

用工荒解困记

——胜利石油工程公司盘活内部资源激发创效活力纪实



□ 本报记者 徐永国
本报通讯员 于佳 张 玉

到一线去，还是留在机关？36岁这年，王刚站在了人生的十字路口。
有过犹豫，也有过迷茫，但在经历了艰难的转岗过程后，他发现，走出舒适区后的生活并没有想象中那么艰难。摆在他面前的，是一片全新的天地。

拒绝的邀请

几个月前，渤海钻井总公司50778钻井队队长王刚，接到一个突如其来的“邀请”。
“邀请”来自距离钻井队所在地重庆市近2000公里外的东营。电话是同事打来的，说公司机关宣传岗位缺人，目前正在面向全公司招聘，问他愿不愿意再回去干宣传工作。
在此之前，王刚曾在公司党委宣传科干过六七年宣传干事，2018年8月份，他从机关来到现在的钻井队工作，当上了一名钻井工人，前不久还刚刚聘上队里的电器工程师，负责队上各种电器设备的日常维护与保养工作。
与刚来时陌生的一切相比，现在的他显然已经适应了这里的工作和环境，工作也变得越来来越得心应手。
面对这次“邀请”，王刚没有丝毫犹豫就婉言拒绝了。他觉得现在的工作更吸引他，因为这里不仅能学到很多技能，还有每个月更可观的收入。

6月3日上午，在高青县的一个井场上，井下试油测试大队27队员工牟海平已经大汗淋漓地忙碌了半天。
虽然与王刚并不相识，但几乎也是在去年的同一时间，44岁的他离开了多年熟悉的岗位，从胜利井下作业公司施工准备队后勤来到这里。

他所在的队负责高青、临盘等东营周边的油井施工任务。因为要忙于施工前后的各种准备和搬迁，经常一站就是一天，有时脚上会磨掉好几层皮。
来到这里不到一年，牟海平脚上已经磨出四个肉刺，每当久站或走路时间一长，脚就会感到生疼。但是想想每月高出过去好几倍的收入，他觉得再累也值。
离开熟悉的环境对王刚和牟海平来说，改变的不仅是“白领”到“蓝领”的身份，还有每天“朝九晚五”“两点一线”的习惯。

失衡的用工比例

一成不变的生活曾让王刚厌倦过机关工作，也产生过去一线的念想，只是没想到，这一天真的来了。
2018年上半年，他所在的渤海钻井总公司动员机关后勤人员去一线。那段时间，无论是开会还是唠家常，这个话题都弥漫了整个空间。
在另一边，一场关于员工转岗一线事迹报告会也来到牟海平当时所在的队上。在这场报告会上，他认识了“80后”先进典型胡尊敬，被他从机关到一线的转岗事迹深深打动。

此时他们并不清楚，渤海钻井总公司和井下作业公司所属的胜利石油工程板块正面临一个棘手的问题。

随着油价逐渐回升，胜利石油工程公司主营业务开始复苏。可随之而来的工作量带来一个问题，活来了，没人干。以渤海钻井总公司为例，一线人员最高峰曾达到600余人，最少的时候只剩140人。

胜利石油工程公司人力资源部组织编制科科长侯哲介绍，这个现象一方面与劳动力自然减退有关，更主要的是此前的低油价导致很多队伍和人员离开一线岗位。

一时间，一线人员短缺给工程公司下属的16家单位带来不同程度的用工缺口。
而与此形成鲜明对比的，则是另一边庞大臃肿的机关后勤。据了解，工程公司现有人员总数2万余人，机关后勤加上辅助业务人员，在最高峰时曾占到用工总量的五成以上。

面对两边人员比例的严重失衡，更让侯哲感到头疼的是，是公司每年还要支付大量的外雇人员成本。在他看来，一线才是公司发展的效益之源，队伍人数应该保持在一定规模才行。而当前出现的“一线车头轻，机关后勤重”的现象确实不利于公司发展，必须盘活内部资源、发挥人的潜力才行。

胜利石油工程公司在内部面向机关后勤、辅助业务以及在外劳务输出的队伍招募一线人员。和很多不认识的人一起，王刚和牟海平离开熟悉的岗位，报名去了一线。

从“没人去”到“香饽饽”

“体力上能适应么？”“会不会很危险？”“去一线会不会低人一等？”……即使在心里设想无数遍，真正要选择的时候，王刚还是纠结了很久。

特别是刚到重庆的头一两个月，他觉得自己与队上的氛围格格不入。看着这个从机关来的“另类”，队上的同事也曾疑惑地说，估计是来体验生活的，过几天就回去了。

牟海平的情绪则表现得更为明显。陌生的环境、繁重的工作量加上对妻子的思念，让他变得暴躁。起初的一个月，他还与人发生过争吵。

不过，这些焦虑与不安在第一个月工资发下来之后就消失了。牟海平和王刚惊奇地发现，自己的收入比过去高出两到四倍。更让王刚没想到的是，不到一年时间，他就聘上队里的电器工程师。他这才意识到，一线不是只有传说中的苦，这里还能给他的成长之路提供肥沃的土壤，让他在一二线找到施展拳脚的舞台。

胜利石油工程公司还从员工需求出发，帮助员工在一二线找到与个人能力相匹配的岗位，帮助大家更好地融入一线。远在黄河南岸工作的黄河钻井总公司员工边立鹏，就在离开机关后又一次找到自身价值。日常工作中，他利用

自身所学帮助队上把党建、宣传以及形势任务教育等方面工作开展得井井有条。

在侯哲看来，一线和机关后勤人数之所以相差悬殊，关键问题在于没有人愿意走出舒适区。这个看似用工缺口的表象背后，根源还是人的思想问题，总想着背靠大树好乘凉。

“只有让员工充分感受到一线工作的价值以及个人成长，才能真正把人吸引过来并且留住。”他说。

侯哲说，鼓励员工去一线，并不是说机关后勤不重要，而是任何岗位都需要科学优化达到均衡，人数过多或过少都不利于企业发展。

慢慢的，渤海钻井总公司负责人力资源工作的副经理刘文文发现，自己的工作方向发生了转变。以前都是他找员工做工作去一线，而现在是在员工主动来找他报名。

随着人员逐渐向一线流动，机关后勤也悄然发生着变化。虽然人少了活多了，但是黄河钻井总公司人力资源部干事孙栋最大的体会，是工作效率提高了。

“如果不能胜任，即使定员定岗也依然会被淘汰，因为现在的岗位需要的不再是混日子的人，是能者上庸者下。”他说。

据了解，从2018年下半年截至今年一季度，胜利石油工程公司已500余名员工从机关后勤转岗到一线，而且数字还在不断增加。侯哲说，相比工程公司用工总量来说，这个数字并不算多，但是这背后却释放出一个信号：员工正在向价值创造最多的岗位流动。



□ 通讯员 吴敏 报道
6月5日是世界环境日，为进一步培养和提高幼儿环境保护意识，胜利油田胜北局实验二幼特色园开展了幼儿环保长卷绘画活动。白云飘在蔚蓝的天空，七色的彩虹挂在天边，大海中的鲸鱼在和小朋友们愉快地玩耍，天空中的“天空吸尘器”和汽车后面的“尾气处理器”让我们的空气从此远离污染……小朋友们你一笔我一笔，画出了自己心目中美丽的家园。

基层“点餐”，机关上门帮“服”

□ 通讯员 王维东 惠心怡 张康 报道
本报东营讯 最近，胜利油田东胜公司机关人员频繁去基层。他们既不是检查调研，也不是体验基层辛劳，而是组成精准帮“服”小组去基层服务。

帮“服”小组由东胜公司首席专家、副总师任组长，承包十个采油管理区，根据各管理区提出的工作要求，组织协调相关专业科室人员深入承包单位，为基层处理和解决工作困难。

过去是帮“扶”，如今是帮“服”。在东

胜公司党委书记李山看来，两字之间有着天壤之别。“扶强调的是扶持，你弱我强，机关指导基层，而服注重的则是服务。”

由帮“扶”到帮“服”，改变的不仅是一个字，更是一次思想、作风和职能的转变。在这个公司，以前帮扶是硬性规定，侧重的是机关作风转变，机关人员每年必须下基层同基层员工同吃同住同劳动一次。为了完成任务，难免出现走过场的现象，导致帮扶工作流于形式主义。如今，基层“下单”，机关“配餐”，帮“服”小组联合相关的专业科室集中一周时

间驻扎在一线，对基层提出的诉求和期盼进行解决。

带着答案下去，带着问题回来。在帮“服”的过程中，暴露出机关出台的一些政策、制度在基层可操作性不强的问题，有利于机关改进管理、优化职能、提高效率。

如今，机关部门渐渐摒弃了传统的“管”“治”思想，服务和监督职能不断强化，而管理区油藏经营管理水平持续提升。4月18日，胜北采油管理区向东胜公司发出工艺技术攻关协助邀请。接到任务后，东胜公司副总地质师李师

涛带队赶往。通过一周的帮“服”，为这家管理区挖掘出多口有增产潜力的长停井。

授人以鱼不如授人以渔。胜北采油管理区副经理南红刚说，基层缺的不是劳力，而是智力。帮“服”人员不参与基层具体的生产经营管理活动，只负责政策和技术答疑、安全诊断、业务流、管理流的梳理完善，给基层带来的不仅是效果，更是解决实际问题的办法。

帮“服”也是一个相互提升相互促进的过程。李山说，帮“服”是教学相长。机关人员只有自身不断充电，才能给他人放电。

两项目分获油地青年创新创业大赛金银奖

□ 通讯员 任厚毅 报道
本报东营讯 5月24日，在第三届油地青年创新创业大赛决赛上，来自胜利油田申报的两个项目，分别荣获大赛的金奖和银奖。

这两个项目，分别来自物探研究院微地震项目组申报的“油藏改造微地震监测软件系统”、石油工程技术研究院申报的“生化工艺在生活采出水及工业废水中的应用”。“油藏改造微地震监测软件系统”具有“地面+浅井”联合的野外采集最优设计、油藏改造弱信号捕集等核心功能，实现了油藏改造微地震监测采集、处理、解释全链条服务。“生化工艺在生活采出水及工业废水中的应用”主要利用细菌降解水中的有机物，达到净化水质的目的，具有无二次污染和低成本两大优势。

本届大赛由东营团市委、油田团委等11个部门联合主办。最终评选出2个金奖、5个银奖和8个铜奖。

省现代医院文化研究所落户胜利油田中心医院

□ 通讯员 王东奇 报道
本报东营讯 在5月31日至6月1日召开的山东医院院长论坛暨山东省健康管理协会人文医院分会、医疗自媒体分会学术会议上，山东省现代医院管理研究院医院文化研究所落户中心医院，同时启动“健康中国”医院文化建设巡讲活动。

医院文化研究所成立后，将通过多种方式学习国内外医院先进的文化建设理念与经验，在全省医院系统内进行推广，并通过组织开展培训学习、对外交流等，为全省医院文化建设作出积极贡献。

已经举办六期的山东医院院长论坛为加强全省医院文化建设，搭建了一个较高的交流学习平台，通过培育、推广一批特色、优秀的医院文化建设品牌，加强各医院间文化交流学习，切实提升全省医院发展的文化软实力。“健康中国”医院文化建设巡讲活动将在未来两年内，走进二十家医院文化特色单位，共建十家“医院文化品牌建设试点单位”。胜利油田中心医院成为首家“医院文化品牌建设试点单位”。

油田推广修井作业环保围堰

□ 通讯员 王嘉 李昶晨 报道
本报东营讯 三季度，油田全面推广使用新型船型环保围堰装置，代替搭建铁制三角围堰、铺设防渗膜的传统方式进行井筒采出液收集。

6月5日，油田在孤东采油厂召开绿色企业创建推进会暨修井作业环保围堰现场会，来自开发单位及油气井下作业管理中心的100多名代表，现场观摩了船型环保围堰装置的使用情况。这种船型围堰于2017年在孤东作业现场使用，截至2018年10月，孤东油区所有小修作业现场全部配套应用船型围堰，有效实现了井筒采出液不落地的。

对比传统装置，船型围堰的优势在于使用钢材焊接，坚固、密封，可重复利用，从源头上减少了防渗膜用量和二次污染产生，且船型槽平面加工为倾斜面，便于井筒采出液的自流、集中回收。传统围堰现场铺设、拆除平均耗时近3小时。船型围堰应用之后，节约近一半时间，有效降低了员工的工作强度，提升了劳动效率。

胜利油建管道技术公司完成超高压封堵试验

□ 通讯员 于波 报道
本报东营讯 胜利油建管道技术公司依托自主设计建造的带压封堵试验平台，于近日顺利完成贵阳站双龙改线超高压封堵模拟试验。

贵阳站双龙改线带压封堵施工管道设计，根据行业和国家标准为超高压封堵施工标准，在施工前应进行模拟试验。胜利油建管道技术公司成立技术攻关团队，历时两年完成管道工况模拟平台建设，形成管道带压封堵工况全过程运行模拟条件。

为了模拟高流速成品油管道快速带走热量的最苛刻条件，试验管道运行介质采用比热容更大、带走热量能力更强的水。按照试验计划，项目团队后续将开展管道带压开孔及封堵施工模拟试验，特别是超高压环境下开孔机开孔及塞堵过程中气压平衡装置性能状况，并重点检验6.7MPa压力塞式皮碗封堵严密效果。

青东采油管理区：操作者变身经营管理者

□ 通讯员 任文盼 赵廷华 报道
本报东营讯 石油开发中心青东采油管理区完善油藏经营效益决策平台，引导员工参与决策管理，不仅提高劳动生产率，还提高管理效能。

在效益决策平台绩效考核模块上，他们加上人力资源优化、存量资产优化的数据，把对组室、班站的考核与经营绩效、管理绩效、单项奖励挂钩，再根据不同岗位性质设置70%、20%、10%的价值考核比例。同时利用显示奖励力度和兑现比例，让员工对自主维修、创新改造等数据清晰可见，提高大家工作的积极性。

今年一季度以来，这个管理区措施效率提高12.5%，吨油操作成本下降30.8元/吨，单位成本下降0.6美元/桶。

油田制定十四条措施为基层减负

□ 通讯员 王维东 报道
本报东营讯 转变职能作风、精简文件简报、优化整合会议、规范检查考核评比表彰等，日前胜利油田出台十四条措施，切实为基层干部松绑减负，让他们把更多的时间和精力投入到干事创业中，把美好目标变为生动现实。

基层负担过重的症状在下面，根子在上面。胜利油田管理局有限公司党委对标《中共中央办公厅关于解决形式主义突出问题为基层减负的通知》、山东省委《关于精简文件的十五条举措》和集团公司党组《关于解决形式主义突出问题为基层减负的重点措施》文件精神，着力转变职能作风，印发了《关于精简文件和统筹规范检查考核评比表彰为基层减负的十四条举措》（以下简称《十四条措施》）通知，直指困扰基层的形式主义问题，要求机关部门主动转变

职能、调整机制、改变流程，以管理方式的转变带动基层生产方式和经营方式的转变，把基层从无谓的事务中解放出来，避免各自为战、交叉工作，给基层增加负担。

“一系列刚性要求，就是为了提高减负工作的针对性和操作性，紧贴基层干部的工作实际和诉求，做到有什么问题就解决什么问题、什么问题突出就重点解决什么问题，让基层干部有实实在在的减负获得感。”参与措施制定的一位工作人员说。此次文件出台坚持了“确有必要、务求实效、源头把关、过程控制、总量控制”的原则。

《十四条措施》对文件简报、会议和检查考核评比表彰提出了严格的约束性指标。油田党委和油田文件压减30%，各类简报压减50%，重要即时性信息利用手机、网络等信息化手段随时通报。会议数量压减40%，强化会议统筹，实施计划管理，对计划外的会议，除特殊

情况外一律不予办理。

在规范检查考核评比表彰工作方面，《十四条措施》规定，严格控制数量频次，油田检查考核评比表彰总量压减50%以上，取消各部门开展的系统先进单位等专项评比；改进方式方法，突出工作实绩，大幅压减基层填报表格、材料数量；规范精简资料，明确油田和二级两个层面基层资料清单，确保基层资料压减三分之一以上。

数量降下去，质量提上来。为提高文件会议质量，《十四条措施》要求，全局性工作的文件不超过5000字，部署专项工作或具体任务的不超过3000字。会议坚持问题导向和务实会风，每一个会议都要聚焦鲜明主题；会议讲话、发言等文稿言之有物，直击问题要害，不搞照本宣科，不搞泛泛表态。同时，鼓励开视频会、小范围会议，到现场调查研究解决问题，提倡不分别开会，不分开开会。

一分部署，九分落实。《十四条措施》规定，油田党委、油田出台的重要文件、部署全局性和重点专项工作，有明确目标任务要求的需逐条明确责任领导、责任部门，确保油田文件部署执行到位。牵头起草部门要会同有关部门就文件的实施效果等进行全面评估，对文件执行出现偏差的及时予以纠正，注重听取和吸收基层意见建议；对基层反映强烈的“空头政策”“无效文件”，倒查相关部门责任。

“过去检查，看材料多，为了应对检查，常常加班加点写记录、整材料、配照片，许多工夫用在了填资料上。现在要求大幅压减基层资料，检查考核成果共享运用，注重实干和实绩，不仅能力戒形式主义，而且还激发出大家干事创业的热情。”十四条措施顺应了基层的期盼和呼声，为基层干部减了负、松了绑，通读完《十四条措施》后，不少基层干部给这样的政策点赞。