

孙瞳矿 提档升级结实疫情防控网络

“不准出差。确需出差人员要报请矿主要领导审批;不准聚餐。职工餐厅每桌限坐2人,提倡打包就餐……”这是3月15日,安徽淮北矿业集团孙瞳矿提档升级管控新冠疫情,新推出的“八条刚规”中的部分内容。

面对当前新一轮疫情来袭,该矿一方面利用各种会议、广播、流动“小喇叭”等及时传达贯彻国家、省、市及淮北矿业集团疫情防控新要求、新举措,引导全矿干部职工客观理性认识当前严峻形势,不信谣、不传谣,从讲政治的高度把各项防控措施落实到具体行动当中。另一方面党委书记作为矿井疫情防控工作第一责任人,负总责、牵头抓;分管领导负专责、具体抓;其他班子成员各司其职、各尽其责,严格执行包保制度,带头落实“四勤四到”。基层党支部严格按照矿党委模式,层层加力,步步为营,结实横到底、纵到边的疫情防控包保网络。

此次推出疫情防控“八项刚规”,既是对原防控措施的一种补充和完善,更是对防控标准、要求、处罚等的一次全面升级。在公共区域防控方面,要求保持日常环境清洁、按期消毒的同时,严控各类会议、培训、文化娱乐等聚集性活动,并倡导“喜事缓办、丧事简办、宴会不办”原则,尽量减少交叉感染风险。在强化个人防护意识方面,要求人员进入工作区域及公共场所,做到全程戴口罩、保持安全距离、个人消毒“三个必须”,牢记防护“六个还要”,自觉做到不扎堆、不聚集。同时,要求人人撰写疫情防控保证书,保证在矿、在家期间不外出、不聚集、不接触市外人员。此外,备足备齐各类防疫物资,加强应急演练,坚决把疫情阻击在矿区之外。

(张雯)

华荣能源攀枝花精煤分公司物资管控再加码

为顺利完成全年经营目标任务,今年一季度,华荣能源攀枝花精煤分公司紧盯降本提效,切实抓好物资管理,为打赢物资管理攻坚战发起了新一波“冲锋”。

开展思想动员。召开物资召开物资管控专题会,围绕上级材料消耗考核办法就本公司物资管理、工资分配、全面预算等方面进行了解读,根据前两个月的物资管控情况指出了全年物资管理工作重点,引导干部职工形成“成本——效益——收入”挂帅的思维方式,为进一步攻下材料单耗、材料计划、材料库存三个“桥头堡”提振了信心决心。

打造攻坚队伍。把强化物资管理人员履职能力作为落实物资管控手段的关键点,不断推进各级物资管理制度建章立制,完善了《物资管理考核办法》《材料员、保管员岗位责任制》等,高标准严要求开展物资管理月度、季度、年度考核,坚持考核逗硬,如实通报结果,强化奖罚机制,落实淘汰制度,对不能胜任者进行岗位调整,保障了制度刚性执行,提升相关人员的责任意识和履职能力,为打赢降本攻坚战奠定队伍基础。

拍定进攻方案。加强日常基础性工作的精细化管理,层层分解指标,按指标落实定制管理,理顺物资管理体系,建立完善设备台账、清册,库存消耗周期表,坚持清库利库,扎实落实库房管理和动态跟踪,为开展计划检修、计划采购等提供依据。加强职能部门与设备使用单位的沟通联动,通过逐步开展技改换型使相同类型设备的材料配件具有可替换性,进一步降低物资库存,提高物资利用率。加强计划检修、跟踪保养,建立年度检修计划、设备润滑手册,做好设备周期性检修保养,减少设备故障,保障设备完好,确保设备服役年限。

(罗阳)

经纬公司“四统一”管理降本提效

近日,由中国石化经纬公司旋导作业中心负责旋导施工的威页32-6HF井顺利完钻。这是该公司对旋导业务实施“四统一”管理之后完成的第100口井。较之前,服务价格降低10%,平均机械钻速提高30.7%。

按照“旋导工具应用尽用”原则,经纬公司对旋转向业务实施统一采购、统一租赁、统一运行、统一维保的“四统一”管理模式,通过采取与旋导服务厂商签订合同,提高自有工具和队伍规模,提升作业能力和水平,已具备同时施工15口井的服务能力。

“四统一”管理模式提升了技术优势和服务优势。在持续稳固集团公司市场的同时,集团公司外的市场也取到成效,已经进入重页司、川页司、中石油西南开发事业部、塔里木油田市场。先后在15口井创下多项指标、纪录,获得甲方表扬信10余封。

目前,经纬公司已在中石油市场达成一个平台、10口井定测录导一体化施工项目的合作意向,向着“打造旋转向超3亿元服务线”的目标更近了一步。

(丁大雷 王玉庆 杨振波)

求同存异 诠释英特尔全球化的管理哲学

美国英特尔公司,是成功企业的典范之一。英特尔是全球领先的半导体行业和计算机创新的厂商。1985年,英特尔就进入中国市场。当下,英特尔中国片区是除美国总部外,战略部署最全面的全球分区,也是境外企业在中国扎根最久、跨文化管理成效最为显著的跨国公司之一。

卞成刚是英特尔在中国发展的见证者和参与者之一。1998年,他进入英特尔中国,曾在最早建立的上海浦东工厂工作。从带领20多位员工的信息技术部管理经理,到担任英特尔浦东闪存工厂厂长,再到临危受命担任英特尔成都公司总经理,成为英特尔制造与供应链事业部副总裁,卞成刚在长达20余年的跨国公司管理上,积累了丰富经验。

历时四年构思,他决定将自身的管理思考以图书形式进行分享传播。2022年,他的新作《求同存异——英特尔在中国生产之旅的探索与思考》由四川人民出版社与考拉看看联合推出。他在书中提出,跨国公司想要在异地焕发生命力,融会贯通当地文化和国际公司总部文化,学会如何求同存异尤为重要。

《求同存异》:解密英特尔全球化软实力

企业全球化最常遇到的问题之一便是文化差异。不同的处理方式使企业走向了两个截然不同的方向。一些贯彻“本土化思考,全球化行动”的跨国企业,将当地文化和国际总部的文化成功地融会贯通,本土员工怀着自豪感,与这些企业同向生长,顺利在他国市场扎下根来。反之,一些无法摆脱价值观和文化冲突的企业,尽管努力发展,却陷入了难以获得员工认同的困境,甚至宣告全球化战略失败。

卞成刚认为,采取求同存异之道有助于跨国企业的成功。他谈到:“我觉得求同存异文化,是英特尔中国在中国过去35年一路走来,发展壮大的一个重要因素。”而《求同存异》这本书则是想讨论英特尔公司的软实力。

在与本书的策划机构考拉看看的联合创始人张小军交流时,卞成刚谈到:“我在外资企业工作的成长历程中,首先尝试去理



●英特尔制造与供应链事业部副总裁、英特尔成都公司总经理卞成刚:融会贯通、求同存异尤为重要。

解,再努力被理解。或许这样的观念和做法,会为那些初入外资企业工作的新人,带来一些新的启迪。另外,我想利用这本书,把我几十年的企业管理实践、想法、探索做出总结,促使那些在正确目标引导下的企业,通过最佳的变量组合,达到最优的效益。”

对于跨国企业而言,如何将不同地域的文化紧密相连,在求同存异的基础上做到相互尊重、互相补充,是一门必修课。通过《求同存异》一书,卞成刚分享了英特尔在中国求同存异的成功实践,用亲生经历的故事让更多人领悟求同存异的理念。

相互尊重并欣赏差异

在新书中,卞成刚分享了自己对求同存异的理解。他认为,求同存异是指那些双方存在差异,或者彼此不完全理解对方,仍互相尊重、互相支持的行为。若用简洁明晰的词语对求同存异进行概述,这个词应当是:相互尊重并欣赏差异。

这一理念的形成与他的工作和生活经历紧密相关。卞成刚在上海出生长大,本科学历完成后,前往挪威攻读硕士学位。他在挪威学习生活了7年有余,完成学业后,便进入英特尔公司工作了20余年。他在书中陈述道:“我见证或者体验了生活、工作中的许多冲突。”

这些冲突是来自东西方文化、宗教、政治理念、历史风俗的巨大差异。这些截然不同的环境氛围,在人们思维和世界观中,潜移默化的形成了各自的逻辑本能。正是因为有这样鲜明的冲突感,为卞成刚坚持奉行“求同存异”理念埋下了伏笔。

在对中西方文化差异的切身感受中,卞成刚始终对这种冲突报以极大的好奇心。他常常自问:“为什么大家不能相互理解?”

人与人之间存在着诸多不同,这样的不同致使冲突的产生。但在希望、认知和评价准则方面,人们在一定程度上却呈现出高度的统一。像是追求和平、健康和富裕;像是在为人处世上,奉行己所不欲勿施于人;在生意场上,崇尚和气生财和双赢战略;在评判是否能称之为“好人”的标准上,将诚实地讲真话,作为最重要的底线。

经过多年的探索和实践,他找到了追求共同理想的基本底线和准则——求同存异。对于外资企业管理来讲,卞成刚认为当求同存异的理念,在企业中建立起来时,一种巧妙而特殊中西方文化桥梁被成功架起,一场“尊重与被尊重”旅程就此开启。

英特尔求同存异的成功实践样本

业安全技术措施做到现场宣贯,规程措施现场不落实的倒查车间主要领导及分管领导责任。强化机电运输和特种设备管理,严格落实供电安全双“六条”规定,每月开展两次机电专项检查,每周至少开展一次所辖范围内大倾角皮带机专项巡查,确保设备正常运行。加强大型设备安装、拆除及大型部件更换安全管理,较大的检修、起重吊拉等作业现场,管技人员必须盯住现场。加强特种设备安全专项整治三年行动集中攻坚,强化特种设备安全教育、技能培训、安全检查、应急预案及演练。

临涣选煤厂推深做实安全精细化管理

开年以来,安徽淮北矿业集团临涣选煤厂以开展“严作风、强管理、保安全”活动为抓手,深入推进安全精细化管理,从强化人员和设备管理、现场管控等方面抓实抓细安全管理,实现了安全生产无事故。

强化严细实精作风,“四勤四到”抓安全。该厂要求各级管理人员以身作则、以上率下,切实做到腿勤、跑到;眼勤、看到;嘴勤、说到;脑勤、想到“四勤四到”,始终把安全放在心中、抓在手上、落实在行动上。加大“四不两直”督查力度,对作风不严不细不实不精的及时动用组织手段,事前问责。对出

现思想松、纪律松、管理松、质量滑坡“三松一滑”问题的,给予责任单位主要领导约谈、曝光。

抓实现场安全管控,全力消除事故隐患。该厂坚持每周一次的厂领导带队全方位安全风险大排查,强化隐患整改主体责任意识,动态辨识风险,精准研判、及时处置。树立服务一线职工的安全管理理念,“能上机械的绝不用人工、需要人工的要消除作业风险降低劳动强度”。规范安全技术措施编制,严格执行看现场、研方案、定措施,切实提高安全技术措施的针对性、可操作性。检修作

业安全技术措施做到现场宣贯,规程措施现场不落实的倒查车间主要领导及分管领导责任。强化机电运输和特种设备管理,严格落实供电安全双“六条”规定,每月开展两次机电专项检查,每周至少开展一次所辖范围内大倾角皮带机专项巡查,确保设备正常运行。加强大型设备安装、拆除及大型部件更换安全管理,较大的检修、起重吊拉等作业现场,管技人员必须盯住现场。加强特种设备安全专项整治三年行动集中攻坚,强化特种设备安全教育、技能培训、安全检查、应急预案及演练。

蜀南气矿一体推动高技能人才评价体系落地靠实



双鱼擒“虎” 虎虎生威 川西北气矿以高质量井工程管理助力高效勘探

3月17日,川西北气矿日产气617万方,双鱼石区块占比57%。今年以来,气矿已累计生产天然气4.82亿方,创建矿同期历史最高纪录。半月前,双鱼001-X9井再擒“气老虎”,测试获日产气156.17万方,实现气矿虎年勘探开发“开门红”。

近年来,川西北气矿全力做好钻井提速、试油提效、安全环保等各项工作,以高质量井工程管理为双鱼石高效勘探保驾护航,取得明显成效。“十三五”至今双鱼石共实施钻井9口,完钻8口,完成进尺72480米;试油完工7口,累计测试获气每天843.87万

方,获百万方气井5口,为气矿“4251”战略发展目标提供了坚强后盾。

据介绍,随着气矿勘探对象转为深层海相,勘探对象“一超、二高、六复杂”,同时大斜度井、水平井等特殊钻井工艺广泛运用,钻井难度和井控风险逐步增加。气矿积极践行“不发生、控得住、治得了”的理念,强化源头控制,突出过程监管,筑牢井控安全防线,坚决遏制井喷失控事故发生。

“双鱼001-X9井属于典型的“三高”气井,地质条件极为复杂,在双鱼石区块最具代表性,钻井难度和井控风险极高。”该井获

高产工艺气流实属不易,气矿井工程管理科负责人感触颇深,“该井首次引入power-V垂直钻井技术,首次在川渝地区成功应用219.08毫米×168毫米丢手注水泥器,首次使用139.7毫米小井眼裸眼分段改造工具;高效快速处置了长兴组异常高压井控险情”。

为保证井筒安全和施工连续性,1月31日除夕当天,双鱼001-X9井顺利下完井管柱并完成采油树换装,春节期间井工程技术人员全程跟踪每一个技术环节,切实把技术保障和风险管控做到“零误差”和“零缺陷”。仅去年,气矿井工程管理科先后到双鱼

在英特尔中国分区的职业生涯,给了卞成刚论证、实践和调整思考的可能。英特尔是一家跨国公司,在世界各地的运营中,有一套“全球标准流程”。可各个地方的差异和变量的存在,使得“一刀切”式的解决方式,对企业的有效运营带来巨大的挑战。于是,身处中国的英特尔分部,想要成为跨国公司“异地生存”的胜利者,就需要在公司文化建设和本土文化建设方面上,奉行求同存异的文化理念。企业在将西方企业文化带入中国的同时,需要把优秀的中国元素加入国际本部公司的文化建设中,让一个跨国公司的企业文化,紧紧地把中国员工凝聚在一起,并与总部文化紧密相连,相互尊重,相互补充。

2011年春节大年夜,英特尔成都临时接到巨大任务:英特尔有一大批问题芯片需要召回,同时还需要重新生产CPT新的芯片组,用于取代已经发出去的问题芯片。这决定着企业能否挽回即将损失的10亿营收额。

春节期间,员工纷纷回家过年去,这一任务在当时几乎不可能完成。可是,在一个名为“赶走背上的猴子”的项目展开后,“不可能”成为了“可能”。

“赶走背上的猴子”是美国一个家喻户晓的谚语。指的是当一个大问题困惑住了人们,为了走出困惑解决问题,人们需要“赶走背上的猴子”,意即赶走困难。所以西方工厂将改好的晶圆交给生产下游的英特尔成都工厂时,还“附赠”了一堆玩具猴,意指:兄弟,看你们的了!

成都公司将玩具后装饰在餐厅中,希望激励员工克服难题。可是本地的员工,却并不理解免年新年在餐厅挂满猴子的用意。这让卞成刚意识到,在这件事情上产生了中方文化差异。于是,他邀请一位来自美国总部的外籍专家,在背上背一个玩具猴,然后让一组员工试图将这个猴子从她的背上拉下来,以此向员工展示“赶走背上的猴子”的含义。

理解这个谚语和目标后,员工受到鼓励,发挥出巨大的能量,最终,英特尔成都工厂,在一周内生产了约3100万组芯片,不仅顺利将大规模召回产品成功替换,还避免了英特尔营收出现问题。

(卢柯)

严格“隐患人”排查,强化外委施工管理。加强“11种隐患人”排查,建立档案,及时进行心理疏导,动态管控,严防意外事件。加强零星作业管理,2人及以上的零星作业明确安全负责人,零散作业人员做到班前、班中、班后“三汇报”,班前、班后“两见面”。同时抓好外委施工人员上岗前安全培训,落实登记、持证上岗制度,加大作业现场的监督管控,落实属地及监督责任,做到群防群治。

(唐红武)

得续聘新聘资格,两名技师被解聘。

近年来,蜀南气矿实施多元化的人才培养和评价机制,积极探索科学、有效的评价体系,通过建立技能人才库,加强后备人才培养开发,不断提高高技能人才业务水平和技能等级;加大收入分配向高技能人才倾斜的力度,调动高技能人才积极性、主动性、创造性;全方位营造尊重高技能人才,弘扬劳模精神、工匠精神的工作氛围,使优秀技能人才不断脱颖而出。2021年,共有19人取得首席技师、企业技能专家“头衔”;由企业技能专家马庭红领衔的天然气压缩机专家工作室连续两年在西南油气田公司考核中取得前3名。唐军、宋殿俊、马庭红、郭梁柱等技能专家先后被评为四川技术能手、四川工匠、成都工匠、成华工匠。

(王超 王川杰)

001-X9井参与技术交底、安全防控、现场办公、应急处置100余人次。

该气矿相关负责人表示,近年来双鱼石区块勘探不断刷新纪录,双鱼X133井完钻井深8102米,创2019年中石油陆上最深水平井纪录;双鱼001-X3,井深8600米,创2020年中石油陆上最深水平井纪录;双鱼001-X8井箱体钻遇白云岩800米,创区块纪录;同比“十三五初”机械钻速分别提高15.24%,平均测试产量提高21.47%,为气矿打赢“扩海增陆、建产50亿”新会战、公司加快“上产500亿”再添新动能。

(唐远茂 李诚)