

三面旗,激发班组活力

西北油田采油三厂管理一区红黄蓝三旗激活企业细胞 释放班组能量

■ 江杰 宋正聪

在西北油田采油三厂管理一区的大院内,每月初,对班组上月的考核结果,要在布告栏公示。排名格里,贴着红黄蓝小旗,标示一二和最后的等级,三面小旗,牵动着全区所有人的心——

人人肩上有压力,个个心里有责任

10月3日一大早,休假在家的一区副经理刘秀冬接到徒弟小赵的电话。徒弟压低嗓门悄悄说:师傅,9月份8-4排名第七挂了蓝旗。

8-4计转站是他分管的班组在管理。他有些吃惊:9月份还排名第一,是红旗。这假休的。他问了榜上其它班组的情况,排名第五就是九个班组的倒数第一。

挂了电话,他接连又打了三个电话:代运行乙方负责张素梅,管理技师朱永宗,班长王国忠。问题虽然不大,也开会做了总结,制定了追赶措施。他放下电话,坐下想想,还是不放心。就动手收拾行装。

爱人问:出什么事了,不是还有一礼拜吗?

当弄清了事情的原委,爱人佯装变脸:你哪一次休假休够了。不就比第一差7分吗,上学那会儿,你英语考过30分,也没见急过。——两口是发小,她还记得这茬儿。

他哪有心思开玩笑,说了句得:得走。当

天,就坐上了乌市到库尔勒的飞机:那蓝旗贴在名下,天天挂院子里,丢人啊。

一个管理区的副职,负责全区一个方面的工作,但对一个普通的基层班组的考核成绩这样重视,是因为一区实行的四级班组模式,班组管理层层落实,甲、乙方同责。每个班组都有甲方区领导班子成员,和管片技师,乙方则由代运行的项目领导和班组长负责。当月考核,第一名挂红旗,乙方代运行单位获得奖励分数3分,作为进入月度考核,影响年终结算。班组长奖励300元。第二名挂黄旗,乙方单位得1分。班组长奖励200元。最后一名挂蓝旗,单位扣两分,班组长扣发100元。班组成员都有相应的奖励。

甲方领导和管片技师也把分管的班组考核结果,纳入个人的绩效考核体系,奖罚和班组长差不多。对于甲方个人来说,这中间有钱的事,但就象刘经理感觉的那样,还真不是钱的事。它事关个人的尊严和集体的荣誉。

搭建竞争平台,推动班组提升

11月3日下午,TH10434混输泵站运行班长于昭军带着徒弟小尚,坐着皮卡车上急急赶往负责的一口井上,刚刚一区通讯组来电话说,一个远端无人启停泵的控制开关出了问题,让他们去协助维修一下。

走到一片胡杨林时,手机响了。一看是师傅的,赶紧接通,师傅的声音仍旧宏亮。师傅兴奋告诉他:自己的岗位已经落实,在机修站

修旧抽油机。他知道,这是老油田给老职工安排的照顾性岗位,干不干,没人当真。想起自己刚参加工作时,师傅在整个采油大队叱咤风云的人物,论技术,论干活那是百里挑一,那时候的师傅何等的意气风发,心高气傲。自己那手漂亮的钳工活儿,还是师傅手把手教出来的,只是现在用得少了。他鼻子有点发酸,嘟囔道:师傅,我没把你照顾好。

师傅说:说什么呢?我还指着你给我争气哩。话虽这么说,他总觉得师傅心里有什么委屈。

五年前进疆做代运行时,他动员师傅跟自己一起过来,说有师傅在罩着,他这个班长就踏实。后来,一区开始智能化建设,师傅就明显跟不上了。几次考核扣的都是师傅的分,特别是对电子装置师傅更是一窍不通。

过去采油班组各个工程是分开的,有巡管线的班组,设备维修的班组,还有计转站里的运行班组,工作难度,质量和付出无法找一个合理的比值来比较考量。自从一区智能化建设后,带来了管理流程的再造,实现了“以站管井”的运行模式,一个计量站负责对周围单井的管理。进行了班组重组,打破工种界限,建立综合运行班,全区设立九个班组,业务相同,要求相同,虽然能够更好的展开班组间的公平竞争,但象师傅这样岁数偏大,专业技术单一,学习能力下降的老师傅们,却遇上了难以克服的困难。

今年4月,一辈子爱面子的师傅,说什么也要回去,哪怕回家待岗。等了几个月,今天终于有了岗位。他悬着的心也可以放下了。

师傅走了,来了小尚。项目都说让当自己的徒弟,小尚是油二代,劳务工,学的虽然是化学,但聪明灵活,学东西快。来了几天,便说站里运行系统有几个地方设计不合理,小尚开始自己编个程序想改一下。

采油工程环节纷繁,标准众多。要使一月一次的考核能落到实处,一区突出重点,删繁就减。比如安全和质量体系,都是几本大书,有成百上千条,要从中择要者而用之,最后经过反复推敲,多次修改,确定单井隐患率、井站人员操作技能、机抽井平衡度合格率、仪器仪表故障率等十个大项为考核内容,确立了具体的标准和对应的百分制得分。

这些标准的筛选和制定,条理清楚,简明扼要,没几个月,小尚对重要环节,竟然能够倒背如流。班组有了这些年轻人的加入,现在他们已经能够适应甲方班组管理的改革。自己的班组,在考核中,开始排名靠前。

望着林中散落的黄叶,自己开始理解了师傅,师傅也许真的一点不委屈,长江后浪推前浪,竞争面前,适应市场才是硬道理。自己现在拼命学习,还不是为的能胜任工作,到了不适应工作的时候,也要把接力棒交到小尚他们手里,体面安详地退出。

石油人,永远会把集体的荣誉看得比个人进退更重要。

赏罚分明,公正是一种文化

11月2日,一区经理陈震有了新的任命,因工作需要他调任油气处理部当经理。要走的时候,综合办拿了一份10月份的《管理一区班组十大指标考核表》,要他签字。表上他负责的8-3计转站班组竟是最后一名,铁定要挂蓝旗。陈震苦笑,辛辛苦苦干了几年,最后的签字竟是这样一张文件,这分别的礼物真让人感到“特别”。书记赵传奇说:算了,老陈。名字写上我,你这个月在外边学习。到新单位要讨个彩头。陈震笑着拒绝了:咱俩拍板的事情,咱俩都不当事,自己都不尊重自己了。贴出去吧,让我吸取教训,也让大家能够坚持这个制度。

第二天,在他们的隔壁,10-2计转站班组的陈云飞拨通了管片技师高红江的电话,说这个月班组考核综合109分,能排第几,当他知道是第一名时,高兴得连说:高哥,找时间我好好谢谢你。

每月的这个考核结果,不但影响个人的收入,而且还要和年底整个项目部的工程结算,挂起钩来,甚至同时影响整个队伍今后在一区的招投标竞争。

三面小旗帜,事关重大,所以在班组考核评比中,一区从来都是在标准面前人人平等,通过对班组的管理,他们致力于培养一种文化,让大家通过努力,有用诚实的劳动,获得自己希望得到的。

企业如何留人

■ 袁孝冲

“企业如何留人”已成老掉牙的话题,从百度文库收搜共有上百万篇与企业如何留人的相关文档,它们多数是从企业“文化留人,事业留人,制度留人,待遇留人,感情留人,环境留人”等方面向企业支了用人留人之招,但笔者认为仅靠企业从这几方面的努力去留人的效果还是未能尽如人意。

大家试想,你以待遇留人,他也会以薪酬制度改革来吸引用人;你用什么新招招揽人才,他就会想高招挖掘人才……这样一来,反而会加剧企业间的人才竞争,激化出一些不正当的人才竞争行为,最终还是导致企业用人成本上涨,员工流动率增高。

所以,企业在不断改善自身的各种留人条件之外,还必须依靠劳动部门或行业管理部门来制定相应的行规行约来相互制约和监督企业间的人才招用,这就需要当地政府部门的积极参与,制定出当地行业各个岗位的工资水平范围和同行员工录用征询政策,创建员工诚信管理网络平台等,以此来平衡和消除同行各个岗位的工资水平差大化现象,约束企业招用同行员工的随意性,公示监督员工频繁跳槽和不



诚信作为。

据报道,江苏省海安县茧丝绸行业就有类似的一条行规行约,“在生产经营活动中,遵循公开、公平、诚信和正当竞争的原则,遵纪守法,自觉维护行业生产经营的正常秩序。严禁行业内各企业间有意识地通过加薪、许愿等不正当手段从同行企业中挖人;对个别无故跳槽者诋毁和贬低原所在企业声誉,泄露原企业的技术、商业秘密的行为经查清事实后,由商会在行业内进行通报,行业内企业对被通报人员应拒绝聘用,已被聘用的要及时解聘,以避免企业在人才、技术、信息等方面的流失和损失。”这值得我们行业管理部门和政府相关部门借鉴和推敲,让一些诚信不足的员工在换找工作时有所顾忌,同时摒弃员工“这山望着那山高”的就业心态。

其次,政府部门还要规范人力资源中介机

构的管理,加大监督力度,完善人力资源中介和派遣的市场体系,维持人力资源市场的正常经营秩序,有效遏制员工“被骗”找入企业或企业“被骗”招用员工的现象发生,如中介机构向企业提供求职者的虚假材料,或向求职者夸大企业的待遇,或暗箱操作人才中介……,这些现象到时不但会影响企业留人,还会导致雇主之间的劳动纠纷与经济损失。

笔者以为,企业在不断给员工创造学习、生活、工作上的优等条件的同时,更要把员工的“面子”做“风光”,把员工的先进事迹和丰功伟绩,借助村居委或媒体,宣传和传播到他们的熟人区域中去,为员工庆祝、帮困的各种感召场合,要邀请他们的朋友、亲人参加。有条件的话,要把员工的福利惠顾到他们的家人和亲人,充分发挥“晕轮效应”。这不仅能让员工把心留住,更能使企业门庭若市、员工涌进,提升名望。

企业如何留人一直在困扰着我们的企业,这就离不开全社会各界人士的帮助和支持,无论是从教育、心理、宣传、法制、就业、道德等方面要给予积极引导,更要为企业如何留人出谋划策,真正实现员工与企业共荣辱、同命运,共同编织企业之梦、铸造企业之梦、成就企业之梦! (作者系余姚市新时代企业管理咨询社理事)



筑“绿色屏障” 建绿色井站

金秋塔河,胡杨金黄,群羊悠然地在井场边吃着草。西北油田牢固树立“绿水青山就是金山银山”的理念,算“绿色账”、走“绿色路”、打“绿色牌”,筑“绿色屏障”,建绿色井站,始终做到“废气不上天、原油不落地”,保护沙漠戈壁脆弱生态植被,实现“开发一片、绿化一片、保护一片”,在戈壁沙海上建设一个个“出门见绿,入眼有景”的美丽家园。

胡强 吕德群 摄影报道

李双林:从打工仔到“电子达人”



在四川省召开的全省经济工作会上,多次提到华蓥市:像华蓥这样一个小小的内陆县级城市,电子信息产业发展从无到有、由小变大,在全省起到了引领作用,这是一个奇迹。

但谁也难以想到,制造奇迹的却是一位返乡农民工。他便是有“电子达人”之称的华蓥市政协委员、广安市华蓥山领创电子有限公司副总经理李双林。

打工仔的人生转折点

李双林 1975年出生于华蓥市古桥办事处新新村五组的一个农民家庭。1993年秋天,高考落榜的李双林随“打工潮”到广东省东莞市的立德电子厂当上了一名小工,干了3个月小工便提升为副班长,又过了3个月提升为班长。那年,他刚满18岁。

一年后他被深圳一家电器厂“挖”去任课长,专门管理拥有500多名工人的生产线。他不仅在生产管理上井井有条,而且还带领员工大力实施技术革新,两年后被提升为该厂经理。

2004年5月,不到30岁的李双林在积累了一定资本和企业经营管理经验的基础上,与其他两名合伙人合资组建了东莞领祥电子有限公司,主要生产高低频变压器等电子产品,迎来他人生的第一个转折点。在不到5年的时间里,李双林和伙伴们已拥有了分布在珠三角、长三角的员工达2000多人、主要生产高低频变压器及电脑连接线等产品的4个分公司。

2009年春天,受金融风暴影响,沿海不少企业选择了产业向内地转移。李双林审时度势,也有了向内地转移的想法。他带领另外几名股东回四川华蓥老家过“五一”,得知华蓥市正在实施煤矿、水泥等资源型产业向低碳生态型新兴产业转型这一消息后,李双林喜

出望外,认为这不仅是自己回报家乡的良好机会,而且更是企业实施产业转移的最佳节点。在充分考察论证的基础上,与股东们协商,李双林决定带领伙伴们回自己的家乡华蓥再展宏图,他也迎来了人生的第二个转折点。

3个月后,华蓥市崛起首个从事新兴产业的企业——“广安华蓥山领创电子有限公司”。对于看惯了“黑白”产品煤炭、水泥的华蓥人来说,电子信息产品既神奇又稀奇,仿佛成了大山中的“洋玩意儿”。

正所谓占有时天、地利、人和,在地方党政和职能部门支持下,经过李双林和伙伴们的艰苦创业,不到一年时间,华蓥山领创电子有限公司厂区面积便扩张到70多亩,员工增加到700多人,其产品也从国内市场拓展到海外市场。同在这一年,李双林和伙伴们决

定,将集团总部从广东东莞迁至华蓥。

“空杯”心态从零开始

新企业不但要有新气象,更要有新起点。新起点靠什么?靠新产品开发和技术创新。从普通打工仔到农民企业家,虽然身份地位发生了变化,但李双林刻苦拼搏、努力钻研的“本质”一直没变。用他自己的话说,“不管是打工仔还是老板,无论是在日常工作岗位上,还是在创业致富路上,都要有‘空杯’心态,一切都是从零开始,一步一个脚印往前走。”

如何让“超薄磁芯高频变压器”精确到0.001毫米,成为技术突破的关键。连续1个月,李双林在华蓥、成都两地间来回奔波。白天,他与公司技术团队一起攻关;晚上,开车到成都,与科研机构、高等院校的专家交流。

功夫不负有心人。2012年,“超薄磁芯高

频变压器”研发成功,成为领创电子“联姻”韩国三星、日本田村的“秘密武器”。在2012年以来的短短三年时间,李双林与公司技术团队收获了3项发明和17项实用型专利,拥有了自主知识产权,提高了产品的市场竞争力,而且获得一系列荣誉称号。

“企业成功的关键就是创新。”李双林说,事实上,创新的不仅是技术、产品,还有经营理念。领创电子不仅积极与华蓥市工业园区内的企业开展配套合作,还与国内外知名企业建立了长期稳定的合作关系,极大地拓展了产品市场。

引领回巢的“头鸟”

在搞好生产经营做大做强企业的同时,李双林和伙伴们创建的华蓥山领创电子有限公司,以发挥“领创”作用为己任,在沿海乃至全国同行业中“抛头露面”、“现身说法”,积极协助地方政府开展招商引资。

从2011年春天开始,他们相继吸引了国雅、中盛、华金润等46家电子信息企业落户华蓥。地方政府也因势利导,主动实施“筑巢引凤”战略,在制定“经略产业发展高地,打造华蓥数字硅谷”经济发展战略的同时,加大工业新城基础设施建设力度,建成了面积近10平方公里的既有厂房又有住房、既有工作又有生活、既有生产又有服务、既有工厂又有商场“产城一体”的现代化工业新城,入驻新型工业企业108户。仅今年以来,就引来华为、小米等著名品牌供货的坤鸿电子和为戴尔、惠普等一线品牌供货的怡田科技等16家电子信息企业落户“西部硅谷”。截至目前,华蓥工业新城电子信息产业园已引进企业77家。

截至目前,领创公司员工发展到3000多人,年产值达2.5亿元,不仅成为广安市电子信息产业中的“元老”级企业,而且成为引领

在外人员“归雁回巢”创业就业的“头鸟”。

而李双林也因返乡创业为当地经济发展作出了特殊贡献,2012年、2017年,他被连续推举为政协华蓥市第八届、第九届委员,同时还有了“电子达人”的称誉,他的人生再次迎来转折。

送活儿到家带动就业

“随着园区不断壮大,企业用工、产业提档升级等一系列问题逐渐显现,在一定程度上制约和影响了园区发展。因此,园区内的电子信息产业做大做强,要有针对性地制定产业扶持办法,以此来吸引更多的企业入驻……”目前,李双林正在进行“破解发展瓶颈,精准扶持电子信息产业发展”专题调研,倾情为地方经济发展建睿智之言、献务实之策。

李双林不仅参政议政,为地方发展建言献策,还积极为乡亲做实事好事。在企业招收员工时,尽量向弱势群体倾斜,目前企业在岗员工80%以上是留守妇女、下岗失业人员和城乡富余劳动力。同时,积极参与地方的精准扶贫活动,在企业创造性实施“居家灵活就业”工程,在阳和、高兴、禄市、古桥等地处偏远的农业乡镇,采取“送活儿到家”的方法,让5000余名农村老弱病残人员,在自己的家中为企业加工产品,平均月收入达2000元以上。

正如阳和镇鹤笼山村残疾人祝春淑所说,“我腿脚不方便,做不了重活,由于没有收入,家里日子艰难。从去年冬天开始,李老板他们送活儿到我家,活儿既轻松又简单,足不出户就可以每月挣1000多块钱。”

“他们不仅把加工的原材料派人送到家,还按时派人来把产品收回去,我们一点钱都不出,只管做活儿,安逸得很。”一提到李双林实施的“居家灵活就业”工程,高兴镇高兴村贫困村民张雪梅赞不绝口,“就连每月的工钱,他们也如数送到家中。”(邱海鹰 文/图)