



明确目标 提升“加速度”

——河南油田采油一厂安棚转油站提升“三基”侧记

■ 王秉

河南油田采油一厂安棚转油站42名岗位员工,共同管理着转油站、注水站、赵凹站、集气站共4个站点85台设备,53台压力容器和储罐,肩负着油气集输、包基础、保运行,坚持包站干部每周不少于2次沉到安棚站、注水站、赵凹站等4个站点,解决生产技术“小难题”,员工思想“小疙瘩”,生活上“小困难”等各类问题60多件,让岗位员工感同身受,形成“一心向党”的干群合力,推进安全管理、现场基础、站容站貌稳步提升。

在去年推行厂直管班站长制以来,昔日基础工作薄弱、基本功训练欠缺、现场标准化建设的安棚转油站,打出一套自

研的“组合拳”,推出目标同向“铁班子”“铁队伍”“铁技能”“铁文化”的“四铁”管理模式,跑出“三基”工作提升“加速度”,陡然一个“华丽转身”,让“丑小鸭”变成了“白天鹅”,成为集输系统后进单位先进单位的学习典范。

打造目标同向“铁班子”

为了打造“身子硬、作风正、能干事、干成事”的目标同向“铁班子”,安棚转油站

通过定期理论学习,提升班子成员政治站位,加强“一条心班子”形成,促使班子成员凝心聚力,真抓实干,把好“方向盘”,让基础薄弱、工作节奏慢、士气低的安棚转油站干部形成一种习惯,成为一种时尚,一道风景。

打造目标同向“铁队伍”

“42名员工就是一个家!”、“只要大家一条心,就一定能打赢‘三基’工作翻身攻坚战!”在晨会站队之前齐声唱响“团结就是力量”歌曲,已经成为安棚转油站干部形成一种习惯,成为一种时尚,一道风景。

打造目标同向“铁技能”

“新编实操教材,我们不仅能看到得

懂,容易学,还更便于现场实际操作,这是今年油田党委组织部通过定期理论学习,提升班子成员政治站位,加强“一条心班子”形成,促使班子成

员凝心聚力,真抓实干,把好“方向盘”,让基础薄弱、工作节奏慢、士气低的安棚转油站干部形成一种习惯,成为一种时尚,一道风景。

刘正甫不但在专业上善于钻研,而且在日常工作中也是个有心人,在尽职尽责做好本职工作的同时,还不断地研究技术革新,使自己的业务技能不断提高,以满足现代化矿井需要。“三十多年经验,我最自豪的事就是,从没发生过一例被退回的现象。”刘正甫说。

刘正甫不善于钻研,而且在日常工作中更是个有心人。在工作中,他摸索出了一套“听、摸、看、量”四字故障判断法;即听声音,摸温度,看运行,量数据。这套四字故障判断法成了他处理设备故障的“法宝”,这也让他成为享誉矿山的“能工巧匠”。这些成绩的取得是刘正甫年复一年,日复一日,勤勉恳求,刻苦钻研,成为了一名送服维修进基层的成员。

刘正甫作为该矿技术领域最具影响力人物,他以“刘正甫(机)创新工作

室”为依托,带领众多徒弟们持续开展小改小革和技术攻关,经验交流,创新创效等活动。近20年来,他主动开展电气设备的工作原理及故障处理方法培训265人(次),培养高级工3人,技师2人,高级技师2人,其他300余名各岗位的技术骨干,也纷纷成为了“技术大拿”“土专家”“能工巧手”,为矿井安全生产注入了勃勃生机和活力。因此,该工作室还被河南省总工会命名为“河南省示范性劳模和工匠人才创新工作室”。

在自己积极参加技术攻关的同时,

刘正甫还注重师带徒。“随着设备升级换代,对知识要求更高,新问题也会越来越多,所以必须不断学习培训。”刘正甫说,“要想取得进步,不仅要不断钻研技术,还要当好榜样。我也是从一名新人成长起来的,理解年轻人学习的不易,我有责任把我的所学交给年轻人,这样他们才能少走弯路。”

东升南路项目是界首市规划的城区

道路网的重要组成部分,是联系颍南新区

新型城镇化发展的重要纽带,项目建成后,又一条重要通道将贯穿城市南北,对加快建没

界首城市圈和区域发展意义十分重大。

为给城市空间拓展提供基础设施保证,

快速便捷地疏导沿线地交通,界首市今年

已计划开工建设光武大道等11条配套路网项

目,4月份计划开工市一小北区学校周边的

铁北片区市政道路工程,总投资4.08

亿元,并计划建成通车5条道路,8月份计划

开工光武大道及附属设施建设项目,总投资3285万元,10月份计划开工劳动路、民权路、

东升南路改造工程,总投资2830万元。

据悉,11条市政道路项目建成后,将为

实施城市更新和城市发展高质量战略打下坚

实基础,并开拓出新空间。同时,还将开启一

个环境优美、社会文明、生活富裕的活力界

首新窗口,实现环境、交通、人的有机融合,促

进资源可持续发展,更好地满足群众高效便捷

出行需求。

(谢树立 李永彬)

易涛:以创新的人力

资源管理规划

为企业谱写新篇章

鑫苑集团成立于1997年,2007年在组

交所成功上市,是首批赴美上市、进军海外的中

国房地产企业。20余年来,鑫苑集团秉承“品质地产”和“科技地产”理念,在中国20

多个城市累计开发建设项目100余个,并在

纽约、洛杉矶、伦敦等地和马来西亚等国家

打造了一系列海外精品项目,为超过20

万业主提供了优质居所,连续16年跻身全

国房地百强企业。鑫苑集团的发展壮大,

离不开一支工作能力强、自身素质高的人力

资源团队。而为之立下汗马功劳的功臣,就

是总裁兼人力资源总监易涛。

易涛拥有二十多年的人力资源管理经

验,作为该国际知名地产公司的主要领导,

他在多年的工作中形成了独特的管理风格,

勇于创新,时刻为公司和员工着想,推行了

一系列创新的人力资源管理方案。

首先,在公司组织架构建设方面,易涛

通过调整架构激活组织,驱动运营效率提

升;干部能力提升方面,他通过绩效员工调

研、关键能力归集、高潜干部和领导决策,建

立鑫苑ABC三类干部的核心能力模型及行

为描述,成为鑫苑干部招录、选拔、考评和培

养的基本依据和执行标准;关键人才培养方

面,他基于公司“未来五年必须培养100名

卓越项目总”的战略目标,对多名项目总候

选干部开展了核心面授及沙盘课程的“鑫

”项目总培训班学习,完成了“领航A类干

部后备的选拔和集中培训,“鑫基金”、“正

”青年成才”集中培训和海内外招

聘。通过这些有效的人力资源策略,易涛成

功解决了公司核心人才培养的问题,搭

建了从“鑫青年”到“鑫视野”的完整人才培

养地图,并基于鑫苑ABC三类干部的能力模

型,设计开发了全新的人才培养模式,保证了

人才的供应和对业务的支撑,大大缓解了

核心人才不足的难题。

另外,易涛认为建立科学的激励机制,

有利于充分调动人力资源的积极性和创造

性,为公司做更多的贡献。他制定并实施了

《事业部人工机制实施办法》,落成了鑫苑

集团旗下4家辅导公司的股权激励计划和鑫

苑集团事业合伙激励计划,考核激励方

面,他上线了绩效考核系统,并制定了

《2023年度考核指标及评分标准》,从企

业经营、管理、产品品质、生产技

术等方面对员工进行综合评价,并根据评价

结果给予相应的奖励和处罚。

目前,易涛已经形成了“以客户为中心

、以市场为导向、以结果论英雄”的管理

理念,并以此为指导,推动公司各项业务

快速发展。

通过易涛的不断努力,鑫苑集团在长

期的稳健经营和创新发展,赢得了广泛的好

评,并逐步实现了企业的可持续发展。

李晓波 魏治君 摄影报道

(于露)

易涛:以创新的人力

资源管理规划

为企业谱写新篇章

鑫苑集团成立于1997年,2007年在组

交所成功上市,是首批赴美上市、进军海外的中

国房地产企业。20余年来,鑫苑集团秉承“品质地产”和“科技地产”理念,在中国20

多个城市累计开发建设项目100余个,并在

纽约、洛杉矶、伦敦等地和马来西亚等国家

打造了一系列海外精品项目,为超过20

万业主提供了优质居所,连续16年跻身全

国房地百强企业。鑫苑集团的发展壮大,

离不开一支工作能力强、自身素质高的人力

资源团队。而为之立下汗马功劳的功臣,就

是总裁兼人力资源总监易涛。

易涛拥有二十多年的人力资源管理经

验,作为该国际知名地产公司的主要领导,

他在多年的工作中形成了独特的管理风格,

勇于创新,时刻为公司和员工着想,推行了

一系列创新的人力资源管理方案。

首先,在公司组织架构建设方面,易涛

通过调整架构激活组织,驱动运营效率提

升;干部能力提升方面,他通过绩效员工调

研、关键能力归集、高潜干部和领导决策,建

立鑫苑ABC三类干部的核心能力模型及行

为描述,成为鑫苑干部招录、选拔、考评和培

养的基本依据和执行标准;关键人才培养方

面,他基于公司“未来五年必须培养100名

卓越项目总”的战略目标,对多名项目总候

选干部开展了核心面授及沙盘课程的“鑫

”项目总培训班学习,完成了“领航A类干

部后备的选拔和集中培训,“鑫基金”、“正

”青年成才”集中培训和海内外招

聘。通过这些有效的人力资源策略,易涛成

功解决了公司核心人才培养的问题,搭

建了从“鑫青年”到“鑫视野”的完整人才

培养地图,并基于鑫苑ABC三类干部的能力模

型,设计开发了全新的人才培养模式,保证了

人才的供应和对业务的支撑,大大缓解了

核心人才不足的难题。

另外,易涛认为建立科学的激励机制,

有利于充分调动人力资源的积极性和创造

性,为公司做更多的贡献。他制定并实施了

《事业部人工机制实施办法》,落成了鑫苑

集团旗下4家辅导公司的股权激励计划和鑫

苑集团事业合伙激励计划,考核激励方

面,他上线了绩效考核系统,并制定了

《2023年度考核指标及评分标准》,从企

业经营、管理、产品品质、生产技