

## 河南油田“厂厂联合”提升信息化管理水平

“我们与采油二厂相关部门技术人员通过不断进行深入交流,加强‘厂厂联合’,共同提升了信息化管理应用水平。”10月8日,河南油田采油一厂工艺研究所信息化室主任秦红杰满脸笑容地在会上说。

该油田采油一、二厂是主力油气生产单位,在信息化管理方面有很多关联业务。今年以来,这两个采油厂结合油田目前进行的深化改革举措和信息化技术深度应用的前进方向,针对油田生产信息化应用方面存在的问题及技术、经验、方法等,双方进一步明确了生产指挥中心监控人员对稠油井日常监控管理的重点,对各自稠油井监控指标回压、温度、功图等阈值设置等6项参数标准,进行了双向梳理和深度分析调整,持续对接并结婚判断及组合预警模型条件设置进行了优化,有效保证了稠油井安全高效生产,为稠油井落实“一井一策”监管管理、异常报警综合分析判断处理等积累了经验。

今年以来,该油田采油一、二厂信息化技术人员,通过“厂厂联合”,在信息化管理方面等方面进行深度交流研究,实现“1+1>2”的效果,共同提升了信息化管理应用水平,联手破解疑难问题9项,为油田油气高效开采提供了保障。

(吕德群 陈永保)

## 增进民生福祉取得实效 川西北气矿努力践行“我为员工群众办实事”

近年来,川西北气矿以员工群众满意不满意为根本标尺,把职工的事办细、惠民生的事办实、顺民意的事办实,让员工群众共享企业发展成果和红利,努力践行“我为员工群众办实事”增进民生福祉取得实效。

从最困难问题入手,办顺暖民心之事。2019年12月,剑阁天然气净化厂投运初期,为改善当班员工的居住环境,川西北气矿想尽千方百计,租流流转当地农户10亩土地等諸多困难,为员工建造幸福公寓。经过三年坚持不懈地义务植树,工厂在幸福公寓和健康步道沿途栽种了300多棵果树,里面有樱桃树、桃树、梨树等品种。在不久的将来,幸福公寓将绿树成荫,瓜果成林,员工们不仅可以在林间休憩,还可以吃上自己亲手种植的“幸福果”。幸福公寓经过精细规划、精细建设、精心管护,其功能与价值得到员工群众的广泛认可,而今日已成为气矿对外宣传展示的“金名片”和工厂员工、周边村民与兄弟单产的“网红打卡点”。正如它的名字一样,让员工群众感受到了满满的获得感和幸福感。

从最突出事项做起,办实惠民之事。瞄准需求办实事,资源下沉解难题。同样在2019年12月,剑阁天然气净化厂投运初期,上班的“S”路成为干部员工热议的话题,究其原因就是特别危险、容易导致交通事故、造成员工伤害。气矿第一时间果断决策,修建了一条从办公楼、综合公寓到净化装置区健康步道,提升员工群众的获得感和安全感。目前,这条充满诗意和浪漫的健康步道,已将通行、健康、安全、文化、绿色、科技、智能和宣传等多项功能融为一体,全方位和立体式展示了气矿“最美净化厂”的现在和未来。2022年,气矿党委、气矿心系员工的群众,把员工群众需要作为第一选择,在石油二小区前侧闲置场地进行适应性改造、重新规划,设置露天停车场,以彻底解决气矿“第二办公区”“停车难”难题,此举得到员工群众的“泛赞誉”。

从最现实利益出发,办好顺民意之事。双向奔赴聚合合力,人心齐方能泰山移。川西北气矿始终坚持员工的美好愿望和合理诉求就是追求的奋斗目标,采取务实办法,下基层倾听民声,开门问政需问于民,找准找实问题,以实施思想关爱、情感关爱、健康关爱、行为关爱、安全关爱“五关爱行动”,基层党员干部用“多跑路”切实打通关爱服务员工群众“最后一公里”,切实让“零距离”变成凝聚力,收到了聚人心、谋发展、见实效、促和谐的崭新局面。近年来,为一线站和净化厂男女分用式烘干机 and 原气田维修中心开设5个班组,自动化“移动厨房”一次性配置到位,同时,想方设法为基层一线员工群众办福利,配备了按摩椅、台球桌、幸福书吧、幸福影院、健身房等文体设施,为员工办理“工会会员服务卡”提供便捷服务等,促进员工队伍的获得感、幸福感、安全感进一步提升得到有效提升。

(唐远茂 朱兰)

## 汤旺县法院聚焦“三个关键”打好营商环境组合拳

近年来,黑龙江省汤旺县人民法院在提升优化营商环境方面持续聚焦“三个关键”,推动诉讼调解案件实质化解决。

一是平权构建“关键环境”。畅通立案执破各个环节,建立立案绿色通道通道,成立金融调解案件专业审判团队,大力压缩案件审判周期。二是助力完成“关键任务”。全面推行网上立案,在法院常态化办公,切实降低企业诉讼成本,建立金融案件协同工作机制,推动矛盾化解多元化。三是充分发挥“关键作用”。依托12368诉讼服务热线,为企业提供“菜单式”服务,通过调研走访为当地重点企业挽回损失25万元。

(谢天麟)

## 山东能源兴隆庄煤矿“私人定制”助力大学生成长成才

如何让青年大学生留得住、稳得住、发展好?山东能源兖矿能源兴隆庄煤矿认真做好引才、留才、用才,为青年大学生提供“私人定制”人才培养、生活服务的方式,栽下“梧桐树”,让“金凤凰”为矿井建设添彩。

### “五个一”为相融聚力

见好“第一面”、住好“第一晚”、开好“第一会”、上好“第一课”、拜好“第一位”,让青年大学生充分感受到他乡的温暖。兴隆庄煤矿通过举办欢迎会、师徒结对和与导师面对面活动,与他们共上职场“第一课”。通过“把脉问诊”,引导大学生客观看待个人条件和企业需求,从实际出发选择工作岗位。

举办为期一周的岗前培训班,使毕业生认清矿井发展历史及企业发展现状、发展远景,消除他们思想上的“距离感”;提前准备职工公寓,配齐生活必需品,力求让大学毕业生感受到“家”的温暖。

充分发挥“大国工匠”示范带动作用,开展“当好主力军 建功向美好”的新时代工匠精神培养座谈交流会,14名新入职大学生通过参观工匠匠师、工匠创新成果展,与高尧亮、郭金鑫、王小波三位“大国工匠”面对面交流互动,共同分享成长经历、工作经验、生活体会,共话新时代工匠精神,激励大学毕业生把握好自己的奋斗方向。

## 安岳净化公司“三强化”加强新员工教育培养

为加强新员工的教育培养,提升新员工的技术技能水平,近日,中石油安岳天然气净化有限公司采取“三举措”切实抓好新员工教育培养工作。

强化入场培训。2023年8月,安岳净化公司新进员工4名和新定岗员工4名。为抓好8名新员工入场教育培养,公司高度重视,精心组织,周密安排,由综合办公室、生产技术科、HSE管理部安排专业老师、经验丰富的同志担任授课老师。授课老师们从公司概况、规章制度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入

度、工艺流程、工艺原理、安全知识、安全防护、器材使用、新工艺新技术等方面,对新员工开展全方位培训,为他们上好教育培训“第一课”。

强化理论引领。为增强新员工归属感,8月14日,安岳净化公司召开新员工见面会。会议宣读了石油精神、大庆精神、铁人精神、川油精神和“气文化”“净气文化”“家文化”,开展了“转观念、勇担当、新作为、创一流”主题教育活动,激励8名新员工做一名爱岗敬业、勤奋好学、无私奉献的石油净化人。在师徒协议签订仪式上,公司5名领导干部,分别认领了自己的徒弟,并与徒弟签订了师徒协议。

强化培训考核。为了了解新员工能早日成才,安岳净化公司根据他们的实际情况,依据总厂“253”人才培养目标,对4名新定岗员工安排专职老师,开展专业性较强的对口指导,每周开展一次考核,力争让他们在较短的时间内成为一名合格的技术人员,独立顶岗并熟悉指挥和解决生产疑难杂症。同时,制定了新入