

# “不拘一格”激活人才“一池春水”

## 鲁胜公司搭建人力资源流动平台,从“人力资源”向“人力资本”转变

最近,魏振峰的工作岗位调整到离家不远的采油管理区,收入满意,还方便照顾老人和孩子,她感到很幸福。这次岗位调整,得益于胜利油田鲁胜公司搭建的人力资源流动平台,这让员工有了更多选择和实现自我价值的机会。2020年,1100多人的鲁胜公司,员工内部流动超过600人次。

本报记者 顾松  
通讯员 于佳 陈军光

### 畅通流转渠道 员工报名竞聘上岗

2019年10月,在鲁胜公司鲁平采油管理区从事采油工作的魏振峰,参加公司组织的岗位竞聘,成为安泰物业项目组负责人。除了想“走出去看看”,更主要是因为这份工作离家近,方便照顾老人。

今年年初,鲁胜公司网站发布管理区招聘信息,感觉到新岗位更适合自己,魏振峰义无反顾地报名竞聘并如愿上岗,“对我来说,还是管理区工作更熟悉和亲切,我不想把这些年所学的知识浪费掉。”

一年前的选择,是为了照顾家人不得已而为之。这次,对身为采油技师的她来说,是“一举三得”:离家近,收入满意,还能更好体现自身价值。

和魏振峰一样,工作23年来,徐保国从没想过会离开熟悉的岗位,更没想到还能带领团队承揽项目。

2019年,徐保国参加鲁胜公司组织的康贝项目招聘,并成功拿下该项目负责人职务。两年来,他带领的项目组创效能力逐步提高,团队人数从最初的7人扩大到44人,业务规模从注氮气业务扩展到驾驶员、电焊工、安全监督和物业等方面。

2020年,1100多人的鲁胜公司,员工内部流动超过600人次。“内部人才流动机制为员工的有序转岗提供保障,只要员工有想法、岗位合适,自由流转渠道完全畅通。”鲁胜公司党委书记冀延民说。

### 拆除人员流动藩篱 建立市场优化机制

在鲁胜公司工作13年,魏振峰先后辗转过两个管理区,全部

都在偏远地区。这些年,她从采油工考到技师,安全管理工作也在油田拿过名次,但是“家庭顾不上”的难题却始终困扰着她。

那时,身在基层的魏振峰并不知道,鲁胜公司正面临着“缺人”的困惑。一方面缺少新鲜血液补充,另一方面很多岗位对员工素质也提出更高要求。

如何把现有的人力资源用好?鲁胜公司做法是,让人流动起来,把池子里的水搅活。

他们拆除阻碍人员流动的藩篱,在内部建立人力市场优化机制,各管理区从三室一中心到班站长全部公开竞标。竞标产生站长和项目部经理后,再根据各自需求,在公司范围内通过“双选”自由组建队伍,员工也可以在公司范围内自主选择适合的岗位,建立起员工自由流动的内循环。

只要双方达成共识,从公司领导到管理区班子成员,任何人都无权设卡或阻拦。对暂时没有岗位的员工安排进“中转站”,由人力资源服务中心统一管理组织外闯。

“双选”意味着自由,更意味着压力。新的运行机制,让魏振峰意识到工作不再是固定的,需要凭借自身能力竞争上岗。

在盘活用人机制的同时,鲁胜公司还加强员工队伍技能素质培养。他们制定全员培训计划,开展“3+X”强基赋能学习,从党的理论和安全环保、形势任务教育等方面强化技能培训;人力资源服务中心发挥“中转站”职能,对从主业“走出去”和从市场“走回来”的员工,开展岗前培训,赋予大家适应岗位要求的工作能力。

“企业不仅要重视经营状况,更要将人力资源才能变成资本。”鲁胜公司经理韩宗元说,把经营创效指标作为站长竞标的重要内容,就会将压力传递到“双选”上,倒逼着员工提高工作质效。

2020年,鲁胜公司完成机关

部门和“三室一中心”岗位竞聘、注采站竞标和“双向”选择,全面实现人员无障碍流动,月均优化人力资源360人,全年“考核激励+创效收入”3700余万元。

### 盘活人力资源 全力保障主责主业

魏振峰回归油气主业,是自己的需要,也是单位高质量发展的需要。随着人力向着高回报岗位流动,池子里的“水”被彻底搅动起来,员工忙着选岗位,岗位也一直在筛选合适的员工。

作为采油技师,魏振峰竞聘物业工作,也曾一度让鲁胜公司决策者忧心。

“盘活人力资源的根本不能脱离主业,保障主业和生产才是第一要务,不能种了别人的地,荒了自己的田。”冀延民说,为了保证主责主业前提下实现主营业务与外闯市场的人力资源动态平衡,鲁胜公司在帮助外闯市场员工提升综合能力的同时,调整人力资源服务中心绩效政策,规定每培养一名高级技师或向主业输送一名高级技师,给予专项奖励;优化完善内部运行机制和考核政策,培养和激励主营业务的关键岗位人才,让其发挥综合创效合力。

三个月时间,像魏振峰一样外闯市场的8名技师,已经全部回到了油气主业。“在主营业务上为有能力的人提供施展空间,在外部市场上为有想法的人提供发展舞台,真正实现一切资源向价值流动,人才资本向创造更大价值聚焦,这才是我们改革的最终目的。”冀延民说。

胜利油田生产组织优化专家姚永泽认为,在合适的土壤和环境下,人被赋能后会激发出更多潜能,实现人力资源向人力资本转变,“油田的核心业务就是要突出保障好油气主业,在有余力的情况下,鼓励各单位‘走出去’,如何把握主营业务与外闯市场之间的人力资源平衡,考验着管理者的智慧。”

## 鲁明公司: 让知心服务更贴心

本报9月22日讯(记者 顾松 通讯员 王淑梅) 近日,胜利油田鲁明公司采取线上方式举办EAP活动,把关爱送给偏远工区的员工,引导员工正确处理个人与集体、付出与收获的关系,不断增强大家的获得感、幸福感、安全感、归属感。

一直以来,鲁明公司高度重点员工心灵关爱工作,持续推进EAP服务本土化应用,使“知心服务进班站”活动与形势任务教育相结合、与单位实际相结合,且每月一个单位、每次一个主题。

党史学习教育中,他们精心策划了“学精神、见行动、做达人”“学党史、知党恩、激发心动力”等主题活动,让活动不仅学习党史知识,还从中汲取红色力量,增强队伍凝聚力;结合“我为群众办实事”、“知心服务进班站”活动推行“点单式”服务,提高员工幸福感。

“通过参与EAP活动,内心的归属感油然而生,一定会尽快融入鲁明大家庭,跟老员工们好好学知识,提技能,强本领。”新人职大学生王迪参加完活动后,在笔记本上写下这样一段话。

## 塔里木分公司: 高质高效运行重点井

本报9月22日讯(记者 顾松 通讯员 邱振军) 近日,胜利石油工程公司塔里木分公司80121队施工的顺北9X井顺利完钻,钻井周期较计划节约30.2%。据了解,该井是西北油田在塔里木盆地顺托果勒区块部署的预探井,设计井深8701米。

为确保钻井提速提效,塔里木分公司推行三大工区项目化管理。其中,顺北工区项目部以“提时效、提质量”为核心,按照“项目部全面负责、中心支撑保障,科室服务管控”工作模式,集中所有技术、装备、生产和安全等资源为井队提供“一站式”服务。

施工前,他们成立指标排名提升组,认真研究甲方年度排名细则,将各环节得分分项扣分项落实到科室和具体人员,做到各环节各节点有人负责有人协调;施工中,技术团队充分利用人力资源优化后的成果,把最强的技术力量压实在一

线,通过“首席专家包重点井段、专家包重点开次、技术骨干包井、工程技术人员包技术措施落实”的“四包”模式,确保工作超前计划,风险提前防范,措施及时调整。

顺北9X井二开钻进中,项目部、驻井团队和井队联合组成攻坚提速组,在钻井参数、泥浆体系、钻头选型、提速工具、优快模式和“四提”落实等方面精心研究,取得显著提速效果。

井队党支部以党史学习教育为契机,通过主题党日、党员责任区、党员奉献岗和党员亮身份践承诺等活动,实现基层党建与钻井生产的紧密结合,为口井提速提供强大思想保障;井队积极开展“强安全、精技术、优管理、创指标、增效益、促发展”大讨论,对标工区一流队伍、一流指标,进一步强化现场安全管理,成本精细管控和标准化井场等工作,使井队从开钻到完钻获得四面西北油田流动红旗。

## 技术检测中心: 一项新技术成功应用

本报9月22日讯(记者 顾松 通讯员 朱益飞 王美) 近日,胜利油田技术检测中心标准信息研究所研发的新一代“油田作业过程安全风险识别核心算法”在青南采油管理区成功应用,标志着安全风险识别核心算法选用适配国产芯片技术获得技术突破。

为打破国外芯片技术垄断,解决国产芯片适配性问题,标准信息研究所

加强技术研发力度,成功完成了基于国产芯片的员工工作服、人、安全帽等目标物的核心识别算法试验。

据了解,本次试验验证了采用国产芯片运行视觉识别算法的技术可行性,打破了国外芯片垄断和技术封锁,为下一步“油田作业过程安全风险识别核心算法”技术研究成果在油田生产中的推广转化应用提供有力技术保障。



廉洁谈话“敲警钟”

近日,胜利油田鲁明公司以视频形式,召开新提拔及岗位调整干部廉洁谈话会议,分析当前党风廉政建设和反腐败斗争形势,引导大家在加强自身建设,提高廉政从业水平上起到表率榜样作用。“要树立‘抓党风廉政建设是本职、不抓是失职、抓不好是渎职’的理念,自觉落实管业务、管廉洁的要求,担好责任,带好队伍。”鲁明公司党委副书记、纪委书记、工会主席马俨说,党员干部要在工作生活中慎用权力、慎重交友、慎择爱好、慎治家风,忠实履行好岗位职责,为公司“十四五”起好步、开好局作出积极贡献。

本报记者 顾松 通讯员 孔继发 摄影报道