



鹏飞集团薪酬激励机制推动员工创新

多劳多得 技高多得 创新多得

近日,在海安市总工会的见证下,江苏鹏飞集团与该公司工会就劳动报酬、社会保险和福利、职业技能培训等多方面签订集体合同后,还专门签订了薪酬激励专项集体合同,在协商确定2024年职工年度工资总额增长幅度不低于6%的同时,对公司有技术升级、科技创新的人员进行薪酬激励。

今年,海安市总工会围绕因地制宜发展新质生产力这一着力点,指导企业在工资集体协商的基础上,不断完善以技术创新、能级工资等为导向的薪酬激励机制。鹏飞集团经过多年探索,已经形成“多劳者多得、技高者多得、创新者多得”的良好氛围。

近年来,鹏飞集团在企业工会的牵头下,每年对生产现场职业危害因素进行检测,按工种发放劳动防护用品,建设有棋牌室、健身房以及图书馆等功能的职工之家等方面开展幸福企业建设,同时建立企业技能人才技能津贴和一线职工科技创新激励制度,采取积分制的形式对员工进行薪酬激励。

“员工的小发明、小创造、只要给企业带来效益就会有奖励。”正在车间检查工艺流程的蒋卫东说,他于2007年进入鹏飞集团,从初级钳工干起,现在已经成为高级工的试制工段银压机组组长。一次,在对焊机的制造过程中,有一个球形的构件焊接时会发生跳动,他与工友们在工装夹具保持同心度上下功夫,经过四五个月的试验,终于改造成功。公司给予这个12人的小组每人晋升一级,技师100元、高级工50元、中级工30元是每月可享的技能津贴。

“突出技术要素,突出创新价值。”海安市总工会主席杨海燕说,这充分体现对职工发明专利、小改革、小创新和合理化建议等方面的激励,对企业效益提升和企业发展大有裨益。据了解,2024年,海安总工会将开展以深化薪酬激励集体协商为重点的“破难题”创优、“排烦忧”凝心等集体协商“四大行动”,从企业中激发员工的创新积极性。

鹏飞集团非常重视研发,2021年投入研发费用6191万元,占营业收入3.2%;2022年投入7110万元,占营业收入4.6%;2023年投入6024万元,占营业收入3.5%。“公司与东南大学、盐城工学院等高校建立产学研合作关系,与海安技校签订新型学徒制培训协议。”鹏飞集团工会主席沈志祥说,公司研发投入很大一部分用于技能人才津贴发放和对科技创新人员的奖励。

鹏飞集团技术中心立磨组组长王泽是高级工程师。多年来,他获得国家授权专利14项、授权发明专利7项、实用新型专利7项,并将其转化为生产力。他参与并主持多项设备及工艺设计研发,参与研发首台φ5.5m×110回转窑,进军红土镍矿行业,年销量超5亿元。成功研发出预破碎磨,系统产量提高50%,节电15%至20%。王泽说,公司除为每个产品的研发提供可观的资金支持外,还对研发人员实行薪酬增长机制,每年给科研人员增加工资收入,给予丰厚的奖金奖励。

积分制是鹏飞集团实行薪酬激励机制的一大特点。钳工李春明,东台人,10年前进入企业,刚进厂被评为60分。进公司6年后,开始带徒弟,加了8分。前年,他负责的一个桥梁项目完成后,车间质检部评估后为他加了1分。李春明现在已经加到74分,工资从进公司时的每月2000多元增加到现在的8000多元。他还透露,公司的薪酬激励还有隐性的,如果年终评为先进,房租可以减半。公司有60套两室一厅的职工公寓,每年租金3600元,李春明每年都是先进,相当于又获得奖励1800元。

鹏飞集团每年以工段为单位,按照一定比例,在相同技能分之间进行投票,得票多的职工在个人技能分基础上再加1到3分不等的奖励积分,每1分约增加100元月工资。2023年,公司提高技能分3分的有25人,提高2分的有68人,提高1分的有153人,为此全公司新增薪酬43.68万元。 赵勇进 鲁夏炎 袁俊

【改革探索】

吴江热电全力推进企业高质量发展再上新台阶

本报讯(通讯员 张永春)近日,吴江热电召开2024年年中工作会议,动员全体干部职工创新奋进、奋勇争先,确保全面完成年度各项目标任务,全力推动企业高质量发展再上新台阶,以优异成绩迎接新中国成立75周年。

上半年,吴江热电面对严峻的形势和繁重的生产经营发展任务,紧紧围绕高质量发展这个中心任务,攻坚克难、砥砺前行,全面统筹安全环保、能源保供、提质增效、科技创新、党的建设各项工作,取得阶段性成效。

面对新形势、新任务,吴江热电将坚决落实上级公司各项决策部署,保持战略定力,深化改革创新,按照“目标不变、管理加强、力度加大、措施加码”的工作要求,迅速进入下半年“决战决胜”的冲刺状态,全力以赴保安全、促发展、抓创新、增效益、推改革、强党建,确保高质量完成年度目标任务。

补强安全生产短板。强化设备隐患排查,落实采购设备评价,提高设备可靠性,提升运行管理水平,将“两外”人员完全纳入部门日常管理。以安全生产责任制落实评价为抓手,进一步健全安全管理体系建设,推动“安全生产,人人有责”落实落地。根据设备健康水平情况,以提升设备

效能为目的,提前谋划2025年度科技、技改、检修项目申报,重点推进4X95线路、4X96线路、220kV断路器及母线闸刀气室检修和1号燃机发电机升级改造工作。

激活营销发展动能。以提质增效为抓手,优化发电运营模式,减少顶峰次数,提高公司盈利能力。细化发电耗气率、厂用电率、管损的管控要求,及时组织分析原因,落实措施对策,确保完成年度生产指标任务。推进南线新增复线供热管网工程的各项施工,确保年内项目开工建设,为公司引进优质热用户打好基础。坚持“项目为王”,全民动员发力,完善奖励机制,以新能源项目发展为推手,工商业分布式、集中式光伏、户用光伏、分散式风电项目多点发力,力争多个项目进入省实施库,取得市场化并网指标,助力企业新能源项目发展打开新局面。

坚持党建统领争先。继续推动“四力四推”党建工作上水平,持续推进中华优秀传统文化与党的建设的创新融合。引导全体党员干部感党恩、强党性、跟党走。持续开展“践行创先文化 弘扬奋斗精神 献礼75华诞”系列活动,推进年度劳动和技能竞赛,鼓励干部职工践行华电奋进文化。

【企业加油站】

淮安中通物流“三大实招”铺就职工成长之路

近年来,淮安中通物流公司突出示范引领,营造学习氛围、拓宽提升通道“三大实招”,锻造“红色先锋”队伍、打造“红色阅读”阵地、搭建成长竞赛平台,铺就职工成长之路,为公司高质量发展赋能助力。

突出示范引领,锻造“红色先锋”队伍。该公司组建由车间党员和骨干职工组成“红色先锋队”,引领车间职工“人人参加,全员参与”,公司组织力、服务力、融洽力不断增强,做到哪里需要哪里去,确保了关键岗位有人值守、重要环节有人把关、急难任务有人承担。组织“红色先锋队”队员参观新安旅行团纪念馆、周恩来故居、周恩来纪念馆等红色教育基地,开展“新旅精神”“周恩来精神”等现场教育,职工的整体素质得到显著提升,

先后涌现出“江苏最美快递员”张吉斌等一批优秀榜样,还有“快递小哥贾峰徒手制服持刀歹徒”“货车司机邵卫军高速紧急救火”等见义勇为的生动典型。

营造学习氛围,打造“红色阅读”阵地。为营造浓厚的学习氛围,公司精心打造“海棠红色书屋”,开设党史阅读专区,配备1000余册党史经典书籍、周总理相关著作等学习书目,方便车间职工阅读学习。选拔10名优秀车间工作人员担任宣讲员、辅导员、领读员,保障学习效果。在车间班组墙壁、立柱张贴周恩来名言,弘扬伟人高尚品质,让员工能够时时刻刻铭记总理嘱托,将周恩来精神融入到日常工作。开展读书会、分享会、知识竞赛等教育实践活动,弘扬周恩来精神,传承红色基因,引领员工多读书、读好书、善读书,

促进员工思想政治素质、工作水平和履职能力三提升,其中,该公司“职工书屋”获评省级“职工书屋”。

拓宽提升通道,搭建“三大成长”平台。公司通过打造网上“中通学院”,拓宽职工提升通道,搭建学历提升平台、创新合作舞台、技能竞赛擂台。

在学历提升方面,线上设置不同专业知识与操作案例。线下开展论坛讲座,交流学习体会,分享实践经验,全力打造学习型团队,还开设法律法规、惠民政策、就业技能等课程,提升职工文化内涵。

在创新合作方面,在周恩来车间工人中发展党员,把中高级人才、技术能手、岗位标兵、优秀一线职工吸收到党组织中来,培养了陈寿延、徐硕等150多名技术骨干,其中20名骨干党员走上了管理、

技术等关键岗位。还打造百优“雏鹰计划”晋升考核渠道,培养新时代新业态下的新型管理人才,突破技术工人不能评聘技术职称的制度障碍,激发一线工人的积极性。同时,职工获得相关技能等级证书的将会得到50—300元/月的技能补贴,大大激发了职工的学习积极性。

在技能竞赛方面,引导职工通过“岗位上学、工作中练、舞台上赛”,公司每年开展职工劳动和技能竞赛。竞赛分设包裹包装、包裹扫描、包裹整装入袋和自动化供包分拣等五项比赛。竞赛为职工搭建了切磋技艺、交流经验、展示自我的平台,有力推动了企业提质增效和快速发展。同时,公司还先后多次协助、参与省、市、区技能大赛、服务集市、“双进”宣讲、集体协商等活动。 秦志贵 徐施 卢克余

【生产一线】

华东石油工程公司:海外项目绷紧安全生产弦

“请全体员工到四楼会议室集中学习安全生产月主题讲座。”“请各海外项目及时落实安全环保工作要求,按时做好工作反馈。”……这是来自中国石化华东石油工程公司海外HSE工作群里的各类安全提醒信息。

今年以来,华东石油工程海外项目以“安全管理提升年”专项行动作为全年安全生产工作总引擎,修订汇编HSE岗位责任制,压实各级主体责任,持续推进安全环保一体化管理。

加强员工学习,筑牢安全之基

对于员工来说,学习是其领会工作要求、增强安全意识的首要步骤,也是企业筑牢安全之基的重要一环。6月以来,华东石油工程海外业务中心组织干部员工观看全国“安全生产月”活动主题宣传教育片,并收集家庭火灾、燃气使用提示、家庭应急救护科普视频等学习材料发给员工家属,把安全工作延伸到员工家庭。在海外一线,科威特项目组织员工观看“安全生产 责任在肩”警示教育片8场次,开展安全教育132次、安全讨论3次;厄瓜多尔项目组织覆盖全员的“HSE理念解读”安全宣誓;阿尔及利亚、玻利维亚、泰国项目通过项目工作群,及时组织员工学习安全生产月、世界环境日相关视频及文件,不断强化中外员的安全环保意识。

立足岗位宣讲,绷紧安全之弦

玻利维亚项目开展以“人人讲

安全、个个会应急——畅通生命通道”为主题的员工宣讲活动,员工挨个讲述岗位风险识别、岗位安全技能、岗位初期应急处置方法;泰国项目通过“安全人人讲,轮流做分享”活动,让员工总结工作中的潜在风险,互相交流、互相揭短、互相监督,把生硬的宣读式安全教育变为生动的情景对话式安全教育……华东石油工程海外项目不断创新安全工作的方式方法,线上线下共同推进,把安全老话题做出新花样,让员工时刻绷紧安全之弦。

科威特项目SP-984队利用现场班前班后会时间,组织中外员工学习“美丽石化-中国石化的绿色发展故事”企业典型案例,引导他们结合岗位实际,进一步了解中国石化绿色发展理念。“通过学习,我意识到安全环保是一体化的,保护环境不仅仅是保护生态安全,更是要在恶劣环境下保证我们的人身和设备安全。”对此,机械工程师张洪波感触颇深,“比如,在科威特遇上沙尘暴天气,如果没有及时清理现场垃圾,当它们被卷入风扇或者传动系统,就很容易造成设备损伤。”

开展应急演练,织密安全之网

近日,玻利维亚SP-263队作业现场,四声急促的气喇叭突然响起,一场紧张的安全环保演习就此展开。防油污外溢的应急小组第一时间到达柴油泄漏区域,经过不到三分钟的紧急处置,柴油外溢就得到了有效控制。项目副经理罗



辉说:“此次演练安排在夜间,是为了更好地检验大家的现场应急处置能力。”

不仅如此,玻利维亚项目还结合甲方、第三方公司常态化组织开展各类安全环保演练,包括井场及营地不同火灾的应急演练、营地急救应急演练、井场急救应急演练等。当然,此类演练也不只是在玻利维亚项目。华东石油工程海外项目坚持高质量、严要求、重实效,与甲方协调制定应急演练计划,抓实应急演练效果,以应急联动和应急处置能力的提升促进现场安全水平的提升,织密项目安全之网。全国“安全生产月”活动期间,厄瓜多尔项目组织开展高空逃生、消防、急救等各类应急演练共计16次,累计参与人数达896人次;科威特项目基层结合现场生产,组织各种工况下的应急演练共计48次,累计参与人员1128人次。

注重现场监管,护航施工安全

现场安全监管方面,厄瓜多尔项目在交叉作业、特殊作业时执行带班跟班制度,确保施工安全高效,其SP-156队今年已经完钻的4口井连获甲方表扬。玻利维亚项目邀请现场协作单位讲解当地环境保护优秀做法,组织现场人员开展为期一周的环保自查自改,查找岗位上的环境污染隐患并制定防范措施,在整个油罐区域铺设防渗膜,搭建50cm高的溢油池防止柴油外泄,实现了安全清洁生产。阿尔及利亚项目做好在运行的SP-224钻井队搬迁安装期间的安全监管工作,结合搬迁工作开展HSE隐患检查并完成整改闭环,于6月11日安全高效创下40公里油区内搬迁安装52天新纪录,这是该队在今年搬迁安装工作中第三次创下新纪录。 通讯员 李秀 记者 陶睿

【企业快讯】

江苏油田采油一厂:低成本经营提升管理质效

页岩油冲上10万吨、储量产量箭头向上、经济效益不断提升,生产经营提前实现“双过半”……

7月末,江苏油田采油一厂召开油田开发工作会,一份份系统总结的“半年报”,展现了老油田多措并举带来的系列成效。近年来,该厂以低成本经营思维重塑体制机制,推动管理体系创新升级,构筑起提升现代化企业治理能力的生产模式,加快走出适合“厚实好强高优”的采油厂高质量发展之路。

突出机制规范,深挖生产用料降本潜力

前不久,技术人员领取了一台修复好的液力锚,成功用于永7-16井大修作业。“算好成本账,精打细算节省每一笔作业用料支出。”在该厂工艺研究所所长康玉阳看来,这样做的目的,是围绕生产效益科学配置作业用料资源,通过事前研判分析,强化事后盈利。

今年以来,工艺研究所和经营管理室突出高价值配件材料交旧领新、修复再利用机制,充分挖掘作业用料全生命周期价值,优先保障生产的同时,深挖经营降本潜力。

作为油井施工作业用“甲供料”需求和费用管理责任部门,工艺研究所锁定“双降10%指标”,一体考虑年初预算目标和年末考核指标,成立修旧利废技术团队,立足少井高产,合理优化工作量结构与数量,加强施工环节管控,不断提升管杆、工具修复利用力度,提高作业工具和井下用料循环使用次数。前6个月,通过修旧用旧,回收液力锚11台;通过拔管重衬等措施,抢救性修复待报废内衬管、气密封油管、内涂油管3120根,累计节约成本225万元。

突出专项运作,精准把控生产节点

今年初,采油一厂成立地面集输系统管控、注入系统管控2个专班,聚焦高耗低效等问题,努力实现由耗能大户到节能大厂的转变。

地面集输系统管控技术人员摸排梳理全厂544座井场中频电加热、复合管等耗能设备,从井口燃气炉综合利用、集输系统优化调整,以及设备设施维护改造等方面,深入剖析原因,管控生产节点,控制能耗成本。7月下旬,新井永106井投产,考虑该井伴生气资源丰富,技术人员实施“电改气”工程,调整为加热炉生产保温模式,停用两台中频电加热设备,每天节电2000千瓦时。

同时,他们利用数智信息化,设置油井回压区间值,分阶段推进远程调控改造,对54台中频电加热设备实施自动启停,单台单月可节电4500千瓦时,累计每月减少动力费近20万元。近日,在气源充足的联盟庄大站,技术人员安装天然气发电机,每天节电10000千瓦时。

注入系统管控技术人员摸排梳理全厂119台注水泵、23个注水系统,建立注入系统电量台账,根据不同属性特点,联合对计量设备、生产管网、分时注水等方面开展分类施策。针对富民微生物池曝气管穿孔,技术人员采取内部封堵技术,用最少的钱实现了注水效益最大化;针对5注水系统注水泵与实际注水不匹配,李堡泵机组管网效率双低现状,实施系统改造,日节电1500千瓦时。

突出量化考核,资源向效益价值流动

采油一厂聚集生产经营价值最大化,按照“像配产量一样配电量”的要求,给基层班站配电量,并在月度、年度千分制考核中增加动力费考核权重,形成生产运行一体化联动、经营效益一体化联责的管控模式。

油气集输站结合原油进液情况,持续做好油水分离动态监测,减少污水回收、储油罐切水工作量,并根据峰谷电价,调整真一储油罐的外输量,合理安排两台机泵运行时间,进一步降低动力费。

陈堡采油站成立“提高平衡度达标率”专项小组,跟踪油井平衡度数据,对平衡度不达标的油井集中安排调整,一点一案管控生产成本。目前,全厂油井开井数978口,平衡度达标率从69%提升到75%。

6月以来,生产指挥中心对油区电力线路进行排查,发现真武、永安、邵伯区块电表名称不正确、电表互感比错误,研究对花庄线、联盟庄线、测井线等11条线路安装高压电表,实施精确计量,重塑生产对应关系,有效管控动力费。 赵海燕



8月12日,从巴西驶来的满载40万吨铁矿石的新加坡籍“远宝海”轮靠泊在连云港新苏港码头。该轮长362米、宽65米,是今年以来靠泊连云港的第15艘40万吨级货轮。 王春 摄



图片新闻
邮箱:jsgrbphoto@163.com