

工会提升劳动和技能竞赛成效的实践与探索

张翠真 中国石化西北石油局

【摘要】劳动和技能竞赛是国有企业工会围绕企业中心任务参与生产经营、促进企业发展的一种载体，是调动和发挥员工积极性和创造性的重要手段。新形势下，如何卓有成效地开展劳动和技能竞赛，实现企业高质量发展，是当前竞赛亟须解决的问题。基于此，本文以西北油田采油一厂“1+4+N”全员劳动和技能竞赛为例，从增强竞赛针对性、必要性、吸引力、系统性出发，探讨如何以全员劳动和技能竞赛推动全周期员工技能提升体系建设，不断赋能员工成长成才，助力企业高质量发展。

【关键词】劳动和技能竞赛；成长成才；高质量发展；劳模精神

【DOI】10.12316/j.issn.1674-0831.2024.04.076

一、背景

劳动和技能竞赛是工会的传统优势、工作品牌，新时代要注入新内涵。广泛、深入、持久地开展劳动和技能竞赛，围绕国家重大战略、重大工程、重大项目、重点产业，以技术创新为导向，深入开展“建功‘十四五’、奋进新征程”主题劳动和技能竞赛，探索新产业新业态竞赛活动新形式。西北油田采油一厂积极探索新路径、积累新经验、激发新活力，形成的“1+4+N”竞赛机制和“全员参与、全员建功、全员有为”竞赛格局，有效拓展了竞赛的深度和广度，形成了可复制、可推广的试点经验，为油田高质量发展增添了新动能。

二、劳动和技能竞赛的重要意义

1. 有助于提升员工队伍素质

随着企业的不断发展，一支高素质的员工队伍对于企业的可持续发展至关重要。而劳动和技能竞赛是激发员工创新、创造的平台，能够有力培育员工的竞争意识、创新能力，促进员工学习新技术、钻研新技能，为建设高质量产业工人队伍提供重要平台。

2. 有助于企业实现高质量发展

聚焦企业发展的重点、难点及关键点，打造高质量竞赛项目，探索劳动和技能竞赛新模式，能够在员工之间形成技术和能力的良性竞争，切实增强员工对企业的认同感和归属感。产生的经济效益和长远效益直接或者间接作用于生产经营各环节，切实增强企业的竞争力。

3. 有助于员工实现自我价值

新时期，员工个人追求呈现多元化的态势，迫切需要展现自我价值并期望得到企业认可。工会组织贯彻落实党中央号召，动员广大员工积极参与劳动竞赛活动，为愿干事、能干事、能干成事的员工搭建平台，帮助员工实现自我价值，提高广大员工的获得感和成就感。

三、存在问题

1. 竞赛针对性有待进一步加强

由于员工队伍岗位类型、文化水平、成长诉求等方面存在的具体差异，不能保证竞赛主体的针对性、竞赛内容的针对性，竞赛质效参差不齐，不能很好地利用竞赛资源促进竞赛主体的全面进步。

2. 竞赛的必要性有待进一步提升

竞赛过程中，各竞赛组织部门对竞赛的目的和意义缺乏足够认识，统筹活动时有所松懈，缺乏过程检查、问题改进和效果评估的有效闭合，最终将“发展要务”干成了“竞赛事务”。

3. 竞赛的吸引力有待进一步提升

部分员工认为劳动竞赛与自身晋升晋级不直接相关，导致参与劳动竞赛的积极性不高、参与感不强。竞赛方式创新性和时代性不够，不能很好地吸引员工的关注与参与，特别是在思维比较活跃、价值理念多元的青年员工中，参赛体验需要进一步加强。

4. 竞赛的系统性有待进一步提升

一些竞赛与实际工作结合不够紧密，可操作性不够强，未能把企业生产经营中所面临的重点、难点、薄弱点作为切入点，导致竞赛内容不能准确聚焦企业发展需要。竞赛标准设置还不够科学，管理不够清晰，考核激励办法不完善，缺乏整体协调配合，导致竞赛效果大打折扣。

四、实践与探索

1. 围绕“1”个目标，突出“三个关键”，确保竞赛方向“明”

(1) 关键要符合企业发展需要，确保起点有方向。采油厂围绕“急、难、险、重”等中心工作组织劳动竞赛，使竞赛目标与企业目标同向同行，进一步增强竞赛的针对性和实效性。对标油田公司战略规划和布局，

“五个突出”“六个强化”高质量发展内涵，高起点、高站位、高质量谋划推进竞赛工作。围绕生产经营中心任务规划竞赛方案，通过多种形式的竞赛攻坚采油厂发展难题，在服务采油厂重大战略、重大工程、重大项目建设发展上发挥积极作用。（2）关键要加强组织领导统筹，确保过程可管控。采油厂加强竞赛顶层规划，首先健全组织机构，成立以党政正职为组长，工会主席为副组长，领导班子成员为组员的竞赛领导小组，将相关单位、部门主要负责人纳入责任体系中，形成上下互动、横向联动的工作格局。其次抓实竞赛方案编制，紧密结合各单位、部门职能职责开展集中研讨、指标论证，确定“一方案三清单”，即“竞赛方案”“项目清单、指标清单、责任清单”，以竞赛指导思想、竞赛主题、竞赛目标等“7”要素为抓手，聚焦过程管控、强化结果引领，形成“工会牵头、行政支持、全厂参与”的良好氛围。（3）关键要制定量化考评指标，确保问效有标准。竞赛指标设置坚持问题导向、目标导向、效益导向，确保竞赛目标清晰明确、指标科学合理。其中，“靶向式竞赛”中，各基层生产单位围绕生产经营指标竞赛，按竞赛指标主次设置权重；各机关部门围绕统筹推动职能职责竞赛，按重点任务完成度、服务基层满意度等设置竞赛指标；“专项竞赛”以实际技术技能水平设置竞赛指标，通过理论、现场、表现等多种指标进行综合评分；“分阶式”竞赛结合考核表现、技能比拼、现场能力等进行综合性评分；“攻关式”竞赛以技术攻关实际产生效益为竞赛指标，全面提升劳动竞赛科学性、规范性。

2.开展“4”类竞赛，突出“四个聚焦”，确保竞赛形式“活”

（1）聚焦主责主业，创新开展靶向式竞赛。一是创新竞赛内容。围绕采油厂生产经营主业，将采油厂交油（气）量、控递减效果等三项生产经营核心指标，作为基层生产单位竞赛评比内容；围绕职能部门“统筹引领、指导帮扶、监督监控”主责，将服务中心、服务基层满意度作为机关部门竞赛内容。二是创新评比方式。靶向式竞赛周期长、覆盖广，采油厂分阶段设置小目标，月度进行节点评比，第一名的集体挂“红旗”激励，最后一名挂“黄旗”提醒，年度考核按照月度分数总和+年度综合评定相结合的方式进行评比。三是创新后进帮促。针对连续排名末位两次及以上的后进单位、部门，根据数据客观分析工作短板弱项，及时反馈突出问题，分析原因并提出改进建议，以定期督导实现专项提升。（2）聚焦业务主题，创新开展专项业务竞赛。

专项业务竞赛主要围绕油藏工程、开发管理、采油工程、现场操作等主题开展。一是开发动态分析竞赛。打破传统竞赛模式，以问题为导向，创新区部承办的竞赛机制，由单位、部门负责人带领开发技术人员针对特定区部具体问题困难深入剖析，比赛结果直接作用于各采油区部油气开发阵地，实现成果的快速转化。二是技能操作比武竞赛。充分发挥劳模精神、劳动精神、工匠精神，每季度由全国劳模创新工作室牵头，开展采油工种、集输工种技能竞赛。同时针对采油厂业务外包队伍现场管理问题，有步骤、有计划开展业务外包队伍技能竞赛，有效提升现场本质安全。三是“三基”业务竞赛。“三基”工作是国有企业高质量发展的根基，为更好地服务油田基础工作提升，采油厂以“三基”的薄弱点、空白点、关键点为主攻方向，围绕市场管理合规经营等“三基”工作开展业务竞赛。单位、部门负责人带头参加，关键岗位人员现场比拼，切实形成打基础、利长远的竞赛效果。（3）聚焦不同对象，创新开展分阶式竞赛。分阶式竞赛将竞赛对象根据年龄、专业系列等划分成若干个竞赛“梯队”，鼓励老、中、青积极参与。一是新工综合素质能力竞赛。针对近两年新进员工开展党建、经营、文化等基础知识的综合比拼，结合答辩成绩，迅速掌握新进员工的综合素质。二是青年员工办公技能竞赛。针对青年员工主要以立足岗位促提升的办公技能竞赛为主，能够提升办公软件等技能水平，有效提升工作效率，更多发掘有才能、肯干事的青年骨干。三是45岁以上安全操作岗员工竞赛。针对45岁以上安全操作岗员工主要围绕安全责任落实、安全基础操作流程开展大比拼，进一步巩固现场安全意识，提升现场本质安全能力。（4）聚焦瓶颈难题，创新开展攻关式竞赛。聚焦制约高质量发展的瓶颈难题，结合2023年“揭榜挂帅”项目，组织相关单位、部门开展攻关式竞赛。年初进行项目立项，组织相关单位、部门主动揭榜挂帅，研究所、采油区技术人才集智攻关，年中对进展情况进行阶段总结，年底对攻关的项目效果进行评比，集中精锐力量，加强协同攻关，全力攻克“卡脖子”难题，实现重点项目的攻坚式突破。

3.“N”个竞赛项目，突出“三个对接”，确保各类竞赛内容“全”

一是对接生产经营目标。根据生产经营任务目标设定竞赛指标，形成竞赛擂台。交油（气）量方面围绕2023年原油、天然气生产任务目标，对各采油区月度配产完成率进行评比；控递减效果聚焦老井管理，减缓自

然递减,对各区块自然递减率增减幅度进行评比;吨油操作成本降低率,按照三区一部进行划分,同期对比吨油运行成本变动情况;上级督促检查问题整改及时率,比安全环保隐患治理能力;职能部门服务评价竞赛,基层单位对机关业务部门上产服务、专业服务、年度重点工作落实情况等进行满意度测评。二是对接员工素质提升。采油厂劳动和技能竞赛为新时代提升员工素质提供重要途径,以全员参与的方式实现全面提升,为建设全周期员工技能提升体系打通了新路径。开发动态分析竞赛、技能操作比武竞赛、“三基”业务竞赛、新进员工、青年员工竞赛和45岁以上员工安全实操比赛,体现了分类施策的人才培养新模式,形成基础广泛、人才聚集、成果丰硕的竞赛体系。三是对接经营管理重点。一是聚焦关键领域。井下作业管理是采油厂年度重点提升项目,采油厂结合揭榜挂帅,对接单元注气井防腐治理、水平井多射孔段挤封等关键技术,促进创新攻关能力和人才培养能力。二是实施先锋奖励。广泛征集创新创效成果及合理化建议,坚持进步性、可行性、效益性原则,开展定期评审奖励,鼓励员工在安全生产、党的建设、企业管理等方面献计献策。三是融合安全生产。以安全劳动竞赛为主线,深化“安康杯”竞赛活动,通过“十个一”、安全月、隐患随手拍、安全知识竞赛、消防宣传月等活动增强员工安全意识,堵塞安全漏洞,助推企业安全生产工作全面提升。

4.开展“双维”激励,突出“四评”,确保各类竞赛效果“实”

采油厂通过“四评”模式开展组织、个人两个维度的激励,巩固竞赛成效。一是职工代表众人评。组织职工代表巡视,重点围绕竞赛方案制订、竞赛推进、竞赛效果评估、竞赛宣传等方面开展全方位、全过程巡视,在评价整体竞赛开展情况的同时,为优化竞赛运行机制提供可靠数据。二是党建考核年度评。将竞赛内容和结果作为党建考核的重要内容,年度根据月度“指标对标、红旗激励、黄旗警示”结果,对排名靠前的集体进行表彰奖励。三是优秀项目专项评。厂工会对相关业务部门组织竞赛开展情况进行跟进评价,结合竞赛组织、竞赛成效、竞赛机制等评选年度优秀竞赛项目,通过颁奖仪式增强荣誉感。四是优秀个人标杆评。针对劳动和技能竞赛中涌现出的先进个人,采油厂积极探索岗位成长通道,将获得优异成绩的个人纳入青年人才库、技能操作骨干人才库,树立标杆示范。

五、竞赛成效

1.竞赛形成机制推动管理再提质

采油厂“1+4+N”全员劳动和技能竞赛体系,建立健全了一套科学高效的领导机制、工作机制和考评机制,为竞赛全程保驾护航。各单位、部门及员工群众结合主责主业、个人特长找到了提质赋能的“赛道”,提振了员工打赢年度攻坚战的信心、决心,激发了员工以创新的理念、拼搏的精神、实干的作风,投身到完成全年经营目标任务中去,已形成“全员参与、全员建功、全员有为”的良好竞赛氛围。

2.竞赛突出重点推动发展再提速

采油厂干部员工群众面对产量任务吃紧,稳产难度大的严峻形势,在关键技术、创新驱动上开展劳动和技能竞赛,比提质增效、比技能提升、比管理高效、比责任担当。立足一线,解决问题,扎实推进稳产、上产各项工作,重大战略、工程、项目进展安全顺利,油、气、水系统运行平稳。其中,于奇资源阵地的有效拓展,实现了稠油不“愁”,打破了于奇区块超稠油开发禁区,日产能同期增长125%,实现了滚动开发的提速升级。

3.竞赛注重激励推动结果再提效

“1+4+N”全员劳动和技能竞赛探索实施的“送荣誉、送喜报到基层、到班站、到岗位”工作机制,增强了表彰的仪式感,激励带动更多员工投入竞赛中来,取得良好成效。涌现出一批竞赛先进集体和个人,其中,采油厂获油田公司技能竞赛优秀组织奖、团队项目二等奖,1名员工获集团公司采油测试工铜奖,2名员工分获油田公司职业技能大赛铜奖,油田公司业务竞赛第一名等,丰富了采油厂多领域的人才梯队。

六、结语

综上所述,“1+4+N”全员劳动和技能竞赛体系能够响应号召、顺应形势、回馈关切,是一种较为完善的竞赛培养机制。有效延展了竞赛的深度和广度,能够紧扣时代脉搏,丰富竞赛内涵,使劳动和技能竞赛内容更加丰富,形式更加多样,效果更加显著,受到广大群众的欢迎,为油田全面高质量发展凝聚了强大合力,具有一定的可推广、可复制性。

参考文献:

[1]王燕星.工会组织如何围绕中心组织开展劳动竞赛[J].办公室业务,2023(02):132-133+156.

作者简介:张翠真(1984—),女,汉族,山东菏泽人,政工师,硕士研究生,研究方向:党建政工。