

新疆博塔油田技术服务有限公司员工座谈会意见建议答复及解决措施清单

序号	意见分类	问题	反馈单位	责任单位	答复/解决措施	完成时间	完成情况	备注
1	新工招聘与培训方面	新工能力参差不齐，建议从招聘源头上管控，提高招聘门槛。	各单位	人力资源部	进一步规范优化新工招聘条件，区分主要工种设置招聘条件，提升招聘质量。	2025.10.31	已完成招聘条件设置	
2		新工较多，培养压力大，人员水平参差不齐，安全意识不足，执行力较差，容易出现安全问题。需加强新工培养	各单位	人力资源部、各单位	由项目部制定新工培养方案，加强现场传帮带工作，每月考评1次，2次考评不合格的按考评规定执行，提升操作能力和安全意识。	持续性工作	按计划组织	
3		新工培训方面需要加强，项目部分担一定培训压力或指派专业技师培训（集输培训采油）。存在新工培训新工的情况，培训效果不好。	各单位	人力资源部、各单位	由项目部制定培训计划，分级组织开展培训，培训师选择专业性强的老员工或技师，坚决杜绝出现新工培训新工现象，提升培训效果。	持续性工作	按计划组织	
4		托普、塔河南新工占比高，还需要选配一些老员工搭配。	第一项目部	人力资源部、第一项目部	人力资源部牵头，采取公司内部调配、项目部内部调配等方式选配一定数量老员工，配置到拓普、塔河南片区。	2025.11.10	11.1日已从第三项目部调配3名老员工。	
5		新工招聘介绍人介绍费什么时候发放。	各单位	人力资源部	按照新版离职管理办法，被推荐人员入职满两年，发放介绍人激励费用。	2025.10.31	已现场答复	
6		招聘宣传薪酬待遇与实际到手不符。	各单位	人力资源部、各单位	招聘宣传薪酬统计口径包含交通费、岗位补贴、高温补贴、延时补贴、奖金、五险一金等年度综合实发收入，与新工对薪酬口径理解有偏差，各单位加强全口径收入宣贯，帮新工正确算清“收入账”。	2025.10.31	已现场答复	
7		消保业务人员要求比较高，尤其是体检方面，给招聘工作带来较大工作量。	租赁分公司、第九项目部	人力资源部、租赁分公司、第九项目部	在人员招聘前先由本人提交体检报告，审核合格后再安排相关入职事宜，减少因条件不符合导致的无效招聘。	2025.10.31	已现场答复	
8		离职人员能否再入职。	各单位	人力资源部、各单位	按照新版离职管理办法，符合条件的离职满3个月后可以报名。	2025.10.31	已现场答复	
9		一厂二区监护岗位人员上班早、下班晚，能否在绩效、奖金方面侧重。三厂处理部现场工作量增长，有活就得干，工资没有变。	各单位	人力资源部、各单位	员工按照业主方岗位要求和岗位性质履行职责，项目部可根据考核办法在绩效二次分配给予一定倾斜。目前结算费用未增长，公司将根据结算费用情况适时对薪酬进行优化，各单位做好横向对比，帮助员工算清“全口径成本账”。	2025.10.31	已现场答复	
10		电力调度岗位定位模糊，岗位与收入不匹配。值夜班比较辛苦，夜班费较低。	各单位	人力资源部、各单位	电力调度岗位与油气生产单位运行调度收入一致，不存在定位模糊问题。夜班费根据工资总额统筹考虑。	2025.10.31	已现场答复	
11		员工薪酬体系优化进展。老员工工龄工资偏低，与新员工差距不大。	各单位	人力资源部、各单位	目前结算费用未增长，公司将根据结算费用情况适时对薪酬进行优化，各单位做好横向对比，帮助员工算清“全口径成本账”。	2025.10.31	已现场答复	

新疆博塔油田技术服务有限公司员工座谈会意见建议答复及解决措施清单

序号	意见分类	问题	反馈单位	责任单位	答复/解决措施	完成时间	完成情况	备注
12	薪酬社保方面	因家在内地，目前4000元报销标准较低，路费开销大，建议考虑路途远近。疆内员工没票，是否考虑报销其他票据，目前要求必须报够400元。	各单位	经营财务部、人力资源部、各单位	路费报销政策采取包干制。疆内员工按公司规定执行，开具公司信息抬头发票即可报销（车票、打车票、住宿费）。	2025.10.31	已优化报销	
13		现场人员五险一金缴纳基数问题和增长方面，退休后收入偏低。	各单位	人力资源部、各单位	五险一金缴费基数目前符合属地社保部门要求，公司每年调整1次社保基数，目前最低缴费基数为5069元；退休后收入需综合考量较多因素，缴费时间越长，领取养老金越多。	2025.10.31	已现场答复	
14		老员工工龄20年封顶，没有增长空间；老员工和新员工工资差距较小。	各单位	人力资源部、各单位	目前结算费用未增长，公司将根据结算费用情况适时对薪酬进行优化，各单位做好横向对比，帮助员工算清“全口径成本账”。	2025.10.31	已现场答复	
15		异地就医报销政策；体检能否在异地体检后报销，同时按年龄优化体检项目。	各单位	人力资源部、各单位	异地就医可以在国家医保APP申请临时异地就医，可以在医院办理结算，报销比例主要看属地政策和用药情况；职业病体检必须在公司备案医院进行，公司在轮台和库尔勒均有定点协议医院，每年组织两次送检服务，可满足员工体检需求。体检项目优化2026年招标期间在费用可控范围内优化体检项目。	2025.11.10	已现场答复	
16	员工培训培养	项目部新老员工分化，接替断层，缺少中坚力量；现场班组力量比较薄弱。	各单位	人力资源部、各单位	项目部加大技能等级认定，尽快培养中坚力量，充实到班组中。	持续性工作	第二批次技能鉴定报名69名中级工以上人员	
17		高级工晋升技师通道和送培。二区化验室缺少专业培训人员。	各单位	人力资源部、各单位	公司根据发展需要适时组织开展送培。化验室由于人员较少，不宜配备专职培训人员，建议采取传帮带方式开展培训。	持续性工作	按计划组织	
18		建议多创造条件外送进行系统化学习培训，提升工作能力。	各单位	人力资源部、各单位	公司将根据发展需要和业主方需求，采取“请进来、送出去”方式创造更多的培训机会，帮助员工提升业务能力。	持续性工作	按计划组织	
19		人才培养要抓实，项目部技师团队作用发挥、传帮带贡献较小。员工自觉性有点差，培训力量跟不上，传承不足。	各单位	人力资源部、各单位	由各单位压实技师培训责任，将培训数量和成效纳入技师年度考核的重要指标，未达标的按技师管理办法考核，不合格的技师予以解聘。员工培训方面采取互动性和趣味性培训方式，减少“填鸭式”说教，调动员工积极性和主动性。	持续性工作	按计划组织	
20		班组员工流失和调整比较多，刚出徒就调走了，反复带新人，老师傅缺少关怀，积极性不高。	各单位	人力资源部、各单位	由各单位统筹考虑，在班组维持一个相对稳定的环境。加强对老师傅的关心关爱，提升老师傅带徒积极性、主动性。	持续性工作	按计划组织	
21		加大职称方面评审支持力度和拓宽渠道。	各单位	人力资源部、各单位	目前已打通西北油田和地方双评审通道，今年完成61名员工职称评审，员工符合条件积极报名参加。	持续性工作	已现场答复	

新疆博塔油田技术服务有限公司员工座谈会意见建议答复及解决措施清单

序号	意见分类	问题	反馈单位	责任单位	答复/解决措施	完成时间	完成情况	备注
22		人员流失还比较大，人员参与技能鉴定积极性不高。	各单位	人力资源部、各单位	人力资源部牵头组织各单位挖掘人员流失的根源，制定相应的管理措施。针对技能鉴定积极性不高的问题，并将薪酬与技能等级挂钩，拉开差距，提升参与积极性。管理上也要鼓励员工积极参培。	持续性工作	按计划组织，2025年第二批共报名140人参加技能鉴定。	
23	工作量和人员配备方面	普遍反映现场工作量增长，场站改扩建较多，岗位配置未变，倒休后有时无法满足运行要求，能否增配人员。	各单位	人力资源部、各单位	目前公司人员均按照合同配置，公司也在积极争取相关岗位，在合同未调整情况下按目前配置运行。	持续性工作	按计划组织	
24		人员在岗有急事休假，岗位无人顶岗，建议配备1-2名机动人员。站内缺少熟悉流程的人员。	各单位	人力资源部、各单位	项目部统筹考虑员工请假情况，协调好顶班人员，确保岗位有人接替。同时加强员工培训，培养熟悉全站流程专业化人才。	持续性工作	按计划组织	
25		租赁公司特车驾驶员转到第九项目部管理。建议公司协调业主方在班子成员或管理人员配置上给予一定考虑。	第九项目部	人力资源部、第九项目部	目前已印发《关于新疆博塔油田技术服务有限公司车辆属地化管理的通知》。人员配置上结合业主方“三定“情况统筹考虑。	持续性工作	按计划组织	
26	休息休假方面	建议集中休假，项目部协调车辆送员工倒休。顺北人员倒休坐车比较困难。	各单位	安全生产部、各单位	项目部协调好倒休人员和车辆，利用车辆年审、维护保养等顺道车辆，尽力满足倒休车辆需求。	持续性工作	按计划组织	
27		员工月初倒休，遇节假日较多，买票困难、错过加班、途中交通拥挤，建议调整倒休时间。	各单位	人力资源部、各单位	各单位尽量调整倒休时间，错开高峰期。	2025.11.30	已现场答复	
28		经常晚下班，开会学习比较多。	第五项目部	人力资源部、第五项目部	合理优化开会学习组织，尽量少开会、开短会，合理安排员工休息。	2025.11.30	按计划组织	
29		休假无法保障，经常因任务返岗；有急事请假需要叫回顶班人员。	第五项目部	人力资源部、第五项目部	第五项目部与业主方沟通，提前、合理安排生产任务，尽量杜绝临时性休假返岗情况。	2025.11.30	按计划组织	
30		单次休假30天，家在东北，路途用5天，在家25天；一年多休路费压力也比较大，能否延长单次休假时长。	各单位	人力资源部、各单位	目前公司请假按照30天每次请假，员工有事、路途较远的可以申请续假，疆外员工单次请假和续假时间不超过50天；各单位根据工作任务合理调配。	2025.11.30	按计划组织	
31		建议增加休假期。	各单位	人力资源部、各单位	按照《新疆博塔油田技术服务有限公司假期管理管理办法》执行。各单位做好横向比对、引导，公司休假制度优于油田承包商。	2025.10.31	已现场答复	
32		年龄到60岁员工，想继续在公司工作。	各单位	人力资源部、各单位	按照劳动法规定退休年龄执行。	2025.10.31	已现场答复	

新疆博塔油田技术服务有限公司员工座谈会意见建议答复及解决措施清单

序号	意见分类	问题	反馈单位	责任单位	答复/解决措施	完成时间	完成情况	备注
33	劳动保护方面	员工夏装1套，夏天出汗多、油污多，衣服长期洗后泛白，一套不够用，建议公司根据岗位灵活调整。	各单位	安全生产部、各单位	公司目前劳保配置标准与西北油田一致。一是从2026年起，新入职员工按入职时间（5-9月期间入职）增配夏季工装1套。二是各单位及时回收辞职人员服装，同时发动老员工捐赠多余工装，尽可能满足特殊要求。	持续性工作	按计划组织	
34		劳保鞋，现在的劳保鞋都是低梆鞋，巡井巡线人员长期在沙漠戈壁中行走，鞋里特别容易进沙子，建议巡线人员劳保鞋换成半高腰。	各单位	安全生产部、各单位	2026年劳动保护用品发放时，根据各单位上报情况，进行实验性配置（高低梆由项目部统计提交，安全生产部按需采购发放）。	持续性工作	按计划组织	
35		洗漱用品有洗衣液、有洗衣粉，能否按照员工意愿和需求发放。	各单位	安全生产部、各单位	员工洗漱用品是公司福利行为。因公司人员多、分布散，因此采用集中采购、集中发放模式。发放至项目部后员工可自行调整。	持续性工作	按计划组织	
36	安全生产方面	监护人员甲方没有专门安排车辆，经常乘坐施工方车辆，存在安全隐患。	各单位	安全生产部、各单位	与业主方做好协调沟通、代运行人员工作车辆按合同约定由甲方负责。根据西北油田公司及博塔油服相关规定，监护人员坚决杜绝乘坐施工单位车辆。	持续性工作	按计划组织	
37		监护人员到现场比较早，施工单位未到，影响施工效率。	各单位	安全生产部、第一项目部	与业主方做好沟通协调。	持续性工作	按计划组织	
38		部分2019年购置的车辆，使用年限长，维修频次高，维修成本大，需替换。	第七项目部、租赁分公司	安全生产部、第七项目部、租赁分公司	租赁分公司已完成并提交相关调研及置换报告，根据业务需求正在逐步替换。	持续性工作	按计划组织	
39		车辆管理方面需要加强，车辆越来越多，安全压力比较大，有些老车出现刹车失灵维修后还失灵的问题，车辆安全运行需要整体评估。	第七项目部	安全生产部、第七项目部、租赁分公司	各单位加强车辆管理，严格落实交通管理制度，针对老旧车辆，加密隐患排查，常规性检查，确保车辆安全运行。老旧车辆根据业务需求正在逐步替换。	持续性工作	按计划组织	
40		当前部分工作是发现问题解决问题，没有找出根本性原因，缺乏根本性举措和有力措施来彻底根除问题产生的病灶（如公司交通问题）。	各单位	安全生产部、各单位	目前，公司针对各单位上报的风险制定了风险防控清单，交通问题已经列入公司2025年度风险防控清单，安全生产部重点检查各单位防控措施落实情况，确保从根本解决问题。车辆管理目前已调整为属地化管理，进一步明确职责界面、优化车辆调度、压实车辆管理责任，提升车辆管理效能。	持续性工作	按计划组织	
41		随车吊业务二厂工作量不饱和，三厂二区过于饱和，结算方面甲方认定与实际不符，建议加强沟通。	租赁分公司	安全生产部、租赁分公司	与业主方做好沟通，做好车辆协调。	持续性工作	按计划组织	
42	物资配备方面	人员急救能力偏弱，建议公司配备一套心肺复苏训练器材。	第七项目部	安全生产部	由项目部提报申请，安全生产部负责采购配备，提升人员急救能力。	2025.11.30	按计划开展	

新疆博塔油田技术服务有限公司员工座谈会意见建议答复及解决措施清单

序号	意见分类	问题	反馈单位	责任单位	答复/解决措施	完成时间	完成情况	备注
43	基地后勤方面	在外施工、监护人员，有时赶不上饭点，自己在外吃饭无法报销。巡线线路较长，冬天送饭打饭比较早，饭菜保温不好，食堂的水果、饮料送不到。	第一项目部、第七项目部	综合管理部、第一项目部、第七项目部	第一项目部结合实际抓好落实；第七项目部做好误餐人员统计，报综合管理部审核，然后由人力资源部发放误餐费。	2025.11.5	按计划组织	
44		除第九项目部以外，其余各项目部新员工饭卡未办理，员工签字容易错签、漏签、多签，就餐和结算都较为麻烦，建议办理就餐卡	各单位	综合管理部	综合管理部梳理未办理就餐卡人员名单和相关费用。方案1：各单位与业主方协调，尽快办理就餐卡。方案2：各单位与业主方协调结算就餐卡办理相关费用，由公司自行办理。	2025.12.31	按计划组织	
45		第七项目部在顺北配置人员增多，环保班组每月去顺北，住宿困难。三厂一区变电运行人员能否解决1间公寓，目前住野营房不方便。	第七项目部	综合管理部	第七项目部与业主方沟通，争取解决住宿问题。	2025.12.31	按计划组织	
46		部分老员工床上用品使用6年多了，白色都泛黄，能否更换。	第一项目部	综合管理部	综合管理部现场勘查，根据实际情况配置。	2025.11.30	按计划组织	
47		部分饭盒有损坏，能否更换。	第二项目部	综合管理部	综合管理部现场勘查，根据实际情况配置。	2025.11.30	按计划组织	
48		建议饭菜花样可以增加一些，食堂苍蝇比较多，打汤的汤勺经常掉到汤里，不卫生。营养餐取消了，抓饭原来有，现在少；羊肉基本没吃过。饮料使用泡腾片	第一项目部	综合管理部、第一项目部	第一项目部针对性落实解决。	2025.11.5	按计划组织	
49		夫妻房休假期间被使用，返岗后卫生很差，建议优化。	第一项目部	综合管理部、第一项目部	第一项目部加强管理，对使用后公寓验收后交接。	2025.11.5	按计划组织	
50		环保站基地没有专人维修。	第七项目部	综合管理部	环保站基地由紫京公司帮助维修，项目部管理人员倒休期间做好工作交接。	2025.11.5	按计划组织	
51		三角地培训期间住宿比较难，第一项目部临时就餐建议灵活处理。	各单位	综合管理部、第一项目部	培训期间优先安排第一项目部、或签约酒店，若无法安排，项目部自行解决住宿，然后统一报销。就餐在临近食堂用餐。	持续性工作	按计划组织	
52		老院子目前公司投入很大，改善很明显，建议有条件配备一些室内体育器材。	第五项目部	党群管理部、第五项目部	经与第五项目部党支部沟通，目前院内房间无处摆放体育活动器材，待后期条件允许的情况下，经党支部根据需要报送配备需求，工会据实予以解决。	待定	按计划组织	
53	希望项目部领导加强营销和物管管理和关心关爱融合。	第六项目部	第六项目部	项目部经理加强与物管副经理沟通交流；经常性联合开展座谈交流、文娱活动等，推进员工队伍融合。	持续性工作	按计划组织		

新疆博塔油田技术服务有限公司员工座谈会意见建议答复及解决措施清单

序号	意见分类	问题	反馈单位	责任单位	答复/解决措施	完成时间	完成情况	备注
54	凝心聚力方面	基层员工容易与业主方员工攀比待遇，造成一定心理上不平衡。	第二项目部	第二项目部	给员工做出合理解释，一是首先对待岗位工作要作用发挥履职尽责，争取做到优秀，目前公司、采油厂给与岗位星级、优秀员工、星级班组、业绩综合评定等多项正激励可以同时享受；二是可以通过自身努力提升岗级待遇。	持续性工作	按计划组织	
55		公司部分人员认同感不强，能否制定一些凝心聚力的相关举措。	各单位	党群管理部、各单位	加强对员工的企业文化宣贯，可以通过举办内部讲座、培训、团队建设活动，设置企业文化墙，以及定期分享公司发展历程和成功案例。鼓励员工参与，增强认同感。	持续性工作	按计划组织	
56		建议公司领导多到基层走访和谈心谈话，经常与员工见面。	各单位	综合管理部、党群管理部、各单位	公司领导在基层值班期间和日常工作中加强与基层员工谈心谈话和走访座谈，倾听员工诉求，针对性进行解决。党群管理部起草下发通知，进一步规范领导信访接待日、线上线下意见箱等沟通渠道和流程，畅通员工诉求通道。	持续性工作	按计划组织	
57		新工较多，队伍整体偏年轻化，未婚人员较多，建议搭建沟通交流桥梁，更好拴心留人。	各单位	党群管理部、各单位	纳入2026年工会活动计划，在公司内部组织开展单身交友活动，搭建沟通交流桥梁；各党支部丰富拓展支部共建内容，组织员工与业主方经常性开展融合交流，间接提升“拴心留人”效果。	持续性工作	按计划组织	
58	业务运行与拓展方面	与业主方业务合同，建议由业务主管初步把关，对生产现场比较了解，能规避很多合同中相关问题。	各单位	综合管理部、安全生产部、人力资源部，各单位	与业主方谈判前，征集业务运行人员意见和建议，建立逐级审核机制，提高合同签订的规范性和严谨性，让合同内容更加适用现场操作。今年，各单位与业主方业务谈判，要进一步明确职责界面，确保在合同条款中清晰界定双方在项目实施、费用结算、业务变动、人员调整、风险承担、业务考核等方面的具体分工，避免因职责模糊导致后期合作争议。同时，在谈判过程中需结合工程量清单的实际内容，对服务范围、质量标准等关键条款进行细化，确保各项业务对接流程顺畅，保障项目整体推进效率。	持续性工作	按计划组织	
59		建议加强与业主方二区沟通协调，便于更好开展工作。	第一项目部	第一项目部	项目部班子加强与业主方沟通交流，定期组织专题会议梳理项目进展中的重点难点问题，针对业主提出的需求和建立快速响应机制，确保双方在工作质量、进度安排、安全管理等关键环节达成共识。同时，主动向业主方汇报项目阶段性成果及后续工作计划，通过透明化的沟通增强彼此信任，为项目顺利推进营造良好合作氛围。	持续性工作	按计划组织	

新疆博塔油田技术服务有限公司员工座谈会意见建议答复及解决措施清单

序号	意见分类	问题	反馈单位	责任单位	答复/解决措施	完成时间	完成情况	备注
60		公司相对油田承包商人才优势明显，建议公司多拓展业务，发挥人才优势，为公司发展增砖添瓦。	各单位	各单位、部门	公司根据业务拓展情况，利用好“人才超市”资源配置，发挥员工专长，结合岗位需求与项目实际用人计划，精准匹配具备相应技能和经验的人才，确保关键岗位人员迅速到岗并发挥效能。	持续性工作	按计划组织	