



数智融合驱动的燃气企业 卓越运营体系创新实践





目录

一、卓越评价体系介绍

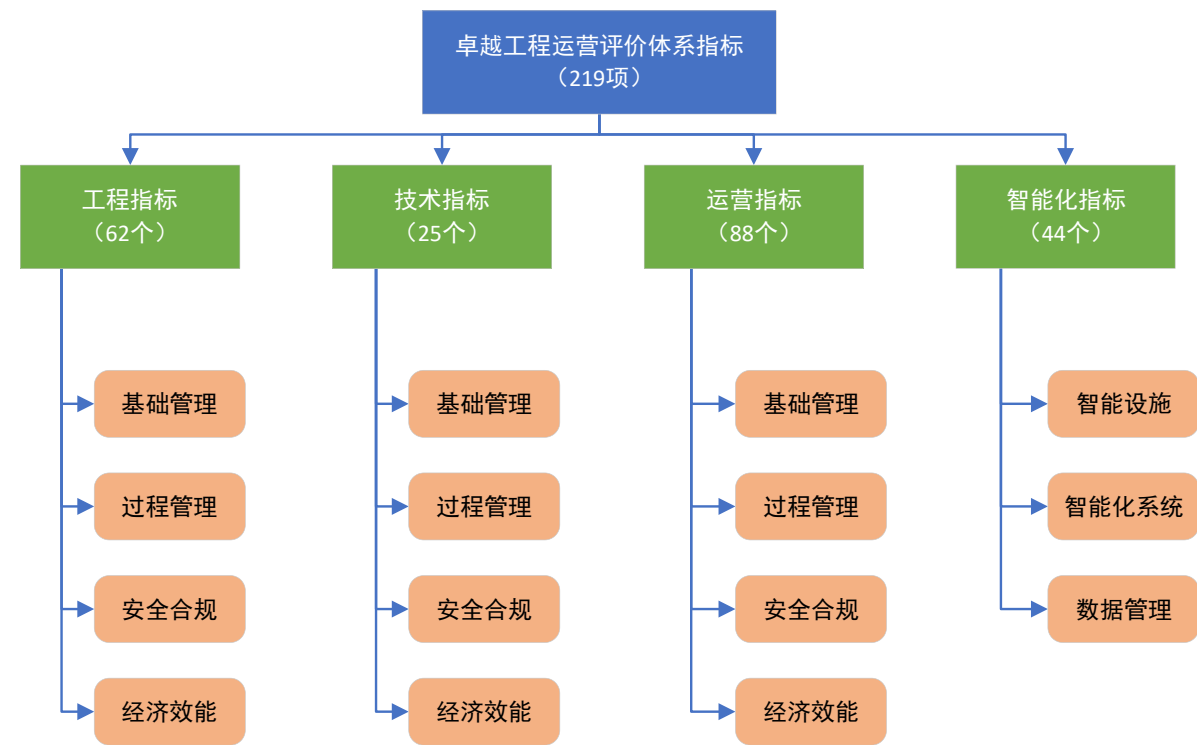
二、卓越评价体系应用

三、数智融合评价系统





1.指标体系组成



工程、技术、运营评价均通过基础管理、过程管理、安全合规、经济效能4个维度评价

2.指标来源

指标出处	指标数量	借鉴公司
法规、国标、行标	95	
行业标杆公司	18	新奥、港华、华润等
集团标准	106	

3.计分方式

公司类别		评分比重W			
		工程评价	技术评价	运营评价	智能化
建设期		85%	0%	0%	15%
运营期	常规公司	30%	20%	35%	15%
	长输公司/加气站公司/无工程项目	0%	30%	55%	15%

总得分Q=工程分G×W+技术分J×W+运营分Y×W+智能化分Z×W



评价等级划分

等级	等级名称	小类	分数
L1	不合格	L1	$Q < 40$
L2	合格	L2-	$40 \leq Q < 46$
		L2	$46 \leq Q < 54$
		L2+	$54 \leq Q < 60$
L3	良好	L3-	$60 \leq Q < 66$
		L3	$66 \leq Q < 74$
		L3+	$74 \leq Q < 80$
L4	优秀	L4	$80 \leq Q < 90$
L5	卓越	L5	$Q \geq 90$

分为L1、L2、L3、L4、L5 五大类等级，9小类，满分100分



卓越评价体系实施分为构建试点、全面评价、常规评价三个阶段

第一阶段 构建试点阶段

• 2023年9月至2024年3月

评价
开展



已完成

- 1、382家公司**自评价**
 - 2、重点公司复核工作
- 2024年2月已完成

评价
应用



已完成

- 1、查找共性问题
 - 2、指标责任到人
 - 3、2023年杰出工程运营奖评优
- 2024年3月已完成

评价
支撑



已完成

- 通过**钉盘**管理卓越工程运营评价数据和资料
- 2023年10月已完成

第二阶段 全面评价阶段

• 2024年1月至2025年3月



已完成

构建卓越工程运营评价**看板**，直观分析数据

2024年7月已完成，试运行中



已完成

382家项目公司**评价复核**
已完成348家，完成率91.1%

2024年9月30日前完成



已完成

- 1、复核公司排名提升
- 2、问题指标责任到人
- 3、组织及个人考核应用

2025年3月31日前完成

第三阶段 常规评价阶段

• 2025年3月以后



实施中

构建评价数智管控**平台**，部门拉通系统取数

2025年3月31日建设完成



实施中

382家公司**常态化评价**，**每2年1次**现场评价

2025年4月1日开始实施



实施中

- 1、关键指标预警风控
- 2、公司排名赋能提升
- 3、责任到人考核应用
- 4、**部门拉通数据交互**

2025年4月1日开始实施



集团运营整体水平提升

精准施策

- 共性指标：总部、区域专项推动，纳入核心考核指标管理
- 个性化指标：因企施策，经管集团、项目公司制定个性化方案并推进提升

绩效考核

- 考核对象：区域、经管集团、项目公司
- 考核内容：总体得分、重点监控指标得分情况

评先评优

- 评选对象：工程运营先进集体、班组、先进个人、百强站长等
- 优先考虑：评价等级高及评价得分有大幅度提升单位
- 不予考虑：等级低、数据弄虚作假、得分严重下降单位

专项检查

- 作为各类工程运营专项检查重点
- 检查重点：核心指标、问题指标整改情况；指标评价质量

人员选拔

- 选拔对象：工程运营AB角、工程运营经理、主管、站长、班组长等
- 人员晋升：指标较好或成绩提升明显
- 人员汰换：指标排名靠后且无明显提升，指标大幅度下降

打造样板

- 开展卓越工程运营公司活动评选
- 样板数量：每个区域1至2个，供周边公司参考
- 活动形式：区域申报，总部评选
- 对L5、L4+公司实施授牌，树立标杆

评价应用措施



二、评价体系应用

3、评价指标责任分解

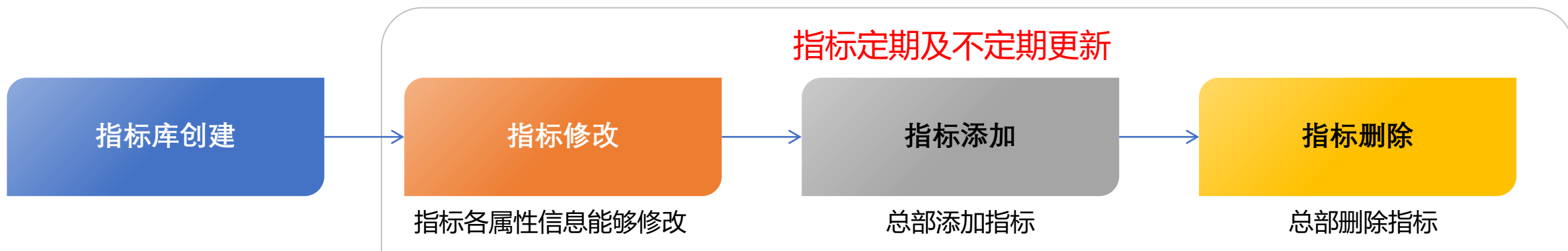
- 细化到具体岗位
- 对象包括集团总部、区域、经管集团、项目公司所有工程技术运营人员
(分管领导、经理、主管、操作人员)
- 指标完成情况作为相关人员考核、评优、晋升的重要都依据

指标考核应用

序号	考核类型	实施主体	考核应用对象	考核周期	考核公式
1	组织绩效	总部	区域、经管集团、项目公司组织及各级工程运营负责人	季/月度	总体得分×20%+重点监控指标得分×80%
2	个人考核	项目公司	项目公司各指标责任人	月度	纳入员工日常绩效考核，评价指标占比不低于30%



根据指标完成情况及业务开展需要，对指标库（特别是重点监控指标）进行动态调整，促进业务开展





1.核心指标

总部绩效指标:

用户安装完成率、城燃公司综合输差率、结算完成率、ERP系统设备录入率等

总部重点提升指标:

第三方破坏起数、生产运营人员外部取证率、巡检到位率等

共性问题指标:

竣工资料及时率、工程移交及时率、管网GIS数字化率等

01
总部跟进

02
区域跟进

03
经管集团跟进

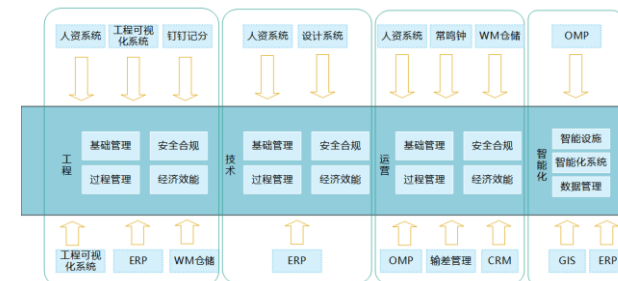
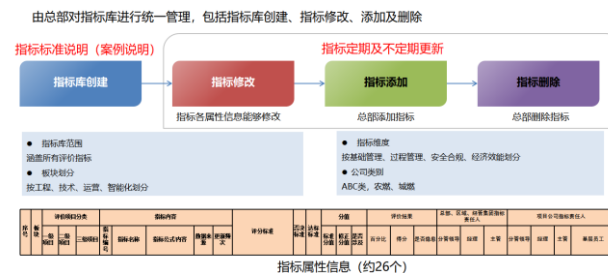
2.重点监控指标

51个重点监控指标（含核心指标除外）

3.一般指标

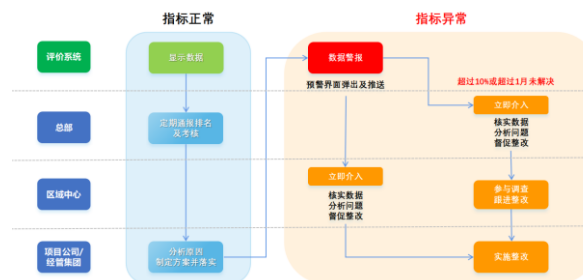
其他指标

3.指标取值管理



平台功能

6.卓越评价动态看板





三、数智融合评价系统

2. 移动端功能

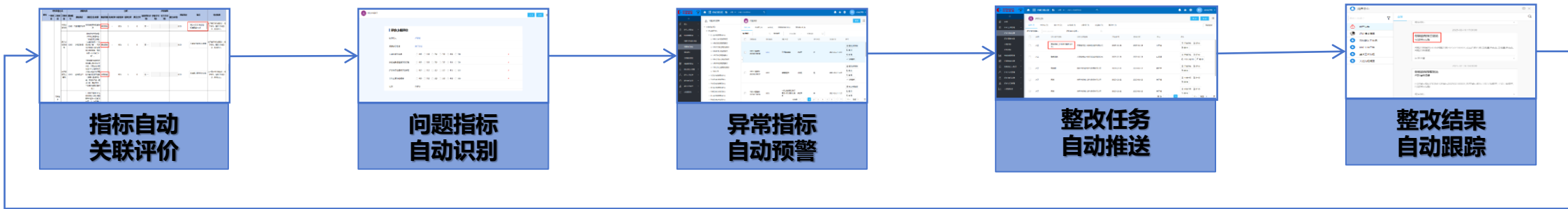


一线人员依托移动端，自下而上处置问题





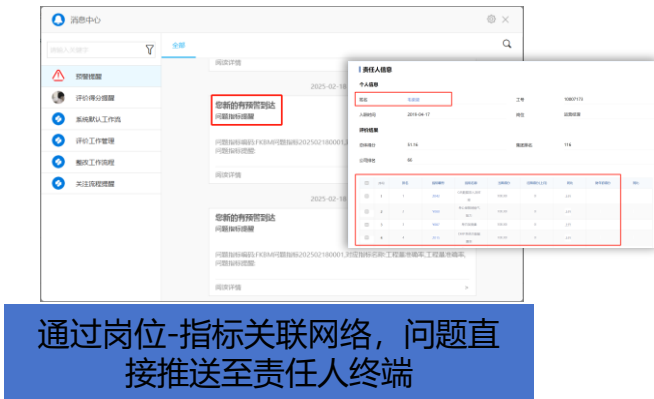
■ 平台内置AI算法对项目公司各维度经营自动完成评分和预警，实现业务场景闭环管理。



1.指标自主报告

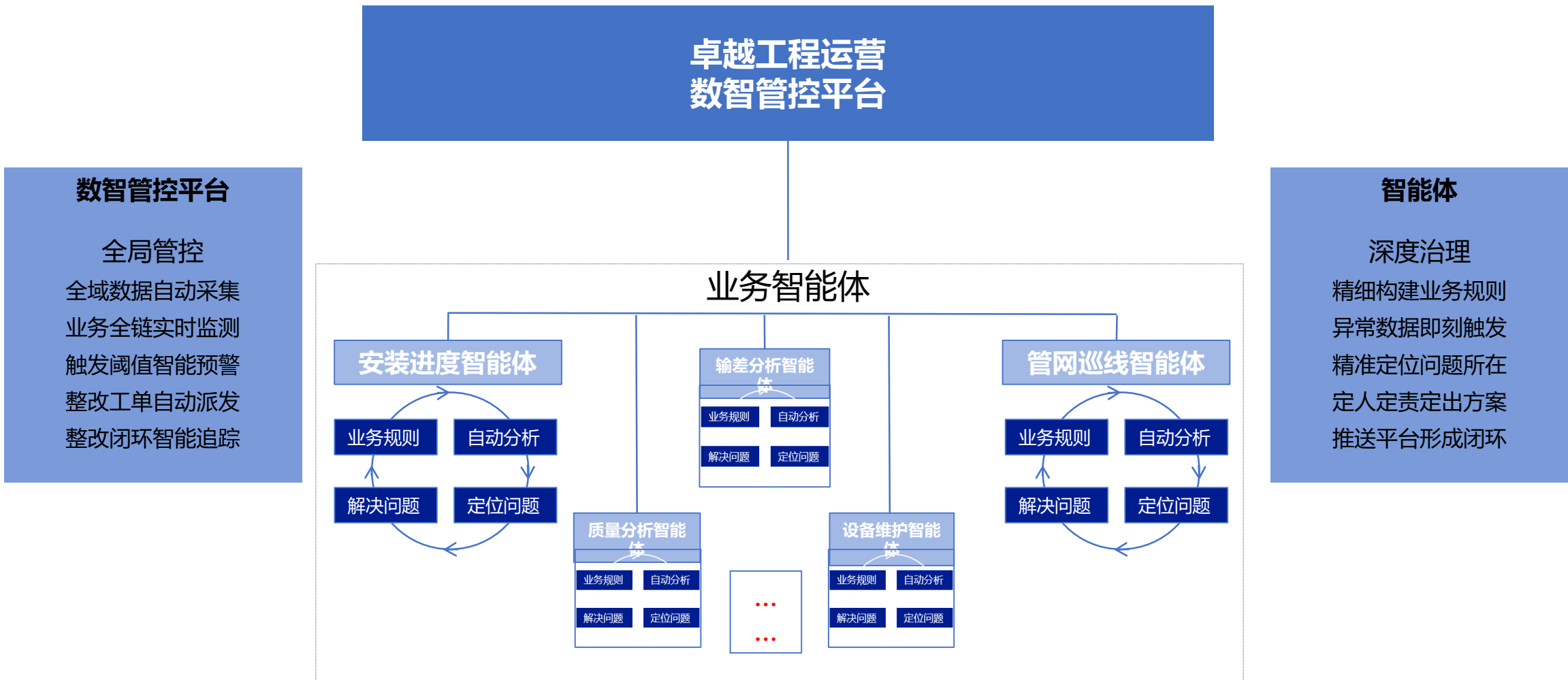


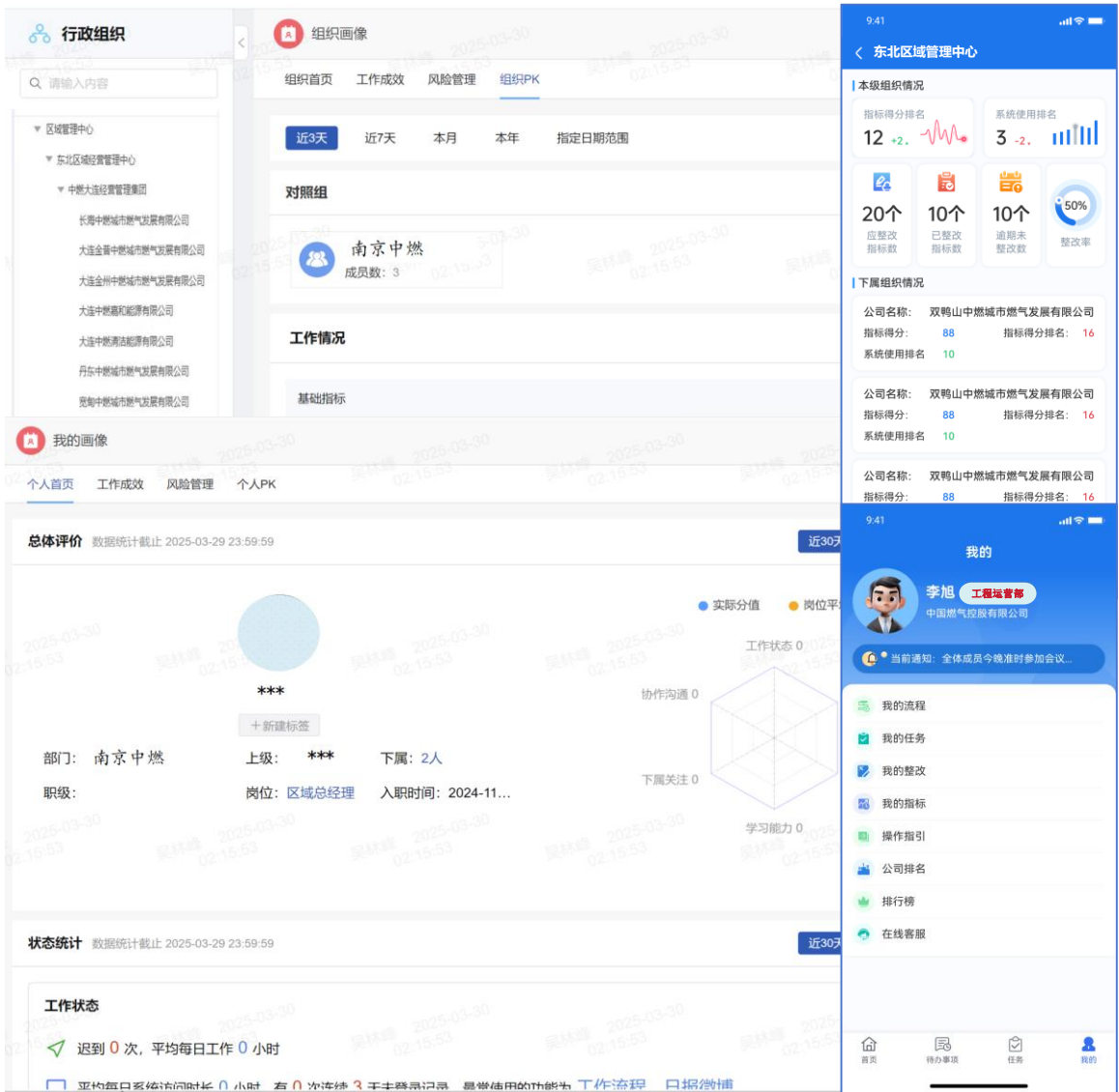
2.责任自动导航



3.体检动态分析







01

建立数字化组织画像

利用AI和大数据分析等方式建立组织数字画像。多指标维度分析数据质量状态、组织经营状况等信息。

利用AI输入风险评估报告，并自动向相关责任人发起风险预警。

利用组织PK模式，可以横向对比组织间差异分析原因

总部/区域--经管集团/项目公司--部门/班组

各级组织全覆盖

02

建立数字化员工画像

利用员工每日任务达成情况，建立员工个人画像。

业务条线领导可以穿透查看员工相关工作表现，包括历史工作情况。

员工可以快速掌握相关信息资讯，比如相关指标达标情况，从班组到集团各类排名查阅、处理任务完成情况。

各级人员全覆盖





- 1、创新建设了一套全面系统的卓越运营评价体系。
- 2、工程建设、运行维护、技术牵引和数智赋能四个维度设置219个客观的评价指标，综合衡量燃气企业运营管理水平。
- 3、评价指标穿透基层员工、业务主管、部门经理、分管副总、区域总监和总部责任人，指标绩效到人实现自驱优化。
- 4、系统取数率达到82.6%，最大程度避免了评价结果人为因素干扰，实现了评价的客观性、科学性和及时性。
- 5、内嵌大量业务智能体，实现了自动评分、预警提示和实时推送管理建议的功能。
- 6、各级组织和员工进行动态量化评价与数字画像，推送业务上存在问题，并提出优化建议。





感谢聆听，欢迎交流！

——• 拥 抱 变 革 创 新 发 展 精 益 求 精 •——