

胜利油田滨南采油厂构建采出液和水产品市场,促使管理区主动降低无效低效液量、油气集输管理中心主动提升水质

市场杠杆破解“水”难题

许庆勇

2020年,胜利油田滨南采油厂在原油产量比上年提升4万余吨的情况下,产液量却下降了2.2万立方米。同时,回注水水质达标率比上年提升0.3个百分点。

一升一降,成绩来之不易,得益于滨南采油厂的市场理念创新。他们根据实际生产情况,构建内部采出液和水产品市场,油气集输管理中心按质按量向管理区收取水处理费,促使各管理区主动降低无效低效液量、油气集输管理中心主动提升水质。

高含水开发,倒逼市场化运营解决“水”难题

经过53年的高效开发,滨南采油厂各油田都已进入高含水开发阶段,综合含水率逐渐上升,加之连年效益上产,产出的液量越来越多。同时,占比较大的稠油开发产生大量无效低效液量,靠稀油注水消化,而稀油单井产液量却较低,产液结

构存在矛盾。

此外,稀油也存在无效低效液量,热洗、掺水等工作产生一定无效液量,不仅增加了处理费用,还造成采出水系统长期满负荷运行,制约了提液提产,甚至存在不得不关停油压减液量的风险。

“注好水、注足水”是经营好稀油藏的前提。虽然油气集输管理中心平均回注水水质达标率超计划运行,但所辖采出水站在间歇性波动,一定程度上影响了开发效果。

以往,企业多靠生产指挥解决液量高位运行问题,压减哪个管理区的液量,也就意味着其产量受影响,往往“摁下葫芦起来瓢”,效果有限。

滨南采油厂党委书记朱红涛强调:“必须强化市场化运营理念,用市场杠杆破解难题。”

在优化产液结构、提升处理能力、探索采出水资源化利用途径的同时,从2019年起,滨南采油厂着力构建完善内部采出液和水产品市场,引导各管理区主动降低无效低效液量、油气集输管理中心主动提升水质。

阶梯收费,管理区主动优化产液结构

3月23日一早,采油管理六区油气开发主任师苗长波通报全区产液量,这已成为每天晨会的“必修课”。

苗长波时刻关注产液量,不光总液量,液量构成、有效液量、无效液量、高含水井等数据也都心中有数。“液量不仅反映原油生产形势,还事关管理区集输成本的高低。”苗长波说,“采油厂实行分阶梯收费办法,在稳产的前提下降低无效液量,省下的可是真金白银。”

多年来,管理区将井口采出液输送至油气集输管理中心,由联合站处理后将原油外输,并将处理合格的采出水回输至管理区用于注水。发生在油气集输中心的处理费用与管理区无关,不仅无法真实体现管理区的经营成果,而且导致管理区不太考虑产液量。

对此,滨南采油厂在各采油管理区和油气集输管理中心之间建立内部模拟市场,后者处理前者的产液,前者向其付费。

他们秉持“按量累进收费”原则,制定分阶梯液量收费办法,引导各管理区全力降低无效低效液量,力促采采平衡。

办法规定,各管理区月度配液计划以内的产液量,按照定额价格标准收费,超出计划以外的部分,按实际超出比例,实行阶梯收费。

2020年9月,采油管理六区液量超计划1292立方米,多支出了处理费用1.88万元。10月以来,在稳产的前提下,该区加大氮气泡沫调剖等措施力度,从源头降低稠油井周期含水,并严格控制高含水井液量,总液量连续3个月控制在计划以内,比计划低3158立方米。

通过液量阶梯收费,滨南采油厂日压减无效低效液量890立方米,采出水系统平稳运行,整体效益不断提升。

按质收费,油气集输管理中心千方百计提升水质

日前,经缜密试验,油气集输管理中心优化采出水药剂投加的位置、

数量和方式,使滨一外输悬浮固体含量由8毫克/升下降至5毫克/升以下,水质稳定达标。

千方百计提升水质,源于滨南采油厂搭建采出水内部市场交易平台,油气集输管理中心对输送给管理区的采出水,根据水质和水量收取处理费。

近年来,滨南采油厂将油气集输管理中心由成本单位转变为经营单位进行利润考核,实施内部市场运行。从2020年1月起,滨南采油厂明确处理价格,由油气集输管理中心对输送给管理区的采出水按质按量收费。回注水水质达标率达到100%,油气集输管理中心才能足额拿到采出水处理费。

为进一步提升水质,油气集输管理中心针对影响回注水水质达标率的主要因素,打出优化调整药剂、强化节点管理、优化工艺流程的组合拳,见到实实在在的效果。

一年来,滨南厂日有效注水量比上年增加2394立方米,回注水水质达标率比上升提升0.3个百分点。

人才市场助力员工二次就业

马兰兰

3月15日一大早,苏军辉就赶到石油工程建设公司河南油建防腐保温厂。厂里要进行管线防腐保温作业,作为安全员,他要做好现场安全教育、安全措施落实和直接作业安全管理工作。

几个月前,苏军辉还是一名门卫。今年,河南油建撤销门卫岗,将其纳入人力资源共享中心集中管理。划归共享中心后,苏军辉主动报名参加了公司安全管理能力提升培训班,取得HSSE培训证书。

有了敲门砖,他谋到了“新职业”,成功转岗到防腐保温厂,成了一名安全员。

像苏军辉一样,人力资源共享中心已经为各单位、项目部输出各类人才46人次。

2018年成立的人力资源共享中心,将离岗分流安置人员、“三定”富余人员、项目阶段性停待人员纳入统一管理范畴,建立内部人才市场,最大限度盘活人力资源存量。

这项工作具有一定难度。公司高度重视,主要领导定期督导,通过

分类分级管理,加强培训再教育,提升员工能力素质,帮助他们重新上岗实现“二次就业”。共享中心定期发放培训需求调查表,统计人员参培意向,及时组织相关人员进行业务培训、取证培训。

共享中心还对停待人员实行分级管理,根据个人上岗意愿和工作能力,清晰定位,提高盘活效率。同时,构建交流平台,成立基层单位“一把手”人力资源共享交流群,定期在群内发布人员基本信息和各单位用工需求信息,进行信息实时共享。今年已有6名员工转入项目一线。同时,针对基层单位后勤辅助类岗位需求,公司按照市场化原则明确岗位薪酬标准,提高基层单位用工积极性。

“当然,我们也有严格的考核机制。人才输出半年后,由输入单位对转岗人员进行考核评价,作为是否留用的依据。”公司人力资源部经理卢高勇解释说。

除此之外,公司深化三项制度改革,通过干部任职交流、单位间人员流动、机关项目“双向流动”等措施,加大人力资源盘活力度,2020年以来,累计完成各类人员流动234人次。

让员工成为全能操盘手

刘新圣

近日,齐鲁石化烯烃厂裂解车间迎来了一波交流团队,探讨“三定”改革和岗位整合经验。

2020年以来,裂解车间按照公司“三定”工作部署要求,深入开展岗位优化,岗位由58个减少至22个,精减率高达62%。

人员减少了,工作量却没有减少。对此,裂解车间积极推行“大工种、大岗位”。

“岗位整合前,我只负责裂解岗位,整合后,裂解、急冷、原料、加氢这些岗位,我都要负责。”班长秦昭明说,车间以前岗位分得比较细,现在几个岗位合并到一起,职责多了,责任也更重了。

科学的岗位设置,对岗位人员提出了更高的技能要求。

“员工有压力,是必然的,但这是我们必须要克服的问题。”裂解车间党支部书记赵利航介绍,车间通过多种形势多层次教育方式,激励大家在改革发展等各项工作,站排头、创一流、争第一。

内操系统化、外操区域化,是裂解车间定下的目标。

“在对标镇海等行业先进单位设置岗位的同时,车间通过培训、激励约束等机制,培养更多的一专多能、一岗多能的大岗位全流程员工。”车间主任冯丙坤说。

他们强化精准培训,依托各种学习平台开展班组小课堂、导师带徒、点题练兵等专项培训。学后必考、考后必奖惩。车间理论考试在公众号学习平台上进行,实操考试则采用现场抽答题卡,随机考试。

通过不断培训学习,员工的综合素质、现场操作水平有了非常大的提升,一年来,没有发生因管理缺失、操作不当、工作不到位引起的非计划停工。

在2020年全国乙烯装置操作工竞赛中,裂解车间的5名员工代表公司参赛,最终获得了2金、1银、2铜的好成绩。

岗位整合,为员工施展才能创造了更多的机会。冯丙坤说,车间将不断完善激励约束机制,让更多的人才涌现出来,持续优化岗位,提高工作效率。

周高利

3月初,重庆黄泥磅加油站迎来好消息。上个月,该站非油销售稳定上升,员工收入都有所增加。站长罗莎为员工加油鼓劲,希望大家再接再厉。

作为汽油万吨大站,黄泥磅加油站提枪率高、工作节奏快,可一直以来非油销售相对较弱,员工增收少。车间主任冯丙坤说。

他们强化精准培训,依托各种学习平台开展班组小课堂、导师带徒、点题练兵等专项培训。学后必考、考后必奖惩。车间理论考试在公众号学习平台上进行,实操考试则采用现场抽答题卡,随机考试。

通过不断培训学习,员工的综合素质、现场操作水平有了非常大的提升,一年来,没有发生因管理缺失、操作不当、工作不到位引起的非计划停工。

在2020年全国乙烯装置操作工竞赛中,裂解车间的5名员工代表公司参赛,最终获得了2金、1银、2铜的好成绩。

岗位整合,为员工施展才能创造了更多的机会。冯丙坤说,车间将不断完善激励约束机制,让更多的人才涌现出来,持续优化岗位,提高工作效率。

心有多大,舞台就有多大

近年来,面对资源接替不足、岗位人员富余等实际,该厂重组机构,推行员工岗位“双选”、“差异化”绩效管理等措施,激活了外闯创效“一池春水”。

一场改革下来,该厂层级机构压缩了68%,员工优化了60%,多渠道盘活外闯市场用工982人,初步形成了一定规模的外闯市场人才团队。

“市场那么大,不如去闯闯!”赵海宁原是该厂濮城输气管理区的一名输气工。他第一个报名到山东管道项目部工作,凭借

班组能手协作创收

非油品销售业绩好、本领强的加油站,发挥“传帮带”作用。针对新上线的“车和美汽车商城”,将业务能手胡春艳推荐至汽车销售组。

配强了班组,就要下硬任务。罗莎要求班组任务完成情况每周上墙比对。完不成任务的员工,她自己培训、陪同销售。

李梅是站里的老员工,以前对营销业务很排斥。了解情况后,罗莎就陪着她一起工作,鼓励她开口营销,直到完成销售任务。去年8月,李梅当月完成的非油品销售任务排名第一,增收2000余元。“以前难免抱怨,

现在我要感谢站长。”李梅笑着说。

作为汽车销售专员的胡春艳更是不负众望。今年1月,她带队售出汽车65辆,创收700余万元,创下月新高。

员工本就加油繁忙,怎样兼顾做好非油销售,又不让服务打折扣呢?加油班长易红梅想出了好办法。她在班组内部进行分工合作,相邻加油岛的加油员加油、营销分工配合。“谁都不吃亏,还能保证加油速度和服务质量。”易红梅说。

2020年,该站员工薪酬与去年相比增幅13.6%。

中原油田天然气产销厂着力提升人才质量,优化人力资源配置,提升外闯市场竞争力、创效力

靠技能转型 凭人才拓市

范永光

“又签订了一份‘大单’,28名外派员工已经到位。”近日,中原油田天然气产销厂天津LNG项目部经理徐晓东介绍,通过前期培训,员工会尽快适应新岗位。

年初,该厂顺利中标天津乙烯支线管道运行技术服务项目,这是该厂凭借过硬技术在同一区域第三次成功拓市。

近年来,面对资源接替不足、岗位人员富余等实际,该厂重组机构,推行员工岗位“双选”、“差异化”绩效管理等措施,激活了外闯创效“一池春水”。

一场改革下来,该厂层级机构压缩了68%,员工优化了60%,多渠道盘活外闯市场用工982人,初步形成了一定规模的外闯市场人才团队。

“市场那么大,不如去闯闯!”赵海宁原是该厂濮城输气管理区的一名输气工。他第一个报名到山东管道项目部工作,凭借

链条有多长,需求就有多旺

经过数年打拼,厂里的外部市场项目不断壮大、成熟,竟然出现了“用工荒”。“我们要开拓天然气产、供、储、销全产业链业务外部市场,必须多途径充实专业技术人才库。”厂长苏月瑞急切地说。

为满足天然气全产业链业务拓展的市场需求,该厂创新实施“三步两提升”培训法,全面加快通用型人才培养,着力打造高精尖专业人才团队,“一人多证、一人多岗、一岗多能”的技术人才辈出。同时,在外部人才引进上放大招、出实招,把外部优秀员工引进到厂里,让“短工”变身“长工”。

株洲巡线队队长黄海峰最初是应聘到胡广项目部株洲巡线队的一名巡线队员。他从一名普通员工干起,集中精力学业务、练本领、提技能,与老员工同台竞聘,最后被破格引进。

据统计,该厂共借聘储备外单位员工644人,通过借聘引进政策已协调调入87人,占借聘员工总数的14%,其中53名引进员工担任了外部市场项目班长。

挖潜增效无极限

赵春国

近日,笔者再次认真阅读了袁隆平团队在沙漠盐碱地种植海水稻试验取得成功的新闻。在沙漠中种植海水稻,难度可想而知。可袁隆平院士知难而进大胆创新,硬是把常识中的不可能变成了现实。

反复阅读后,不禁联想到很多企业重点推行的挖潜增效活动。伴随近年来低油价影响,很多创新措施早已实施,成本费用也一降再降,有的干部员工认为能想的办法都想了,该做的事情也做了,到现在挖潜空间非常有限,实在没有水分可挖了。

这种心情,可以理解。开源节流、降本增效本身就是一场艰巨而持久的攻坚战。可如果在意识上认定创新创效空间有限,无潜力可挖,那么行动上必然懈怠消极。面对挖潜创效的“种种不可能”,我们有必要向袁隆平院士学习,思想不设限,大胆创新。

首先要树立创新创效永无止境的思想观念,走出“空间有限难以作为”的误区,在意识深处破旧立新自我刀刃,坚定发展信心。其次要目光向外,除了在单位内部汇聚众智全员参与,还要善于学习引进国内外先进企业的优势长处,取长补短合作共赢。最后,要适应变化,充分利用信息化智能化物联网等新技术、新方法,敢于探索大胆实践,把有限的资源花在最能出效益的地方。由此,不断激发创效动能,汇聚创新势能,相信挖潜仍会大有作为。

石化语丝

把好物资采购监督关

侯小鹏

“根据成本分析,抽油机配件、潜油电泵配件等产品的价格和钢材价格相关度大于60%以上,按照钢材市场价格行情,对上述框架价格进行最高限价采购或协议调价,价格降幅还要适当调整。”3月22日晚,西北油田物资供应管理中心纪检专干刘猛和同事仍在探讨下一步的调价计划。

物资供应管理中心年均采购物资超过17000项,采购总额超过20亿元。为确保采购物资价格在合理区间,物资供应管理中心以市场价格管控为抓手,采取业务监督和纪委专职监督的“双保险”模式,研究物资行情不仅是采购人员的专长,也成为每个纪检人员的必修课。

“监督效果怎么样,关键要看能不能找到容易出问题的源头。”物资供应管理中心党委书记赵立虎常常这样说。

今年初,该中心按照业务管理工作内容,梳理出22项业务监察关键点,每个月开展价格分析,监察人员采用随机抽查的方式,从合同管理系统中导出月度合同运行简表,按照20%的比例抽查当月采购合同资料,结合价格管理系统和ERP系统,对疑义问题对比回避,建立价格预警机制,杜绝采购物资价格过高问题。

去年6月以来,该中心共排查采购数据13700多份,累计排查出异常采购价格3项。特别是油套管等大宗物资框架项下订单4笔,按照业务监督设置的调价机制,实时调整了3次采购单价,节约采购费用9300多万元。

一句话新闻

●吉林石油天然气业务系统正式上线运行

3月,吉林石油26座天然气子站、6座自有和代加工母站进销存业务数据已全部在ERP、零管、外采、物流系统稳定运行,并顺利完成2次月结,标志着吉林石油天然气业务系统正式上线运行,这也是销售企业首批试点建设上线运行天然气业务系统。下一步,吉林石油将对试点情况进行总结,不断优化提升系统功能,为兄弟单位推广建设提供经验。