

奋进新征程
建功新时代

牢记嘱托 再立新功 再创佳绩 学习贯彻二十大精神

江汉油田深入实施人才强企、创新驱动战略,强化引才聚才,实行多元培养

“引培用”并进 激发人才创新活力

徐兵 卞星 刘猛 刘文锦

12月8日,在拖12斜-1井作业施工中,江汉油田采服中心应用“电缆+快速修井作业技术”,较常规作业节约时间27%。该项目由采服中心、工程院、江汉采油厂的7名技术专家联合攻关,目前已应用29井次,平均提高作业时效30%。这是该油田跨单位、跨领域集合优秀技术人才联合攻关的一个缩影。

近年来,江汉油田深入实施人才强企、创新驱动战略,强化引才聚才、实行多元培养,打造良好环境,引进在站博士后18人、高校毕业生767人、成熟人才42人,荣获国家科技进步一等奖1项、省部级以上科技奖91项,获国家发明专利授权103项,人才创新活力持续激发。

平台引才,提升科研创新实力

江汉油田聚焦油气勘探开发需要,以平台引才聚才,坚持战略部署到哪里、人才队伍就布局到哪里,科技创

新到哪里、引才聚才就跟进到哪里。精心打造博士后科研工作站,2016年以来,引进18名博士后进站,7人扎根油田。该站是湖北省内首个第一次参评就被评为全国优秀等级的博士后科研工作站。

“现在,油田勘探开发对象由常规模向非常规转变,页岩油气开发已经形成了引才聚才的主阵地。”集团公司高级专家张柏桥说,“油田通过开放式科研引才,在推动非常规油气开发的同时,也培养了一批一流科研人才。”

涪陵页岩气田开发之初,面对国内无成熟理论和成熟经验借鉴、技术装备被国外垄断的实际情况,江汉油田依托院士专家工作站、博士后科研工作站平台,采取“揭榜挂帅”方式,深化与国内7名院士、13个专家团队合作,开展前瞻性、理论性、基础性研究,跨学科、大协同联合创新攻关,突破了一系列页岩气开发技术瓶颈。

“从合作攻关到自立更生再到创

新创造,我们用10年时间实现了从零起步到跨越发展,培养了自己的高层次创新人才队伍。”江汉油田副总地质师、页岩气开发领域首席专家刘尧文见证了涪陵页岩气田十年引才攻关、创新发展的全历程。

多元培养,打通人才成长通道

今年初,江汉油田组织成立跨专业团队,开展涪陵页岩气田低效井治理。工程院青年科技人员孙志扬主动请缨,带着科研团队来到涪陵大山深处攻关,截至11月底,治理低效井69口。

青年是油田人才力量的源头活水。江汉油田推行科技人才一体化集中管理,公开招聘、聘转科研人员191人,纳入研究院、工程院多元化集中培养,通过建立专家导师制、承担高层次课题攻关、参与技能竞赛、实行技术人员与生产现场人员双向交流等多元化培养方式,让青年人才成长之路越走越宽。

“导师带徒结对、各类高层次技能

竞赛,提高了我们的专业技能水平。”研究院青年科技人员姜宇玲,与郑爱维、陈学辉等院领导专家结成师徒,开展页岩气建模数模一体化技术攻关,在油田第三届“工匠杯”比赛中获得一等奖。

一线是人才成长最好的老师。该油田以“千名干部下基层”实践锻炼为抓手,推进管理人员并轨培养、轮岗交流、挂职锻炼,1000多名机关干部重新“回炉”跟班顶岗,在抓生产、保安全、促发展中发挥作用。当前,油田各类人才队伍梯次培养链条日趋完备,一支高素质专业化人才队伍正在快速增长。

联盟攻关,激发创新创效活力

打造人才建设高地,关键是搭建人才作用发挥平台。

围绕数字化智能化油田建设,江汉油田积极构建科研体系,组建跨专业、跨单位科研团队,实行“大兵团”联合作战。打破厂院壁垒、专业壁垒,整合油田采油气领域专家资源,实现跨

单位联合、跨领域合作,走出了一条联盟攻关的创新之路。

目前,江汉油田已组建科研专家团队41个,瞄准科研前沿、基础研究,聚焦生产急需、技术瓶颈,开展课题联合攻关。采油气工程技术专家联盟集中124名专家和技术骨干,承担精细化瘦身、蓄能体积压裂、“增压+”复合开采等29个新技术试验课题。20个课题已现场推广应用,创效2000多万元。

技能人才是基层一线创新创效主体。江汉油田坚持务实创新,集聚高技能人才,开展联合攻关,着力打造集技术创新、素质提升、成果研发、推广应用于一体的新阵地。

2021年10月组建成立的张义铁创新联盟,先后完成技术创新成果47项,提出增产增效措施20余条,为企业降本增效1000多万元。“我们技术工人的根要扎在生产一线,作用要发挥在解决现场难题上,立足岗位为企业创新创效。”中华技能大奖获得者、集团公司技能大师张义铁说。

人才培养 需要多管齐下

牧牛

《中国石化报》12月8日报道,经公司中原测控公司解释研究中心坚持“导师带徒+多元化培训+实战化竞赛”机制,加强人才培养,促进技术全能型、复合型人才脱颖而出。这一实践启示我们:人才培养需要多管齐下。

培训途径上多管齐下。企业高质量发展需要的人才类型很多,作为生产经营单位,不可能具备所有专业的师资力量。如果总是局限于内部培养,可能导致关键技术人才短缺问题始终得不到解决。这就要以开放的姿态进行人才培养,通过校企合作、企地合作、企企合作等多种方式,补上专业师资不足的短板。

培训形式上多管齐下。企业连续性生产,不可能经常组织员工进行大规模脱产培训。如何保证生产经营与人才培养两不误、两促进?通过导师带徒、创新工作室等方式进行培养是行之有效的方法——把实践当课堂、现场当学校,学习工作化、工作学习化,在创新实践中积累经验、增强本领。还可以通过业务竞赛、技能比武及“揭榜挂帅”等平台,把员工的才能展示出来,有利于大家相互学习、取长补短,激发“我要学习、我要成才”的内动力。

培训内容上多管齐下。每个人的学习能力、学习需求有差异,“一锅烩”可能造成想学的学不到、不想学的反复炒冷饭,降低了员工的学习兴趣。为此,可以通过研发专业学习题库、开展在线学习等方式,让员工根据自己的需要选择学习专题,真正做到学为所用。



天津石化 数字档案馆通过认证

本报讯 近日,天津石化数字档案馆从天津市百余家企业中脱颖而出,顺利通过天津市档案局测评组现场测评,成为第5家完成评估认证的单位。

数字档案馆建设是天津市“十四五”档案发展规划的重要内容,对于推动全市档案信息化整体水平提升具有重要作用。自今年5月,天津石化被确定为天津市重点培养单位以来,该公司信息档案管理中心高度重视,成立工作组,对照指标要素逐条确认完成情况,定期召开对接会,协调解决问题。本次测评包括基础设施建设、应用系统建设、数字档案资源建设、保障体系建设、工作亮点等5个方面。

天津石化信息档案管理中心将以此次评估认证为契机,以测评专家提出的完善意见为抓手,推进完善档案系统与各业务系统接口建设,加速档案信息化建设进程,更好地为公司生产经营各项客户服务。

(边俊杰 魏晓宇)



“专家英雄榜”掀起创新热潮

中原油田勘探开发研究院深入实施“揭榜挂帅”“大兵团”作战机制,构建“主研+主战+服务保障”一体化管理模式,开设“专家英雄榜”,定期开展“杰出专家”评比,让专家“登台亮相”、加速成长,掀起了科研人员创新创效热潮,为增储上产提供智力支撑。图为专家带领创新攻关团队开展页岩气技术攻关。
全江 摄

长城润滑油杯
新闻摄影竞赛



为提升一线员工职业素养,近日,贵阳云岩石油开展面对面教学培训。他们制定日常巡检路线图,带领加油站员工开展风险隐患排查,进行“手指口述”操作实操培训、事故案例分享。图为专家为加油站员工讲解加油机维护保养方法。
熊齐扬 摄

雷凤

川维化工检验计量中心分析检验业务涉及生产经营的各个环节,是出厂物资和安全工作的第一道闸门,也是出厂产品的最后一道关卡。为维护企业品牌、以质量保证信誉,该中心对不同阶段员工实施分层培养,让员工在服务中提升工作自豪感,并依托创新工作室搭建成长平台,打造了一支“心中有标准”的质量鉴定师队伍。

分层培养会“找碴儿”的鉴定师

“分析人员用数据说话,从取样的准备、取样的过程的规范操作到实验室分析、报出数据,都体现了流程化、标准化。师傅们精益求精,给了我很多启发。”入职刚一年的新员工梅倩说。

该中心针对不同人群制定多元化培训方案。对新人职员工,按培训地图,注重操作的标准化和流程化培训;对青年员工,以岗位轮训、项目带训、

培养“心中有标准”的质量鉴定师

在服务中提升员工工作自豪感

作为服务企业安全生产的专业中心,因服务性强,部分员工看不到说不清分析检验的价值。该中心加大宣传力度,让分析检验人参与大修,应急演练中的真实工作状态被看见;同时,在各运行部新品生产、节能降耗、隐患排查中,该中心积极配合,及时准确地为工艺提供数据,让员工进一步看到工作价值,增强了自豪感和责任感。

从事分析工作10余年,已是产品组副组长的叶莎莎说:“作为一名分析人员,要心中有标、眼里有尺。甲醇产品分析是产品组每天的必修课,水混溶性试验分析项目是出口甲醇产品中较为重要的指标之一。只有以眼为尺,在产品中‘找碴儿’,当好产品质量的鉴定师,才能把好产品出口的最后一道关卡。”

依托创新工作室搭建成长平台

“每个分析人员就是各自工作领域的鉴定师,要对报出的每一个

汽注入井与采出井间形成无效循环,导致油井含水上升,产油量下降,井温高达200摄氏度,油井封堵难度极大,常规封窜措施效果不明显。

河南油田工程院获知这一市场信息后,提出采用高强度纳米堵剂封堵汽窜通道的技术解决方案。经半年攻关试验,他们研制耐高温外加剂,使高强度纳米堵剂的性能能够满足井底高温使用要求。采用高强度纳米堵剂封堵后,汽窜通道成功封堵,截至目前,

运用此技术累计在该油田实施三口井。

去年以来,河南油田工程院先后在辽河油田欢喜岭采油厂、兴隆台采油厂和高升采油厂共实施封堵,堵漏措施7口井,措施后试压和增油量均达到或超过了甲方验收标准,得到甲方认可。

下一步,河南油田工程院将持续优化完善自主核心技术,拓展外部石油市场,为打响河南油田技术品牌作贡献。

数据负责,对异常或是大幅度变动数据不停地自检、复检,确保数据的准确性,炼就一双火眼金睛,做一个有品质的鉴定师。”集团公司技能大师罗莉说。

该中心依托罗莉劳模创新工作室,以“党员+骨干”的方式,围绕分析方法优化、技术质量更新等组建分析检验技术质量攻关小组。在为企业安全环保、新装置开车、工艺调优和产品质量把好关、服好务的同时,搭建起质量鉴定师快速成长成才的平台。

1998年初中技校毕业的张模英,从进入中心开始,就选择扎根式成长,一路从初级工成长为技师。在张模英第二次高级技师考试失败时,有同事劝她放弃,她说:“在学习理论知识的同时,参与项目进行大量的实际操作;遇到困惑,就请教有经验的老师傅和技术人员,再把相关知识要点理解内化。当一个难题被攻克时,觉得能用自己的知识和技能为生产服务很有意义,很有价值。”

沧州炼化 举办青年论文竞赛

本报讯 “沧州炼化基于精益管理平台,实现了国家法律法规及标准、集团公司制度、分公司管理制度及管理文件,以及岗位职责和监督检查的横向贯通和动态管理。”12月6日,在沧州炼化第二届青年论文竞赛决赛上,企管法律部基础管理岗李博的课题论文《多体系融合的探究与实践》荣获一等奖。

沧州炼化强化青年人才培养,实施青年精神素养提升工程,针对青年员工制订“晨曦初露”“旭日喷薄”“红日升腾”等系列计划,助力青年员工快速成长成才。开展青年论文竞赛是沧州炼化为青年员工搭建的成长平台,每两年举办一次。此次青年论文竞赛共征集论文99篇,内容主题紧密结合公司高质量发展要求,涵盖绿色环保、技术改革、节能减排、企业管理等方面。

经各单位内部评选、半决赛层层选拔,9名青年员工在决赛中登台亮相,结合各自工作实际,以“讲评展示+现场答辩”的形式,宣讲阐释论文创新成果。评委综合参赛选手的论文内容、材料质量、发布效果、应变能力和研究难度等多方面因素打分,并进行相应点评和指导。

沧州炼化以体系融合、制度优化、体系管理为抓手,配套开发了精益管理平台。李博的课题论文《多体系融合的探究与实践》,从公司多体系融合角度出发,就如何强化体系思维、增强全员体系管理意识,将体系管理工具、方法融入公司各项业务,切实做到了为基层减负,提升了体系审核高效性、监测统一性,体系管理效能凸显。

(张婷)