

学习贯彻二十大 实施高质量发展行动 加快建设世界一流

昔日,160多人,产值3000多万元;如今,50多人,产值突破1个亿。华东石油工程公司江苏固井项目部五年蝶变的秘诀是什么?他们给出的答案是,打出一套改革机制、转变观念、对标先进的组合拳

“改”出队伍战斗力

蒋如高

新春伊始,走进位于江苏真武镇的华东石油工程公司江苏固井项目部基地,几辆固井车发出欢快的轰鸣声,一群身穿红工服的员工正忙着上井。“兔年到了,我们更要大展宏‘兔’、团结奋进,取得更佳成绩!”江苏固井项目部经理徐杨信心满满。

江苏固井项目部一度是被挂牌的“亏损大户”。5年来,这个项目部刀刀向内,打出一套改革机制、转变观念、对标先进的组合拳,通过持续不断地瘦身、健体、强基,爆发出惊人的战斗力,2022年一举跃升为苏北地区的“亿元固井项目部”。不仅进一步巩固了江苏油田、华东油气市场,还开拓了淮北盐矿、金坛储气库等5个新业务,一跃成为苏北地区的固井“领头羊”。

向自己开刀

江苏项目部成立于5年前,其时,人多活儿少,机制不活,干部员工168名,年产值只有3400万元。

人往哪里去,钱从哪里来?时刻困扰着原领导班子。经过一番痛定思痛,他们决心自我革命。在政策的支持下,项目部打出一套组合拳,开始了“瘦身行动”。

项目部大刀阔斧推行改革,不断通过内部退养“减一批”、撤销小机关“转一批”、支援兄弟单位“走一批”,一年接着一年干,终于把人数控制在理想范围。

其间,项目部建立选聘制度优化人员配置,既留住了关键人才,又关爱了困难群体。跨过50岁“杠杠”的固井技师闫伟,被项目部返聘,如今成了公司业务竞赛的固井专业评委;陈某,因患有呼吸系统疾病,项目部特意为他安排了更适合的干混仪器操作岗,解决了他的工作难题。

向“闲人”说不

单位怎样获得大发展?员工如何过上好日子?项目部班子深知:瘦身只是一种手段,开源才是走出困境的良药。

2020年初,走马上任的项目部经

理徐杨,把目光盯在绩效杠杆上,通过改革薪酬分配,鼓励“一人多岗、多劳多得”,有效激发了队伍活力。

之前,项目上人多,驾驶员卢炜炜每次上井,总喜欢带上一把吉他。“因为岗位是司机,觉得自己也干不了别的”。于是,在等待返程的时间里,别人忙着固井,他却坐在车里弹吉他。改革后,他不仅要开车,还要下灰,只能在工余弹吉他了。但他发现,“一下现场,还长了不少本领”。如今,卢炜炜已经成长为固井分队队长,2022年还当选了公司劳模。

像卢炜炜这样“一人多岗、一专多能”的员工,不在少数。徐杨介绍,项目部有八成员身兼双岗或三岗。“挣钱发工资、创效发奖金”已成为干部员工的共识。

向先进看齐

“一个单位,或者个人,总是要有点精神的。”徐杨感慨。自从有了“面包”,一段时间里,部分干部员工滋生了“躺平”思想。

对此,项目部班子决定从改变习

惯、转变观念入手,在队伍里掀起一场“对标先进”的大讨论。他们对照油服行业的先进指标找差距、补短板、定举措,组织技术人员到胜利固井取经,开展苏北页岩油技术攻关等,不断激发队伍战斗力。

2022年7月初,项目部承揽集团公司首批“示范井工程”花页1-1HF

井施工。他们严格执行甲方指令,悉心请教技术专家,优选高效洗油冲洗液,一举刷新江苏油田页岩油水平井的4项固井施工纪录。

改革只有进行时,没有完成时。意气风发的江苏固井项目部“弄潮儿”,正在用勤劳的双手,创造属于自己的“至美生活”。

采访手记:

今年的江苏格外冷。但在华东石油工程公司江苏固井项目部基地,火热的作业场面、员工昂扬的精神状态,深深地感染了我。

我知道,他们,只是一群普通的创业者,但正在用创新理念和实际行动,诠释奋斗者的价值。

曾几何时,作为“亏损大户”,项目部的每个人都面临着残酷的选择。不在寒冬中死亡,就在寒冬

中爆发。

面对严峻的市场形势,坐在家中等,效益不会不请自来。江苏固井项目部深知,面对困局的唯一出路,就是自己的日子自己过,自己的梦自己圆。

改革,不是万全之策,但一定是必由之路。自我革命,重塑形象,才能证明自己;不养闲人,不养懒人,共同奋斗,才能共同富裕;对标先进,不断成长,追求进步,才能超越自我。

零下22摄氏度下的“趁热打铁”

王鹏

1月16日9时许,冰天雪地的戈壁上刚有一丝霞光,西北油田采油三厂采油管理一区运行组长杨锋,就接到8-3计转站值班人员急促的电话:“一体化分水装置斜管流程上阀门穿孔了!”

该站的就地分水工程是八区提液增效、节能降耗的保障。杨锋立刻向一区副总监张庆汇报,紧急制定整改方案:运行组安排施工队伍,设备组准备工具阀门,技术组安排关井计划。

10时40分,大家分头赶到现场,由于准备及时、指挥到位、行动果断,13时20分,更换阀门完毕,系统恢复正常运行。

就在准备收工时,张庆果断地说:“保温层已打开,我们干脆来个‘趁热打铁’,给8-4计转站一体化分水装置管线加上三道隔离阀门,这样就能实现8-1、8-2站来液与8-4站来液分开,异常时互不影响。”

张总话一出口,大家纷纷点头赞

同。只要是事关生产安全、提速提效的事,没有人犹豫和退缩。

20时许,戈壁已被夜幕笼罩。气温降至零下22摄氏度。钢铁碰撞的叮叮当当打破夜晚的沉静。

“来!拉开,要铺平整”张庆和安全监护刘继军伸展并截开一卷黑色防渗膜。

排液需要等待很久。他们挖好长长的渠沟,再小心翼翼铺好防渗膜,然后把管子里流出的液体引流过去,又一铲一铲清理完管下的淤泥,以防防火隐患。

飞溅的火花在白雪的映衬下璀璨夺目,就像过年的烟花一样,似乎也给寒冷增加了一点温度。

焊接好法兰、加好隔离阀门,系统正常运行时,已是次日1时了!

“张总啊,您这‘趁热打铁’好,真把咱们锻造成‘铁人’了……”

“是啊,哈哈……”

说话声、笑声伴着雪地上“咯吱咯吱”的脚步声,就像一支动听的交响乐,响彻大漠戈壁。



近日气温骤降,石家庄炼化不断优化操作、调整参数,增加巡检频次,严防防冻凝漏项,实现了安全平稳生产。春节期间,企业加工原油11.3万吨,出厂产品11.9万吨。图为常减压装置操作人员在调整生产。

姜军林 摄 王叶敏 文



慰问品

送关爱到井场

1月22日一大早,中原石油工程工会人员来到23储气库10号钻井平台,慰问钻井一公司70228钻井队一线干部员工,把关爱送到现场,确保新年开好局、起好步,实现开门红。图为工会人员为钻井队员工送上慰问品。本报记者 胡庆明 摄 蒋晨峰 文

长城润滑油杯 新闻摄影竞赛

氢气成为工业园内的“香饽饽”

谢江 黄虹霞 张金凤

“你好,氢。现在工业园区的氢气用量:菲利华公司每小时3200立方米,益和公司每小时3000立方米。”1月12日,在江汉盐化工氯碱运行部氯氢处理中控室,值班电话铃声响起,氯氢处理岗刘荣拿起电话,汇报氢气外输情况。

“你好,氢。是我们岗位接电话时自报家门的叫法。”刘荣解释。

江汉盐化工是江汉油田利用地下盐卤资源兴建的综合性化工企业。“氢气

在建厂时年产量只有几百吨,除了一小部分压缩进钢瓶外销,大部分则被直接排空。”刘荣回忆。

近年来,江汉盐化工拓展氢气、氯气等产品销路,延伸盐化工产业链,和湖北省潜江市市政府共同招商引资多家化工企业,成立江汉盐化工产业园。如今,氢气变成工业园内的“香饽饽”。

加强氢气处理装置状态监测,定期巡检、精心操作,严格工艺参数控制,确保装置处于良好的运行状态,实现氢气生产安全平稳高效运行,成

为氯氢处理岗工作的一部分。“我们每小时巡检一次。冬季温度比较低,氢气管线含水,容易结冰,要及时进行排放。”刘荣背起事故应急包,走出中控室开始巡检。

“这边就是益和公司,是我们用氢的一个用户,现在正在进行扩产装置安装。”巡检路上,刘荣指了指远处。

2022年,江汉盐化工累计产氢气5389吨,比上年增长8%,创历史新高。氢气纯度达到99.95%,按照国家标准为优质品级。这也吸引了越来越多的企业入驻工业园区。

查总是摊开一堆文件夹,摆放大半个桌子。有个队员提出,要是将各类台账梳理汇总在一起,岂不省事?

经过大家分析和讨论,我们整理出3类合订本,内容包括班前班后会、井控安全提示、应急预案、日检、周检、月检、消防防空台账、视频回放、手机上交记录,等等。简明清晰,不漏项目,不仅受到队员们的好评,还在轮台项目部其他录井队得到推广,成为西北油田同行借鉴学习的“范本”。

这些年,通过“文武兵法”,我带领HB-LJ044队晋级为甲级队,受到西北油田表彰,被评为工程技术市场“金牌作业队”,被西北油田塔河项目监督部树为“标杆录井队”。带队施工的TH123118井被西北油田采油二厂评为“优质工程”。

此次心理测评采用线上测评的方式,职工仅需5到8分钟就可完成全部测评。测评主要受压力承受力、人际关系、多元人格量表等10个方面进行多维度的综合评判调查。测评结束后,测评小组的工作人员对数据进行分析,分类制定并实施心理健康方案。下一步,该项目部将继续开展常态化谈心谈话、心理素质拓展和心理健康辅导等活动,促进职工身心健康健康发展。

班组长有话说

我用“文武兵法”带出了标杆录井队

朱冠一/口述 单旭泽 赵瑞刚/整理

我是经纬公司华北测控公司轮台项目部的一名录井队长,在录井行业干了28个春秋。

2007年,我开始挑起录井队长的大担。15年来,我在带领录井小队施工的过程中,逐渐摸索出一套“文武兵法”,让录井队这个最基层的“班组细胞”活起来。如今,队里的8名员工在生活上兄弟,工作中战友,技术上是切磋的伙伴。

其实,刚当队长那阵,我的心里特没底,怕自己干不好,怕工作出纰漏。我不断磨炼技艺,练就管理硬功,把兵家的“文武”之道用到班组管理中。文是以“人”为中心,以调动员工主观能动性为目的;武则以“事”为中心,以实现队伍工作目标为目的。

“文”,抓住了兄弟们的心

我带的录井队里,最年长的员工54岁,最小的才19岁。如何把来自五湖四海、年龄悬殊、性格不同的队员拧成一股绳?我就是靠着和风细雨式的“文”,抓住了兄弟们的心。

一支录井队,一般有七八个兄弟,我们吃住都在井场,短则3个月,长则一年,比和亲人相处的时间还长。我们就是相亲相爱的一家人。

我的工作日志里,有每名员工的生日、家庭情况、特长和喜好。我把同事当成自己的兄弟姐妹,用真情关爱、民主管理来凝聚人心。

2022年8月,我带着HB-LJ055录井队坚守油区施工,123天封控隔

离中带着队员开展在线学习、模拟考试、应知应会答题、现场训练、文体比赛等系列活动,做到施工标准不降、工作节奏不变。

“武”,体现担当和干劲

录井工作,全靠和风细雨式的“文”,还远远不够。到现场,得有雷厉风行的“武”,有解决问题的智慧,才能体现一名录井队长的担当和干劲。

最恶劣的天气、最棘手的工作、最辛苦的活儿,我率先顶上;无论白天还是深夜,无论突发情况还是工程异常,我都是随叫随到。我始终相信,只有队长不怕苦、不怕累、不畏难,队员们才会一起勇往直前,才能造就一支优秀的录井队。

2022年秋天,我带队施工TH123136井。10月31日1时55分,钻至井深6293.9米时,井上突发溢流。我们当机立断,及时发出预警,通知司钻关井,套压高达26.2兆帕。由于预报及时、处置迅速,钻井工程及时关井、一次压井成功,受到西北油田监督中心通报表扬。

“三个臭皮匠,顶个诸葛亮”

善于倾听、接受意见、博采众长,是班组管理的法宝。兄弟们工作之余七嘴八舌的意见和讨论,都成为我管理工作中的一个个妙计。

西北市场的安全台账种类较多。现场监督、井控、安全环保督察大队检查项目各有侧重点。每次检

强将手下 应多出强兵

唐宗礼

班组长是企业生产一线的强将,除了抓好生产组织、成本控制、安全环保、节能降耗、班组建设等工作,培养人才也是其重要职责之一。

常言道,“强将手下无弱兵”。然而,有些班组长习惯于事无巨细、亲力亲为,由此导致自己忙而班员闲,班员缺乏学习、锻炼的机会,天长日久,最终造成“强将手下无强兵”的结果。

实践是最好的课堂。一个人的成长进步,离不开立足岗位实践历练。只有多接烫手山芋、常做热锅上的蚂蚁,在急难险重任务中摔打锤炼,才能学到知识、积累经验、开阔眼界、提升技能。如果班组长总是大包大揽,班员就会逐渐养成惰性和依赖性,遇事懒得动脑动手,必然难成强兵。

班组长要懂得放手,把挑战性工作、难啃的硬骨头分派给班员去完成,促使其学中干、干中学,在实践中经风雨、见世面、增本领。

放手让班员探索和实践,不是撒手不管、放任自流,自己充当局外人、旁观者,而是要既放手又不撒手,因人而异强化培训、指导,及时纠正班员工作中的偏差,以不厌其烦、诲人不倦的耐心,着力打牢班员的业务技能基础。

班员在实践中遇到困难时,要主动施以援手,在并肩作战中帮助其攻克难关,促使其在解决问题中实现技术技能的提升突破。

要注重挖掘班员成长进步的闪光点,及时表扬、充分肯定,不断增强班员学习进取、成长成才的信心。



中原油田 职工勇救坠落少年

汪作庆

近日,中原油田普光气田天然气净化厂55岁职工全秀国,奋不顾身勇救高处坠落少年的感人事迹在该油田迅速传播开来。大家听后无不交口称赞:“全师傅真是好样的。他的善举挽救了一个孩子,更挽救了一个家庭!”

事情发生在大年初一11时30分左右。当时,全师傅开车路过中国石化物资保障部达州库附近,听到一群孩子大声呼救。全师傅朝着声音的方向看去,发现前方约10米高的陡坡上悬挂着一个小男孩。

“救人要紧!”全师傅来不及多想,飞身跑到边坡下。就在他张开双臂的一刹那,男孩手里紧抓的一节树枝瞬间折断,连人带树枝一起砸向全师傅的怀抱。全师傅从边坡下接到男孩时,由于冲击力过大,抱着孩子重重摔倒在地,两个胳膊都肿了。

遇险男孩姓鲍,上小学二年级,在玩捉迷藏游戏时,跑向边坡的绿化带中。由于速度太快,加上坡地青草湿滑,直接冲出了绿化带的灌木丛,在快要跌落边坡时,慌乱中抓住了一根枯树枝。“我们当时都吓傻了,只顾使劲喊救命,幸亏那位叔叔救得及时。”一起玩耍的小朋友说道。

全师傅说,那天小男孩被救后,额头还被断树枝戳破了。全师傅就打开随身携带的急救包,取出创可贴为孩子包扎好。

“这个急救包是咱们普光分公司统一发放的,我平时都随时携带,突发情况能应急。”全师傅呵呵一笑说。

“心理年检” 护航职工心理健康

刘焕荣 肖辉昌

“职工朋友们,你完成心理年检了吗?”近日,在胜利油田油藏动态监测中心临盘监测项目部,职工们听到了这一新鲜事。“我们常作身体检查,心理年检到底是什么呢?”有职工不禁问道。“心理年检其实和体检一样,目的是及时发现心理问题、预防意外的发生,确保健康和平安。”该项目部工会主席李德宏回答。

关爱职工身心健康是油藏动态监测中心临盘监测项目部工会贯彻落实“我为群众办实事”实践活动要求,提升企业管理水平的重要举措之一。近期,该项目部工会开展了年度全员心理测评,旨在帮助员工精确了解职工的心理健康状况,引导广大职工科学提升心理健康自我调适能力,进一步提升职工心理健康水平。

此次心理测评采用线上测评的方式,职工仅需5到8分钟就可完成全部测评。测评主要受压力承受力、人际关系、多元人格量表等10个方面进行多维度的综合评判调查。测评结束后,测评小组的工作人员对数据进行分析,分类制定并实施心理健康方案。下一步,该项目部将继续开展常态化谈心谈话、心理素质拓展和心理健康辅导等活动,促进职工身心健康健康发展。