

学习贯彻二十大精神 实施高质量发展行动 加快建设世界一流企业

编者按:为贯彻落实集团公司加快建设世界一流企业、加强“三基”工作部署,国内上游推动“三基”工作与专业管理有机结合,开展第十届“五项劳动竞赛”。“五项劳动竞赛”的主要内容为“比贡献、比效益、比安全、比水平、比作风”,各单位争先锋、创一流,涌现出了一批先进典型,为国内上游高质量发展打下坚实基础。本版特推出专题,邀请获得“先锋采油气厂”和“红旗采油气厂”称号的代表单位作典型经验交流。

强“三基”创一流 夯实上游高质量发展根基

先锋采油气厂

胜利油田孤岛采油厂:打造老油田精益管理新样板

原俊 李超君

采收率达到44.5%、55年累计生产原油2亿多吨,被评为“全国先进基层党组织”,获得“全国五一劳动奖状”,多次获得集团公司“先锋采油厂”称号……

这份闪亮的成绩单,是胜利油田孤岛采油厂把“三基”工作与生产经营同频共振的生动实践。近年来,该厂在老油田效益开发中做到严、细、实,激发了基层战斗力,促进了老油田规模效益稳产。

抓岗位责任制落实
带动“三基”工作上水平

7月30日深夜两点,在孤岛采油厂南渤海76侧1井场,2022年度“岗位明星”崔新安正在现场监督洗井。崔新安是采油厂17年来选树的574名“岗位明星”中的一员。

“岗位明星”评选结果与激励性年金、劳模推选、选拔任用等挂钩,是孤岛采油厂一直抓实岗位责任制落实、培育员工岗位责任心的真实写照。

该厂将“三基”工作作为基层队伍竞赛的主要内容,从规章制度、优化流程、细化标准入手,推动岗位责

任制落实落地。他们以“三基本”“三册”和QHSE管理体系融合落实为重点,将管理区需要执行的75项制度173个标准191项操作规程,梳理简化分解到20个岗位,形成一体化岗位工作清单,让员工“一单在手、规范全有”。开展基层岗位信息建设,推进内外操管控智能化,现场管理可视化、电子巡检标准化、资料台账信息化,以信息化手段强化岗位责任制刚性执行。

他们还加强岗位责任心培育和养成,采取晨会集中学习、制作口袋书、岗位制度抽考等措施,推进管理制度、工作标准入脑入心。涌现出全国技术能手唐守忠、集团公司采油气专业业务竞赛金奖获得者杨航宇等一大批岗位标兵,采油厂高级技师、技师、高级工占比提升到61%。

抓精益生产管理
夯实老油田效益开发基础

在孤岛采油厂,精益生产管理是各单位效益开发的“基本操作”。

精益用能管理,生产用能方式从“刚性”向“柔性”转变,让一切生产都可调控。今年3月,以垦西油田为试点,构建注水、调参、调频“三位一体”柔性生产模式,避峰填

孤岛采油厂更换无线温压一体变送器模拟技能鉴定现场。
李超君 摄

谷,日增绿电使用量1500千瓦时,日节电2185千瓦时。

精益生产管理,实行“一井一策”。该厂对高产量、高躺井风险、高管理风险三类重点井,采取班站抓生产设备设施巡检、生产指挥中心抓生产参数实时监控的内外操一体化管理,“少停井、不停井”“异常井处置不过夜”成为一线班站员工的管理标准。全厂采油时率和

过精细掺水优化管理,掺水量较去年同期下降6.6万立方米,联合站掺水耗电下降8.4万千瓦时。

抓油藏经营管理
提升老油田创效能力

历经50多年开发的孤岛油田,地下状况日益复杂、稳产难度不断加大,老油田创效能力如何提升?

该厂领导班子达成共识,要聚焦油藏经营,构建高质量发展管理体系,推动老油田长期规模效益稳产。

围绕油藏经营价值最大化,该厂搭建“油藏单元经营目标管理”竞赛平台,科研所与管理区专业技术人员组成油藏单元承包小组,加大绩效奖励力度,充分激发员工创效动力。

该厂打破“稠油必须热采”思维禁锢,确定“重构注采井网、温和注水补能、适时转化学驱、全过程冷采降黏引效”的稠油转型开发技术路线,推动4300万吨稠油储量转化学驱开发,减少高成本热采转周投入5800万元,累计增油28万吨,自然递减率降低4.8个百分点。

老油田高效开发释放出新活力。2022年,该厂上产4.4万吨,实现逆势增长。

赛出高质量发展新活力

黄予剑

近日,中国石化表彰了国内上游第十届“五项劳动竞赛”工作中表现突出的集体和个人。通过搭建竞赛平台,各单位夯“三基”、固根本,形成百舸争流、奋起争先的生动局面,全员工作热情被有效激发,各项工作不断迈上新台阶。

在全面推进高质量发展、建设世界一流企业的新征程上,需要我们扛稳新使命新任务,增强争先意识,持之以恒抓基层、打基础、强管理,充分激活内在动力,以高质量劳动竞赛推进企业高质量发展。

唯有强基固本,方能行稳致远。开展高质量劳动竞赛,要坚持与时俱进,准确把握新要求、规范工作流程、完善工作体系、提高工作标准、提升全员素质,焕发“三基”工作不竭的生命力。要以安全管理强化年行动为主线,发扬“严细实”作风,不断总结经验,持续强化责任落实和制度执行,把各项规章制度真正落实到基层。要坚持系统观念,牢固树立全生命周期管理意识,强化全过程管控、全流程监督、全要素覆盖,切实提升管理的有效性,为企业高质量发展筑牢基石。

面对新征程新任务,要把劳动竞赛与业务管理协同推进,充分发挥先进典型的示范引领作用,引导和激励更多单位对标对表、加压前行,比出高质量,赛出新活力,不断开创高质量发展新局面,为保障国家能源安全再立新功再创佳绩。



红旗采油气厂代表单位

胜利油田新春公司:

提升信息化管理水平

新春公司负责胜利油田新疆探区的油气勘探开发及生产销售任务,管理油井1200余口。两年来,该公司围绕发挥油公司体制机制优势,深入开展“五项劳动竞赛”,全面推进“三基”,促进了储量产量稳步提升,公司经营业绩持续攀升。在“新厂新模式”基础上,组建勘探、开发、钻完井、采油工程四大专业部门,做强勘探开发核心业务,同步优化114项业务流程。强化信息化支撑,实现了油水井生产智能控制、站库运行自动巡检、生产管理实时监控、决策指挥智能推送。公司主力油区信息化覆盖率100%,12座增压站、接转站、注水站,以及1040口油水井均实现无人值守,相较传统模式减少用工52%。

西北油田采油四厂:

探索新区新模式

该厂管辖的顺北油气田,2022年8月被命名为集团公司“深地一号”工程。该厂持续深化油公司建设,以“五比”为主线,强基固本、力争排头,扎实开展“五项劳动竞赛”。本届竞赛期间,完成油气当量419万吨,率先在国内上游实现全口径用工“百人百万吨”目标。探索新区新模式,深入推进信息化条件下劳动组织方式与生产运行模式变革,2022年组织管理效能跃居国内上游采油厂综合排名第一。面对世界少有、国内仅有的超深勘探缝洞型油气藏,构建高效开发体系,凝练出“沙漠荒志向不荒、风沙大决心更大”的顺北精神,以组织优势凝聚发展力量,当好增储上产排头兵。

西南油气分公司采气三厂:

推进基层标准化建设

该厂聚焦提效能、增活力,实施信息化条件下基层单位标准化建设,配套“五比五创”措施,以“五项劳动竞赛”推动生产经营指标持续提升。在组织机构、岗位设置、业务流程、操作规程、采气现场五个方面实现标准化管理,本届竞赛考核指标实现“三增两降”,其中人均利润、产量、管井数同比分别增长87.9%、86.7%和53.9%;吨油完全成本、管理费分摊降低20.1%、36.7%,组织管理效能综合排名国内上游采气厂第一。

江苏油田采油一厂:

抓实“三级”竞赛

面对资源接替、老区稳产、成本控减、队伍活力等困难与挑战,该厂构建厂级、班站、岗位三级竞赛体系。他们成立增储稳产等5类15个项目组,建立“项目+竞赛”激励机制,创新开展“星级班站”评比和价值积分管理等,充分点燃员工创新创效热情。建立“集中指挥、无人值守、少人巡检、专业维修”高效生产运行体系,实现生产运行由层级式指挥向内外操一体化运行转变。一系列举措推动复杂小断块老油田高质量二次创业,实现了核心指标的“U型反转”,解决了老油田发展深层次问题,本届竞赛期间组织管理效能位居国内上游采油厂前5名。

先锋采油气厂

江汉油田坪北经理部:树立致密油藏效益开发标杆

本报记者 黄予剑 通讯员 陈刚

特低渗、低压、低产油藏,单井平均日产0.58吨……位于陕西延安黄土高原腹地的坪北油田,被地质专家比作“磨刀石里找石油”。

作为中国石化和中国石油首次合作开发油田,近兩年来,江汉油田坪北经理部以“五项劳动竞赛”为抓手,对标国内先进企业,创新管理推动老油田低成本开发,今年第四次获得集团公司“先锋采油厂”称号。

科研大兵团”强化技术支持作用

7月25日,江汉油田工程院专家邓明坚从武汉赶到坪北,顾不上歇息,马上与坪北经理部、研究院坪北开发所人员一道,研究如何提升压裂措施效果。

坪北油田致密油藏经过20多年开发,已进入单井低产、采油速度和采出程度“双低”,含水快速上升的开发阶段。“油区面积仅64平方千米,受资源禀赋和地域条件限制,效益稳产压力不断加大。”坪北经理部副经理寇三平表示。

科技是第一生产力。2021年7月,江汉油田按照构建“科研大兵团”体系的思路,在坪北开展科技

人才一体化改革试点,将坪北经理部从事油藏地质、工程工艺研究岗位的37名专业技术人员,对口划转至本部位于武汉的研究院、工程院。

“人虽然还在坪北工作,但是隶属关系变了。”该经理部企业管理专家李明伟介绍,坪北油田远离城市、环境艰苦,新举措畅通了技术人员流动渠道。同时,两院选派专家驻扎现场,与经理部一道,开展集智攻关,推动科研与生产更紧密结合。近两年,坪北油田自然递减率从8.25%降为7.75%。

“ABC”对标提升现场管理水平

在采油管理二区中控室,过去在采油平台值守的彭小红,现在担任监控班副班长,每天通过视频监控“千里眼”,数据分析“智多星”,实时掌握生产情况,及时发现异常问题。

坪北油田现有1100多口油水井,分布在152个采油平台。近年来,随着信息化建设不断深入,生产运行模式从“一人一平台、驻站值守”向“视频监控+集中监护”转变。

“目前坪北油田无人值守平台占比已经达到78%。”李明伟介绍,采油平台是基层管理水平最直接

坪北经理部员工通过信息化平台远程监控采油生产运行情况。
宋国梁 摄

的体现,如何确保无人值守以后,现场管理水平不下滑,是他们面临的新挑战。

2021年以来,经理部结合“五项劳动竞赛”,创新开展采油平台ABC分类管理,实施动态考核,奖优罚劣。除了岗位责任制检查,他们还将考核与日常视频监控、每周安全督查、专项检查情况挂钩,避免基层单位临时打突击。

“目前坪北油田无人值守平台占比已经达到78%。”李明伟介绍,采油平台是基层管理水平最直接

的体现,如何确保无人值守以后,现场管理水平不下滑,是他们面临的新挑战。

申报样板平台,奖励额度更高,激励大家好上加好,现场管理始终保持不松劲。”李明伟介绍,目前A类平台占比31%,每年平台升级率10%以上。通过精细化管理,坪北油田检泵周期达到1900天,免修期1089天,人均管井数在国内上游采油厂中排名第二。

“揭榜挂帅”激发全员创效热情

“这套加热炉温度自动控制系统

可以自动控制火力大小,防风节能,员工用过以后都赞不绝口,基层都催着我们去安装。”7月28日,在坪北经理部“刘正国创新工作室”,技师团队负责人刘正国介绍了最新的创新成果。

信息化建设,正在推动采油管理模式发生深刻变革。“现在点开生产运行指挥系统,每一口油井的工图每半个小时就会自动更新一次,便于管理人员对比分析。”刘正国说,随着越来越多的人工操作被信息化替代,他们现在的革新攻关方向主要围绕信息化建设过程中出现的新情况新问题。

坪北经理部以“刘正国创新工作室”为龙头,以“揭榜挂帅”活动为载体,根据一线生产实际需求,让基层“下单”,工作室“接单”,同时为成果转化开辟绿色通道,对于在生产实践中推广应用效果较好的成果,给予相关人员二次奖励,激发全员创新创效热情。

近两年来,工作室成员从过去的几个人增加到近30人,形成创新成果35项,推广应用12项,累计创效300多万元。前不久,“刘正国创新工作室”被命名为“中国石化示范性职工创新工作室”。