

牢记嘱托 感恩奋进 创新发展 打造一流

在黄河南岸合作开发区块,中原石油工程转岗员工勤奋躬耕,书写人生新篇

采油站来了群“钻井汉”

本报记者 张松才
通讯员 杨程程 吴春贵

黄河南岸豫鲁交界处的三春集区块,是中原石油工程与中原油田合作开发的难动用油藏。开发这个区块的是春8采油站。

昔日,春8采油站是由中原油田管理的。2021年底,站里的员工换成了清一色的钻井工。

近年来,由于国内油气勘探工作量减少,中原石油工程主动压减了钻井队,部分员工成为富余人员,其中,包含部分年龄偏大的钻井工。中原石油工程以人为本,盘活人力资源,将一些富余员工妥善转入合作开发区块,助力他们开启崭新人生。

“一棵树”长成“一片林”

48岁的柳德明在井队干了18年,曾担任过场地工、井架工、司钻、机械工长。

2021年底,他作为首批转岗员工来到三春集,从“钻井大拿”变成“采油小白”,急得嘴上都长了泡。

“我能叫钻机服服帖帖打井,就一定能让抽油机老老实实在抽油!”柳

德明横下一条心,学!

采油厂的师傅只留下一个月,教转岗员工学习采油技能。柳德明发了疯一样拼命学习——他放弃倒休,寸步不离跟着师傅巡井、查站,缠着师傅问这问那。一本100多页的笔记本被他记得满满的,3本采油工技能培训教材被他翻得卷起毛边儿。

一个月后,柳德明熟练掌握了抽油机操作、巡检、维护技能,还把采油站工艺流程、油水管道、油区道路、井场油水分离装置摸了个底儿透。

接着,柳德明一连考取原油押运、电工、压力容器操作证。眼下,他正在备考吊装指挥操作证。

去年8月,柳德明被任命为副站长。

“我这大半辈子经历了三个春天——如果说参加工作是第一春,在井队成长是第二春,转到三春集干采油,就是第三春!”柳德明爽朗地笑道。

繁花春满园,群生则锦绣。

2022年,40岁的孔维刚因疫情阻拦不能返回沙特钻井队,转岗来到三春集。柳德明瞅着小孔是个好苗子,就手把手悉心传授。2023年,小孔在中原石油工程油气开发公司采

油工技能比赛中夺得第一名。

目前,柳德明已培养出11名高徒。“春8采油站就是一个肥沃的苗圃。”中原石油工程油气开发公司经理袁根群说,“截至目前,已有40多名钻井工在那里成长为熟练的采油工,成为刘庄、卫四、宁东等合作开发区块的生产骨干。”

心如发烫的“井保姆”

5月15日23时,月色如练,50岁的采油工崔小军到黄河南滩巡井。

老崔目光如炬,抽油机上15个检查点,一个也不放过。

老崔曾任钻井队平台副经理。去年12月,他来到三春集,吃住在黄河堤旁,照看滩里滩外的5口油水井。他白天巡4趟,晚上巡两趟。

春17-7侧1井位于黄河南滩,是口宝贝井。老崔夜里特意加巡一趟。不太忙的时候,老崔就跟这口井拉拉家常。

“巡井人只有对油井‘知冷知热’,油井才能‘身强体壮’,多产油。”在春17-7侧1井井场,老崔告诉记者。

4月4日下午,春17-7侧1井例行洗井后,一切如常。第二天清晨5

时,老崔来到井场,发现抽油机跳闸了。他重新开机,抽油机启动不了。

“我估计是洗井后从井壁掉下的蜡块混到了原油里,导致原油黏度提高,抽油泵在井中被蜡卡住了。”老崔赶紧向站领导报告。

站领导火速赶来,他们跟老崔的判断一致,便立即安排热洗解卡作业。寒风中,老崔守在井场4个小时,配合作业人员向井中匀速注入15吨70摄氏度的热水。听着降黏后的产出液“哗啦啦”地流入井场多功能储罐,美滋滋的老崔这才想起还没吃早饭呢!

春8采油站17名员工都是细心如发的“井保姆”。

4月9日,在春9-39井井场,53岁的采油工桂军忙着保养抽油机尾轴。保养完尾轴,他仔细检查一番,发现“驴头”与游梁连接的耳板裂开一道一拃长的细缝!

“耳板继续开裂,极有可能断开、坠落,砸毁井口装置。”桂军很是担心。

他立即向采油站领导报告,站领导及时安排人员补焊耳板。

铁军精神永不丢

5月14日6时,采油工柳晏军巡

胜利油田“一线生产难题揭榜挂帅”活动,筛选出15个油田级生产难题,吸引了150个创新团队打擂

英雄不问出处 谁有本事谁揭榜

庞世乾 赵莹

5月15日,胜利油田首席技师、东辛采油厂营一采油管理区采油工张建国和他的创新团队成员在专家指导下,又一次对创新攻关项目的图纸进行优化完善。

张建国团队的创新攻关项目是关于油井井口在线含水率检测不准确、检测装置价格高的难题。半个月前,在胜利油田2024年度“一线生产难题揭榜挂帅”大会上,张建国成功揭榜,挂帅攻关,“实在是不容易,十多个团队盯上了这个难题”。

在这次大会上,胜利油田拿出前期征集筛选出的15个油田级生产难题进行揭榜挂帅,吸引25家生产单位11个行业的150个员工创新团队前来打擂揭榜。

经过一天的激烈角逐,专家评委从方案的创新性、可行性、安全性、效益性4个维度进行综合评审,来自东辛采油厂、油气井下作业中心、油藏动态监测中心等单位的14个创新团队成功揭榜。张建国创新团队的方案因更加注重现场实践、方案针对性和可操作性强,从中脱颖而出,一举拿下了两个难题。

事实上,这15个难题也是从百余难题中筛选出来的。去年12月8日,胜利油田启动2024年度一线生产难题征集工作,按照“一线员工出题、基层业务部门点题、油田业务部门命题”的方式,在全油田范围内广泛征集,共征集到候选油田级一线生产难题115个。

3月22日,胜利油田组织专家对这115个生产难题逐一审核论证,最终确定15个难题为油田级一线生产难题。由此,征集到232个创新创意方案,1254人参加揭榜,难题创新创意方案征集数、员工参

与揭榜人数均创历史新高。

“英雄不问出处,谁有本事谁揭榜。”胜利油田工会副主席杨金友介绍,为解决过去员工创新中存在的选题不精准、支撑保障力度不够、重复创新低效创新等问题,同时也为充分发挥员工在创新体系中的重要作用,进一步激发员工创新活力,胜利油田自2020年开始开展“一线生产难题揭榜挂帅”活动,每年一次。

“一线生产难题揭榜挂帅”活动开展以来,胜利油田逐步构建起以“难题征集、审核立项、张榜招标、揭榜挂帅、资金支持、专家指导、创新攻关、验收评审、转化推广”为闭环的创新工作机制,实现员工登上舞台、创新成果有激励、人才成长有通道。

4年来,胜利油田及各直属单位先后征集一线生产难题6621个,903个立项难题被532个创新团队揭榜,带动8000多名员工参与,累计投入创新资金3700多万元用于成果研发和转化,转化推广成果4890多套,50项成果获得省部级以上奖励。

胜利油田每年分层开展员工创新成果、合理化建议、技术创新能手评选激励表彰,将员工创新工作业绩作为评选油田首席技师、技能大师等高层次人才的重要依据,同时加大创新成果激励力度,并给予激励性年金奖励。

据悉,除了常态化开展“一线生产难题揭榜挂帅”活动,胜利油田还依托基础条件好、领军水平高的工作室,建立了5个区域联盟,握指成拳解决创新力量分散问题;建立了6个专业联盟,强强联合打造行业创新攻关高地。目前,创新联盟组织联合攻关课题96项,常态化下基层解决难题近900个,推动员工创新由“独创”向“联创”发展。



上海石化碳纤维事业部持续强化新员工专业技能培训,为员工量身定制培训带教计划和培训方案,并通过实操带教、不定期抽问和定期测评等形式,帮助新员工提升技能水平,快速适应岗位要求。图为5月18日,在实操带教老师的指导下,纤维部新员工进行现场技术问答。王雪飞摄



一路“油”你共“耕”希望

5月17日,浙江温州石油举办了“一路‘油’你共‘耕’希望”大型公益活动。活动现场邀请了温州市星乐儿童成长中心的自闭症儿童及家长近百人参加。志愿者和孩子们一起做游戏,还送上了爱的礼物。图为活动现场,志愿者为孩子们分发玩具。傅奕佳摄



“健康小屋”呵护员工健康

谢江 陈爽

“来,帮我测下血压。”
“我想测下血糖。”

5月16日,江汉油田水电分公司综合服务中心物资供应班班组会结束后,员工纷纷来到中心“健康小屋”,利用会后的片刻休息时间为自己的健康“加油”。

为进一步增强员工健康意识,呵护员工健康,水电分公司将“健康小屋”作为“我为群众办实事”的行动项

目,在综合服务中心办公楼专门开辟了一间办公室,添置了血压血糖检测仪、按摩椅、颈部按摩器、腰部按摩器等,并配备了创可贴、云南白药、碘伏等常用药品。同时,还配备上百册健康书籍,让员工随时了解健康知识。

为发挥好“健康小屋”的功能,该中心工会指定专人负责小屋的管理,并建立健康重点关注人员“一人一策”表,定期组织员工测血压血糖,为员工站好健康“前哨岗”。此外,每周的班组例会还增加了健康

知识的内容,不断提升员工的健康综合素质。

“以前没有‘健康小屋’的时候,我都要去社区门诊测血压,来回要花一个多小时,现在上班业余时间就可以测个血压,给大家带来了很大的便利。”中心副主任于泓高兴地说。

“在‘健康小屋’,我学到了不少平衡膳食的知识,现在做饭荤素、主食搭配更科学,身体更棒了,工作劲头也更足了。”司机班班长范文军说。

坚持以人为本 推动健康企业建设

马晓奎

近日,催化剂上海分公司入选国家健康企业建设优秀案例,是上海市入选的5家企业之一,也是集团公司入选的8家企业之一。

催化剂上海分公司是集科研成果转化、生产组织优化、产品技术服务为一体的基本有机原料催化剂专业制造商、供应商和服务商。

近年来,催化剂上海分公司坚持以人为本的管理理念,将企业文化与健康企业建设有机结合,不断提升广大员工的获得感、幸福感和安全感。公司以实施“健康中国”战略为重要遵循和行动指南,结合精细化管理行业特点,通过改善自然环境、无烟环境、工作环境、人文环境等推动企业绿色发展,保障员工身心健康。他们建立起EAP健康之

家、母婴室、阅览室、青年之家等专属阵地,改造员工倒班楼、浴室和食堂等设施,积极宣传“大健康理念”,常态化开展职业病防治专题培训,定期组织开展预防性健康体检及职业健康体检,并建立员工健康档案,对健康高风险人员干预率达100%,设立体检报告和心理健康咨询服务点,为员工纾解压力、缓解焦虑情绪。公司工会大力开展各类文体活动及“夏送清凉”“冬送温暖”慰问帮扶活动,丰富员工业余文化生活,用心传递“娘家人”的温暖与关怀,凝聚员工奋进合力。

该公司漕泾基地采用新技术新设备,大幅减少了车间工作环境的粉尘含量,金山基地着力提升员工工作环境的安全系数。他们大力实施员工BMI(身体质量指数)管控、食堂“轻饮食餐”等举措,常态化开展“我

为员工办实事”实践活动。企业健康水平数据明显优化,职业禁忌人数由2022年的7人锐减至今年的1人,高风险人数从33人减少至15人,员工的健康指数大幅提升。

一直以来,催化剂公司组织下属各单位不断推进健康企业建设管理体系完善等工作,在此之前,长岭分公司获评2023年湖南省健康企业称号。催化剂公司自上而下以实际行动赋能员工健康生活,将健康企业建设作为推动“牢记嘱托、感恩奋进,创新发展、打造一流”主题行动的重要抓手,为坚定不移走好高质量发展之路注入强劲动力。



“三强化”夯实 班组现场管理根基

岳晓杰

作为企业最基本的组成单元,班组是企业生产力和创造力的最终落脚点,是企业管理的基石。班组现场管理水平的高低,直接关系到企业的整体运营效率和竞争力。因此,加强班组建设,夯实现场管理根基,是推动企业高质量发展的必由之路。

强化班组现场管理意识。现场管理不仅仅是实现生产标准化的过程,更是一个综合性的系统工程,涵盖了现场工作安排、调控、监督检查及突发情况处理等各个方面。班组需要将管理焦点从单一的职能管理转向流程管理,坚持前道控制、后道监督,确保现场管理的每一个环节达到预定的标准和要求。

强化班组现场管理基础。完善各项规章制度、管理办法和工作条例是加强现场管理的基础。企业应从制定、完善、执行和考核四个方面入手,建立健全各类基础管理台账及工序奖惩考核办法,使现场管理工作逐步走向规范化、制度化。同时,要对现场相关制度进行定期清理和修订,确保制度的时效性和适用性,形成统一、高效的管理制度体系。

强化作业的过程控制。针对现场管理全天候、全时段的特点,企业需成立专项检查工作组,深入生产一线进行日常检查,不定期抽查和跟踪追查。对重点项、难点问题,关键工序要实行重点监控,确保施工过程的每一环节都符合质量要求。同时,要层层落实管理责任,开展班组间、岗位间的自检、互检活动,从而规范班组的操作行为,提高现场管理水平。

石化语丝

胜利石油工程 完成首次大平台水检

本报讯 5月13日,胜利石油工程海洋钻井公司新胜利二号平台水检代替坞检,通过了中国船级社和美国船级社的检验。此次水检,在该公司大型钻井平台尚属首次,节省成本600万元。

按《海上移动平台入级规范》规定,钻井平台船壳涉及桩腿、桩靴等重要结构无损检测及通风、消防、救生等设施检验,每5年进行两次。因多涉及水下部分检验,钻井平台船壳通常采用坞修方式进行。为保障增储上产需要,该公司与中国船级社、水检厂家多次沟通,制定了水检方案。平台提前制作清淤装置,做好功能测试;针对桩腿淤泥厚、喷射慢问题,不断改进冲淤泥方案,改装喷射工具、调整喷射位置、调节压力和流量,加快了清淤速度。他们边拖航、边集中进行桩靴冲泥作业,尽可能减少潜水员的清泥工作量,为水下检验和录像创造条件、节省时间,不到7天就完成了水检工作,比坞检节约20天,还省去了远距离拖航等大额费用。(王为 乔俊福)

南京工程惠州美孚乙烯项目 开展防暑救援应急演练

本报讯 近日,广东气温持续攀升,南京工程惠州美孚乙烯项目部的员工正经受“烤”验。为强化员工防中暑急救的意识,提升项目部防暑救援应急响应能力,5月11日,该项目部在芳烃抽提装置开展防暑救援应急演练。

此次演练模拟了一名作业人员长时间处于高温作业环境,中暑后晕倒的场景。演练分为突发人员中暑事故报警、抢救中暑人员、现场秩序维护、善后分析等多个环节,参与人员严格按照预案要求,各司其职,各尽其责,达到了预期效果。(程志莹 王军)

路人突发疾病 员工伸出援手

伍海龙

“感谢您的及时帮助,现在我女儿的身体已经好多了,如果不是因为您及时,后果不堪设想。”5月15日,在湖南永州石油湘永路加油站,陈先生连声道谢。

4月30日18时,陈先生冲进加油站请求帮助。原来,陈先生的女儿在路上因癫痫发作昏迷。他一时之间慌了神,抱起女儿来到加油站,希望得到帮助。

加油员屈燕华听到呼救声后,立马放下油枪跑上前,配合陈先生接住手中的女孩,让女孩平躺在空气流通的地方,并提议由她陪同照顾女孩,让陈先生赶紧开车把女孩送去医院。在路上,屈燕华用随身衣物擦拭女孩口中吐出的污物,避免堵塞呼吸道,并不停喊话和拍打,防止女孩失去意识。因抢救及时,女孩成功脱离危险。