

牢记嘱托 感恩奋进 创新发展 打造一流

青岛炼化全面实施人才强企战略,不断完善人才发展机制,为企业高质量发展蓄势赋能

“生聚理用”激活一池春水

本报记者 刘强

6月6日,青岛炼化举办创新工作室学习班,20余名青工与公司技术专家同频共振,瞄准炼油技术科技前沿,碰撞智慧火花。这是青岛炼化全面实施人才强企战略、加大青年技术人才培养力度的举措之一。

功以才成,业由才广。多年来,青岛炼化把人才工作放在企业发展的重要位置,构建完善“生聚理用”(生才有道、聚才有力、理才有方、用才有效)人才发展机制,激活了人才的一池春水。当前,公司上下创业士气明显提振,形成了有激情、在状态、勇作为、敢担当的干事氛围,为企业高质量发展蓄势赋能。

生才有道:推行梯次培养模式,强化年轻干部培育

“来,小孙,你来摸一摸这个。还有小张,你也来试试。”这是青岛炼化炼油三部班前培训课上的常态化景象。青岛炼化首席技师、炼油三部主任技师喻波在班组的日常培训中,牢固树立贴近实际的理念,积极推进学

习型班组建设。“摸一摸,碰一碰,装置就被你掌控”,是喻波挂在嘴边的口头禅。

喻波为青工制订个性化培养计划,有效促进队伍技能水平提升。多年来,喻波带的徒弟中有3人取得技师资格,3人取得高级工资格,2人取得工程师资格并走上管理岗位。“我们通过师带徒,让青工在实践中快速成长。”青岛炼化党委组织部人力资源专家徐君琪说。

青岛炼化探索推行领军型人才、高层次技术人才和青年英才梯次培养模式,根据不同层次、不同类别人才特点,建立广覆盖、多层次、开放式的人才培养体系。培养技术型人才的同时,公司也在强化年轻干部的培养和选拔。他们致力于打造高素质的专业化干部队伍,以实绩实干为导向,通过贯通任职、轮岗历练、党政交流、交叉任职等多种方式,不断增强干部的综合素养和履职能力。

聚才有力:实施“揭榜挂帅”,对外广发英雄帖

实施“揭榜挂帅”,对外广发英雄

帖,是青岛炼化的聚才“法宝”。聚焦高质量发展,公司优化队伍结构,围绕新能源、新材料等多个新建项目,以需为导向、靶向引才,及时调整急需紧缺专业人才引进对象范围。近年来,公司先后面向系统内招录成熟人才30多人,并从系统外企业招录成熟人才20余人。

公司还定期举办“揭榜挂帅”暨青年科技创新大赛活动,围绕炼油新工艺、化工新材料、设备长周期运行等领域的关键核心技术,面向全体青工“张榜”。

“通过参与重大科技项目,我有机会和聚丙烯专业顶尖专家沟通交流,受益匪浅。”炼油二部工艺工程师陈秉正是该活动的“揭榜”者。他坦言,这种压担子的培养方式让自己成长得更快。2023年,陈秉正领衔的“低电耗聚丙烯的标签用BOPP镀铝膜料开发”项目团队完成了相关产品科研开发,市场推广反响良好。

除此之外,为畅通人才来源渠道,青岛炼化每年还在中国石油大学、华东理工大学等多家“双一流”高校开展重点宣讲,招贤纳士。

理才有方:完善人才评价体系,拓宽人才发展通道

青岛炼化打造“三支队伍”(管理、专业技术、技能操作)上下畅通、左右贯通、并行成长的发展通道,将人才发展的“独木桥”变为“阳光大道”。

炼油一部副经理潘玉涛原是一名基层生产调度员,对炼油工艺有着浓厚的兴趣和扎实的专业知识。得益于公司提供的“三支队伍”发展通道,潘玉涛在多个领域得到锻炼,不仅专业水平有所提升,而且管理能力和组织协调力也得到增强。

“感谢公司的人才评价激励机制,让我的能力被充分认可。”通过职位公开竞聘,潘玉涛凭借出色的专业能力和管理能力,成功晋升炼油一部副经理。

为精准有效育才,青岛炼化完善人才评价体系,充分调动人才的积极性和创造性;构建运行工程师、专业工程师、主任工程师三级基层专业技术人员层级晋升制度,常态化组织开展职位公开竞聘,建好人才选拔“蓄水池”。

用才有效:搭建平台,发挥创新联合体攻关优势

“我感到非常幸运,36岁时参与制定了《石脑油中微量含氧化合物含量的测定气相色谱法》行业标准,得到国家部委的认可。如今,还有了自己的创新工作室,可以带着化工分析团队进行技术攻关。”山东省最美青工、青岛炼化检验计量中心班长、主任技师孙续说。

青岛炼化积极搭建人才作用发挥平台,成立专家工作室、劳模工作室、技师工作室,组织跨系统、跨单位、跨专业的创新团队,发挥创新联合体攻关优势,增强瓶颈技术攻关能力;针对装置生产难题,推进技术与技能融合,不断释放各类人才创新创造活力,促进生产效率提升。

目前,公司与青岛康普锐斯合作研发的全国首套高压纯氢用2000标准立方米/小时液驱氢气压缩机组,成功填补我国相关领域空白。公司积极开发90号沥青、丙丁共聚等新产品,研发的功能性膜料、医用无纺布通过欧洲无纺布联盟认证,有效促进产品向价值链高端迈进。

给予爱发明的员工技能外的专业知识培训

黄旭敏

当前,企业针对一线员工的培训大致可分为两类。一类是立足岗位实际开展的全员参与的岗位知识、操作技能类培训;另一类是缺什么补什么的订单式培训,有针对性地补短板。这两类培训形式搭配,是快速提高全员素质、增强操作技能的有效“打开方式”。

然而,一部分爱琢磨、肯钻研的员工潜在的培训需求没能引起足够重视。这些员工在熟悉设备、了解岗位的基础上,经常会有一些小发明、小革新,不但提高了工作效率,还能为企业带来可观的经济效益。

因此,建议对这些员工给予岗位技能外的专业知识培训,或者在技术人员进行专业知识培训时,适当地对这部分员工“开放”,让他们学习自己感兴趣的内容,与专业技术人员多交流,丰富自身的知识储备,从而提升小发明、小创造的技术含金量。

除此之外,还要想办法为爱发明的员工打开一扇门,鼓励他们参与同岗位相关的技术攻关项目,凭借其对岗位、对设备的超高熟悉度,助力专业技术人员推进攻关进度,如此可达到双赢的效果。员工在获得满足感的同时,也会带给企业更多回报。

石化语丝

打造创新创效“梦工厂”

魏园军 孙博

“创新工作室就是要解决工作中的实际问题,让咱们产业工人实现创新创效的梦想。希望我们能一起打造集研、产、服、用、培于一体的创新创效‘梦工厂’。”6月11日,中原油田采油工程服务中心的杨相杰带着该中心的技师们围绕46项新征集的难题签订立项攻关协议书。

杨相杰介绍,此次签订立项攻关协议书,就是想集中智慧解决生产中遇到的难题,让创新成果在中原油田全面推广。

1996年,技校毕业的杨相杰成为中原油田的一名普通作业工。他凭着不怕苦不怕累的拼劲儿,仅用3个月就跟师傅学会了主要设备的安全操作。坚持工作时跟师傅学、工休时跟书本学,竞赛时跟对手学,杨相杰很快成长为技术骨干。

2003年,杨相杰初次尝到创新的快乐。他设计的油管桥固定卡子及滑道固定装置,不仅解决了锚头绳固定油管桥和滑道可靠性差的问题,而且因结构简单、使用方便,深受一线员工喜爱,很快被推广应用到中原油田的作业系统。次年,这项看似“不起眼”的小成果获得厂里的科技进步三等奖。

从那时起,杨相杰逐渐迷上技术创新。这件事也让杨相杰明白了一个道理:成果要来源于生产,也要能真正解决生产的实际问题。2016年,中原油

田创建杨相杰创新工作室。杨相杰的创新之路由“单打独斗”变为“集体作战”。

任燕军是采油工程服务中心濮东作业区的一名员工,也是杨相杰的徒弟之一。在杨相杰的带动下,他不仅获得了2021年全国行业职业技能大赛的金奖,还被评为了单位的技能能手和主管技师。

杨相杰带出的优秀徒弟不止任燕军一人。多年来,他累计带徒50余人,其中油田首席技师2人、主任技师6人、主管技师23人,1人被评为全国技术能手、3人被评为央企技术能手、4人被评为集团公司技术能手,1人获得河南省五一劳动奖章。徒弟们在全国行业职业技能大赛中取得2金2银4铜的成绩,在集团公司技能竞赛中取得5金4银5铜的成绩。

2018年,中原油田依托杨相杰创新工作室,建成中原油田创新成果孵化基地。该基地目前已成为中原油田创新成果孵化加工、效益转化与高技能人才培养跨界交流的重要平台和展示窗口之一。

如今,看着徒弟们不断地成长进步,看着不断有新的成果在中原油田创新成果孵化基地孵化出来,杨相杰打心眼里高兴。他知道,他离打造创新创效“梦工厂”的目标越来越近了。

打造人才强磁场



【中原油田杨相杰技能大师创新工作室】

该工作室成立于2016年11月,设井下作业、特车驾驶员、电潜泵安装检修、油管杆修复、气田维保等5个专业工作组,现有成员89人,是中原油田“双师型”综合性职工创新工作室。工作室由集团公司井下作业技能大师杨相杰领衔,围绕提高施工效率、降低劳动强度和化解安全风险等方面开展技术攻关,先后解决现场技术难题380多项,完成创新成果107项。

图为杨相杰(左一)与徒弟们一起研究便携式液压抽油杆剪切装置。 孙博摄



河南石油开展最强技能竞赛

近日,河南石油开展最强技能竞赛巡回抽考暨送培训到基层活动。该公司抽调20名实操技能教练对19家市公司的246名员工进行培训,内容包括配电间应急处置、自助加油四步法、油品装卸等,进一步提升了零售队伍管理服务技能。图为考核教练对南阳石油员工进行油品装卸培训。

联合石化杯新闻摄影赛

井下作业用上“高清摄像机”

刘从领 林刚

近日,江苏油田在韦2-93井作业过程中,成功应用自主研发的井下成像技术,清晰拍摄到井筒内掉落物影像,为措施制定提供了影像参考,助力打捞作业一次成功。该技术将高清摄像、数据存储、井筒清洗3项功能有效集成,推动井下作业效率大幅提高。

以往,油水井出现异物堵塞等复杂情况时,通常向井筒内下入铅模至遇阻位置,然后在铅模上施加压力“刻画”出物体形态,现场人员据此判

断异物类型和尺寸,并针对性选择打捞工具和工艺措施。该方法对现场人员的技能要求高,且容易误诊、漏诊,往往需要多次更换工具尝试,增加了作业成本。

针对上述问题,该油田工程院自主研发新型井下成像技术,为井下作业精准化、高效化提供全新解决方案。研发过程中,他们根据井下高温、高压对成像系统密封性要求高的实际情况,优选关键组件,优化密封工艺,确保装置在极端环境下稳定运行,适用最大深度达2500米。针对因井筒内污水油污较多导致的摄像头易污染

难题,技术人员优化成像系统结构设计,为井筒和摄像头安装清洗喷嘴,配套开发清洗策略,实现入井过程中井筒和摄像头同步实时清洗,始终保持视野清晰,保证成像质量。

2023年5月18日,新型井下成像技术在曹32侧井837米处成功捕捉到套管破漏影像,为后续修复工作提供了重要图像支持。同年8月17日,该技术在闵35-27井的打捞作业中应用,成功拍摄到底部落物的详细情况,为精准施策提供了有力参考。目前,该技术已在江苏油田5口井应用,平均节省单井作业周期3天。

卸油新设施保安全提效率

梁静 徐亮

● 问题

浙江丽水石油莲都油库是铁路库,作业人员在铁路栈桥高空卸油时存在安全隐患。虽然以往也做了安全保护措施,但遇到阴雨天等天气,栈桥湿滑、能见度低,作业人员稍有不慎就易发生危险。

● 创新点

针对铁路栈桥的特点和防坠落需求,莲都油库防坠落设施研发团队经过多轮研发、实践和优化,成功设计出一种结构稳定、安装方便、使用安全的铁路栈桥防坠落设施。

● 效果

此设施不仅有效提升了铁路栈桥卸油作业的安全性,还为卸油人员提供了灵活便捷的操作体验,满足其多角度作业需求,有效提高工作效率。

“这个铁路栈桥防坠落设施,不仅让卸油作业安全了,还提高了工作效率。这样的技术创新实用又接地气。”6月12日,浙江丽水石油莲都油库成功应用铁路栈桥防坠落设施,当班副组长林军波站在铁路栈桥上,自如地实施卸油作业,内心的喜悦难以言表。

莲都油库是纯铁路库,作业人员在铁路栈桥高空卸油时存在安全隐患。虽然以往也做了安全保护措施,但遇到阴雨天等天气,栈桥湿滑、能见度低,作业人员稍有不慎就易发生危险,后果不堪设想。

为彻底解决这一问题,该油库充分调动员工积极性,组建防坠落设施研发技术攻关团队,开展实用性设施的研发工作。攻关团队充分考虑油库作业的实际需求和作业环境特点,经过场景分析、现场勘察和调研,提出制作铁路栈桥安全带悬

挂支架的想法。

随后,攻关团队第一时间制作出防坠落设施的雏形,经30多轮次的可行性实验,最终确定了最优方案:将3米长直管、1.5米横管、4米防坠器、万向节中间带转轴等部件,通过精细的焊接和组装工艺,制作完成铁路栈桥防坠落设施。

“铁路栈桥防坠落设施采用高挂低用的方式,作业人员可在使用半径内走动操作,安全绳能随人体自由伸缩,钢丝绳以固定速度滑动,若超过该速度,防坠器内的转轴将制动,钢丝绳被止住,就能防止意外。”攻关团队成员徐建丰介绍。

目前,铁路栈桥防坠落设施已在莲都油库卸油作业全过程应用,并在浙江石油的其他铁路库推广。

小创新 解决 大问题

扬子石化应用新技术 实施液化烃球罐检验

本报讯 记者陶炎 通讯员李维报道:6月11日,扬子石化储运厂4台液化烃球罐顺利通过RBI检验(基于风险的检验),陆续投入生产运行。这是该公司首次运用RBI检验技术对球罐进行检验,扩大了这一新技术的应用场景。

扬子石化储运厂液体成品作业区共有球罐44台,每年有10台球罐的开罐检测检修任务。以往每到检验周期,需将球罐上下人孔打开分析合格后,在球罐内部搭设满堂脚手架供检验单位检测罐内表面焊缝。这种方式存在较高作业风险,且成本也较高。

RBI检验是一种新的检验技术,能够在对系统危险进行科学分析的基础上,给出风险排序,找出薄弱环节。

今年3月,扬子石化与江苏省特种设备安全监督检验研究院充分沟通交流,希望对液化烃球罐实施新技术进行检验。该研究院对扬子石化提供的球罐资料台账进行审查并现场核对,经过评估确认相关风险在可控范围内后,编制了液体成品作业区球罐区的安全评价报告,并确定了今年成品作业区首批4台到达定期检验周期球罐进行RBI检验的方案。

5月,根据评价报告和检测方案,技术人员进入球罐区,在不开罐的情况下开展RBI检验。此次运用新技术检验,不仅消除了球罐内部检修作业的安全风险,而且大大缩短了检修时间,4台球罐减少了60天的检修周期,有效缓解液化烃物料贮存周转压力。

胜利油田举办 检验实验室开放日活动

本报讯 近日,胜利油田举办检验实验室开放日活动,组织油气开发单位、专业化单位、供应商的70余人现场参观胜利油田技术检测中心质量监督检验中心相关实验室。

技术检测中心拥有中国石化碳纤维及其复合材料重点实验室、高性能纤维复合材料可靠性山东工程研究中心等重点实验室。

该活动不仅是展示油田物资检测能力的窗口,更是一个促进各方技术沟通、分享质量提升经验的平台,搭建起检测单位与生产单位之间沟通的桥梁,为油田高质量发展注入力量。(朱益飞)

贵州铜仁石油 开展后备站长培训

本报讯 近日,贵州铜仁石油举办后备站长培训班,旨在培养一支业务水平高、执行力强的加能站后备站长队伍。参训学员均由各县区公司推荐产生。

此次培训从廉洁教育、零售经营分析、客户投诉、加能站细化标准等13个方面展开,通过“理论+实操”的方式进行,同时邀请优秀站长进行工作方法经验分享,有效提升了参训学员的专业能力、服务质量和管理水平。

下一步,该公司将持续开展基层人才队伍培训,激发站长队伍活力,做好加能站后备人才储备工作。(付琴 杨婉雪)