

牢记嘱托 感恩奋进 创新发展 打造一流

西南油气分公司采气四厂川南采气管理区通过建立健全基层自主管理机制,以信息化为手段创新管理模式,推动天然气稳产增产

强化基础管理 赋能稳产提效

冯柳 江飞亚

位于四川盆地的威荣页岩气田,是我国首个探明储量超千亿立方米的深层页岩气田。

随着气田开发的持续深入,气井低压、压窜水淹井及堵塞井等制约稳产的不利因素也逐渐凸显。西南油气分公司采气四厂川南采气管理区严抓基础管理,以信息化为手段,在创新管理上发力,持续激发员工活力,为生产经营提质增效提供坚实保障,安全生产与经营创效呈现出“两翼齐飞”的良好局面。

创新管理模式 提升整体效能

西南油气分公司采气四厂川南采气管理区目前管理着威荣页岩气田166口气井,常规模式下,一个井的平台至少由3名外操员驻守,1小时巡检

一次,平台人员分布点多面广,难以集中管理。

今年3月,西南油气分公司在威荣页岩气田全面推广实施“集中监控、片区巡检”模式,将威荣页岩气田22个平台整合为4个中心站(含一个集气总站),中心站监管平台,集气总站负责油气统一外输。在中心站,内操员通过视频集中监控,对现场行使监控、分析、组织、协调、指挥等职能,

外操员按照下达的指令完成片区巡检任务,内外操管理通过深度融合,变单平台零散管理为片区统一管理,年内工区减员52人,单井操作成本同比下降,节约人工成本上百万元,实现增井量不增人。

“集中监控、片区巡检”实施以来,1名外操员负责一个平台,6小时巡检一次。”威荣页岩气田新店中心站站长张亮介绍,“在这样的管理模式下,大家普遍感受到工作频次和巡检

推动信息化建设 保障安全生产

“到达巡检点,尾气冷凝罐B温度96.86摄氏度,三甘醇B贫液管线压力0.03兆帕。”9月18日,在威荣页岩气田集气总站,一台智能巡检机器人正按照预定巡检任务进行日常巡检并播报数据。

集气总站是威荣页岩气田的集输中枢,以往,需要员工定期对仪表、仪器进行巡检,排查隐患,巡检场景复杂,人工巡检工作量大。如今,有了智能巡检机器人,这些问题迎刃而解。

这得益于他们依托EPBP(勘探开发业务协同平台)、PCS(生产运行指挥系统)等系统,试行巡检机器人智能巡检,精准识别隐患的同时还大大提升了场站安全管理水平。

“有了这个机器人,场站的安全生产又多了一道保障,工作效率也大幅提升。”集气总站副站长吴大春说。

此外,他们还积极推动平台信息化建设,试验运行灵敏度高、维护成本低的激光甲烷检测技术,借助信息化系统的监控和预警功能,现场无人值守井站比例提升至100%。引进腐蚀在线监测系统和全自动清洁过滤装置,降低关键设备异常和管道腐蚀穿孔率,可及时发现异常。

激发内生动力 助力稳产上产

为充分发挥绩效考核指挥棒作用,该管理区建立绩效分配与生产实际相适应的员工绩效考评机制。“我们建立了自主调配、全员量化的区级绩效考评机制,覆盖专业技术人员、中心站长、技能操作工3个层级,通过将生产任务量与月度绩效考核相挂钩的方式,用绩效加减分激发员工内生动力。”该管理区副经理苏正远介绍。

此外,他们还开展了管理区产量攻坚专项劳动竞赛,就平台产量完成率、重点工程进展、大型关键设备运行平稳等关键生产要素开展评比,实行“日跟踪、周分析、月总结”的目标化、精细化产销运行机制,营造“比学赶帮超”氛围,助推全区上下冲刺产量目标。截至目前,威荣页岩气田今年老井增产天然气3228万立方米,老井综合递减率持续降低,天然气实现稳产。

加强新品研发 累计创效550万元

王军付影

“这个小机器人看起来安全性高,它的承载能力怎样?”

9月20日,在华北石油工程河南钻井分公司的新产品推介会上,大家围着一台远程遥控自动液压履带式井架支架,好奇地发问。

“在钻井队起放井架时,需要支架支撑。这台远程遥控自动液压履带式井架支架通过远程遥控就能完成支架的移动过程,不需要员工到井架下部手动移动。支架能承载50吨重量,既减轻了劳动强度,又保障了施工安全。”现场工作

人员介绍道。

近年来,面对传统业务萎缩、设备陈旧等现状,河南钻井分公司以改革调整和资源优化为主线,在新产品开发、采购转自主加工工作中寻找新的效益增长点,通过不断研发新产品,拓展新的市场。

今年以来,该公司挖掘内部潜力,先后设计、制作了远程遥控自动液压履带式井架支架、八参数数据回传设备、低位安装防沙棚等新产品5项,改进防喷器液压升降维修平台、钢质单体新材料营房、新型环保厕所等成熟产品13项,累计创效550万元。

加强合同管理 筑牢依法合规防线

明华 龚远明

近日,胜利石油工程西南分公司成功通过诉讼程序追回欠款30余万元,两起拖延了长达十余年的债务纠纷最终得到解决。

“过去,由于合同管理的漏洞,经常会遇到拖欠款项的情况,公司吃了不少‘哑巴亏’。”该公司合同管理人员李瑞江感慨道。

近年来,该公司自觉把依法合规要求贯穿到企业经营发展各方面,通过加强内部合同管理、完善风险防控机制筑牢风险防护墙,全力护航公司高质量发展。

围绕提升依法合规管理能力,他们修订完善《西南分公司经费管理制度》等16项制度,承接上级制度31项,通过组建合规服务团队、编制合规“明白纸”,建立承包商“黑、白”名单、绘制合同管理流程图等方式,对公司发展中面临的重点合规风险实施优化升级,通过“请进来”“走出去”“人人上讲堂”等形式开展依法合规培训。仅今年上半年,就举办此类培训6次,参训人员200余人次。

为强化高频涉法风险预防机制建设,他们不断探索完善系统化风险管理机制,建立起不同层级、不同部门之间的合规风险管理“三道关

口”。业务主体及职能部门主动开展风险识别评估,制定和落实防控措施,加强履约约束,把好合规经营“入口关”;经营部门定期查找制度执行薄弱项,管控重点问题风险点,做实风险合规监测预警,督促违规问题治理,提升合规管理“质量关”;审计、纪检监察部门以风险为导向,以见实效为目标锚定监督着力点,联合开展合规风险防控,把好合规防线“责任关”。多部门协同联动,共同发力,形成分工明确、相互监督、相互制约、相互衔接的工作机制。

依法合规建设不是靠“单打独斗”就能做好,需要多部门联动、共同推进,才能有效防范和化解潜在合规风险。针对过去出现的问题,他们推行了合同项目现场验收“四联单”管理办法,由业务部门、属地管理人、安全监督、基层井队等全过程共同参与。项目完工验收后,业务、财务、经营部门和基层单位各自保存完工验收单,项目验收单实行编号管理,每份验收记录编号唯一,可以废止但不可损毁,确保验收过程的真实性、准确性、完整性和可追溯性。他们还定期召开项目结算会,多部门联合审核、联签结算内容,今年上半年共审核项目177项,发现并整改问题13个,筑牢了依法合规防线。

郝红玲 陈晨

“截至目前,财务稽核质量问题闭环管理系统实现了线上稽核问题全流程管理。仅以稽核问题反馈结果为例,每月较邮件收集反馈缩短1~3个工作日,提升了稽核工作质量和效率。”9月23日,共享东营分公司在创新成果转化推广会上介绍了“财务稽核质量问题闭环管理”项目的成果应用情况。

为推动共享服务高质量发展,该

公司转变了以往自上而下推动创新的工作思路,将创新的源泉直接锁定在基层一线。他们以4个劳模工作室为引领,成立创新创效攻关小组,推出创新人才成长记录、跨领域协同办公、“揭榜挂帅”项目、青年创新大赛等一系列创新人才培养举措,进一步激发员工内生动力,促进创新创效成果遍地开花。财务稽核质量问题闭环管理系统是该公司创新创效攻关小组的重要成果之一。该系统按照“揭示问题、

落实整改、警示问责、检验成效、完善管理”的工作流程,实现了稽核问题的全闭环管理。此外,该系统将稽核与内控、风控、合规管理等工作融合互促、一体推进,促使稽核问题与制度要求相对应,与财务业务风险清单相匹配,从源头上拧紧风险阀门。

“截至2024年上半年,分公司财务账表准确率为99.99933%,达到历史新高水平。”创新创效攻关小组组长刘咏梅介绍道。

今年以来,广西玉林石油深化“三项制度”改革,构建“有保有促”差别化绩效考核体系,精准细化考核措施,激发员工攻坚创效动力。

“有保”是指在偏远小站上予以政策倾斜,即使小站创效少增量缓,但员工收入也有“保底”,稳住了小站的人心。“有促”是指在增量稳量上实行全员促进,让员工保持攻坚创效的动力。

该公司小站数量超过40座,占比在营站三成以上。长期以来,小站经营困难一直是该公司最大的难点和痛点,“有保有促”让小站员工无后顾之忧,能与其他站员工站在同一起跑线上稳量增量,稳定了量效基本盘。截至目前,该公司有11座小站销量同比实现正增长,17座小站实现降幅收窄,员工收入有所增加,队伍稳定。

广西玉林石油博白水鸣站由于位置偏远,设施落后,很长时间都是“低效站”。实施“有保有促”差别化绩效

非常满意。

“有保有促”差别化绩效考核同时也激励员工努力提升个人能力,让他们更注重发挥自己专长,涌现出大批尾气液销售能手、燃油宝销售能手、化肥销售能手,带动其他员工向先进看齐,营造出浓厚的攻坚氛围。

“我在燃油宝销售上有经验,平日里总结出来一套促销方法,公司的考核政策也考虑到了这点,现在销售量和绩效充分挂钩。”在广西玉林石油博白南站,燃油宝销售能手王琼高兴地说道。王琼在7、8月燃油宝销售竞赛中,共拿到绩效薪酬4000元,带动了博白片区燃油宝销售额整体提升了1.02个百分点。

此外,广西玉林石油还将技能提升纳入到差别化绩效考核中,针对一线员工取得不同等级和类别的技能证书都给予补贴,激励员工既在销售业绩上突破自己,也在技能上提升自己。截至目前,该公司中级以上技能员工比例72.36%,队伍整体素质显著提升。

遵守工艺纪律 提升整体运营水平

顾家瑞

在石化企业中,严格遵守工艺纪律至关重要。石化产业涉及高温、高压和危险化学品的处理,任何工艺操作上的随意性都可能导致严重的安全隐患、产品质量问题或环境污染。因此,石化企业必须严格遵守工艺纪律、执行技术标准,确保生产的安全性、稳定性和可持续性。

工艺纪律的严格遵守是确保生产安全的基础。石化生产过程中往往涉及复杂的化学反应和高风险操作,如炼油和化工原料处理。如果操作人员未按照规程进行操作,可能引发设备故障、反应失控甚至爆炸等事故。遵守工艺纪律能够有效预防这些风险,保障员工的生命安全和设备的正常运转。

工艺纪律直接影响产品质量。化工产品的生产需要精确控制工艺参数,任何不合规的参数调整都可能导致产品质量的不稳定。比如,在生产聚合物时,催化剂的投加量和反应条件都必须严格控制,偏离规范可能导致产品性能不达标。严格的工艺纪律能够确保产品的一致性并符合标准,提高产品的市场竞争力。

工艺纪律也为生态环境保护提供了坚强保障。石化生产过程中产出的污染物,如果工艺操作不当,就会对生态和公众健康造成威胁。通过严格遵守工艺纪律、执行技术标准,可以确保污染物的有效处理和达标排放,符合环保法规要求,减少对环境的影响。

因此,石化企业应建立完善的操作规程,加强员工培训和监督,确保工艺纪律的落实,从而推动企业的可持续发展,提升整体运营水平。

石化语丝

安徽六安石油 数智化模型助力提质增效

王 韩 朱先兵

今年以来,安徽六安石油聚焦资产折旧、人工成本、成本管理等指标,深挖增量创效潜力,由财务资产部牵头在全省创新研发资产评价系统,推广实施低无负债资产评价模型和营销投入盈亏平衡测算模型,实现经营决策数智化。

为充分发挥两大模型的功能和作用,安徽石油财务资产部以效率和效益为中心,深入开展精细化管理,通过事前算赢分析、事中效果分析、事后效益分析的方式,为新投营站、合资站、山区站等不同类别的站点制定差异化营销方案,实现“系统+决策+运营+提效”闭环管理,进一步深化业财融合,助力企业经营高质量发展。截至8月底,六安石油高效站新增14座,占比从67%提升至80%,利润同比增长24.5%。

“顺口溜” 让质量知识入耳又入脑

孙海涛 边建霖 张文平

“尺寸精准,位置无误;图纸确认,交检无误;装配有序,防护得当。”

“产品防护要做实,磕碰碰伤很坏事。”

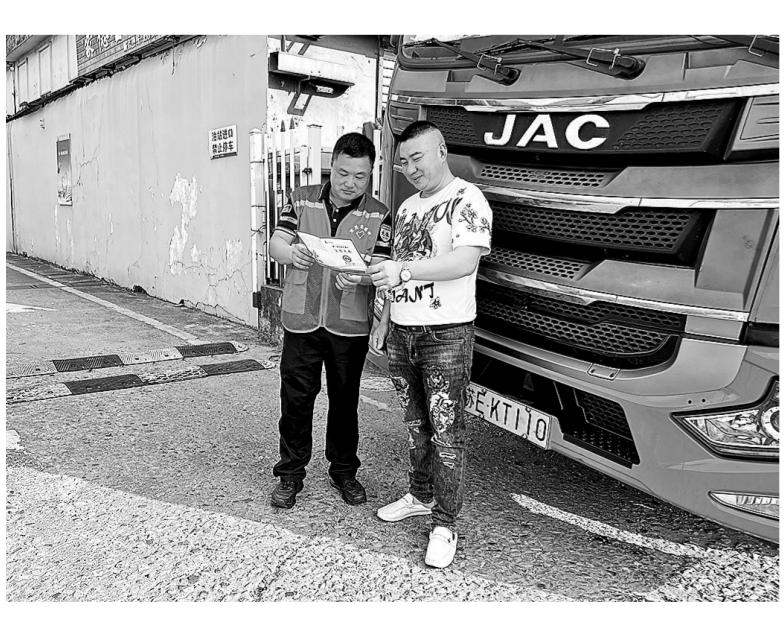
近日,石化机械四机公司绞车传动设备厂自编的质量“顺口溜”在员工间迅速流传,广受欢迎。

为增强全员质量意识,该厂深入剖析了近期生产中的典型质量问题,并把这些问题的解决办法编成朗朗上口、易于记忆的质量“顺口溜”,通过班前会、宣传栏、石化通等渠道和载体进行广泛传播。该做法不仅让质量知识入耳入脑,也激发了员工参与质量管理的积极性。

重庆石油 开展EAP心理健康讲座

近日,重庆石油举办EAP心理健康讲座,邀请西南大学心理学教授为72名基层加能站经理讲授心理健康知识。讲座从心理健康的重要性出发,围绕心理问题分类、如何辨识团队员工心理情况、个人心理调节等内容进行了讲解。

聆听讲座的基层加能站经理纷纷表示,通过该讲座进一步掌握了心理健康知识及情绪管理、释压减压的方法,作为基层管理者,要努力提升心理健康服务能力及综合素养,在今后的工作中将所学应用于基层管理和服务之中。(聂犇)



为进一步净化成品油市场,让客户安心出行,近日,浙江台州石油路桥支公司组织党员志愿者在大道物流柴油供应点开展走私油普法宣传。图为9月19日,志愿者向物流园区内的货车车主发放宣传单,讲解“私油”“黑油”等非法成品油的危害性。

徐莉 摄

吕政华

今年以来,广西玉林石油深化“三项制度”改革,构建“有保有促”差别化绩效考核体系,精准细化考核措施,激发员工攻坚创效动力。

“有保”是指在偏远小站上予以政策倾斜,即使小站创效少增量缓,但员工收入也有“保底”,稳住了小站的人心。“有促”是指在增量稳量上实行全员促进,让员工保持攻坚创效的动力。

该公司小站数量超过40座,占比在营站三成以上。长期以来,小站经营困难一直是该公司最大的难点和痛点,“有保有促”让小站员工无后顾之忧,能与其他站员工站在同一起跑线上稳量增量,稳定了量效基本盘。截至目前,该公司有11座小站销量同比实现正增长,17座小站实现降幅收窄,员工收入有所增加,队伍稳定。

广西玉林石油博白水鸣站由于位置偏远,设施落后,很长时间都是“低效站”。实施“有保有促”差别化绩效

非常满意。

“有保有促”差别化绩效考核同时也激励员工努力提升个人能力,让他们更注重发挥自己专长,涌现出大批尾气液销售能手、燃油宝销售能手、化肥销售能手,带动其他员工向先进看齐,营造出浓厚的攻坚氛围。

“我在燃油宝销售上有经验,平日里总结出来一套促销方法,公司的考核政策也考虑到了这点,现在销售量和绩效充分挂钩。”在广西玉林石油博白南站,燃油宝销售能手王琼高兴地说道。王琼在7、8月燃油宝销售竞赛中,共拿到绩效薪酬4000元,带动了博白片区燃油宝销售额整体提升了1.02个百分点。

此外,广西玉林石油还将技能提升纳入到差别化绩效考核中,针对一线员工取得不同等级和类别的技能证书都给予补贴,激励员工既在销售业绩上突破自己,也在技能上提升自己。截至目前,该公司中级以上技能员工比例72.36%,队伍整体素质显著提升。