

牢记嘱托 感恩奋进 创新发展 打造一流

江汉油田:搭梯架桥建强“智慧”油田员工队伍

AI荐读:

本文介绍了江汉油田在推进信息化、自动化过程中,如何通过系统培训和激励机制,帮助基层员工适应“智变”,提高工作效率和安全性。江汉油田的做法对于其他企业具有借鉴意义。

本报记者 夏梅
通讯员 刘文锦 寇涛

“手动操作的时候,上扣、卸扣、高挡、低挡为点动操作,松手即停……”11月17日,在江汉油田广13斜-8井施工现场,采服中心设备人员现场为作业工讲解自动化修井机操作技能和维修方法。

面对信息化、自动化等“智变”带来的新情况,江汉油田加大基层操作人员的理论和实操培训力度,全面提升基层员工信息化、自动化操作技能水平,为“智慧”油田建设提供支撑。

“智变”带来新问题

11月14日,荆州采油厂二号巡检站陵72接转站巡检员倪亚俊点开手持移动终端里的生产运行智能管控平台,查看生产指挥中心派发的工作任务,今天要到哪儿干、干什么、怎么干、干成什么样,一目了然。倪亚俊介绍,自从有了这个系统,各种任务再也不用经过“厂—管理区—班站”层层传递了,生产指令“一键”直

达。

“我们站从原来的20多人精减到个位数,在工作量不变的情况下,生产运行效率提高了,各项经营指标也都完成得很好,这些都离不开信息化的推广使用。”该巡检站副站长周昊晶介绍。目前,该站人均管井数大幅提升,产量持续稳定。

缓解用工压力,安全、高效……

提到信息化、自动化,基层员工给出很多正反馈,尤其是在劳动强度大的一线岗位,成效十分明显。“以前井口要站两个员工,负责起下油管,现在有了自动化修井机,井口不再需要人,安全性提高了,也减少了重体力劳动。”采服中心试油133队队长康锐说。

便捷的同时,新问题也随之而来。“要了解更多本专业之外的知识,比如采油工除了要熟练掌握化验、计量等岗位技能,还要了解机械表的使用、故障排查等。”周昊晶表示,尤其是对于年龄偏大的员工,信息化推广后,工作方式发生根本性变化,面对新事物,他们有很强的本领恐慌感。

对于一线员工来说,了解信息化、自动化知识,成为拥抱“智慧”油田必须掌握的技能。

强化培训提升技能

10月28日,采服中心试油133队进行基础知识考试,主要涉及自动化修井机的起下流程、参数调配等内容。“我们每个月都要考,及格才能上岗操作,不及格要再进行针对性培训。”康锐介绍道。

目前,该中心已在试油作业施工中全面推广自动化修井机。为了让

一线员工快速掌握操作方法,他们聚焦“理论+实操”,邀请设备厂家专业人士和中心技术人员,对设备构造、操作流程等进行现场理论培训,并指导员工上机操作。

江汉油田通过线上、线下集中培训和送教上门等多种方式,为一线员工充电,持续补充知识、更新理念,提高员工现场操作水平,打造一支适应“智慧”油田建设的高素质员工队伍。

“为什么在单项任务完成后提交不成功?为什么我明明上传了任务却显示不了?”在荆州采油厂同兴接转站,员工提出生产运行智能管控平台实际使用过程中出现的问题。信息部门员工一一解答。

考虑到采油站点分散,该厂每周

至少一次到基层站点开展送教上门活动。“员工移动终端上每天要完成的任务很多,每一项任务流程都不同,操作界面复杂,要挨个给员工讲解操作方法,注意事项。”该厂生产指挥中心高级工程师杨欢说,通过上门实操培训,员工信息化平台操作技能水平提升明显。

主动求变争当技术能手

每季度,采服中心会对员工的自动化操作水平进行评比,对表现优秀的给予奖励。于向辉已经两次拿到“大奖”。

评比采取综合评定的形式,理论考试有硬指标,要达到95分以上;

实操是邀请厂家和中心技术人员、大班干部一起,根据现场操作的流畅性、安全性进行打分。”康锐介绍。

只是学会操作还不能满足自动化发展的需要。该中心面向自动化操作人员,从“理论+实操”出发,通过打分排名,进行评比奖励,激励员工主动求变、精益求精,成为技术能手。

此外,员工在下功夫提技能的同时,还主动学习设备故障处理,为后期设备维护保养做好技术储备。如今,遇到液压钳卡死、感应器接触不良等小故障,员工已经可以自己解决。

此外,江汉油田还发挥创新工作室、技师工作室作用,通过导师带徒、现场项目历练等方式,帮助员工掌握信息化技能。

基层员工如何应对“智变”

楼小梅

随着油田信息化建设的不断推进,信息化平台与自动化设备被广泛应用,基层员工在感受到劳动强度降低、工作效率提高等诸多好处的同时,也面临信息化相关知识匮乏的难题。新形势下,打造一支适应“智慧”油田建设的高素质员工队伍,成为至关重要的任务。

对于基层员工而言,最迫切、最需要解决的是在实际操作信息化系统和设备时遇到的问题。企业可以组织经验丰富的技术人员送教上门,以真实工作场景和设备为依托,从理论和实操层面应对信息系统和

设备的运行原理和操作流程进行培训,并针对实际工作中遇到的问题,及时纠正错误操作,让员工能够熟练掌握新设备、新系统的操作方法。

基层员工年龄结构各异,学习能力和接受程度也有所不同。年轻员工对新技术、新设备具有较强的好奇心和适应能力,可以着重培养他们的创新思维和高端技术应用能力,提供更多进修机会和挑战性项目,鼓励他们一展所长。对于年长员工,要充分考虑他们的工作经验和传统操作习惯,采用循序渐进的培训方式,加强对信息化基础知识的普及,帮助他们逐步适应新的工作模式。

“智慧”油田建设是一个不断发展和完善的过程,员工的创新和改进是推动其前进的重要力量。企业可以建立完善创新激励机制,鼓励员工发现现有系统设备的不足之处,积极探索新的解决方案。企业还可以成立创新团队,汇聚基层各专业人才,共同攻克在实际应用中遇到的难题,使信息系统、设备更加贴合实际工作需求,提高生产效率和管理水平。

石化语丝

人人争当“大导演”
视频演绎“标准化”

姚宁

“哪项操作流程、操作步骤不清楚,打开手机里收藏的标准化操作视频,马上就能学习参考,太方便太好用了!”11月19日,中天合创分析检验中心聚烯烃产品分析员赵小红说。

今年,24条分析化验标准操作视频在中天合创“火出了圈”,各作业区分析员可以随时随地在手机上观看与岗位相关的标准化操作视频。这源于中天合创开展的“标准化视频助推分析检验‘学标准、用标准、做标准’”活动。

为进一步强化标准化操作意识,引导全员由“要求标准化操作”向“追求标准化操作”转变,中天合创结合分析检验工作特性,创新开展分析检验标准化视频录制工作。该企业专门组建了一支由全国五一劳动奖章获得者刘欣、中国石化环境监测工职业技能竞赛金奖获得者兰福龙等分析检验技术骨干牵头,分析检验全员参与的拍摄团队。

拍摄团队结合各作业区工作实际需求,历时3个月,共策划录制了经典化学分析“四大”滴定、分光光度法和气相色谱仪器分析等24个标准化视频。

其间,中天合创组织分析检验中心工艺技术室、设备管理室、安全管理室等相关专业科室和技能专家,对视频进行专业化论证,提出了科学合理的修改意见。每条视频最终确定时长在15分钟以内,从分析取样、仪器检查、化验流程、数据采集及上传等关键环节简洁明了地展示了标准分析检验操作流程。

甲醇作业区分析员崔智美说:“以前培训时,偶尔也观看影像资料,但视频中的工作场所不是我们煤化工现场,学习可借鉴性不大。这次录制的标准化视频,视频中的人物是我们自己的员工,场地是我们的工作场所,学习后可直接运用到实际工作中,效果特别好。”

冬季送温暖
关怀暖人心

近日,浙江嘉兴石油组织开展“冬季送温暖 关怀暖人心”主题活动,爱心驿站营业时间内全天开放空调,免费为环卫工人、货车司机、外卖骑手等户外劳动者提供养生茶饮,并赠送包括毛线手套、暖贴等防寒用品在内的“暖冬礼包”。图为11月19日,桐乡乌镇加能站在爱心驿站内为环卫工人提供热茶。

乔婷婷 摄 郑丹妮 文

联合石化杯
新闻摄影竞赛

石化机械:突出“三个聚焦” 以文化赋能高质量发展

陈志毅

“我们就是要摒弃‘以前就是这么做的’惯性思维,树立‘在满足客户需求方面挑战极限’的理念,把技术、质量、交货期、服务都做到极致……”近日,一场名为“把不可能变成可能”大讨论活动在石化机械持续升温,迅速掀起一股解放思想、转变观念、创新发展的文化思潮。

近年来,石化机械积极探索企业文化建设的方式方法,突出“三个聚焦”,用文化定向引领发展,用文化驱动促进发展,用文化融合保障发展,不断开创公司建设一流现代企业新局面。2023年,石化机械在集团公司党建考核中获评A档,主要经营指标实现两位数增长,创2015年整体上市以来最好水平。

坚持聚焦“主责主业”,用文化定向引领发展

作为中国石化唯一的油气和新能源装备制造企业,石化机械始终以“爱我中华、振兴石化”为己任,聚焦服务国家能源安全主责主业,深入践行中国石化核心价值理念,以高质量的企业文化引领高质量发展。该公司以学习贯彻集团公司新版《企业文化建设纲要》为契机,利用中心组学习、“三会一课”和“大讨论”活动等开展专题学习,设计制作学习宣贯培训课程,引导全员深刻领会、自觉践行。同时,结合公司第二次党代会提出的企业愿景、发展思路等,凝练出“智造

大国重器,服务能源安全”“建设一流油气和新能源装备公司”“锚定一流目标,实施两大战略,建设三型企业,向超百亿奋斗”等文化理念要素,通过“把不可能变成可能”全员大讨论等形式,帮助员工理清石化机械发展理念、目标和路径,使公司上下对企业发展达成了思想认识上的一致。

石化机械牢记“国之大者”,努力建造“国之重器”,通过不断挖掘和丰富企业文化内涵,强化全员文化品牌意识,在服务国家能源战略中逐渐打造出具有国际竞争力的“国家名片”。该公司自主研发的深地钻头钻具、万米修井机、全电动压裂装备、高抗硫压缩机、氢能装备等一大批国之重器,高效服务“深地工程”、国家页岩油(气)开发示范区建设、海洋油气勘探开发等国家重点工程,突破了多项“卡脖子”核心技术,取得了一批具有里程碑意义的重要成果,生动诠释了“智造大国重器”的历史担当和文化自觉。

坚持聚焦“改革创新”,用文化驱动促进发展

9月初,石化机械通过公开竞聘选拔出的5名中层副职走上了新的岗位。这是该公司创新公开遴选工作机制后,第二次在“赛马场”上选“良驹”。

石化机械坚持对标世界一流企业,以先进文化驱动企业全面深化改革,不断推进科技创新、管理创新、人才强企,实现了企业效率效益的提升。坚持科技



石化机械在“智造大国重器”红色教育基地开展石油精神石化传统教育活动。

李国荣 摄

创新,依托国家级重大专项,取得一大批国家级标志性科技成果。推动管理创新,建立完善体现文化导向、覆盖全面、流程清晰的内控管理体系,深化三项制度改革,实施股权激励计划,构建新型经营责任制,拓展任期制和契约化管理实施范围,实现中层及以上管理人员全覆盖。

推进人才强企,高标准构建人才发展“雁阵”,实施技术、营销、技能操作等人才队伍激励约束机制改革,创新公开遴选干部机制,激发员工创新创业的热

情,形成“人人参与精益管理,个个勇于创新创造”的良好氛围。

坚持聚焦“和谐共赢”,用文化融合保障发展

“端牢能源饭碗、制造业饭碗,除了苦干更要巧干,咱们新时代的石化机械人就得有工匠精神,敬业、精细、专注、创新。”2024年全国五一劳动奖章获得者权海峰在石化机械“劳模青年座谈会”上说道。

重庆涪陵石油

开展新能源标准化管理试点建设

本报讯 近两月,重庆涪陵石油组织开展新能源标准化管理试点建设。公司党委带头组织LNG、氢能等新能源标准化管理调研,邀请设备厂家技术人员和公司内部优秀骨干组成专业团队,以“一书两卡”工作法为载体,结合接卸流程、充装流程、巡检流程、应急处置、岗位职责等,编制了涵盖12大类32个流程126项操作项和147个设备看板图的标准化管理手册。

整个手册采用表格、图片、流向图等形式展现,直观易懂。该公司在沿江高速北LNG站、长寿综合加能站现场打造标准化实景看板,提供现场学习示范,并陆续组织了52名LNG站和加氢站员工进行现场观摩学习和培训,切实提升了新能源站员工标准化操作水平。(程平)

“班组我最强”
激发“全员赛”

孟凡民 黄俭

11月20日,石油工程建设公司中原油田西三线粤支线顶管班组员工王力激动地宣告:“我们班组在三季度‘班组我最强’评选活动中荣获第一名!”该活动不仅点燃了顶管班组的热情,更在该公司内部引发了一场全员参与的竞赛热潮,有力推动了公司项目管理水平的提升。

今年,中原油田精心策划并开展了“班组我最强”评比活动。活动聚焦提升风险识别能力、确保HSE重点工作扎实落地、强化高风险作业管控这三大关键领域,内容涵盖班前讲话、高风险作业现场风险控制、培训学习、文明施工、应急处置演练及技术交底等多个维度,全面深入地检验了班组的综合能力。

在“班组我最强”活动的引领下,员工的安全意识明显增强,各班组凝聚力显著提升,员工之间的协作更加紧密,切实增强了班组在安全管理方面的效能,为项目安全推进打下了坚实基础。

石化员工
拾得名贵手表还失主

谭勇 曾海霞 邓藻轩

近日,客户曹先生带着一面锦旗来到湖南郴州石油菁华园北加能站,感谢该站员工拾金不昧的行为。

原来,曹先生于10月31日到菁华园北加能站加完油后,把价值十几万元的手表忘在了洗手间洗手台上。回到家中,曹先生发现手表不见了,到处寻找,心急如焚。他左思右想,正当他想办法要联系加能站时,手机响了起来。“您好,请问您在菁华园北加能站是否丢失了物品?”电话是菁华园北加能站经理邓藻轩打来的。当天,邓藻轩在安全巡查时,在洗手台发现了这块手表,并通过监控和其他途径联系上了失主。

拿回失而复得的手表,曹先生执意要出钱酬谢,邓藻轩微笑着拒绝了:“我们石化员工捡到客户的物品,归还失主是应尽的职责。”

石化机械始终坚持“以人为本”,着力塑造“和谐共赢”的人文环境,充分发挥员工在企业文化融合中的主导作用,实现员工价值升华与企业高质量发展的有机统一。公司以成长、成才、成“家”为主线,搭建成才平台,实施思想素质能力“三提升”行动,举办青年科技创新大赛、“练兵比武”全员培训,全面提升队伍整体素质;常态化开展“我为群众办实事”“四季四送”“驻外员工健康关爱”等活动,把尊重人、关心人、理解人落实到位,打造和谐共赢的人文环境。

坚持以文化人、以文载道。用足用好公司红色文化资源,依托“智造大国重器”红色教育基地、企业文化陈列馆等,组织开展“对话传统、共谱新篇”巡回展等,举办“传承石油精神弘扬石化传统 探秘智慧能源”公众开放日,全面展示“石化机械”精神文化品牌。

2023年以来,石化机械红色教育基地累计接待参观者近万人次,受到了社会大众的广泛关注。

坚持文化润心、文化聚力。组织开展“智造大国重器,服务能源安全”企业文化故事会,编印《石化机械企业文化故事100例》,深度挖掘公司企业文化理念背后的故事,引导员工用“故事思维”讲好典型故事,营造学先进、赶先进、当先进的文化氛围。

企业文化巡展