

中原油田天然气处理厂倾力打造量质双优人才梯队,外部市场收入连续4年位居油田第一

以“人才变量”撬动“市场增量”

张松才 黄爱伟 翟瑞兵 王毅欣

6月中旬,红海之滨,沙特阿拉伯延布市,法拉比石化公司线性烷基苯项目开机在即,王鹏伟等5名中原油田天然气处理厂员工不畏酷热,带领团队勤勉工作。

“这个项目是我厂开拓的首个化工市场,不仅收入可观,还能增强技术人员在化工领域管吹扫置换、气密性检验、仪表回路及功能测试等方面的能力。”该厂副总政工师、组织人事室主任黄爱伟说。

近年来,中原油田天然气处理厂坚持学院育人、项目育人、岗位育人,打造全产业链人才梯队,将人才优势转化为创效优势。自2021年以来,该厂外部市场收入(不含普光气田)连续3年保持10%的增幅,收入连续4年位居油田第一。

多元培养,厚植人才成长根基

6月14日,天然气处理厂“主任师论坛”开讲,设备管理室主任郭强给大家讲解天然气处理装置优化升

级项目运行方案,分享新型原料气压缩机技术。

“这期‘主任师论坛’内容硬核,听着解渴,让我学到了大学里学不到的知识。”精细化工研究所助理工程师张硕说。

为满足天然气处理市场对人才的需求,该厂于2016年成立天然气处理培训学院。学院拥有专家、基层、班组三级师资168人,除线下开展转岗技能、操作技能培训外,每周还在线上举办一次“主任师论坛”,全厂技术干部连线听课。课堂上,教师以案例教学,分享业内前沿技术,传授操作技巧。

项目开机是该厂重要的人才孵化阶段。每当有新项目时,天然气处理厂都会选拔骨干和新入职员工奔赴现场。在高质量完成项目的同时,该厂充分利用新型装置、装备,开展专家带骨干及“师带徒”练兵。为加速项目育人,该厂还在项目各阶段对员工进行技术考核,成绩优异的员工可获得相应奖励。

“来时是块铁,走时变成钢。”厂副总工程师兼彭州项目部经理张树显说,“不少大学毕业生经过两三年

的锻炼,已经能挑起大梁了。”

2022年以来,项目育人帮助该厂15名技术人员成长为油田专家、基层正副职和主任师,将135名新手培养成站队领头羊。

靶向赋能,架设成才“立交桥”

“只有真正走进群众、了解群众,凝聚人心、形成合力,才能带领大家圆满完成各项任务。”天然气处理厂下属第三气体处理厂党支部书记胡德东常提醒程源洪。

今年36岁的程源洪,干技术出身,经过多个项目历练,于今年初晋升为第三气体处理厂厂长。由于上任时间短,程源洪对于该怎么做好群众工作经验不足。胡德东不仅生产经验丰富,而且管理能力强,天然气处理厂便安排胡德东帮带程源洪。

胡德东带着程源洪跟大家交朋友,慰问困难员工。遇到急难险重任务,他俩就领头干。胡德东事事以身作则,程源洪心摹手追,综合能力不断提升。

为发掘管理型苗子,天然气处理

厂坚持岗位育人、靶向赋能,把优秀技术人员“拎”出来,安排他们参与基层单位班子工作,组成“班子成员+主任师(主管、副主任师)”复合型管理团队,让他们承担一定的管理任务。“自2021年以来,我厂精准滴灌,把25名青年技术骨干培养成了懂技术的管理干部。”天然气处理厂党委书记张会宾说。

除此之外,天然气处理厂精细识别员工综合素质,帮助他们开辟最能发挥潜质的职业赛道。每年,该厂都精选优秀员工,并安排他们从基层来机关挂职、从机关到基层墩苗、从本部去外部见习,帮助他们在多维度历练中见世面、增才干,为未来发展蓄能。

正向激励,面子“靓”里子“实”

刘博通自大学毕业后一直扎根天然气处理厂上古乙烷回收项目部,潜心钻研天然气深度处理技术,操作技能和协调能力很快冒尖。从副操到主操,再到大班长,刘博通获奖上万元。

为适应高端化、高技术、高效益市场转型升级,该厂不断加强对班组

长、主操、副操、技术员的培养,加大对他们岗位晋升的奖励力度。自2022年以来,该厂累计奖励106名班组长、主操、副操,以及他们的师傅和培养单位。除此之外,员工考取大工种初级、中级、高级操作证,均可获得上千元奖励。

目前,该厂操作人员取得双证以上者占员工总数的71%,取得三证以上者占员工总数的44%,机关人员中具备A、B兼岗能力的超60%,一专多能技术人员达136人。该厂现有国家注册安全工程师、消防工程师、工程造价师175人,数量和占比均位列油田各单位榜首,另有高端、骨干、基础技术人员177人。

同时,该厂为天然气处理、化验等主体专业技术人员量身定制KPI,设立业绩“龙虎榜”,并每年预留专门的干部职数与技师名额,用于选拔任用其中的佼佼者。

在复合型人才梯队强有力的支撑下,该厂持续领跑国内天然气净化、纯化、液化技术服务市场。“2025年,我厂外部市场收入、人均创效力争再上新台阶。”厂长段卫锋信心满满。



扬子石化上线“SOP智能诊断”应用

本报讯 记者陶炎 通讯员杜宇乔报道:6月19日,扬子石化在长城大模型应用广场正式上线“SOP智能诊断”应用。该应用能够对石化装置SOP(Standard Operating Procedure,即标准化操作程序)开展智能化、精准化诊断,并提出修改建议,有效降低岗位人员误操作风险。

据悉,SOP将石油化工装置单元操作步骤规范化,用于指导操作工操作。传统的SOP高度依赖工程师经验,可能存在步骤合理性缺乏权威检验、文件描述过于文本化抽象化、新手学习难度大等问题。

“SOP智能诊断”应用创新引入权威标准库智能校验,利用大模型自身涵盖的国家标准、行业标准及API国际标准等,对SOP中的每一步操作步骤、参数设定进行自动扫描对比,精准识别其合理性、合规性与潜在风险点,确保操作程序严格符合技术与安全规范。同时,该应用强化了SOP图示化与可执行性要求,能精准判断SOP中关键步骤是否逻辑清晰、是否可视化对照操作,并诊断SOP在术语、步骤分解、警示提示等方面对新手的友好程度。

该应用的上线,是人工智能在石化行业核心操作规范领域落地应用的又一重要进展,将有效助力石化企业实现化工操作SOP管理的智能化、精准化,为装置安稳运行筑牢根基。



海南炼化开展项目建设“传帮带”

近期,海南炼化在1号芳烃蒸汽升压项目建设过程中,调派青工参与“三查四定”、开工准备、管线酸洗等重点工作,强化现场“传帮带”,引导激励青工立足岗位学技精艺、成长成才。图为6月25日,芳烃部设备副经理周彬(右)在现场为青工讲解项目工艺流程。何文文 摄 邱元广 文

让榜样的价值在实干中绽放

邱丽莉

榜样是时代的标杆,更是奋进的力量。6月25日,“感动石化”2025年度人物提名人选出炉。这不仅是对先进典型的褒奖,更是对实干精神的礼赞。在集团公司打造世界一流、迈向世界领先的征程上,我们需要深刻理解榜样的价值内涵,让这种价值在每一个岗位、每一项工作中得到充分彰显。

榜样的价值首先体现在精神的引领上。在江汉油田,地质专家吴世强扎根江汉盐湖盆地十五载,带领攻关团队发现了江汉碳酸盐岩储层新类型油藏。这种越是艰难越向前的拼搏精神,正是石化人宝贵的精神财富。学习榜样,就是要学习他们身上那种永不言弃的韧劲、追求卓越的执着,把这种精神转化为推动公司发展的强大动力。

榜样的价值更体现在方法的启迪上。广东石油杨应标是加能站里的“发明家”,扎根一线多年,攻克了一系列技改难题,获7项专利授权,并培养了60多名优秀技师和青年后备人才。他的事迹告诉我们,创新不是一蹴而就的,而是需要持续积累和突破。我们要善于从榜样身上汲取智慧,把他们的成功经验转化为可复制、可推广的工作方法。比如建立“问题清单+创新课题”的工作机制,开展“师徒结对+团队攻关”的培养模式,让榜样的经验真正在基层落地生根。

榜样的价值最终要体现在行动的转化上。学习榜样不能只停留在感动层面,更要落实到具体工作中。当前,中国石化正处于高质量发展的关键阶段。我们要以这些榜样为镜,积极对照榜样找差距,立足岗位定措施,聚焦问题求突破,把学习榜样的热情转化为攻坚克难的勇气,把感动转化为行动,在各自岗位上,用实干和担当奋力谱写中国式现代化石化新篇章。

石化语丝

沧州炼化开展写作实务培训

本报讯 记者张婷报道:6月20日,沧州炼化综合文稿与公文写作实务培训班开班,来自各职能部室、中心的30名公文管理岗、文稿起草岗员工参加。

此次培训采用“2+1+1”的模式,即每月2节理论课、1节实务课、1节综合文稿写作训练课,固定在每周五下午进行集中学习,为期6个月。

培训邀请外聘专家和党群部门专业人员,讲解各类文稿的写作要点和注意事项,并通过分享典型案例,深入剖析写作过程中容易出现的问题,帮助学员掌握写作方法与技巧,切实提升综合写作水平。

浙江丽水石油举办菁锐训练营

本报讯 6月24日至25日,浙江丽水石油举办菁锐训练营,聚焦“服务客户、服务基层、提升质量、拓市创效”目标,着力强化片区经理、站经理及后备人才经营服务能力。来自各县区公司的40余名业务骨干参加培训。

此次培训紧扣基层经营痛点,设置大客户开发与管理、投诉溯源分析、营销活动实战等7门课程;邀请优秀加能站经理,结合“98号汽油逢8活动”案例,分享全员创效经验;通过情景模拟,现场演示服务客户技巧,提升员工应急处理能力水平。

培训还涵盖站内平台应用、营销故障处理等实操内容,采用“案例剖析+分组研讨”形式,帮助学员增强实战能力。参训人员表示,课程内容针对性强,对破解一线经营难题具有指导意义。(陈金燕)

湖北咸宁石油启用电子计量标准罐

本报讯 为进一步优化加油机计量工作,6月12日,湖北咸宁石油在全市范围内正式启用自动计算电子计量标准罐。

该设备能够通过电子技术简化计算过程,提高计量效率,实现了加油机计量的自动检测与精准计算,确保计量数据的实时性、准确性和稳定性。每次检测完成后,该设备会自动生成详细的计量报告,为加油机的发油精度管理提供科学依据。

长期以来,咸宁石油坚持诚信、精准、高效的服务理念。该公司将以此为契机,进一步优化计量管理,为广大消费者提供更加优质便捷的加油服务。(廖翠柏)

郁敏洁 史培峻

“成功了!4个废旧的98号汽油添加剂桶,收集到6公斤残留添加剂。”6月13日,在江苏石油南京栖霞油库,创效攻坚小组组长李昭激动地对组员们说。他们自主研发的添加剂残留收集装置测试一举成功,把桶内残留物变废为宝。

今年以来,南京栖霞油库党支部围绕“三创一降”(经营创效、业态创效、资管创效,降本增效)目标,积极组织创效实践活动,鼓励青工立足岗位、深挖潜力,用创新思维在废旧物资中寻找效益增长点。

5月22日,在油库攻坚创效专

从“危废桶”到“效益桶”

题研讨会上,青工李昭敏锐地指出,以往被当作危废处理的98号添加剂空桶,内壁残留量不容小觑。“每个桶至少残留几百克添加剂,积少成多,一年回收下来的资源量相当可观”。他提出构想,若能设计一套收集装置,将残留添加剂回收再利用,不仅能降低危废处理成本,还能直接创造经济效益。

这一想法迅速获得油库党支部的支持,创效攻坚小组随即组建起

来,最大限度利用现有资源进行攻关。李昭负责绘制装置草图,小组反复论证优化,确保装置满足三大核心要求:操作安全、省时省力、材料可循环利用。组员蔡洪飞带领大家修旧利废——用浮盘改造拆下的旧板材焊接主体框架,从二手市场淘来自行车链条与齿轮减速器,自主组装锁桶装置与倾斜角度控制系统。仅两周时间,一套凝聚着青工智慧的添加剂残留收集装置便宣告

把安全规程“写进”设备控制逻辑

邵林

6月17日,在胜利油田盘40-斜823井钻井施工现场,胜利石油工程公司临盘钻井项目管理部40662队紧张有序地进行钻进作业。司钻汤玉明专注地操纵刹把手柄,透过司钻房窗户,看到队友们接卸钻杆(俗称“卸扣”),忍不住称赞电气工程师廖思檬:“廖工,你这个智能互锁装置真是解决了大问题,从根本上消除了隐患,我们再也不用担心钻井液高压刺漏了。”

汤玉明所说的装置,正是廖思檬近期研发的“钻井泵—顶驱”互锁装置。这套装置通过改造电路,从技术层面杜绝了未停泵卸扣导致钻井液高压刺漏的事故。

在石油钻井作业中,钻井泵与顶驱堪称“心脏”与“机械手臂”,前者负责输送高压钻井液冷却钻头、携带岩屑,后者承担钻杆旋转与接卸任务。一口3000米深的井,在钻井过程中需接卸钻杆上百次,每一次卸扣都暗藏风险。按安全规程,卸扣前必须停泵。若高压状态下卸扣,钻杆接头会喷出钻井液,引发高压刺漏,存在安全风险。

其实,要治这个“心病”,国内先进的纯电动钻机已有良方——成套的互锁装置。但临盘钻井项目管理部的钻



临盘钻井项目管理部电气工程师廖思檬(右)和40662队刘海防在司钻房调试互锁装置。

机多由机械钻机升级改造而成,没有配套的互锁装置。于是,项目管理部门安全环保部门协同装备部门决定消除这一隐患。

“司钻规范操作是一方面,另一方面我们可以进行小技改,通过改造电路实现‘机器防错’。”在隐患治理工作

会上,廖思檬提议。

但是,要成功完成此项改造并不容易。“一是司钻房控制台内线路复杂,改造过程必须一次成功,没有试错机会;二是不同型号的钻井泵控制方式各异,解决方案需要具备通用性;最重要的是,改造不能影响钻井施工。”

问题

在钻井作业中,接卸钻杆前必须停止运行钻井泵。以3000米深的井为例,在钻井过程中需接卸钻杆上百次,若司钻稍不留意误操作——不停泵就卸扣,易引发钻井液高压刺漏。成套的互锁装置能规避这一风险,但胜利石油工程公司临盘钻井项目管理部的钻机多由机械钻机升级改造而成,没有配套的互锁装置可用。

创新点

临盘钻井项目管理部电气工程师廖思檬研制出一款适合他们项目管理部使用的“钻井泵—顶驱”互锁装置。该装置重新规划了PLC(可编程控制器)从站、钻井泵、IBOP(内防喷器)、背钳夹紧装置的线路逻辑,能够利用智能控制信号的传递与阻断,实现钻井泵与顶驱互锁。

效果

该装置从技术层面杜绝了未停泵卸扣导致的钻井液高压刺漏事故。除此之外,此项创新无须更换主要设备,仅添加控制元件即可完成改造,成本低、易推广。

小创新 解决大问题