

江汉油田采气一厂将劳动竞赛与生产经营深度融合,构建常态化、系统化运行机制,全方位激发全员干事创业热情

“竞”出高水平 “赛”出新活力

本报记者 黄予剑 通讯员 李慧

“净化气分离器排污口检测氯含量为0,成功了!”近日,江汉油田采气一厂青年突击队以“全程零差错”的优异表现,圆满完成兴隆净化站投产前关键环节——氮气置换作业。

“第一次参与重点工程项目,既紧张又兴奋。”作为青年突击队新成员,入职高校毕业生卢温昌不仅学到了扎实的专业知识,更深刻体会到“1+1>2”的团队协作力量。

事实上,青年员工的成长蜕变与团队合力的凝聚,正是采气一厂深耕劳动竞赛的核心成效。该厂始终锚定“以赛促练,锻造高素质人才队伍、锤炼过硬作风”的目标,将劳动竞赛与生产经营深度融合,构建常态化、系统化运行机制,全方位激发全员干事创业热情。截至11月底,该厂今年累计销售天然气2.07亿立方米,同比增长10%,实现了人才培养、团队建设与生产效益的同步跃升。

素质提升,岗位练兵强技能

红星页岩气田大开发,承载着江

汉油田资源接替、增储上产的重要使命,“当前,气田高质量开发的紧迫需求与人员能力素质不足之间的矛盾日益突出。”该厂组织人事岗主管刘梨立坦言,油气开发安全风险高,随着新站、新井陆续投产,诸多工艺流程发生较大变化,如何让平均年龄51岁的技能操作队伍跟上技术迭代升级步伐,确保生产安全高效运行,成为厂党委今年重点攻克的课题。

今年以来,该厂将全员素质提升纳入劳动竞赛核心内容,结合江汉油田“最强操作”竞赛,大力开展岗位练兵活动。以“红星—建南区块”为实战阵地,聚焦岗位核心技能与实操难点,通过“日练习、周测试、月分析”的循环培训模式,推动全员业务能力提升。在加氢工艺考核取证中,员工通过率超90%。

“针对当前天然气处理装置技术人才紧缺的突出问题,我们今年首次探索跨企业联合培养模式,邀请中科炼化专家与青年员工师徒结对,开展一对一帮扶指导。”兴隆净化班班长、青年突击队负责人徐博介绍,一系列举措有效点燃全员学习热情,今年厂首次成功晋级江汉油田“最强操

作”总决赛,并在油田“最强分析”决赛中斩获银奖。

赛创新创效,集智攻关解难题

“以前处理闪蒸气需要手动点火,操作繁琐,这套新装置能实现远程智能化操控,帮我们解决了大难题。”在红页24井场,巡检四班员工黄忠东对新安装的自动化点火装置赞不绝口。这是该厂孙建兵创新工作室自主研发的革新成果22项。

“随着设备信息化、自动化程度不断提高,工艺流程、管理方式都发生了显著变化。”有着26年采气工作经验的油田技师、创新工作室负责人孙建兵表示,特别是部分新引进的技术装备出现“水土不服”,衍生出一系列生产管理难题亟待破解。“我们根据一线员工反映的诉求,先后梳理出压缩机高温、除砂器滤网清洗、低压含硫闪蒸气点火不畅等10余项技术难题,作为今年革新攻关的重点方向”。

今年以来,该厂将劳动竞赛与创新创效工作深度融合,坚持问题导向,引导全员发挥聪明才智开展联合攻关。科研领域,该厂科研团队围绕

红星、兴隆区块气藏特点,开展高产富集规律、排采工艺适应性、高含硫开采等关键技术研究;生产领域,充分发挥孙建兵创新工作室平台作用,联合油田专业技术团队集智聚力,破解生产中的疑难杂症,先后完成革新成果22项。

“其中,对污水回注泵滤网的优化改造,有效缓解了堵塞压力。”孙建兵介绍,今年9月,以他名字命名的创新工作室顺利通过江汉油田级及以上创新工作室复核。在江汉油田首届大数据模型青年创新应用大赛总决赛中,该厂参与的4个项目斩获多项荣誉。

赛拼搏奉献,示范引领展作为

在68侧1在建井组,采气工孙丰涛与同事们一道认真巡检设备。“供暖季来临,天然气保供是头等大事,日常管理容不得半点马虎。”他说,今年他们提前两个月就启动了冬防保温工作。

新井要快上产,老井要保稳产,随着气田开发规模持续扩大,工作量与日俱增。该厂把劳动竞赛作为激发全员攻坚斗志的助推器,聚焦上产

增效、安全环保、精益管理、技术创新等关键环节,大力开展“比四争”活动——比技能,争一流技术,推进工作提升;比进度,争一流业绩,树立运行业标杆;比安全,争一流规范,筑牢底线思维;比作风,争一流团队,展示员工风采。活动充分发挥党员先锋示范带动作用,激励全体干部员工攻坚克难、奋勇争先。

“我们针对巡检班、净化班等不同工作性质的班组,差异化设置考核指标,实行一季度一评星,形成及时反馈机制。”该厂党群工作岗高级主管戴丹成说,红星天然气净化站投运成功后,该厂第一时间召开“致敬红星、接力兴隆”专项劳动竞赛表彰会,让榜样的力量快速传递,引导全员比学赶超,持续保持旺盛斗志。

“红星净化站投产前,既要提前熟悉工艺流程,又要保障老站满负荷生产,压力特别大。”红星净化班班长谭定勋回忆,他的师傅、该厂天然气处理专家朱江当时每天坚守现场,主持编写了17项试车方案,忙起来常常顾不上吃饭,让大伙儿深受触动。在榜样的示范带动下,团队团结协作、日夜奋战,确保新装置试车一次成功。

于细微处筑牢冬季保供防线

管圆圆

“冬季保供是民生大事,我们要把准备工作做细做实!”11月24日,西南油气分公司采气四厂渝西采气管理区经理曾勉在工作会上部署冬季保供任务。会上将日产量目标分解到每个平台、每口气井,同步建立“每日分析、每周例会”机制,实时掌握生产动态,确保安全平稳供气。

冬季的綦江页岩气田寒意渐浓。作为区域能源供给的重要支撑,该气田承担着川气东送沿线多个工业生产单位及千家万户的用气保障任务。从井口装置的细微声听到每个阀门的闭合状态,从管线的壁厚检测到仪器仪表的精准读数,每一个细节都成为员工关注的焦点。

晨光微亮,新页1平台班长张光良便带领班员周倜对流程区内的设备开展系统排查与维护保养。“水套炉是冬季生产的关键设备,今天要重点做好点火测试和阀门注脂保养。”张光良说,当下的精心维保,就是为冬季保供积攒底气。正是这份对设备的细致呵护,支撑着该平台每日近70万立方米天然气的平稳产输。

在丁山集气总站,站长魏铭正用心背感知管道温度,再用测温枪复核确认。“夜班巡检要重点关注脱水装置的法兰连接处,昼夜温差大容易发生冰堵,必须严防死守。”他指着仪表上的稳定参数对同事说,“数据正常,但不能只看数据,亲身感受一下更踏实。”

设备稳定是基础,稳产上产才是保供的硬支撑。渝西采气管理区扎实推进“一井一策”稳产措施,在丁页12平台,技术员陈竹君对电脑屏幕上的气井生产曲线图进行分析:“这口井产液量近期有细微上升,得提前调整泡排剂注入频率,只有时刻关注气井动态,及时优化稳产措施,才能让气井持续保持活力。”11月以来,綦江页岩气田通过排水采气、增压气举等工艺,有效延缓老井产量递减,日增产超8000立方米。同时,在丁页19平台、丁页25平台等重点场站,该管理区通过提前介入、备足物资、加快新井投产节奏等细节把控,确保新产能及时汇入管网,为冬季供应持续蓄能添力。

“产得出”更要“送得稳”。面对错综复杂的集输管网和冬季地质灾害多发的挑战,管理区将管线安全巡护视为保供“生命线”。每日,“无人机+人工”的巡查组合都会对区域内管线开展地毯式排查,全力防范第三方施工、地质沉降、天然气泄漏等风险,保障能源大动脉畅通无阻。

“今年整个冬季保供期间,管理区计划产气3.9亿立方米,同比增长28.3%。”渝西采气管理区经理曾勉表示,各岗位员工正以精益求精的态度在细微处着力,筑牢冬季天然气安全稳定供应的每一道防线。

物流园加能站柴油销量增长记

彭淑慧 郁敏洁

“周站长,现在加油速度真快,油品也让人放心,咱们园区跑专线的几个兄弟都认准这儿了!”12月5日,司机陈师傅像往常一样来到江苏南京石油龙潭物流园加能站加柴油,并跟站长周朵熟络地打招呼。面对客户的肯定,周朵会心一笑,利落地帮客户擦拭着挡风玻璃回应道:“必须的,您时间宝贵,我们可不能耽误!”

今年7月份以来,龙潭物流园站成功拓展了45家物流客户。截至11月底,柴油销量比上年增长39.4%。

2024年,为响应政府关于安全间距合理化调整的相关要求,该站一度停用一个油罐,仅靠一个油罐和3把柴油枪维持运营。罐容有限、设备不足,导致车辆排队、客户抱怨,各类压力接踵而至。在这样的压力下,周朵带领员工打了一场漂亮的逆袭战。

借力打力,精准“挖”客户。以园区“大扫除”专项整治行动为契机,该站积极配合相关部门打击非法经营,有效净化了周边柴油市场。他们主动出击,筛选出油品消耗大户,分组包干、逐一上门拜访。园区内的某物流公司月用油逾30吨,客户原本长期在社会橇装点加油。周朵了解情况后,第一时间上门对接,坚持每日问候、定期走访,细致讲解站内可提供的服务与优惠政策,最终用十足诚意打动对方,使其成为站内稳定客户。

联动作战,让客户“回流”。针对流失客户及潜力大客户,龙潭物流园

加能站不再单打独斗。他们联动县公司客户经理,共同上门宣讲优惠政策,成功挽回一家月用油超200吨的批发客户;同时与周边兄弟油站建立区域协作机制,统一宣传口径、联合上门走访,全方位展示中国石化的品牌与服务优势,推动多家重要客户回归。

硬件升级,不让客户“等太久”。随着销量攀升,3把柴油枪在加油高峰期愈发捉襟见肘。该站迅速启动微改造,于7月新增1把大流量柴油枪,大幅缩短加油时长,基本消除排队现象,客户满意度显著提升。与此同时,在零售部协助下,该站与承运商建立专人配车机制,优化配送排班、增加配送频次,确保油品稳定供应。

“现在基本不用排队了,加油快、服务也好,就算接到急单也不慌了。”长年在园区提货并送往周边市地的司机张师傅说。

激励到位,全员“动起来”。为激发团队活力,该站将柴油增量、新客户开发等指标按月分解至各班组及个人,建立以销量、客户开发、服务满意度为核心的考核机制。每周公示业绩排名,设立“柴油销售之星”“客户开发能手”等荣誉称号,同步配套现金奖励与带薪休假福利。“以前是‘要我干’,现在是‘我要干’。”员工鲁厚发直言,“做好服务、开发客户直接关系到自己的收入,大家自然干劲十足。”

“客户是经营发展的根本。”周朵表示,“我们将持续推进客户回流与精细化服务,不断夯实客户基础,为柴油销量持续增长注入更强动力。”

游少雄 殷国志

“快来领被子了!”12月4日,西北油田塔河区块TK265H井场寒风凛冽,气温低至零下20℃,可井队学习室内却人声鼎沸、暖意融融。胜利石油工程公司塔里木分公司70751钻井队平台经理刘彦龙正忙着给班组员工发放棉被。

“公司前阵子刚给我们发了羊毛衫,今天又给大家添了棉被,心里真是热乎乎的。”井队员工蔡湘接过棉被,笑着说。

近年来,塔里木分公司将“我为

群众办实事”实践活动融入生产经营各环节,统筹推进“暖心四季”工程,让关爱覆盖到员工工作生活的方方面面。针对冬季防寒需求,公司已先后为一线员工发放羊毛衫996件、保暖内衣1992套,把实实在在的温暖送到一线岗位,送到员工心坎上。

与此同时,各基层队积极响应公司号召,结合队伍实际打造特色关爱品牌。70751钻井队延续多年的“生日送长寿面”活动,让每名员工在生日当天都能收获专属祝福;为强化安全意识、凝聚家庭力

量,井队还创新将安全管理与“企业文化”建设深度融合,打造“安全全家福”照片墙,在照片旁张贴家属的安全寄语,营造温馨和谐的井队氛围。

从公司层面的统筹部署到基层班组的精准落地,层层传递的暖心关爱,正持续转化为一线员工攻坚克难的奋进动力。今年以来,70751钻井队员工凝心聚力、奋勇争先,在钻井施工中屡创佳绩,4口井被西北油田评为“优质井”,斩获3面流动红旗,收到1封表扬信,为公司高质量发展贡献了坚实力量。

河南油田举行采油工“全员大比拼”技能竞赛总决赛

本报讯 12月4日,河南省采油工职业技能竞赛暨河南油田2025年采油工“全员大比拼”技能竞赛总决赛在河南油田文体中心圆满落幕。决赛设置“理论为主、基·干钩在握”“抢答争先、眼疾手快”“应急实训·精益求精”等7个环节,全面覆盖理论知识与实操技能。6支参赛队伍全力以赴,以“不夺冠军不罢休”

的拼劲,为现场观众呈现了一场高水平的技能对决。

本次比赛历时5个月,历经“全员大练兵、赛场大比拼、对决争最强”3个阶段,开展4轮“理论+实操”综合比拼,共吸引32个班组975名采油工踊跃参与,最终决出个人前10名与6支优秀团队。

今年以来,河南油田以“全员大

比拼”技能竞赛为重要抓手,将导师带徒、岗位练兵融入日常工作,推动全员业务素质和技能水平稳步提升,实现技能竞赛由“少数精英竞技”向“全员参与进阶”转变,由赛场比拼向一线实战延伸,营造出“人人练技能、个个强本领”的浓厚氛围。

(张伟英 张兴利)

“考”出压力,更要有“核”出动力

邱丽莉

年关将至,各单位又迎来年终考核。考核是总结经验、规划来年的重要抓手,但若只重排名、只看材料,就容易让员工陷入“为考而考”的形式主义。年终考核,应当让员工感到肩上有担子、心里有奔头。

指标要对路,“考”在关键处。考核压力应来自核心工作,而非材料堆叠的“面子功夫”。设定考核指标时要多听一线声音,把安全红线、生产任务、创新增效这些“硬骨头”作为主要考点,直指要害。指标要清晰可衡量,让员工清楚知道“哪儿往哪走,分就从哪里得”,引导大家把精力聚焦到实绩提升上,杜绝“为考而考”的无效内耗。

沟通要交心,“核”出真提升。“核”不是单向打分的“审判”,而是双向赋能的指导。考核反馈环节,企业不能止于划等级,更要结合具体事例与员工复盘,一方面肯定成绩、总结经验,另一方面指出短板,明确改进路径。只有让考核现场成为技能提升的“实战场”,员工才能感受到支持而非压力,实现从“被动应考”到“主动提升”的转变。

结果要算数,激活积极性。必须让考核结果与激励发展深度绑定,对实绩突出者,要给予及时奖励和优先培养机会;对存在的不足,要配套提供培训和帮扶。当付出被认可、短板有支持时,考核才能成为长久赋能,真正点燃员工来年再出发的奋斗热情。

年终考核就像一次“年度检修”,“考”的是过往实绩,“核”的是未来潜力。唯有让“考”的严肃性与“核”的发展性相辅相成,方能校准方向、提振士气,夯实基层根基。

石化语丝

广东石油第二届“技行仓储”大比武总决赛落幕

本报讯 12月4日,广东石油第二届“技行仓储”大比武总决赛在仓储分公司圆满落幕。本届大比武将守正传承与创新提升深度融合,构建起“设备—应急—消防—质检”四位一体的技能竞赛体系,共吸引8600余人参赛,较去年增加10倍,全面激发油库员工干事创业热情。

今年6月份,比武活动启动以来,广东石油坚持全员导向,通过“全员练兵+选手盲抽”模式,实现作业班、维修工、质检员、消防员等岗位全覆盖,制定实战导向,在首届标准化题库基础上,新增32个典型案例库,围绕44类核心风险设置51个高仿真实操项目,确保训练场与实战无缝衔接;强化激励导向,创新“三维评价”团体积分榜单,将比武结果与个人收益发展双挂钩,增设提升赛为后进员工赋能。

(高家佳)



图1



图2

多措并举助力青工成长

图1:为帮助青年员工快速掌握岗位技能,齐鲁石化胜利炼油厂将培训课堂“搬”到生产现场,通过“师傅现场教、员工动手练、问题当场解”的实战培训模式,有效提升青工技能水平。图为12月3日,该厂动力车间班长(左)为青工讲解空压机空气过滤器内部构造。

王斐 摄

图2:今年以来,安徽合肥石油持续完善“师带徒”工作机制,充分发挥骨干员工在职业素养提升、实操技能传承等方面的作用,通过“以老带新、以熟带生”方式,帮助新员工提升岗位能力,快速成长。图为12月4日,老员工(右)在包河大道站实景培训室向新员工讲解设备操作要领。 孙德荣 摄

湖南娄底石油LNG业务实现量效齐升

本报讯 今年以来,湖南娄底石油持续优化LNG市场运营策略,积极拓展客户资源,不断提升服务效能,销售业绩持续攀升。截至11月,该公司月度任务完成率257%,年度任务完成率143%,均位列省公司第一。

该公司自今年3月投运LNG加气站以来,通过完善站点设施、建立动态价格调整机制、优化服务体验等举措,实现了销售业绩的持续突破。在市场开拓过程中,该公司深入周边物流园区及货运场站,以专业化、定制化、精细化、差异化服务精准对接需求,凭借优质的服务体验吸引了更多客户。

(匡加喜 贾冰洁)

福建莆田石油联合新疆吐鲁番石油开展EAP心理健康培训

本报讯 12月4日,福建莆田石油与新疆吐鲁番石油联合开展EAP心理健康培训。此次培训采用线上线下两地联动形式开展,其中福建莆田石油组织机关管理人员、片区骨干及一线员工代表线下集中参训,新疆吐鲁番石油相关人员则通过线上连线的方式同步参与培训。

培训特邀心理咨询专家,先通过压力诊断测试精准掌握员工压力状态,再围绕压力管理、认知构建、情绪调节及高效沟通等方面开展针对性授课。课程创新结合案例剖析,穿插情景模拟、互动练习等环节,为员工传授实用解压技巧与沟通方法。