

江苏油田打破创新工作室单打独斗壁垒,打造工作室创新联盟,把大家拧成一股绳,让解决问题的思路更宽、手段更全

从“单点发光”到“群星闪耀”

本报记者 徐博諵闻 通讯员 王莲莲

1月4日,江苏油田采油一厂工艺研究所与杨莲劳模创新工作室齐聚一堂,围绕高黏污油热力清收装置研发开展深度研讨。

作为油田工作室创新联盟的又一次实战探索,此次合作打破传统层级壁垒,将厂级机关指导式协作,转化为机关科研力量与基层创新团队的同题共答、优势互补。“杨莲劳模创新工作室是中国石化示范性职工创新工作室,技术功底深厚,更懂一线生产的急难愁盼。”采油一厂工艺研究所所长康玉阳道出合作初衷。

近年来,江苏油田高度重视职工创新工作室建设,将其打造为推进高水平科技自立自强的前沿阵地。2025年9月,油田启动工作室创新联盟建设,整合资源、聚合人才、融合创新,让“单点发光”的各个创新工作室优势互补,形成高效的创新联合体,实现“群星闪耀”,为解决生产难题提供协同路径,加速成果高效转化。

打破单打独斗壁垒,搭建工作室联盟平台

自工作室创新联盟成立以来,已有10余个联合攻关项目推进落地。

江苏油田已培育涵盖劳模创新工作室、高技能人才创新工作室、青年人才工作室等各类工作室,形成数量充足、覆盖广泛、特色鲜明的创新工作室矩阵。这些工作室在各自细分领域深耕细作,形成独特技术优势,成为解决一线生产痛点的专精尖力量。

如何打破工作室单打独斗的壁垒,实现经验共享、成果价值最大化?江苏油田制定《江苏油田工作室创新联盟经费管理办法》等制度,明确组织架构、运行机制、权利义务和合作模式,实现联盟建设有制可依、运作有章可循,解决“怎么管”的问题。同时,联盟构建“理事会统筹+专业委员会攻坚+秘书处执行”组织体系,机关相关职能部门参与管理,研究解决联盟发展中的重大问题;专业委员会由行业专家、技术骨干担任负责人,聚焦具体领域开展专项工作;秘书处作为日常办事机构,负责联盟的沟通协调、活动组织、信息发布等日常工作,形成上下联动、左右协同、运转高效的格局,解决了“怎么干”的问题。

“聚焦技术创新、安全生产、节能减排、提质增效等重点领域,一方面由油田各部门统筹生产需求,推动工作室创新联盟“揭榜挂帅”;另一方面

引导各工作室结合自身技术特长与研究方向主动联合。”油田党委组织部副部长马成介绍,他们通过双向对接机制,确保攻关课题精准匹配生产难题与工作室优势,增强工作室创新联盟攻关针对性和实效性。

为推进大众创新,江苏油田还对创新过程中产生的专利给予专项扶持,同时建立职工创新工作室考核评比机制,全方位激发全员创新活力。

扩大创新“朋友圈”,营造良好创新生态

截至目前,采油一厂厉昌峰技能大师工作室与采油二厂奚永俊劳模创新工作室共同研发的滑杠式电动机轨道装置投用6个月来,已在5口井成功应用,使抽油机电机移动操作更为高效便捷。

“通过联合攻关实现优势互补,不仅加快了攻坚速度,更提升了成果转化质量。”江苏油田首席技师奚永俊说。

江苏油田工作室创新联盟积极扩大“朋友圈”,不仅可以让工作室“互加好友”,还积极吸纳4家中国石化示范性职工创新工作室,联动博士后创新工作室等优质资源,组建覆盖多领域的创新联合体,通过双向对接

机制实现攻关课题与生产难题、工作室优势的精准匹配,让创新资源高效流向需求一线。

为加速创新成果孵化,油田各生产单位配套建立双向激励机制,对成果原创者与推广单位同步奖励,进一步激发参与热情。

“让有心者看得见、有能者有舞台”的创新理念深入人心,越来越多技能技术人才向工作室集聚,实现从不敢创新、不会创新到跟着创新、乐于创新的转变,各类小革新、小改造持续涌现:采油一厂研制储油常压罐出口阻油装置,有效解决油污夹带问题;采油二厂创新应用软胶活动式法兰,使故障处理效率提高4倍;油服中心在罐车尾部创新安装防溢流装置,实现污物不落地……一系列源自一线、贴近实战的创新成果,营造出人人参与、活力迸发的良好创新生态。

形成创新需求清单,靶向攻关促成成果落地

1月4日,江苏油田工程中心田明劳模创新工作室与采油一厂厉昌峰技能大师工作室联合优化便携式一体化油污回收清砂装置方案。

该装置是《油田污水油污罐(池)分治处理技术》课题的攻关成果。这

一重点课题由油田工程与设备管理部发起,“传统人工清淤收油方式相对来讲劳动强度大、安全风险高、作业效率低,亟须创新工艺破解。”江苏油田工程与设备管理部经理李凡磊介绍。

接到课题后,田明劳模创新工作室与厉昌峰技能大师工作室主动揭榜、联合攻关。根据设计方案,该装置拟采用集成化作业、自动化控制等工艺,将清砂效率提高40%以上,同时实现油砂资源二次利用。

“创新必须扎根生产实际,靶向攻克一线痛点、发展难点。”马成说。油田牵头部门定期收集技术难题与创新需求,梳理形成创新需求清单,依托工作室创新联盟,组织成员单位开展“揭榜挂帅”联合攻关。

在“揭榜挂帅”机制带动下,江苏油田创新成果加速落地。采油一厂打破部门壁垒,推动资源协同,从近5年创新成果中精选出14项实用性强、适用面广的项目,引导基层单位结合实际按需“揭榜”。2025年12月,该厂10个巡检班组提出的创新方案已逐步投入应用,推动创新成果在生产现场落地。

打造人才强磁场



坚持创新引领 新产品开发成果显著

海南炼化坚持创新引领,深化产销研用一体化,以“一产品一团队”方式打造“人无我有、人有我优”的拳头产品。2025年,公司累计开发18个聚烯烃新产品,共计33个牌号,总出口量达16万吨。图为2025年12月30日,聚烯烃部攻关团队在生产现场讨论新产品工艺优化方案。

高一 摄 邱元广 文

教学在一线 提升在岗位

中原石油工程公司工程服务管理中心以问题为导向、以实战为抓手,实施系列扎实举措赋能员工成长

徐东 王洁 曹相恒

“以前培训在课堂,现在专家直接到现场,手把手教技术、讲安全,我们干活儿更有底气了!”2025年12月30日,在参加完送培训到现场活动后,中原石油工程公司工程服务管理中心钻采设备厂电焊工刘国福感慨。

这是工程服务管理中心推动培训工作从课堂讲授到现场赋能转变的生动缩影。围绕人才强企战略,2025年,该中心坚持以问题为导向、以实战为抓手,实施精准调研、送训到岗、全员练赛等一系列扎实举措,有效提升了员工岗位技能与安全素养水平,为企业高质量发展注入持续动力。

“精准调研+系统规划” 让培训瞄着问题去、内容贴着需求教

“过去培训多是上面布置、下面执行,现在是我们自己提需求、定内容,培训真正跟着生产节奏走。”工程服务管理中心人力资源部部长王坚说。

为精准把脉培训短板,该中心深入卫城生产基地、西南工程大队等一线单

位,开展蹲点式调研,通过现场观察、岗位访谈、技能测评、问卷调查等方式,系统梳理出7大类32项培训需求与突出问题,为培训工作精准画像。

在此基础上,该中心还构建“岗位—能力—课程”三维映射机制,将HSE培训、岗位实操、应急处置等内容模块化整合,形成“基础+专业+提升”课程体系。由归口管理部门统筹师资、设备、场地等资源,实施“季度调度+月度跟踪+节点评估”的全过程管控,这种从被动接受到主动研判的转变,使得培训内容更加贴近现场实际,真正实现了教其所需、训其所能、补其所短。

“现场教学+名师带徒” 让课堂走进作业区、技能握在手掌心

“讲十遍不如动手做一遍。”在电焊工专项培训现场,参训员工贺建宝感慨道,“专家手把手教我们排查隐患、规范操作,这种实战课我们很欢迎!”

该中心创新实施培训直通车计划,组建由4名主任技师、3名高级工程师构成的培训小组,深入4个基层单位21个作业现场,2025年累计完成培训230课

时。他们围绕焊接机器人操作、施工质量检验、设备应急排故等高频难点内容,开展“理论讲解+实操演练+现场答疑”一体化培训,参训人员技能考核通过率98%。

此外,为强化师资力量,该中心启动金师工程,从一线优选50名理论扎实、技艺精湛的兼职教师,建立名师库,实施一课一策精准开发,打造井下工具识别与使用、吊装作业风险防控等20余门精品实操课程。同时,推行师徒结对双向考核机制,将带徒成效与绩效挂钩,激发教学相长的内生动力。

“我们从教室讲台走向生产车间,把培训嵌入生产流程,员工技能转化率显著提高,实现边干边学、学用结合,使得设备利用率提高至80%以上。”该中心生产装备部主任王继征说。

“岗位练兵+技能比武” 让员工练就真本领、安全筑牢防火墙

“比赛不是终点,而是技能水平提升的新起点。”在业务竞赛石油钻机修理项目中荣获一等奖的选手伍胜然深有体会。该中心坚持以赛促训、以训提能、以

培养数字工匠 跑赢转型新赛程

李永帅

当前,石油石化行业数智化转型正从系统建设迈向深度应用,部分企业陷入智能系统“建而难用”的困局,其症结常不在于技术,而在于人才——既懂工艺机理又通数据算法的复合型数字工匠人才短缺。破解这一瓶颈,不能仅靠外部引才,更需内部赋能,将一线工艺技术人员锻造成为数智化转型的中坚力量。

传统工艺人才与数据人才之间存在着能力鸿沟。工艺专家深谙生产实际,却对数据工具陌生;IT团队精于技术开发,却难触工艺核心。这种割裂使数智化应用难以触及优化增效的本质。企业须转变观念,将工艺技术人员的数据赋能视为战略投资,系统构建学用一体的培养机制。

培养复合型数字工匠,关键在于实战练兵。企业应围绕装置优化、预测性维护等真实场景,设计聚焦数据提取、分析工具及低代码开发的针对性培训。除此之外,推行项目制培养,选拔骨干进入数字孪生、智能调度等项目组,在实战中承担具体的数据任务,实现能力快速转化。同时,可设立数智化创新实验区,鼓励骨干在解决痛点问题中增强数智化应用能力。

打通职业发展通道是留住人才、激发活力的制度保障。企业应明确将数据建模、算法优化等数智化贡献纳入职称评定与晋升体系,设立专项奖励,让复合型数字工匠在职业前景上有奔头、在价值创造上有收获。这不仅能激励个人成长,更能在组织内部树立数智化转型人人可为、人人应为之的鲜明导向。

人才是转型的第一资源。当一批批扎根一线的复合型数字工匠成长起来,成为连接技术与生产的桥梁,企业的数智化转型才能真正获得内生动力。培养复合型数字工匠,不仅是对人才的塑造,更是企业面向未来的一场系统性能力升级。

石化语丝

江苏石油举办首期综合客户经理轮训班

本报讯 记者罗欣颖报道:为提升综合客户经理的服务水平,2025年12月22日至26日,江苏石油举办首期综合客户经理轮训班。

培训立足公司油气氢电服多元业务体系,设置涵盖零售、天然气、充电、直分销、便捷服务等多业态内容的课程,并通过分组研讨、交流工作经验、分享学习心得、实战模拟等方式,持续提升综合客户经理队伍业务水平,打造一支能灵活适应市场变化的一线营销队伍,为客户提供一体化服务。