

中国石化报社



2023

基层实践

中國石化報社



2023

基层实践

P R E F A C E



前言

2023年是中国石化成立40周年，也是《中国石化报》创刊35周年。经过35年的努力，中国石化报社已发展为具有专业优势和石化特色的融媒体中心，形成以《中国石化报》为主阵地，中国石化新闻网和移动客户端为主平台，“报刊台网端微屏”互动共进、差异发展的一体化传播格局。

与党同心，与国同梦，与中国石化共成长。35年来，中国石化报社坚持正确政治方向、舆论导向、价值取向，坚持围绕中心、服务大局，牢记“为中国石化鼓与呼”的宗旨，以新闻报道的形式，记录了中国石化贯彻落实党的理论、路线方针政策和党中央决策部署的生动实践，记录了中国石化为保障国家能源安全、建设国家支柱产业的创业历程，记录了中国石化人“爱我中华、振兴石化”“为美好生活加油”的奋斗故事，形成了一份份珍贵的档案。

在创刊35周年之际，我们尝试创办《记录石化》，从

各媒体年度报道中选择部分具有收藏价值、交流价值、学习价值、欣赏价值的作品，分门别类集结成册，充分发挥作品的价值，更好满足各类读者学习、收藏需要，进一步提升为广大读者服务的水平。

《记录石化》主要以电子书形式在每年1月中旬推出，读者可在中国石化新闻网和移动客户端下载。《记录石化》从大量报道中万取一收，所选内容难免失之偏颇，不足之处敬请读者朋友批评指正。

中国石化报社将坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真贯彻落实习近平文化思想，牢记使命、守正创新，继续用心用情为打造具有强大战略支撑力、强大民生保障力、强大精神感召力的中国石化书写新的绚丽华章。

中国石化报社

2024年1月

C O N T E N T S

目录



改革管理

胜利油田：与时俱进完善“三基”管理·····	002
胜利油田：“精织”智能微电网·····	005
中原油田：将“三基”工作同步融入生产经营和专业管理·····	009
中原油田：让质量成衡量工作的标尺·····	012
江汉油田：指标“量身定制”让考核更精准·····	014
江苏油田：精细打磨水乡石油“明珠”·····	017
西北油田：持续完善承包商“引管培退”全流程管理·····	021
中原石油工程：让难动用区块迸发出创效生机·····	024
齐鲁石化：推动财务管理数智化升级·····	028
镇海炼化：以“三领”“四化”“四级教练”锻造过硬水平·····	031
天津石化：数智化赋能设备管理·····	034
上海石化：优质服务促碳五产品满产满销·····	037
石家庄炼化：5S管理促企业治理效能提升·····	040

广州石化：深化对标提升基层自主管理水平·····	043
中韩石化：挖掘数据价值打造生产经营“智慧大脑”·····	046
南化公司：改革育沃土 老企焕新春·····	049
江苏石油：以示范点建设推动“三基”工作全面进步·····	053
安徽石油：“居民需要什么，我们就做什么”·····	056
南京工程公司：创新管理推动业务结构提质转型·····	059
河南油田矿区服务中心：拓出外闯市场新天地·····	061
西北油田采油四厂：以“三少三高”模式推动“深地一号”高效开发·····	064
西北油田采油一厂采油管理一区：创新全链条异常分析治理方法·····	067
西北油田采油二厂：向问题叫板形成工作思路和措施·····	069
西北油田物资供应管理中心：物资保供提速、提质、提效·····	072
中原石油工程钻井一公司：钻机拆搬安提速攻关实现高效运行·····	075
中原石油工程50609钻井队：打造开向地层深处的“高铁”·····	078
华东石油工程江苏固井项目部：改出惊人战斗力·····	081
华北石油工程国际公司沙特项目：以高质量管理打造长链条服务体系·····	084
中科炼化东兴分部：“节能金点子”助力降碳增效·····	089
沧州炼化设备工程部：兼职合规管理小组专业“抠”问题·····	091
广东深圳石油：极速充电服务助力“超充之城”建设·····	093
湖北十堰石油：打造客户“心坎上”的万吨站·····	096

广西石油柳州城站综合加能站：积极创建“便民生活圈” 100

五建公司新加坡炼化一体化工程项目部：信息化赋能安全高效运行... 103

安全环保

胜利油田：聚焦本质安全推进现场标准化建设..... 108

江苏油田：用心呵护水乡油田的“生态画卷” 111

西北油田：从数千米外打井采胡杨林下油气..... 115

西北油田：信息化“天眼”助力油田安稳运行..... 118

胜利石油工程：启动“安全生产示范队”创建工作..... 121

胜利石油工程：探索海外项目安全管理“321”新模式 125

中原石油工程：“五招”增强员工安全意识 128

镇海炼化：能效水平持续领跑..... 131

金陵石化：5S管理夯实生产现场安全根基 134

金陵石化：积极打造无异味工厂..... 137

海南炼化：将项目建设现场安全管理经验常态化..... 140

海南炼化：交出“产业兴生态美”绿色发展答卷..... 142

洛阳石化：拿下大修改造“绿色停工”100分..... 145

济南炼化：打造与城市和谐共生的绿色企业..... 148

浙江石油：打造全国首座地方政府认证的无废油库..... 151

湖北石油：助力长江经济带绿色发展..... 154

十建公司：“三管齐下”筑牢项目建设安全管控防线	157
胜利油田东辛采油厂：推广“跟班式”安全诊断.....	160
河南油田油服中心：“三包六管”模式压实安全管理责任	162
西北油田采油二厂：筑牢“防护盾”护航油区安全生产.....	165
西北油田采油二厂“雪莲号”女子计转站：安全运行！一写就是20年 ...	168
江汉油田涪陵页岩气公司：强化安全网格化管理.....	172
胜利石油工程：安全“吹哨人”激活监督末梢.....	175
胜利石油工程西南分公司：“一口井、一总结、一培训”.....	178
中原石油工程科威特公司：大力开展“绿色井队”创建活动.....	181
国工沙特分公司：响应“绿色沙特”倡议开展沙漠绿化行动	184

队伍建设

中原油田：岗位灵活配置 人员流动顺畅.....	188
中原油田：“博士沙龙”激发科研人员潜力	192
河南油田：师徒结对助力青年快速成长.....	196
江汉油田：“人力资源池”激发队伍活力	199
西北油田：链条式管理引才育才育才.....	202
西南石油局：推进“一线行”发挥专家引领作用.....	205
中原石油工程：充分激发人力资源创效潜能.....	208
中原石油工程科威特公司：把“洋打工”打造成“洋骨干”“洋劳模” ...	212

扬子石化：打出青工培养组合拳·····	215
石家庄炼化：劳模创新工作室激发员工创新热情·····	218
江苏石油和内蒙古石油：建立常态化结对帮扶机制·····	221
山东石油：为职业技能人才成长提供广阔舞台·····	224
南京工程公司：顶岗实习前移人才招聘端口·····	226
胜利油田工程院：科研师傅带作业徒弟·····	228
中原油田普光分公司：大力推进“人人成为创新者”·····	230
江汉油田涪陵页岩气公司：技术干部带着课题下基层·····	234
江汉油田工程院：专家夜校点亮科研人员技能培训路·····	237
国工厄瓜多尔子公司：让外籍员工与企业一起成长·····	239
经纬公司胜利地质录井公司墨西哥项目部：打造中外融合团队·····	242
齐鲁石化热电厂电气二车间：把“生铁蛋”变成“不锈钢”·····	246
中韩石化烯烃部：“项目助理”活动变“要我学”为“我要学”·····	248
浙江温州石油：“站经理培养计划”指引员工成长·····	250
十建公司泰国石油清洁油品项目：推进中外员工“结对子”·····	252
共享东营分公司：RPA阶梯式培训提升青年创新能力·····	256

党建工作

胜利油田：常态化督导推进党建工作质量上水平·····	260
胜利油田：让女职工成长有平台、创新有舞台·····	264

中原油田：“六微”工作法探索特色思政工作	268
江汉油田：讲好“逐梦千万吨”的江汉故事	272
河南油田：倒逼干部进一步转观念、改作风	276
西北油田：用党的创新理论破解“深地”发展难题	279
胜利石油工程：把党建研究作为推动高质量发展的重要引擎	282
茂名石化：为基层政工干部、班组长开办政工思想论坛	284
齐鲁石化：办实事、解难事赢得职工“心满意”	287
石家庄炼化：用心打造“我眼中最亮那颗星”活动品牌	291
沧州炼化：推进党小组和运行班组融合共建	294
胜利河口采油厂机采装备服务部党支部：“三把钥匙”巧开青工心锁 ..	296
胜利油田胜利采油厂：首席专家成为采油管理区“第一书记”	300
中原油田采油气工程服务中心：打通机关服务基层“最后一公里” ..	303
江汉油田坪北经理部：石油精神、石化传统闪耀红色热土	306
河南油田采油一厂：“书记项目”让党支部书记的工作具体化、显性化 ..	310
华北石油工程井下作业分公司：打通基层监督“最后一公里”	313
经纬公司旋转地质导向党支部：特色党建为科技创新“墩苗育才” ..	315
齐鲁石化胜利炼油厂：建立“上下联动、学做联动”的贯彻机制	317
中国石化报社：塑造“感动石化”党建品牌之路	320

改革管理



胜利油田：与时俱进完善“三基”管理

刘连杰 李 军 孙育涛（胜利油田）

“资料看得少了，现场实操考核比重加大了，更贴近实际，注重实效。”这是胜利油田胜利采油厂员工李洪湖对“三基”考核验收的直观感受。

为全面提升基层基础管理水平，近年来，胜利油田坚持精力向基层集中、政策向基层倾斜、资源向基层投入、力量向基层聚集，以“整体无短板、专项有特长”为工作导向，编制党建“三基本”手册和基层管理“三册”，与时俱进构建完善“三基”管理制度、考核评价、“1+X”评先树优三个体系，把制度标准全面融入基层业务流程、岗位操作规程、工作责任清单，持续夯实高质量发展的根基。

编制基层工作“说明书”让员工一看就懂

“违章作业存隐患，严格制度来防范，互相提醒不怕烦，时刻绷紧安全弦。”这段朗朗上口、简单实用的口诀来自胜利油田纯梁采油厂编制的《采油工安全操作规程》。他们把涉及关键岗位、重点环节、基本功操作等内容进行总结提炼，把理论性强、拗口难懂的词语转化成形象生动、易于记住的口诀后编制成册，深受员工欢迎。

制度的落地，基层执行是关键。为此，胜利油田先后编制完成40个

主要专业的《基层管理手册》《班组管理手册》《岗位工作手册》等，从强基固本、业务创效的角度，对基层管理体系进行顶层设计，明确应该做什么、怎么做、做到什么程度，为基层规范管理提供工作指南。

手册实不实用，基层实际说了算。去年开始，胜利油田陆续成立12个手册修订组，采取入驻蹲点方式，以落实岗位责任制为重点，全面修订采油管理区、油气集输站库、作业项目部等风险等级相对较高的基层单位《岗位工作手册》，实现工作责任清单的简化优化，提高清单的可执行性。

发挥考核“指挥棒”作用促进“三基”规范建设

胜利油田对直属单位在量化赋分基础上按ABCD考核分档，对基层单位开展达标验收，对班组、岗位按“三标”建设要求动态评价、分档管理，全面压实直属单位、基层单位、班组、岗位“三基”工作责任。

因2021年“三基”规范建设不达标，胜利发电厂发电运行部失去了当年评先树优的资格。该运行部变压力为动力，依据基层管理“三册”评价标准，制定月度工作清单，并对每项工作赋分考核，将班组、岗位、现场划分为A、B、C档，对分档情况每月公示。多措并举下，该运行部“三基”规范建设水平显著提升，在2022年油田“三基”规范建设考核中一举获得金牌基层单位的荣誉称号。

胜利油田构建“1+X”评先树优体系，将“三基”规范建设结果作为各系统各专业评先树优的基本条件，使“三基”达标验收成为硬杠杠，真正发挥“指挥棒”作用。“考核不是目的而是手段，通过考核切实找准问题、显现短板弱项，抓好整改提升。”胜利油田“三基”考核组工作人员坦言。从过去的抓亮点、重评比到现在的补短板、重规范，从严“三基”考核成为促发展的突破点。

与时俱进抓“三基”推进现场管理标准化

轻点几下鼠标，足不出户就能完成巡井，是现河采油厂郝现管理区员工刘仕强过去想都不敢想的事。这得益于智能化油田建设。胜利油田着力打造信息化条件下的标准化建设示范区，大幅提升管理时效，不断夯实本质化安全。

“国企改革持续深化，在保证企业转型调整和业务拓展的同时，管理能力提升始终要跟得上。”胜利油田企管法规部“三基”管理室高级主管吕卓瑞说。为了与时俱进做好新时代“三基”工作，近年来，胜利油田着力提升精细化管理水平，通过改进现场管理方法，进一步完善系统、全面、科学的现场标准化管理体系。

他们围绕提高工作质量、减少现场工作量，全面推进从油水井现场到集输站库的地面系统注采输全链条标准化提升工程，依托地面系统“五化”建设，开展集输站库标准化提升。

同时，强化作业环境、作业许可、人员管理等现场行为规范化管理，对作业设施、工机具等合理布局、定置摆放，做到标识齐全有效、现场整洁有序，让每个现场都有一套独立管理标准，通过整治生产作业“低老坏”问题，推进现场管理标准化。

 原载

2023年6月13日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒



胜利油田：“精织”智能微电网

王维东 陈天婧 包正伟（胜利油田）

以往，胜利油田的抽油机井传统配电采用一口油井配备一台变压器的模式，变压器一定要满足油井电机功率最大值，且还要留有相当大的余量，效率低、浪费多。油田生产是一个综合系统耗能过程，节能降耗仅依靠常规技术和局部改造难以突破。

面对油田机采装备能耗特点和节能降耗形势需要，胜利油田立项开展抽油机直流互馈型集群节能控制技术研究，研发出直流母线群控技术。他们通过对多口抽油机集中整流、分井逆变共用直流母线群控技术，改变了传统抽油机交流供电模式。

在这种像中央空调风机“一拖多”的模式下，油田实现了单井的变频调控，降低了生产的损耗和能耗。历经十年的优化、推广、应用，如今，直流母线群控技术已成为胜利油田丛式井组的标配。

大马拉小车

胜利油田河口采油厂信息化服务中心主管赵闯是直流母线群控技术研发的参与者。在电气设备维修之际，他发现一个现象：每口油井都配有一台变压器，而与之匹配的电机功率和变压器容量均偏大。

通常，一口油井正常工作功率是10千瓦，而配置的电机额定功率高

达55千瓦，变压器的容量小则50千伏安，大的甚至达80千伏安。

大马拉小车的现象并非个例。胜利油田经营管理部电力技术专家严川介绍，油井启动瞬间的电流是正常工作电流的4倍至7倍，因此电机功率和变压器容量在设计中预留冗余。

但是，冗余就是浪费。除了增加电气设备的投资，过去，电力公司还对用能单位的变压器收取容量费。

“这就像座机电话用户按月向电信公司缴纳固话座机费一样。”严川心里有一本账，1千伏安每月缴纳28元的容量费，一口油井每月的容量费就是1400元。对于胜利油田3万余口油井来说，这是一笔不小的支出。

没有一成不变的模式

“多口油井能否共用一台变压器？”赵闯相信，世界上没有一成不变的模式。

高压注水泵是油田注水站的动力源，一台高压注水泵输出的水通过流程注入不同的水井。这激发了赵闯的创新灵感：“供电系统难道不能用这样一条干线流程传输电能，实现多井一变的模式吗？”

变频器可以改变电网来电的频率，使电流适用于油井的电机，其核心部件是整流和逆变单元。赵闯介绍，整流单元相当于高压注水泵，整流输出的直流线路就是干线流程，逆变单元则是控制每口油井生产的闸门。二者的区别是：一个是水，一个是电。

技术原理是相通的，但技术路线是不同的。严川说：“交流电在输送时线损严重，在同等距离下，直流电线损明显小于交流电。”

根据交流、直流不同的属性，胜利油田将变频器进行拆分，分为母线整流器和逆变器，前者装在变压器侧，后者装在抽油机侧，二者

用直流电路连接；同一采油区块的多口油井共用一台变压器和一台整流器，使运行节奏不同的油井实现变频调控，进而达到节能高效运行的目的。

义7-3区块是直流母线群控技术的首个“试验田”。区块油井数有22口，配有15台变压器，总容量1050千伏安。采用直流母线群控技术改造后，两台变压器满足了整个区块的油井运行，减容65%；年节约容量费22.5万元，节电27%。

一石三鸟

减容降费、节能降电、能量互馈，直流母线群控技术可谓一石三鸟，成为胜利油田新井主流的配电模式，可减少变压器容量60%以上。

伴随着信息技术和电子技术的进步，胜利油田将此技术迭代升级，形成智慧能源管控终端，相当于一个智能微电网，具备完整的发输配电功能。

智能微电网促进了分布式电源与可再生能源的大规模接入。最近三年间，胜利油田利用闲置土地，大力发展分布式光伏，光伏装机规模达346兆瓦，年发绿电能力4.8亿千瓦·时，绿电大部分进入智能微电网，实现就地就近消纳。

走进胜利油田东辛采油厂营一采油管理区营11丛式井组，一排排光伏发电板“吞”下光能“吐”出绿电，通过智能微电网传输，绿电直接被井场内11口油井消纳，转化为动能，多余电量存入储能。

“即使大网因故停电，井组也可通过智能微电网继续运行两个小时，为恢复供电赢得时间。”该管理区生产副经理檀松涛说。光伏就地消纳、循环罔替，既节约了成本，又为井组提供了安全的电力保障。

电机耗电是油井耗电的大头，占胜利油田总耗电量的80%，群控系

统效率每提高一个百分点，节能都很可观。目前，胜利油田有3万余口油井，其中，只有近两千口油井采用直流母线群控模式，具有广阔的发展前景。尤其是当下新能源产业“狂飙”，直流母线群控站在新的风口，未来可期。

原载

2023年10月25日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁

中原油田：将“三基”工作 同步融入生产经营和专业管理

杨敏涛（中原油田）

“必须进行精确的地层对比，明确特征明显的标志层，保障水平井入层前标志的可对比性。”6月9日，针对困扰薄油层水平井定向的问题，中原油田勘探开发研究院东濮开发研究所党支部书记王志宝带领党员攻关小组“泡”在了办公室。

在中原油田，以党支部、党小组为单元，在各生产一线进行难题攻关，掀起上产热潮的现象随处可见。

近年来，中原油田压实责任找准“三基”工作方向，突出重点提升“三基”管理水平，严格考核激活“三基”内生动力，将“三基”工作与专业管理相融合，与生产经营相匹配，不断推进基层党建全面进步，规模效益稳产态势持续巩固。1月至5月，油田原油产量超进度计划1.66万吨，天然气产量超进度计划2.34亿立方米，硫黄产量超进度计划4.05万吨。

健全体系，明确“三基”工作方向

“做好‘三基’工作，首先要明确‘三基’工作谁来抓、抓什么、怎么抓。”中原油田企管法律部经理刘兴表示。

中原油田着眼于强基础、建机制、促运行、提效率，推动“三基”

工作同步融入生产运行和专业管理。建立油田领导小组统筹协调、专业部门分工负责的“1+8+N”管理体系，明确机关部门、管理人员及基层单位具体职能，形成牵头部门总体协调、责任部门归口负责、专业部门协同推进、基层单位具体落实的工作格局。

同时，中原油田确定抓实“三基”工作长效机制等6项重点工作任务，明确每项工作具体目标、内容和措施、责任分工及执行依据，详细解答“三基”工作抓什么这一问题。

针对“三基”工作怎么抓，油田清晰界定范畴，将直属单位机关管理室纳入管理，把现有的518个基层单位和直属单位机关管理室分为油气生产、生产保障专业化等7大类，分别制定“三基”工作清单，细化236项工作标准、274项评价标准。“完善的体系建设确保各单位‘三基’工作开展有依据、有标准、有目标。”中原油田企管法律部“三基”管理室主任程杨利有感而发。

靶向发力，提升“三基”管理水平

中原油田文留采油厂文东采油管理二区注采一班现有员工54名，管理着55口油井和67口水井。如何利用有限的员工管好百余口油水井，是班组当下的难题。

“我们倡导党员网格化管理理念，建立设备维护、现场巡检等6个操作网格，列出责任清单，形成‘管理有网、网中有格、格中定人、人负其责’的网格化精细管理模式。”该班组党小组组长宋光寅介绍。

中原油田推动基本组织与基层建设同步加强，精益管理、创新创效等不断提升“三基”管理水平的措施方法在油田多点开花。

他们以支部班子建设引领基层班子建设，坚持“双向进入、交叉任职”，并加强党小组和生产班组融合共建，把党小组设在大班组上，实现两

手抓、两促进，基层党建与业务工作实现目标同向、过程融合、成效互促。

此外，油田坚持基本队伍与员工基本功训练同步加强，把党员培养成业务骨干，把业务骨干培养成党员，把党员骨干输送到重要岗位，做到班组关键岗位有党员、现场重要工序有党员、要害作业环节有党员。

系统考核，激活“三基”内生动力

“考核是不断发现问题、改进问题的过程，我们运用考核激励机制，倒逼责任落实，推动党支部充分发挥战斗堡垒作用。”中原油田企管法律部三基管理室高级主管姜炜表示。

中原油田以生产一线的党支部、班组（室）为单位进行月度考核，定期召开审核会，考核结果与员工薪酬相挂钩。推行党员模范作用记录卡，记录每名党员每天工作重点，明确生产经营指标和党性体检指标，实现党建业务深度融合互促。

同时，中原油田强化成绩共享，评价结果与直属单位、基层单位党建考核、评先选树挂钩。直属单位所辖基层单位“三基”工作评价A档低于70%的，在油田党建考核中不得评定为A档。以2022年为例，11家直属单位“三基”工作A档率低于70%导致党建考核未评定为A档。

“‘三基’考核结果真正与干部员工的利益挂钩，才能从根本上解决‘三基’管理缺乏抓手、形不成合力等老大难问题，促进形成全员、全方位、全过程齐抓共管的良好氛围。”姜炜表示。

原载

2023年6月14日《中国石化报》第2版

责任编辑

张欢 鲁荟宇

中原油田：让质量成衡量工作的标尺

杨 敏 张祥兆（中原油田）

“考生学员请选取物资阀门作为测评用具，并回答，阀门到货后的质量验收都包括什么？”4月10日，中原油田物资供应中心组织开展油田仓储人员质量验收技术比武，重点围绕不同物资的验收标准和注意事项对仓储人员进行考查，以考促学，以学促教，送培训到现场。

无论是定期开展的“质量大家谈”活动，还是覆盖各单位的质量培训课堂，在中原油田，质量已成为广大职工衡量自身工作的标尺。

“中原油田树立的‘第一次就把事情做正确’大质量理念已深入人心，每做一件事情，第一次就要做到符合质量要求，做到工作零缺陷。”中原油田技术监督部副经理柴英志介绍。

仅树立理念，还远远不够。中原油田强化质量管理体系建设，按照“四个一”原则——坚持一套新理念，培养一帮明白人，编制一套好文件，抓实一套好做法，结合油气企业特点，将“优质高效低费”的精益思想以及“诚实守信客户至上”的诚信理念融入体系建设中。

为杜绝质量管理体系建设“两张皮”这一通病，使质量管理体系真正“活”起来，中原油田对提升体系有效性进行探索，推进体系有效性评价，并将其与半年检查考核相结合，按照“自评、互评、审查、对接、确认”5个步骤，对各单位开展有效性评价及考核兑现，引导其质量改进。

“中原油田保持河南省3A级质量诚信企业称号，被誉为全国市场质

量信用3A企业用户满意标杆，是因为中原油田的一切行为，都在‘质量’这个框架内。”柴英志说道。

有了框架，中原油田开始填充砖瓦，深入基层开展各类质量管理活动，推行指令性、指导性QC活动课题，围绕“原油有机氯”“管杆泵修复”等常见的生产难题，大力组织职工群众参与质量改进。

中原油田濮城采油厂探索应用了“原油+药剂”评价方法，对入井化学剂有机氯把关，从源头控制了原油有机氯的产生，做到了给质量“打包票”。

“油田还将打造质量人才队伍作为油田质量发展规划的重要内容，开展‘育苗’行动。”柴英志说。所谓“育苗”行动，即为油田精心策划课程设计，采取立体菜单式培训模式，根据不同层级岗位需求，针对领导层、管理层、操作层分别策划课程设计，优选培训师资全过程参与，严格考核，激发了基层员工参加质量培训的热情。今年以来，共举办各类质量培训班12期，参与培训400余人次。

 原载

2023年4月21日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

江汉油田：指标“量身定制” 让考核更精准

夏 梅 胡 鹏（江汉油田）

“从利润考核变为成本考核，我们从原来的管收入、管成本、管利润，转变为专注于成本，全力降本减费，进而实现降低原油盈亏平衡点的目标。”江汉油田荆州采油厂经营财务部副主任李星辰深切地感受到改革带来的变化。

变化是为了让考核更加精准有力。今年以来，江汉油田紧跟改革调整变化，设置差异化指标，突出考核刚性，保证考核结果客观真实反映各单位经营业绩和所作贡献，引导各单位聚焦主责主业，充分发挥绩效考核“指挥棒”作用。

实打实制定考核指标

面对油田改革调整新情况，如何让绩效考核适应变化了的需求？

对于勘探开发研究院清河开发所的员工张再昌来说，如今新问题有了新答案。

伴随着厂直管班站、科研人员一体化管理，各单位职能发生变化，原有的考核指标会存在偏差。为此，油田紧跟改革需求，实打实科学制定考核指标，明确绩效考核方向性和适用性。以前考核侧重总产量的完

成情况，现在分解得更细，新井、措施产量和老井产量分开进行考核。

科研人员一体化管理模式实施后，技术人员统一集中到科研单位，采油厂侧重老井产量考核，新井和措施产量考核则与科研单位挂钩，并加大产量考核权重。

“分项考核后，每一项要求更高，我们压力更大。”张再昌说。他们更加注重源头方案优化，精细井位设计、动态分析、注采调配，以便高效完成各项指标任务。

一对一差异化考核

作为保障原油上产的支撑单位，采服中心在今年的考核中，增加了作业工作量的权重；物资供应中心则聚焦物资采购保供降本，加大采购运行费用的考核力度。

“单位性质、重点工作和任务不同，指标设置也不一样。”江汉油田企改法律部改革绩效室主任时念钊介绍。

考核指标要精准，防止千人一面。油田坚持“干什么考什么”，根据各单位主营业务性质和生产经营特点，个性化设置考核指标、差异化设置指标权重，避免指标体系的“整齐划一”，强化绩效考核的导向性、针对性和实效性。

“人人有考卷，卷卷不雷同”的差异化指标，引导各单位聚焦主业主责。采服中心加强生产运行衔接，运用新工艺新技术，作业运行节奏不断加快。截至目前，各类高产井、重点井抢扶及时率均实现100%，作业生产时效达93.6%。在新的考核激励下，物资供应中心突出全业务链降本，前4个月节约采购资金9916万元，成效显著。

“量身定制的考核指标，才更能充分体现各单位的贡献。”时念钊说。销售中心突出油气推价核心职能，提高油气销售推价指标权重；车服中

心围绕百千米综合成本指标，提升车辆利用率，降低车辆运行成本。员工人数多的单位突出人工效能指标，优化空间小的单位则降低指标权重，力争把人力资源优化落到实处。

“硬对硬”减少人为干预

登录油田产能建设督导系统，可以看到上线项目里每一口页岩气井目前所处的环节。考核分数是多少，全部清清楚楚。以往，页岩气管理部生产管理室主任王强需要打多个电话去沟通了解情况，现在，打开督导系统就一目了然。

“每个项目对应的负责单位和部门都非常清晰，32个时间节点，提前完成加分，滞后会扣分，完全由软件自动生成，做到了人工不干预。”王强介绍，考核结果及指标情况随时可查。

减少人为干预，增强考核刚性，是油田绩效考核的一个变化。在考核指标制定上，油田以能够实现“系统自动提取、结果自动获得”指标为主，全面压减人为量化度较高的考核指标，增强考核结果的客观性。

考核刚性更强，工程院生产安全部主任付永明对此深有体会：“油田对我们的方案设计及时率、措施增油效果等从平台直接提取考核指标，从考核技术支撑业务到相应区块油气产量上转变，有助于更好地提升工作质量。”目前，该院方案设计及时率保持100%。

原载

2023年6月9日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

江苏油田：精细打磨水乡石油“明珠”

王庆辉（江苏油田）

地下——构造复杂，“小、碎、贫、散”，油气资源丰度只有东部同类型含油气盆地的十分之一；地面——水网纵横，村庄密布。

面对困难和挑战，江苏油田始终秉持“精查细找、精雕细刻、精打细算、精益求精”的精细化管理理念，加快推进常非并进、二次创业步伐，取得页岩油重大突破，努力蹚出一条东部老油田资源可持续发展新路子。

在地下“迷宫”创出“金豆豆”

苏北盆地的复杂断块油藏，素有“地质家考场”之称。面对这样的地下“迷宫”，江苏油田的勘探开发工作者探索形成独具特色的复杂小断块勘探开发技术系列，在复杂断块创出一个又一个“金豆豆”。

近年来，面对苏北老区勘探困境，油田勘探开发战线由构造油气藏勘探向隐蔽油气藏勘探转变，由常规油藏勘探向油气并举、常非并进转变，高邮凹陷风险探井刘陆X1井获新突破，阜宁组隐蔽油藏勘探入选中国石化2019年度十大油气勘探突破成果。

围绕新层系新领域拓展，2021年以来，油田勘探战线瞄准深层隐蔽油藏，挺进深层与深凹“两深”领域。

针对富民地区火成岩发育多的特点，江苏油田物探研究院解释研究

一部主任张娟带领团队大胆探索，利用火成岩岩墙作为成藏封挡条件，探寻新的隐蔽油藏类型。

他们通过相干切片、曲率分析、蚂蚁体追踪等技术手段，在埋深超过3200多米的深层，识别了一道道宽度仅为20米左右的岩墙，确立富125圈闭目标。

2021年11月，富125侧井钻遇油层8层26.1米，试油日产达13.3吨，首次在富民油田戴一三新层系获得高效发现，是油田近3年单块探明储量规模最大的区块。

书写“老区不老” 苏北答卷

近年来，油田开发系统用好精细管理这个“传家宝”，夯实老油田发展根基，油田自然递减率持续下降到10%以内，保持上游先进水平。

随着部分老油田进入高含水阶段，油田开发系统采用精细注水、流场调整、局部再细分的方式，激发老区新潜能。通过持续推进层内细分注水，近5年，赤岸油田年产油量保持12万吨以上，含水上升率控制在2%以内。

在油田开发过程中，通过创新应用水平井、分段压裂技术，广泛应用丛式井、侧钻井、生物防腐等技术，保障老区稳产上产。

水平井是单井高产的“利器”。2012年2月，采油一厂地质研究所的师国记、祝奎等技术人员通过地质导向系统，精准指导钻头在千米地下极限穿越，陈2平8井成功穿行厚度仅为1.5米的超薄油层，钻遇率高达75%。

侧钻井是降低老油田开发成本的有效手段，2018年6月，侧许49-1井成功实施，裸眼井段1382米，井斜37.88度，创油田侧钻裸眼段最长纪录，初期日产油14吨以上。

截至目前，油田拥有水平井141口，侧钻井344口，成为老区稳产上产的主力军。

为提高低渗和特低渗油藏采收率，油田开发系统深入推进二氧化碳驱和纳米乳液驱等三次采油技术。针对联38区块渗透率不足10毫达西、储层厚度差异超10倍以上的难题，江苏油田勘探开发研究院开发三室副主任王智林带领团队加强精细地质和气驱模式研究，在储层主河道高部位部署注气井，形成水平驱替的“气墙”，扩大气驱范围。目前，联38块4口一线油井收到明显增油效果，峰值日增油达到10吨以上。

截至目前，油田气驱单元达21个，累计增油9万吨，实现封碳与增油双赢。

从“石头缝”里挤出页岩油

页岩油属于非常规油气资源，储存在致密的页岩储层中，是最难开采的石油之一。相对国内其他区域的页岩油，苏北盆地的页岩油储层存在断层多、埋藏深、岩相复杂等难点。

为寻找页岩油“甜点”，江苏油田勘探开发研究院副院长段宏亮带领研究人员从加强基础研究着手，通过对83口泥页岩取心井2000余米岩芯的观察描述，以及3万余次的实验数据分析，建立苏北盆地页岩油综合评价“铁柱子”，摸清“甜点”分布规律。

去年2月，页岩油专探井——花页1HF井顺利放喷，日产油最高达29.7吨，实现江苏油田页岩油勘探的历史性突破。

页岩油压裂是页岩油高效开采的关键工程技术。油田页岩油压裂团队立足自主攻关创新，形成断块型页岩油缝网压裂技术体系和“全电动压裂”配套体系。

“我们打破‘等间距、大间距’的常规布缝模式，按照页岩层甜点，

精准密切割布缝，提升压裂造缝效果。甜点段布缝达到每100米12条。”江苏油田页岩油压裂专班施工指挥、工程院副院长黄晓凯说。

花2侧HF井实施侧钻小套管压裂后，采用3.5毫米油嘴生产，近一年持续保持日产40吨以上稳产，截至目前已累计产油超过1.8万吨。

今年5月，油田第10口页岩油井、花庄二区首口页岩油井——花页7HF井顺利完成32段压裂，垂深超4200米，平均加砂强度超4.2吨/米，创苏北盆地压裂垂深最深、单井加砂量、平均加砂强度、注二氧化碳总量最高4项纪录。6月9日，花页7HF井采用3毫米油嘴放喷排液，即见工业油流。

从地质到工程，正是各专业科研人员精益求精，奋力攻关，才取得了江苏油田页岩油从0到1的重大突破，获得2022年度中国石化勘探突破特等奖。

原载

2023年第10期《中国石化》杂志

责任编辑

任 卓

栏目编辑

常 冉



西北油田：持续完善承包商“引管培退”全流程管理

蒋琳琳（西北油田）

近日，西北油田采油二厂对4家承包商单位的采油、集输工种共计141人进行职业技能等级认定。与此同时，油田完井测试管理中心对承包商负责人现场带班能力进行评估定级考核。

承包商是企业安全生产的重要监管对象。西北油田锚定“打造高端高效市场”建设目标，持续完善承包商“引管培退”全流程管理，严把入口、畅通出口，推动承包商队伍结构优化、素质提升，形成甲乙双方共同为公司高质量发展“同向发力”的良好氛围。

统一考核标准 构建良性引入环境

在西北油田制定的新进承包商队伍综合能力评估模型中，对石油工程主干专业的新进队伍综合能力评估就有488个检查测量项目。

西北油田市场开放程度高，目前在油田服务的承包商、服务商、供应商有800多家，涉及钻修井作业等多个行业。统一招投标标准，既是承包商进入油田市场的门槛，也是衡量承包商服务水平和服务质量的基准线。为此，西北油田把承包商队伍纳入油田管理范畴，严守引商的入口，对业务市场进行全面梳理、分类整合，合并优化23个专业设置，发

布实施涵盖引进标准、监督评价标准、考核标准、负面清单等内容的47个专业投标资格标准。

“统一评价考核标准，改变了过去标准不一致、打分标准参差不齐的现象，对承包商评价更加客观真实，确保了新进队伍能力素质过硬。我们目前累计完成77支队伍的评价，两支队伍因不合格被取消引入。”西北油田市场管理部负责人冷军说。

强化资质监管提升承包商队伍素质

明确的标准，让承包商队伍素质提升找到了方向。今年以来，西北油田相继对承包商开展各类专业培训5次，对298个关键岗位变更人员进行考核，48人不合格待岗。

西北油田以全面提高承包商自主管理能力、安全管理能力为重点，持续强化现场人员的资质能力监管，将钻井、录井、修井等主要业务的乙方员工纳入油田员工培训规划和计划，组织承包商开展基本功训练、专业竞赛和技能竞赛，定期开展应急演练，密切关注承包商队伍设备及关键岗位人员的变化情况，并及时进行能力评估，推动工区内队伍整体素质不断提升。3年来，累计开展承包商实操验证培训20次。

同时，严格考核倒逼承包商整体服务能力、服务水平、服务质量提升。根据能力、业绩、管理水平等要素对承包商开展ABC分类定级，通过评选工程技术服务市场优秀作业队、清退考核末位队伍等一系列推优选育、奖优惩劣措施，形成业绩引导中标、技术促进提速创效的良性循环。自去年以来，承包商积极试验新工艺、新技术15项，加快推进钻井工程提速提效，开发井上钻周期同比减少40天。

加大奖罚力度激发市场整体活力

高质量发展需要高质量队伍支撑。西北油田以“技术引领，生产急需”为主，分专业制定优秀队伍引进计划和市场培育规划。在加大引入高水平技术队伍的基础上加大考核力度，推行优质工程、优速优价、高端特价，激励承包商干优质活。针对部分专业市场吸引力不足、承包商积极性不高、优质队伍流失的问题，西北油田提高日费，其中井下作业价格上浮13%~15%，业务外包指导价格上调12%~20%，充分调动了承包商的积极性，促进市场健康蓬勃发展。

在西北油田，承包商队伍中的“差等生”不仅被暂停业务承揽，还面临着被淘汰出局的可能。“优等生”则会在优质优价项目中给予额外奖励，而且在项目招标中具有优先被邀请权。3年来，油田累计奖励优秀承包商队伍19584万元，通报批评、暂停投标资格队伍45支，205支队伍被清退，奖惩政策激发了西北市场整体活力。



原载

2023年7月21日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

中原石油工程：让难动用区块迸发出创效生机

张松才 闫晓林 袁旭光（中原石油工程公司）

8月22日深夜，在山东省菏泽市东明县黄河滩春17-7侧1井井场，多功能储罐中，火苗“呼呼”地舔着炉膛，为产出液加温。“这口合作开发井每天产油近10吨，占三春集区块产量一半。”中原石油工程公司采油工孔维刚定了闹钟，每隔一个小时就巡检一次井场。

2002年起，中原石油工程公司尝试难动用区块合作开发。该公司与油田企业合作，让难动用区块迸发出创效生机，多年来累计开发难动用区块11个，生产原油51万吨。其中，中原油田难动用区块产油5万吨，完全成本较合作开发前平均下降1291.73元。

老井开出效益花

三春集区块地处于黄河南岸，在中原油田东濮凹陷的最南端。1987年以来，历经多轮开发，三春集区块老区有的单元注水久了，产出液含水超高，日产原油只有0.1吨。

2021年底，中原石油工程公司与中原油田签订三春集区块合作开发协议。

中原石油工程油气开发公司难采项目部技术人员随即到该区块开展

井组调查。他们摸透生产底细后，对症下药。“为避免无效注水，我们关闭了4口高含水、低产能的油井。对于剩余油富集潜力大的产层，千方百计完善注采井网，对4口油井增加注水量和分层注水。”难采项目部副经理马昌球介绍。

为实现难动用储量高质量合作开发，变短期效益为长期效益，难采项目部把“一区块一策、一单元一策、一井组一策、一储层一策”的精益开发理念厚植员工心中。该项目部员工根据作业后起出的管柱腐蚀状况，每日向井筒中“输液式”加注不同类型、不同剂量的缓释剂，精心呵护。

合作开发前，三春集区块老井日注水高达130立方米，日产原油只有5.5吨。如今，老井日注水减到80立方米，原油日产量却提高到6.5吨。

细小断层深挖潜

合作区块大多是边远、低效区块，开发资金投入偏少。这些区块原油丰度低，老井层位动用率高，综合含水偏高，措施挖潜空间较小，稳产困难。

中原石油工程公司做足勘探文章。地质人员重新处理地震资料，分析构造应力，弄清区域成藏规律，理顺断层期次和相互切割关系。他们精细刻画解释地下构造中的细小断层，找到了控油主断层，大大提高了新井部署成功率。

“沙4段是春17块地下的一个不起眼的储油层段，但我们并没有把沙4段看作是‘边角料’，弃之不用。相反，我们在吃透储层、沉积相和动态分析等研究成果后，精心对比地层，对沙4段中的细小断层进行立体解释。它虽然细小，但是原油储集性很好，是一个很有剩余油潜力的主力

层。”油气开发公司地质研究所副所长唐文华说。

原油储层在地下酷似一块块斜放着的五花肉。钻井工程单位克服井身轨迹不好控制、钻具磨阻大、埋钻风险高等困难，成功钻成40~50度的大位移井，让井眼像穿糖葫芦一样，穿过三四层储层。

2022年以来，中原石油工程公司在春17块所钻3口新井，累计生产原油5712吨。

低成本增油是王道

中原石油工程公司充分发挥地质工程一体化优势，优化钻井设计，从源头降本。

技术人员将新井井位尽量布置在老井场，并利用老井侧钻，最大限度减少井场征地。新井部署后，生产运行部门合理安排施工计划，调遣井队穿插施工，提高钻机动用率，从而降低设备及人工费用。每天晚上9点到次日早晨7点为电价低谷。为节省电费支出，难采项目部安排产量较低的油井“上夜班”，利用谷电生产。

三春集区块单拉井产出液的含水大多超过93%。过去，由于春8中转站的油水处理功能较弱，单拉井的产出液要被罐车运到20多千米外的马厂联合站分离，运输成本高。2022年初，油气开发公司对春8中转站进行升级改造，使其油水处理功能得到强化。单拉井的产出液就近运到春8中转站。员工将分离出来的水用于注水，每天节省30立方米新水，待分离出的原油攒够一车时，再集中运到马厂联合站，节省了不少运费。

多年来，中原石油工程公司难动用区块合作开发累计产值23亿元，带动钻井、录井、测井、固井、作业等单位增收15亿元。

“难动用区块合作开发，成功探索出一条从‘闯市场’的‘创市场’

的创效新路，拉长了石油工程产业链。”油气开发公司党委书记周海彬说，“未来，我们还将与中原油田开展单井补孔、压裂、酸化等措施合作，拓展更广阔的市场空间。”

 原载

2023年9月1日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

齐鲁石化：推动财务管理数智化升级

刘海峰（齐鲁石化）

齐鲁石化加快推进财务管理数智化建设，以系统、模型、报告体系、全景图等方式，推动财务管理“小数据”向“大数据”转变、原始数据向数据资产转变，逐步深化“数据+平台+应用”模式，提高公司数字化、智能化建设效率。

搭建数据“资源池”

齐鲁石化结合集约化管控手段，将公司数据嵌入智能化信息系统，搭建业财融合信息平台，融合业务流、资金流和信息流，不断增强数据经营诊断能力，整合数据资源。

公司全面预算系统整合“指标数据资源池”，增强预算管控能力。资产管理系统搭建“资产数据资源池”，精准掌握资产信息，实现资产管理信息化、规范化和标准化。价格管理系统整合“价格数据资源池”，集中外部资讯网站及内部生产系统，实现对公司全部原料、产品价格的实时查询、自动预警、智能分析，监督把关购销业务，全面提升经营决策水平。税务管理系统整合“税种数据资源池”，搭建全税种分析平台，嵌入自动预警指标，加快推动税务工作由核算型向管理型转变。

打通数据“快车道”

齐鲁石化以实现多重约束条件下效益最优为导向，创建连接宏观战略目标和微观操作的纽带，开展管理会计模型化建设，推进数智化建设。公司创建一系列业务人员“看得懂、用得上”的模型，站在业务、数据、算法、展示、场景和决策等角度，充分考虑业务管理部门需求，量化模型测算，打造形成涵盖业务财务双单元，供产销管理多流程，预算、成本、资金、资产、价税一体化的新型管理会计模型体系，加速财务掌控经营增值环节。

以模型为依托，他们将数智化向管控领域延伸，紧贴集团及公司战略目标，量化信息，辅助科学决策。经营层管理会计模型37个，包括预算分析模型、效益监控模型、购销核算等生产经营优化模型，助力财务事前算赢。

贯通业财“全流程”

深化业务与财务的融合，统筹优化生产、技术、经营、计划、财务等的全产业链原始数据，建设了管理会计报告体系，助推企业“原始数据”转变为“数据资产”，发挥了数据的支撑引领作用。

坚持业务与财务一体化融合，以全业务链和全生命周期管理为主线，将原始数据变为数据资产，突出资本回报，突出创新驱动，构建了高质量的管理会计报告体系。

公司还建立了“12345”管理会计报告体系，围绕公司战略目标，实现管理效能和公司效益的提升，同时满足战略层、经营层、业务层等三个层级决策支持和价值管理需要，并聚焦炼化行业特点、公司年度工作重点和管理堵点痛点，以及当前热点难点，实现报告体系的科学灵活。

打破业务和财务之间的“障碍墙”

公司财务部利用公司主要生产装置各项数据，融入财务数据信息，对标兄弟企业先进生产装置指标数据，描绘出公司主要生产装置财务全景图55幅，包括装置规模、工艺流程简介、技术来源、技术特点、原料产品流程图、产品特性及用途、装置生产成本情况、优化建议等内容。

原载

2023年第2期《中国石化》杂志

责任编辑

李诗晓

栏目编辑

任 卓

镇海炼化：以“三领”“四化” “四级教练”锻造过硬水平

卞江岐（镇海炼化）

6月6日，镇海炼化1号常减压装置的外操员工李童，被盲抽参加公司第七届“最强操作”竞赛青工安全技能赛，所在代表队取得分区团体第一的好成绩。刚入职不到1年的“新兵”，能在公司高规格竞赛中脱颖而出，体现了镇海炼化扎实过硬的“三基”工作水平。

为全面提升“三基”工作水平，近年来，镇海炼化持续以党建领航、书记领跑、党员领先“三领”提质升级行动不断强化基层建设，以“管理网格化+技术专业化工+现场规格化+行为规范化”大安全管理模式全面提升基础工作，以“总教练+主教练+助教+师傅”四级“教练员”网格体系持续加强基本功训练，不断夯实高质量发展根基。

开展“三领”行动，下好基层建设“一盘棋”

6月12日，大雨如注。焦化装置区党支部书记、高级主管田帅带着员工韩甜甜一起检查各雨水泵的运行情况。这是镇海炼化以开展党建领航、书记领跑、党员领先“三领”提质升级行动为抓手，下好基层建设“一盘棋”的一个缩影。

该公司坚持以党建引领保障中心工作，通过把安全平稳绩效纳入公

司党建KPI指数、党支部堡垒指数和党员先锋指数考评体系，推动中心工作与党建工作硬关联、实兑现。班子成员带头领跑，深入一线检查指导安全环保、项目施工等重点工作，直击痛点、消除堵点，第一时间给基层以有力支持。236个党员责任区和443个党员示范岗全面融入安全生产、平稳优化、项目建设等重点工作，在急难险重任务中冲在前、站排头。

今年以来，在“三领”行动的持续助力下，实现老区42套装置3万余个检修项目安全、环保、准时完成并交付生产，镇海基地二期项目建设按计划稳步推进。

实施“四化”管理，织密基础工作“一张网”

5月15日，1号乙烯装置完成检修后开工，镇海炼化生产部技术室工程师张水元和运行部的专业技术人员一起驻守现场，随时协助解决系统管网切换、上下游装置联动等问题，为装置顺利开工提供专业化技术支撑。

秉持抓“基础工作”就是抓“岗位责任制”的理念，持续完善“管理网格化+技术专业化+现场规格化+行为规范化”大安全管理体系，织密扎牢基础工作网络。构建25个一级网格、125个二级网格、411个三级网格，形成覆盖镇海基地各成员企业、承包商单位、工程建设区域的网格化管理体系，实现定物、定事、定人、定责。各专业部门以专业化技术支撑响应基层需求，统筹协调管理资源，帮助解决专业难题。狠抓现场规格化、行为规范化管理，制定设备设施、施工作业等34项现场规格化标准，分类制定员工行为规范手册，录制“手指口述”标准化视频，专项整治“低老坏”问题，确保“样样有标准、事事有规范”。

得益于扎实的基础工作，中国石化在镇海炼化探索建立首个设备健

康管理中心，并于5月26日成功完成上线试运行，为炼化企业加强现场设备全覆盖管理提供了参考经验。

建设“教练员”体系，拧紧基本功训练“一条链”

“兰旭，石脑油产品温度过低，你去把冷却器的循环水量关小一些，让温度恢复正常！”6月6日早上刚上班，炼油三部第二套加氢装置内操汪洪溟通过对讲机向外操兰旭发出指令。兰旭迅速回应，并规范完成任务。

兰旭去年7月入职镇海炼化，在“总教练+主教练+助教+师傅”四级“教练员”网格体系的全方位助力下，他用了不到1年的时间，就取得了所在区域的全部外操上岗资格证。

该体系以“基本功训练”工作为牵引，由各二级单位党组织负责人任“总教练”，区域党支部书记任“主教练”，各类专家和骨干任“助教”，经验丰富的老员工任“师傅”，四级“教练员”各司其职、各展所长，拧紧领兵育才责任链条。今年，他们还创新推出全员大练兵“一人一策”，由员工结合自身需求，自选学习模块，依托安全、工艺、设备、电气、仪表、消防六大实操基地，开展常态化实战培训。截至目前，已累计培训3.2万余人次，员工基本功迅速提升。3月以来，120名青年员工在第七届“最强操作”系列竞赛中通过盲抽登上赛场，并取得优异成绩。



原载

2023年6月16日《中国石化报》第2版

责任编辑

熊文晋

天津石化：数智化赋能设备管理

边俊杰 曾 建 杨 昕（天津石化）

近年来，天津石化不断扩大智能化装备应用场景，实施仪控状态监测和检修质量验收，突破传统管理模式，全面夯实设备健康管理基础，提升全生命周期管控水平，保障企业安全运营。

智能化装备上岗 提升生产效率和安全性

“我分析了当时状况，用机器人作业是最好选择。”天津石化装备研究院副主任李洪涛说道。9月8日，接到热电部9号炉检维修求助信息后，他立刻赶往现场。原来在锅炉检修中，一螺栓掉入分离器下降管水平段内，位置十分狭窄，人工无法取出，严重影响了检修进度。经过仔细观察推算后，李洪涛使用管道检测机器人在极短时间内将螺栓取出。

无独有偶，在天津南港乙烯项目建设中也应用了智能化装备——爬壁“机器人”。它能细致观察管道内的沉积物及形态，判断是否存在结垢杂物、是否有泄漏及漏点位置，可以对管道腐蚀情况进行无死角“体检”。在排水管线检测中，爬壁“机器人”累计发现各类缺陷30处。

“这些数智化装备能够从事风险高、繁重及人力所不及的工作，大力提升了企业生产智能化水平。”天津石化信息化管理首席专家兼信息档案管理中心经理高文清介绍。

近年来，天津石化依托5G、视觉导航、自适应技术等，持续提升装备智能化水平，一大批智能化装备被应用到长输油管线及厂际管廊智能巡检、智能仓储、智能化验、水质化验、无人值守变电站等领域，通过提供高效、高精度、高质量、低成本的服务，在提高工作效率、降低劳动成本的同时，为安全生产提供可靠支持，进一步提升了企业竞争力。

仪控状态监测平台 实现设备离散数据集中管理

10月27日6时，电仪部控制系统运维室值班主管刘青山听到一阵报警声后立即查看仪控状态监测平台，发现是炼油部2号柴油加氢调节阀发出的。刘青山迅速联系作业区相关人员。经现场判断，确认是调节阀长周期运行造成的偏差。维修人员立即更换了定位器，成功消除报警。

仪表被称作装置的“眼睛”，是连着装置各部位的“中枢神经”。仪控状态监测平台通过对现场各类仪表、控制系统、机柜间环境等状态数据的采集，实现对设备状态实时监测。员工可以根据平台发出的报警信息，利用模型计算、趋势分析、专家数据库等手段进行实时故障诊断。

“该平台能够提前发现设备问题，并且提供必要的技术支持，改变了传统维修模式，实现了从定时维修、事后维修向预知性、预测性维修的跨越。”电仪部控制系统运维室副主任侯芳说道。

为充分发挥平台技术优势，天津石化成立了集团公司首个仪控状态监测集控中心，实现仪控设备离散数据集中管理。目前，该平台实时在线监测全公司68套装置控制系统状态信号，提供24小时状态监控、智能预警、故障诊断及问题反馈的全流程闭环管理。

质量验收系统 实现电气仪表设备运维智能化

11月11日，炼油部2号制氢装置电力变压器清扫、紧固、低压侧出线电缆增加绝缘护套等工作按计划完成。施工负责人作为检修质量一级验收人，利用手机App扫描变压器上的专属二维码，对变压器检修情况逐项确认。班组负责人作为二级验收人、作业区专业管理人员作为三级验收人，经过现场检查确认后完成验收工作。

天津石化装置运行周期为5年，这对设备检修质量提出更加严苛要求。如何把控检修环节，提升检修质量，显得尤为重要。

“采用二维码质量验收系统，实现了电气仪表设备运维质量验收工作线上化、痕迹化和智能化，有效保障了检修质量。”电仪部电气科副科长张青介绍。

该系统既可以查看设备基本信息、三级验收内容及标准、验收状态、进度等，同时对验收形成的数据进行汇总分析，自动汇聚问题形成验收记录，反馈给施工单位进行整改，实现三级验收定人、定时、定点，做到全流程质量管控。

原载

2023年11月24日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

上海石化：优质服务 促碳五产品满产满销

陈思琪 邓 昊 方鸿斌（上海石化）

“10月份，我们的碳五产品销量超9300吨，实现了满产满销！”11月22日，上海石化销售中心化工产品销售科科长俞峰在科务会上说。

今年以来，上海石化在碳五产品销售上持续发力，灵活调整销售策略，优化产品种类结构，挖掘新应用领域潜在客户，1月至10月碳五产品销售总量同比增长17.14%，销售总收入同比增长5.23%。

协调联动保供应

2022年以来，碳五产品市场复杂多变，全力拓市扩销面临更大挑战。为进一步做优碳五产品经营，上海石化发挥自身资源、品牌和平台等优势，立足产销现状，积极开展市场调研和商情分析，密切对接企业生产和客户需求。

在节假日等产品市场价格波动的时间节点，他们提前走访客户，调研其库存动态、生产计划和经营状况，组织召开多方对接会，与客户、生产部门积极沟通碳五产品产销计划，跟踪客户生产变化，保障产品出厂稳定有序。

通过上下协调内外联动，上海石化为客户提供了稳定的产品供应，

擦亮让客户放心安心的“金字招牌”，提高了客户忠诚度，维护了长期合作的关系。“上海石化的产品一直让我们很放心，不仅产品性价比高，而且能够根据市场变化，及时与我们确定发货计划，确保我们用料的稳定供应，完全打消了我们的顾虑。”上海石化碳五产品下游企业的客户杨经理表示。

转型升级促营销

“我们跨越到了一个全新的赛道。把间戊二烯和双环戊二烯带往高附加值产品领域和高端领域发展。”上海石化销售中心化工产品销售科产品组组长金美华介绍道，“10月，我们新增了两家高端产品领域的客户，新增间戊二烯产品年签约量3000吨，新增双环戊二烯产品年签约量2000吨。”

上海石化成立一支专业的销售团队，通过现场走访、电话联络，及时跟进市场动态，重视行情研判，把握碳五行业发展新趋势，找准产品转型升级新方向。他们将原本碳五产品中专攻固化剂方向的间戊二烯，拓展为更高端的医药原料生产。还将碳五产品中用于生产UPR（不饱和树脂）的双环戊二烯，转向更有发展前景的加氢树脂行业，作为生产医用树脂的原料。通过转换产品“赛道”，上海石化碳五产品的市场应变能力、核心竞争力和产品价值均实现明显提升。

优化服务稳客户

秉承为客户提供优质服务的原则，上海石化组织销售人员积极走访市场，了解市场形势变化，掌握客户需求、原料及产品库存、采购渠道和比例。每月提前与客户协商锁定下月的供货数量，确保产品实现满产满销。

由于医药领域的客户对产品质量要求高，上海石化一方面加大客户走访力度，及时了解客户对产品微量元素指标的具体技术要求，并将其反馈给生产部门，调整生产工艺。另一方面，他们联合生产部门的技术人员，上门为客户提供技术服务，巩固合作关系。

下半年以来，围绕碳五产品销售，上海石化组织相关销售人员走访客户超85次，为客户提供上门技术服务9次。“一家山东的医药企业在体验过我们量身定制的技术服务后，采购量从计划的每月170吨增加到每月300吨！”金美华说。

通过一系列营销措施，上海石化碳五产品销售实现量效齐升，碳五产品单月最高销量达12333吨，1月至10月创效金额同比增长7.2%。



原载

2023年12月1日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒

石家庄炼化：5S管理 促企业治理效能提升

王叶敏 姜军林（石家庄炼化）

近日，石家庄炼化炼油运行五部顺利通过了河北省青年安全生产示范岗的现场验收。物品的定置摆放、干净的环境、亮洁的设备、员工良好的精神面貌让河北省团委检查人员赞叹不止。炼油运行五部党支部书记周增虎说：“创建工作能有序推进并达标，与企业5S管理落地实施密不可分。”

今年是石家庄炼化5S管理启动示范年。该公司紧紧围绕整理、整顿、清扫、清洁、素养5S管理基本内容，从制度统筹、典型示范，特色活动入手，全面启动5S管理提升行动。半年来，干部员工参与积极性不断提高，企业治理效能、工作效率提升，现场环境、队伍精神面貌大为改观，迸发出企业发展新活力。

制度统筹：样样有标准，事事有规范

今年1月，石家庄炼化就先后完成《5S管理提升行动实施方案》《5S管理指导手册》《5S管理启动示范年（2023）推进网格计划》，同时成立工作领导小组和推进办公室，压实工作责任，建立起公司、职能部门、装置、班组四级管控组织。公司负责人率先垂范，承包责任区域，依照

制度宣讲动员，进一步凝聚共识，实现思想上破冰。

炼油运行三部经理张永奎说：“公司一系列制度，特别是5S管理提升行动三年规划的目标任务、实施措施，讲得清清楚楚、明明白白，样样有标准，事事有规范。不但便于学习培训，还有利于统筹指导工作。”

示范引领：传播经验，互促互进

今年4月，石家庄炼化消防救援支队被评为公司第一个5S管理示范单位，该支队5S管理责任人李刚成为公司第一名指导教练员。在此后的一个月里，他们走遍企业各个单位开展指导帮扶，宣讲5S管理的经验和做法。公司电气仪表中心经理雷崇巍说，教练员的宣讲指导对他们帮助很大，让他们少走了许多弯路。

截至目前，石家庄炼化共评出了6个示范单位，拥有了7名教练员。典型示范引领成为该公司推动5S管理提升行动落地基层赋能添力的有效利器。今年石家庄炼化还将打造10个样板示范生产装置、20个样板示范机柜间、若干样板示范办公区域。

融入日常：用特色活动激发活力

5S管理提升活动开展以来，石家庄炼化先后组织了3场现场会，开展了6次专业检查，检查出500余项问题并及时进行消项整改，并开展了5S管理提升专项劳动竞赛。现如今，公司各层面积极参与5S管理，将各种特色活动与日常工作有机融合，不断激发创效活力。

储运运行部结合公司要求，制定了班组5S日工作计划表。每天一上班，员工就按日计划清洁维护设备，将工器具、对讲机摆放整齐，每日开展这项工作已成常态。热电运行部开展“隐患随手拍”、5S管理知识竞

赛、我与机泵合个影等活动，提高5S管理执行力。

多种特色活动夯实了5S管理基础，也改变了基层员工的工作习惯。炼油运行五部外操王鹏飞说：“每次干完活儿，我都会及时将工器具和对讲机等设备整理好，从哪里取用再放回哪里。”

“样样有标准，事事有规范，不用多次催促、要求，班组员工就自觉规范操作，班组也更好管理了。”炼油运行二部班长武云峰道出了自己的感受。

原载

2023年8月11日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

广州石化：深化对标 提升基层自主管理水平

黄敏清（广州石化）

广州石化结合自身“十四五”发展规划、安全绿色高质量发展指标及公司年度目标任务，持续深化对标一流行动，聚焦指标提升、为基层减负、精准培训等，提升基层自主管理水平，推动对标管理在基层落实落地。2022年，广州石化被评为集团公司安全生产先进单位和节能环保先进单位。

聚焦指标提升推进基层HSE体系建设

广州石化通过打造基层HSE体系有效运行样板，建立对标提升指标体系，推动HSE体系在基层落实落地，提升本质安全环保水平。

注重示范引领。他们在炼油四部、化工一部、化工二部、水务部等基层单位先行试点，形成风险管控识别方法及标准，强化体系思维，开展风险分级管控和隐患排查治理双重预防机制，打造基层HSE体系有效运行样板，然后在全公司推广。同时，结合基层日常管理薄弱环节、隐患排查情况等，精准识别风险，通过正向检查审核、反向溯源问题，建立基层单位HSE体系要素有效性运行保障机制。

实施精准对标。广州石化将各项指标的自身历史最好水平、对标对

象及标杆值录入系统锚定目标，建立了460项对标提升指标体系清单，并分解落实为1288项提升措施。通过靶向发力，持续健全HSE管理提升长效机制，2022年，广州石化炼油单因能耗等4个指标在集团公司领先，炼油吨排水等6个指标达到历史最好水平，化工计划完成准确率等83个指标优于上年。

聚焦为基层减负推进“三标”建设

“今天要对所有换热器进行全方位检查。”3月7日接班后，化工二部苯乙烯干气区域班长石标对照外操室的定时性事务管理看板，提醒班组员工。

“上面千把锤，下面一根钉”。基层工作千头万绪，苯乙烯干气区域以“三标”建设为抓手，系统梳理班组工作内容，形成班长、内操、外操岗位需要完成的70项定时性事务清单，通过对班组事务归类、总结、清单展示，让班组人员对当班、当月、全年需完成的事务一目了然，实现事事有人管、件件有落实、人人有专责。

聚焦为基层减负，该公司充分应用信息手段，大力推进标准化与信息化相互融合。在标准化班组建设方面，通过5G+石化智云工业互联网平台，实现视频交接班、智能化巡检等，提升了班组自主管理效率。他们还利用信息化手段，将视频、流量、液位等主要指标接入炼油区中心控制室，实现了偏远岗位无人值守，进一步优化了人力资源。如今，通过分类优化为基层减负，班组事务数量比上年同期减少26.7%。

聚焦精准培训夯实基层基本功训练

广州石化按照“干什么学什么、缺什么补什么、差什么练什么”的

原则，开展“双重预防+精准培训”工作。

各单位依据双重预防机制排查出来的风险清单，发动全员参与全面识别和风险评估，并制定管控措施清单。在精准识别风险后，查找员工知识和技能的短板，制定一一对应的培训计划清单，从培训内容、时间节点、培训方式、培训对象、培训讲师等方面落实精准培训，夯实基层基本功训练。自去年以来，广州石化已实施“双重预防+精准培训”计划清单438项，累计培训40708人次。

“‘双重预防+精准培训’让培训更加精准、管用、有效，通过持续对标、追标，形成了比学赶帮超氛围，班组自主管理水平、人员素质都得到了提升。”3月9日，刚参加完班组培训的炼油四部S Zorb（催化汽油吸附脱硫）装置班班长邱辉说。

原载

2023年3月10日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

中韩石化：挖掘数据价值 打造生产经营“智慧大脑”

刘荣艳 杜锐君（中韩石化）

戴上智能头盔，即可实现远程调度；拿上防爆手机，巡检记录实时上传；浏览大屏，生产信息一目了然……在中韩石化厂区，一项项科技感十足的“5G+工业互联网”应用正重塑企业管理经营，让这家传统企业焕发新生机。

中韩石化自2018年启动智能工厂建设以来，持续加强数字技术与产业深度融合，聚焦生产、设备、环保、物流等领域，打破信息孤岛，建设优化实时数据应用系统，探索5G技术工业化应用，如今，已陆续完成DCS报警监控系统、5套装置APC系统、立体仓库智慧物流等建设，实现无人值守的巡检机器人现场监测电压等场景建设，为公司提质增效注入新动能，今年3月被工信部评为5G全连接智能工厂，5月入选中国数字化转型优秀案例。

“以前的数据，更多是直观呈现。现在，经过智能化处理后的数据会‘说话’，能实时告诉我生产情况，分析解决难题。”每天早上，炼油生产管理部部长徐宝岩都会登录实时数据应用系统，了解生产情况。

早在2016年，中韩石化就创新建设了实时数据应用系统，成为国内首家拥有大型国产实时数据库的企业。然而，数据采集系统反应速度慢、只能分析单装置数据，成为制约系统更好发挥作用的瓶颈，一个操作调

整引起的上下游生产变化，需要延迟1至2天才能体现出来。

近年来，随着智能工厂建设不断深化，该公司通过集成化、可视化、智能化分析等不断完善升级该系统，最大化挖掘数据价值。升级后的系统可秒级采集数据、海量收集和储存原始数据，实现数据信息化集中管理，为生产管理部门提供了高质量的决策依据，得到集团公司炼油事业部、化工事业部肯定。目前，该系统已在系统内近10家单位推广应用。

“量化目标、量化操作是使用信息系统对生产经营进行管理的重要目的。有了这个系统，我们可以量身定制，为重要技术经济指标建立数据模型，进行可视化展现，协助人员实时调整参数。”中韩石化信息中心经理张斌说。

此外，信息中心联合业务部门运用该系统建立总图、管网、公用工程等十多个专题共200个数据应用案例。“以往需要十几张流程图才能了解的工艺流程，现在一目了然，节省了大量查询和分析时间。”徐宝岩说。

中韩石化智能工厂建设的另一个亮点是5G技术工业化应用。“以前巡检被称为‘挂牌子’，劳动强度比较大、效率比较低，现在是无线巡检，巡检数据可追溯，智能巡检仪能将现场采集数据实时输入巡检手机，通过大数据分析提前辨识风险，及时发现处理隐患，大幅提高巡检质量和效率。”炼油二部班长杨永利笑着展示最新的5G防爆巡检仪。

“5G+工业互联网”应用对各项工作效能都有显著提升。近两年，该公司与中国移动合作在炼油厂区搭建8座专用5G信号基站，加入13个周边公共5G基站。“实现了国内最老一批石化装置的5G智能化改造。”张斌介绍，“利用5G技术高带宽、低时延、大连接特性，原来难以想象的现场海量传感器、高清工业现场视频、安全生产实时数据的无线实时传输成为现实。”

搭乘5G技术快车，该公司还陆续开展智能物流、设备故障诊断、无

人智能巡检、生产现场监测等应用场景建设，为生产管理装上高效运转的“智慧大脑”。

传统的线下提货和原料送货，存在车辆空驶率较高的情况。中韩石化的立体仓库应用移动及工业互联网、无人地磅等技术建立智慧物流平台，打通产、供、销业务流程，不仅节省大量叉车倒运等成本，而且服务客户水平大幅提升。“应用智慧物流平台前，客户等待提货手续烦琐，得等好几天。如今，一个二维码就能走遍全厂，从进厂到出厂最快只需要30分钟，提货效率大大提高。”信息中心副经理刘喆介绍。



原载

2023年12月19日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒



南化公司：改革育沃土 老企焕新春

谭伟春 张 威 郑 瑞 叶迎春（中国石化报社 南化公司）

春风送暖，绿树成荫。在南化公司下属重点改革企业中石化南京化工机械有限公司（南化机），新修的厂门气派庄重，一侧竖起近15米高的立柱，犹如一面春风中扬起的风帆，格外引人注目。“这一举措就是想告诉每名从这里走过的员工，这个改革我们改定了。”南化机执行董事、党委书记朱小明介绍。

南化公司有89年历史，有着辉煌过去，但近年来也面临诸多难题。面对一段时间持续亏损的不利局面，他们推进结构再造、狠抓项目建设，深化改革取得决定性成效。2020年控亏1.8亿元，2021年盈利5.7亿元，2022年在化工市场普遍低迷的情况下盈利6745万元，今年以来生产经营、改革发展各项工作有序推进，成功走出发展困境。

深入开展调查研究——到工人中间去，走两圈就知道， 工人会告诉怎么办

南化公司一度被列入国务院国资委重点“处僵治困”企业名录。2019年以来，南化公司党委班子深入开展调查研究，从摸清企业真实情况、干部员工真实想法入手。

从240名班组长到86名中层管理人员，南化公司党委班子通过明察

暗访一个一个地谈。“一圈下来，基本上能听出这支队伍的短板在哪儿。”南化公司执行董事、党委书记叶晓东说，主要包括管理人员与基层联系不够、科研与生产结合不紧、人才“盖层”“断层”情况较为突出等。

针对发现的问题，南化公司积极采取强化政治引领、发挥群众智慧、加强精细化管理等措施。以基层反映比较多的“管理人员与基层联系不够”为例，一方面，压减管理层级，让过去坐办公室的基层管理人员和工人一起倒班跟班，随时解决生产问题；另一方面，组建3支由科研、生产、销售人员组成的产销研创新团队，服务一线生产，提升工艺和操作水平。

“经常到基层走一走、听一听，能了解情况、解决问题，还能交流意见，为下一步统一思想、深化改革做好准备。”南化公司总经理杨正刚说。

不仅党委班子成员以身作则，各生产部门每天都会有管理人员到现场去。朱小明2021年5月开始担任南化机“一把手”，平均每月到车间18次。“我其实不太懂南化机，但下去走两圈就知道该怎么干，工人们会告诉我。”朱小明说。

从工人口中，朱小明获知了一个很有前景的发展方向。南化机有1000多台（套）设备分散在不同客户那儿，考虑到没人比南化机更懂这些设备，其维护保养将给南化机带来丰厚回报。经过充分研究讨论，南化机明确了“打造设备问题解决中心”的发展方向。随着改革不断推进、市场持续开拓，2022年南化机产值比上年增加46.6%。

抓住“人”这个关键——实施员工赋能计划， 用好管理人员“画像”测评

“用工优化后班组人少了。公司推出员工赋能计划，通过第二岗位培训就有津贴。我现在是会两项岗位技能的‘二星员工’，不仅多了项技能，而且收入也增加了不少。”苯胺四轮班内操张铁锁今年50岁，记者

采访时，他正在中控室监控DCS系统画面。

2020年以来，南化公司按照“大部门制”思路，实施3次机构改革，职能部门由17个精减至15个，在岗员工数由2019年初的4367人降至目前的3337人，富余人员得到稳妥分流。

用工优化提升了人均劳效、增强了企业活力，但也出现部分班组人手紧张的情况。对此，南化公司全面实行员工赋能计划，以班组员工为重点开展“一岗多能”培训，倡导“精一会二懂三”，对掌握两个及以上岗位技能的员工，给予一次性奖励或上浮奖金系数。2021年至2022年有992人参加第二岗位培训，640人理论、实操双合格，335人通过试岗考核并获得奖励。

实施员工赋能计划的同时，南化公司邀请第三方咨询机构，通过性格分析、高管访谈等方式，对中层、基层管理人员进行“画像”测评。

“画像”报告从排名、综合履历、优势项、用人及发展建议等维度全面勾勒测评对象。2022年，南化公司参照“画像”结果，综合考虑岗位需要并结合政治信念、技术素质、文字功底、现场功夫、市场意识、经营头脑“六维素质”考察情况，有9名排名靠前的基层管理人员晋升、14名“85后”专业技术人员走上基层管理岗位。

中层管理人员结构也发生很大变化，“80后”人数由2019年前的1人增加到现在的27人，其中7人拥有博士学位。7名博士是从南化研究院调整过来任职的，他们的学习能力、眼界视野，成为催化南化公司“蝶变”的一项重要因素。

创新驱动发展——抓好转型发展项目建设，奠定可持续发展基础

记者采访南化研究院副主任师管庆宝时，他正在准备贵金属催化剂评价试验方案。他是橡胶化学品产销研创新团队一员，过去主要是在试

验室开展贵金属催化剂研究，现在更多时间泡在现场。“看着试验室孕育的成果，在生产现场慢慢长大，感觉之前的努力都值了。”管庆宝说。

南化研究院拥有一支以30位博士、57位硕士为核心的287人研发团队，每年申请专利数量在炼化企业所属研究院中排名第一，这为南化公司改革发展提供了有力的人才和科技支撑。南化公司将研究院和化机公司两个子公司作为人才库，组建苯化工、橡胶化学品、装备制造3个产销研创新团队，持续攻关技术瓶颈。

管庆宝所在团队攻关研发出新技术，应用在橡胶防老剂6PPD生产装置现场，不仅优化减少两道生产程序，而且进一步提升了各项运行指标。经过持续攻关，橡胶防老剂TMQ由锅式间歇性生产，实现全流程连续化生产，产量提升30%以上，获得较好效益。

在强化创新驱动的基础上，南化公司坚持“跳出南化发展南化，跳出化工发展南化”思路，着力抓好转型发展项目建设。“位于福建古雷的苯胺-橡胶助剂产业链项目，2月16日获得中国石化批复，目前已经基本具备启动建设条件。”该公司总经理助理、科技发展部经理邱祥海说，“新项目投产后能够吃干榨尽古雷石化的富余氢气，为其创造5亿至6亿元的年产值，实现双赢。”

除了苯胺-橡胶助剂产业链项目，依托南化研究院CCUS技术优势的国内首家碳产业科技公司于去年9月成立；就地建设的G4级电子级硫酸项目获批，预计明年建成投产后将大幅提升该公司传统化学品产值。

“等这些项目成功后，公司就基本踏上了健康可持续发展之路。”叶晓东说，“南化公司是个非常值得敬重的企业，只要给它力量、给它土壤，就会回报整个春天。”



原载

2023年4月19日《中国石化报》第1版

责任编辑

宋铁毅

江苏石油：以示范点建设推动“三基”工作全面进步

周磊榴 罗欣颖（江苏石油）

“接卸油时要严格按照卸油地罐交接‘八步法’流程，一定注意核对气动系统压力值、进货信息、地罐空容等关键环节。”6月8日，江苏苏州石油翠园加能站经理袁菊香一边连接胶管，一边对员工嘱咐道。

“喊破嗓子不如做出样子。”袁菊香说。她参与接卸油工作，带头规范接卸油流程，督促员工加强基本功训练，提升全站“三基”工作水平。2023年，该站被评为第二批江苏石油“三基”工作示范点。

近年来，江苏石油坚持聚焦基层，在夯实基础、建强基层上树立样板，开展“三基”工作示范点选树工作。目前，15座加能站、5座油库被评为“三基”工作示范点，为全面推进高质量发展奠定基础。

评选标准跟着工作要求变

“每年更新评选标准，是为了紧跟工作要求变化，不断发掘‘三基’工作新内涵，与时俱进制定‘三基’工作规范，让示范点的导向作用更精准。”江苏石油企业管理部经理顾永康在评选标准宣传贯彻会上对地市公司参会人员说。

2021年以来，江苏石油针对加油站、油库不同业务属性，不断更新

“三基”工作示范点评选标准。随着数字化技术在库站更广泛应用，他们将站级一体化、数质量管理、线上销售运用等数字化应用能力纳入评价范围。

“用‘一键班结’快多了，只要点一下就自动完成结算，为交接班省了好多时间。”苏州石油太仓板桥加能站领班长单玉兰完成交接班后说。该站管控系统、液位仪系统等实现数字化计量，实施“一键班结”，班结时间由12至15分钟缩短为1至3分钟。

今年以来，江苏石油进一步优化完善充电、加氢等新能源业务基础管理标准，将加油站示范点评选标准升级为加能站示范点评选标准，多方位、多业务推进“三基”工作落实落地。

示范站点照着规范标准学

“江苏石油安全生产月启动会上，着重提到油库层面要提升应急处置能力，我们一起把方案学习一下。”6月7日，江阴石油长山油库主任王琳在库务会上带领员工学习安全生产月方案的重要内容。

长山油库作为“三基”工作示范点，坚持利用班前会、库务会等学习相关文件材料、培训操作技巧，组织开展面对面抽查、操作演练、帮教式练兵等。近年来，在江苏石油质量技术比武中，长山油库均取得较好成绩，员工夏晓宇在销售系统2021年油品计量工职业技能竞赛中获得银奖。

江苏石油每年选出10个“三基”工作示范点，对示范点授牌，并对已授牌的示范点进行复审，不达要求给予摘牌处理。各“三基”工作示范点持续学习规范，不断加强管理，发挥典型示范作用，带动全省库站“三基”工作全面进步、全面过硬。截至目前，15座加能站、5座油库被评为“三基”工作示范点，尚未出现摘牌现象。

基层库站比着标杆站点干

“服务好每一个客户是我每天对自己最基本的要求。”淮安石油楚州第一加能站经理徐秀英向新员工传授服务理念。徐秀英善于挖掘优秀员工的好经验、好做法，利用站务会、班前会，请优秀员工交流讨论，从“一名员工先做好”转变为“所有员工都做好”。

江苏石油积极发挥示范点的引领带动作用，深入挖掘收集“三基”工作示范点的优秀做法，加强宣传与推广，全面调动全省库站强“三基”、练内功的积极性。

“只要客户愿意交流，就不愁没机会推介，有效沟通是完成销售的基础。”南京湖西街加能站员工庞待弟向学员传授销售经验。在她的辅导下，员工销售能力普遍增强，多名销售能手脱颖而出，“庞待弟大师傅工作法”被分期制作成小视频在省公司推广，提升了员工现场服务水平。

在示范点的带动下，江苏石油各库站不断“比学赶帮超”，争当标杆、争做示范。2023年第二批示范点评选中，徐州、淮安、盐城、连云港、镇江、宿迁6家地市公司实现零的突破。

 原载

2023年6月19日《中国石化报》第2版

责任编辑

郑虹

安徽石油：“居民需要什么，我们就做什么”

孙德荣 俞飞彩（安徽石油）

“加能站的服务真周到，加完油后到二楼洗澡、洗衣服，就像到家一样。”3月12日，一辆陕西牌照的货车驶入安徽合肥石油巢湖金山路加能站，常年在外奔波的车主郝宜波和妻子孙如萍说。

拥有1500座加能站的安徽石油，是安徽省最大的成品油销售企业，每天为60万名客户服务。他们在加能站7项便民服务基础上，拓展服务场景，开展12项便民服务、18项增值服务。近日，安徽省现代省情调查研究中心发布2022年度“安徽省服务行业居民满意度调查”结果，安徽石油被评为“居民最满意供油公司”，连续5年获安徽省服务行业“金口碑奖”。

“我们始终以客户为中心，用心用情服务好每一位客户。居民需要什么，我们就做什么，为人民美好生活加油。”合肥石油东南片区经理王辉说。

把居民关心的“小事”变成“心头事”

“没想到厕所这么干净，以后就来这里加油了。”3月10日，一名外地客户到马鞍山当涂县花园加能站加油，如厕后扫码“厕所环境评价系统”，给予5星好评。

花园加能站位于205国道经济技术开发区，客户多为长途货车司机，到站加油后需要休整，缓解长途开车的疲惫。“长期以来，厕所管理不精

细、服务功能不完善是窗口服务最大的短板。”马鞍山石油当涂县公司经理吕先翔说，“我们推行换位思考，转换思考角度、开展客户交流、收集客户建议，把客户关心的如厕‘小事’变成自己的‘心头事’。”

他们着力改善厕所环境，在卫生间地面铺上防滑瓷砖，洗手台设置整容镜，台面放上洗手液、消毒酒精，侧墙安装烘手机，窗口悬挂绿萝、增香器等，美化卫生间环境。2022年以来，改善形象站800余座。

他们还主动接受公众监督，在1500余座加能站设置厕所评价二维码，客户可对洗手、冲水、照明、整体环境等7个方面进行满意度评价，留言提出意见建议。

“公司征集客户建议，把建议转化为优化改进的措施，努力提升服务水平，打造让居民满意的供油公司。”安徽石油零售中心负责人董孝军说。

提供多项便民服务为民办实事解难题

“地才耕了一半，油就没了，我急得要命，多亏你们站一大早就有人，才没耽误干活。”3月6日6时，淮北濉溪县店孜村村民张师傅赶到淮北石油铁佛站加油，看着逐渐灌满的油桶，他长舒了一口气。

3月5日晚10时，铁佛加能站员工韩顺顺接到张师傅的电话，称对油品消耗预估错误，晚上耕地发现柴油所剩不多。经过打听，知道邻居加了铁佛站客户微信群，找到群里公布的员工手机号，打电话约好第二天加油时间。

为满足农户24小时用油需求，安徽石油开启春耕保供计划，利用客户群、公众号等公布用油服务手机号，组建送油下乡小分队。根据当地春耕情况对站点营业时间进行调整，设立354座农机专供站、530台农机专供加油机、708个绿色通道，保证农户随到随加。开展助农优惠，农机卡用户可享受优惠价格。设立“农机驿站”综合服务网点，为农机手提

供洗漱、洗衣、餐饮、休息、维修等便民服务。

打造多业态综合服务站为美好生活加油

“智能体检5分钟搞定，省时、快捷、方便！再也不用到医院、车管所排队了！”近日，在合肥石油繁华大道加能站，车主李先生进入智能体检机，将身份证放置于感应区扫描，在系统读取身份信息后，8分钟就完成了体检和数据上传，成功更换驾驶证。

2022年，安徽石油与地方交通驾管部门合作，在5座加能站引进智能体检机，开展交管智能体检业务，为客户办理驾驶证提供全方位、高效能一站式服务。

“驾车客户基本是上班族，平时工作很忙。为了满足客户24小时办理驾驶证的需求，我们在加能站引进智能体检机，采用自助体检服务新模式，客户在加油购物的间隙就可完成体检。”合肥石油繁华大道加能站经理范艺介绍，客户进入体检机后，只需刷身份证，完成AI人脸识别认证，就可以进行视力、身高、四肢及听力等检查，整个流程用时5至8分钟。

“下一步还将引进智能驾驶员体检设备、智能加油机、智能分析摄像头集成系统，增设彩票销售、易捷咖啡、小易厨房等多种增值业务，提升客户消费体验，让客户有更多的幸福感。”安徽石油非油品中心负责人杨厚安说。

 原载

2023年3月15日《中国石化报》第2版

责任编辑

郑虹



南京工程公司：创新管理 推动业务结构提质转型

李 舒（南京工程公司）

8月10日，南京工程公司承接的福建古雷苯胺-橡胶助剂产业链项目总体设计获集团公司批复，项目建设正式进入实施阶段。

今年以来，南京工程公司加大自主创新和联合攻关力度，以技术先发优势和产品竞争力带动设计、总承包业务发展，推动公司业务结构提质转型。

该公司技术与信息化部梳理全年重点科研任务支持清单，对重点研发项目设置专项经费，实行“项目长”负责制，项目化推进技术研发。“通过不断减负松绑，我们在选人用人、考核奖励、经费使用方面有了更多的自主权，可以全身心投入集成创新和工程转化。”作为一名“项目长”，工艺室高级工程师高贵勇主导了30万吨/年苯胺工艺包开发工作。在自有10万吨/年苯胺工艺包的基础上，该工艺包创新优化了硝基苯气化方式，可有效提升装置性能和运行周期。

上半年，得益于技术创新成果的积累，该公司接连承揽了多个项目的工程设计，新签技术许可合同4项，合同额超千万元，持续带动相关业务领域的技术提升。

在做优做强核心设计业务的基础上，该公司不断提升工程总承包能力，打造差异化竞争优势。

日前进入详细设计阶段的镇海空分项目，设计优化工作也在同步进行。“设计优化是总承包项目效益有效增长点，我们着力从源头上把关，优化设计方案，在不超过概算的情况下最大限度节约投资。”设计经理潘珍燕表示。

为了进一步规范总承包项目管理，鼓励设计人员更好地开展设计优化、限额设计工作，该公司项目管理部牵头修订了总承包项目设计优化管理办法，内容涵盖14个专业的68项内容，并将近年来150个典型工程优化工作清单案例汇编入册。

在潘珍燕看来，这份工作清单更像是一份经验清单，“关键在于指出了方向，让我们知道优化什么，如何优化，对设计人员而言，更有指导性和可操作性；同时明确了奖励机制，大家的积极性也更高了”。

除了从源头上保证项目整体目标落实外，项目管理部还充分发挥统筹管理职能，加强全流程管控，与相关部门共同梳理设计流程和管理程序上的“堵点”，简化不必要的管理环节，调整优化5项工作程序，大大提高了项目执行效率。

“这并不意味着放宽要求，相反，我们要求各专业室将审核工作前置，审核人员在方案讨论阶段就要提前介入，并在过程中加强管控。”项目管理部副经理马明说。

面对设计任务繁重、多个在建项目出图节点集中的严峻形势，他们还首次在重点设计项目中开展劳动竞赛，每月对设计质量、本质安全、设计进度、设计服务等内容进行考核评比。与此同时，公司机关部门也更加主动地与专业室衔接、协调，持续优化项目全生命周期管理，提升管理效率。截至7月底，承建的26个集团公司重点工程里程碑节点保障率达100%。



原载

2023年8月18日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

河南油田矿区服务中心： 拓出外闯市场新天地

常换芳 姬东阳（河南油田）

“我们这个加油站已经运行3个月了，来加油的人络绎不绝，营业额也在不断攀升。”2月8日，在河南油田一站加油站内，站长刘军锋高兴地说。2022年11月，河南油田矿区服务中心在河南油田油区开辟了加油站服务市场，方便了油区职工和周边居民加油。该中心公共服务站站长刘军锋带领8名员工外闯市场从事加油站业务。经过3个多月的运营，加油站业绩持续攀升，今年1月，营业额比上月增加2倍以上，实现了开门红。

主动外闯市场，已经成为该中心员工的常态。作为新整合组建的单位，该中心转型发展动能不足、创效手段单一，完成年度创效任务困难重重。通过外闯市场制度建设、目标引领和榜样带动，矿区服务中心打开了外闯市场新局面。2022年，矿区服务中心外闯市场收入3806万元，比上年增加500余万元；外闯市场用工661人，比上年增加90人。

制度引领：搭建外闯市场大舞台

在物业、环卫等业务萎缩的情况下，要实现转型发展，外闯市场是必由之路。

该中心审时度势，以理顺管理层级、实施项目化管理为核心，实施“中心——基层项目部（班组）”改革，成立14个项目部，给每个项目部分配外闯市场任务，推动外闯市场成为基层单位的工作重心。

“有制度没有考核，外闯市场的积极性就不可能大幅提升。”该中心负责人焦义武说。

该中心出台绩效考核管理办法，以外闯市场收入为依据，拉大各项目部分配差距，充分体现“收入凭贡献，绩效自己挣”。

针对部分员工“不愿出去”的现状，该中心组织员工开展大算账、大讨论活动，改变员工思想观念。同时，根据外闯市场创效情况给予先模评选、职称评定、绩效倾斜等，真正让“吃苦者吃香、能干者多得、有为者有位”。2022年，该中心661名员工走向外部市场，占员工比例的90%以上。

目标引领：让全员成为闯市场主角

面对全年创效任务4000万元的严峻现实，该中心通过分解目标任务，给各项目部压担子、分指标，推动项目部成为增收创效的主体。

该中心各项目部根据自身实际，纷纷行动起来，攻坚啃硬，积极开拓外部市场。

加油站项目部针对员工年龄大的实际，确立以加油站业务为规模化发展方向的思路，积极拓展“家门口”的市场。去年以来，他们先后承揽了河南油田一站加油站、邓鄂高速公路加油站、方城独树司机之家等7座加油站的加油服务，合同金额达202万元。

该中心基层干部魏海涛已在广东中山加油站工作了一年多。他发自肺腑地说：“不走出去，永远领略不到外面世界的精彩。困难再大，为了企业的发展，也要勇敢出击。”

最初，机关员工觉得闯市场是“丢面子”的事，不愿意主动走出去。该中心党群工作部负责人张定朝加大形势任务教育力度，消除员工心中的困惑，鼓励机关员工带头走出去，给基层员工树立榜样。

去年，该中心各项目部共开拓8个外闯市场。1月，该中心机关项目部又在河南油田油区开设了车辆检测站，把市场开拓到了“家门口”。

激励引领：打造外闯市场“龙头效应”

该中心员工高创近三年来一直奔波在外部市场，先后在桐柏、新野等多个加油站当过加油员，是外闯市场“龙头队伍”成员之一。

“打造‘龙头队伍’，才能形成强势引领效应。”焦义武说。

为打造外闯市场龙头队伍，该中心以“扛起能源责任、传承石油精神、锤炼干部作风、提升工作能力”专项行动为契机，加强干部队伍建设，激励干部这个“关键少数”率先垂范，成为开拓市场的龙头。

去年，该中心科级干部王龙独自开拓山东龙口LNG项目安全监督市场。在他的带领下，该中心先后有5人加入这个项目，全年创效90万元。

榜样的力量无穷。去年以来，该中心机关、基层13名科级干部带头开拓外部市场。员工受到很大震动，纷纷向“龙头”看齐，积极外闯市场。

原载

2023年2月15日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

西北油田采油四厂：以“三少三高”模式推动“深地一号”高效开发

张 俊 王明堂（西北油田）

5月2日，部署在顺北油气田10号带的第一口探井——顺北10X井测试获得高产油气流，日产气60万立方米，证实了顺北10号断裂带富集油气。

顺北油气田是西北油田采油四厂的主力油气田，是中国石化“深地一号”工程。该厂成立5年多以来，以少人高效的现代油公司模式、少井高产的高效开发模式、少投高入的业财融合模式征服“地下珠峰”，在塔克拉玛干沙漠不断刷新油气开发纪录，推动“深地一号”高效开发。

前4个月，顺北油气田生产原油41.67万吨，同比增长7.0%；生产天然气6.59亿立方米，同比增长32.7%。

少井高产，打造中国石化“少井高产”的示范区

5月1日，中国石化部署在塔里木盆地的“深地一号”跃进3-3XC井开钻。该井设计井深9472米，相当于向“地下珠峰”要油气。“少井高产是顺北油气田开发的主要思路，因为对于特深层油气藏来说，立足少井高产，才能更好降低开发成本，实现效益开发。”西北油田采油四厂厂长刘耀宇说。

为了实现高产，该厂全面实施勘探开发一体化、地质工程一体化和大兵团作战模式，全过程优化管控，实现各部门、单位共融互促，3月中旬诞生的亚洲陆上垂直最深顺北84斜井就是一体化打造的最新成果。近两年，顺北油气田在4号带、8号带均实现高效开发。

该厂实施地质工程一体化融合，形成以高产井“七要素”为核心的关键技术，实现高产井由部署向设计转变，平均单井产量提高60.3%。2022年，该厂以不到百口油气井完成原油产量122.4万吨、超产12.4万吨，完成天然气产量17亿立方米、超产0.5亿立方米，4号断裂带被评为中国石化“少井高产”示范区。

少人高效，人均产量1.25万吨、管井数0.34口

“扁平化运行、规范化管理，夯实了油公司管理基础，打造了高效率、低内耗、大岗位、短流程的管理模式。”该厂安全生产管理中心副主任兰林说，“在这样的管理模式下，大家普遍感觉到人少了、会少了，生产效率更高了。”

该厂以全口径用工“百人百万吨”为目标，向最先进油公司看齐，打造人少高效的扁平化运营模式。纵向上，厂直管至班组，缩短业务链条，管理更加高效；横向上，采用“大中心”管理模式，发挥各中心主体的主观能动性，激发其生产经营活力。“有效破解传统采油厂管理层级多、审批环节多等矛盾，解决了职能部门多、专业壁垒多的问题。”兰林说。

在扁平化运营模式下，他们细化“管理、技术、运行、执行”职责界面，厘清分级管理责任，突出核心职能，以生产运行指挥中心为枢纽，依托信息自动化手段，推动扁平化管理高效运行。

该厂加速推进智能油气田建设，以智能油气田项目为平台，实现

所有现场单元无人值守。中国石化首座数字化交付的顺北油气田联合站用工较同类站库减少54%。2022年，该厂人均产量1.25万吨、增长124.48%，人均管井数0.34口。

少投高入，4项指标保持集团公司上游板块标杆水平

“算得清楚，才能干得明白。”采油四厂总会计师王婷玉介绍，为了实现高效开发，该厂做到每一个生产步骤、每一个生产参数都有科学依据。

他们紧扣企业价值最大化和经营风险最小化“两条主线”，建立注气成本预警处置、联合站经济运行、增量作业监控预警体系，以月度为节点开展单井一条带一区块多维度全生命周期跟踪分析，倒逼优化措施作业。

同时，他们树立市场化理念，在修井、地面、采油技术服务、生产运维保障等领域优选培育12支战略承包商，抓住单位生产成本控制、承包商利益分配的关键点，构建组合计价、成本核算和激励考核“三板斧”，让参与“深地一号”建设的每一个主体都成为创效动力源。

截至目前，该厂累计油气产量当量已突破770万吨，人均利润、人均产量、吨油完全成本、吨油管理费4项指标连续两年在中国石化上游板块居第一名。

 原载

2023年5月8日《中国石化报》第1版

责任编辑

郑虹

西北油田采油一厂采油管理一区： 创新全链条异常分析治理方法

王鹏飞（西北油田）

6月1日，在西北油田塔河四区T415CH井现场，经过近两个半小时的忙碌，“套管盐水加热不停机反洗”异常治理措施效果显著，解决了该井电流载荷高的难题。采油一厂采油管理一区生产安全运行中心副主任齐炜松松了一口气。

该井日产原油7.5吨，是塔河四区的一口注气见效稠油井。随着油井注气轮次逐年增多，油质逐步变稠，油井原油常温下流动性越来越差，井筒举升及地面集输也变得困难起来。

围绕最大程度发挥油藏产能这一核心，采油管理一区创新“油藏—井筒—地面”全链条异常分析治理方法。他们总结3年来塔河二、四区稠油井共性和差异化问题，精心梳理41口稠油井情况，通过精细描述地质特性、摸索流体相态变化、油质变化规律，为全面开展治理评价分析提供依据。

地面分析治理则是结合前期“一井一策”思路，将传统工作与信息化手段相结合，持续抓好“线上参数跟踪+现场检查落实”，精准把控生产动态，有效诊断油井健康状况，提前发现隐形异常井、低效生产井，并制定有针对性的整改措施。

今年5月，该采油区迅速处置异常井9口，减少异常占产15吨。“与

去年同期相比，采油区异常处置总量下降了40%，生产时效得到有效提升，有力保障了生产平稳运行。”该区生产安全运行中心副主任芦林山说。

原载

2023年6月9日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

西北油田采油二厂： 向问题叫板形成工作思路和措施

丁玉萍（西北油田）

“新增储量动用是难点、重点，也是开发效果提升的主要方向。”“要夯实基础工作，厘清开发所与管理区职责界面，完善联动工作运行机制……”

6月7日23时，夜已深，西北油田采油二厂会议室依旧灯火通明，上产讨论会还在火热进行中。围绕开发上产难题集中把脉会诊，大家剑指要害，持续向问题叫板，形成指导实践、推动工作的思路和具体措施。

开展专题调研形成问题清单

“我们要让思想走在行动之前，通过调查研究找准破解开发难题切入点、着力点和落脚点。”6月5日，在月度例会上，采油二厂党委书记、副厂长杜春晖说。

该厂将调查研究作为推动工作的法宝，围绕原油上产阵地接替不足、基础工作薄弱等制约高质量发展的难题，厂班子成员领题调研，认真排查堵点、难点、痛点，围绕PCS（过程控制系统）提升、打造高端高效市场、强化“三基”工作、技术团队提升、人才队伍建设等方面开展专题调研，并形成问题清单，提出整改措施，明确目标任务。

厂班子成员把办公桌“搬”到一线，通过“四不两直”现场查看、座谈交流、个人访谈等方式，围绕现场生产、员工生活等方面的难题，问计于基层、问计于群众，讨论出切实可行的个性化指导意见和解决问题的方法。

做好对策性调研出实招解难题

如今，针对PCS系统报警频繁、监控质量低效等问题，采油二厂切实做好对策性调研，每周召开一次专题会议协调进展，不断提升“数据+平台+应用”管理效能。

“这些瓶颈问题，是开发生产的痛点所在，也是采油厂实现高质量发展必须解决的问题。我们用接地气的方法抓‘活鱼’，身入心至获取第一手资料，不拿出破解难题的实招硬招决不罢休。”杜春晖说。

该厂对地面管道、注气作业等7项业务开展一体化整合，运行时效平均提升5个百分点，生产计划符合率由去年的89%上升到目前的92%，实现油气生产各个环节高效运转。

开发研究所靶向破解开发难题，在标准化单元治理控递减、定量注采优化、强化电泵闭环管理、精细油水井管控制降异常等方面开展工作，28个主力单元日产量由去年的6350吨上升到目前的6698吨，月自然递减率控制在1.5%，为老区稳产上产奠定基础。

今年以来，该厂异常井减少42井次，同比减少13%，减少产量损失1000吨；电泵井躺井率由去年的3.5%降到目前的1%，创历史最好水平。

全流程销项管理超进度完成指标任务

该厂以工程思维抓管理，依照工程清单实行全流程销项管理、挂图

作战，形成“一文一表”重点工作安排推进计划，围绕创新理论武装、夯实基层组织、深入人才强企、融入生产经营等重点工作，逐项明确目标任务、责任分工和工作要求，一项任务一项任务地抓落实，全力保障和促进生产经营高质量发展。

此外，他们还大胆探索业财融合经营管理机制，强化预算配置在业务全过程管理中的价值引领，通过强化经营问题诊断，做实过程管控。

今年以来，该厂共梳理111项业务流程，整合业务15项；梳理103项基准价，生产服务类费用优化463万元。通过强化经营诊断，否决高风险措施23井次，叫停注气27井次，规避风险投入5000万元。

截至5月底，采油二厂今年已累计产油119.37万吨，完成年度指标的42.22%，超时间进度0.6个百分点。

原载

2023年6月16日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

西北油田物资供应管理中心： 物资保供提速、提质、提效

李 娜 刘 猛（西北油田）

近日，西北油田顺北二区61X井转采工程急需的抗硫锚固法兰送达施工现场，比计划提前了近60天。该项物资从制订采购计划开始，根据工程进度变化，连续两次压缩交货期限。西北油田物资供应管理中心通过稳定的供应链建设，高效完成了保供任务。

今年以来，西北油田物资供应管理中心通过采购标准化、制造监管全程化，推动稳定的供应链管理，克服了物资采购周期短、类别复杂等保供难题，推动保供提速、提质、提效。截至目前，该中心采购额突破5亿元，实物工作量达到15万吨，同比增长85.3%，采购提速30天，所有进场物资实现零缺陷，有力支撑了西北油田重点项目高效推进。

源头疏通 推动供应提速

今年，西北油田各单位设备管理人员感受到的最大变化是机泵和阀门提报需求计划从之前的全程手动到如今的全部模板化操作，不仅省时省力，而且从源头上促物资采购整体提速。

物资供应管理中心采购管理部组织多方参与，全面推进标准化设计、标准化选型和框架协议采购。目前，编制完成了21种设备技术规格书标

准模板，规范19项通信设备技术标准，新增5类框架协议，完善框架规格300项，计划处置时间缩短了30天。

除了标准化采购，战略供应商质量高低也直接影响供应速度。物资供应管理中心通过制定供应商考评机制，细化保供时效、物资质量、售后服务等多项指标，依据综合考评结果，确定供应商分类分级名单。他们还提升主力供应商供应份额，淘汰履约不及时、售后服务滞后的供应商。2023年以来，交易供应商数量下降23%，战略供应商数量增加了40家，主力供应商供应份额占比达到80%。

今年1月份，物资供应管理中心高效完成向工区内工程公司供应大宗钻井助剂16886吨的联储配送任务，降低采购成本188万元。

全面覆盖 提高供应质量

3月2日，在套管质检区，新一批到货套管整齐地码放在检验架上，质量管理部刘彦正和同事按照最新的物资检验标准对上架套管进行仔细检验。

今年，物资供应管理中心规范重点物资制造、到货和使用全过程的质量控制点和验收标准，优化检验作业流程，提高工作质量效率。同时，拓展日常检验、抽检物资品种，扩充必检物资目录，将乙方供应物资纳入常态化检验工作，检验业务辐射到用户和合作单位。

针对顺北油田超深井厚壁油套管和特殊管，他们实施各类检验检测、性能预测109批次，消除了不合格物资入井隐患。对8种乙方供应物资开展监督检查，补齐油公司模式下乙方供应物资管理短板，消除物资质量管理盲区，实现了物资质量管理全覆盖。

从设备入场到安装调试，再到正常运行，需要大量的协助服务，也是提高保供质量的关键环节。顺北二区天然气厂建设期间，该中心成立

保供小组驻守现场，及时化解设备运行风险，确保顺北二区重点工程高质量推进。

深挖潜力 推动保供提效

从市场行情和库区区位优势中深挖创效潜力点，是物资供应管理中心在保供链条上实现价值创造的关键所在。

该中心采购部门及时跟踪市场行情，同步调整采购策略，综合考虑冬季限产、后期钢材价格上涨等因素，实施逢低补库。2022年4季度提前订购油套管5315吨，节约采购成本248万元。

同时，积极推进供应链末端创收创效。该中心充分发挥中心场地、装卸综合优势，拓展仓储服务市场，增强外部创收能力，先后与8家企业开展库房、场地租赁业务，创收114万元，与3家企业开展铁路专用线货物接卸服务，创收105万元。

原载

2023年3月10日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

中原石油工程钻井一公司： 钻机拆搬安提速攻关实现高效运行

蒋晨峰（中原石油工程）

中原石油工程公司钻井一公司持续发力，坚持走低成本、高质量发展之路。开年以来，国内外42部钻机在安全提速、管理提速和技术提速“三轮驱动”下开足马力运转。今年1月，国内外市场累计开钻23口井、交井16口，钻井总进尺4.9万米，钻机动用率88.17%，创下5年来新高。

传统业务稳步提升多元布局蓄力成长

“随着甲方投资不断压减，国内外钻井主营市场不容乐观，只有‘巩固传统优势+发展深井专业+探索更多模式’相结合，退出低效区块，关闭低效市场，消灭冬休队伍，才能实现经营形势逆势而上。”钻井一公司党委书记李忠庆在决策优化市场布局会上说道。

钻井一公司根据钻机动用、产值利润、资金风险及自身实力等核心要素情况，统筹安排近期和长远、国内和国外市场布局。他们充分发挥自身修井传统优势，大修842队、侧钻1队、SINO-36队、SINO-42队等7支修井王牌队凭借精湛的技术，在中原内部市场和沙特市场创造了优异业绩，争取了更多发展空间。该公司还按照“双一流”标准，分别配齐配强70228钻井队、70225钻井队、80106钻井队等多支深井王牌钻井

队的装备和人员，在各个市场打好首战、叫响品牌，力争实现市场开发与提质增效双突破。

“为了增强市场风险防御能力，除了保持传统钻井优势，我们还深入探索储气库建设、煤层瓦斯治理、气井试气等业务，不断拓展生存发展空间，1月份钻机动用率比去年同期提升9.26%。”2月5日，钻井一公司经理廖权文指着手里的统计数据说。

钻机“轻装快搬”项目运行更高效

“我们一直在深入探索钻机的‘轻装快搬’模式。今年1月份，我们的钻机拆搬安效率比前期再次提速10.6%，总提速达39.8%。拆搬安提速为钻井生产争取了更多时间，1月份钻井总进尺4.9万米就是实打实的成绩证明。”钻井一公司拆搬安专项提速攻关团队成员、生产协调部主任刘际轩将5年来的生产报表对比分析后表示。

“轻装快搬”就是根据不同钻机的特点，结合施工要求，认真梳理冗余设备和营房，对钻机进行“瘦身”“减负”，交由项目部统一管理和调配。该公司对钻台、机房、罐面护栏、设备连接等进行改造，更有利于散物捆绑和整体吊装，不断提高吊车使用效率，平均每部钻机可减少搬迁5车次。

同时，该公司采用快移快装方案，对40583钻井队设备进行模块化升级改造，通过缩小模块尺寸，减少37.8%钻机占地面积，仅钻机主体就可减少搬迁9车次。

加强现场管控提高故障预防处置能力

1月30日，侧钻2队正在搬迁的文51-63侧1井上一片繁忙景象。钻

井一公司搬迁突击队按照分工围护栏、平井场、挖地锚坑。生产协调部在现场巡视，第一时间帮助井队协调解决运转衔接难题。安全环保部盯在现场，全面排查安全隐患，紧盯拆搬安各关键环节，确保生产安全平稳。技术发展中心专家驻扎现场，组织技术方案制定，因井施策、分层施策，找到施工“最优解”。在公司全力支持下，该队仅用8个小时，就完成搬迁、起升井架工作。

为保障生产高效运行，该公司充分发挥干部引领力，通过“驻、盯、巡”的方式不断强化“四不两直”和视频检查，抓实干部值班带班、作业许可、开工验收等重点工作，狠抓交叉作业和特殊作业监管，加强重点工序、关键环节管控，提高现场故障预防处置能力，1月份将事故复杂率控制在零。

 原载

2023年2月10日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

中原石油工程50609钻井队： 打造开向地层深处的“高铁”

杨 君 李媛媛 梁松涛（中原石油工程公司）

4月6日，中原石油工程公司钻井二公司50609钻井队仅用23.5天时间就安全高效地完成孟601井4165米的钻井施工任务，创出东濮洼陷南湖构造区块二开施工周期最短、单日进尺最高、二开平均机械钻速最高、钻井周期最短四项新纪录。

“你们队钻起井来真像高铁一样，又快又稳。”甲方代表在给他们送来表扬信时赞扬道。

“这就是我们队的‘高铁文化’。”50609钻井队党支部书记李卫深向甲方介绍，钻井施工中干部是“火车头”、骨干是“重联车”、每名员工都是“车轮”，全员做好本职工作，环环相扣、节节发力，整体时效就能提高，安全高效钻井就水到渠成。

当好火车头，干部带着干

一个钻井队能否安全高效钻进，干部是决定性因素。钻井队工作和高铁运行很相似，高铁要安全高速前进，车头必须找准方向，有足够动力，钻井也是如此，干部能不能当好车头是决定因素。

前几天，一场大雨突袭中原，由于井场地势低洼，雨水很快就淹没

了井场，连放在场地上的套管都几乎被淹没。此时，正值他们施工的濮157井下二开技术套管期间。“进度不能耽误”。队干部立即组成现场抢险组，值班干部赵志广涉水架起泵排水，平台经理梁松涛带着几个人在水里摸着套管接箍挂绳套。

为确保恶劣天气下的安全生产，当天下套管期间队干部全部盯在现场，没有一人离开井场。由于井场紧邻金堤河，为防万一，平台经理梁松涛和支部书记李卫深两人主动承担起了防汛观察的任务。雨夜里，他俩拿着手电筒和消防钩往返于井场和金堤河观察水情。“有你们守护，我们就能安心工作了”。最终，在大家的共同努力下，濮157井以节约钻井周期20.33天的优异成绩完成了施工任务。

用好重联车，骨干是关键

在“高铁文化”的浸润下，关键岗位的骨干们，人人都能在各自领域独当一面。大家联合发力，让井队永远力道十足。

“泥浆是钻井的血液，我就是血液调配师，要给钻井最好的状态。”该队泥浆组组长王灿灿说，能否打好井，泥浆调配十分关键。为此，王灿灿对自己所管的固控设备细之又细。他最喜欢带着员工在泥浆罐上一起干活。“我得给兄弟们起下钻创造很好的条件。泥浆清洁了，井眼就清洁了，大家起下钻不费劲，我自己也轻松，不用反复去处理泥浆”。

“高铁之所以动力充沛，就是因为它不但有强劲的车头，还有提供额外动力的重联车，而井队的重联车就是队里的关键岗位和骨干人员。他们的作用很关键。”梁松涛认为。

机械工长潘明也是这样的骨干。他在这个岗位已经干了11个年头。“钻井设备就和自己的孩子一样。”他自豪地说。所分管的设备有什么问题、有什么关键维护点，他都门儿清。他还经常利用班前班后会、现场

练兵给班组人员传授自己的工作技巧。

人人是车轮，全员齐发力

每名员工好比滚滚车轮，只有每个轮子都同步同频，才能保证高铁高速运行。钻井队更是如此，要打好井、快打井，每一个员工、每一个岗位都发挥了重要作用。

该队在文23储9平台共施工5口井，每次平移设备都要清罐，上水管里的泥沙很难清理干净。员工梁华龙发现了这个问题后，经过反复思考，提出在上水管开几个活动口子的建议。建议采纳落实后，清沙时既提高了工作效率又能清得干净，收到了预期效果。这也让梁华龙的工作积极性更高了。

该队十分注重提高员工的能力水平。在每次开钻前，队上都会组织全队员工进行技术交底，让每名员工都熟知本井的施工难点和施工工艺流程。然后针对特殊工况细化交底，利用班前会对本班工作再次进行分段细化和风险评估。利用班中“传帮带”的模式随时纠正整改，不断提高每名员工的职业技能水平。

“利用班后会进行系统的总结、点评，进一步巩固了员工的技能，形成了我们独特的培训模式，更时时保持着每一个车轮的良好状态。”李卫深表示。

在储气库施工的7支钻井队中，该队第一个完成甲方提出的“大干六十天 奋战冲刺季”的目标任务，被甲方国家管网评为“西气东输劳动竞赛优胜班组”。



原载

2023年4月26日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

华东石油工程江苏固井项目部： 改出惊人战斗力

蒋如高（华东石油工程公司）

新春伊始，走进位于江苏真武镇的华东石油工程公司江苏固井项目部基地，几辆固井车发出欢快的轰鸣声，一群身穿红工服的员工正忙着上井。“兔年到了，我们更要大展宏‘兔’、团结奋进，取得更佳成绩！”江苏固井项目部经理徐杨信心满满。

江苏固井项目部一度是被挂牌的“亏损大户”。5年来，这个项目部刀刃向内，打出一套改革机制、转变观念、对标先进的组合拳，通过持续不断地瘦身、健体、强基，爆发出惊人的战斗力，2022年一举跃升为苏北地区的“亿元固井项目部”。不仅进一步巩固了江苏油田、华东油气市场，还开拓了淮北盐矿、金坛储气库等5个新业务，一跃成为苏北地区的固井“领头羊”。

向自己开刀

江苏项目部成立于5年前，其时，人多活少，机制不活，干部员工168名，年产值只有3400万元。

人往哪里去，钱从哪里来？时刻困扰着原领导班子。经过一番痛定思痛，他们决心自我革命。在政策的支持下，项目部打出一套组合拳，

开始了“瘦身行动”。

项目部大刀阔斧推行改革，不断通过内部退养“减一批”、撤销小机关“转一批”、支援兄弟单位“走一批”，一年接着一年干，终于把人数控制在理想范围。

其间，项目部建立选聘制度优化人员配置，既留住了关键人才，又关爱了困难群体。跨过50岁“杠杠”的固井技师闫伟，被项目部返聘，如今成了公司业务竞赛的固井专业评委；陈某，因患有呼吸系统疾病，项目部特意为他安排了更适合的干混仪器操作岗，解决了他的工作难题。

向“闲人”说不

单位怎样获得大发展？员工如何过上好日子？项目部班子深知：瘦身只是一种手段，开源才是走出困境的良药。

2020年初，走马上任的项目部经理徐杨，把目光盯在绩效杠杆上，通过改革薪酬分配，鼓励“一人多岗、多劳多得”，有效激发了队伍活力。

之前，项目上人多，驾驶员卢炜炜每次上井，总喜欢带上一把吉他。“因为岗位是司机，觉得自己也干不了别的”。于是，在等待返程的时间里，别人忙着固井，他却坐在车里弹吉他。改革后，他不仅要开车，还要下灰，只能在工余弹吉他了。但他发现，“一下现场，还长了不少本领”。如今，卢炜炜已经成长为固井分队队长，2022年还当选了公司劳模。

像卢炜炜这样“一人多岗、一专多能”的员工，不在少数。徐杨介绍，项目部有八成员工身兼双岗或三岗。“挣钱发工资、创效发奖金”已成为干部员工的共识。

向先进看齐

“一个单位，或者个人，总是要有点精神的。”徐杨感慨。自从有了“面包”，一段时间里，部分干部员工滋生了“躺平”思想。

对此，项目部班子决定从改变习惯、转变观念入手，在队伍里掀起一场“对标先进”的大讨论。他们对照油服行业的先进指标找差距、补短板、定举措，组织技术人员到胜利固井取经，开展苏北页岩油技术攻关等，不断激发队伍战斗力。

2022年7月初，项目部承揽集团公司首批“示范井工程”花页1-1HF井施工。他们严格执行甲方指令，悉心请教技术专家，优选高效洗油冲洗液，一举刷新江苏油田页岩油水平井的4项固井施工纪录。

改革只有进行时，没有完成时。意气风发的江苏固井项目部“弄潮儿”，正在用勤劳的双手，创造属于自己的“至美生活”。



原载

2023年2月1日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

华北石油工程国际公司沙特项目： 以高质量管理打造长链条服务体系

王 军 樊 波（华北石油工程公司）

10月上旬，华北石油工程国际公司沙特项目SP101修井队与沙特阿美公司签订了10年长期修井合同，这是该公司在沙特市场新签合同周期最长的一个。

自2006年进入沙特市场至今，华北石油工程公司沙特项目成为中国石化首家服务沙特陆地水、油、气钻井市场三大领域的地区公司，有14支队伍从事油气常规、非常规等钻、修井及水井钻井业务，并能提供连续油管、井筒清理、井场建设、硫化氢监测等工程技术和后勤生活服务。该公司以严格的管理、优秀的业绩和优质的本土化人才培养模式，得到了各方的认可和赞许。

规范管理，海外品牌与施工质量“双领跑”

至2023年9月底，该公司沙特项目SP259和SP30两支非常规钻井队进尺均超过5万米。其中，SP259钻井队以15.5天安全钻进5628米的成绩受到甲方通报表扬，SP30钻井队用时1.8天完成平移后开钻，刷新该区块搬迁用时最短纪录。今年上半年，在沙特阿美非常规钻井队业绩排名中，这两支队伍分获第一名和第二名。

“沙特被称为国际石油工程的‘奥林匹克竞技场’，甲方只认各项制度和任务的执行力。”曾带领首批队伍进入沙特的华北石油工程国际公司负责人李伟回忆，2006年，国际工程部首次中标沙特阿美4台钻机，他作为其中一台钻机的平台经理，负责组织设备安装调试、培训和落实各项制度。

该公司以高质量服务勘探为主，不断学习和适应甲方管理模式，统筹推进装备、技术、人力、物资等资源优化。特别是生产运行方面，实行项目负责人组织、各部门联动、全天候指导帮扶施工队的管理机制。其中，生产部门保障搬迁作业各环节的配合、施工井各工况的衔接，避免停工。装备部门定期开展培训，加强设备维保和隐患排查整改的闭环管理，避免造成日费损失。

严格的项目管理提升了施工效率。2013年，华北石油工程公司的水井队伍被沙特阿美定为深井、难井、重点井“唯一认可队伍”。2020年，他们获中国驻沙特大使馆、沙特阿拉伯中资企业协会联合颁发的“2018—2019年度沙特优秀中资项目”奖牌。

“今年一季度，在国工沙特分公司发布的2022年度所属项目先进集体名单中，我们的上榜奖项最多。”李伟介绍，经过10多年努力，该公司实现了海外品牌与施工质量“双领跑”。

积极拓市，提供高质量石油工程服务

至9月底，华北石油工程公司沙特项目2023年新签合同额同比增加15.8%。

刚进入沙特时，该公司主要经营常规油井和水井钻探。2016年，石油工程遭遇“寒冬期”，为了进一步拓宽业务，他们开始寻求连续油管、仪表检测、顶驱服务等新业务的开拓与发展。到了2019年，在沙特的油

气井钻井、井场建设、连续油管、硫化氢监测等服务项目全部启动，创当年中国石化在中东业务六项“第一”。

“当年，我们新中标10余个项目，并由此促进中国高端钻机、推土机、挖掘机等重型设备在当地的出口额达8亿元以上。”该公司沙特项目部经理曾德伟介绍。

在全体员工的不断努力下，到了2022年，华北石油工程在沙特的常规、非常规油井，以及水井、修井、连续油管等项目均续签了合同。其中，新井场建设项目合同额同比提升4倍。

“近年来，我们每年平均完成36口油井、26口水井、90余口修井、230多井次井筒清理业务、30余个新井场和100余千米道路建设，为当地提供了高品质的石油工程服务。”曾德伟说。

层层抓现场，确保施工作业安全高效

截至目前，该公司SP306钻井队以100%日费率，在沙特阿美马尼法海岛油田钻井队中位列第一。

沙特阿美公司生产衔接紧密，一口井打完就搬迁，安装到位就开钻。各道工序的验收标准高，施工环节、井控装备等严格按照相关手册执行。任何一项工序不达标，就得停工整改。

“在这里，每天因设备故障或别的原因导致施工中断，就要扣除当天费用，充分体现了时间就是效益的工作原则。”该公司沙特项目安全总监付新华介绍。

为了保证施工高效运行，安全工作是重点。近年来，华北石油工程公司从查找整治施工现场安全隐患入手，建立安全管理网络，层层落实安全责任。项目负责人要制定个人HSE行动计划，与各基层单位签订HSE承诺书，定期到承包点检查。特别是搬迁、吊装等高风险作业及井

控试压、演练等工序，项目总监、安全管理人员必须到现场检查。发现问题分析汇总，对重复性问题加强监管、督促执行。

此外，该公司还对新员工调入、项目内调整岗位等变更严格管理，并从健康风险、现场适应性、人员岗位技能匹配等角度，综合评估每名转岗员工，加强技能操作培训，确保员工能够胜任新岗位。

今年，该公司SP229钻井队获甲方10年安全生产无事故奖励，SP125、SP121钻井队获5年安全生产无事故奖励，另有多支队伍获钻井运行无损失事故荣誉证书。

本土化用工，助当地员工成长成才

9月底，该公司沙特项目进行高岗安全技能培训，来自沙特的穆罕默德·阿萨德是其中一名学员。他于2015年应聘来到该公司SP121钻井队，从一名场地工成长为副班长。

“我们遵守沙特政府就业政策，提高本地员工雇用比例。在所属队伍的重要岗位中，目前有沙籍带班队长34人、正副班长29人、安全官24人。”曾德伟介绍。

近年来，该公司制定了《沙特项目基层队人员配置及用工管理办法》，对生产关键岗位实行“2+2”配置模式，即两名沙籍员工加两名中方员工。对安全官岗位实行两名中方员工加一名沙籍实习安全官，通过不间断培养，逐步达到沙籍安全官75%的配置要求。

为了促进当地员工快速成长，他们在各队伍推行“师带徒”工作机制，由中方员工手把手培训。

10多年来，该公司不断加大本土化培养和国际化人才招聘，各业务板块的外籍员工平均占比43.6%，成为推动生产经营的主要力量。

2006年就加入中国石化的艾哈迈迪·穆萨，现已成长为SP101钻

井队的带班队长，他表示：“中国石化是世界最大的石油公司之一，我喜欢这里，因为这里有优秀的同事、规范的管理，能够帮助我不断进步发展。”

 原载

2023年11月10日《中国石化报》第8版

责任编辑

范乐宁

中科炼化东兴分部： “节能金点子”助力降碳增效

林曼平（中科炼化）

近日，在中科炼化东兴分部“节能金点子”征集活动第四期评审会上，催化车间操作工丁远帆提出的“塔底浆液泵对比排查”被评为“节能突出奖”。该操作实施后，装置平均每天可节省用电1500千瓦，年可创效超30万元。

自2022年初开展该项活动以来，所采纳的“节能金点子”已帮助企业每年节省5000吨标煤，年降碳约万吨，为打造安全与超清洁生产的城市型绿色炼厂奠定基础。

为增强全员节能降碳意识，提升广大员工参与节能降碳工作的积极性，中科炼化东兴分部工会联合生产技术部持续开展“节能金点子”征集活动。通过全面排查节能潜力、检查杜绝能源浪费现象、定期组织评审奖励、跟踪落实节能措施等方式，鼓励员工拿出技改绝招、亮出节约妙招、使出优化奇招、支出管理新招，有效增强全员节能降碳意识。企业能效、水效不断提升，设备低效运行情况不断减少，长明灯、长流水及现场跑冒滴漏等能源浪费现象得以杜绝。

截至目前，该活动共组织



原载

2023年6月16日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

开展4期评比，收集各类“节能金点子”281个，经过专家组评审采纳78个，评选出“节能金点子”活动年度优秀组织奖3个，营造了时时处处讲节约、点点滴滴要节能的良好氛围。

沧州炼化设备工程部： 兼职合规管理小组专业“抠”问题

张元旺（沧州炼化）

合同估算金额过大、图纸审核不严谨、项目施工合同无交底过程……6月12日，沧州炼化设备工程部会议室里，合规管理小组成员郭岳，正在逐一通报部门内部各专业检视出的潜在违规风险。每通报一项问题，与会人员都会展开讨论，并现场定下整改措施、时间和责任人。

从今年初开始，沧州炼化设备工程部针对部门内部专业门类多、管理流程复杂、重点敏感岗位多等特点，专门成立了兼职合规管理小组，围绕制度、合同、招标、费用列支、结算、工程、检维修等方面开展依法合规潜在风险排查。

为了提高自身依法合规水平，小组成员认真梳理了2021年设备大修改造以来外部审计发现的问题，列出清单，开展溯源分析，对问题背后的相关制度要求进行深入学习。

小组成员在做好本职工作的基础上，每周按照分工分别深入各专业查找问题和潜在违规风险，并定期召开会议通报问题。他们制定了《合规管理检查问题通报清单》，内容包括问题种类、违规具体事项、建议整改措施、责任人，以及整改情况反馈等，让每一项问题做到闭环管理。截至6月上旬，合规管理小组共检视和化解违规风险130余项，其中厂级违规风险7项。根据识别出的不同风险等级，他们分别制定管控措施，对

未闭环的风险进行跟踪，直到风险闭环达到可接受状态。

随着依法合规意识的增强，内部各专业被“抠”出的问题数量越来越少。于是他们又把目光投向监督审计部、企管法律部等管理部室，主动向他们“要问题”，提前组织学习分析、整改，并举一反三排查类似问题，进一步提升了部门整体依法合规管理水平。

“刀刃向内‘抠’问题，就是要提前防范和化解风险，及时堵塞管理漏洞，增强部门员工的依法合规工作意识，让每一项工作都依法合规。”该公司副总工程师、设备工程部经理刘骏说。



原载

2023年6月16日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

广东深圳石油： 极速充电服务助力“超充之城”建设

刘科美 曾窈月（广东深圳石油）

“我在‘易捷加油’小程序看到附近新增了充电站点就过来了，不到10分钟就充满了，便捷又高效。”12月2日，在广东深圳石油新建投营的宝安区新深易捷超充示范站，前来充电的网约车司机张先生体验了“一杯咖啡，满电出发”的极速充电服务。

面对深刻的行业变革，深圳石油加快转型发展，构建智能智慧多元化能源供应格局，以客户为中心、以市场为导向，深挖辖区站内外场地资源，充分利用好自身网点优势、网络优势、品牌优势，统筹布局充换电站等配套设施，加快打造石化特色极速充电服务，助力深圳建设世界一流“超充之城”。

着眼需求 推进“石化易电”充电站落地

深圳石油成立新能源领导小组，统筹部署、整体推进新能源发展工作，下设新能源工作专班，负责新能源业务市场研究、运营指导、技术攻关等。

他们积极拓展内外部场地，对内盘活资源，在辖区闲置场所、办公区域停车场等建立中大型充电站；对外积极寻求合作，在深圳各商业集

中区、公共停车服务区、人口密集区布设合作充电站，推进更多“石化易电”充电站落地。截至12月1日，深圳石油已累计建成30个快充站，共计126个车位；建成4个站外大型超充站，6个带液冷技术的超充位。

源头管理 提升设备有效运行率

从选址布局、项目立项再到施工建设，深圳石油根据地理位置、市场情况、增容难易等合理规划，统筹做好施工计划，严抓设计管理，严审施工方案，加强施工过程监督，努力做到建设一桩、上线一桩、投营一桩。每天分三个班次组织管理员对充电桩、充电线路等进行巡检维护，实现设备有效运行率99.9%。

同时，该公司采取请外部专家授课、送专项培训下基层等方式加强员工培训，提升员工充电业务知识储备和运维管理技能。“自从公司开展专项培训以来，我学习到了很多新能源及充电业务的知识和操作技能，能更好地为广大客户提供更专业的服务。”深圳石油沙井加能站员工刘选兰说道。

预留空间 打造综合能源服务商

在规划建设新深易捷超充示范站等大型充电项目时，深圳石油充分结合深圳市场情况，预留场地分期建设，为后期综合多能发展预留空间。在技术路线选择及设备选型上，他们采用先进技术和设备，以进一步提高充电效率、优化配套环境。

“前期，我们对周边商圈做了充分调研，结合周边电动汽车数量和使用需求建设超充站，采用的设备是带液冷技术的充电桩。它的散热效果更好，比空气冷却技术更适合处理高温环境充电，提高充电效率。”深圳

石油新能源工作专班组长翟仲凯说道。

当前，深圳石油配置的超充终端，每台终端最高可提供480千瓦带液冷技术的超级充电功率，较市面常见的120千瓦快充设备提速300%。

 原载

2023年12月1日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

湖北十堰石油： 打造客户“心坎上”的万吨站

杨 涵 张方涛（湖北石油）

从低效站到柴油大站，从年销量111吨到月销量破千吨，从日均销量不足1吨到60吨，湖北十堰石油黄龙镇加油站仅用一个月就实现华丽蝶变。今年1月至8月，该站实现成品油销量10265吨，同比增幅321%，十堰石油首座万吨站就此诞生。蝶变背后的秘诀是什么？

“找客”——市场就是客户，客户就是市场

“一定要打破柴油无大站的局面，找到增量创效发展的新引擎。”近两年，面对柴油销售增长乏力，无柴油年销量过3000吨站点的经营困境，十堰石油深入挖掘市场需求，将流动市场作为破题的关键。

2022年，他们对域内高速、国省道市场开展全面调研摸排，发现316国道十堰段车流量较大，沿途小饭馆聚集，具有较大市场空间，而沿线系统内加油站销量低迷，形成鲜明反差。“为什么这一段柴油车多？”“为什么车辆不进站加油？”为探寻答案，十堰石油成立专班，分析国道通行车辆构成，派专人驻点沿途饭馆、加水点和货车集散地，逐一拜访货车司机。

“师傅，您这货是送去哪儿，为什么不走高速？”为打消司机疑虑，

调研人员统一着工作服、戴工作证，党员佩戴党徽，采取赠送方便面、纸巾等小礼品的方式，收集客户信息。一连3天询问近千名司机，终于摸清了客户习惯和来源。“我们是从川陕跑鄂豫皖、苏浙沪的，在鲍峡到武当山这段都下高速走316国道，可以节省过路费，还能沿途吃饭、休息、补给”。经过定点摸底，他们得出数据，该段国道日均柴油车流量达到650至700辆左右，市场空间巨大。

“这就是十堰的流动市场，就是柴油增量的源泉！”十堰石油营销部的工作人员兴奋不已，“只要抓住每天10%的进站率和80%的加满率就可实现年销万吨。”针对316国道的潜在柴油市场，十堰石油对沿途站点进行梳理，通过场地条件、硬件配备、区位优势等综合考量，选定距离鲍峡收费站17千米的黄龙镇加油站作为重点打造站。该站周边餐馆、汽修、停车设施相对完备，场地面积充裕。

“聚客”——栽下梧桐树，引得凤凰来

“没有什么秘诀，不过是将前人的经验做到极致。”当黄龙镇加油站跃升为万吨站时，问及站长吴刚经验，他这么回答。

“85后”站长吴刚于2022年5月底到任黄龙镇站。彼时，黄龙镇站日均销量尚不足1吨，固定客户基本为零。初到站，吴刚便奔走于316国道沿线饭馆和高速服务区，用一餐饭、一瓶水拉近客户距离，以真诚沟通换来货车司机信任。“鲍峡下高速后右转前行17千米，就是黄龙镇加油站‘司机之家’，加微信进群了解优惠详情！”为提高知晓度、增加辨识度，吴刚特别印制宣传贴纸，张贴在赠予司机的卓玛泉上。为获取更多的交流机会，吴刚干脆夜宿高速服务区，方便与司机交流沟通，短短20余天，企业微信群客户突破400人。

依托市场调研、现场交流了解到的客户需求，黄龙镇加油站及时启

动柴油专项营销活动。前期拜访争取到的首批客户纷纷到站体验，营销效果迅速显现。当年7月，黄龙镇站实现月销量1069吨，仅用一个月就实现月销量破千吨。为持续扩大客户群体，黄龙镇加油站同步推出“老客带新客，进站有好礼”的引流措施，3个月时间月销量突破1800吨，企业微信群客户逾3000个。

“养客”——服务到心坎，赢得客户心

“即使1%的客户有需求，我们也要100%的满足。”围绕客户需求，十堰石油倾力打造以黄龙镇站为核心的服务生态链。

耍出“水”的十八般武艺。“开水器小了，一次打不满2瓶，还得等。”面对货车司机的抱怨，站内迅速更换16磅大容量开水器。为保障水源的稳定供应，十堰石油在黄龙镇加油站打下20米水井。他们还不断建设完善“司机之家”，提供洗衣、干衣、淋浴等服务。针对站内加水影响车辆通过率和加水需求的矛盾，他们走出油站，与周边饭店、停车场、补胎汽修厂达成协议，在黄龙镇加油的车辆可享8折优惠和免费加水，以双向引流、双向共赢，逐步形成以黄龙镇加油站为中心的大货车司机生态圈。

抓住司机的“胃”。“今日供应的有铁锅焖面、蒸饺、扬州炒饭，您选哪种？”一到饭点，到黄龙镇加油站加油和领取套餐的客户络绎不绝。为了让司机在这里吃到行程中“性价比最高”的一餐，黄龙镇加油站还增加了自制卤菜、地方特产供应，免费提供酸梅汤、绿豆汤降暑，利用站内绿化带种植蔬菜提供自助采摘服务，让司机在黄龙镇可以实现一站式补给。

营销聚客得一时，服务养客得长远。黄龙镇加油站通过真正把服务做进客户的心坎里，在打赢经营翻身仗的同时，也赢得了客户的心。“不

管优惠不优惠，先到黄龙排个队”这句顺口溜在司机群体中广为流传。

湖北十堰石油积极总结黄龙经验，并将其在209国道丹江口市迅安加油站进行复制，在湖北石油系统内推广。4月至8月，迅安加油站实现销量同比增幅314%。全省5座复制经验的加油站平均增幅316%。

**原载**

2023年9月27日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

广西石油柳州城站综合加能站： 积极创建“便民生活圈”

韦莞臻（广西石油）

“在这里充电和加油一样方便。”4月11日，出租车司机魏师傅开车来到广西石油柳州城站综合加能站。车子停稳后，他熟练地将充电枪插入车辆充电口，打开手机“石化易电”微信小程序，扫描充电桩上的二维码，看到当前电价后按下“开启充电”按钮。“平时在家慢充需要几个小时，在这里用快充桩充电，20分钟能充90%，续航230千米，省下来的时间还能多接几单客，充电接单两不误”。

走进柳州城站综合加能站，客户可享受加油、充电、换电、购物、洗车、养车、餐饮等一站式服务，满足能源补给和生活需求。该站投运3个多月以来，每天为1400多名客户服务，累计提供充换电服务近6万车次。3月31日被中国质量认证中心评为最高等级“五星级充电站”。

配套设置充换电设备，满足公共领域电车充换电需求

柳州城站综合加能站位于中国五大汽车城之一的广西柳州市，毗邻柳州市火车站、汽车站及多个中心商圈。为助力柳州市发展新能源汽车产业、打造“中国新能源汽车城”新名片，去年12月，该站进行改造升级，配套设置32个普通车辆快速充电桩、12个物流车快速充电桩、9座智能柔性充电堆及一个智能箱体换电站。

改造升级后，该站充电桩性能更智能、安全、高效，换电设施配备的智能检测系统能够同步完成车辆电池、电机、电控的“三电”系统自检，确保行车安全。“如果是奔驰、柳州五菱缤果等新能源汽车的最新款，15至30分钟就能充满电，能跑100千米至300千米，普通的新能源汽车也只需45分钟就能充80%以上，轻轻松松在市区跑一天。”柳州石油业务部副经理李京鸿介绍。

据统计，柳州市支持换电功能的出租车已有2300辆，占柳州市出租车总量的68%。该站日均服务车次502辆，日均充电量1.4万千瓦·时，单枪服务车次11.4辆，单枪单日功率利用率14.2%，超过柳州市场充电服务平均水平。

应用“光伏+储能”智能系统，1年发电量超14万千瓦·时

长期以来，燃油车停占充电车位、满电车滞留不走，是市政道路旁充电桩及小区公共充电设施存在的现象。为提升车主充电体验，柳州石油开展前期市场调研、客户问卷调查，通过在“石化易电”微信小程序增加扫码功能，使客户了解空闲充电桩数量、满电状态。该站利用视频监控、充电区后台大数据系统，检测每台充电桩的充电、待机、故障状态，提醒员工及时疏通车位，减少排队现象，让客户享受即停即充、智能快充的体验。

“换电是司机全自助模式，整个换电过程在5分钟左右，司机只需按照语音提示，将车驶入智能箱体换电站的合适位置，熄火下车、扫码缴费后，换电站会自动为电动汽车进行电池更换，极大地提升换电效率和顾客体验。”该站站长罗闻颺介绍。

同时，该站在充电区建设总面积820平方米的光伏发电板，以光储充换一体化的“自发自用，余电上网”模式，实现发电与供电过程的零排放，并通过远程实时监控每块光伏发电板吸热情况，将多余电量上网，

最大限度利用清洁能源服务社会。该站光伏发电系统预计年发电量超14万千瓦·时，年节约电费9.3万元。

“‘光伏+储能’智能系统的应用，不仅缓解充电桩大电流充电时对电网造成的冲击，还能实现电力供应削峰填谷等功能，有效提高电网运行效率。”柳州石油发展基建部负责人李祖艺说。

打造“10+N”服务功能区，一站式满足生活需求

“跑了一上午，总算能休息休息。”3月22日13时，大雨倾盆，两辆新能源网约车驶入柳州城站综合加能站，为车充上电后，车主齐先生和廖先生走进易捷便利店，用微波炉热饭，往自己的水杯里蓄满茶水。

为满足车主多元化需求，该站打造充电40分钟的人·车·生活综合服务圈，站内设置甄酒馆、易行馆、爱心驿站、熟食区、饮料自助售卖区、保险业务办理区、福利彩票售卖区、智能按摩椅休息区等“10+N”服务功能区，提供购物、保险、餐饮、读书、休闲等多元化服务，一站式满足客户能源补给和生活需求。“引进自助收银机、售卖机、咖啡机、充电宝租赁机、智能按摩椅等设备，车主通过小程序扫码就能自助购物消费、休闲娱乐，告别了排队烦恼，改善生活体验。”该站员工吴名洲说。

“满足人民对美好生活的向往，是我们推进发展的出发点和落脚点。柳州城站综合加能站的建设投运是广西石油主动融入柳州市发展规划、积极创建‘便民生活圈’的有益实践，是融入国家新能源发展战略、加快绿色低碳转型、积极践行央企使命的有力探索。”广西石油党委书记苏云河说。

原载

2023年4月17日《中国石化报》第2版

责任编辑

郑虹

五建公司新加坡炼化一体化工程项目部： 信息化赋能安全高效运行

李进学（五建公司）

近日，五建公司承建的新加坡炼化一体化工程项目最后一台反应器——加氢精制反应器顺利完成安装，标志着项目17台反应器全部完成安装任务。

该项目是五建公司在新加坡市场的首个项目，将新建一套100万吨/年脱沥青油加氢处理装置和240万吨/年清洁燃料油装置及配套设施。建设过程中，该项目部通过创建信息化管理平台，采用先进的施工管理理念，创新安全管理措施，多举措推动项目安全平稳高效运行。

创建信息化平台提升工作效率

“项目施工难度大、工艺技术复杂，如何通过加强信息化管理，协调资源、提高工效、控制成本是首先要考虑的问题。”项目经理高德明说。

在项目部成立之初，该公司就把信息化建设作为各项工作的重点进行安排部署，通过持续攻关，完成了在线办公、流程管理、即时沟通、考勤管理、订单日记、功效分析、数据采集、企业知识库等功能模块，实现了对人员动态、机械使用、材料状态、数据统计等全程监控和指标分析指导。

实施过程中，该项目部又在现有信息化平台基础之上，结合项目实际不断创新优化，形成了更具特色的信息化管理模型。“我们以数据库为基础，以工作流为纽带，建立了多种数据间相互关联、数据全面透析、多样呈现的信息化管理模型，进一步提升了管理水平，提高了工作效率。”项目信息化建设负责人胡志森说。

他们建设了以人工时管理系统、车辆管理系统和脚手架管理系统组成的资源管理系统，为现场真实工效分析提供数据基础；接入人脸识别考勤系统，精确掌握项目人员工作状态；在线办公系统与局域网共享系统结合，方便项目人员随时随地查阅文档。利用信息化管理平台，该项目部持续优化工作流程，提高办公效率，推动降本增效，提升集成化和精细化管理水平。

该项目部正持续深耕信息化创新管理，结合项目工作包施工理念，探索三维模型再现施工建设过程，为现场施工提供更好的服务与指导。“届时，我们通过查看三维模型就可以清晰了解项目现场真实状态。”项目信息管理工程师董科说。

引入工作包理念指导现场作业

该项目以模块化施工为主，首次采用工作包施工理念组织现场施工，有效推进了现场模块安装及其他各项作业的顺利实施。

所谓工作包施工，就是将项目现场分成148个工作区域，各区域在开展相关专业施工前，要将施工次序、资源计划、安全质量要求、相关图纸、施工计划等信息编制成现场安装工作包提交业主审批，以指导现场作业。审批完成后的安装工作包涵盖了该区域施工的所有信息和要求，如同一部指导现场作业的“宝典”。对于庞大的模块化施工项目而言，工作包理念可以大大提高项目施工的前瞻性，有效提升施工效率。

该项目有模块共73个，总重量超3.2万吨，受限于施工场地狭小，模块安装难度非常大。为确保模块安装顺利进行，项目部根据安装工作包内容积极与业主、总包沟通安装方案，落实图纸及模块到位状态，加强人员设备协调力度，提前做好基础验收、座浆板安装等工作。项目施工经理王也夫说：“有了工作包的加持，工程师可以对各区域施工所需的材料、工器具提前规划，也可以清晰地了解作业区域的施工次序、安全质量要求，真正做到了现场施工心中有数。”

截至目前，该项目部已编制工作包605个，正在持续优化安装工作包的编制体系与标准库，以更好地指导现场施工。

创新安全管理保障平稳运行

在国际化工程项目执行过程中，如何把中国石化安全管理经验和当地法律法规及业主、总包安全管理文化相结合，形成一套既有石化特色又符合业主要求的安全管理方法，是该项目管理团队一直思考的课题。

“中国石化安全管理体系和业主、总包安全管理制度虽然方法不同，但殊途同归，如果将双方的优势结合起来，一定会产生积极的‘化学反应’。”项目安全经理张海军说。

经过不断的探索，他们从“严”和“活”两个方面着手，用中国石化安全理念强基，用业主、总包管理制度创新。在“严”字上，该项目部以班组建设为基础，扎实开展每日3次班前安全喊话，深入推进岗位风险辨识和应急处置，全面强化安全考核，切实夯实安全根基，得到了业主、总包单位的高度认可。在“活”字上，该项目部积极创新管理理念和手段，改变员工被动接受的安全管理模式，鼓励员工主动查找安全隐患，努力形成“人人懂安全、人人管安全”的良好局面。

此外，该项目部与业主、总包单位协商后引进了“安全培训岛”。作

为移动式安全仿真与实操培训基地，“安全培训岛”不仅涉及各个施工作业环节的实训模块，还可通过VR体验、事故模拟等为员工提供沉浸式安全实操培训，帮助他们掌握安全防护技能，增强安全意识。“安全培训岛”被确定为该项目所有参建单位的主要培训平台，已完成中外员工安全培训1万余人次。

“中国石化的‘安全培训岛’有效管用，为项目安全运行贡献了重要力量。”埃克森美孚公司原副总裁山姆·罗克斯堡在参观后兴奋地说。

原载

2023年7月28日《中国石化报》第8版

责任编辑

张 旻

安全环保



胜利油田：聚焦本质安全 推进现场标准化建设

于 佳 王 刚 王彦磊（胜利油田）

3月17日，胜利油田现河采油厂郝现采油管理区河31-斜176井现场，巡检运维班班长刘士强和往常一样进行日常巡检。

作为“智化郝现”现场标准化示范井场，河31-斜176井现场不仅整洁干净，而且实现了本质安全水平大幅跃升——管线防腐周期由3年提升至15年，轴承免维护期长达10年，抽油机皮带平均使用寿命由3.6个月提至3年，超高效电机替代异步电机，平均节电7.88%。

“胜利油田有66万台套设备，操作、维保、检修和直接作业环节工作量大、接害环节多。将标准化融入管理过程，对降低安全风险具有重要意义。”胜利油田安全环保质量管理部相关负责人表示。

近年来，胜利油田聚焦本质安全，以低风险、少接害、免维护、长寿命、高效益为目标，推进实施注采输全链条标准化提升工程，加大现场标准化建设力度，大幅提高工作质量，有效降低安全风险，全面提升现场安全生产水平。

胜利油田瞄准基层员工的操作维保痛点、安全管理难点、标准化提升堵点，通过长寿命、免维护、低能耗、数字化等技术攻关和集成应用，打造全方位、全流程、全系统油水井标准化现场，做到井场建设、井口装置、抽油机及配套、供配电设施“四个最优”，推进无人化、少人化管

理。他们综合考虑安全距离、井控要求、作业场景，刻画小修、大修、注汽等典型作业场景，明确单井式和三井式井场、井工厂及注汽井、新能源井场的布局标准，做到征地面积最优化、设施布局最合理、施工作业最高效。

胜利油田东部老区经过60多年的开发建设，集输站库系统存在地面流程长、安全风险高等诸多矛盾，同时伴随城市发展建设，部分油田设施处于高后果区，安全风险突出。结合注采输地面系统分布，综合油藏开发、地理环境、产液性质，胜利油田优化形成整装、断块油藏、分散、城中油区等4类总体布局标准，通过串、撤、并、分、简等措施，制定了集输管网布局优化、单井拉油改管输等11项重点优化内容。

记者在采访中获悉，几年前，现河采油厂首站停用，该厂王岗联合站油气水输送成了问题。他们转变思路，就近选择了鲁明公司青南集输站，让原本需要走29千米的输送距离缩短为3千米，轻松实现油气水就地处理。

通过对地面布局突出“能耗优化、风险降级”，站内工艺突出“橇装、集约、高效”，变油气水长距离输送为短距离输送，减少过程损耗，胜利油田先后完成11个区域优化简化规划，实现油田东部老区地面系统综合能耗下降50%、人员减少60%、效益提升70%。

同样在注汽技术服务中心滨南项目部，安全方便快捷的锅炉搬运工作，也让滨南项目部注汽二站站长李磊尝到了甜头。

胜利油田每年锅炉搬迁的次数近900井次，由于搬迁现场涉及起重触电、高空作业、高温高压、物体打击等多种危害因素，给安全管理工作带来极大挑战。

围绕注汽站转场搬迁、流程拆装、注汽运行等直接作业环节，胜利油田坚持以设备本质安全、风险销项降级为目标，通过本质安全“向内划圆”、过程防控“三化三零”、以人为本“风险隔离”等三种措施，持

续提升现场安全管理水平。

他们将注汽站风险总量视作一个圆，通过电控代气控、功能合并、互为备用等措施，一机多用减少设备设施总量；对单机、流程、系统实施轻量化、小型化改进，对检测、操作、巡检人工操作进行自动化提升，用信息化替代手动操作。同时，围绕注汽站转场搬迁、流程拆装、注汽运行等直接作业环节，进行橇装化、平地化、标准化改造，实现吊装趋零、登高趋零、动火趋零。

在这一措施的帮助下，锅炉安装工作以前需要3个人花一个小时才能完成，而且需要登高作业，如今一个人不到5分钟就能把一个2米多高的烟囱放倒并轻松固定好，这给李磊和他的同事减轻了不少负担。

截至目前，胜利油田改造注汽站数量34座，设备设施总量减少三分之二，单站潜在风险点减少50%，单站运行效率提升15%，实现吊装、登高、动火作业趋零，有效提升了注汽现场安全生产水平。



原载

2023年3月23日《中国石化报》第1版

责任编辑

李晓君

江苏油田：用心呵护 水乡油田的“生态画卷”

刘继宝（江苏油田）

水乡油田，河网纵横，湖泊遍布，水色氤氲间，水鸟起舞，鱼鹰潜底。

9月1日一早，董化民登上采油平台。他是江苏油田采油二厂高集采油班站岗位长，也是这片水域的安全环保责任人。结合视频监控，带领员工细查每一个井场、每一片湖滩，这是他每天的工作。

一台台正在生产的抽油机和湖水交映生辉，江苏油田用心呵护水乡油田的“生态画卷”，守护着南水北调东线的水源安全。

江苏油田在加速高质量发展的同时，大力推进绿色生产，先后荣获全国石油和化工行业环境保护先进单位、江苏省环境保护先进单位等称号，连续18年获评中国石化环境保护先进单位。

严守，不让一滴油落入水中

江苏油田位于苏北水乡，是江淮生态大走廊、国家南水北调东线的源头，油田部分油区地处当地政府规划的生态保护区，保护区内的泄洪道与金湖、高邮湖、邵伯湖、京杭大运河等水系相连，平日里湖水潋滟、景色宜人；到了汛期，泄洪道水位上涨，洪水逐渐外泄至井

场，蔓延到早已高高架起的采油平台下，陆上井场摇身一变成为“海上平台”。

7月中旬，江淮地区普降暴雨，高集油田的164口油水井处于泄洪区域，接到消息的江苏油田采油二厂高集采油班站立即启动应急预案，组建一支26人的突击队加固采油平台扶梯、围栏、加油管线等，严防“跑、冒、滴、漏”事件发生，确保不让一滴油落入水中。

“每次洪水过境，都有东西从上游漂下来，我们随身携带蛇皮袋，将打捞的垃圾废弃物带走处理。”董化民说。他们还在日常油井保养中格外注意回收废棉纱、铁丝、旧盘根盒等材料，现场不留一点痕迹，避免废旧材料污染湖滩。

如今，泄洪道水位早已回归正常，湖光秋色、美不胜收。

“作为生态保护区里的建设单位，江苏油田严守生态红线，建立健全推动油田、二级单位、基层单位三级环境风险承包责任制，确保生产过程安全平稳、绿色环保。”江苏油田环保高级专家夏春萍说。

断腕，只为“清水北上”

“那里曾是江苏油田重要的输油码头。”夏春萍指着绿草茵茵的崔庄码头原址说。

江苏油田原油外运主要依靠水路，为加强水生态环境保护，进一步消除水体污染风险，确保“清水北上”，江苏油田不惜壮士断腕，近3年关停、拆迁原油码头5座。

位于京杭大运河扬州段的联盟庄码头，承担着江苏油田三分之一的原油外销任务，码头一旦关停，将对油田的生产经营造成严重影响。然而，江苏油田没有二话，迅速关停码头，实施其他原油外销方案。

码头关停并转，油田多花上亿元。

自我革命，仍在继续。

2020年底，沙埕原油外输码头关停，代之而起的是一条17千米的集输管道，该管道串联沙埕、永安、曹庄、真武等油区，将原油直销到炼厂，可有效提升区域内水安全保障能力。

为确保输油干线安全畅通，江苏油田对输油管线采用内防腐工艺处理，并定期清洗，提升管道抗腐蚀能力。对跨湖（河）管线，采用外加钢管套等措施，提高管道抗风险能力。对临水或穿越水体管线进行定期更新，并实行24小时监控。高集油田油区两条输油管线自1995年建成投产以来，未发生一起水体污染事件。

升级，走好绿色低碳发展之路

江苏油田所在苏皖油区，风力资源丰富，光照充足，井场闲置空地多，近年来，江苏油田在做好本职油气生产工作的同时，聚焦“双碳”目标，大力推进风力发电、光伏发电等新能源项目建设。今年1月至7月，江苏油田新能源发电量同比增长785.5%，年发电能力达1亿千瓦·时。

8月30日，江苏油田金湖油区首台风电机组开始安装，装机容量3兆瓦。该风机建成后，年发电达780万千瓦·时，可为油区内108台抽油机提供清洁能源。

风电选址难、物料运输难、现场施工难，去年为保证真110风电机组建设顺利进行，该油田修建临时运输道路，拆除油田内红绿灯、广告牌等7处，改造输油管线3处，沿线通信光缆和低压线路增高150余处。

从20年前李堡油田产能建设中首次利用光伏发电技术，到如今122座光伏电站建成投产，第9台风电机组安装，水乡油田绿色低碳发展之

路越走越宽。截至8月底，江苏油田风电、光伏装机容量达54兆瓦，年发电能力1亿千瓦·时，今年已自发绿电超过5203万千瓦·时，新能源绿电比例位居中国石化油田企业前列。

 原载

2023年9月5日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒



西北油田：从数千米外 打井采胡杨林下油气

王福全 谭伟春 李翔（西北油田 中国石化报社）

5月15日一早，朝阳掠过大片胡杨林，片片金光洒在井架上。钻井队队长杨江辉与往日一样，登上设计井深为9472米的亚洲最深井——“深地一号”跃进3-3XC井作业平台，了解夜间钻进情况。

“目前井深4900米，各项参数平稳。”杨江辉介绍，这口亚洲最深井应用了超深大位移技术，24天后将进行水平钻进，延伸到胡杨林下的油气藏，将那里的油气采出来。

近百万亩胡杨林和湿地保护区的地下有着丰富的油气资源，仅这口亚洲最深井所在的区块，预测原油储量规模就达到600万吨。

尽管如此，为了落实“绿水青山就是金山银山”的理念，2018年以来，西北油田积极响应国家政策，先后退出塔里木胡杨林国家级自然保护区、塔里木河上游湿地省级自然保护区，测算影响78万吨/年原油、3.5亿立方米/年天然气的产能。

到2020年底时，西北油田已全面完成自然保护区所有油气生产设施清退及原有场地复垦、生态恢复工作，顺利通过新疆维吾尔自治区林业、自然资源及环保等部门验收。

记者跟随西北油田工程服务中心员工赵继沛来到跃进3井等井站，查看植被修复情况时，只见昔日的井站、管线和繁忙景象早已不在，保护

区内补种的红柳、梭梭与周边的胡杨林已融为一体。

“以后很少有机会来这里了。这里的油井、场站、管线，哪条路上的胡杨长得茂盛，我都很熟悉。”赵继沛曾在这里工作3年，一直参与油田设施退出生态保护区的工作。

退出保护区后，那里丰富的油气资源还采不采？“对中国石化这样的国家能源骨干企业来说，保护生态环境与保障国家能源安全之间，我们不是做二选一的选择题，而是要做二者兼得的必答题。”西北油田负责人张煜说。

西北油田把科技创新作为解决这一突出矛盾的钥匙。“深地工程”建设中，他们形成了新的地质认识、积累了丰富的工程经验，以此为基础，2020年开始搭建开放合作平台，聚集内外部科研力量进行原创性引领性科技攻关。

一深带万难。保护区外数千米打井，采胡杨林下油气，关键是要突破超深超高温地下水平钻进的难题。近千根钻杆连接起来，在七八千米深的地层下软得像面条，要精准控制钻进方向难度可想而知。

钻井作业需要应用高精度随钻测控系统控制钻进方向，但在七八千米深的超深高温地层中应用，测控仪器极易失效失灵。

为此，科研人员应用耐高温电子元器件、橡胶件材料，提高仪器性能，苦苦攻关20多个月，最终形成超深高温高效定向技术。这项技术结合高精度随钻测控系统，能够将地下深处的工程信号实时传输至地面，为随时调整作业参数提供依据。

“这样一来，钻头就像长了眼睛，直线加速、绕行避障，在七八千米深的地下像‘贪吃蛇’一样灵活，能够精准找到靶点。”在亚洲最深井——“深地一号”跃进3-3XC井作业现场，西北油田石油工程技术研究院钻井研究所工程师杨卫星，看着自己参与研究的项目成果得到推广应用，抑制不住地高兴。

他和同事还创新研发和应用了井筒稳定保障、套管安全下入、大数据云计算等新技术，推动超深大位移钻井由短距离向长距离、由长周期向短周期跨越，这些成果共同构成超深大位移技术。

“常规的钻井采油是向下打井，就像喝豆浆，一根吸管插到底；而用超深大位移技术开采保护区地下的油气，则像是用一根L形的吸管，插到杯子底部后，还要横向延伸很长的距离，才能喝到豆浆。”杨卫星说。

2022年2月，超深大位移技术首次应用，深层水平钻进距离由210多米增至1400米，实现退出保护区后胡杨林下油气开采的新突破。今年3月4日，第二口应用该技术的油气井顺利完钻，相比第一口井，平均机械钻速提高了30个百分点。今年“五一”期间，跃进3-3XC井开钻，设计水平段钻进距离3400多米，将刷新亚洲超深层钻井水平位移纪录。

夕阳余晖下，井架的影子越拉越长，井场周边胡杨树枝干遒劲有力，向上伸展。站在钻井平台上远望，已经在这工作4年的杨卫星，仍然被美景深深吸引：“超深大位移技术的下一个目标是突破5000米。我坚信，我们既能当好国家能源安全的保障者，又能当好绿色生态的守护者。”

 原载

2023年5月17日《中国石化报》第1版

责任编辑

宋铁毅

西北油田：信息化“天眼” 助力油田安稳运行

张 俊 王辉辉（西北油田）

自2022年4季度以来，西北油田利用智能违章识别平台、直接作业监控平台等信息化安全管理平台，视频督察993个现场，助力安全生产平稳运行。

“这些信息化安全管理平台实现了AI智能识别风险，相当于安全‘天眼’。”据西北油田HSE总监文军红介绍，智能违章识别平台等信息化安全管理平台可以一键紧急叫停现场施工作业，革命性改变现有监管模式，实现了安全监管“高效、共享、规范”三大目标。该系统试运行一年多来，及时推送的各类违章行为、异常事件，均按要求第一时间整改到位，有效避免了事故的发生。

线上+线下，监管人员有了“分身术”

“‘线上巡查+线下排查’新的监管模式，大幅提高了安全监督人员的工作效率。”说起智能管理技术平台的运用，西北油田采油二厂QHSE管理室现场督查人员李有邦深有感触。

西北油田单井、站库分布点多、线长、面广，有承包商队伍855支，日均作业200多点次，人员构成复杂、施工风险复杂多样，且油气开采、

油气集输等节点繁多，安全监管压力大。

面对挑战，西北油田组织开展智能违章识别技术建设，基于深度学习算法及图像处理技术，整合现有视频监控资源，按照“可视化阶段、智能化阶段、智慧化阶段”三年规划，推进“工业互联网+安全生产”支撑体系建设，为油田安全管理数字化转型赋能。

智能违章识别技术项目于2021年1月建设实施，历时5个月完成油田2558路监控摄像头精准部署，11个月完成53种算法研发。截至目前，已实现油田全面推广应用。

如今，2558只“天眼”分布在油田生产一线各个角落，实现重点部位全覆盖、安全风险实时受控，生产现场一举一动尽收眼底，事故隐患无处藏身。

大数据+监管，关键环节全覆盖

2022年12月6日，西北油田采油二厂2号联150万吨原油处理装置改造完善工程顺利完成首次大型吊装施工。而在距离100多千米外的轮台县西北油田安全指挥大厅，安全监督人员通过视频智能分析平台全方位监督了施工作业全过程。

西北油田遵循数字化建设“大平台、小前端”的实施路线，采用多元化输入输出相结合的方式，搭建多平台联动、信息高效处置、多维度应用的视频智能分析平台，实现全天候不间断监控分析。硬件部署以轮台基地为数据中心，各二级单位分散部署视频帧提取服务器及算法分析服务器，缓解视频流传输压力，确保系统运行稳定高效。

视频智能分析平台以管理需要为导向，充分结合安全监管难点、事件发生频次、后果严重程度，优选确立10类53种算法，实现各类场景全覆盖。其中，“静态+动态”识别技术能够识别高空抛物等动态场景，涵

盖通用场景、直接作业现场、生产现场、钻修井现场等应用场景，实现关键监控环节全覆盖。

同步+算法，安全生产更智慧

“我们现在实现了电脑端与手机端同步的安全管理新模式，能辅助安全管理及监督人员快速定位现场高危风险作业场所、作业内容、作业时间等信息，便于高危作业的有效监督与管理。大数据赋能让安全生产更智慧。”西北油田安全环保质量管理部主管孙元疆深有感触。

移动端平台实现现场层、业务层及监管层的信息互通，实现24小时不间断监控分析，提升处置时效。

在风险作业中，安全管理人员可实时查看安全作业现场，如发现离岗、睡岗、摘安全帽等违规行为时，可要求现场人员立即处理或纠正，在岗位员工心里种下“智能监管”的种子，无形中进一步规范了员工行为。

工作人员通过监控大屏上的数据信息、工况预警系统，就能全面掌握油井区自动化生产油井的工况，实现1分钟问题发现、5分钟诊断、10分钟内赶赴现场解决。

西北油田还建立算法全生命周期健康管理机制，通过鱼骨图对算法表现进行全面分析，精准识别算法优化突破口，经过8轮次优化提升，目前53种算法达到90%以上的识别率，全面提升了风险应急管理效能。



原载

2023年1月17日《中国石化报》第3版

责任编辑

郝春炜

胜利石油工程：启动 “安全生产示范队”创建工作

张琳 王玉鹏（胜利石油工程）

近日，胜利石油工程黄河钻井公司70183钻井队在丰页1-18HF井实现日进尺1818米，创出胜利油区单日钻井进尺新纪录。“单纯追求施工速度不是目的。”70183钻井队平台经理马晓勇说，“正是‘安全生产示范队’创建工作，给了我们优快打井的底气。”

为了持续提升钻井队HSE自主管理能力、员工安全技能和应急处置能力，今年8月，胜利石油工程启动“安全生产示范队”创建工作，黄河钻井公司作为试点单位率先开展，而曾获得“中国青年五四奖章”的70183钻井队当仁不让成为“试点中的试点”。

把最严格的监管“派进去”

当试点，不容易。必须敢于向风险叫板，对隐患说不。

自“安全生产示范队”创建工作启动以来，黄河钻井着重发挥驻井HSE监督员的作用，修订完善了《HSE监督员管理办法》，对56名HSE监督员进行全方位考核，依据考核排名划档定级，择优派驻“示范队”试点单位，强化对搬迁安作业、换装井口、变更管理等高风险作业及日常“三违”行为的安全排查监管。

黄河钻井公司综合考评排名第一的HSE监督员康传增来到了70183钻井队。从事安全管理工作多年的康传增，不但专业能力强、工作经验丰富，而且善于发现风险隐患，是出了名的“眼神毒”“脸庞黑”。

每天早上，康传增都赶在下一个班组交接前把井场的里里外外、犄角旮旯都巡查一遍，再利用交接班会，把发现的问题逐一通报分析，督促落实整改。员工们就怕他端起手里的相机，“老康相机一咔嚓，我们心里一咯噔”。

除了对“低老坏”现象拍照存档，还有13个摄像头将井场的边边角角尽收眼底，24小时全覆盖，监控无死角。尤其当进行高风险作业时，公司安监部门会提前进行视频巡查，并通过电话提示作业重点，规避安全风险。视频室每周汇总问题，形成周报，分析重点，在对不规范操作、违章行为纳入月度考核的同时，还通过违章视频曝光片的形式在公司范围内公开播放，让违章井队红脸出汗，促其他井队举一反三。

“监管和生产并不对立，而是相辅相成的。”黄河钻井公司经理、党委副书记赵波说，“我们就是要把最严格的安全监管、技术指导、装备保障和人员管理都配备给试点井队，以点带面、以面带全，为所有井队安全高效生产总结经验成果，推广亮点做法，提供最强保障。”

把最优质的服务“靠上去”

“为我们提供生产服务的承包商，安全素质有高有低、有强有弱，但只要一进井场，他们的安全我们就得负责。”马晓勇说。

在积极征求一线钻井队对承包商上井服务现状的意见建议后，黄河钻井将“安全生产示范队”创建工作延伸至承包商管理，率先提出“最安全就是最优质”的承包商管理理念。

他们一方面将承包商安全管理的关口前移，从“进门第一步”“入场

第一秒”入手，制定出台《承包商施工人员入场HSE教育重点内容》，对承包商入场人员实施统一的教育提醒。另一方面，督促承包商对照HSE管理体系运行情况自查自改，采取多轮次、分类型的方式对承包商进行审核，重点监督承包商入场安全教育、人员技能验证、安全检查考核、施工安全管控等行为指标。

他们还大胆实行“黑（灰）名单”制度，围绕承包商现场作业管理重点，制定了人员登记备案率等8项管理目标，凡是不能达到8个100%的，一律纳入名单，不整改或者整改不达标的坚决不用。

把最可靠的岗位“亮出来”

这几天，70183钻井队工程一班司钻杜海琴的工装上多了一个新标志，“安全示范岗”5个金色字格外醒目。

这是黄河钻井公司为鼓励一线员工在“安全生产示范队”创建工作中主动亮身份、积极作表率而专门设计制作的。

要形成全员安全生产的思想共识和行动自觉，就必须发挥典型的引领带动作用，让大家学有榜样、行有示范、赶有目标。

他们探索重大“查违”“纠违”奖分激励方式，对安全管理表现优异、示范带动作用明显的员工，申报加分、评先树优、表彰奖励。还利用网站、厂区大屏、形势任务教育“明白纸”、微博微信等载体，适时发布更新创建工作动态，建立了“安全生产示范队”“安全生产提升队”动态榜，对创建过程中的先进公告、处罚通报和年度尚未发生严重类及以上违章的钻井队亮出队号、动态公示，有效调动了基层党支部安全生产的积极性和主动性，打通了HSE管理“最后一公里”。

“我们要抓住这个先行先试的机会，既要当好试点，又要做优示范。”赵波说，“一年夯实基础，两年初见成效，三年显著提升，力

争在2025年底前实现所有钻井队‘零伤害、零事故、零污染，无严重类及以上违章’目标，将高质量发展根基夯得更牢、能源饭碗端得更稳。”

 原载

2023年11月21日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

胜利石油工程：探索海外项目 安全管理“321”新模式

蒋 振 马 强（胜利石油工程公司）

每周五，都是胜利石油工程公司海外中心安全总监马强固定的视频巡检时间，打开摄像头、接通麦克风，根据各海外项目施工情况，直接连线现场人员，沟通重点安全要求，了解责任落实情况……一问一答间，现场安全管理状况逐渐勾勒清晰，再根据现场回传的视频、照片做好分析。“虽然无法时时深入海外施工现场，但可以通过网络视频等方式，掌握好第一手资料，推动安全工作顺利开展。”马强说。

该公司通过视频巡检、国内外安全管理体系融合、中外员工“师带徒”结对，探索完善特色海外项目安全管理模式，海外市场保持长周期安全生产良好态势。其中，沙特项目SP103队连续17年安全生产无LTI（损失工时），受到甲方通报嘉奖，科威特项目SP918队在当地市场修井机安全业绩考核中位列第一。

落实3项巡检，安全管理直达一线

目前，该公司在海外共有钻修井队31支，分散在5个国家、10余个油区市场。如何克服距离遥远、现场分散、通信联系不便等不利条件，实现国内与海外、现场与后方有效沟通，使安全管理直达海外基层一线，

成为海外安全管理首先要解决的问题。

该公司按照海外HSE管理体系要求，通过“每周一项专项检查、一次远程培训、一次专题连线”的方式，完善视频巡检模式，加强对海外基层安全工作的管理指导。结合各项目施工进度、安全形势、重点工作等为每个项目确定检查主题，每周开展一轮专项检查，对启动项目重点检查“搬迁安”作业规范，对施工项目重点检查侧重井控、设备安全等，通过“照片视频分析+资料查验”方式，帮助基层“会诊”安全管理问题。

针对检查出的问题，该公司结合重点工作提示，组织国内安全专家、专业管理人员，编制培训课件，通过“云”授课，每周对现场安全官进行一次远程培训，有效指导现场工作开展。每周组织海外一线人员与国内视频连线，全面了解基层安全生产状况，通过视频安全交底、专项督导、联合演练等方式，实现国内与海外基层安全工作有效联动。

推动双向融合，形成齐抓共管合力

每日，墨西哥项目部外籍安全官马里奥都会收集整理当地安全法律法规和管理制度，项目部安全副经理肖永军也会将国内安全规定翻译成当地语言。分门别类地做好安全规则的对比分析，形成项目管理制度，是两人的“必修课”。“做好海外安全工作要找准切入点，充分发挥当地、国内不同安全管理体系的作用，做到优势互补，形成工作合力。”肖永军说。

为积极融入当地安全管理体系，该公司海外现场安全标识均采取汉语和当地语言双语书写，现场安全分析、工作许可等重要记录文件翻译成当地语言，大力选聘培养外籍安全官，现场安全会议也鼓励用英语或当地语言召开。翻译国内制度要求时，充分考虑到外籍员工的认知习惯和接受能力，按照YSE（允许）和NO（禁止）进行归纳提炼，形成工作清单，对重点内容采取文字和图画相结合的方式进行呈现。

同时，该公司注重吸收国外安全管理经验，借鉴沙特阿美、壳牌等公司事故案例分享模式，组织编制《石油工程安全事故案例（国际篇）》。参考国外案例重建模式，把事故案例搬到现场，通过静态模拟、仿真展示等方式，加强员工对事故案例的直观认识。该公司还参考国外“STOP卡”“Near Miss（未遂事件）”等安全管理制度，组织海外项目开展全员安全行为观察和正向激励，累计纠正不安全行为、消除风险隐患130余项。

做好一个结对，实现安全能力有效提升

当地小伙子阿萨德到该公司土库曼斯坦项目部报到的第一天，项目部就安排了具有7年海外工作经验的平台经理牟向辉做他的“中国师傅”。在接下来的工作中，牟向辉不仅要向他传授工作技能，还要对他的安全直接负责。

随着土库曼斯坦、孟加拉国等钻井项目启动，外籍员工在新入职员工中的占比已在一半以上，新员工安全能力不足成为海外安全工作的制约因素。为尽快补齐这项短板，该公司海外项目大力开展中外员工“师带徒”，帮助外籍新员工平稳适应工作角色、提升安全能力。

“中国师傅”不仅要为“洋徒弟”示范讲解各项标准动作，还会通过“理论课堂”“手指口述”等教学方式，帮助他们掌握安全知识和操作要求。海外项目组织开展师徒间的安全践诺、隐患查找、指标对抗赛等专题活动，徒弟的安全表现，也成了师傅的重要考核指标。目前，该公司海外项目通过指定师傅、签订师徒协议等方式，累计完成拜师结对200余对，新入职外籍员工实现100%全覆盖。



原载

2023年8月25日《中国石化报》第8版

责任编辑

张 旻

中原石油工程：“五招”增强员工安全意识

董温杰（中原石油工程）

人的意识决定人的行为。如何抓好安全生产工作？作为一名长期奋战在石油钻井工作一线的安全总监，我觉得首先就是要增强员工的安全意识。如何增强员工的安全意识呢？通过长期实践，本人认为应该做好5个方面的工作。

“有感领导”才有感召力

所谓“有感领导”，是指有安全感召力的领导，即要求各级领导以员工可以“看到、听到、体验到”的方式展现自己对安全的承诺。

喊破嗓子不如做出样子，领导干部首先自身安全意识要增强。本人在基层钻井队干平台经理10多年，充分认识到作为井队的一把手，其安全意识强不强直接关系井队的生存与发展。记得2000年自己刚当队长时，总是把钻井速度放在首位，甚至有急功冒进的冲动。当队长三四年后，我充分理解了安全管理“1”和“0”的关系，没有代表着安全的“1”，后面有再多“0”也是枉然。队长重视安全了，队上的员工也就跟着重视了，生产安全关也就把住了。

其次是在安排每项工作时，都把安全作为第一要务去思考、去部署，安排好风险防范消减措施，确保万无一失再开始工作。

最后要认真听取员工安全方面的建议。不管什么工作，只要员工指

出安全方面有隐患，都要停下来组织专项讨论，鼓励员工多提意见，不做经验主义者，也不做独断专行者。员工感受到领导对安全重视，就会自觉增强安全意识。

安全案例学习重实效

中原石油工程公司一直在倡导“史为鉴、预为先、防为主、治为要”的安全理念。其中“史为鉴”三个字，很好地诠释了开展好事故案例学习的重要性。

在日常的“四不两直”督查中，我发现这么一个现象：对于工区要求学习传达的事故案例，井队也组织了学习，学习记录都有，但去现场问，很多员工未必能讲清楚。这说明案例学习还没有真正入脑入心。想提高案例学习效果，要避免照本宣科，有条件的多使用PPT或动画演示，还可以让员工现身说法或结合当天具体作业事项的事故案例学。

把安全技能培养到位

为把安全技能培养到位，要立足于岗位职责。通俗地讲就是不但要让员工明白所从事工作环境的大风险，更重要的是让员工明白具体的岗位风险，明白工作失误会给整个团队带来的安全风险。

首先，要积极发挥“练兵台”的作用。这也是今年我们主推的一项提高员工安全技能的工作，要求井队每周排出练兵计划，班组练兵至少1次，“师带徒”练兵课题最少3个。这些练兵都要结合员工的岗位职责和交接班巡回检查路线来开展。

其次是积极发挥“师带徒”的作用。“师带徒”是我们石油石化系统的传统做法，签订师徒合同，签订目标责任书，建立健全师徒考核制度，以此来激励师傅好好教，激励徒弟好好学，在师傅的言传身教中提高徒弟的安全技能。

最后要做好员工的能力评估。新员工上岗前要对其安全意识、安全技能开展评估，评估不过关的延迟上岗，并让其再学习、再培训。

营造浓厚安全文化氛围

倡导安全文化，就是通过工作环境营造安全文化氛围，使员工时刻处在安全思想熏陶之下。

一走进井场就能看到大幅的“安全为天”标语，从井场大门到值班室，从钻台到泵房，到处悬挂以妻子、父母、儿女叮嘱语为主题的岗前安全宣誓牌、安全理念牌板及安全标识牌，通过潜移默化的理念渗透，做到安全理念入耳、入脑、入心。

还可以坚持开展班前会安全宣誓活动，用几句非常精练的话语，代表干部、员工、家属对安全生产的要求和祝愿，起到震撼心灵的作用。

奖罚分明树正气

严格的考核制度，是我们推进各项工作按照我们的预定目标实施的主要抓手，在增强员工安全意识这方面也不例外。

通过每月的严考核、硬兑现，让员工明白对于安全工作我们团队的管理是严肃的。安全技能高、安全意识强就能够拿到奖励和实惠，相反就会受到处罚。让员工认识到安全与自身收益关联紧密，从而促进员工安全意识的持续增强。

原载

2023年3月7日《中国石化报》第3版

责任编辑

郝春炜

镇海炼化：能效水平持续领跑

卞江岐 徐 欣 周进进（镇海炼化）

中国石油和化学工业联合会日前授予镇海炼化“2022年度能效领跑者标杆企业（乙烯）”称号，这是镇海炼化连续第11次获此荣誉。

镇海炼化充分发挥原料优势、区域优势、炼化一体化优势，对标世界一流，以“资源利用循环化、能源利用高效化”为目标，通过创新实践节能管理，推进节能技术改造，推广应用节能新技术，1号乙烯装置综合能耗投产13年来逐年下降，能效水平持续领跑行业。

创新实践节能管理

随着镇海炼化1号乙烯装置3台裂解炉日前陆续投用二级空气预热器，空气温度由60摄氏度预热到85摄氏度，每台每小时节约燃料气130标准立方米，3台裂解炉每年可节能1876吨标煤。

在裂解炉投用二级空气预热器是镇海炼化今年的能效提升计划项目之一，能效提升计划项目按照项目管理法“定目标、定措施、定节点、定责任”，建立跟踪、监督、考核机制，推进公司能源标准化管理。

镇海炼化持续强化能源智慧系统建设，以建设智能工厂为目标，以节能降耗为宗旨，建设能源管理信息化系统（SMES），具备能源运行、能源统计、能源优化、能源监控、评价分析等功能，基本实现能源“说

得清，管得住，省得下”目标。2022年，建成装置能耗监控平台，实时监控装置能耗数据及相关重点参数，乙烯裂解装置的蒸汽、燃料气耗量等参数可直观地在平台上显示，便于技术人员和操作人员及时作出判断，调整优化生产。

推进节能技术改造

8月9日，1号乙烯5号裂解炉进行自动快速烧焦模块试投用，烧焦时间从40小时缩短至20小时，节约燃料60吨，节能85.7吨标煤。

传统烧焦技术，对炉管内反应程度及尾气数据缺少实时监测，容易局部反应剧烈堵塞炉管，导致被迫停炉更换炉管。镇海炼化与北化院合作，优化裂解炉烧焦程序，通过测量炉管表面温度，并与炉出口温度进行比对，烧焦过程调整各组炉管温度一致，降低烧焦起始温度。同时在烧焦气出口使用红外烟气分析仪检测烧焦尾气，快速测定烧焦过程剧烈程度，通过实时检测烧焦气中二氧化碳、一氧化碳、氧气的变化，及时调整空气进入量，确保烧焦过程可控、炉管不超温、烧焦完全。

推广应用节能新技术

陶瓷纳米板作为一种新型的节能衬里材料，具有轻质、高耐火、高保温、高绝缘等特点，在高温下不会产生有害气体，是一种安全环保的节能材料。通过新型整体模块+陶瓷纳米板衬里应用，能够有效降低加热炉炉壁热量损失。2021年，镇海炼化对炉壁温度整体偏高的5号裂解炉进行辐射段衬里更换，通过更换裂解炉衬里，裂解炉辐射段整体换算平均温度下降了13摄氏度，散热损失降低了0.51%，每年可节省243吨标煤。

乙烯空分动力站有4台离心式空气压缩机，为乙烯装置提供动力风和烧焦风，原有控制系统联合调节中需要人工手动调节，三分之一的时间有1台机组放空达到70%~80%，浪费大量能量。乙烯离心式空气压缩机3C控制替换原来的控制系统后，实现了压缩机并联运行的动态负荷优化分配控制，节约功率约600千瓦。

 原载

2023年第11期《中国石化》杂志

责任编辑

孙 艳

栏目编辑

常 冉

金陵石化：5S管理 夯实生产现场安全根基

陈伟伟（金陵石化）

“这个月是咱们炼油四部的5S强化提升月，大家都想拿第一，我们可不能落后。”3月20日，金陵石化3号催化裂化装置工艺班长孙刚在现场检查班组包干区域内的流程标识，“这些标识看似不起眼，却是了解装置的窗口。刚参加工作的时候，我正是靠着现场的流程标识，才能够快速摸清装置、搞懂流程。我们现在强化5S管理，也为年轻人学操作创造了条件。”

5S管理包括整理、整顿、清扫、清洁、素养等多个方面。在安全管理强化年行动中，金陵石化充分调动全员自主抓安全、主动抓安全的积极性，通过落实整理、整顿、清扫等措施改善现场面貌，持续推进设备设施标准化、标识标牌标准化、作业现场标准化，着力提升5S管理水平，构建长效机制，为生产现场安全进一步夯实基础。

“异丁烷装置中部管廊平台板除锈后未清理干净。雨水冲刷后，铁锈掉落至地面，导致现场卫生较差。”3月20日上午，巡检回来的异丁烷装置内操孙菁登录5S管理平台，对巡检发现的问题进行提报。目前，该平台已成为金陵石化开展5S管理工作的主要载体。

5S管理平台由该公司自主开发，将5S标准的通用要求进行整合，对“低老坏”问题进行系统梳理、归类分析，形成46种现场问题分类框架。

他们组织基层单位管理人员开展5S管理专项培训，最大限度降低实施过程中的理解难度，指导5S管理工作规范开展。该公司企管和法律部副经理吕坡介绍，5S管理平台具有问题曝光、认定、分类、整改、评价、统计展示、定点摄影等功能，员工可以随时查看自己提报问题的处理进度，基层单位能够通过平台上报的问题举一反三开展自查，平台上的现场标准化项目展示也为基层单位开展5S管理提供了借鉴。

强化制度保障，全面统筹组织。该公司明确5S管理工作目标，通过泄漏管理、缺陷管理、关键设备管控等措施保障设备可靠运行，打造规范安全的生产现场。制定工作方案，建立运行保障体系，配套建立评价规则和检查考核细则，为5S管理全方位落实提供保障。编制相应的工作和管理标准，从设置目的、标准要求、规范样式等方面进行明确，为各项标准落实提供参考，促进5S管理融入日常工作。

坚持问题导向，系统推进落实。该公司系统推进“低老坏”问题整改等工作，建立问题曝光机制，积极鼓励全员参与“低老坏”问题曝光、整改，针对薄弱环节制定专项整治措施，采取随手改和集中改相结合的策略，集中力量解决现场存量问题，遏制增量问题。开展不安全行为规范化整治，布置安装智能抓拍设备，全天候识别抓拍不安全行为，定期进行通报，上网公示并落实考核。将标识标牌纳入现场管理标准，全力推进设备完整性全生命周期管理，以设备缺陷、泄漏管理为抓手，建立标准缺陷库，明确缺陷分类分级管理，重点对机泵区、管廊、配电间等进行标准化整治，实现LDAR（泄漏检测与修复）全过程智能化闭环管理，做到漏点及时发现消除。推进作业现场标准化，不断完善提高动火、受限空间、高处等危险作业管理标准，作业现场设置材料摆放区域，脚手架管材、液位计、阀门等材料按照规格分类摆放，防止检修材料随意堆放造成安全隐患。

上下联动改进，全员参与提升。该公司始终将基层单位放在实施5S

管理的重要地位，坚持自上而下策划、自下而上改进，营造上下联动、全员参与的良好氛围。完善评价细则，强化检查通报的长效工作机制，不断优化管理标准，促进现场安全管理水平持续提升。持续完善基层单位5S管理检查评价规则，对基层单位落实的5S管理项目进行排名，设置专项奖励，并将基层单位5S管理推进落实情况纳入基层单位总评。建立通报机制，及时通报各单位优秀实践、存在问题等情况，使基层单位发现的同类型问题能够快速对标整改，有效助力管理标准化，形成互学互促、取长补短的良好氛围。



原载

2023年3月22日《中国石化报》第1版

责任编辑

宋铁毅

金陵石化：积极打造无异味工厂

窦富吉 陈平轩 李阳杨（金陵石化）

“真是‘百闻不如一见’啊！来了金陵石化才知道炼化企业是真的可以做到无异味的。”6月2日，中国石化全产业链业务投资者反向路演调研团走进金陵石化，实地感受炼化企业与城市和谐共生的蓬勃生机，第一财经记者陆如意说。

作为中国石化首批绿色企业，金陵石化持续加大环保治理投入，强化VOCs（挥发性有机物）等废气源头治理，创新节能减排技术和管理监测机制，积极打造无异味工厂，推动污染物排放浓度和排放总量逐年降低，节能减排和清洁生产指标达到国内领先水平。2022年，在江苏省重污染天气重点行业绩效分级评比中，被评为A级企业。

全天候监测，源头控制污染因子

“铁路工区汽油装车台有轻微异味，经红外检测仪检测，确认在1号位法兰处，请立即整改。”5月29日，金陵石化储运部嗅辨师朱媛在日常巡检中发现异常，第一时间报告。经技术人员及时处理，异味消失了。

金陵石化注重对污染因子的源头控制，聚焦二氧化硫、氮氧化物、VOCs等污染物治理，制定实施300多项节能、安全环保等针对性措施，先后完成加热炉低氮燃烧、热电锅炉烟气超洁净排放等系列治理项目，

从源头遏制污染物产生。通过在厂界周边建立大气自动监测站、引进大气走航监测车等，全天候监测甲烷、PM2.5等污染因子及浓度分布情况，大大提升安全环保精细化管理水平。为弥补仪器设备不能准确判断部分异味气体种类和浓度的不足，他们还精选嗅觉灵敏的环保技术员作为嗅辨师，深入装置现场开展全方位溯源，为无异味工厂建设提供科学决策辅助。

投资2.75亿元，系统治理VOCs

“炼化企业VOCs治理是一项系统工程，我们持续开展节能减排项目改造，优化末端治理技术，收到了良好效果。”金陵石化首席专家陆鹏宇介绍。

该公司以严于国家的标准，深入推进主要大气污染物治理。先后投资2.75亿元，新建化工原料密闭装船、铁路汽油装车油气回收等VOCs治理设施20套，推动VOCs治理覆盖铁路油品装车、码头油品装船等环节，形成完整的VOCs治理网络。他们科学优化VOCs末端治理技术，先后实施3号焦化装置密闭除焦改造、油品中间罐区及蜡油原料罐区提标改造、隔油池及污油池VOCs治理等18个大气污染防治项目，引进应用先进技术，对装置尾气等进行无害化处理，实现VOCs持续减排。

截至目前，南京市污染源自动监控数据监管应用系统显示，金陵石化厂内重点区域VOCs治理设施出口VOCs含量优于国家标准和地方特别限值，满足A级企业要求。

应用LDAR系统，精准捕捉装置漏点

油品中酸性物质会对催化裂化生产装置管线、阀门等造成一定腐蚀，

形成微小漏点后，就会产生气体泄漏和微弱异味。智慧监测是精准治理的前提。2022年，为精准捕捉装置漏点，该公司专门开发了LDAR（泄漏检测和修复）数据传输系统。该系统具备智能定位检测、数据智能传输、漏点报警等功能，可全过程智能跟踪装置泄漏检测与修复效果。

“2号常减压装置减压炉瓦斯压控阀上游法兰PRCA-203浓度8ppm（1ppm为百万分之一），无异常。”6月5日，常减压装置电脱盐罐区技术员郭启晨用LDAR检测仪器完成对2号装置的检测后，拿起防爆手机扫描一下装置标识牌上的二维码，就完成了此次检测数据的上传操作。郭启晨用到的检测仪器和防爆手机与LDAR数据传输系统并网运行，可将装置密封点状态实时同步至LDAR数据传输系统，为及时精准锁定和修复漏点提供了有力支撑。

截至目前，该公司依托LDAR数据传输系统，对所有装置和罐区的70余万个密封点、5万余张LDAR组件标识牌逐一建档，建立起标准化LDAR密封信息库，为智慧监测关键区域、全方位防止废气逃逸奠定了基础，区域大气质量进一步提升。

 原载

2023年6月9日《中国石化报》第2版

责任编辑

熊文晋

海南炼化：将项目建设现场安全管理经验常态化

刘海龙 王梦璐（海南炼化）

“催化三班未按操作法规定停运脱水机，导致滤布上泥浆未清洗干净，影响下次开机时脱水效果。”3月15日，海南炼化炼油一部工艺主管陈良军将岗检时发现的问题通过系统平台提报。

目前，海南炼化继续坚持乙烯项目建设过程中的经验做法，每周三开展岗检，常态化做好现场安全管理，重点查制度执行、现场管理、设备缺陷等，并制定检查问题清单，安排专人逐项对照整改，营造人人抓安全、人人重安全的良好氛围。

此前，海南炼化乙烯项目现场施工人员最多时超万人，做好承包商管理、保障施工安全成为重中之重。为强化现场监督，该公司首创项目管理团队+生产团队的的安全管理模式，以项目管理部为主抓项目安全及质量，生产运行部门为辅提前介入现场安全管理。

项目建设期间，现场持续实施网格化管理，将业主单位、第三方安全监管单位、监理单位、总包单位和分包单位各层级全部编入网格，共划分网格138个，明确网格长71名、网格员203名，压实各级责任，严防管理盲区。针对安全风险，该公司相关部门选出17处重点施工区域及7个直接作业环节，在重点施工区域设置巡检二维码打卡点，监理单位、施工单位的网格长、网格员在现场开展巡检督查并扫码签到。

该公司在项目建设中提出物理工厂数字化、项目管理信息化、现场管理智慧化的“三化”建设理念，组建中国石化首个5G专网，以此为基础开发安全眼管控平台，充分利用安全培训系统、门禁系统等多种信息化手段，开展日常化、全天候线上巡查，实现人员、车辆、施工管理信息化、可视化、智能化，提升安全管理效率。其中，未按规定戴安全帽行为识别成功率在99%以上。

为进一步增强安全意识，该公司将项目安全管理制度要求编制成口袋书，将相关注意事项编制成安全告知卡进行发放，提升参建人员和监护人员的履职能力。员工结合作业特点，自编自创简明扼要的安全顺口溜、“三句半”，用通俗易懂的方式，通过小卡片、大屏幕等途径向施工人员和监护人员进行宣传，让安全教育内容更好记。同时，根据现场安全管控重点开展专项培训，累计培训3万余人次。

针对承包商施工中存在的问题，该公司约谈承包商负责人，安排第三方安全监管人员重点监督，严格落实承包商考核机制，对高处、起重、交叉等作业的违章行为进行升级管理、顶格处罚，并实施停工半天的反思整改机制，组织相关人员进行再培训，对严重违章的承包商项目经理、安全总监通过公司内部平台进行曝光，清退不合格人员200余人。

同时，每月在信息门户网站更新承包商排名，持续优化承包商资源库，将承包商安全业绩与承包商选用联动挂钩，建立黑名单机制。乙烯项目启动建设以来，累计列入黑名单的施工人員达983人，对79名违规的管理人员进行安全记分，营造严管重罚、奖惩分明的良好氛围。



原载

2023年3月24日《中国石化报》第1版

责任编辑

宋铁毅

海南炼化：交出“产业兴生态美”绿色发展答卷

王梦璐（海南炼化）

2022年度石油和化工行业重点产品能效“领跑者”名单日前发布，海南炼化上榜。至此，海南炼化60万吨/年芳烃联合装置已连续2年荣获国家工信部对二甲苯行业能效“领跑者”称号，连续5年荣获中国石油和化学工业联合会能效“领跑者”称号。

多措并举，实现能效领先

倚湾而建，向海而生，作为中国石化21世纪在国内建设的第一座新型炼化企业，海南炼化坚持高起点、高标准，将环保理念融入装置设计、建设、运行全过程。

该公司炼油装置采用全加氢流程，生产流程短、重油轻质化程度高，实现吃干榨尽，生产出清洁油品。2013年12月27日，60万吨/年国产对二甲苯联合装置在海南炼化公司建成投产，打破了世界芳烃技术被欧美长期垄断的格局，中国石化成为全球第3家拥有芳烃成套生产技术专利的公司。

海南炼化芳烃装置两台加热炉设置了一套烟气余热回收系统。通过预热流室烟道出口气体作为加热炉燃烧空气，充分回收烟气预热，加热

炉整体计算热效率达到94%。持续提高低温热利用效率，首次在国内石化行业采用ORC有机朗肯循环螺杆发电机组专利技术，年发电量增加600万千瓦·时；低温热加热原料技术和气凝胶保温技术的应用，年可节约加热用3.5兆帕蒸汽2.4万吨。

生态优先，打造亮丽名片

海南炼化在企业发展中始终自觉践行“绿水青山就是金山银山”的生态文明思想，走出了一条生态美、产业兴的绿色发展道路。

红树林间水鸟欢腾，港池清澈鱼群游弋。海南炼化通过增设溢油监测仪、靠离泊收付油操作三级复核等措施，强化码头环境治理，推进当地近海海域的海洋生态保护。

此外，海南炼化充分履行央企责任，在百万吨乙烯配套码头持续开展渔业资源补偿增殖放流活动，促进海洋生态资源的可持续利用，为保护当地渔业资源和生物多样性贡献石化力量。

湾上风起，产业兴旺，海南炼化交出了一份工业发展与环境保护双赢的优秀答卷。绿色发展、生态优先已经成为海南炼化的一张亮丽名片。

严格管理，发力绿色发展

9月5日，满载4.6万吨液化丙烷的“卢巴拉”轮抵达海南炼化乙烯码头，这是该码头获批对外开放后，迎来的首艘外籍船舶。

地处海南岛，面临海南自贸港加快建设的紧迫形势，石化产业发展面临绿色大考，海南炼化始终坚持“服务海南岛、做大产业腹地、融入东南亚”，在绿色转型上持续加大投入力度，加快打造高端智能绿色一体化离岸石化基地。

海南炼化投资22亿元高标准配套建设了乙烯项目污水处理场、VOCs（挥发性有机物）回收及处理等环保设施，各项环保指标执行严于国家、行业标准，达到国际先进水平。高标准的环保设施水平，严格的绿色环保管理，极大提升了海南炼化的发展竞争力和应对风险挑战能力。海南炼化公司面对化工市场不景气的形势坚持顶压前行，紧紧结合“增效年”主题，积极开展“保安全、降成本、增效益”百日创效专项行动，持续优化生产经营策略，加强一体化运作降本。充分发挥大码头、大芳烃、大仓储、自贸港四大优势，强化化工原料降本优化，芳烃效益持续向好、乙烯边际效益得到大幅提升。

原载

2023年第11期《中国石化》杂志

责任编辑

孙 艳

栏目编辑

常 冉



洛阳石化：拿下大修改造 “绿色停工” 100 分

饶 艳（洛阳石化）

蓝天白云，呦呦鹿鸣。雨后的厂区杂花生树，彰显勃勃生机。

坐落在黄河岸边的洛阳石化，“守护母亲河”是他们的责任。今年该公司拉开大修改造帷幕，停工是大修改造首战，“气不上天，油不落地，异味噪声不扰民”的绿色检修标准，让洛阳石化人不敢有一丝松懈。

超前谋划，下好绿色检修“先手棋”

“绿色检修是公司绿色发展的重要组成部分，我们从编制《大修改造环保方案》入手，多次审核易稿，力求方案可落实、能落实。”洛阳石化安全环保部副经理田志娟介绍，早在2022年10月，他们便着手谋划绿色检修相关工作，深入研判相关风险，做到大修改造前“四落实”，即组织机构落实、环保方案落实、推演培训落实、现场对接落实。

该公司成立大修改造HSE管理组，经过多轮的审核、讨论、修改、完善，最终编制了简洁易懂、实用有效的《2023年大修改造环保方案》。“这次环保方案突出‘实’字，细化分解了大修改造‘三废’排放、密闭吹扫、固废管理等各项管控措施，真正将‘写我们要做的’落实到位。”提及几次易稿的环保方案，田志娟深有感触。

该公司各运行部组织技术管理人员、班组长和生产骨干对大修改造环保统筹进行桌面推演，关键操作步骤落实到人；各职能部室、业务中心积极对接，落实了污水处理助剂、彩条布、吸油毡等物资准备；承包商到现场交底，落实移动 VOCs（挥发性有机物）治理技术服务；由职能部室、运行部、承包商、监理单位参与的环保管控网络迅速建立，全方位、全员、全过程的环保监督大格局有效形成。

转变思想，过程管控有力有效

废液集中收集、废渣按规封存、废件定点存放……走进洛阳石化检修现场，人影穿梭，作业繁忙，秩序井然。

严格的管理，带来的是强大的思想引领力。全力做到物料“吃干榨净”、排放“变废为宝”，成为该公司员工统一的行为准则。

炼油一部通过优化停机步骤，精调气压机反飞动，将富气全部送往下游吸收稳定系统，开了在大修改造中未排放火炬的先河；炼油二部在高压氢气完成反应系统的带油和置换后，逐步排向低分和脱硫系统，进行再次利用，同时根据氢气压力大小，合理回收，将其重新变为高纯氢，实现减少氢气用量和废气排放量的环保“双赢”。

“这个接油漏斗做得好，也算环保小利器啊！”在炼油二部加氢裂化现场，安全总监赵首永点赞员工自制接油漏斗。“环保管理严，现场环境好，对大家身体也好。”现场一名作业人员表达了对绿色环保检修严管的理解。

技术助力，筑牢蓝天碧水防线

大检修开始前，洛阳石化聚焦废水、废气管控重点、难点，组织技

术交流，打破传统思维，引入新技术，收集吹扫气，进行净化处理，努力做到了异味不上天。公司安全环保部联合生产调度部结合装置停工统筹，制订污水排放计划，先后3次与运行部对接污水排放事宜，确认各装置各类污水量、水质和去向，切实做到心中有数、手中有度。他们还制定生物强化菌剂添加方案，优化添加时间，提高生化系统的抗冲击性，为检修期污水系统良好运行再上一道环保防线。

世间事，做于细、成于严。最终，洛阳石化34套主装置全部按照时间节点安全有序停工。其间，厂区10个VOCs网格点、厂界VOCs点全时段达标，并实现异味零投诉，拿下了本次大修改造工作中“停工、检修、开工”三个100分目标中的首个100分。



原载

2023年8月15日《中国石化报》第3版

责任编辑

郝春炜

济南炼化：打造与城市和谐共生的绿色企业

孙丽颜（济南炼化）

“这次参观，我们市民代表全程都没有戴口罩，厂区内的空气比市区还清新，我们还多次进行了‘深呼吸’，没有任何异味。”山东省济南市市民寻访团团长辛安说。

近日，济南市市民巡访团、新闻媒体记者、大连理工大学师生等各界代表走进济南炼化，体验见证“国家级绿色工厂”的绿色发展之道。

该公司作为黄河流域城市型炼厂，始终以“站排头、争第一”的姿态，一体推进减污降碳扩绿，持续打好污染防治攻坚战，高标准打造“花园式、无异味工厂”，高水平推进“无废工厂”先行先试，加快打造与城市和谐共生的绿色企业。

工业和信息化部“国家级绿色工厂”、生态环境部“大气污染防治绩效评级A级企业”、中国石化绿色企业、中国石化节能环保先进单位……济南炼化生态优先、绿色发展的名片越擦越亮。

坚守“无异味”硬标准

“污水处理场身处公司绿色发展最前沿，无异味、硬达标是底线。”在污水处理领域耕耘30年，济南炼化公用工程部副经理刘长路见证着污

水处理场的变化。

从BAF（曝气生物滤池）处理装置，到污水场污水深度处理升级改造；从污水处理全流程密闭改造，到RTO（蓄热式热力焚化炉）装置建成投用，无异味、稳定达标排放成为常态，外排废水COD（化学需氧量）、氨氮平均浓度指标在系统内保持领先。

“每每看到外排水景观池内自由穿梭的鱼儿，看到废水全密闭设施整齐的‘蓝盖子’，走在鸟语花香、空气清新的污水处理场，一种成就感油然而生。”刘长路眼里有光。

近年来，该公司持续加大投资力度，以严于国家和地方的标准，深入推进主要大气污染物治理，相继建成投用了装车台油气回收、催化裂化装置再生烟气脱硫脱硝、动力燃气锅炉和工艺加热炉低温脱硝、硫黄装置尾气深度治理、焦化装置环保综合治理系列项目，实现了颗粒物与臭氧、VOCs（挥发性有机物）和异味协同治理、持续减排。

加快构建节水型企业

地处“千泉之城”济南，面对黄河重大国家战略这一时代命题，济南炼化努力在“节水保黄、节水保泉”上干在实处。

提起引进市政中水作生产用水项目，设备工程部副经理蔡永亮侃侃而谈：“自去年引进中水以来，我们强化水资源集约利用，地下水及黄河水取用量减少了350万吨，相当于3个大明湖的蓄水量。”

相较于高碱高硬的黄河水、地下水，市政中水经过超滤和反渗透“双膜法”处理后，有效去除了溶解盐、有机物等杂质，可大幅改善循环水补水水质，为提高污水回用量创造条件。

该公司不断改造优化中水、除盐水、循环水管网，将循环水场补水由新鲜水加回用污水改为中水、回用污水为主、新鲜水为辅，同时加强

回用污水指标监测，优化中水、回用污水、新鲜水补水比例，新鲜水取水量和废水外排量进一步降低，污水回用率提高至58%。

针对厂区生活用水仍依赖地下水的现状，该公司拟与济南水务集团合作，引入市政自来水作为生活用水，现有地下水源深水井同步关停。“我们今年的目标是地下水‘零取用’。”蔡永亮信心满满。

打造“无废工厂”样板

作为中国石化“无废集团”首批先行先试企业之一，济南炼化强力推进“无废工厂”建设，加大固体废物减量化、资源化、无害化力度，2022年固体废物出厂比上年减量37.16%，固体废物内部综合利用率比上年提高5.6%。

该公司深化能减则减、可用尽用、应分尽分管理模式，全面优化固废综合利用环保设施运行，实现液化气脱硫醇装置碱渣100%综合利用，污水场浮选单元产生的浮渣100%回炼，润滑废油、废白油、采样油等100%回收。

在开好用好燃气热脱附污泥减量化装置的基础上，该公司经过不断探索优化，干化油泥的含水率、含油率分别降至5%、2%以下，油泥整体减量化可达80%以上，成为集团公司污泥减量化样板设施。

接下来，该公司将进一步建立完善固体废物环保管理体系，建设危险废物全过程信息化管控平台，推进政府与企业信息数据共享。同时，以“零渣土”出厂为目标，大力实施建筑垃圾等一般固废厂内综合利用项目，新建建筑垃圾分拣、粉碎、利用设施及综合利用暂存场，从源头实施分拣分类，尽可能厂内利用，力争每年建筑垃圾分拣利用1万立方米以上。



原载

2023年3月14日《中国石化报》第3版

责任编辑

郝春炜



浙江石油：打造全国首座 地方政府认证的无废油库

李若琳 冯晓燕 蒋修飞（浙江石油）

8月31日，浙江台州石油临海油库通过台州市政府2023年第一批无废细胞资料评估和现场复核，成为全国首座经地方政府认证的无废油库。

浙江石油致力建设无废企业，护航亚运会清洁举办，截至8月底，已建成1座无废油库和34座无废加油站，为绿色亚运提供清洁能源保障。

科技创新，技术加持

临海油库位于浙江省台州市临海市沿江镇，是甬台温管道配套油库，担负着台州市所属9个县（市区）汽柴油的储存、中转和装卸职责。

“创建无废油库，防止跑、冒、滴、漏，技术创新是关键。”临海油库负责人说。为打造无废油库，台州石油对油污水处理装置、油气回收处理装置及油库信息管理系统等进行技术升级。

为降低能源消耗和环境污染，库内油罐均采用内浮顶罐，浮盘与罐壁之间采用液体镶嵌式高效密封。

他们还进行油气回收升级改造，采用新型低温吸附+吸收处理工艺和新型吸附材料，降低油气排放浓度的同时减少了固体废弃物产生，实现源头减量与循环利用。

油库安装了远程油气报警系统，管理人员在中控室内就能清楚知道油罐、管线各环节有无渗漏，以及各作业台发油环节有无违章作业。同时采用自动监测技术减少化学试剂使用量，通过智能化油库建设和配置智慧温控感应空调等方式，全方位降低了能源消耗和碳排放。

雨污分流，筑牢堤坝

“作为国家一级大型油库，日常有大量雨污及清罐废料需要处理，如何确保污水不外流？”带着疑问，记者走进临海油库。

该油库有强大的污水回收处理系统，库区内建有较为规范的雨污管网及消防水管网，罐区位置有一座废水处理站。码头作业区范围内设置围堰，用来收集地面污水和初期雨水。收集后的污水经泵送至后方油库废水站处理，整个库区基本实现雨污分流、清污分流、污污分流。

规范管控，再生利用

在危险废弃物管控上，临海油库有一套完善的智能管控系统，通过视频监控、电子标签等各类数字化监控手段及运输车辆GPS路线管控系统，实现对危险废弃物从产生、运输、贮存到处置的全过程监管。

危险废弃物处理过程中，他们首先核实协议终端处置单位的主体资格和技术能力，优选能综合利用处置的单位，进一步提升危险废弃物库外利用率，持续推进危险废弃物源头减量和资源化利用。

此外，临海油库循环使用爱跑98添加剂包装桶，并将费用办理、合同审批全部纳入无纸化办公范围，进一步实现源头减量。

夯实基础，固化责任

“油库的每一根管线、每一颗螺丝、每一张垫片，从使用到报废都有档案可查，确保无废油库的管理基础扎实、制度可靠。”临海油库档案管理员王燕说。

为打造无废油库，确保废气不外泄、废物不外流，在依靠高科技加持的前提下，临海油库还专门制定包括《临海油库船舶污染物接收管理制度》《临海油库设备检维修管理制度》《安全培训与安全能力提升管理实施细则》等多项管理制度，明确将生产固体废弃物、生活垃圾、厨余垃圾分区存放、分类处理；将日查、周查、月查责任管理落实到班组，细化到个人。

为推进无废油库活动深入开展，临海油库利用宣传栏、标语等，开展环境保护法宣传，并向全体员工发出“逐绿而行，护航清洁亚运”“全员发力，助推百日攻坚创效”动员令。

员工不仅在库区内打造无废，更将无废作为一种行动、一种理念落实到日常生活中广泛宣传，全力推动绿色理念走实走深，为高质量创建中国石化无废集团贡献力量。



原载

2023年9月26日《中国石化报》第3版

责任编辑

郝春炜

湖北石油：助力长江经济带绿色发展

阎茹钰 刘锦妍 熊海金 多刘璇（中国石化报社 湖北石油）

4月23日，湖北荆州，春雨绵绵，绿意盈盈。13时许，记者一行从荆州市沙市区荆州港码头乘海事船，饮长江水、看两岸新，实地感受长江之变。

放目远眺，长江荆州段，水清岸绿，江面船只穿梭不断。岸边“保护长江生态”几个大字鲜明夺目。行船一个半小时30多千米，记者看到鹭鸟在江上俯冲嬉戏，江面上不见一片垃圾。“现在这个水很干净，我们在船上烧开了就直接喝，你们尝尝。”荆州市港航管理局港口科科长余海源，指着船舱外清澈的江面，非常自豪地请记者喝杯这里的水。

“一杯水”浓缩着守护“一江水”的点滴。

2018年4月26日，习近平总书记在武汉主持召开深入推动长江经济带发展座谈会，为长江大保护立了“规矩”。

5年来，湖北石油关停11座油库、17座码头，拆除12座水上加油站，以壮士断腕的决心和过去告别。

昔时搬家的“伤筋动骨”，在李埠水上加油站站长文珍看来是“先行一步”，为绿色发展备足了动能。“从新河口搬来后，员工更重视环保了。”10年前，新河口油库关停。其附属的水上加油站，搬迁到20千米外的荆州市龙洲村的长江边上，成为李埠水上加油站，并增设了内外围堰、围油栏、接油盒、吸油毡等设施。

老油库有了新面貌，新加油站承担了更重要的职责。“现在，老油库改成了临江仙公园，新加油站成了荆江的枢纽站，每年吞吐量10万余吨，相当于一个小型油库。”湖北石油水上油站管理分公司党委书记、副经理常志峰介绍。

这种“以站代库”的方式，成为水上加油站保供过往船舶的新措施。目前，李埠水上加油站为周围5座加油站保供，覆盖约200千米的长江航道，同时免费收集客户的船舶污水。

“今年我们还要完成一次搬家，向下游搬700米。这次我们是荆州水上加油站整改项目里唯一一家‘交钥匙’工程。政府直接建好配套设施，我们拎包入住，省心又省力。”文珍说。

搬新家，总要填一些新“家具”。4月24日，记者来到位于荆州市开发区高新产业园区内的荆州油库。干净整洁的园区内，刚一岁的数字化油库正在平稳运行。

“83岁的柳林洲油库关停了，新建的荆州油库是目前江汉平原最大、中国石化最先进的数字化成品油油库之一。”荆州石油党委副书记、副经理陈刚说。

荆州油库综合管理员刘泉向记者展示着智能巡检工具。“现在设备更先进了，人员比老油库少了近一半。”戴上配有摄像头的安全帽，可实现远程调度。带上职能卡片，巡检信息可实时上传。面对一个大屏，能掌握油库运行所有信息。库控系统、监控系统与现场巡检画面联动，实现一键发油。

“现在操作起来太方便了。过去在老油库装油需要50多分钟、20多道工序，现在装油只需要20分钟。”前来装油的顺驰石油运输公司油罐车驾驶员罗兵熟练操作着自助发油系统，对记者感叹道。

长江岸边，关、改、搬、转……一项项举措好比一张张良方，湖北石油在这个过程中实现了华丽转身。一座站、一座库，是中国石化践行

绿色发展、投身长江大保护的一个缩影，折射出沿江企业转型升级、迈向高质量发展的坚定步伐。



原载

2023年4月28日《中国石化报》第1版

责任编辑

宋铁毅

十建公司：“三管齐下” 筑牢项目建设安全管控防线

田元武（十建公司）

“安全风险隐患持续3周内动态清零，连续5个月被评为安全生产先进施工单位，项目建设安全管理始终处于受控状态。”2月5日，在天津南港乙烯项目10万吨/年UHMWPE（超高分子量聚乙烯）装置施工现场，炼化工程集团十建公司项目部的安全管理工作受到业主、总包、监理等单位一致好评。

近日，十建公司紧密围绕集团公司“安全管理强化年”行动要求，全力为集团公司重点项目高质量建设保驾护航。

该公司聚焦天津南港乙烯、扬子石化炼油结构调整、川西气田最大脱硫站等集团公司重点建设项目，创新施工技术、狠抓分包商施工安全、强化安全技术交底，三管齐下，筑牢项目建设安全管控防线。

施工技术创新，从源头降低风险

“工艺管道安装技术创新有了新突破，5米以上的高处管道固定焊口数量比原施工方案减少了65%，高处作业风险隐患大幅减少。”在天津南港乙烯裂解汽油加氢项目建设工地，主管施工安全的十建公司项目部副经理徐在良正组织人员讨论管道施工技术创新方案。

“能在地面上完成的施工任务，绝不挪到高空去干。”在进行技术管理创新的同时，该项目部对高处作业、起重吊装频繁的施工专业进行了模块化工效提升策略，通过在地面上对大型塔器设备、钢结构框架进行集中安装、集中焊接、统一就位的模块化施工方式，千方百计为参建员工减少起重吊装、高处作业工作量。

据统计，项目部依托施工技术创新优势，仅1月就减少各类安全风险280项。

聚焦作业最前沿，全方位立体排查

“你们有两名员工安全带系挂不符合标准规范，请立即停工。”在扬子石化炼油结构调整项目建设现场，十建公司项目部安全总监吴杰紧盯分包商参建员工进行钢结构安装作业。

“还有3根横梁就安装完了，现在工期这么紧张。”分包商很是焦急。但吴杰坚持给予停工处理。经过半个小时的安全再培训后，该分包商全部参建员工均已符合安全施工标准，随后安装施工作业顺利进行。

该项目部聚焦施工作业最前沿，安全管理人员时刻紧盯分包商参建员工的每一个施工作业环节，对安全风险进行全方位、立体化排查，努力消除潜在安全事故隐患。

“项目部把我们当‘主角’，只要我们在施工，安全员的目光就时刻聚焦在我们身上。现在谁也不敢违章，在这里干活儿心里踏实。”管道安装分包商负责人孟庆峰深有感触。

十建公司承建的扬子石化炼油结构调整项目进入施工高峰以来，项目部联合业主、监理等单位对全部13个分包商，进行了380人次安全监护人培训，涵盖了风险隐患排查、违章处理措施、安全事故应急处置等内容，有效提升了分包商安全监护人员的业务能力。

强化安全技术交底，时刻绷紧安全弦

“起重钢丝绳稍有破损，就容易造成设备从高空坠落，因此各专业负责人在施工之前，一定要根据现场作业条件，做好安全技术交底。”在川西气田最大脱硫站项目建设现场，十建公司安全管理人员通过播放手机视频的方式，在施工作业最前沿对参建员工进行安全技术交底，让参建员工时刻绷紧安全弦。

面对川西气田最大脱硫站项目复杂的施工作业环境，该项目部不断优化安全技术交底方案，把安全交底从会议室搬到作业一线。他们在施工作业开始之前，将大型设备、钢结构框架、工艺管道等16个关键施工区域制作成三维立体动画播放，促使参建员工对安全风险隐患做到“提前预判、提前掌握、提前防范”。自该项目开工以来，安全管理人员已在施工作业一线组织了700多人次安全技术交底。



原载

2023年2月14日《中国石化报》第3版

责任编辑

郝春炜

胜利油田东辛采油厂： 推广“跟班式”安全诊断

王维东 赵 营 夏冉冉（胜利油田）

3月17日，胜利油田东辛采油厂102联合站的晨会上，轮值安全员张翠娟像往常一样，对分离器更换滤网进行JSA（工作安全分析）。不同往常的是，她身旁多了5名“监工”。

一般的“监工”不招人喜欢，但东辛厂这5名“监工”可是香饽饽，得提前预约才能请到。他们有个正规名称，叫基层班站安全生产诊断组。

围绕安全管理强化年行动，该厂自2月份开始，启动“基层班站安全生产诊断”活动。由分管厂领导带队，安全管理部牵头，组建诊断组，计划用一年时间，对全厂近60个基层班站进行生产全过程的跟班诊断，结合HSE管理体系落地转化率，随看随分析，日清日提升，月汇总年测评。

“按你日常工作干，就当我不存在。”在102联合站诊断期间，对于员工张翠娟在工作过程中时常望过来的眼神，诊断小组组长东辛厂安全管理部副经理孔祥伟的这句话，既为她做出解释，也道出了本次活动的关键点，“从日常工作入手，对习惯性问题出手”。

一个班站的正常诊断时间是一天，主要诊断形式是全程参加班站晨会、日常巡护、直接作业环节操作，诊断方式则包括随机应急演练、知识点考试、检查手指口述操作和设备全方位检查，诊断内容紧扣日常、

经常、平常，员工遇到问题可以随时咨询，小组看到问题也可随时问诊，诊断后两天内，小组成员会向班站提供一份个性化系统提升“处方”。

“日常工作最能反映安全习惯，也是常见重复性安全隐患多发频发的环节。”东辛采油厂副厂长邵连鹏在介绍“基层班站安全生产诊断”活动时说，跟班诊断既是拿着“放大镜”挑毛病，更是拿着“急救包”帮着改毛病，找到HSE管理体系执行落地的提升渠道。

在广利采油管理区注采3站跟班诊断期间，诊断组用分场景模拟的方式，组织了一场油气管道泄漏应急演练，对岗位应急处置卡提出增设“穿孔点附近设定巡检安全距离”的具体建议，并在全厂推广。

活动开展一个月以来，他们共对9个基层单位的13个班站进行跟班安全诊断，帮扶整改问题389项，全厂推广共性规范措施17项。

“诊断组很受欢迎，不少基层班站已经上报了跟班诊断预约申请。”孔祥伟说，3月中下旬，他们将对辛一采油管理区注采2站、营二采油管理区注采5站等5个班站进行初检，对之前的13个班站进行随机复检。半年和全年，还会进行两次班站安全生产责任制的阶段性梳理、修订，助力HSE管理体系在基层的“最后一公里”跑通、跑顺、跑出质效。

 原载

2023年3月21日《中国石化报》第3版

责任编辑

郝春炜

河南油田油服中心： “三包六管”模式压实安全管理责任

常换芳 鲁海涛（河南油田）

2月22日，河南油田油服中心安全环保督查队队长邵志在修井205队施工现场进行旁站监督，发现部分员工操作行为不安全，立即制止，并开展现场指导帮扶。“这是我的安全‘责任田’，我必须守好。”邵志说。

该中心实行中心直管基层队以后，原大队管理层级撤销，基层队施工点更分散，安全管理难度进一步加大。他们实施基层领导包基层队、基层队干部包班组、班组长包岗位员工，承包班组干部管基层队每天生产计划、管班组班前会、管培训和会议、管施工风险、管岗位巡检、管应急演练的“三包六管”管理模式，压实各级管理人员责任，提升基层队安全管理水平。

今年前两个月，该中心致命违章和严重违章为零，员工一般性违章率下降2.6%。

划分“责任田”，明确“包管”责任

“李师傅，牵引绳与吊件角度太小，你再调整一下。”“张师傅，你右后方有高压线，左边有树枝，你挪一下吊车，避开障碍物。”2月22日，

河南油田油服中心维修1队队长李强深入施工现场巡检时，指出问题并及时提醒员工纠正。

“我的安全‘责任田’有7个野外施工班组和1个场地预制班组，每天要保障双河、江河、下二门、赵凹4个采油站及4座联合站的日常维修。任务既然包给了我，我就要认真负责。”李强说。

如今，该中心基层领导、基层队干部、基层班组长都从施工现场交接班管理抓起，按照“一分二察三讲四落实”要求，落实承包责任。每天，基层领导、基层队干部、基层班组长瞄准“责任田”里的安全环节，开展班前5分钟安全分享，观察“责任田”里员工的精神状态、劳保穿戴和安全作业条件，讲施工任务、作业风险、安全措施，落实交接班内容、任务、人员分工、安全防护措施，严防死守，杜绝隐患。

设定“包管”目标，提升管理水平

2月22日，在河南油田油服中心HSE月度工作会议上，经理刘胤和修井108队队长贺辉在《修井108队HSE承包责任书》上郑重签上名字，确认共同的安全管理责任。

承包责任书上规定了实现从业人员（含承包商）死亡人数为零、火灾爆炸事故为零、井喷失控事故为零、环境污染事件为零、公共安全事故为零的目标，也明确了问责措施。“安全管理无底线，必须设定过硬目标。”刘胤说。

实现不了承包目标的，该中心实施连带问责措施。班组员工不能及时发现问题，班组长、基层队干部、基层领导也要被问责。这样，就倒逼管理人员瞄准承包目标，抓实应急处置、设备养护、生产组织运行、生产施工等环节的安全管理。

设立“光荣墙”，激励“包管”积极性

1月份，修井108队在河南油田油服中心安全专项检查中查出的问题最少，登上了“光荣墙”。队长贺辉激励员工：“2月份要再接再厉，再上‘光荣墙’。”

以往，对不安全行为，该中心以罚为主。今年，他们改变方式，以奖励为主，激发员工安全责任感。该中心规定：在巡回检查中发现施工环境、设备等存在一般性隐患，并及时整改的班组或个人；发现重大隐患，避免事故发生的班组或个人；合理化建议被采纳实施后提升安全管理水平的班组或个人，均将获得现金奖励。

在这样的激励下，全员查问题、献计策、除隐患、纠违章、保安全的积极性大幅提高。截至2月20日，该中心今年已消除隐患320个，进一步夯实了安全生产基础。



原载

2023年2月28日《中国石化报》第3版

责任编辑

郝春炜



西北油田采油二厂：筑牢“防护盾” 护航油区安全生产

杜春晖 麦吾丽旦·沙拉木 丁玉萍（西北油田）

“管理规范，有新工艺、新技术，建议大家学习并推广应用。”近日，集团公司召开国内上游清罐作业风险管控措施视频研讨会，西北油田采油二厂油气处理部落实夏季安全生产措施，安全实施储罐检维修的经验，得到集团公司油田事业部的高度评价。

入夏以来，南疆地区遭遇罕见的连续性高温。面对滚滚热浪，西北油田采油二厂坚持“早预警、早部署、早落实”，出“凉策”、开“凉方”，护航夏季安全生产。

精准管控，确保施工安全高效

采油二厂目前在建重点工程8项，单井管道30条。针对在建工程多、作业风险高、夏季作业环境温度高等情况，该厂将防暑降温工作的重点放在科学组织生产上，采取“抓早晚、避午时”方案，尤其针对储罐检修罐内喷砂作业，早上作业提前1小时开工，中午推迟两小时开工，下午延长两小时下班，尽量减少高温时段员工露天生产操作。

他们重点加强对高温条件下动土、动火、受限空间等作业风险辨识，落实监测和监护，重点项目固定监护人员，全节点跟踪，一旦发现人的

不安全行为和物的不安全状态，及时督促整改。

查改并重，杜绝设备“带病”工作

针对存在的设备安全隐患，采油二厂坚持排查和整治并重的原则，做到早发现、早治疗、早排除。

今年4月，该厂在巡视和维护中及时发现线路存在绝缘子老化、金具变形、设备线夹开裂等隐患，第一时间与油田工程服务中心结合，于4月中旬开始对26条10千伏线路进行停电检修，辐射22条线路，关联161口生产井，是该厂成立以来规模最大的一次检修。

7月15日18时50分，随着高危电泵井TH12480井顺利启泵，标志着该厂历时两个月的电力线路检修工作圆满结束，从而有力保障了夏季油井安全平稳生产。同时，他们加大对要害部位、重点岗位、关键设备的检查频次和力度，严格执行“十字作业法”，杜绝设备“带病”工作，对重点部位偏远井、压力容器等开展自查自改，不放过任何一个隐患。

以赛促安，为安全环保赋效增能

以“识别风险，消除隐患，杜绝事故”为主题，采油二厂从5月开始持续到年底，在全厂开展安全环保劳动竞赛。各基层单位、部门比“三率”达标，确保各风险管理措施落实率100%，各级检查问题整改闭环率100%。

上半年，该厂3个生活基地生活污水处理全部达到城镇污水排放1级B要求，已完成149个点位历史油污排查治理工作，二联、四联水质提升工程按时间节点推进。

他们还有针对性地开展突发水域污染应急演练、危化品泄漏联动演习等，提高应急处置能力；积极开展“送清凉”活动，及时为一线员工

送上西瓜、清凉饮料、防暑药品等，确保高温下员工身体健康。

责任制是安全生产的灵魂

如何抓好夏季原油生产单位的安全管理，杜绝事故发生，通过长期的工作实践，我总结出以下几方面的工作。

一是落实主体责任，筑牢安全生产防线。责任制是安全生产的灵魂，安全生产必须坚持党政同责、一岗双责、齐抓共管、失职追责。单位“一把手”要切实履行安全生产“第一责任人”责任，认真研究油田企业夏季安全生产规律，掌握夏季安全生产管理难点、主要风险点，以严实的作风和有利的措施，坚决守住夏季安全生产的底线、红线。

二是强化风险管控，科学组织原油生产。作为油田企业，在紧抓安全生产时效的同时，应合理优化各项工作安排，早开工、晚收工，避开高温时段；充分利用双防双控平台、智能违章识别平台、直接作业监控平台等信息化手段，在减轻一线员工工作量的同时，保持重大危险源、生产作业现场始终处于可控、受控状态；做好机泵设备状态在线监测工作，增加对油气存储设施、动设备、关键设备的检查频次，杜绝设备“带病”运行。

三是坚持以人为本，做好员工情绪“消暑”。一线员工长时间在高温环境下工作，容易产生“情绪中暑”。领导干部要主动带班带线，下沉解决他们工作、生活中的实际困难；利用各种渠道，讲授防暑知识；开展“送清凉”活动，让员工感受到组织的关怀，从心底“消暑”，以良好的精神状态投入工作中。



原载

2023年1月10日《中国石化报》第3版

责任编辑

郝春炜

西北油田采油二厂“雪莲号”女子计转站： 安全运行！一写就是20年

麦吾丽旦·沙拉木 王辉辉（西北油田）

风是大漠春天的信使。在大风扬沙的3月1日，我们来到西北油田采油二厂“雪莲号”6-2女子计转站，令人吃惊的是，身居戈壁大漠、经历20年风吹雨打的小站依然整洁如新。

采油女工王燕、李利萍、张美娟和余玲，戴着防护口罩，穿行在大小设备和管线流程间，俯身埋头擦拭设备，仔细观察容易出现穿孔或渗漏的部位……

自2003年建站以来，该站先后有52名女员工值守，连续安全生产20年，接转原油170多万吨，创效近17亿元。小站先后获“中华全国总工会女职工建功立业标兵岗”“全国安康杯竞赛优胜班组”等荣誉称号。

采油二厂分管安全工作的副厂长宋红伟，天天为全厂平安运行紧绷神经，但他说：“‘雪莲号’是我最放心的一个点，她们每天的工作日志都雷打不动地写着——安全运行！一写就是20年。”

高效平稳集输

“雪莲号”6-2女子计转站承担着37口油井的原油集输任务，站上的

女员工日接转990吨原油、350立方米掺稀油。

“打造平安井站”是她们的使命。为此，她们查隐患、排故障，开展事故预案演练，落实安全环保责任，保证了小站安全生产零事故、零污染。

每天，小站都要开展“五个一”活动，即学好《岗位安全操作手册》里一项安全操作内容；上好一天班“我的岗位我负责，我的岗位请放心”；开好一堂“班前讲安全、思想添根弦、班中讲安全、操作保平安、班后讲安全、警钟鸣不断的主题班会”；送上一句平安温馨语，践行一句承诺“高高兴兴上班，平平安安回家”；唱响一首“我要安全”歌。

最近，她们正积极落实安全管理强化年行动要求，全方位查隐患，开展事故预案演练，无死角落实安全环保责任。

“20年来，我们从未发生一起安全生产事故或跑冒原油的污染事故，实现了高效平稳集输。”女员工张美娟满是自豪。

1000个数据实现生产零污染

“雪莲号”接转的原油高含硫化氢，腐蚀性强，因此能否第一时间洞察管线穿孔征兆，就成为小站日常安全管理的中中之重。

为此，她们开展联合攻关，先后在生产现场收集了1000多个相关数据，进行多次试验，摸索出管线穿孔、刺漏的温度和压力变化规律，总结出“油井回压下降0.2兆帕、进站压力下降0.1兆帕、温度下降5摄氏度”时就监控报警并组织重点巡检的经验，有效缩短了管线穿孔时的反应时间。

“37口油井生产的原油均为稠油，稠油在集输过程中很容易发生堵塞。仅去年，我们就为管线穿孔做出有效警示286次，减少污染治理费用

60多万元。”女员工李利萍介绍。

她们制定精、准、细、实的设备管理制度，创新“设备健康管理法”，在特定点做出测温、测振标注，使用专业测温、测振仪器对设备进行“量体温”“查心跳”“摸脉搏”检查，确保设备管理完好率100%、超标运行率为零、点检率100%、事故率为零，机泵维护费大幅降低，打造出全厂40多座站库竞相来取经的标杆站。

“持续创效我们义不容辞”

“雪莲号”6-2女子计转站有大小阀门400个，平均保养1个阀门需要40分钟，保养一圈下来，既费时又费力。

她们开动脑筋，创新发明了“打针保养法”：用注射器将油品注入阀门填料内部，保证阀门开关时润滑顺畅。这样一来，不仅大幅降低了劳动强度，提高了工作效率，还节省了润滑油用量。

她们把矿泉水瓶底部去掉，套在阀门丝杠上，给阀门丝杠穿上“透视装”，成为“阀门丝杆护套防尘器”，杜绝沙尘落在丝杠上，进一步延长了阀门使用寿命，年均节约费用3万元。

针对油气量波动影响计量的问题，她们摸索出“两调一平”计量规律，提高了计量精确性。她们还运用“自压输送”方法，使机泵磨损率降至67%，日节约输油费用2000元；使用磁翻板液位计，不仅解决了缓冲罐液位计显示不准确等难题，还消除了安全环保隐患。

冬季，储油罐的梯子和“过管天桥”踏板表面会发生霜冻，人走在上面容易滑倒。她们就把麻袋铺在梯子和踏板上，用铁丝捆绑牢固，以防滑倒。“安全是最大的效益，持续创效我们义不容辞。一直以来，我们站的耗水、耗电、耗材等成本指标始终是全厂最优。”女员工王燕信心十足。

“她们在实践中摸索出的一个个‘金点子’，省事、省钱，省工、管用。”采油二厂党委书记杜春晖说，目前“雪莲号”在安全生产、经营管理方面的诸多经验已经在全厂推广开来。

 原载

2023年3月7日《中国石化报》第3版

责任编辑

郝春炜

江汉油田涪陵页岩气公司： 强化安全网格化管理

戴莹 王彦（江汉油田）

“3号罐搅拌器油封损坏，有点漏油，必须马上检修油封。”5月18日，江汉油田涪陵页岩气公司钻井工程项目部高级主管宋争在井场上发现问题，立即要求整改。

“涪陵页岩气田施工区域广，每天有数十个施工项目分布在重庆大山深处，安全环保风险高，基础管理难度大。”该公司安全环保管理部主任李强介绍，“因此，今年公司以安全管理强化年行动为抓手，强化安全网格化管理，实行全覆盖、全天候的安全督查和隐患排查，全力整治低老坏问题，确保气田安全平稳运行。”

设立安全网格员，责任更加明晰

日前，平桥2井测试求产成功。该井地层中含有硫化氢，安全环保风险大，涪陵页岩气公司采气工程项目管理部主任、安全网格员王周杰天天往井场上跑，查隐患、排风险。

“我们按照管理层级，设立公司部门领导级、公司管理干部级、各承包单位级、各井站级等4级安全网格员。”李强说。

该公司出台实施安全网格化管理指导意见、基础管理风险管控考核

细则，明确各级网格员的工作职责、管理内容、管理要求，大家像下棋一样，步步为营，对管辖范围的施工作业、设备设施实施动态管理，特别是针对低老坏问题，构建全覆盖、无盲区的管理网络，做到边界清晰、管辖权属明确。

“隐患像地鼠，时时冒头，刚打下这一头，那一头又冒出来。”李强打了个比方，“假如没有统一的管理标准和规范，今天管这个，明天管那个，就算有三头六臂也顾不过来。”

为此，该公司制定15项低老坏问题清单，下发《关于对安全环保低老坏问题从严问责的通知》，明确了问责对象，为所有安全网格员压担子。

“比如，针对设备故障，我们明确属地单位和责任人，压缩机故障找三机分公司，仪器仪表故障找采服中心，电力线路、通信设备找水电厂分公司，做到责任清晰，及时解决。”该公司基建设备管理部主管杨长华说。

目前，280多名安全网格员已走马上任。“既然划好了责任田，我必须守好，一点也马虎不得。”安全网格员纷纷表示。

坐诊+巡诊，巡查力度更大

5月13日一大早，涪陵页岩气公司钻井工程项目部主任代永波登录石油工程智能管控平台，发现一口气井深夜钻进时全烃值偏高，有溢流风险，立即打电话询问情况，并告知员工防范要领。

借助智能管控平台的井场视频模块，安全网格员像电视剧里的“天眼部队”一样，可随时调取视频监控，查看现场施工过程。

他们还采取“四不两直”、每周例检、开工验收、专项检查、驻站检查等方式，加大安全环保巡视力度，列好风险管控、隐患治理等问题清

单，一项项对照仔细检查。

试气工程项目部网格员张正道在一个压裂施工现场检查时发现，管汇区的分流转管汇未使用阀门的堵头缺失较多，易导致灰尘、砂土等进入管汇，影响压裂施工，立即要求现场员工整改。

在焦页5-1HF井重复压裂、兴页L001HF井试气等重点施工现场，由公司领导担任的网格员直插现场组织安全措施讨论，检查员工操作规范，排除隐患和难题，确保重点施工顺利完成。

销项式闭环整改，不过关不撒手

“溯源分析表传来了，一共有5个问题，不仅有整改时间、内容、整改后的照片，还有整改人的手写签名，有图有真相，真正做到了销项式闭环整改。”5月18日，收到前线传来的问题清单表，涪陵页岩气公司钻井工程项目部安全网格员杨贝一边核对一边说。

该公司不仅在现场向被检查单位下发低老坏问题清单，还将其发在“石化通”群里，让不安全行为人和责任单位“脸红心跳”，加快整改进度。

李强说：“整改完成后，各单位要传给我们问题溯源分析表，同时我们还会去现场复查验证，坚决做到整改不过关不撒手，整改不合格不销号。”

钻井工程项目部针对“班前会未分析安全风险、确定管控措施”这个常发问题，研究提出了“利用视频系统拍摄班前会，实现有声视频录像，保存期至少1个月”的建议，为班前会开“直播”，从源头上堵塞管理漏洞。

今年以来，该公司累计提出整改建议130多个，已全部整改完毕。



原载

2023年5月23日《中国石化报》第3版

责任编辑

郝春炜

胜利石油工程： 安全“吹哨人”激活监督末梢

刘 薇 焦玉峰 李海燕（胜利石油工程公司）

12月5日一早，胜利石油工程公司管具技术服务中心钻具修理车间资料班员工孟渊开始了当天的第一次巡检。从场地环境卫生到钻具成品台标识牌数据的更新，他仔细查看每一个环节是否存在安全隐患。自从孟渊有了新职务——班组群众安全监督员，日常巡检就成了他的每日必修课。

班班都有群众安全监督员，24小时安全监督不断线。胜利石油工程公司通过设置班组群众安全监督员，调动全员查风险、除隐患、保安全的主动性和积极性，营造了“安全生产，人人有责”的浓厚氛围。

“小岗位”释放“大能量”

自从被推选为班组群众安全监督员，大家眼中的孟渊就变了。“装钻具时要戴上蓝色安全帽！”“与抓管机保持安全距离！”……不仅仅话变多了，眼神也变得犀利了，腿脚还变得特别快。

在孟渊的带动下，班组员工主动参与发现、整改隐患的积极性越来越高。经过努力，资料班在车间安全工作和5s管理工作评比中名列前茅，“让现场隐患无处遁形”成为班组员工的一致目标。

和孟渊一样，在胜利石油工程公司的生产一线，有936名班组群众安

全监督员，承担着安全生产的宣传、教育和检查等工作。他们以严细实的工作态度查安全隐患、抓问题整改，做到苗头早发现、隐患早排除。

群众安全监督员是该公司工会组织建立的一支强有力的安全监督队伍。“可别小看这个岗位。”该公司安全环保部高级主管韩通说，“他们能释放出大能量，激发基层安全管理的新活力！”随着群众安全监督员逐渐进入角色，该公司“三违”行为的出现频率明显降低，安全生产得到了有效保障。

“吹哨人”吹出安全“好声音”

“别从吊臂下面走，危险！”近日，海洋钻井公司胜利十号平台工程四班安全监督员徐泽清及时制止了承包商进场施工时的违章行为。

“班组群众安全监督员不仅监督自己班组员工的安全行为，而且对上级、承包商等一切违章操作、管理都有监督和提醒的权利。”韩通介绍。胜利石油工程公司赋予了他们班组安全生产知情权、管理参与权、监督检查权、组织员工避险权、拒绝违章指挥和制止违章作业权、批评检举权等6项监督权力。

除了施工现场安全监督，劳保用品的质量监督也是其中重要的一环。在该公司举办的第三届劳保用品试穿试戴活动现场，来自基层的30余名班组群众安全监督员对工衣、工鞋、手套、安全帽、雨衣等220余种近600件劳保用品进行挑选试穿。

来自黄河钻井公司40577队工程二班的安全监督员刘晓刚提出建议：“夏季工鞋建议采用更轻便透气的材质，鞋底再柔软一些；手套大小不合适易打滑，虎口处易开线……”

纳员工之意，发员工之声。安全监督员在当好“吹哨人”的同时，听取一线员工关于安全生产、劳动保护等方面的意见建议，积极为员工发声，

将意见及时上报安全部门。安全部门统一进行归纳、验证和实施，进一步发挥劳保用品、安全防护措施等的作用，切实保障员工的平安和健康。

考核“指挥棒”激发新动能

10月，渤海钻井公司30426队班组群众安全监督员赵岗获得胜利石油工程公司的1500元奖励。

这份奖励缘于该公司开展的“低头捡黄金”活动。赵岗上报的“缓冲罐小平台拆卸、装车隐患”被评为HSE隐患二等奖。

年初，胜利石油工程公司为了充分调动全员安全生产的积极性和创造性，推进危害识别、风险评价和隐患治理等工作，在全公司范围内开展“低头捡黄金”征集评选活动。

各基层单位上报员工发现的安全管理、安全行为、设备设施和作业环境等方面的较大、重大风险隐患及整改建议，由该公司安全环保部、党群工作部进行评选，并给予相应金额奖励。

看着这笔奖金，赵岗掩饰不住自己的欣喜：“其实还得感谢大家推选我当兼职群众安全监督员。自从当了安全员，我对各种隐患更敏感了。”

自设置班组群众安全监督员以来，胜利石油工程公司累计发放专项奖励101.79万元，奖励他们在工作中识风险、查隐患、细措施，尽职尽责。

一年来，班组群众安全监督员上报隐患上千例，安全提示近万次。最关键的是，在他们的带动下，员工们自觉参与安全、要安全、能安全的意愿更加强烈，激发出安全履职的新动能。

原载

2023年12月12日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

胜利石油工程西南分公司： “一口井、一总结、一培训”

明 华 邓小荣 张新平 冷宗林（胜利石油工程）

“所有重物下方、5米范围内设置隔离区，严禁站人。”“吊装作业过程必须专人指挥、专人监护。”

5月15日，在利页104HF井场，胜利石油工程西南分公司70145钻井队32名干部员工正在紧张进行着搬迁安工作。

该公司严格落实“口井完工，停工一天”要求，提前筹划，副经理挂帅，各部门联动，积极认真做好“停工的一天”相关培训课件和复盘反思活动准备，努力让这一天真正起到增强安全意识、增长安全技能的作用。

看安全录像，引发思想共鸣

5月10日，70145队施工的坨深斜8井完井后，该公司副经理严佳佳带领机关相关部室人员，到70145队开展“一口井、一总结、一培训”工作，确保安全高效搬迁安。

培训前，他们组织全队干部员工观看了70145队口井搬迁安和钻井作业中的违章、违规视频录像，让大家对发生在身边的风险隐患“吓一

跳”和“无后果违章”，引发思想上的共鸣，起到了深刻的警示作用。

“搬迁安过程中的安全风险大，防范难度大。停工一天非常有必要。”看完录像后，严佳佳总结，“施工要进度更要安全，我们要用一天的学习培训，换来搬迁安和施工全过程的安全零伤害。”

练技术要领，确保熟练掌握

这一天，生产运行部带领大家学习了有关搬迁安作业的最新标准，重温了《胜利石油工程公司迁装作业现场安全管理细则》，对重点条款进行了详细解读。

装备部门重点讲授了吊装作业安全施工规程，强调了搬迁安过程中的吊点问题、安装的质量标准。要求从保护自身做起，做到吊具、索具与所吊运物品相适应；吊具与索具完好；吊挂前再次确认吊点连接处牢靠，绑扎可靠，不超重。

技术部门从施工技术角度对口井进行了总结，对下口井进行技术交底，提出了需要注意的技术要领和质量要求，特别强调要从安装做起，把井控装置、设备按照标准安装好、使用好，发挥应有效能。

在模拟演练中，70207队安全副经理刘庆光先作讲解和示范，大家依次练习了推拉杆、牵引绳、吊带、绳套等搬迁工具的使用方法和操作技巧，掌握不熟练的，重复练习。

正压式空气呼吸器只有正确佩戴后，才能起到良好的保护作用。在新老员工“背空呼”对抗大赛中，大家佩戴前首先进行检查，确认压力、开关、面罩等完好无误，然后背空呼、系腰带、戴面罩，动作一气呵成，流畅且规范。比赛现场加油声、喝彩声不绝于耳。

做复盘梳理，用于工作实践

培训和演练结束后，严佳佳带领员工将培训成果运用于工作实践，复盘以往搬迁安中的问题，梳理流程，分析整体模块化拆装中的问题，落实每道工序需要的人员、时长和责任，分析关键拆装工序中的隐患，确保搬迁安工作安全进行。

从5月12日开始，该队将培训成果应用到搬迁安工作中，科学制定模块化搬迁安方案，确保工作安全开展。

截至目前，该公司4支钻井队均已完成“一口井、一总结、一培训”工作，夯实了搬迁安整体安全基础。



原载

2023年5月23日《中国石化报》第3版

责任编辑

郝春炜

中原石油工程科威特公司： 大力开展“绿色井队”创建活动

杨红苏（中原石油工程公司）

在中原石油工程公司科威特公司SP-920队施工现场，几名中外员工透过办公室窗户，看到井架装备与鲜花青草争相辉映的景象，绿色美景和花朵芬芳让坚守荒漠的他们心旷神怡。

今年以来，该公司践行积极“绿色生产”新主张，大力推动“绿色井队”创建活动。节能减排持续精细化，绿色生产融入科技范，低碳生活增添新趣味，如今的施工现场不仅更节能高效，也处处有绿意。

“加减法”打造花园式井场

该公司围绕绿色环保主题谋篇布局，开展了培育绿植、节能减耗、垃圾回收等特色活动。

“甲方废弃的油管，我们捡回来加工喷漆填土，摇身变成了移动小花园。”SP-920队安全官陈苗邈说。

员工把春雨后沙地长出的野花和仙人掌种在花池中，悉心浇水耕耘，半个月就收获了花团锦簇，从远处也能一眼望见“荒漠一点红”，小花园成为井场上的靓丽风景。

“工作中养成习惯，捡垃圾都捡上瘾了。每天垃圾袋最鼓的小伙子，

就是全队的‘环保之星’。”该队带班队长樊小生说。

今年以来，该公司各井队推行从小事入手、从点滴做起的环境卫生文化，鼓励全体员工参与环境卫生保护，不管看见哪有垃圾，员工都会捡起来装进随身携带的垃圾袋。大家纷纷表示，看着井场整洁卫生、营地窗明几净，好心情自然就来了，干活的劲头挡都挡不住。

各井队开展了环保减碳主题竞赛活动，员工纷纷亮功夫、出妙招。司机长根据生产负荷调节柴油机动力，减少燃料消耗。废旧设备到了大班人员的手里，总能物尽其用、变废为宝。“粗料精做”“旧物新生”在科威特井队中蔚然成风。

今年以来，该公司两支井队被国际石油工程科威特分公司评为安全环保标杆队，4支井队被评为营地管理标杆队。

“零废”钻井液成减排增效“香饽饽”

“油基钻井液可以回收利用，环保、节约且高效。”SP-269井队平台经理李东啟说。

钻井液作为钻井施工的“血液”，过去由于成分不稳定和携沙混合变质，常常“月抛”处置，造成了环保难题和材料浪费。

该公司井队结合甲方要求，共同探索并成功推广油基钻井液循环使用技术。新式钻井液性能优异，能满足生产所需，并且通过专业团队回收、过滤处理、中转再供的方式，可以化解废弃钻井液处理的难题。

“需要钻井液时，一通电话送料到井，等用完后再上新台阶拉走。”李东啟说，“钻井液过去是生产废料‘老大难’，如今成了绿色钻井‘香饽饽’。”

目前，该公司正在生产的8支钻井队全部使用可循环回收的油基钻井液，实现了绿色环保、提高质量、降低成本的多重功效。

沙漠油区里创建“开心农场”

“来尝尝咱们亲手种的油菜和西瓜，家乡味道让你甜在嘴里、美到心里。” SP-920队井队营地经理刘祥喜说。

沙漠中的油区既孤独又荒凉，当地菜品种类相对单一。为改善居住和生活环境，井队纷纷在搬迁较少、相对固定的主营地开垦了小菜园。

“种下的菜籽品种丰富；灌溉用处理过的生活污水，矿物丰富；耕作用的是废料加工的锄头、耙子等工具，趁手耐用。”刘祥喜说。

甲方和当地员工为中国人的勤劳和智慧点赞，纷纷加入到“开心农场”的建设中来。

在播种和培育两个月后，营地收获了满园瓜果。井队的“菜篮子”和餐桌得到了丰富，野外生活不再枯燥乏味，为荒凉沙漠增添了绿色和活力。

 原载

2023年6月16日《中国石化报》第8版

责任编辑

张 炅

国工沙特分公司：响应“绿色沙特”倡议 开展沙漠绿化行动

崔 樵 杨光威（国际石油工程公司）

2022年，沙特阿美公司为响应沙特政府的“绿色沙特”和“绿色中东”倡议，推出了“百万种子目标”行动计划，计划在2023年春季前后，每月完成200万粒种子的播种。

正在沙特北部边疆省进行施工的SINOPEC351物探队在国际石油工程沙特分公司的大力支持下，积极参与该项行动计划。该队不仅为员工配备了放置种子的便携腰包，还结合野外施工细节对该队全体放线人员进行了播种培训，将放线施工和种子播撒同步进行，在播种的同时不影响施工进度。红色的检波器和绿色的种子同时落在黄色的戈壁滩上，形成一道亮丽的风景。

截至2023年2月底，该队已完成约850千克600万粒各类种子的播种任务，在沙特北部边疆省的荒原戈壁上，用自己的足迹留下了长度约9500千米的绿色希望之路。该队的工作得到了沙特阿美公司的支持和赞扬。

在全力完成“百万种子目标”行动计划期间，2022年末，该队与沙特国家植被覆盖开发与防治荒漠化中心在北部边疆省UM AL ASSAFEER PARK保护区的管理团队合作，开展了对该保护区围栏内部撒播种子的绿色共建活动。

该保护区位于该队下一个即将部署的新区块中间区域。该队15名中外员工组成的播种团队利用周末休息时间，与该保护区管理团队共同完成了500平方米地表、约80万粒种子的播撒工作。

在活动结束后的第二日，保护区就在官方推特上发布了与中国石化物探队合作共建活动的报道。通过此次活动，中国石化与沙特北部边疆省建立起了友好关系，提升了中国石化品牌在当地的美誉度，对于项目在保护区内乃至当地其他公共事业单位管辖区域内获得施工许可具有积极意义。

沙漠绿化行动是国工沙特分公司践行“扎根沙特、服务沙特”理念，响应当地“绿色沙特”和“绿色中东”的行动之一。该公司自成立以来，始终坚持以实际行动为保护和改善当地环境作贡献，积极在海外承担企业社会责任。

**原载**

2023年3月17日《中国石化报》第8版

责任编辑

张 旻

队伍建设



中原油田：岗位灵活配置 人员流动顺畅

杨 君（中原油田）

“您符合条件，欢迎加入我们。”“共8项资料，请准备好前来报名。”1月28日，春节后上班第一天，中原油田采油气工程服务中心人力资源科的赵静就不停地接听电话、回复钉钉信息。节前，采油气工程服务中心在油田人力资源共享平台发布了公开招聘项目紧缺30人的信息。一上班，不少人就打来电话咨询、报名。

岗位灵活配置，人员流动顺畅，已经成为中原油田人力资源配置的常态。

近年来，随着油公司建设和机构整合人力资源优化盘活进入深水区，中原油田不断有新的人力存量显现。那么问题来了，富余人员去向何处？他们的职业发展空间又如何？

“关键是盘活存量。”中原油田人力资源部负责人陈东升认为。为有效解决这一矛盾，中原油田充分发挥人力资源池作用，深度盘活人力资源存量，构建进出通畅、人岗匹配、优胜劣汰、灵活高效的用工管理体系，有效推动老油田改革持续深化。

人岗匹配的资源调剂池

陈兵原是采油厂的一名采油工，在油公司改革和“一室一中心”建

设中竞聘落榜，依照规定归入了待岗池。他积极参加厂里组织的技能培训，4个月后，取得采气工岗位资格证，随后参加普光气田采气工招聘并应聘成功。如今，他在普光气田成为一名采气工，不但重新上岗，收入还比以前增加了不少。

“没有不合适的员工，只有不合适的岗位。”陈东升解释，油田整体业务种类十分丰富，员工情况各不相同，离开原单位、原岗位，可能只是不适合原来的岗位；但是在全油田层面的人力资源调配后，往往可以找到合适的岗位，发挥其创效能力。

对入池人员，该油田通过完善人力资源信息管理平台、人才配置系统，在线实现人员入池、池内人员盘点分析、供求信息发布、供需智能化匹配等全流程管理，为各单位缺员岗位、专业化单位新项目灵活快速推荐人员，有效提高人力资源优化配置效率。

一旦有缺员岗位，中原油田就采取公开竞聘方式择优选拔人员。同时，对于业务外包转自营腾出的岗位，采取选聘方式予以补充。2022年，中原油田各单位人力资源池调配整合人力资源3200多人次，既为待岗员工找到合适的新岗位，又支持了油田内部和外部市场的工作开展。

进出通畅的流通枢纽池

前一阵，因市场调整原因，有11名员工从外部市场撤回，随即进入油田人力资源池等待重新上岗。随着中原油田外部市场拓展，如今，这11名员工又重新出发，开赴新疆市场工作。

“人力资源池就是个交通枢纽，我们只是从这里转车，从旧市场旧岗位到新市场新岗位。”已经“两进两出”人力资源池的文卫采油厂员工马峻对此十分理解。

为更加方便进入人力资源池员工“转车”“上车”，油田出台相关政

策进行扶持。入池员工在“候车”期间，油田各单位会根据项目用工需求组织其参加储备培训。项目所在单位负责组织做好培训协调、考勤考核等日常管理工作，按照考勤考核做好薪酬计发。

外部项目有岗位需求时，员工通过参加竞聘或服从油田统一安排，“转车”进入新市场新岗位。员工出池进入新项目后，工资关系转入项目单位，执行项目待遇。对于“候车”期间由于各种原因不能“转车”需要“出站”的人员，油田也有人性化政策。

2022年，油田4000多人次重新上岗或退出岗位，形成了进出畅通、流通便利高效的人力存量资源流通枢纽。

提升培训的价值增长池

天然气处理厂在油田外部市场工作量饱满，但也面临人才荒。为突破这一瓶颈，该厂人力资源中心成立天然气处理培训学院，选聘各级专家，为入池人员开展专业技能培训。目前，全厂50%以上员工实现了一人多证。

“入池即入学。”油气储运中心人力资源中心工作人员介绍，面对打造高端市场用人需求，他们将原来的传统培训方式转变为转岗提升培训，主要针对需求量较大的集输、输气和管道维护等工种开展培训。

针对关键岗位、紧缺工种，油田各单位实施精准化培训。同时，充分发挥技师工作室作用，采取实习锻炼、“师带徒”等方式加强实战培训，促进入池员工业务技能大幅提升。

外部市场的需求和内部岗位的调整也推动了入池员工思想的转变，越来越多的入池员工开始自觉学习新技能，考取新“文凭”。

邱俊阳原是广东市场一名员工。他利用入池机会参加各类培训，取得采气、集输和油气管道等12个技能操作证，先后转战新疆、四川等地

的多个外部项目，积累了较为丰富的工作经验。

目前，中原油田55%以上的入池员工取得了两个以上的岗位资格证。



原载

2023年2月2日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁

中原油田：“博士沙龙” 激发科研人员潜力

杨 君 谭 肖（中原油田）

“你的观点很有开拓性，不过还需要将油田实际情况考虑进去。”“人工智能可以与地质工程一体化结合，咱们可以跨领域合作。”近日，第4期博士沙龙在中原油田举办。

职务桌签换成了博士沙龙的活动标识，在会议室按专业分区坐变成围着圆桌随意入座，可口的茶点、水果替换了讲话稿、记录本。在平等、开放、轻松的氛围中，这些来自中原油田不同领域的博士、技术骨干和专家齐聚一堂，打破了行政级别和学科的壁垒，畅所欲言、碰撞思维。

为充分激发科研人员潜力，6月以来，中原油田党委组织部、科技信息部牵头组织博士沙龙，提供学术交流平台。中原油田所属勘探开发研究院、石油工程技术研究院、物探研究院及信息化管理中心按照每月一期、每季度一轮换的承办方式，邀请全油田博士、技术骨干和专家，围绕油田主责主业七大领域技术攻关、基础前沿技术研究等开展研讨，截至目前已举办了4期。

在这里，他们可以大声说“不”

“大家可以随时打断，随时‘质问’。”第4期博士沙龙现场，石油工程技术研究院李健博士在开始主题演讲前特意提示。他演讲的主题是

《致密/页岩油气体体积压裂技术》。

在他演讲时，无论是专业相近的博士，还是不同领域的专家，都聚精会神地听着、思考着，也在质疑着。

果然，不一会儿，来自物探研究院的李娜博士率先提出了问题：“你对裂缝预测的结果有没有其他方面的要求？”李健详尽客观地回答了提问。

紧接着，勘探开发研究院徐田武博士打开了话匣子，对这一技术在地质工程一体化方面的应用谈了自己的想法。他的观点被大家认可，不少人都认为，地质工程一体化正是油田科技攻关所需要的有益探索。

随后，勘探开发研究院杨栋栋博士、技术骨干李清臣等人结合自己工作中遇到的难题与大家互动。

不知不觉，时间已近中午，有些博士却没有着急离开，反而紧抓这次机会，主动靠拢在一起，互相询问着、讨论着……

“在这里没有行政职务、没有学术权威，谁都可以提出不同意见和见解。”李清臣说，“特别喜欢沙龙的学术氛围，在这里，我们可以大声说‘不’。”

在这里，他们寻觅“他山之石”

“你的这个思路对我现在的研究很有启发，咱们下来进一步结合。”“我这里有关于智能化如何运用到压裂技术上的一些成果，可以供你参考。”沙龙结束时，科研人员的进一步交流与合作才刚刚开始。

他山之石，可以攻玉。中原油田举办博士沙龙，正是为了各领域、各专业的高层次人才能够面对面、近距离深度交流，共同进步成长。

“科研人员要对自己专业外的领域深入学习，让专业之间的边界‘破壁成桥’。科技攻关需要大家一起聚焦问题，站在更高、更广的层面解决

问题。”中原油田科技信息部副经理游小淼说。

4月，中原油田下发关于加强科技人才队伍建设的实施意见，借助形势任务教育、博士沙龙、科研攻关故事会等多种载体，激发科技人才身份认同感和职业自豪感，采取多种措施，让他们心无旁骛投身科研。

在前期博士沙龙活动中，参与人员分别围绕陆相页岩油勘探开发面临的机遇挑战与展望、勘探开发地质工程一体化存在的问题及应对措施、致密页岩气“探评建”一体化领域等主题进行了跨学科、跨领域交流。

科研灵感碰撞收到了效果。大家发现，有些自己不能解决的难题，正是其他领域同事的专长。据不完全统计，通过前期的沙龙，有10多位博士找到了“他山之石”，结成了互助对子，开展跨领域合作。

在这里，他们孕育“核裂变”

“就像是在孕育一场‘核裂变’。”第4期沙龙主持人李健博士说。这期博士沙龙，李健和参加的博士们以普光陆相页岩压裂实践为例，深入交流、了解压裂技术。大家踊跃发言，提出了关于储存高产富集主控因素的新观点，为优选普光陆相页岩有利区域拓展了新思路。

博士沙龙总协调人晁旭介绍，今年以来，中原油田立足全面担当国家战略科技力量第一梯队新定位，高质量启动“十四五”后三年科技攻关。博士沙龙则是本轮科技攻关运行中的一个重要环节。

在博士沙龙上，大家有的从中获得启发，有的提出意见建议，有的抛出大胆假设，在面对面的讨论中互相有了更深的认识。大家围绕一个共同的话题，自由探索、大胆假设，从劣势中找优势，从问题中找规律，以思维变革寻求技术突破，力争取得更多从“0”到“1”的原始创新。

“未来，我们将不懈努力、团结一致，切实将一体化攻关落到实处，强力支撑油田科技攻关取得实效，从源头助力‘十四五’后三年科技攻关整体目标的全面实现。”李健说。

 原载

2023年11月29日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁

河南油田：师徒结对助力青年快速成长

常换芳 李家武（河南油田）

“平时多对图、敢质疑，就会有新发现。”9月25日，在河南油田采油一厂地质研究所动态室办公室内，师傅杨磊正在和徒弟刘亚慧一起研究油藏难题，并为其传授油藏挖潜经验。师徒结队联手攻关难题是河南油田团委解决瓶颈问题、培育青年的主要措施之一。

河南油田团委开展“师徒携手破难题，团结奋斗立新功”青年主题竞赛，组织新老员工结成师徒对子，围绕创新降耗、勘探攻关、高效开发、安全生产、外闯市场等重点工作，设立攻关项目，联手解难题，助推河南油田可持续高质量发展，助力青年快速成长。

今年以来，河南油田117对师徒设立62个降本增效攻关项目，累计创效1100万元。

共出勘探上产“油点子”

“师傅，要在渭北区块致密油藏多找储量，咱们是不是得设计个特殊的‘放大镜’，清清楚楚地看到地下油藏情况？”9月15日8时30分，河南油田勘探开发研究院开发研究所的杨滔一上班，就跑到师傅黎明的办公室，商讨渭北区块透明油藏建设技术。

渭北区块的油藏属于低孔、低渗、低压、低温的致密油藏，勘探人

员形象地称其“在磨刀石上找油”。为解决这一难题，黎明、杨滔师徒设立“渭北油田透明油藏建设关键技术研究”攻关项目，学习数据库建设的关键技术，梳理出渭北油田485口井的单井数据，绘制出各类标准化地质图件563幅，建立了渭北油田标准数据库。

这个数据库，可以让科研人员一目了然地看清单井情况和地质情况，为勘探开发提供了有效的数据支撑。今年以来，河南油田利用数据库在渭北区块持续保持超产状态。

“咱们的‘油点子’终于结出了‘油果子’，我也学到了透明油藏建设的新技能。”得知该区块超产，杨滔开心地和师傅分享。

今年以来，河南油田勘探开发研究院、石油工程技术研究院、采油一厂、采油二厂等单位的32对师徒，围绕油田勘探开发瓶颈问题开展联合攻关，累计增储120万吨，累计增油3万吨。

共出生产运行“安全策”

9月14日，河南油田能化公司彭娜、杨黎珂师徒再次来到高纯相变蜡装置现场，研究自动化智能化运行措施。高纯相变蜡装置是该公司的重点装置，其安全运行对公司转型发展至关重要。

彭娜、杨黎珂设立“实验室分析技术及分析自动化智能化研究”攻关项目，及时准确处理样品制作过程中出现的问题，不断优化分析方法，节省了样品分析时间，为装置的安全平稳运行提供了有力的数据支撑，保障了高纯产品的出厂。

今年以来，河南油田能化公司、采油一厂、水电厂等单位的8对师徒，结合安全管理强化年行动要求，为安全生产出点子、想对策，提出20条安全生产措施，为河南油田前9个月实现“零伤害、零污染、零事故”目标作出了积极贡献。

共出降本增效“金点子”

“师傅，咱们的项目创效成果喜人，我还要跟着你多学点本事。”看到降本增效攻关项目成效明显，河南油田油服中心肖军乐向师傅马耀辉学习的劲头更足了。

长期以来，油服中心作业系统运输费较高，影响到了整体效益。为此，马耀辉、肖军乐师徒设立“压减作业系统运输费”攻关项目，通过强化招标及合同谈判，深化外委车辆固定值班制度，优化内部车辆运行模式。前9个月，油服中心车辆外委费用同比减少75万元。

今年以来，针对本单位、本岗位的高耗能、高耗电等难题，河南油田油服中心、采油一厂、采油二厂、新疆采油厂等单位的31对师徒联手攻关，降本625万元。

“下一步，我们将进一步深化师徒攻关活动，并与‘推进老油田焕发青春、提升可持续发展能力，我们怎么干’学习讨论有机结合，以带促干，进一步将师徒攻关成果转化为解决问题、促进发展的实效。”河南油田团委负责人姜亚琳说。

 原载

2023年10月8日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁

江汉油田：“人力资源池”激发队伍活力

夏 梅 余孟辉 张昌武 张 晖（江汉油田）

“竞聘上岗落聘人员参加转岗培训，绩效考核排名靠后员工也要参加素质提升培训。”8月14日，说起“人力资源池”的培训方向，江汉油田人力资源部副经理郭涛介绍说，每一项培训内容其实都和油田的改革息息相关。

在江汉油田，全员竞争落聘待岗、绩效考核排名靠后，以及根据改革需要转岗的人员，会进入到“人力资源池”，经过系统专业培训后再重新上岗。运行一年多来，在服务支撑改革、推动岗位能上能下、优化人力资源配置等方面，“人力资源池”作用逐步凸显，入池员工周转速度加快。“人力资源池”逐步形成员工能进能出的良性循环机制，激发了全员价值创造活力。

油田改革的“缓冲器”——系统培训确保员工顺利转岗

“我在清河干了9年采油工，到新岗位从零开始，一开始压力挺大的，但是能够学习新技术，还能和爱人团聚，现在干得也很开心。”涪陵页岩气公司采气工张霞说。

从采油工到采气工，从清河到涪陵，张霞的身上留下了改革的印记。“之前单位摸底，让员工自己选择，继续当采油工还是转岗，转岗有采气

工、LNG操作工、加油工3个方向。”清河采油厂人力资源服务部主任曹谦介绍，该厂厂直管班站改革后，在进入“人力资源池”时，104人选择了采气工，10人选择LNG操作工。和张霞一样，其他113名技能人才最终都顺利通过采气工、LNG操作工培训，进入新的岗位。

各单位员工竞争上岗成为大趋势，在人员如何提升素质能力实现再上岗方面，“人力资源池”发挥了大作用。该服务部通过理论+实操、集中学习+跟岗实训方式培训，让员工掌握岗位所需技能，确保待岗员工有序再上岗。针对部分员工的抵触情绪，该服务部通过开展员工思想动态分析，积极做好员工思想工作，引导他们转变择业观念。

郭涛体会到，“人力资源池”的设立，推动了竞争上岗工作有序开展，促进组织机构和在岗员工队伍更加精干高效，员工末等调整和不胜任退出逐渐成为管理常态。清河采油厂等单位结合改革措施，组织开展全员竞争上岗，涉及2000余人。截至目前，江汉油田先后有229名退出岗位人员入池参与素质能力提升和转岗培训，178人通过培训提升实现再上岗，保障了改革的平稳推进。

从严考核的“助推器”——退出机制倒逼员工提升技能

“反馈很好，不管是业务水平还是纪律意识都比之前有提升。”曹谦介绍，最近在跟踪回访的过程中，各家单位对于返岗人员评价都比较好。

这次回访的51人是“人力资源池”第四期、第五期培训的学员，主要是各单位考核排名靠后的员工。“前期集中学习结束后，他们现在返回原单位跟岗实训。我们跟踪回访是为了更好地了解实训期间员工的表现，方便后期考核评价。”曹谦说，为期4个月的素质能力提升培训结束后，考核合格的学员才能再上岗。

油田加强员工绩效考核管理，实行绩效考核结果强制公布，年度个人

绩效考核排名靠后的人员转入服务中心进行素质能力提升培训。返岗培训让能进能出的劳动用工机制有了落脚点，切实转变了油田员工的观念。

对各单位来说，“人力资源池”成了做实绩效考核管理的有效抓手。此外，他们还进一步完善全员绩效管理，从严考核，持续提升员工绩效考核的精准性，避免“轮流坐庄”现象的出现，让员工上岗“硬气”，退出“服气”。目前各单位全员绩效考核覆盖率达到100%。“员工危机意识更强，退出的压力倒逼大家提升技能。”人力资源部劳动管理室主任管发章说道。

人力资源的“优化剂”——引导员工向高价值岗位流动

“人力资源池”运行以来，先后有5名落聘的基层管理人员和7名专业技术人员经过培训转岗至加油工、采气工等技能操作岗位。通过转岗培训，既补充了各单位用工缺员，也为各单位劳动用工制度改革顺利开展提供了支撑。人力资源“竞争择优，培训提升”的良性循环机制得以真正运转，员工逐步向高价值岗位流动，人力资源效能持续提升。

在采服中心，外围油区换班、落聘待岗员工通过内部“人力资源池”培训再竞聘上岗已经成为主流，实现了员工与岗位需求的合理配置。各单位结合实际成立内部“人力资源池”，在用工优化配置方面形成上下协同、内外联动的工作局面，能进能出的渠道更加畅通，有效推动单位之间和单位内部人力资源的统筹优化。近两年，油田优化盘活用工4736人次，油气主业用工占比提高5个百分点，人均劳效提升128%。



原载

2023年8月18日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

西北油田：链条式管理引才育才用才

汤 晶 刘宪锋（西北油田）

近年来，西北油田在人才培养方面，构建选、育、用链条式管理体系，畅通人才通道，让人才引得进、留得住、用得好，为油田全面高质量发展提供持续有效的人才接替和支撑。

倾心引才：互联互通实现引进量质双提升

10月16日，在西安石油大学弘石报告厅，西北油田代表集团公司承办毕业生大型招聘宣讲活动，共有中国石化41家企业代表、学校有关负责人及毕业生代表400余人参加。在这之前，遍布9个城市12所高校的西北油田2024年校园招聘系列专场宣讲圆满结束。

宣讲会热烈的现场气氛，离不开背后各项工作的有序开展。西北油田提前发送招聘信息，进行公众号推广，建立毕业生招聘群，让广大毕业生能够更加全面地了解企业情况。

“我们开展‘杰出工程师进校园’活动，邀请10余位领导专家、优秀校友现身说法。只要是毕业生们关心的问题，我们都做了精心的准备。”西北油田党委组织部周煜介绍。三年来，西北油田共举办招聘宣讲100余场次，累计吸引2万人次，简历投递人数呈线性增长。2023年报名人数3200余人，创历史最好水平。

毕业生对西北油田的青睐有加并非偶然。在人才引进工作中，西北油田将招聘工作向前延伸，把企业需要作为选才引才的标准，通过实习平台、项目合作、座谈交流等方式，与高校建立互联互通机制，接收优秀在校学生到企业开展课题研究、毕业设计，为提高招聘效率和质量打下基础。

近三年，西北油田引进高校毕业生472人，其中硕士研究生及以上占比69%，985、211高校毕业生占比37%，实现引进量质双提升，形成集聚优秀人才的强磁场。

多维育才：静待花开的“双向奔赴”

2023年的国庆中秋双节，杨凌鹏依然选择了坚守岗位。参加工作以来，他在岗位上过了4个国庆节。2020年7月入职的他，已成为西北油田采油四厂安全生产中心现场巡检岗主管。

“最盼望的事就是去现场。”杨凌鹏是油气储运专业硕士研究生，在实习时就一头扎在顺北油气田联合站施工现场，目前已奔赴更偏远的顺北油气田天然气处理厂，成为“深地一号”建设者中一颗冉冉升起的新星。

采油二厂开发研究所的“建模数模专业户”95后陈波、雅克拉采气厂的“中国石化技术能手”和“中国石化青年岗位能手”双料能手王国田……在西北油田各基层单位，都有一批新生力量崭露头角。

“毕业生入职西北油田只是开始，如何尽可能地发挥每个人的优势，实现‘既让用人单位满意，又要毕业生认可’的双向奔赴，是我们更关心的问题。”西北油田党委组织部周丽君说。

西北油田征集每名毕业生的工作意向，结合其专业需求、面试结果，计算匹配度，为合理分配提供重要参考依据，实现最优匹配。连续三年，西北油田人岗匹配度达到85%以上，毕业生满意度达到90%以上。

多元化毕业生入职培训、个性化培养计划……西北油田对新员工培

养实施“一人一策”，为每名新员工制订专有的三年培养计划，开展“师带徒”，全面增强他们的现场实践能力、岗位任职能力。

琢玉成才：追逐地下万米的“黑色”梦想

10月19日，跃进3-3XC井进入完钻前最后的施工。今年“五一”期间，中央电视台对它的开钻实况进行了直播报道。这口井的技术现场跟踪负责人杨卫星，是西北油田石油工程技术研究院副主任师。开钻5个月，他在南疆前线待了4个月。

2019年7月，油气井专业硕士研究生毕业的杨卫星以优才生身份加入西北油田，被分配到位于乌鲁木齐的石油工程技术研究院。他一头扎进南疆大漠的钻井现场，一年的时间内，参与了数十口井的钻井施工，把科研的种子埋在了数千米深的钻井现场。

“优秀人才必须能在生产一线扎下根，解决现场难题，才能成为油田建设的主力军。”西北油田党委组织部副部长黄振琼说。

作为聚才留才的重要抓手，西北油田用心用情为新员工成才打造良好环境，推进薪酬分配向科研生产一线倾斜，出台《博士后、优才和优秀毕业生引进待遇》，开展关键岗位人员对外学习交流，组织科研技术骨干到石油院校回炉培训。环环相扣的措施已形成全方位、立体式的人才培养模式。

地处边疆，心怀梦想。在南疆大漠这片石油热土上，西北油田引才育才用才，让每名员工都能在追逐地下万米“黑色”梦想的征程上发光出彩，实现人生价值。

 原载

2023年11月1日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁



西南石油局：推进“一线行” 发挥专家引领作用

杨 婧 朱洪宇 邓双林（西南石油局）

近日，西南石油局元陆173井出现井筒冰堵情况，技术专家通过“一键到底”问诊，采用锅炉车对采气阀门加热解堵，两天时间成功解堵，恢复日产气6万立方米。这是西南石油局专家服务基层、发挥作用的一个缩影。

2022年以来，西南石油局通过制订一系列计划，实现“理才”有方。他们实行专家“岗位职责+工作任务”履职模式，聚焦关键核心技术重点项目，建立重点科研任务支持清单，通过精准科学地量体裁衣，进一步发挥专家引领作用。

立足实际解难题为一线提供技术支撑

在新深105井固井现场，井漏复杂情况的出现让工作人员束手无策。集团公司高级专家何龙立即赶往现场，召集相关专家和技术人员开展分析研讨。最终，何龙决定采用精细控压技术实施控压固井作业，井漏问题迎刃而解，新深105井全井筒固井质量测井结果优良率达98%。今年以来，何龙带领团队不断攻克增储上产道路上的拦路虎，提升了四川盆地整体钻完井技术水平和管理组织能力。

像何龙一样，很多专家都奔走在一线、指导在一线、作用发挥在一线。

西南石油局地面工程首席专家蔡锁德长年奔走在一线。面对川西气田开发方案重大调整的挑战，他牵头组织设计单位迅速跟进，讨论优化地面工程方案，组织基础设计编制，3个半月完成方案制定，创造了同类项目用时最短纪录。

众人拾柴火焰高。西南石油局持续探索“大兵团作战”模式，围绕重要工程、重大任务、重点领域，强化产学研协同攻关，通过开展专家一线行，充分发挥专业优势，持续完善和优化施工方案，为项目建设提供了全方位的技术支撑。

深入一线摸实情当好科技攻关人

前段时间，川科1井突然出现大量起泡翻塔现象，采油气技术专家杨锦林迅速成立攻关小组，通过现场蹲点，持续开展参数优化，精细计算药剂消耗，成功保障该井安全平稳生产。实施技术优化后，日均减少药剂使用量超过160千克，年运行成本降低80万元，员工泡沫打捞作业量下降80%，实现运行成本及作业量的“双减”。

随着生产条件的变化，梓潼凹陷永兴1井区预测储量报告提交时间被大幅缩短，留给油气勘探专家张世华团队的时间仅有一个月。如何按时保质完成任务？张世华根据团队成员的性格特征和专业特长，制定分工任务书，绘好工作节点时间表，确保每一分钟都花在刀刃上；提思路、定方向、教方法、控细节、查进度……张世华和她的团队经过反复论证，最终成功提交了预测储量报告，如期完成任务。

“这次储量任务的圆满完成，张专家倾囊相授，教会了我们很多知识技能，是我们科研人员学习的榜样。”储量测井研究所科研人员陈俊感慨道。

传道解惑助力员工成长成才

西南石油局通过实施青年英才培育计划，开展“师带徒”等活动。专家在科研攻关的同时，传道、授业、解惑，让青年员工实现多岗位锻炼，促进成长成才。

在石油工程技术研究院“师带徒”工作表彰大会上，西南石油局油气田开发高级专家刘林与徒弟王峻峰荣获“名师高徒”奖。在青年员工眼里，刘林乐于施教，他总能将深奥且专业的知识通俗易懂地讲出来。因此，刘林的“移动课堂”也在青年员工群体里出圈。

“师傅总是有问必答，甚至半夜一两点，都能收到他的回复。”徒弟王峻峰说道。跑现场、参加技术交流……刘林都是现场教学，走到哪教到哪。“师傅身上的那股敬业、钻研的劲儿，给我们年轻人树立了榜样”。

“从高校到企业、从钻研科研到生产科研，这些年轻人需要将理论和生产相融合。作为过来人，应该帮助他们快速融入岗位角色。”刘林说道。



原载

2023年1月6日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

中原石油工程： 充分激发人力资源创效潜能

杨 君 袁旭光 尹 艳（中原油田 中原石油工程）

3月，干了十几年钻井工的赵智勇取得采油工上岗证，将离开朝夕相伴的钻井架，到中原石油工程公司的合作开发区干采油工的活儿。今年以来，该公司从钻井工转向采油（气）工岗位的已有40多人。

“以前只围着井架转，现在去能创效的岗位干。”该公司人力资源部负责人肖汉忠介绍，中原石油工程公司以效益为导向，狠抓人力资源优化，激发人力资源创效潜能，推动公司高质量发展。今年以来，该公司钻机动用率再创新高，全员劳动生产率同比提升15.1%。

“从服务员岗位被显化，参加厨师转岗培训，收入增加了”

3月份，该公司西南工区启动新一轮司钻分类定级考核，通过多中选优、择优而用，加大对工作量不饱满、业务能力不足的司钻“下”的力度，精准确定司钻岗位人员，实现在岗必有责，担责必创效。

该工区负责人赵润琦介绍，钻井工作量是动态变化的，但传统的用工机制往往一岗干到底，导致工作量不足时会出现岗位闲置，如不及时调整岗位，相关人员也只能在原岗位低效运转。

正是看到这一欠缺，该公司决心从用工体制机制上改革，将低效岗

位和富余人员显现出来。

“我从原来的服务员岗位被显化，公司给了我参加厨师转岗培训班的机会，并提供培训费用，我的厨艺提高了，收入增加了。”近日，在给厨师转岗培训班的同事分享心得时，钻井二公司转岗员工司丽敏说。

该公司结合用工调控指标，分层分类开展用工总量测算，合理确定各单位用工总量控制目标。组织相关单位修订岗位目录、岗位说明书，坚持岗位管理与业务发展相融合，今年以来在原岗位目录的基础上撤销、合并岗位34个。

该公司开展人力资源效能盘点分析，强化亏损单元治理，收缩低效项目规模，压减干部职数，今年以来基层领导人员压减10%。

“显化的富余用工不能当包袱，用好了一样创效”

“我从一名石油钻井工到一名劳务输出管道保护工，完成了个人职业角色转换，也赢得了甲方认可。”工程服务管理中心员工周诗说。

“显化的富余用工不能当包袱，用好了一样创效。”该公司人力资源部高级专家缪学刚说，显化低效用工只是第一步，让他们在新的平台创效才是目的。

眼光向内，通过外委工作量转自营实现“安置一批”。他们坚持“自己能干的活儿自己干”，加速推进生活服务等劳务型业务外委转自营。今年以来，该公司有64名不适应一线的富余人员走上设备看护、设备抢修、井队门禁、生活服务等岗位。

同时，该公司创造新岗位实现“盘活一批”。到目前，与四川美丰公司签订战略合作框架协议，创造新岗位8个，内部盘活安置13人；与中原油田等合作开发难动用区块，推进员工由钻井工向采油（气）工转变，

内部盘活40多人。

眼光向外，积极拓展相关业务，承揽外部工作量，实现“输出一批”。他们坚持“人人都是利润源、人人价值最大化”的理念，开展业务承揽、劳务输出工作。截至3月下旬，该公司78名员工通过四川宏大HSE监督、中国石油西南油气工程质量监督面试，向江西巡线项目输出30人。

“以效益为导向，激活了人力资源管理的一池春水”

日前，钻井三公司原员工王纪军通过该公司招聘，参加工程服务管理中心技术研究所技术负责人岗位竞聘，最终成功。“发挥了我的专业特长，可以为公司的高质量发展贡献更多力量。”王纪军对新岗位充满信心。

“人员动起来，发展才能活起来。”中原石油工程公司执行董事、党委书记张百灵深有感触，“正是以效益为导向，敢于动干部的帽子、动员工的位置、动收入的票子，才激活了人力资源管理的一池春水。”

围绕这一思路，该公司今年一开年就开展人力资源效能盘点，分析13家二级单位和221个基层队盈亏情况，重点从人力资源角度找出效益堵塞点、深挖发展潜力点。他们进一步推动基层单位大幅控制非直接生产岗位用工，提高劳动力投入产出水平，提升组织运行效率。

该公司突出效益考核“指挥棒”功能，建立效能通报机制，采用“月度检查+季度通报”的方式，强化日常监督检查，加强对基层单位的监督指导，避免员工不合理流动。

今年以来，该公司还完善“人才池”模块，对各类富余人员进行特殊标识，纳入“人才池”管理，员工培训取证、资历履历等信息实现跨单位共享。出现岗位、业务需求时，单位可在系统发布招聘信息，建立

“人找岗位、岗位寻人”的双向求职模式，打破单位员工之间信息壁垒，以信息化升级带动用工优化效率进一步提升。



原载

2023年3月27日《中国石化报》第2版

责任编辑

郑虹

中原石油工程科威特公司：把“洋打工”打造成“洋骨干”“洋劳模”

杨红苏（中原石油工程公司）

“被评为优秀外籍员工我感到既意外又开心！”近日，中原石油工程科威特公司SP-985队孟加拉国籍员工乌丁·木拉在井队搬迁空余时间，收到了公司授予的“优秀外籍员工”荣誉证书和奖品，周围的中外同事纷纷投来赞许的目光，为他鼓掌。

“从‘洋打工人’转型成‘洋骨干’‘洋劳模’，我们努力把外籍员工打造成石油工程海外项目的特色和亮点。”中原石油工程公司特聘高级专家易华说。

日前，该公司对500余名外籍员工进行测评，共评选出38名优秀外籍雇员并进行表彰。该公司注重外籍雇员的选拔、培养和晋升工作，畅通外籍雇员成长通道，提高外籍员工用工效能，推动海外项目高质量发展。

让外籍员工成为井队骨干

“我们从印度、巴基斯坦等第三国招聘有工作经验、履职能力强的新员工，加入中国石化队伍。”主管外籍员工工作的张亚伟介绍，该公司在外籍人才聘用上不拘一格、大胆创新，跳出市场局限、拓宽选聘通道，

加大外籍优秀人才的引进力度，为海外项目的高质量发展充实力量。

该公司每月通过专业培训机构在安全环保、业务技能、安全意识等方面为外籍员工“加餐加料”。井队安排班组中方司钻、副司钻教授“洋徒弟”，开展定向选拔和订单式人才培养。经过精心选拔和悉心培养，一大批优秀外籍人才走上了班组重要岗位。

“我们来自中国石化，代表中国石化”

“中国师傅传授我们‘特别能战斗，特别能担当，特别能超越’的工作精神，我们也把这种精神运用在工作中。”该公司SP-901队孟加拉国籍雇员索黑尔说。

该队外籍员工占比约60%，井架工、泥浆工、钻工均由外籍员工担任。今年8月，该队收到了来自科威特石油公司副总裁的表扬信，表扬该队员工积极参与当地油气泄漏的抢险救援行动，不仅临危不惧、奋不顾身，而且展示了“刀尖上跳舞”的高超技能，最终成功战胜险情。

“我们来自中国石化，代表中国石化，为了中国石化。”该公司SP-924队印度籍钻工那弗拉斯在甲方组织的登高安全竞赛中夺冠，在颁奖时发表感言。

近日，甲方面向50支不同国家的石油工程队伍开展登高安全竞赛，SP-924队选派的埃及籍井架工莫哈默德·阿里和印度籍钻工那弗拉，在问题抢答、安全带穿戴、高空作业安全、高空应急救援等知识竞赛环节反应迅速、回答准确，被评为该活动的冠军组合。

该公司不断创新外籍员工绩效考核机制，建立了师带徒全程记录、外籍员工晋岗升岗考试等人才培养机制，实行月度HSE岗位明星、年度优秀外籍员工评选等奖励机制，取得了良好效果。

用心用情培育员工，尽职尽责回报企业

“有特色、有发展、有人情味是公司对外籍员工的管理思路，工作中用石化传统和榜样力量带动他们，生活上用兄弟情谊和奉献精神影响他们。”该公司副经理陈小新说。

井队尊重外籍员工的习俗习惯，生活上给予外籍员工关怀帮助。巴基斯坦籍员工阿力的家人病故，井队立即安排他紧急回国处理家事。1个月后，阿力带着家乡的糕点回到岗位，送给每一位帮助过他的中国同事。索黑尔到井队工作后，有了更高的收入，又娶到了老婆，在婚礼上他抱着手机对远方的同事喜极而泣。后来有其他公司高薪聘请他“跳槽”，他毅然拒绝，因为不舍得离开中国石化井队。

该公司不断激活外籍人才培养的一池春水，帮助外籍员工实现“成才梦”，让外籍员工成为海外项目高质量发展的重要力量。



原载

2023年9月15日《中国石化报》第7版

责任编辑

张 旻

扬子石化：打出青工培养组合拳

鲁荟宇（扬子石化）

“来的时候都是‘愣头青’，现在一个个都有模有样！”5月20日，看着手中“新鲜出炉”的本年度公司杰出青年岗位能手名单，扬子石化团委书记王栋感慨。

近年来，随着扬子石化新入职员工数量的增长，35周岁以下青年员工占比逐渐提升至近30%。该公司打出青工培养组合拳，帮助其明确成长方向，做好学职转换，助力他们早日成为有本领有担当的石化人才，为企业高质量发展固基蓄能。公司团委先后被评为2019年度江苏省五四红旗团委、2022年度南京市共青团工作先进单位。

思想引领，让青春之苗向阳生长

“一朝扎根长江畔，拼搏突破挂心头。风雨难阻巡检路，塔林青春寄炉罐。”这是烯烃厂乙烯联合装置副操张烨在去年入职3个月时写的诗句。当时的他刚刚完成集体军训和由公司、厂、车间组织的三级培训，对未来的岗位生活满怀期待。

而对于同期入职的贮运厂液体装卸作业区操作工茅佳雨来说，转变的契机来自身边人。“刚开始上夜班真不适应，甚至想打退堂鼓。”她笑着回忆，“想到师傅扎根一线36年，始终如一，就感觉没什么难的了。”茅佳雨

口中的师傅，是她的导师、班长王维。石化人的精神血脉就这样赓续。

为了更好地发挥思想引领作用，2022年以来，扬子石化开展“永远跟党走、奋进新征程”主题教育实践活动76场次，14个新思想青年学习小组开展学习300余场，通过参观红色教育基地、读原著学原文、组织专题分享会和举办演讲比赛等形式，引导青年坚定“听党话、跟党走”的思想自觉和行动自觉，传承石油精神、弘扬石化传统，争当有为青年。

培训赋能，让青春之花热烈绽放

“感觉身边从不缺学习的机会。”95后塑料厂EVA装置工艺员董乾乾入职不到4年就已在工作中独当一面，“现场大课堂、‘入职三年说’、技能比武、岗位轮训……在扬子石化，我一直在进步。”去年9月，他经过“学习、试行、主导、取证”四段式培训顺利成为扬子石化第一批HAZOP分析主席的一员。

结束培训后，董乾乾组织人员对照装置图纸认真分析，识别出装置风险事件529件，提出建议措施26项，完成800多页的专业报告，针对风险事件逐个识别保护措施，为提升装置本质安全水平贡献青春力量。

为了让岗位培训更加符合年轻人的需求，扬子石化还积极创新培训形式。今年2月，该公司刘建华创新工作室成员将过滤器、原料泵、压缩机等关键机组操作录制成“微视频”，不仅将生硬的书本文字变为了灵动的画面，更利用线上平台优势实现了学习人数不限、学习时间自由、考核据人择题，深受青年员工的欢迎。

扬子石化为青年员工成长成才定下量化指标，明确培养目标，规定要达到跟踪培养覆盖率、师带徒覆盖率、技能等级证书“应取尽取”率、职称资格“应取尽取”申报率和管理技术岗位资格取证率“五个百分百”，并针对不同类型岗位人才进行了清晰规划，让青年员工脚下有奔头。

“这几年青年员工参加培训越来越积极，花在学习上的时间越来越多。各级竞赛获奖的很大部分是年轻人。”该公司培训开发室主任王俊说。

岗位建功，让青春之树枝繁叶茂

2022年，扬子石化进行了公司史上规模最大、时间最长、难度最高的全面大修改造。公司领导签发青年学习动员令，组织公司、厂、车间三级大修课堂132期，印制、评比青年大修笔记2400册，1000余名青年员工组建起156支大修专项突击队，在检修现场开展突击服务活动，充分发挥了装置全面大修改造对青年成长的加速器、大熔炉、练兵场作用。

扬子石化坚持以学促干，鼓励青年在“急难险重”中锻炼自己。2022年，青年突击队先后在脱盐装置投运、一氧化碳侧线试验装置开车、明杆闸阀保护套维护更新、金属软管排查、水质监测等重难点工作中站前排、挑大梁。

“当时有一名施工人员高处作业没系安全带，我及时制止了，之后他再也没犯过。”2020年入职的热电厂汽机装置司机李佩莹回忆道，语气中难掩自豪。今年，她在大修期间纠正违章30余起，是班组里人人夸赞的金牌“吹哨人”。李佩莹说，这离不开她平时在公司“青年啄木鸟行动”中的锻炼。该行动以季度为周期，组织青年深入生产装置现场查找问题发现隐患，青年参与率在70%以上。活动开展6年来，累计查找问题隐患4万余条，被评为2022年集团公司精神文明建设优秀志愿服务项目。



原载

2023年6月7日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

石家庄炼化：劳模创新工作室 激发员工创新热情

王叶敏 蔺洪淼（石家庄炼化）

近日，在今年第一个劳模创新工作室创新成果季度交流推进会上，石家庄炼化各创新工作室带头人和成员们一起展示创新成果，交流创新经验。今年，石炼88项创新项目全面启动，他们相约联手推进。

每季度最后一个月的月末举办劳模创新工作室创新成果季度交流推进会，已在石炼坚持了7年。公司工会副主席梁文萍说，交流推进会是企业推动劳模创新工作室活动措施之一，目的就是为员工搭建平台，加强工作室的横向交流，互相借鉴经验，解决阶段性问题，有效推进劳模创新工作开展。

2010年，石炼成立第一个劳模创新工作室，当时只有十几人；目前已发展到9个劳模工作室200余人。十几年来，企业多维度助力工作室开展课题攻关和技术创新。每年由劳模工作室牵头完成的科技创新成果百余项，降本增效数亿元，科技人才不断涌现，成为企业科技发展的助推器。

厚植劳模文化，助力创新活动

2013年，当选了石家庄市劳模的石炼炼油运行一部员工杜巨平，成为了工作室的带头人。这之后，工作室每年都有近十项创新成果，今年

他们又提出了14个创新课题。杜巨平认为：“企业的重视和一整套管理奖励办法，是激励我带领工作室不断创新的动力。”

发挥劳模价值，厚植劳模文化。石炼在工作室创建之初就注重劳模的引领作用。带头人从公司级劳模中选取，并在后期加强对劳模的培养，使带头人一步步向市级、省级劳模成长。目前9个工作室带头人全部是省、市、公司级劳模。

为保障工作室日常运行，他们修订了《劳模经济技术创新活动实施细则》，详细规定了活动要求、创新内容、奖励办法，每年为各工作室提供相应的活动经费，保障工作开展。注重工作室的横向联合交流，自2017年起，举办劳模创新工作室创新成果季度交流推进会，公司领导参与，为工作室鼓劲加油。同时他们不定期组织创新工作室负责人和其分管领导到石家庄兄弟企业创新工作室参观学习，取经开阔眼界。

企业的多维助力、推动，使各劳模创新工作室方向明确、后劲十足。

点线面结合，“三带动”攻坚创效

2022年中国石化发布的技能人才百项创新成果中，石家庄炼化获得1个二等奖、3个三等奖，奖项获得者均来自劳模创新工作室。其中“石晓棠创新工作室”创新项目《降低加热炉瓦斯消耗》，联合了企业4个工作室及部分职能处室技术人员攻关，活动坚持开展了两年，使全厂加热炉运行上了新台阶，瓦斯消耗大大下降，平均每天降费3.35万元，还申报了实用新型专利2项。

该公司始终坚持以劳模带头人为点，以创新工作室为线，以运行部基础工作为面，点线面结合，带动技师、技术人员、基层（即“三带动”）一同创新创效。5年来，劳模创新工作室提报了800余项创新课题，获得创新成果700余项，创新成果转化率达70%以上，至今累计创造效

益2.5亿元，获得专利9项。

劳模创新工作室，为企业创造了真金白银的效益，也为企业攻坚创效、提质发展作出了贡献。

传承劳模精神，助青工收获成长

电气仪表中心的赵世俊、霍立兵，刚入厂就成为剧国强创新工作室的成员。如今他们已经成长为工作室骨干，还各自带出了10余名徒弟，完成了20项成果。

电气仪表中心经理雷崇巍也曾是剧国强创新工作室成员。他一直不遗余力地推动剧国强劳模创新工作室加强攻关、培养人才、服务生产。这些年，该劳模工作室根据青年技术人员的特点，通过专家带领、承担课题等途径，“私人订制”培养计划，一人一方案，有针对性地培养青年技术骨干，在创新实干中为青年人创造更多机会，形成人才梯队。如今的中心主要负责人、技术岗位骨干大都曾是创新工作室成员。

据了解，在建立第一个省劳模剧国强创新工作室后，目前，石炼已拥有4个省级、4个市级、1个公司级劳模创新工作室及一批装置级创新工作团队，其中青年生产骨干占总人数一半以上。

该公司工会主席朱维说：“多年的坚持，就是想发挥劳模价值，以先进典型引路，建立起‘鼓励创新、反对守成’的企业创新文化。在这种文化的熏陶下，员工创新热情和活力高涨，石炼由此走出了一条‘创新拉动盈利、盈利反哺创新’的路子。”



原载

2023年5月17日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然



江苏石油和内蒙古石油： 建立常态化结对帮扶机制

周磊榴 罗欣颖 陈 轶（江苏石油）

6月16日，江苏石油、内蒙古石油双方企管法律条线以视频会议形式开展线上沟通，就双方近期同时开展的重点工作进行沟通交流，分享“三基”工作经验，促进经营管理水平共同提升。

去年以来，江苏石油、内蒙古石油全力推进销售企业区内区外结对帮扶三年行动工作部署，建立长效常态化帮扶机制，开展公司之间、岗位之间、人员之间结对互帮互助，2022年，被授予年度销售企业结对帮扶工作红旗。今年1月至5月，内蒙古石油机出零售量同比增27.8%，天然气销量同比增57.5%，创近4年最好成绩。

全方位多层次架起沟通桥梁

“你们每位学员都要扎根岗位，做好学用转化，早日让学到的真功夫、金点子在内蒙古石油落地开花。”5月26日，内蒙古石油党委副书记李智勇在帮扶对接会上对第二批赴苏交流的业务骨干说。

两家企业按照“能教、善教、能学、肯学”的总规划，共同研究制定结对帮扶工作方案，从帮扶内容、组织体系、运行机制、工作要求等方面入手，明确“强弱项、补短板、促提升”的总体目标和阶段性任务。

“很高兴能和连续5年获得销售企业综合竞争力第一的苏州石油结对，我们一定要学之所长。”内蒙古鄂尔多斯石油零售非油部经理那木吉拉是第二批赴苏交流的业务骨干之一，借此次交流机会，他跟随结对的苏州石油从理论和实践两个角度，深入学习安全文化、经营理念、队伍建设等方面内容，为鄂尔多斯石油加速实现高质量发展汲取“养分”。

结对帮扶需结合实际。内蒙古石油9个盟市分公司与江苏石油实力较强的9个地市公司结成对子，日常开展业务交流，针对经营难点、管理弱项等开展远程互助、联合攻关，通过师带徒、互派骨干、线上指导等帮扶活动，为全方位、多层次联动架起结对帮扶的桥梁。

聚焦重点领域现场互学互鉴

江苏石油与内蒙古石油结合围绕销售企业经营管理、安全环保、县公司改革、库站现场管理等重点领域细致部署，在市场开拓、转型发展、客户服务等方面基层对基层、岗位对岗位，有针对性地进行学习交流，促进双方专业能力进一步提升。

6月6日，内蒙古通辽石油霍林油库副主任刘海峰来到江苏镇江石油谏壁油库观摩库内油罐着火应急演练，并参加关于应急预案实际应用性的讨论。“谏壁油库应急预案和现场演练紧密结合，具有很强的可操作性。我们应该学习开展应急预案的实际应用论证，加强员工对应急器具的操作练习，提升现场应急处置能力。”刘海峰感触颇深。

他总结在谏壁油库的所学所感，整理出成果转化清单15条，为提升霍林油库管理水平储备了不少“谏壁经验”。到现场才能看到真问题，到现场才能学到真经验。自2022年7月，江苏石油与内蒙古石油分批次互派人员，聚焦业务、安全及库站现场管理，奔赴现场互学互鉴。双方以“看一线、看日常、看基础”为导向，以“提升一线管理水平、提高经营

工作实效”为重点组织现场交流。截至目前，双方共交流4批次37位干部人才。

云课堂云培训共享教学资源

“我们应该如何做好基层员工的思想工作？”内蒙古阿拉善石油的王萍通过视频连线远程提问。

3月27日，江苏石油的管理培训课堂内，59位县公司副经理、后备干部正在听专家培训如何提升基层执行力。与此同时，100多位内蒙古石油的管理干部也在线上同步听课。通过跨越千里的共享课堂，江苏石油和内蒙古石油共享教育培训资源，实现“云授课”“云讨论”，促进双方共同进步。

“这期共享课堂不仅实现了远程上课，还设置了分组讨论、课题探讨等互动学习，可以与千里之外江苏石油的同事们交流讨论，对业务提升非常有帮助。”王萍说。

共享课堂是双方在结对帮扶行动中探索出的高效率、低成本资源共享方案，教学资源的共享为双方企业提升队伍素质创造了平台，助力江苏石油、内蒙古石油携手推进高质量发展。

原载

2023年7月4日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒

山东石油：为职业技能人才成长提供广阔舞台

李玉军（山东石油）

3月14日，“金牌选手”隆卫海担任山东东营石油服务示范队队长，带领示范队员为4个县（区）公司员工提供职业技能培训指导；3月11日，“银奖选手”董勇根据菏泽石油安排，重点围绕加油站服务、易捷服务精准营销等为全体管理人员介绍经验。

在不久前举办的全国石油石化系统加油站操作员职业技能竞赛上，隆卫海、董勇、张磊、刘勤燕、王庆江等山东石油5名参赛选手从全国石油石化行业33个代表队共165名选手中脱颖而出，获团队一等奖一项、个人一等奖一项、个人二等奖两项、个人优胜奖两项，成为中国石化销售企业中获奖最多的团队。几人回到工作岗位后，在公司统一安排下，通过带队或组建服务示范队等方式，把优秀工作方法和经验传授给更多人，助力持续提升员工职业技能水平。

多年来，山东石油大力实施人才强企战略，落实职业技能人才“强基”计划，加强职业技能人才组织管理、岗位练兵，强化职业技能竞赛组织领导，截至目前，技能操作队伍中高级技师103人、技师326人，高级工2797人、中级工5147人、初级工2958人，加油站、油库主体“技能尖兵”、后备“英才”队伍建设取得积极成效，全员综合素质能力不断提高。

他们持续完善职业技能人才发展通道。创新工作室体制机制，加强

技师工作站建设，在场地、设备、启动资金和创新项目研发上给予支持，并对创新成果、技艺传承、人才培养上成效显著的工作室给予奖励，不断激发高级技能人才创新创效活力。创新油库员工培训模式，在全面提升各项基本技能基础上，开展员工星级评定，匹配落实相关待遇，持续调动技能操作人员立足岗位钻研技术、提升技能的积极性。创新加油（加气）站员工培训模式，通过持证上岗、鉴定技能等级等方式，将培训效果与岗位晋升、薪酬待遇挂钩，引导一线员工持续提升职业技能水平。

各类竞赛是山东石油加强职业技能人才队伍建设的重要抓手。以此次全国石油石化系统加油站操作员职业技能竞赛为例，参赛备战期间，山东石油全力做好各项服务保障工作，研究制订训练计划，研发答题小程序，方便选手记忆，建立职业竞赛冲刺训练群，统筹组织自学与集中、线下实操演练、线上理论答题等多种训练，提升参赛选手综合能力。

在取得竞赛好成绩的基础上，山东石油坚持典型引路、精神引路，大力推进优秀经验共享。加强职业技能竞赛组织领导，专门成立领导小组，明确工作职责，制定职业技能竞赛培育、发展、奖励、人才成长等系列实施方案。提炼总结“拼搏奋斗、团队协作、精益求精”的竞赛精神，打造职业技能竞赛“奋斗者”文化，侧重从重点竞赛、攻坚创效、经营管理、服务客户等方面考量，选树典型、加强宣传。深化职业技能竞赛成果应用，制定全年零售线条专业竞赛比武方案，建立服务提升长效机制，扎实开展零售线条全员岗位练兵，分级搭建职业技能岗位成才舞台。

“下一步，我们将以职业技能竞赛为抓手，创新人才队伍发展思路，持续拓宽职业技能人才成长通道，为基层员工提供更宽广的成长成才舞台。”山东石油党委组织部部长刘宗强说。



原载

2023年3月17日《中国石化报》第2版

责任编辑

谭伟春

南京工程公司： 顶岗实习前移人才招聘端口

李 舒（南京工程公司）

9月11日，南京工程公司镇海基地二期现场迎来了一批特殊的“新员工”。13名正在该公司顶岗实习的学生，在储运分公司综合班组长杨向阳的带领下，认真学习项目建设相关情况。

这13名学生，来自南京工程公司与扬州工业职业技术学院、兰州石化职业技术大学的校企合作班。目前，共有43名学生在该公司进行为期10个月的顶岗实习。“这段时间的实习，让我对企业和岗位需求有了更直观的认识，我会继续努力，希望以后可以留在这里工作。”实习生王俊说。

今年以来，南京工程公司深化校企合作，与多个职业技术学院合作，探索定向人才培养、提前顶岗实习模式。3月，首个“南京工程班”应运而生，共招收43名学生。学生们通过集团公司统一招聘和实习考核后，将成为该公司员工。

该公司还积极参与课程设置，开设机械工程、电气仪表等对口课程，使公司发展需求与职业教育资源相融互促，形成良好的人才成长机制，为持续引进对口的技能人才提前做足准备。

“目前，公司对人才的需求持续增长。通过校企合作提前储备培养应用型人才，可以降低企业人才流失率和招聘成本，也让更多优秀的学生

实现毕业和工作无缝对接。”在该公司人力资源部负责人陈云祥看来，顶岗实习培养将人才招聘工作端口前移，是实现企业、高校和学生三方共赢的有效手段。

该公司还积极探索“一带一路”新型学徒制，通过校企合作共同设计课程，专家、技术人才参与授课，到国内项目实习等措施，为海外项目储备国际人才。9月5日，首批12名来自“一带一路”沿线国家的大专（高职）留学生成功通过面试，正式开展为期两年的专班学习。

 原载

2023年9月14日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁

胜利油田工程院：科研师傅带作业徒弟

任厚毅 刘艳霞 王慧莉（胜利油田）

“不到一个月，就已经干了20多口井，照这个速度，这种合作模式很快就会在全油田开花了。”3月23日，看着一份题为《工程院与油气井下作业中心工程技术服务合作统计》的报表，胜利油田石油工程技术研究院新技术推广中心党支部书记肖春金难掩喜悦之情。

2月中旬，胜利工程院与油气井下作业中心签订合作框架协议，在油气田开发中，由胜利工程院提供优势技术，井下作业中心实施具体服务。

工程院研究石油工程技术，发展完善了适应不同油藏需求、不同开发阶段的完井、举升、注水、压裂、防砂等系列高新技术；井下作业中心是胜利油田重要的专业化作业队伍，拥有雄厚的井下作业实力。双方优势互补，通过合作，让胜利工程院节省了更多时间和精力，用以开展更高端的技术研发；让井下作业中心学到了技术，自身也有了更多工作量。

桩74-12-10井是桩西采油厂的一口老井，持续的开采之后，产量提不上去了，需要给这口井“动个手术”——老井措施改造，提高单井产能。2月15日，该井迎来了“治井医生”——“主刀医师”是胜利工程院的科研人员，“第一助手”则是油气井下作业中心的技术人员。

这口井是双方签订合作框架协议后实施的第一口井。“‘第一助手’相当认真，全程记着笔记。我也毫不保留地把施工工序、要点、工具性

能、技术参数、注意事项等悉数和盘托出。”当天的“主刀医师”胜利工程院修井完井所工程师路永胜说。

措施完成后，该井日产油量翻了4倍多。开发单位很高兴，他们增了油；油气井下作业中心很高兴，他们多了工作量，还学到了技术；胜利工程院也很高兴，授人以鱼不如授人以渔，而且他们可以减少一些常规、简单、重复性的技术施工。

“我们有技术，但是缺人。到目前，有一半多的常规措施井都不用我们派人去了，井下作业公司自己都能干了。我们的科研人员有了更多时间和精力去储备和研发更高端的技术，为油田解决更大的难题。”肖春金说。

截至目前，双方已顺利完成合作施工29井次，涉及分层压裂、完井、液压整形、充填防砂等5大类技术服务，涵盖了桩西、东辛等油田大片作业区块。未来双方还将继续扩大技术服务合作规模，探索科研创新项目和特殊工艺设计等合作，为油田效益开发提供更高水平的技术支撑。

 原载

2023年4月6日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁

中原油田普光分公司： 大力推进“人人成为创新者”

王 媛（中原油田）

立秋时节，巴山深处的普光气田，处处涌动着干事创业的勃勃生机。

在四川省达州市普光镇，集团公司采气工技能大师王红宾在职工创新园忙碌着，正在研制一套多用途计量培训装置。扎根采气一线34载，王红宾用近百项创新成果践行着端牢能源饭碗的使命担当。

在中原油田普光分公司，王红宾已经成为工人扎根一线创新创效的符号和缩影。

创新是企业发展的不竭动力。近年来，该公司始终坚持“创新永无止境、工匠无上光荣”的职工创新创效活动理念，通过建立“工会牵头、多方协同、全员参与、量效并举”的运行体系，充分调动广大职工创新创效的积极性和创造力，切实增强企业核心竞争力，进而推动企业高质量发展。

“独家冠名”激活一线智慧

7月26日一大早，普光分公司采气厂维护维修站仪表技师林涛来到3号水处理站，手持控制器专注地操作着曲面自动打磨装置。

曲面自动打磨装置有效解决了人工打磨操作困难、打磨效率低、劳

动强度大等难题。这个工具是林涛自己动手制作的，成果还荣获2022年度全国优秀QC小组成果奖。

不仅如此，《林涛开路检测仪定位法》《林涛腐蚀挂片防喷器》……光用林涛名字冠名的创新成果就有七八项。

“看到自己的名字在成果中冠名，心里甭提有多起劲儿！”林涛高兴地说。

为了让参与创新的技术工人得实惠、出名气，物质和精神上“双丰收”，该公司规定在进行技术创新时，经个人申报、基层推荐、专家评审，那些集创新性、实用性和可操作性为一体的成果可以用职工自己的名字来命名。

“通过冠名激励让一线职工成为岗位明星，各种小发明、小创造也如雨后天春笋般冒了出来。”采气厂党委副书记、工会主席韩兴温说。冠名激励充分调动了职工创新积极性，引发创新热潮，目前，该厂取得各类技术革新和“五小”成果共计200余项，累计创效上千万元。

从“独立作战”到“兵团作战”

最近，王红宾经常在各个集气站穿梭，反复做试验。他正忙着对团队研发的“一种差压计量装置模型”这一创新成果进行现场应用推广。此模型已经入选大国工匠展。

此项创新成果是王红宾带领的“创新联盟”研制的最新成果，参与研制的人员有油田首席技师赵延平、基层技术骨干李君，还有优秀青年技能操作人员谢云霞。这一支由老中青组成的“创新联盟”，是采气厂众多优秀创新团队的其中一个。

为了避免各单位独立作战、重复攻关及创新成果不能推广应用等问题，该公司通过成立职工创新工作室“创新联盟”，把高技能人才和高学

历人才聚集起来，聚智聚力共同攻关。

“打造工作室‘联盟’可以很好地实现强强联合。比如，收集生产一线的难题，联合开展技术攻关、技能培训和管理创新等活动。”作为职工创新联盟“盟主”之一的王红宾说，这样一方面有利于解决现实中遇到的技术难题；另一方面可以集思广益，以更短的时间破解发展中的堵点、痛点，实现互利共赢。

“火炬塔风向标更换技术”就是“创新联盟”的杰作，是由采气厂赵延平工作室的高级技师何茂华带领几个基层单位的技师联合攻关发明的。该成果有效解决了火炬风向标损坏后更换风险大、成本高的问题，现场推广效果显著，仅此一项就可年节约维修费用15万元。

在天然气净化厂，面对一个个制约净化装置的技术难题，该厂职工、油田首席技师岳森和同事从“独立作战”到“兵团作战”，完成了攻关课题40项，形成“用于强制通风环境的鼓风装置”等实用新型专利5项，“提高硫黄产品一等品率”等多项成果获得中国石化表彰，累计创效2300万元、节约成本760万元，为装置安全高效运行作出了突出贡献。

为“人人都可以是创新者”护航

从2009年投产运行至今，仅有1400多名职工的普光气田，职工创新硕果累累，共诞生198项国家专利和700多项创新成果。这些成果大多来自基层职工的金点子。基层职工的智慧被激发出来，不断落地生根，成为企业创新创效的不竭源泉。

“如何充分激发一线职工特别是技术工人的创新热情和潜能，为‘人人都可以是创新者’护航，是推动企业高质量可持续发展一项重要课题。”该公司党委副书记、工会主席吴红旗表示。

为积极保护职工的创新热情，该公司广泛宣传职工技术创新活动中

涌现出来的先进典型，使得职工在参与技术创新过程中，既有物质、名誉的实际奖励，又有贡献企业的职业满足感。该公司还积极拓宽技能人才成长渠道，优选有潜力的技能人才参加高层次技术比武。截至目前，该公司获得国家级竞赛奖项11人次、省部级13人次，获得“油田工匠”称号的有7人，获得“普光工匠”称号的有20人，获得达州市“首批巴渠工匠”称号的有5人。该公司还开展“职工大讲堂”事迹分享活动，让这些创新能手、技能大师走上讲台，以自身经历激励更多的基层职工奉献企业。

 原载

2023年8月16日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

江汉油田涪陵页岩气公司： 技术干部带着课题下基层

戴莹（江汉油田）

1月31日，江汉油田涪陵页岩气公司采气工程管理部主管杨宗桂在焦页83号集气站检查污水转运泵。之前，这台转运泵受邻井钻井影响，经常停机。他建议加装发电机，减少了停机次数，提高了污水转运效率。

2022年7月以来，涪陵页岩气公司深入开展技术干部下基层实践锻炼，促其扎根一线，强基础增本领。杨宗桂和公司众多技术干部一样，带着课题下基层，帮现场解决生产难题，同时积累了技术经验。

截至目前，该公司累计有12名技术干部到基层实践锻炼，时长为三个月到半年不等，累计解决各类难题25个，有力地提升了基层精细化管理水平。

带课题，工作有的放矢

“技术人员下基层实践锻炼，必须带着课题下基层，做到有的放矢、取得实效。”活动刚启动，公司党委书记宋军备就为活动定好了调子。

该公司党委摸排青年干部情况，按照“缺什么、补什么”“扎根基层、增长才干、提升管理”的原则，根据技术人员专业、工作履历，制定计划表，科学确定实践锻炼方式、目标及任务，签订任务书，确立课题，通过学习调研、轮岗锻炼、跟班顶岗等方式，让干部真正做到学有

所获、干有所得。

任务书一拿到手，公司生产运行部主管吴琼就在实践锻炼课题一栏填上了“班组安全生产问题销项管理”。他说：“一线工作冗杂琐碎，解决问题有时像打地鼠，这头刚解决，那头又冒出来，劳神又费力。趁这次实践，我要好好钻研，构建问题销项管理框架，完善基层销项管理。”

公司技术中心主管朱凯确定的实践锻炼课题是“加强基层采气班组建设，提高采气水平”。他打算驻扎班组，熟悉现有基层班组运行模式，与中国石化优秀采油气厂管理模式做对比，整理、优化管理制度，提升一线采气精细化管理水平。

“每名技术干部的实践锻炼课题上报后，还要上会进行集体讨论和修改，让大家明确目标、精准发力。”公司人力资源部主任彭惠媛介绍。

驻一线，掌握生产情况

白天，和一线员工一起，仔细检查工艺参数、设备等情况，开展安全巡查；晚上，挑灯夜战，分析生产情况，撰写技术报告和实践锻炼日志。这是参加实践锻炼技术干部的日常。

按照打造高素质专业化干部队伍的目标，公司鼓励技术人员到生产最前沿、任务最繁重的地方去。技术干部深入基层，和一线员工吃住在一起、工作在一起，增进了感情，也体验到基层工作的千头万绪和艰辛不易，对基层情况更加了解。

朱凯在焦页39号中心站开展实践锻炼，和班组员工天天待在一起工作。他发现采气工每天要对8个集气站、54个气井分多个线路进行巡检，在没有放喷、施工监护等额外任务时，单次单线巡检需要3个小时，若有放喷和维修等工作，工作时间更长。他抢着干累活儿、紧要活儿，还整理巡检台账，给相关部门提出建议，取消相似内容的人工填报流程，为

采气工减负，提高采气工作效能。

技术中心副主任工程师卢坤辉在气田焦页19平台开展实践锻炼，主动要求到连轴转的捞砂岗顶岗。“在现场捞砂，对砂体、岩性的认识更加直观，对今后地质导向工作很有帮助”。

技术干部李牧来到采气平台，努力从排采工艺研究向采气生产管理转型。“我主要负责编写气井疑难杂症治理方案。半年多的现场实践，让我清楚地认识到，一个项目实施，需考虑人员、物资、气井状态等方方面面的因素，就连最简单的开井，现场影响因素都很多，不是说句开井就马上能开。熟悉了基层情况，让我编写方案更加精准、适用。”李牧说。

解难题，积累技术经验

在基层实践锻炼时，吴琼发现焦页12号集气站的生活配套设施设备不齐全，立即联系相关部门，商讨解决方案，组织进场施工，改善了员工生活条件，也让自己在问题销项管理中积累了经验。

“通过技术人员下沉基层，我们做到了人员有交流、技术常沟通，从而让技术措施快速落地、取得实效，推动气田高效开发。”宋军备介绍。

在焦页19平台钻井施工过程中，一天突然出现钻时升高情况，卢坤辉利用技术经验，推测浊积砂岩段增厚，提出轨迹优化方案，采用复合钻进方式钻穿浊积砂，大幅提高钻井效率。

该公司基建设备管理部技术干部杨长华在修理各类泵时，发现消泡剂泵、气动泵修理频次高，于是利用专业知识，开展技术攻关，努力减少机泵的维修频次，有效延长了设备使用寿命。

原载

2023年2月9日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁

江汉油田工程院： 专家夜校点亮科研人员技能培训路

李婉芊 姜建琼（江汉油田）

9月5日18时，在江汉油田工程院4楼会议室，第13期专家夜校大讲堂火热开讲，油田井下工具专家赵忠建为大家讲授《注采耦合开发技术与实践》。

江汉油田工程院利用“现场授课+网络直播”的方式，每周举办一至两次专家夜校大讲堂。截至目前，他们已开办13期，780余人次参与培训。专家发挥专业特长，点亮技能培训路，促进科研人员成长成才。同时，他们对课堂现场全程录像，课后，全员也能在线上随时回顾学习。把复杂的知识要点转变为可视化、可移动的学习资源，实现了培训效果最大化。

近两年，随着江汉油田科研人员一体化管理模式落地实施，专业技术人员统一划转到油田研究院、工程院。业务划转导致员工角色发生转变，而业务的变化、专业的融合也使工学矛盾扩大，急需培训大量科研技术人员。

因员工脱产培训难度大，该院决定利用碎片化时间，采取线上线下相互融合的模式，对员工进行培训。他们积极探索实践，先后举办工程技术云课堂、专家夜校大讲堂等线上培训班。

该院还按照“强化基础、补缺拾遗、提升技能”的原则，个性化定制各项培训课程。他们通过线上培训与专业技术部门深度融合模式，面

向井下工具、智能测控、地面工程等8大领域23个专业53个细分方向，进行理论知识讲授、现场案例分析等；邀请院里30余位油田级和院级专家，以“套餐+点菜”模式进行培训。

“积极探索人才培养的有效途径，打破专业壁垒，打造一岗精、二岗会、三岗通的复合型人才队伍，才能发挥全岗位工作效能。”该院组织人事部副主任陶高杰介绍，“打造专家夜校大讲堂，不仅能提升青年人才的专业技能，还可以将各类科研专业技术知识传承下去。”

可专家经常在生产一线，无法到会场授课怎么办？“如果排到要上课的专家在外出差，那么，授课专家在哪儿，哪里就是课堂。”陶高杰解释，“不在现场的参培人员，可以在线上学习。”

培训不离岗、利用碎片化时间聆听院内外专家授课，已成为员工理想的学习方式。网络培训具有大规模、低成本、开放性特点，学员学习场所和专家上课场所都相对自由，很大程度上解决了工学矛盾的难题。

“两个小时的课程时间太短了，还有好多专业知识想了解，建议专家开系列讲座。”钻井工程所技术骨干雷佳萍在专家夜校大讲堂上收获颇丰，及时反馈了想法。

“基于学员们的反馈情况，我们会对课程进行调整，之后还会邀请研究院专家进行交互讲课，进一步推动勘探开发、地质工程、科研人才一体化。”该院组织人事部门的负责人刘潜说。

培训的效果主要体现在实际工作中。“遇到工作瓶颈时，可以随时把专家课程翻出来看。”在一次做重复压裂施工曲线分析时，该院储层改造所技术人员吴侯昊遇到难题，想起油田储层改造专家黄亚杰曾讲授相似的压裂曲线分析，“这为我提供了新的思路和方向，很快解决了难题。”



原载

2023年9月7日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁

国工厄瓜多尔子公司： 让外籍员工与企业一起成长

高 风 姜军伟（国际石油工程公司）

今年是国际石油工程厄瓜多尔子公司成立的第21年，也是“洋劳模”佩德罗在该公司工作的第20年，人力资源部门外籍经理安德里亚在该公司工作的第15年。

他们刚入职时的意气风发未曾消减，反而因为岁月的沉淀而愈发坚定。公司见证了这些外籍员工多年来一步一个脚印的成长，他们也共同经历了公司由小到大、成为厄瓜多尔市场最大钻井服务商的奋斗历程。

“我在国工厄瓜多尔子公司工作了20年，参与了公司的转型发展和项目财务工作，一步步由普通会计成长为公司的总会计师，这对于我的职业生涯影响非常重大。”该公司财务经理佩德罗谈及20年来的工作经历，感慨良多。

2004年大学一毕业，佩德罗就选择了中国石化作为自己的职业发展起点，而后兢兢业业20年，于2013年和2022年两度获得“中国石化劳动模范”的荣誉称号，被大家称为“洋劳模”。在他看来，这份荣誉是他勤勉工作的见证，也是他与公司一同成长的印记。

2016年，该公司本着合作共赢的理念，与厄瓜多尔国家石油公司开始了新型合作模式——钻完井总包服务，这是国际石油工程公司作为总承包商的首个钻完井总包服务项目。今年4月，厄瓜多尔国家石油公司总

经理索勒迪丝帕一行参观了国工厄瓜多尔子公司位于该国东部亚马孙雨林的SACHA钻完井总包服务项目，对该公司一直以来对该国石油勘探开发作出的贡献表示感谢，希望未来双方可以深化合作。

针对钻完井总包项目，佩德罗带领外账财务团队构建起项目全面预算管理体系，推动发票提交和工程款结算，确保了项目运行资金需求。2021年当地财税政策改革，他又带领团队及时启动退税工作，实现退税500多万美元。

像“洋劳模”佩德罗这样的优秀外籍员工在该公司并不少见。外籍人力资源经理安德里亚大学毕业后就来到该公司工作。多年来，她凭借扎实的专业知识，负责了多个重大项目人力资源配置工作。

2014年，该公司与厄瓜多尔国家石油公司开展深度合作，成立了班尼亚杜丽合资公司，签订I-L-Y油田综合服务合同，成为国际石油工程公司境外首个独立操作的油田综合服务项目。

时间紧、任务重，时任人力资源部门经理的安德里亚接手任务后，马上着手搭建合资公司组织架构、部门设置并招聘工作人员。她废寝忘食，加班加点，白天与领导同事商议各领域的岗位配置，组织人员招聘，晚上完善组织架构方案和人员岗位职责，最终按时完成了工作任务，保证了项目运行。

安德里亚和佩德罗都觉得，这些经历既是他们职业生涯中的挑战，也是他们引以为豪的成绩。

挑战与成长并存，不仅是员工的感受，也是国工厄瓜多尔子公司发展路上的常态。20多年来，该公司与员工一同渡过了大大小小的难关，更在困顿中勇毅前行。一方面，公司的转型发展带动着佩德罗、安德里亚这些优秀外籍员工实现个人职业生涯的完美转身；另一方面，优秀的外籍人才也为该公司在当地“做大做强”贡献了重要力量。

厄瓜多尔著名散文家蒙塔尔沃有句名言：“我所理解的发展就是谋求

所有人的幸福生活。”该公司在自身发展的同时还带动了当地残疾人就业，厄瓜多尔残疾人联合会行政秘书维罗妮卡对此深有体会。

维罗妮卡的家庭曾遭受重大变故，自己落下残疾，孩子的学习生活也面临困难，人生一度渺茫无助。国工厄瓜多尔子公司主动找到她并提供帮助，让她重拾了对生活的信心。

去年4月，她在接受新华社记者采访时表示：“是中国石化给了我和我的孩子们生活的希望，在中国石化的帮助下，我的生活在各个方面都发生了变化，感谢中国石化，感谢国工厄瓜多尔子公司，我爱你们！”

厄瓜多尔残疾人联合会执行主席托雷斯说：“疫情以来，企业和残疾人联合会的很多协议都不能正常履行，但是中国石化在疫情期间仍严格履行该协议，充分展现了负责任的中国企业形象。感谢中国石化对厄瓜多尔残疾人事业的帮助！”

国际化事业的发展离不开当地优秀人才的支撑。多年来，国工厄瓜多尔子公司始终坚持“人才国际化、用工当地化”的人力资源管理模式，让员工与中国石化一起成长，帮助他们实现个人价值，广大中外员工团结奋进，共同推动公司高质量可持续发展。

 原载

2023年5月5日《中国石化报》第8版

责任编辑

张 炅

经纬公司胜利地质录井公司墨西哥项目部： 打造中外融合团队

袁 滨 季宜燕（经纬公司）

谈起在墨西哥的“洋队友”，经纬公司胜利地质录井公司墨西哥项目部项目经理兼SINOPEC518队队长范瑞宝如数家珍。

“地质师胡蒂斯、艾维尔，仪器操作员拉蒙、哈维尔，采集工赫苏斯、埃德加，其中4人在队上连续工作10多年了，是名副其实的‘石化粉’”。

截至8月7日，这个“1+6”中外团队在墨西哥CPA项目和DS项目中共优质完成录井16口，岩屑剖面符合率达95%，重点层位卡准率100%，油气显示发现率100%，累计准确预告井漏异常12次，受到墨西哥阿塔米拉石油公司表扬。

“我要感谢中国石化对我的培养”

6名外籍雇员均是墨西哥坦皮科市埃巴诺镇人，其中4人是坦皮科地质大学的毕业生。

27岁的哈维尔热爱中国文化，自费报名了汉语学习班，一有机会就和同事秀汉语，“您好”“吃饭了吗”……他让范瑞宝在纸上写下他的中文名“哈维尔”，然后自己对着一遍遍模仿。写到满意时，他高兴地对范瑞宝喊道：“范，我一定要到中国北京去看看，游览长城，尝尝烤鸭。”

在SINOPEC518队，范瑞宝始终坚持关注员工思想动态、关注员工素质提升、关注员工生活需求“3个关注”，保持队伍稳定团结。

37岁女地质师胡蒂斯在该队已工作11年，作为坦皮科地质大学优秀毕业生代表，有时她受学校邀请回校宣讲，她对同学们说：“中国石化是一家国际化大公司，规范执行劳动合同，为员工缴纳养老保险等，各项待遇好，非常适合今后个人的学习成长，我就是从采集工岗位一步步成长起来的。”

“我从坦皮科地质大学毕业后选择到SINOPEC518队工作。刚来的时候只掌握书本知识，现在我也算得上地质领域的小专家了，还学会了不少汉语。我要感谢中国石化对我的培养。”在该队工作8年的艾维尔说。

赫苏斯说：“墨西哥石油市场前两年停工时，我们当中有的摆摊卖饼，有的干木匠，有的送牛奶，收入也不高。现在有工作量了，一定要好好干。”

一次，在ALTARMIRA1064D井施工中，范瑞宝发现一向开朗的胡蒂斯一言不发，于是问她：“你是身体不舒服吗？还是家里有事？”在范瑞宝的再三追问下，胡蒂斯才说那天是她10岁女儿易丝贝拉的生日，想回家给女儿过生日。

胡蒂斯的丈夫意外身亡后，女儿一直和姥爷一起生活。考虑到她的家庭情况，范瑞宝与拉蒙、赫苏斯商量后，决定由他们在下班后开值班车把胡蒂斯的女儿接到井场宿舍。

范瑞宝掏出钱给拉蒙，叮嘱他一定买个大的生日蛋糕。当胡蒂斯看到女儿出现在宿舍，同事们一边弹着吉他，一边为她女儿唱着生日歌，胡蒂斯顿时哽咽了，连声说：“谢谢大家对我这么好！”

“有了你们，我们的工作就更有底气了”

疫情期间，墨西哥阿塔米拉石油公司暂停了阿塔米拉区块的勘探开

发工作，停工时间长达两年。2022年10月该区块恢复油气开发，该队抓住复工的机会与国际石油工程墨西哥公司签订了5口井的录井合同。

在录井技术服务中，该队连续5口井均发现良好油气显示，甲方当即决定追加4口井。

ALTARMIRA1117井是墨西哥CPA项目的第7口井。在该井录井技术服务中，他们精细施工，及时发现良好油气显示，比地质设计的深度提前67米完钻。在导眼段施工中，PDC钻头快速钻进，导致岩性复杂不易辨别，他们分工负责，强化邻井资料对比，实时分析钻达层位，充分利用气测、钻时和碳酸盐分析等资料，准确识别岩性。

“艾维尔，我看一下你的岩屑描述，在KSF地层你要时刻注意着岩性颜色的变化，并记录下来。”“哈维尔，关注气测变化和体积变化，一有异常马上汇报并截图。”

重点施工时段，范瑞宝昼夜在仪器房和地质房盯参数、观察岩屑，准确卡取了KSF、KAN两套重要地层，保证了在水平段钻遇160米油气层。

甲方地质监督埃克托和CPA项目经理乌戈对该队高度赞扬：“有了你们，我们的工作就更有底气了。”

今年4月，随着第9口井ALTARMIRA1110D井完井，该队在墨西哥CPA项目的录井任务圆满收官。

“谢谢你们细致有效的工作”

在CPA项目中，录井合同规定工程二开后录井，但在钻井合同中甲方要求钻井承包商一开前就要实现钻台、监督和甲方办公室“三地”钻井工程参数实时传输。

了解到这一情况，范瑞宝主动找到钻井队商议，录井队可以提前安装调试探索者ZH-3综合录井仪，满足甲方验收要求，钻井队在结算工作

量时把录井队这项提前服务也算进去，钻井队欣然同意。

赫苏斯和埃德加在重点层位卡取前总是主动加密岩屑取样，在钻井工程异常时主动留样。ALTARMIRA1113井出现了井眼不通畅的问题，完井后CPA项目经理乌戈非常想知道当时泥浆的成分含量，但钻井和泥浆承包商都没有留下样品。

当乌戈用试探口气询问录井队时，赫苏斯和埃德加齐声回答“我们有样品”，并取出了4瓶泥浆样品罐。“太好了，你们的工作如此细致，给我们帮了大忙。”乌戈高兴地说。

CPA项目快结束时，财务经理打电话给范瑞宝说：“范，我刚才看了合同，你们录井队应该是从二开起计算日费，之前结算井中都是从一开起计入的，我想把以前一开结算费用扣除。”

得知消息后，SINOPEC518队全体员工立即开会商讨对策，大家你一言我一语地商量出办法，然后分头行动。胡蒂斯、艾维尔整理合同外的地质资料，拉蒙、哈维尔整理一开后仪器资料和数据传输资料，赫苏斯、埃德加整理岩屑、泥浆样品等实物资料。

第二天上午，范瑞宝和胡蒂斯赶到财务经理办公室，展示了详细的资料，财务经理连连点头，说：“你们的工作细致有效，为CPA项目做了这么多合同外的工作，我马上汇报。”不久后，财务经理来电：“祝贺你们，我们同意还是按一开起结算费用。”

看到大家的付出立即有了回报，范瑞宝与“洋队友”们击掌庆贺：“加油，SINOPEC518！”



原载

2023年8月11日《中国石化报》第8版

责任编辑

张 旻

齐鲁石化热电厂电气二车间： 把“生铁蛋”变成“不锈钢”

苏成武（齐鲁石化）

“当交换功率变化频繁并且幅度较大时，联络变压器的压降变化也会增大。”3月7日14时，齐鲁石化热电厂电气二车间的6名青年员工，人手一个笔记本，在3号联络变压器的西南角围成一圈，仔细倾听车间主管技师韩忠田讲解变压器结构、工作原理和日常巡检要点。

今年，齐鲁石化电气二车间按照厂部培训工作部署，结合电气设备春检预试项目多、检修周期长达100天和新入职员工岗位分散等实际，统筹完善培训方案，通过理论学习课、现场培训班、青工上讲台和“安全故事会”4种形式，全面提升青年员工的理论基础水平和各项实操技能。

“联络变压器有哪些主要组件？”

“春季大风和雷雨季节要重点巡检哪些部位？”

“变压器的主要部件包括铁心、绕组、绝缘部件和调压装置等；大风天气除巡检常规项目外，还要重点关注线缆上是否有漂浮物……”14时30分，现场授课结束后，电气二车间党支部书记李静随机提出3个问题，2022年入职的员工王双当场作答。

“曾经有某企业员工，私自将电器开关由‘闭锁’状态打到‘解除’位置，酿成变电站大面积停电事故。”15时10分，培训班转至220千伏变电站室内，韩忠田讲解完电气组合开关柜构造及巡检注意事项，在

临近门口的一组控制按钮旁停下来，从一起事故案例的起因、经过及造成危害讲起，引申到电气票证管理、操作权限及“手指口述”操作的重要性。

15时30分，培训班把课堂转至6千伏厂用变压器室，青年员工在现场零距离学习了运行人员正在开展的“唱票”活动和倒闸操作步骤。“一次现场培训的效果，相当于半个月的理论学习。理论结合实际学习，事半功倍。”当天刚下夜班的王双，一页页翻看着笔记本，开心地说，“今天收获满满，回家可以睡个安稳觉了。”

青年员工王双和俞咏晨今早也是刚下夜班，看到当天有“现场培训班”的课程后，立即赶来现场学习。李静拿起随身携带的“青工考勤表”，在王双、俞咏晨名字对应的日期位置，分别涂上一颗“红星”。

“‘红星’是鼓励，更是鞭策。”俞咏晨笑了，说平时设备都是运行状态，既无法看清内部构造，又不敢随便操作，难得遇到停电检修机会，一想到能与各种设备“零距离”接触，躺在床上都睡不着。

李静介绍，接下来，车间党支部将依托电气专业劳模创新工作室主阵地，在充分发挥“导师带徒”培训作用的基础上，积极落实技术人员登台领学、青工工余时间互助自学等措施，全面构建立体培训网格，助力员工提高综合专业技能，“把每块‘生铁蛋’都打造成‘不锈钢’”。



原载

2023年3月29日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

中韩石化烯烃部：“项目助理”活动变“要我学”为“我要学”

何 俊 汪 莉（中韩石化）

春意盎然，中韩石化烯烃部也热闹了起来——该部2023年度“项目助理”活动启动了。短短几天时间，报名参加的人数就超过了去年首期活动的人数。在大家的强烈要求下，活动时间由3个月延长至今年全年。

时间拉回到2022年3月，一份由企业团委下发的青工问卷调查引起了烯烃部经理王超的注意。烯烃部是个年轻的集体，员工平均年龄34岁，高学历人才扎堆，85%的倒班员工具有大专及以上学历，其中硕士研究生19人。他们既希望快速成长，又不知从何入手。

为促使年轻人快速成长，烯烃部想了很多办法。把他们安排在“最吃劲”的岗位，为他们配备技术和思想双导师，每月谈心考评等。但问卷调查“点醒”了王超：要让年轻人变“要我学”为“我要学”，必须采取更有效的措施。

为此，经过研究，烯烃部开展了“项目助理”活动，将运行部生产难题确立为攻关项目，由运行部班子成员和技术骨干担任项目组长，青工自主报名参加任一项目协助攻关，让年轻人在参与解决生产难题的实战中锻炼成长。

入职两年的硕士研究生徐天赐抱着试试看的心里，揭榜了“裂解信息化优化”项目。研究生阶段他学习的专业是人工智能，他希望运用所

学建立一个模型，实现裂解炉智能化控制，达到降本增效的目的。揭榜后，他利用业余时间收集生产信息、研读大量文献，向大学时的导师请教，忙得不亦乐乎。

为持续给“助理们”鼓劲加油，烯烃部每月对项目进行评比，用海报展示项目阶段性成果，在“青工大讲堂”、月度工作例会上，让优秀项目助理展示攻关成果。

“每次展示，我都能发现自己与其他优秀助理的差距；而且，随着研究的深入，我越来越想把项目做好。”徐天赐说。

最终，徐天赐获得优秀助理一等奖。“通过攻关，我对生产的认识更全面更深刻。项目攻关就像在现实世界里‘打怪升级’，让我实实在在地变得更强大。”徐天赐说。

“最初我们只是想让青工们动起来，思考起来，但结果出乎我们意料。”王超说。

硕士研究生黄心远揭榜攻关乙烯“心脏”设备汽轮机做功效率低能耗高的问题，通过建模分析，使这个行业性的问题取得较大进展，被评为金牌项目助理。员工张鹏和伙伴们将罐区应急预案简化成行动清单，并进行了40余次模拟演练，最终实现应急失误为零。该做法已在全烯烃部推广。

“你们年轻人主动为厂分忧，我们的明天会更好！”在金牌助理争夺赛上，企业分管领导为优秀助理们竖起了大拇指。

今年，多数参加首期活动的助理再次报名参加第二期活动。

“这次我叫上了几个同事和我一起攻关，集体的力量更大。”黄心远说。

“今年我们准备把烯烃部的做法向全厂推广，让更多的年轻人在攻坚克难的实战中实现价值、增长才干。”中韩石化团委书记张文浩说。



原载

2023年3月29日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

浙江温州石油：“站经理培养计划”指引员工成长

张 茜 徐贤海（浙江石油）

“通过规划成长路线、轮岗锻炼、培训学习、考取资格证书等一系列培养，我顺利成长为一名加油站站经理。是公司的帮助和支持才让我走到今天。”大学毕业不久的张顺华，仅用两年时间，就从一名实习加油员晋升为浙江温州石油南门加油站站经理。

张顺华来自河南，2021年温州大学硕士毕业时，一个偶然的的机会，看到了温州石油的招聘信息。通过资格审查、笔试、面试等层层筛选，他被录取为管理储备生。两年培养期间，他做过加油员、便利店员、领班。公司还为他配备了个人专属导师，时刻答疑解惑。

在此期间，他还熟练掌握了规范服务、加油卡管理等基础操作技能，对油品知识、基础安全等相关知识有了较为全面的了解，并考取了计量证、站经理岗位资格证等证书，为成为一名合格的加油站站经理打牢基础。两年轮岗结束后，张顺华通过公开竞聘，顺利成为加油站站经理。“只要努力，未来总是不会差的。”张顺华干劲满满。

目前，温州石油的“站经理培养计划”已开展两年，像张顺华这样的大学毕业生，还有十余名。为培养优秀的基层管理岗位接班人，温州石油给每个管培生量身定制个人发展计划，明确工作和发展目标，并配备个人专属导师。导师通常由基层领导人员担任。他们会分享自身工作

经验，并及时为管培生指引个人发展道路。

此外，管培生项目作为公司后备站经理招聘的升级版，在人力、资金成本基本不变的情况下，大幅度地增强了加油站后备站经理及基层管理人员的招聘、培养效果。

截至目前，温州石油已通过管培生项目成功培养3名站经理、1名肯德基店长、5名后备站经理等多名优秀基层管理人员。

 原载

2023年7月6日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁

十建公司泰国石油清洁油品项目： 推进中外员工“结对子”

田元武（十建公司）

“有4名泰籍员工的焊接质量没有达到100%合格，中方质检员要对他们进行重点扶持，确保项目建设整体施工质量处于优良水平。”10月11日，在泰国石油清洁油品项目建设工地，炼化工程十建公司项目部质量经理刘小庆带领5名专职质量管理员来到现场，对存在焊接质量问题的泰籍焊工进行重点帮扶。

今年以来，十建公司在泰国石油清洁油品项目建设中，以狠抓施工过程质量管控为突破口，通过“中外员工‘结对子’帮扶”策略，助力施工质量管理水平持续提升，确保集团公司海外建设项目高质量推进。

中外员工互帮互助建立质量帮扶档案

面对泰国石油清洁油品项目外方总包及业主单位制定的高标准施工质量要求，项目部聚焦管道焊接、设备吊装等26项施工质量难点，为参与项目建设的130多名泰籍员工建立质量帮扶档案，着力实现泰籍员工施工质量“零隐患、零风险、零返工”目标。

“A区反应器框架管道安装中有一道焊缝存在气孔、未熔合等两种焊接质量缺陷，要对焊接技术弱一点的泰籍焊工进行一对一帮扶。”今年1

月初，十建公司泰国石油清洁油品项目质量部长石玉钦对26名中方质量检查员提出了一对一“结对子”帮扶方案，13名新入职泰籍焊工成为首批重点“帮扶”对象。

在建立质量帮扶档案的过程中，项目部各专业质量管理人员深入施工作业一线，对泰籍员工出现的施工质量问题进行整理，将存在的23类施工质量隐患进行一对一排查和整改。“中方质量管理人员是我的老师，在他们的悉心指导下，我的焊接技术水平进步很快，来到工地仅仅两个月，我的焊接质量合格率达到了99%以上，现在我可以去‘帮扶’新来的焊工了。”作为首批受到“帮扶”的泰籍焊工阿楠·亚彭卡对项目部充满感激。

项目部对质量帮扶档案实施动态化管理，实行月度考核机制，对泰籍员工的质量问题整改情况进行全方位、立体化管控，做到施工质量隐患整改不过夜，直到帮扶档案中质量问题清零为止。

自今年1月质量管理帮扶档案建立以来，项目部已为泰籍员工解决施工质量难题500多个、排查质量风险隐患超过460项，先后有26名泰籍员工成为高级焊工、管工和起重工，为提升整个项目建设施工质量提供了强有力的人员保障。

聚焦质量管理重点开展精准质量帮扶

“在主管廊不锈钢管道焊接中，存在焊缝高度高于标准0.3毫米的现象，虽然现在探伤合格了，但由于焊缝高度超出设计标准，容易造成应力集中，将来焊缝出现延迟裂纹缺陷的可能性较大，建议进行整改。”9月初，泰籍焊工柯缇·迪森在项目部中方质检员的协助下，迅速对一处焊接质量隐患进行了处理。

项目部聚焦原材料进场、管道焊接、设备安装、钢结构框架模块化

吊装等16个质量管控重点，深挖潜在质量风险，对泰籍材料员、焊工、起重工、管工实施精准帮扶。

今年3月份，项目部安排5名质量检查员常驻物资供应仓库，协助10名泰籍物资供应人员对钢结构、工艺管线、管道配件等施工原材料进行质量检测。“在中方质检员的帮助下，我对物资材料进行检测的能力得到了显著提升，负责的阀门、法兰、弯头等管道配件质量检测率达到了100%全覆盖，没有让一件不合格物资材料流入项目建筑工地。”项目部泰籍材料员津塔纳·布颂激动地说。

项目部根据泰国石油清洁油品项目建设施工进度，及时调整质量帮扶策略。从地下管网专业施工开始，项目部先后派出32名质量检查员对钢结构框架、设备吊装、管道焊接等14个重点区域的300多名泰籍员工进行质量管理帮扶。

“自从有了项目部的质量管理帮扶，不仅大幅提升了我们施工质量管理水平，质量问题也比年初减少了60%以上，公司泰籍员工消除质量隐患的能力也得到了显著提高。”十建公司首位泰籍员工劳动模范、项目部计划统计工程师纳坦依·盖硕高兴地说。

实施质量智能管控发挥质量帮扶优势

自开展质量管理帮扶以来，项目部组建了由钢结构、管道、设备等7个专业28名中外技术骨干组成的质量管理创新团队，并通过应用质量管理软件、加强质量管理培训等12项措施，对泰籍员工进行施工质量智能化技术帮扶，从而提升项目质量管控水平。

“管道焊缝二维码软件可以让大家都成为质量检查员，该软件可将焊接质量数据自动上传、自动汇总，实现质量问题从发现到整改的闭环管理，咱们每名施工人员都要学会应用。”近日，项目部质量管理创新团队

负责人罗霖组织20多名泰籍质量检查员进行施工质量智能化、信息化、数字化管理培训。

“管道焊接是项目建设质量管理的重中之重，项目部中方技术人员引领我们推广应用管道焊缝二维码软件，现在只要用手机扫一扫喷在管道焊缝旁边的二维码，这道焊缝的焊接质量参数就会迅速在手机上体现出来。”项目部泰籍高级焊工班查·沙地介绍说。今年前9个月，项目部泰籍员工通过管道焊缝二维码软件累计排查整改焊缝质量问题60多项，实现了管道焊接质量智能化管控的目标。

目前，在项目部的重点帮扶下，泰籍员工各专业施工质量管理实现了100%智能化覆盖，其中泰籍员工负责的工艺管道焊接质量平均合格率达到99.3%、优良率超过98%，先后有22名泰籍员工被外方总包单位授予“质量之星”荣誉称号。同时，泰籍员工的施工质量隐患排查、质量问题整改效率比项目建设初期提高了近3.5倍，整个项目建设处于高质量施工状态。



原载

2023年10月27日《中国石化报》第8版

责任编辑

范乐宁

共享东营分公司： RPA 阶梯式培训提升青年创新能力

郭 玲 张翼麟（共享公司）

5月中旬，青年员工崔生斌通过自己开发的RPA（机器人自动化），帮助同事们实现了MDG（主数据管理平台）系统数据自动配置，让业务处理效率提升了40%。而一年多以前，他还是个RPA开发“小白”。这种蜕变得益于共享东营分公司RPA阶梯式培训计划的落地实施。

共享东营分公司持续开展RPA开发工作，全面提升财务、人力资源、IT、石化党建平台等业务处理效率和服务质量。为进一步增强青年员工信息化能力，打造一支既懂业务又懂智能化的青年人才队伍，实现信息化转型发展，该公司开展了针对全体青年员工的RPA初、中、高阶梯式培训。

2022年4月，共享东营分公司第一期初级培训班正式开班，拉开了RPA培训工作的序幕。在9期基础培训中，近300名青年员工在开发人员的指导下，初步学习RPA的组件实现、运行模式、Python基础等方面的知识，结合自己的需求开发简单的RPA程序。通过初级结业考核后，42名成绩优秀的青年员工进入了中级培训班，对网页爬取、文档操作、代码逻辑等进行专项学习，并通过团队方式进行项目演练。

经过最终严格考核，34名青年员工成功晋级高级班，成了公司未来RPA开发的中坚力量。该公司邀请RPA开发专家担任高级班讲师，深入

讲解逻辑组件、API（应用程序接口）调用、调试技巧、机器人交付部署等内容。此外，在实操学习过程中，青年员工还针对网页取数、数据过滤筛选、循环填写表格等场景进行实操练习，并结合自身岗位进行各业务线条实用型RPA开发工作。讲师提出改进意见，进一步帮助大家增强开发能力。

“培训完回到部门后，同事们都想让我开发出更好更实用的RPA。能用自己学到的知识帮助大家，我觉得这段时间的努力有了价值。”参加了初、中、高三级培训的青年员工任鹏飞说。

截至目前，该公司青年员工开发的200余款RPA已投入实际应用。其中，采购订单自动创建、建行工行数据导入等100余款RPA“走出去”，在青岛炼化、宁夏石油等17家企业上线，获得用户好评。

原载

2023年5月18日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁

党建工作



胜利油田：常态化督导 推进党建工作质量上水平

于 佳 李 敏 林 玲 任文盼（胜利油田）

“党建专家来了！”最近，胜利油田油气集输总厂人力资源服务中心第二党支部书记郭英莉和5名支部书记，早早备好资料，等待着专家帮扶会诊。

从躲着党建检查，到主动袒露薄弱点；从凭着经验干党建，到依据标准和规范干事，如今，越来越多的党支部书记成为党建检查的“代言人”。

2022年，胜利油田开展党建常态化督导，直奔问题去，不排名、不考核、不通报。聚焦基层党建中“不规范、不合规”的阻点，胜利油田出实招、纳良策，破解改革发展中的痛点，推动党建工作质量上水平。

常态化督导点准“穴位”，200多个党支部同台登高、集体展评

“三代师徒，接力传承，可以打造成为品牌。”“外闯队伍较多，少数党组织书记抓党建工作能力还有短板。”

既肯定成绩，又直指短板，点评环节一针见血点准“穴位”。这是前段时间，胜利油田党建常态化督导组在下属天然气销售公司反馈问题的场景。

2022年4月初，胜利油田党建常态化督导正式启动，成立3个督导组，督导范围覆盖开发、专业化和后勤服务，并首次将直属单位党委纳入督导行列。

常态化督导分类抽取机关、基层和人力资源服务中心的200多个党支部，对每家直属单位党委、基层党支部的情况深入剖析，找准主要矛盾，补短板、锻长板、树典型，实现了各级党组织全覆盖。

“2022年的常态化督导，更加聚焦油田改革发展成效，聚焦党委部署在基层的落实情况。”胜利油田党委组织部副部长、人力资源部副经理杜宝更说。

从补短板到锻长板，从单纯的督导党务到“大党建”，常态化督导的初衷，就是把脉诊疗、指导帮扶，在全油田营造基层党支部同台登高、集体展评的良好氛围。

党建专家送实招，既当典型宣传员，又当整改辅导员

6月15日，技术检测中心横跨5个区域的23个党支部，共同观摩一场支部党员大会，学习党员纳新规范化流程。

会议当天，滨南技术检测站党支部书记臧运昌特意守在电脑前，等待着远程专家会诊。作为2022年刚刚上任的党支部书记，臧运昌感觉各位专家的点评对他的帮助很大。

一场典型观摩，教育辅导一大片。党建专家既当宣传员，又当辅导员：精心挑选观摩项目，讲授一堂生动党课，解析最新的考核要点。

带着课题去督导。2022年，督导组有一项规定性动作，就是挖掘具有代表性、创新性的新经验、新成效，务实管用的“妙法实招”，辅导直属单位形成独具特色的典型经验。

石油开发中心党委在采油管理区创新开展联合政治巡察，帮助他们

查找病灶症结。河口采油厂城区服务项目党支部探索与18个社区党委联学共建，让外闯党员融入甲方组织生活，实现党员双向结对共管。3名外闯员工被六合街道党支部发展为预备党员。

这些典型做法接地气、易推广、可复制，不仅展现了基层党组织的组织效能，更树起胜利油田的党建品牌。

党建锦囊解难题，问题共答，既查病灶又除病根

随着油田外闯人员增多，项目分散各地，外闯党员教育管理难、支部建设规范难、组织活动开展受限等问题逐渐显现，很多外闯党支部也纷纷向督导组寻求帮助。

“这是近年来油田面对的重要课题。我们不断探索党组织关系双重管理新模式，依托甲方或当地社区党组织，规范外闯党员组织生活。”对此，第三督导组组长尚长泉边挖掘典型，边传授经验。

油气集输总厂人力资源服务中心第二党支部就是受益者。该支部有13名党员，承包了燃料油淄博分公司龙泉站的部分业务。为了更好地规范组织生活，督导组借鉴河口采油厂外闯党支部联建共管的经验，建议该支部与龙泉站党支部开展党建联建。目前，双方已经开展了3次联合主题党日，增进了沟通，对工作的开展也有很大帮助。

督导组与被检查单位问题共答，坚持部署同研究、议题同讨论、难题同解答，既查病灶又除病根，推动党建工作质量上水平。

第一督导组探索“一会一单一团队一评议”工作法，通过一张履职任务清单、一份“支委+团队”明白纸，让支委晒职责、亮业绩、担责任，真正让支委由“参会者”变成“参与者”，增强支委履职能力。

“越深层的问题，越要发挥党建引领力，探寻共性问题的规律，破解油田改革中的难题。”第二督导组副组长咸会才坦言。

这些凝聚着党建专家心血的锦囊，不仅解了基层党支部的燃眉之急，破解了油田改革发展中的难题，而且有效激发了基层党支部干事创业的热情。

 原载

2023年1月9日《中国石化报》第3版

责任编辑

林青青

胜利油田：让女职工 成长有平台、创新有舞台

于 佳 王彦磊（胜利油田）

几天前，胜利油田采油工技能大师赵琢萍走进全国两会，积极为加大页岩油政策支持力度建言献策。

作为来自石油石化一线的全國人大代表，赵琢萍不仅肩负着沉甸甸的嘱托，也是胜利油田3.9万名女职工岗位担当的缩影。

面对新形势和新变化，胜利油田工会女职工委员会不断优化女职工成长发展环境，通过政策赋力拓宽女性人才职业发展通道，帮女职工解除后顾之忧，为女职工遮风挡雨，助力女职工为高质量发展贡献巾帼力量。女职工的获得感、幸福感越来越强。

政策赋力，为女职工成长规划蓝图

从一名基层采油工成长为技能大师，赵琢萍认为，自己的成长离不开胜利油田为女职工成长规划的蓝图。

胜利油田现有女职工3.96万人，占全体职工总数的43%。2022年8月，胜利油田结合自身高质量发展、基层管理模式加速变革的新时期新任务，印发《关于加强新时期女职工队伍建设若干措施的意见》，明确了3年到5年的“两步走”成长目标，从引导女职工服务油田高质量发展、

拓宽女性人才职业发展通道、维护女职工合法权益和特殊利益等五个方面，创新制定了11条措施，注重从科研领域、基层一线培养选拔优秀女性人才。

胜利油田群团工作部副主任、工会副主席兼女职工工作办公室主任赵宁介绍，“11条措施”精准优化女职工成长环境，畅通了女性人才成长通道，释放了女职工队伍潜力和活力。

针对胜利油田“十四五”期间女职工队伍发展趋势，近年来工会女职工委员会还就“如何释放女职工队伍潜力和活力”不断提出措施建议，将女职工队伍建设纳入“十四五”人才发展规划，贯穿油田“五大人才方阵”，不断拓展女职工成长通道，让越来越多女职工受益。

平台赋能，搭建展示自我的舞台

春暖花开的三月，胜利油田物探院总工程师秦宁无暇赏花，又一头扎进了实验室，和同事们一起就如何提高地震成像技术开展研究。

“作为一名女性，选择了这个职业，就要付出比常人更多的努力”，秦宁乐在其中。在她看来，这份工作不仅助推油田勘探开发提质增效，也让她找到了实现自我价值的舞台。

一直以来，胜利油田为女职工搭建创新平台，实施“科技创新巾帼行动”，举办巾帼科技论坛，加强各领域女性人才交流互通，集智攻关“卡脖子”技术；开展巾帼名师带徒活动，组建名师团队，跨单位、跨区域带徒，带领女职工参与创新课题和科研项目，先后破解1031项生产难题，获国家专利180余项。

针对女职工队伍特点和发展规律，工会女职工委员会还实施“十百千女职工成长计划”，注重从科研、基层一线培养选拔优秀女性骨干人才，建立油田—省部—国家“三层级”、覆盖油气主业、科技创新、

新能源等多领域的女性人才储备库，不断畅通女职工成长成才通道。近年来，胜利油田培育选树了10个国家级、28个省部级女职工集体、个人、文明家庭典型，其中油田技能大师吴娟、赵琢萍先后当选为全国人大代表，张春荣、李艳萍先后当选为全省党代会代表。

关爱赋情，让女职工工作更踏实

“托管班解决了假期看娃难的问题，我们才得以把更多精力投入科研工作中。”说起假期托管班，胜利油田勘探开发研究院科技信息研究室职工杨子连连称赞。

去年夏天，和杨子的孩子一样，来自油田60家直属单位的1780名职工子女，在托管班里度过了一个快乐的假期。

近年来，油田在开展女职工队伍建设调研时发现，女职工对子女托管问题呼声较高。女职工委员会依托工会力量，指导各直属单位采取自办、联办、购买第三方服务等方式，面向3~14岁职工子女开展多元化托管服务，探索形成覆盖广泛、服务多元、安全规范的工作机制；创新“共建托管”模式，将分散在8市28个县（区）的职工子女联办托管，重点为科研和生产一线长年加班加点的职工量身定制子女托管延时服务，全面覆盖油田58家下属单位，职工子女受益近6000人次。

针对女职工不同年龄段，工会女职工委员会还实施“30工程”为女职工减压赋能，助力30岁前后女性职业成长并给予生育关爱；实施“50工程”助力角色转型，关注50岁前后临近退休的女职工群体，加强正向鼓励激励和EAP关爱引导；与东营妇联联建共创，将家庭教育指导、“一老一小”服务向社区党群服务中心延伸，开展家庭教育服务108场次。

他们还实施家庭幸福护航计划，延长从关爱一线到服务大后方的服

务链，组建“心福快车”家庭教育项目组，关注科研生产、外闯市场、困难家庭，开展人文关怀、精准帮扶、志愿服务共计108场次，参与人数超1.6万人次。



原载

2023年3月22日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

中原油田：“六微” 工作法 探索特色思政工作

李 鹏 张 鹏（中原油田）

思想政治工作是中国共产党的优良传统、鲜明特色和政治优势。“十四五”以来，按照《关于新时代加强和改进思想政治工作的实施意见》要求，中原油田党委围绕“建设千万吨级一流油气公司”发展目标，聚焦员工队伍出现的多元思想、多面情绪、多种心态，充分发挥思想政治工作生命线作用，不断创新思想政治工作体制机制，在基层党支部中广泛推广运用以“微课堂”“微园地”“微服务”“微平台”“微典型”“微积分”为内容的“六微”特色思想政治工作法，为员工解疑释惑、疏通情绪、鼓劲加油，提升了基层思想政治工作的渗透力和实效性，探索出一条符合基层实际、具有油田特色的基层思想政治工作新路径。

开设“微课堂”，学懂弄通守初心

中原油田聚焦拓宽理论学习的“广度”，在组织好常态化政治学习基础上，立足小而精，充分考虑基层工作实际，用好“学习强国”“石化党建”等网络平台，工作例会、班前会等日常会议，宣传小分队、流动班车、漂流图书等“碎片”时间，开设时间短、内容精、针对性强的“微云小课堂”“五分钟小课堂”“流动小课堂”，缓解工学矛盾，提高学习质

量，打牢“听党话、跟党走”的思想根基。

濮东采油厂石家采油管理区党支部着力打造线上、线下微课堂：整合内部交流群，每日推送习近平总书记重要论述“金句”、党史小知识和法律、安全等知识，并安排支部党员每周编发思想政治工作、厂区生产动态等学习材料，保证5分钟线上微课堂内容充实；利用每天班前会的前5分钟，开展身边党员故事会、分享学习心得等活动，实现内容系统化，员工天天受教育、天天有收获。

建强“微园地”，拓展阵地聚人心

中原油田聚焦激活平台阵地的“热度”，按照“小、精、实用”原则，利用基层单位党建工作室、创新工作室、员工活动室、职工书屋等思想政治工作阵地，打造升级为主题鲜明、氛围浓郁的学习宣传小园地、文化润心小园地、健康活动小园地，发挥凝聚思想合力、启迪科学智慧、提升健康水平的作用。

天然气产销厂湖广管道项目部党支部结合外部市场实际，为员工配置健康科普刊物、小型健身器材，倾心打造员工健康活动小园地。同时，积极推广员工身心健康“一二三四”工作法，要求员工每天至少量1次血压、出门常带2种药（蛇药、硝酸甘油）、每日3餐要均衡、日常管理4个要（体检要及时、生病要就医、心态要平和、压力要诉说），实现了管理好心情、控制好饮食、保重好身体、干得好工作的目标。

做实“微服务”，解忧帮困暖民心

中原油田聚焦汇聚爱心帮扶的“温度”，坚持从小事做起、从点滴做起，通过开展思想动态分析、心理调适、结对帮扶等工作，切实帮助员

工化解思想“小疙瘩”、心理“小危机”、生活“小烦恼”，把好事事实办到员工群众心坎上，增强干部员工的满意度和幸福感。

供电服务中心电力调度室党支部针对青工人数多、思想活跃的特点，通过关注青工微信朋友圈、抖音等进行“望闻问切”，对苗头性问题做到提前发现、提前介入、提前处理。在调度工作量最为密集繁重的电网春检时期，党支部为员工送“暖胃早餐”，配置“应急小药箱”，邀请员工家属到工作场所实地参观，“沉浸式”感受电力调度工作的紧张和繁忙，争取员工家属的支持，保证了员工能够以良好的心态投入工作。

搭建“微平台”，岗位奉献铸匠心

中原油田聚焦聚力岗位建功的“高度”，以干部员工需求为导向，搭建乐于参与、易于参与的创新创效创业平台，为员工能力提升、岗位建功、技术革新创造条件，激励干部员工努力提高本领、追求卓越、创新奉献，为推动公司高质量发展贡献力量。

采油气工程服务中心 ZY-XJ207 队党支部以“员工需要什么、生产要求什么，就组织培训什么”的原则，实行“长周期”培训模式，持续开展师带徒、难题会诊、技能交流等活动，帮助员工提高技能水平，全队中级工以上人员达 90%，持双证率达 30%。党支部倡导“岗位建功，从我做起”理念，开展降本提效指标劳动竞赛、党员立项攻关、员工“五小”技术革新等活动，涌现出一批“金点子”“金钥匙”。

选树“微典型”，比学赶超促齐心

中原油田聚焦基层选树典型，不断加大典型引领的“力度”。深入挖掘来自一线爱岗敬业、技术过硬、无私奉献、表现突出的“中原科技攀

登者”“最美员工”，通过精准化培养、常态化选拔、多样化宣传、群体化带动模式，用身边榜样教育干部员工。

勘探开发研究院实验中心党支部坚持把目光投向基层班组，聚向一线员工群众，以“在平凡岗位上做出不平凡业绩”作为评选原则，每季度开展“星级员工”评选，力求将员工“最熟悉的榜样”推荐和选树出来，让每名员工都能从中找到适合自己学习和对标的榜样，并对照身边典型，比担当、比拼搏、比创新、比奉献，激发和汇聚助力油田高质量发展的正能量。

考评“微积分”，正向激励增信心

中原油田聚焦挖掘能效提升的“深度”，探索推行全员积分管理制度，用“微积分”量化干部员工学习和工作的成效，激发干部员工“在岗一分钟、尽责六十秒”，坚定务实重干、争创一流的信心决心。

天然气处理厂第二气体处理厂党支部以“班组考核+支部审核+群众监督”为手段，整合“党员业绩写实”“文明员工评比”“小指标劳动竞赛”等载体，建立涵盖“班组操作绩效、直接作业环节管理、职工创新创效、文明服务、学习培训提升”5个方面的全员积分管理体系。同时以组为单元，每周对班组员工加扣分情况进行评议，由生产、安全、经营、政工等职能室进行月度考评，支部季度审核后公布，并作为评优评先、选派培训、职称评审和选人用人的重要依据，有效提升员工队伍的执行力和创造力。



原载

2023年第10期《中国石化》杂志

责任编辑

任 卓

栏目编辑

孙 艳

江汉油田： 讲好“逐梦千万吨”的江汉故事

龚武彦（江汉油田）

党的新闻舆论工作是党的一项重要工作，是治国理政、定国安邦的大事。习近平总书记明确提出“要讲好中国故事，传播好中国声音”。在江汉油田全面建设千万吨大型油气田的重要关口，新闻宣传战线必须守好党的新闻宣传舆论阵地，用心用情讲好“逐梦千万吨”的江汉故事和精神传承，让油田的新发展理念、思路、举措深入人心，汇聚起全面建成千万吨大型油气田的强劲动能。

开拓“大视野”，找准“小切口”

创作符合时代主题、引发情感共鸣的作品既是新闻宣传的本职工作，更是抢占舆论高地的政治任务。新闻宣传既要善于突破具体事件的局限，站在时代船头用宏观思维、全局观念审视新闻，通过“小题大做”从下到上、由点到面，挖出事件的时代意义、现象背后蕴含的本质；又要善于把握报道的最佳角度，寻找时代与受众之间的联系，找到揭示时代价值的突破口，用小切口反映大时代，小视角揭示大主题。

针对乡村振兴这一宏大主题，江汉油田推出的《龙潭村里兴农谈》就是用油田员工、村民、村委委员、村党支部书记等不同身份人的切身

感受，生动展示油田给龙潭村带来的新变化。

国企改革是社会各界关注的热点，公司抓住“厂直管班站”示范单位荆州采油厂和清河采油厂深入解剖，推出《“云”上江陵 精彩之“变”》《改革潮起八面河》等报道，客观讲述干部员工在改革中从思想观念、行为习惯到管理模式的艰难“重塑”，以小见大，见微知著，让“改革是大势”“早改早受益”等观念深入人心。

涉足“宽领域”，当好“大杂家”

要把党的“好声音”及时准确传递到员工群众的心坎里，不但要站稳政治立场，还要有渊博的知识。新闻工作者要不断“充电”，熟悉各行业领域的基本原则、流程、制度，既要明白专业术语，从新鲜性、重要性、接近性等多种要素中筛选有价值的线索，还要运用比喻、替代等手法使深奥的政策浅显化、抽象的概念形象化、繁杂的数据简单化，将晦涩难懂的专业术语“翻译”成员工群众听得懂、喜欢听的大白话，让报道“沾泥土”“带露珠”“冒热气”。

江汉油田开设新闻大讲堂、开展导师带徒、成立课题攻关项目组，不断拓展采编人员的知识面，提升专业能力。推出的《探寻3000万年前的“湖”中风光》《恐龙年代古老地层迎“复兴”》，采用具象的语言生动描述勘探开发人员几十年不懈探索，最终在潜江盐湖盆地和涪陵复兴区块实现重大突破的动人故事。稿件在《中国石化报》整版刊登，并被多家网站转载，收到良好反响。

延伸“多触角”，学会“抓活鱼”

好的新闻需要处处留心、观察发现。“涉浅水者见虾，其颇深者察鱼

鳖，其尤甚者观蛟龙。”新闻工作者要时刻保持高度的敏感性，通过多种渠道获取新闻线索。要通过会议找线索，在写好会议报道的同时，抓住领导讲话的重点，获取众人关心的信息，挖掘更深层次的“新闻富矿”；学习文件找线索，在“吃透上情下情”中把握“火候”；深入现场找线索，到生产车间、基层一线，从火热的创新实践中逮“活鱼”。

2021年江汉油田推出的专版图文《再见》就是记者在通讯员的微信朋友圈，看见其发的一张一名即将退休的员工列出的物资交接明细的图片，随后深入采访写成。报道呈现了员工对油田对岗位深沉的爱，成为开展感恩教育的“活教材”。文章在油田官方微信公众号上推出仅一小时，点击量就过千。

源头“重策划”，布局“好篇章”

在新闻资源共享、“问题共答”的形势下，先入为主谋篇布局，是做好新闻宣传的必然趋势。新闻事件的发生是客观的，选题设置却具有明显主观性。要深入研究读者关注的焦点，将主观与客观相统一，提炼好的选题，打造舆论焦点。涪陵气田作为我国首个商业开发的页岩气田，备受关注。江汉油田围绕“气田累产400亿方”“气田勘探开发10周年”这些重大节点，提前策划布局，统筹媒体资源，制作全媒产品，形成集中攻势，相关新闻报道近4000篇次，引发现象级传播，入选央企月度热点事件和总部宣传工作方案。

要提高报道质量，坚持内容为王，根据选题建造报道的结构、编制报道的素材、展开报道的思路，把思想的深刻性、表达的贴近性和作品的高品质统一起来，让新闻有血、有肉、有灵魂，更具吸引力。公司策划的H5作品《这幅千里江山图 用半个多世纪绘就》运用“内容+技术”手段，以手绘长图形式，分六个板块呈现江汉听党号令、自强争先，四

海为家、油气报国，从无到有、从小到大、逐梦千万的壮阔历程，引起干部员工深刻共鸣，纷纷留言转发。

写好“活文本”，唱响“主旋律”

实践证明，引人入胜、打动人心新闻都是有思想、有温度、有品质的精品力作。有思想就是既要重时效和准确，更要重涵养和深度；有温度就是既要重贴近和通俗，更要重情怀和品位；有品质就是既要重数量和声势，更要重质量和效果。

江汉油田大力开展记者一线行、新春走基层等活动，引导采编人员坚持“三贴近”，深入“走转改”，积极践行“四力”，主动到改革开放的生动实践和干部员工的火热生活中挖掘素材、提炼主题、传播思想。在《站在荒野的脊梁上》一文中，记者通过沉浸式、体验式采访，跟随一个作业班组出工，真实再现了为保油上产，长年与荒野为伴的600多名作业工的工作生活、精神情感。“长年在荒野，脸再没白过，但杜丽伟力气变大了很多，最开始吊卡要两个手才能抱起，现在单手就能拿起”等细致入微的描写，于无言中感人至深、动人心魄。



原载

2023年第10期《中国石化》杂志

责任编辑

任 卓

栏目编辑

孙 艳

河南油田：倒逼干部 进一步转观念、改作风

常换芳 沙艳梅 张秉宇（河南油田）

1月15日，新疆地区气温降至零下10摄氏度。河南油田新疆采油厂党政负责人带领稠油、稀油、措施作业3个工作督导组督导一线生产，作业现场一派火热场景。

“我们厂产量递减快，开发成本居高不下，故障井逐年增多，这些问题都需要把现场了解透，才能更全面更有效地应对。”该厂负责人孙永说。

不待扬鞭自奋蹄，已经成为河南油田各级领导干部的“惯性”。这“惯性”来自持续而深刻的、刀刃向内的自我革命。

2022年，河南油田以作风建设专项行动为抓手，剖问题、定措施、查整改、强化考核，倒逼各级干部进一步转观念、改作风，超额完成全年目标任务。

列负面清单，查作风短板

打鼓打到重心处，工作抓到要害上。锻造硬作风，首先要明白“短板”在哪里。

2022年春节前夕，河南油田党委研究制定作风建设方案，节后第一

天，印发作风建设专项行动实施方案，要求各级领导干部对照作风建设中存在的观念落后、作风不实、能力不强等突出问题，逐条对照查摆，列出负面清单，查找作风短板。

2022年，河南油田共形成作风问题负面清单113类700余条，并把这些问题作为党员领导干部民主生活会查摆整改的参照，引导各级干部真正“红脸、出汗”整改问题。

“查摆的过程就是自我‘拷问’的过程，即便没有问题，对自己也是警醒。”河南油田2022年度优秀领导干部、南阳能化公司负责人王伟坦言。

考核不手软，曝光实打实

2023年元旦期间，河南油田纪委（监督部）以暗访形式，深入各单位检查领导干部带班值班情况，保持作风建设力度不减、步伐不慢。

锤炼过硬作风，河南油田始终保持“电量满格、汽油满箱”的超长续航态势。

对查摆出的负面问题，河南油田严考核、硬监督，及时曝光，决不手软。

河南油田确定“思想观念彻底大转变、作风纪律持续大改进、能力素质有效大提升、标准效率快速大提高”4方面目标，确定对照问题定措施、从严考核见真章等7项整改措施，形成整改作风的组合拳。对所有中层干部，实施“一书一单一考评”管理（年度考核任务书、不胜任退出清单、年度综合考评）管理，并建立作风建设正反典型宣传通报平台，助推作风问题整改。

2022年，246名中层领导人员对照自身岗位职责，聚焦绩效考核指标，提交个人年度考核任务书。对作风不严不实案例，河南油田进行曝

光，并对相关干部给予“黄牌”警示。同时，树立10个作风过硬干部典型，有效激励干部履职尽责。

对新任职中层干部，河南油田强化履职考核，并对所在单位领导班子经营业绩提升幅度、改革推进实际成效、市场拓展力度等指标一并考核。对工作没有起色、打不开局面、业绩不达标的，经综合研判、党委研究后调整岗位。

学习常态化，全面提能力

1月5日，河南油田组织机关部门领导干部开展业务学习大讨论，保持学习不松劲。

河南油田明确规定，各级领导干部要坚持刀刃向内，勇于自我革命，提升科学决策、改革攻坚、狠抓落实等履职本领，快速有力推动重点工作落实。

一年来，各级领导干部聚焦生产经营、改革发展、市场开拓、精益管理等重点工作能力需求，自我加压，缺什么补什么。

为了搭建干部能力提升平台，油田党委组织部（人力资源部）开展培训需求调研，通过订单式培训，对干部开展党的二十大精神、能力素质提升等培训，满足能力提升个性化需求。同时，一年来组织党政正职政治能力提升培训、中层干部集中教育培训等189期，邀请高层次专家学者授课，选树先进单位介绍经验，不断提高各级干部的履职能力。

油田党委组织部（人力资源部）在对干部进行履职能力精准分析的基础上，对9名连续三年评为C档的中层领导人员，提出末等调整、不胜任退出建议。



原载

2023年1月30日《中国石化报》第3版

责任编辑

林青青



西北油田：用党的创新理论 破解“深地”发展难题

陈 晶 王福全（西北油田）

8月14日，西北油田顺北油气田今年天然气销售量突破10亿立方米，同比增长28%。顺北油气田大打油气勘探开发进攻仗，油气储量产量持续保持箭头向上。

作为中国石化国内上游增储上产的主力军，西北油田在开展主题教育伊始，就明确“开展主题教育，最终的成效体现在推动油田高质量发展上”这一理念，用党的创新理论破解影响深层、超深层油气增储上产的堵点难题，坚决扛稳保障国家能源安全的核心职责。

紧贴工作实际，调查研究“油味浓”

选题突出“准”。油田党委聚焦“围绕老区控递减、增可采”“顺北提能力、快上产”等9个选题方向，专题研讨班子成员调研计划，优化完善调研课题19个，确保每个调研方向有人选、边远艰苦地区有人去、难点重点问题有人领。同时，机关部门根据业务分工和职能职责进行分类选题，选定重点课题30个。

方式突出“优”。主题教育领导小组办公室每周跟踪班子成员调研计划落实情况，建立调研进展清单、发现问题清单、整改情况清单，全

盘掌握调研进度，及时协调解决存在的问题。此外，利用石化党建、诉求系统等，开展网上随机调研，充分了解员工真实想法、掌握基层真实情况。

作风突出“实”。油田党委对调研情况实施清单化管理，调研一开始就带着问题下去，能解决的马上就办，不能解决的纳入整改整治。班子成员将正反案例纳入调研、复盘剖析，累计发现问题90余项，形成高质量的专题调研报告13份。

8月10日，西北油田召开调研成果交流会，在厘清思路、摸清底数、查清实情的基础上，对持续抓好成果转化作出部署，持续推动主题教育走深走实。

聚焦主责主业，推动发展增动能

8月2日，顺北6-4X井顺利完钻，钻井周期仅97天，这是顺北6号断裂带第一口钻井周期“百日井”。

“‘深地工程关键核心技术攻关不能满足油田高质量发展需要’是我们在调研中发现的焦点问题之一。”西北油田工程技术管理部经理刘湘华介绍，他们牵头，集中力量固化地质工程一体化新井设计要素和标准，迭代提升学习曲线和技术模板，强化甲乙双方一体化深度融合，推动这一问题有效解决。1—7月，塔河、顺北钻井作业井均周期同比分别缩短了11.7%、5.3%。

西北油田结合理论学习和调查研究，深入分析高质量发展的短板及根源，找症结、定措施、抓整改，对账销号，“问题清单”正在转化为高质量发展的“成效清单”。

今年前7个月，西北油田油气勘探多项指标超计划运行，顺北84斜井、顺北10斜井先后获得高产油气流，取得多项油气商业发现成果和重

大突破成果。开发上，油气产量当量达到561万吨，同比增长9.3万吨，连续7年实现稳定增长。

抓实检视整改，堵点难点变亮点

西北油田将整改整治与油田年度31项重点任务落实、巡视考核反馈问题，以及员工“急难愁盼”问题紧密结合，提升整改整治综合效能。

按照“分类梳理、归口管理”原则，他们动态梳理油田层面12项主要问题，制定38条整改措施，采用清单化推进整改。同时，对系统外承包商队伍安全监管存在薄弱环节、基层治理中的不良现象等两项问题开展专项整治，明确“三个清单”，每半月复盘、跟踪销项。

主题教育领导小组和工作组建立例会制度，及时研究整改整治中的重点难点问题，力求实效。截至目前，西北油田主题教育中梳理出的问题整改率、措施完成率分别达到43%、71%，多个领域的痛点、难点、堵点问题变成了油田发展的亮点、特点、闪光点，有力推动了企业高质量发展。

原载

2023年8月29日《中国石化报》第3版

责任编辑

林青青

胜利石油工程：把党建研究作为推动高质量发展的重要引擎

王永祥（胜利石油工程）

近期，胜利石油工程公司党委以“坚定不移全面从严治党、深入推进新时代党的建设新的伟大工程”为主题，聚焦党建工作与生产经营深度融合，系统开展15项党建课题研究，以高质量党建研究助力企业高质量发展。

近年来，胜利石油工程公司党委围绕打造世界领先技术先导型油服公司发展定位，连续3年组织开展党建课题研究，着力把党建研究作为推动公司高质量发展的重要引擎和有力抓手，进一步提升党建融入中心、推动发展的质量和实效。

2021年、2022年，胜利石油工程共完成《深化全面贯彻习近平总书记视察胜利油田重要指示精神落实机制研究与实践》《国有企业党委发挥“把方向、管大局、保落实”领导作用运行机制研究》《党员先锋指数管理》等26项富有成效、可复制可推广的党建成果，在基层党组织推广应用，推动党建质量和实效不断提升。

聚焦基层单元，开展“运用系统方法全面提升钻井队党支部工作水平”课题研究。课题组开展蹲点式调研、写实式剖析，详细了解掌握钻井队党支部日常工作情况，掌握第一手资料，剖析钻井队党支部工作中存在的问题短板，研究制定解决措施办法和工作标准模板。

聚焦行业脉搏，开展“石油工程铁军文化重塑提升与实践探索”课题研究，聚焦顶层设计重塑铁军文化体系，着力锻造“听党话、感党恩、跟党走，服务油气、奋斗不息、创新创效”的新时代铁军队伍。

聚焦深度融合，开展的“党员管理与员工基本功训练有机融合机制”“推进党支部建设与业务管理工作深度融合”“生产经营单位基层党组织在安全领域发挥引领保障作用机制的研究实践”等课题研究，均是聚焦党建与生产经营融合进行的研究创新。

党建研究为党建创新实践提供了有力支撑，进一步增强了党建工作质量实效，也促进推动了公司高质量发展。胜利石油工程连续6年在集团公司党建考核中评为A档，各项生产经营指标持续保持上升势头。



原载

2023年3月13日《中国石化报》第3版

责任编辑

林青青

茂名石化：为基层政工干部、班组长开办政工思想论坛

张亚培 黄国茹 李林秋（茂名石化）

“我参加过公司组织的专场政工思想论坛，也经常看媒体推出的政工思想论坛方面的文章，对我的启发很大，也让我对‘一人一事’思想政治工作方法有了更深的认识。”

近日，在茂名石化基层思想文化工作调研中，铁运分部装油车间党支部书记梁明与调研组深入交流，希望新一期的政工思想论坛早日开班。

两年来，茂名石化聚焦工作热点、难点问题，为基层政工干部、班组长开办小型政工思想论坛，相互借鉴、问题共答，推动基层思想政治工作走深走实。

找准问题，为基层领头羊举办论坛

“炼油分部某车间党支部书记新上任，方法不多；化工分部某车间党支部书记较年轻，经验不足；热电分部某车间书记刚从HSE总监提拔转任，党建业务偏弱……”7月17日，在茂名石化党委宣传部工作例会上，大家分析了基层车间党支部书记的思想政治工作能力情况。

为了帮助基层车间党支部书记提升思想政治工作能力，带稳员工队伍，茂名石化通过直属党组织评价、日常了解及业绩对比等方法，将工

作经验欠缺、新上任新转任的党支部书记名单梳理成台账。

他们每季度举办1~2期小型政工思想论坛，每次从台账中邀请工作出色的或有短板的近10名党支部书记参加，就日常开展思想政治工作遇到的难点、疑点展开讨论，畅谈感受体会，“吐槽”“取经”，不断提升党支部书记对于“思想管理是企业管理第一环节”的认识，启发他们更好地做好工作。

同时，他们及时把参与对象拓展至各班组长，为不同层级的领头羊举办论坛，开展专题培训，让各层级领头羊在思想政治工作上都有所启发、有所收获。

盘活方式，智囊团队“送课上门”

“我们最近新成立的几个党支部中，部分临时负责人不太会做思想工作，什么时候也给我们来一次点拨呀？”3月，在公司党委宣传部到基层服务调研时，研究院党委负责人提出需求。

党委宣传部了解情况后，在4月中旬便为研究院开办论坛，重点探讨思想沟通办法。

“原来思想工作还可以这样做，真是学到了！”研究院不少党支部临时负责人感觉受益匪浅，纷纷给予论坛“五星好评”。

一直以来，茂名石化先后在炼油、化工、港口等片区开展小型化政工论坛，通过看视频悟思想、学案例谈体会、听点评寻良策等“沙龙式”“现场模拟式”互动交流探讨，逐步提升基层管理人员的思想政治工作能力，及时化解干部员工的小情绪小矛盾。

在此基础上，根据基层单位业务需要，他们灵活变化，推动片区化论坛转变为专场专题论坛，并开启“送课上门”服务：每次选取三四名有经验的优秀党支部书记，组成小型智囊团，开展现场思想服务，送去

及时雨，指明工作方向。

闭环管理，为员工及时解疑释惑

为更好地让政工思想论坛取得实效，茂名石化按照“事前收集—事中分析—事后总结”要求有序开展工作，实现闭环管理。

事前一周通过下基层调研、日常掌握及思想动态联络员了解等方式，收集近期员工思想热点，汇集共性问题；论坛上，组织所有参加人员针对共性问题展开分析讨论，做到一次研讨解决一类问题，次次都有收获；论坛结束后，及时通过报纸、简报、微信总结推广宣传，让优秀经验惠及更多干部员工。

在公司出台“‘第1号’工作令”及考核内容后，通过意见收集发现，一些员工认为条款过于严苛，不太理解工作的做法，部分党支部书记也发愁引导效果不佳。公司及时举办专题思想论坛，传授各级党组织负责人教育引导的方法和技巧，又到各单位开展现场答疑，帮助员工正确认识到“安全是企业一切工作的前提和基础”，员工接受度快速提升。他们还通过小论坛，研讨解决“如何优化新入职员工拴心留人举措”“如何鼓励老师傅活到老学到老”等多个问题，均收到良好效果。

在政工思想论坛的催化下，各基层单位结合实际推出了常态化“每周访”“半月谈”等好经验好做法，努力打通基层思想政治工作“最后一公里”。



原载

2023年7月31日《中国石化报》第3版

责任编辑

林青青



齐鲁石化：办实事、解难事 赢得职工“心满意”

张小燕（齐鲁石化）

在这个深冬，2022年退休的齐鲁石化胜利炼油厂职工王发根收到了一份让他热血沸腾的特殊礼物——齐鲁石化公司为退休职工特制的纪念牌。纪念牌小巧精致，每一块都镌刻着退休职工姓名。“这是我在企业工作几十年的一个最好见证，感谢企业的关爱！”王发根的话语间满是感激。

齐鲁石化工会深入贯彻落实党的二十大精神，注重更有“温度、广度、力度、深度、厚度”地为群众办实事、解难事。

2022年，该公司工会聚焦暖心关爱，确定了“民生十件事”任务清单，巩固“我为群众办实事”实践活动成果，把好事做实、把实事做好，赢得职工“心满意”，为公司高质量发展增添“心动力”。

一块纪念牌的分量

2022年12月10日，齐鲁石化首次举办“奉献齐鲁、岁月荣光”退休职工代表座谈会暨纪念牌颁发仪式。公司党委书记韩峰为退休职工代表送上专属纪念牌，并饱含深情地说道：“你们的精神和业绩将永远镌刻在齐鲁石化的发展史册上，公司不会忘记。希望你们离岗不离心，始终

将齐鲁大家庭记挂在心上。”

向本年度退休职工发放“奉献齐鲁、岁月荣光”纪念牌是“民生十件事”其中一项。

齐鲁石化美术书法家协会主席高楠担纲纪念牌设计任务。经过几易其稿，最终将所有元素浓缩在方寸之间。鎏银的职工群像栩栩如生，装置立体浮雕呼之欲出，镶嵌在暗金髹漆工艺的木质基座中。整体设计展现齐鲁石化广大职工奋发向上、勇往直前和勤勉坚韧的精神风貌。

“这块纪念牌意义非凡，作为一名普通职工退休，公司牵挂着我们，我感到无比幸福。”财务部韩琴激动之情溢于言表。

如今，1049名2022年度退休的职工，都陆续收到了第一批“私人订制”的纪念牌。

一封感谢信的背后

“尊敬的公司领导：我是信息中心第四信息站职工刘中永。2018年我被查出罹患肝癌，在最无助的时候，公司和中心向我伸出了援手，不仅有慰问金、救助款，还有精神上的巨大鼓舞……”

利民之事，丝发必兴。齐鲁石化工会深入职工群众，在广泛摸底调研的基础上，找准职工的“急难愁盼”，从“基本服务”向“超值服务”拓展。

针对异地“愁医”难题，公司工会经多方协调，与相关服务公司签订《齐鲁石化公司职工2022年度健康管理服务协议》，建立了北京协和、同仁医院等名医名院异地就医绿色通道，为有需求职工提供线上极速问诊、线下便捷转诊等服务。截至目前，已协助10名职工到北京就医。

关注职工大病救治，公司工会组织民管科主管何海龙吃透省市相关帮扶政策，涉及帮扶具体细节，与职工反复沟通，耐心解疑释惑；积极

协调省总送温暖基金会，力求协同行动，2022年为4名大病职工申请高额住院帮扶金10余万元。

“关心关爱”力度和深度并重。该公司工会通过构建规范化、常态化“三帮一爱”工作机制，努力打造让职工“想得起、用得着、靠得住”的帮扶救助品牌。各基层工会组织也用透用活地方政策，用好用足公司政策。2022年，帮扶困难职工569人次，为困难职工点亮希望之光。

一个职工之家的意义

“民生十件事”之“深化建家活动，争创职工之家”，旨在共建美好家园，为职工打造幸福港湾。公司工会不断探索新时期“职工之家”“职工小家”建设的新思路、新方法和新途径，体现时代性、把握规律性、注入新活力。

“张超被厂部评为三季度‘安全之星’，不仅有物质奖励还有精神奖励，咱们要向他学习。”橡胶厂储运车间工会主席李莉丽向大家通报好消息，同事们纷纷夸赞张超及时发现处理了重大隐患。橡胶厂以职工代表安全督查为依托，积极打造“安全之家”，举办“直接作业环节故事会”，携手职工、承包商共同引领安全、守护安全。

各级工会组织通过构建“职工之家”“职工小家”，把工作关口前移，真正做到“情况在一线掌握、工作在一线落实、问题在一线解决、矛盾在一线化解”，拉近与职工之间的距离，提升工会服务水平。

公司工会以建家活动为抓手，在落实工作机制、维护权益、减轻基层负担、营造家文化氛围中，努力提升工作热度厚度，凸显“办实事、解难题、送温暖”的鲜明特色。2022年，公司拨付了“建家”专项经费，指导基层以工会小组为单位开展好创建活动，进一步提升了单位、班组凝聚力和执行力。2022年，公司评选表彰了7个优秀“职工之家”、43个

优秀“职工小家”，树立建家标杆，营造温馨和谐的家文化氛围，提升了职工的获得感、归属感和幸福感。

目前，齐鲁石化2022年“民生十件事”全部落实落地、见行见效，通过提升职工幸福指数，助力公司实现高质量发展。

 原载

2023年1月20日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

石家庄炼化：用心打造 “我眼中最亮那颗星”活动品牌

王叶敏（石家庄炼化）

石家庄炼化“我眼中最亮那颗星”评比活动已连续举办18年，每年由全体职工投票评出“十佳年度亮点人物和亮点事件”，其间他们不断完善评比内容和形式，成为公司党委用心打造的精品工程，也是公司党委创新工作的一大品牌。

“每一次评选都是一次精神盛典，每一次感动都是一次心灵洗礼。”选树的典型可信、可学、可赶超，用员工身边的人和事教育员工、引导员工，有效激励员工争当亮点，投入企业发展建设中。

制度保障让评选更规范

2005年，石家庄炼化党委开展“我眼中最亮那颗星”评比，努力打造具有广泛群众基础、规范公平的评选活动。

他们制定了详细的评选规则，明确了推荐方式、评选方法和标准，不定期由基层单位推荐、调度会宣讲，年底汇总、发放选票，员工投票评出年度“十佳”亮点人物和亮点事件。同时将亮点评选办法列入制度管理体系中。

随着活动的开展，公司党委不断督促相关部门完善、修改制度。自

2012年起，一年一次评选改为单位月推荐、季度评委会联评、半年全员微信评选“十佳”亮点、全年员工投票终选年度“十佳”的方式。推荐形式也由单一基层推荐变为基层推、领导点、比赛优，即基层推荐、公司领导重大会议点名表扬，以及各专业比赛、重大活动成绩优秀者，使活动更加规范、日常化，亮点典型更具代表性。

“三结合”激发更多正能量

以党建引领提升中心工作，树标杆、立典型，让能量不断叠加，是该公司坚持开展亮点评比的目的和方向。

企业评比选树活动更注重与新时期要求相结合，与集团公司总部选树的典型模范人物相结合，与企业中心工作和企业文化相结合。“三结合”让企业亮点典型选得准，同时更紧贴生产，更具先进性、引领性和时代感。

近年来，他们先后开展了“践行石炼精神优秀践行者”、“闵恩泽”式技术人员、主题宣传等亮点人物的评选，不断丰富亮点的评选活动和典型选树工作。

在做好亮点和典型选树的同时，他们积极利用传统宣传阵地和新媒体阵地开展立体化宣传，激发员工队伍正能量。

“拨亮一盏灯、照亮一大片”

18年来，“我眼中最亮那颗星”评比活动共选出亮点人物、集体先进典型300多个。他们成了员工心中温暖而感动的榜样。

由技校生成长为省劳模、集团公司技能大师的石晓棠，曾是3届亮点人物。在其成长过程中，一线工人出身的亮点人物刘增州对她的影响最

大，不仅让她意识到工人也能干出一番事业，更让她有了追求的目标和方向。

炼油运行一部主任技师杜巨平率领团队被评为2022年亮点事件，这是他第4次当选。“每一次当选，对自己都是一种激励。”杜巨平表示。多年来，他扎根一线，带领班组破解生产难题，与团队创新攻关完成百余个项目，创效数千万元。

2010年企业年度亮点人物王仲霞，已成为企业中层管理干部，如今仍奔波忙碌于装置技术改造中。

这些典型人物大多奋战在一线，服务企业生产，以自身行动影响带动身边人。这项活动也真正起到“拨亮一盏灯、照亮一大片”的作用。



原载

2023年6月12日《中国石化报》第3版

责任编辑

林青青

沧州炼化：推进党小组和运行班组融合共建

张元旺（沧州炼化）

今年5月至6月，沧州炼化炼油二部连续重整装置在集团公司装置运行平稳率竞赛中连续获得金牌，平稳率达到99.94%，创历史新高。

“我们发扬‘支部建在连上’的优良传统，把党小组建在班上，实现党小组和班组工作的有效融合，对于推动解决生产运行难题、提升装置运行水平发挥了重要作用。”炼油二部党支部书记孙民利说。

年初，炼油二部针对装置平稳率偏低的情况成立攻关组。各班组分别领到了摸索最佳运行参数、排查装置设备隐患等多项攻关任务。各党小组长组织谈心谈话，统一思想、鼓舞干劲，出色完成平稳率攻关各项任务。

近年来，沧州炼化党委研究制定了党小组和运行班组“两组”融合共建方案，从“两组”组建、运行、管理、考评等多方面入手加强引导，逐步形成了目标同向、责任共担、融合并进的工作格局。

各党支部将党性强、作风正、管理能力过硬的党员班组长推选为党小组长，将素质高、敢担当、勇作为的党小组长培养为班组长，党小组长与班组长“合二为一”，扛起双重职责，实现职能交叉、功能互补。

“‘合二为一’的运行方式，让党小组工作更有抓手、班组工作更具活力。”炼油三部焦化装置运行三班的苏卫既是班长，又是党小组长，对

于“两组”融合带来的好处深有体会。

4月，沧州炼化5S管理工作全面启动。焦化装置现场卫生历来是个老大难，对此，炼油三部党支部利用“两组”融合的优势，在各班组间开展现场5S管理提升竞赛。不单单是苏卫，其他各班组长一有空闲，就会带领班组党员、发动全员，拿上工具到责任区清扫地面、擦拭机泵、排查漏点。大家相互比拼，有效促进了焦化装置现场面貌提升。昔日的老大难，如今成为公司5S管理的标杆。

为了让“两组”工作“有料、不空”，抓得住、看得见，各党支部结合年度或当前重点工作，创新融合方式，搭建融合平台，制订工作计划，跟踪工作动态，形成了许多特色做法。

炼油一部着力打造“党小组+班组”双堡垒工作机制，做到党员带群众、群众促党员，营造互帮互促、争先创优的氛围。炼油二部运行班组持续开展党员“红袖章”活动，在班组内部发动党员当好兼职安全员，让党小组工作与班组日常工作有机融合，收到良好效果。储运部把班组作为党小组作用发挥的平台，建立党小组工作与星级班组建设挂钩机制，将党小组工作贯穿安全环保、生产操作、设备维护等工作始终，各班组获得公司“专业金星”和“明星班组”称号的次数逐渐增多……

目前，沧州炼化5个运行部、两个业务中心共设置党小组45个、班组53个，由班组长兼任党小组长的有22人，占48.9%。所有班组实现党员全覆盖，党员班组长占比提升至89.5%。各党支部充分发挥好党小组的“细胞”作用，聚焦班组生产运行、安全环保、设备维护、基层党建等重点工作，持续推进“两组”融合、双岗联动，促进双向赋能、双向提升。



原载

2023年8月7日《中国石化报》第3版

责任编辑

林青青

胜利河口采油厂机采装备服务部党支部： “三把钥匙”巧开青工心锁

张海波（胜利油田）

2023年，胜利油田河口采油厂机采装备服务部20名青工争先恐后“走出去”外闯创效，截至目前已实现外闯市场创收70余万元，人力资源优化创效120余万元。

青工外闯创效活力之所以能这么足，事情还要从2021年2月份说起。那时，该厂机采装备服务部负责设备修理业务的队伍承揽了管杆修复业务。可业务开展没到一周时间，原来工作任劳任怨的青工小刘（化名）就经常以任务安排不合理为由，“三天打鱼两天晒网”。

此事引起服务部党支部的重视，他们认为这不仅仅是个别问题，小刘身上反映出了目前外闯市场青工心态波动的共性问题。只要找到问题的内在原因，通过与“我为群众办实事”实践活动相融合，善于用多把钥匙巧开心锁，减少“隔热层”，就能药到病除。

职业规划钥匙，开“成长迷茫”心锁

服务部领导主动靠上去，当起了小刘的“心理治疗师”，利用工作之余，以谈心交流为切入点，和他真诚地谈工作中遇到的困难、谈生活中遇到的烦恼等，从侧面了解他心情低谷的真正原因。小刘坦言，参加工

作10年的他一度“豪情满怀”，可时间一长，每天和“铁家伙”打交道，让他感觉劳动强度大又枯燥乏味；同时，“既想快速进步，又担心没有平台和机会”等想法叠加，他逐渐变得低落、消沉起来。

为此，服务部领导详细和他介绍了采油厂和服务部专门为青工搭建的各种成长平台和相关政策。之后，服务部趁热打铁，专门组织人员深入青工中间，围绕职业规划定位选择、岗位能力自我分析和培训需求等内容，倾听他们的心声。

一周后，服务部每名青工都收到了一张特别的表格——《职业规划培养需求调查表》。这张表的内容包括个人基本情况和自我认识、职业规划定位，以及对自身职业具备能力和职业欠缺能力的分析、建议服务部提供的平台等。“这是对我们的一种负责和尽责。”拿到这张表后，青工郭俊杰就像当年参加高考一样，认真地填写了每一项内容。

更让所有青工没想到的是，一周过后，每名青工又收到了一张《职业规划培养运行表》。在这张表上，根据他们的建议，服务部逐一为每个人量身定制了职业定位，设计了培养平台、实施方案、保障措施，并明确了考核评价办法、负责人、工作目标和运行进度等。

为确保此项工作落地有声，服务部专门成立了由主要领导挂帅的领导小组，由分管领导全面负责指导、协调青工职业规划培养工作。看到详尽的工作清单，青工们激动不已。小刘更是明确表示：“感觉职业发展清晰了，身上又重新充满了干事的劲头。”

特色培训钥匙，开“业务理论欠缺”心锁

针对青工普遍存在的业务理论欠缺的短板，服务部从主营业务、班站岗位、个人提升目标三个维度，结合采油厂、服务部、班站、个人四个方面的需求，精心研究讨论特色培训方案，制订具体教学计划，为青

工量身定制了宣传写作、机械制图、办公软件、安全管理、设备管理、质量管理、“三基”工作等特色培训项目，明确了各个项目的培训目标、培训时间和培训考核要求。

值得一提的是，服务部专门组建了培训教师队伍，同时为了提高兼职教师的教学水平，还专门开办了教学业务培训班，邀请采油厂兄弟单位优秀兼职教师从教育学基础、教育学心理以及课件制作等几个方面入手，传授如何走进学员的心灵技巧，进而帮助其成为一名优秀兼职教师。

“跟岗带训”钥匙，开“岗位技能薄弱”心锁

2022年9月10日，服务部公开选拔7名优秀青工到部分岗位轮训。“服务部涉及核心业务多，每个岗位所需的技能各不相同。如果青工长期处于一个岗位，难免会限制其自身综合技能提升和发展。”服务部党支部书记郭子祥介绍。

一年来，服务部积极组织开展岗位轮训，促进青工尽快熟悉掌握各个岗位工作流程，实现知识互补，掌握多项技能，成为一专多能的复合型人才。按照规定，跟岗带训青工可以提前填报新岗位意向，然后由党支部根据其实际业务能力和特长，确定新岗位。所有跟岗带训青工都要带着任务，跟岗带训结束后，青工必须通过新岗位考核，方可到新岗位工作。

“跟岗带训让我体会到了兄弟岗位的辛苦，有些工作并不似想象的那样简单。”从管杆修复岗位跟岗带训到工艺技术岗位的青工高海涛深有感触。经过3个月的交流，他收获满满。如何降低油管热洗万米电耗一直是他着力解决的难题，但始终毫无头绪。借助跟岗带训机会，他在周围同事的帮助下取到了“真经”。最近，他根据抽油杆油污程度实

施分级清洗的方式，将油管热洗改为集中加热清洗，每天可节电100千瓦·时。



原载

2023年3月1日 《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

胜利油田胜利采油厂：首席专家成为采油管理区“第一书记”

王维东 陈天婧 李 军 纪青海（胜利油田）

6月13日傍晚，胜利油田胜利采油厂安全总监李健康关闭办公室电脑，脱下白衬衫换上红工装。从采油厂机关下班后，他要赶去采油管理六区再上岗。

3月以来，李健康多了一个新职务——采油管理六区“第一书记”。

今年，胜利采油厂深入基层大力开展调查研究，设立“第一书记”就是其中一项重点工作。5名首席专家（总监）走进采油管理区，发挥首席专家（总监）在技术、管理、人才培养等方面的优势，承包1~2个管理区并兼任“第一书记”，帮扶管理区领导班子抓好党建引领、油藏经营管理、安全环保质量管理等工作，全面提升基层干部的领导能力和管理水平。

“开展工作，比想象中难”

李健康负责安全监督和化学驱等重点工作，白天几乎没有空闲。为了尽快了解、融入管理区，李健康需要在采油厂和管理区两头跑。

“开展工作，比想象中难。”来到管理区后，李健康将生产经营与安全管理放在首要位置，协调各项工作运行节奏。

今年一季度，管理六区每天欠产近20吨。上任后，李健康几乎天天与管理区班子碰头召开运行会，一起谋划、一块思考，寻求破题良方。

通过基层蹲点调研，李健康发现，管理区存在不少“一人一事”“各管一摊”现象。

“一个人的努力是加法，一个团队的努力是乘法。”李健康要求各部门在生产会上汇报的每项工作都要与油藏经营管理挂钩，所有问题、情况要进行溯源分析，全流程跟踪监督评价业务链条。

就这样，管理区班子白天盯现场，晚上查漏补缺，不到一个月的时间，全区产量提升，跟上了运行节奏。

“这也是一个做好传帮带的过程”

经验需要传帮带，无论是油藏经营还是队伍管理，正确的指导和引领都可以收到事半功倍的效果。

胜利采油厂党委书记李岭松介绍，采油厂的首席专家都是从基层摸爬滚打成长起来的，有着丰富的经营管理经验，特别是从事技术的专家，对老油田的开发有着独到的认识和见解。

采油工艺首席专家崔洁是采油管理五区的“第一书记”。早在上任之前，她就经常利用周末时间去管理五区了解情况。

那时，管理五区油井连续躺井，班子和技术骨干士气低落，对老油田开发信心不足。生产经营形势严峻，如何正确引导管理区干部员工提升士气，显得尤为重要。

“生产经营重点是技术，核心是人才。”崔洁说，现在各管理区人才队伍相对紧张，经验丰富的老师傅面临退休，而年轻的员工亟待成长。

“这也是一个做好传帮带的过程，可以引导青年技术人员在专业领域积极探索新知识，激发他们在工作中的自我认同感，让他们从心底坚定

从事石油基础开发工作的信心和决心，保持创新力和工作热情。”崔洁说，通过面对面指导分析，她将技术重点、解决问题的方向方法一点点传递给基层研究人员，督促他们成长成才。

“就像是开辟了一条绿色通道”

自“第一书记”来到管理区指导工作以来，采油管理六区党支部书记郝建荣感到班子凝聚力更强了：“就像在采油厂和管理区之间开辟了一条绿色通道，遇到问题，‘第一书记’可以协调调动采油厂的资源帮助解决，减少了问题滞留时间，大大提高了运行效率。”

采油管理五区开发地质主管师任国锋也很有感触：“以前遇到技术上的难题，需要逐级汇报，多是通过电脑、手机与专家交流。屏对屏有些问题说不清、不敢说；现在面对面交流，很多问题讲透了、说开了，无论是工作上的难题还是心里的疙瘩，都迎刃而解。”

有制度就有考核。针对“第一书记”派驻，采油厂制定相应的评价考核：每月对其在管理区履职情况进行阶段性评价，每半年对其到管理区的履职情况、安全、党建约束性、产量效益等指标进行考核。根据管理区产量运行、生产经营、工作开展等情况，采油厂随时给予管理区指导和相应调整。

李岭松说，首席专家下基层就是要将上级的政策、技术、管理经验、过硬作风带下去，同时将资源带下去。“真正帮助管理区解决问题，真正让管理区上接天线下接地气，调动员工工作的积极性，促使管理区从上到下焕发生命力，就是我们这项工作最大的成绩”。



原载

2023年6月19日《中国石化报》第3版

责任编辑

林青青

中原油田采油气工程服务中心： 打通机关服务基层“最后一公里”

李 英 孙 博（中原油田）

“没想到，上午才查出问题，下午就派人来帮扶，这工作真是做到我们心坎上了！”中原油田采油气工程服务中心濮城作业工区大修207作业队队长陆华不禁感慨。

7月3日，该中心安全环保督查中心工作人员魏涛在对大修207作业队进行安全检查时，看到雨后井场泥泞，再加上大修队搬家，现场一片狼藉。魏涛没有直接扣分，而是从机关“搬”来一支10人的党员突击队协助完成搬家作业。这一举动赢得基层干部员工的一致好评。

今年以来，采油气工程服务中心党委围绕经营管理中的短板与弱项，充分发挥基层党建示范带动作用，坚持问题导向，聚焦基层，加强干部队伍建设，以治理“最优解”促管理效能提升，打通机关服务基层“最后一公里”，以高质量党建引领高质量发展。

坚持问题导向，对照不足开展思想大讨论

最近这段时间，采油气工程服务中心的机关大楼里总是空荡荡的。原来，一半以上的干部“沉”到一线去了。

王丰君是该单位工程技术研究中心的党支部书记。连日来，他坚持

每天盯在现场，看看新更换的中、小修作业自动化配套装置好不好用，员工能不能适应？“一方面要跟进自动化设备运行情况，另一方面还要加快现场疑难问题解决，提高基层自动化设备运行管理水平。”王丰君感觉，现在工作起来更加充实。

干部工作作风的转变，与该中心今年召开的两场现场会有很大的关系。3月中旬，油田领导在文南作业工区大修队401队调研时，发现文33-126井场标准化不达标。3月16日，该中心党委召开了两次“查问题、找差距、抓管理、促提升”现场会，深刻反思“我们干部的责任心都到哪里去了”“为什么这么多现场问题看不到”。

该中心党委针对个别党员服务意识不强、看问题走马观花等问题，以“服务油气主业，我们的差距是什么”“加快技术创新，我们的支撑是什么”“筑牢红线底线，我们的不足是什么”为主题开展专题研讨，要求每名党员干部对照工作标准查找问题与不足，引导广大党员干部以严细实作风全身心投入工作中。

坚持大抓基层，开展标准化班组和标准化队伍建设

连日来，该中心安全环保室高级主管肖昌军到濮城、文留、文卫等作业工区施工现场抽查。几圈下来，没有多少“收获”，他却更有底气了：“现在，员工的安全意识和规矩意识不断增强，抓反面典型已经有些困难了。”

为把安全工作落到实处，该中心党委坚持大抓基层，把作业现场标准化建设作为推进党建与生产融合互促的有力抓手，大力开展标准化班组和标准化队伍建设，有效促进作业现场管理水平提升。

从年初开始，中心党委突出正向激励约束，每周开展“标准化作业现场”评选、每季度开展“一类作业队”评选活动，从罚到奖、从选差到评优，大大调动了基层干部员工争先创优的积极性。

今年上半年，该中心共评选标准化作业现场278班次、一类作业队76个，增强了全员夯基础、抓管理、增效益的信心与干劲。

坚持干部带头，提升基层班组管理水平

“我们在一线的巡查中发现，个别员工因嫌天气太热，把工衣袖口解开。即使是午休时间，只要在作业区域内，就必须严格遵守规章制度，劳保必须穿戴整齐。”7月10日，在文北作业区文234-3井搬家作业现场，作业队长单建勇利用工余时间带领员工学习安全案例。

近期持续高温，该中心推行“干两头、歇中间”工作机制，要求一线作业班组抢抓早晚有利时机进行户外劳动。同时，要求基层班组长利用好休息空当，适时组织员工开展理论学习研讨、安全案例分析、班组讨论等活动，提升基层班组管理水平。

此外，该中心党委还坚持用好“逢会必考、知识竞赛、年度通考”3个有力抓手，定期开展“每天学习1个案例、每周1次检查考试、每月1次通报考核”活动，组织基层管理干部深入学习、认真领悟、举一反三，严格对照岗位标准，分析相关事故案例发生原因，掌握防范措施及关键防范节点，并对学习结果进行考核，提升基层干部防范和处置突发事件的能力。

如今，该中心呈现出“学有榜样、赶有标尺、行有方向”的精神面貌。今年上半年，该中心作业交井数同比增加43口，较好地完成了油田下达的上半年经营目标任务。

原载

2023年7月20日《中国石化报》第3版

责任编辑

林青青

江汉油田坪北经理部：石油精神、石化传统闪耀红色热土

黄予剑 陈 刚（江汉油田）

“人均奉献5000元，拼死也要保油田！坪北人的奉献精神让人感动！”

在江汉油田首席技师吴继农最新发布的朋友圈里，这段话被无数好友点赞。3月下旬，他前往坪北经理部参加技术交流，结识不少热衷创新创效的“同道中人”，更为这里的石油精神深深感染。

今年是坪北油田合作开发25周年。江汉油田坪北经理部党委以重新修缮的坪北会战指挥部旧址（简称会战旧址）为阵地，开展传承石油精神、弘扬石化传统系列活动，凝心聚力，激励干部员工扎根黄土塬，为油田拼搏奉献。

深度挖掘，小故事讲好大道理

“20年前，平台员工为了给家里打电话，都要爬到山顶到处找信号。”走进会战旧址，那些老照片、老物件，让新员工舒鹄锟对坪北开发之初的艰苦环境有了更深的体会。

传承石油精神、弘扬石化传统，首先要让员工明白什么是石油精神石化传统。

坪北油田位于陕西延安市安塞区境内，是中国石化与中国石油第一

个合作开发项目，石油精神与石化传统在25年的发展历程中得到集中体现。坪北经理部党委以修缮会战旧址为契机，大力开展老物件、老照片征集活动，把石油精神石化传统融入干部员工思想建设中。

会战旧址展厅里摆放着一大两小3块石头，全部由采油工捐赠，他们利用工余时间，在上面刻下“家、尽责、勤勉”，自称“励志石”。1999年，国际油价暴跌，大家喊出“人均奉献5000元、拼死也要保油田”口号，全力降成本、减费用。在坪北工作了20多年的刘勇是征集活动组织者，他说大伙儿参与热情很高，先后收集到450余件历史图片、资料 and 老物件。

坪北油田开发目前步入中后期，稳产难度大。“黄土高原气压低，队伍士气不能低；海拔高，工作标准更要高！”坪北经理部党委负责人表示，以“苦干实干”“三老四严”为核心的石油精神，今天依然在深深激励着坪北石油人。

坪北经理部党委深入挖掘坪北艰苦创业故事，把形势任务教育与传承石油精神、弘扬石化传统紧密结合，采取艺术创作、文艺展演、故事宣讲等员工喜闻乐见的形式，用小故事讲大道理，引导干部员工把对党、对祖国、对企业的朴素情感，转化为扎根高原、为油奉献的实际行动。

热学热议，身边事影响身边人

在P116平台，看到井口阀门缝隙里的油污不好清理，采油工马海华用螺丝刀包裹上抹布，探进去，一点点抠出来。一块烫金闪亮的“标杆平台”奖牌，是对他辛勤付出的最好褒奖。

“很多采油平台实现了无人值守，但是管理标准不能降低。”在坪北经理部组织的现场管理经验交流会上，马海华表示，信息化条件下的管理更要严细实。

在讲好创业故事的同时，坪北经理部党委充分发挥典型引领作用，持续评选“感动坪北人物”，先后挖掘选树中国石化技术能手、“江汉工匠”刘正国，坪北“老黄牛”吴洪桥、陈新江，坚持10多年在平台升国旗的油田精神文明建设标兵杜斌……去年春节，《陈新江在陕北高原的第16个春节》在新华社客户端推出，点击人次超百万。

坪北经理部党委还广泛开展“对照石油精神我们丢掉了什么、对比优良传统我们缺少了什么”大讨论，在官微开辟《强精神、忆传统》专栏，不断增强全员对精神传统的感悟认知。

“过去我们的平台小经理管理模式，一直是精细管理的金字招牌，集团公司还曾在这里召开现场交流会。”采油管理三区经理靳小林表示，这些荣誉都激励着我们继续传承精细严谨的好传统。

传承创新，老传统注入新内涵

在坪北经理部举行的“揭榜挂帅”解难题活动启动式上，“刘正国创新工作室”成员围绕生产难题开展革新攻关。

“今年，我们结合信息化建设确定了18项革新攻关课题。”在坪北工作了22年、目前坚守时间最长的员工刘正国，对传承创新有更深理解，“新时代的石油人除了苦干更要巧干，多搞革新攻关，为企业多创效。”

聚焦深化改革、高质量发展，坪北经理部党委不断创新方式方法，坚持“身在延安学延安、身在长庆学长庆”，为石油精神石化传统注入新的时代内涵。

他们围绕学习贯彻党的二十大精神，发挥延安红色资源优势，在梁家河开展“跟随总书记足迹再出发”活动，用延安精神激发干部员工夺油干劲。围绕“中中合作”、科研人员一体化管理，以“传承石油精神、高举合作旗帜”为主题，与相关单位开展党建共建，邀请长庆党校老师、

老石油人讲述创业发展史，赓续红色血脉，坚定信仰信念。

“不管改革怎么进行，我们为祖国献石油的初心没有变。”坪北经理部企业管理专家李明伟表示，新形势下，他们聚焦基层管理，加强现场指导，积极引导员工树立“创新就在身边、创新就在岗位、人人均可创新”理念，攻难关、献良策，广泛开展群众性创新创效活动，持续推进修旧利废、挖潜节支等工作，一季度节约各类费用50多万元。

 原载

2023年4月24日《中国石化报》第3版

责任编辑

林青青

河南油田采油一厂：“书记项目” 让党支部书记的工作具体化、显性化

张伟英 庞先斌（河南油田）

经验丰富的老员工“扎堆”退休，新入职员工占比达30%，技术人才出现接替“断层”，怎么办？

河南油田采油一厂双河地质研究所党支部给出了答案。

“今年以来，我们抓实人才培养，实现人才有序接替‘书记项目’，党支部书记负责，组织开办技术夜校和亮点分析会，集中骨干技术力量，加强青年员工技术培养。”11月8日，双河地质研究所党支部书记吴长虎介绍，经过大半年的运作，书记项目取得积极成效，在今年河南油田“青工油气藏开发动态分析大赛”中，6名参赛选手取得较好成绩，动态室副主任贾兰和青年技术人员妙爽分获冠军。

“书记项目”是今年采油一厂党委推出的一项新举措。为了更好地适应“厂直管班站”改革管理的新要求，让党支部书记的工作具体化、显性化，采油一厂党委将生产经营、安全环保、人才培养等领域的疑难问题设为重点攻关课题，确立了26个“书记项目”，由党支部书记全面负责项目推进，并制定相应考核机制，让“大难点”变成“大亮点”，促使党建与业务双向发力、共同提升。

坚持问题导向，精准立项疏堵点

“单位发展所需、基层所缺、员工所求就是‘书记项目’立项的出发点和落脚点。”厂党委书记王登辉说。

该厂党委坚持问题导向，按照“切口小、有难度、示范性强、能落实”的原则，深入开展调查研究，收集60多项需求清单，为立项提供精准方向，着力破解党建工作与生产经营“两张皮”难题。

采油一厂两个党总支、24个党支部分别认领需求清单，采取党员座谈、支委讨论、员工问卷调查等方式，查找党支部所在的单位或部门在重点和难点工作中存在的突出问题和薄弱环节，再将个案问题归拢，合并同类问题，增强解决问题的精准性。

最终，经厂党委分层审查，确立了与生产经营紧密相关的“安棚注水站采用短流程工艺代替沉降罐”“建立员工健康管理动态机制实现员工本质安全”“培养高素质人才打造科技创效党支部”等26个“书记项目”。

坚持党支部书记主抓，耕好承包责任田

26个“书记项目”按照“实施路径清晰、时间节点明确、执行落实高效、工作成效突出”原则，均编制整体任务清单、措施清单、责任清单，排出运行大表，明确责任分工，挂图作战，销项落实。

“‘书记项目’中，党支部书记就是纽带，把党建工作和生产经营牢牢地链接起来。”赵凹采油站党支部书记刘盛益表示，“书记项目”的确立，让他感觉承担的责任更具体更直接，行动也更有方向。

11月7日，刘盛益在党支部大会上，复盘前期党员下基层帮扶情况。为保证装置、设备正常运行，该党支部提前做好冬季设备保养计划，党员全部“沉”到现场带班劳动。

赵凹采油站位置偏远，区域面积大，站点分散。为了提高“三基”工作水平，该党支部确立了“开展‘三联三包’工作法，促进‘三基’管理水平提升”项目。刘盛益担当第一责任人，支委和党员干部分别承担相应责任。

项目运行过程中，刘盛益带头到一线、到班站带班劳动，抓设备标准化管理，排查整治安全隐患，现场基础管理水平稳步提高。今年前10个月，赵凹采油站党支部围绕设备安全、流程优化等开展立项攻关11项，累计创效107.3万元。

坚持真督实考，交出满意答卷

“‘书记项目’落实得咋样，不看广告看‘疗效’。”10月31日，采油一厂党委组织督导组，到基层一线检查、与员工座谈，了解“书记项目”的进展情况，并进行评价打分。

为保障落实，采油一厂党委建立项目“月督导、季评价、年考核”机制，对项目全流程跟踪评价，查找运行过程中存在的问题，开展针对性指导。同时，他们将项目成效作为年终党组织分类定级考核依据，推动各级党组织自觉把“书记项目”工作放在心上、扛在肩上。

“‘书记项目’是每个基层党组织的必答卷，必须实实在在解决难题。”王登辉说。目前，已完成12个“书记项目”。其中，“关于开展沉降罐替代工艺研究”项目，引进一体化水处理设备技术，解决了沉降罐腐蚀严重、大修费用高等问题，除杂率提升14%。

原载

2023年11月13日《中国石化报》第3版

责任编辑

林青青

华北石油工程井下作业分公司： 打通基层监督“最后一公里”

王小军 谌东风 周 勇（华北石油工程）

近日，在华北石油工程公司纪委书记述职会上，井下作业分公司提报的“一员一报一考评”纪检监督员监督管理模式，受到参会人员的关注。

井下作业分公司的施工队伍分布在国内8个工区，存在基层监督不到边、不到底、不及时等难题。为有效化解这些问题，该公司纪委不断完善基层一线纪检监督员监督管理模式，配齐纪检监督员，规范纪检监督员月报制度，建立考评机制，着力打通基层监督“最后一公里”。

配齐基层一线纪检监督员。该公司党委对党支部设置和委员配备等情况进行全面摸排，每个党支部确定一名纪检监督员。其中，支部党员人数较多、设有纪检委员的支部，直接任命纪检委员担任纪检监督员。党员人数少的支部推荐一名素质过硬、经验丰富的人员任纪检监督员，确保不管队伍走到哪里、建在哪里，纪检监督员同步配置，实现了基层一线监督全覆盖。

规范纪检监督员月报。量化监督员的6项具体工作内容，包括监督上级决策部署在基层一线的落实、基层重要重大事项集体决策、日常廉洁教育开展、违规违纪苗头排查、“三务”公开、定期汇报等方面，尤其是基层一线员工普遍关心的评优评先、员工考勤、差旅补助、考核兑现、

伙食费使用等情况。

同时，建立月报和重要时间节点廉洁自律情况汇报制度。公司对月报进行审核把关，完成质量高的月报在工作群内分享。2022年，基层单位累计监督重大事项集体决策241项、“三务”公开749项、违规违纪苗头排查268次、警示教育210场次、专项治理101场次，营造了较好的廉洁氛围。

建立纪检监察员考评机制。该公司制定下发基层纪检监察员量化考核细则。每年底，组织开展纪检监察员述职汇报，根据纪检监察员履行日常监督、年终述职和民主测评等情况进行综合考核评价，对排名靠前的监督员进行表彰奖励，连续3年考核优秀的纳入党支部书记后备人才库进行培养。目前，1401固井队、101试油队 and 新疆项目部等队伍的7名纪检监察员被提拔到基层党政正职岗位，为纪检监察员成长打通了通道、搭建了舞台。



原载

2023年4月17日《中国石化报》第3版

责任编辑

林青青

经纬公司旋转地质导向党支部： 特色党建为科技创新“墩苗育才”

赵春国 渠玉斌 陈洁辉（经纬公司）

“登上了优秀党员榜样库，照片上了荣誉墙，对我是很大的激励，今后工作要更加积极主动才行。”2月17日，经纬公司地质测控技术研究院旋转地质导向党支部公示了第4期“党员榜样”，青年党员林柯榜上有名。

旋转地质导向党支部是集团公司基层党支部建设示范点，主要承担着集团公司“十条龙”项目旋转导向等关键核心技术的研发、产品制造、技术服务和维保等一体化工作，现有党员60人。针对队伍整体年轻、科技创新任务繁重的实际，党支部在院党委的支持下，充分发挥党建引领作用，开展多项活动，为科技创新“墩苗育才”。

“名师育高徒”是旋转地质导向党支部的品牌活动，也是最受青年党员关注的活动。该支部为青年人才量身定制培养方案，优选思想、业务“双导师”，强化日常工作督导和考核激励。通过“项目+人才”培育模式，该支部遴选专业能力过硬、有潜力的优秀业务骨干参与国家重大专项、集团公司科技攻关项目、重大先导试验等重点任务，在实际攻关中提升才干。目前，党支部有3位“85后”青年人才担任集团公司重点项目技术首席，博士后党员李伟荣获山东省博士后创新创业大赛创新组银奖。

为了激发党员创新活力，该支部还开展了“三亮三争”创效建功活

动，党员和党小组亮身份、亮行动、亮业绩，争当“示范红旗团队”“创新科研明星”“创优岗位标兵”。每季度，他们还会评选“党员榜样”，让先进典型登上荣誉墙，进入榜样库，弘扬正能量。去年以来，选树表彰示范红旗团队8支、科研明星6名、岗位标兵9名，青年党员范泽欣获得经纬公司首届青年科技精英赛金奖。

人才强，事业兴。旋转地质导向党支部的人才培养工作成效显著。在近期的集团公司2023年科技进步工作会议上，旋转导向技术攻关团队被评为“优秀创新团队”。胜利油田樊页102-1HF井应用旋导系统实现三开“一趟钻”，刷新区块单日进尺最高纪录，三开钻井周期较设计周期提前25天，有力支持了国家级页岩油示范区高效开发。



原载

2023年2月27日《中国石化报》第3版

责任编辑

林青青

齐鲁石化胜利炼油厂： 建立“上下联动、学做联动”的贯彻机制

赵 兵 杜文婷（齐鲁石化）

“没想到‘鲁油鲁炼’项目实施后发展前景这么广阔，咱们真是赶上好时候了，一定要抓住机会，提升本领，建功立业。”3月9日、3月15日，齐鲁石化胜利炼油厂连续举办两场“思想春耕”，宣讲党的二十大精神和当前的形势任务，联合装置车间青工听完后倍感振奋。

胜利炼油厂党委把深入学习贯彻落实党的二十大精神作为首要政治任务，充分发挥党的二十大代表于江涛的典型示范和品牌效应，形成“上下联动、学做联动”的学习宣传贯彻机制，党委理论学习中心组示范学、基层党支部带动学、青年小组踊跃学，引导干部员工锚定生产经营目标，鼓足奋发昂扬气势，汇聚起推动高质量发展的强大合力。

榜样引领：充分发挥品牌效应

“要充分发挥党的二十大代表、联合装置车间技术员于江涛的榜样作用，他来自基层一线，就在员工身边，看得见、摸得着、学得快。”炼油厂党委副书记吕志峰说。

胜利采油厂精心录制了于江涛宣讲党的二十大精神视频，并将他到各基层单位谈感受、体会和认识的视频制作成专题片。厂党委统一将专

题片发到基层党支部，再推送给党员和全体员工，利用“短平快”的方式，让党的二十大精神迅速传达到一线，增强宣贯效果。

“于江涛来车间宣讲后，大家很受鼓舞。”联合装置车间党支部书记相伟说，去年10月底，受疫情影响，车间连续组织3次驻岗，党员干部和许多员工克服困难，主动要求驻岗，干劲十足。

突出实效：锚定学用转化不放松

2月15日，厂党委委员兵分6路带队到基层联系点开展形势任务教育“第一课”，讲授专题党课，宣讲党的二十大精神、集团公司重要精神、炼油厂面临的形势任务及重点工作，充分发挥示范引领作用，带动干部员工以深学为基础、以细悟作原则、以笃行抓落实。

“要深刻领会党的二十大报告中关于石油石化行业的重大战略部署，履行好央企职责，牢牢端稳能源的饭碗。”厂党委书记、副经理陈忠在第三联合车间和干部员工面对面交流，言辞恳切。

“守护油品罐区安全是我的责任。我要扎根基层锻炼技能，立志做有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗的新时代好青年。”第一油品车间党支部组织“学好二十大，罐区保安全”主题党日，新入职青年员工孟新龙带头发言。

炼油厂党委要求各基层党支部书记当好本单位学习宣讲党的二十大精神第一责任人，充分发挥班组宣讲员、党员骨干、青年员工作用，转变照本宣科的话语形式，接地气、讲实效，结合岗位实际工作，形成层层宣讲的有效模式，打通宣讲“最后一公里”，在宣讲中让干部员工产生共鸣，在共鸣中形成创效合力。

任重道远：聚力攻坚克难稳运行

“大家要时刻紧盯油品收付调和环节，保障罐区安全生产，全力以赴做好市场成品油保供，展现央企责任担当，为公司高质量发展贡献力量。”3月16日，第三油品车间党支部开展“落实‘两会’精神，查隐患纠违章”主题党日，引导党员结合车间安全生产实际情况，将会议精神贯彻落实到各项工作中。活动中党员还到施工现场和罐区进行安全督查，针对存在的违章问题督促施工单位立即整改，消除安全隐患。

催化裂化车间党支部书记曲庆峰介绍，车间党支部把生产优化作为贯彻落实党的二十大精神出发点和落脚点，充分发挥装置创效优势。党支部组织全员学习研讨，针对当前严峻的成品油市场，尤其是汽油销售疲软的情况下，精心操作，克服不利因素影响，加强工艺流程动改，顺利完成汽油回炼工作，为创效能力提升打开局面。

“去年，我们圆满完成各项生产任务，今年要更加深入贯彻落实党的二十大精神，展现出‘龙头厂’勇挑大梁的实力，努力实现转型升级和高质量发展。”氢油联合车间班长、集团公司劳模孔令彬信心满满。

原载

2023年4月3日《中国石化报》第3版

责任编辑

林青青

中国石化报社： 塑造“感动石化”党建品牌之路

刘建中 陆 杨 王 雪 徐 徐（中国石化报社）

“感动石化”全称感动石化人物评选宣传活动，是中国石化报社精心塑造的典型宣传品牌。从2012年4月策划第一届“感动石化”，到2021年6月23日第六届“感动石化”颁奖典礼举办，57个先进典型被评为“感动石化”人物（团队），“感动石化”也从典型宣传活动成长为在系统内外“叫得响、立得住、传得开”的石化党建品牌。

“感动石化”的诞生与发展

2012年初，为“迎接、宣传、贯彻党的十八大”，落实中央宣传部等5部委关于开展“走基层、转作风、改文风”活动的要求，中国石化报社抓住中央电视台正在组建《感动中国》媒体联盟的机遇，寻求合作，于2012年4月策划开展感动石化人物评选宣传活动，《感动中国》总制片人朱波提供全程业务指导。报社媒体通过一年对各单位推荐的近百位“感动石化”候选人物的宣传，大力营造了树榜样、学先进、勇争先的浓厚氛围。

2013年3月29日，中国石化报社主办的第一届“感动石化”颁奖典礼成功举办，闵恩泽、刘家明、代旭升等10个人物获奖，“感动石化”迅

速在系统内外引起热烈反响，收获广泛好评。

央视《感动中国》推荐委员陆小华说：“通过颁奖典礼，我看到了一个全新的中国石化，这些‘感动者’的事迹，足以感动石化系统以外的人。”2013年，中国石化报社成为中央电视台《感动中国》30家媒体联盟之一，是唯一的企业媒体。

“感动石化”这10年，两年一届，届届精彩。在第三届“感动石化”颁奖典礼结束时，中国石化集团公司党组领导现场致辞时说：“‘感动石化’是中国石化典型宣传的著名品牌。”经过三届评选宣传活动，“感动石化”第一次被党组明确为“品牌”。石化盈科、长城润滑油、易捷通过冠名，他们的品牌和“感动石化”品牌一起变得更加响亮。

从第四届开始，“感动石化”被赋予了更加鲜明的主题和时代的烙印：2018年，中国石化成立35周年，第四届的主题是“不忘初心、牢记使命永远奋斗”；2019年，新中国成立70周年，第五届的主题是“壮丽70年奋斗新时代”；2021年，中国共产党成立100周年，第六届的主题是“奋斗百年路 启航新征程”。第六届“感动石化”颁奖典礼成功举办不久，集团公司召开的庆祝建党100周年暨高质量党建推进会报告指出，“感动石化”已经成为具有鲜明石化特色的党建品牌。

做好顶层设计，确保感动人物“立得住”

哪些人能最终入选“感动石化”？评选如何取舍？谁最感动人？这些问题受到人们普遍关心，也是组委会推选时面临的艰难抉择。组委会认为，“感动石化”人物必须具备“五性”：

先进性。“感动石化”人物，必须积极践行社会主义核心价值观，必须大力传承石油精神、弘扬石化传统，以精细、严谨、务实、创新的作风，做出不平凡业绩，是先进典型中的先进典型。

代表性。“感动石化”人物选择要综合考虑上中下游各板块平衡、人员结构、年龄结构和人物故事差异，尽可能分布在中国石化多个群体中间，让广大干部员工感到，“感动石化”人物就在我们身边，学有目标，追有榜样。

时代性。“每一个打动人心的人物不是孤立存在的，而是与具体的时代背景相连接的，与发生的新闻相联系的，与这个时代的追求相吻合的。”人物的选择，拍摄的脚本、事迹片、典型故事，要符合时代的要求。

真实性。坚持用事实、故事说话，用生动的情节和细节说话，做到事迹真实、思想真实、情感真实，确保“感动石化”人物树得起、立得住，让“感动石化”人物可信、可敬。

共鸣性。“用感性的方式表达，以细节的魅力展示，积聚震撼人心的人格力量，用石化人的心路历程来见证重大的新闻事件”，与广大干部员工和系统外的广大受众形成心灵上的共鸣，触动情感上的泪点，产生“真感动”的典型宣传正效应。

严格筛选程序，确保评选结果“信得过”

“感动石化”人物评选，采取“总部职能部门指导、中国石化报社主办、企业党委推荐、媒体联动报道、广大员工参与”的组织模式，做到评选过程透明，筛选程序严格，确保人物事迹的真实性和可信性。评选宣传主要围绕三个阶段展开：

第一阶段：寻找感动人物。“感动石化”人物评选委员会面向石化全系统征集人物线索和素材，系统内各企业、各单位内容开展以“感动”为主题的人物评选后，向“感动石化”人物评选委员会推荐一名人选。中国石化报社各媒体发挥融媒体平台优势开启“感动石化”评选宣传活

动，为“感动”造势，立体式传播人物事迹，提高人物评选活动受众参与度，扩大品牌影响力。

第二阶段：确定30位候选人物。汇总各企业、各单位所荐人物，经中国石化报社各媒体平台联动报道，感动石化人物评选委员会初评，选出30位候选人物（团队）。中国石化报社各媒体平台开展第二轮专题报道，继续深入挖掘30位候选人物（团队）先进事迹，组织编辑记者对每位候选人物进行专题采访报道。

第三阶段：网络投票和综合评定。中国石化报微信公众号公布候选名单与事迹，广大石化干部员工投票评选，“感动石化”人物评选委员会参考干部员工网络投票、企业投票和总部专家投票结果，经综合评定，10个人物和团队最终脱颖而出，报集团公司党组审核确认后，按入选名单摄制人物专题片。

在“感动石化”人物评选过程中，受众投票参与，通过移动端传受互评，整个过程让受众在心理上获得了一种满足感，典型人物也更容易获得认同和支持。企业不同业务领域、不同年龄层面、不同价值取向的员工都能通过“感动石化”找到自己认同的典型人物，典型传播的覆盖面更广，品牌认可度更高。

办好颁奖典礼，确保现场呈现“真感动”

颁奖典礼是“感动石化”最重要的环节，中国石化报社通过深挖“感动点”，采取留有“意外”的精心设计，让颁奖典礼成为精神殿堂，通过“真感动”让每一位观众接受一次精神洗礼。

播放短片。短片凝聚了事迹挖掘、人物采访、编导制作等前期新闻生产成果，它以“真实为灵魂、人物为主角、故事为载体、情感为核心”深挖细节，力求收到触动人的情感、震撼人的心灵的效果，为观众提供

饱满的信息和情感体验，是一部浓缩“感动点”的“新闻大片”。

现场采访。主持人事前不走场，主要通过观摩事迹片、倾听导演阐述，了解、分析人物事迹，凭着高超的专业水准、自己对人物的感悟，保持现场初次采访的新鲜感，与获奖者真情交流，自然碰撞，产生火花。每一次颁奖典礼，现场访谈总能因这些“意外”，用真实打动观众。

致敬颁奖。致敬词是组委会为每位获奖人物“量身”打造的，它准确贴切、朴素平实，打动人心而又能够经得住反复诵读。致敬颁奖，对感动人物来说，就是“超凡魅力”形象与地位的社会授予。

立体融合报道，确保典型事迹“传得开”

中国石化报社一方面用好融媒体，“报刊台网屏”围绕“感动石化”人物寻找、遴选、评选和揭晓各个阶段，开设栏目，与企业联动，为感动石化人物画像立传。另一方面，广泛“求关注”，用尽所能影响有影响力的人、影响有传播力的人、影响有执行力的人、影响有需求的人，确保典型事迹“传得开”。

每次颁奖典礼，中国石化报社邀请嘉宾到场指导，希望有更多的机会让全社会了解这些可爱可敬的中国石化人；邀请公司所有在京领导，总部部门、在京单位和获奖人物所在单位的领导出席，并通过总部下发通知要求全系统观看。每次颁奖典礼，组委会邀请人民网、新华网、北京青年报、中国网、光明网等在京主流媒体予以报道，进一步在全社会树立中国石化“党和人民好企业”的形象；要求各单位用好“感动石化”这一资源，通过二次传播、三次传播，让干部员工在感动中进一步激发奋进的力量。

实施项目运作，确保筹办过程“高标准”

在近几年集团公司党组年度工作部署中，明确将“感动石化”评选宣传活动作为重点工作之一。在筹办过程中，党组主要领导亲自召开专题会听取汇报、研究推进。“感动石化”标准高、要求严、时间紧、任务重，为办好“感动石化”，中国石化报社全力以赴。

实施项目制管理。中国石化报社成立“感动石化”项目组，主要领导任组长，一名分管领导任副组长，从各部门、各媒体抽调精兵强将，组成策划制作、宣传报道、综合保障三个工作小组。

采取挂图式作战。制作运行图，明确控制点，从策划到呈现，从台前到幕后，各司其职，分工负责。记者编辑深入实地找“感觉”、挖“细节”；解说词专人统稿，叙事生动、饱含深情；致敬词用意丰、准确、优美的百余字，抓住感动人物事迹中最具含金量的细节；颁奖典礼现场搭建，力求在统一中追求细节变化，为观众带来新的视觉感受。

寻求多方面支持。“感动石化”评选宣传活动是一个系统工程，每届在综合管理部、党群工作部、党组组织部、纪检监察组、党组宣传部、信息和数字化管理部、百川公司、石化盈科及获奖人物所在单位的大力支持下，一系列“？”都变成了“！”。

开展“双学双提升”活动。中国石化报社提出，要持续开展“双学双提升”活动，即学感动人物，提升思想道德品质；学央视同行，提升新闻专业技能。颁奖典礼结束后，中国石化报社以“台前幕后话感动”为主题，从不同角度讲述颁奖典礼台前幕后的故事。项目团队通过筹办“感动石化”，提高了政治站位，受到了教育激励，提升了能力素质。

中国石化报社在塑造“感动石化”这一创新成果的实践中，进一步塑造了中国石化的良好形象，激发了石化员工的奋进动力，营造了干事创业的舆论氛围，做亮了央企领先的媒体品牌。“感动石化”经过10年的

成长，已经成为中国石化发现典型、宣传典型的重要渠道，成为践行社会主义核心价值观、传承石油精神、弘扬石化传统的重要平台，成为鼓舞人心、凝聚力量、展示形象的重要窗口。“感动中国”被媒体誉为“中国人的年度精神史诗”，“感动石化”被广大干部员工誉为“中国石化人的精神盛宴”。2022年4月，中国石化报社“感动石化”项目组被集团公司评为“中国石化先进集体”。

原载

2023年第2期《中国石化》杂志

责任编辑

李诗晓

栏目编辑

孙 艳



石化新闻客户端

中国石化报社

地址：北京市朝阳区吉市口路 9 号

邮编：100020

<http://www.sinopecnews.com>