

中国石化报社



2025

基层实践



2025年是“十四五”收官之年。这一年，面对巨大的经营发展压力，集团公司党组团结带领广大干部员工，深入贯彻党的二十大和二十届历次全会精神，持续对标对表习近平总书记视察胜利油田、九江石化重要指示精神，坚持专业化发展、市场化运作、一体化统筹、数智化赋能，更加注重创新驱动、价值引领、转型升级、资源保障、市场开拓、开放合作，全力打赢“十四五”收官战、打牢“十五五”发展根基。

“十四五”以来，中国石化报社坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，始终牢记“为中国石化鼓与呼”办社宗旨，在做大主题宣传、做亮成就宣传、做响典型宣传、做特海外宣传上有声有色，在做精“纸”媒、做大“指”媒、做强“智”媒上出新出彩，有力发挥了“为大局加油、为发展聚气、为事业铸魂”的舆论支撑作用。

《记录石化》这套丛书在2023年中国石化报创刊35周

年之际诞生，通过优选各媒体最具价值的作品集结成册，更好服务广大读者，得到广泛好评。2025年，我们继续秉持优中选优原则编辑出版《记录石化》，并继续以电子书形式在中国石化新闻网和“新石化”App推出。期望广大读者继续给予关心指导，提出宝贵意见建议。

中国石化报社将继续深入贯彻习近平文化思想，聚焦中国石化改革发展新征程上的新使命新任务，深化主流媒体系统性变革，推动新闻媒体向“‘新闻+政务+服务’枢纽”转型，为中国石化打造世界一流企业、谱写中国式现代化石化新篇章提供更有价值的新闻服务和舆论支撑。

中国石化报社

2026年1月



改革管理

胜利油田：优化资源配置 拓展效益增长空间	002
江汉油田：科研供给侧无缝对接生产需求侧	005
河南油田：可视化管理促作业指标提升	009
河南油田：专业化改革助推维修业务降本增效	012
河南油田：盘活人力资源激发创效内生动力	015
西北油田：智囊团到一线传经送宝	018
地球物理公司：一体化统筹盘活物探“利器”	021
中原石油工程：“双向奔赴”激活人力资源潜能	024
华北石油工程：全链条管理体系助力钻井跑出“加速度”	027
华北石油工程：精益管理推动基层降本增效	030
齐鲁石化：将服务延伸到产品应用全场景	033
齐鲁石化：全流程挖潜优化推动降本增效	036
沧州炼化：分级验收卡为设备检修精准把关	039

南化公司：全员“低头捡黄金”提升管理水平增效益.....	041
广东石油：智能管理为员工“松绑赋能”	043
广西石油：存量资产巧盘活 激活发展新动能.....	046
河北石油：“即时绩效”机制激发创效活力	049
中石化森美（福建）石油：强化风险防控的直分销管理模式探索.....	053
陕西石油：纵深推进改革激活发展新动能.....	055
黑龙江石油：“三箭齐发”打造基层攻坚创效新动能	058
吉林石油：精准营销拓市推动汽油销量增长.....	061
南京工程公司：全链条管控 破解成本困局.....	064
胜利油田河口采油厂：作业材料质量检验对照单发挥重要作用.....	067
中原油田物资供应中心：为源头采购把好第一道关口.....	070
中原油田天然气产销厂：让每名员工都成为价值创造者.....	072
江汉油田江汉采油厂：持续优化科技管理机制.....	075
江汉油田涪陵页岩气公司：开创油公司体制机制建设新实践.....	079
江汉油田采服中心：每一道工序都“以质取胜”	084
河南油田采油一厂：物资循环超市成为生产一线的“淘宝店”	087
河南油田研究院：积分管理助推科研人员创新创效.....	090
华北油气采气二厂：加强低效井治理为持续稳产注入动能.....	092
石油工程设计公司：深入推进改革转型全面提升技术服务能力.....	095

经纬公司华北测控公司：搭建改革路上的“幸福桥”	100
石化机械四机赛瓦公司：打造精益管理标杆.....	104
润滑油合成油脂分公司：机制改革激活发展潜能.....	110
广东深圳石油：在“超充之城”战略下谋求转型发展.....	113
江苏南京石油：用工优化破解双重难题.....	119
南京工程电仪工程茂名项目部：标准化积分助力建设精品工程.....	121
湖南永州石油滩头湾油库：小积分“撬动”大管理.....	123

安全环保

中原油田：消除隐患“不打烊”全力拧紧“安全阀”	126
河南油田：从被动整治到主动消缺.....	129
河南油田：现场标准化管理筑牢安全生产根基.....	132
石油工程建设公司：以全流程管控筑牢石油工程建设安全屏障.....	136
华北石油工程：强化安全巡查推动海外经营提质增效.....	139
中原石油工程：智能“黑科技”安全不费力.....	142
燕山石化：5G智能安全头盔助力班组巡检	145
天津石化：清罐作业来了新“保洁员”	147
金陵石化：立体布防筑牢冬季管线安全运行根基.....	149
湖南石化：风险分级管控为施工安全层层“上锁”	152
中韩石化：标准化铸就安全生产“金钟罩”	155

中安联合：开展“寻宝”式检查 筑牢安全防线	159
浙江石油：油库“智慧大脑”助力安全提效	161
安徽石油：“吹哨”有奖 激活全员安全预警力	164
十建公司：全方位强化分包商管理 提升安全管控水平	166
胜利油田胜利采油厂：高风险“瘦身”驱动安全水平提升	170
江汉油田涪陵页岩气田：绿色施工助力地肥水清粮丰	173
西北油田采油四厂：“一件事”全链条治理助力安全管理升级	176
胜利石油工程渤海钻井总公司：从“专家支招”到“自己找碴”	178
石油工程建设公司河南油建：绿色施工守护绿水青山	181
扬子石化芳烃厂：“红黄绿”牌机制开辟安全管理新路径	184

队伍建设

胜利油田：锻造堪当重任的复合型干部人才队伍	188
河南油田：聚智破局！“工匠联盟”点燃创新引擎	192
石油工程建设公司：打造“带不走”的技工队伍	195
胜利石油工程：厚植成长沃土 培育产业工匠	198
海南炼化：“蹲苗”计划赋能青年快速成长	202
十建公司：“搭舞台、唱主角”，为国际化经营贡献青年力量	204
中原油田天然气处理厂：以“人才变量”撬动“市场增量”	208
经纬公司胜利测井公司：创新之家高质量激活力促发展	212

党建工作

胜利油田：用好“家门口”的党员教育资源	218
胜利油田：一盏大碗茶 喝出“枫桥味”	221
中原油田：“包袱卸下了，拼劲儿更足了”	225
江汉油田：办好“关键小事”解好基层难题	228
河南油田：党支部联手共克生产难题	232
西南石油局：国有企业党委前置研究的实践路径和经验启示	235
西南石油局：以“五化”机制为抓手提升基层党建质效	239
新星石油：“三带三融”党建模式赋能“三基”工作	243
燕山石化：创新建立党建引领网格化管理体系	247
湖南石化：依托“三大平台”赋能党外知识分子工作实效	251
南化公司：建议上云端 温暖落心间	255
安庆石化：党建KPI考核体系的创新实践	257
青岛石化：在从严管理中有效发挥基层党支部作用	261
中安联合：基层督导让组织生活“党味”足	265
湖南石油：数智赋能 助力监督执纪提质增效	267
湖北石油：以党建“组合拳”破解企业基层治理难题	270
青海石油：从五个维度坚决堵住“微腐败”	274
南京工程：党建质量提升行动为项目注入“红色动能”	276

中原油田普光分公司：“三棋联动”凝聚攻坚克难合力	278
西北油田采油四厂：推行“一件事”工作法 提升员工满意度	281
西南油气采气二厂：“五到现场”工作法推动党建与生产经营 相融互促	283
天然气烟台液化公司：多维度党建共建激发基层党组织战斗力	285
经纬公司胜利地质录井公司：探索实施党支部组织生活预审机制	289
华北石油工程西部分公司99102HB钻井队：党员一帮一 技能再提升	293
扬子石化烯烃厂：“未诉先办”打造服务员工新模式	295
浙江石油绍兴油库：以“五步法”为抓手 打造特色党建	297
湖北恩施石油：“减表”行动助力基层减负	299
河南洛阳石油：多维举措提升青年员工精神素养	301
南京工程储运分公司：让每个会都开得有意义	305

改革管理



胜利油田：优化资源配置 拓展效益增长空间

王维东 徐海峰（胜利油田）

日前，胜利油田一台服役25年的抽油机通过技术改造，系统效率提高3%、使用寿命延长15年……这条完整的“回收—再制造—再利用”绿色产业链，是该油田以系统性思维优化资源配置的生动实践。

今年以来，胜利油田聚焦资源高效利用，打破部门壁垒、革新管理模式、破除机制障碍，构建起覆盖协同创效、精准管控的全链条资源配置体系，在资源利用效率提升的同时，推动油田发展从规模速度型向质量效益型转变，为老油田拓展了新的效益增长空间。

优化整合聚合力，协同作战激活资源效能

今年以来，胜利油田聚焦价值创造，打破资源壁垒，激活协同效能，积极构建开放共享的资源生态。5月，胜利油田电力分公司和胜大石油建设工程有限责任公司组建电力工程项目部，以“资质共享+能力互补”合作模式，通过跨单位协作将分散的资源聚合为创效优势。截至目前，项目部共签订4个订单，合同额突破百万元，实现“单打独斗”到“协同共赢”的转变。

这种“1+1>2”的资源聚合效应，在页岩油开发中体现得更为显著。

胜利济阳页岩油具有低硫、低酸、高含蜡、高油气比的独特品质，虽年产量不足油田总产量的2%，但在物以稀为贵的市场中具备价格优势。胜利油田一改以往“大锅烩”式销售方式，统筹产供储销各环节资源，建立“分质输送—分类仓储—精准分销”的全链条管理体系，推动原油销售从指标导向向价值导向转变。

“过去原油销售就像杂粮混卖，什么油都一个价，无形中降低了高品质原油的价值；现在按品质分类定价，高附加值原油能卖出‘精细粮’的价钱。”胜利油田企管法规部副经理倪峰说。

精益管理挖潜力，精准施策释放资源价值

长期以来，胜利油田存在“黄河北产气富余、黄河南用气紧张”的结构性矛盾，产气足的区域平价卖气，缺气的区域却高价买气，一进一出，造成效益流失。今年，胜利油田加快天然气管网建设，搭建贯通南北、辐射东西的天然气管网，用自产气代替外购气，全力降低用气成本，截至目前，外购气量同比减少2980余万立方米。

胜利油田锚定价值最大化，坚持向管理要效益、向资源找潜力。围绕核心业务和高价值资源，加强投资管控，精细分解投资项目构成，科学分析内部专业化队伍承揽潜力，增加自营比例，让投资项目成为拉动增收创效的增量资源。强化土地运营，盘存量、扩增量，通过政府收储、统筹调剂、综合整治、挂牌转让等土地创效措施让“寸土生寸金”，大幅降低征地成本。优化物资采购，研判市场行情，精准调控采购节奏，建立价高减储、价低增储的动态采购机制，实时优化经营策略，让物资采购买得物超所值，采购资金显著降低。

破立并举激活力，机制革新打通资源堵点

区域资源优化涉及跨部门、跨单位、跨主体，在协作中难免会出现推诿现象。胜利油田破立并举，针对资源优化过程的痛点、难点、堵点问题，明确19个链长，形成项目链长负责、节点协同推进、任务主体落实的立体化架构，实现部门单位从管理服务者向价值共创者的转变，有效激活资源优化的活力。

由于体制、机制障碍，胜利油田沉淀大量闲置设备难以流转。今年，胜利油田搭建闲置资源储备库平台，追溯设备的服役时间和轨迹，精准判定设备状态，实现闲置设备的自动识别，促进资源高效流通。上半年，累计盘活利旧抽油机639台，节约投资上亿元。

在勘探开发领域，胜利油田将分属勘探、开发的12项审批权限整合至地质工程一体化项目组，构建“目标储层—井位部署—工程方案”联审制度，胜利济阳页岩油国家级示范区建井周期缩短39%，百万吨产能建设投资持续降低。

原载

2025年10月17日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒



>>

江汉油田：科研供给侧无缝对接生产需求侧

本报记者 黄予剑 通讯员 李之帆 王海欣（江汉油田）

当石油工程监督遇到AI，会碰撞出怎样的火花？

“我们建立的复杂故障案例库，成为目前江汉油田入驻中国石化长城AI大模型的两个应用模块之一。”8月6日，在江汉油田技术监督中心，钻井监督部主任于泮龙介绍。今年，他们把“数智化平台钻井优化体系建设”作为重点科研项目，通过“揭榜挂帅”公开竞聘方式选拔项目负责人，跨部门、跨专业组建攻关团队，依托长城AI大模型，搭建钻井优化数据库，为实钻参数优化提供科学指导，与去年同期相比，实现钻井提速29%、钻井周期减少8.34%。

今年以来，江汉油田持续优化完善科技管理体制机制，大力开展科研项目“揭榜挂帅”活动，打破排资论辈，改变过去上级安排、领导指派的科研攻关模式，牢固树立“以业绩论英雄、谁有能力谁上”的鲜明导向，深入推动科研成果供给侧与生产应用需求侧无缝衔接、深度融合。截至7月底，完成油气当量超总部计划1.35%。

干什么——以战略需求部署创新链

在江汉油田石油工程技术研究院采气工程所，与科研工作打了16年

交道，去年通过选举成为油田科委会青年委员的孙志扬，感受到科研风向标悄然发生了变化。

“过去，一些科研项目与油田生产实际匹配度不高，价值判定标准也侧重于发表论文、获得知识产权等，结果造成部分科研成果论文专利与现场应用脱节。”孙志扬说道。

增强科技创新活力，迫切需要打通创新堵点、激活科研效能。江汉油田系统谋划科技管理体制机制转型升级，强化顶层设计，健全科委会组织架构，推动科委会改革和科委会自治，实现技术决策与管理决策的有效分离；成立油田发展战略委员会，系统重构“战略需求解码—技术差距分析—研发靶向攻关”全链条管理体系，以油气藏开发“商业成功”为出发点，优化“自上而下+自下而上+情报中心”的动态需求征集模式，将战略目标逐级转化为可执行任务，推动科研成果加速形成新质生产力。

“今年一季度，我们收集了战略层面的53项问题、41项需求，以及来自生产现场的702项问题、104项需求，最终这755项问题、145项需求转化为首批59个科研项目，再通过“揭榜挂帅”的形式，公平公正选出项目长和技术首席。”油田科技部高级主管陈立欣介绍。

怎么干——最大限度为科研人员授权赋能

虽然在自己熟悉的区域深耕多年，但通过“揭榜挂帅”成为江汉广华区块油藏经营管理项目的项目长，江汉采油厂广华采油管理区技术副经理李忠玲依然感受到不小压力。

“过去搞科研多是以个人为主，而现在的项目涉及多个专业，更侧重于团队协作，对项目长的组织协调能力提出了更高要求。”李忠玲表示。

“首批‘揭榜’的科研项目中，有5个项目由5家单位共同参与完成。

按照新的运行机制，项目长拥有技术路线决定权、科研团队组建权及工作任务分配权、资源资金调配权和绩效奖励分配权。”油田科技部相关负责人胡方明介绍，油田最大限度为项目长授权赋能，聚焦战略统筹、团队管理、技术攻关等核心能力，举办“揭榜挂帅”项目长培训班，55名项目长取得合格证书并持证上岗，为今后全面推进科研攻关项目化运作打牢人才根基。

与此同时，江汉油田牢固树立“保护科研时间就是保护创新能力”的理念，引导各单位持续为科研人员松绑减负。油田勘探开发研究院今年制定了9条为基层减负的措施，与此同时，石油工程技术研究院科研人员的事务性工作同比下降22%。这些举措让大家以更充沛的精力投入科研攻关。

干得怎么样——价值引领创新活力竞相迸发

“目前，我们已经明确了盐湖碳酸盐岩的沉积古环境，形成了储层定量表征技术，落实了有利区、裂缝扩展规律及可压性等工作。”作为碳酸盐岩效益增储项目的技术首席，江汉油田地质综合高级专家吴世强谈及最新科研进展时表示，目前项目进度已经超计划运行。

科研攻关跑出加速度，以技术人员主导的创新激励机制，为科研团队注入了更充沛的“体能”。江汉油田对“揭榜挂帅”项目实施里程碑考核管理，由相关领域权威专家担任项目质量督导专员，全程跟踪指导，及时纠偏；重构科研成果价值量化评价体系，按照前瞻研究、基础研究、应用研究、引进技术应用4种类型，对科研成果多维度考量，以项目效益为基础测算薪酬包，薪酬包的60%由项目长负责分配，努力营造“多劳多得、多创造价值多得”的创新激励氛围。

“过去基础类研究项目周期长、见效慢，部分科研人员参与热情不

高。”陈立欣介绍，新的科研成果价值量化评价体系鼓励科研人员开展“弱板块”科研攻关，坐得住“冷板凳”。目前，江汉油田科研项目基础研究类占比已从去年的5%提升至32%。

 **原载**

2025年8月13日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁



>>

河南油田：可视化管理促作业指标提升

常换芳 俱云娟（河南油田）

“1月咱们的作业任务量和质量指标都比较好，实现了开门红，这个月还要好上加好。”2月17日，河南油田油服中心修井105联队队长张伟民看着“日清预结”平台上各项作业指标领先，开心地说。

“日清预结”平台是河南油田为作业系统量身打造的信息化管理和服务平台，目的是利用信息化手段，对每天的作业进度、作业质量等指标进行可视化管理，以便及时解决作业过程中的异常问题，保障作业质量，促进作业系统提质增效。

该平台自去年12月运行至今，河南油田作业效率显著提升。今年1月，河南油田累计完井数比计划增加12口，起下油管周平均工作量环比增加7492根。

作业进度可视化，及时解决异常问题

“2月16日，双河作业项目部有2口井作业任务未完成，建议加大作业力度，保障作业任务及时完成。”2月17日，在河南油田油服中心周生产例会上，该中心副总工程师马耀辉结合“日清预结”平台显示的数据，分析作业进度。

“日清预结”平台上，直观显示了作业系统各生产班组员工的出勤情

况、班组每天的作业进度等数据，并对所有班组和员工公开。班组和员工对当天的任务心中有数，也主动向先进班组看齐，想方设法完成作业任务。

与此同时，河南油田领导班子、油服中心领导班子、作业系统基层员工能在该平台清楚了解每天作业进度滞后的原因，并及时出台措施，解决异常问题，提升作业效率。

今年1月，河南油田作业系统生产运行异常问题发生率同比减少9.5%，作业进度同比提升25%。

“当日问题当日解决，才能更加高效地‘保油创效’。”油服中心总会计师冀高哲说。

作业质量可视化，合格率有效提升

“昨天，咱们作业质量合格率97%，今天还要加把劲，争取超过昨天。”2月17日，在新疆采油厂春10Ⅱ1-2-8H井作业维护现场，修井216联队作业员孙立利说。

作业质量是保障油井正常生产的重要因素，在“日清预结”平台上，59个作业班组的质量指标清晰显示，包括作业进度、作业质量、员工出勤率、绩效收入等十几个关键指标。员工打开手机，进入石化办公系统，登录“日清预结”平台，就能看到自己所在班组的作业质量检验结果。一旦发现问题，各班组会及时采取措施加以解决。

自该平台运行以来，该中心作业质量合格率同比提升了7.6%。“员工及时知道自己当天的活干得怎么样，以及出现质量问题的原因，才能有的放矢、查漏补缺。”该中心经营管理室主任刘建立说。

作业成本可视化，降本成效显著

“在魏294井起射孔灌注过程中，员工曹军提出利用收水泵代替泵罐车灌注的建议，降低了作业费用，建议给曹军增加6个工时。”2月12日，在修井101联队生产例会上，2车组组长宋朝军建议，“给员工增加工时，意味着员工绩效收入相应增加，这是调动员工积极性的有效举措。”

在“日清预结”平台上，员工可以看到班组的车辆使用、燃料消耗与运输费用等情况。一旦发现成本增加，就会积极主动想办法。如果员工提出的节支降本建议，在实际生产中降低了班组的作业成本，还会得到相应的工时奖励，调动了员工降本增效的积极性。

“无论是节支降本还是安全管理方面的建议，只要能提高作业时效，对‘保油创效’有益，我们都会在平台上展示出来。”冀高哲说。

1月河南油田油服中心23名员工因提出节支降本、安全管理、优化运行等建议，实现作业系统累计降本27万元。

原载

2025年2月20日《中国石化报》第2版

责任编辑

郑 虹



河南油田：专业化改革助推维修业务降本增效

常换芳 俱云娟（河南油田）

5月7日1时，河南油田油服中心西部维修测试队泵修班班长郑国世和员工李建民，在春52-11-2H井作业现场连夜忙碌着。该井掺稀泵需要修复。他们拉警戒线、挂警示牌，拆卸出泵体……3时，安装好新连杆，这口日产原油10吨的井又恢复了平稳生产。“今年，油田对工艺管线维修业务实施专业化管理，要求维修问题当天解决。”郑国世说。

为了提升维修业务保障油气生产的能力，今年以来，河南油田持续深化维修业务专业化改革，把以前由各采油厂负责的工艺管线、抽油机、机泵、电机和电气、仪器仪表等维修业务，统一划归河南油田油服中心管理，节约大量维修业务外委费用。

提升专业技能，承揽更多“瓷器活”

“当好服务油气生产的‘勤务兵’，要在技能上再锤炼，为油气生产提供有力保障。”5月8日，在河南油田油服中心前4个月维修业务总结会上，中心负责人刘胤说。

以前，受技术能力限制，工艺管线维修等业务需要外委给河南油田以外的其他企业，增加了河南油田的生产成本。今年以来，河南油田按

照“自己能干自己干”的原则，从员工技能培训抓起，制定全员技能评估实施方案，补齐员工技能短板，通过“大师讲堂”“师带徒”“以赛代训”等形式，全方位提升员工的工艺管线维修等技能。

为了解决在西部承揽维修业务量少的问题，河南油田成立西部维修测试队和专业化的管线、机泵、电气维修班，承揽西部的采油维修、电气维修、测试等业务，实现油田检维修业务全部自主承揽。

前4个月，河南油田完成内部维修业务数量同比提升了12.9%。

配套专业工具，提升维修服务效率

“刚接到巡检站通知，王119井急需更换减速箱。”5月7日，油服中心采油维修2队值班班长王金星带领班组人员执行维修任务时，接到值班干部的电话。该井是高产井，王金星不敢耽误，马不停蹄地奔向王119井，于当天23时完成减速箱更换任务。

“现在，大家都在全力以赴推动油气生产提速提效，作为油气生产的‘勤务兵’，我们也不能放慢速度。”王金星说。

为了提升维修服务质量和效率，今年以来，河南油田为基层队配备了气动黄油加注器、气动扳手、离子切割机等专业工具，使抽油机单井保养耗时由45分钟缩短至15分钟，保养效率提升了67%，减少了停井占产时间。同时，河南油田建立包括采油厂、油服中心人员在内的专项工作群，实现维修指令从采油厂巡检站直达油服中心维修队，提升了服务效率。

油服中心采油维修1队员工李辛说：“有了专业工具，有了顺畅的工作流程，大家的干劲也随之高涨，都在你争我抢地赶进度，争当优秀的油气生产‘勤务兵’。”

选择专业承包商，追求更高性价比

“选择承包商时，一定要看性价比，既保障服务质量又降低服务成本。”5月8日，参加抽油机机泵维修业务招标会前，刘胤对油服中心招标人员一再叮嘱。

目前，河南油田抽油机和机泵维修的部分业务需选择承包商来承揽。维修业务专业化改革后，河南油田首先算效益账，根据承包商的维修报价、施工质量和服务承诺等，以“性价比更高”为原则，选择更专业的维修承包商，最大限度降低外委费用。同时，河南油田在承包商和内部维修队伍中开展节支降本劳动竞赛，形成“人人努力降本”的浓厚氛围，推动维修费用持续走低。

前4个月，河南油田承揽内部维修业务工作量1.3万项，内部抢修维修业务占比提升，维修外委费用大幅减少。

原载

2025年5月12日《中国石化报》第2版

责任编辑

郑 虹



>>

河南油田：盘活人力资源激发创效内生动力

常换芳 魏建新 王志富（河南油田）

截至5月底，河南油田通过优化人力资源，实现外闯市场人员创收，内部盘活736人，节约外委费用3000余万元，为油田高质量发展提供了坚实的人力资源保障。

“人多油少”、结构性缺员、人均劳效低等问题一直是制约河南油田发展的瓶颈。该油田积极探索优化人力资源的有效模式，明确各业务板块中长期“三定”目标和远景定员目标，逐年分解用工计划，通过平台共享、跨岗调配、市场拓展等途径，实现人力资源在内外部市场高效流转。

搭建共享平台，盘活存量人力资源

“在特种车辆驾驶岗位，一样是为油田作贡献，只要油田有需要，我们坚决服从。”6月14日，河南油田车管中心驾驶员孙书田说，他从去年3月转岗到油服中心特车队已一年多。

关键岗位缺员、外委成本高、内部人力资源无法有效调动，一直是河南油田盘活人力资源的“痛点”。从去年开始，河南油田以提升效率为导向，建立“三定”工作质量评价机制，将二级单位人力资源优化盘活

率、自营业务用工减少数量等指标横向对比、定期通报，鼓励各单位积极作为，不断提升用工水平。

面对内部关键岗位缺员的问题，今年以来，河南油田搭建人力资源优化共享平台，发布特种车辆驾驶、电气焊工等紧缺岗位需求50余条，优化配置2000余人次，支撑10余个外闯市场项目，有效缓解了结构性缺员矛盾。进一步整合维修保障力量，补充47人到采油维修队和电气维修队，维修业务劳动时效同比提升11.5%，保障水平同比提升19.3%，累计减少外委费用3000余万元。

同时，河南油田以整体承包经营的形式，承包了西北油田的注氮、刮蜡等业务，以及东北油气分公司腰英台区块开发项目、石油勘探开发研究院沙河实验中心科学实验研究项目、广东石油油库消防和加能站服务业务等，形成西北、东北、北京、广东四大外部市场阵地，为优化用工提供了广阔的市场。前5个月，河南油田外闯市场用工达到2296人。

优化机构设置，变革劳动组织形式

“只有不断推动劳动组织形式变革与体制机制创新，才能为优化用工挖掘潜力，这道‘减法’题必须得做实。”6月12日，河南油田党委组织部负责人赵永杰介绍。

从去年开始，河南油田坚持做好机构“瘦身”，优化调整机关部门职能架构，实施“大生产运行”管理体系和“大办公室”管理模式，管理部门内设机构减少40.6%，管理人员精减16.2%。深入推进采油厂劳动组织形式变革，实施厂直管班站改革，压减管理层级，实施内外操一体化组织运行体系，采油厂用工优化53.3%。

在综合服务板块，河南油田坚持集成化设置岗位的原则，整合社区物业、房地产管理、水电通信和餐饮业务，一年来优化整合186个管理岗

位，管理人员精减58.2%。推行“大岗位”模式，加强复合型人才培养，鼓励一人多证、一专多能，岗位总数精减52%。

拓展转岗渠道，提升转岗人员技能

今年以来，河南油田坚持“自己的活自己干”，通过强化培训与清退外部用工等模式，既降低用工成本，又实现内部资源高效利用，还降低了外委费用，实现一举三得的目标。

河南油田梳理近3年来业务外包用工情况，清退社会化用工。盘活车辆管理中心、矿区服务中心等单位人员，替代特车驾驶、污水处理、食堂服务等外委业务用工，并根据现有技术能力，组织水电厂、油服中心承揽采油厂原来外委的信息化建设、电力工程施工、注氮等业务，每年可节约大量外委费用。

同时，河南油田为显化人员提供外闯市场、转岗到紧缺岗位、替代外委用工等多元化转岗渠道，实现人员动态流动。为确保转岗能上岗、上岗能胜任，河南油田坚持“干什么、学什么，缺什么，补什么”的原则，结合业务外委、结构性缺员及外部市场用工需求，前5个月开展修井工、集输工等技能人才培训3298人次，重点提升现场操作和应急处理能力。

原载

2025年6月23日《中国石化报》第2版

责任编辑

郑 虹



西北油田：智囊团到一线传经送宝

汤 晶 刘宪峰（西北油田）

11月9日，在西北油田采油一厂，油田油藏地质专家汪彦走上专家讲坛，聚焦碳酸盐岩缝洞型油藏进行授课，现场座无虚席，学习氛围拉满。“从缝洞识别到三维建模，汪专家把每个技术难点都解析得透彻到位，干货满满，收获很大！”采油一厂采油管理一区今年入职的青工余超说。

从设置专家团队到基本建成百人专家团队，不过短短3年。为充分发挥各级专家智慧和经验优势，2025年，西北油田开展专家问诊和专家讲坛，面向生产一线传经送宝，为相关领域技术人员提供方便权威的交流平台，助力技术人员成长成才，同时赋能基层破题。

搭建平台，打通末梢发挥作用

2025年伊始，西北油田确定年度重点工作清单，“强化任务清单管理、日常考核评价，倒逼专家作用发挥”成为（油田）党委组织部向油田党委立下的“军令状”。为解决生产一线难题而搭建的专家作用发挥平台——专家问诊和专家讲坛应运而生。

党委组织部联合各专业考核组，根据专业特长最终确定19位专家名单，涵盖勘探开发、石油工程、企业管理、党建政工等多个领域，公开

职位、专业技术领域、代表性成果、办公地点和电话，详细说明擅长解决难题类型。这19名油田高级专家、专家面向基层一线，根据专业特长和方向接受基层问答，全时段、全过程开展形式多样的问诊。

同时，他们向百人专家团队征集了19个授课主题，面向30多个单位和部门征集意见，最终遴选出基层最关注的5个主题，邀请5位专家走进油田生产一线，聚焦现场难点痛点进行授课，与基层技术人员面对面答疑解惑。从专家选题到基层定题，从参数领先到体验优先，这5场专家讲坛，体验感拉满。

权威问诊，专业指导攻克难题

虽然常驻办公地点是位于新疆乌鲁木齐的科研单位，但是西北油田采油气工程高级专家胡国亮每年至少半年驻扎在油田南疆生产一线。

今年以来，胡国亮持续接受西北油田石油工程技术研究院、各采油气厂、完井测试管理中心、采油工程项目部、油气开发管理部等单位委托，围绕技术可行性论证、设计方案优化、现场调整优化、作业故障处置等开展多轮次问诊，推动解决了一批现场难题。这份问诊成绩单，是他积极深入现场、推进地质工程一体化、在方案决策中充分发挥专家作用的体现。

“专家们能够凭借深厚的学术背景和丰富的实践经验，为问题提供精准诊断和解决方案，确保问诊结果的权威性和可靠性，这就是我们希望看到的结果。”党委组织部副部长黄振琼说。

“过去，是我单向找问题去解决。现在有了专家问诊，我的信息都是公开的。一线的同事经常主动来找我，我也很乐意帮助大家解决问题。”胡国亮说。

专家的意见成为很多问诊场景的关键决策依据，减少了试错成本，

为后续行动提供了明确方向。

董刚是西北油田地面工程（油气集输）专家，对地面工程工作颇有心得。“前不久，TH10434井区涉水管线的隐患治理，是董专家带着我们一起完成的。从地面管线方案的优化审核，到管线刺漏等现场问题的隐患治理，他教了我许多。”采油三厂技术管理室工程技术管理岗朱康华说。

“百人专家团队里的每一位专家都是在各自领域的佼佼者，我们希望通过专家问诊和专家讲坛这种形式，建立专家与一线的通道。专家在解决问题的同时，也可以提升问诊人员的专业认知和实操能力水平，达到授人以渔的目的。”黄振琼说。

 **原载**

2025年11月26日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁



»

地球物理公司：一体化统筹盘活物探“利器”

杨 莉（地球物理公司）

工欲善其事，必先利其器。在能源勘探这场“地下寻宝”的深度博弈中，物探装备既是打开地层密码的“金钥匙”，又是突破勘探禁区的“硬核战力”。近年来，地球物理公司以装备管理一体化为抓手，统筹推进资源整合、服务保障和智能升级，有效盘活既有资源与现有设备，推动传统物探装备向智能化、协同化转型，打造高效联动的“钢铁军团”，助力勘探项目实现高效、优质运行。

聚合力 破解资源分散困境

2012年，地球物理公司成立之初，200余台沙漠机械设备和几十万台采集设备分属于各分公司，装备调配困难。加之物探作业区域广、装备类型多、市场分布不均等特点，各单位需求不一，设备大量外租与资产闲置并存，公司资源“忙闲不均”。

为打破困局，实现“国际化、集约化、一体化”管理，地球物理公司成立装备管理中心，后整合重组为生产支持中心，以“资源集聚、专业深耕”为原则，将原属华东、华北、胜利、武汉、南方等分公司的机械设备和人员进行重新整合，实现装备、人员、资金集中管理。他们通

过修订完善设备管理办法、设备使用管理实施细则等11项装备管理制度，充分发挥市场化运营机制在资源配置中的主导作用，积极打造公司内部“租赁”模式，明确设备租用双方的“责权利”。并在南疆轮台、北疆昌吉分设两个基地，发挥“生产支点”作用，既能存设备、修机器，又能囤物资、集中人员，为设备建起“后勤大本营”。

提效能 畅通资源流转通道

在解决资源分散“存量”问题后，如何让装备资源动起来、活起来，实现跨区域、跨项目的高效流转，成为提升装备效能的关键发力点。通过装备数字信息化平台的建设与管理，生产支持中心“挂图作战”，利用国内东西部、国际国内间不同施工季节窗口期和时间差，见缝插针调配和盘活资源，构建国际国内大循环、国内区域间小循环、分公司内部微调、外部合作补充的“四级循环调度法”，提高了设备利用率、出勤率和创效能力。

以Sercel428XL有缆仪器这种核心采集设备为例，过去常因区域任务不均衡，每年干三四个月就“窝”在库房休息，是忙半年闲半年的“低效户”。如今，通过统一调配有了“全国行程表”，全年跟着项目跑，不是在沙漠戈壁“听地下声音”，就是在山区林地“捕捉地层信号”，连中间转场和维修保养时间都精确到天，每年综合“出勤”率近300天。

在精准调配的同时，该公司以“自动化、机械化、智能化、信息化”为路径积极开展装备升级改造，自主研发的节点厢式、全地形布放车等多元产品进一步解放人力，降低了野外人员作业强度，提升了节点仪器布放效率。

优服务 夯实设备保障根基

装备强则物探强，但这“强”的背后，离不开强大的技术服务支撑。为保障装备性能，生产支持中心组建沙漠机械设备、可控震源技术、仪器技术和节点仪器4个保障服务团队，与国内外知名厂商建立起快速联动保障机制，确保每一台设备都不带病上战场，每一个设备故障能实现24小时极速响应、问题解决不过夜。同时，该公司推行“双轨保养法”，在施工季，服务保障团队跟着项目跑，每天给设备“体检保养”，把故障消灭在萌芽；修整季，设备运回基地“深度检修”，确保发动机、变速箱等“器官”一个个“体检过关”。

今年3月，在历时三个多月的若羌西项目中，沙漠机械设备保障团队从零起步，用推土机打通138公里沙漠通道，保障即将退役的“沙豹”罐车累计运送柴油超100万升，确保150余车次营地物资按时送达，并将近300车次泥浆粉运至沙漠腹地，有力支撑了项目顺利推进。

自装备管理中心成立以来，公司设备完好率始终保持在99%以上。24小时全程在线的“保姆式”服务，为地震项目设备使用提供安心、顺心、舒心的保障。

原载

2025年6月20日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



中原石油工程：“双向奔赴”激活人力资源潜能

杨君（中原油田）张健（中原石油工程）

今年以来，中原石油工程已与71家企业牵手合作，1400名员工转岗，走上职业新赛道。在收获48封书面表扬信的同时，该公司吸引国家管网储能技术公司、中海油田服务公司等头部企业主动接洽，人力资源市场版图不断拓展优化，公司经营状况持续向好，员工收入持续增加。

近年来，面对人员老化、工作量收缩等结构性矛盾，中原石油工程以系统思维推进人力资源改革。今年初，该公司成立人力资源共享中心，全面统筹人力资源调配与优化，将“一企一策”攻坚指标写入年度“1号文件”，制定详细的作战图与时间表，确保改革任务落地见效。

在组织架构层面，他们实施“三层两级”新架构改革，56个机构22支队伍完成“瘦身健体”的蜕变。通过推行“大岗位+AB角”模式，岗位总量精简35%，复合型人才占比提升28%，实现了岗位与人才的高效匹配。

该公司在一线推行带班制，培育“战地指挥官”，实施经管员共享机制，催生一岗多能型员工，“兵头将尾”成为创效主力。1838个岗位完成结构性优化，一线大班精干配置达14%，后勤集约化瘦身达15%。

通过这一系列举措，中原石油工程实现了从“数量减法”到“效能

乘法”的转变，人均创效能力阶梯式跃升。

激活人才蓄水池，才能有效推动内部大循环。该公司坚持“眼睛向内”，通过实施内部盘活、梯次调整、严控外委等措施，最大限度释放人力资源潜能。

目前，中原石油工程已有5000余人次在停待与攻坚队伍间有序转场，绩效考核撬动机关后勤516人次正向流动，真正实现了“能上能下、能进能出”。同时，他们打破单位与专业壁垒，推动人力资源跨域柔性调配，1127人次实现跨部门、跨单位流动，385人通过转岗进入辅业、生产保障等新岗位，焕发事业第二春。值得一提的是，该公司坚持自己能干的活儿自己干，63个外委项目成功转为自营，715名员工在设备维保、生活服务、广告文印等新阵地开辟事业线，节省外委费用6260万元，实现降本增效双赢。

面对市场多元化需求，该公司主动破界突围，以劳务输出开辟创效新路径，目前已与216家企业建立合作关系，30人以上规模市场达15个，打造出11个示范点和6个“十百千”业务承揽项目，形成点多面广、多点开花的业务布局。

聚焦工程监督、安全监理等核心领域，中原石油工程与华东油气分公司和西南油气分公司等单位开展监督一体化合作，247名监督人员以专业能力赢得市场认可，成为创效中坚力量。

依托油气开发资质，该公司与宁东油田等单位合作，成功孵化出油气排采工等11个新岗位，优化盘活194人。

拥有18年钻井经验的柳德明，于2021年转型为采油工，经过4年历练，如今已成为中原油田春8采油站副站长。他的经历，正是公司与员工“双向奔赴、共破难题”的缩影。立足本地，中原石油工程精准对接油田用工需求，365名员工走上采气工、巡线工岗位，守护油田生产。

从机构重塑到内部盘活，从跨界远征到多元布局，中原石油工程以人力资源优化为突破口，走出了一条高质量发展的新路径。

 原载

2025年8月20日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁



>>

华北石油工程：全链条管理体系助力 钻井跑出“加速度”

王 军（华北石油工程公司）

4月中旬，由华北石油工程公司完成的D12-10CP井，刷新大牛地气田五寸半套管开窗侧钻水平井钻井周期最短和平均机械钻速最快两项纪录。亮眼成绩背后，是该公司全链条管理体系的持续发力。

今年以来，华北石油工程深入开展针对单井纯钻时效、非生产时间的分析体系建设，强化施工安全预警，提高施工质效，生产效率大幅提升：截至4月25日，生产异常井同比减少7井次，计划外停工时间同比减少42.16天，压裂施工量同比增幅达21.57%。

提升纯钻时效，有效缩短钻井周期

“提高纯钻时效是缩短钻井周期的核心路径。”华北石油工程市场开发运行部负责人余中岳介绍道。

一口井从开钻到完钻，钻头进尺累计时间与钻井周期的百分比，便是单井纯钻时效，该比值越大，钻井效率就越高。为提高单井纯钻时效，该公司依托钻井生产报表系统，对基层队上传的生产数据进行深度统计分析，精准定位影响钻井效率的关键因素。

顺北油气田大多是超深井，影响效率的因素多。该公司对钻头选型、

钻压控制、转盘转速优化、钻井液性能调整到装备升级等环节进行综合对比分析。针对不同工区、不同井深和地层，为每口井“量身定制”专属提速方案。

SHZ4-5X井井深超8400米，二开裸眼井段长，下部地层坚硬且压力变化大。该公司为钻井队配备高压泥浆泵、高性能五联振动筛等设备，有效增强该钻井队应对复杂工况的能力，提升单井纯钻时效，成功刷新顺北油气田三级结构井钻井周期最短纪录。

严控非生产时间，精细管理提升效能

除了提升单井纯钻时效，他们还严控非生产时间。“非生产时间指的是设备维修、井内故障等主观因素，以及天气、环境等客观因素造成的停待时间。”余中岳解释道。通过分析非生产时间，能有效减少钻井、固井、压裂等环节的主观停待，提升全过程管理效能。

“除了钻进环节，决定一口井效率高低的，还有设备搬迁和安装、中完和完井作业等多道工序。”余中岳说。

针对个别搬迁超时，完井作业超周期的井，该公司深入分析防沙棚搭建、第三方协调、设备维修等各环节并进行细致梳理。督促基层队制订周运行计划，构建领导班子、机关、专业单位三级信息共享机制。加强甲乙双方协同，确保问题及时解决。

今年以来，该公司非生产时间整体减少41.93%，管理效能显著提升。鄂尔多斯工区完井周期较设计平均缩短0.64天，新疆工区一开中完井作业平均节约0.97天，均优于去年同期指标。

三色预警动态管控，风险防范关口前移

“目前，SHZ4-5X井钻进至8100米关键阶段时，我们通过实时监测系统发现地层压力出现异常波动。”该公司市场开发运行部副主任陈玉辉说，“随后我们立即启动预警，提前研判可能出现的放空、漏失风险，并向钻井队下达参数调整指令。”这种“分析-预警-治理”的全流程管控，让井下复杂情况发生率显著降低。

该公司将生产异常处理从“事后补救”转向“事前预防”，建立“红黄绿”三色预警机制：结合每日工况将进度滞后、持平、超前的井分别标注为红色、黄色、绿色。根据“红黄绿”结果向施工队伍同步推送风险提示预警与技术解决方案。

针对顺北油气田SHZ4-5X、SHB6-10X等重点井，技术团队围绕易塌易漏地层、二开中完井作业、定向轨迹控制等关键环节，依托大数据分析模型，提前72小时生成风险清单。

在实际执行中，该公司动态调整施工方案，并派技术专家驻场指导，确保安全高效完钻。截至4月上旬，该公司平均钻井周期同比缩短5.66%，为实现全年生产目标奠定坚实基础。

原载

2025年4月28日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒



华北石油工程：精益管理推动 基层降本增效

王 军 陈亚琼（华北石油工程公司）

7月初，由华北石油工程公司50171钻井队完成的D12-P153井，刷新大牛地气田二级结构水平井搬迁和安装时间最短等多项纪录。该井的高效施工，是该公司推动基层队伍从“打井者”向“经营者”转型，以精益管理提升核心竞争力的生动写照。

近年来，华北石油工程公司根据年度经营目标，不断完善基层效益管理体系，将材料、能耗、技术服务、人工等成本要素分解到具体岗位，量化到具体指标，基层队伍因地制宜探索效益考核模式。上半年，该公司非生产性支出同比减少5.3%，高效益发展态势逐步显现。

算好预算账 把效益细化到每米进尺

6月下旬，该公司50847钻井队在J30-4-P27井进行完工总结时，针对起下钻作业超计划3天，导致施工成本超预算一事进行了细致的分析，从地层特性、钻井液性能、操作规范等方面逐项梳理，形成效率优化方案。

“效益管控要到班组、到每米进尺。”该公司财务资产部负责人金昌旭说。降本和增效的源头在一线，关键在基层。为精细管控生产成本，近年来，华北石油工程公司整理国内各工区历史成本数据，编制单井单项目效益预算，将钻头、设备配件、钻井液助剂等消耗指标层层分解到岗位及责任人，构建起从物资管理到设备参数优化的全链条精细化标准效益体系。

基层队则把预算执行融入施工全流程：开工前结合方案明确物资消耗与效率指标，施工中通过每日分析掌握效益动态，完工后复盘找出偏差原因。“我们细化了钻井、井下作业等7大岗位38项管控职责，用‘技术定额+运营实绩’双维度校验，通过标杆对比持续提升。”金昌旭介绍，这种穿透式管理让效益可控可查，避免了粗放管理。

算好时间账 用效率压缩无效消耗

“油气钻井工序多、周期长，每天消耗大量配件、油料、钻井液配剂等物资，对我们来说时间就是效益。”该公司市场开发运行部负责人余中岳说。

该公司把生产效率提升作为增效核心，通过优化运行降低无效消耗，形成“提速—增效—再提速”的良性循环。采用“模块化”方法开展设备搬迁和安装，化零为整减少运输车次，提高搬迁效率。钻具拉运前精确统计数量，合理规划吊车、货车的吨位和使用时间，避免空载浪费，降低运输成本。上半年，该公司各工区设备搬迁和安装的平均周期同比缩短2.03天，完井作业时间平均缩短1.93天。

为进一步提高生产效率，该公司针对不同工区特点制定“双提升”方案：华北工区聚焦减少井下复杂故障，新疆工区主攻施工效率提升，

措施随生产实际动态更新。

“以前抢进度是为了完成任务，现在算着效益干，每缩短一天工期，就能减少一天无效消耗。”刚在顺北油气田SHZ6-3X井刷新一开中完作业用时最短、单趟进尺最长等4项纪录的90152钻井队队长仁青万玛说。

算好消耗账 让每分投入都物尽其用

5月初，该公司50878钻井队施工神木1HF井，面对煤岩破碎等难题，应用水力振荡器、煤层气钻井液等新工具新技术，仅用4只钻头、4次起下钻就高效完成钻井任务，创单队2年来效益最优纪录，井身质量合格率100%。

“效益考核是让投入产出比更高。”50878钻井队队长王厚平拿出班报表，上面详细记录着当班燃料、钻具、配件的消耗，“交接时既算消耗账，也算质量账。比如钻头使用寿命是否达标、钻井液性能是否符合设计要求，这些都与考核直接挂钩。”

近年来，该公司各钻井队从细节入手提效益，开钻前参考临井资料优选钻头及使用计划；施工中根据地层优化转盘转速、钻压等参数，延长钻头寿命；设备维护实行“日常三查、班前点检”，有效减少设备故障。“班班算细账、人人创效益”的氛围，让每一分投入都发挥最大效用。

原载

2025年8月1日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒



»

齐鲁石化：将服务延伸到产品应用全场景

王永军（齐鲁石化）

4月11日，山东某化学品公司与齐鲁石化签订可氯化聚氯乙烯专用树脂购买意向书，并对该产品的性能优势表示高度认可。从单纯解决问题到提升客户体验，齐鲁石化加快构建“快速响应、高效服务、口碑筑基”的全链条服务体系，不断升级服务模式，今年一季度，该公司实现客户反馈问题数量历史新低。这一成绩的背后，是该公司践行“质优量足，客户满意”服务宗旨，依托专业技术团队，将服务延伸到产品应用全场景的不懈努力。

快速响应，24小时跑出服务“加速度”

目前，齐鲁石化计划经营部接到河北某客户反映，使用齐鲁石化树脂生产的保鲜膜虽然质量优良，但树脂有气味，希望进一步优化。接到消息后，齐鲁石化第一时间启动响应机制，迅速组织齐鲁石化研究院、氯碱厂和销售中心相关人员赴现场调研，对原料和工艺技术进行全面取样分析，集中攻关制定优化方案。经多次装置调整及工业实验，保鲜膜的树脂气味明显减少，受到客户好评，客户表示希望继续采购该树脂产品。

“服务效率也是竞争力。要想让客户信赖我们的产品，除了产品质量

过硬，技术服务也得跟上。”该研究院树脂加工研究所高级工程师刘容德说。

该公司严格执行“省内24小时、省外48小时”现场响应机制，从问题接收到初步反馈、方案制定再到最终解决，形成全流程闭环管理。目前，客户问题平均处理周期仅6天，较集团公司考核标准提速超50%。

技术护航，定制方案解决“急难愁盼”

2月，针对某油库客户1.5万吨柴油采购需求，该公司组织胜利炼油厂、计量检验中心相关人员，深入客户现场开展全流程服务。服务团队实地考察储罐区、化验室等，围绕装卸、计量、储存等环节开展技术交流，现场解答技术难题，为客户量身定制操作规范和管理建议。

“用你们的产品更放心、更安心！”客户表示将提升齐鲁石化产品采购量，并希望在仓储、运输、计量和化验等方面获得持续支持。

该公司还联合各专业销售公司常态化开展客户走访，深入生产一线掌握生产加工流程、设备运行状况及指标要求等，面对面开展客户满意度调查。今年以来，重点对石油焦、硫黄、聚氯乙烯等产品客户开展专项调研，对客户进行工艺培训，帮助客户熟练掌握产品性能及加工工艺，有效增强客户黏性。

齐鲁石化定期编发客户服务简报，通报客户服务进展情况，介绍经验做法，积极拓展客户服务的新方式、新方法、新思路，优化“产销研用服”各环节协同机制，不断升级产品及服务质量。

服务升级，精准匹配客户需求赢得好口碑

为持续提升客户使用体验，齐鲁石化坚持以客户需求为导向，组建

起一支由计划经营部、研究院和相关生产厂组成的跨部门服务团队深入生产一线。团队不仅聚焦产品指标达标情况，而且注重结合客户实际应用场景，从原料特性、设备适配、操作规范等维度出发，提供全场景定制化服务。

该公司通过定期回访、满意度调研等方式，主动收集客户在产品使用过程中的优化建议。针对部分客户提出的“不同生产环节对产品性能需求存在差异”等情况，服务团队深入分析客户的使用场景、工艺条件，挖掘产品在实际应用中的潜在问题，了解客户对产品指标、加工性能、包装运输等方面的特殊需求，为客户提供更精准的产品使用指导。

“我们积极帮助客户解决加工过程中出现的问题。对于现场调试后仍无法解决的问题，也会持续帮客户排查原因，对产品质量负责到底。”计划经营部客户服务科科长成英刚说。

该公司严格执行客户服务管理流程，不断提高问题处理效率，确保每个环节有章可循、责任明确到人。对服务质量进行全流程监督考核，让每名员工牢记客户满意度的重要性。

该公司还进一步细化服务标准，新增定期回访、节日关怀等服务环节，推动服务标准再升级。“未来，我们将持续拓展服务职能，细化服务措施，创新服务方式，以专业、高效的服务赢得好口碑。”计划经营部经理鞠海京说。

原载

2025年4月22日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒

齐鲁石化：全流程挖潜优化推动降本增效

王永军（齐鲁石化）

5月8日，齐鲁石化胜利炼油厂联合装置车间内，车间主任郭立春一边调整加热炉参数一边介绍：“工艺优化以后，炉温维持在设计上限，清焦周期延长了不说，高附加值石油焦的产能也上去了。”

今年以来，齐鲁石化将降本减费、增效创效作为完成全年目标任务的重要抓手，着力构建“全员降本、全程管控、全域覆盖”的工作体系，炼油、化工、存续三大业务板块均超额完成总部下达目标任务。

全链条优化 精准施策动态调整产品结构

齐鲁石化以提效益、提效率、降成本为主线，围绕开源、节流、优化、管理四大维度精准施策，制定213项生产经营优化增效措施，推动产供销全链条协同创效。

“我们把生产经营优化措施拆解成142项具体任务，目前已落地104项。”齐鲁石化胜利炼油厂生产调度科副科长谢宏超介绍，通过优化胜利原油脱水工艺及电脱盐操作，胜利原油加工比例提升3.66%，同时通过减少外部原油采购，每月可降低原料成本超800万元。

在产品结构优化上，该公司抢抓航煤市场有利时机拓展销售渠道，

同步提升加氢裂化装置负荷，4月航煤产量达7.5万吨，创近年单月新高，1月至4月，累计产量同比增长40.73%。面对石油焦价格上涨趋势，通过科学调整原油掺炼比例、精准调控工艺参数，1月至4月特种石油焦产量同比增长20%，增效显著。

此外，齐鲁石化持续加强市场研判，建立“日分析+周调度”市场响应机制，动态测算产品效益，优先排产丁辛醇、高压聚乙烯等高附加值产品，实现全产全销。通过外采、锁定资源等手段确保丁二烯、裂解碳四、丙烯资源供应，保障橡胶装置、丁辛醇装置高负荷运行，推动产能利用率不断提升，实现增产与降本双突破。

全维度降本 从点滴资源“抠”出真金白银

“节水就是节钱，我们日取水量已降到了历史最低。”该公司财务部经理胡庆堂说。自2024年6月启动节水专项行动以来，齐鲁石化以新鲜水系统减损降耗等13个重点方向为抓手，实施34项精准节水措施，日取水量持续减少，水资源利用效率实现质的提升。

在成本管控领域，该公司深入推进成本动因分析，将装置对标管理下沉至基层单元，通过建立横到边、纵到底的精益管理体系，力争实现固定费用同比压降5%以上。

采购端更是打出“组合拳”，优化原油采购流程，提升低价机会油种采购比例；建立大宗原材料动态议价机制，天然气、煤炭等关键物资采购成本实现同比降低，化工原辅料及机电仪材料成本压减效果显著。胡庆堂算了笔账：“仅固定费用压降5%这一项，全年就能省出上千万元。”

5月1日，齐鲁石化印发降本减费增效工作方案，将首批40个重点项目责任细化到科室、车间，明确“时间表”“路线图”，并与全员成本目

标管理、小指标竞赛深度融合，确保每项措施都能落地见效。从水资源精细化管理到成本管控，齐鲁石化将降本减费转化为效益提升的“硬支撑”，为全年目标任务完成筑牢根基。

全流程攻坚 破解生产难题提质效

齐鲁石化多管齐下提升装置运行效能，全力增强产品市场竞争力。

针对加工损失率偏高问题，齐鲁石化胜利炼油厂联合检验计量中心开展专项攻关，制定10余项优化措施，同步推进炼油装置检修升级。目前重油加氢装置已完成检修并一次开车成功，加工损失率较同期下降0.06%。

在氢气资源统筹方面，该公司将各个加氢装置的负荷及关键指标列表化管理，每天统计汇总，紧盯各个产品产量，每日进行优化立项。协同外供单位优化制氢装置操作，实现加氢装置高负荷运行。“我们每天都会根据氢气平衡数据调整装置负荷，确保每一方氢气都用在‘刀刃’上。”谢宏超表示。

计划经营部则以乙烯资源高效利用为核心，动态调整采购策略。“乙烯是‘效益咽喉’，我们根据市场形势，在最大限度降低乙烯的采购成本的同时，优化产品结构增产高附加值产品。”计划经营部优化统计科科长王玉德介绍，通过动态调整乙烯采购策略，4月原料成本实现同比降低。

此外，随着夏季生产模式切换，各装置全面停用伴热线，仅蒸汽系统每月就节约下一笔不小的成本。从调整炉膛温度到优化物料平衡，从优选节水阀门到细化采购报表，齐鲁石化正以“绣花功夫”将点滴改进汇聚为发展增量。

原载

2025年5月23日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒



»

沧州炼化：分级验收卡为设备检修 精准把关

张元旺（沧州炼化）

“试验压力2.5兆帕、保压时间30分钟……”1月6日上午10时，在沧州炼化炼油一部气分装置现场，设备工程部副主任师潘晓明和相关技术人员一起，对照一张表格，逐项核对换热器耐压和泄漏试验数据，确认每一个数据都符合检修质量要求后，他们分别在表格里签下名字。“有了这张小表格，设备检修质量验收工作更加精细了。”潘晓明说。

潘晓明口中的小表格，也叫设备检修分级质量验收卡，上面清晰地标注着设备名称及类别、检修质量控制点及等级、检修质量验收标准等。质量验收工作做什么、怎么做、谁来做，一目了然。

2024年年初，沧州炼化完善细化设备检修分级质量验收体系，将所有设备分成A、B、C三个级别，针对每个级别的设备再细致划分出A、B、C三个检修质量验收等级，并制作相应的检修质量验收卡，规范质量验收程序和标准，增强各方人员质量责任意识。

按照设备检修分级质量验收要求，当天炼油一部换热器耐压和泄漏试验，属于B级设备的A级质量控制点，必须由施工方、运行部和设备工程部等具有相关技术等级的专业技术人员全程参与并现场检查确认。

以A级设备的A级质量控制点为例，其质量验收必须由相关专业的专家及以上技术等级的人员牵头检查并签字确认。相反，设备等级和质

量控制点等级越低，参与人员范围和技术要求也会随之降低。“这样做，可以合理分配技术资源，让合适的人做合适的事，最终保障检修质量。”潘晓明说。

截至2024年底，沧州炼化设备工程部共修订检修分级质量验收卡50余张，涉及动设备、静设备和电气仪表等专业。由于责任、规范、要求清晰明了，各级人员质量验收责任意识显著增强，验收水平逐步提高。和上一年同期相比，检修分级质量验收发现问题、解决问题的数量和质量均有明显提升，设备检修一次合格率提升3个百分点，有效提高了设备安全稳定运行水平。

 **原载**

2024年1月10日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



>>

南化公司：全员“低头捡黄金” 提升管理水平增效益

郑 瑞（南化公司）

3月15日，南化公司5号码头进行盐酸装船前准备时，装船管线控制阀阀芯出现渗漏，需要维修。“3号码头停用时刚好拆下来几个完好的衬塑阀门，5号码头的装船管线控制阀正好用得上！”说话间，储运部液体码头班轮班长梁恒平三步并作两步冲上岸去，奔向存放备品备件的小库房，经过一番查找，很快找到了一个相同型号的阀门。他走出库房，立即通知维保单位前来更换，节省了材料费1200元。

开展全员“低头捡黄金”活动，是南化公司今年降本增效的措施之一。年初以来，公司发动全体干部员工查找水、电、汽、风、油、物料、计量等存在的效益流失点，坚决堵塞装置“出血点”，开展设备修旧利废、改代利用，一点一滴、积少成多增加效益。

研究院利用废旧钒催化剂活性装置上的自控表改造马弗炉成套装置，节约修理成本5000元；检验部源头把关，采用同规格的塑封袋取样，避免了过程中产生的二次浪费；苯化工部采用塑料瓶替代玻璃瓶进行成品取样，避免瓶体损坏的同时可实现重复利用……各单位员工积极参与活动，从日常生产运行的点滴细节中寻找能够降低成本、增加效益的机会。今年以来，公司共收到各基层单位申报“低头捡黄金”项目833项，并逐项推进落实。

管理提升也是看不见的“真金白银”。今年以来，该公司以问题为导向，透过现象看本质，从员工“捡拾”的问题中，溯源查找问题背后的问题，建立、完善长效管理机制，堵塞管理上的漏洞，形成“低头捡黄金”案例104个，促进了各单位和干部员工之间相互交流借鉴，助力公司提升精细化管理水平。

 **原载**

2025年3月21日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



>>

广东石油：智能管理为员工“松绑赋能”

高家佳（广东石油）

“以前每天光填各类台账就得花半个多小时，现在系统自动生成电子记录，鼠标点一点就完成了！”7月5日，在广东石油黄埔油库，发油员赖爱鸿指着业务管理系统的交接班模块感慨道。

今年以来，广东石油积极落实集团公司“为基层减负”工作部署，聚焦油库业务工作，通过“流程优化+技术赋能”双轮驱动，实现从“人跑、纸传、手工算”到“数据跑、系统算、智能管”，让一线员工从烦琐事务中解放出来，日均减少非生产性劳动2.2小时，人均劳效大幅提升。

“减法”做足 从“纸上作业”到“指尖管理”

“以前写会议纪要至少要半小时，现在10分钟搞定，还能随时调取查看，方便又高效。”黄埔油库安全员张顺为“会议纪要电子化”点赞。

针对油库现场操作烦琐、表单冗余等问题，广东石油以“能减则减、能并则并”为原则，重构业务流程，取得显著成效。

例如，公司将油库九类作业“一书两卡”作业单与业务管理系统“业务跟踪”模块相结合，把原本需要手工填写的作业单内容优化嵌入系统业务跟踪流程中，实现“一书两卡”作业单的电子化，基层员工手工

填写时间减少60%。公司取消提油车辆入库登记纸质台账，依托业务管理系统实现“一车一码”智能核验，车辆入库检查时同步完成信息登记，每车登记时间从5分钟压缩至2分钟。

此外，铁路槽车卸车取消手工抄录车号环节，通过共享发货库电子计量单核对槽车信息，单库年减少手写数据约8000条。通过优化这些流程，广东石油不但提高了基层工作效率、节约了纸张，更有效强化了作业过程中的安全数质量风险防控。

科技“加码” 让数据分析代替人工跑腿

“我们通过摄像头实时抽查阀门状态、盲板安装等安全细节，确保油船闲置的装卸油口所安装的盲板及阀门处于完全关闭状态。”7月3日，储运管理部负责人李基标说。

在优化流程减负的同时，广东石油同步强化安全管控。水路油库取消码头外侧卸油口施封，改为船岸联合检查盲板与阀门状态，并通过视频监控抽查，确保油船闲置的装卸油口所安装的盲板及阀门处于完全关闭状态，防止装卸油期间油品泄漏。非重大危险源巡检采用“4小时现场巡检+2小时视频巡检”模式，视频巡检数据实时上传至“广东仓储办公辅助管理系统”，单库年节约纸质记录超5000页。

为推进数字化赋能减负，公司还将车辆违规管理从“每月手工报表”变为“系统自动抓取”，油库只需实时录入违规信息，储运管理部便可直接导出数据，每月节省填报时间50小时；发油台油气检测从“每车必检”调整为“每日抽检”，配套安装智能油气监测设备，如发现异常数据，及时对油罐车下发整改通知，未完成整改禁止入库提油，提升安全环保监管效能。

实效落地

把时间还给一线守护者

“现在中午吃饭都省了来回走动的半个小时。”黄埔油库员工陈子涵开心地说。

黄埔油库员工对减负措施中的自助餐配送服务升级感到尤为满意。过去，油库饭堂为作业班员工备餐时，会把各类菜肴混合装进员工饭盒。这种方式不仅容易串味，还限制了员工的选择——有些员工为了能自主挑选合口味的菜式，得步行半小时往返饭堂。如今，饭堂改用多个保温餐盘分别盛装不同菜肴，直接将餐食配送到作业班，让员工可以根据自己的喜好自行打餐。这一改变不仅提升了用餐体验，还减少了员工日均4公里的无效走动。

“减负不是减责任，而是通过优化流程让专业的人有更多时间做专业的事。”黄埔油库经理古博坦言，现在员工有更多时间专注于设备巡检维修、应急演练等核心工作。

今年减负工作开展以来，广东石油全省油库累计精简各类表单23项，基层台账数量下降60%，视频巡检、电子交接班等数字化工具覆盖率达100%。在近期的员工满意度调查中，92%的一线员工表示“明显感受到负担减轻”，85%认为“有更多精力投入安全操作和设备维护”。

下一步，广东石油将持续深化“为基层减负”，进一步精简业务流程、优化报表与数据管理，充分利用智能化手段提升工作效率，让基层干部员工从事务性工作中解放出来，将更多时间和精力投入到生产经营和创效实践中去，为企业高质量发展注入新动能。

原载

2025年7月10日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然



广西石油：存量资产巧盘活 激活发展新动能

翟 艳 梁华钧（广西石油）

广西石油将闲置资产视为待开发的“富矿”，列为企业创新转型的战略工程，通过加强顶层设计、统筹规划与机制创新，组建专项工作团队全面推进资产盘活工作。他们积极探索多元化、差异化的资产运营路径，构建起集“管理—开发—运营”于一体的多维路径资产盘活新范式，不断提升资产使用效率和价值创造力。

广西石油将闲置资产盘活作为新业态发展重点，坚持效益最大化，建立提效目标预测模型，确保能直接创造租金、经营收入、合作收益等“真金白银”，或间接实现土地增值、节约成本等效益。同时明确，商业综合体所有业态的设计应服务于吸引人流、增强客户黏性、提升客户满意度，最终促进主营业务增长。

广西石油建立了“一名班子成员牵头、一个主管部门负责、一个专班跟进落实”的区地两级联动工作机制，按照“全面摸清家底—分类制定方案—分步推进实施”的工作流程，通过定期通报进展、召开专题会议、“一对一”精准帮扶等方式，确保盘活工作责任到位、节点清晰、考核闭环。在此基础上，公司专门组建调研团队深入社区一线，充分融合居民新需求，紧抓市场空白点，结合客群特征、商圈定位、地域文化和资产条件，系统制定出4类19份“一地一策”差异化盘活方案，提升资

产运营的精准性与实效性。

盘活并非简单的“变现”，核心在于唤醒土地新价值。广西石油将“车生态”融入盘活核心，积极探索“文旅+”“商业+”“体育+”“社区+”“服务+”等融合模式，充分挖掘地域文化特色与工业遗存价值，灵活运用自主开发、合作经营、租赁盘活、政企协作等多种路径盘活闲置资产。

自主开发，培育增长新动能。南宁新阳油库综合体为全国首座“油气氢电服”综合加能站，广西石油采用能源+商业+文旅盘活模式，延伸其“车生态”服务链，开设“易捷养车”汽服门店、首家自营易捷速购，建设包含羽毛球、篮球、足球场馆及星空露营、烧烤场地的体育运动公园。这里逐渐成为受欢迎的“城市文化会客厅”，2024年接待游客8万人次，加能站流量转化率达35%。

战略合作，释放土地价值。桂林九华山油罐主题乐园采用租赁合作模式，利用位于漓江风景保护区优势，将油罐与工业展馆、街区文创、特色餐饮、主题乐园、互动装置相融合，打造具有石化元素的“工业迪士尼”，实现租金收入近50万元/年，关联附近站点流量转化率达28%。

政企协同，服务区域发展大局。钦州石化公园利用钦州石油批发站旧址毗邻钦州中学、人口密集的优势，与地方政府联合打造“口袋公园”，保留油罐窑洞、发油台等石化建筑，增设健身步道、“集装箱风情街”等休闲地，为周边居民提供休闲场所。附加建成钦州市区首个加能站外的“光伏+充电”一体充电城。自建成以来，该充电城日均服务车辆达200台次，年租金收入超过百万元，实现了民生效益与经济效益双丰收。

能力转化，探索盘活新赛道。瞄准危化品培训及技术服务蓝海，广西石油将北海冠头岭油库改造为全国首座综合加能站数智化实训基地、销售企业首座安全仿真实训基地、广西首座危化品行业实训基地，以及

北海市安全应急体验馆。通过拓展对外认证培训，增加安全、环保技术及油品鉴定等服务，实现了安全技术服务的产业化，年培训收入达400万元。

面对成品油刚性需求缩量、创效结构单一、降本空间有限、企业土地闲置与征收压力增大等多重挑战，企业如何在“存量”中创造“增量”？

广西石油把闲置资产盘活作为新业态发展重点，坚持效益最大化原则，建立提效目标预测模型，确保资产既能直接带来租金、经营收入和合作收益，又能间接实现土地增值和成本节约。

 **原载**

2025年7月25日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



>>

河北石油：“即时绩效”机制 激发创效活力

邵婧宜（中国石化报社） 吴树彬（河北石油）

“每多加一升油、多卖一杯咖啡，就能多拿一份工资。”12月15日晚，河北石油石家庄元南加能站内灯火通明，站长武培笑着对记者说。主动服务的劲头，正是“即时绩效”改革激活基层活力的真实写照。

面对市场竞争加剧的复杂环境，河北石油通过深入调研、广泛征求意见，明确破局关键：建立一套切合基层实际、能激发内生动力的激励机制，让员工的付出与回报直接挂钩，充分激发每一位员工的工作热情，有效发挥企业的品牌与服务优势。在此背景下，“即时绩效”机制应运而生。

机制构建：量化工作打造激励体系

为破解员工动力不足难题，河北石油从标准制定、模式创新等方面入手，构建全流程“即时绩效”机制框架。2020年10月，经过精心筹备，河北石油选取400座示范站率先试点实施“即时绩效”。该机制的核心是“劳动计价标准+平台算法”，为加油、洗车、充电、电商、卫生等9大类46项业务制定清晰的劳动计价标准，让多劳多得有了量化依据。

劳动计价标准还会根据季节、昼夜、促销政策动态调整，比如冬季

夜间值班、节假日高峰期计价标准更高，既引导员工聚焦关键服务时段，又能平衡站点排班需求，避免出现人力闲置或短缺。

作业模式上，河北石油创新采用“抢单+派单”结合的方式：加油、易捷服务等通用作业实行抢单制，鼓励员工主动上前服务；卸油、设备检修等专业性强或需统筹安排的专项工作，由站长统一派单，确保责任到人。

“以前节假日排班总需要反复协调，现在大家都主动请缨值守。”武培说。午饭时间，员工有序用餐后便迅速回到岗位，不愿错过任何服务机会。易捷便利店中播放着员工自主拍摄制作的宣传视频，武培带着员工建立客户群、做直播推广咖啡券和洗车券。试点期间，400座示范站的服务响应速度、客户满意度和经营业绩均实现显著提升，员工主动学习技能、争抢任务的氛围日益浓厚。

即时兑现：数智赋能扩大激励效果

“原来月底才能算清绩效，现在每完成一笔业务，手机上立马能看到绩效到账，让人浑身有干劲！”武培点开“掌上运营”App里的“我的存钱罐”，实时更新的收入数字格外醒目。

为让员工清晰感知劳动价值，公司自主开发掌上运营App，设置存钱罐、绩效账单、目标时钟等功能，绩效结果最快10秒即可反馈至员工手机。加完一笔油、卖完一件货，收入实时到账，员工随时能查询实时绩效、劳动定额和目标完成进度，真正实现了激励的即时可视、公正透明。

通过明确分配规则、优化作业模式、强化数智支撑，改革成效显著。基层队伍结构持续优化，135名高绩效员工凭借能力晋升站长岗位，基层队伍的活力与战斗力显著增强。经营业绩实现跨越式增长，高标号汽油

销量比实施“即时绩效”之前增长34%，易捷门店绩效、一键加油使用率等关键指标大幅攀升，客户满意度与品牌口碑持续向好。加能站现场整洁规范，设备保养完好，员工主动报名参加转岗培训、提升复合技能的积极性高涨，节假日“抢着干”成为常态，“三基”工作在终端落地生根、成效凸显。

落地推广：从试点到业务全覆盖

基于试点的成功经验，2021年4月，“即时绩效”机制在河北石油所有加能站全面铺开，随后逐步延伸至检维修、油库、电商、客户经理等多个业务单元，实现了关键业务领域全覆盖。

以检维修工作为例。此前，河北石油的不少检维修工作依赖外包，不仅成本较高，而且响应效率难以满足基层需求。“即时绩效”推行以来，公司同步启动内部人才优化配置，将油库优化、小站整合后富余的员工转至检维修岗位。经过专业培训后，转岗人员已熟练掌握设备维修、设施养护等技能，除部分需要特殊资质的专项工作外，其余检维修任务均实现自主完成。

“以前外包要等流程、耗时间，现在自己干，响应又快又到位。”该公司检维修中心工作人员说，“‘即时绩效’让技术和收入直接挂钩，大家主动学技能、查隐患，既省了外包费，又能第一时间解决设备问题。现在员工主动巡检、当场处理小故障，设备完好率明显提升，生产经营也更顺畅了。”

“下一步，我们将把‘即时绩效’机制进一步延伸至社交化裂变式数智营销领域，让员工在推广线上业务、发展客户、分享营销活动等环节也能获得实时绩效激励。同时，我们会持续优化劳动定额标准，结合不同业务场景迭代升级数智化支撑系统，让激励更精准、更高效，持续激

发员工内生动力。”河北石油分公司代表、党委书记张文胜说。

 原载

2025年12月16日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒



>>

中石化森美（福建）石油： 强化风险防控的直分销管理模式探索

王 松 [中石化森美（福建）石油有限公司]

成品油直分销是油品销售企业的核心业务，如何强化合规管理、筑牢风险防控屏障，是销售企业普遍面临的重要课题。中石化森美（福建）石油有限公司结合公司内控合规管理和廉洁从业等工作内容，探索建立包括三大体系、两级监管、一支队伍的直分销管理模式。

完善三大体系建设，构筑风险防控之基

抓好制度体系建设。持续修订《直分销客户经理管理办法》《直分销预售未提管理细则》等制度，并针对近年来开展的新业务进行动态完善调整，确保每项业务有规可依、有章可循。

细化过程管控体系。重点聚焦收款开票、预售未提管理及关键业务环节过程监控。严把售前资质审核关、售中流程执行关和售后货权交接关，做到关关相连、环环相扣。尤其细化重点客户及高风险业务管控，严防走单、循环贸易、虚假贸易等现象。

推进智能化应用体系建设。强化经营数据分析和RPA（机器人流程自动化）智能化应用，通过建立预警系统，对异常交易进行标记，及时发出预警，采取有效措施，确保每笔业务在风险可控的前提下稳步推进。

聚焦两级监管机制，确保风险实时可控

省公司层面，坚持定期体检和专项监督并举。专项开展以线上为主的月度、季度、年度检查评价，并根据需要动态调整检查频次。与审计、内控、监督等多部门联动，组建专家小组开展现场体系检查评价。对检查中发现的问题，发现一项，整改一项，消除一项。

市公司层面，实现自查自纠和日常管理并重。按照成品油直分销业务风险防控体系检查评价标准，各下属单位每季度对照开展自查自纠工作，并建立完整的工作台账，确保风险管理落实到岗、责任到人，形成齐抓共管的工作格局。

强化直分销队伍建设，锻造业务铁军

持续强化经营纪律，履行重点岗位人员每年“双承诺”机制，常态化开展警示教育，加强对员工非工作时间的监督，及时发现苗头性、倾向性问题并遏制在萌芽状态，确保营销队伍始终保持良好的职业素养和职业操守，自觉远离红线、不碰底线。将合规理念与干事创业深度融合，充分激发敢为人先、追求卓越的内生动力。

原载

2025年第8期《中国石化》杂志

栏目编辑

李诗晓

责任编辑

常冉



>>

陕西石油：纵深推进改革 激活发展新动能

秦紫函（中国石化报社）秦笑萱（陕西石油）

“我是从浙江开过来的。中国石化的天然气质量好，耐烧。”7月14日，陕西汉中石油城北加气站里，LNG卡车司机麻师傅的话，道出客户对陕西石油的认可。

这份认可背后，是陕西石油通过深化改革实现的跨越式发展——今年以来实现公司效益、天然气零售量同比大幅增长，举措成效明显。

轻装上阵 精简架构激发全员活力

“绩效考核的‘指挥棒’一挥，大家干事的劲头更足了。”陕西石油企管法律部经理李文斌说。

2023年，面对严峻经营形势，陕西石油以“活下来、走下去、强起来”为目标启动全面改革。精简市公司、片区公司两级结构，开展全员竞聘，优化绩效考核拉开收入差距。

改革不仅甩掉了包袱，而且激发了队伍活力。通过加强人才梯队建设，干事创业的氛围越来越浓，选人用人满意度2年提升了35个百分点，一线员工平均薪酬实现连续2年增长。

今年，陕西石油再次纵深推进经营体制机制改革，聚焦提升效率效益目标，突出管理架构革新、权责关系理顺、综合改革配套，重点聚焦于片区工作职能的平稳承接与高效落地，通过压减冗余管理层级、职能优化、经营部布局等一系列改革举措，全力推动管理体制的全面升级与优化，实现管理架构的优化、资源配置的合理化及业务发展的多元化，构建形成权责对等、高效运转的治理体系。

“上一轮改革解决了很多发展中的历史遗留问题，让我们得以轻装上阵，顺利实现第一步‘活下来’的目标。新一轮改革要打牢‘走下去’的基础，打通制约效益提升的堵点、破解影响效率释放的痛点，推动公司实现从‘存量坚守’向‘增量突破’跨越。”陕西石油党委书记、分公司代表夏凤梧说。

财务引领 精准施策实现资产创效

7月11日，在该公司半年经济活动分析会上，财务资产部对资产分类评价进行了专题分析，提出要用好“一站一策”，增加增值服务，提高顾客进站率，全面激活资产创效能力。这是陕西石油以财务为引领、坚持“创效为先”的缩影。

该公司积极发挥财务牵引作用，坚持事前算赢，每月聚焦生产经营难点、费用支出、新业务开展等，开展专题财务分析并提出改进建议。

“必须从财务角度对经营管理各环节进行指导，强化‘投资必须创效’的理念。”陕西石油副总经济师、财务资产部经理陈吉虎说。

在项目发展过程中，他们增加项目建设周期、可研达销等指标，综合测算项目投资回报率及投资回报期，提高投资效益。聚焦低效无效资产治理，通过专班化运作、精准化施策、制度化考核，推动资产分类管

理、盘活创效。改革以来，累计为7座站点增加加气功能，站点盈利水平均好于预期。

品牌赋能 新业态打开增长空间

“改革要跟着市场走，新能源业务和易捷服务是重要突破口。”夏凤梧说。陕西石油贯彻落实集团公司上下游一体化供应链策略，主动牵线搭桥促成天然气分公司蒙陕公司与民营LNG工厂合作，开展资源代加工业务，打通石化资源落地“最后一公里”。

资源有保障，网络布局必须跟上。今年上半年，该公司新投运9座LNG加气站、15座LNG网点，形成较为完善的覆盖陕北、陕南地区的LNG加气网，天然气业务实现持续稳定盈利。

在咸阳石油空港新城北杜加能站司机之家，来加气、休息、打水、洗澡的卡车司机络绎不绝。为更好服务卡车司机，陕西石油着力打造增值服务品牌，结合实际需求，配备直饮机及洗烘一体洗衣机等设备；提供免费充电、代收快递、打印装货单等服务；持续开展“晒里程、赢大奖”、会员日等营销活动，推动加气会员数量稳步增长。

易捷服务方面，建成中国石化西北区域首家“易捷速购”店，与当地企业深度合作，推动秦岭核桃乳、陕南菜籽油等地方特色产品走向全国，仅今年上半年，助销当地特色产品逾500万元，以品牌影响力拓宽创效路径。

原载

2025年7月22日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒



»

黑龙江石油：“三箭齐发”打造基层攻坚创效新动能

田元武 邢大璐 刘 纯（黑龙江石油）

“今年前两个月，‘小灵通’服务队累计服务顾客460人次，解决难题300余件，带动易捷销售额同比增长35%，一季度攻坚创效任务提前完成。”3月19日，在黑龙江哈尔滨石油公司月度例会上，经营管理部经理张欣刚对4支“小灵通”服务队提出表扬。

2024年以来，该公司聚焦加能站经营管理痛点，通过组建“小灵通”服务队、编制客户服务“小妙招”、实施“小喇叭”典型赋能工程等措施，“三箭齐发”，持续为加能站攻坚创效注入新动能。

深入基层办实事，“小灵通”服务队架起服务桥梁

“多亏了你们的‘小灵通’服务队，及时把我的车修理好，让我们全家人顺利看上了亚冬会比赛。我还看上了你们店里的东北特色花棉袄，想购买20件送给亲戚朋友。”近日，哈尔滨石油跃进加能站经理许志洲收到一位外省游客的微信。这既是一封感谢信，也是一份订单，让许志洲激动不已。

为打通服务基层的“最后一公里”，该公司组建了12支以机关党员为主力的“小灵通”服务队，致力于畅通基层沟通渠道，帮助基层解决

难题。

“‘小灵通’服务队，不仅服务了客户，还帮我们一线员工解决了许多工作生活中的难题。瞧！我的中级职称资格证书顺利拿到手了，当初还是他们为我提供的复习资料。”黎明加能站员工王爱波对服务队的热心帮助赞不绝口。

目前，“小灵通”服务队已累计服务所辖加能站120余次，现场服务顾客2000余人次，有效缓解了加能站的服务压力。张欣刚介绍：“在‘小灵通’服务队的助力下，日销量15吨以上汽油大站单车通过时长缩短至3分54秒，比之前提速18秒，加能站攻坚创效能力明显增强。”

编制简单易懂“小妙招”，提升客户服务水平

为提升服务水平，该公司充分发挥机关与基层员工智慧，围绕年度攻坚创效任务目标计划，编制了《客户服务“小妙招”》小册子。该做法已被黑龙江石油采纳并在全省推广。

“顾客进站笑相迎，礼貌用语要用请；主动问候手向前，优惠政策记心间。分解月度任务，明确销售目标；分析客户需求，落实有效推介。”2月23日早晨，在跃进加能站，许志洲正依据《客户服务“小妙招”》对新入职的6名加油员进行培训。

为方便员工熟悉掌握服务内容，公司精炼每月重点工作，将34条零售重点工作提示和30条服务评价重点提示以朗朗上口的顺口溜形式写入《客户服务“小妙招”》。公司优秀加油员、“易捷加油”月度明星罗权红的“微笑服务暖人心，巧妙开口增信心，专业解惑除疑心”“三心”经营工作法也被收录其中。

此外，公司以“加能站每月‘一件小事’”“我为企业献一计”为契机，组织基层加能站员工头脑风暴，将提出的56条改善经营管理的意见、

建议及成效纳入《客户服务“小妙招”》。许志洲介绍，在小册子的指导下，站里员工服务水平大大提高，一季度新增客户120户，油品销量比去年同期增长25%。

吹响典型赋能“小喇叭”，激发员工队伍活力

“这样的培训特别实用，现在我面对顾客更有底气了！”2月26日，在公司举办的一季度零售竞赛比武现场，天顺加能站经理陈雷自豪地展示刚刚获得的“服务之星”徽章。这枚徽章背后，是该公司实施“小喇叭”典型赋能工程、推动基层员工队伍建设的生动实践。

该公司构建“大师傅工作法”培育机制，经层层选拔产生18名各专业“大师傅”，发挥典型引领作用。如广信加能站大师傅王月东开发的“优化排班、优化车道、优化时间”“三优”工作法，使油品损耗率下降0.3%，加油效率提高25%。王月东指着贴满流程图的工作墙介绍：“我们把每个操作细节都拍成教学视频，像‘小喇叭’一样，向新员工传授先进工作流程。”

此外，自2023年起，该公司以零售竞赛比武为载体，采用“我做你学、你做我纠、我考你练”的递进式培训方式，累计完成43场仿真对抗赛。陈雷一边翻着记满笔记的培训手册，一边感慨：“虽然现在经常要准备‘随堂考’，但看到自己的服务评分从85分涨到98分，一切都值了！”

在“小喇叭”典型赋能工程推动下，公司已成功打造7座核心门店，完成3座易捷销售额达千万元门店建设。公司政工部负责人邢大璐表示：“我们要让每个岗位都涌现出更多典型‘小喇叭’，用身边榜样提升整个团队的攻坚创效能力。”

原载

2025年3月27日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然



>>

吉林石油：精准营销拓市推动 汽油销量增长

王玉倩 刘静泽 欧云瑞 杜立媛（吉林石油）

6月13日，在吉林长春石油超越大街加能站，顾客王女士注册“易捷加油”App会员并充值，获赠新客户消费券，还享受了加油满额赠洗车服务。这一幕看似普通的消费场景，是吉林石油以客户为中心、构建营销联动体系的缩影。

今年以来，面对市场竞争加剧与新能源冲击，吉林石油锚定拓客、锁客、稳客目标，通过精准分析客群、优化消费场景、深耕消费权益等关键举措，一步步做强品牌营销，做大市场份额。截至6月12日，汽油销量同比增长10.6%，汽油销售累月计划完成率排名区外销售企业第一，高标号汽油销量占比排名区外销售企业第一。

客群穿透 从过客到会员的转化

在长春石油金川街加能站，一辆白色轿车驶入加油区。站长苏东来询问客户支付方式后判断这是“过路加油”群体，随即递上“易捷养车能量包”宣传单：“您花23.8元就能得到2张汽油满减券和一箱长白山天泉饮用水，比现金加油省近0.6元/升。”直击痛点的推荐，让车主决定

注册会员。

这套精准营销策略源于吉林石油构建的三维客户画像体系：通过消费频次区分高频通勤、低频家用、过路流动客群，通过AI模型及SPSS（社会科学统计）软件细分客户群体。以此为基础设计出不同价格档位的能量包活动，形成“低档位能量包拓展潜在客户、中档位能量包锁定过路客户、高档位能量包增强高端客户黏性”的分层产品矩阵。

“能量包不是简单的促销工具，而是实现客群穿透的钥匙。”吉林石油总经理、党委副书记石先阳说。截至6月18日，会员客户今年新增超36万人，易捷加油支付占比同比增长12%，实现从“一次性过客”到“品牌会员”的价值跃迁。

场景联动

从单次消费到生态闭环的升级

在长春石油东风大街加能站，出租车司机陈师傅用吉林石油小程序完成支付后，自动获赠一张夏季防暑随车商品兑换券。“加油满额可以换一瓶红牛饮料，正好解困。”陈师傅说。

这种“加油+防暑品”的场景联动，是吉林石油夏季营销的标准配置。该公司依托小程序赠券，搭建起加能站与新客户连接的桥梁，构建起“支付即赠券、赠券即引流”的闭环。

在此基础上，各地市公司结合客户消费习惯、问卷调查及销售数据，制定“一域一策”差异化赠品方案。“我们在长春石油赠送水饮商品、在松原石油赠送纸抽，并配合站内显著位置宣传推广及开口营销，让赠品与营销有机结合、油品和易捷服务绑定在一起，实现营业额同比增长。”该公司零售中心负责人徐向国说。

此外，该公司加强营销活动的场景设计。在长春石油的加能站，加

油满额的客户可凭券以5折购买玻璃水，这种“刚需油品+高频车品”的组合，使易捷玻璃水销量同比增长196%。而在社区周边站点，加油满额赠便利店满减券的活动，则带动牛奶、面包等民生商品销售额提升5%。“我们通过消费场景的交叉联动，让客户从单纯加油转变为加油购物一站式消费。”吉林石油分公司代表、党委书记王新胜介绍道。今年以来，该公司累计派发兑换券近70万张，吉林石油小程序新增会员超30万人，形成“支付—赠券—复购”的生态闭环。

权益深耕 从价格敏感到价值认可的跨越

“这款米很香，充值后免费兑换，太实惠啦！”在吉林石油的会员日活动中，老客户张先生开心地说。

这种“充值+生活权益”的组合，正是吉林石油进一步增强客户黏性的营销策略。该公司紧盯会员客户，从满足不同客户需求出发，设置金额不等的4个充值档位，单笔充值金额越大，获赠券的价值越高、优惠折扣越大。

“大额充值活动一般分季度开展，视实际情况优化调整。”徐向国说。6月，吉林石油借势电商“618”活动，推出充值赠券包活动，成功吸引客户从充值低档位转向充值高档位，高档位充值客户数量实现同比增长。

一方面，季度性的充值权益迭代有效强化了客户黏性，助推企业形成“高黏性—高消费—高效益”的价值循环。另一方面，客户在享受加油价格优惠的同时，获得更丰富、更贴合自身需求的综合权益包，以及跨品类的便捷消费体验。截至目前，大额充值客户汽油消费量占比近50%，其中，高标号汽油消费量占比达52%。

原载

2025年6月20日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒



南京工程公司：全链条管控 破解成本困局

包明月（南京工程）

面对日益严峻的经营压力，传统管理模式已难以适应当前的发展需求。南京工程将全链条项目成本管控确立为提升管理效能与施工效率的核心战略支点，通过构建“策划—执行—协同—考核”四位一体的精益管理体系，形成贯穿项目全生命周期的精益管理闭环，以一套系统化的组合拳破解成本困局。

提前算账——从大概估算到心中有数

成本管控的关键在于“先谋后动”。针对过去成本责任落实不到位的问题，南京工程制定了《项目目标成本管理办法》，在项目启动阶段，项目部将公司下达的目标成本逐级分解至部门与个人，形成“人人肩上扛指标”的责任体系，确保责任精准到岗、压力切实到人。

以中化泉州丙烯腈项目为例，项目团队创新建立材料、设备、工时的“三维数据库”，对各项成本进行精准测算。通过优化布局和集中采购，实现临设管理成本压降15%，窝工、降效等直接成本损失减少20%，结算周期缩短3个月。“过去施工前都是大概估算，现如今成本测算精确到‘分’，开工前就能算清明白账，心里更有数了。”项目负责人梅国才称赞道。

动态管控——从事后补救到实时纠偏

成本管理目标并非一成不变，而是“实时校准、精准纠偏”的动态过程。南京工程建立月度经济活动分析会机制，将成本偏差、效率短板、分包风险等关键指标逐一过筛。季度分析聚焦项目整体经营指标，月度分析深入设计、采购、施工、项目管理等具体专业业务线条，确保问题早发现、早解决。

在分包结算流程上，南京工程通过优化审批环节等措施，分包付款效率提升20%，争议纠纷下降30%；今年以来，借助信息化平台对作业人员实行“技能+工效”双考核，关键岗位人效比2024年提升8%。中沙古雷罐区项目通过周度班组例会完成工效分析，清退低效班组3个，真正让“成本数据动起来、管理闭环严起来”。

协同聚力——从各自为战到全员降本

成本管控不是经营财务部门的“独角戏”，而是全公司的“协同战”。

公司技术部门作为降本智囊团，牵头优化施工组织设计、临时设施布置和施工方法，有效降低施工成本、提升效率。以中沙古雷罐区项目为例，面对工期紧、任务重及古雷地区台风雨季频发等挑战，技术人员采用管线工厂化预制、地面预制和集中安装等模块化施工方式，减少交叉作业近40%，管道安装工期较计划提前15天。

采购部门作为成本把关人，通过实施“战略集采+工厂化预制”策略，实现钢结构一体化采购成本下降12%、焊接量减少35%，显著提升了采购效率与施工效益。“以前现场焊花四溅，现在大部分构件都在工厂‘量身定制’完成，既省时又省钱。”中沙古雷罐区项目负责人邢晨说道。

施工部门强化现场协调管理，减少窝工损失，通过推行“零缺陷”

管理，有效杜绝了返工与罚款现象，仅2024年就避免质量成本损失500万元，切实发挥了提质增效的“助推器”作用。

刚性考核——从“软约束”到“硬指标”

如何让成本管控从“软约束”转变为“硬指标”，确保管理要求从“纸上”落到“地上”？南京工程以制度化、刚性化的考核机制为突破口，将成本管控转化为可量化、可追溯、可问责的硬杠杠。

公司建立四色“分级预警体系”，蓝色提醒、黄色警示、橙色整改、红色扣罚，动态监控项目效益、资金、合同资产、进度4项核心指标，实现风险分级管控。对于红色预警项目，要求必须限时整改并扣减绩效。对成本管控成效突出的标杆项目，公司大力推广其先进做法，并授予“标杆案例”称号。今年上半年，公司百元收入营业成本同比降低0.29元，经营质量显著提升。

同时，他们将考核和员工利益紧紧绑在一起。成本管控成效直接与绩效奖金、干部评价、评优资格挂钩，确保风险管控措施真正见效，项目经营责任落地生根。

原载

2025年7月11日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

胜利油田河口采油厂： 作业材料质量检验对照单发挥重要作用

张海波（胜利油田）

“检测钢体最大外径、胶筒最大外径、封隔器内外螺纹手紧螺密距……”4月29日下午，忙完了手头工作后，胜利油田河口采油厂机采装备服务部工具管理站质量管理员王燕和同事们像往常一样，人手一份《作业材料质量检验对照单》，自由结对，开始了当天的“最强分析”岗位练兵。

练兵现场，他们通过盲抽+指定的方式，严格按照现场质量验收管理标准规范，进行案例分析和手指口述，先后完成了入库验收、质量挽损资料填报和质量挽损单据填报等项目，并针对练兵存在的问题，讨论下步整改优化提升举措。

王燕手中的《作业材料质量检验对照单》既是岗位练兵的参考资料，也是现场质量验收管理标准的规范。今年以来，该服务部按照“可操作、实用、简单、具体、数据化”的原则，结合自身职责和现场实际，组织技术管理室5名成员梳理出80多项作业材料采购技术规范和技术标准，并提炼精简制作成《作业材料质量检验对照单》。对照单以数据形式直观呈现每一项质量检验项目及技术要求，下发至各班站，便于现场查阅和执行。

“作业材料的质量优劣直接关系到油水井的作业质量、施工安全及作

业成本。把好材料入库质量检验，能直接防止不合格作业材料进入油水井作业和生产环节。”服务部经理刘海涛说，服务部目前承担了采油厂6大类200余种不同用途的作业材料入库质量检验工作，而每一种作业材料的质量检验项目和技术要求数据各不相同，在日常入库质量检验中极易混淆。例如，修复油管检验涉及外观、通径、管体直线度、壁厚、内外螺纹手紧螺密距和接箍等17个项目，其中9个项目涉及数据。编制《作业材料质量检验对照单》，目的就是便于作业材料质量管理人员常态化自觉开展“最强分析”岗位练兵，最终实现作业材料质量检验更加快捷，判断精准无误。

“有了这个对照单，再也不用为记不住上千种作业材料入库质量检验项目和技术要求数据发愁了！”4月29日，该服务部技术管理室负责人王湘军和同事们仅仅用了4个多小时，就完成了当天新油管、注水井口、加重杆和抽油泵，以及自加工油管短节、自修复油管、抽油杆和隔热管等8种作业材料的入库质量检验。而在过去，他们需要近9个小时才能完成这项工作。

“事实上，编制《作业材料质量检验对照单》，既是一个梳理和重温工艺流程的过程，也是一个查缺补漏、自我总结和提升的过程。”对照单编制负责人、服务部管杆管理站质量管理员原新超介绍。

在编制对照单时，原新超通过归纳出的质量关键控制点，创新实施了“315”质量管理法，即每一次作业材料入库质量检验必须执行事前准备、事中监督、事后回访3项制度；必须由1名带班干部直接负责抓实全过程监督；必须执行自检自查、验收考核等5个过程，保证每一种作业材料入库质量百分之百合格。

“今年以来，服务部共对价值4344万元的作业材料进行入库质量检验，查出5批次不合格产品，避免经济损失70余万元。”服务部党支部书记郭子祥表示，《作业材料质量检验对照单》在其中发挥了重要作用。下

一步，服务部将安排专人定期核查更新，持续完善对照单内容，使其真正成为作业材料入库质量检验的得力帮手。

原载

2025年5月9日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



中原油田物资供应中心：为源头采购 把好第一道关口

魏园军 周 辉 杨 敏（中原油田）

“关键部件的设计寿命参数，实际运行中如何验证？”8月4日，在机器轰鸣的供应商生产车间，中原油田物资供应中心联合考评组专家指着一台核心设备，抛出了问题。供应商负责人一时沉默。考察记录本上，“验证方法缺失”被认真记下。

“供应商是物资保供的‘第一道关口’，首次合作，以及涉及重点物资的供应商更需严格把关。‘纸上谈兵’风险太大，必须实地看、亲手摸，掌握真实家底！”该中心采购管理室主任唐玉鑫道出了现场考评的必要性。为从源头提升中原油田物资供应质量与稳定性，该中心创新机制，从资格审查、现场考评到动态管理，筑起三道坚实防线，拧紧了物资质量管理的“源头阀”。

抬高准入门槛，科学设置“硬杠杠”。“选好苗”是源头管控的基础。该中心大力优化供应资源结构，对招标资格条件进行科学精细设置。他们将供应商的生产制造能力、技术储备、质量体系和履约表现等核心要素，转化为可量化、可核查的硬性门槛。

深入驻厂监督，专家把脉“验真功”。8月以来，该中心组成专项考评组，对10余家首次合作及重点物资供应商展开了全覆盖式现场复核。考评组采取“实地考察+专业评估”模式，深入企业内部。他们不仅查

阅专利证书，更走进实验室，观察研发设备、流程及人员配置，评估其持续创新能力。同时，他们还深入生产线，核查设备新旧程度、精度、工艺卡执行情况等，甚至随机抽检半成品尺寸精度。

建立优选和淘汰机制，动态管理保活力。该中心建立以绩效为导向的供应商动态优选与淘汰机制，确保资源池活力。对考评优异、质量稳定、服务及时的供应商，在后续招标中给予评标加分、份额倾斜、优先续签等激励，推动建立战略合作关系；对复核发现生产条件不达标、关键设备缺失、管理混乱，或供货中出现重大质量问题、严重违约的供应商，坚决清退出合格名录。

原载

2025年8月15日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



中原油田天然气产销厂：让每名员工都成为价值创造者

李 英 范永光 王 谦 陈康朝（中原油田）

8月12日，在广东湛江粤西管道项目部施工现场，中原油田天然气产销厂员工王晓东开展站场运维工作。5年前，王晓东离开厂机关到外部市场发展，如今带队伍为甲方开展站场专业运维服务。

“从没有了‘铁饭碗’到重新端上‘新饭碗’，改革让每名员工都成为价值创造者。”天然气产销厂厂长廖德云说。

近两年，该厂面临“气少人多”“用工结构矛盾突出”等问题。为寻求效益发展最优解，该厂以“内部保生产、提效能，外部保市场、提效益”为主线，加强用工结构分析，优化用工配置，推动人力资源向高效岗位流动，实现价值创造最大化。从2023年至2025年8月，该厂实现用工总量减少、收入提升，人均劳效提升32.1%。

机构瘦身：刀刃向内破“三难”

体制机制改革的宗旨是要解决机构难撤、岗位难并、人员难动的“三难”问题，通过机构重塑、岗位再造、人才流动，实现企业轻装上阵、劳效提升。

该厂在前期充分调研论证基础上，按照管理、生产、保障分类下达

“定员”指标，并将机构、职数等指标向外部市场、生产一线、创效单元倾斜。同时，将定员指标与基层年度经营考核指标、主要干部个人绩效相挂钩，倒逼基层超员单位主动“跳远摸高”。

高晓亚原是该厂东濮采气管理区经理，在厂里下达“三定”考核指标后，他所在管理区有一半员工要进入人力资源池或外闯市场。他主动说服身边的技术员、材料员等一同外闯市场，带动了其他干部员工主动走出“舒适圈”，走向外部市场。

近两年，该厂通过对机关部门实行横向整合、职能下移，先后压减机构14个、压减班组32个；对基层单位按照分专业、分区域方式，成立“大班组”管理模式，实现扁平化管理，站场无人值守率达53%，生产运行效率提升60%。

多元创效：人人都是“发动机”

改革的目的是引导一切工作向价值创造聚焦、一切资源向价值创造流动，加强管理、增加效益、提升效能。

“我们结合内外部市场变化需求，积极盘活人力资源，做到人尽其才、人人创效，让每名员工都能在市场创效中发光发热。”该厂党委书记马敬朝说。

对能走出去外闯的员工，该厂鼓励员工到外部市场挣效益；对有能力但走不开的员工，推行“阶段性外闯”或“轮值外闯”方式，让大家都“动起来”；对因身体健康等原因无法外闯的，则成立自控维保、基建维修、设备维保等内部项目组，实现“家门口”创效。

为解决外闯人员紧张问题，该厂下达年度外闯“短工时”任务指标，变“长期驻外”为“阶段性外闯”或“轮值外闯”，增加人员流动频次。从去年至今，该厂选派业务骨干30人，积极服务“短平快”项目，年创

收410万元。

同时，该厂组建了储气库运维、自控维保服务、天然气检测服务等内部服务项目，实现“家门口”也能创效。2023年，该厂成立压缩机维保项目，专项培养压缩机运维人才近80人，并全程参与到普光气田1号、2号酸气增压站的建设与投运工作，助力气田主体湿气增压工程一次投产成功。

机制保障：“薪酬杠杆”撬动创效活力

绩效考核是指挥棒，最终目标是为企业创效、为发展筑基。

为激发全员经营创效活力，该厂树立“实干实绩”导向，修订完善经营绩效考核制度，通过薪酬差异化，牵引人才向基层一线流动、向外部市场流动、向高效项目流动，让能干者、实干者得实惠。

女员工李慧青原是该厂机关财务室业务人员，在单位“三定”考核中进入人力资源池。随后，因其在财务管理方面的经验符合粤西管道项目甲方急需紧缺专业人才要求，进入甲方机关从事相关财务管理业务。至此，李慧青年收入较原先增加40%。

为增强外部市场工作吸引力，该厂把外部市场项目考核绩效系数由原先的1.05调整为1.2。今年以来，该厂根据外部市场岗位艰苦程度，为外闯市场员工增设“员工出勤奖”。

截至目前，该厂拥有外部项目28个，年输出外闯市场员工774人，年创收1亿元以上，打造了油田增收创效的重要“增长极”。

原载

2025年8月18日《中国石化报》第2版

责任编辑

郑 虹



»

江汉油田江汉采油厂： 持续优化科技管理机制

石建芬 汪 睿（江汉油田江汉采油厂）

“我们研究的注水管线分段密闭自主清洗技术，累计创造经济效益超1200万元，全厂井口水质达标率上升13.21%。”4月15日，江汉油田创新创效联盟牵头人、集团公司采油工技能大师张义铁介绍。这是江汉油田江汉采油厂大力发展科技创新、助力增储上产创效、推动高质量发展的一个缩影。

2024年以来，江汉采油厂不断强化科技创新工作，持续优化科技管理机制，全力推进增储、增产、增效技术攻关，为推动老油区实现效益稳产注入强有力的创新动能。截至4月16日，累计形成58项创新成果，创效显著。

靶向攻坚，把“问题清单”变为“创新课题”

4月10日，该油田信息化采油运维主任技师刘建华在广8斜-7井场，望着新安装的折叠通信杆，脸上洋溢着喜悦。

近年来，随着油田信息化建设的推进，井场基本实现了视频监控全覆盖。“电子眼”让巡检员工大幅提高工作效率，可刘建华却有新的发现：安装视频通信杆要动用吊车、挖掘机等，费用高、风险大。为此，

他设计了一款折叠通信杆，只需轻轻一扳，杆体应声放倒，既安全又高效。

“对油气生产企业来说，创新成果实用、管用很关键。”刘建华的话，道出了该厂科研技术人员的心声。

江汉油田部分油井地层矿化度高，生产过程中必须掺水解盐，防止地层或井下管柱堵塞。过去，员工每天巡井时人工计算水流排量并控制掺水，费时又费力。针对这一生产中的痛点问题，技师团队研发智能化均匀掺水计量装置，可通过手机端监测掺水量，300口井实现实时调控，人工巡检频次大幅减少。

哪里有需求，哪里就是攻关的方向，58项创新成果无一不是从生产痛点中“挖”出来的。该厂坚持价值导向、目标导向、问题导向、需求导向，对生产科研、基础研究和超前储备项目的技术可行性、安全可靠性、现场实用性、经济和社会效益等多个方面展开评估，真正实现让科研项目“接地气”。

协同作战，跨专业团队啃下“硬骨头”

姚红梅是集输大队中心化验室的一名化验员。3月初，她将工作中遇到的难题上报至大队。短短1个月，这项难题就被油田创新创效联盟的4名技师联手攻克。

“科技创新还需打破专业壁垒，强化不同岗位之间的衔接配合，整合专业技术力量集中攻关。”张义铁说。

该厂将专家团队、专业技术部门和高技能人才创新创效联盟资源整合，组建起一支跨专业团队统筹运行。通过融合机关与基层、科研技术人员与高技能操作人员、业务骨干与青年员工，打造更具活力、效能更高的科技攻关模式。

注水管线清洗技术研究项目是个难啃的“硬骨头”。张义铁技能大师创新工作室的骨干成员刘文佩联系该厂工艺所注水专家及各采油管理区注水技术人员收集资料、统计数据，摸清全厂852条注水管线分布情况。在多方协助下，攻关团队自主研制出一套适合于江汉老区管线的清洗装置，解决了管线清洗工作量大、效率低的难题。

此外，该厂每年集中征集攻关课题，日常征集工作中遇到的难题，创新创效联盟牵头成立项目组，各创新工作室和员工积极认领项目进行攻关。每月例会报课题，季度汇报查进度，年底总结亮成绩，一套“组合拳”下来，创新不再是“独角戏”，而是全员“大作战”。

梯队培育，让“青苗”长成“栋梁”

4月13日一大早，江汉采油厂地质研究所90后技术员刘心蕊就赶到办公室，这一天，她要与该厂地质研究所副所长昌俊杰结成导师带徒“对子”。

2023年，刘心蕊由于表现突出从采油厂的基层单位调至地质研究所工作。刚到所里时，由于经验不足，刘心蕊几次提出的井位措施均未通过，这让她深受打击。

江汉油区地质构造复杂，仅凭书本中的知识，很难有深刻认识。为此，地质研究所为新入职的员工量身定制培训计划，安排骨干精英担任导师，助力青年员工成长。

在导师及同事的帮助下，从最初的“打下手”，到独立完成汇报资料，再到独立负责区块。一年下来，刘心蕊提议井位9口，通过开发及滚动井位5口，由她在老新油区参与部署的老1-9-斜8井投产后自喷获7.7吨/日高产油流。

在江汉采油厂，像刘心蕊这样的例子还有很多。近年来，该厂充分

发扬传帮带优良传统，将带徒效果与导师绩效考核挂钩，进一步调动骨干精英带徒的积极性。青年技术人员独立顶岗后，迅速被各科技团队吸纳，成为攻坚生力军。

此外，该厂开展技术课堂、现场生产难题交流会、创新成果研讨会等培训交流活动，根据员工需求有针对性地开办创新工作室每周“技术小课堂”、创新联盟每月“技术大讲堂”，提升员工业务能力。

 **原载**

2025年4月18日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒



>>

江汉油田涪陵页岩气公司： 开创油公司体制机制建设新实践

朱党辉（中国石化江汉油田分公司）

中国石化江汉油田涪陵页岩气公司（以下简称“涪陵页岩气公司”）认真落实集团公司打造世界领先企业和江汉油田建设行业领先现代油公司的部署，大胆尝试、勇于创新，全力推进治理体系和治理能力现代化建设，开创了油公司体制机制建设的新实践。

破除行政壁垒，全力提升决策支撑动力

涪陵页岩气公司突出价值引领和创新驱动，突破行政界限，加强资源整合和信息融合，通过体制机制优化调整，打造大产建运行管控体系，全面提升决策支撑能力和运行效率。

健全治理体系。根据天然气业务特点和生产经营现状，明确党委、董事会、经理层各治理主体权责，建立健全工作机制，构建起三层治理主体各负其责、规范用权、边界清晰、运行顺畅的治理体系。

调整决策权限。围绕江汉油田下达的生产经营目标整合资源和信息，统筹调整天然气业务投资决策管理、勘探开发项目管理、地面工程项目管理、选商管理、合同管理及工农费用和征地费用管理等权限，实行自主决策、自主负责。

风险在控受控。建立健全统一议事规则，落实治理主体责任、完善内控授权、健全一体化运行体系。压实机关部门管理责任，并与油田机关业务部门做好业务对接，履行相关业务审核备案程序，分析、识别潜在风险，及时作出风险提示，确保风险可控受控。

聚焦一体协同，汇聚区域协调共建合力

涪陵页岩气公司聚焦保障国家能源安全、推动高质量发展，扛稳扛牢企业核心职责，积极探索价值引领、合作共赢、协同发展的路径，引导“一切资源为我所用”，实现油气资源高效开发。

建立健全组织体系。按照“甲方主导、多方参与、一体协同、互利共赢”理念，聚焦油藏经营价值最大化、整体利益最大化，联合石油工程公司、石化机械公司等单位成立一体化合作开发领导小组，下设一体化专家组和一体化运行组，加强油气业务运营协同和一体化统筹，以油田下设二级单位油气产能建设管理中心为依托，一体化推进页岩油气产能建设，构建了一体化规模效益增储建产新模式。

开展联动协作攻关。充分发挥产能建设一体化统筹、专业化管理的优势，整合资源、优化配置，既从“量”上做大、更从“质”上做优。一体化运行组以抓实统筹协调一体化、产建速效稳步提升为目标，构建生产统一运行、施工统一管控、物装统一供应、队伍统一管理、后勤统一保障的一体化运行体系，有效压减非生产性停怠时间。一体化专家组充分利用页岩气开发迭代场景和工作舞台，多学科优势得到有效发挥，形成多专业联合攻关合力，有力推进核心技术、关键装备持续迭代升级，助力持续实现效益开发，实现经营指标共赢。

打破层级限制，激发攻坚创效创新活力

涪陵页岩气公司着力推动运行机制变革，围绕泡沫排水采气、增压调配、页岩油储集系统工艺优化等10个项目，打破常规部署、优选专业人才，实行“项目长”负责制，确保重点项目优质高效实施。

优选专业人才。采取“揭榜挂帅”和公开竞聘选拔项目长，鼓励青年骨干跨领域、跨单位、跨专业参与重点项目。如腐蚀治理项目组通过公开竞聘选拔出“95后”优秀技术员担任项目长，选聘组员来自三个机关部门和两个采气区，既发挥了专业技术特长，又锻炼了青年干部综合能力。

给予充分授权。涪陵页岩气公司与项目长签订“任务状”，赋予“话语权”，项目长拥有技术路线决定权、经费使用权、团队成员选择权、成员奖罚分配权，有效解决了重难点项目推进慢、协调难、效果差等问题。

建立激励机制。每个项目设定不同的考核指标，采取日管理、周通报、季考核的模式，奖优罚劣，强力推动重点项目超前运行。一年来，10个项目组均圆满完成任务，其中土地复垦项目组复垦平台土地29座，还地15座，充分展现公司“负责任好企业”形象。

整合资源力量，提高专业优势集聚能力

涪陵页岩气公司作为涪陵工区组长单位，积极拓展“大上游一体化”建设的深度和广度，组建生产技术一体化保障中心，全面加强涪陵工区工作协调和资源统筹，生产运行效率和保障水平明显提升。

统筹工区资源。梳理4大类72项连续性生产保障业务，联合江汉油田内外部核心生产业务保障单位，强化目标牵引与过程管控，按照“甲方主导、多方参与、一体协同、互利共赢”的建设思路，组建“生产技

术一体化保障中心”，下沉一线靠前指挥，实行执行组长负责制，下设设备、电力、排采作业等7个专业保障组，依托生产运行调度体系，提升现场管理效率和安全管控水平。

建立合作机制。明确油气生产经营工作目标，做好储量、产量、投资、成本和效益统一优化，统一生产指令出口，压实方案审查、风险管理、应急维保等职能，制定保障单位配合完成的工作目标和需求，强化一体部署与具体安排；工区其他保障单位结合自身工作实际，提出需要支持协调的工作事项，形成目标同向、行动同心、工作同频的工作合力。

健全体制机制，释放各级岗位创效潜力

涪陵页岩气公司坚持“专业+技术+关键操作”现代油公司建设方向，持续优化完善管理体系，充分发挥生产信息化优势和绩效考核激励作用，实现生产运行效率和管理效能持续提升。

建强管理团队。持续深化“大部制”理念，优化完善管理架构和管理体系，淡化内设机构概念，打破部门设置壁垒，推进同类岗位业务一体化管理，突出价值创造引领，建立以岗位主要目标评价为基础的穿透式绩效考核体系，实行岗位量化积分考核，充分调动各级员工积极性。

压实岗位责任。围绕制度底座、基础底座和数据底座，推进岗位标准化和制度标准化建设，梳理业务流程，开展岗位分析，规范岗位设置，明确各层级权责定位，建立标准化岗位“七个清单”，全面承接江汉油田下达的专业和技术KPI指标，以“一对多”的方式承接江汉油田机关部门80个岗位业务职责，实现岗位描述由平面化向立体化转变、由单一化向多维化转变，打造了“模块化、标准化、立体化”的标准化岗位体系。

压扁管理层级。树立“生产指挥中心直接指挥到班组、班组长直接指挥到单兵”的管理理念，打破原“公司—采气区—班组”三级管理模

式，逐步构建“公司—班组”两级管理模式，在生产指挥中心统一调度下，突出班组作为最基本操作单元的职能定位，加强班组建设、岗位责任和能力建设，并搭建智能群控无人机系统、生产运行智能管控等平台，构建“集中监控、无人值守、有人巡检、专业维修、应急联动”的生产运行新模式。

原载

2025年第2期《中国石化》杂志

栏目编辑

孙 艳

责任编辑

孙 艳



江汉油田采服中心：每一道工序都“以质取胜”

黄予剑 刘文锦（江汉油田）

4月21日，在江汉油区潭71斜-27井作业现场，江汉油田采服中心试油133队员工，正在对即将下入井内的油管外观进行细致检查，避免丝扣损坏影响施工质量。

“除了每一道工序严格按照规范执行，每作业两个小时，我们都要对设备工具进行一次全方位检查，避免因为设备原因出现窝工、返工情况。”该队队长康锐介绍，凭借过硬的施工质量，他们在集团公司上游试油（气）作业队伍中排名稳居前列，已连续9次获得集团公司“金牌试油（气）队”称号。

采服中心目前有22支作业队在江汉油区施工。今年以来，面对不断加大的施工难度，他们突出源头把控、强化现场执行、从严考核问责，努力提高修井质量。一季度，该中心工序一次合格率97.95%，施工作业停等时间同比下降33%。

源头把控，优化调整重预防

“过去一口作业井的修井工期平均两三天，现在则四五天甚至数十天。”在该中心井下作业部，和修井作业打了近40年交道的技术管理岗

唐依华感慨，施工难度越来越大是作业队员的普遍感受。

江汉平原地下丰富的盐卤资源，造就了中国石化独一无二的盐卤化工产业，却给修井作业带来特殊挑战。“随着许多老井开发进入中后期，油井含水量高达90%，伴生水中的氯离子含量高，造成井筒、管柱腐蚀变形严重。”井下作业部技术管理岗许鹏介绍，地下日益复杂的情况，给修井质量保障带来了更大挑战。

“过去日常作业施工设计方案由基层自行完成，今年全部提至技术中心进行规范编写，再与井下作业部一道对方案进行两级评审把关。”解决问题不如避免问题发生。与其出了质量问题再去事后弥补，不如提前做好预防工作。采服中心技术中心质标计管理岗张世文介绍，他们以“设计、施工一体化”为主线，紧密结合作业井工况、历史修井资料，找准影响施工质量的风险点，制定针对性防范措施。

该中心还推行设计方案动态优化机制，根据现场实时反馈信息及时优化调整，避免设计与实际出现脱节的情况。前不久，在SH6-X16井挤堵作业施工中，设计人员发现地层压力偏高，立即调整方案中泥浆的用量和比重，最终保证了挤堵作业一次成功。

全程跟踪，细化措施促执行

“封隔器等外径超过100毫米的井下工具下入井内的时候，运行参数设置每分钟不能超过10米，避免对胶皮等造成损坏。”4月18日，在严6斜-10井检泵作业现场，修井119队带班干部冷小玉细致叮嘱施工人员。

井下工具质量直接关系到施工的成败。今年以来，他们要求各作业队，每一种井下工具入井前，施工人员必须拍照上传到工作群，作业部技术质量负责人对工具规格、外观情况进行远程核查，确认无误后，才能进行下一道工序。

井下作业包括油水井压裂、压驱、酸化增注、挤堵、绕防等，其中最大的施工项目作业工序多达数百道。近两年来，该中心加快设备迭代更新，先后购置了自动化通井机、气动卡瓦、撬管机、压裂电驱等新设备，也带来了现场操作模式的改变。

质量管理重在现场，该中心每季度都会结合施工内容对质量风险清单进行重新梳理，实行动态管理。带班干部和班组骨干紧盯影响作业质量的重点工序和关键环节，认真测量每一个管柱数据，检查每一个下井管柱、工具和抽油泵质量，把严细管理的理念落实到每一个施工细节中。今年，该中心加强井下工具全生命周期管理，全过程跟踪工具使用情况，做到按期检测合格、正确规范使用，累计检维修各类工具 1652 件。

考核问责，严格监管保落实

在修井作业现场，每一根油管、抽油杆下入井内前，作业工都会按照操作要求，均匀涂抹丝扣油，用扳手小心地引扣 3 圈以上，再上液压钳。

“过去有的员工直接用液压钳，很容易损伤丝扣或者偏扣，从而造成密封不严。”指着井口安装的视频监控系统，有着 10 多年作业施工经历的井架工龚磊感慨，现在“摄像头下干活儿”，宁可慢一点，也要保证施工质量。

该中心加大现场施工质量检查力度，每月围绕现场管理、关键工序、作业成功率、作业返工率等进行考核通报，严查开工前准备工作不充分、施工中数据录取不准确、入井管杆泵刺洗不干净等现象，并对检查发现的问题严肃处理。同时结合各基层单位业务，总计细化 76 项作业现场管控指标，通过视频监控和现场巡查双管齐下，持续提升质量管理水平。

原载

2025年4月27日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



»

河南油田采油一厂：物资循环超市成为生产一线的“淘宝店”

常换芳 乔庆芳 张 涛（河南油田）

“节约为荣 利废为责”“变废为宝 智慧创造”，秋日明媚的阳光下，河南油田采油一厂物资循环超市外墙上绿底白字的标语牌泛着光芒。

10月19日，在物资循环超市修复区，该厂维护班技术人员孙磊、邢小森、李晨在修复一台流量计。“这个流量计被魏岗联合站‘淘’去了，他们急用，我们得快马加鞭。”孙磊说道。

自8月17日建成以来，物资循环超市便深受基层单位青睐，大家纷纷前来“寻宝”。

谈及组建这个超市的初衷，该厂负责人王登辉介绍，以前，废旧物资分散在各基层单位，不方便统一管理和集中使用，造成了资源的浪费。成立这个超市后，对全厂废旧物资实现了统一管理、修复和分配利用，既盘活了废旧物资，又降低了生产成本。

全面寻“宝”，丰富物资类型

“这些阀门修一下还能用，拿回去放进我们物资循环超市吧。”10月16日，该厂维护班班长王伟到双河巡检一班检查电焊机运行情况时，发现一些废旧阀门仍有修复利用价值，便将其装入随身携带的物资袋中。

维护班是物资循环超市的管理主体，自从开始“经营”这个超市，王伟的工作中就多了一项任务——“寻宝”。每到一处生产现场，他除了完成正常的维修保障任务之外，还要寻找阀门、刹车等废旧物资，并记录好型号、用途等信息，登记造册、录入电脑，存入物资循环超市。维护班成员还结合生产需求及基层修旧利废需求，动态补充生产物资，保障生产供应。

在几百平方米的物资循环超市内，摆放着32个货架，货架上展示着抽采配件、仪器仪表、管材等物资。每个货架上还悬挂着蓝色白底的标牌，上面分别标注着“应急区”“淘宝区”“打折区”等字样。

“这样方便大家‘寻宝’。”王伟介绍。

在他们的精心管理下，该超市建成以来，已经储存了661项1300多类废旧物资。

自己维修，让废旧物资重获新生

“节约一分钱就是增加一分利润，自己动手维修，还能再节约一笔费用。”10月9日8时，在班前会上，维修班党支部书记刘汉敏的动员讲话简短却深入人心。

该厂明确规定物资循环超市以“降本增效、保障生产”为核心，定期对废弃或长期闲置的旧设备、设施、管线、阀门及仪器仪表等进行修复利用，在满足更多生产需求的同时，有效降低生产成本。

“买一台流量计得花5000元，我们自己修复的话，能省下几千元。”王伟掰着指头算账。

本着能修复决不废弃的原则，该厂组织维修专家、技术人员对物资循环超市内的废旧物资开展常态化维修，让更多的废旧物资达到可再利用标准，推动物资循环超市真正成为生产一线的“淘宝店”。

10月以来，他们已经维修双转子流量计等废旧物资24件，节约成本4万余元。

公开亮相，为物资寻找好去处

10月8日，该厂下二门巡检班员工郭淑娟在物资循环超市成功“淘”到一个250型号的阀门，满意地带回了单位。“我在平台上查到这里有这款阀门，就提报了申请，这个超市真不错，对一线生产太方便了。”郭淑娟称赞道。

为盘活物资循环超市中的废旧物资，该厂搭建了物资寻访平台，每月集中展示可重复利用的物资信息，方便一线生产单位在线查询、按需申领，实现高效“淘宝”。

同时，该厂还依托数智化手段，给每件物资贴上条形码，扫码就可查看物资的来源、修复、领用、消耗等情况，形成来源可溯、去向可查、责任可追的闭环管理，以便后期再回收再利用。

物资循环超市开办以来，流量计、压杠、抽油机用滑轨等45件废旧物资已被一线生产单位“淘”去再利用，既方便了生产，又节约费用12万元。

原载

2025年10月24日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿 潘景宇



河南油田研究院：积分管理助推科研人员创新创效

乔庆芳 黄 灯（河南油田）

今年以来，河南油田研究院创新积分评价指标体系，有力推动科研工作水平提升，截至目前，科技创新成果同比增长45%。

为科学评判科研人员业绩，该院依据河南油田《持续深化改革指导意见》，结合自身实际，全面完善科研工作者业绩贡献积分标准。他们从科研工作的成果产出、生产工作的高效执行、技术交流的积极参与、专利或专有技术的研发等多个关键方面，展开量化积分考核。在具体操作上，依据工作量多少、任务难易程度，以及技术含量高低，设定了相应的基础分值和层级系数，实行基础积分定岗、业绩积分定效、创新积分定优的精细化管理，真正让“干与不干不一样，干多干少不一样，干好干坏不一样”成为工作中的鲜明导向。

3月，该院勘探研究中心木垒一体化攻关团队的建议通过集团公司论证，团队人均获30积分奖励；实验中心王延鹏优化流程使效率提升40%，获50积分奖励；地质资料中心李国辉自主实施测量工作，节约外委成本78万元，获100积分奖励。

小小的积分释放出了巨大的管理效能。如今，全院上下已然形成了从“要我干”到“我要干”，从“算着干”到“抢着干”的良好工作氛围，员工的潜能得到充分发挥，大家工作起来心气顺畅，工作效率有效

提升。一季度部署井位27口，新建产能4.26万吨，科研人员创新创效突破300万元。

原载

2025年4月27日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



»

华北油气采气二厂：加强低效井治理为持续稳产注入动能

李 阳 付豫蓉 熊 坤 徐 强（华北油气）

“今年前4个月，投产13口措施作业井，超阶段计划增气62.7万立方米。”5月13日，华北油气分公司采气二厂副厂长曹桐生透露的一组数据，展现出东胜气田低效井治理的显著成效。

面对该气田高含水致密气藏易出现低产低效甚至关停井的开发难题，采气二厂以地质潜力分析为导向，构建全作业链高效管理体系，叠加精细化成本管控“组合拳”，让低产低效井重焕生机，为东胜气田持续稳产注入澎湃动能。

精准锁定潜力井 唤醒“沉睡”资源

随着东胜气田开发逐步深入，投产气井总数持续攀升，受地质条件、工艺限制及钻井工程等多重因素影响，低产低效井与关停井数量逐年增加。“通过对比分析发现，许多气井虽看似枯竭，但地下仍蕴藏着较大储量潜力，只要采取针对性补救措施，完全能够让这些气井恢复生产活力。”该公司采油气工艺专家蒋文才解释道。

结合气井钻遇地层条件、采出程度等实际情况，华北采气二厂构建

了地质特征、工程可行性、经济收益“三位一体”综合评价体系，精准界定关停井复产潜力指标与挖潜方向。同时，创新建立管柱漏失井定量识别模型，从海量井群中筛选出高价值潜力井实施定向治理，2024年完成的措施井投产后措施有效率达94.6%，剩余气资源的经济动用效率显著提升，为气田稳产提供了坚实支撑。

“J30P9井刚投产时就水多气少，一年后日产水量达33立方米，只能被迫关停。”采油气工艺专家蒋文才回忆道，“但我们通过气藏分析发现，井底下的裂缝带藏着气，就是被水‘压住了’！”技术团队果断采用射流泵大排量排水技术实施针对性治理，成功解除水堵难题。治理后该井实现高效复产，目前日增气量达1万立方米，沉睡的气井终于“醒”过来了，成为低效井挖潜增效的典型范例。

8个环节无缝衔接 跑出复产“加速度”

“关停井早一天复产，就可以多为气田贡献一天产量。”采气二厂研究所所长张宗辉说。

为加速低产低效井复产，华北采气二厂打造全链条闭环管理体系，把措施井治理拆成8个环节，从地质筛选到投产跟踪，每个环节都明确责任部门和时限，各专业无缝衔接，像流水线一样环环相扣。

“产量是‘抢’出来的，我们优选用时较短、见效较快的复产手段。”张宗辉介绍道。

针对管柱腐蚀、刺漏等常见问题，该厂首选工序简单、施工周期短的措施。一季度，这类措施井日产气量同比增长13.3%。

在作业流程管理上，该厂推行“超前审批+全程盯控”模式，提前审批地质设计、工程设计，实施关键工序时，管理人员与施工单位协同

攻关，保障施工运行质量和进度。“通过全程介入作业，去年共解决11口井管柱遇卡等卡脖子问题，确保每口措施井都能按节点‘满血复活’。”张宗辉说。

3阶段成本管控 算“赢”经济效益

“措施作业既要能增产，又要有效益。”采气二厂副厂长张培强调成本管控的重要性。

措施井作业成本直接关系到关停井、低效井是否可以实施。该厂分3个阶段做好成本管控，构建“事前算赢-事中严控-事后评价”全周期成本管理体系：事前优化设计，通过利用旧管材、简化工艺降低源头成本，2024年利用旧管材10井次；事中推行修旧利废，修复井下工具并重复利用，单井材料成本降低15%；事后建立单井效益档案，从方气成本、投资回收期等维度动态评估，淘汰低效工艺，持续提升措施井投入产出比。

通过精准治理，东胜气田开井率提升3.1个百分点，综合递减率控制在17%以内，实现了治理一口井、盘活一块储量、稳定一方产量的良性循环。采气二厂以“技术+管理+效益”三轮驱动，为高含水气藏低效井治理提供了可复制的样本，在老气田挖潜领域蹚出了一条提质增效的新路径。

原载

2025年5月20日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒

石油工程设计公司：深入推进改革转型 全面提升技术服务能力

王英伟（中石化石油工程设计有限公司）

党的二十届三中全会对深化能源管理体制改革、加快规划建设新型能源体系等作出重大部署。中石化石油工程设计有限公司（以下简称“石油工程设计公司”）作为集团公司上游最大的设计科研单位，积极拥抱行业变革，主动融入集团公司“三大核心职责”，聚焦重点项目建设保障、聚焦关键核心技术攻关、聚焦发展新质生产力，深入推进“三个重构”，全面提升项目全过程技术服务能力和整体科技创新能力，在践行“端牢能源饭碗”使命中实现公司高质量发展。

锚定工程公司，重构组织架构

石油工程设计公司以客户为中心、以项目为核心，重构公司决策层“管总”、专业技术机构“主建”、项目部“主战”的工程公司组织体系。

重构项目管理机构，提升“管总”专业能力。对标借鉴国内一流工程公司，系统开展部门“三定”，明晰职责分工与界面接口关系，组建由项目执行部、控制部、物资装备部（采购部）、施工管理部及合同部等构成的项目管理专业机构，负责项目协调管理、资源优化统筹和业务考核监督，构建扁平化项目管理层级，实现全部项目公司集中直管，加强各

业务线条的管理联动协同，有效提高总承包项目整体管控水平。

重构专业技术机构，夯实“主建”主体责任。聚焦市场需求，对9个所室相同相近相似的15个专业、120余人实施优化融合重组，集中有限资源，提升合力。压实专业职能和发展定位，专业所室由项目执行机构转变为人力资源和技术支持中心，建成拥有11个省部级高层次研发平台的综合实验中心，聚力创新攻关，形成酸性气田地面工程、海洋工程、数字智能化、新能源、LNG、长输管道、工程勘察等“十大领域”90余项特色优势技术，为引领行业发展持续注入动能。

重构项目运行架构，打造“主战”高效团队。组建以区域项目管理部、分子公司为主的13大区域项目管理部和若干总承包项目部，作为项目全过程执行主体和经营核算单元。充分发挥项目化、矩阵式管理优势，实施市场、运行、技术、质量、经营一体化运行管理，推行项目经理负责制，项目管理部门及专业所室提供全方位支持，将项目部打造成具有强大战斗力的主战团队，做强区域市场的服务保障能力。

突出价值贡献，重构激励机制

石油工程设计公司聚焦激发活力、增强动力，突出价值贡献导向，建立内部市场化运行机制，加大项目差异化分配，强化科技创新激励。

以贡献为核心，重构项目考核兑现机制。实行全员目标量化考核，推行“组织、项目、员工”三位一体绩效考核，向创效贡献倾斜，不封顶不保底。考核契约化，以利润为核心下达进度、资金、质量安全等关键指标，签订项目管理目标责任书，缴纳风险抵押金，收入与项目经营结果紧密联动。激励自主化，打破行政隶属关系，强化项目经理权威，项目自主制定内部考核激励机制，多贡献多得，全面激发员工积极性。

以人才为根本，重构创新激励机制。坚持尊重科学尊重人才，激发

科技工作者源头创新积极性，在绩效奖金中设置专门预算作为技术创新激励，明确考核激励标准，让创造技术成果的科技人才获得价值认可，有力激发高质量科技创新成果不断涌现，突破多个“卡脖子”难题。制定科技成果转化激励细则，促进更多科研成果转化应用，科技创新工作实现由要我干到我要干、抢着干的转变。

以项目为驱动，重构内部市场化机制。以单项目为基本创效核算单元建立内部交易市场，确立项目在内部市场化机制中的核心驱动地位。石油工程设计公司作为项目发包人，授权项目经理代理项目部“甲方”。专业所室为“直接乙方”，为项目提供人力资源及专业技术支持。项目管理专业机构、职能部门和生产保障部门等为“间接乙方”，为项目提供管理、协调和服务。项目经理组织团队执行合同、实现项目目标，对“乙方”支持服务质量和服务水平进行考核评价，甲乙方绩效均与项目业绩密切关联，确保内部市场化高效运行。

聚焦效能提升，重构管理体系

石油工程设计公司聚焦依法合规治企，坚持制度先行，以制度重塑、流程再造、信息赋能推进管理规范化、系统化、高效化，实现管理质效同步提升。

以治理能力提升为目标，重构运营管理体系。按照“管理制度化、制度流程化、流程表单化、表单信息化、信息数据化”的“制度建设五化”目标，以标准化思维打造集“业务、职责、流程、制度”四位一体的运营管理制度体系，坚持精准管用实用，优化权责矩阵，提高制度含金量，精简整合形成10大系统，编制业务管理流程手册，涵盖流程326个、节点2407个、表单474个，积极培育企业合规从严治理能力，提升业务管控水平。

以全过程管理为主线，重构项目管理体系。聚焦项目全过程管理，构建由12个子系统、132项文件、118个流程组成的，涵盖项目决策、生产运行、预算核算、分级分析、经营考核、责任追究等六大项目管理体系，实现勘察设计、EPC总承包、监理等业务全覆盖。编制21个项目岗位操作手册，实现岗位“设置标准化、责任明晰化、操作规范化”，提升法人管项目精益化水平。建立人工时定额体系，共34章98200条定额，构建完整的以人工时定额为基础的项目全成本预算核算体系与架构，实现成本“算准”、目标“定准”、结果“核准”。

以效率赋能为抓手，重构信息化体系。面向客户、面向项目、面向管理决策与服务，构建企业运营和工程管理信息化体系，推进数据深度治理优化，持续助力管理效能提升。重建公司生产经营综合管理信息系统一体化平台，打造全业务域数字化体系，提升智慧决策能力和客户响应速度。推进工程建设全生命周期数字化转型，开发站场三维、线路勘察设计CAD+GIS等一体化设计软件，工作效率提升50%，研发油气地面工程数字化交付平台、智能工地云平台、全要素多场景数字孪生智能管控平台，实现工程建设全过程数字化交付，创建“虚实结合、智能管控”新模式，厚植全链条新质生产力优势。

通过全面推进实施“组织架构、激励机制、管理体系”三个重构，打造企业高质量发展引擎，员工创新创效的内在积极性和创造性得到有效激发，关键核心技术屡获突破，公司发展持续攀高向新。碳捕集、利用与封存全产业链技术和氢能管输安全技术国内领先，天然气脱硫连续熔硫技术打破国外公司技术垄断，建成行业内第一座数智运维中心；高质量完成东营原油库迁建工程、齐鲁石化—胜利油田二氧化碳输送管道、顺北五号联、顺北二区天然气处理厂、山东天然气管网东南干线等一系列事关能源安全和绿色低碳转型的重大项目。公司EPC业务收入占比由不足50%提升至70%，进入全国总承包百强，企业发展迈向多元化、中

高端化，能源安全保障能力持续提升。

原载

2025年第2期《中国石化》杂志

栏目编辑

孙 艳

责任编辑

孙 艳

经纬公司华北测控公司： 搭建改革路上的“幸福桥”

单旭泽 张 丽（经纬公司）

5月18日，经纬公司华北测控公司信息化管理中心传来喜讯：中心成功中标西北油田“2025—2026年井场综合数据采集服务项目”，新增产值超1000万元。这一成果，是他们主动揭榜挂帅，凭借精干高效的队伍与精湛技术实力斩获的市场硕果。

近年来，华北测控公司持续深化改革，通过心系“绩效福利”、情牵“岗位成才”、紧盯“急难愁盼”，为员工搭建改革路上的“幸福桥”，将政策温度转化为员工满满的幸福感。

心系“绩效福利” 激发一线员工干劲

“一线的绩效工资，比我原来岗位高！”5月10日，绩效工资兑现时，看到收入增加，赵秀英满心欢喜。

50岁的赵秀英原是车辆维修工，“三定”改革实施后，进入人才池，心中满是委屈失落。公司党委安排基层干部张峰与她“一对一”结对，为其详细解释公司政策与形势。赵秀英迅速调整状态，毅然奔赴鄂尔多斯项目部，成为一名综合录井工。

针对改革中“有岗无人上、有人无岗上”的矛盾，华北测控公司聚

焦人力资源攻坚创效目标，分层分类构建差异化考核方案。在基层推行单井单项目考核模式，在机关和后勤则建立以定员为基础的考核方式。实施贡献绩效导向，完善薪酬激励机制，合理拉开差距，实现“盈多盈少不一样、一线二线不一样、干多干少不一样”，充分激发了基层单位的创效活力。

公司坚持资源向一线调配，人才向创效流动。优化干部考核模式，建立定量评价体系，实施干部月度量化考核，激励干部前往一线勇挑重担、攻坚克难、创造价值。39名改革有思路、干事有办法、创效有闯劲的干部被配备到基层班子，45名干部在一线接受实岗历练。

公司始终坚持绩效考核向一线倾斜，一线员工收入普遍上涨。1~4月，盈利最高项目部人均绩效是最低项目部的3.6倍，一线队伍人均绩效差距达1.64倍，一线人均绩效是后勤单位的2.77倍。

情牵“岗位成才”助力转岗员工跨界增值

“转岗后，我实现了技术升级、岗位晋阶，干得越多，挣得越多。”31岁的杨进财，是一名定向工程师。2022年，他从录井专业跨界转岗至定向专业，成长为一专多能人才，年收入增加3万元。

“拥有一技之长，就有一席之地。”为助力员工实现岗位成才，华北测控公司畅通人才晋升渠道，积极探索专业融合模式，打破专业壁垒，培养一专多能的复合型人才，并匹配相应薪酬通道，制定一系列保障和激励措施，促使各专业互融、互通、互补，实现单一岗位多人胜任，切实形成创效合力。

与此同时，该公司加大对科研人才的培养力度。通过“揭榜挂帅”，营造各展所长、良性互动、整合资源的创新环境，持续释放人才活力；针对一线技术骨干，编制技能人才培养实施方案；围绕培养、使用、考

核、评价、激励等关键环节，形成导师带徒常态化工作机制；依托岗位练兵、技能竞赛等平台，达到以赛促学、以赛促训的效果；采用“师带徒”、项目实战等形式，助力40余人从录井专业转向定向、测井专业。

截至今年5月，该公司已有74人转岗至测井、定向岗位，有效压缩单井用工总量，提升运行效率。15个项目盘活富余人员112人，对外业务承揽创收1500余万元。

紧盯“急难愁盼” 提亮改革答卷成色

对于远在沙特的硫化氢检测工程师辛自立而言，公司工会替自己为父亲庆祝90岁生日的温馨场景，一直温暖着他。

“为员工服务，说了就要算，定了马上办。”受益的员工不止辛自立一人。为员工家属送去轮椅、血糖仪、书籍、玩具车……为实现员工的微心愿，华北测控公司聚焦员工的急难愁盼，精准发力，持续拓展服务路径，创新服务模式，开展“爱在华北、情系职工”暖心入户活动，一户一策，组建微心愿小组，奔赴一线员工家中，切实为基层员工解决操心事、牵挂事，解除其后顾之忧。

在改革发展与关爱员工的良性循环中，每个人都是受益者。鉴于员工社保涉及3省6市10余个代管单位的实际情况，公司领导挂牌督导，推进保险账户梳理，加快属地合并，有效解决员工购房、医疗和子女就学等问题。同时，公司成立华北EAP中心，举办健康知识讲座，定制个性化菜单体检餐。连续3年举办“海外亲子夏令营”，为员工完成68个“微心愿”。推出新疆工区反向探亲、退休员工欢送会、新员工一封家书等一系列暖心活动，让员工幸福感更强，凝聚力更足。

随着一项项直击发展痛点、难点、堵点的改革举措落地生效，公司上下动力满满。今年以来，员工积极为公司发展建言献策，内容涵盖班

组建设、基层减负、现场安全、质量管理，以及实操训练、“师带徒”、应急演练等。一条条务实的金点子，凝聚着大家的智慧，共同推动公司改革谋划得更长远、应对得更周全。

原载

2025年5月22日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然



石化机械四机赛瓦公司： 打造精益管理标杆

付喜艳 陈志毅 陈小飞（石化机械）

2月23日，走进石化机械四机赛瓦公司生产现场，智能化WMS看板控制大屏实时监测库存动态与需求预测，FMS柔性生产线上多机型协同作业无缝切换生产任务，自动焊接机器人挥舞着手臂精准勾勒一条条焊缝，搭载AI视觉导航的AGV小车在仓配通道间编织智能物流网……这幅“数智+精益”的融合图景，正是石化机械转型发展的生动注脚。

近年来，石化机械把精益文化作为提升公司核心竞争力、推动高质量发展的重要战略支点，以四机赛瓦公司为精益管理标杆，全面推行“数智+精益”双轮驱动转型战略，为高质量建设技术先导型、质量效益型、治理现代型一流企业注入强劲动能。2024年，石化机械自主研制的深地钻头钻具、万米修井机、全电动压裂装备、高抗硫压缩机、氢能装备等一大批国之重器，高效服务“深地工程”、国家页岩油（气）开发示范区建设、海洋油气勘探开发等国家重点工程，有力彰显了“智造大国重器，服务能源安全”的企业使命与产业报国的文化自觉。

精益理念融入 从“保供”到“提效”

“周浩，这次海洋固井橇发动机的连接效率竟然提高了10%，你们怎

么做到的？再也不用靠人海战术保交付了。”1月20日，在四机赛瓦公司海洋固井橇装配现场，该公司装配分厂经理陈明难掩惊喜之情。

“我们给流程装上了‘第三只手’！”装配分厂发动机组组长周浩笑着指向工位的显示器。

原来，为提高发动机装配效率，装配分厂发动机组利用精益工具TWI-JM（行业训练课程—工作方法），对发动机装配进行全流程拆解，通过影像记录、工序还原，识别出46处非增值环节。团队运用RCSE（快速换模技术）重构278个工序节点，最终使关键工位节拍缩短15%。

“以前保供就像打强心针，现在精益提效才是强筋骨。”四机赛瓦公司中方总经理李振锋介绍，“精益管理不仅仅是为了保证某个产品快速供应，更是对作业过程全流程、全链条的优化，强调持续改进和全员参与。”

2021年7月，四机赛瓦公司接到生产任务，为我国首艘大洋钻探船“梦想号”提供核心装备——防爆双机双泵固井橇。这是一项具有战略性和开创性的任务。面对技术质量严苛、生产工期紧张等重重挑战，公司迅速成立重大项目工作组，组建跨部门团队，创新开发12项防爆技术，运用价值流分析、快速转型等精益思维和工具，引入单元化生产模式，不仅缩短了生产周期，还减少了现场的在制品库存，实现关键工序100%一次合格，提前20天交付设备，在海洋强国征程上留下了坚实足迹。

多年来，四机赛瓦公司坚持以客户为中心，以价值创造为导向，持续推进精益生产，打造特色海洋装备、环保装备、井下工具等产品，实现国产替代，促进创新发展。该公司自主研制的新一代复合桥塞，使桥塞单只价格从2万美元以上降至1万元人民币以内，补齐了页岩气工程技术装备自主化、国产化的最后一块拼图，被认定为国家制造业单项冠军产品，在涪陵页岩气田、胜利济阳页岩油示范区等国字号重点工程、重大项目中广泛应用，为保障国家能源安全贡献力量。

精益管理延伸 从“服务”到“增值”

2月15日傍晚，四机赛瓦公司西北大区技术服务工程师周运生的手机骤然响起，电话里传来客户某井队队长兴奋的声音：“作业效率提高10%，获得项目部嘉奖！你们的5S工作法功不可没！”

时间回溯到2024年5月，周运生来到新疆某油田超深井固井作业现场。在实地走了一圈后，他发现井队物料管理有些杂乱，于是找到井队队长，提出了建议：“这些物料找起来既不方便，又浪费时间，还容易损坏。我学过精益管理，要不给大家讲讲5S工作法？”

井队队长听后，脸上露出惊喜的表情：“你们不仅提供专业的技术服务，还能帮我们优化现场管理？”

“我们公司所有员工上岗前都会参加精益管理专项培训，5S是其中一部分。运用这个方法，可以有效改善现场管理，提高工作效率。”周运生指着墙边凌乱的工具架说，“这些工具可以区分出必需品和非必需品，必需品按使用频次摆放，定点定容定量，清晰标示，一目了然，找工具时间能节省一半以上。”

经过一段时间的5S培训和现场指导，该井队的作业现场变得整洁有序，备件寻取时间缩短30%，作业效率明显提升。

近年来，周运生和他的同事们义务为客户提供精益管理培训服务327场次，让一颗颗精益的种子在油气田作业现场生根发芽，也让自身技术服务不断增值，创造更大效益。

精益学院育人 从“学生”到“讲师”

“在精益学院的学习，改变了我的思想和人生。”谈到自己从一线工人成长为四机赛瓦公司精益学院讲师，陈小飞满是感慨。

2014年，陈小飞还在四机赛瓦公司装配岗位工作，每天脑子里除了产品还是产品。在他看来，多干两件产品比花时间搞5S、TPM、标准化作业来得实在。因此，在参加精益培训开班第一天，他特意坐在了最后一排。

然而，培训老师的一句话却让他愣住了——“精益管理不是让员工多干活儿，而是让大家少干无效的活儿”。培训进行到第三天，陈小飞已不知不觉坐到了课堂第一排。他开始系统学习精益知识，在实践中总结经验教训，主动申请参加各种改善项目，从最初的参与者逐渐成长为项目负责人。

经过3年磨炼，陈小飞在公司年度精益讲师评选中晋升为中级讲师，开始带领团队走出企业，给兄弟单位提供5S内训师、5S内审员等各类培训服务，得到了大家的一致好评。

从最初的不情愿到现在的热爱，从精益小白到中级讲师，从普通员工到精益管理干部，陈小飞的成长印证着：最好的生产线，是能生产“改善者”的生产线。

2018年8月，四机赛瓦公司成立精益学院。多年来，他们陆续开发44门培训课程，着力培养员工“开口先谈精益，做事先想精益”的思维习惯，提出打破固有观念、学会否定现状、不找理由找方法等“十大改善精神”，实施“黑带—绿带”项目及人才认证体系，推行精益工具数智化，使“人人都有改善的能力、事事都有改善的余地”成为共识和行动。2018年以来，该公司员工平均每年提出精益改善提案3000余条，累计创效5800万元。

精益文化润企 从“聚力”到“共赢”

“精益文化只有融入企业生产经营才能保持勃勃生机与旺盛活力。”

四机赛瓦公司党总支书记杨宁章介绍，结合中美合资企业特点，他们大力推行“党建+精益”工作法，引导党员带头学习精益知识、揭榜精益项目、争当改善明星，通过党员先锋指数榜、党员责任区赛等多种形式，推动精益理念深入人心。

2024年10月，四机赛瓦公司接到北美批量泵产品订单，交货周期较以往缩短近一半，对生产组织提出严峻挑战。面对产能和需求之间的巨大矛盾，面对市场与信誉的深度考验，四机赛瓦公司党总支策划实施“泵产品产量翻番”精益项目，组建党员突击队，开展全员“六比六看”专项劳动竞赛，打响了提产量保交付攻坚战。

四机赛瓦公司生产党支部党员主动请缨承担产品装配任务。面对从未接触的领域，党员沙海组织员工梳理装配工艺，利用 TWI-JI（工作指导法），编制14套标准化作业手册。针对装配任务与焊接工作的冲突问题，他们梳理价值流图，分析装配过程，识别生产浪费，设计制作焊接工装6个、装配工装3个，使得工作质效大幅提升。在全体员工的共同努力下，该公司最终实现产能提升156%，产品按期交付客户，把不可能变成了可能。

党员时时处处的先锋模范作用，让美方总经理巴克尔先生深为感动：“这是一支非常棒的队伍，有强有力的组织和凝聚力，攻无不克、战无不胜。”他主动参加精益分享会、年度改善大会，参与迎春晚会、运动会等各类文体活动，把石化机械当成了自己的第二个家。

多年来，“党建+精益”模式成为四机赛瓦公司的党建特色，党员牵头负责的267个精益项目带动了公司综合效益的提升，企业发展蓬勃向上。该公司之前的两任美方总经理赛兹先生和比尔先生还获得了中国政府友谊奖。

文化如春雨润物，精益似星火燎原。石化机械四机赛瓦公司用十年如一日的精益实践证明：精益管理从来不是终点，而是持续改善的新起

点。它不仅仅是石化机械对数智转型升级的执着追求，更是致力于打造一流油气和新能源装备制造公司的坚定步伐与不懈努力。

原载

2025年3月3日《中国石化报》第4版

责任编辑

郭梦洁



润滑油合成油脂分公司：机制改革激活发展潜能

何翔任（石化报社）

1月14日，润滑油合成油脂分公司贵州省销售中心销售经理陈洪对某钢铁集团客户进行走访，客户充分肯定该公司的产品质量和保供能力，表达了深化合作的意愿。

能够在严峻的市场挑战下赢得增长，得益于该公司的机制改革。聚焦权利、责任、利益的匹配和统一，以市场化竞争为核心，着力推进“干部能上能下、员工能进能出、收入能增能减”机制改革，人力资源池机制实现常态化运行。2022年至2024年，基层干部和专业技术职位人员共退出13人，同一层级岗位干部、员工年收入差距最高在10万元以上。

“改革必须动真格”

润滑油合成油脂分公司始建于1964年，主营业务为合成润滑油脂、特种润滑剂及高档矿物润滑油的研发生产。历经60余年发展，公司当前面临新挑战——合成润滑油产品市场增量缓慢，销售人员的服务客户意识有待增强，部分老员工能力不满足新形势下的岗位要求，10年内个别岗位可能出现人员断层。

“三能”机制改革要不要动真格？“企业要活下去，改革必须动真

格。”合成油脂分公司认为改革很有必要。

该公司全力推进“干部能上能下、员工能进能出、收入能增能减”机制落实落地，有效激发员工活力、提升公司竞争力。2024年，该公司年度油脂产品销售总量较上年增长5%，利润目标任务完成率113%，合成油脂产品销量实现连续5年增长，实现销量效益双提升。

“关键是激发人的活力”

“我是2023年竞聘成为综合办副经理的。”90后的李婷婷告诉记者，如果论资排辈，一般上去了就没有下来的，年轻人很难有机会展现自身价值。2023年，合成油脂分公司干部队伍三年聘期时间到，全体起立公开竞聘。“改革的关键是激发人的活力，公开竞聘相当于整个队伍进行了一次轮动和优化，有力推动了公司业务量效增长。”相关负责人告诉记者。

该公司推行覆盖全部基层领导干部的契约化管理制度，常态化开展基层干部和专业技术岗位员工的年度考核评价工作。2022年至2024年，基层干部年度考核末位调整、退出3人，专业技术岗位员工经任期考核退出10人。

他们严格开展市场销售人员年度述职考核，深化人力资源池管理机制，员工可自愿进入人力资源池，通过参与公司空缺岗位公开招聘实现“出池”上岗。

“人力资源池其实是一个突破职业瓶颈的好机会。”2023年，员工陈萍主动从物资采购结算岗进入人力资源池，“出池”后转到她认为更有挑战性的销售岗。经过适应，陈萍发现销售岗更适合自己，工作起来更起劲儿了。2024年，累计51人进入公司人力资源池，通过公开招聘、竞争上岗出池51人，人力资源管理和使用效能进一步提升。

“干出成绩就要奖励到位”

“之前我的收入不高，公司改革后，我发现工作做好了就能拿高工资，通过努力，收入提升了不少。”合成油脂销售中心员工曾进说。

该公司大力推进差异化考核激励，科学确定考核内容，量化考核指标。“员工干出成绩就一定要奖励到位，这样大家的积极性就调动起来了。”相关负责人说。在薪酬绩效考核“指挥棒”作用下，能力优秀的一线销售员工薪酬可达销售中心经理薪酬水平。

该公司还充分发挥产销研用一体化协同作用，以客户为中心打通部门之间的沟通壁垒，设立由销售人员、科研人员、生产线条、技术服务中心员工组成的项目组，项目组员工可根据在项目中的贡献领取相应奖励。曾进在多个项目中积极贡献，收入自然有所增长。

“以前，研发人员不愿意走出来和客户交流，改革后他们有了动力，更愿意积极配合，我们服务客户的质量越来越高，开拓市场的效果也越来越好。”曾进说。

原载

2025年1月21日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒

广东深圳石油：在“超充之城”战略下 谋求转型发展

刘建中 郑东娜 王 雪 梁秩梦

（中国石化报社、中国石化广东深圳石油分公司）

深圳“超充之城”战略由来已久。早在2009年，《深圳新能源产业振兴发展规划（2009—2015年）》就提出，要建设国家节能与新能源汽车示范推广城市，大力推进新能源在公交大巴、政府公务车、出租车等领域的应用。近年来，又相继出台多项举措全面推广新能源汽车。2023年6月，深圳宣布启动“超充之城”建设，成为全国乃至全球首个提出“超充之城”战略的特大型城市。

根据密集出台的战略部署文件，深圳市2024年建成技术全球领先、场景多元覆盖的超充服务体系，2025年形成“车能路云”深度融合发展的产业生态。其中，2024年底累计建成充电桩45万个、超级快充站175座、V2G示范站85座、综合能源补给站30座；2025年将建设超充站300座，“超充/加油”数量比达1:1。此外，明确支持开展新能源车换电模式试点，率先在重卡等领域投放新能源换电车辆，对符合试点条件的换电重卡给予补贴，鼓励社会资本投资运营新能源车通用型换电示范站，在用地、审批、运营等方面予以支持，同时推广应用柔性充电等新型智能化充电技术，建设充储放一张网，深入推动能源供给结构绿色低碳转型，推进“控煤、减油、增气、增非化石、输清洁电”，加快建成清洁低

碳、安全高效、智慧创新的现代能源体系。

销售企业作为市场需求的感知神经末端，感受到新能源对传统能源冲击最直接。中国石化广东深圳石油分公司（以下简称“深圳石油”）在“超充之城”战略引领下，积极寻求突破，走好转型发展之路。

“超充之城”战略给油品销售企业带来的压力与动力

在“超充之城”战略影响下，深圳新能源车渗透率远高于全国其他城市，油品销售面临巨大下行压力。深圳是全国最早推广“油转电”的城市，2022年起私家车加速转电，燃油车保有量出现负增长。在“超充之城”战略引领下，2024年上半年，深圳新能源车渗透率由2023年的72%提升至77.4%，创历史纪录。据深圳石油智慧系统监测，可识别站外日均燃油车流量从2022年的28万辆，下降至2024年的21.9万辆，降幅达21.8%。新能源车高渗透率直接造成对成品油替代加剧，高德分析平台数据显示，2024年1月至7月深圳市成品油表观消费量同比减少7.3%。

压力催生动力。由于深圳石油大规模布局充电站建设起步晚，“超充之城”战略给公司发展带来巨大转型动力。2009年，深圳开始布局充电桩建设，截至2024年8月5日，全市已累计建成超充站486座，公共充电桩36.3万个，公共充电桩密度全国第一，率先实现超充站、充电桩数量超过加油站、加油枪数量。小桔充电、星星充电、特来电、南方电网等各类运营主体充电桩市场份额接近80%，充电桩行业已进入白热化竞争阶段。深圳石油此时大规模布局充电业务，无疑是落后了。按照党组决策部署，在销售公司、广东石油领导下，深圳石油认真研究深圳“超充之城”战略带来的机遇与挑战，通过“以油养氢电服”加快发展充电、氢能、光伏等新能源业务，丰富完善易捷生态体系，以“综合能源+综合服务”打通公司转型发展路径。

城市型油品销售企业转型标杆的背后

深圳市现有成品油经营网点285个，深圳石油是本地区最大的成品油零售商，网点占有率接近60%。在“超充之城”战略下，2024年，深圳石油汽油市场占有率均值52.76%，比2023年增加1.76%，比2022年增加3.16%。2024年1月至6月，公司利润总额贡献率占广东石油的19.3%，同比提升3%。这是如何做到的？梳理公司突围之路，具体有如下重点措施：

一是高质量引领，筑牢油品创效“压舱石”。新能源替代效应明显，但油品销售仍具压舱石作用，为保住油品量效基本盘，深圳石油针对深圳地区油品消费客户特点进行营销。针对高标群体占比大的特点，公司打响“爱跑98”营销战，运用“爱跑98”自主定价权，匹配市场行情和消费水平，价差收入增幅33%。2024年上半年，公司高标汽油销售占比达57.6%，居全国地市公司第一，98号汽油市场份额提升至59%，超过网点份额占比。针对服务品质要求高的特点，公司始终“以客户为中心”，构建高质量会员体系，以丰富业态和优质服务满足中高端客户群需求，培育中高端客户消费习惯和忠诚度，精心组织“心期五六惠员日”“爱跑会员日”“爱跑节”等主题活动，带动会员充值额增长。针对“营销模式讲新意”的特点，公司通过直接优惠会员刺激“价格敏感客户群”，推动活动站整体会员比例超75%；选点口岸周边油站，开展港澳跨境车专项营销，扩大品牌辐射；针对重点单位客户，开展“六进”活动，找准需求丰富权益内容。

二是多业态融合，加快向综合型加能站转型。深圳石油紧跟集团公司总部战略和地方发展规划，通过挖潜现有加油站场地资源，推进充电、光伏、氢气、汽服等新业态与传统加油业务融合发展，加快推进单一型能源补给站向综合型加能站转变。2024年，深圳石油率先在全市打造出

两个首座综合加能示范站：龙珠源加能站—首座“油氢电服”综合能源加综合服务最齐全的示范站，福田加能站—深圳中心城区首座集油品、充电、光伏、V2G于一体的大型综合能源服务站。同时，在14座加能站布局3种以上能源业态，在61座网点布局加油和充电两种能源业态，未来将进一步丰富完善其余油站的经营业态。

三是多触角延伸，抢滩布局打造充电“一张网”。盘活闲置油库，打造中国石化首座光储充放检新能源综合示范站—新深易捷站，创新联合华为智慧储能方案，利用太阳能、储能打造虚拟电场，实现绿电最大化自发自用，利用电价差值进行峰谷套利，提高项目整体经济性。紧抓“超充之城”重要战略机遇，充分利用加油站网络优势和运营优势，在站内增设充电设施，实现全辖区加油站、自有物业应建尽建，累计建成充电站69座，充电桩点覆盖全市各行政区，初步搭建起“旗舰站—骨干站—标准站”充电网络架构，石化易电“一张网”布局初具雏形。依托现有加能站网络，借助朋友圈、站级企业微信群等私域流量触达用户、留住用户。多站协同，向目标客户推广“石化易电”品牌，2024年7月，深圳石油的充电站单枪充电量达到310千瓦时、平均利用率31.9%，指标均排名全省第一。

四是前瞻性布局，深入“无人区”建设加氢站点。深圳市是广东省氢燃料电池乘用车示范区之一，在新能源开发和建设中具有得天独厚的优势，也具有车用氢能需求。深圳石油发挥现有网络优势，集约化发展加氢站，建成深圳市首座加氢站龙珠源加能站。该站位于深圳市南山区龙珠大道主干道上，占地面积5000平方米，周边车流量密集，日均达到两万台。龙珠源加能站涵盖油品销售、易捷服务、加氢业务、光伏发电等多种服务设施，储氢总容量620公斤，日加氢能力500公斤。2024年8月17日开业首周，累计加氢超600公斤，单日最高销量突破158公斤，同时也是支撑珠三角地区氢能源发展的重要保供点，标志着中国石化在

深圳市氢能交通运输领域走出率先一步、实现示范性突破。

五是高价值利用，打造易捷服务与加能服务组合牌。以场景化为基础，发展“车生态+家生活”，打造“人·车·生活”生态圈。以油品销售带动易捷服务的客户流量，通过线上线下融合的即时零售模式，优化配送网络，提高配送效率，让客户享受到极致的购物体验。大力推进充电、氢能等新能源业务与易捷服务协同发展，精准定位潜在客户群体，针对新能源车主推出专属易捷商品套餐和优惠活动，精心优化商品结构，增加特色商品种类，尤其是契合出行与生活需求的优质产品。推进易捷速购、易捷咖啡、车生态等新业务发展，利用自有物业闲置的物业网点打造站外店，拓展易捷业务盈利空间。

深圳石油对转型发展的思考

一是打造中高端客户极致消费体验仍是重中之重。深圳油品客户趋于高端化、充电客户私家车比例逐渐提高的特点愈发显著，早期入局的各大竞争主体已形成规模优势和品牌效应，其会员营销模式也日趋成熟。因此，可开展加油、充电、便利店消费联动优惠，试点部分项目预约功能（如卡业务办理、洗车、充电），探索GPT客服助手，加快形成自身营销模式和会员体系，全力打造加能站极致客户体验。

二是快速扩大充电网点规模是第一要务。当前，充电市场需求充足且不断扩大，各类主体已具有较成熟的充电网络体系，并仍在激烈抢占有限资源。中国石化在充电领域布局虽然较晚，但品牌影响力及油站网点布局仍具备较强先天优势。可依托深圳市政府对“超充之城”政策要求，探索侧重于企业空白网点布局，提升网点规模。

三是紧跟加氢走廊建设，超前布局加氢网点。粤港澳大湾区氢走廊建设开始实施，可依托大湾区在氢能产业发展的区位优势，在氢能绿色

运输路线的核心节点增加加氢站网点布局。

 **原载**

2025年第1期《中国石化》杂志

栏目编辑

李明泽

责任编辑

王一冰



>>

江苏南京石油：用工优化破解双重难题

郁敏洁 曹蕾蕾（江苏南京石油）

“自站际统筹实施以来，我们站优化了加油现场人员配置，4名员工向综合汽服门店、易捷咖啡转岗，站内队伍保持稳定，真正实现了增业态、增收入的目标。”11月5日，在江苏南京石油后备站经理培训研讨会上，乐山路加能站经理吴娟分享了该站推进站际统筹的实践成效。

今年以来，面对油品市场增长放缓与新能源转型的双重挑战，南京石油以用工优化为核心抓手，采取“科学调控+技能赋能”双轮驱动策略，在精减人力成本的同时，为新兴业务注入人才活力，实现降本增效协同推进。

动态调控，人力跟着业务调整

“我们以量效匹配为原则，稳妥把控用工规模，分区域确定人员优化目标。”南京石油人力资源部负责人何欣介绍。针对传统业务与新业态的差异化需求，南京石油改变以往一刀切的用工模式，建立总量控制、结构优化的动态用工管理机制。

南京石油锚定传统网点减冗余，全面摸排各零售网点用工需求，结合油品销量、易捷服务营业额、客流量等数据，制定一站一策用工方案。该公司对日均油品销量低的小型站点，采取合并岗位、优化排班等方式精减人员；同时，严控新增网点用工审批，坚持无合理岗位需求不增人、

无匹配技能不录用的原则，从源头控制用工总量。

面对车生态业务人才缺口，南京石油创新采用“外部引进+内部转化”双渠道引才模式，对外精准招聘汽修、洗美等专业人才，对内实施转岗动员计划，鼓励有转型意愿、学习能力强的加油员通过内部竞聘进入新岗位。此举既解决了新业态无人可用的难题，又优化了内部人力结构。

技能赋能，员工跟着公司转型

南京石油围绕战略转型需求，制定2025年度人才队伍建设方案，着力提高转岗及新进人员的专业适配度，逐步优化人员技能结构。该公司逐步完善新能源、车生态、综合营销等新知识技能培训体系，系统开展基本功训练、取证培训、专业课程教学和重点人才培育，推动员工从单一操作型向综合服务型转变。

一系列用工优化举措的落地，推动南京石油步入“降本—增效—转型”的良性循环。在降本方面，今年前三季度仅零售网点用工优化就显著降低了人力成本支出；在增效方面，车生态业务因人才到位实现快速发展，洗车业务日均单量持续增长，易捷养车门店营收稳步提升。

2024年年底，南京石油汽服网络从市区到县域全覆盖，初步形成网络规模和市场效应。今年以来，公司车生态业务销售收入显著增长，10月较1月增幅达133.64%，复合型人才队伍已成为新业务增长的重要支撑。

当前，石油销售行业正处于转型的关键期，南京石油以用工优化破解成本压力与转型需求的双重难题，为行业提供了可复制、可推广的实践经验——只有让人才结构与业务发展相匹配，让员工能力与转型需求相适应，才能在降本增效中把握变革主动权。

原载

2025年11月26日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁



>>

南京工程电仪工程茂名项目部： 标准化积分助力建设精品工程

李 舒 王珣颖 吕德军（南京工程）

“上个月又拿到了12分！”12月2日，在南京工程电仪工程分公司茂名项目部的标准化积分公示栏前，电气班班长指着最新积分，一脸自豪。

今年以来，电仪工程分公司先后编制《“六能六不”和“六化”暨“全面优化”工作指南》《项目经理执行手册（试行）》，为项目全过程管理提供了制度保障和执行标准。在此基础上，茂名项目部创新实施“三块板”管理方法，通过首件样板定标准、检验模板控质量、工序看板强指引，将制度条文转化为现场可执行、可检验的实操指南。

为确保标准落地见效，项目部配套推出标准化工序积分制，将标准化成果与物质奖励、荣誉评定直接挂钩，推动各班组从被动整改转向主动创建，现场固废管理、扬尘控制、施工流程等标准化指标执行率显著提升。

在标准化理念引领下，项目部积极推进工艺创新。在全厂道路照明工程中，通过采用8套金属组合模板，实施钢筋笼集中预制、现场快速组装的模块化作业模式，使300座路灯基础施工效率提升30%。

严格的质量检验为标准化建设提供了保障。项目部每月开展“毫米行动”，坚持动尺动线进行精细化验收。“我们坚持将误差控制在1毫米内，不放过任何细节。”项目经理袁俊东强调。此外，项目部还建立了

“每日班前会+每周安全检查”的常态化管控机制，并依托信息化平台动态跟踪整改进度，实现管理过程的闭环与可追溯。

为促进标准“入脑入心”，项目部还为不同工种量身定制了二维码质量看板。土建、照明、仪表等岗位人员只需手机扫码，即可快速获取对应工序的施工流程、操作方法、技术措施和质量标准，实现“一岗一码、按需所学”。“刚来时很多标准记不牢，现在扫码就能学，就像有个老师傅在身边随时指点。”刚转正的施工员张博雅对此深有感触。

截至目前，该项目部已累计制作质量看板20余块，获得业主颁发的首件样板工程4项。今年10月，他们被茂名石化项目管理部授予“三星级标准化工地”称号，以扎实的标准化管理为工程建设保驾护航。

 **原载**

2025年12月8日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



>>

湖南永州石油滩头湾油库： 小积分“撬动”大管理

李睿璇 尹 蕾（湖南石油）

“以前等活儿干，现在抢活儿干！”谈起油库最近的变化，湖南永州石油滩头湾油库综合员文英斌深有感触。今年以来，该油库推行积分币激励制度，该制度将员工日常工作表现量化，用积分币激励提升管理效能，激发员工干事热情，实现了以小积分“撬动”大管理。

精准量化，管理更严实。员工通过每日一学、岗位履职、隐患随手拍等具体行动获得积分，当天发放积分币并在油库工作群公布排名，实现即时激励、实时反馈，树立了重实干、看贡献的鲜明导向。滩头湾油库二班班长杨小军说：“积分累积至300分，可参加油库党支部组织的抽奖活动，年度评优也以积分为依据，让管理决策更加客观公正。”

主动作为，干劲更充足。制度推行以来，油库学习氛围日益浓厚，员工提升专业技能热情高涨，持证人员新增10人，高级工及以上技能等级人员占比提升至66.7%。如今，油库员工不仅主动承担公共区域卫生清扫、参与家文化建设，还积极思考优化工作流程，提出“高空除草小镰刀”等实用妙招，既规避了风险，又提升了效率。同时，公司隐患随手拍参与度显著提高，小到螺丝松动、轻微油渍都及时上报，形成了“发现隐患—获得激励—更积极查找”的良性循环，真正实现了全体员工从“等着干”到“抢着干”的转变。

设备安全，运行更平稳。他们将设备维护质量和规范性直接与积分挂钩，激励员工主动做好基础保养，积极争取积分。员工之间互帮互助、分享经验，既增强了团队凝聚力，也提升了设备运行稳定性，目前油库设备完好率、标准化达标率等关键指标持续向好，在省公司综合考核中稳居前列。

 **原载**

2025年11月21日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

安全环保





中原油田：消除隐患“不打烊” 全力拧紧“安全阀”

杨静丽 屈磊（中原油田）

5月14日，中原油田储气库管理中心生产运维中心组织员工对文13西储气库井场阀门管线进行加密巡检，及时排查并消除现场存在的安全隐患。

隐患排查治理是安全生产工作中的重要环节，是预防事故的第一道防线。今年以来，中原油田聚焦“低老坏”痼疾，以及安全生产薄弱环节，打出一套“全时段覆盖、全员参与、闭环销项”的隐患治理组合拳。截至目前，干部员工自主排查隐患数量同比增长28%，低老坏发生率同比下降37%。

夜查“不打烊”，安全“不断档”

5月9日23时，中原油田安全环保督查中心督查一室主任张学虎带队来到基层3个站点开展夜间督查工作。

油田生产具有连续性，夜晚时段因人员疲惫、监管相对薄弱等因素，易成为安全事故的高发期。为此，中原油田加大安全夜查工作力度，组建了由油田安全环保领域专家和纪检监察干部等人员参与的夜查小队。

此次夜查，夜查小队发现一计量站2号增注泵为正常运行状态，状态

指示牌却显示为备用，一站控管理系统高低压报警参数设置存在与实际不相符的情况。“每天，我们会根据实际作业情况，随机选取3个基层站点进行安全夜查。”张学虎介绍，他们会将夜查中发现的典型性问题整理出来，并在安全管理工作群中及时公布，引导大家举一反三、引以为戒。

今年以来，夜查小队发现并消除典型问题21项。“我们将继续保持夜查常态，督促各单位坚决克服麻痹思想和侥幸心理，确保隐患排查全面细致、责任落实不打折扣，为生产经营营造安全稳定的环境。”张学虎表示。

隐患随手拍，全员“捡黄金”

“我闻到水套炉附近有异味，在检查炉口管线正常后，怀疑其他地方有漏气点，最终在不远处的地下供气管线上找到了一个小的漏气点……”5月12日，在地面工程抢维修中心文留第五采油服务项目部的安全生产周例会上，该项目部站长曹志刚分享了上个月发现安全隐患的经验案例。这项隐患得到了及时处理，避免了可能会发生的事故，曹志刚获得了中心奖励500元。

安全生产不仅是安全管理部門的责任，还需要全体员工的共同参与。为了充分调动员工参与安全管理的积极性和主动性，中原油田建立了全员安全隐患报告奖励机制，通过开展隐患“随手拍”活动，推动群众性安全生产工作重心下沉、关口前移，把少数人查隐患变为全员参与的大预防。

无论员工身处哪个岗位，只要发现并上报安全隐患，经核实后，都将根据隐患的严重程度和对安全生产的影响程度给予相应的奖励。这一机制的出台，激发了干部员工参与安全隐患排查的热情。

濮城采油厂集输项目部濮二中转站技术员韩金福巡检时，发现该站1号斜板罐的一处管线有穿孔现象，但渗液量不大。她立即按照规定上报了这一隐患。经集输项目部核实后，韩金福获得了相应的奖励。

“对于发现的隐患问题，我们建立问题清单和治理台账，落实责任、措施和时限，确保隐患及时得到治理。”该项目部经理彭红岩表示。

用好“指导书”，消除“低老坏”

中原油田全面梳理了近两年来检查督查中发现的“低老坏”问题，系统归类33类161项现场“低老坏”行为，并编发油田2025年“低老坏”消减作业指导书，指导各单位对照开展针对性作业前培训和作业过程安全检查督查。

指导书中不仅包含“低老坏”行为清单，还包含施工（作业）项目清单，并将两个清单进行了对应绑定。安全环保督查中心督查二室主任武建强解释：“‘低老坏’行为不是孤立存在的，其多数是在作业过程中产生的。例如，在吊装作业中，我们梳理出包括‘吊物捆绑不牢、单点起吊’‘吊装过程手扶吊物’等20条易发生的‘低老坏’行为，并将这些行为清单纳入吊装作业现场施工前安全技术交底，从而减少这些行为的再次发生。”

在整治“低老坏”行为中，中原油田坚持教育与处罚相结合的原则。一方面，通过开展安全培训、案例分析等活动，让员工深刻认识到“低老坏”问题的危害性，引导员工自觉摒弃不良习惯。今年，油田建立“符合性培训小屋”，对典型“低老坏”行为人进行强制性符合培训。另一方面，他们强化考核通报，将典型“低老坏”问题纳入油田日常安全考核，按标准扣相关单位年度HSE绩效得分；将典型“低老坏”问题纳入油田督查周报进行通报，并由问题单位进行溯源分析。截至目前，油田“低老坏”行为发生率较上年同期减少近4成。

原载

2025年5月20日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然



>>

河南油田：从被动整治到主动消缺

常换芳 张泽天 俱云娟（河南油田）

7月8日，河南油田完成水电厂江四线临河段杆塔防洪防汛隐患治理项目，消除了潜在的安全隐患，夯实了防洪防汛的基础。

“这个系统是我们油田的主力供电系统，安全隐患消除后，我们心里踏实多了。”水电厂负责人杨靖看着江四线临河段杆塔根基被牢牢加固，心里的石头落了地。

严守底线抓安全，牢固树立安全第一理念，明晰责任、落实责任。今年以来，河南油田坚持“从根本上消除事故隐患、从根本上解决问题”的原则，抓源头防控，抓生产工具创新改进，抓异常问题管理，推动安全管理从“头疼医头、脚痛医脚”的被动整治向标本兼治转变，不断提升本质安全水平。今年前6个月，河南油田消除安全风险隐患117个，安全“阀门”不断拧紧。

“六能六不”管理，源头削减高风险作业

“在这里实施动火作业风险可大呀！得想办法降低作业风险。”6月19日，采油一厂江河联合站天然气压缩机冷却管线需要维修，因施工地点处于防爆区域，负责施工的油服中心采油维修1队安全副队长李辛特别谨慎，到现场查看后，决定采用冷切割工艺拆除管线，保障施工安全，

降低联合站的特级动火作业风险。

高风险作业潜在隐患多，是制约安全生产的“痛点”。今年以来，河南油田聚焦提升本质安全水平，按照“能简单不烦琐，能降级不升级”的原则，在高风险作业多的领域实施“六能六不”管理模式：要求能在地面做的，不到高空做；能模块化的，不零散做；能标准化的，不个性化做；能在预制厂房做的，不到现场做；能机械化自动化的，不人工做；能流水作业的，不交叉作业。从源头推动高风险作业减量降级，减少员工在危险环境暴露的时间。

同时，针对身边常见的安全隐患，河南油田组织开展“隐患辨识科普行动”，通过“安全隐患随手拍”“查找身边隐患，分享安全笔记”小红书安全训练营等活动，引导全员主动查隐患、防风险，削减风险源。

今年前6个月，河南油田通过“六能六不”措施和“隐患辨识科普行动”，减少动火、高处作业、起重作业、受限空间等特种作业196项，有效降低了安全风险。

推广先进工具，做强安全生产“护身符”

“有了景大师改进创新的抽油机调平衡装置，咱们调整抽油机曲柄平衡时，站在地面就可以操作，安全多了。”7月5日，采油二厂王集巡检二班副班长郭付民和员工雷国锋一边用集团公司技能大师、河南油田首席技师景天豪改进的抽油机调平衡装置调整抽油机曲柄平衡，一边交流心得体会。

抽油机调平衡装置是河南油田为提升高空作业安全系数改进创新的生产工具。安全、先进、自动的生产工具是安全生产的重要保障。今年以来，河南油田积极探索，通过推广先进的生产工具或改革创新生产工具来降低高空作业、吊装作业等过程的安全风险，为安全生产打造更坚

实的“护身符”。

今年前6个月，河南油田推广应用56台电动汽车，56台自动化、机械化修井机，4台多功能维修车，10台高空作业车，改善了一线员工的工作环境，降低了高空作业等过程的安全风险。

加强异常管理，消除风险于“萌芽”状态

6月19日，油服中心安全环保督查队值班督查员陈三平通过生产信息化系统，发现采油维修1队员工在起吊下T3-3120井光杆前位于吊装警戒区内，立即通过对讲机喊话现场人员远离警戒区域，消除了吊装作业过程的安全风险。

消除异常问题于“萌芽”状态才能打牢安全生产的根基。今年以来，针对高压管线刺漏、仪表异常报警等异常情况，河南油田推动安全管理从管“正常”向管“异常”转变。他们利用视频监控和现场巡查相结合的方式，每日安排专人查找生产过程中的各类异常苗头，并深入剖析异常苗头发生的原因，标本兼治，提前采取预防措施，一一整改完善，从源头堵塞住风险隐患。

今年前6个月，河南油田消除异常问题近120个，牢牢守住了安全生产的防线。

原载

2025年7月15日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然



河南油田：现场标准化管理筑牢安全生产根基

常换芳 俱云娟（河南油田）

8月20日9时，河南油田楼1016井作业完成后，油服中心生产准备2队队长詹全红立即带领作业人员赶往该井现场。按照作业现场设备标准化管理要求，他们将29根油管、29根抽油杆、1台抽油泵和2根伸缩管分类码放整齐，并逐一回收。

“好家伙，怪齐整嘞！”尚未离开井场的修井203联队2分队队长毛银明，看到规范有序的作业场景，不禁啧啧称赞。

“你们在前方‘打仗’有规矩，我们在后方‘扫尾’也得有标准。”詹全红一边俯身整理井场，一边笑着打趣道。

标准化现场管理是保障安全生产的重要一环。今年以来，河南油田秉持安全、规范、高效、环保的作业原则，通过推进场地规划与布局标准化、操作流程与施工行为标准化、环保与现场整洁标准化等举措，进一步提升小修作业现场标准化水平，削减“低老坏”问题，夯实安全生产根基。

今年前7个月，河南油田在作业生产区域打造47个标准化现场，成功削减“低老坏”问题108项。

现场布局标准化，提高工作效率

“井控器材不能摆在司钻房旁边，必须放置在井口附近，这样才便于紧急情况下拿取。”8月19日，河南油田健康安全环保管理部负责人孙为民带队前往双4213井自动化生产现场，检查标准化现场落实情况时，发现井控器材摆放不规范，当即指出问题。

“好，我们立即整改！”油服中心修井108联队车组长李浩爽快地接受了整改意见，并迅速组织人员调整器材位置。

作业生产现场涉及井控台、工具台、逃生通道、防雷接地设施，以及管汇及灌注设施、警戒线、消防器材等28类工具器材。若这些器材摆放杂乱，不仅会影响工作效率，还可能埋下安全隐患。

针对井控器材摆放，河南油田明确提出“设备状态可控、物料存放有序、工具物归原位”的标准，确保现场整体布局科学合理，日常生产物资与井控器材摆放规范有序、便于取用。

为进一步推进现场布局与标识标准化，今年以来，河南油田依据作业流程，将作业区域划分为核心区与辅助区，采用围栏或色带进行分隔，确保各区功能标识牌醒目统一。同时，对井场通道进行全面硬化或铺设防滑材料，保障通道平整、无积水、无障碍。井场设备、工具箱、消防器材等均严格按照“定置图”摆放，并用地面标线明确标注摆放位置，实现工具摆放整齐划一。

“井控器材摆放标准化后，大家能快速找到所需工具，工作效率大幅提高。”油服中心修井108联队党支部书记孙程前说道。

现场操作标准化，提升作业质量

8月18日16时，烈日依旧炙烤着大地，赵安4134井场热浪滚滚。河

南油田油服中心修井105联队员工武永红准备抡锤击打直径114毫米的隔热油管螺纹死扣。

“隔热管震击产生的碎片像刀片一样锋利，必须戴好护目镜才能操作！”一声严肃的提醒划破热浪，该队作业5班班长庞红彬手持护目镜，及时制止了武永红。

“只有严格按标准操作，人身安全和作业质量才能得到保障。”一旁的技术员杨珊珊一边将冰水递给武永红，一边补充道。

今年以来，为确保操作流程与施工行为标准化，河南油田编制了作业系统岗位标准化作业指导书，明确作业操作步骤、施工要求及禁止事项，并组织员工开展专项培训，员工考核合格后方可上岗作业。

在作业现场标准化管理中，河南油田还明确了“三个必须”：高空作业时，必须系好保险绳；动火作业前，必须办理审批手续并清理周边可燃物；作业过程中，现场技术员必须如实填写操作记录与检查记录，做到“有据可查”。“三个必须”进一步提升了现场操作的规范化、标准化水平，为作业质量稳步提升提供了有力支撑。

据统计，今年前7个月，河南油田完成标准化作业1445井次，作业质量较去年同期提升17.5%。

问题整改标准化，削减“低老坏”问题

8月19日，孙为民通过生产信息化系统进行监测时，发现双H2205井地面污水池液位出现异常，存在污水外溢风险。他立即通知现场作业人员暂停作业，并协调泵罐车及时回收污水，成功避免了环境污染事件的发生。

“没有规矩，不成方圆。只有明确整改标准，‘低老坏’问题才能从根本上消除。”孙为民表示。

对于现场发现的问题，河南油田并非简单整改，而是严格按照“环境整洁、流程规范、责任明确、风险可控”的标准推进整改工作，同时对整改情况开展“回头看”，坚决杜绝“低老坏”问题重复出现。

今年前7个月，河南油田依据标准化要求，完成现场作业问题整改54个，进一步提升了作业现场的高效、安全、规范管理水平。

原载

2025年9月9日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然



石油工程建设公司：以全流程管控筑牢石油工程建设安全屏障

杨 森 申菲菲 刘 亮（石工建）

“单根溜绳会造成吊物摆动，安全十二黄金法则里第6条怎么说的？”10月23日，在石油工程建设公司乌干达Tilenga油田CPF场站施工现场，区域安全主管苗磊发现当地吊装工试图违章使用单根溜绳作业后，立即叫停作业，手把手指导作业人员掌握双绳固定技巧。

自“雷霆行动”开展以来，石油工程建设公司迅速响应，围绕“查项目组织、查设备缺陷、查施工方案”等9大类重点排查内容制定专项方案，通过风险前置预防、工序精细监管、全员安全赋能三大递进举措，构建起覆盖工程建设全流程的安全管理体系。截至目前，其300余个施工及EPC类项目均实现安全施工零事故，已累计完成6573.7万安全人工时，为企业高质量发展筑牢安全根基。

把隐患堵在萌芽时，让“预防”成为安全习惯

清晨的工地上，嘹亮的“安全喊话”准时响起。“我的工种是电焊工，今天要完成管廊焊接，存在弧光灼伤和高处坠落风险”。这样的岗前风险自述，已成为该公司各项目每日开工前的独特风景。

石油工程建设公司具备工程项目全生命周期管理能力，项目遍布国

内外，不仅涉及高空、动火等高风险作业，还需应对分包商管理、多国籍员工协同等挑战。“面对复杂多变的安全风险，必须将防控关口前移，让预防走在处置前面。”该公司安全环保部负责人刘鑫表示。

为此，该公司积极开展“亮身份、读明白纸、查身边安全隐患”劳动竞赛，将岗前“自我三问”与“安全明白纸”朗读，固化为每日规定动作，从思想源头绷紧全员安全弦。

压实责任是风险防控的关键。该公司构建“领导引领、部门协同、基层执行”三级防控体系：领导班子带头深入高风险作业点督导安全工作；各专业部门严格把控计划、人员、方案、设备等关键环节；基层项目通过风险研判会提前排查隐患，形成“隐患清单—整改责任—闭环销号”的完整流程，“先查风险再开工”已成为全员自觉遵循的施工准则。

让每道工序都在监管中，用“精细”守住现场底线

“压力表数据异常，立即暂停作业！”10月5日，石油工程建设公司大牛地气田乙烷回收工程EPC项目经理董奇武一声令下，试压作业立即停止。现场团队随即核查设备校准记录、密封件状态及操作流程，确认隐患彻底排除后，才重新恢复作业。

作为全国首个天然气乙烷回收联产LNG工程，该项目已进入试压关键阶段。主装置区59个试压包中，31个采用水压试验、28个采用气压试验，不同试验类型的参数差异与风险特性叠加，安全管控面临多重挑战。

针对这一复杂状况，该公司聚焦作业现场全流程风险管控，针对围挡隔离、人员值守、动态巡查等关键环节制定专项管控方案。截至目前，59个试压包验收全部实现“零事故、零泄漏”。

在所有在建项目中，该公司全面推行网格化监管模式：将施工现场精细划分为责任区域，明确“定人、定岗、定责”要求；严格执行作业

许可制度，在所有高风险作业点安装在线远程视频监控，实现24小时动态监管。

此外，该公司对所有设备实行“质量认证、安全认证、操作认证”三认证管理，定期开展专项检查，及时消除设备隐患，确保每道工序安全高效推进。

每名员工都是“安全员”，以“赋能”夯实安全根基

“VR模拟的高处坠落冲击力，比听10次安全课都直观！”在石油工程建设公司沙特MGS项目VR安全体验馆，沙特籍新员工塔米·阿卜杜拉·奥多萨里完成模拟训练后仍心有余悸。

该公司围绕“全员懂安全、会应急”目标，构建“精准化、场景化、常态化”的沉浸式培训体系。在沙特MGS项目，公司配置21套VR眼镜，搭建包含高处坠落、吊装等24个虚拟安全场景的体验系统；配备6套物理实操体验装置，员工可沉浸式参与心肺复苏、触电应急、机械伤害防范等模拟培训。

此外，沙特MGS项目还常态化开展中暑急救、紧急撤离、火灾扑救、机械伤害应急处置、毒蛇咬伤救援等应急演练，持续检验并提升员工的应急响应与处置能力。

如今，该项目的安全管理经验已成为海外工程领域可复制的“安全样本”。10月13日，在阿美MGS项目全球界面会上，该项目凭借出色表现斩获“最佳管理创新奖（安全）”“最佳EPC承包商奖”两项国际荣誉，成为全线16家国际承包商中唯一同时斩获两个奖项的企业。



原载

2025年11月4日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然



»

华北石油工程：强化安全巡查推动海外经营提质增效

李秀强磊赵宇放（华北石油工程）

11月7日，华北石油工程尼日利亚项目OGBELE-17井现场，安全巡查员逐台检查二开钻进前的井控装备，从核对安装精度到调试远控房功能，每一个细节都不放过。这是安全巡查组今年海外巡查的最后一站。今年以来，他们辗转4个国家，历时210天，累计排查并闭环整改安全隐患440处，为35支海外基层队伍筑牢安全防线。

2023年，针对海外石油工程项目点多、线长、管控难度大的痛点，华北石油工程创新设立海外安全巡查机制。今年，巡查组在以往基础上升级举措，溯源治理减少重复隐患，把控关键节点降低施工风险，加强培训提升基层效率，构建起查隐患、堵漏洞、固根基、促经营的全链条管理体系。今年以来，该公司海外队伍全部实现“零上报事故”，其中科威特SP-158钻井队实现连续15年安全生产无事故，成为中国石化海外项目保持连续安全生产时间最长的队伍之一，为海外业务稳健经营提供坚实支撑。

溯源治理破解重复隐患难题提效率降内耗

“为什么这些问题整改后还是反复出现？既浪费人力物力，还影响作

业进度。”华北石油工程月度HSE工作例会上，与会人员围绕职责落实、培训开展、考核执行等维度深挖根源，最终锁定员工安全意识薄弱与监督考核缺位两个问题。

经排查，巡查组发现用电安全、消防安全等18类隐患呈现易整改、难巩固、易反弹特点，成为制约海外安全管理提升的顽疾。“安全不能只堵‘漏洞’，还要治根本。”该公司国际公司安全总监施昌军强调。

今年，巡查组将工作重点从单纯整改隐患，转向溯源治理降内耗，围绕谁来做、怎么做、会不会做、能不能做、做得如何5个方面，通过查标准合规性、追管理责任链、找执行负责人、核流程适配度、验培训有效性逐层递进，把显性的现场问题转化为管理优化方案，从根源减少重复整改损耗。在沙特项目东部工区，巡查组推动完善设备维保岗位责任制，将设备故障停机率从3.17%降至1.13%，单井作业周期缩短两天。截至目前，沙特、科威特项目分别闭环解决181项、93项问题，海外项目重复隐患减少79.4%，部门协同效率提升30%，真正实现“整改一次到位、成本一次管控”，完成从“反复治”到“治反复”的经营质变。

节点把控护航新项目落地抢进度保收益

“对于新项目而言，时间就是效益，而安全是效益的前提。”华北石油工程国际市场首席专家李伟说。今年以来，该公司海外市场的一批新项目、新任务密集推进：新设备、新人员、新区块三重风险叠加，传统“事后巡查”模式已难以满足风险防控需求。

巡查组跳出老思路，变“事后查”为“事前盯”，对新启动项目开展“一对一”帮扶，把安全管控嵌入设备搬迁、耐力测试等每一个关键流程。对设备搬迁、钻机调试等高风险关键节点实施驻场监督，巡查人员实时处置，既确保安全合规，还避免安全问题导致的工期延误。

为保障科威特项目SP18钻井队3000马力超深井钻机安全投用，巡查人员提前38天入驻现场，逐一梳理设备验收、流程规范等风险点，最终，该钻机较计划提前58天投用。截至目前，公司所有新启动海外队伍均实现安全零事故，新项目投产达标率100%，为海外经营抢得窗口期。

管理培训夯实基层能力提效率降风险

“基层管理人员不会做作业安全分析、填错特殊作业票，看似是能力问题，实则是经营风险。一张不合格的作业票，可能导致停工整改，损失远超培训成本！”巡查组在某项目发现，基层队伍特殊作业票办理合格率仅78%。

“培训不是额外开支，而是效率投资。”巡查组立即收集国际标准、典型案例、操作视频等资料，编制境外现场特殊作业票证办理讲解课件，并现场开展培训，通过“案例拆解+互动答疑”，明确票证填写规范、风险分析要点，海外项目部相关负责人线上线下同步参加。

培训效果迅速转化为经营效益：各项目特殊作业票办理合格率提升至100%，作业审批时间大幅缩短。随后，该培训课件在海外工区全面推广，累计培训超300人次，有效强化基层员工安全意识与技能，提升生产质效。

原载

2025年11月18日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒



>>

中原石油工程：智能“黑科技” 安全不费力

杨红苏 崔 震（中原石油工程）

“中国石化在数字化钻井和安全管理方面不断突破，为成就双方15年合作共赢和共同发展奠定了基石。”3月10日，科威特国家石油公司钻井部经理阿里·达乌德在月度安全环保与员工福祉交流会上评价说。今年以来，中原石油工程公司在科威特市场推行安全风险预报自动化系统、双语安全培训视频、电子风险观察卡等安全技术手段，为海外施工队伍筑起了数字安全屏障。

生产日报也是预警神器

“靠程序就能预测施工风险吗？”阿卜杜是中原石油工程科威特公司SP-985队的甲方工程监督，他最初对新预警方式并不信任，坚持安全管理必须依赖现场人盯人的方式。

2024年，SP-985队承担了全年100余口井的修井任务，隔天搬迁的高频次作业让安全生产面临巨大挑战。科威特公司经理陈小新通过与技术人员的交流产生了灵感：“能否尝试运用大数据帮助安全管理？”他带领研发团队，从21种高危作业中提炼出风险逻辑，将吊装作业、井下施工等风险列入表格算法。

2024年6月，科威特公司上线了安全风险预报自动化系统。当基层队像往常一样填写生产日报时，勾选“下套管”“井队搬迁”等选项，系统就会自动抓取关键词并生成风险清单，比人工总结速度快得多。“这比20年经验的老师傅还准！”安全官马广秀称赞道，“选定下步工况后，一条条风险分析及控制措施映入眼帘，安全管控效率大大提升了。”

科威特公司副经理李建锋介绍道：“分析报表风险信息，原本是耗时数小时甚至一天的工作，如今只需几分钟即可完成。”系统连夜自动发送风险邮件，业务部门人员早上一上班，安全督察任务已精准报到。在技术创新的加持下，2024年SP-985队高质量完成139口井的施工和搬迁任务。

安全视频也有双语声道

交接班会上，印度籍井架工阿辛盯着会议屏幕，露出惊喜的笑容。视频里正播放中国的安全案例视频，电视里传出流利的英语解说。“英语讲解让我听得明明白白。”他竖着大拇指对安全主管徐养超说。

两周前，阿辛在“安全金点子”征集本上写道：“中文安全视频像天书，我们只能看画面猜内容。”徐养超翻看电脑，发现安全视频果然只有中文配音。为满足外籍员工需求，他查阅资料，通过智能翻译器把视频里的语言识别成文字，再转译成为双语发音和双语字幕，并对翻译后的内容进行了修订，确保中英文都是石油专业术语的“原汁原味”。经过三天的制作和打磨，20套带有双语声道和字幕的安全培训视频被搬上了会议室大屏幕。外籍队员通过观看双语培训视频增强了安全意识，安全生产能力也显著提升。井队还在通勤车上安装车载电视，打造上下班途中的移动课堂。

巴基斯坦籍钻工哈桑经常对照字幕记笔记，他感慨道：“以前看中文视频总是听不懂配音，现在听英语版内容学到了很多安全知识，对我的工作有非常大的帮助。”

电子STOP卡助力隐患治理

“这沓纸卡比钻头还沉！”每年元旦，安全官王帅都要把厚厚的纸质STOP卡（风险观察卡）搬到档案间，费时费力的同时，检索查阅还十分不便。直到2024年底该公司电子STOP卡系统上线，填报工作变得更加快捷和方便。

这个变化来自于HSE经理余功彦参加国际安全会议时受到的启发：“纸质STOP卡流转要24小时，安全官将卡片内容手动录入电脑整理，有些紧要问题难以及时得到处理。”经过与技术部门的对接，HSE管理部利用在线办公系统搭建云平台，每名员工都可以通过链接登录云平台填报和查看隐患信息。

电子STOP卡刚上线就发挥了重要作用。一次作业中，尼泊尔籍泥浆工阿里发现泥浆罐配电箱密封不严，他马上在线填写隐患信息，30秒完成了电子STOP卡填报。同时，项目电气师立即收到信息，一小时内完成了问题整改。

“以前填写STOP卡后要等一天时间才有反馈，现在隐患直接‘飞’到责任人手里。”阿里对新的电子系统十分满意。“这不是简单的无纸化，而是管理的数字化跃迁。”陈小新在月度安全例会上评价道。

“数字化跃迁让工作效率显著提升，我们要充分运用大数据和人工智能的科技红利，为海外发展注入新活力。”3月11日，中原石油工程公司钻井工程首席涉外总监、海外工程公司总经理邱传俊在月度安全例会上说。该公司将继续探索创新，让科技成果在施工现场落地应用，让海外钻井生产更加安全高效。

原载

2025年3月21日《中国石化报》第8版

责任编辑

范乐宁



»

燕山石化：5G智能安全头箍助力 班组巡检

鲁 贺 杜 洋（燕山石化）

近日，燕山石化自主研发设计的5G智能安全头箍正式应用于班组巡检，实现对设备巡检的智能化管理，打造了智能化安全生产管理新模式。

该5G智能安全头箍由燕山石化自主设计制造，集定位、感知、预警和音视频通信四大功能于一体，卡扣在安全帽上后，能够对巡检过程进行可视、可溯、可控的全方位管理。佩戴该设备后，员工夜间巡检无需手持照明工具，因“解放”了双手，巡检时行动更便捷，提高了巡检质量和效率。

目前，燕山石化为8个厂的一线班组配备了700多套5G智能安全头箍，组装与拆卸便捷，操作简单。通过授权刷卡，一线班组人员可多人共用一套设备，兼具经济性。

5G智能安全头箍是燕山石化5G项目18个应用场景之一，涵盖“静默、脱帽、跌落报警”“登高、近电预警”、SOS危险救援、图像采集、巡检轨迹回放、人员高精度定位等13项功能，并具备防摔、防爆、防尘、防水功能，续航时间长达12小时，适用于一线班组员工日常巡检及重要设备、关键部位的监测。该设备采用高速模组和北斗高精度定位技术，配备1300万像素高清防抖摄像头、夜视灯和激光灯，依托燕山石化5G专网，利用物联网、云计算、大数据、AR和AI技术，实现了设备巡

检的智能化管理。

燕山石化合成树脂厂三聚装置工艺技术员王潇栋说，5G智能安全头箍应用于班组巡检后，通过后台可实时了解当班人员对关键设备或重点部位的巡检情况，有效避免了漏检和巡检不到位的现象。

为帮助生产厂设备技术人员和一线班组快速正确使用该设备，燕山石化举办了多次现场培训班，讲解5G智能安全头箍的装拆步骤、后台登录方法及设备异常处理等知识。目前，该设备平稳运行。

 **原载**

2025年3月13日《中国石化报》第2版

责任编辑

郑 虹



>>

天津石化：清罐作业来了新“保洁员”

祁晓娇 刘 伟（天津石化）

2月10日，天津石化炼油部油品车间汽油罐按计划进行清罐作业。与以往不同的是，现场没有全副武装的清罐人员，取而代之的是专业人员在现场进行布线，搭建机器人专用行走平台。

“绞笼正反转功能正常、升降功能正常。”清罐前，负责操控清罐机器人的工作人员对机器人各项功能进行检测。

“告警信息弹窗提示功能正常，语音提示功能正常。”负责操作5G无人清罐系统的管理人员也完成了相关功能测试。

随后，工作人员在罐外操控清罐机器人沿着专用爬梯通过DN600人孔进入汽油罐。一进入罐内，清罐机器人便开始“变身”，打开自带的前后两个防爆灯与防爆摄像头。紧接着，机器人采用水枪配合清洗，利用转子泵以每小时40立方米的排量抽吸油罐内的轻质混合油污淤泥。

在罐外，工作人员通过平板电脑无线操控机器人清淤清洗，实时查看作业数据与视频监控画面。罐内气体环境监测数据、作业情况等相关数据，借助5G无线通信技术实时传输至后端系统，方便管理人员远程实时查看并指导清罐作业，确保作业环境和过程安全可靠。

“以往清罐作业，打开人孔检测气体合格后，要等罐内温度冷却到30摄氏度以下，清罐人员才能进入。如今罐内温度降至80摄氏度以下，机器人就能进罐作业，缩短了通风冷却时间，压缩了准备周期。”天津石化

生产部该项目负责人李志红介绍，“更关键的是，人员无须进入罐内，作业风险降低，不用开具受限空间作业票，不受两个小时人员轮换进入受限空间的限制，机器人可连续作业。”

自去年10月起，天津石化5G无人清罐系统历经多次测试，正式上线运行。借助清罐机器人开展清淤作业，不仅实现作业风险降级，提升人员安全保障，还大幅缩短工作时长，提高了清罐效率。

此外，无人清罐系统还有一项实用的附加功能。它能收集所有罐体的图纸资料、清洗方案、验收资料、检维修过程等档案，全程记录作业过程。视频影像、气体检测分析实时数据、机器人运转数据等，均可上传平台长期保存。这便于对各类罐体进行数据分析，为清洗作业提供辅助管理手段，支撑清罐作业可视化培训，实现数据资料电子快速无纸化查询，进一步提升清罐业务专业化管理水平。

 **原载**

2025年2月25日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然



>>

金陵石化：立体布防筑牢 冬季管线安全运行根基

陈平轩（金陵石化）

1月1日，江苏南京气温降到零摄氏度，金陵石化储运部党总支书记蔡波赶到南京江北清江码头附近开始巡线。“冬季管线巡检要注意管线保温情况，防积水、防结冰，检查管线有无泄漏、移位、静电接地情况等。”蔡波介绍。

2024年以来，该公司通过实施立体化巡线、信息化监控、标准化治理等手段，立体布防，筑牢管线安全运行根基。

巡线管理立体化，保障管线安全稳定运行

1月1日10时，储运部专业巡线员游宁革在江北氢气穿江管线出口，检测测试桩电压，他主要负责江北氢气穿江22千米管线巡检。

金陵石化对厂际管线巡线实行分区管理，储运部负责中转线及江北厂际管线，涉及江北氢气穿江管线出口点至清江油库、扬子石化等17条管线；烷基苯厂负责该厂至炼油区域的管线巡检。巡线人员实施白班和夜班轮替，保证24小时巡线监控，主要检查汽煤柴油、氢气、液态烃等管线的保温、防腐、防凝防冻，以及有无违章作业、违规建筑、私拉乱接等情况。

针对安全隐患，金陵石化细化管线防护措施，深化与辖区政府沟通协调，杜绝违规作业。需施工的地方，施工单位作业前必须列出安全施工方案，经批准后方可施工，每天安排监护人员盯紧施工，在现场增设视频监控，在有条件的区域安排无人机定时巡检，保证管线平稳运行。

2024年，公司通过人员监护、定点巡线、无人机巡航等立体化巡线监管，保障了1920千米管线安全稳定运行。

运行监测数智化，完成管线三维模型测量

2024年12月24日，烷基苯厂检维修中心管网调度员张斌，带上装有定位的巡检手机和无人机，巡检工厂到炼油区域的管线。

金陵石化加强管网监测智能化建设，建立智能化管线管理系统，并与实时数据库、视频监控、巡线、应急指挥等系统实现数据集成。通过智能化管线管理系统可查看管线走向、周边地貌、关键点全景影像、实时运行数据等，还增设巡线“定位+点检”功能，提升管线巡查智能化管理水平。

2022年，公司建立管线“数字身份”信息库，将管线管理与隐患排查融合。巡线人员发现隐患后，及时扫描管线二维码上传，在相关的PC端和App上自动显示事故管线流程图和关联阀门，为应急处置提供帮助。

“公司推进管廊数字化升级，运用数字孪生、云计算、视觉分析等技术，对管廊和厂内外系统管线实施数字化重建，构建‘分布走向、管线及附属物构造、空间结构’清晰的三维管线模型，提升管线安全管理水
平。”信息与计量中心工程师刘致远介绍。

2024年，公司完成1600千米管线三维模型的测量及核查。同时，应用智能机器人和物联网技术，在1号总降站和中转站变电站实现全方位远程监控，建立无人巡检体系，确保了管线安稳运行。

隐患治理标准化，安全拆除废旧系统管线

1月2日，在该厂炼西路东，一排排银色管线整齐地架设在蓝色管架上，在管线显眼位置标明了管线介质及走向。“这是公司厂际管廊的一部分，也是花大力气持续治理管线隐患的结果。”金陵石化首席专家陆鹏宇介绍。

多年来，该公司持续实施管线隐患治理，制定管廊管带建设标准，将管线纳入标准化管理。管线防腐、保温、颜色、标注，以及与公路、建筑物的距离等都严格按标准执行，加强对老旧、部分埋地、系统管线实施整改和治理。

2024年，公司持续推进废旧管线拆除工作。生产计划部牵头，协同机动、安环等部门及相关单位，按介质、流程等对废旧管线进行全面梳理，梳理出待拆除管线360根。为保证管线安全有序拆除，该公司成立废旧系统管线拆除专项小组，制定措施、落实责任、打表推进。严格进行风险识别、工艺吹扫、介质分析、盲板确认、现场监督等，建立健全应急预案，确保施工作业安全。截至年底，已安全拆除废旧系统及断头管线282千米，拆除率超99.4%。

原载

2025年1月6日《中国石化报》第2版

责任编辑

郑 虹

湖南石化：风险分级管控为施工安全层层“上锁”

李翼骏 彭 展（湖南石化）

5月27日，湖南石化炼油二部常压装置施工现场一片繁忙。随着电子作业票证系统完成最后一项签发，吊装、动火等施工作业在安全监护下有序展开。公司安全环保部HSE督查大队主任刘波带队巡查时介绍：“自从公司推行风险饱和值管控措施以来，日均危险作业量下降44.7%，承包商违章率持续走低，安全管理成效显著。”

破解“风险过载”困局：从被动应对到主动管控

近年来，湖南石化施工项目持续增多，直接作业环节风险陡增。基层单位面临作业扎堆、人员紧张、管理牵制的多重压力，违章率随作业量波动。

“传统管理模式下，风险评估依赖经验判断，容易出现能力与风险不匹配的问题。”刘波坦言，如何实现“风险可控、节奏有序”，成为安全管理的核心课题。

为此，公司创新探索风险饱和值管控模式，以电子作业票系统为依托，对用火、受限空间、高空、吊装等特种作业实施量化分级。根据“炼化企业高风险作业清单”，为每类作业赋予风险值，并结合施工量、

人员配置等多维数据，核定各片区的风险饱和值，如同为安全管理装上“智能秤”，确保风险管控能力与作业负荷动态匹配。

四级“安全锁”机制：让风险管控有章可循

在热电部安全总监柴江华的办公电脑屏幕上，电子作业票系统实时跳动着各片区的风险值数据。“我们建立了四档分级管控机制，通过审批层级、监护要求的差异化设置，实现风险精准防控。”他介绍道。

据悉，四档分级管控机制包括：低风险（ $< 50\%$ 饱和值），由片区主管审批，按常规流程管理；一般风险（ $50\% \sim 80\%$ 饱和值），运行部负责人审批，要求片区领导带班、技术人员每两小时巡查签卡；较大风险（ $80\% \sim 100\%$ 饱和值），机关部门负责人审批，运行部领导全程带班、每小时现场签卡；严禁风险（ $> 100\%$ 饱和值），系统自动拦截作业计划，坚决杜绝“超载”施工。

这套机制如同给施工现场加设“安全阀”——每日作业计划需按“轻重缓急”排序，优先保障关键项目，一般性作业则根据风险余量动态调整。数据显示，近3年来，公司作业计划准确率从87.3%提升至96.5%，无计划施工现象基本实现清零。

动态“加减法则”：激活全员安全管理效能

除了静态的分级管控，风险饱和值还实行动态调节：在项目集中期，可通过增配管理人员、星级监护人“充值”饱和值；而在“两特两重”时段或违章多发期，则扣减风险额度，倒逼责任单位强化管理。

“这种弹性机制既避免了‘一刀切’，又压实了主体责任。”炼油一部安全总监黄镜学表示，如今现场“人人查隐患、层层控风险”的氛围日

益浓厚，各运行部违章量化积分考核下降51%。

“风险饱和值管控的核心，是将经验管理转化为数据管理，让安全可控、可衡量。”公司安全环保部负责人表示，下一步，该模式将从直接作业环节延伸至工艺报警管理、设备完整性管理、承包商管理等领域，推动安全管控从被动应付向主动预防转型。

 **原载**

2025年6月3日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然



»

中韩石化：标准化铸就 安全生产“金钟罩”

王 冲 刘思炜（中韩石化）

9月30日8时，中韩石化炼油公用工程部污水处理场主控室内，班长肖恒正在进行例行巡检。他仔细核对电子交接班清单，确认每项数据都在规定范围后，在记录本上签字。前往下一个巡检点前，他特意叮嘱班员：“夜班发现污泥干化离心机PLC控制器存在故障，白班要重点监控。”

这样规范化的交接场景，是该运行部推行标准化管理的日常缩影。作为保障全厂水、电、汽、风平稳运行的“生命线”，炼油公用工程部通过构建标准化管理体系，为安全生产打造了一道坚实防线。

严控重要操作，构建全流程闭环

在技术员刘斯洋的办公桌上，一本白色封皮的《炼油公用工程部岗位操作法》格外醒目。他翻开这本厚达600页的手册，指着标准化操作项介绍：“过去处理生产异常，全凭经验判断；现在不一样了，从阀门拧几圈到重点看哪个参数，每一步都有明确标准。”

这本操作手册中，运行部的187项常规操作及38项重点操作被逐一分解为可量化、可追溯的标准节点。即便看似简单的冷却塔风机启停操作，也被细化为10个标准步骤，每个步骤旁不仅标注了操作要领，还附

带了注意事项和应急处理指引。

“6月份那次青电中压蒸汽并低压蒸汽的管网切换，就是完全按照规程操作的。”刘斯洋回忆道。当时，班组严格遵循重点操作标准卡上的9个关键控制点，最终实现了全厂蒸汽管网零扰动切换。

“标准不该挂在墙上，而要融入日常操作里。”刘斯洋说。运行部构建了“事前预防—事中控制—事后改进”的全流程操作闭环：每项重要操作前必须开展JSA（作业安全分析），操作过程中实行“双确认”机制，操作结束后要建立分析台账，持续优化流程。今年以来，依托标准化操作，装置运行平稳率始终保持在99.99%以上。

织密防控网络，深化双机制融合

9月23日22时15分，污水处理场操作室的宁静被刺耳的警报声骤然打破。“废气催化燃烧单元可燃气报警仪报警！”监控屏幕上跳动的红色数值，让班员们瞬间绷紧了神经。

“立即启动‘135’应急程序！”班长刘义胜沉着下令。1分钟内，主操段洪亮完成空呼穿戴；不到3分钟，操作人员赶到废气催化燃烧单元展开检查；5分钟整，现场确认无异常，报警成功消除。整个处置过程环环相扣，团队配合默契十足。

这看似突发的“事故处置”，实则是炼油公用工程部精心组织的“情景化演练”。为检验“三小”（小隐患、小问题、小违章治理）管理与“135”（1分钟响应、3分钟到场、5分钟处置）应急机制的融合成效，演练特意选在交接班后的夜间时段，模拟真实生产异常场景。

“现在处置异常，已经像条件反射一样熟练了。”刘义胜取下安全帽，擦了擦额头的汗水说。这类实战演练，运行部每月都会不定期开展，不仅时间随机，情景也多有变化，确保员工应急能力始终“在线”。

演练结束后，参演人员第一时间展开复盘。“应急照明启动慢了2秒”“处置记录填写不够规范”……这些细节问题被逐一记录。在随后召开的安全例会上，对应的整改措施已全部落实到位。

“我们把标准化体系同样覆盖到应急突发事件处置全过程。”炼油公用工程部党支部书记方明胜表示，“‘三小’管理是‘网眼’，‘135’应急处置是‘网绳’，二者深度融合，才能织就真正的安全防护网。”正是通过一次次演练磨合，运行部让标准成为习惯，让习惯符合标准，为安全生产筑牢了坚实根基。

强化专业联动，推进标准化协同

在炼油公用工程部的每周生产例会上，大屏幕实时展示的“工艺五率”趋势曲线图格外醒目，蒸汽系统压力、水质合格率等关键指标的变化趋势一目了然。

技术员孙梓航指着上周的报警数据说：“虽然上周动力站总报警数控制在低位，但三班时段的蒸汽压力报警值明显高于其他班组。”会后，他立即启动“班间一小时”分析机制，带领三班员工对照DCS（集散控制系统）历史曲线排查问题，帮助班组提升操作水平。

这样的专业会诊，已成为例会的常态。方明胜介绍，以标准化数据为基础，通过数据共享和多维度分析，能更快找到问题根源。7月份的一次分析中，工艺组发现除盐水pH值出现异常波动，设备组随即检查换热器工况，安全组同步排查加药系统，最终确认是pH探头需要校准。这种协同机制，让安全隐患无处遁形。

深度融合的专业协作，带来了显著成效。今年以来，运行部通过跨专业联合攻关机制，成功解决了蒸汽管网振动、高盐废水处理等多项生产难题；设备隐患发现及处理及时率大幅提升，设备故障率明显下降。

此外，他们还优化了多项操作流程，有效提升了岗位安全生产效能。

“安全需要各专业像齿轮一样精密咬合。”方明胜说。目前，该运行部正将这种协同机制延伸到岗位培训、现场管理等更多领域，让安全生产防线越织越密。

 **原载**

2025年10月14日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然



»

中安联合：开展“寻宝”式检查 筑牢安全防线

赵天奇（中安联合）

4月2日夜班时段，中安联合生产指挥中心调度台专线电话里传来甲醇部净化装置当班班长的报告声：“报告，净化装置当班人员在贫甲醇泵机封循环水管线处发现一枚检查牌，经全面巡查现场，该区域设备运行情况正常。”这个被称为“寻宝”的巡检创新机制，正在稳步提升着生产装置的夜间巡检质量。

今年初，为解决夜班巡检中易出现的注意力松懈和检查盲区问题，中安联合精心制作了两块巡检检查牌。夜间总值班人员根据装置运行情况，在需要重点关注或监护的设备区域随机放置检查牌。巡检人员进入装置巡检时需发现并报告这些检查牌，构建起“布置—发现—反馈—验证”的巡检工作闭环管理链条，并采取了激励考核措施，以此调动员工的积极性与主动性。

“发现巡检检查牌的过程就像寻宝，大家对日常巡检区域的检查更加仔细了，不愿放过一处死角。”烯烃部成品装置员工郭子亨说道。

中安联合拥有10多套生产装置，每个班次根据生产区域的不同，巡检4至12次。由于两块检查牌的放置时间和地点具有不确定性，增加了发现的难度。班组人员都高度重视，巡检的责任心显著增强，避免成为漏发现检查牌的典型。

现在，寻找可能存在的巡检检查牌成为巡检工作的另一项任务。这促使巡检人员对装置进行全方位、无死角巡查，培养了他们认真细致的工作习惯。

“寻宝”式巡检工作机制实行以来，夜班巡检未发现漏检现象。通过这种巡检工作创新，中安联合破解了夜间巡检质量管控难题，进一步筑牢了安全生产防线。

 **原载**

2025年4月14日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



>>

浙江石油：油库“智慧大脑” 助力安全提效

车 玲 徐志刚 黄 鑫（浙江石油）

“报告值班主任，油气回收区域可燃气体探测器报警！”2月28日中午，浙江绍兴石油诸暨油库中控室警报声骤然响起，与此同时，“重大危险源安全智能化集成管控平台”同步弹出异常报警信息弹窗。油库主操胡李凤紧紧盯着屏幕，仅用2秒便锁定了油气回收区域的泄漏点位，并迅速通过对讲机通知现场人员紧急处置。不到5分钟，一起应急事故就得到了妥善处理。

这正是浙江石油自主开发的“重大危险源安全智能化集成管控平台”报警联动功能的高效体现。该平台集监控主屏、系统平台、远控系统、库存经营、数据总览、气象云图等功能于一体，为油库打造了“一站式”智能操作平台，有力推动油库运行与安全管理向数字化转型。

构建数字中枢，化解管理碎片化难题

在诸暨油库中控室，胡李凤轻轻点击鼠标，电脑屏幕便按照需求依次切换安全态势感知平台、数质量一体化管控平台等10余个系统界面。“就跟操控智能汽车的中控台一样，只要一台电脑，油库的所有信息都能尽收眼底！”胡李凤指着安全智能化集成管控平台界面介绍道。

随着油库智能化进程不断加快，系统日益增多，一个中控室内摆放着七八台电脑屏幕，各系统之间协同性差，导致中控人员注意力分散，数据综合利用率和异常处置效率低。浙江石油从油库管理的实际情况出发，自主研发搭建了统一的系统管理框架，深度集成多个模块，将中控岗位的工作重心集中到关键系统与作业环节，实现了对各类数据和操作的统一监控管理，真正做到“一屏统揽、一键追溯”。

与传统中控室模式相比，操作员无须在多台设备间来回切换，通过安全智能化集成管控平台就能实时管控所有终端系统，操作步骤减少了70%，运维效率提高了30%，误操作率降低了50%。

构建智能防线，实现风险主动防御

“有了这个平台，就相当于给油库安上了智能哨兵。”衢州石油龙游油库的主操胡立康评价道，“系统报警与视频监管相融合，让中控室如同拥有了‘千里眼’和‘顺风耳’。”

借助报警联动功能，一旦检测到可燃气体浓度超标报警、手报报警、周界报警等情况，大屏就会同步弹出报警信息弹窗并进行播报，显示报警详情，自动切换至报警点的实时监控画面，抓拍监控图像，并在油库地图上精准标注具体报警位置，确保操作人员面对异常时能够迅速响应、妥善应对，应急响应效率提升了40%。

平台还接入了数据总览和气象云图功能，操作人员可以实时掌握全库可燃气体等传感器的监测数据及气象变化，提前应对异常监测数据或暴雨等极端天气可能引发的安全环保风险。此外，平台的操作留痕机制实时记录作业情况、报警信息和程序操作轨迹，既降低了误操作风险，又为事故追溯和流程优化提供了翔实的数据依据。

创新技术路径，实现降本增效新突破

“通过自主研发，依托系统集成完成模块建设，界面中的系统操作模块可替代原平台所有功能。”衢州石油上铺油库主任、系统研发员徐志刚介绍，“仅在设备运维成本方面，全省油库每年就能减少20余万元支出。”

对比商业采购的“智慧油库”平台，自主研发的系统平台模块更贴合油库实际监管需求，员工操作上手更容易，而且技术成熟、推广成本低。在全省系统推广，预计可节约建设成本及后期维护费用2000万元，进一步将数智创造力转化为新质生产力。

目前，该平台已在浙江石油17座定位油库推广应用，提升了运维效率，增强了应急响应能力，成为智慧油库建设的核心驱动力，为油库未来的数字化、科技化转型注入了强劲动力。

原载

2025年3月18日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然



>>

安徽石油：“吹哨”有奖 激活全员安全预警力

孙德荣 蔡晓丽（安徽石油）

“合肥油库生产运行一班因隐患报告及时、应急处置得当，成功避免了因液压缸压力不足、紧急切断阀无法工作而引发的安全事故，按照事故隐患内部报告奖励制度，现对3名员工每人给予200元奖励……”7月14日，安徽合肥石油对发现并及时报告隐患的员工进行通报表彰。

为深入贯彻落实国务院安委会及中国石化关于隐患报告奖励机制的部署要求，安徽石油积极构建内部“吹哨人”隐患举报奖励制度，鼓励员工主动报告安全隐患，打造“全员参与、科学防控”的格局，推动安全管理由“事后处置”向“事前预防”转变。

安徽石油为员工量身打造“识隐患、辨风险”能力提升体系。公司构建“线上+线下”双轨安全宣传矩阵，在线上，自主研发的“基层直通车”App成为移动知识库，实时推送重大隐患判定标准、常见隐患辨识图解及典型案例，让基层员工随时可学、随地可查。在线下，基层班组长（站经理）化身“安全导师”，利用班组活动会、交接班、安全例会等碎片化时间开设“安全微课堂”，直击一线操作痛点，让员工对隐患的识别从“模糊感知”转向“精准判断”。

“发现加油枪胶管有裂纹，拍张照上传‘随手拍’，不到半小时就收到受理反馈。”六安石油宋店加能站员工夏君的经历，体现出安徽石油隐

患上报渠道的畅通高效。公司创新建立“五位一体”上报机制，将安全“随手拍”、智能巡检系统的即拍即传功能，与合理化建议、安全热线、员工信箱等传统方式有机结合，员工能够快速便捷地完成隐患上报。

为避免“报而不处、处而不实”，省公司督查队在石化通群设立“隐患违章曝光台”，对检查发现的问题实时“亮丑”，督促地市公司核实确认、制定整改方案并及时反馈进度。去年以来，该机制推动整改时效较以往提升40%。

安徽石油明确规定，隐患上报后由地市专业人员组成评估小组，根据隐患危害程度、整改难度等分为一般、较大、重大三级，分别给予100元至5000元不等的奖励，每年建立正向激励专项奖金，保障激励落实。

此外，公司还推出“安全红包倍奖”机制：同一人首次发现隐患奖励100元，再次发现隐患奖励200元，以此类推，且优先参与年度评优评先。物质奖励与精神激励双管齐下，员工参与安全管理的积极性从“要我参与”转变为“我要参与”。

制度实施以来，安徽石油的安全管理成效显著，安全生产未遂事件和严重违章数量大幅下降，员工安全培训合格率始终保持100%。

原载

2025年7月22日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然



十建公司：全方位强化分包商管理 提升安全管控水平

田元武（十建公司）

“上周，有两家分包商单位存在安全违章，16名分包商参建员工进行了‘安全事故体验’动态培训，安全违章整改达到100%全覆盖。”5月6日，在十建公司承建的浙江石化高压聚乙烯装置项目施工现场，项目部安全总监吴杰组织分包商单位召开安全管理周评例会。

今年以来，十建公司浙江石化工程项目部把分包商作为安全管理的“主角”，通过严格把控分包商安全管理能力审核、强化分包商安全管理培训、狠抓分包商施工过程安全管控等措施，持续筑牢项目建设安全管控防线，为高质量完成全年施工生产目标任务提供强有力保障。

审核前置 + 进场考评 严把关口筑牢安全准入屏障

项目部深入推进分包商专项整治工作，创新实施“审核前置+进场考评”策略，持续完善分包商安全管理体系。

面对紧张的施工工期与严峻的安全管控形势，项目部从分包商安全管理人员资质审查、入场审核、岗位面试3条关键路径发力，严格把控安全管理能力审核关，确保分包商安全人员资质过硬、能力达标。自去年9

月项目中标后，项目部依据施工现场风险隐患排查、安全违章整改、应急处置等12项安全管理核心内容，制定了涵盖22项指标的分包商安全管理人员审核标准，提前对选定的13家分包商单位的安全管理能力进行全面审核，先后有26名专职安全员、48名监护人顺利通过安全岗位考评。

“项目部严格执行分包商安全管理一票否决制，无论施工技术水平多高，只要安全考评不达标，就无法获得进入施工现场的资格。”项目部经理姜隆官强调。

今年一季度，通过审核前置策略，5家安全管理能力测评不达标的分包商被拒绝入场。符合测评标准的分包商在施工过程中，安全风险隐患发生频率较开工初期下降超75%。

应急演练 + 事故体验 靶向施策推动违章高效整改

自2月份，项目施工进入高峰期，项目部以安全应急演练为重要抓手，全方位强化分包商安全管理。

鉴于舟山地区大风等恶劣天气频发，且工程建设处于土建混凝土浇筑、地下管网、钢结构、设备吊装、工艺管道等多专业深度交叉施工状态，项目部精心组织1800余名分包商员工，开展了高处坠落、起重吊装、临时用电等60余场多专业、多工种安全应急演练。

在应急演练过程中，项目部安全管理人员及时发现分包商安全管控的薄弱环节，并针对性制定30余项整改措施，使安全应急演练成为识别重大风险、消除重大隐患、杜绝重大事故的利器。

与此同时，项目部在施工现场设立“安全事故体验区”。这一举措成为规避分包商施工作业风险、提升参建员工安全管控能力的关键手段。“安全事故体验区”涵盖火灾消防、应急救援、高处坠落、重物打击等模

拟场景。“一旦发现分包商员工存在违章行为，涉事分包商全体参建员工都需参与‘安全事故体验’。我们每月统计体验次数，并结合现场表现进行考核。”项目部安全管理负责人吴玉斌介绍。

“经过4次‘安全事故体验’后，上周我们实现了安全零违章。这种体验让大家深刻认识到违章的严重后果，切实感受到安全事故带来的危害。”管道施工分包商负责人孟庆峰感慨道。自“安全事故体验区”投入使用后，分包商员工施工安全违章率较项目建设初期明显下降，分包商安全管理始终处于可控状态。

聚焦施工+重点帮扶 精准施策消除安全风险隐患

“主管廊有1处脚手架搭设不合格，请立即停工！”4月12日，项目部安全员左伟在主管廊监督分包商参建员工进行工艺管道安装焊接作业。“还有5道焊口就安装完了，现在工期这么紧张，不要在脚手架搭设上耽误时间了。”面对分包商的解释诉求，左伟坚持原则，给予停工处理。

经细致排查，左伟发现安装作业平台脚手架未设置防护栏，存在高空坠落、重物打击等重大安全隐患。项目部迅速响应，不到20分钟便完成防护栏加设，半小时后，管道施工作业恢复正常。

当前，项目正值施工高峰期，安全管控压力巨大。项目部采取“聚焦施工”策略，紧盯分包商施工作业全流程，对安全风险展开全方位、立体化排查，将潜在安全隐患扼杀在萌芽阶段。

“只要施工，安全员就时刻紧盯，大家都不敢违章，在这里干活儿特别安心。”钢结构安装分包商负责人李明涛由衷地说。

为进一步提升分包商安全管理水平，项目部对多次出现安全监护不到位的分包商单位实施“重点帮扶”。联合业主、监理等单位，对5家分

包商开展专项帮扶，累计组织260人次的分包商安全监护人培训，培训内容涵盖风险隐患排查、违章处理措施、安全事故应急处置等实用技能，有效提升了分包商安全监护人员的专业能力。

原载

2025年5月13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：高风险“瘦身” 驱动安全水平提升

纪青海（胜利油田）

10月11日，胜利油田胜利采油厂ST2-3X254作业现场，施工人员轻松将场外预制好的井口流程通过卡箍与法兰连接，仅用半小时便顺利完成施工。这场曾需复杂审批、伴随高风险的作业，如今变得如搭积木般高效安全。

场外预制是胜利采油厂高风险作业“瘦身计划”的一个缩影。今年以来，胜利采油厂紧盯高风险作业削减目标，积极转变作业方式，强化技术赋能，推进管理革新，对冗余、低效、高风险环节进行优化，以系统化举措破解高风险作业难题，确保每一项高风险减量降级举措都落地见效。

“借助液压驱动实现配重块精准调节，全程无须高空作业、不用大型设备，单人就能操作，作业时间从4小时缩短至1.5小时，彻底消除高空坠落、物体打击风险。”8月22日下午，采油厂首席技师张春来在注采201站训练场，自豪地展示他研制的立式液压调平衡装置。

这项发明让曾经令人提心吊胆的高空作业，变成了“接地气”的轻松活儿。张春来形象比喻：“以前调平衡像是‘走钢丝’，现在变成了‘平地散步’。”

同样亮眼的还有技术管理部鄂敬天演示的多功能立杆万向臂。“以往

立杆需要3至4人协同，效率低且存在杆体倾倒伤人风险。”他一边操作一边解说，“这个装置依托万向调节、液压固定功能，能实现单人立杆，操作精度达厘米级，作业风险降低90%以上。”

为让好经验、好技术从理论落地实践，胜利采油厂创新采用“现场演示+互动答疑”形式举办典型经验推介会，打通安全技术推广“最后一公里”。这种体验式推广让晦涩的技术规范变得直观可感，干部员工纷纷点赞：“一看就懂，一学就会！”

为进一步推进实践推广，胜利采油厂各专委会结合实际，梳理出28项具体适用场景清单；安全管理部选取标杆试点，待试点成功后实施批量复制，努力让好经验成为作业标配。

井口免动火连接技术便是这一推广模式的杰出代表。传统井口连接需进行动火作业，如今通过推广“井口免动火模拟装置”，实现场外预制、现场模块化安装，无须动火审批，大幅缩短作业准备时间。这项技术在试点成功后，已在全厂推广应用22套，助力动火作业总量显著下降。

不仅如此，胜利采油厂还在“机械化换人、自动化减人”上持续发力，让机器打头阵，逐步将高风险作业“请”出施工现场。以坨二站为例，该站引进垂直式升降车，彻底告别以往搭脚手架“步步惊心”的作业模式；原本需5天完成的水罐浮动收油装置安装准备工作，如今“一键升级”，1天内便可轻松完成。

除技术创新外，管理创新同样为高风险作业减量降级注入新动力。

胜利采油厂每周召开运行会，对高风险作业进行实时跟踪评价，做到以日保周、以周保月、以月保季，推动高风险作业施工总量持续压减。

同时，采油厂实行计划提级审批制度：若基层单位在规定场景下无法运用减量降级措施实施作业，需经采油厂分管安全的厂领导审批，获批后方可开展。这一举措既保障了必要作业的安全可控，又倒逼基层单位主动探索更安全的作业方式。

目前，高风险作业减量降级的理念已深入胜利采油厂各个角落，企业正朝着本质安全目标稳步迈进，为高质量发展筑牢坚实的安全基石。

 原载

2025年10月28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田：绿色施工助力地肥水清粮丰

戴 莹 王 帅 邢 警（江汉油田涪陵页岩气田）

3月10日，江汉油田涪陵页岩气田春光明媚，翠色满山。在焦页4号钻井平台，员工铺好防渗膜，并在转盘下方安装导流槽，避免泥浆飞溅。不远处，重庆市涪陵区焦石镇村民正在进行农田增肥工作，马上就要播种玉米了。

涪陵页岩气田位于武陵群山之间，是江汉油田开发页岩气的主战场，也是长江经济带上游重要的生态保护区。江汉油田坚持资源开发与生态保护并重，采取减少耕地占用、高效治理固废、悉心呵护水源等措施，全力开展绿色施工，助力地肥水清粮丰。

坚持井场集约化，减少耕地占用

“山区石多土少，当地人惜地如金，连石头缝隙间的土地都要用来种地。”3月8日，该油田产建管理中心地面管理室副主任罗军说。

在钻井平台选址和管线开挖时，江汉油田要求施工队尽可能避开耕地。

“在红星区块建设中，一段输气管道要穿越10多亩的耙耙柑林，为保护这片高价值经济作物农田，我们和施工单位多次实地踏勘、论证，最

终选择为耙耙柑林绕路铺设管线。”罗军介绍。

开展平台设计时，他们采用“丛式井”设计、“井工厂”施工模式，即在满足地面、钻井等施工条件并保证安全的前提下，充分利用已进行采气的老井场资源，最大限度地进行井场组合，对老井场进行新钻、扩边、加密布井等。在不开新井场、不修新路的情况下，完成新的产能建设计划，大幅减少土地征用面积。

在老井场新开发时，编制“地上+地下”一体化合作开发体系，探索实践多站同管集输流程，形成井集中、管同用、线同沟施工模式。科学分析防火墙荷载，形成集清污水储存和天然气放喷燃烧功能为一体的合建池，单平台最多布井21口，平均单井土地征用面积节约30%。

高效治理固体废物，护好一方“净土”

一直以来，江汉油田按照减量化、无害化、资源化原则，加大对钻屑等固体废物的污染防治工作力度。

污染防治，控“源”先行。该油田自2022年起大力推行“瘦身井”钻井技术，即科学缩小钻具、井筒及套管尺寸，节约材料费用，减少钻屑产生。“井筒‘瘦身’后，井眼变小、钻屑变少，且钻后固体废物处理费用也显著下降。”该油田产建管理中心钻井管理室主任代永波说，“我们还推行钻井现场使用负压振动筛，相比使用前，每百米钻尺可减少钻井废弃物30%至40%。”

在积极控“源”的基础上，该油田优选固废回收和处理单位，采用集中收集、专业转运、定点存放、资源化利用等方式，建立专业钻屑回收利用站，全面实行钻屑无害化处置，处理后的钻屑含油率在3‰以下。目前，该油田固体废物集中回收率、无害化处理率均达100%。

珍视水源，保护农田灌溉体系

涪陵页岩气田属于典型的喀斯特地貌，地表水系丰富，溪流多、暗河多、溶洞多，且四通八达，往往一条无名的小溪或地下溶洞会与当地农田灌溉体系相连通。因此，他们格外重视施工对水源的保护。

井位部署时，研究人员对地下100米内暗河、溶洞的分布情况进行精确勘测，宁可多绕远路，也要避开暗河、溶洞等地区，避免破坏水源。在为焦页81号西平台井位选址时，技术人员发现这个平台离当地一级水源地——后沟水库和丰收水厂很近，果断将这个平台3口井挪至山体的另一侧下方，直线距离平移540米，妥善保护了当地水源。

开展管道穿越工作时，尽量不使用挖掘机、推土机等大型作业装备，而是选择人工精细挖掘，尽可能减少对环境的影响。管线穿越河道时，采用整根管道穿越，设置稳管桩，避免金属接头，为今后管线安全环保运行打下基础。

钻井时，他们在浅层地段100%采用清水钻进，保护地表水系，全程利用表层套管、技术套管，对井筒和土地严格进行物理封隔，套管和土地之间采用高性能水泥固井，水泥均返至地面，确保不污染地下水源。

原载

2025年3月14日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒

西北油田采油四厂：“一件事”全链条治理助力安全管理升级

王明堂（西北油田）

今年以来，西北油田采油四厂以“全环节追溯、全要素联动、全过程闭环”为核心，积极推行“一件事”全链条整治模式，有力推动了安全管理升级。

“一件事”全链条整治是一种系统性治理模式，侧重于从源头到终端的全环节风险管控。该模式可对典型问题进行全方位、深入的分析，构建起全生命周期管理体系，从而杜绝“头痛医头、脚疼医脚”的片面治理模式。

在注气作业管理领域，该厂突破传统的治理模式，今年组织多个部门开展注气风险结构化研讨，通过对9家注气单位，以及29口注气井存在问题的系统溯源分析，精准识别出了承包商队伍准入、员工培训等6项深层次问题。针对这些问题，形成6类40项管控措施，淘汰低效承包商。同时，还编制了《注天然气现场标准化手册》等规范文件，开发了“明白纸”标准化作业体系等，推动同类问题的复发率下降了62%。

刮蜡测试作业通过开展“一件事”全链条整治也取得了显著成效。该厂组建了跨专业联合诊断组，将2024年以来刮蜡测试作业发现的12类问题分解为28个控制节点。通过构建“发包单位负主责、业务部门强监管、技术中心严考核”的责任链条，整合视频监控资源，推进标准化建

设，实施管理人员驻场督导等措施，形成了吊装作业违规率下降、测试作业达标率提升的良好局面。

为确保整治成效的常态化，该厂还建立了三大保障机制：实施承包商“准入培育—过程管控—末位淘汰”的全生命周期管理体系，强化对承包商从进入、运营到评估的全过程管理；开展“每月一案例”解剖式培训，通过深入剖析典型案例，增强员工的专业能力和风险意识；完善数字化监管平台，利用数字化手段加强监管，确保管理流程透明高效。

通过“一件事”全链条整治，该厂打破了跨部门协同信息孤岛，借助流程再造消除管理盲区，利用数字赋能提升监管效能。

原载

2025年4月27日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



胜利石油工程渤海钻井总公司： 从“专家支招”到“自己找碴”

程 帆 李俊波（胜利石油工程）

“吊装作业禁止事项拿不准？我们马上连线专家组！”8月23日，胜利石油工程渤海钻井总公司某钻井队在开展防喷器安装作业时，作业人员因担心差速器使用不当引发安全隐患，立即通过安全咨询专线联系专家。在专家的即时专业指导下，队伍顺利完成安装作业，既保障了安全，又提升了效率。

今年以来，渤海钻井总公司聚焦油气勘探开发的安全保障需求，以夯实基层安全管理根基为核心，通过构建精准化服务网络、智能化监管体系、常态化宣讲机制，持续拧紧全流程风险管控链条，推动基层安全管理效能显著提升。

精准服务架起安全“连心桥”

“现在遇到安全难题心里有底了，就像随身带着‘安全顾问’一样。”40656钻井队平台经理、党支部副书记张健的感慨，道出了基层队伍的共同心声。这一变化，源于公司精心打造的精准化安全服务模式。

公司组建了一支由多名经验丰富的技术专家、安全骨干组成的应急咨询团队，实行三级承包责任制，确保24小时在线响应基层诉求。无论

何时、何地，基层钻井队在作业中遇到安全技术难题，只需一通电话或一条信息，专家团队就能第一时间响应，结合现场实际提供专业解决方案。截至目前，该应急咨询团队已累计为井队解决复杂安全问题41项。

与此同时，公司进一步构建起“线上咨询+线下支援”融合的服务网络，实现对全部39支钻井队的全覆盖，让安全咨询“秒级响应”成为现实，为基层一线架起了一座坚实的安全“连心桥”。

智能监管打造风险“无盲区”

“泥浆泵管线接头有泥浆渗出，立即启动应急预案！”在渤海钻井总公司视频监控中心，视频监督人员通过安全生产管理平台的实时画面，及时发现某钻井队作业现场的隐患问题，当即通过远程喊话系统要求队伍停止钻进，并指导现场人员快速排除隐患，避免了风险扩大。

这套安全生产管理平台集成实时视频监控、智能风险预警、数据动态分析等多项功能，构建起“风险预警—现场干预—整改复核—培训强化”的闭环管理机制。今年以来，视频监督人员依托平台的视频喊话系统，已累计及时纠正现场不规范操作、不安全行为1200余次，将风险隐患遏制在萌芽状态。

为让安全培训更入脑入心，公司还借助VR实景还原、三维动画演示等数字化手段，把各类典型险情、违规操作场景生动再现。员工通过沉浸式体验，能更直观地感受违规操作的危害，加深对安全知识、操作规范的理解与掌握，安全技能提升显著。

移动课堂培育安全“当家人”

如今在钻井施工现场，安全巡井人员又多了一个身份——移动宣

讲员。他们在开展日常HSE检查时，会同步结合现场实际开展“一对一”“点对点”的现场教学：针对发现的设备隐患，当场开出“整改处方”，明确整改要求与时限；对照员工操作中的偏差，逐一步骤进行动作分解，手把手纠正不规范动作，让员工在实践中掌握安全技能、强化安全意识。

“排查隐患既能掐灭风险苗头，还能拿到奖励，这活儿干得值！”70121钻井队电气工程师李德虎的话里满是干劲。公司开展的“低头捡黄金”“安全随手拍”等活动，让员工从过去的被动接受安全管理转变为自主查找安全隐患，全员投身安全管理的热情越来越高。

据统计，今年二季度，该公司员工累计上报各类隐患292人次，获得安全奖励共计97000元；较严重类以上安全问题数量较去年同期下降39.02%。如今，一线员工个个都成了安全“当家人”，井场上主动查隐患、齐心保安全的身影随处可见，形成了人人讲安全、事事为安全的良好氛围。

 原载

2025年9月2日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然



>>

石油工程建设公司河南油建： 绿色施工守护绿水青山

张艳钗 程 欣（石工建）

12月9日10时，石油工程建设公司河南油建北海油库T211罐项目施工区，技术员杨林飒刚核对完设备参数，低头发现地面散落着几片废弃塑料薄膜和一根锈迹斑斑的金属条。他快步上前，先将塑料薄膜投进蓝色可回收垃圾桶，再将金属条投入专属的施工废料归集箱。

“项目划分了四色分类回收区，所有垃圾和废料都实行分类回收。”他擦了擦手上的灰尘，指着不远处的分类标识牌介绍，“我们技术员平时在现场，看见垃圾顺手分一分，既能保持场地整洁，还能推动资源循环利用。”

这种自觉的环保行为，在河南油建各项目工地上已是常态。作为石油工程建设领域的骨干企业，河南油建始终将生态环保理念贯穿工程建设全流程，通过打造标准化绿色工地、闭环管理施工固废、强化水土保持等举措，推动施工生产与生态保护深度融合，构建起“生态优先、绿色施工”的完整闭环。

绿色工地标准化，打造无尘无烟施工环境

在大牛地气田天然气乙烷回收工程建设中，河南油建积极响应集团

公司绿色企业标准化工地建设要求，按照“四区分离”原则，将工作场地划分为项目办公区、仓储区、工艺预制区及施工区域，建设智能化标准工地。

施工现场，洒水车、喷雾车不间断开展洒水降尘作业，施工区域全面覆盖防尘网，有效抑制和消除作业扬尘。项目部还配备一套环境在线监测系统，实时自动监测PM2.5、PM10、扬尘、噪声、温湿度等数据，数据异常时可及时预警。同时，委托专业检测单位对挖掘机、装载机等场内机动车辆进行污染物排放检测，确保所有设备尾气达标排放。

“我们还专门购置了一台电焊烟尘收集器，防止烟尘直接排放到大气中，既降低员工暴露于烟尘中的风险，又能守护周边空气质量。”该项目党支部书记李鹏说。

固废管理闭环化，工完料尽场地清

“防腐作业时一定要注意油漆罐不落地，每道焊口涂刷补口油漆前，下面必须铺垫防渗膜和毡布。”11月7日，河南油建洛阳—新郑航煤管道工程HSE总监牛桂春在现场检查时，反复提醒防腐操作人员。

由于该工程地处黄河流域，为保护当地生态环境、避免建筑垃圾影响土地种植，项目团队创新实施“五不落地”工作法，确保防腐材料、废料、油污、工具、垃圾全部“不落地”。项目与专业危废处置公司建立“定时清运+应急处置”双机制，每日将油漆罐、包装盒、涂刷滚轮等固体废物定点清运至固废堆放点，由第三方固废处置公司每周固定清收。截至目前，已规范处置油漆罐等固废6100余个、一次性涂刷滚筒及涂料搅拌棒等固废3000余个。

生态修复方面，项目团队主动排查周边农田安全隐患，针对雨水冲刷形成的侵蚀地带，制定专项水土保持措施，通过加固边坡、疏导排水

等方式，修复受损农田12亩，动土区域植被复绿率达95%，真正实现“工完料尽场地清”。

水土保持精细化，构建生态防护体系

动土开挖后的水土保持工程是施工收尾的关键环节。河南油建立足生态保护要求，通过边坡防护、植被修复等举措，实现了工程建设与生态防护的协同推进。

在深圳燃气改迁项目三标段水土保持施工过程中，该公司严格遵循深圳市水务局相关环保规定，制定《山地施工水土保护管理规定》，并组织专项培训，确保施工人员严格按规范开展作业。同时，创新边坡防护技术，运用无人机进行地形勘测，反复优化施工方案，成功破解了山区地段水土保持施工中设备进出不便的难题。

为防范边坡坍塌和管道位移，项目团队在5处边坡地段采用混凝土浇筑格构梁；针对裸露地表，采取“先覆盖防尘网，再分段实施格构梁浇筑与种草绿化”的施工模式，实现边施工、边覆盖、边绿化，有效减少水土流失。

此外，项目团队还专门开辟试验田，对草籽品质进行筛选优化并做好喷洒养护。同时，在边坡接近垂直的坡面，专门种植爬山虎，既增强了固土效果，又提升了生态景观品质。

“三标段虽然水土保持施工难度最大，但成效最为突出，为整个项目的水土保持施工树立了标杆。”业主单位在水土保持验收会上给予充分肯定。

原载

2025年12月23日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然



扬子石化芳烃厂：“红黄绿”牌机制开辟安全管理新路径

黄 圣 黄仪乐（扬子石化）

“小陈，你这是低标准整改，给你一个‘黄牌’提醒。”3月20日，扬子石化芳烃厂公用工程车间书记王志喜在装置区巡查时，发现一名操作工没有按照5S要求将胶皮管盘紧，于是，立即上前提醒并发出了一张“黄牌”。这是该厂在装置隐患排查中创新实施“红黄绿”牌奖惩机制的一个缩影。

为进一步提升装置隐患排查治理效能，该厂结合扬子石化自主建设的HSE开项系统，创新推行“红黄绿”牌奖惩机制。该机制将装置现场划分为28个物理网格区，根据工艺、设备、安全、环保、操作、电仪等多专业工作细化为15个方面的日常检查类别。每月由装置负责人对网格长排查隐患的履职情况进行评比，依据检查结果发放“红黄绿”牌。

“红牌”考核。车间帮扶，倒逼全面提升。根据各网格的总体打分，位列末位网格长三名，予以“红牌”，在车间展板实时公布，并由该三级网格长所在二级网格的车间负责人进行点对点帮扶，针对检查内容逐项进行“帮扶式”排查。

“黄牌”警告。提醒谈话，督促专项提升。针对在打分中排名靠后，总体工作劲头不足、存在一定“躺平”现象的个别三级网格长，亮“黄牌”警示，二级网格的车间主要负责人要与其进行提醒谈话，一方面为

他们答疑解惑，消除工作中的阻碍；另一方面引导其转变消极观念，重拾工作热情。

“绿牌”嘉奖。典型示范，树立追逐目标。对于表现突出的三级网格长，以张红榜、月嘉奖的形式给予宣传与奖励，将他们树立为全员学习的典型榜样。这些看得见、摸得着的激励举措，极大地激发了全员投身网格化工作的积极性。

扬子石化芳烃厂公用工程车间实施“红黄绿”牌奖惩机制后，激发了全员参与安全管理的积极性与责任心，大家主动排查隐患，成效显著。如今，车间问题整改率达到98.5%，装置现场的安全管理水平也全面提升。

原载

2025年3月31日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

队伍建设





>>

胜利油田：锻造堪当重任的复合型干部人才队伍

王维东 刘超 任金涛 张康（胜利油田）

近期，胜利油田东胜公司调整了一批基层管理和专业技术干部，其中既有机关和基层上下交流的，也有科研和生产横向调整的，还有政工和经营专业跨界的，复合培养占比高达46%。

复合型干部人才如何培养？胜利油田创新实施干部“之”字形培养，通过“3433（精选三类人员、规划四型路径、搭建三大平台、把握三个重点）”模式，系统推进干部人才多专业知识储备、多岗位实践历练、多层次级递进成长。

胜利油田党委组织部（人力资源部）干部管理监督室高级主管周敏介绍，相较于传统的直上直下成长路径，“之”字形培养就是让干部在成长过程中，经历更多横向上的跨单位、跨专业、跨层级岗位历练，在曲折反复中前进，成长为能够驾驭复杂局面、推动改革发展的复合型干部人才。

分层分类选准好苗子

今年以来，胜利采油厂人力资源（组织）部工作人员下基层的时间明显增多。

“虽然忙碌，但很充实。”胜利采油厂人力资源（组织）部负责人孙志华说，“通过深入基层一线，我们近距离考察了解干部人才成长、成熟情况，进一步明确了培养目标和方向。”自去年开始，这家采油厂创新实施以成熟度为横轴、复合度为纵轴的九宫格管理，把全厂干部人才筛了一遍，选出了“之”字形培养的潜力股。

如何把发展亟须、具有潜力的好苗子选出来，有组织、有计划地纳入新的培养体系，是推动复合培养落地见效的关键一步。

胜利油田坚持早发现、早培养，深入开展队伍分析盘点，充分利用组织考察、谈心谈话、教育培训、基层调研等契机，用好胜利新星三年基础培养工程、青年优才三千培养计划等平台，加强干部人才日常考察了解，对标不同职位胜任力要求，识别发现品质好、素质优、潜力大的复合培养人选，分层级、分岗位、分专业建成涵盖重点培养对象、主要培养对象、源头培养对象等2000余人的苗圃林，自上而下构建形成质优量足的复合培养人才方阵。

因人制宜绘好成长图

自2024年以来，滨南采油厂先后有3人从基层党群正职转任机关生产经营部门正职。跨度如此大的调整，虽然让外人感到意外，但在该厂组织部门负责人孟宪友看来，也在情理之中。这是滨南采油厂党委结合干部个人特质和“之”字形培养需要作出的审慎安排。

“之”字形培养重在因人施策。胜利油田对500余名优秀领导干部成长轨迹进行建模分析，深入探究成长规律，总结提出四种“之”字形成长路径，为制定好苗子培养规划提供了科学指引：

——对学习能力、适应能力、抗压能力强的，采用螺旋上升型路径，同步提任职务、调整专业，加快培养节奏。

——对具有较强管理能力且成长经历单一的，采用复回补能型路径，通过跨层级、跨单位、跨部门任职、兼职或挂职，弥补经历空白、经验盲区，全面增强能力本领。

——对抓班子带队伍有思路有办法、处理一线矛盾问题得心应手的，采用厚积深植型路径，让其在基层充分历练，适时调整到机关任职，进一步拓宽视野，增强宏观把控能力。

——对所从事工作专业性强、业务能力突出的，采用专业晋升型路径，通过选派其参加重大课题、重点项目攻关，在相关专业领域进行多岗位、多层级精进研修，持续拓展专业宽度和深度。

“我们坚持一把钥匙开一把锁，细致分析好苗子培养潜质，一人一策精准匹配复合培养路径，让每个人都有自己的赛道。”周敏说。

多元搭台筑牢练兵场

“光有培养规划不够，得让好苗子在真刀真枪的实践里长本事！”胜利油田党委组织部（人力资源部）管理人员室高级主管王雷介绍，针对复合型干部培养缺场景、少实战的痛点，他们搭建“重大任务+基层一线+跨界融合”三维实践平台，让干部人才在练兵场上经风雨、壮筋骨。

他们依托页岩油、CCUS等重点任务、重大工程，安排干部到攻坚一线扛重任、挑大梁，在应对和解决复杂棘手问题中砥砺坚强意志、锤炼过硬本领。同时，每年选送100余名干部到偏远油区、改革试点单位受磨炼，80余人到党委巡察、信访稳定等岗位练硬功。

基层是干部成长的沃土。胜利油田坚持每年遴选一批高校毕业生担任基层班站长、组室长，把好苗子大胆放到基层重要岗位历练，引导优秀人才扎根基层、扎实成长。

针对跨界融合难题，胜利油田加大单位间、板块间、业务间特别是

科研与生产一线之间的挂职交流力度，常态化组织开展胜利工区、油地和油田内部三类挂职，3年来累计安排近千名干部跨板块、跨单位复合锻炼。同时，他们还探索干部跨界兼职、导师跨界带徒、人才跨界参训，助力干部人才复合成长。

“以前搞技术只需要盯着图纸，现在还要协调勘探、工程、经营多个环节，系统思维、统筹能力明显提升。”胜利油田页岩油项目部安全生产部主管王青深有感慨地说。

强化管理确保结硕果

好苗子要长成参天树，林间管理非常重要。如果不能及时修剪枝叶、浇水施肥，到头来是竹篮打水一场空，干部复合培养也是一样。

为了避免为“之”而“之”、走马观花式复合，胜利油田坚持将培养历练成效、成长成熟情况作为重要考量，严格关键吃劲岗位历练管理，一个周期（2~3年）内一般不做调整。

使用是最好的培养。胜利油田突出用当其时，对于经过“之”字形复合培养的干部人才，同等条件下优先提拔使用，班子结构优化调整时优先补充，正职岗位、重要岗位空缺时优先考虑。近年来，胜利油田新提中层领导人员中，经过复合培养的超40%。

成功难以复制，但成长可以复刻。王雷介绍，“之”字形培养是干部成长成才的科学路径，通过有计划地安排干部人才跨单位、跨专业、跨岗位培养锻炼，可有效培养全局视野和系统思维，增强抓班子带队伍、抓经营创效益能力，推动锻造堪当重任的复合型干部人才队伍。

原载

2025年11月19日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁



河南油田：聚智破局！ “工匠联盟”点燃创新引擎

常换芳 单朝玉（河南油田）

8月1日，河南油田油区气温持续维持在36摄氏度。在景天豪劳模创新工作室，河南油田技师协会的技能大师、首席技师们正热烈开展季度联盟攻关工作。

这样的季度总结与讨论，是他们雷打不动的惯例。

基层是创新智慧的源泉。为充分发挥技能人才的作用，河南油田以技师协会为载体，组织跨单位、跨工种的技能人才队伍——涵盖集团公司技能大师、河南油田首席技师、河南油田劳动模范等各类工匠，成立“工匠联盟”。这一举措推动着工匠人才的创新工作从“单打独斗”转向“集团化作战”，集聚创新智慧、凝聚创新合力，旨在解决更多生产难题、打通更多生产堵点，为油田高质量发展注入工匠人才的智慧和力量。

今年前7个月，“工匠联盟”已立项技能创新项目67项，创效超千万元。

共学共进，碰撞更多“金点子”

“今天的学习任务是分享兄弟企业技能人才的创新经验，大家结合自己的学习情况自由交流。”8月1日，集团公司技能大师、河南油田首席

技师、技师协会理事长景天豪在“工匠联盟”石化通学习群里发出这样一条通知。

“江汉油田攻关的精细化程度值得我们学习。”

“江苏油田立项课题的覆盖范围广，这一点值得借鉴。”

.....

学习群内的431名工匠纷纷晒出自己的心得。

提升创新能力，博采众长至关重要。河南油田通过组建“工匠联盟”石化通学习群、举办技术创新成果展、开展技术成果宣讲会等方式，为工匠们搭建起交流学习、传递信息、推广经验的平台，助力他们开阔视野，碰撞出更多创新“金点子”。

今年前7个月，“工匠联盟”开展了10多次共同学习，涌现出利用取样辅助工具解决冬季油井取样困难问题等60多个创新构想。

同题共答，高效清除“痛点”

“‘工匠联盟’研制的这个防漏装置，防漏效果好还减轻了员工负担！”8月4日，采油一厂江河巡检一班班长薛亚林在生产现场巡井时，望着平稳运转的抽油机减速箱防漏装置，由衷为“工匠联盟”点赞。

抽油机减速箱漏油不仅影响油井正常生产，还会增加维修成本。针对这一问题，采油一厂与油服中心的技能大师联手攻关，研制出新型密封堵漏装置。该装置在采油一厂60多口井应用后，有效解决了漏油难题，深受一线员工好评。

随着河南油田开发历程的推进，生产现场的问题愈发复杂。在此形势下，油田引导并鼓励“工匠联盟”秉持“创新来自一线、服务一线”的理念，针对生产现场在生产、设备、工艺、管理等方面的重大问题开展同题共答，高质量消除难点、痛点、堵点，推动安全生产、节支降

本等工作迈上新台阶。

今年前7个月，“工匠联盟”通过同题共答，先后解决了盘根漏油、抽油机皮带使用寿命短、注水井停注后反吐等40多个生产一线难题。

成果共享，打通更多“堵点”

8月4日，得知采油二厂工匠研制的样桶清洗机在采油一厂应用成效显著，景天豪十分欣慰：“互通有无，才能解决更多生产难题。”

以往，技能人才的创新成果多在本单位应用，使用范围受限。今年，河南油田引导“工匠联盟”加强成果共享，推动一次创新解决更多生产难题、打通更多生产“堵点”，实现“墙内开花墙外香”。

今年以来，“工匠联盟”团队成员积极推进成果共享，实现创新成果互通有无。前7个月，“工匠联盟”研制的“盘根盒磁吸式黄油筒”“光杆切断器”“抽油机电机弹簧自动压紧式底座”等8项成果，已在采油一厂、采油二厂、油服中心等单位的生产一线得到推广应用。

“每当看到一大批‘市场买不到、生产真需要’的实用型工具在更多现场投入使用时，我都感到无比欣慰。”集团公司技能大师、河南油田首席技师孙爱军的眉宇间满是喜悦。

原载

2025年8月12日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

石油工程建设公司：打造“带不走”的技工队伍

杨森 申菲菲（石工建）

“感谢中国石化给予的宝贵机会！我将全力以赴学习，精进技能，为家乡发展贡献力量！”4月23日，在石油工程建设公司乌干达项目管理部2025年度首期当地青年技能培训班启动仪式上，学员达米安·约尼索认真地说。此次培训是该公司主动参与高质量共建“一带一路”、积极履行本地化发展和企业社会责任的生动实践。

该项目当地化经理代敏表示：“首期培训共招收学员310名，培训内容涵盖焊接、电气、管道、设备安装等专业领域。”未来，该公司将在乌干达支持建设太阳石油学校、乌干达石油技术学校、技术评估与技能培训中心等，分批培训800余名当地青年，助力更多外籍学员获得一技之长、实现理想与价值。

自2022年乌干达项目启动以来，石油工程建设公司始终将人才培养视为本土化战略的根基，创新构建“三位一体”培育体系。实施“焊花绽放乌干达”“授人以渔”等特色计划，覆盖焊工、管工、司索工等9个核心工种，为学员提供多种培训方向；构建“基础操作—技术深化—管理提升”三级进阶课程，形成全职业周期能力进阶路径，逐步提升学员能力；创新“现场实训+中国访学+远程教育”模式，构建理论与实践融合、境内与境外联动的立体化培养网络，为学员打造终身学习平台。

在距离乌干达首都坎帕拉300多公里的尼罗河南部工区营地，中国焊接师傅李海波正耐心指导徒弟瓦图姆·萨姆森调整焊枪角度。这个曾经连焊条型号都分不清的乌干达小伙，如今已能在复杂管线焊接任务中精控焊缝。“李师傅不仅教我焊接技巧，还陪我练习，一点点纠正我的错误。”瓦图姆·萨姆森的脸上绽放着自信的笑容，“以前打零工勉强糊口，现在掌握了焊接技术，收入大幅增长。”

当司索工乐琪·沃尔特站在乌干达第五届石油当地化大会的聚光灯下时，这位曾经怀揣忐忑加入中国石化的年轻姑娘，已然蜕变为能指挥大型吊装作业的“铁娘子”。“中国师傅教会我的不仅是操作手势，更是对细节的敬畏。”2023年加入乌干达项目后，在中国师傅手把手指导下，她迅速掌握了安全生产与起重指挥的要领，成为项目起重吊装班组不可或缺的资深司索工。

类似的师带徒故事在营地内屡见不鲜，成为中乌文化交流与合作的缩影。这种“手把手教、心贴心带”的传承模式，已成为本土化人才培养的关键路径。目前，该项目当地员工用工比例超过80%，累计培育出1100余名技术骨干，其中22人荣获美国焊接协会AWS 5G证书，成为乌干达首批国际认证的石油工程焊接高技能人才。

随着越来越多的瓦图姆、沃尔特成长为行业中坚力量，乌干达石油工业正逐步摆脱对低技能劳工的依赖，向着自主建设本土技术人才队伍的目标迈进。乌干达石油管理局当地化经理贝蒂·纳穆比鲁女士感慨道：“中国石化在本地人才培养方面展现出的专业能力和责任担当令人钦佩。”

从焊枪火花到吊装钢索，从课堂理论到项目实践，石油工程建设公司以技能培训为纽带，将“中国经验”转化为非洲发展的内生动力。“我们在非洲市场坚持‘人才国际化、用工当地化’战略，不断培养高素质专业技术人才，助力当地产业升级与经济转型，共同书写互利共赢、共

同发展的合作新篇章。”石油工程建设公司执行董事、党委书记王中红表示。

原载

2025年5月16日《中国石化报》第8版

责任编辑

范乐宁



胜利石油工程：厚植成长沃土 培育产业工匠

李 燕 王 为（胜利石油工程）

“我们正在研制一套防不停泵卸扣装置，当误操作发生时，该装置可以在发出声光报警的同时进行物理锁定，防止司钻因误操作导致意外。”1月3日，刚刚荣膺“齐鲁工匠”的集团技能大师、胜利石油工程公司特级技师刘东章，马不停蹄地赶赴海洋钻井公司胜利十号平台，开展一项钻井设备本质安全装置现场试验。

胜利石油工程公司以培养一流产业技术工人队伍为目标，积极推进产业工人队伍建设改革，高技能人才不断涌现，知识型技能型创新型产业工人队伍不断壮大，产业工人综合素质明显提升，为打造世界领先技术先导型油服公司、实现高质量发展提供了有力人才保障和技能支撑。2024年，该公司涌现出山东省“五一劳动奖章”获得者赵波、刘晓东、罗泽民，“齐鲁工匠”刘东章等省部级及以上集体和个人典型5个，公司工会荣膺山东省产业工人队伍建设改革工作表现突出集体。

起势：全方位“搭平台”激活力

2024年，该公司153个基层单位、业务部门夺得红旗，涌现出51个标杆“五型”班组、253名竞赛标兵，累计发放奖励220余万元。

胜利石油工程公司开展“牢记嘱托立新功 感恩奋进创一流”主题劳动竞赛，分季度组织“夺六杯扛红旗创标杆争标兵”竞赛活动，将一线基层队、基层班组、科研单位、辅业后勤单位、外部市场项目部、机关部门全部纳入竞赛范围，采用红黄蓝旗排名、表彰通报、季度简报、上榜打擂等形式及时跟踪督导，强化过程管理，加大考核激励力度，构建全员、全过程、全领域、各层级的竞赛格局，充分调动起全员参赛热情和创效活力。

从牛页到丰页，页岩油钻井周期由最初的180天缩短至29.5天。在页岩油钻探开发过程中，该公司进一步深化竞赛活动在科技创新、提质增效等工作中的激励推动作用，将指标劳动竞赛与重点工程项目相融合，开展“优质工程”“模块化搬迁”“民丰页岩油项目”等重点工程、重大项目专项评比。2024年，该公司评选出52个创优质工程“功勋集体”、40个模块化搬迁先进基层队。

各专业经营单位还结合业务特点，落实竞赛“七有”标准、“五能”原则，开展具有自身特色的劳动竞赛。

胜利海上油田原油年产量占中国石化原油年产量的十分之一，是增储上产的主阵地之一。作为钻井承包方，海洋钻井公司将生产经营任务与“七比七促，争杯扛旗夺星”主题活动竞赛相结合，以赛促干激发全员活力，提前一个月完成“五条平台十万里”全年目标任务，担当起建设“海上胜利”重任。

聚势：全过程“建阵地”创实效

2024年，在全国能源化学地质系统优秀职工技术创新成果评比和山东省职工创新创效竞赛中，胜利石油工程公司2项成果获一等奖、7项成果获二等奖、5项成果获三等奖。这是该公司建设职工创新创效平台取得

的累累硕果。

该公司建立健全职工创新工作室工作机制，有效发挥创新工作室作用，组建“1+N”职工创客联盟，以张振华创新工作室为创新工作枢纽、高技能人才联络站，广泛吸纳基层善于、乐于创新的青年人才，聚力解决生产一线“不安全、不顺手、不方便”问题，共同打造引领未来发展的“万众创新”新局面。2024年，公司共梳理评估创新成果47项，征集问题诉求近200项。

与此同时，他们持续开展劳模工匠创新工作室“一线生产难题揭榜挂帅”活动，在公司主页设置职工优秀群创成果和工匠人才技能展示专栏，加大推广推介力度，做实做好成果转化的“下半篇文章”。

在政策的支持下，职工创新工作室如雨后春笋，在各专业经营单位遍地开花。罗泽民作为新晋中国石化示范性创新工作室之一的带头人，为攻克海洋钻井装备数智化升级难题，把工作室搬上平台，建立多个流动职工创新工作室，集智攻关“胜利天工”钻井自动化系统安装、铁钻工小直径钻具数据校准等现场问题数十项。

乘势：全员“提素质”练精兵

刘东章一直很忙。他辗转于海洋钻井各座平台，一会儿化身“课题组长”，以现场问题为课题，解决“卡脖子”难题；一会儿又化身“技能导师”，培养更多技能人才。

像刘东章这样的技能大师不在少数。胜利石油工程公司深化导师带徒、岗位练兵、技术比武、难题擂台、揭榜挂帅等活动，常态化开展“技能大师授艺解难到基层”“大师讲堂”“劳模一线行”等活动，不断提升一线职工队伍技术技能水平。

该公司将群众性创新活动与重点业务相融合，广泛开展“合理化建

议征集”“低头捡黄金”“百日安全无事故”“精益管理 攻坚创效”等活动，鼓励员工提出小而实用的金点子，推动大众创新、全员创效。

2024年，共征集职工合理化建议393条，评选表彰“金点子”180条，全员练兵、持续提升的浓厚氛围聚力形成。

原载

2025年1月9日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

海南炼化：“蹲苗”计划 赋能青年快速成长

郑 建 王梦璐（海南炼化）

今年以来，海南炼化通过“蹲苗”计划，赋能员工晋岗。从实习到试岗、试岗到副操的时长均压减了一半，有效解决了青年员工占比高、梯队结构不合理等问题。

参照集团公司朝阳工程，海南炼化系统梳理员工成长通道，聚焦制约岗位晋升的关键要素，在实习岗到中层副职8个岗位间科学设置34项KPI，形成了青年英才“蹲苗”计划，将原来晋升中层时间从最快12年压减至9年，打通了员工成长快车道。

海南炼化以2024年入职大学毕业生为试点，改变以往“撒胡椒面式”的分配方式，将大学毕业生全部分配到主装置单位进行“网格化”培养，形成“教练网格化、形式标准化、结果积分化、团队专业化、评价日常化”和“好平台、好教师、好教材、好评价”的“五化四好”机制。今年1月份，该公司启动首批青年英才提前转岗工作，以“运行部考核80%+公司考核20%”的形式初筛前50%人员，再对照年度绩效考评A档、公司荣誉等KPI，赋能14人提前半年晋岗。

“‘蹲苗’计划是公司的一项重要人才成长改革措施，可以有效破解干部人才队伍青黄不接、年轻干部占比还不够高等问题。”海南炼化党委组织部部长郭鑫介绍。

通过“蹲苗”计划，海南炼化逐步做大做强人才“蓄水池”，一批年轻干部走上领导岗位，90后青年员工也陆续崭露头角。公司蹄疾步稳地完成了“基层、职能部门、代管代建”三步走改革。这不仅巩固了机构扁平、人员精干、岗位复合等优势，还进一步提升了整体运营效率。

原载

2025年3月31日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



十建公司：“搭舞台、唱主角”， 为国际化经营贡献青年力量

叶 丽（十建公司）

农历正月初八的清晨，阳光洒在十建公司沙特马赞工程项目装置现场，印度籍青年员工科索照例开始了一天的工作，检查管道尾项完成情况，为管道保温做充分准备。

一年来，在项目部中外员工的努力下，装置区塔器立起来了、灯亮起来了、动设备相继通过了总包验收，项目施工进度、安全、质量全面受控。业主沙特阿美项目经理穆罕默德点赞道：“中国石化速度了不起，青年朋友非常棒！”

“科索是项目部的外籍青年代表，刚被评为2024年十建公司优秀外籍员工。我们通过系统性培养措施将海外项目优秀青年员工推荐到新项目继续发挥作用，并为他们搭建成长的舞台，让他们唱主角，为项目建设增添动能。”项目经理张宏勋说。该项目通过拓宽招聘路径、靶向帮扶、加大后勤保障力度等措施，护航海外青年员工的成长成才之路，鼓励他们为公司国际化经营发展贡献力量。

利用青年力量丰富人才储备

项目成立之初即面临中方员工动迁成本高、难度大等困难，针对这

种情况，项目部为外籍青年员工制定了一系列培养措施，丰富了国际化人才储备。

科索2018年加入十建公司，如今在沙特马赞工程项目担任管道工程师。刚入职的时候，项目部就分配张宏勋作为科索的师傅，在“升级”阶段，科索每天将师傅教授的施工要点和专业技术知识认真地记在本子上，并积极参加项目专业培训活动。在长期的努力下，科索逐渐成长为独立承揽片区施工管理的工程师。

“项目部组织的专业培训活动，使我成为一名管道工程师，家里人也为我骄傲，非常感谢中国石化。”回忆在公司的成长历程，科索感慨地说。

“科索学习能力强、积极性高，短时间内就迅速掌握了施工管理要点。我们会将这样优秀的青年员工重点推荐到下一个境外项目中，形成融合用工链条。”张宏勋说。

除了重点推荐，项目部还通过校园、线上、第三国等方式积极招聘青年员工，其中第三国招聘是拓宽招聘渠道的主要路径。项目部前往印度、巴基斯坦、孟加拉国、泰国、越南等国家招聘外籍管理人员、技能操作人员，并在外籍员工抵达项目部后进行专业技能+实操培训，加大了融合用工力度。截至目前，项目部通过第三国招聘了1167名青年员工，青年员工比例达到86%，为丰富国际化人才储备奠定了坚实的人力资源基础。

靶向帮扶赋能项目建设

“针对当前的项目进展，今天培训的内容主要是动设备的试运行，请大家认真做笔记。”1月6日，沙特马赞工程项目定期组织的培训班开班，是该项目开工以来举办的第53期培训班。项目部通过靶向帮扶赋能项目

建设，帮助青年员工迅速成长成才。

项目部采取专项授课和现场教学相结合的方式，定期组织专业技术、项目管理、团队协作等方面的专项培训活动，帮助青年员工提升专业技能与综合素质。培训内容根据项目实际不断更新与完善，确保每位青年员工能迅速跟上项目发展步伐。

“库玛，你对‘压力试验’这个词的英文发音不太准确，我们多听几遍正确发音，纠正一下。”唐传锌与外籍同事库玛在课堂上不断重复英文单词的发音，为日常工作交流扫除了障碍。

在实践过程中，项目部注重中外青年员工的互动与交流，通过“结对子”的方式鼓励他们建立紧密的合作关系。2024年，共有20对中外青年员工结成“对子”，他们既是学习伙伴，又是工作队友，彼此互帮互助、共同成长。此外，项目部会为每位青年员工分配有境外施工经验的师傅，通过“师带徒”的方式进行帮扶，帮成长、带成才。

一系列培养措施的有效落实，促进了青年员工的个人成长，也为项目建设增添了动能。蛇年春节期间，T79主管廊脚手架开始拆除，T7551管道伴热和保温、色标工作正式开始，装置进入最后收尾攻坚阶段。沙特阿美项目经理穆罕默德赞叹道：“中国石化的团队突破了一个又一个重节点，效率高、质量好，真了不起！”

“家文化”凝聚青年“心”力量

2025年元旦，项目部举办中菲友谊篮球赛，中菲青年员工分成4支队伍进行角逐，团队凝聚力在新的一年有了新气象。

2024年加入沙特马赞工程项目的菲律宾籍员工阿坤是起重工，蛇年春节是他在项目部度过的首个春节。除夕当天，他和项目部同事一起贴春联、挂灯笼、放烟花、包饺子，感受浓浓的中国年味。“中国春节太热

闹了，在这里，我不仅可以安心工作，而且能感受到中国文化的魅力，品尝中国美食，真是收获满满！”阿坤兴奋地说。

近年来，项目部通过“家文化”活动给予境外青年员工温暖和关怀，为他们打造健身房、篮球场、乒乓球室等健身场所，在中国传统节日开展包饺子、剪纸、书法等特色文化活动，促进青年员工身心健康与中外文化融合，不断增强中外青年员工获得感、幸福感和安全感。此外，项目部还深化开展EAP咨询服务，为青年员工疏导心理压力、缓解情绪，搭建暖心桥梁，凝聚青年“心”力量。

“境外项目施工条件艰苦，但青年员工们展现出了特有的活力，不怕苦、敢担当，当前项目施工总进度已达到85%，安全、质量、进度可控。”十建公司副总经理宋相华说。

近两年，外籍青年员工穆卡什、库玛相继获得十建公司“洋劳模”称号；2024年，库玛还被评为十建公司优秀外籍员工。在境外项目建设的大舞台上，青年员工以行动践行初心，高标准、高质量推进项目建设，为客户打造满意的境外工程，推动境外业务高质量发展。

原载

2025年2月14日《中国石化报》第8版

责任编辑

范乐宁

中原油田天然气处理厂：以“人才变量”撬动“市场增量”

张松才 黄爱伟 翟瑞兵 王毅欣（中原油田）

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

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

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

多元培养，厚植人才成长根基

6月14日，天然气处理厂“主任师论坛”开讲，设备管理室主任郭强给大家讲解天然气处理装置优化升级项目运行方案，分享新型原料气压缩机技术。

“这期‘主任师论坛’内容硬核，听着解渴，让我学到了大学里学不

到的知识。”精细化工研究所助理工程师张硕说。

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

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

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

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

靶向赋能，架设成才“立交桥”

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

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

胡德东带着程源洪跟大家交朋友，慰问困难员工。遇到急难险重任

务，他俩就领头干。胡德东事事以身作则，程源洪心慕手追，综合能力不断提升。

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

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

正向激励，面子“靓”里子“实”

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

为适应高端化、高技术、高效益市场转型升级，该厂不断加强对班组长、主操、副操、技术员的培养，加大对他们岗位晋升的奖励力度。自2022年以来，该厂累计奖励106名班组长、主操、副操，以及他们的师傅和培养单位。除此之外，员工考取大工种初级、中级、高级操作证，均可获得上千元奖励。

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

础技术人才177人。

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

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

原载

2025年7月2日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁



经纬公司胜利测井公司： 创新之家高质量激活力促发展

赵春国 刘福宽 丁 静（经纬公司）

“我们得加紧对改进后的性能进行最后调试。”12月17日，渤海之滨的东营寒风阵阵，经纬公司胜利测井公司射孔项目部刘晓静创新工作室内，因多级射孔气动装枪装置改造项目即将验收，主任技师刘晓静带领徒弟华金、李伟豪忙得热火朝天。

近年来，为建设高质量职工创新之家，胜利测井公司以13个创新工作室为平台，集聚创新人才，攻克技术难题，培育技能骨干，释放创新效能，推动职工创新工作室提档升级，多项创新成果获奖。

系统谋划、一体发力，高标准打造创新之家

“你们的创新工作室成果丰富，特别是深厚的创新底蕴，值得我们学习。”前不久，一兄弟单位负责人在参观中国石化示范性职工创新工作室李军创新工作室后点赞。

胜利测井公司以提升职工创新能力、赋能高质量发展为目标，整合各基层工作室建设职工创新之家，连续4年召开工作室建设推进会，连续3年评选表彰先进工作室，全方位加大保障支持力度，让职工创新之家成为技术突破的策源地、人才成长的孵化器。

职工创新之家建立导向、运行、激励3项机制，以充分激发职工创新创效潜能为导向，对职工创新建议提供“完善设计—实施建议—成果转化”一条龙服务，将创新成果列入岗位晋升与职称评审指标，激励职工提升技能水平、持续创新创造。他们还搭建头雁引领、攻坚创效、评先树优3个平台，聚焦安全生产、修旧利废、挖潜增效等环节，引导全员进行技术攻关、工艺革新。

“看到身边同事取得一项项创新成果，我也要积极参与到创新项目中去，在本职岗位上建功立业。”新入职员工丁一说。近年来，职工创新之家先后培养高技能人才200余人、局级技术能手48人，牵头完成群创项目260余项。

紧盯需求、强基赋能，高质量助力人才培养

11月3日，在山东东营滨435-斜38井，胜利测井公司采用自主研发的套外光纤定位检测及避光纤射孔技术，完成国内首口连续油管精准避光纤射孔井施工，标志着公司在高端前沿射孔技术领域取得重要突破。

“创新工作室提出的10余条改进措施，在新技术研发中发挥了重要作用。”经纬公司射孔工程技术专家刘云刚说。

胜利测井公司依托职工创新之家开展高技能人才领航行动，明确导师带徒“213”目标，即每名导师至少带好两名徒弟、完成一项技术创新成果、解决3个生产疑难问题，确保导师带徒有序开展、高效运行；实行双向考核，从工匠精神传承、创新成果数量质量、成果效益转化等维度，对师带徒进行双向评价、全面考核，确保教有所成、学有所获。近年来，公司先后表彰优秀师徒69对，培养出东营市技术状元1人，1人被授予“山东省职工创新能手”荣誉称号，1人获评全国技术能手，9人被评为中国石化技术能手。

公司以职工创新之家为依托，通过学赛结合提升职工技能水平。他们组织开展全员技能素质提升行动，建立“青年人才—技术骨干—工匠人才”梯次培育机制，为推进创新发展提供了人才支撑；坚持常态学习、特色培养，采取订单式培训模式，通过开展“今天我来当老师”“我的一堂经验课”等特色活动，丰富培训形式和内容，29人成长为主管技师、主任技师，1人被聘为集团公司技能大师。

去年底，在全国行业职业技能竞赛测井工竞赛中，胜利测井公司团体获金奖、个人获两金一银一铜，在参赛单位中名列前茅。

聚焦难题、创新创效，高水平服务企业发展

胜利测井公司坚持问题导向，引领职工创新之家把生产一线的痛点堵点作为创新攻关的靶点，强化测井、射孔、解释一体化运行，助力公司发展。

针对传统绞车面板难以满足大斜度、长位移等复杂井施工需求的问题，职工创新之家深入一线调研，自主研发安全智能绞车面板，实现精准化、智能化、远程化绞车控制。该绞车面板在公司全面推广应用，并获经纬公司“慧眼拾金助安全”一等奖。

围绕安全生产重点环节，职工创新之家研发的智能能源库，实现了放射源库内管理全程黑灯作业；研发的安全生产智能管理系统、车载视频监控系统，在经纬公司推广；研发的水平井井口坐滑轮、洗缆器报警装置等一批创新成果，广泛应用于生产现场，有效消除了安全生产隐患。

职工创新之家还围绕生产实际难题，持续改进施工工艺，助力提质提速提效提产。聚焦射孔装枪工作时效低等问题，刘晓静创新工作室成功研制气动防爆装枪装置，使得生产准备时间缩短45%、现场作业时效提高20%、劳动强度降低30%，为模块化施工奠定了坚实基础。李军创

新工作室针对过钻头存储式测井抓取成功率低等问题，攻克吊挂系统自适应、无线通信两项关键技术，实现全井段实时释放与回收，将单井施工时效提高20%，成功率达100%，创出页岩油测井最深、水平井段最长等多项中国石化纪录，获集团公司技能人才创新成果二等奖。

原载

2025年12月24日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁

党建工作



胜利油田：用好“家门口”的党员教育资源

刘 薇 韩 宁（胜利油田）

“在区域党员教育分中心的大力组织下，油田重点岗位人员专项培训人数达到了1.4万人。”7月24日，胜利油田深入贯彻中央八项规定精神学习教育专班工作人员叶楠一边统计参加培训的人数，一边感叹道。

党员教育培训是党的建设基础性、经常性工作。近年来，胜利油田党委坚持把加强党员队伍建设作为“端牢能源饭碗”的重要抓手，认真贯彻落实新时代党员教育培训工作的新任务新要求，积极探索加强改进党员教育培训的新思路新路径，推动党员教育培训质效不断提升。

党员在哪里，课堂就办到哪里

在胜利油区内，分布着4.7万名党员，面对集中培训难、师资下沉难、资源统筹难的“三难”困境，党员教育培训工作如何开展？

为破解这些难题，胜利油田党委坚持“党员在哪里，课堂就办到哪里”，深度挖掘整合油田党员教育资源力量，创新成立山东省首家企业党员教育中心，先后在仙河、孤岛、河口、滨南、临盘等区域建立5家党员教育分中心，统筹抓好区域内党员集中培训，形成“油田党委统一领导、组织部门牵头落实、党校和党员教育分中心协同推进、基层党组织具体

执行”的分级负责、上下联动机制。

党员教育分中心成立后，与油田党校形成“1+5”培训矩阵，能有效覆盖油田基层党组织，实现了党员教育从各直属单位“各自为战”、油田党校“独立作战”到油田党校、党员教育分中心、直属单位“协同作战”的转变。

分散的资源“统起来”，优质的师资“送下去”

“以前到党校参加培训往返要400公里，现在在‘家门口’就能聆听油田党校专家现场授课，切切实实为我们一线员工省下了大把时间。”7月20日，在临盘区域党员教育分中心，参加培训的基层班班长孙河峰竖起大拇指点赞。

在“家门口”办学，一方面为偏远一线党员参加集中培训提供了便利；另一方面大大减轻了基层党组织的培训负担。《全国党员教育培训工作规划（2024—2028年）》明确要求，党员5年内参加各类集中学习培训累计不少于20天或160学时。完成这一目标任务，对基层党组织来说不仅要投入大量人力物力，而且如何确保培训效果也是一项重大挑战。

“区域党员教育分中心的成立，把分散的教学资源‘统起来’，把优质师资‘送下去’，切实减轻基层党组织培训负担，让一线党员干部有更多时间和精力抓好安全生产、增储上产。”叶楠介绍。

通过一年多的探索实践，区域党员教育分中心与各级党组织的联系更加频繁、互动更加充分，既解决了工学矛盾，又提升了教育质量，相关工作得到了各级党组织和广大党员的充分认可。

以思想统一聚力，促目标同向

党员干部点赞的背后，是教育培训工作的持续深化。

区域党员教育分中心坚持以提升党员队伍能力素质为导向，与区域内各单位建立双月联席会议制度，摸清不同岗位、不同层级党员干部的“能力缺口”与“成长痛点”，创新“常规动作+专属套餐”培训模式，既强化党的创新理论武装，也紧扣推动高质量发展、防范化解风险等内容设置课程，让每一次学习都成为党性的淬炼场、能力提升的加油站。

在课程设置上，区域党员教育分中心始终把习近平新时代中国特色社会主义思想作为必修课，推动党的创新理论武装与理想信念教育、党性教育等结合起来。

他们深挖区域红色资源，以“东方红·石油情”党建品牌解码石油工业发展史中的奋斗基因，以“红色血脉·渤海魂”研学路线串联渤海垦区革命记忆，依托“王为民事迹展览馆”将宗旨教育融入现场教学。

紧扣油田年度重点工作，他们开办形势任务大讲堂，推行案例教学、情景模拟、对策研讨等模式，组织党员聚焦基层生产难题和群众“急难愁盼”问题，深入思考、集智攻关。以思想统一促目标同向，引领区域各单位干部员工同心协力，共同助推区域高质量发展。

“接受系统培训后，管理区党员的思想认识、素质能力有了很大提升。在采油厂夺油上产、经营创效、安全环保等重点工作，党员先锋模范作用发挥更加凸显。”海洋采油厂海三采油管理区党总支书记郭群群表示，培训让大家收获满满。

如今，广大党员将党员教育的丰硕成果切实转化为驱动油田高质量发展的强劲“红色动能”，积极投身到油气增储上产、产业转型升级、风险防范化解等重点任务中。

原载

2025年8月4日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



>>

胜利油田：一盏大碗茶 喝出“枫桥味”

于 佳 王 迪 杨玉霞 朱 瑞 李 军（胜利油田）

10月18日傍晚，山东东营锦苑社区“V笑大碗茶铺”前又坐满了人。72岁老石油周建国轻抿一口茶，指着不远处正在施工的停车位改造现场，称赞道：“瞧，上周刚提的建议，这周就落实了！”

这一快速响应，正是社区依托“大碗茶”议事平台高效解决居民诉求的缩影，也体现了胜利油田将新时代“枫桥经验”落到实处的成效。

近年来，胜利油田深入践行新时代“枫桥经验”，聚力搭平台、建队伍，强体系、优机制，打造出“小事不出基层、大事不出区域、矛盾不上交”的基层治理新格局，为油田高质量发展夯实了和谐稳定的根基。

坐等求助变主动靠前

2019年，油田社会职能移交地方。由于移交的小区居民绝大部分仍是油田员工，胜利油田聚焦油地融合发展，开展党建共建，联合推进民生服务。“居民的诉求能够快速落实，离不开工作思路的转变。”胜利油田东城服务协调中心锦苑社区服务中心党支部书记杜文秋介绍。

东城服务协调中心改变过去“社区服务人员在办公室等着居民上门求助”的思想，主动走进居民家里，依靠《民情记录本》、开办“V笑大碗茶铺”等方式，及时了解居民诉求，及时发现、预判、处理各类矛盾。

前不久，锦苑社区推进电动充电车棚建设时，选址问题成了“卡脖子”难题。居民们有的担心近了有安全隐患，有的顾虑远了使用不便，你一言我一语各有想法，几次协商都没达成一致，车棚建设只能搁置。

社区把“充电车棚选址”搬进了幸福长廊的茶摊，党员干部化身“茶倌”，泡上热茶，邀请有顾虑的居民围坐下来商议。

没有严肃的会议室，也没有冗长的报告，大家捧着大碗茶，你一句“我家楼下空间小”，我一句“咱们可以看看中间的空地”，在轻松唠家常的氛围里，原本对立的意见渐渐达成共识。

困扰社区许久的选址难题，在一杯热茶的“催化”下顺利解决，如今车棚已投入使用，居民充电方便又安心。

“坐等求助的工作是被动的，只有把关口前移、重心下移，领导干部带头主动下访约访，带着感情责任进家庭、到岗位，与员工群众同坐一条板凳，拉家常、增感情，讲故事、明道理，才能真正把矛盾化解在萌芽状态。”杜文秋说。

去年以来，锦苑社区累计推动老旧设施改造、停车位规划等50余件实事落地，矛盾纠纷化解率也随之提升65%。

群众工作依靠群众共同参与

在胜利采油厂采油管理五区，员工刘青总是被身边同事亲切地唤作“青姐”。无论谁有烦心事，她总能敏锐察觉；有矛盾，她几句话就能化解。

“枫桥经验”源自基层，可是放到胜利油田，又该如何把社区解法变成井场办法？

胜利采油厂通过提升干部能力、转变全员思想、下沉管理职能、解决矛盾问题、提升服务质量，为基层化解矛盾纠纷夯实基础。

他们善于用身边人化解身边事，在管理区推选10名德高望重、群众认可的党员和干部担任调解员，发挥其情感导航、纾解心结、温馨陪伴作用，开展婚姻家庭、矛盾纠纷、工作协调等问题的调解，守好矛盾化解的第一道防线。今年以来，该采油厂共化解矛盾纠纷65件，有事找调解员已成为员工群众的行为习惯。

此外，胜利油田坚持专兼结合、有利工作、责权对等、管理幅度与形势任务相适应的原则，一方面，完善配套心理减压室、健康驿站，为员工提供专业的健康指导和心理疏导服务；另一方面，在油田范围内选聘900余名基层矛盾调解员，建强矛盾纠纷调解队伍，将矛盾化解在初始萌芽状态。

解决群众“急难愁盼”

一次“设身处地”，挽回2300多元报销款。再提此事，油田员工李向东仍激动不已：“他们实打实为群众办实事，必须给工作人员点个大大的赞。”

李向东常年异地住院，年初办理2024年度重疾报销时，因缺少住院结算单，2366元费用面临“打水漂”。因为久病行动不便，他原已打算放弃，但西城服务协调中心胜采员工服务大厅工作人员获悉后，多方联系跨城沟通，帮助挽回了这笔费用。

支撑主业，先暖人心。近年来，胜利油田打造关心关爱职工区域统筹服务平台，建立13个员工服务大厅，住房公积金、医疗报销、工会服务、不动产登记、计划生育等83项服务项目实现一站式办理，让员工群众只进一扇门、只跑一次腿。

针对矿区分散、群众多元的实际，13个区域员工服务大厅职能更是不断升级。去年，油田搭建了“1（油田综治信访调解中心）+13（区域

矛盾纠纷调解中心) +56 (直属单位矛盾纠纷调解室)”的三级矛盾纠纷调解平台体系,打造集矛盾调解、心理疏导、信息管理、油地融合于一体的综合平台。

他们在每个员工服务大厅专设“我来听您说”窗口,一杯茶、一张笑脸,业务办理与收集意见同步进行;视频连线专家,小矛盾现场化解,大诉求全程跟踪。

“只有被真心关爱,员工不满的情绪才会降温,矛盾才会在基层熄火。”胜利油田信访稳定高级专家程新捍说,他们希望通过这种方式把员工服务大厅打造成前端“探头”,一来帮助油田员工群众解决基本诉求,二来及时发现员工群众的“急难愁盼”,及早化解矛盾和问题。

一盏大碗茶喝出“枫桥味”,胜利油田通过一系列暖心举措,把群众烦心事变成暖心事,让“枫桥经验”在基层落地生根,焕发浓浓的石油情怀。

 原载

2025年10月27日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿 潘景宇



»

中原油田：“包袱卸下了，拼劲儿更足了”

杨 敏 张连桥 张运槽（中原油田）

“现在会议时长压缩了，质效反而提升了。就拿我们每月的HSE暨生产运行工作例会来说，无纸化汇报，只捞干的说，而且文件资料都‘瘦身’了。包袱卸下了，大家的拼劲儿更足了！”谈及基层减负，中原油田文卫采油厂采油管理二区经理钱立进颇有体会。

今年以来，中原油田党委锚定中央八项规定精神这一行动标尺，做好减法去沉疴、做优加法蓄动能、做强乘法提质效，干部员工攻坚克难的步伐更加坚实，干事创业热情更加高涨。

做好减法 ——基层减负让员工“轻装上阵”

基层减负是一块难啃的硬骨头。2024年，中原油田文件数量比上年缩减32%、会议缩减38%、资料报送缩减30%。今年仍然步履未歇，坚持突出重点精准施策，从整治顽疾入手，从基层反映强烈的“有形负担”切入。

整治“文山”方面，中原油田既重视红头文件的管理，也将机关部门各类工作表单、非正式文件纳入管控范围，设定机关各部门发文数量管控值，分析上一年基层监测点收文构成、趋势特点，在找准“文山”

从哪里来的基础上，建设简报线上审批流程，缩短审批时间。

削减“会海”方面，严格管控一、二类会议的同时，中原油田对基层参加频次较高的三类会议实行审批备案管理，建设三类会议线上审批流程；明确会议“四不开”原则，未经审批的会不开，没有实质内容的工作例会不开，能合并召开的会不单独开，能通过视频召开的会不现场开，逐渐形成“多会合一”“议题合并”的良好氛围。

规范资料报送方面，中原油田统筹规范油气生产、党群、安全管理三大业务领域资料报送，依托油气生产信息化平台开发“动态管理”模块，自动生成勘探、开发等基层填报频次较多的关键数据报表，解决基层生产报表重复填报的问题。

做优加法

——调查研究了解一线“风吹草动”

调查研究是谋事之基、成事之道。只有深入基层一线，才能真正了解实际情况，找到解决问题的有效办法。中原油田积极践行“从群众中来，到群众中去”的工作方法，领导干部带头组织调研队伍，深入一线生产现场、员工生活区域，与员工群众面对面交流，心贴心沟通。

围绕普光非常规天然气勘探开发等9个重点领域、原油开发提高采收率等9个重点项目，他们建立“党委命题+基层点题+部门选题”模式，开展督查式调研，入基层、到现场、盯进度，了解现场实际、查找存在问题、回应前线急盼，并结合上年度调研基层发现的问题、收集的意见建议，研究形成勘探开发一体化等11个调研专题，发挥协理员、退出现职基层干部作用，开展破解难题的对策性调研。

此外，他们还实施“三统三不”管理——统一备案调研计划、统一调配调研资源、统一共享调研数据，不搞无方案调研、不重复调研同类

型单位、不要求基层预演迎检；创新“四不三随机”调研法（不打招呼、不要陪同、不听汇报、不扰生产，随机选点、随机访谈、随机核查）。今年以来，已开展调研26次，现场帮改问题74项。

做强乘法 ——思维导图赋能指明方向

中原油田认真落实全面从严治党政治责任，以标准化建设、流程化操作、精益化管理为主线，梳理70个常用制度、27项标准要求、25个工作模板、37个提醒事项和19个流程图，创新编制了《党支部工作思维导图》。

“思维导图像党建工作的指南针，把目标、任务、流程和责任主体直观呈现，让支部工作脉络一目了然。”文留采油厂文南采油管理四区党支部书记赵俊刚对《党支部工作思维导图》赞不绝口。

思维导图以党建工作核心任务为“主干”，以制度规范、流程标准为“枝干”，以责任分工、风险提示为“末梢”，形成层次分明、逻辑清晰的工作指引体系，将抽象的党建要求转化为具象化、可视化的“作战图”。

在实际应用中，思维导图展现出“乘法效应”：一方面，通过推动党建与生产经营深度融合，促进组织生活、党员教育、廉政建设等工作由被动执行向主动谋划转变，基层党支部围绕中心工作创新开展“党建+安全生产”“党建+技术攻关”等特色活动，有效解决生产难题；另一方面，通过明确各环节责任主体，形成“书记牵头、支委协同、党员参与”的责任闭环，提升党建工作的执行效率。

原载

2025年7月7日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



江汉油田：办好“关键小事” 解好基层难题

楼小梅 夏熙秀（江汉油田）

“小王，你网购的零件到了，下班去食堂取啊！”每周二、周五，江汉油田坪北经理部基地食堂总会响起这样的吆喝声。以往员工网购，快递需到十公里外的坪桥镇自取，既费时间又耗精力；如今，经理部在食堂设立“临时快递点”，安排专人每周两次帮员工取回快递，员工下班路过食堂顺手就能取件。“取件自由”的快乐，让大家脸上的笑容愈发真切。

今年以来，江汉油田高度重视员工群众身边的“关键小事”，以“面向基层、服务群众”为工作抓手，深入基层一线了解员工急难愁盼，从大家最关心、最直接的问题入手，用心用情办好实事，把员工的“急难愁盼清单”转化为“幸福答卷”。

转变作风，为基层减负松绑

“每天要填的资料少了一大半，现在能腾出更多时间跑现场了！”10月18日，江汉采油厂王西一站员工邓志华骑着电动三轮车直奔井场，语气里满是轻快。该站生产任务繁重，基础资料也十分庞杂。在油田践行“为基层减负”后，该站的数据报表精简了76%，员工们跑现场的脚步更勤。

了，日产油量稳稳保持在100吨。

为基层减负，需深入一线找症结、出实招。江汉油田积极践行“一线工作法”，组织各部门、各单位联动调研，出台整治形式主义为基层减负的具体化工作清单102条。针对基层反映强烈的“检查考核过多、重复报送资料表格”等问题，油田先后完成13万条基础资料清理、877项保留资料梳理。整改后，党务工作记录本的16项记录由纸质填写优化为“石化党建”平台线上填报，另有7项记录直接取消。

面对基层技术人员反映的“会议负担重”问题，油田将“过度使用PPT、会议超时、统筹不到位”等现象纳入集中整治。技术部门与科研院所每周固定两天设为“无会日”，针对不同类型会议明确参会对象、严控时长，避免低效会议与非必要“陪会”，大幅提升决策效率。汇报方式也同步优化，建立PPT汇报“定模板、定时长、定重点”的“三定”机制，统一使用中国石化标准模板，不做过度美化装饰。

“以前刚进入工作状态就可能被叫去开会，思路总被打断；现在有了‘无会日’，专注工作的时间多了，效率自然上来了。”勘探开发研究院地球物理所科研人员肖苏芸感慨道。

立足实际，为一线解困赋能

“以前光看操作手册，很多细节摸不透；现在技师手把手现场教，干活儿心里特别有底！”9月23日，焦页69号集气站计量分离器旁，涪陵页岩气公司采气三区新员工李全忠观摩完责任技师程波“分离器液位计清洗操作”的实操教学后，说出了一线员工的共同心声。

随着厂直管班组改革深化、数智化油田转型推进，“本领恐慌”成为员工反映最多的担忧——大家怕自己跟不上新形势、适应不了新岗位。对此，油田通过线上问卷、线下座谈精准收集培训需求，针对采油、集

输等一线岗位推出“送教上门”“线上课堂”等模式，组建17支送教团队，深入涪陵页岩气公司等一线工区开展培训。1~9月，共培训6055人次，持续提升员工专业能力与职业素养。

同时，油田广泛开展“工匠一线行”活动，不仅送培训，更将技术“诊室”搬到井口现场。采气一厂孙建兵工作室曾针对“气井积水、压缩机高温”等10余项一线难题，组织工匠名师团队赴现场，以“问题剖析+技术研讨+方案制定”的模式精准帮扶，推动问题逐个破解。

以人为本，为员工送温暖关爱

“每次回家都坐经理部调配的接送班车，老司机熟悉山路，开得很稳，再也不用为出门难犯愁了！”9月8日，刚从坪北经理部回江汉休假的员工小王说。

以往，坪北、清河、涪陵等偏远矿区的员工轮休出行时，因缺少公共交通，常存在“搭乘公交车去火车站、机场”的情况。油田察觉这一需求后，立即加强组织协调，集中安排专属车辆保障员工出行，将潜在的用车风险转化为暖心关爱，赢得员工广泛好评。

关爱员工既要解“大事”，也需暖“小事”。江汉油田始终坚持以人为本，把员工的急难愁盼记在心上、抓在手上，全力推动高效办成每件事，让“烦心事”变成“暖心事”。

“新安全鞋比以前轻多了，鞋头不挤脚，走路有弹性，在现场干活儿轻松不少！”采气一厂巡检四班采气工谭李穿上新款安全鞋，难掩喜悦。此前，针对员工反映的“安全鞋偏重不透气、易磨脚，雨衣不透气、劳保工衣易掉色”等问题，油田联合供应商采用新工艺、新材料、新设计优化产品，首批升级后的雨衣、安全鞋、工服已陆续发放到员工手中。

此外，矿区外环公路路灯修缮、电动车充电桩建设、物资异地提货

难题等一大批员工急难愁盼问题，也均得到妥善解决——员工群众的幸福感、获得感，正随着一件件实事的落地，不断升温。

原载

2025年10月23日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然



河南油田：党支部联手共克生产难题

常换芳 单朝玉 刘惠亚（河南油田）

9月7日，在河南油田采油二厂楼71109井场，由井楼巡检三班党支部书记尹瑞勇牵头，联合井楼巡检一班、井楼巡检二班、井楼维护班等4个党支部5名党员组成的党员突击队，成功解决了可调式油嘴在推广应用中遇到的安装角度受限、空间不够等问题。

“党支部联合开展突击攻关，解决问题的办法多，效率还高。”尹瑞勇介绍。

今年以来，针对厂直管班站改革后党支部相对分散、战斗力相对薄弱的问题，该厂党委聚焦“管理提升、科技创新”，在基层党支部中开展党建共建，促进区域内党建资源共用、经验共享、主题党日共办，推动党建工作与生产经营同频共振，营造“一盘棋、一条心、一起干”的浓厚氛围。

构建大党建格局，汇聚发展“金点子”

8月29日，采油二厂古城维护班党支部、古城巡检一班党支部、古城巡检二班党支部、古城集输巡检班党支部联合开展“我为上产作贡献”主题党日，围绕原油生产中的难点问题，开展联合攻关，确定了“支委和党员骨干承包单井、每周三分析异常井、水井欠注专项治理”等8项措

施，并列出清单，挂图作战。

今年以来，该厂党委按照构建大党建工作格局，以生产区域为单元，组织各基层党支部在政治理论学习、形势任务教育、主题党日等方面开展党建共建，在研究生产经营重要事项、涉及员工切身利益、完成上级下达的各项工作任务时互通有无，实现好经验、好措施、好办法共享，推动大党建转化为大合力。

今年前8个月，该厂党委组织基层党支部开展党建共建活动40余次，汇聚130多个增产节支的“金点子”。

构建大生产模式，强化解难题合力

9月初，在实施楼八区热采井转热水驱项目时，井口水温一直低于设计标准。9月5日，井楼维护班党支部、巡检一班党支部组织生产骨干联合攻关，不到半天就锁定了关键症结，使井口水温提升到设计标准以上。

针对新形势下基层班组攻克生产瓶颈力量弱、技术有限的实际，该厂党委按照“紧盯原油产量一个目标，守牢安全环保、队伍稳定两条底线，坚持令行禁止一个原则”的工作思路，梳理出产量分析、技术攻关等重难点工作清单，组织基层党支部开展联合攻关，推动重难点问题的日清日结，大幅度清除生产路上的拦路虎。

今年前8个月，该厂组织基层党支部联合解决制约产量提升的隐形异常、套管气干扰等问题60多个，解难题的合力持续增强。

构建利益共同体，增强攻坚创效责任感

“现在遇到难题，党支部互帮互助，攻坚创效的主动性很强。”回想起7月初的一次抢修，井楼巡检一班带班班长胡述兵至今记忆犹新。

7月10日晚，楼J7920井注汽闸门突发内漏，按照常规流程，需油服中心处理，但考虑到对方人手紧张，胡述兵立即带领当班员工贺兴卫等组成抢修小组，连夜帮忙抢修，两小时就完成了设备更换，避免了产量损失。

为推动党建共建合力转化为攻坚创效的硬实力，该厂党委构建“利益共同体”，对各党支部党建共建的效果开展考核，并把考核结果与基层生产经营情况挂钩。

党建共建工作开展近一年来，该厂基层党支部在重大施工、突发事件、降本增效等工作中主动加强联合攻关，用“突击队”带动“大部队”，推动攻坚创效工作迈上新台阶。

今年前8个月，该厂各基层党支部联合开展修旧利废工作，累计创效1038万元，实现了“1+1>2”的聚合效应。

“党建共建工作机制把大家的责任和利益捆绑在了一起，大家共建的积极性很高。”井楼维护班党支部副书记、班长马广阔深有体会。

 原载

2025年9月15日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

西南石油局：国有企业党委前置研究的实践路径和经验启示

周 超 张云善（中国石化西南石油局）

国有企业党委（党组）对重大问题进行前置研究讨论，是落实“两个一以贯之”要求、把党的领导与公司治理统一起来的重要制度安排。中国石化西南石油局（以下简称“西南石油局”）党委把规范党委前置研究作为落实国有企业改革深化提升行动的重要任务，从“三个维度、三个机制、三个环节”入手，因企施策，分层分类完善配套制度、健全工作机制、规范决策运行，有力保障党委对重大决策的知情权、参与权，推动党的领导有效融入公司治理。

从“内容、权限、程序”三个维度分类完善制度

聚焦“决策什么”，细化决策内容。结合不同层级、不同类型企业实际，将“三重一大”中的“重”细化分解，将“大”量化分档，分层明确企业及下属单位党委前置研究事项范围，分类制定执行董事与党委书记“一肩挑”、党政分设、设董事会等3类单位党委前置研究重大事项清单文本，细化党委前置研究事项内容，并作为内部控制的重点，嵌入内控权限指引，合理缩小自由裁量空间，进一步提升制度的针对性和可操作性。

聚焦“谁来决策”，厘清决策权限。围绕“权责法定、权责透明、协调运转、有效制衡”目标，分3类明确不同治理结构下执行董事、董事会、党委会、领导班子会的权责关系，清晰界定决策权限，明确责权界面，确保治理主体各司其职、各负其责、协调运转。

聚焦“如何决策”，规范决策程序。配套完善党委会议事决策工作规则等制度，分3类明确决策程序，确保前置研究决策规范、高效运行。对于建立董事会的单位，重大经营管理事项经党委前置研究讨论形成意见后，按照公司股权管理规定履行相关程序，由董事会依据职权和规定程序作出决定。对于执行董事和党委书记“一肩挑”的单位，重大经营管理事项经党委前置研究讨论形成意见后，由执行董事依据职权或上级授权直接签署决定书，必要时可召开执行董事专题会研究后决定。对于党政正职分设的单位，重大经营管理事项经党委书记、厂长（院长、经理）充分沟通，达成共识后再提交党委会前置研究讨论，形成意见后，可衔接召开领导班子会，简化程序作出决定。

从“运行、监督、优化”三个方面健全工作机制

构建多方协同的运行机制。明确相关部门在“三重一大”决策制度贯彻执行中的职责，形成贯通协同、上下联动的责任体系。综合管理部门负责牵头组织，企管法律、纪检监督等部门做好议题调研论证、合规审查、督导落实等工作，协同推进“三重一大”决策规范、高效运行。

构建多角度全过程监督机制。将党委前置研究执行情况作为党委巡察、党建考核和审计监督的重要内容，并作为领导班子民主生活会、领导干部述职考评的重要环节。畅通职工民主监督渠道，接受职工监督。综合管理部门做好会前审批程序履行情况把关，纪检监督部门全程列席“三重一大”决策会议，加强对事项决策过程、权力行使的监督。

构建清单动态优化调整机制。党委前置研究清单与其他治理主体权责清单同步制定修订、相互关联，与“三重一大”决策事项清单、内控权限指引联动调整、协调一致，确保党委前置研究要求一以贯之。

从“会前、会中、会后”三个环节规范决策行为

强化会前审核把关，做到“一表八明”。制定《党委前置研究事项备案审查表》，明确议题名称、责任部门、论证情况、专家意见、风险评估意见、合法合规意见、提议领导意见、主要领导意见等8个要素，压实会前论证、把关责任，从源头上把控决策风险，确保程序规范、有据可查。

规范会中组织运行，做到“三先三后”。一是先充分酝酿后决策。建立事项酝酿制度，提前通知参会人员，并将议题方案送达每一位参会人员，以便参会人员围绕会议议案进行思考准备，做到“有备而决”。二是先充分论述后决策。提出议案部门或相关人员全面介绍议案背景、议案内容、风险分析、法律审核意见等内容，做到“有据而决”。三是先集体研究后决策。与会领导逐项讨论发表意见，明确表示同意、不同意、弃权、缓议等意见，做到“民主决策”。

强化会后闭环管理，做到“三个及时”。党委形成决策意见后，及时落实党委意图、线上跟踪督办、立卷归档，形成决策闭环；及时编发会议纪要，确保会议过程可“重放”、可追溯；及时跟踪督办，实现下达督办任务、进展情况上报、督办事项办结等全过程信息化管理，确保议定事项件件有回音、事事有着落。

实践成效与经验启示

制度建设是基础。西南石油局党委先后制定修订了《在完善公司治

理中加强党的领导实施办法》《党委决定党的建设等方面重大事项清单》《党委前置研究讨论重大经营管理事项清单》《“三重一大”决策事项清单》等制度，将前置研究要求写入公司章程，融入“三重一大”决策制度，确保党委前置研究制度化、程序化、科学化。

因企施策是关键。西南石油局坚持因企制宜、分类施策，紧贴企业实际，分类理清各治理主体的权责关系，明确不同治理结构下党委前置研究内容，制定清单文本，明确决策程序，不搞“一刀切”，提高前置研究的质量和效率。

规范运行是保障。重大经营管理事项决策涉及面广，必须将规范运行贯穿全过程，才能确保决策行为更加科学规范。西南石油局把依法决策、科学决策、民主决策贯穿前置研究全过程，从制度、机制、流程等方面入手，规范会前、会中、会后全过程管理，强化会前审核、会中把关定向、会后落实党委意图，形成完整规范的决策闭环，有效保障重大经营管理事项决策运行规范高效。

 **原载**

2025年第9期《中国石化》杂志

栏目编辑

常冉

责任编辑

任卓



»

西南石油局：以“五化”机制为抓手 提升基层党建质效

岑 龙 袁先勇 徐 聰（中国石化西南石油局）

中国石化西南石油局广元天然气净化有限公司党委以高质量党建引领高质量发展为目标，通过实施党务标准化、支部品牌化、课题项目化、宣传可视化、媒体团队化的党建“五化”机制，进一步提升基层党建质效。

党务标准化，聚焦基础任务规范性

构建支部清单，着力解决干什么的问题。根据上级党群专项工作要点安排，年初制定《党建政工重点任务运行计划表》，细化任务清单220项，将党支部具体工作分解到月，下发党支部工作指引，明确“三会一课”、主题党日的规定动作、频次、具体内容、材料归档等要求，形成逐级负责的党建工作落实体系。

规范标准流程，着力解决怎么干的问题。将《中国石化总部部门党支部标准化规范化建设工作手册》作为党建政工干部的必修书，按照“党务规范化、规范流程化、流程标准化”思路，将党员发展、党支部换届选举、组织生活会等具体步骤制作成标准流程图和参考模板，严格按照规范流程操作，确保工作标准规范统一。

严格监督指导，着力解决干得怎么样的问题。党群部门建立党建督导小组，通过每月一督导、每季一督查、年中一评比、年底一评价的“四个一”党建督导方式，加强对各党支部工作落实的监督指导，发现问题及时纠偏正向，并在每月党群工作例会上进行典型经验分享和问题整改通报，形成闭环管理。

支部品牌化，聚焦特色党建叫得响

提升党支部凝聚力，提高品牌认知度。净化车间党支部打造的“火炬铸魂、忠诚聚力”党建品牌，既贴合其管辖火炬生产单元的实际，又以火炬象征党建引领方向，通过“火炬铸魂党建阵地”“火炬铸魂读书班”等载体作用发挥，赢得党员群众广泛认可，有效增强了党支部的凝聚力。

提升党支部号召力，增强品牌知名度。在2021年联合装置检修中，净化车间党支部宋伟凭借细致巡检发现“一滩水渍”，及时消除胺液再生塔焊缝裂纹重大隐患，避免了生产事故发生。在“责任与责任心”精神感召下，该支部涌现出了张晶晶、黄俊杰等一批先进模范，进一步提升支部品牌知名度。

提升党支部战斗力，扩大品牌美誉度。2022年元坝气田停产检修期间，面对120米火炬吊装高风险作业，净化车间党支部党员干部始终坚守一线、靠前指挥，安全高效完成了火炬检修任务，刷新了中国石化国内上游最好吊装纪录，扩大了支部品牌影响力。

课题项目化，聚焦关键痛点解难题

坚持“书记抓、抓书记”，全面领题立项。针对近年来上级党建考核

检查反馈的问题、日常调研发现的普遍性问题及职工群众急难愁盼问题，制定《党建思想文化研究课题一览表》，梳理技能人才队伍培养力度不够、“三重一大”议事清单落实不到位等15小类问题，由党群部门、各基层党支部负责人领题立项。

坚持“分类抓、抓调度”，着力破题见效。结合不同领域党建特色，分类形成党建融合、基层建设、队伍管理等3大类项目破题方向，明确实施步骤和时间节点，确保项目顺利推进。

坚持“示范抓、抓示范”，推动全域提升。充分发挥优秀党建研究课题示范带动作用，将《党员先锋岗护航装置安稳长满优运行》《员工健康管理机制凝聚攻坚创效力量》等课题案例收录至《基层党建创新实践案例》，以点带面，辐射带动各领域党的建设提质增效。

宣传目视化，聚焦思想领航文化润心

强化使命担当，突出思想领航。通过精心设计的标识、标语和展板等视觉元素，把红色精神、石化传统具象化、可视化，潜移默化影响着员工的思想和行为。近年来，公司升级打造了元坝气田企业文化广场、中国共产党精神谱系长廊、百年风华党史教育室等目视化阵地，该阵地2022年被评为中国石化红色教育基地。

丰富载体形式，突出文化润心。近年来，通过不断丰富宣传目视化载体，以更接地气的形式为职工群众呈现“视觉盛宴”。2023年举办的《我把青春献给你》10周年文艺晚会，以歌舞剧形式回顾元坝发展历程；举办企业文化故事宣讲，汇编《石化母亲》《不服输的山东汉子》等16个优秀故事；拍摄企业文化宣传片、发布企业文化手册、展出“我与企业共成长”书画摄影作品70余件、创作发放文创产品600余个，增强职工群众对企业的认同感和归属感。

抓实网格管理，突出责任落地。构建“党群部门牵头+属地部门管理”网格化模式，强化“党建+文化”“党建+安全”“党建+形势任务”等目视化融合，将厂区、管理中心的宣传阵地网格化，严格审核宣传内容、位置及更换频次，确保宣传目视化的针对性、融合性、有效性。

媒体团队化，聚焦内讲外宣强队伍

强化队伍管理，打造动态性专班。根据员工个人技能与特长，挑选专、精、尖成员组建“净气”宣传团队，包含采编组、拍摄组、新媒体组和企业文化宣讲组，定人定责定任务，形成月度任务清单，开展清单任务落实情况督导，把握宣传报道主动性。

强化师徒搭配，培养全能型人才。探索实施“导师+学员”传帮带机制，构建“小组组长+业务骨干”师资库，通过学员自主报名、导学双向选择产生匹配结果，在“1+N”（宣传业务主修+选修）模式的实践和教学中，助力学员补齐短板、提升素质。2024年，两名青年骨干创作的《在有梦的地方汇炬成阳》在西南石油局企业文化故事宣讲中获二等奖。

强化积分管理，完善激励性机制。探索建立“积分+考核”激励机制，定期召开团队交流会，交流经验、总结亮点、分析不足，以季度为周期实行积分进退管理，定期通报团队成员工作成效，作为年底宣传类评优选先的重要依据，充分激发团队主观能动性。

原载

2025年第10期《中国石化》杂志

栏目编辑

常冉

责任编辑

李诗晓



»

新星石油：“三带三融”党建模式 赋能“三基”工作

樊红霞（新星石油）

中国石化集团新星石油有限责任公司（以下简称“新星石油”）通过系统构建“三带三融”基层党建新模式，持续强化基层党组织在基层建设中的引领作用、在基础工作中的促进作用、在基本功训练中的带动作用，推动“三基”工作提档升级。

党组织带项目，推进组织工作与项目建设融合

聚力抓组织设置，实现党政同心。优化基层党组织设置，根据项目规模和基层单位党员数量设立党总支或党支部。采用“三荐一选”（党员推荐、群众推荐、组织推荐和党员选举）产生支部委员，以政治过硬、作风过硬、廉洁过硬为标准，优先从技术骨干、管理能手中选拔党总支或党支部书记。在此基础上，深入落实“双向进入、交叉任职”要求，在项目层面配备副书记，选优配强基层党组织班子。

聚力抓思想，实现目标同向。新星石油将政治理论学习与生产经营融合，确保“学思用贯通、知信行统一”落到实处。建立学习研讨制度，围绕地热、风光发电、绿氢等项目，按照“学习一个专题、调研一个选题、解决一个问题”的思路，集思广益，推动企业发展。

聚力抓作风，实现工作同行。通过基层党组织班子对口联系点、跟班带班值班、结对帮扶等方式，深入班组、深入岗位、深入现场，做到“班班见领导”。推行党支部书记包重点单元、支委包生产班组、党员骨干包关键岗位“三级包”机制，实现责任穿透基层。实施带任务查落实、带标准查规范、带感情查诉求“三带查”制度，将问题解决率纳入党员干部关键业绩指标，严考核、硬兑现。

聚力抓能力，实现职责同担。规范议事决策程序，细化决策和参与决策的范围、途径、具体事项，推动基层党组织落实好“抓班子、带队伍、强管理、促发展、保稳定”五项主要任务，使基层党组织班子成为一线干部员工的主心骨。

聚力抓制度，实现考评同步。新星石油结合新能源业务特点，以业务为导向，健全完善基层党组织分类定级管理办法，实行星级评定机制，明确晋位升级路径，对后进党支部配备“党建+技术”双导师，一般党支部开展跨项目对标学习，先进党支部鼓励承担国家或集团公司级课题攻关，发挥典型培育的“倍增效应”，推动示范变规范、标杆变标准。

党小组带班组，推进党小组建设与班组建设融合

聚焦优势互补，推进党小组建在班组上。按照“组织覆盖、优势互补”原则，优化党小组与班组设置，每个项目单元设置1个联合党支部，下设生产技术、安全管理、创新攻关3个功能型党小组，辐射N个一线班组，确保党组织覆盖所有生产单元。如在库车绿氢项目试点“星式融合”，将分散的电解槽运维、储运等班组纳入同一党小组管理。健全完善党小组和班组（长）工作职责，按照融入有道、配合有方、监督有力、服务有为原则，做到党小组和班组的职能交叉、功能互补、融入融合、同频共振。

聚焦协同发力，实施“双长合一”机制。选配思想作风硬、政治素质强、业务水平高、模范作用好的党员班组长担任党小组长，实现“双长合一”。把党支部委员会研究讨论作为选拔任用班组长的前置程序，把党小组长同步作为班组核心小组的必要成员，参与班组核心小组的各项会议及活动，发挥协同推动作用。

聚焦业务融合，推进“三结合”制度。把支委和党员干部纳入一线党小组管理，把党小组主题党日活动与班组班日活动相结合，党内批评与自我批评和班组民主管理相结合，党员项目攻关责任小组活动与班组生产操作、日常巡检相结合，强化党组织在一线班组的引领、监督、保障职能，使班组各项基础工作开展更扎实。

聚焦多方联动，促进工团协同效益发挥。实施“1+N”联席机制，建立党支部牵头，工会、团委等群团组织参与的季度联席会制度，实行“议题共商—资源统筹—成效评估”闭环管理。合理设置工会小组、团青小组，在党支部统一领导下，积极参与班组劳动竞赛等活动，协助开展好“红旗岗”等品牌建设，促进基层工团组织发挥作用。推进“标准化班组”建设，将党小组创建情况纳入班组“双文明”竞赛，将党员、员工个人获得公司级以上荣誉情况纳入党小组、班组的创先评优。

党员带员工，推进党员管理与员工素质教育融合

强化党员教育引导，带动全体员工责任意识过硬。深入开展党内主题实践活动、党员“三亮三比三评”、职业道德教育“六选二”等活动，开展“党建+‘双碳’目标”专题研讨，将雄安地热、库车绿氢等示范项目进展作为党支部组织生活案例分析内容，提升“干一行、钻一行、精一行”的职业素养。

强化党员技能水平，带动全体员工业务素质提升。推行“党员积分

制”，将参与氢能技术交流、风光电场志愿服务等纳入积分管理；实施“地热井运维包保制”，32名党员认领设备维护点位，故障响应时间缩短至2小时内；建立党员“传帮带”工作体系，把党员带教与创新工作室、技师工作室等载体平台结合起来，发挥党员在实操训练、业务竞赛、应急演练、仿真训练、在线练习等基本功训练中的带动作用，不断提升全体员工岗位适应能力、系统操作能力和突发事件处置能力。

强化党员考评激励，带动全体员工学优争优创优。发挥党员先锋模范作用，通过可视化荣誉（冠名制、先锋榜）和刚性激励（晋升通道、资源倾斜）双轨驱动，如通过推先选优和个人冠名班站、岗位、工作室、操作法等方式，使先进典型受表彰，实现组织目标与个人价值统一；通过进一步优化考核激励机制，推动形成争优创优良好局面。

 **原载**

2025年第7期《中国石化》杂志

栏目编辑

常 冉

责任编辑

王一冰



>>

燕山石化：创新建立 党建引领网格化管理体系

张淇源 韩承高（中国石化燕山石化公司）

近年来，中国石化燕山石化公司（以下简称“燕山石化”）率先在安全管理中引入网格化理念，为将安全网格的经验做法传承好、运用好、转化好，燕山石化逐步探索并将其延伸至党建领域，拓展并建立党建引领网格化管理体系，旨在解决责任落实不到位、分工界限不清晰、党政融合不深入等问题，让党建工作融入基层治理更加精细化、个性化。2025年5月，燕山石化获评国际安全与可持续发展评级（ISRS）第9版7级认证，成为中国石化系统内首个获得ISRS第9版7级认证的企业，向着打造新时代高质量发展“新燕化”迈出坚实步伐。

立足“三式”管理，构建全方位党建网格责任体系

一是以清单式管理明确党建网格履责责任。聚焦“关键少数”、支部堡垒、小组阵地，分别建立由党委书记为网格长、党委委员为网格员的一级党建网格责任清单，由党支部书记为网格长、党支部委员为网格员的二级网格责任清单，由党小组长为网格长、小组内党员为网格员的三级网格责任清单，指明“抓什么”的方向路径、“如何抓”的措施办法、“谁来抓”的具体责任。将攻坚难度大、问题隐患多、人员配置少的

网格分配给网格长负责，将关键机泵、重点设备分配给党员骨干承包管理，切实形成主责清晰、责任明确、落实有力、管理有效的党建网格工作格局。

二是以融入式管理整合各类资源同步推进。坚持及时建、动态调，依托“党委—党支部—党小组”组织架构，公司建立形成了18个一级网格、126个二级网格、500个三级网格的党建网格管理体系，确保党建网格创建始终同企业改革发展、生产经营活动、组织管理幅度相适配，做到无死角、全覆盖。围绕重大任务、重点工作、重要活动制定党建网格工作要点，将党建网格与星级创建、安全班组建设一体谋划、一体部署、一体推动，确保党建工作与中心工作同频共振、同向发力。

三是以目标式管理推动工效联动有效落实。牢固树立以企业发展成效检验党建落实成效的工作理念，将党建网格工作要求和中心工作任务细化为检查考核指标，把党建网格工作开展情况纳入中心工作考核体系，将考核结果与党支部考核、党小组量化考核、党员积分管理相结合，与组织绩效、选拔任用、评优评先相挂钩，做到相互印证、相得益彰。

聚焦“三化”管理，建立全过程党建网格运行机制

一是坚持系统化统筹。深化党建引领基层网格化管理顶层设计，印发《关于推动基层党支部建设与“三基”工作深度融合的若干措施》《关于进一步提升基层党建质效的指导意见》，把网格治理嵌入“学习宣教、生产经营、安全环保、提质增效、维稳综治、队伍建设”六个维度，全面推行“简单问题由网格员现场处理、一般问题由网格长跟进处理、复杂问题由党委协调统一处理”的党建网格运行模式。

二是坚持项目化推进。聚焦安全环保、扭亏脱困、提质增效等重点任务，找准服务中心工作的切入点，以项目化思维，依托“岗区队”等

载体，实施党委领衔、书记领题、支委领办、小组领跑的“四领”专项行动。按照切口小、难度适中、示范性强、能落实的原则，查找出在安全环保、降本减费、技术攻关、队伍建设中存在的突出问题和薄弱环节，将问题变议题、议题变课题、课题变项目。党支部书记“揭榜挂帅”、认领项目，放大“支委+团队”工作效能，形成“一个项目、一名书记、一个团队、一抓到底”的运行机制，充分发挥党建网格在助力中心工作中的促进作用。

三是坚持立体化联动。健全完善内部与外部、机关与基层、党员与群众“三位一体”联动工作机制，以党建共建为纽带，强化网格内维保单位、承包商、上下游关联单位的紧密协作，织密党建网格密度，拓展党支部战斗堡垒边界，凝聚发展合力。打通机关与基层沟通桥梁，根据专业职能开展订单式帮扶，做实“点单、报单、接单、评单”的闭环管理，实现工作联动、党建联建。以推广运用“枫桥经验”为契机，发挥党员密切联系群众优势，网格内党员包干联系群众，从稳定思想动态、提升能力素质等方面建立包联责任。

抓好“三度”管理，强化全周期党建网格质效提升

一是落实“效度”，建强党建引领主阵地。充分考虑各单位业务差异、各支部组织特点、各阶段工作重点，在规定指标的基础上，突出个性与共性、定性与定量相结合，将党建引领网格化管理作为党委会、支委会的规定议题，让党建网格真正成为引领保障推动中心工作的有效手段。炼油厂党委深化党建网格化管理，大力推动“油转特”工作，组织与集团公司炼油事业部、润滑油公司开展党建共建，实现中国石化Ⅲ类4cst润滑油基础油首次出口新加坡。化学品厂党委将红色网格与绿色转型相结合，将参建单位纳入三级网格管理，突出支部领路、小组领责、

党员领跑，为推动1万标准立方米/小时氢气提纯设施完善项目建成投产提供坚强保障。

二是提升“亮度”，增强党建引领战斗力。释放党建网格治理效能，以基层党组织“百千示范提升行动”为抓手，结合重点工作任务，定期选树一批管理有效、表现突出、成效显著的示范网格，总结经验做法，加大宣传推广力度，让各基层党组织学有标杆、赶有方向，进一步发挥党员在增强岗位意识、落实岗位责任、提升岗位绩效方面的示范带头作用，提升团队战斗力，助推高质量发展。

三是把握“温度”，凝聚党建引领向心力。坚持“四下基层”，把解决职工群众急难愁盼问题作为推动落实党建网格有效开展的出发点和落脚点，通过党建督导调研，了解各级党组织党建网格建立情况、运行情况、解题情况，组织开展基层党建工作研讨会，各二级单位围绕党建网格深入交流研讨，补短板、强弱项、填空白、扬优势，进一步增强对党建引领网格化管理的认同感、责任感。

 **原载**

2025年第6期《中国石化》杂志

栏目编辑

常冉

责任编辑

宋玉春



»

湖南石化：依托“三大平台”赋能 党外知识分子工作实效

李风格（中国石化湖南石化公司）

习近平总书记关于“做好党外知识分子工作，充分尊重是前提，加强引导是关键，发挥作用是目的”的重要论述，为国有企业做好新时代党外知识分子工作指明了方向，提供了根本遵循。中国石化湖南石化公司（以下简称“湖南石化”）党委深入贯彻习近平总书记关于做好新时代党的统一战线工作的重要思想，精心构建学习交流、参谋献智、建功立业“三大平台”，着力强化政治引领、价值观引领和事业引领，积极引导和激励广大党外知识分子把个人理想和事业追求融入企业发展大局，充分发挥智力优势、专业优势和技术优势，为湖南石化迈向“特色、绿色、出色”高质量发展之路注入强劲动力。

打造学习交流平台，强化政治引领凝心

加强思想政治教育，广泛凝聚共识，引领党外知识分子坚定不移听党话、跟党走，与企业同呼吸、共命运。湖南石化每月定期发放理论学习资料，依托无党派人士工作室和基层党群活动室，常态化开展政治理论学习活动，及时传达党中央、集团公司统战工作部署及公司党委工作要求，确保党和国家方针政策及企业使命任务贯彻落实到位。每年组

织专题座谈会，紧扣时代脉搏，围绕“凝心聚力促发展，团结奋进谱新篇”等主题畅谈学习感悟，明确努力方向，进一步增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，使党外知识分子自觉在思想上、政治上、行动上同党中央保持高度一致。用好“形势任务大讲堂”“理响湖南石化”等平台，深入开展岳阳地区炼化一体化发展改革、公司党代会和职代会精神等主题宣讲，讲清形势、讲透政策、讲明任务，引导党外知识分子理解改革、支持改革，凝聚奋进力量、共谋企业发展。同时，利用湖南石化优良作风红色教育基地，组织党外知识分子参加“忆传统、强‘三基’、讲奉献、促发展”等活动，从企业发展历程中汲取精神力量，激发奋进动能，凝聚思想共识。

打造参谋献智平台，强化价值观引领汇智

充分发挥党外知识分子的聪明才智，搭建参谋献智平台，助力攻克行业难题，推动科技创新和经营创效。公司建立“党委出题、党外知识分子答题、部门落实”工作机制，持续开展“爱企业、献良策、作贡献”“科技创新、贡献湖南”“我为企业献计献策”等合理化建议征集活动，每年从安全环保、经营创效、技术创新、改革管理等方面收集近200条建议，邀请无党派人士、各类专家参与评审，对优秀合理化建议给予奖励并交由专业部门实施，把“金点子”变成“金效益”。支持党外代表人士参加岳阳市发展战略合作座谈会、绿色化工产业园产业链布局研究，发挥自身专业特长，当好“参谋”、做好“智囊”，促进地方经济社会发展。湖南石化树立“人人能成才、处处有舞台”的人才理念，在评选表彰、职称晋升、干部选拔中平等对待党外知识分子，培育优秀干部人才队伍。目前，公司24名党外知识分子被聘任为中基层管理人员和专家，

15名党外知识分子当选为市区人大代表、政协委员和市知联会副会长、会员，73名党外知识分子具有高级及以上职称。近三年，公司开展激励性年金评选，党外知识分子占比超25%。举办道德标兵、劳动模范、安全环保卫士等评选表彰活动，选树优秀党外知识分子代表30多人，利用全媒体广泛宣传报道，营造积极向上、奋勇争先的良好氛围。

打造建功立业平台，强化事业引领聚力

深化平台建设促进人才成长，支持党外知识分子在科研技术攻关、重大项目建设等中心工作中勇挑重担，助力企业高质量发展。持续开展“弘扬爱国奋斗精神、建功立业新时代”活动，从推进人才强企工程、创新科技成果转化、发挥典型引路作用、开展岗位践行活动等方面，引导党外知识分子把践行爱国奋斗精神融入中心大局、融入岗位实践，在科研开发、科技创新工作中发挥主力军作用，做到奉献在岗位、建功新时代。从各领域抽调一批技术突出、表现优秀的党外知识分子组建乙烯项目建设团队，安排到工地现场、“吃劲岗位”锻炼成长。借助中国石化党外代表人士建言献策工作室机制，探索“领衔人+团队+工作室”模式，发掘各领域党外知识分子领军人才，创建梁红文、李望明、黄深根3个无党派人士工作室，发挥“示范引领、辐射带动、成果转化”功能作用，广泛吸纳年轻党外知识分子开展技术攻关，在科研创新、工艺革新等领域建功立业、成长成才。依托新材料研发中心、劳模创新工作室、技师创新工作室、科研课题“揭榜挂帅”等平台载体，激发创新主体活力，围绕“卡脖子”技术难题聚力攻坚。2024年，“十条龙”项目“酯化法加氢制环己酮成套技术”B线一次开车成功；环氧丙烷装置丙烯尾气脱氧工业试验装置正式投用，脱氧效果明显；铁系丁戊橡胶工业试生产，制成

的轮胎抗湿滑性能达欧盟新标签法最高级A级；聚己内酯二元醇中试建成并开车成功。

 **原载**

2025年第2期《中国石化》杂志

栏目编辑

常 冉

责任编辑

孙 艳



>>

南化公司：建议上云端 温暖落心间

郑 瑞 吴跃跃（南化公司）

“以前上下班高峰时间段进出厂，门禁通道旁都排起了长队，现在双通道双向通行，很快就能顺利进厂！”4月24日，在南化公司北厂门前，看着改造后宽敞的大门，检验部员工葛元锦难掩喜悦。这一改变，正是公司工会依托“云端提案”机制解决员工急难愁盼的生动案例。

过去，公司员工代表提案通过纸质文件层层递交，从撰写、审核到转办往往耗时月余，“提交难、跟进慢、反馈迟”成为制约提案效能的痛点。2024年，南化公司工会直面问题，将数字化思维融入民主管理，依托公司内网协同办公模块，搭建提案管理平台，构建起全流程线上“云端提案”系统。

这套创新机制以“四单制”为核心：员工代表通过平台“一键报单”，将涉及生产生活的建议转化为标准化电子提案；提案审查委员会“线上评单”，从合规性、可行性等维度初审筛选；公司工会“智能派单”，根据提案内容精准分发给对口责任部门；最终通过“优单奖励”，对成效显著的提案和办理部门给予专项表彰。

在“云端提案”系统中，每个环节都设置了智能跟踪节点。提案提交后，系统自动向承办部门发送办理时限提醒；进展滞后时，工会通过“督办工单”在线催办。办结后，员工代表会收到办理结果通知。北厂门改造提案正是在这一机制下快速落地的，从员工代表在平台提交建议，

到公司立项审批、施工改造完成，仅用了40天，较传统流程提速60%。

2024年，公司九届五次职代会征集的132件提案中，56件立案提案全部实现线上流转。除北厂门改造外，员工提出的“停车场电动车充电桩扩容”“员工宿舍设施升级”等27件民生提案均在3个月内办结。同时，系统同步建立提案资源库，将历年优秀提案分类存档，为同类问题解决提供经验模板，避免重复调研、重复建设，让管理智慧在云端持续沉淀。

“云端提案”构建了员工与企业的“数字连心桥”。通过平台数据分析，公司工会精准捕捉到一线员工对通勤便利、职业发展、操作间环境等方面的高频诉求。2024年以来，基于提案大数据，公司先后启动“员工工作餐优化”“技能人才通道建设”等10余项为群众办实事措施，惠及员工超2000人。这种“透明化+参与感”的提案模式，将民主管理从“纸上制度”转化为“指尖体验”，让每一名员工都能真切地感受到自己的建议被看见、被重视、被落实。

 **原载**

2025年4月28日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



»

安庆石化：党建KPI考核体系的创新实践

余 婷（安庆石化）

考核是落实党建工作责任的关键抓手，发挥着重要的导向作用。中国石化安庆石化公司（以下简称“安庆石化”）党委深入贯彻落实全面从严治党工作要求，把建立健全党建工作考核评价机制作为落实党建工作责任制的重要保证，在连续多年开展基层党建工作量化考核的具体实践中，聚焦考核“抓什么”“考什么”“怎么考”“怎么用”等主要问题，强化责任导向、目标导向、问题导向、效果导向，结合实际逐步建立了基层党组织过硬指数KPI考核体系，充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用，为推进公司高质量发展提供了有力保障。

党建KPI考核的设计思路

安庆石化党委坚持突出重点、务求实效、简便易行，以全面提升党建引领保障能力为目标，进一步规范考核体系，将复杂的考评内容简化为对关键指标的量化考核，引导基层党组织找准职责定位，聚焦中心发力，全面提升党建工作质量。

考核内容精准聚焦。将考评项目细化为10个，考评要点设置为31个，KPI指标设置为7个，使考核内容更有针对性。

考核方式注重减负。强调“五个不查”，即日常已经掌握的情况不查、信息化平台已有的内容不查、考评要点之外的内容不查、个人学习记录不查、纯概念性问题不查，切实减轻基层负担。

考核组织强化统筹。加强与各有关部门沟通协调，建立党建考核组联动机制，各部门检查内容统一归口考核，确保考核公平公正。

考核评价突出成效。全面考量安全生产、增产增效、重大项目建设和改革发展等中心任务完成情况，同时将党风廉政建设和安全、环保、稳定、保密等方面负面情况作为降档或限档项，着力从“质”“效”出发，突出亮点特色，实现精准考核与激励。

基层党建考核评价体系的构建

规范性考核指标。设置扣分项，主要包含政治建设、思想建设、组织建设、党风廉政建设及信访稳定等基础性工作。权重相对固定，每年结合公司党委年度工作安排部署适度调整，遵循只减不增原则。

成效性考核指标。设置加分项，主要考核推动党建与中心工作相融互促的创新举措，包括党支部在“三基”工作中发挥“一引两促三带”作用、党员发挥先锋模范作用、解决群众关心问题等情况，旨在鼓励基层党组织结合实际、创新党建工作方式方法，彰显党建工作优势。

约束性考核指标。设置否决项，出现如“领导班子综合考评中政治素质和担当作为反向测评出现明显问题”“领导班子运行状况差，不能正常发挥作用”“发生企业级及以上生产安全事故、环境事件、质量事故、群体性上访事件、审计发现的重大问题造成重大不良影响”等情况，根据情节严重程度，设定为否决、降档、限档。

党建KPI考核的实践路径及方法

实施党建KPI考核多维度评价。通过听取述职、现场访谈、量化打分等方式，综合考量党建工作的软硬件情况，多渠道掌握真实情况，使多方信息相互补充、相互印证，确保考核客观全面、细致周密、有理有据。

按月兑现考核奖惩。把兑现考核奖惩、合理运用考核结果作为党建考核的关键。在考核结果上实行量化差异、分级评定，通过晒成绩、找短板、促落实，鼓励先进，鞭策后进。

反馈整改形成考核闭环。考核结束后下发考核通报，既肯定成绩，又指出不足，并精准列明被考核党组织存在的问题和整改方向，提出有针对性的整改建议，帮助被考核单位不断优化、提高水平。

党建KPI考核的实践成效与价值体现

一是压实责任提升政治执行力。通过考核，提升了直属党组织书记谋党建、抓党建和班子成员“深入支部抓支部”的能力；通过“线条式”考核赋分，激活了党群部门“督导支部抓支部”的动力；通过晾晒成绩、查摆问题、述职评议，发挥了党支部书记“扎根支部抓支部”的作用力。通过对照KPI考核办法对党建工作实行清单式管理，有效解决各党支部班子党建工作职责不清、不知道干什么和怎么干、干哪些等问题。

二是精准考核提升基层组织力。按照“五强”“五好”党组织建设标准，构建督导检查、考核量化、结果运用三大党建工作机制，制定《安庆石化直属单位党建工作考核评价细则》。按照“定性+定量”“阶段性+日常化”的属性，把党建考核指标细化为31条内容，形成党组织过硬指数一体化考核体系，并与直属党组织班子成员组织绩效挂钩。

三是推动“三基”管理提升发展推动力。积极探索党建与中心工作深度融合有效途径，各党支部结合本区域工作实际，研究制定提升项，如以“带动人才队伍建设”为切入点加强青工培训，发挥支委会作用开展“两带”提“三力”活动等，形成具有安庆石化特色的党建品牌，展现党组织和党员在安全环保、生产经营等工作中的担当和先锋模范作用。

党建KPI考核的启示与思考

构建党建KPI考核体系是一项系统工程，通过探索实践，有以下几点启示与思考：

在目标上同向。党建考核KPI指标设置上应明确“以高质量党建引领保障高质量发展”这一目标不动摇，通过指标设置，进一步落实“一级抓一级，层层抓落实”的要求。

在赋分上同行。党建考核集中在公司党委领导下开展，为避免考核评分不均衡，考核组应分成多个小组，实行“线条式”赋分，由相关部门依据各自领域的实际情况进行打分，保证考核的公平性。

在考核上同步。国有企业基层党建考核旨在以“考”促“建”，提升党建工作引领力、发展力、凝聚力，最终通过抓党建促进企业高质量发展。为此，在考核内容设置上，应坚持“考核生产看党建、考核党建看生产”，合理设置考核内容与权重，引导和推动党建工作与生产经营深度融合。

原载

2025年第5期《中国石化》杂志

栏目编辑

常冉

责任编辑

孙艳



»

青岛石化：在从严管理中有效发挥基层党支部作用

张森盛 李火兵 曲振华（青岛石化）

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，是党执政兴国的重要支柱和依靠力量，肩负着推进高质量发展、构建新发展格局的重大使命。推动国有企业做强做优做大必须坚持用改革精神和严的标准管企治企，在此过程中，坚持党的领导是根本，党建引领是保障，基层党支部的落实则是关键所在。

“严”字当头，勇担使命，于学思践悟中凝聚思想共识

中国石化青岛石油化工有限责任公司（以下简称“青岛石化”）党群联合党支部覆盖三个党群部门，分别是办公室（党委办公室）、纪检监督部（审计部）和党群工作部（党委宣传部/工会/团委）。党群联合党支部严格贯彻从严管理要求，将“一高三好”文化理念作为支部全体党员干部的工作标准，强力引领、狠抓落实、久久为功。

一是以“站位高”的坚定攻坚克难，保障公司党委重大部署落地见效。充分运用党支部“党员量化考核”“党员示范岗”等创先争优活动载体，将部门行政工作的重难点作为支部当下工作的着力点和出发点，以高度的政治站位推动工作高质量落实。在“牢记嘱托、感恩奋进，创新

发展、打造一流”主题行动、安全管理提升年、“三基”管理强化年等重点工作，积极担当作为。围绕工作部署和重点任务清单，发挥党建引领保障作用，开辟活动专栏，实时更新内容，监督进展情况，评估工作成效，宣传亮点成果，确保各项重点任务按计划推进。

二是以“作风好”的风貌示范引领，全力塑造作风过硬的机关队伍形象。按照公司党委开展“从严管理全员大讨论”活动要求，组织支部全员深入研讨，深刻剖析不足并制定整改措施。重视作风建设，树立多元“标杆”，以榜样力量带动示范。持续开展“三寻”大家谈活动，探寻入党初心与使命、入职首日激情及上任伊始雄心，激励全员保持昂扬向上、务实笃行的作风。

三是以“工作好”“实效好”为标杆，对标对表，推动各项工作标准化规范化。注重工作闭环管理，严格落实“三基本”“三基”工作，强化日常规范，确保工作善始善终。在综合保障方面，当好公司党委参谋助手，服务科学决策，落实督查督办，促进工作有序开展；在党的建设方面，深化提升“三三”党建实施计划，持续抓好党建课题揭榜挂帅活动，按季度开展党建岗检，力争党建考核提档升级；在纪检监察方面，敢于斗争、善于斗争，切实实现监督保障执行与促进完善发展。党群联合党支部充分发挥公司“大党建”“大监督”业务牵头部门职能，把思想、意识和行动统一到公司党委的各项部署要求上来，引领发挥一个党员一面旗帜、一个支部一个堡垒的作用。

聚焦短板，发挥“两大作用”，以“严”的环境汇聚“干”的动力

青岛石化党群联合党支部坚持问题导向，积极开拓思路，在工作中运用党建理念和思维，充分发挥支部的战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，以从严管理的氛围凝聚干事创业的力量。

强化政治铸魂，推动理论学习走深走实。深入学习领会习近平新时代中国特色社会主义思想，探索理论学习新路径，利用支部固定学习日，采取“1+1+N”政治理论学习模式，培养干部员工善“看桅杆”、防患未然的能力。加强业务知识学习，聚焦新业务、新知识、新理念，将学习研究上位制度作为党群部门干部员工“懂会能”的最基本要求，以业务“精一门”作为能力任职最基本条件，注重在重要工作中磨砺干部，提升专业水平和履职能力。

强化组织固基，推动支部建设标准化规范化。按照党支部建设标准化规范化要求，持续夯实支部工作基础，高质量开展组织生活。贯彻民主集中制，落实支委议事规则，发挥支委职能作用。用好支部党建研究成果，在提升“三基”工作中持续探索党支部作用发挥路径。抓实党员日常教育管理，强化组织凝聚力，使支部成为团结群众、教育党员、攻坚克难的坚强堡垒。

强化作风塑形，推动从严管理见行见效。将作风建设作为支部建设的生命线，借助“三会一课”、主题党日等载体开展强力引领，及时讲评点评工作中的“不严不细不实”问题。倡导勤勉奉献精神，培育干部斗争精神和斗争本领，增强防风险、迎挑战、抗打压能力，压实支委责任，强化监督问责，提升支部管理水平。狠抓工作执行力，积极落实推进工作表单，推行“五定”工作法，强化过程管控，实现工作“件件有落实、事事有回音”。

对标看齐，坚定“五个必须”，锚定目标任务争先锋、作表率

一是必须旗帜鲜明讲政治。青岛石化党群联合党支部坚决贯彻集团公司党组和公司党委决策部署，明确支部职责定位，扛稳扛牢主责主业，围绕中心服务大局，勇于担当、主动作为，带领全体干部员工听党话跟

党走，将个人的成长融入到党的事业和企业发展中，营造干事创业的良好氛围。

二是必须勤勉奉献讲担当。大力弘扬勤勉奉献、勇于担当精神，在强化内部从严管理的同时，培育干部斗争精神和斗争本领，强化教育引导，提升风险防范、挑战应对和抗压能力，强化监督问责，推动支部管理水平持续提升。

三是必须虚怀若谷讲学习。一方面，加强政治理论学习，坚持读原著、学原文、悟原理，始终用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑、指导实践、推动工作。另一方面，加强业务知识学习，聚焦新业务、新知识、新理念，紧跟时代步伐，加强实践锻炼、专业训练，提升专业水平和履职能力。

四是必须推心置腹讲团结。发挥支部班子示范引领作用，引导全体党员心往一处想、劲往一处使，相互补台、团结协作，形成强大内部合力。

五是必须清正廉洁讲操守。时刻绷紧廉洁这根弦，秉持“严管就是厚爱”理念，时刻提醒党员干部用好手中权力，知敬畏、存戒惧、守底线，“清清白白做人，干干净净做事”。

原载

2025年第1期《中国石化》杂志

栏目编辑

常冉

责任编辑

王一冰



»

中安联合：基层督导让组织生活“党味”足

苏 凯（中安联合）

“安全环保是效益的最大保障，装置‘安稳长满优’运行是最大的效益，我们运行人员必须把操作精度提上来、工艺参数稳下来，才能让降本减耗真正落地见效！”8月29日，在中安联合甲醇部净化装置“过紧日子、苦日子”大讨论主题党日上，班长刘志军的发言引发员工共鸣。

这堂有干货、接地气的主题党日讨论课，是该公司党群工作部党建业务督导员进支部、促实效的生动实践。

近日，中安联合党委启动“过紧日子、苦日子，全力打好扭亏脱困攻坚战”主题行动，并将开展大讨论作为凝聚共识的第一步。

为防止大讨论“摆样子、走过场”，党群工作部同步启动党建业务督导员进支部活动，组织部门人员直奔基层，列席基层党组织的主题行动大讨论主题党日，确保讨论有深度、思想有碰撞、行动有方向。截至8月底，已完成对13个基层党组织的精准督导。

“党群工作部这次进基层督导就是要让组织生活‘党味’足，还要和业务实际融合紧、效果好。”党群工作部负责人卓平表示。督导员深入支部后，聚焦组织生活质量提升开展“全流程把脉”，在列席“三会一课”、主题党日及工会、团支部活动等组织生活中，重点围绕“五看”标准开展督导：看议程设置是否规范严谨，看主题内容是否紧扣中心工作，看

“党味”是否浓厚，看党建与业务融合是否紧密深入，看党委月度重点安排是否落地见效。

“每次督导都是一次双向成长，既帮基层解难题，也让我们更懂一线需求。”参与督导的党群工作部青年干事苏小中深有感触。他介绍，开展督导工作时，不仅会现场指出支部工作的短板不足，分享其他单位的先进经验，还会结合形势任务宣讲政策，解读员工福利保障措施，更会认真收集基层在生产推进、队伍建设中遇到的难点堵点，形成“发现问题—现场指导—跟踪反馈—整改提升”的闭环管理，真正把“问题清单”变成“成效清单”。

 **原载**

2025年9月8日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



>>

湖南石油：数智赋能 助力监督执纪提质增效

何嘉欢（湖南石油）

湖南石油纪委将数智监督理念融入日常监督，用好智慧监督系统，加强对重点业务、关键环节的实时监督、靶向监督、智慧监督，以信息化驱动引领监督工作提质增效。

严查严防，堵塞管理漏洞

“某工程建设项目疑似存在招投标不规范的问题。”近日，中国石化智慧监督系统的一条预警信息，引发了湖南石油纪委相关部门高度关注，随即他们进行专题研判，并组织人员深入现场核实。问题查实后，该公司对履职不力的领导干部进行了责任约谈及提醒谈话，对相关责任人给予了经济处罚，并在全公司公开通报，形成了有力震慑。

同时，他们按照“谁主管谁负责”原则，督促职能部门全面梳理招投标相关制度规定，进一步优化招投标业务流程。针对地市公司申请自行招标、金额较大的项目，坚持“抓前置、管后置”，严格审核招标需求、招标方案及文件、招标结果等，并将工程建设项目公开招标金额下限由300万元调整至200万元，将地市分公司招投标实施管理部分权限提级管理，着力规避风险。

自2024年起，湖南石油纪委依托中国石化智慧监督系统积极作为，持续强化监督执纪效能。针对系统所提示的预警信息，迅速反应、深入核查，已成功有效处置3条关键预警，切实将潜在风险扼杀在萌芽状态；对于查实的问题，严格遵循“全周期管理”理念，不仅对责任人严肃追责问责，起到强有力的震慑作用，还督促相关职能部门以此为契机，举一反三。在招投标业务流程优化上深下功夫，使其更加严谨规范，同时加大合同履行监管力度，填补过往可能存在的漏洞。通过一系列举措，成功实现“解决一个问题、完善一批制度、规范一个领域”的多赢目标，为公司的健康、稳健发展筑牢根基。

依靠大数据分析，延伸监督触角

“监督部通过筛查公司经营数据，发现个别站点存在套券套积分异常情况，现将5项问题线索予以转交。”2024年11月，湖南石油纪委通过自主创新开发的大监督数据与风险预警系统，聚焦“易享节”、会员日等营销活动，开展了一次基层加能站违禁与“微腐败”问题专项监督，并将异常数据移交零售管理部门，督促其逐项核实、从严从快严肃处理追责。

湖南石油纪委突出创新引领，自主开发大监督数据与风险预警系统，整合加油卡、石化钱包电子券、积分优惠、充值、支付等5类业务数据，破除各类监督信息屏障。该系统通过对数据的关联、碰撞、分析，实现对加能站异常行为的实时预警。

“现在有了这个大数据分析系统，我们可以随时掌握加能站异常情况，既能为监督赋能，又能为我们减负。”在熟练运用大数据监督平台后，湖南石油基层兼职监督员姚伟满意地说道。目前，湖南石油纪委已为省市县三级管理人员、监管岗位618人配置数据查询权限，筛查加能

站违禁与“微腐败”异常数据，对26座异常数据较为集中的站点开展了“四不两直”检查，传递全面从严的强烈信号，推动基层治理和监管向常态化、长效化方向发展。

打造网络阵地，厚植廉洁文化

“节日到，往来旺，礼来礼去不可为，不管送礼人怎么搞‘曲线进攻’，都要做到既不松口也不伸手。”2025年春节前夕，湖南石油纪委编发了朗朗上口的廉洁提醒标语，再融合“年画剪纸”元素制作“漫画说纪”微信推文，得到了干部员工的广泛转发和点赞。

该公司不仅注重通过信息化手段提升监督治理效能，还充分利用新媒体网络平台打造廉洁文化“网上阵地”。自2024年以来，湖南石油纪委组织开展了“宣廉洁 扬清风”廉洁文化建设活动，动员全省系统干部员工围绕廉洁风险点，以真人演绎、动画故事等形式自主拍摄廉洁“微视频”14部。同时，运用漫画形式生动解读党纪法规和企业规章制度，在中国石化朝阳e站微信公众号发布14期专刊，打造“指尖微课堂”，实现宣教覆盖5.6万人次，让干部员工在潜移默化中接受教育和熏陶。

原载

2025年3月3日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



湖北石油：以党建“组合拳”破解企业基层治理难题

阳灵芳（湖北石油）

中国石化销售股份有限公司湖北石油分公司（以下简称“湖北石油”）党委通过压紧压实责任链条、建立健全制度机制、建优建强先锋堡垒，以党建“组合拳”破解企业基层治理难题，连续6年在集团公司党建工作考评中评定为A档，连续5年荣获销售公司党建工作年度先进红旗。

拧紧责任链条，把好党建引领企业基层治理“方向盘”

湖北石油党委紧盯基层治理责任落实，健全分层级责任传导机制，打通责任落实“中梗阻”。

省公司党委抓谋划。建立全面从严治党责任清单、运行清单、考核清单，健全“年初抓部署、日常抓推进、定期抓指导、年底抓考评”工作模式，确保责任落实环环相扣、见行见效；创建“一党校、一展馆、三基地”文化教育矩阵，奏响“进党校强党性、进展馆聚合力、进基地振精神”的主旋律，激励干部员工以“奔跑者”的姿态抢市场、拼干劲、创佳绩，在销售公司“比学赶帮超”红旗评比中连续4年实现历史性突破，2024年首次跨入销售企业前3名。

市州公司党委抓实施。紧盯“综合考核+业绩考核”、党建考核、“干

部测评+其他考评”为主要内容的“1+3+N”考核体系，在强基础、补短板、求实效上下功夫，持续提升基层党建质效，推动形成“党建引领、业务协同、治理增效”的良性循环。黄冈公司党委将破解遗留问题作为班子成员领题攻坚任务，通过“五共五促”党建共建改善政企关系，以“十队百站”党员帮扶破解运行难题，成功收回并重建明珠站等9座加能站。2024年，经营计划完成率和零售增幅排名全省第一。

基层支部抓执行。健全“明责任、定措施、抓执行”工作方法，开展形式多样的主题实践活动，带动经营业绩提升、管理能力改善。机关发展规划部党支部紧盯“打造充电头部企业”目标，抓好党员项目攻关，通过“攻坚任务书记领着、重大项目支委盯着、难点工程党员跟着”，充电项目任务完成率居区内第一，充电枪投营量位居销售企业第二，生动诠释了“敢担当、勇作为、求实效”的价值创造精神。

完善制度机制，画好党建引领企业基层治理“同心圆”

湖北石油党委紧盯基层治理突出问题，健全完善基层治理制度机制，破解党建工作与生产经营“两张皮”问题。

健全制度激活力。针对融合难、难融合问题，研究制定省公司党委、市州公司党委、基层党支部深度融合“一办法两意见”，出台9项党组织和党员作用发挥制度，提供全方位深度融合工作指南，逐步形成“一市州一样板、一支部一特色”党建工作矩阵，省公司党委、宜昌公司党委、水上公司李埠站党支部三级党组织典型做法入选销售企业党建与中心工作融合互促创新成果案例。

完善机制提效能。在基层实践中总结形成“六融六同”工作法，即：思想融合，实现同频共振；机制融合，实现同抓共管；责任融合，实现同轴共转；部署融合，实现同向发力；队伍融合，实现同向聚合；考核

融合，实现同题共答。宜昌石油党委将党建融入“柴油双找”“非油三找”“直分销百日竞赛”等经营管理中，促进各项工作持续提升，绩效考核连续4年排名全省第一。

谈话提醒促转换。党委班子成员带头落实谈心谈话制度，定期与分管领域、联系单位负责人谈党建引领、谈思想破冰、谈组织保障、谈作风建设、谈廉洁自律，促进党员干部增强政治能力和专业能力，全面提升履职能力。荆州石油党委坚持部署重大决策必谈、推动重点工作必谈、调研基层一线必谈、发现困难问题必谈、取得经验必谈，每季度与市、县两级党员干部谈心谈话，凝聚起攻坚克难强大动能，成品油销售总量首次迈进70万吨。

锻造先锋力量，激发党建引领企业基层治理“新动能”

湖北石油党委紧盯基层治理关键环节，以筑牢党支部战斗堡垒和发挥党员先锋模范作用为支点，不断激活基层治理“神经末梢”。

基层组织示范引领“强起来”。推出党支部议事清单、日常运行清单“双清单”，开展示范提升、结对帮扶“双行动”，多措并举筑牢战斗堡垒。水上公司李埠站创建“红色航标”示范党支部，积极践行“清净守护长江”社会责任行动，党支部书记文珍在集团公司十大高质量发展成果发布会上讲述“党建红”引领“生态绿”的生动故事，成为基层治理鲜活样本。

先锋模范形象“亮起来”。推进党员“岗区队”创建、党员积分管理、党员项目攻关“三位一体”管理，引导党员传承湖北石油“两命、杠子、四千、争先”精神，大力选树邵妹、李俊娥、曹世钊等一批爱岗敬业、敢于担当、履职尽责的先锋模范，通过短视频、故事会等形式生动传播，更好助力攻坚创效、转型发展、深化改革。

员工比学赶超“动起来”。实施以“红心献给党、爱心献给社会、忠心献给企业、匠心献给工作、诚心献给客户、信心献给自己”为核心的“六星同创”，评选出六星加能站662座、六星员工2382人，营造“以心换星，以星为荣”浓厚氛围。恩施石油党委把准“定星”标准，强化“评星”指导，用好“亮星”结果，激励人人创星、个个争星，助推成品油经营逆势增长。

从制度创新到基层实践，从红色堡垒到先锋矩阵，湖北石油党委用党建引领实现制度效能、转型发展、品牌价值持续提升。站在迈向销售企业“双一流”建设新起点，湖北石油党委将坚决贯彻党组领导“持续强根铸魂，全面提升党建工作引领力”工作要求，唱响“红心向党、湖北加油”主旋律，用实际行动书写新时代党建与高质量发展同频共振的壮丽篇章。

原载

2025年第7期《中国石化》杂志

栏目编辑

常冉

责任编辑

王一冰



青海石油：从五个维度坚决堵住“微腐败”

张素珍（中国石化销售股份有限公司青海石油分公司）

中国石化销售股份有限公司青海石油分公司（以下简称“青海石油”）党委始终坚持严的基调、严的措施、严的氛围，坚定不移正风肃纪反腐，从教育、制度、监督、治理、惩处五个维度打好“组合拳”，堵住“微腐败”的“出血点”，营造风清气正、干事创业的良好政治生态，为公司开创高质量发展新局面提供坚强保障。

“融合性、精准化”培育理想信念。青海石油党委班子成员以身作则、率先垂范，带头开展制度“大学习”，纪检与人力资源部门通过现场检验、OA通报，激发全体干部员工学习积极性。与此同时，公司纪委依托反腐倡廉教育月活动，开展纪律解读、警示教育、参观教育基地、廉洁宣传进库站等活动，引导干部员工算好“廉洁账”“人生账”。

“防控性、全链条”压缩权力寻租空间。结合巡视巡察、内控、审计、专项治理和风险排查发现问题，修订完善300余项制度，有效杜绝“牛栏关猫”现象。增加权力清单、责任清单、廉洁风险点动态更新、违规处理通报等内容，实现廉洁风险“防得住、管得牢、惩得严”。建立制度执行监督与问责机制，对落实打折扣、搞变通的行为严肃问责，真正让制度成为“带电的高压线”。

“嵌入性、精准化”强化事前预防。青海石油党委强化事前监督，通

过下发20余期作风通报，规范会风会纪，强化依规办事意识。纪检监督人员列席基层党支部会议、开展谈心谈话等，及时解决苗头性问题。依托ERP、合同、资金监管等系统，通过“人防+技防”实时在线监督，对加油卡使用、非油品销售等关键环节进行智能预警。将加能站细分为A、B、C、D类廉洁站点，实行月考核、季调整。发挥“大监督”优势，压实业务部门职能监督“第一道防线”，推动监督融入业务、贯穿全程。

“靶向性、穿透式”推进长效治理。聚焦“微腐败”高发领域，开展深度专项治理，以“七套一盗”为重点，梳理加油卡、零管、易捷、资金等核心业务风险，深刻剖析问题根源。针对排查发现问题，制定整改清单，综合运用“一案双查”“全链条倒查”机制，挂单督办、限期整改，对整改不力的严肃问责。针对“托管站”管理难题，通过提高抵押金、修改合同约束条款、下达违法成本告知书等方式，真正实现“治理一个领域、规范一片行为、巩固一方廉洁”。

“精准性、惩戒震慑”压实廉洁底线。加强与地方执法机关协作，形成“不敢腐”的强烈震慑。深化“一案三查”，在严查当事人的同时，追查相关责任人和领导责任，查清管理环节漏洞，制定整改措施。坚持用身边事教育身边人，通过一人违纪全体受教育，发挥执纪审查的治本功能，从源头遏制“微腐败”问题复发。

原载

2025年第9期《中国石化》杂志

栏目编辑

常冉

责任编辑

任卓

南京工程：党建质量提升行动为项目注入“红色动能”

李 舒（南京工程公司）

4月21日，在南京工程公司EPC总承包的中沙古雷罐区项目党建提升会上，公司党委组织部组织业务专家骨干到现场围绕项目执行难点开展专题研讨，通过集体智慧联合攻关，助力项目建设提速提质。

4月以来，该公司党委以“项目党建质量提升行动”为抓手，组织各级党组织牵头或重点参与项目。他们通过党建共建、党员责任区、党员示范岗、党员突击队等载体，落实“规定动作+品牌建设”，推动项目党建融入中心工作。

活动中，党委组织部与各基层党组织逐一对接，对照炼化工程企业“百千示范提升行动”基层党支部示范点建设标准，优化项目部党组织架构和运行模式，将项目部党组织的组织架构嵌入工程管理单元，促进党的组织和工作有效覆盖。

各项目党支部积极开展特色品牌创建活动。在中沙古雷罐区项目执行中，面对储罐规模扩容、主体材料变更等难题，项目部党支部深度融入工程技术攻坚各环节，由党员骨干组成的“党建+技术”攻关团队，历时45天攻克材料性能适配、结构稳定性优化等技术难点，自主完成全流程设计方案并通过联合审查，成功消除业主对超大型低温储罐设计能力的疑虑，为后续详细设计和现场施工奠定坚实基础。

此外，他们还同步建立支部联建共建机制，积极推动项目部与业主、总包、分包单位、地方政府等党组织开展资源共享，形成跨单位协同合力，保障项目按节点推进。截至目前，该行动已全面覆盖公司全部39个党组织，开展特色党建活动10余次，带动青年技术骨干100余人参与攻坚任务，项目整体执行效率提升10%。

原载

2025年4月28日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



中原油田普光分公司：“三棋联动”凝聚 攻坚克难合力

王 媛（中原油田）

在川东北巴山深处，面对高含硫气田开发的世界级难题，如何让来自不同单位的5000余名建设者握指成拳，交出累计产气超1300亿立方米的硬核答卷？党建工作区域化管理给出了答案。

一直以来，中原油田普光分公司党委以“大党建”思维破题，创新构建区域化党建“三棋联动”新机制——通过思想共融、攻坚协同、服务暖心三大工程，扩大党建工作覆盖面，实现区域内资源共享、互促共进、协作共赢，将党建势能转化为发展动能，推动普光气田安全高效开发。

下活“思想共融棋”激发“一家人”内生动力

8月2日清晨，在普光分公司天然气净化厂党员活动室内，净化一车间党支部与中原油田天然气处理厂普光运行项目部党员正围绕“集团公司安全生产禁令、保命条款、九条措施”开展学习研讨。

每到周六，在普光工区的党员活动室内，总能看到跨单位联合开展理论学习的火热场景。该公司党委始终秉持“大普光、大党建”理念，通过思想铸魂、文化浸润、阵地共享，激发“一家人”内生动力。

为下活“思想共融棋”，该公司党委深化落实“第一议题”制度，每

周推送定制化理论学习清单，构建起“两级党委统筹抓、基层党支部联动学、党员群众全覆盖”的三级学习矩阵，并通过多形式开展形势任务宣讲和系列党课，确保全工区思想同心、目标同向、行动同步。今年以来，累计开展联学活动200余场，覆盖工区干部员工超5000人次。

今年，该公司党委还围绕气田开发建设20周年，精心策划“甘载同心·唱响普光”歌咏比赛、“甘载奋进·技强普光”全员岗位大练兵大比武等14项专题活动，让普光工区全体干部员工共享气田成长荣光，系牢情感纽带。

此外，该公司还升级改造党员活动室、图书阅览室、智能共享书柜等功能场域10余个，让有限的阵地资源发挥出最大的聚合效应。

下好“攻坚协同棋”展现“一股劲”实干担当

面对高含硫气田开发的世界级难题和繁重的生产建设任务，党建区域化管理释放出强大的攻坚克难动能。

今年初，该公司党委成立铁北1侧HF井压裂试气项目临时党支部。随着党员突击队的红色旗帜插上井场，面对5300米垂深130摄氏度高温的挑战，12家参建单位的38名党员组建“深地尖刀连”，将试气周期从行业平均20天压缩至12天。5月13日，巴山深处的钻机轰鸣声被欢呼声取代——铁北1侧HF井以日产31.45万立方米的强劲气流，在5300米垂深的地层刻下了中国页岩气开发新坐标。

在普光，这样的红色攻坚场景已成常态。2022年以来，该公司党委聚焦工区高质量发展核心目标，紧扣技改检修、湿气增压、上产攻坚等重点工程，围绕“百日安全无事故”“保安全、快上产”等攻坚目标，共创建21个临时党组织、组建56支党员突击队，党员揭榜挂帅攻克生产难题70余项。今年上半年，该公司运行正点率提升至90%，投产新井9口，

新建产能4.36亿立方米。

此外，该公司党委还充分发挥党建共建在安全方面的作用，今年在普光工区累计开展安全联建活动36次，整改隐患问题200余项，打造了高含硫气田安全管理样板。

下实“服务暖心棋”凝聚“一条心”奋进共识

“减重训练营走起，听说今天要进行力量训练。”8月4日傍晚，天然气产销厂普光项目部员工后慧娟一边收拾工位，一边向同事王选红发出邀约。7月份以来，普光分公司工会面向整个普光工区招募学员，启动员工减重训练营。

一直以来，该公司党委积极践行以人为本发展理念，始终把员工的需求和发展放在首位，形成多层面、广维度的和谐共融态势。

今年，为把5000多名干部员工的健康管理纳入一体化管理，该公司联合达州市体育部门分批次在普光工区开展国民体质监测和科学健身指导活动，开设减重训练营，推行“双轨紧急联系人”制度，实现工区员工健康管理全覆盖。

“只有把5000多名干部员工当成‘一家人’，凝聚成‘一条心’，让每个‘家人’都能感受到组织的温度，让每颗‘心’都朝着千万吨级气田建设目标同频共振，普光气田向上向好的发展才有最坚实的依靠。”该公司党委副书记、工会主席吴红旗表示。

为下实“服务暖心棋”，今年，该公司党委还在全工区搭建线上“微心愿”平台，架起工区服务“连心桥”，快速解决偏远工区快递收发难、食堂增设水煮菜窗口等诉求30余项，进一步增强了工区干部员工的归属感和幸福感。

原载

2025年8月11日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



»

西北油田采油四厂： 推行“一件事”工作法 提升员工满意度

王明堂（西北油田）

“以前请假调休申请用车，手续繁琐，现在手机上点一点，几分钟就能搞定，真是太方便了！”11月19日，西北油田采油四厂员工王文才通过手机“一码通”平台轻松提交了用车申请。这一显著变化背后，是采油四厂创新推行“一件事”工作法带来的实实在在的成效。

今年初，该厂党委在基层调研中发现，虽然“倒休乘车”已被列为“十大实事”并实行随审随派，但管理环节仍存在一些问题。生产指挥中心副主任张绘回忆：“车辆调度群每天信息上百条，申请容易遗漏，导致相近航班也常常无法拼车。”

针对这一件事，该厂成立专项调研组通过跟车体验、数据分析、员工座谈等方式开展深度调研，找出管理粗放、流程缺失等症结，并推出休假申请智能化、订票航班集中化、车辆调配精准化的“三化”方案。经过综合施治，车辆空驶率降至17.5%，年节约成本超30万元。

该厂举一反三，深入开展“把一件事做到极致”主题党日，引导党员从解剖一个问题入手，推动解决一类问题，将“高效办成一件事”的理念深度融入基层减负、“十大民生实事”等重点工作。现如今，“一件事”工作法已推广至安全生产等多个领域：技术管理室实行材料“模块化”，基层填表时间压缩40%；安全管理室创新“明白纸”体系，问题

复发率下降62%；综合管理室开发“一码通”平台，真正实现“数据多跑路、员工少跑腿”。截至目前，该厂已解决员工诉求136项，员工满意度持续攀升。

 **原载**

2025年11月24日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



>>

西南油气采气二厂：“五到现场”工作法 推动党建与生产经营相融互促

庞凌云（中国石化西南油气分公司采气二厂）

中国石化西南油气分公司采气二厂（以下简称“采气二厂”）秉持“党建引领、深度融合、精准发力”理念，创新实施领导干部到现场、党员示范到现场、隐患排查到现场、技能培训到现场、思想工作到现场的“五到现场”工作法，将党建工作融入生产经营工作各环节，构建党员带头、全员参与、协同推进的工作格局，为气田高质量发展注入澎湃动能。

领导干部到现场，强化责任担当。建立领导干部现场联系点制度，班子成员定点对接基层单位和重点项目，常态化深入生产一线开展调研，现场协调解决设备更新、物资调配等难题，有效保障了项目的顺利推进。采气二厂连续五年开展党员酸气管道四级联包工作，党委成员、党支部书记、支部委员和党员分层承包酸气管道风险防控，在元坝含硫气田酸气管道这一集团公司级重大风险防控中，通过定期通报整改落实情况，实施闭环管理和精准防控。

党员示范到现场，发挥先锋作用。设立党员责任区和党员示范岗，引导党员在生产现场亮身份、当先锋、作表率。在元坝、河坝气田检修工作中，党员突击队主动承担急难险重任务，带领检维修队连续奋战，完成关键设备抢修工作，确保了生产的连续性。

隐患排查到现场，提升工作效能。针对关键装置、要害部位实施

“支委承包片、党小组长承包重点站、党员承包井”三级责任承包制，实施挂牌管理，党员干部定期到承包点开展风险隐患排查，动态跟踪生产隐患销项进展，进一步强化现场安全管控，为安全管理提供技术支撑。

技能培训到现场，夯实基本功底。结合生产实际需求，以基层党支部为单元，开展“现场课堂”“导师带徒”等培训活动。邀请技术专家和业务骨干到生产现场进行实操教学，通过现场讲解、示范操作、案例分析等方式，提升员工操作技能和解决实际问题能力。通过“导师带徒”活动，促进新入职员工快速掌握岗位技能，缩短成长周期。

思想工作到现场，凝聚发展合力。建立现场思想动态摸排机制，党员干部通过日常巡查、谈心谈话等方式，及时了解员工思想动态和工作生活中的困难。针对员工因工作压力大产生的负面情绪，党支部及时开展心理疏导和思想教育工作。对家庭困难员工，组织进行针对性帮扶，解决实际问题，让员工感受到党组织的温暖，增强员工的归属感和认同感，形成企业与员工命运共同体，为企业凝聚起强大精神力量。

 **原载**

2025年第9期《中国石化》杂志

栏目编辑

常 冉

责任编辑

任 卓

天然气烟台液化公司：多维度党建共建 激发基层党组织战斗力

张学亮（中国石化天然气分公司烟台龙口液化有限公司）

中国石化天然气分公司烟台龙口液化有限公司（以下简称“烟台液化公司”）党委紧密结合实际，以党建共建为抓手，积极构建多维度党建共建体系，有效激发基层党组织工作活力和内生动力，形成齐心协力谋发展、团结奋进促建设的和谐局面，共同为保障国家能源安全、推动绿色低碳高质量发展筑牢思想根基。

夯实共建根基，激发共建活力

烟台液化公司龙口 LNG 项目建设集多工种、多专业、多单位联合作战，参加人员构成复杂、地域分散。公司党委精准施策，将工作一线作为党建共建的主阵地，锚定党建共建核心内容，紧密结合实际，找准多方利益契合点，联合 SEI、十建公司龙口项目部等参建单位的 5 个党支部携手共建，通过“五聚焦法”即聚焦红色引领、党风党纪、安全诊断、质量分析和项目进度，将党建工作全方位融入工程建设，推动“党委联建、支部共建、协同考核”，为龙口 LNG 项目工程高质量发展注入强大动力。

在强化基层党支部建设的过程中，烟台液化公司党委创新活动形式，

增强活动的感染力和吸引力，让党员在活动中坚定理想信念，提升业务能力。秉持“一家人、一条心，一个目标、一起拼”理念，鼓励承包商党员在施工过程中大胆创新，推进新技术、新工艺的广泛应用及设备国产化进程，设备国产化率达96%以上，达到行业领先水平。

与此同时，烟台液化公司积极与十建公司、胜利油建、二航院等共建单位党支部沟通对接，优化协同方案，注重常态化学习效果，共同营造“目标同向、党建同抓、廉建同促、工团同融、合作共赢”的工作氛围，形成“学习一起抓、活动一起搞、荣誉一起创”齐心协力谋发展、团结奋进促建设的和谐局面。

校准前行方向，厚植党建优势

烟台液化公司持续推进党建“137”强基固本工程，以高质量党建引领龙口LNG项目建设高质量发展为目标，充分发挥党委“把方向、管大局、保落实”的作用，积极关注党员群众诉求，定期了解思想动态，及时化解各类难题。

领导班子以身作则、率先垂范，将学习计划和研讨主题细化为具体的任务清单，融入日常活动中，落实到党员的具体工作中，实现党建工作和工程建设的有机融合、协同推进。尤其面对这项国家工程，牵涉方方面面利益纠葛，在处理地方与企业、集体与个人关系上，时刻保持清醒的头脑，压实管党治党责任，织密党风廉政风险管控网，构建“大监督”格局，共同营造风清气正、干事创业的良好政治生态和管理生态，为项目顺利推进保驾护航。

针对联合参建承包商单位党支部较为分散、党员难以集中的实际情况，烟台液化公司组织流动党员开展政治理论集体学习，共同开展主题研讨，全力整合各方优势资源，坚持支委引领、党员带头，确保不让一

个党员掉队，推动学习教育活动走深走实。

传承红色基因，淬炼先锋力量

烟台液化公司党委充分利用胶东半岛丰富的红色资源，打造锤炼党员干部党性修养、筑牢信仰根基的“大熔炉”。通过组织观看红色电影、参观红色教育基地等形式多样的活动，增强党员干部爱党、爱国情怀，激发干事创业热情。鼓励党员干部带头谈思想体会、找工作差距，通过公司企业微信公众号进行推送，扩大教育活动的影响力和覆盖面，提升党员思想政治觉悟，增强队伍的凝聚力和战斗力。同时，邀请中原油田等单位的党校专家来龙口项目部讲传统、忆石油发展史，通过言传身教，引导年轻一代更好地传承石油精神、弘扬石化传统。积极将学习成果转化为加快智慧化接收站建设的动力，不断提升工作作风，保证工程建设进度、安全与质量齐头并进，实现项目安全施工连续900万人工时的佳绩。

突出示范带动，激发攻坚潜能

烟台液化公司党委班子以身作则，带头加强政治理论学习，坚持理论联系实际，深刻领会党的二十届三中全会精神内涵，班子成员发挥以讲促学的表率作用，以班子成员的表率作用激发党员责任意识。在公司内部选树科研攻关带头人刘思良等一批先进党员典型，引领广大党员干部在攻坚克难中冲锋在前。围绕工程节点目标，在项目现场开展“样板引领，提升施工质量”“一月一技能考试”“‘低老坏’自查自纠”等活动，激发广大党员干部自觉投入中心工作的干劲和热情。面对急难险重任务，各参建单位积极开展党员“亮身份、明职责、争一流”活动，汇

聚起争创优质高效样板工程的磅礴力量，推动项目建设迈上新台阶。

 **原载**

2025年第2期《中国石化》杂志

栏目编辑

常 冉

责任编辑

孙 艳

经纬公司胜利地质录井公司：探索实施 党支部组织生活预审机制

李江浩（中石化经纬有限公司）

党支部是党的基础组织，是党的全部工作和战斗力的基础。基层党支部组织生活是增强党的基层组织活力、发挥基层党组织战斗堡垒作用的关键。中石化经纬有限公司胜利地质录井公司（以下简称“胜利地质录井公司”）党委践行大抓基层的鲜明导向，坚持务实、创新、融合，突出守正、传承、强基，下发《关于建立基层党（总）支部组织生活预审制度的通知》，探索建立党的组织生活工作预审机制，加强基层党支部标准化规范化建设，持续增强组织生活的政治性、原则性、战斗性，有效解决基层党支部组织生活不规范、不严肃以及随意化、平淡化等问题，为高质量完成生产经营任务提供坚实的组织保障。

强化领导，突出严肃性，推动组织生活责任由“过关”变“过硬”

构建责任体系。胜利地质录井公司党委通过抓基层组织生活，深入贯彻两个“一以贯之”，健全大抓基层、大抓支部的工作机制，确保全面从严治党责任在基层落实落地。压实党组织书记第一责任人责任，每年对党的组织生活进行专题研究，每半年对组织生活情况开展自查，检查结果作为基层党组织书记述职评议、党建考核和党支部分类定级的重要

依据。抓实基层党支部的直接责任，每年初制定全年组织生活计划、月度制定组织生活方案，报公司党委备案。抓紧支委成员“一岗双责”，细化月度重点工作事项清单，让支部委员找准定位、履职尽责。

严守质量底线。从严高位落实组织生活质量要求，明确“四严禁”，即严禁以日常工作安排取代组织生活，严禁组织生活形式主义生搬硬套，严禁组织生活记录弄虚作假，严禁组织生活敷衍塞责脱离实际情况，避免基层组织生活走形式、走过场。

强化预审，突出指导性，推动组织生活内容由“形似”变“神似”

提前谋划，固本强基。聚焦组织生活的“三会一课”、主题党日等基本工作制度、关键环节，依据基层党组织任务清单、议事清单、目标清单，指导推动党支部照着规范做、对着标准抓，确保基层党组织工作内容健全完善、运行合规有效。组织部门把通过石化党建系统“会后评阅”改为“会前审核”，每月初，各基层党支部结合本单位工作计划，提前研究确定议题、方案，向公司党委组织部门报备预审，组织部门提出指导意见，做到“固定动作不走样、自选动作有特色”。2024年，累计审阅基层党组织组织生活247次，提出各类建议273余项，基层党支部“三会一课”类问题比上年减少21%。

现场示范，案例促学。党委组织部每月（季）在党群工作例会上通报各党支部组织生活的亮点及存在问题，对好做法好经验给以褒扬，对发现的问题进行点评和纠正，促进各党支部互学互促。针对一些党支部开展组织生活存在机械化、流程化、同质化现象，公司党委组织部门对基层组织生活开展不定期现场观摩指导，帮助党务工作者提升业务能力。2024年，在信息中心党支部改选换届，公司组织部门人员按计划列席会议，现场了解会议准备情况，并对会议进行全程录制，会后进行讲评，

有效保证了信息中心党支部改选换届流程规范高效。在参加市场开发管理中心党支部组织生活会时，针对批评与自我批评环节部分同志批评过于温和的问题及时纠正，让批评与自我批评更有“辣味”，真正起到了帮助同志成长、促进支部进步的作用。

强化融入，突出实效性，推动组织生活功能由“单一”变“丰富”

聚焦中心任务“不游离”。组织生活预审立足推动落实“抓班子、带队伍、强管理、促发展、保稳定”五项基本任务，把保障落实中心任务作为组织生活核心议题，推动组织生活由学理论、讲形势向重安全、保质量、促发展延伸，推动党建工作和业务工作“双融合双促进”。公司南方项目部党支部与甲方单位贵州页岩气公司页岩气党支部党建共建方案报送后，发现其共建内容以学习研讨为主，建议其在原议程基础上，增加技术交流和录井服务推荐环节。通过主题党日活动的开展，贵州页岩气公司对胜利地质录井公司技术实力、服务质量有了更深入的了解，为中标该公司新区块多口页岩气井打下了坚实基础。2024年，胜利地质录井公司指导基层党支部广泛开展结对共建联建活动，累计与甲方、协作方开展共建活动25次，与经纬公司所属单位开展联建8次，促进工作互动、业务互促、资源共享。

建强工作阵地“不松劲”。在组织生活计划预审过程中，注重创建党建平台载体，建设有形和无形阵地，持续提升基层党组织的组织力、引领力、凝聚力。注重分类指导与互学互鉴相结合，对具有代表性的组织生活方案进行遴选，现场全程录像后在微信宣讲号发布“组织V生活”视频，让基层党组织学习参考，达到“录制一个主题，带动提升一片”的效果。紧扣“一支部一特色”，划分生产一线、科研后勤、机关直属三个类别，指导其结合重点井位、重点项目、重点工作开展组织生活，建

好基层党组织的实践阵地。在重点探井 QT3 井施工期间，指导相关党支部组建党员突击队，持续做好重点环节工作纪实，以“党员日记”形式定期发布，极大地增强了党员的责任感和使命感，圆满完成了各项录井施工任务。

 **原载**

2025年第3期《中国石化》杂志

栏目编辑

常 冉

责任编辑

常 冉



»

华北石油工程西部分公司99102HB钻井队： 党员一帮一 技能再提升

张 均（华北石油工程）

“李书记，这次我的应知应会考试拿了100分！”5月12日，在华北石油工程西部分公司99102HB钻井队班前安全会上，副司钻丰高达向党支部书记李学章分享喜讯。

之前，很多青年员工像丰高达一样，应知应会学习不得要领，考试成绩总是提不上去。了解这一情况后，李学章组织党支部党员成立帮扶小组，针对井队青年员工在学习中遇到的困难，组织开展党员“一对一”应知应会结对帮扶活动。

帮扶小组党员和青年员工一对一结对帮扶，利用每日换班休息时间，采取“五分钟我问你答”的方式，强化应知应会题库学习；每周汇总建立个人错题库并制作成随身卡，方便员工随时学习；在关键节点、直接作业环节，帮扶小组党员还会一对一进行安全提示和重点讲解，让员工懂原理、明风险、会防范。每月组织全员应知应会比赛，将比赛结果与月度安全奖励和“五星员工”评比挂钩，予以考核兑现，有效激发员工学习热情。

这些举措有效提升了井队员工的应知应会考试成绩，形成了“比学赶超”的良好氛围。丰高达不仅在理论考试中取得满分，更将所学知识融入实际操作中，4月份获得安全积分奖励，成为青年员工的学习榜样。

如今，99102HB钻井队党员“一对一”帮扶经验已在西部分公司全面推广，为提升基层员工素质、夯实安全生产基础提供了可复制、可推广的实践经验，真正实现了以党建促管理、以帮扶促提升的目标。

 **原载**

2025年5月19日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



»

扬子石化烯烃厂：“未诉先办”打造服务员工新模式

张 烨 黄仪乐（扬子石化）

走进扬子石化烯烃厂，员工休息区杂志、书籍定期更新，夏季送清凉、冬季送温暖等关爱活动有条不紊地开展……这些细节服务，都是“未诉先办”模式的落地实践。

“以前遇到烦心事，总觉得怕麻烦不吱声。现在不等我们反映，厂里就已经帮我们提前想好，大家工作更安心、更有归属感了。”7月7日，在烯烃厂休息区，乙烯联合装置技术员高峰一边翻阅最新杂志，一边说道。

今年以来，烯烃厂党委创新推出“党建+服务”深度融合的“未诉先办”服务员工新模式，实现从“有诉必应”到“未诉先办”的服务升级，真正做到服务在前、温暖到家，受到广大员工一致好评。

该厂党委将“未诉先办”纳入年度党建重点项目，成立由党委书记挂帅的专项工作组，建立支部委员包片区、党员骨干联班组的责任体系。在党委引领下，厂工会创新建立红色网格服务体系：以党员责任区为基础单元，构建班组预警—支部响应—党委督办三级联动机制。党员先锋队每月深入装置现场开展“听心声、解难题”走访活动，确保问题发现在早、解决在小。

“‘未诉先办’就是主动找问题、马上响应、彻底解决。班组观察员

天天盯着，每月还下现场听大伙儿心声，各部门联动把服务做在前头，让问题不过夜、诉求零等待！”该厂乙烯联合装置分工会主席马林介绍道。这一服务新模式不仅提升了员工的幸福感和获得感，也为企业安全生产和稳定发展注入了新活力。

 **原载**

2025年7月14日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



>>

浙江石油绍兴油库： 以“五步法”为抓手 打造特色党建

余卓君 黄红玲（浙江石油）

4月29日8时，浙江石油绍兴油库党员郦炎奇早早来到油罐区，仔细查看阀门运行参数，并将发现的风险点认真记录在交接本上，交由下一班党员张晗浩接续跟进。这是绍兴油库推动“党员上岗五步法”支部特色落地实施的具体举措之一。

作为浙江石油“一支部一特色”创建活动的示范点，绍兴油库立足生产实际，创新打造“党员上岗五步法”。在具体实施中，每名当班党员佩戴党员徽章，主动认领当天的关键任务；作业前，党员先行，带头排查设备隐患，建立风险清单；交接班时，党员对照风险清单逐项说明当班情况，接班党员复核后签字确认；休息期间，党员要与班内员工开展谈心谈话，疏导情绪压力。月底，支部对党员当班表现进行“一岗一档”动态记录，检验党员工作成效。

自推行“党员上岗五步法”以来，该油库整体工作得到质的提升。一季度，该油库发现并整改问题隐患20余项，整改完成率达100%。党员屠益飚在一次例行检查中发现一台流量计数据异常，立即组织排查，成功避免了一次计量事故。老党员张晓武主动认领油罐区阀门维护项目，带领班组连续奋战48小时，不仅完成既定整改任务，还优化了检修流程，同类作业效率提升了30%。

“这个机制运行带来的最大变化就是员工的精气神。现在班前会不用催，党员带头讲案例、教绝活儿；应急演练不用督，老党员带着青年突击队真刀真枪练；就连交接班都成了技术切磋会。”绍兴油库党支部书记刘喜表示。

在“一支部一特色”创建活动的推动下，“党员上岗五步法”持续释放效能，不仅实现了党建工作与安全生产的有机融合，更带动了员工队伍整体素质提升。目前，绍兴油库各党小组开展各项创效项目10余个，生产人员全部取得中级工资格，低配电工全库覆盖率达到80%，安全管理员证书持有者比例提升至40%，初级消控证持有者比例提升至45%，多项专业技能指标明显提升，为油库安全高效运行提供了坚实保障。

近年来，绍兴油库党支部先后获得全国工人先锋号、全国青年安全示范岗、集团公司先进基层党组织和青年文明号等多项荣誉称号。

 **原载**

2025年5月12日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



»

湖北恩施石油：“减表”行动助力 基层减负

汪 义（湖北石油）

“经过优化整合，加能站现在需要填报的表单数量大幅减少，让我们从烦琐的报表工作中解脱出来，更加专注于客户服务和现场管理，这样真是太好了！”1月8日，湖北恩施石油施州加能站站长邓丽兰深有感触地说。

为切实减轻基层负担，恩施石油持续开展深化整治形式主义、为基层减负的“减表”行动，将减表工作纳入督办清单。机关部门负责人牵头，组织各线条岗位人员对现有文件和报表进行全面梳理，编写《岗位职责清单》和《岗位工作量清单》，并通过深入调研和座谈，了解和核实各类报表的填报目的和用途。经过汇总与审核，恩施石油最终发布《加能站定期工作及执行类制度清单》，明确了基层上报报表的数量和种类，从而有效避免了报表重复填报和无效劳动。

“以前，我们需要手工填制很多纸质报表，耗费了大量精力。现在，随着信息化的发展，公司对报表进行了梳理整合，借助信息系统实现了无纸化办公和信息共享，大大减轻了填表压力。”邓丽兰说道。

截至2024年末，该公司全年减少基层上报项目41项，数量同比减少46%。得益于“让员工回归服务客户、站长回归现场管理”的经营理念，

该公司经营和管理重点指标稳步提升，客户满意度持续增强。

 原载

2025年1月13日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿



»

河南洛阳石油：多维举措提升青年员工精神素养

张 琪（中国石化销售股份有限公司河南洛阳石油分公司）

开展青年精神素养提升工作，既是引导青年践行社会主义核心价值观的关键抓手，又是激励青年投身企业高质量发展的实践路径。近年来，中国石化销售股份有限公司河南洛阳石油分公司（以下简称“洛阳石油”）党委全面贯彻落实习近平总书记关于青年工作的重要思想，通过健全三个机制、打造三个阵地、坚持三个融入，形成关心重视青年、教育引导青年、磨砺锻炼青年、保障关爱青年的新机制，有效提升广大青年的精神素养。

健全三个机制，筑牢理想信念

青年理想远大、信念坚定，是一个国家、一个民族无坚不摧的前进动力。洛阳石油坚持把强化思想政治引领放在首位，通过抓好常态化教育、主题教育、针对性教育，为青年员工打造精神素养提升的大学堂，引导广大青年坚定为美好生活加油的信念，砥砺攻坚，为集团公司高质量发展贡献青春力量。

建立学习机制。将强化青年理论武装作为“一把手”工程，制定学习规则，建立领导班子联系青年理论学习等机制，通过“三会两制一

课”、主题团日、石化党建平台等，用党的创新理论成果为青年发展领航定向。组织开展“党纪学习教育青年说”，畅谈学习体会和感悟，进一步引导青年员工学纪、知纪、明纪、守纪。

创新宣讲机制。成立“洛石青年”宣讲团，组建涵盖经营、管理、安全等线条的青年技术骨干队伍，立足“培养一批青年讲师，讲好四类故事，开展‘五进’宣讲，推广一批好经验”，广泛开展青年宣讲活动，覆盖员工群众1500余人次，助力把学习成果转化为谋划工作的新思路、解决问题的新办法。

完善联学机制。以全面系统学、深入思考学、联系实际学、及时跟进学、岗位建功学“五学联动”模式，结合企业文化宣传贯彻，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，持续提升青年员工政治觉悟和职业精神。组织开展“只有河南”青年研学活动，激励青年带头学习宣传家乡和中国石化企业文化纲要。以“星级站长”“党员之星”为标杆，让青年员工找到目标、价值和定位。

打造三个阵地，稳固成长基础

青年员工是公司发展最积极的资源，是各岗位各项工作中最活跃的力量，是企业发展的希望所在。洛阳石油积极为青年员工成长成才创造条件，搭建多渠道快速成长平台，帮助青年在思想碰撞中校准价值坐标，在实践熔炉里铸就精神品格。

创建研习阵地。创建两座“大学生站”，为每名新入职员工提供岗位历练和发挥才能的机会，员工轮流担任站长，建立考核机制，实行分级考评。在各类重大活动、竞赛比武或推荐重点培训人选时，优先从“大学生站”中选拔，并积极推荐“大学生站”优秀员工参加各类储备人才培训。

用活培训阵地。深化“导师带徒”工作，新入职员工拜师学艺率达100%。对新入职员工，按照“6+2+4”模式，用一年时间，依次到加能站、油库、机关进行轮岗，使其快速了解认同企业文化、管理模式、工作内容等，夯实成长根基，实现入职第一步的能力提升。

抓实宣传阵地。组建“动车组”青年宣传团队，围绕企业中心工作，通过海报、视频等多种形式，陆续推出《致敬·洛阳石油“她”力量！》《既要做厉害的大人，也要做开心的孩子！》《看，这是我们走过的足迹……》等专栏，拍摄《四时守望》企业文化视频，进一步树立企业良好形象。

坚持三个融入，激发奋斗力量

“奋斗是青春最亮丽的底色，行动是青年最有效的磨砺。”洛阳石油注重为青年员工营造干事创业的氛围，坚持开展好多种形式的素质提升活动与实践，引导青年员工投身企业发展，实现个人价值。

融入创新创效。依托中国石化集团公司级创新工作室—洛阳油库匠人创新工作室搭建青年创新创效平台，引导青年积极投身科技、管理、营销、服务等创新实践，持续激发创新动能和创效活力。先后获专利3项，其中“油库油气回收除尘过滤设备”项目获2024年河南省青年职业技能大赛专项赛（创新创效竞赛）研发创新类三等奖。

融入志愿服务。用心做好小而实、小而专、小而美的志愿服务，品牌化打造“洛 YOUNG 油约”志愿服务文旅项目，在洛邑古城、栾川老君山等旅游景点沿线、周边加能站设立“爱心服务台”，完善增值服务项目，组织青年志愿者到洛阳龙门高铁站开展“NPC 沉浸式文明旅游”志愿服务，持续擦亮“豫石帮帮团”品牌，为洛阳文旅系列活动贡献石化青春力量。

融入岗位建功。成立12支青年突击队，常态化开展“助力春运”“三夏保供”“六进网格化”等助力经营主题活动。在全区加能站开展“打造状元站”“助力易享节”等攻坚活动，引领青年在“急、难、险、重、新”任务中担当奉献。全国青年文明号—洛宁城南加能站持续打造“好客的驿站，最棒的团队”，加满率、会员占比位居全区之首，站内5名青年员工全部进入全省百人优秀员工名单，以优异成绩绽放青春风采。

面向未来，洛阳石油将立足时代背景与青年特点，持续深化认识、拓展路径、优化机制，实现工作的系统性推进与长效化发展。一是创新思政教育载体。通过沉浸式学习、互动式体验深化理论教育，建立红色文化资源与青年成长需求的动态链接。二是深化实践育人路径。打造“线上+线下”融合的素养提升矩阵，完善“导师制+朋辈互助”支持体系，强化正向激励与榜样示范。三是建立动态评估机制。分层分类开展心理健康辅导、职业规划指导和公益服务引导，实现精准施策与可持续发展。

 **原载**

2025年第11期《中国石化》杂志

栏目编辑

李诗晓

责任编辑

宋玉春



»

南京工程储运分公司： 让每个会都开得有意义

李 舒（南京工程公司）

2月8日，在南京工程公司储运分公司月度工作例会上，工程技术人员负责人王志芳正在汇报部门工作时，突然，会议室提示器传出一阵热烈的掌声。他立即加快语速，选取重点内容简要汇报了下阶段工作计划，确保在规定时间内完成发言。

为杜绝“陪会”现象，储运分公司坚持少开会、开短会，严格控制会议数量和参会人员，确保每次会议都能解决实际问题。他们将各部门发言时间严格锁定在5分钟之内，并在会议室设置计时器。一旦超时，计时器就会发出提示音，提醒发言人精简内容，进一步提升会议质量和研讨效率。

精减会议数量、提高会议质量、严格落实“无会周”要求……2024年以来，面对基层员工精减会议的热切期盼，储运分公司以持续推进整治形式主义为基层减负工作为契机，结合工作实际开展专项治理行动，并将其纳入分公司重点工作，着力为基层松绑减负，让员工有更多时间投入到实际工作中。

为切实减轻基层负担，分公司严格落实会议年度总量管控和月度计划管理，加强统筹协调和动态管控。通过合并主题相近、内容相关的会议，以及参会对象相同或交叉的会议，全年会议数量比上年压减5%。同

时，严格执行会议审批程序，控制会议规模和时长，一般类会议时长不超过60分钟，杜绝层层加码和重复召开，确保会议高效务实。

此外，分公司规定除上级组织的会议外，每月的第二周不安排会议，为员工腾出更多时间精力狠抓业务工作落实。为确保会议计划执行到位，分公司还加强监督检查，严肃会风会纪，并对发现问题进行通报曝光，推动会议管理规范化、高效化，切实提升工作效率。

过去，参加会议过多，是储运分公司焊接中心负责人王保全的一件“烦心事”。一些材料的撰写占用了太多精力和时间，让他难以专注于技术攻关。但现在，清新的会风让王保全轻装上阵，全力以赴投入球形储罐成套自动焊技术攻关中。2024年年底，他带领团队成功攻克球罐“人机分离”智能化焊接成套工艺、轨道式轻型埋弧横焊等一系列技术难题，并在集团公司科技部成功立项，为分公司技术创新增添了亮眼成果。

“现在开会，我只需要列干货、说亮点，不必再为准备PPT汇报材料牵扯过多精力……”谈及会风的改变，王保全满意地说道，“新的一年，尽管任务十分繁重，但分公司以实际行动为我们卸下负担，大家干活儿的劲头更足了！”通过精减会议、优化流程，储运分公司不仅提升了工作效率，还激发了员工的创新活力。

原载

2025年2月17日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿