

中国石化报社



2024

基层实践

中國石化報社



2024

基层实践

P R E F A C E



前言

2024年是新中国成立75周年，是全面贯彻落实党的二十届三中全会精神之年，也是习近平总书记视察胜利油田3周年、视察九江石化1周年。这一年，行业变革之大前所未有，能源革命之快远超预期，面对自成立以来最复杂变局、最严峻挑战，集团公司党组团结带领广大干部员工，深入开展“牢记嘱托、感恩奋进，创新发展、打造一流”主题行动，迎难而上、聚力攻坚，深化改革、勇于创新，乘势而上、主动作为，以实干担当谱写中国式现代化石化新篇章。

中国石化报社牢记宗旨、担当使命，围绕中心、服务大局，与时俱进、守正创新，不断完善全媒体生产传播体系，着力建强“让党放心、党组信赖、受众满意”的队伍，持续提升新闻舆论传播力、引导力、影响力、公信力，为集团公司答好时代之问与发展之问、走好高质量发展之路，提供有力舆论支撑、汇聚强大精神力量。

在2023年中国石化报创刊35周年之际,《记录石化》诞生了,通过优选报社各媒体最具价值的作品结集成册,更好服务广大读者。《记录石化》成功出版,受到广泛好评。有专家评价,“将‘只有一天生命的新闻’窖藏起来,在时间的长河中留下一份份见证中国石化波澜壮阔发展史的浓香”;“这是报社自我加压的一种境界,是服务中国石化大局的一种担当,也是读者意识的精当表达”。

2024年,我们秉持优中选优原则,继续编辑出版《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、提出意见建议。

中国石化报社将深入学习贯彻习近平文化思想,紧紧围绕集团公司中心工作,充分发挥新闻宣传主力军、主渠道、主阵地作用,勇担时代重任,为建设具有强大战略支撑力、强大民生保障力、强大精神感召力的中国石化更好地“鼓与呼”。

中国石化报社

2025年1月

C O N T E N T S



目录

改革管理

胜利油田：目标同向做大油藏经营“蛋糕”	002
中原油田：推进数字化转型激活发展新动能	008
河南油田：深化改革激活科研人员创新“细胞”	011
江苏油田：优化用车管理推动挖潜增效	014
华北油气：“三个导向”提升含硫气藏开发管理水平	017
石油工程公司：做强支撑保障推动增储增产增效	020
华北石油工程：打造钻井提速提效工作模板	024
石油工程技术研究院：研办分离为科研人员“减负松绑”	027
石油工程技术研究院：产研“联姻” 铺就共赢之路	029
镇海炼化：实施一体化管理推进镇海基地项目高质量建设	034
天津石化：三项清单为基层明责赋能	037
沧州炼化：双重奖励推进高质量检修	040
十建公司：打造数字化管理平台 项目建设装上新引擎	042

江西石油：实施驻站式家庭委托管理模式为农网小站注入创效活力 …	046
安徽石油：“管修”一体化全方位保障设备安稳运行 ……………	049
福建石油：创新管理为资产创效注入新活力……………	051
燃料油公司：集中管理新模式助推LNG产业链一体化发展 ……………	055
化工物流公司：协同优化推动降本增效……………	059
胜利油田临盘采油厂：员工实时申报 创新联盟线上领题……………	062
胜利油田海洋采油厂：岗位分级管理 激发队伍活力……………	064
胜利油田东辛采油厂：项目化经营让油藏创造更大效益……………	066
中原油田地面工程抢维修中心：让创新成果从“案头”走向 “田间地头”……………	069
中原油田物资供应中心：让每一分钱都花得“物超所值” ……………	073
江汉油田采服中心：打好组合拳 改革见成效……………	076
江汉油田荆州采油厂：智能平台为高效管理增添“最强大脑” ……………	079
江汉油田物资供应中心：建设专业物资超市服务生产现场……………	082
江苏油田采油一厂：价值积分机制激活基层“神经末梢” ……………	085
石油工程建设公司江汉油建：由施工型向施工管理型转变……………	087
华北油气分公司物资供应中心：全流程创新废旧物资管理模式……………	089
华北石油工程五普钻井分公司：优化每一道工序 经营好每一口井 …	092
石化机械钢管分公司：“共享用工”为企业发展注活力添动力 ……………	095

九江石化运行一部：装置网格化管理提升基层治理精准度·····	097
江苏苏州石油通桥油库：用好“三基”传家宝 打造金牌示范库·····	099
湖南长沙石油：“开方”解难 帮扶激活基层“最末梢”·····	101

安全环保

胜利油田：“日产日清”留下绿色井场·····	106
中原油田：大数据为能耗精准“画像”·····	108
中原油田：瞄准“靶心”发力 让薄弱环节全面受控·····	111
江汉油田：承包商“反向”管理发挥正向效能·····	115
江汉油田：负面行为清单发挥正面效应·····	118
江汉油田：页岩气开发向“绿”而行·····	122
江苏油田：以“效”提质 推动安全监管服务转型·····	125
地球物理公司：全力构建地震勘探“安全堡垒”·····	128
石油工程建设公司：HSE 标准化建设提升工程本质安全水平·····	131
华北石油工程：确保全过程绿色低碳施工·····	134
燕山石化：加快建设“无废企业”·····	137
天津石化：数智水务助力企业提质提效·····	139
金陵石化：全方位打造绿色供应链·····	142
茂名石化：“节”尽所能 做实降本增效“大文章”·····	145
广州石化：“一减一加”打造“无废企业”标杆·····	148

济南炼化：发现隐患有功、避免事故有奖	151
中安联合：打造煤制烯烃行业能效标杆	154
五建公司：以安全业绩擦亮石化品牌	156
广东石油：健全安全生产台账 筑牢安全管理基础	160
安工院：强化服务助力企业筑牢安全发展根基	163
胜利油田孤岛采油厂：高风险作业分级监护为安全生产加码	166
江汉油田采服中心：标准化作业 表单化督查	169
华东油气分公司延川南煤层气田：加强荒漠化综合防治	173
石油工程建设公司中原建工：“绿”动未来 以匠心打造“无痕” 工程	176

队伍建设

中原油田：打造全能型外部市场员工队伍	180
江汉油田：搭梯架桥建强“智慧”油田员工队伍	183
西北油田：建强专家队伍 增强发展动力	186
镇海炼化：“最强操作”成为全员岗位练兵的“主战场”	190
石油工程建设公司：激活“细胞单元” 建强“神经末梢”	193
共享服务公司：为创新创效注入强劲“青”动能	197
胜利油田河口采油厂：凝聚“心”动力 激发向“新”力	200
胜利油田海洋采油厂：精准培育海上油田生力军	204

中原油田普光分公司：念好“育用留”三字诀 锻造生力军·····	208
江汉油田石油工程技术研究院：打造油田工程技术人才高地·····	212
中原石油工程科威特公司：四步发力激活国际人才“新引擎”·····	216

党建工作

中原油田：党建帮扶激活基层治理“最末梢”·····	222
江汉油田：深耕党员责任区 焕发党建新活力·····	224
华北石油工程：理论联系实际 “破题式”研讨见成效·····	228
地球物理公司：引入“PDCA”管理方法助力基层党建工作·····	231
经纬公司：“不让一个党支部掉队”·····	235
燕山石化：创新构建新时代国有企业思想政治工作体系·····	238
扬子石化：党建共建促进“产销研用一体化”·····	242
茂名石化：“党员先锋机”活动助力装置安稳生产·····	246
南化公司：将思想政治工作贯穿项目建设始终·····	248
中安联合：“两员”工作法助党建工作上台阶·····	251
浙江石油：打造党建“一线阵地”·····	253
福建福州石油：搭建微平台 倾听群众呼声·····	256
重庆石油：强化价值创造把党建优势转化为发展优势·····	258
十建公司：党员示范岗赋能项目攻坚创效·····	262
共享服务公司：“三融三促”打造坚强战斗堡垒·····	264

中原油田油气储运中心：思想向上看 工作向前看·····	266
中原油田物资供应中心：以“党建+”为抓手 推进党建和业务深度 融合·····	269
江汉油田坪北经理部：扩大党建“朋友圈” 结对共建促发展·····	272
江汉油田水电分公司：“员工有了好心情，工作才更有热情”·····	276
江汉油田技术监督中心：办好微实事 提升员工幸福感·····	280
江苏矿业：筑起“安心巢” 引得“凤”飞来·····	283
华北油气分公司勘探开发研究院：支部小细胞筑牢基层大堡垒·····	286
中原石油工程塔里木分公司：全流程监督体系为合规运行保驾护航··	288
江汉石油工程顶驱技术服务中心：激活“红色引擎” 提升基层治理 效能·····	290
湖南石油非油品业务部：党建与业务深度融合打造攻坚创效 “桥头堡”·····	293
浙江丽水石油：“书记谈”让帮扶基层出实效·····	297
国事武汉：开展党建共建让青年员工跟班学习·····	298

改革管理



胜利油田：目标同向 做大油藏经营“蛋糕”

王维东 于佳 王迪 刘琪 李超君（胜利油田）

张扬文有了新头衔。

2024年，在胜利油田油气井下作业中心孤岛作业区任职的张扬文，办公驻地从作业区搬到孤岛采油厂采油管理区，成为作业区和管理区的“联络员”。他每天的主要工作是协调解决生产运行中的难点堵点痛点，提高运行效率和修井质量。

采油与作业，前者擅长油藏分析，后者精于井筒治理。以往只有油井出问题时，双方才产生交集。

如今，双方打破相对独立的运行模式，思想同频、目标同向、工作同心，共同致力于提高修井质量、增强措施增油效果、延长油井免修期，实现油藏经营价值最大化。

“游击战”变“阵地战”

每天，张扬文都会准时参加管理区的生产晨会，两个月下来，他俨然成了“管理区的人”，每口井的工况信手拈来。

2023年，胜利油田聚焦油藏经营价值最大化，出台作业与采油目标同向指导意见，鼓励双方探索“联产承包”，建立生产运行一体化联动、

技术方案一体化联议、作业质量一体化联控、经营效益一体化联责、安全环保一体化监督运行保障机制，共同耕耘好油藏经营“责任田”。

作为“第一个吃螃蟹的人”，孤岛作业区和孤岛采油厂采油管理三区率先试点。双方根据近3年的油水井作业工作量、作业频次和作业费用，协商确定大包费用和产量目标，完成年度产量目标任务，管理区向作业区全额支付大包费用。如果超产或欠产，按照一定额度标准追加或扣减作业费用。

和产量深度绑定后，孤岛作业区主动融入管理区的生产运行，双方同频共振，统筹优化工作量结构和动力安排。

如今，孤岛作业区有一套科学的修井机运行机制，根据油井的轻重缓急，实行优先级排队——新投井随投快上、维护井随躺随扶、高产井随躺抢上、复杂措施井精选优上、高风险井应上尽上。

40余部修井机是孤岛作业区的全部家底。孤岛作业区作业工程主任师时宝峰说，原来，作业队四处“打游击”，哪里有躺井，修井机就搬到哪里。如今，孤岛作业区固定修井机专职服务一个管理区，“游击战”变“阵地战”，缩短了作业搬家距离和非生产时间，作业队也更熟悉井况。

双方形成了利益共同体、发展共同体。在孤岛作业区每月的生产报表中，不仅有每部修井机的运行情况，而且有各个管理区的原油产量进度，生产情况一目了然。对于欠产的管理区，报表都有原因分析和增产措施。

现在，时宝峰不再只是照着方案机械执行，而是超前介入作业方案制定，提出针对性建议。孤岛东15-侧3井液量下降，初步判断是漏失，需要停井检泵。双方共同会诊，决定用洗井代替检泵，洗井4小时，油井成功恢复正常，避免了一次停井作业。

2024年，油气井下作业中心与胜利油田东部陆上10家采油厂签订目标同向合作协议，承包年度原油产量696.26万吨，2024年前10个月，原

油产量570余万吨。

当“外科大夫”，更当“保健大夫”

如今，孤岛作业区工艺主任师郭卫东要精打细算每口井的效益账，这样的转变源自以作业井次为考核标准的路径。作业队告别了拼工作量、拼劳动力的老路，走上了拼效率和质量的新路，聚焦提升工序一次成功率、施工一次合格率和措施经济有效率，增强措施增油效果，延长油井免修期，实现了工作量、价值量、产量相统一。

考核“指挥棒”成为干事“风向标”。原来，郭卫东只需要关注工序合不合格，如今，发现苗头性问题需要及时干预，作业过程中对每道作业工序精细管理，尽量避免施工对油层的伤害，有意识地培育长寿井，既当“外科大夫”，又当“保健大夫”，践行“为油井负责一辈子”的承诺。

郭卫东和同事们“约法三章”：作业前，要反复论证设计方案，减少低效无效工序，“多一趟大直径工具工序，就有可能增加一次对油井套管的伤害”；入井液浊度必须控制在30 散射浊度单位（NTU）以内，不能靠肉眼判断入井液合不合格，必须用数据说话，避免伤害油层；作业效率要服从作业质量、作业进度要服从作业效果，不仅要修好井，而且要让油井高质量、长寿命地“活着”。

以作业工作量结算作业费用，作业队难免存在“挑肥拣瘦”现象，热衷干一些“短平快”的工作，对一些疑难杂症的高风险井避之不及，生怕拉长作业周期；如今，无论好干还是难干，作业队都一视同仁，在攻坚啃硬中促进了作业技术体系的升级。

孤南205斜3井由于防砂管柱掉落，油井“罢工”四五年，需要大修作业。2024年，孤岛作业区接手了这块“烫手山芋”，变大修为小修，成

功让油井复工。目前，油井日产油3.9吨，含水率仅65.9%。

日分析、周运行、月评价，作业区和管理区仿佛进入“蜜月期”，交流越来越频繁、连接越来越紧密、沟通越来越深入。

每月，孤岛采油厂采油管理三区 and 孤岛作业区联合召开作业质量分析会，从井史资料、作业措施、免修周期等维度，剖析作业高效成因和作业低效病因，制定改进措施，减少无效的工序和作业，降低作业频次和作业时间。

对疑难复杂井和高风险井，胜利油田配套完善了高端特价、优质优价、优速优价、合作扶停等激励机制，激发作业区的主观能动性。

孤岛采油厂尝到了转变经营模式的“红利”。该厂5个管理区和孤岛作业区实行这种运行模式，2024年前10个月，超产4500吨，优化措施128井次、减少作业费用2092万元，措施经济有效率同比提高7.8个百分点，油井免修期延长53天。

“我们不生产原油，但我们贡献原油产量”

郭卫东现在希望油井少出问题，工作量越少越好，但以前他希望工作量越多越好。

“十三五”时期，胜利油田拉开油公司体制机制改革的序幕，对分散在各家采油厂的非注采输核心业务进行专业化重组，作业、监测、注汽等专业从采油厂剥离，成了独立的市场主体。定位不再是单纯的生产保障单位，而是变成了经营创效主体。

“专业化单位的收入越高越好吗？”胜利油田企管法规部专家林才川说，“专业化单位的收入就是采油厂的支出，专业化单位的工作量收入越高意味着采油厂的成本支出越高，势必推高盈亏平衡点。”

油气井下作业中心经理苏志凯说，进入开发中后期，老油田的油井

维护频次越来越高，修井机满负荷运转，也干不完作业井工作量，而且长时间疲于拼工作量，人困马乏，容易埋下安全隐患，只有通过提效率、提质量，才能降低盈亏平衡点。

一个专业化单位对胜利油田贡献的标准是什么？林才川说，是专业化单位的经营成果是否对胜利油田降低盈亏平衡点有正向贡献，专业化单位的施工质量是否提高，以及专业化单位打造技术先导型企业进展如何。

油气开发是一个系统工程，采油、作业、监测、注汽等各个专业虽然职能不同，但目标是同向的——油藏经营价值最大化。采油厂和专业化单位就像一个硬币的两面，双方只有在战略上保持一致、战术上增强协同，才能实现整体价值最大化。

大河有水小河满。作为目标同向的设计者和谋划者，集团公司总经理助理兼胜利石油管理局有限公司执行董事、党委书记，胜利油田分公司代表孙永壮的初衷是，希望专业化单位和开发单位摒弃“本位主义”思想，提高站位，站在胜利油田大局中，算整体效益大账，不要纠结自己的小账，“只有做大蛋糕，才能分得更多的蛋糕”。

2024年，“一体化统筹价值最大化”被写进胜利油田绩效考核办法，把一体化价值最大化贯穿生产经营管理全过程，引导各个专业发挥全产业链一体化优势，实现整体价值最大化。

“我们不生产原油，但我们贡献原油产量”，油区护卫管理中心的价值观是对目标同向最好的诠释。

目标同向是全方位的。眼下，孤岛作业区和管理区正探索安全环保联控、人才联培、党建联建，进行全方位的深化合作，实现更大领域的共赢。

孙永壮说，过去的改革搭建起了油公司体制机制的“四梁八柱”，建成了“毛坯房”，如今的改革是把“毛坯房”升级为“精装房”。

继作业专业之后，监测、注汽、地面维修等专业化单位加入到这场目标同向的盛宴，共同做大油藏经营“蛋糕”，培育原油产量“箭头向上”的新动能。

 原载

2024年12月16日《中国石化报》第6版

责任编辑

秦紫函

中原油田：推进数字化转型 激活发展新动能

杨静丽 李方微（中原油田）

近日，中原油田地质工程一体化协同作战平台的试运行区块——查9块大数据系统上线，让中原油田内蒙古采油厂地质研究所员工杨延娜感受到了工作上的便捷。“以井组动态分析为例，以前需查找注水生产、采油生产曲线，通过纸质资料对比，判断井组注水效果，然后人工手动作出井组对比曲线，现在可以直接在平台上建立井组，一键式绘制注采对应曲线，实时分析注采对应情况。”杨延娜说。

该系统上线是油田实施数字化转型的缩影。中原油田深入实施数字化转型战略，建成厂级生产指挥中心，建设地质工程一体化协同作战平台，2023年油田人均管井数上升12.4%，研究决策效率提升30%。

摸清数据家底，推进数据治理工作

数字化转型需要有庞大的数据支撑。为了摸清数据家底，2023年以来，油田加快推进基础数据治理工作。搭建数据质控平台，初步实现388项勘探开发数据监控，为业务主管部门提供数据管理支撑。先后完成93万条勘探开发历史数据补录，文72南、卫42块、拐子湖等重点单元历史数据汇聚，以及34个单元油藏描述数据收集、汇聚和共享工作。

与此同时，油田以濮城采油厂、文留采油厂为试点，开展了120项报表治理工作，目前已完成39张报表的一键生成。

“中原油田的油水井数量居中国石化上游板块第二，数据治理工作量很大，我们计划今年完成川东北地区、东濮老区数据治理，2025年全面完成油田整体数据治理工作。”油田信息化管理中心副经理周敬说。

建设生产指挥中心，让数据为生产赋能

走进文卫采油厂的生产指挥中心，一块20平方米的大屏幕几乎覆盖了整面墙。“信息化为了解生产动态装上了‘智慧大脑’。”该厂生产调度室主任娄志强介绍，“在应对去年冬季极端天气中，通过数据中心实时获取生产参数，查看现场实况，异常情况报警第一时间被发现、处置，确保了生产安全平稳。”

继文卫采油厂生产指挥中心投用以来，2023年中原油田生产信息化建设进入快车道，又对文留、濮城、濮东3个采油厂的生产信息化建设进行部署。目前，文留、濮城采油厂厂级生产指挥中心已投用。

油田通过大数据建设，进一步压减了岗位、减少了操作量。濮城采油厂通过成立厂级生产指挥中心，撤销4个区生产指挥中心；通过数字化改造采油管理区，减少了动液面录取、单流阀校验、注水井油套压录取等操作47项，人员实操工作量压减了29%。

“油田将持续推进生产指挥平台建设，梳理协同指挥流程，构建纵向贯通、横向协同的指挥体系，实现全方位的生产运行监控和调度指挥，为指挥决策提供全方位的信息支持。”信息化管理中心数据治理专业专家马博说。

完善协同作战平台，让数据为科研赋能

近日，该油田勘探开发研究院技术人员通过地质工程一体化协同作战平台的地质导向系统对正在施工的马1-17H井、马2-7井、普7011-4井，进行远程跟踪、监督和指挥。

“地质导向系统上线后，减少了科研人员的驻井情况。”该院天然气开发研究所所长崔长鹏说，“从每口井至少派1人驻井变为后台跟踪，并且一个组同时跟踪区域内所有井，大幅降低研究人员的劳动强度，提高工作效率。”

去年10月，地质工程一体化协同作战平台的压裂跟踪系统投入使用。“通过该系统，可以实现地质工程协同作战，优化压裂参数，强化压裂效果。”该油田石油工程技术研究院油层改造技术研究院李健博士说。

地质工程一体化协同作战平台是2023年下半年油田以大数据为基础，通过油藏可视化、远程数据协同、跨专业联动，打造的信息化、一体化高效支撑平台。

“该平台除包含这两个系统外，还有综合研究和压裂设计系统。接下来要加快开发进度，争取早日上线。”信息化管理中心勘探开发大数据研究所所长唐明说。

原载

2024年1月4日《中国石化报》第2版

责任编辑

郑虹

河南油田：深化改革激活 科研人员创新“细胞”

常换芳 范宁 杨琴 赵亮（河南油田）

“纳入科研单位管理后，我们可以和科研单位科研人员面对面讨论开发方案，工作更便利了。”3月25日，河南油田研究院唐河地质研究所员工郭琳琳到河南油田南阳科研基地，与基地研究人员一起讨论王集区块开发方案。

长期以来，由于体制机制制约，导致科研重复性研究多、成果含金量不高、创新合力不足、人员动能不强。去年6月开始，河南油田深入科研、生产单位调研交流发现，科技支撑力不足的问题影响了高质量发展。河南油田实施科技体制机制改革，加强科研人员一体化管理，激励科研人员练就“金刚钻”，为油田可持续发展提供技术支撑。

前两个月，河南油田剔除重复性科研项目10多个，部署探井9口、开发井11口，新建产能1.3万吨，科研一体化改革取得初步成效。

科研力量从分散到整合，重复性研究少了

“科研人员一体化管理后，重复性的科研项目没有了，科研人员合力也得到有效发挥。”3月23日，河南油田工程院科技管理部主任马海核对今年立项的科研项目，详细讲解着。

今年的科研项目涉及的都是生产现场的难题，每个项目的参与人员涉及采油一厂、采油二厂、新疆采油厂等各个基层单位，打破了以前“各自为政”的局面。

这样的变化是河南油田对科研人员“化学整合”的结果。以前，科研人员分散在各单位，沟通不顺畅、攻关不融合、力量不集中，科研单位的科研人员基层经验少，基层单位的科研人员参与重大项目的机会少。

针对这些问题，河南油田将分散在采油厂的科研人员、新入职的石油主体专业毕业生等归口至科研单位集中管理，科研立项、重点技术攻关等由科研单位统一调配力量，打通管理壁垒，实现科研人员整合从“相加”到“相融”转变，也从制度层面为减少重复研究提供了保障。

科研和生产同向发力，成果含金量高了

“刚完钻的双9-2H井储层钻遇率100%，油层钻遇率95.6%，和我们的研究方案一致，双河区域的薄差层储量动用有希望了。我们和生产单位共同攻关的效果显现出来了。”3月19日，看着双9-2H井的生产数据，河南油田研究院开发研究所副所长刘宁说。

刘宁更开心的是科研体制机制改革破解了科研与生产“两张皮”的问题。

在实施科研体制机制改革的同时，河南油田构建起科研单位与采油厂“业绩共享、风险共担”的利益共同体，增强“一荣俱荣、一损俱损”意识，促使科研单位和生产单位瞄准“卡脖子”难题共同发力。

今年以来，河南油田研究院、工程院和采油生产单位瞄准增储上产降本、绿色转型、创新驱动等领域存在的难题共同攻关，在采油一厂薄层水平井增产、采油二厂付湾老区增产、新疆采油厂春光稠油区块增产等方面共同攻关，取得新进展。今年2月中旬，付浅5-3井获高产工业油

流，付湾老区再现新生机；3月初，双9-2H井油层钻遇率95.6%，为有效动用该井区域的薄差层储量奠定了基础。

“现在，科研单位和生产单位目标同向、发力点集中，跨专业、跨部门融合攻关效果明显。”河南油田工程院油田化学研究所副所长常国栋说。

双重管理培养科研人员，成长通道更多了

2月29日，在河南油田研究院张贴的岗位竞聘公示表中，记者看到，来自双河地质研究所、唐河地质研究所、新疆地质研究所的12名科研人员报名参加了研究院战略规划研究中心等管理岗位的竞聘。

双河地质研究所科研人员贾兰说：“科研人员一体化管理之前，我压根没想过还能参加科研单位的管理岗位竞聘。改革后有了这个成长通道，成长机会更多。”

科研体制机制改革前，科研单位、生产单位的基层科研人员不能交叉任职，科研人员成长通道有限。实施科研人员一体化管理后，河南油田建立双重管理机制，由科研单位和采油厂共同培养、共同使用、共同管理科研人员，实现科研人员多渠道培养，提升科研人员综合能力的同时，增强了科研人员的获得感。

河南油田研究院开发研究所所长周永强说：“双重培养后，大家的成长通道更多，攻关积极性日益高涨，科研体制机制改革的红利正在逐步释放。”

原载

2024年3月27日《中国石化报》第2版

责任编辑

郑虹

江苏油田：优化用车管理推动挖潜增效

高和兴 徐博詰闻（江苏油田）

“实行兼职驾驶以来，我们不论早晚都能随时到井，机动性大大增强，监督效率大幅提高。”10月22日，江苏油田技术监督中心工程监督大队三组副组长朱达亮说。该队每天要监督分布在各油区的30多口钻修井施工，监督时间不确定，用车需求量大。实行兼职驾驶后，该队监督员同时也是驾驶员，驾驶车辆到各钻井现场监督作业，车辆利用效率提高，每月用车成本降低50%。

3月以来，江苏油田全面启动兼职驾驶工作，员工在取得油田兼职准驾证并经安全培训合格后，可自行驾驶内部皮卡到达工作现场。推广半年以来，已降低用车成本400多万元。

止住“出血点”，满足挖潜增效的实际需求

为确保实现全年挖潜增效目标，江苏油田在年初调研时，发现油田总运力需求逐年增加，但自有车辆和专职驾驶员逐年减少，以致外委运输费用呈上升趋势。未来几年生产保障及油气配套服务用车需求还将增加，如果不采取综合优化措施，将与油田开展攻坚克难的实际相违背。

矛盾点就是突破口。江苏油田成立外雇车辆减控专项工作小组，创新车辆服务模式，在油田层面推行兼职驾驶员模式，打开挖潜增效空间。

“之前，一个外雇驾驶员一年需要花费6.5万元成本，现在，员工兼职当驾驶员，有了‘采油工+驾驶员’的双重身份，既增加了员工收入，又减少了外委运输费用，还提高了生产效率，真是一举多得。力争到年底，外雇车辆控制在270辆以内，压减外雇车辆和人工费用600万元。”江苏油田经营管理部总经理戎卫林说。

管控“风险点”，确保兼职驾驶员行驶安全

10月10日，江苏油田车服中心为新一轮兼职驾驶学员开展第5期驾驶培训。

目前，油田已经有170余名员工培训合格。参与培训的员工都有C类驾驶证和3年以上驾龄，且安全行驶里程需要1万公里以上，每个记分周期内均未发生单次记6分以上的记录。

全面推广兼职驾驶带来生产运行方式变化。过去，员工执行工作任务时，由专职司机送到现场，如今自主开车去工作点，不仅需完成既定工作任务，而且要保证来回途中交通安全。“针对这一情况，我们着重加强对驾驶技能的培训，使兼职驾驶员安全行车。”江苏油田车服中心安全生产室经理叶斌说。

为提升培训效率，车服中心分别在扬州、真武、金湖3地设培训点，提升兼职司机驾驶技能，并针对目前油田推广新能源皮卡的情况，对新能源车驾驶操作、日常维护、电力系统保养等注意事项进行培训。

同时，各生产单位加强对车辆的动态监控。“班站到井场的距离相对固定，且路程较短，我们会监控每辆车是否按规定路线行驶。”采油一厂生产指挥中心主任王华说，“生产指挥中心会对车辆的车速、路线进行监控，确保行驶安全。”车服中心每月还会对兼职驾驶员使用的车辆进行检查，确保车辆运行状况良好。

找准“挖潜点”，提升对现场生产的保障能力

9月27日20时，采油一厂陈堡采油班站兼职驾驶员王庆勇驾驶新能源皮卡，与班站副经理到现场，做探井投产前的准备工作。“重点探井投产一点没耽误。”王庆勇说，“我们接到生产指令后，第一时间自行开车前往井场，再也不用等司机到班站接我们了。”

采油一厂鼓励更多员工参与兼职驾驶员培训，同时租赁9辆新能源车投放到8个偏远生产班站，安装了16个充电桩，便于车辆充电蓄能。

在江苏油田江苏矿业巴州分公司、南方分公司，72名员工通过油田兼职准驾证考核后成为兼职驾驶员。“在新疆，我们代运行西北油田5个管理区22个站库，井站之间距离远，生产用车需求大，兼职驾驶模式降低了外雇车辆费用，还能提升生产保障能力。”江苏矿业巴州分公司经理许健说。

“目前，每月给兼职驾驶员补助，到年底时另外兑现车辆管理奖励。”采油二厂组织室主任张水生算着账，“油田根据二级单位情况，核增工资总额，纳入单位绩效奖金总额。此外，推行兼职驾驶的二级单位，结合实际自主制定激励细则，实现个人、企业都受益。”

原载

2024年10月24日《中国石化报》第2版

责任编辑

郑虹

华北油气：“三个导向”提升含硫气藏开发管理水平

李文昕 付豫蓉 马献珍（华北油气分公司）

近日，已关停90天的大牛地气田下古含硫气井D1-X599井，通过采取套管整形、疏通井筒等措施，已顺利恢复生产，产量每天4万立方米。

“这是我们今年成功复产的又一口下古含硫气井。”华北油气分公司采气一厂副厂长王厦介绍，目前，大牛地气田下古生界含硫气藏产气量占全气田的20%，由于其含硫化氢的特殊性，采集输工艺局限性逐步凸显，去年该气藏递减率较高。

今年以来，华北油气分公司以控制下古生界含硫气藏综合递减为目标，坚持问题导向、目标导向、结果导向，对问题气井实施专项综合治理，向高递减“说不”，有效提升含硫气藏开发管理水平，确保气田持续稳产。

坚持问题导向，分级分类精准施策

“下古气井存在自然递减高、井筒结垢腐蚀、排采工艺局限性强、生产时率低等突出问题。”该公司采气一厂开发研究所所长张家伟说，通过方案治理，他们今年计划降低递减率4%。

他们提前谋划，梳理出64口“病态井”，从气藏、井筒、地面和运

行四个维度进行诊断，通过优化方案、设计、运行、指标等寻求“最优解”，在3月完成了整体方案的编制，保障治理“有案可依”。

在气藏方面，重点针对井压力下降快等问题优化配产，以可控储量最大化为目标优选合理的工作制度。在井筒方面，针对油管堵塞、管柱穿孔、管柱结构不合理及积液等问题，采取疏通油管、更换管柱等措施。在地面工程方面，重点针对11组串接井、回压高的井，通过安装智能控制针阀、远程调控气井生产、错峰生产等，实现产能最大化释放；对26口井安装智能注醇球阀，满足现场泡排剂等药剂加注需求。在运行方面，重点完善脱硫站之间气井切倒方案，在脱硫站检维修期间，将产量影响降至最低。

坚持目标导向，项目化运作提效果

“为实现既定目标，我们成立了由相关部门负责人为成员的下古气井综合治理小组，落实项目化运行管理，完善专家会审技术支撑机制，健全激励约束措施，高标准推进上古气井专项治理落实落地。”该公司采气一厂副总工程师徐卫峰说，他们将每口单井、每项重点任务、每条推进措施都明确到具体时间节点和责任人，按表推进。

为保证方案顺利实施，采气一厂提前储备关键治理技术，特别是针对性开展井筒完整性评价，研判井下落物、卡阻等风险，做好技术交底和风险提示，提前落实封隔器专用工具及暂堵修井液，强化作业过程工序组织，减少作业停待时间，降低作业漏失风险。

截至目前，该公司采气一厂按计划推进上古气井治理，日均恢复产量10.5万立方米。

坚持结果导向，防治结合求长效

“我们管理二区是下古最早的规模开发区，通过综合治理解决了不少头疼的问题。”该公司采气一厂采气管理二区副经理姜维感慨道。

DK13-FP14井是一口多重问题叠加的气井。采气管理二区坚持结果导向，对该井实施综合治理，制定了连续油管打捞节流器、更换采气树等一系列组合措施。“一套‘组合拳’打下来，既解决了井控安全隐患，又大幅降低了成本，更提升了气井产量，可谓是‘一石三鸟’。”姜维说，目前该井每天可增产气1万立方米、降低除硫成本1.2万元。

为有效提升下古生界含硫气藏开发效果，该公司采气一厂建立防治结合长效机制。在气藏管理方面，明确不同气藏、不同井型、不同阶段下的压力下降情况，持续优化气井配产；在井筒管理方面，完善防腐阻垢等药剂加注制度，延缓井筒腐蚀结垢周期，简化井筒结构，全面推行地面节流工艺。



原载

2024年7月3日《中国石化报》第2版

责任编辑

高国雪

石油工程公司：做强支撑保障 推动增储增产增效

张 灵 李泰豫（中国石化报 石油工程公司）

集团公司2024年中工作会议强调，要深入推进勘探开发、地质工程、科研生产、技术经济、油公司和工程公司一体化，推动油气大突破大发现、储量产量快速有效增长。

石油工程公司深入贯彻落实集团公司年中工作会议精神，以主题行动为牵引，聚焦油气藏价值最大化，深度融入上游一体化发展，持续推进“四提”“五化”，全力做强勘探开发支撑保障，推动增储增产增效，有力支撑“深地工程”、页岩油气、深层煤层气勘探开发取得新突破。今年以来，石油工程公司工程成本同比降低3.4%，单队进尺同比增长5%，压裂施工后单井产能提高11%。

协同运行再深化

从重提速向提产提速并重转变，持续释放一体化效能

今年，在胜利油田滨37北区块，石油工程公司以最短钻井周期2.5天，打破了保持10年之久的中国石化2500~3000米深钻井周期最短纪录。

“2.5天的革命性提速，需要技术迭代升级，更需要甲乙双方合力攻坚，

共同推动生产组织模式变革。”胜利石油工程难动用项目管理中心副经理谢广龙说。

石油工程公司与油气田分公司协同推动生产组织模式变革，在胜利、西南等重点工区联合开展“大兵团作战”，“作战指挥中心”集合甲乙双方地质、工程、物探、定向井等专家，确保设计优化、轨迹跟踪24小时无缝隙配合；合力实施集约化布井、工厂化施工、专业化协作，不断打破提速“天花板”，胜利油田商541井组平均完井周期由26天降至9天。

为加快从重提速向提产提速并重转变，石油工程公司建立以甲方为主导、以质量为导向的评价机制，设立专项奖励，重点考核队伍动用、单队进尺、单井产能、工程降本等关键指标，对一体化成效突出的队伍进行奖励。

成就对方就是成就自己。石油工程公司与油气田分公司合力端牢能源饭碗，上半年，仅在难动用储量合作开发方面，动用原油地质储量2673万吨、新建原油产能40万吨。

专业支撑更有力

找准勘探开发需求，做强技术人员装备保障

今年以来，在准噶尔盆地，石油工程公司助力董斜19井试获高产油气流，创胜利油田西部探区油气日产量最高纪录；在四川盆地、东部老油区，打出一批重点井、高产井，助力四川盆地油气勘探取得重要突破，支撑东濮凹陷开辟超亿吨增储新阵地。

“我们要建强用好工程技术支撑保障体系，把石油工程技术搞上去，把支撑勘探开发利器锻造强，把专业责任担当好。”石油工程公司董事长、党委书记吴柏志说。

针对勘探开发差异化需求，石油工程公司坚持“一区一策、一井一

策”，为各区域、重点井建“户籍”，创立精准技术方案，动态优化调整措施。在新疆顺北油气田，推广一井多控钻井，实施差异化酸压，单井产能提高50%；在重庆涪陵页岩气田，规模推广钻井井身“瘦身”、井筒重建重复压裂等技术，平均单井可采储量大幅增加；在四川普光气田大湾区块，应用复合交替改造工艺，大湾407-2H井压裂后日产气较邻井提升8倍。

同时，石油工程公司不断强化人员和装备保障。今年以来，紧扣勘探开发节奏，从外部优选回撤20支钻井队伍，优先保障西北、华北、东北、川渝、东部老区、海域等6个工区增储上产。聚焦资产装备优化升级，增加物探采集仪器，保障高质量物探发展需求；新增快移快装钻机14台、高压泥浆泵64台，助力东部老区加快储量动用；配置全球首套175兆帕压裂装备，高效完成勘探分公司綦页深1井超高压施工。

靶向攻关更聚焦

围绕勘探开发所需、生产现场所急，加快突破关键核心技术

7月23日，石油工程公司与工程院签订协议，共同打造协同创新联合体，推动石油工程领域创新链产业链深度融合。

在科技创新方面，石油工程公司与上游科研单位协同攻关，加快突破关键核心技术。在涪陵页岩气田，与物探院、石勘院联合攻关的分布式光纤测井技术在9口井成功应用，其中，焦页18-S12HF井应用后产量较同平台施工的其他井提高45%。

“我们要集中优势资源破解勘探开发难题，以关键核心技术突破提升支撑保障成效。”石油工程公司总经理张建阔说。

聚焦勘探开发所需、生产现场所急，石油工程公司加大关键核心技术装备研发攻关力度。自研旋转地质导向系统累计应用249口井、进尺

31 万米，产品性能实现新提升。随钻方位电阻率边界探测实现探边距离从 5 米提高到 30 米，优质储层钻遇率从不足 80% 提高至 92%。

聚焦工程消耗最小化、产业链价值最大化，石油工程公司协同加快科技创新成果转化应用。今年以来，承担的集团公司 6 项“双链”融合项目取得阶段性进展。控压钻井技术推广至 55 口井，泵送桥塞射孔联作技术实施近 4700 段，高温测井、高温定向等高端仪器工具内部互供率由 20% 提高到 76%。

 原载

2024 年 8 月 12 日《中国石化报》第 1 版

责任编辑

宋铁毅

华北石油工程：打造钻井提速提效工作模板

王 军 王 丹 张 均（华北石油工程公司）

7月10日，由华北石油工程公司50852HB钻井队承钻的DNSP2井完井，钻井周期较设计缩短24.44%，完井周期较设计缩短29.09%，刷新大牛地气田深层煤层气钻完井周期最短、煤层钻遇率最高、机械钻速最快等5项纪录。

截至6月底，该公司制定的鄂尔多斯工区提速提效、新疆工区队伍业绩提升“双提升”方案实施一年来，鄂尔多斯工区钻井、完井周期同比缩短18.32%，多项指标创历史最好成绩；新疆工区纯钻时效同比提升2.24%，刷新工区单日进尺最高纪录。

持续跟踪，补短板强弱项

2023年6月，华北石油工程公司制定“双提升”方案1.0版，鄂尔多斯工区从技术管理、生产运行、设备和项目管理等7个方面制定30余项提速提效工作措施，新疆工区从现场管理、甲乙双方沟通、生产组织等9个方面制定30余项业绩提升措施。

“今年2月，我们在原方案的基础上，汇总分析施工数据，修改形成‘双提升’方案2.0版，持续指导下一步工作。”华北石油工程公司市场开

发运行部负责人余中岳说。

该公司围绕“双提升”方案1.0版应用效果，总结出鄂尔多斯工区井内故障率高、搬迁作业时间长等瓶颈，以及新疆工区施工队伍现场“三基”管理水平与兄弟单位相比有差距、钻井提速不足等短板。以短板和问题为导向，提出提高生产运行质量、强化技术人员一体化统筹管理的“双提升”方案2.0版。

根据最新方案，该公司在鄂尔多斯工区强化生产组织运行衔接，细化生产运行关键节点控制，坚持钻井、完井一体化统筹；在新疆工区以生产提速、运行提效、能力提升为工作思路，精准施策。截至6月底，“双提升”方案2.0版应用取得初步成效。鄂尔多斯工区近3年首次实现钻完井周期缩短，新疆工区2支钻井队被甲方评为优质队伍。

推进一体化技术管理模式

“截至6月底，我们在东胜气田和大牛地气田，因井内复杂情况而造成的超周期井数量同比减少了49.34%。”该公司致密油气首席技术专家彭正洲介绍道。

今年以来，华北石油工程公司发挥致密油气、深井超深井等特色技术优势，针对施工中遇到的技术难题，开展提级管理专项行动。建立基层执行、项目部支撑、专家团队保障的一体化技术管理模式，由基层队严格执行工艺技术，项目部技术主管负责技术交底和总结，遇到复杂情况，技术专家到现场指导帮扶，全力保障生产施工。

“我们会去掌握工区井位部署和工程地质设计方案，提前介入甲方的设计环节，从源头管控施工风险，发现异常立刻解决。”彭正洲说。

在新疆工区，该公司深井超深井首席专家张家华联合技术团队和施工队开展技术攻关，组织开展技术交流和培训，做好施工关键节点驻井

指导，推动提速提效。

6月，该公司施工的鄂尔多斯工区J30-4-P13井，造斜段钻进中遇地层漏失。彭正洲组织技术团队多次讨论，尝试全井高浓度堵漏浆模式钻进，成效较好，钻井周期较设计缩短9.25%。

固化推广特色管理方法

近日，该公司施工的顺北油气田SHB6-2H井，使用预弯曲钻具组合后，钻井周期较设计缩短了40.21天。

固化后的“双提升”方案2.0版，从生产运行和技术管理等方面提炼经验做法，整体提升了该公司“四提”工作水平。

生产运行方面，鄂尔多斯工区总结并推广超前勘探路线、超前细化搬迁、超前优化车辆、超前处理关系、超前配备工具的“五超前”工作流程，以及搬迁顺序到位、车辆调度到位、设备安装到位、干部带班到位的“四到位”工作法，实现搬迁和安装的全流程管控。

技术管理方面，该公司在鄂尔多斯工区形成东胜气田锦30井区漏塌分治技术系列，以点带面带动工区全面提速提效；在新疆工区形成“一井一审核”工作法，提前识别施工作业风险，制定针对性防控措施。

“针对顺北超深井施工、深部储层易发生井漏井塌等技术难题，我们共评审施工设计方案20井次，每周组织技术员交流经验。”张家华说。

上半年，该公司搬迁效率同比提升10.84%，完井作业效率提升5.2%，各类施工异常减少55.56%，油气田增储上产效果明显。

 原载

2024年7月19日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒

石油工程技术研究院：研办分离 为科研人员“减负松绑”

蒋琳琳 张 亢（石油工程技术研究院）

仪器设备到货无须自己调试、各类费用报销无须自己完成、基础性专业实验无须自己动手……这是石油工程技术研究院（简称“工程院”）实施“减负松绑”以来科研人员切切实实的感受。

近年来，石油工程技术研究院聚焦为科研人员减负，积极推进科研支持保障机制建设，通过成立科技服务支持中心（以下简称“科服中心”），将科研支持保障等通用业务集约化管理，把科研人员从烦琐的日常事务中解放出来，将更多的精力用于科研攻关。截至目前，该中心累计为科研人员完成物资采购、合同签订、费用报销等事项8700多件，节约工时超过18000小时。

石油工程技术研究院技术支撑区块分布在西北、西南、东北等地。现场离本部路途遥远，事务性负担重是科研人员遇到的问题。

为解决这一问题，石油工程技术研究院在2023年2月成立科服中心，将科研人员普遍认为耗时久、牵扯精力的实验室运行、物资供应、档案管理、经费报销、后勤服务等常规性职责剥离出来，让专人集中办理。

“把人的力量调动起来推进创新，才能把好钢用到刀刃上。”这是工程院领导班子的共识。

针对科研人员提出项目申报程序相对复杂等问题，科服中心通过业

务梳理和流程再造，编制完成《科研服务指南》，明确了委托实验、仪器设备安装维修等16项涉及科研实验相关的服务内容，并整合物资采购、费用报销等9大类业务制作成App并生成二维码。科研人员只需扫码通过手机申请，24小时内就能得到解决，业务办理效率提升96%。

2023年末，院首席专家王志战向科服中心提报了一份新胜1H井岩芯加急委托实验申请。科服中心组织人员仅用4天就完成了29块岩芯样品的70余组实验。“一些常规实验由科服中心协助完成，帮我们节约了大量时间。”王志战感叹道。

轻装上阵，为科研人员的创新性和积极性注入了蓬勃动力，推动该院科技创新能力稳步提升。2023年，石油工程技术研究院全年申请专利345件，获得授权专利141项，主持制修订行业标准5项，获省部级及以上成果奖励13项。

原载

2024年2月23日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

石油工程技术研究院：产研“联姻” 铺就共赢之路

蒋琳琳 任丽丽（石油工程技术研究院）

助力中国石化第一口地热连通井——陕西绿源中天未来玥U形地热连通井成功完成直井与水平井的精准对接；为我国首口万米深井塔科1井研发设计国内首套直径365.13毫米大尺寸封隔式分级注水泥器，打破国际技术垄断；为马1-16H井设计钻井提速方案，提供技术支持，各开次机械钻速创6项区域指标……这些正是产研深度融合结出的累累硕果。

近年来，石油工程技术研究院（简称“工程院”）聚焦油气企业重大需求，持续开展产研合作，推进地质工程协同攻关，加大应用性基础研究与工程技术创新力度，推动核心技术攻关不断取得新突破。截至2023年12月底，工程院累计获得授权发明专利141件，有效支撑“深地一号”、川渝页岩油气开发等20项重点工程建设稳步推进。

搭建平台，共答产业需求考卷

“市场需求就是科技创新的方向”，是工程院干部职工的共识。

2023年8月，工程院与华北石油工程联合成立“万米井”项目组，

共同进行万米深井钻完井工程新技术攻关；2023年9月7日，工程院与河南油田围绕泌阳凹陷、南阳凹陷、旬宜区块、焉耆区块等典型工程技术难题展开交流研讨……像这样的合作，在工程院已成为常态。

随着油气开发向深层、特深层挺进，油气开采对钻井工艺、钻井液、工具仪器的要求也越来越高。工程院坚持“开放合作搞科研”的态度，携手油气企业、高校、科研院所，着力构建“企业领头、科研创新主体相互协同”的创新联合体，形成了内外联动、共解技术难题的科研格局。

早在2022年8月，工程院就与清华大学强强联合，成立了油田化学联合研发中心，围绕高质量井筒工作液、储层保护、提高采收率等三大领域，共同攻关工程技术难题，截至目前已开展了“耐高温抗盐水溶性聚合物研究”等6个项目合作。“关键核心技术攻关是一项复杂的系统工程，必须打破团队边界，加快创新资源和信息有序流通，集聚精锐力量，联合作战，才能实现更大突破。”清华大学教授徐军说。

围绕产业发展需要，工程院“链”接上下游、串起“朋友圈”，通过广泛开展“内部合作、中中合作、中外合作”，实现重点实验室共建和人才资源共享、科研立项和技术攻关方向共同确立，推动科研创新向“卡脖子”技术难题聚力，为油气企业降本增效提供更有力的支撑。

截至目前，工程院以协同攻关、合作共赢为目标，已相继与10多家高校、研究机构、生产企业建立了合作关系，与华北油气、石化机械等系统内单位签订了战略合作协议，开展技术交流50余次，为加快关键核心技术突破与转化构建了良好的创新生态。

产研携手，构筑技术新高地

“互为依托、互为一体的战略合作，形成了融入式和渗透式的合作关

系，合作思路更加清晰、合作领域更加广泛。我们愿意成为工程院优势技术产品的‘试验田’。”华北石油工程执行董事、党委书记罗宏志在交流时对双方的合作充满信心。

信心源于实践。工程院以市场为导向，坚持“现场难题在哪里，科技创新的源头就在哪里”，以“企业出题、科研答题”的模式，推动科研技术迭代创新。

龙凤山气田是东北油气上产的重要阵地，但工区地层承压能力低。如果用传统的堵漏、分级或尾管固井技术封固4000米以上的长井段，固井漏失率超70%，不仅堵漏周期长，而且固井质量优良率低，难以满足后期油气开发的需要。

面对难题，工程院坚持地质工程一体化，携手东北油气和华东石油工程共同研讨技术设计、工具性能和施工方案，综合多方面意见，“量体裁衣”研发了高压气液固三相泡沫发生器，自主开发了零承压一次性长封固工艺，取代了“尾管悬挂+回接固井”工艺，一次性封固段提高到5500米以上，不仅有效解决了东北工区复杂地层的固井难题，而且完成了第三代注氮泡沫水泥浆固井技术的迭代升级。截至目前，该技术在龙凤山地区累计应用70余口井，施工成功率达100%，固井质量优良率90%以上，平均单井节约周期14天，单井降本200余万元。

科研与生产深度融合，推动工程院创新策源能力持续提升。钻完井一体化技术助力顺北84斜井“千吨井”建设，钻井周期较设计缩短40天；压裂工具服务一体化为鄂尔多斯盆地致密气规模化勘探开发提供了有效解决方案，累计节省套管50余万米；根据西藏羌参1井海拔超高的实际情况，量身定制配套固井工具……从巴山蜀水到戈壁沙漠、从蓝色海洋到雪域高原，智能钻井技术、TEL200摄氏度高温随钻测量仪（MWD）、微纳米强封堵钻井液等一批原创性钻完井工程技术、方案、工具犹如雨后春笋快速形成，创新成果加快向生产现场转化落地，有效支

撑了“深地工程”等重点项目顺利开展。

链链融合，优势互补促双赢

2023年12月6日，且深1井四开顺利中完，攻克了超深盐膏复杂地层的“专打专封”难题，刷新了我国现场应用最高温度（196摄氏度）的石油工程纪录。这是工程院以创新链助力生产链降本增效的成果之一。

且深1井是中国石化在塔里木盆地中部部署的重点探井，中完井深8745米、井底静止温度196摄氏度。在四开作业中，该井遇到了超高温、高压、超深盐膏复杂地层蠕变与井壁稳定难题，以往的钻井液、固井液效果变差，两次卡钻，继续钻进面临瓶颈。为此，工程院联合西北油田、胜利石油工程通过地质工程一体化相互配合，开展钻井液研究，经过500多组试验和6000多个数据分析，自主研发了高温高密度全油基钻井液和超高温高密度盐水固井技术，将井筒液抗温性能提升到220摄氏度，保证了该井顺利中完并创下施工新纪录。

只有围绕生产现场推动科研攻关，才能让企业吃到技术创新的“甜点”。聚焦“深地工程”、页岩油气勘探开发、老油田提高采收率等领域的重大技术需求，工程院相继在西北、西南成立了技术支持中心，并在各重点区块组建了13个科研攻关项目组，派驻科研人员、专家深入各油田和工程企业驻点支持，以“现场攻关+后方远程支持”的方式，加速破解勘探开发工程难题，助力产业链降本增效。

生产和研发的紧密结合，实现了油气企业和科研院所的互惠双赢。2023年，工程院创新成果转化率比上年增长了10个百分点，现场应用的好消息也不断传来：涪陵页岩气田一期单井累产超亿立方米的井达178口，占投产井数量的七成，单井平均最终可采储量1.5亿立方米；顺北油气田油区钻井周期缩短52%、气区钻井周期缩短30.4%，完井一次成

功率达92.3%……产研协同创新，已成为推动油气高效勘探开发的重要模式。

 原载

2024年1月29日《中国石化报》第7版

责任编辑

魏佳琪

镇海炼化：实施一体化管理 推进镇海基地项目高质量建设

卞江岐 苏晓玉 李大超（镇海炼化）

仲夏，东海岸，鹭鸟纷飞，中国石化镇海基地宏伟轮廓已经初现。

日前，镇海基地二期项目公用工程机械竣工，1100万吨/年炼油工程及高端合成新材料项目中交，正式开工指日可待。该项目建成后能够提高国产高端化学品的竞争力和市场占有率，对优化宁波石化产业布局、打造环杭州湾国家级石化产业集群具有战略意义。

攻坚克难挂起两张“作战图”

“二期项目场地分散，科技含量高，要统筹建设和开车进度，难度很大。”镇海炼化副总工程师、项目管理部副总经理章剑波说。

镇海基地二期项目的建设地横跨舟山跨海大桥，工程量大，施工风险高。该项目采用国产化攻关和引进技术相结合的方式，重点攻关“卡脖子”技术，努力打破国际垄断，解决石油化工技术国产化“最后一公里”问题。项目总体设计时，经集团公司论证评估，产品核心技术指标全部达到国际一流水平。

章剑波的办公室里挂着两张图，一张工程收尾图，一张生产试车图，项目完成的节点都挂上了小红旗。截至7月底，该项目已完成总体建设进

度的94%，正全面冲刺工程收尾和生产准备试车。

为实现项目高标准机械竣工和低成本试车，镇海炼化实施一体化管理，积极抓好“五大统筹”，即统筹外围项目与主体项目，统筹系统配套与主体装置，统筹公用工程与主体装置，统筹装置与装置，统筹装置内各单元，打破常规，着力解决难点堵点问题，全面推进项目高质量建设。

“大兵团”作战锚定“高标准机械竣工”

“兵马未动，粮草先行，6号空分装置是为镇海基地二期项目开车提供氧气、氮气的装置，配合主体装置试车计划，我们将高标准完成机械竣工。”宁波镇海炼化林德气体有限公司6号空分工程项目管理负责人王华艺说。

随着主体装置建设的推进，6号空分装置也进入工艺管道和设备安装高峰期，这是镇海炼化统筹系统配套与主体装置的成果。

按照整体试车网络计划，炼油和化工近20套主要装置一起开车，意味着这些装置也要同步机械竣工。由于建设起步时间不同等因素，这些装置建设进度参差不齐。“6月初，我们梳理出偏离目标较大的6套装置，按照‘五大统筹’理念，成立攻关组，全力推进。”镇海基地项目管理部工程部副经理景朝晖说。

锚定高标准机械竣工，项目管理部和参建各方一起，发挥“大兵团”作战优势，启动白天现场、晚上会场攻坚模式，协调各方资源向难度最大装置倾斜，推进关键装置、关键线路加快建设。焊接、试压、保温工程进度滞后的装置，项目管理部与宁波质监站、监理单位、施工单位等联合现场攻关，优化试压方案，协调物资到货，落实施工力量。当前，在各方共同努力下，主装置群正加快建设，确保按时高标准完成机械竣工。

管理一体化剑指“低成本试车”

日前，随着5号动力中心高压蒸汽阀门缓缓打开，8公里长的蒸汽管道全线贯通，沸腾的蒸汽从炼油老区3号动力中心，直供镇海基地二期项目蒸汽系统。

这是镇海炼化统筹公用工程与主体装置，盘活优化新老区公用工程系统物料，助力项目低成本试车的一项举措。

镇海炼化发挥管理一体化优势，在试车总指挥部下成立17个试车分指挥部，建立包括主体装置属地单位、公用工程系统单位及成员企业在内的一体统筹、一体指挥、一体行动试车指挥体系，整个基地上下穿透、左右贯通。

“能用老区资源就不外购！”镇海炼化公用工程二部经理贺建平说，他们将老区废水回收装置处理过的雨水收集再利用，作为基地二期装置的循环水，有效降低试车成本。

两级试车指挥部齐心协力，最大程度缩短试车时间，合理减少冲洗用油，回收各类开工物料。截至7月底，历经20余次研讨、10次调整试车计划、15次持续攻关后，试车网络推进顺利，一个低成本的试车方案正在落地实施。

原载

2024年8月8日《中国石化报》第2版

责任编辑

高国雪

天津石化：三项清单为基层明责赋能

郝春炜 柴润金 程 晨（中国石化报 天津石化）

近日，天津石化将基层岗位工作清单引入管理信息平台，同时在手机移动端设置定时业务提醒、管理层的临时业务摊派、执行层的工作完成反馈、考评办结等功能，不仅实现岗位职责与个人工作“点对点”责任压实，而且大幅提升了工作效率。

这是天津石化通过信息化手段深化三项清单应用的又一举措。天津石化创新实施清单管理，建立以基层党支部工作、专业管理和班组岗位操作为主体的三项标准化清单，厘清岗位职责、理顺业务流程、明确工作标准、抓实制度执行，成功打通体系要求、专业制度在基层落地的“最后一公里”。

聚焦责任落地

建立涵盖2100个岗位的职责清单，确保事事有人管

今年荣获“全国工人先锋号”称号的天津石化炼油部联合九车间运行二班，平均年龄28岁。他们管好6套装置全流程的生产操作，靠的正是岗位责任制的落实。通过建立网格责任清单，织密物理网格84个、党员网格30个，这个班实现安全风险可控，多套装置在集团公司同类装置竞赛中名列前茅。

三项清单建设的首要任务，是推动岗位责任制在基层的落地生根。天津石化将岗位职责、工作内容、执行标准以清单形式展示出来，使各岗位“做什么”“谁来做”“怎样做”“何时做”“达到什么结果”一目了然。

在基层党建方面，该公司建立党支部支委工作责任清单，细化党员队伍发挥作用的方法路径，推动党的领导、党的建设融入基层治理最基本单元；在专业管理方面，建立HSE岗位责任制等责任清单，强化专业责任，划分属地管理网格责任区，将责任层层分解落地；在班组管理方面，建立班组网格责任清单等，明确班组岗位职责，强化岗位执行。

截至目前，该公司已建立涵盖2100个岗位的职责清单。通过清单管理，层层压实了岗位责任，进一步强化了员工的岗位责任心。

聚焦专业深耕

各岗位工作程序、工作量清晰可见，实现“精准抓”

“我们利用中国石化装置风险识别数据库，形成装置安全风险清单并实时监控，植入地图进行精准定位，借助视频监控实现深度预警，推进‘三基’工作数字化、可视化。”天津石化安全环保部经理夏信虎说。

三项清单的主攻方向，是推动专业管理在基层充分发挥保障作用。天津石化将“三基”工作与专业管理有机结合，针对车间专业管理层面，将“严细实”要求贯穿到基层党建、安全、工艺、设备、综合等五大专业领域，建立安全环保隐患清单、工艺联锁清单等，推动专业管理有序推进。

此外，该公司建立车间各管理岗位的周期工作清单，明确每天、每周、每月、每季度、每年定期开展的工作内容，不仅各岗位工作程序、工作量清晰可见，还真正实现了让专业的人干专业的事。

聚焦高效执行

建立强有力的改进提升机制，打造班组“明白岗”

天津石化化工部芳烃车间连续9次获得集团公司“三基”工作先进基层单位称号，该车间党支部被评定为集团公司首批50个基层党支部建设示范点之一。

该车间党支部书记韩广洲介绍，他们的秘诀是，严格落实“手指口述”标准化操作，制作标准化操作视频100个，制作特殊作业硬措施监护“彩虹卡”，编制高风险作业注意事项“口袋书”。员工依“单”而行，打造班组“明白岗”，并在此基础上主动优化提升。

三项清单的根本保障，是建立强有力的改进提升机制。针对装置关键绩效指标、班组标准化操作等内容，该公司建立起“一车间一表”“一班组一表”“一人一表”绩效考核清单，量化考核日常工作任务，通过月度考核、问题整改，举一反三推动了责任落实、目标实现和清单优化。车间班组员工由原来的被动考核，转变为主动“挣工分”。如今，各班组值班长普遍反映“活儿好派了，班组好管了，队伍好带了”。

原载

2024年8月13日《中国石化报》第1版

责任编辑

李晓君

沧州炼化：双重奖励推进高质量检修

张元旺（沧州炼化）

10月14日，沧州炼化装置大修协调会召开前，公司领导为第二阶段检修表现突出的承包商单位和个人颁奖，沧州渤海公司被评为优胜检修施工单位。项目部经理刘拥军手捧50000元奖金展牌激动地说：“这个奖，是对我们莫大的鼓励。我们将再接再厉，把接下来的活儿干得更好。”

今年8月，沧州炼化装置大修改造正式拉开序幕，为顺利完成大修改造各项工作任务，公司开展“我为大修作贡献”专项劳动竞赛，定期评选优胜施工单位和优秀个人，并给予奖励。他们成立组织机构，制定大修专项劳动竞赛方案，牵头组织评选工作。结合大修改造实际，相关部室和大修各专业组及时跟进承包商施工队伍工作开展情况，从人员、HSE、质量、进度、现场等5个方面，评选出3个优胜检修施工单位，分别给予奖励。同时，设立监理先进个人和焊接质量奖等个人奖项，充分调动承包商人员积极性。

“从小到大我还是第一次得奖，感谢沧州炼化。”电焊工蔺春雨在评比中获得焊接质量奖，并得到1000元奖励。更让他惊喜的是，沧州炼化官方抖音和视频号都报道了他的事迹。

除了获得奖金奖励，沧州炼化相关媒体还对表现突出的承包商单位和个人进行宣传报道，让他们的事迹通过报纸、微信、抖音等媒介广泛传播，激励更多的承包商单位和员工向先进学习。

截至10月中旬，沧州炼化已经完成两个阶段的评选表彰活动，6家施工单位和10名优秀个人得到奖励。同时，企业各类媒体相继报道承包商优秀经验和先进事迹10余次，营造了良好的检修氛围。

 原载

2024年10月18日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

十建公司：打造数字化管理平台 项目建设装上新引擎

田元武（十建公司）

“裂解炉区有12片法兰到货，有3条工艺管道具备安装焊接施工作业条件。”11月10日，十建公司中韩石化乙烯改造项目总工程师焦富刚通过数字化管理平台，发现急需材料已到货，迅速通知施工作业班组前来领取。今年以来，十建公司创新研发数字化管理平台，利用数字化技术手段强化项目建设运营管控，为项目建设高质量发展装上新引擎。

近年来，十建公司平均每年有50多个在建石化项目，年均建成70余套炼化生产装置，项目建设施工技术、质量、进度、物资采购等专业管理都需要大量数据支撑。为此，该公司紧紧拥抱数字革命，聚焦工程建设管理主营业务，坚持数字赋能，通过打造以“钢结构安装、管道自动化预制车间、施工质量闭环管理”为主要内容的数字化管理平台，全力提升项目建设施工过程管理水平和攻坚克难能力。

钢结构数字化管理，提高项目建设施工效率

在十建公司承建的重点建设项目中，平均每年需要安装钢结构近40万吨，直接关系到每一个项目建设的总体施工进度。在研发数字化管理平台过程中，该公司以钢结构安装为突破口，持续提高项目建设整体施

工效率。

“数字化管理平台系统能够自动生成钢结构安装所需要的型钢、螺栓等构件料表，快速完成钢结构材料预算、施工计划、安装进度、工序确认验收、交工资料等任务。”该公司信息管理部副总经理胡善芳介绍。

为加快钢结构施工数字化管理步伐，该公司实施“揭榜挂帅”，组建创新研发团队，先后攻克钢结构施工数字化管理技术难题180余项，完成35000多条钢结构安装基础数据的汇总工作，顺利实现数字化管理平台在钢结构施工中的推广应用。

该数字化管理平台可以根据电子版图纸，生成钢结构3D模型。“钢结构预制安装、模块化施工状态、质量检查等重点管理程序，都会以不同的颜色体现在3D模型上，钢结构安装所需的人工机具、施工进度等数据指标一目了然，数字化管理平台为项目建设攻坚创效提供了有力支撑。”胡善芳说。

目前，数字化管理平台已在该公司26个重点建设项目中推广应用，钢结构安装施工效率比去年同期提高近55%，人工机具使用成本显著降低，项目建设整体攻坚创效能力得到提升。

运用数字化管理平台，破解管道施工难题

“大家看一下，主管廊跨度最大的这条工艺管道，已有6个焊缝全部焊接完成，质量检查合格，可以进行试压作业。”11月8日，在十建公司浙江石化渣油加氢装置管道预制施工现场，项目部副经理高志华通过数字化管理平台，向施工班组下达管道试压任务。

仅6个小时，该条管道顺利实现试压目标，比原计划提前1周完成。“管道安装从预制到试压完成，实现全流程一条龙管控，施工效率比以前提高6倍多，这主要得益于我们推广应用了数字化管理平台。”高志华

介绍。

近年来，在该公司承建的重点建设项目中，管道安装施工量持续增加，项目建设工期和创效压力不断增大。因此，该公司按照管道预制、安装、试压3个阶段的施工要求，通过应用数字化管理平台，对管道材料进行智能化分配，实现管道施工资源的优化配置，精准破解了以往管道重复预制、材料浪费、施工成本居高不下的难题，大幅提高了管道施工效率。同时，数字化管理平台有力推动了管道施工数据和材料数据的信息化、智能化联动，实现了管道施工的精细化管理。

据统计，在应用数字化管理平台后，今年前10个月，该公司重点建设项目工艺管道安装施工量突破270万寸径，管道材料损耗率降至2.6%以下，施工成本费用得到有效降低，让管道施工从以往项目运营中的“亏损点”变成攻坚创效的“增长极”。

引入数字化管理，施工质量实现全流程闭环管控

“乙烯急冷区阀门安装质量全都验收合格，数字化管理平台系统已将质量检查结果发送到相关质检员手机上。”11月初，十建公司中韩石化乙烯改造项目工程部部长王德辉依托数字化管理平台的信息传递优势，对项目建设施工质量实施全流程管控。

该公司在研发数字化管理平台过程中，将施工质量全流程闭环管控列入重点研发内容。工程技术人员把项目建设中管道焊接、设备安装、电气仪表等10个专业88个子专业的施工质量信息融入数字化管理平台，并实现与手机App客户端的互联互通。

“6号裂解炉有1处工艺管道焊接施工质量问题，请相关施工负责人制定整改方案和措施。”11月9日，该公司中韩石化乙烯改造项目部质检员闫方军用数字化管理平台手机版App进行施工质量检查。50分钟后，

他的手机上传来了业主及第三方检测人员联合发来的质量问题整改验收合格通知单。

“从发现施工质量问题到完成整改，以往都需要3天，用上数字化管理平台后，1小时内就能得到解决，质量管理效率得到大幅提高。”闫方军说。

数字化管理平台可以将质量问题图片及整改措施迅速传输到施工人员手机端，让质量隐患从排查到发现，再到整改、验收，实现全流程闭环管理。“数字化管理平台汇总了各专业施工质量通病，实现了数据共享，消除了信息孤岛。”王德辉介绍，通过推广应用数字化管理平台，目前，中韩石化乙烯改造项目建设质量管理效率比开工之初提高近3倍。

**原载**

2024年11月20日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁

江西石油：实施驻站式家庭委托管理模式 为农网小站注入创效活力

张曦 廖瑜青 郑秀琴（江西石油）

“自从实施驻站式家庭委托管理模式后，我们站连续两年被公司评为先进加能站，销量上去了，收入也提高了。”近日，江西石油抚州临川十六站管理人员游园红高兴地说。

该站曾是一个低效的农网小站，2020年实施驻站式家庭委托管理以来，逐渐发展成为一座生机勃勃的综合服务加能站，提供加油、充电、光伏发电、易捷购物、洗车等多项服务。

农网小站一般地处偏远，由于管理机制陈旧、员工普遍学历不高，缺乏主动服务和参与市场竞争的意识，无法激发创效活力，扩销增效难度大。

近年来，江西石油推进三项制度改革，通过长期探索与实践，逐步在农网小站推行驻站式家庭委托管理模式，打造贴合市场需求、经营管理高效的加能站。目前全省有300多座驻站式家庭委托管理站，平均单站成品油年销量较改革前增长18.52%，服务管理水平明显提升。

实施“真家庭真驻站”管理，搭建小站发展大平台

“我家就在上饶万年县南岗村，从站里到家骑车不超过10分钟。”上

饶石油万年插树坳加能站的管理人员周日丙、黄进榜这对“95后”夫妇说，“除了收入有保障，还能有更多时间回家陪伴父母、照顾子女。有时候工作忙，家里人会来帮忙照顾生活，减少了后顾之忧。”

2022年7月，夫妻俩通过竞聘成为万年插树坳加能站管理人员。经过一年多的努力，该站从成品油月销量不足百吨的农网小站，发展成成品油月销量在140吨以上。今年前5个月，该站汽油销量同比增长10.5%。

长期以来，农网小站的员工每天从家到岗位的往返时间长、成本高，导致人员紧缺、管理效能较低。为了提升经营水平，江西石油采取“真家庭真驻站”管理模式，招聘加能站周边年轻夫妻成为委托站管理人员，消除员工因地处偏远难以照顾家庭的烦恼，从而更加安心、顺利地完成任务。

为了满足驻站员工的生活需求，江西石油投入专项资金为委托站配备生活设施，建设独立的卧室、厨房、工作室（站经理室），把加能站改造成具有吃住条件的“家”能站。

提升委托人员业务能力，打造员工成长大学校

“这次公司组织我们到上饶石油信州稼轩站学习，收获很多，也坚定了我们经营管理好加能站的信心。”6月，刘纯和刘聪夫妻竞标经营上饶石油广丰月兔加能站，通过资格审查后到培训站点进行培训选拔。

为提升委托站管理人员业务能力，江西石油组织师资力量定期开展委托站专项培训。在委托站中筛选出人员综合业务、管理能力突出的站点，作为新聘委托人的培训站点。新聘人员从入职开始，到站进行为期15天的跟班培训。在培训站点24小时“全天候”、周期“全覆盖”跟班学习，全过程了解加能站的运营及管理规范标准，树立规矩意识。同时，江西石油还定期收集委托人员培训需求，有针对性地开展业务培训。通过培训学习，委托站的现场管理、客户服务水平有了明显提升。

对委托站进行指导帮扶，共建和谐发展大家庭

“刚来的时候销量上不去，心里很着急。后来，公司的营销专家每周都来帮助我们策划营销方案，思路一下就打开了。”上饶石油广信郑坊加能站管理人员郑香雯说。

为了充分调动委托站员工的积极性，江西石油制定专门的支持政策，重点分析研究，按照“一站一策”的原则，合理制定每座站的考核措施，不断释放改革红利，让每一名委托人员了解自己的收入构成。

在公司营销专家的帮助下，郑香雯和丈夫梅端铃利用郑坊站靠近网红景点“望仙谷”的地理优势，向客户推荐易捷加油 App，帮助客户兑换积分，同时提供西瓜、绿豆汤等清凉服务和旅游导览、道路信息预警服务。2023年郑坊站成品油销量比上年增长83%，易捷服务销售额比上年增长67%。

由于该站周边是乡村，易捷服务销量长期上不去。为解决这一问题，公司营销专家带着梅端铃挨家挨户地走访农户。他们了解到，该地农户多为果农，对化肥的需求量较大。为此，他们将化肥销售作为攻坚克难的突破口，主动和前来加油的农户交谈，掌握农户化肥使用情况，详细介绍化肥使用方法和步骤等。随后，电话了解农户施肥的时间，再上门走访，成交了一笔笔订单。今年以来该站成功销售化肥8吨。

原载

2024年7月29日《中国石化报》第2版

责任编辑

郑虹

安徽石油：“管修”一体化 全方位保障设备安稳运行

孙德荣（安徽石油）

9月18日，安徽合肥石油设备管理员水美玲来到大众综合加能站现场，“问诊”液冷超充桩，查看运行状态是否良好、各参数显示是否正常，及时关注设备状态变化。

今年以来，安徽石油针对新业务、新领域设备管理短板，构建设备“管修”（设备管理、检维修）一体化机制，全方位夯实设备管理基础，持续提升设备全生命周期的质量、效率与效益，设备综合完好率达99%。

安徽石油强化资源整合与协调，在油品销售板块率先成立设备管理部，配备专业技术人员；健全设备管理组织体系，组建首批10人专家队伍，成立油库设备攻坚小组，强化专业学历学习激励措施，先后有156人满足化工、安全资质准入门槛，构建专业化管理格局，为赋能设备管理提供有力人才支撑。

围绕推进完整性体系建设，安徽石油结合企业实际，发布实施《设备完整性管理手册》，修订15项设备管理制度，完善油库、加能站、光伏发电等64项作业指导书。将加能站划分为ABC三类，把体系要求、管理制度浓缩为59项工作清单分类分级管控，推进设备完整性体系建设落地。

“我们引导攻关小组立项攻关，针对全省新、改、扩油库储罐进出油管道阀门内渗‘老大难’问题，运用双密封阀门新装备，彻底解决了渗漏

难题，有效保证了设备安全平稳运行。”安徽石油设备管理部经理陶克军介绍，“公司实施异常报警月度统计分析通报机制，规范油站油罐液位报警参数设置，严格异常报警分级管理，无效报警率由2.15%降至0.04%。”

安徽石油积极开辟高端化、智能化、绿色化降碳设备新赛道，依托5G、大数据分析、物联网等信息技术，率先在合肥石油大众综合加能站引入销售企业首个集“光、储、充、放、检”于一体的综合能源智慧管理系统，实现了对充换电站的“光、储、充”设备及运营数据、车载电池充电参数的实时采集分析、监控预警。

针对检维修高风险作业，安徽石油巧用“一单定四关”强化储罐内浮顶改造，将作业细分为34道工序，形成“确认单”、明确责任人，每个步骤责任人现场“手指口述”双确认，全流程对安全培训、技术交底、现场控制、作业验收四个关键点进行管控。此外，该公司还建立设备安装质量专家验收机制，制定加能站工艺、动静设备、电气、充电桩等施工安装质量验收标准，从源头提升设备本质安全水平。

安徽石油创新智能化监测手段，研发出具有自主知识产权的加能站油气回收在线监测控制系统，解决了加油枪气液比易漂移难题，大幅降低安装费用，按照全省1.3万条加油枪估算，可减少投入8000万元。

该公司还鼓励员工贴近工作实际，开展“小发明、小创造、小革新、小设计”活动，并加快成果转化，推进创新运用。“我们创新开发油气回收气相管防逆流装置改良应用，装卸作业油气逸散量降低95%，被评为油品销售企业‘十大基层工作法’。”合肥石油肥西油库负责人刘雨说。

原载

2024年9月25日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁

福建石油：创新管理为资产创效 注入新活力

王苏建 戴致萍 程 焱（福建石油）

中石化福建石油有限公司（以下简称“福建石油”）以“强管理、稳效益、促转型、谋发展”为总体思路，推动为期三年的资产盘活创效专项行动，助力企业实现可持续、高质量发展。近年来，福建石油资产公司利润保持稳步快速增长，2023年全年利润排名销售企业省市公司第二。

锚定目标助力创效

在资产盘活创效工作中，福建石油把握企地合作机遇，坚持以低无负效资产盘活创效为核心，积极争取企业利益，实现资产处置创效和收益最大化。

积极谋篇布局，开展为期三年的资产盘活创效专项行动，定期召开资产盘活创效工作推进会，为资产管理决策提供有力支撑，为资源投放奠定效益基础。对到期租赁站、拆迁风险站提前做好尽职调查、取舍，全力保障终端网络的稳定性。推进全年37座低无负效加能站提档优化工作，深挖网络创效潜力。加大市场调研力度，重新审视、通篇谋划全省网络发展思路，未雨绸缪进行布局。

加强企地合作，全方位开展资产盘活创效专项行动，将全省闲置资

产、在建工程，以及长期股权投资、长期往来款等全盘纳入盘活创效范围，统筹政府收储、竞拍出租、发展新能源、合作投资等多种方式盘活闲置土地，实行经营创效或处置创效。在盘活闲置资产方面，顺利完成东坑油库、魁岐油库、福清办公楼等15项积压项目的处置与安置，实现资产创利1.4亿元，创历史新纪录。

靶向施策盘活资产

一是探索存量资产新路径。强化一地一策、系统谋划、清单化推进、节点化管理，对面积大的资产，推动政府收储或资产置换。推进资产盘活创效专项行动三年以来，闲置资产存量盘活36宗，盘活率达51%，已提前实现2024年40%盘活率的目标。对长期被侵占的福州杜坞油库、漳州东山径口油库，通过谈判、法律诉讼、返租提租金等方式顺利完成清收工作。另外，福建石油将厦门石油308油库、漳州石油老旧职工宿舍改造成青年公寓和职工之家，营造温馨和谐的家文化氛围，提升职工的获得感、归属感和幸福感。

二是探索租赁市场新空间。在退租频发、租赁市场由出租方转为承租方为主导的背景下，今年上半年租金收入依然同比增加近百万元。其中，宁德石油抓住当地文旅产业蓬勃发展机遇，将沿山靠海的三沙油库整体出租，助力当地文旅产业开发；莆田石油将留仙油库整体出租给当地政府重点扶持的环保产业，促进企业绿色发展，实现国有资产保值增值。

三是探索盘活闲置土地新思路。在资产盘活创效工作中，福建石油聚焦效益，充分利用股份公司和资产公司优质土地资源推动新能源快速发展。首先，因地制宜“一地一建档”，对资产情况、历史概况、使用情况、盘活方案等进行登记。其次，分类盘活。根据每类资产的特点，对

产权明晰的土地或加油站，通过建站建桩、对外出租、联合开发等实现资产盘活创效与新能源业务共同发展。今年以来，在闲置场地综合利用服务转型方面，在8个闲置油库建设了充电站，在126座加油站闲置场地增加充电设施，建成综合加能站。其中，福建石油与宁德时代在福建合作建设的“光伏充检”加能站项目福建宁德闽东路加能站、龙岩莲花超级充电站相继建成投入运营。

四是探索“互联网+”新模式。福建石油积极探索盘活企业低无负效资产新模式，通过市场调研、召开专题论证会，在厦门分公司试点采用“互联网+”新模式，利用阿里资产平台对厦门分公司前埔、墩上、环岛干道三座加能站停止使用的加气设备设施进行线上拍卖。正式开拍后，吸引了2000余人围观，累计出价225次，实现高溢价成交。此次“互联网+”的模式也为福建石油废旧物资的高效利用提供了新思路和本。

五是探索股权运营管理机制。近年来，福建石油强化股权和合资企业管理，健全负面清单和动态调整机制，加强参股企业管理，动态监测参股股权运行情况，严防只投不管。制定《福建石油股权及合资企业管理办法》，对股权管理、法人单位管理、合资企业管理的方方面面进行细化明确。推动合资企业“三会”制度化，重点解决“控股不控权、参股不参管”问题，使投资管理不断优化。明确合资企业的退出标准，遵守国有资产进场交易等规定，确保退出环节不留尾巴。

精细管理挖潜增效

因地制宜灵活采用转型升级、合作开发、对外出租等多元化手段，有序推进低无负效站点的提量优化工作。目前，福建石油的低无负效加能站占比7.8%，销售区内公司排名第一。南平石油积极探索提升加能站效益经营方式，主动退租负效站点大横加能站，并将该站点发展为特

许加盟点，将高额的租金转换成轻资产运营模式填补网络空白，提升市场占有率。全力推进长期应收款的清收工作，打通省市两级联动，共同推进，累计收回房改售房款2900万元，清收率达97%，基本实现既定目标。

原载

2024年第10期《中国石化》杂志

栏目编辑

李诗晓

责任编辑

常 冉

燃料油公司：集中管理新模式 助推LNG产业链一体化发展

徐 涛 王 伟（燃料油公司）

近年来，中国石化燃料油销售有限公司（以下简称“燃料油公司”）顺应能源洁净化发展趋势，发挥自身在液化天然气（LNG）产业链的优势，大力推动集团公司LNG上下游协同发展，稳步拓展集团公司天然气直供业务，构建天然气新的产业链，形成集中采购、集中供应、集中配送、集中优化“四个集中”运行管理新模式，助力销售企业建设全国“七纵九横”LNG零售网络，通过跨板块的一体化合作、一体化发展、一体化协同、一体化创效，提升天然气全产业链核心竞争力。

强化顶层设计，夯实LNG直供业务发展基础

搭建业务运行平台。2018年，燃料油公司与中国石化天然气分公司合资成立中石化（北京）清洁能源有限公司（以下简称“清洁能源公司”）。清洁能源公司是中国石化首例由两家内部企业组建的合资公司，也是集团公司上下游一体化改革的创新试点。清洁能源公司充分发挥集团公司产业集群优势，促进上下游一体化、专业化运行管理，为打造中国石化LNG产业链奠定了业务平台基础。过去6年，清洁能源公司加速在全国范围内布局业务，先后成立8家分公司，成为燃料油公司在天然气

业务板块的经营主体。

明确公司职能定位。锚定产业链一体化创效方向，在销售公司、天然气分公司大力支持下，去年5月签订《中国石化LNG一体化直供战略合作协议》，明确燃料油公司“石化LNG产业链”物流配送职能，推进上中下游三方由原来的单一产品竞争向全产业链竞争迈进。从燃料油公司自身来看，双方股东明确公司“五位一体”发展定位；在销售企业层面，明确燃料油公司“销售企业天然气供应链集中管理中心”职能定位，构建“四个集中”管理模式，形成集计划、采购、物流、销售、结算为一体的供应链。

完善制度体系，提升LNG直供业务管理水平

加强制度建设与执行。编制《承运商监督考核管理办法》，从车辆在途安全管理、车载附属设备专项隐患排查、卸车作业规范、配送数质量风险的监督考核等方面加大安全管理和奖惩力度；修订完善《中国石化燃料油销售有限公司天然气承运商管理实施细则》，规范并明确承运商准入和HSE管理流程；修订《LNG物流、装卸安全操作规程》《LNG物流配送服务规范》《危化品运输专项应急预案》，实施卸车等重点作业环节“一书两卡”工作方法，提升安全管控水平。

强化监控管理与考核。建立本部和车队“两级监管”模式，有序推进公司本部和自营车队视频监控中心的改造扩建、视频设备运行调试、人员配置和投入运营等工作。完善车辆动态监控奖惩制度，通过修订奖惩措施条款，充分发挥视频中心监管功能，增强驾押人员规范行车、安全驾驶的主动意识。实施风险识别和预警提醒，对监控系统在线监测的高风险报警问题和违规行为，建立了风险分级识别、实时电话提醒、闭环考核整改机制。

产业链协同，助推LNG直供业务快速发展

业务模式持续优化。建立一套涵盖上游资源端和下游销售端的全面贯通、“双层”联动、无缝衔接的机制，把执行销售公司部署要求与争取天然气分公司资源、与兄弟企业及终端网点需求相结合，力争实现多方共赢、集团公司整体效益最大化。在三方协作下，LNG月度直供规模稳步提升，今年4月首次单月销量突破22万吨。1月至5月累计为19家销售企业240座LNG加气站直供资源64.5万吨，同比增长243%，占销售企业总零售比重48%，同比提高16.6个百分点。

资源获取持续突破。与沿海8家LNG接收站及西北、西南41家LNG液化厂建立常态化合作关系，构建覆盖“沿海岸、顺长江、连西南、接西北”的资源网络。聚焦沿海、内陆优势LNG资源渠道分布，构建“内部+外采”资源获取模式，对内与天然气分公司12家销售中心开展LNG资源采购，用于销售企业LNG加气站直供业务，做好直供资源计划统筹衔接；对外以稳直供、拓外采为资源拓展方向，搭建“中中合作”平台，扩大合作“朋友圈”。

物流保障持续提升。建立内外联通、运力共享的多元化物流保障运力池。在内部，构建西南（成都创意）+东北（北方能源）+华北（石家庄盛冉）三大区域物流中心，掌握运力129台；在外部，引入64家优质外部承运商，共享475台运力，建强中游LNG物流配送体系，打通石化LNG产业链，形成立足西南、西北、东北、华北并辐射全国的物流保障网络。

数字化赋能，实现LNG业务链高质量发展

编制“数字天然气”三年业务规划，协调天然气分公司和销售公司统筹搭建LNG业务一体化管理平台，建立从计划、调度到结算一体化

贯通机制，支撑公司业务运营管理，进而实现天然气全业务链条数字化转型。

一是打造资源计划中心，实现资源一体化优化。整合直供和统采等省市公司的LNG资源需求，集成天然气分公司的销售系统，统筹分配承运商并高效制订配送计划。动态跟踪下游库存，及时掌握加气站的库存和日常销量，强化自动补货提醒，实现缺货自主配送和辅助决策。

二是打造物流调度中心，提升供应链物流优化。通过整合外部的G7易流系统，加强车辆调度和费用管理，构建完整准确的LNG装运调度业务信息链。借鉴行业领先企业经验，加强物流调度优化、路径规划，实现资源点自动匹配、车辆资源优化匹配、行车路径智能寻优和费用支出精细化管理。

三是打造运输监控中心，强化物流运输本质安全。实现车辆到站预测、危化车辆轨迹偏移及主动安全报警服务，增强在途危化品车辆监控能力。通过物联网智能硬件升级物流配送服务，强化全过程视频监控，确保安全运输操作落实到“最后一公里”。

原载

2024年第7期《中国石化》杂志

栏目编辑

李诗晓

责任编辑

王一冰

化工物流公司：协同优化推动降本增效

孙亚楠 郝春炜（化工物流公司 中国石化报）

化工物流公司深入贯彻落实集团公司年度和年中工作会议精神，以主题行动为牵引，在总结前期经验做法的基础上，坚持打破单一企业限制、不同板块壁垒，着力打造“上下游”“内外部”协同优势，以物流运作的协同优化推动跨方式、跨领域、跨区域、跨产业一体化融合发展，进一步激活产业链创效潜能，有效降低物流成本、提升运输效率。今年上半年，该公司同口径同比降本13.75%。

整合物流资源，强化全要素协同

“开展跨区域物流定价，能破除市场间壁垒，迈出了降低物流成本重要一步。”化工物流公司相关负责人介绍，他们组织跨区域公路运输物流定价，将招标方式由线路招标变为场景招标，彻底打破区域市场壁垒，实现物流降本。

针对炼化企业减负增效的堵点，该公司制定实施包租船闲置期运营激励机制和动态跟踪机制，在中科炼化和海南炼化检修期间，积极推动3条丁二烯包租船承揽外部业务，上半年运作效率同比提升21%。

推动运输结构优化。今年以来，每月定制“公转铁”物流方案，将天津石化二甲苯和洛阳石化纯苯通过铁路专用罐车运至九江石化厂内。

相比公路运输，铁路运输运量更稳定，可全天候运行，成本更低。同时，大力提升铁路站台库直发配送比例，有效降低二次仓储和转运费用。

此外，该公司还邀请众多优质物流服务商成为合作伙伴，在合理运价范围内提供更多货源选择，运输频次增加，总收入随之提高，每个经营主体都在全要素协同优化中获益。

定制物流方案，强化产业链协同

化工物流公司聚焦产业链一体化、板块效益最大化，主动为炼化企业提供定制化物流解决方案，将规模优势转化为低成本优势。

近日，一辆载有27吨自销树脂产品的车缓缓驶出镇海炼化厂区，并在1天内运抵客户厂区。这次运输是镇海炼化自销产品首次交由化工物流公司配送，运价实现同比下降。同时，通过化工物流平台信息共享，该公司有效助力炼化企业更好把握市场机遇、满足客户需求。

过去，炼化企业自销产品均采用组织物流、客户自行提货的方式运输，不仅难以形成规模效应，而且无法满足客户多样化需求。“我们充分发挥专业化优势，提供定制物流方案，通过资源统筹大幅降低物流成本。”化工物流公司固货事业部经理叶明说。

在齐鲁石化腈纶厂，产品运输存在单批次量少、小订单多、流向复杂等特点，化工物流公司采取拼单策略，通过大数据统计法和拼单加权系数定价法有效降低物流成本。

此外，他们还通过协调延长装车时间、优化卸车环节等措施，将自有铁路专用罐车月均周转率提升了0.5次。

拓展循环运输，强化跨板块协同

化工物流公司坚持整体观念，深度挖掘板块间协同合作机会，积极推动与炼化企业、油品销售企业协同，助力跨板块效益提升。

沿江水路循环运输是该公司推进跨板块协同的重要突破口。他们持续开展川维化工甲醇与销售华中成品油水路循环运输，并进一步向华东片区拓展。上半年，该举措取得良好成效。

化工物流公司应用智能技术梳理10万条线路数据，挖掘可循环运输方案。用来配送扬子石化合成树脂的货车，返程时会搭载物资装备部（国际事业公司）供应的阀门至南京地方生产企业，每次循环运输过程可降本15%。

该公司还围绕集团公司石脑油集采部署安排，主动承接九江石化供扬巴公司石脑油物流业务，并逐步承接安庆石化、湖南石化等沿江企业石脑油保供业务，推动协同效应横向贯通。

原载

2024年8月14日《中国石化报》第1版

责任编辑

谭伟春

胜利油田临盘采油厂：员工实时申报 创新联盟线上领题

张夏莲（胜利油田）

“每天早上一上班，我做的第一件事是看这个电子屏上是否有员工新申报的难题。如果有，就根据难题的类型组织团队进行技术攻关。员工也能在系统里实时查看我们的攻关进度。”胜利油田采油技能大师上官德安说。

这套一线生产难题征集跟踪系统由胜利油田临盘区域创新工作联盟于2022年自主研发。通过该系统，员工可实时申报一线生产难题，联盟在线上领题并进行攻关，出了成果便拿到生产现场进行试验。截至目前，该联盟共线上领题91个，有效助力油田稳产增产，受到广大员工欢迎。

自2021年成立以来，临盘区域创新工作联盟充分吸收各单位技术力量，积极开展技术交流、技能培训、难题攻关、联合研发、成果展示等活动，截至目前共发布创新成果33项，获得11项国家知识产权局专利授权，累计解决一线生产难题百余个，创效上千万元。该联盟是胜利油田五大区域创新联盟之一，目前由上官德安领衔，共有9名主任技师、30多名责任技师。

该联盟还组建120现场服务小分队。生产现场有难题，小分队20分钟内到达现场，对于生产小问题、小故障，承诺60分钟内解决，现场解决不了的，带回进行技术攻关。今年以来，小分队到现场16次，解决了设备、线路等方面的问题18个，有效保障生产平稳运行。

该联盟“一掌省下9万元”的故事一直在临盘采油厂流传。2022年9月，该厂采油管理一区注采102站一个单井拉油罐底部出现了约10厘米的破口，影响两口油井生产，找厂家维修的话需9万多元。站长李军抱着试试看的心态联系了上官德安。只见上官德安带着刚研发的钢铁胶来到现场，调好后一掌按在了罐体破口处，修好的罐体滴水不漏。

这项技术经过上官德安的改进，形成了强磁补漏辅助套装，获得山东省设备管理创新成果二等奖、国家实用新型专利和国家发明专利授权。

为深入解决一线生产难题，临盘区域创新工作联盟还与多所高校和科研机构建立了合作关系。“校企合作进行创新更高效实用，高校出技术和设计，我们在一线进行试验，把结果反馈给高校，再进行改进。”上官德安介绍，他们积极与青岛大学合作，针对抽油机不平衡能耗储与放开展攻关，将由于地下液量与抽油机平衡块之间能量不平衡产生的无用功转储后释放；与华北科技学院联合攻关，研发扫频式阻垢阻蜡仪，获胜利油田“揭榜挂帅”最佳创意奖。除此之外，他们还与中国科学院南京分院等科研机构建立了合作关系。

该联盟不仅深耕技术攻关，还承担着培训工作。上官德安在担任临盘采油厂青工拉力赛教练时，发现青年员工王伟踏实肯学，于是劝说他参加胜利油田的职业技能竞赛。在上官德安的悉心培养帮助下，王伟不负众望，获得了胜利油田采油工职业技能竞赛金奖，从责任技师晋升为主任技师，成长为技术骨干。

自成立以来，该联盟共培训出34名高技能员工，成绩最好的获得了全国职业技能竞赛铜奖。他们分布在各个管理区，发挥着技术创新带头作用，成为解决一线生产难题的主力军。

**原载**

2024年7月3日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁

胜利油田海洋采油厂： 岗位分级管理 激发队伍活力

胡绪福 马童辉（胜利油田）

7月8日，在新胜利二号平台上，胜利油田海洋采油厂钻完井技术中心的二级监督胡江涛正监督CB251GA-9井施工作业。

今年3月以来，该中心针对监督人员的监督井数、施工难度、出海天数等，进行综合评判，打出工作业绩量化分。胡江涛凭借89.5分达到了分级晋级标准，从三级作业监督晋升为二级作业监督。他兴奋地说道：“自从分级晋级后，虽然管理的井难度大了，但绩效更多了。”

为了激发员工的工作积极性，让员工队伍“活”起来，钻完井技术中心实施人才队伍分级培养模式，积极探索实施设计、监督岗位分级管理，从作业难度、井控风险、质量要求、组织协调难度和新工艺应用等维度，将海上作业井分为4个等级，与之对应设置四级设计、监督，一级为最高级，四级为最末级。2023年，为了适应海上发展新形势，他们又增添了首席监督。

目前，该中心逐步形成了“四级设计、五级监督”分级管理制度，根据设计、监督人员的工作业绩和日常表现，每年开展一次岗位竞聘，业绩表现好的就升级，业绩不理想的则保级或者降级。由于各级设计、监督实行差异化绩效考核，不同等级的月度绩效相差几百元到几千元不等。该分级管理制度从制定到征集意见、讨论、再修订，按照员工认可

的标准奖优罚劣，从整体上做到了公平、公正。

编写完成100余口作业井的工艺设计，参与组织630余口作业井施工，解决7项海上作业施工技术难题，获得两项国家发明专利、16项实用新型发明专利……一级作业监督任鹏正是凭借这些成绩，加上一贯优异的工作表现，晋级为该单位的首席监督。

分级岗位实行聘任制，聘期为一年，聘期届满后，根据上一年度工作业绩重新组织竞聘。据了解，该中心上一年分级岗位聘期届满的员工，下一年至少有四分之一的人员发生变动。

一级作业监督尹海峰，2019年1月因个人原因办理短期离岗。2020年7月返岗后，按照中心制度规定，被定岗为四级作业监督。尹海峰放平心态，积极投身岗位工作，提升自身创新创效能力，在2023年的竞聘中，成功晋级为首席监督。

“如果晋级之后就可以高枕无忧，那就失去了分级管理的意义。正因为有了这样的动态激励，员工队伍才真正‘活’了起来。”钻完井技术中心党支部书记杨建说。

此外，有奖亦有罚，该中心还围绕作业效果考核、作业效果分析等方面，加大奖罚力度，增强技术人员的责任心和积极性，让他们自觉加压，夯实本领，为油藏提供最优质的服务，促进质量进步、标准升级和技术提升。今年5月，CB1GB-6井低于地质配产3.8吨，该井设计监督被罚500元；CB25GB-7井高于地质配产17.5吨，该井设计监督获奖励2600元。

 原载

2024年7月12日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

胜利油田东辛采油厂：项目化经营 让油藏创造更大效益

田 真 王琛琛 王玉雯（胜利油田）

“既实现了开发区块的整体提升，又得到了技术培训，这个办法好！”近日，胜利油田东辛采油厂营二管理区经理高师华打开开发单元生产动态数据表，看到营13沙二单元增油效果良好，另一开发单元应用同样技术开发后也见到效果，为该厂实施的项目化油藏经营机制点赞。

去年起，该厂创新实施项目化油藏经营机制，成立项目组，与管理区共同承担资金投入的风险和收益。该厂有9个管理区，哪个管理区上报的“潜力股”开发单元通过审批，该厂就向哪个管理区投资，向管理区送资金、送技术、送培训，助力实施“潜力股”单元的整体注采调整。去年管理区申报的7个开发单元，累计增油2.15万吨，创效2050万元。

今年该厂管理区再次优选了7个开发单元，成功申报资金，已实施新一轮注采调整项目。

资金技术双加持，让基层放下顾虑

近年来，油藏经营理念入脑入心，基层管理区对油藏保效增效方案精挑细算，有些整体调整方案由于投入资金较多、调整规模较大，实施起来有所顾虑。该厂项目化油藏经营机制推出后，不仅为管理区送来调

整资金，还配套了地质所、工艺所等专业部门的技术帮扶。

营二管理区申报的营13沙二单元，已经投入开发48年，受老井井况影响，水驱控制程度下降。去年，在该厂技术和财务等部门的论证下，为该单元预算了572万元的调整资金。

管理区在采油厂地质、工艺技术人员帮扶下，对地质特性、历史数据、原用技术、配套措施等进行整体分析，为营13沙二单元打造了老井扶停、局部新井、措施培养、配产配注四步走的综合调整方案，共实施老井工作量12口，部署新井1口，恢复水驱储量87.6万吨。措施实施第一年，就累计增油8000余吨，不仅完成项目计划，还创效620余万元。

当前长远同规划，为油藏整体提效

相比措施实施当年就增油创效，该厂厂长卢惠东认为：“开发单元整体调整后的长效经营更有价值。”

该厂为项目化油藏经营机制预设了3年的考核周期，入选的开发单元，每年有不同的调整方案、不同的创效指标，投入资金也相应分成3份进行考核，如果当年效果达标，投入的资金和所创效益都归管理区自行支配，一旦哪年完不成指标，这一年度的投资份额则由管理区单独负担。

“3年的考核有了导向，经营效果也从‘一口井一口井地提效’到‘整体调养、长效提素’转变。”该厂地质所开发一室主任张冉说，“就像生态打造，以前注重对一个点、一个角落进行绿化，现在有了资金和技术支撑后，就能提升园林生态打造的整体感。”

2023年该厂有7个单元通过了项目申报，今年技术团队为这7个单元制订了第二年度的考核计划，上半年累计增油0.85万吨，均达到年度计划进度。

提产创效一起抓，用活全要素资源

盐16单元是砂砾岩油藏，层间差异较大。去年，盐家管理区为其申报280万元的项目资金，1年收回成本并增效145.6万元。让管理区石油地质主管师刘凯惊喜的是，在核算增油效益时发现，管理区技术人员通过盐16单元的调整，学到了精准分类分采新理念，并把这一技术用在另外两个井组永920、盐222中，增油199吨。

“项目化运行是对经营意识的具体实践，也是对油藏经营能力的整体提升。”卢惠东说，对于开发60多年的老油田，剩余油分散、富集面积小是当前开发阶段的主要特征，单靠拼措施很难稳住产量，必须强化系统思维，把握油藏开发规律，从顶层设计入手，立足长效，立足可持续，用好用活全要素资源。

今年管理区在地质、工艺技术人员指导下，为第一批项目单元又配套了补能和“调扩促引控”配产配注优化。其中，营一管理区营14开发单元在井网完善的基础上，配套了配产配注流线调整技术，较去年日增油8吨，今年已累计增油0.16万吨。

原载

2024年8月7日《中国石化报》第2版

责任编辑

郑虹

中原油田地面工程抢维修中心： 让创新成果从“案头”走向“田间地头”

杨静丽 李建军 刘婷婷（中原油田）

近日，中原油田地面工程抢维修中心组织的“抢维工匠行”送技术成果进班组活动，走进濮东采油厂黄河南油区的桥4-平1侧1井井场。他们带来的液位智能监测装置、罐压自动控制装置等5项创新成果，赢得了现场员工的一致好评。

“这些创新成果的应用就像给多功能罐装上了‘智慧脑’，有效提升了单井的自动化水平，也为下一步推进单井点‘无人值守’提供了支撑。”濮东采油厂桥口采油管理区副经理高万洲表示。

创新成果的价值在于运用。近两年，地面工程抢维修中心以“抢维工匠行”活动为载体，将技术创新与一线需求紧密结合，让创新成果从“案头”走向“田间地头”。截至目前，该中心已累计开展“抢维工匠行”活动7期，发布职工创新成果49项，实现创效220万元，让创新成果真正在生产一线“落地生根”。

一线提需求，工匠来帮助

11月以来，油气生产进入冲刺阶段。作为油水井的“巡检医生”，地面工程抢维修中心濮城注采一工区加药热洗班班长王峰更加忙碌了。他

驾驶着加药车，跨区域来到文卫采油厂采油管理一区，1天就完成了15口井的加药工作。如此高效，在过去是不可想象的事情。

油田生产过程中，常常需要添加化学药剂来减缓产出液对设备的腐蚀，延长油井的使用寿命。此前，现场大多采用人工加药，遇到雨雪天气，加药人员还要扛着25千克的药桶进井场，劳动强度大、工作效率低。

一线有需求，创新团队来帮忙。中原油田采油专业首席技师、地面工程抢维修中心桥口采油管理区职工许克新得知这一问题后，率领创新团队，经过深入研究和攻关，成功研制出一种新型油田连续性加药装置。该装置根据U形管连通平衡原理，利用液位压差实现重力加药。

新型连续性加药装置给持续性加药油井挂上了“点滴”，而车载式带压加药装置的研制更成为一线加药人员的好帮手。“现场插接软管启动电泵后两三分钟即可完成加药，工作效率足足提升了5倍。”王峰深有感触地说。

目前，两种加药装置已经推广至多个注采业务项目部。加药不再是难事，该中心加药人员在完成自身加药任务之余还承接了兄弟单位110口井的加药任务。

基层有需要，工匠有作为。除了解决现场加药难题，一线员工提出的“注采工艺流程拆装太费劲”“如何提升光伏板安装速度”等20多个现场问题，也在工匠们研制的新工具助力下迎刃而解。

特色“展销会”，开启“带货”新模式

6月26日，中原油田濮城采油厂卫43-1井场上气氛热烈。在井场旁边，一排展柜上数十件创新成果“闪亮登场”。集团公司技能大师卢建强、都亚军领衔，开启地面工程抢维修中心创新成果“带货”模式。

“抽油机现场拆装机的时候，抽油机接地线、平衡块护栏、皮带防雨

罩都是焊在抽油机上的，需要动火作业。我们研制的免动火可拆式抽油机护栏支架，像人的手一样，可以牢牢抓住抽油机底座……”

“抽油井光杆扶正装置将方卡子与悬绳器接触面改为球形，使光杆和悬绳器之间有一定的活动余地，可以自由调节垂直度，避免因光杆不对中造成的光杆脱、断现象，提高抽油机井运转时率……”

安全“机械手臂”、新型“骨科夹板”、防盗“保险箱”等，此次“展销会”上，该中心共发布创新成果9项，全部赠予濮城采油厂用于现场生产。与此同时，该中心还与濮城采油厂签订了《创新技术成果转化应用协议书》，进一步打破壁垒，促进创新成果的转化。

“坚持‘一家人一起干’的工作理念，中心加强与油气生产单位的技术协作，构建技术攻关、成果应用的联动机制，促进技术创新与转化应用的高效开展。”该中心油田高级专家姜学明表示。

产品有升级，“售后”有保障

连续7期的“抢维工匠行”活动，先后送出技术成果328套，而这些操作简单、省时助力的创新成果成为注采业务班组争相追捧的“香饽饽”。

“创新成果投入一线使用，并不意味着任务就结束了，我们还要时刻关注现场应用情况及反馈。”许克新坦言。

装卸注水井干式高压水表总成压帽时，由于着力点太小，再加上锈蚀等影响，在不破坏压盖的情况下，要想轻松装卸，并非易事。

从第一代的多功能F型组合式扳手拆卸法到第二代的内卡式拆卸法，从2021年11月获国家实用新型专利授权的双臂镶嵌式拆卸工具再到最新一代的对焊拱桥式拆卸工具，10余年间，许克新及其创新团队探索不止。其中，注水井高压干式水表压盖拆装工具更新到了第8代。

2023年，第8代产品在该中心庆祖采油管理项目部推广应用，节约人工费、材料费等30余万元。如今该工具已投产300余件。

为瞄准制约一线安全生产的难题，2024年，该中心成立了25支创新团队，有针对性地开展攻关，让创新成果从一线来，到一线去。据悉，通过该中心立项的25个职工创新项目，已有90%完成装置研制或升级改造，目前已陆续进入现场试验。

原载

2024年12月5日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

中原油田物资供应中心： 让每一分钱都花得“物超所值”

李 英 李代玉（中原油田）

3月18日，中原油田物资供应中心质量督查室负责人万品志带领工作人员前往濮城库区，对不同批次的油田化学药剂和各类阀门进行质量抽检。“保障各批次物资在使用过程中质量合格达标的同时，还要让花出去的每一分钱都物超所值。”万品志说道。

中原油田物资供应中心聚焦勘探开发、重要工程、重点项目，突出“保供、降本、提效”三大任务，厘清采购与支出、控本与效益之间的关系，通过优化采购方式、强化质量监督、深挖服务潜力等举措，2023年油田采购资金节约率达17.43%，重点项目实现优质保供。

货比三家，精选优质供应商

去年，在储气库建设所需的三甘醇脱水撬块、绕管换热器撬块、丙烷制冷机组采购业务中，该中心先后对39家供应商进行现场调研和考察评估，最终确定了12家为优质供应商“短名单”。经公开招标，一次性节约采购资金251万元。

“在实际工作中，我们既要算好经济账、效益账，更要注重货比三家，选择性价比最优的供货商进行合作。目前与油田合作的优质厂商覆

盖率达85%，名优品牌占比比去年提升20%。”该中心采购管理室主任唐玉鑫说道。

为采购到质优价廉的产品，该中心先后从油田遴选107名技术专家，组建了化工材料、设备仪表、电气设备、安全环保等4个专家评审组，对56个大类物料进行编码，开展标准化评审整合；编制了油田生产物资采购技术规范133项，形成了统一的物资采购技术规范体系。

与此同时，该中心参照行业龙头企业供应商评价体系，科学设置准入门槛，引导同质级、同量级供应商同台竞争，实现供应商由“拼价格”向“拼实力”转变；充分发挥油田技术专家优势，实施对供应商实地考察、公开招标等举措，不仅采购到性价比最优的物资，还提高了物资采购技术含量和采购效能。2023年，中原油田采购管理对标提升工作走在集团公司前列。

严监管，确保物资“无瑕疵”

油田各类仓储物资年吞吐量大、品种规格多、质量要求高，严把仓储物资质量关是物资管理部门的第一要务。为确保每批物资质量合格达标，该中心建立了完善物资质量防控体系，并对标集团公司相关工作要求，出台了油田现代供应链建设方案，持续推进物资管理理念、制度流程、管控方式优化升级。

此外，他们积极与生产部门、供货厂商对接协调，强化现场督查监督，对影响油田生产建设较大的石油专用管、井口装置、油田化学剂、井下工具等重要生产物资，100%开展理化性能检验，做到“应检必检，能检尽检”，杜绝不合格物资流入油气田生产建设环节。对出库物资从型号、数量等方面再核对、再确认，确保零缺陷、零差错。对投放生产现场的物资，实施全程质量跟踪，每月会同生产单位对产品使用、服务质

量、合同履行等作出评价，以此作为结算付款的重要依据。

去年12月，该中心在检验新入库阀门时，发现有个别阀门存在碰伤情况，立即联系供货商进行现场确认，及时更换损坏阀门，避免了经济损失。2023年，该中心先后对油田25家单位、220个站点、5860项物资开展现场督查，督查覆盖率达100%。

优服务，提效率增效益

“这次真是太感谢了，多亏你们及时调配柔性复合管，我们厂的新井投产工作得以顺利开展。”3月16日，濮城采油厂生产服务中心主任苗大军致电物资供应中心材料化工室主任赵艳忠，表示感谢。

此前，濮城采油厂急需采购一批柔性复合管投入生产。该中心接到消息后，秉持特事特办服务理念，不仅开辟了“应急物资绿色通道”，还简化了原本需要半个月才能完成的计划、审批、招标等流程，仅用5天时间便找到货源，及时送达现场，解决了濮城采油厂的生产难题。

对内提升服务，对外拓市创效。该中心在稳固现有市场的同时，主动做好信息收集、沟通联络、项目跟进，以及潜在市场培育孵化和外部项目运营等工作，大力开辟外部市场。他们通过提升服务品质和专业实力，不仅新增了南京招标、新星公司物资管理、韶关管道技术服务、华北仓储等4个项目，还与中安联合、华北质检等5个项目续签合同，预计可实现外部创效3000多万元。

 原载

2024年3月29日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

江汉油田采服中心：打好组合拳 改革见成效

谢江 石晓梅 龙家俊（江汉油田）

近日，江汉王东9-15井顺利完井。这口井井况复杂，施工难度大，江汉油田采服中心搬迁101队与试油120队通力协作，优化作业流程、提升作业效率，施工时长比计划减少8个小时。

“在没有增加人手、没有升级装备的情况下，井下作业时效明显提升，这得益于采服中心机构调整带来的新变化。”该中心井下作业部主任李聪说道。

整合组织机构 提高生产运行效率

作为专业化油气工程技术服务单位，采服中心紧贴油田生产实际需求，按照“突出主业、做强专业、整合辅业、优化部门”的原则，对机关10个管理部门重新进行职能定位，撤销3个直属单位，转化6项职能业务，将15个基层单位整合为井下作业部、检验检测部、人力资源中心等8个基层单位。与改革前相比，该中心机关管理机构减少21.43%，基层机构减少46.67%。

新的运行模式带来的最大改变就是“把复杂的事变简单”。整合后的井下作业部由原试油作业大队、特种车辆大队、生产准备大队井架队、

测试仪表大队江汉测试站组成，形成以井下作业施工为核心的一体化集中管控模式，实现试油试气、修井作业、压裂酸化等3个井下工程专业的一揽子管理、一体化施工。

该中心将原来的工艺所、信息管理部、井控车间等单位整合到一起，建立起一个集研发、制造、服务于一体的攻关团队，成为核心技术支撑部门。针对气田气举难题，攻关团队技术人员集智攻关，通过创新钢丝投捞工艺，气举作业斜度突破45度，单井施工周期平均缩短33%，年气举施工能力提高18%。

精干管理队伍 提升管理质量效能

今年初，陵24-3C2井压裂施工项目完工。施工过程中，该中心井下作业部生产技术室负责人陈江山完成现场勘查、吊罐倒液、设备维护等配套工作。“以往这项工作，试油作业大队和特车大队都要派管理人员来，分别负责现场施工、技术交底。现在只需派一人负责，就可以完成。”李聪说。

去年下半年，该中心按照“队伍轻量、人员精干、管理精细”的原则重新优化管理岗位设置，大力推行“大岗位制”，两级机关管理人员缩编至276人，累计压减38%。

改革不是简单的人员增减，必须辅之以机制创新。该中心按照“一体化统筹、专业化运作”要求，明确各级管理关系，落实管理责任，厘清工作界面，全面梳理和细化业务工作管理制度103条，确保各项工作安排有据可依、有章可循，让制度在基层落地生根。

改革调整以来，一体化集中管控模式在生产运行上的效果逐渐显现，专业化管理能力有效提升。今年以来，该中心优质高效完成油水井作业297井次，高产井、重点井抢扶及时率100%，施工停等比去年减少156

小时，生产时效达到94.6%。

优化人力资源 促进人员合理流动

3月15日，在涪陵气田焦页42平台，采气作业队一班班长党杰和班员们铺设气举施工管线。党杰原来是采服中心生产准备大队井架队管杆收送工，2023年6月，他通过竞聘上岗来到涪陵工作，一起来的还有该中心其他部门的21名员工。

为优化用工结构，该中心突出价值创造和能力贡献，完善岗位价值评价体系，实施差异化精准考核，加大薪酬向科研单位、生产一线倾斜力度，促进员工向艰苦岗位、紧缺工种、新兴业务合理流动。2023年，该中心向涪陵气田输送技能岗位员工118人，有效满足涪陵气田业务拓展需求。

为适应当前改革现状，该中心设立人力资源中心，外围油区换班、落聘待岗员工要通过人力资源中心内部培训再竞聘上岗。截至目前，该中心有计划、分批次地推进员工转岗“订单式”培训，共培训仪表维修工、管道输送工、采油设备维保工等6个工种220人次，很好地解决了紧缺工种、新兴业务用工缺员问题。

原载

2024年3月29日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

江汉油田荆州采油厂：智能平台 为高效管理增添“最强大脑”

石建芬 寇 涛（江汉油田）

4月19日，江汉油田荆州采油厂生产指挥中心内操员工通过操作油井远程启停系统，不到2分钟就完成了油井启抽任务。该厂二号巡检站副站长郭飞说：“过去，发生异常停井后我们从站上到井场至少要40分钟。现在有了信息化系统，一键启停也就动一下手指的事。”

荆州采油厂作为集团公司首批标准化示范区建设试点单位，聚焦生产运行智能管控平台建设，建立以厂生产指挥中心为中枢的高效生产组织运行体系，管理效率较平台投用之前提升40%。4月15日，该平台运行维护模块成功上线运行，标志着该平台的7大功能模块全面建成并在江汉油田全面推广运用。

577个任务模型 为隐患处置提供解决方案

“沙39CZ井抽油机因暴雨发生皮带打滑。”4月3日22时，荆州采油厂生产指挥中心生产值班员工通过视频巡检发现生产现场异常，立刻通知现场人员停机并更换皮带，几十分钟后，故障顺利排除。

该厂和油田信息中心共同建设生产运行智能管控平台，开发包含巡

检管理、任务调度等覆盖生产现场的7大业务领域，梳理匹配393项巡检操作员工岗位作业，构建577个任务模型。生产环节出现的问题，在平台上都可以找到对应模型提供解决方案。

“生产运行智能管控平台对井场生产、施工等员工操作数据进行采集，通过大数据集成分析，对风险行为进行提前预警，为精准判断油井异常提供科学依据，确保隐患早发现、早处置。”该厂生产指挥中心高级工程师杨欢介绍道。

去年以来，异常闭环处置率达100%，生产现场问题反馈、处置效率提升50%。

优化生产运行模式 信息传递实现“一键”直达

4月7日，外操岗位员工吴丽莉点开防爆手机里的生产运行智能管控平台，仔细阅读生产指挥中心派发的各项工作任务，开始一天的巡检。

“过去，我们接收任务都要通过采油厂、管理区、班站进行层层传达，十分影响效率。现在，任务都是在手机上接收，今天干什么活儿，具体怎么干一目了然，方便多了。”吴丽莉一边说着，一边通过手机把各巡检点位、相关参数等数据反馈到生产运行智能管控平台。10分钟后，生产指挥中心的员工便可对巡检任务完成情况进行跟踪查看。

从任务派发到数据反馈，信息化平台的出现让生产运行管理变得简单起来。除了巡检工作，油水拉运、异常上报等生产活动也可通过生产运行智能管控平台进行实时监控，真正实现生产指令和信息反馈“一键直达”，形成以生产指挥中心为中枢的生产组织运行新模式。

压实岗位责任 信息化平台让监管更省力

巡检站员工是否到达井场，什么时间开始巡检，在哪里巡检，巡检的具体情况如何……打开生产运行智能管控平台，哪怕在千里之外，这些信息也能全部掌握。

“过去，我们只能通过当班员工电话得知巡检进度，不能及时掌握工作完成情况，这为我们的管理增添了难度。”生产指挥中心副主任刘沛润说。

现在，生产指挥中心不仅可以通过生产运行智能管控平台中的任务管理功能查看指定任务的完成时间、完成情况等，而且能回放巡检轨迹、检查巡检路线是否合理。“多了平台的约束，员工干活儿比原来细致了，我们监管起来也省力了。”刘沛润说。

在此基础上，荆州采油厂在生产运行智能管控平台进一步开发考核管理模块，对员工工作进行量化，以标准工时为基础，按照劳动强度、技术难度等三个维度配置计分规则，对员工作业完成情况进行评分，以分数换绩效，实现工作成果与绩效考核挂钩，进一步激发了员工工作热情。

原载

2024年4月23日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒

江汉油田物资供应中心： 建设专业物资超市服务生产现场

石建芬 韦海云（江汉油田）

下单、盘点、出库，如同流水线上作业，只用了30分钟，13项2413件物资就整齐装车，完成物资领用出库全过程。8月21日，2台配送车驶离重庆市涪陵区黄旗港，按照用户订单需求，将螺栓、消防器材、配电柜等物资，由服务商配送到涪陵公司采气管理三区。

7月，江汉油田物资供应中心涪陵区域专业物资超市正式投入运营，将物资出库方式从传统的领物资变为送物资，有效提高工作效率，节约物流费用。

江汉油田生产建设单位生产、检维修用料临时变化性强，为保证生产不断线，“大库存”保供的观念根深蒂固。“由于库存管理信息化程度不高，造成一些储备资源闲置，不仅占用油田储备资金，还存在人力、运力浪费，以及工作效率和经济效益不高等问题。”物资供应中心副总经济师、生产运行部主任陈强坦言。

原有的物资供应流程是由二级单位提报需求计划，物资供应中心采购、供应商送货，物资供应中心库房验收入库，用户单位安排人员带车到各库房领料。随着物资供应中心人员结构发生变化，各单位物资供应专业力量不断减少，已经无法适应新的生产运行模式。

转型发展势在必行。该中心党委按照分步实施、一体推进的工作思

路，利用两年时间，运用现代物流、信息化系统等社会化成果改造传统物资供应模式。

2023年9月18日，物资供应低值易耗品平台上线运行，首批共上线办公用品、日化用品、轮胎、通用工具等7个大类1.6万项物资，实现从用户提报计划、供应采购、供应商送货的传统供应模式，到用户在平台下单，供应商直配速达的转变，大大缩短业务流程，提高工作效率。

随着江汉油田产建提速，物资保障服务面临更大的压力与挑战。2024年，江汉油田党委提出全面推进油田高质量发展第二次跨越的总体要求，物资供应中心加快推进专业物资超市建设。该超市涵盖油田生产建设专业性较强的钢材、石油设备、电气设备、电工材料等10个大类583个物资品种，实现即用即领、数据预警补库，建成与油田增储上产目标相匹配的供应保障新模式。

该中心坚持先易后难、逐步推进，从涪陵区域试点，按照就近设库原则，合理布局专业储备库，编制储备清单，按油田区域、单位属性，摸清需求现状，形成储备清单。同时，挑选产品质量优、配送能力强、综合成本低、与供应价值理念契合的服务商，建立战略伙伴关系，打造急用物资2小时即时保供服务圈，为气田生产建设提供优质高效的物资保障。

在黄旗港，占地3550平方米的黄旗港1号仓库成为涪陵气田专业超市储备库，存放石油工程关键物资和生产维修料。“作为专业超市先行先试的第一家，我们快速响应生产建设单位的需求，储备套管头、采气井口、仪器仪表等首批物资495项，不仅减少生产单位储备和物流成本，还依托信息化手段，提升仓储现代化管理水平，逐步解决用工矛盾，为物资供应辅助配套业务全面社会化运行打下基础。”物资供应中心涪陵供应部主任胡京华介绍说。

目前，涪陵公司5个作业区可以坐等收物资“快递”了。下一步，物

资供应中心将在清河建立杆管专业库，在红星区块建立产建物资专业库，在江汉本部建立管杆泵、井下工具专业库，常规常耗物资逐步实现随需随取、循环补库、精准配送，推进物资供应实现“零距离”服务生产。

原载

2024年8月23日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒

江苏油田采油一厂： 价值积分机制激活基层“神经末梢”

刘继宝 薛 辉（江苏油田）

江苏油田采油一厂陈堡采油班站强化价值积分正向激励，成功激活油田管理“神经末梢”，班站出现“见红旗就扛、见第一就争”的良好局面。在今年上半年全油田基层队伍评比中，该班站获得江苏油田“星旗榜”挂红星单位称号。

陈堡采油班站是集采油、注水、外输为一体的综合性采油班站，59名员工管理着280口油水井、3座油气站库、1座输油码头和3条集油长输干线。为了调动员工积极性，他们细化岗位管理指标，优化指标设置分值，构建起价值积分管理机制。

该站根据员工所在岗位、工作内容，以及执行情况的差异，划分了4级7档，分级分类管理。4级由高到低依次为岗位长、组长、普通员工和特殊群体。前3级各设A、B两档，其中B档为基础档，计分项目包含岗位基础分和动态执行分，赋分基础为200分且逐级递增；A档为优秀档，其岗位基础分在同级B档的基础上上浮20分，执行分不变。

以普通员工为例，若定档为B，其基础积分为180+20分，保质保量完成任务，则可拿满200分，若执行力差，则只能按完成情况酌情赋分，最低不低于岗位基础分180分。因人而异的赋分机制，既保证了员工的基本权益，也使其有了向前赶超的“标尺”。

班站执行“员工积分=岗位基础分+执行浮动分+奖励项加分-落后项减分”的综合考核体系，奖惩并举，通过动态拟定加减分项，进一步压紧压实工作责任。考核体系中基础分依岗设置，浮动分考核执行力，而加减分项则是对员工主动性的褒奖与惩处，内容涵盖突击抢险、修旧利废、隐患处置及合理化建议等方面，既有奖励项，也有扣分项。去年冬天，因及时发现、处理抽油机尾轴异响隐患，班站一次性给予采油女工马素华8分的奖励积分。近两年来，在积分管理的正向激励下，班站共查出隐患32处，提出合理化建议48条。

“价值积分管理以加分为主，扣分为辅，其核心就是要让‘想干事、会干事、能干事’的人得到实惠。员工的表现通过积分被认可、被嘉奖，在提高收入的同时，也能够感受到自己的价值所在，有助于提高员工的自信心和工作热情。”班站经理、党支部书记许明文说。

采油运行岗副岗长董红升，经常参与突击抢修、夜间巡查、修旧利废等工作，积分排名一直稳居前列。两年来，员工“自己的活儿自己干”的热情和自觉性明显增强，节省材料及外委费用140多万元。

日积累、月汇总、季考核、年评定，是积分管理的主要流程，各岗位如实记录员工执行纪律、工作态度、劳动强度、创效成果等具体表现。班站党支部副书记薛辉说：“积分管理最大特点是多干活儿、干好活儿就会多加分，反之就会扣分。”集输运行岗某员工去年因表现不佳，积分排名靠后，被定为C档，今年一季度，她主动揽活儿，已回到B档行列。

积分考核拉开员工收入差距，2023年，A档与C档员工收入最高相差1.3万元，即便同一岗位，高低也相差4000元。

积分排名靠前的员工，优先评奖、选优。采油运行岗女工杨莉、集输运行岗副岗长王存两人因多次积分排名靠前，在月度工会评奖时被优先推荐，均在厂劳动竞赛评比中荣获个人三等功的荣誉。

原载

2024年8月30日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

石油工程建设公司江汉油建： 由施工型向施工管理型转变

杨 森 张 龙（西北油田）

“感谢涪陵新区项目部每周提供的业务培训和督导帮扶，确保了我们的工程中交时结算资料能同步完成。”2023年12月28日，涪陵兴页L22HF井试采地面工程现场负责人张恒说，“以往工程干完后结算总是滞后的问题得到了解决。”

张恒所属的管理团队是石油工程建设公司（简称“石工建”）江汉油建的一家分包商。他们在工程建设安全、质量、进度等环节管控到位，但结算工作是薄弱环节，存在过程资料收集不及时、资料不规范等问题。

“结算慢，项目效益上甲乙双方都会受损。”江汉油建涪陵新区项目部经理屈勇舟说。结算是工程中交的重要一环，如果做得不好，就需要大量时间和人员进行完善，造成效益流失。在兴页L22HF井试采地面工程建设中，项目部针对不足，定期对分包商开展进度检查督导、业务帮助服务，保障结算资料收集齐全、规范，并对标业主要求与标准，每周对结算重点、程序等方面内容开展培训，最终甲乙双方都按照进度要求完成结算工作。

近年来，江汉油建由施工型向施工管理型转变，分包商也逐步成为推动公司发展的重要力量。2023年，石油工程建设公司制定了保障分包商员工健康生活、提升项目生产效率、强化分包商重点人员培训等19条

新举措，进一步夯实分包单位管理基础，帮助提升分包队伍施工能力和水平，促进甲乙双方合作共赢，共同发展。

江汉油建借此“东风”，在20多个项目上推行新举措，优化施工环境，对分包商给予规范管理和支持，并结合分包队伍管理不足与弱项，有的放矢。广东管网惠州—海丰项目部重点对分包商员工健康生活进行管理，高温时段指导错峰作业，分包商员工宿舍、食堂、办公室按统一标准进行配置，为他们创造良好工作生活环境。

“甲方为我们排忧解难，我们更要在项目上干出好成绩。”负责新疆煤制气外输管道广西支线项目土建工作的分包商经理王来说道。2023年6月，王来带领团队在山区回填工作中，通过现场筛分细土、购买细土等方式，严格按照要求作业，一次通过验收，回填质量得到业主高度赞扬。凭借出色成绩，他对参与后期工程建设信心满满。

新举措让甲乙双方管理上更加融合，项目创优创效的合力更加紧密。在集团公司重点工程川西气田雷口坡组气藏开发建设项目（一期）气田采出水综合处理工程建设中，项目部指导分包商单位科学规范建立材料、施工区域，打造无土化施工现场，监控视频全覆盖，现场标准化建设得到集团公司表扬。

原载

2024年1月5日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

华北油气分公司物资供应中心： 全流程创新废旧物资管理模式

马献珍 赵楚月 李小宁（华北油气分公司）

“今年我们通过变更钻井工程设计消耗了521吨管材，这批积压的油管有效减少，大幅降低库存资金占用。”近日，在华北油气分公司物资供应中心大牛地气田供应站管材存放区，金属组管理员王哲说道。

随着气田开发力度加大，开发层位、施工井型呈现多样化、复杂化的态势，地面工程建设及检维修作业增多，大牛地气田和东胜气田每年产生大量废旧物资。

为优化资源配置，降低废旧物资管理成本，今年以来，该公司从加快积压物资消耗、推进废旧物资再利用、提高报废物资收益等方面入手，探索出全流程废旧物资管理新模式。今年5月，这一做法被列入《中国石化资产经营提效案例汇编》。

挖潜“未废”，加快积压物资消耗

“未废”指的是采购物资到货后，因设计变更、需求计划不准确等形成的积压物资。

“我们通过控增量、减存量和去余量的方式，优化需求管理，加快物资消耗，置换积压物资，多途径挖掘‘未废’价值潜力，今年上半年节

约大量采购资金。”该中心储备管理室经理王学壁说。

控增量方面，通过建立季对接、月纠偏、周跟踪、日落实的工作机制，提升需求计划准确率和及时率，控制积压物资产生。减存量方面，主动沟通工程设计单位，通过降级使用等措施，将可消耗的积压物资纳入工程设计方案，加大存量积压物资消耗。去余量方面，积极寻找供应商开展联合谈判，将积压物资置换成气田可以使用的常规物资，有效盘活闲置资产。

5月30日，在东胜气田J30-6-P15井钻井施工下套管作业中，该公司采气二厂采取降级使用的方法，消耗抗腐蚀套管30余吨，节约大量采购金额。

整修“将废”，推进废旧物资再利用

“将废”是指已经投入使用的物资，因部分破损、变形，丧失直接使用功能，即将达到报废状态。

油管经过高压使用后，被损坏的概率较高，经过专业的探伤试验，在确保符合安全、完好标准的基础上可以继续使用。

在大牛地气田供应站管材存放区，王哲每天要核实待修复油管数量，并联系协作单位进行探伤检查：“这批油管应该是轻微损伤，探伤修复后还可再次使用，发挥剩余价值。”

为推进废旧物资再利用，该公司确定规范的管材、井口装置的修复标准、操作流程和使用范围。设立考核激励机制，定期通报基层单位使用修复物资的排名情况，对使用率高的单位给予奖励，有效激励废旧物资再利用。

通过强化物资修复全过程管控，如制订修复计划、规范管理台账、严格质量验收等，上半年该公司累计使用修复管材1100吨、修复井口装

置31套，有效推进废旧物资修复后“再上岗”。

组合“已废”，提高报废物资收益

“已废”是指经过严格鉴定或检测后，确认无法继续使用的物资。

为确保已废物资获得公正合理的处置价格，该公司开展废旧物资市场行情分析，紧盯总部油套管框架协议采购执行价格走势，分析同类产品处置价格，科学合理设置处置底价。通过易派客废旧物资处置平台公开竞拍，确保处置效益最大化、依法合规、公开透明。“在废旧钢铁价格出现高位时，我们及时对外处置报废管材4377吨，为企业减轻仓储压力，实现增收创效。”王学壁说。

针对部分废旧物资品类杂、价值低、存放分散等不便于开展竞价的情况，他们总结出按质分类、集中竞价、优良带动、打包销售的处置策略，将处置价值低、无处置价值和大宗易处置的废旧物资打包捆绑处置，以优带劣，确保废旧物资处置整体效益最大化。3月，该中心通过打包出售，成功处置大批无单独出售价值的实验仪器，实现为企业创效。

原载

2024年7月16日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒

华北石油工程五普钻井分公司： 优化每一道工序 经营好每一口井

王 军 樊明飞 王 丹（华北石油工程）

“钻井队的任务就是用最少的成本，打出最优质的油气井。”近日，华北石油工程五普钻井分公司50847钻井队在东胜气田J30-7-P6井进行水平段钻进，井深4230米，比设计进度提前了15天，各项成本消耗低于预算。该队队长曹永军说，既会打井，又会算账，才是一名合格的井队长。

从2021年至今，50847钻井队连续3年获得工区钻井队盈利冠军，共完成15口井，钻井周期均低于设计周期，多次刷新东胜气田水平井最深、水平段最长、钻速最高、钻井周期最短等纪录。

事前算赢

算好单井盈亏平衡周期

“只要钻机转动，每天都消耗好几万元。”曹永军说，事前算赢的第一步，就是要算好一口井的盈亏平衡周期。

J30-7-P6井开钻前，工区项目部技术和财务人员组织井队员工召开开钻动员会。技术人员分析该井的地质条件和地层情况，一起制定技术措施和钻井周期。财务人员要依据施工设计，对接测算“单井盈亏平衡

周期”。

“盈亏平衡周期，就是这口井的每个施工节点成本不超预算的情况下，在多少天内完成，才能盈利。”曹永军介绍。他们依据盈亏平衡周期，层层分解成本，制定管控措施。

近年来，面对低成本生产需求，该公司总结提炼的“目标成本法”，通过事前算赢确定每口井的盈亏平衡周期，实现由钻井周期控制生产成本，由生产成本倒逼施工提速的目标。

为了让目标成本更加精准，井队将费用分解到每个岗位。“比如，钻井液材料消耗最大，有了地层资料、钻井周期和费用总额，钻井液技术人员上报材料前，都要仔细计算钻井液用量。”曹永军说。

事中控制

每道工序对标最好指标

2023年10月，该队完成的J30-5-P19井，在该年第3次刷新东胜气田30井区水平井钻井周期最短纪录。

“如果生产异常，材料消耗就会大幅增加。”曹永军说。施工过程的精细管理，是控制成本的关键。

为了进一步提速和降本，该公司每支钻井队的“施工动态图”上都有3条曲线，分别用红蓝黑3种颜色标注该井的实际进度、提速目标和工区最好指标。当天的进尺慢了多少米，工序衔接多了多少小时，每天的生产例会及周例会，都会分析这3条曲线，同时对标相同井型的最快指标。

J30-5-P19井刚进入造斜段，已领先工区最快纪录3天多，可随后几天却落后了，曲线之间的距离越来越小。井队从材料消耗、生产管理和技术3方面分析原因。如钻井液性能不佳导致泥浆泵高压系统或泥浆净

化处理系统的配件更换频率高，钻速降低了，成本也跟着升高。经过调整技术数据，加强钻井液性能监测，该井段提前4天完成。

事后总结 为下一口井提供优质方案

今年初，50847钻井队完成的东胜气田J30-7-P5井，实际钻井周期比设计周期缩短了17天。

每口井结束，钻井队要总结施工过程经验和不足，分析材料消耗情况，提交与目标成本对比的分析报告。因自身原因造成单项成本过大的，要承担相应比例的费用。为此，不断总结和提高，成了每支钻井队要操心的事。

曹永军介绍，2022年他们打的一口井，虽然速度在工区最快，但之后的起下钻作业耽误了3天，10多万元就没有了。他们多次讨论，制定技术措施，后来施工两口水平段超2000米的井时，提前防范可能遇到的难题。去年上半年完成的华北油气分公司第二轮“示范井工程”J30-4-P18井，刷新东胜气田新召气区8项钻井纪录。

每口井的地层都不同，除了在技术和管埋上总结提速、提效经验，针对每种地层每米消耗的材料费用，也要做到精准测算。“打井既做到快速高效，又做到成本最低，每道工序都要精打细算，用好每一笔钱。”曹永军说道。

原载

2024年3月22日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

石化机械钢管分公司：“共享用工”为企业发展注活力添动力

孙海涛 蔡 繁 蒋 鸽(石化机械)

近日，在石化机械钢管分公司，一场以“共享用工”为核心的人力资源优化改革正在进行。

10月14日，在石化机械钢管分公司螺旋钢管厂内，生产调度员彭贤垚正熟练地在10吨天车上操作钢管吊运。这位拥有13年钢管精整工作经验的老将，在企业推行“一专多能”政策后，积极考取起重指挥证书，成功实现了岗位跨界，在完成本职工作的同时，还通过兼岗有效解决了天车工短缺的问题，成为“共享用工”模式的实践者之一。

面对生产任务不饱满、设备升级改造带来的阶段性人员富余问题，石化机械钢管分公司提出“共享用工”解决方案。通过对生产排产和劳效指标的精准分析，合理压实用工人数，确定人员需求数量。同时，以班组为单位实施竞争上岗机制，将落选的富余人员纳入人力资源池进行转岗培训，统一管理。在转岗培训期间，钢管分公司注重提升入池人员的技能水平和适应能力。通过组织学习相关政策及理论知识、配合缺员单位开展岗前培训、安排车间技师讲解技能操作知识等措施，确保入池人员能够迅速适应新岗位。今年以来，已有4名入池人员经过双向选择重新上岗，15名动态富余人员成功分流至天车、销售等缺员岗位，有效盘活了人力资源。

此外，钢管分公司还积极探索外部“共享用工”模式，通过石化机械的政策指导和支持，畅通人员流动渠道，鼓励员工“走出去”。根据用工需求，他们梳理摸排富余人员的技能水平、身体状况、自身意愿及工作态度，开展人岗信息匹配工作。目前，在石化机械内部，钢管分公司已与四机公司签订输出协议，输出员工50人，协助其生产保供。

同时，依托石化机械有关品牌、技术和市场优势，该公司还不断加强自身检测服务能力建设，积极拓展无损检测市场。截至目前，已有10余名无损探伤工取得相关资质证书，5名有资质人员被选派赴湖北恩施建南镇参与管道施工项目检测技术服务。

在输出期间，该公司持续关注输出人员的工作动态和心理状态，及时解决通勤等实际问题，确保员工能够安心工作、保持高昂的工作热情。这种内外结合的“共享用工”模式不仅有效解决了局部人力资源供需失衡的矛盾，还激发了员工的价值创造力，为企业提质增效增添了动力和活力。

原载

2024年10月25日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

九江石化运行一部：装置网格化管理 提升基层治理精准度

邓颖 韩跃辉（九江石化）

蓝天白云下，炼塔高耸入云，装置管线白亮如新，明黄色的围栏，天蓝色的框架……一幅现代化炼厂的画卷呈现在眼前。今年以来，九江石化运行一部对2号催化装置开展5S标准化治理，经过几个月的努力，装置现场面貌焕然一新。

在做好装置外观保养的同时，运行一部从装置网格化管理入手，抓实抓细现场“三基”工作。

从今年2月开始，他们将2号催化装置划分为4个大网格，4个班组各负责一个网格，每个班组长担任网格长。每个大网格再划分成2至3个不同的小网格，由班员负责，形成横向到边、纵向到底，不留空白、不留死角的网格化管理工作体系。

“网格化管理，表面上看似增加了我们的工作量，但实际上管理效率更高了，避免了很多重复工作。”谈及网格化管理，2号催化装置1班班长张跃虎坦言，“实施网格化管理以来，我觉得班组运行更顺畅了。”

上面千根线，底下一根针。班组长在干好本职工作的同时，再管好一个大网格，靠自己一个人是不行的，必须调动全体班员的力量。

为此，他们在班组设立“兼职5大员”，即培训员、安全消防员、工艺质量员、设备计量员、环保员，并制定各岗位的工作职责及工作标准。

经过系统培训，“兼职5大员”明确要做什么，怎么做，标准是什么。工作布置下来，就有专人领题负责。以压力表管理为例，过去，这是个老大难问题，短时间内很难确认现场1000多块压力表的标识、完好性。设立“兼职5大员”后，运行部一下达排查指令，各班的设备计量员就会领取任务，分配到每名班员身上，大家在规定的时间内排查、上报，由技术员汇总，运行部会安排针对性整改。

此外，他们还积极用好考核指挥棒，设置“兼职5大员”专项奖励，做得多，奖得多，极大地调动了基层员工的积极性。“通过设立班组‘兼职5大员’，网格化管理要求更好落实了，班组的专业管理精准度更高了，员工的收入也增加了。”看到班组的改善，2号催化装置区域副主任黄继超很是满意。

今年以来，运行一部将专业管理延伸至班组，做实装置网格化管理，促进了现场管理示范标杆由“点”到“面”的维度升级。该部还获得了2023年集团公司“三基”工作先进基层单位荣誉称号。

原载

2024年6月7日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

江苏苏州石油通桥油库： 用好“三基”传家宝 打造金牌示范库

卢伟 姜璟雯（江苏石油）

“绿色园林式油库”“江苏首座四星级油库”“日发货量最高超过一万吨”“智慧化油库”……这些都是江苏苏州石油通桥油库的亮眼标签。通桥油库发货量连续多年位列江苏石油第一，2023年入选江苏石油首批“‘三基’工作金牌示范库”，先后获得集团公司2021年基层党支部示范点、销售公司2022年安全示范班组、2023年全国绿化模范单位等荣誉。

“我的岗位职责中，关于应急救援演练的内容是每周组织或者参与本单位应急救援演练，每月审核岗位应急处置措施……”近日，通桥油库安全管理员沈洪浩在HSE责任制风险清单内容抽查时熟练地答道。为压实安全责任，通桥油库以强化全员安全责任意识 and 履职能力作为抓手，组织修订HSE责任制风险清单。他们坚持“抓安全必须重点抓隐患风险”，根据不同岗位风险特点形成风险清单，将施工和检维修作业安全风险、作业现场管理不到位风险、挥发性有机物超标风险作为2024年度“我最不放心的三个风险”管理，制定风险防范措施，责任明确到具体岗位。

“管理设备要像养育孩子一样细致、周到，发现问题要第一时间解决，更要注重预防和维护保养。”通桥油库主任任腾飞是这样说的，也是带着团队这样做的。

通桥油库牢牢把握“人、设备、机制”三个要素，建立了“全员排查、规范使用、预防管理”的设备管理体系。按照“五懂五会五能”要求，发动全员学习设备构造和原理，厂家维修设备时全程跟学，增强“望、闻、问、切”诊断能力，根据设备外观、异响、异味、温度和震动等特征掌握设备状态。在操作设备时，必须使用“一书两卡”和“手指口述”工作法，减少误操作，把规范变成习惯。同时，他们加强设备生命周期管理，制订设备预防性维护保养计划，减少突击性维修，确保安全稳定生产。

在人才培育上，通桥油库始终坚持“一专多能”理念，构建覆盖全年、全员的“基本功训练+师带徒+岗位练兵+培训+技师工作站”的多级能力提升体系。油库4个班组采取“理论+实操”的方式落实每月练、每周练，根据消防自动化、安全仪表系统和油气回收制冷系统等新上设备的工艺特点，加强针对性培训，打造过硬的技术能力团队。该油库多人在技能比武中脱颖而出，获得2021年和2023年集团公司计量比武金牌、2023年销售公司质检比武银牌、2023年江苏石油质量比武大赛团体第一等佳绩。

原载

2024年6月7日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

湖南长沙石油：“开方”解难 帮扶激活基层“最末梢”

刘金玉（湖南石油）

“宁乡公司5月份的油品、易捷商品任务完成率、毛利等多项指标逆袭成为长沙石油第二，成功摆脱了常年考核垫底的困境。这得益于蹲点帮扶小组为期50天的精准帮扶。”6月17日，在湖南长沙石油5月经营活动分析会上，宁乡公司经理张江分享经验。

3月，为扎实推进补短板强弱项工作，长沙石油针对宁乡公司员工队伍斗志不高、经营管理基础薄弱、考核指标排名靠后的问题，专门成立蹲点督导帮扶小组。通过50天的蹲点帮扶，宁乡公司的综合考核排名稳步上升，基本达到了“立正气塑队伍、强管理优经营、控风险提效能”的目的。

“一对一”帮扶，增强了信心

人是干好工作的关键，而思想是行动的先导。3月初，帮扶小组到达宁乡公司后，组织开展公司管理团队、公司机关全体员工、加能站站长等多层面的调研座谈会，并召开“发扬斗争精神，共谋宁乡公司发展”专题组织生活会。

同时，针对宁乡公司机关人员年龄偏大、文化水平偏低、工作积极

性不高的现状，帮扶组采取“一对一”谈心的形式，了解员工实际想法与需求，“一人一策”进行帮扶。如经营岗的老员工刘敏不知道如何制作经营分析数据图表，帮扶组成员就手把手耐心教，并分享自己的经营分析模板。通过近一周的一对一辅导，刘敏的数据图表制作水平已能满足日常工作需求。对于每名员工的实际想法与需求，帮扶组不仅帮助他们寻求解决方法，更从思想上鼓励他们，让他们走出舒适区。这不仅让全员统一了思想，明确了方向，也极大鼓舞了全员士气，营造出“思想向上看，工作向前看”的氛围。

“一站站”画像，学到了实招

如何提升销量，宁乡公司44个站点是关键。帮扶小组用近30天时间对44个站点“分区域、分路线、分类别”进行地毯式全覆盖巡查调研及“画像”。

通过现场观察、访谈、查看记录台账、检查信息系统等方式，帮扶小组全面掌握分析加能站经营现状、管理水平、站长履职能力、加能站提量增效潜力等四个方面，并逐一进行“画像”，整理形成宁乡公司加能站画像册。

为给每个站找到提升量效与管理水平的关键点，帮扶组经过集体研究分析，对加能站进行评估分级，并汇总形成宁乡公司加能站分类评级汇总表。如位于市区宁横公路关键位置的横市二站存在优价增量潜力，目前有柴油直降优惠，创效较为明显。该站站长协调沟通表达能力较强，团队引领作用突出，帮扶小组建议将该站变更为24小时站点，员工数量增加至6人，预计增量汽油3吨/天；龙凤山加能站属国道站点，由于位置受限，仅能对周边居民进行日常保供，帮扶小组建议申请机出配送，外出开发春耕秋收客户……

“如此详细的经营管理建议，成为我们提升经营管理水平的宝典。”张江说道。

“一严到底”的基调，提升了效能

“岗位要靠能力水平获取。”这是机关岗位双选时定下的基调。

针对宁乡公司机关部门责权不清、工作质效不高、队伍活力不足等问题，帮扶小组根据公司最新下发的公司管理团队岗位职责分工要求，集中发力，对相近业务进行融合，加快形成大综合、大监督、大零售格局。对内容相近、工作量不饱和的岗位进行合并，建立一岗多能、互为A/B岗的模式，并制作了宁乡公司机关岗位职责分工调整建议表，重点解决机关分工不合理、岗位职责不明确、工作沟通机制未建立等痛点。

在帮扶小组的助力下，宁乡公司打通竞聘通道，所有岗位符合条件的人员都可以参加竞聘，并明确加能站员工也可以竞聘机关岗。这极大地激发了队伍活力，也进一步提升了公司团队管理效能。同时，开展直营站综合员公开竞聘工作，以经营管理数据、理论实操成绩说话，“能上能下”，健全晋级与退出机制，进一步激发了基层加能站的创效活力，提升了加能站工作效能。

此外，为确保帮扶效果，帮扶小组还将持续紧盯问题整改执行情况，督促工作落到实处，“一对一”带、“手把手”教，逐项销号，形成闭环管理，全面助推宁乡公司工作上台阶。

原载

2024年6月20日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

安全环保



胜利油田：“日产日清”留下绿色井场

于 佳 陈 琦（胜利油田）

4月11日，来自胜利油田运输分公司的危废运输车从现河采油厂几家管理区驶出，把危废包装物运往十几公里外的危废处置企业。

今年2月，现河采油厂所有危险废物全部实现“日产日清”，员工通过手机App或微信群进行预约，可把当天产生的危险废物运往危险废物处置企业，进行无害化处理。

近年来，胜利油田以绿色企业行动计划为统领，强化全流程管控，大力推进固体废物源头减量化、利用资源化和处置规范化，全力建设清洁、高效、低碳、循环的绿色油田，获评中国石化“无废集团”先行先试A级示范企业称号。

2022年起，胜利油田开始探索油泥砂“日产日清”模式，通过跟相关运输公司合作，专业化收集队伍和密闭厢式货车到生产现场，对当天产生的油泥砂进行快速清理打包，并实现当天转运。

胜利油田安全环保质量管理部能源环境办公室负责人介绍，过去各单位产生油泥砂后，会存放在储存池，再集中转运处理。这些储存池建设时间普遍较早，为防止对环境产生影响，最好的方式就是油泥砂产出后及时拉走。

胜利油田最先在胜利采油厂试点运行油泥砂的“日产日清”模式。他们同步开发手机App，实现台账自动汇总、联单自动生成、交接全程

监管的信息化管理模式，之后逐步在其他采油厂推广，目前已经覆盖胜利油田所有开发单位，实现油田整体的油泥砂专业收集、密闭运输、信息化管理、无害化处理，固废综合利用率达96%。

有了油泥砂的成功案例，今年，胜利油田将“日产日清”范围进一步扩大，覆盖危废包装物、防渗布等所有危险废物，实现危险废物全生命周期监管，将危险废物对环境的影响降至最低。胜利油田安全环保质量管理部能源环境办公室负责人表示，这是胜利油田“日产日清”机制的升级版，也是全力打造“无废集团”示范典型、促进石油石化行业绿色转型的决心。

胜利油田还创新开展危险废物驻厂监督，把监督链条延伸至处置危险废物的最后一道环节，定期安排人员前往下游企业，现场监督危险废物的处置过程和处置结果，抓实危险废物全生命周期管理，确保无害化处理、绿色化处置落实到位。

“以前油泥砂和危险废物处置完后，我们只有一张来自危废处置企业反馈的回执单。现在有人驻厂监督，能够更直观地看到处置情况，给环保工作上了一把‘保险锁’，对我们来说心里踏实。”胜利油田现河采油厂安全管理部主管张苇说。

 原载

2024年4月16日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒

中原油田：大数据为能耗精准“画像”

杨静丽 张美玲（中原油田）

3月14日，中原油田文卫采油厂安全总监韩信，登录能源管控系统查看4口能耗异常井的处理情况。“有了能源管控系统的大数据，我们能实时监测油水井及注采设备运行情况，及时处理问题。”今年以来，该厂通过能源管控系统排查异常能耗单井，对其中7口无功损耗大的单井实施增补电容措施，日均节电200千瓦·时。

中原油田提升节能降耗工作信息化水平，去年以来，按照集团公司工作部署，加快能源管控系统建设，借助大数据为能耗精准“画像”，推动能耗精细化管理。去年11月底，该油田能源管控系统正式上线，能耗监测范围从单站延伸到单井，监测精度进一步提升，实现事后处理问题到事前预防隐患。运行3个月以来，累计节电300余万千瓦·时，节气1.2万立方米。

监测“触角”从单站延伸到单井

“一座计量站管辖10余口油水井，多的管辖20余口油水井，原先电力计量装置安装在计量站内，我们能知道该站总的用电情况，单井的用电情况则无法精确掌握。”中原油田生产运行管理部电信管理室主任曹胜良说，“现在将电力监测触角延伸到单井、单台设备，打通了能耗运行监

测的神经末梢。”

去年以来，中原油田在文卫采油厂率先推进能源管控系统建设，包括电力及天然气计量装置的完善、数据传输及处理、能源管控功能模块开发。按照“边建设、边完善、边应用”模式，油田已经在2000余口油井、600余台增注泵，完成了电力计量装置安装。同时，增加包含综合能耗、电能管控、天然气管控、新能源监控、统计考核等8大功能模块。

能耗指标从人工测量到自动监测

3月1日，文留采油厂文中采油管理一区值班人员通过能源管控系统，发现文65-13井出现能耗预警。工程技术人员到现场了解到该井供液不足，冲次过高，及时对该井进行冲刺调整，由3.4次/分调整为2.8次/分。调整后该井在产量不变的情况下，每日节电45千瓦·时。

“能源管控系统一旦分析出某口井电量出现异常，就会预警告知，技术人员可通过数据对比分析进行优化调整。”油田电力专家杨彩梅说，“系统上线以前，单井用电分析需要依靠人工测量单井电机功率，受主客观因素的影响，监测数据未必精准，能源管控系统助力单井能耗监测从人工到云端的转变。”

能源管控系统中的能耗数据每5分钟自动更新，实时更新的数据直观显示各单位用能状况及能效水平。“透过这些数据可以清楚知道哪台设备的用能超标，哪口油井的单位增加值能耗偏高，哪个区域用能异常。”该油田安全环保部员工马珺说，目前已经对系统提报的261个预警问题进行了处理。

油田整合能耗监测、EPBP及节能管理等9类数据，分单位、分系统、分线路进行运行监控，实现从人工统计到自动采集、实时计算、实时分析，分析数据从月度汇总分析优化为日精准分析，增强了统计精准

度，提升了工作效率，进一步推动能耗精细化管控。

问题处理从事后处理到事前预防

“69号站2号注水泵能耗有问题。”3月10日，濮城采油厂生产调度室员工万志鹏登录能源管控系统，看到“报警预警”功能模块闪烁报警信号。他发现该泵注水量及压力均无明显变化，能耗数据却比该泵的正常能耗阈值高。他将情况通报到区里，该区立即切换备用泵并组织人员对2号泵进行诊断检修。3月12日该泵检修完投运后能耗恢复正常。

能源管控系统上线进一步推进油田能耗管理模式变革，从事后处理变为事前预防，实现能耗及时止损。

“针对当前油气生产稳步上升的状态，我们对单井及单台设备设置了正负5%波动的阈值，指标实际运行大于或者小于这个范围，系统都会发出预警。”该油田生产运行管理部副经理李广军说。

下一步，油田将推进能源管控系统升级，进一步畅通与生产指挥平台的数据互联共享，同时开发碳排放管理等模块，助力“双碳”目标落实。

原载

2024年3月18日《中国石化报》第2版

责任编辑

郑虹

中原油田：瞄准“靶心”发力 让薄弱环节全面受控

杨静丽 屈磊 孙博（中原油田）

3月10日，中原油田濮城采油厂濮一中转站的一处动火作业现场，在最后一次核实现场作业环境后，站长苏军伟按下确认键，一张电子作业票立刻生成。

这是中原油田以电子化、流程化为导向，进一步规范施工现场作业管理的一个缩影。

“百日安全无事故”行动开展以来，中原油田抓住承包商及直接作业环节管理等安全管理薄弱环节，强化源头治理，降低高风险作业频次，坚持从严监督，抓实问题整改，严肃追责考核，切断风险演变隐患、隐患升级事故的发展链条。截至2月底，中原油田实施动火、高处、吊装等7类高风险作业同比减少18.5%。

源头治理，降低高风险作业频次

近日，文卫采油厂对新11-15水井进行了标准化井口改造，水井井口单流阀使用卡箍连接替代焊接。“除水井外，在油井井口的标准化推广上，我们将焊接式三通更换为同径卡箍式三通。”文卫采油厂安全环保管理室主任蒋成武说，“从原先需要动火作业，到现在的模块化装卸，换井

口作业由许可作业降为常规作业，从源头降低了高风险作业次数。”

中原油田强化源头治理，从而降低高风险作业频次。东濮老区水井回水管线老化，穿孔频次增加，增大了作业风险。为此，中原油田扩大非金属管线应用范围。以文卫采油厂为例，2023年该厂推广标准化井口93口，非金属管线铺设272千米，为压减高风险作业打下坚实基础。

1月4日，中原油田首台电池储能修井机及配套自动化井口设备在文51-31C2井上投入使用。该修井机配备自绷绳井架，解决了传统修井机需要额外安装井架绷绳的问题。“修井机自带绷绳，避免了施工现场的动土作业。”采油气工程服务中心安全环保室主任邱争发解释说。

除此之外，中原油田聚焦注水系统动火、小件吊装作业效率低等问题，开展全流程检测，科学研判，精细制定管理优化指导意见，在提高工效的同时，抓实施工风险管控。

过程监控，关注“人”和“物”

2月23日，中原油田安全环保督查中心督查三室副主任付允杰利用生产指挥中心视频监控系统抽查了红色风险等级的施工现场1个、橙色风险等级的施工现场3个、黄色风险等级的施工现场1个。

“有了风险等级的划分，我们可以针对不同的风险级别，对施工现场采取有针对性的督查。”付允杰说，中原油田将所有施工作业按照实施过程中可能存在的风险分为红色、橙色、黄色、蓝色四个等级。其中，红色为重大风险、橙色为较大风险、黄色为一般风险、蓝色为低风险。

安全生产，既要关注“人”的不安全因素，又要关注“物”的不安全状态。“登录‘设备四不两直检查平台’，我们仅用几分钟便查看了整个油田的设备隐患及整改情况，在提高办事效率的同时，还可以对油田

设备管理情况进行追踪调查。”近日，基建设备部油气加工技术室梁成宁介绍。

中原油田聚焦设备安全风险管控，针对各类设备总量大、分布广等实际情况，从设备状态监测、修理监督等方面入手，研发了“设备四不两直检查平台”。该平台依托信息化技术，集问题整改、督导等功能于一体，实现对现有设备管理流程的完善，降低了设备运行风险。

“百日安全无事故”行动开展以来，中原油田持续开展现场督查、视频巡查，及时通报、跟踪典型问题整改效果。

红黑榜，让被曝光单位“脸红心跳”

3月5日，在中原油田召开的3月份HSE暨生产运行工作例会上，油田安全环保部负责人通报了上月在安全督查中发现的几起典型违规或违章案例。

集中曝光典型案例已经成为中原油田月度HSE暨生产运行工作例会上的一项重要议程。在视频会上被“点名道姓”通报，无异于上了安全管理的“黑榜”，被曝光单位“脸红心跳”“如坐针毡”，进而鞭策其举一反三整改问题。

同时，会上还通报了依据新修订的安全和质量节能考核评分标准，对相关责任部门、单位以及责任人的扣分处罚情况。中原油田强化过程绩效考核，将“低老坏”行为整治、隐患治理进度等关键指标纳入日常考核，考核占比提升到50%以上，考核的及时性、客观性明显增强。

除了问题曝光常态化，中原油田也注重基层安全典型经验的分享与推广。2月份的HSE暨生产运行工作例会上，储气库管理中心荣登“红榜”。该中心严格落实“望、闻、听、测、擦、巡”设备六字管理法和三级验漏制度。1月25日，该中心值班人员巡检验漏时发现丙烷压缩机差

压控制器存在安全隐患，立即采取应急措施，及时消除了隐患，保证了生产安全平稳。

原载

2024年3月19日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

江汉油田：承包商“反向”管理 发挥正向效能

夏梅 万超 汪睿（江汉油田）

承包商管理是企业安全生产管理的重要组成部分，受客观因素影响，一直也是管理的薄弱环节。去年以来，江汉油田探索实施承包商反向评价和反向交底，强化承包商在安全管理等方面的积极性和主动性，持续提升承包商管理水平，保障直接作业环节安全。

承包商给业主打分，施工现场承包商反向交底，在江汉油田，这种反向管理的应用场景越来越多。

“给业主打分，分低了合不合适，提出的问题能不能被采纳，会不会觉得是在找碴儿？”在刚推出反向管理时，很多承包商都有着各种顾虑，直到反映的问题得到解决才彻底放下包袱。

“角色换了后，感觉不一样了，现场施工风险识别、施工进展情况都不再只是业主的事，大家的责任意识更强了。”一位在油田做地面工程建设多年的承包商负责人直言。

从单一的被检查、被监督变成监督者，这是该油田在承包商管理上的一个转变。长期以来，油田严抓承包商管理，把好承包商准入关、培训关、检查关和评价关，不断完善管理体系，持续提升直接作业环节的安全管理水平。但实际实施中仍存在管理薄弱环节，承包商管理水平还有进一步提升的空间。

为此，油田对地面工程建设项目及检维修项目实施承包商反向评价、反向交底，让承包商转换角色，以监督者的视角查隐患、保安全，增强发现风险隐患和管理缺陷的主动性。目前，承包商反向评价和反向交底正在油田逐步推广，推动直接作业环节安全管理工作更加科学、有序、高效。

“今天的施工项目是王北11-斜14井地面配套工程，涉及动土作业，存在机械伤害、坍塌风险。”7月21日，在江汉采油厂王北11-斜14井施工现场，承包该项目的河南油建公司施工人员当场指出了动土作业可能存在的安全隐患。

“反向交底能够将作业安全交到直接作业人员的心底，让他们真正了解施工风险，发挥避险主动性，同时也督促承包商持续增强安全风险防控意识，及时消除作业风险。”该厂基建设备部副主任江玉军说道。

为推动反向交底落地见效，油田组织专人对施工作业现场反向交底落实情况进行督查，针对执行落实上的偏差，督促各单位加强“反向交底”宣贯培训，并将其纳入承包商关键岗位人员、监护人、审批人取证培训考核内容，推动甲方对工作环境、现场条件、工作要求、作业风险“应尽交”，乙方“应知尽知”。

“作业过程中，条件发生变化，配合有延时，处理不及时，扣1分。”

“造成交叉作业，扣2分。”

“业主签票人到场晚，导致开工延误，扣2分。”

翻开承包商对业主反向考核评价表，江汉油建、河南油建等施工单位围绕8个方面38项内容对涪陵工区近期的建设工程项目所做的反向评价，每一项分值、扣分事项清晰明了。

“针对承包商对施工过程中提出的意见，我们督促相关单位及时整改，避免施工等停。”油田企改法律部市场管理室员工高放介绍说，他们对承包商反向评价中出现的问题实现了闭环管理。

高放表示，承包商对业主的反向打分是他们在承包商管理上探索的新方式，目的是畅通承包商信息反馈渠道，让业主了解、持续改进管理上的不足。

据介绍，反向评价要求承包商定期对业主从作业计划、作业准备、过程管控等方面，按照考核标准逐项打分，并反馈给业主。同时，对于承包商评价较好的业主给予通报表扬等正向激励，评价较差的则予以通报批评、责令限期整改，并将考核评价结果放到业主年度绩效考核中，推动承包商反向评价落到实处。

原载

2024年8月16日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

江汉油田：负面行为清单发挥正面效应

夏梅 刘文锦 寇涛 李慧（江汉油田）

12月10日，江汉油田广70斜-1井现场，采服中心QHSE监督部督察员王宁和田鹏正在对照安全环保负面行为清单，对XJ115队开展检查。王宁介绍，对照清单，现场有无安全环保负面行为一目了然，安全督查效率和质量大幅提高，施工作业风险得到有效管控。

2024年以来，江汉油田建立完善负面行为清单追责问责机制，重新梳理形成89项安全环保负面行为清单，将纪律问责、组织及绩效处理、安全环保记分处理相结合，加快推动安全管理再上新台阶。

建立统一的负面行为问责处理标准， 划出安全环保行为红线

同一个问题在禁止类、严重类违章行为清单和从严问责“低老坏”问题清单中都有，算哪类问题，如何处罚？

这样的问题困扰着安全管理岗位的员工李海鹏。

之前，江汉油田发布的禁止类、严重类、一般类违章行为清单和从严问责的严重违章行为和“低老坏”问题清单，相互之间有重复、有交叉，而且各类型清单的考核力度、问责处理方式不统一，执行标准存在一定的争议。

为此，江汉油田对之前159项负面行为清单进行梳理整合，将重复条款去重、类似条款合并，并向各基层单位开展多轮次意见征求，最终形成31项禁止类负面行为清单、58项严重类负面行为清单，建立统一的负面行为问责处理标准，划出安全环保行为底线红线。

“擅自停用环保设施，巡检站员工使用汽油、轻质油擦洗设备……”打开荆州采油厂安全环保负面清单口袋书，哪些是禁止类负面行为，哪类是严重类负面行为，巡检站员工一看便知。该厂还将89项负面行为清单与油区生产实际相结合，再次梳理形成红、黄、蓝三种颜色的口袋书，方便岗位员工随身携带、随时学习。

实施负面安全记分管理， 多维度考核更严格更全面

“发生1次严重类负面行为，直接责任者记3分；发生1次禁止类负面行为，直接责任者记6分，记分与绩效、年底考核直接挂钩。”荆州采油厂安全环保部安全综合管理岗茹显辉表示，安全环保负面行为清单的考核十分严格。

江汉油田对禁止类、严重类负面行为实行负面安全记分管理，以12个月为1个周期，1个周期12分，明确1个周期内记分相应的处罚内容。“受到负面安全记分的干部员工不得参加安全生产先进评选。记分达3分，对相关责任人进行批评教育、扣减1个月绩效，年度个人考核为B档及以下；达到6分，对相关责任人给予责令检查或通报批评、扣减两个月绩效，年度个人考核为C档及以下。”茹显辉介绍，记分情况共分4档，每一档都有对应的考核标准，负面行为记分满12分后，直接责任者进入人力资源服务中心培训合格后再竞聘上岗，领导责任者停职检查。

从以往单一的组织处理转变为现在的多维度考核，是负面安全记分

管理的显著特点。针对因举一反三排查不到位、问题整改不彻底导致同类问题在本单位甚至在同一个现场重复发生的问题，江汉油田通过建立配套考核方式，将负面行为与绩效、评优选模等挂钩，突出“严”的基调，推动责任落实，打好低水平重复性问题歼灭战，全面提升安全环保水平。

全员主动对照清单规范作业， 营造高度重视安全环保的氛围

“承包商出问题，管理者也要担责，现在是甲方乙方同责。”谈起89项负面行为清单带来的变化，采气一厂安全环保部主任汪建乔在承包商管理方面感触颇深。

按照清单要求，发现承包商存在负面行为，一方面按照承包商HSE管理实施细则扣除工程款，另一方面要考核甲方管理责任。“建设单位现场监护人、现场负责人或负有专业监管责任的一般管理人员为直接责任者，负有相应业务领域承包商管理责任的基层级及以上领导干部为领导责任者，追溯无上限。”汪建乔举例，一旦承包商出现负面行为清单里的相关行为，负责该业务的相关人员将面临记分、核减绩效等处罚。

同样，员工出现安全环保负面行为，相关专业的基层干部也要追责。真金白银的处罚在传导压力的同时，也促使全员主动开展工作，营造高度重视安全环保的氛围。

“员工自己对照检查，业务部门也主动自查。”采服中心QHSE监督部副主任张利国表示。每天该中心的生产早会上，基层单位汇报当天业务，生产运行部对涉及负面行为清单的施工内容进行提示，并协调技术、安全等资源到现场，加强高风险作业的管控，确保安全生产。

“比如没有定期检查灭火器，以前有人可能觉得是小事，现在被明确

列入负面清单行为，只要发现就扣3分，绩效受损失，年底考核也受影响，大家自然就主动去重视这个问题。”李海鹏说，现在基层员工纷纷对照负面行为清单，主动规范自己的行为，不触碰“红线”。

 原载

2024年12月17日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

江汉油田：页岩气开发向“绿”而行

戴莹 王彦 罗恩（江汉油田）

“我们为压缩机找了个节能‘伙伴’——高压变频装置，节电率可达20%。”8月6日，在江汉油田涪陵页岩气公司集气站压缩机节能技术改造现场，生产运行部工程师金志江介绍道。

今年以来，涪陵页岩气公司按照“碳达峰”“碳减排”工作要求，围绕最大限度降低碳排放目标，创新循环气举，优化集输工艺，改造设备技术，实现页岩气田绿色开发，大幅减少页岩气放空燃烧。

创新循环气举，减少页岩气放空燃烧量

8月5日，焦页85-S4HF井实施循环气举后，恢复日产量2万立方米，与平常气举相比，有效减少页岩气放空燃烧。

气举，是利用压缩机将邻井气或管网气注入井筒内，用大量页岩气将积液举升出井筒，使气井恢复采气的有效办法。以往实施气举时，需开动压缩机进行气举作业，过程中为避免采气设备和管道憋压，多余的页岩气要通过管道放空燃烧。

为减少页岩气放空燃烧，涪陵页岩气公司创新思路，于2023年研发循环气举新模式，将压缩机固定在实施气举的采气平台上，为平台上的气井连好气举流程，根据气井的产量、出水量和积液趋势，随时开关阀

门、切换流程，提高气举效率。同时，用于气举的高压页岩气在全密闭生产流程中循环使用，可大幅减少页岩气的放空燃烧量。

“循环气举的好处是可以连续不断地对气井进行气举，非常适用于开发时间久、井底积液严重的气井。”涪陵页岩气公司技术中心工程师李牧介绍道。

今年以来，涪陵页岩气公司在13个平台65口气井中实施循环气举技术措施，累计产气近2亿立方米，大幅减少页岩气放空燃烧。

优化集输工艺，让页岩气“颗粒归仓”

“我们通过技术改造回收白涛集输站原本放空燃烧的页岩气。”8月5日，涪陵页岩气田白涛集输站站长刘春说。

页岩气进行脱水处理时，通常使用三甘醇溶液作为吸附剂，将页岩气中的水分吸附出来，从而减少页岩气水分。脱水处理后，溶解在三甘醇溶液里的页岩气经过闪蒸析出，回收后用于站内重沸器燃烧，重沸器用不完的富余页岩气只能采取“火炬”燃烧的办法进行放空，防止管线和设备憋压。

“页岩气放空燃烧是国内集输站普遍的安全防范措施，但余气没有得到充分回收，工艺流程仍有优化的空间。”刘春介绍。

为确保页岩气“颗粒归仓”，最大限度减少碳排放，涪陵页岩气公司持续优化工艺流程，和燃气公司进行充分沟通协商，通过新建低压管线，将白涛集输站原本放空燃烧的页岩气输入低压管网，实现余气外销，创效显著。

今年，在涪陵页岩气田平桥集输站，该公司通过加装调节阀，优化闪蒸、脱水工艺等措施，实现页岩气100%回收利用。

改造设备技术，降低压缩机能耗

压缩机是涪陵页岩气田的重要增产设备，因其能耗高，也是公司主要的耗能设备。涪陵页岩气公司联合江汉油田水电分公司，对压缩机进行区域增压、变频等技术改造，有效降低压缩机能耗30%以上。

一般而言，增压开采实行的是“一对一”单站增压，即一个集气站用一台压缩机对气井实施增压开采。随着气井压力、产量的下降，气井采气量不及压缩机的吸气量，造成“大马拉小车”现象。

针对这种情况，技术人员开展区域增压技术改造，即把采气区域内相邻的两三个集气站集中在一起进行增压，通过共用一台压缩机，避免“大马拉小车”情况，提高增压开采性价比。目前，该公司已在多个集气站实现区域增压，日节电3000千瓦·时。

涪陵页岩气公司还积极开展压缩机变频改造调研，制定压缩机变频改造方案，今年已在12台压缩机上完成变频技术改造，预计全年将为40台压缩机安装变频装置，年可节电627万千瓦·时。

原载

2024年8月9日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒

江苏油田：以“效”提质 推动安全监管服务转型

徐博 访谈 黄平（江苏油田）

“这种现场问题（风险）提示单太好了，能让我们整改更及时。”4月1日，江苏油田油服中心徐36-1井吊装作业现场带班负责人杨宾说道。

今年以来，江苏油田高标准推进“安全管理提升年”行动，为提高安全问题整改反馈时效，实施“日清日结”督查工作机制。技术监督中心HSE督查大队在现场检查出问题，需当场开现场问题（风险）提示单。整改单位要在第一时间处理，并反馈整改结果，实现闭环。

“这大幅度提高了油田安全管理质量和效率。”技术监督中心HSE督查大队大队长曾江平说。

效率提升，成果共享

“‘日清日结’受到我们基层员工的欢迎，不仅可以降低事故发生概率，还能让我们增强安全意识，杜绝再犯。”江苏油田工程技术服务中心业务外包技术服务项目部副书记周浩然介绍，有很多检泵井只有两三天的工期，以前，HSE督查大队检查完，需等到周末汇总讨论后才能下发整改通知单。当施工单位收到通知单时，现场已经搬迁完毕。现在，相关单位当天就能根据提示单及时整改，提升了安全生产水平。

“4月第一周，我们以整改通知单形式下发问题14个，11个问题已整改完毕。”曾江平说道。

开展“日清日结”工作以来，不仅各基层单位整改时效提升了，督查成果也得以共享。

根据要求，江苏油田建立了由安全环保部和各二级单位安全负责人组成的现场督查问题管理微信群，电子提示单和整改后的照片都需要上传至群里。各基层单位共享督查问题成果，加强问题溯源分析，举一反三自查生产管理中存在的漏洞，提高风险管控的实效性。

宣贯标准，提升技能

“督查过程中会明确告知引用的标准规范，我们整改时更有依据，对安全标准规范掌握得更清楚，下次就会按章操作了。”工程技术服务中心闵21-4井施工现场操作人员说道。

之前针对风电安装的安全操作规程，现场安全负责人给曾江平打电话提出疑问，曾江平以一条条规章制度说服了该负责人。但这也让他意识到，督查员在工作中不仅要纠正现场违章行为，更要宣传“应该怎么干”的标准，这样才能有效提高全员的安全技能。

实施“日清日结”机制后，督查员把标准“搬到”了现场，发现问题后，不再只是简单记录，而是当即示范正确操作。督查员熊化波对此深有感触：“现场生产中，操作难免会出现偏差。我们查出问题，手把手地教，让操作人员既懂又会，起到及时安全纠偏的作用。”

不仅如此，督查员着重加强了标准规范的宣传，在下发整改通知单时，将操作规范的相应章节附在了表中。“授人以鱼不如授人以渔，我们想让基层单位通过对规章的一遍遍查阅，加深对安全规范的了解。”HSE督查大队党支部书记邵春俊说。

有效指导，服务基层

“就像批改作业一样，纠错不是目的，把题做对、知识学会学到位，才能真正实现闭环。”曾江平认为，现场整改到位是安全管理工作落实最直观的体现。

在现场督查期间，HSE 督查大队经常发现施工现场临时用电接地压紧螺母松动，存在用电安全风险。为了能把问题彻底解决，督查员集中攻关思考问题解决方法，把螺母升级为不锈钢材质的止退螺母，有效防止压紧螺母松动和锈蚀问题，保证了用电安全。

这是HSE 督查大队围绕“技术+监管+服务”工作的一个缩影。为了能从源头上解决重复出现的安全难题，督查员经常会组成攻关小组，共同商讨制定防控措施。

今年以来，HSE 督查大队重点针对临时用电、高处作业、吊装作业等高风险作业，对基层队伍开展指导帮扶交流11次，提出问题整改建议27条，均已在现场得到有效整改落实。

“精准识别现场风险，制定有效管控措施，从源头指导帮扶现场解决安全难题，是我们督查员工作的根本所在。”邵春俊说道。

原载

2024年4月9日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

地球物理公司：全力构建地震勘探“安全堡垒”

陈俊 张广虎 蒋云龙 郭金阜（地球物理公司）

8月14日，地球物理公司承担的新疆轮台北三维地震项目打响生产第一炮，标志着该公司中标的国内最大外部市场项目开始采集生产。

轮台北三维项目工区是国内地震勘探地形最复杂的地区之一。这里千峰耸立、峡谷纵深、断崖遍布，被称为地震勘探“禁区”。

面对复杂的地理环境和严格的安全环保要求，承担施工的SGC2103队紧盯关键环节，狠抓HSE管理，严守安全底线，将安全工作“牢系于心、见于行”，筑起山地勘探安全网，保障了项目安全优质高效运行。

风险管控强基础

“如果给三年前施工的柯坪北项目难度打五颗星，那轮台北项目我会打八颗星。”望着眼前数百米高的悬崖，项目安全监督寿涛感慨道。

5月，项目开工伊始，承担施工任务的SGC2103队就成立了由安全监督、安全管理人员、班组长构成的山地施工风险评估小组，依据精细踏勘获取的信息，利用作业安全分析（JSA）、安全检查表法（SCL）、头脑风暴法等识别出47个风险点、527个危险源，确定了13项重点管控风险，制定了70个岗位的安全生产责任制。

针对首次使用直升机辅助生产而新增的作业风险，SGC2103队制定完善《直升机辅助作业HSE管控方案》。施工期间，两架直升机累计安全飞行758小时4021架次。

“随着各工序陆续开展，项目施工面临的各类安全风险防控压力不断增大。”寿涛说。

为压实风险防控责任、加强山地人员管控，SGC2103队投入手持机、车载电台、北斗手持终端等多种设备，空中利用直升机辅助，组成立体保障网，确保“时时有人盯、处处有人控”。

他们还设置了29个应急帐篷，配齐7日应急食品、饮用水、药品，具备了临时居住、临时食堂、物资存贮等功能，充分保障极端恶劣天气下人员的应急需求。

“30%理论+70%实训”强技能

“绳结要牢，双腿蹬直崖壁……”6月30日，工区一处陡崖边，“先锋攀登”队员正在进行高陡攀爬技能培训。

为保证山地施工安全，SGC2103队优选精干员工40人成立“先锋攀登”队，专门负责在悬崖峭壁上打岩钉、铺登山绳，打通作业通道。两名专业登山教练与具有丰富山地施工经验的监督、班组长一起，现场传授安全登山攀爬、专业设施设备使用等安全技能，边练边考，提升人员登山能力。

与此同时，营区里的健康知识讲座、心肺复苏、止血包扎等急救培训也在如火如荼进行中。

SGC2103队制订了系统的安全培训计划，通过“三分理论与七分实操相结合”的培训方式，确保员工上山前知风险、懂逃生、能应急、会操作。

截至目前，他们完成了200人次的培训，150名司钻通过了心肺复苏、外伤包扎的考核，实现了“人人会应急”。

“只有确保每名队员都具备应对能力，才能有效避免安全事故的发生，保障项目顺利进行。”项目经理何长山说。

未雨绸缪强应急

“队干部和班组长明天全部进山，检查所有帐篷，一个也不能漏掉！”7月3日晚，一场持续并夹杂冰雹的降雨过后，何长山紧急安排工作。

工区分布有8条易发山洪的河道，60余个大小冲沟。今年雨水较为频繁，防洪形势严峻。项目运行以来，SGC2103队一直将山洪风险列为重大风险之首进行防范。

他们开展全员防山洪实地演练，提高员工思想认识。他们还与气象部门保持密切联系，利用实时气象监测软件，获取最新气象信息，及时传达至野外每个作业单元。

进入汛期后，项目防山洪管理再升级。两级安全监督、队干部、班组长增加了对野外帐篷的巡回检查频次，杜绝因选址不当出现的风险。

“这是我们修建的防山洪应急平台。”安全员余刚指了指山间的一处大空地。据他介绍，平台高3米，面积约40平方米，能够同时容纳30人紧急避险。

“我们把所有平台的点位坐标发给每名施工人员，一旦发生山洪，施工人员可以第一时间就近避险。”余刚说，这样的平台，工区里修建了62个。

SGC2103队还在工区内竖立了86个警示、提示标牌。随处可见的应急平台和警示标语在提供安全保障的同时，也带给员工满满的安全感。

原载

2024年8月27日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

石油工程建设公司：HSE 标准化建设 提升工程本质安全水平

申菲菲 刘 亮（石油工程建设公司）

近日，石油工程建设公司胜利油建收到泰国国家石油公司（PTT）签发的“100万安全人工时”证书，对该公司在泰国南部电厂二期项目施工期间通过HSE标准化建设保障项目平稳运行给予充分肯定。

作为集团公司石油工程建设板块骨干企业，石油工程建设公司始终把安全生产放在首位，将项目HSE标准化建设作为发力点和突破点，全力提升项目建设本质安全水平。今年以来，该公司累计实现3276.79万连续安全人工时，在建项目安全平稳运行。

因势而动，HSE 标准化体系全覆盖

2023年4月，该公司发布《项目HSE标准化建设方案》，明确场地建设、智能管理、绿色环保3个方面28项建设内容和做法，确保每项工作均遵循高标准、严要求。

按照“总体规划、分类策划”的原则，石油工程建设公司形成了涵盖平面布置管理、工地信息模型、工地配套设施、沉浸式培训、智能化工地、绿色工地创建六大关键领域的项目通用HSE标准化建设。

同时，基于不同项目专业的特性，该公司在通用标准基础上构建场

站、长输管道、房建市政、公路桥梁、海洋工程等特定项目专业的HSE标准化场景，确保各项工程在严格遵循标准的同时，实现安全、环保和效益的最大化。

妙手开局，HSE 标准化实践显真章

近年来，石油工程建设公司在场站类项目中，将HSE标准化建设作为安全生产工作的根本保障，全面推进项目安全高效运行。

在东营原油库迁建项目建设过程中，该公司严格遵循HSE标准化建设中“大封闭、小分割”的原则，有效实现人车分流，减少了交叉作业，规范了标识标牌、劳动保护等安全措施，并取得442万连续安全人工时、100%桩基合格率和99.38%焊接一次合格率的佳绩。

此外，该公司还编制了东营原油库迁建项目经验推广方案和《EPC联合体项目管理指南》，形成独具特色的“东营原油库建设模式”，有效助力顺北五号联、顺北二区天然气处理厂、中原储气库群等重点工程的安全高效完工，进一步推动HSE标准化建设的深化与发展。

掷地有声，HSE 标准化建设再升级

在长输管道这一核心业务中，该公司更是将“标准化”贯穿于项目建设始终。

在山东管网东干线天然气管道工程BEPC项目中，该公司根据施工工艺、施工周期、场地面积的差异，为顶管、定向钻施工等不同场景设置了不同建设标准，供施工单位自主选择，极大缩短了施工准备时间，提升了项目建设整体施工效率。截至目前，该项目创造了10.4公里管线不留断点、焊接一次合格率98.14%的优异成绩。

同时，该公司全面总结HSE标准化建设管理的成功经验，高标准打造了川西气田外输管道项目、西气东输三线中段项目等一大批精品工程，全面提升了支撑保障重大项目建设的能力，先后获评中国石化“重点工程建设突出贡献单位”和“工程建设优秀企业”。

 原载

2024年6月25日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

华北石油工程：确保全过程绿色低碳施工

王 军 樊明飞 王 丹（华北石油工程）

7月的内蒙古杭锦旗，绿色的草原生机盎然。华北石油工程公司20余支钻井队在这片草原施工，井场周围，常有羊群经过。

“我们针对环保工作重点和薄弱环节，推行‘科技增绿、科技提效’，推广绿色和新能源动力装备，严格环保措施，提高工作质量。近年来，污染物排放总量、万元产值碳排放量持续下降。”华北石油工程公司安全环保部负责人曾德伟说。截至目前，该公司97.3%的施工队伍通过了绿色基层创建验收，推动环境保护管理工作水平进一步提升。

投入绿色装备减少排放

“2021~2023年，我们共购置、改造电动钻、修井机17台（套），报废及淘汰各类老旧钻机20部、高耗能设备1760余台（套），有效降低能源消耗和污染物排放。”曾德伟说，增加无污染低能耗装备投入，淘汰老旧装备，是迈向绿色企业的第一步。

华北石油工程公司在国内主要从事油气钻井、井下作业，队伍分布在内蒙古、河南及新疆等地。4年前，该公司在国内各作业区分批拆除钻机上的柴油机，更换成电动机或天然气动力机，并配置了密闭无尘化自动混灰装置及负压振动筛、高速离心机等环保高效的装备。

截至目前，电动机、天然气动力机等绿色装备占该公司全部装备的53.2%。由绿色装备完成的油气井，从2020年的49口提高到2023年底的114口，大幅减少了因燃烧柴油产生的大气污染。

“我们还自主研发环保设备，其中，油品密封加注装置以压缩空气为动力源，可同时为4个稀油点和1个黄油点加注润滑油，杜绝了油品加注过程中的地表污染。”曾德伟说。

施工作业废固不落地、废液可循环

6月初，华北石油工程公司50841钻井队在东胜气田JPH-536井施工，从井底返出的泥浆经过泥浆不落地装置处理后，液体重新利用，岩屑等固体废料暂存在罐体内，等待拉运。

“从设备安装到完井搬离，施工过程要实现废固不落地、废液可循环，现场达到‘工完、料尽、场地清’标准。”该队队长邢大伟说，除了在所有设备底部铺设土工膜防止污染地面，还要加强施工全过程的清洁化管理。

近年来，为了确保全过程绿色施工，该公司加大了环保型钻井液、压裂液的研制力度，自主研发的强抑制聚胺钻井液体系达到新环保法规“去磺化”要求，能有效稳定地层、提高效率，2021年先后在泾河油田、东胜气田等地使用，刷新纪录20余项。

目前，泥浆不落地、钻井液循环利用等清洁生产工艺，应用率达100%。通过对岩屑等固体废料、废弃泥浆的处理，以及压裂液的重复利用，外排废水达标率、钻井和生活污水回收处理达标率等均达100%。

“每支钻井队还配置了环保厕所，并对现场的工业、生活垃圾和危废物进行分类存放。”邢大伟介绍，他们配备危废存储房，建立台账，做到废弃物的存放、拉运、处置随时可查、责任可溯。

绿色产品提效又环保

“对于石油工程企业来说，生产绿色产品就是用环保的装备和手段，高效完成每口井。”华北石油工程公司安全总监吴世立说。截至目前，该公司钻井井身质量已连续3年合格率100%，井下作业一次成功率100%。

近年来，结合绿色科技发展需求，该公司分层次进行需求分析、技术攻关和引进应用，自主研发的以纳米复合乳液、有机胺抑制剂为核心处理剂的高性能超微一纳米水基钻井液体系，提高了钻井效率和质量。研制的可控膨胀堵漏剂（KPD）有效解决东胜气田严重井漏难题，大幅缩短了泥浆对地层的侵蚀时间。

超深井钻完井技术、复杂地质环境下防漏堵漏技术，入选中国石化石油工程科技创新“十大技术”。其中，在致密油气领域形成的19项钻井技术、16项储层改造技术，使平均机械钻速提高了26.8%、复杂故障率降低了72.2%。

大幅缩短的建井周期，实现提速提质提效提产，减少水资源和钻井材料使用的同时，整体降低了各类废弃物产生量。4年来，该公司作业废水减少了12.45%，固体废料降低了10.36%，工业垃圾减少了31.83%。

原载

2024年7月11日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

燕山石化：加快建设“无废企业”

张 健 赵书萱 许欣荣 肖 婧（燕山石化）

4月10日一早，燕山石化炼油厂蓝翠鸟资源综合利用装置技术员赵炳亮来到装置甲类库除臭系统旁，开启一天巡检工作。目前，蓝翠鸟资源综合利用装置正在停工检修，但重要环保设施巡检仍要继续。

作为中国石化“无废集团”先行先试A级示范企业，燕山石化始终坚持底线思维，将环保作为企业生存发展的生命线，将建设城市型示范炼化企业为奋斗目标，遵循固体废物减量化、资源化、无害化原则，加快“无废企业”建设，持续推动企业安全绿色高质量发展。

他们全面规范固体废物管理，健全规章制度，制定实施燕山石化固体废物管理办法和燕山石化危险废物清单，严格落实危险废物管理责任。明确现场标准，细化渣土、废旧混凝土、废旧管材等建筑垃圾分类、暂存、处置要求，加大现场监督检查力度，公司15家二级单位获评“北京市生活垃圾分类示范单位”。深化智能化技术应用，开发固体废物管理信息系统，实现产生单位、运输单位、收集单位、利用处置单位、环保监管部门全过程管理。

全力推动清洁生产，圆满完成锅炉系统清洁化改造项目，实现锅炉在用燃料清洁化，有效减少一般工业固体废物产生量。推广绿色包装，实施“三剂”储罐改造、润滑油液袋吨桶配送等项目，润滑油绿色包装替代率超90%。持续推动合成树脂产品外包装袋重膜减薄，2021年以来

连续实现重膜厚度由0.16毫米到0.14毫米再到0.12毫米的替代攻关，有效减少塑料使用量，降低包装成本。

加强固体废物资源综合利用，强化技术攻关，对废润滑油、废催化剂等危险废物进行内部综合利用，减少危险废物产生量的同时增加经济效益。实施催化裂化废催化剂磁分选综合利用项目，减少废催化剂产生。

推进重点环保项目建设。2023年12月8日，蓝翠鸟资源综合利用项目全线贯通。装置投运后对所收危险废物进行分类、预处理、焚烧，产生的废渣及飞灰用专用车送到有资质的单位进行再次处置，实现危险废物减量化。净化处理后的尾气，不仅有较高的污染物净化效率，而且颗粒物、酸性气体、重金属等污染物也得到有效净化，实现达标排放。危险废物处置过程中产生的余热在并入低压蒸汽管网后，用于除氧水制备、设备管线伴热等，实现资源综合利用。

“日前，燕山石化取得北京市生态环境局颁发的危险废物经营许可证，不仅可以处置企业内产生的危险废物，而且可以处置北京市其他单位产生的危险废物，将有效缓解北京市危险废物处置压力，对推动首都地区经济社会和生态环境协调发展具有积极意义。”燕山石化能源管理和环境保护部经理王祁说。

原载

2024年4月12日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒

天津石化：数智水务助力企业提质提效

柴润金 张 驰（天津石化）

“水务生产过程的数据采集覆盖率在90%以上，根据这些数据，我们可以精准调整，工作效率大大提高了。”近日，天津石化水务部生产技术科副科长张龙熟练地打开水务信息系统查看数据。水务信息系统是天津石化今年初上线的云平台，集成了水务生产端和用户端的多源数据，让水务管理工作智能化、便捷化、高效化。

今年以来，天津石化从严落实集团公司水务工作要点，坚持数字化、智能化发展方向，打造水务信息、智能水质分析、锅炉减排智能控制等多个数智水务系统，全力做好智慧污水处理场试点建设，推进水务管理提质增效。截至目前，在集团公司水务板块“比学赶帮超”竞赛中星旗数量位居第一，水效管理指标万元产值取新鲜水量指标历史最优，吨油取水指标水平位列集团公司第一。

智能水质分析大幅提高效率

身着白色“工作服”，灵活前进、转弯，精确完成操作任务……它叫“小白”，是天津南港乙烯项目建设现场新来的机器人。今年初，15个“小白”首次在天津南港乙烯项目中心化验室水质分析系统上岗，每天可完成300多个样品瓶的清洗、分拣、入库等工作。

“开车前的设备调试很关键，必须确保万无一失。”该中心化验室主任刘亮说，机器人能快速将样品自动分样、运输、检测并上传数据，确保了数据的唯一性、可追溯性和准确性。

天津石化深入落实集团公司加快推进标准化水场建设要求，完成智慧水务一期建设，整合50套控制系统，自动化、信息化水平大幅提升，部分装置实现了少人值守、无人值守。“截至目前，智能水质分析系统覆盖率在90%以上，人工化验分析频次减少31.6%，大幅提高工作效率。”天津石化公用工程高级专家李晨光说，预计今年底，将完成化工污水处理系统高频分析项目应用，达到智能水质分析“机器人”100%全覆盖。

锅炉数智化实现节水减排

“自从投用锅炉减排智能控制系统后，锅炉排污率大幅降低，每年节水量可观。”近日，天津石化炼油部生产科副科长李希鑫在催化装置现场检查锅炉运行情况时说道。

今年以来，天津石化加速推动锅炉数字化、智能化转型升级，提升锅炉智能化控制水平，通过智能运维、远程诊断等实现能源利用效率提升。在催化装置增上锅炉减排智能控制系统，实现数据实时精准监控、随时自动调整，确保蒸汽质量和锅炉水质量合格的同时，提高锅炉节能优化水平，大幅降低化验分析人员劳动强度。目前，该公司正将锅炉减排智能控制系统推广到硫黄回收等装置。

此外，天津石化大力推进南港乙烯项目节水减排，开发针对乙烯工程水系统的智能化应用平台，以及全流程节水减排成套技术，建设涵盖南港区域的数字化业务模型，实现节水减排业务数字化覆盖率100%。

智能技术让污水处理智慧化

“作为重要的化工原料，烃是有‘指纹’的。”天津石化生产部主任刘庆洁介绍，烃的“指纹”像人的指纹一样独一无二，他们就是据此来实现炼油循环水的环保智能监测。

今年初，天津石化与石科院合作建立的烃指纹技术炼油循环水泄漏监测定位新方法应用。他们建立烃指纹数据库，通过指纹特征匹配，应用智能算法等技术，自动完成循环水环保智能监测，有效避免物料泄漏，实现及时精准处理。

天津石化全力做好智慧污水处理场试点建设，积极与石化盈科、石科院对接“智慧污水”建设方案，落实水务信息化基础工作；启动建设首个适用于石化污水、具有自主知识产权的生化机理智慧污水模拟控制系统，提高企业污水处理运行水平；与北化院联合开展循环水水质预测技术开发，为腐蚀控制和水质调优提供专业支撑。截至目前，天津石化污水达标排放率100%，污水回用率继续保持集团公司领先水平。

原载

2024年6月20日《中国石化报》第2版

责任编辑

高国雪

金陵石化：全方位打造绿色供应链

陈平轩 尚玉霞（金陵石化）

7月2日，金陵石化物装中心副经理刘金武与煤炭供应商沟通，要求他们严格控制煤炭硫含量，确保锅炉运行符合最新安全环保要求。

今年以来，金陵石化从加强低硫煤炭采购、节能环保设备应用、绿色包装应用推广等方面，全方位打造绿色供应链，提升清洁生产水平，助力企业高质量发展。上半年，该公司绿色物资采购目录种类由315种增至992种，化工原辅料绿色采购量实现同比增加，绿色包装使用率近96%，节能环保效果明显。

低硫煤炭提供绿色动力

日前，金陵石化质检中心分析六站化验员徐影来到热电运行部，取样分析新到的低硫燃煤硫含量，结果显示符合相关规定。

近年来，为提升清洁生产水平，金陵石化规定锅炉燃煤硫含量必须优于国家和地方标准。他们根据煤炭采购质量、锅炉使用量等情况，及时调整煤炭采购策略，优选矿点矿源，加强质量监控，确保锅炉运行符合安全环保要求。

铁路运输是该公司低硫煤资源进厂的主要渠道，受低硫煤资源紧张影响，铁路运煤逐年下降。今年以来，该公司加强协调，与战略合作伙

伴紧密合作，提高每月铁路煤炭兑现率；与铁路部门密切联系，确保运煤及时安全顺利；结合煤炭硫含量，调整总部和供应商煤炭采购量，确保质量符合要求。上半年，采购低硫煤同比增加1.1倍，平均硫含量同比降低31%，有效提升清洁生产水平。

环保装备推进近零排放

日前，金陵石化5号硫黄装置运用“超级克劳斯”技术改造后，运行安全平稳。这是该公司推进近零排放的一项举措，实施后尾气中二氧化硫浓度下降70%。

近年来，金陵石化狠抓污染源头控制、过程管控和末端治理，推广应用节能环保新技术、新设备、新材料，实施装置节能环保升级改造，深挖生产过程、直热供料、低温余热等节能潜力，加大污水治理回用力度，推进CCUS项目建设，稳步推进近零排放项目落实落地。

今年，该公司实施炼油污水处理场提标减排改造等10个近零排放项目，相关业务人员严把物资采购源头、过程管控和质量控制，选择节能环保优、制造水平高、产品质量有保证的环保设备，严格执行验收、入库、保管及发放记录管理，全程跟踪监控，保障环保设备安全、及时、高质量到场。上半年，累计采购环保设备设施50项，已采购安装的变频电机、液力透平等节能设备运行良好，节电约6000千瓦·时。

绿色包装助力减污降本

近日，在3号催化裂化装置现场，用槽车代替吨袋包装的新鲜催化剂正在卸车。这是金陵石化推广绿色包装应用的举措之一。

近年来，该公司持续打造绿色供应链，不断修订完善采购策略，将

绿色环保、节能低碳等高标准高要求嵌入物资选型、采购策略、资格审查等采购业务主要环节，引导供应商实施绿色制造，参与绿色认证，丰富绿色资源供应。今年，他们对照国家、行业和集团公司标准，深入梳理识别绿色采购物资，大幅增加绿色物资目录种类。

在绿色包装方面，金陵石化分类施策、“一品一策”，结合实际按照“小改大、重改轻、循环利用”原则，制定落实绿色包装方案，脱硫石灰石粉、催化剂等原辅料采用槽车罐装运输，润滑油、柴油添加剂等物资采购包装改桶装为吨装，水处理剂、缓蚀剂、抗磨剂等助剂包装容器返厂循环使用，实现绿色包装减污降本。

同时，该公司把加强废旧物资处置作为打造绿色供应链的重要一环，确保废旧物资处置安全环保和效益最大化，上半年废旧物资处置创效显著。

原载

2024年7月10日《中国石化报》第2版

责任编辑

高国雪

茂名石化：“节”尽所能 做实降本增效“大文章”

张亚培 张木旺（茂名石化）

“昨日分析系统运行工况及装置用水情况后，优化煤制氢循环水场机泵运行，减少电量消耗4.3万千瓦·时。”6月3日，在茂名石化水务部调度会上，该部生产管理室负责人通报了上月节能降耗情况，并对比分析了循环水系统结合实际优化操作节约电能的成效。像这样的节能优化工作分析对比，在茂名石化水务部调度会上属于常态工作。

今年以来，茂名石化扎实开展主题行动，持续优化攻关，加强用水用电管理，将成本意识贯穿生产管理全过程，打好节能降耗组合拳，助力企业降本增效。前5个月，回用水率同比提高1.61个百分点，节约新鲜水量493.7万吨，节约电量2670万千瓦·时，节约水剂1300多吨，降本增效超2500万元。

加强用水管理，回用水合格率保持100%

为降低新鲜水消耗，茂名石化结合生产实际，坚持节水与技术攻关、加强管理相结合，把重点放在工艺调整和节水新技术上。

按照分质分用原则，做好废水回用，减少新鲜水用量。茂名石化强化废水回用设施管理，推行全过程、系统化、精细化管理模式，应用

“超滤+反渗透”新技术，拓宽废水处理深度，提高回用水水质标准，回用水合格率保持100%，回用水率大幅提升。实施短平快节水改造项目，增加回用水主管线到南消防水系统补水流程项目投入运行，新增回用水量50吨/小时以上；滚动优化双膜装置运行方案，保障装置稳定运行，回用水量明显提高。

随着汛期来临，他们还积极开展雨水回收，回收的雨水经过高效过滤罐处理后再应用到生产中去，既节约水资源，又保护环境。截至5月底，累计回收雨水17.75万吨。

加强用电管理，生产成本有效降低

加强用电管理是茂名石化打好绿色节能主动战的重要举措，前5个月通过优化节电、错峰就谷用电等大幅节约电量，实现降本增效。

为优化风机开停节电，他们制定循环水场风机停运操作指导表，根据气温、水温标准，风机开停实现从“自由发挥”向“按标操作”转变。员工根据气温、水温变化，随时优化调整循环水装置风机运行，循环水运行温度精确控制在工艺指标上限值。前5个月累计优化停运凉水塔风机1.63万小时，合计节电超290万千瓦·时。

避免“大马拉小车”也是节电工作一大亮点。茂名石化各单位根据生产装置运行所需优化调整机泵运行，及时采取减少机泵运行、大泵切换小泵运行等方式节电，实现机泵运行效率最优。此外，他们还持续抓好节电新技术和新设备应用，大力推动变频节能设备在循环水装置生产上的应用，循环水系统实现能耗“瘦身”。

加强用剂管理，水剂消耗量大幅减少

为进一步挖掘降本“沉睡点”，茂名石化在确保水质指标的前提下，加强用剂管理，控制水剂浓度，合理投加水剂。截至5月底，同比节约水剂1300多吨，实现降本310余万元。

今年，该公司水务部炼油作业区高级技师谭枝文带领攻关小组，历时2个月时间，不断优化比对浓度等相关数据指标，创新方式投加水剂，大幅减少污水处理系统生化工艺段的水剂消耗量。

此外，他们还对循环水场水剂浓度监控与水剂投加系统进行全面改造，15套循环水场全部实现水质管理全流程智能化，水质数据从采集、化验、分析、预判等实行一体化管理，实时保障水质安全，供水指标合格率持续保持100%。

原载

2024年6月6日《中国石化报》第2版

责任编辑

高国雪

广州石化：“一减一加” 打造“无废企业”标杆

曾文勇（广州石化）

4月17日，广州石化炼油污水处理厂内，污水生化处理过程中产生的活性污泥正通过低温干化设施进行处理。“活性污泥经过低温干化处理后，含水率可降至30%，由半固态变为固态，为作为燃料掺烧CFB（生物质循环流化床）锅炉创造了条件。”广州石化安全环保部副经理谢永晖介绍。

集团公司启动“无废集团”建设试点工作以来，广州石化按照集团公司总体部署，先行先试创建“无废企业”，推进固体废物全生命周期管理，做实源头管控“减法”，做足资源利用“加法”，实现固体废物处理的规范化、减量化、资源化、无害化水平显著提升，绿色发展水平持续提高，获得国家级绿色工厂、集团公司“无废集团”先行先试A级示范企业、广州市黄埔区首批“无废工厂”等荣誉。

广州石化将“无废企业”创建工作纳入环保管理专项工作，制定年度固体废物减量方案，下达固体废物减量指标和综合利用指标，将“无废企业”创建相关目标作为部门考核重点，每月通报，并在HSE月度、季度例会上对“无废企业”创建情况进行点评和阶段性总结。

源头减量是基础。广州石化重点围绕减少储罐中沉淀油泥的产生，建立储罐清理台账，制定储罐的油泥减量指标，在储罐清理过程中通过

增设油泵，最大限度回收罐底油，分离沉淀油泥，减少资源的浪费。此外，他们购买活性污泥低温干化技术服务，经低温干化处理后的活性污泥含水率大幅降低。

推进绿色采购、绿色包装是实现固体废物源头减量的又一重要环节。广州石化坚持关口前移，按照产品的自身属性、运输装卸条件的不同，要求供应商优先选用可再生利用或能自然降解、对环境无污染的绿色包装材料。按照小改大、重改轻、循环利用的思路采购“三剂”等原料，从源头减少固体废物产生量。油性涂料采用“包装桶+内包装膜”双层包装，从源头减少废油漆桶等危险废物产生。

“以前，生产过程中产生的固体废物一般都是外委处理，现在通过CFB锅炉掺烧危险废物，基本上可以实现危险废物内部消化。”广州石化安全环保部有关负责人表示。

为实现危险废物资源化利用，广州石化经过反复试验，发现油泥、活性炭等固体废物具有高热值性的特点，可掺混进入CFB锅炉燃料中进行综合利用。他们编制掺烧试验方案，经当地环保部门批准后，开展CFB锅炉燃料耦合资源化综合利用项目探索，为提高固体废物资源综合利用水平拓宽途径。

通过反复试验和充分评估，该项目通过了地方政府部门环境影响监测分析，实现油泥等固体废物资源化、无害化处理。项目投用后，广州石化清罐清池产生的油泥全部实现厂内综合利用，与石油焦和炉渣按一定比例搅拌混合后，与石油焦一起进入CFB锅炉焚烧，大幅减少外委处理费用，降本增效显著。

此外，他们还大力开展废碱液替代注碱工作综合利用，实现化工废碱液送污水汽提装置替代注碱，大幅提高危险废物内部综合利用率。

对钢铁、有色金属、电器仪表、塑料等有回收价值的废旧物资，他们注重做好分类收集，通过废旧物资处置平台进行公开竞价处置，实现

价值最大化，持续提高废旧物资等一般固体废物资源综合利用率。2023年废旧物资综合利用率达100%。

原载

2024年4月19日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒

济南炼化：发现隐患有功、避免事故有奖

孙丽颜 杨 旸（济南炼化）

8月20日，济南炼化总经理徐文广应邀参加应急管理部解读国务院安委会《关于推动建立完善生产经营单位事故隐患内部报告奖励机制的意见》新闻发布会，见证了济南炼化“发现隐患有功、避免事故有奖”相关经验做法向全国推广的难忘时刻。

自2011年起，济南炼化建立推行“发现隐患有功、避免事故有奖”机制，十年如一日坚持落实落细，消除了一大批安全风险隐患，营造了“人人都是安全生产第一责任人”的浓厚氛围，有效促进了安全生产形势持续平稳。今年上半年，济南炼化一线员工发现并上报安全事故隐患49个，隐患妥善处置整改率100%，共计发放奖励4.47万元；共上报安全诊断建议44条，其中优秀安全诊断建议19条，共计发放奖励1.54万元。

规范报告程序实行三级审核

6月8日11时30分，炼油一部工艺员郭永志巡检催化裂化装置时，闻到淡淡的油气味。经排查，他确认富气压缩机级间分液罐界包处轻微泄漏。此处漏点位置隐蔽、泄漏量小、地面无油渍痕迹，极不易发现，一旦泄漏加剧，可能引发严重事故。上报处置后，郭永志荣立个人一等功并获得奖励3000元。

郭永志发现隐患、得到重奖，是济南炼化“发现隐患有功、避免事故有奖”机制常态化落实落地的一个缩影。根据报告奖励制度，济南炼化鼓励员工不限工作时间和工作范围，只要发现“人、机、环、管”等安全风险隐患，可随时从HSE信息管理平台提报。

公司对提报的隐患实行三级审核。提报隐患线索经本单位核实后，按照所属专业、管理职责，提交业务主管部门审核、界定隐患等级、评估整改措施。安全环保部每月根据审核结果、评分标准，提出奖励意见，兑现奖励金额并记入员工HSE档案。

核查属实的安全隐患必须立即整改，无法立即整改的，要求建立台账实行闭环管理，切实做到责任人、措施、资金、期限和应急预案“五落实”，严防事故发生。针对典型、共性和重复发生类事故隐患，专业部门及时组织开展追根溯源和针对性排查、预防性维修，不断提高安全生产水平。

突出“六个不一样”分级分类奖励

济南炼化在工资总额中设立“发现隐患有功、避免事故有奖”专项基金，专门用于奖励员工发现并报告身边的事故隐患、提出整改合理化建议。

针对设施设备的不安全状态、环境的不安全因素，奖励突出“六个不一样”，即高处与低处不一样、非巡检范围与巡检范围不一样、夜间与白天不一样、风险高低不一样、恶劣天气与正常天气不一样、处置难易不一样，细化量化赋分标准，统筹确定隐患等级，分别给予200~5000元奖励。

承包商员工发现问题一视同仁，直接奖励发现人员。非本单位巡检范围的事故隐患，提高一个等级奖励。节假日、休息日、夜间、高处、非巡检范围、恶劣天气、发现困难、处置困难、风险高、后果严重等事故隐患提级奖励。提报不安全行为、安全管理存在的缺陷和漏洞，适当

提高奖励额度。为避免隐患问题随意提报、弄虚作假等现象，济南炼化还列明了不予奖励情形。

强化宣传引导厚植安全文化

济南炼化各级领导高度重视隐患报告奖励工作，利用每周调度会、月度HSE例会、季度HSE委员会议等，常态化表扬发现隐患、避免事故员工，表彰应急处置立功员工。对发现较大事故隐患人员，公司主要领导、分管领导和主管部门负责人第一时间到生产岗位现场，表示感谢、颁发奖状并现场奖励；符合立功条件的，及时给予立功授奖。

他们还在门户网站、微信公众号上设置《榜样力量》专栏，并通过电视新闻、大屏幕等方式进行滚动宣传。同时规定最高等级获奖人员及所在单位，优先参评“三创三争”即创建文明单位、最负责任团队、文明班组和争当劳动模范、最负责任员工、文明员工6项文明创建先进典型评选，全方位让付出者受尊敬、有荣誉、得实惠。

得益于“发现隐患有功、避免事故有奖”机制施行，济南炼化全员“人人都是安全生产第一责任人”的意识显著增强，“火眼金睛”查隐患能手不断涌现。今年前8个月，共有11名员工因发现并避免了安全事故，分别获得1000元至5000元奖励。全体员工争当安全隐患排查的“吹哨人”、企业安全生产的“守门人”和守护安全发展的“主人翁”，共同筑牢了企业安全生产“生命线”。

原载

2024年9月10日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

中安联合：打造煤制烯烃行业能效标杆

赵天奇（中安联合）

8月9日，中安联合朱集西煤矿照明灯具更换作业现场，施工人员紧张有序忙碌着。这是该公司照明系统节能改造二期项目作业中的一项，其他作业也在紧锣密鼓进行中。

煤化工项目投产以来，中安联合坚持走煤化工高端化、多元化、低碳化发展之路，聚焦打造行业能效标杆目标，持续加强节能降碳管理，推动煤炭清洁高效利用。近日，工业和信息化部、国家发展改革委、市场监管总局等联合发布2023年度重点行业能效“领跑者”企业名单，中安联合上榜，跻身煤制烯烃行业能效“领跑者”企业行列。

“在煤化工项目设计建设阶段，中安联合就注重生产工艺、设备节能优化工作，依靠科技进步与技术创新，提升装置能效。”中安联合专家华桂义说。该公司煤化工装置采用31项科技发明和创新成果，装置规模大、集成度高，能量综合利用率高。其中，煤气化、甲醇制烯烃、烯烃催化裂解、线性低密度聚乙烯、聚丙烯等关键装置均采用中国石化开发的先进技术，煤化工装置和热电装置集成设计，充分利用物料能量，大幅提高装置间热联合水平，为打造行业能效标杆企业奠定坚实基础。

“近年来，中安联合从强化内部管理出发，建立健全质量、能源、测量等管理体系，制定并不断优化节能措施，实现煤化工装置能效提升。”中安联合技术质量部工程师王松松说。

围绕煤化工装置能效提升，该公司细化能效管理各项工作，开展能源管理专项督查，严格能效目标管理，与同行先进水平比、与设计值比、与装置同期指标比，紧盯产品单位能耗、重点工序能耗，挖掘装置经济运行潜力，采取一系列措施提升能效水平。

通过开展绿电交易、建设光伏电站等，绿电使用比例稳步提升；不断优化燃料气管网、蒸汽管网和氮气管网运行，提高资源利用效率；实施内部甲醇等物料直供、循环水叶轮改造、照明系统节能改造、电力变压器能效提升等节能项目，降低电力消耗；结合生产实际，开展以降低能耗、物耗为主要内容的装置经济责任制考核和小指标劳动竞赛，助力能效指标持续提升。

在采取管理措施狠抓节能降耗的同时，该公司应用科技创新手段，探索提升装置能效的有效路径。今年4月，该公司完成“耦合生物质能的SE粉煤气化关键技术研发及工业示范”课题第二轮工业试验，取得阶段性试验成果。以清洁高效利用煤炭为目标，开展新能源关键技术研究，实施末端排放治理技术，高质量发展迈出坚实步伐。

“应用现代煤化工气化技术，实现煤炭与生物质等可再生能源耦合气化，有助于实现煤炭减量化与清洁利用，减少碳排放，对推动煤化工企业绿色低碳转型发展有着重大意义。”中安联合煤气化部副经理胡小平说。

目前，该公司在合同能源管理、能源信息化管控、技术装备升级改造、产学研结合等方面的经验做法，作为安徽省能效提升先进企业典型案例在省内推广。

 原载

2024年8月12日《中国石化报》第1版

责任编辑

宋铁毅

五建公司：以安全业绩擦亮石化品牌

李进学 陈 薇（五建公司）

“作为现场最大的施工队伍，你们以严格的管控措施，为项目安全管理做出了突出贡献，衷心地感谢你们！”在总承包商TR公司举办的1500万安全工时庆典活动上，五建公司新加坡炼化一体化工程项目部以良好的安全管理业绩，第四次斩获突出贡献奖，得到TR公司现场经理路易斯·安古塔·巴内加斯的高度赞扬。

今年以来，新加坡项目部压紧压实安全生产责任，以“强管理、抓落实、降成本、提质效”为目标，扎实开展安全管理提升年行动。其间，持续创新安全管理方式方法，增强作业人员安全技能、安全意识和安全执行力，推动安全管理效能和项目建设效率实现“双提升”，为项目顺利运行提供了坚强保障。

培训“组合拳”锤炼“真功夫”

“当前项目已进入施工高峰期，每日入场施工人员和管理人员已达3000人，提升专业素养和技能水平是安全管理的核心。”项目经理高德明介绍。面对场地狭小、高空作业频繁等安全挑战，项目部按需施教、精准发力，采取“常规+机动”策略打造理论与实践相结合的双课堂，切实筑牢本质安全屏障。

常规培训中，项目部严格执行新加坡劳工部和业主埃克森美孚的标准，扎实开展通用技能、重点岗位人员、新上岗人员等专项培训，并进行理论和实操考核，完成技能水平认定，实现员工素质教育专业化、科学化、常态化。

“我们针对新开工的专业创新开展施工推演培训，从理论知识、问题分析、制订计划、经验积累、反馈改进等方面强化各专业模拟演练，确保作业人员熟练掌握施工技能。”项目现场经理杨雄表示，施工推演培训已成为降低安全和质量风险、提升施工效率的有力措施。项目部还运用移动式安全培训岛，发挥沉浸式体验的优势，帮助作业人员快速识别风险、增强安全意识。

根据各作业区安全生产实际，项目部灵活开展机动式专项培训。例如，在雷雨天气导致现场停工时，组织临时培训提升施工重点技能；遇到突发的安全问题或技术难题时及时进行相关培训，确保快速达到技术要求。作为常规培训的有力补充，机动培训针对性强，效果也非常明显。

“经过系统的技能培训，不仅提升了专业素质，还补齐了之前的技术短板，我在现场工作时更加从容和自信。”越南焊工黄乐辉说。一年来，他在中国同事的悉心指导下，焊接水平快速提升，以优异成绩在月度评比中获得最佳进步奖。

管理“金点子”激活“新动力”

5月20日，项目施工现场，钢结构作业正紧张进行。一声急切的呼喊打破了现场的平静：“大家先停下来，升降车可能存在安全隐患……”

这声音来自项目操作工张玉吉，他正紧盯着升降车底盘支架的一处裂纹，在他看来，这无疑是一个危险的信号。出于安全考虑，张玉吉立即掏出安全停工卡，示意作业人员停止手中的工作，并立刻用对讲机向

安全主管汇报紧急情况。随后技术人员到场，对升降车进行了全面检查，确认存在安全隐患，随即将出现问题的零件送回工厂维修。张玉吉也因及时发现并有效避免可能发生的安全事故而受到项目部表彰。

安全停工卡是新加坡项目部开展“自我风险分析评估”的措施之一，目的是激发作业人员的主人翁意识，积极参与现场安全风险管控。其中，自我风险分析评估按照“停、想、做”三步法，要求人员在作业前必须先评估潜在风险及其可能导致的影响，分析降低风险的应对措施。在执行作业过程中，若遇到难以解决的问题时要及时报告，寻求指导帮助。

类似的措施还有每日3次的“工具箱”会议，主要通过核实作业人员状态、讲解施工步骤、进行开工检查、评价施工过程等办法，做好开工前准备和完工后总结。整个过程不是单向灌输而是双向沟通，主管人员会随时提问，让作业人员根据施工内容讲解施工重点、安全风险和防护措施，主动完成风险隐患排查，从而真正了解其对施工安全的掌握程度。

项目安全经理张海军说：“这些措施增强了员工安全防护技能和意识，让‘安全第一’的理念内化于心、外化于行，实现从被动接受到主动作为的转变，保障了现场作业高效推进。”

抓实“硬措施” 细耕“安全田”

将安全制度优势转化为项目高质量运行优势，执行力是关键。新加坡项目部严格落实安全管理要求，通过发挥领导引领力、强化绩效考核、推进数字化管理等措施，确保制度执行有力、落地见效。

“我们每天到岗后第一件事是进入现场开展安全巡查，并按时参加安全会议，指导安全风险分析、监督隐患整改。”项目经理高德明说道，“项目部领导班子认真履行‘一岗双责’，带头落实安全管理的例行工作。安全与每一个人息息相关，只有大家都关注安全、重视安全，才能形成良

好的安全氛围。”

针对直接作业人员管理水平不一，落实安全管理制度的能力参差不齐的情况，项目部加强对分包商安全管理的评价考核。通过严格组织关键人员面试、加强奖惩考核制度、开展实操培训和技能验证等措施，不断提升分包商队伍的安全管理能力。通过严格考核，在分包商队伍中形成了“后进追先进”的良好形势，项目安全管理效能得到进一步提升。

此外，为加大安全制度执行的监管力度，项目部还积极推进安全信息化建设，搭建数据平台。“我们的平台可以实时对接业主埃克森美孚和总承包商 TR 的安全观察项、保命措施等数据库，实现了风险隐患、事故事件、奖惩管理等内容的动态分析。”张海军介绍，通过实施信息化管理，项目部有针对性地加强安全监管，显著提升了决策的科学性，防控措施得到有效落实，确保了项目安全平稳运行。

 原载

2024年6月21日《中国石化报》第8版

责任编辑

范乐宁

广东石油：健全安全生产台账 筑牢安全管理基础

高家佳（广东石油）

“安全生产台账是油库安全生产和管理的重要基础性资料，不仅可以反映安全生产的真实过程，而且为解决安全生产中存在的问题、强化风险防控、完善安全管理制度等提供可靠的依据，是规范安全管理、夯实安全基础的重要手段。”3月22日，广东石油仓储公司经理程博琛在“强基础促安全”攻坚专项行动总结会上说。

广东石油深入贯彻落实集团公司“安全管理提升年”行动要求，坚持把“强基础”作为安全管理的重点工作，组织全省29座油库开展“强基础促安全”攻坚专项行动，健全完善了安全生产台账，使安全管理工作更加规范。

坚持问题导向，细致部署，推进工作任务清单化

近年来，集团公司及销售公司HSE体系管理标准更加严细，安全管理台账的要求也越来越高、越来越细，基层油库往往要花大量时间和精力去查漏补缺各类资料台账。涉及台账类别较多的时候，还需要机关部门到油库帮扶做好台账工作。

“与时俱进、吃透整合，对应形成一套整合度高、针对性强、落地好

用的油库安全生产台账，是本次专项行动的目标。”该公司安全环保部经理彭健才在研讨行动方案时说。

广东石油抽调骨干成立专项工作组，研究制定具体实施方案，并召开全省油库动员大会，明确了攻坚目标、内容和进度安排，确保行动有组织、有方案、有措施、有保障。该公司专项工作组集中收集整理《油库安全基础资料目录》和样板，并将全省29座油库分成3个组，分片区分阶段对油库开展帮扶和检查。针对油库无法自行区分的台账资料类别，专项工作组现场指导油库做好鉴别，同类型台账予以合并销项，无法合并的台账，纳入相应目录，做到工作任务清单化、条理清晰不漏项。

坚持突出重点，压实责任，推进工作方法具体化

“整理台账看上去简单，但真正想要做好很不容易。”彭健才说，“安全信息要及时收集整理，排查出的隐患，无论大小事，都要及时处理和登记。”

为方便各油库尽快理清安全台账资料清单，专项工作组细致梳理了全省29座油库日常安全生产及迎检工作中涉及的各类台账，整理出涵盖HSE管理、人员管理、综合管理等7项内容的一级目录，细化分解成84项二级目录，并针对二级目录分别理出对应的隐患五定表、风险评价记录、应急预案备案登记表等227项资料样板，以便油库分门别类、逐份逐项进行自查整改。同时，各油库成立工作小组，每周向专项工作组提交工作简报、更新任务清单进度，报告工作完成情况、存在的困难及经验分享，确保安全台账专项行动具体到油库、落实到岗位、量化到个人。

“规范化台账有助于整合和分类信息，便于内外部各级检查人员获取所需信息，提升沟通效能。”富湾油库经理谭彩玲很有感触。

坚持务实规范，强化督查，推进工作成效责任化

“安全台账资料的记录、整理过程，也是安全生产知识和经验的积累过程。”在全省油库安全管理员培训课上，培训讲师梁秋健说道。

为尽快适应标准化的台账管理趋势，该公司针对部分油库安全管理员不重视台账专业化、科学化管理的问题，一个月开展了3次专项培训，以问题为导向，以提升基层油库安全管理员台账管理能力素质为目标，对29座油库经理及50名安全管理员实行全员轮训，重点统一规范台账的填写标准，对台账设计目的、功能及作用进行说明，统一台账的内容规格、上报时间，明确考核规定等。

“现在，我们只需要对照新台账落实各项工作，不用临时查漏补缺了。”花都油库安全管理员陈丽看着新整理出的安全生产台账，心满意足地说。

为防止油库安全生产台账出现填写质量不高，漏填、补填等问题，广东石油严格台账归口管理制度，规定台账设置权限在公司，油库需要对台账进行增减修订时，应严格按台账增减修订程序报批。该公司实行台账定期清理制度，加强对台账格式的优化，尽量用表格类台账代替文字性台账，实现易填易记。同时，该公司将安全生产台账管理情况列入今年日常考核重点内容，安全环保部将每半年牵头组织相关部门对29座油库台账进行全面检查指导，并通报排名打分，直接与油库绩效工资挂钩。

截至目前，广东石油已完成29座油库的督导帮扶工作，共排查整改问题1817项。各油库在本次台账资料的深度整改中，对安全生产知识和安全管理要点进行复盘，有力推动油库安全生产工作持续向好。

 原载

2024年4月2日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

安工院：强化服务助力企业 筑牢安全发展根基

陈国鑫 谷成林（安工院）

“安工院已协助集团公司完成25家炼化企业、13家油田企业、10家石油工程公司、9家炼化工程公司及8家科研院所的大检查工作，正在稳步推进40家销售企业的检查。”日前，安工院HSE管理体系专家李东平在集团公司年度HSE大检查进展会上说。

今年以来，青岛安工院聚焦岗位能力提升和安全专项整治，围绕数字化管控平台、重大风险隐患、HSE管理、应急与公共安全、新能源安全与健康企业等6大方面，梳理开展了30余项重点支持保障工作，助力各企业深入开展安全管理提升年行动，强力夯实安全稳定发展根基。

定量评估企业风险，实现重大风险降级销项

集团公司健康安全环保管理部下发年度风险隐患管理工作计划后，安工院第一时间组织技术团队开展集团公司重点监管安全风险定量评估（QRA），并积极配合企业制定风险管控措施。

“根据集团公司重大风险定量评估与降级销项工作要求，我们开展了多年的研究探索，现已建立一整套基于‘数值模拟+实验验证+工程改造’的系统解决方案，帮助企业实现重大风险降级销项。”安工院石化国

评公司QRA技术负责人辛保泉说，“今年，针对系统内几项重大风险项目的不同特点，团队制订了详细的评估计划。以湖南石化己内酰胺升级转型发展项目为例，团队为其14套装置和4个罐组评估了相关风险场景。”

目前，技术团队正充分依托安工院自主研发的国产化QRA软件，以及自建的大尺度风洞和燃爆、高压等测试平台，紧锣密鼓地开展相关定量风险计算与危害区域修正，确保评估可靠、结果可信。

双防平台功能升级，打造风险管控行业标杆

安工院持续强化数智化转型引领，把服务平台化作为集团公司HSE工作支撑的重中之重，有力提升油田、炼油、化工、销售等各板块企业的安全风险管控水平。

安全管理没有终点，安工院不断优化风险分级管控与隐患排查治理双重预防平台，着重提升大型油气储存企业 and 安全智慧井队等的风险管控能力，助力集团公司全面深化安全数智化建设。

“今年，围绕上级部署的风险排查和专项检查等双重预防机制重点工作，我们组建了30余人的团队，对风险分级管控与隐患排查治理双重预防平台进行功能升级。目前，平台专项排查功能已实现在35家炼化企业、31家销售企业上线，分析并完善了3000余套装置设施的风险检查表，集团公司重大危险源接入率达到100%。”安工院双防平台负责人慕云涛介绍道。

双防平台的实施在全国危险化学品企业双重预防机制建设中起到了示范引领作用，得到了应急管理部及各省市应急管理厅局的充分肯定。

强化临氢场景研究，夯实氢能产业安全根基

“我们自主建造了集团公司首套140兆帕高压临氢材料与零部件测试平台，并建立了加氢卸氢软管静水压、气密性及循环疲劳耐久性成套测试方法，解决了国内相关标准空白、安全管控手段缺失的问题。”安工院氢能团队技术骨干康泽天自豪地说。

为助力集团公司氢能全产业链发展，安工院瞄准加氢站、供氢母站等新型临氢场景运行安全，开展临氢环节关键零部件失效研究。目前，氢能团队已对集团公司加氢站常用的加氢软管开展了静压、气密性测试，以及万余次氢气循环测试，掌握了加氢软管在实际服役情况下的典型失效特征及循环寿命等关键数据，为在役加氢站、供氢母站的日常安全运行与周期检查、高压临氢零部件源头质量管控提供了重要技术支撑。

此外，团队还开发了加氢机功能检测装置，可实现站内氢气加注过程信息交互、参数收集和故障实时诊断，并在山西某综合能源站完成加注过程超温超压、通信中断、频繁启停等10余项检测功能的试点应用，进一步夯实集团公司氢能产业安全发展基础。

原载

2024年11月22日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒

胜利油田孤岛采油厂：高风险作业 分级监护为安全生产加码

李超君 王仿信 张晓敏（胜利油田）

“今天我们要对20台大型设备及配套设施进行组装，大家在作业过程中注意各项操作一定要安全规范。”10月21日，胜利油田孤岛采油厂采油管理二区侧钻井中26侧324井搬迁现场，注采206站副站长贾明光正在对高风险吊装施工作业进行安全监护。“不取证，安全监护这活儿我就干不了了。”今年8月，贾明光考取了采油厂一级监护资质认证，拥有了继续对相应级别的高风险作业施工进行安全监护的资格。在过去，类似吊装、动火、高处、受限空间等高风险作业施工，都是由各基层单位安全监护人员直接负责。现在，对厂级以上的高风险作业，只有取得油田A级监护资质或采油厂一级监护资质认证的监护人才有作业监护权。

为规范采油厂高风险作业监护人管理，提升监护人素质能力，今年以来，孤岛采油厂结合工作实际制定《高风险作业监护人员管理方案》，对高风险作业采取分级监护，全面提升采油厂高风险作业精细管理水平。

“采油厂把高风险作业作为‘一把手工程’，各级领导亲自抓高风险作业管控工作。”在孤岛采油厂安全副总监、安全（QHSE）管理部经理曾保森看来，对监护人提出更高要求，对进一步提升高风险作业监护质量至关重要。

采油厂按照“风险管控最有利”“正向激励”原则，鼓励监护人积极

学习考取监护资质证书，同时采油厂根据作业现场监护情况给予奖励，提升监护人员工作积极性，最终实现高风险作业安全施工。为提高监护人的综合素养和取证效率，采油厂专门为待取证的监护人安排资质认定培训。培训内容涵盖高风险作业相关制度法规、操作规程、检查要点，施工安全检查、作业许可证填写及应急处置等实操技能，以月培训、年审的形式开展。

“综合素质较高、经验丰富的监护人，最快1个月就能拿证，有的还能拿到好几个证，拿证即上岗。”安全（QHSE）管理部副经理孟勇介绍道。

对于已取证监护人，采油厂采取分级管理。他们按照动火、高处、吊装、受限空间作业4个作业类别，分别设立对应的A级监护人才库、一级监护人才库，并鼓励基层单位建立本单位的监护人才库，细化监护分级。在监督范围的划分上，A级、一级监护人均可对厂级及以上高风险作业进行监护，基层单位内部A级、一级监护人的使用由本单位统筹协调，可打破班站甚至单位界限。

既要严管，也有厚爱。孟勇介绍，取得油田A级监护资质，每类别可获得一次性奖励1000元；监护人完成相应级别的高风险作业监护，且未被查出严重问题，都可获得监护津贴。在此基础上，监护人管理还实行积分制。监护人完成施工作业项目监护，可获得不同级别的积分，查出问题扣积分。采油厂按积分累计进行排名，每季度评选10名优秀监护人，每年评选30名金牌监护人，额外给予奖励。

如今，像这样的高风险作业监护分级管控已经覆盖孤岛采油厂多家基层单位。采油管理二区设立了监护人才库，建立了《直接作业环节监护考核细则》，允许监护人跨班站监护，实现高水平监护人资源共享。

自8月1日《高风险作业监护人员管理方案》实施以来，全厂掀起监护人学习考证、提升安全监护水平的热潮。采油厂具备一级监护资质的

人员已有143人，持证人员监护工作量176次，累计发放奖励3.48万元。目前，仍有200余人正在备考中。

原载

2024年10月25日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

江汉油田采服中心： 标准化作业 表单化督查

夏梅 刘文锦 李敏（江汉油田）

“动土作业，坑内两人施工间距小于两米，不符合规定。”近日，广8-15井搬迁现场，江汉油田采服中心HSE督察队督察员李江和唐波对照动土作业表单检查，发现问题并现场及时制止违章行为。

唐波介绍，实行表单化督查后，现场安全措施有没有做、是否做到位，对照表单一目了然，安全督查效率和质量大大提高。

采服中心有70多个基层队，每天施工点多达80个，面广、战线长，给安全管理带来极大挑战。该中心紧盯施工现场标准化管理，推进标准化操作、表单化督查和“强制性”培训，全力提升现场安全管理水平。

操作标准贴合实际

让操作标准有效指导工作，而不是束缚员工手脚

在133试油气队，新的操作手册下发后，作业工杜峰发现有很多变化，增加和修改了27项内容，标准更细化。此外，他终于找到装自封操作标准，解决了一直以来困扰大家的问题。

“依次将大钢圈、与管柱匹配的自封胶芯、自封压盘套至井内油管接箍上。用液压钳将油管螺纹紧扣至规定扭矩。”使用了一段时间，杜峰已

经熟练掌握装自封操作标准，改变了以往没标准、凭经验做工作的情况。

标准化操作是安全管理的重要环节，该中心结合基层生产实际，持续更新完善基层操作手册内容，以标准化的操作规避现场施工风险。考虑到施工现场更复杂、新设备引入等情况，他们新增21项操作规程，并对现有操作标准开展安全评估，对不具有操作性的规程进行删除、修改。

“防风绷绳下垂15~25厘米，是借鉴20世纪的标准，已经过时，员工现场没法精确测量。经过评估，只要人为晃动时，防风绷绳摆动幅度不大，就是安全的。”井下作业部安全管理室工作人员李海鹏表示，在新修订的基层操作手册中，他们将这项标准删除，让操作手册真正指导工作而不是束缚员工手脚。

表单化督查明确标准 手中有标准，现场隐患排查更彻底

前不久，在潭2-1井高处吊装现场，督察员周勇、唐波对照吊装作业表单上的9项55条内容逐一检查，并将检查结果填写在备注栏内。

检查内容虽然更多、更细，周勇和唐波却没有觉得烦琐，表单化督查让他们的工作开展得更加顺利。

“以前更多的是凭个人经验，督察员在井场发现问题再回来找标准，检查质量不高。”HSE督察队副主任张利国说，“而且不同的人检查标准不同，反而给基层带来很大困扰。”

鉴于此，该中心推行表单化督查，根据行业标准和基层操作标准，对特殊作业进行梳理，细化形成吊装、动土、动火等7个方面检查表单，让督查内容更明确，问题发现更及时。

表单化督查内容更细，平均每类特殊作业都有四五十条内容，作业手势、安全带的使用等都有规定。张利国说：“比如高处作业督查表单，

仅仅是梯子的选择与使用就有3条标准，督察员现场很容易发现是否存在问题。”

具体的标准对督察员工作指导性更强，避免了个人经验不同带来的检查结果偏差。对基层来说，有了统一的标准，现场安全工作方向也更加明确。试运行以来，督察员手中有标准，出门更有底气，现场隐患排查更彻底。

2023年该中心在特殊作业施工中，未发生严重违章和低老坏问题；基层单位参与安全管理积极性更高，主动对照表单排查现场隐患，主动总结问题、消除隐患。

“强制性”培训简单有效

简单直接的方式，让违章责任人记忆深刻效果明显

因物流人员未穿戴劳保用品进入施工现场，相关责任人被罚停工8天。在最近的安全环保“低老坏”问题清单学习培训课上，该中心101酸化压裂队的相关责任人吃到了“苦头”。

这是2023年4期“强制性”培训中的一个缩影。“培训期间绩效扣除，还要考试。”该中心安全环保部主任张栓柱说，因为处罚“太狠”，现在大家有点“恨”他。

考虑到单纯罚款效果有限，该中心创新方法，对HSE违章责任人员采取“强制性”停工学习和培训方式。结合视频和现场检查结果，他们对违章行为进行分类分级，溯源分析，确定责任人，每一类、每一级别责任人需要完成不同学习课时，从而有效遏制违章行为，提升施工现场安全水平。

“岗位HSE责任制、事故案例等内容，都是必修课。”张栓柱表示，这种简单直接的培训方式，让违章责任人记忆深刻，效果明显。学习期

满后，该中心组织考试，成绩达到80分以上合格后，才能重新返岗。

强制性停工培训实行以来，大家普遍反映“停工培训看似没罚款，实际处罚力度却更大”。新的处罚措施效果也在逐渐显现，2023年，该中心一般违章次数比上年下降32.7%，严重违章零发生。

原载

2024年1月16日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

华东油气分公司延川南煤层气田： 加强荒漠化综合防治

沈志军 杜晓玥 郭豪杰（华东油气分公司）

3月8日，华东油气分公司延川南煤层气田延21-TP6水平井全电动泵储层改造圆满结束，该气田稳步迈进“净静”储层改造2.0时代。

从全国首家把施工连续性强、噪声小且绿色低碳的全电动泵引入煤层气储层改造，到最先实现煤层气水平井全电动泵压裂的成熟应用，延川南煤层气田始终把高质量发展和黄河流域生态保护统筹起来，加强水土流失、荒漠化综合防治，推进污染防治项目实施，促进节能降碳先进技术研发应用，自2015年建成至今累计生产煤层气超30亿立方米，走出一条“生态、经济、社会效益相协调”的可持续高质量发展之路。

从荒山秃岭到重峦叠翠，生态治理助黄土又披绿装

从高空俯瞰延川南煤层气田的黄土塬，黄河奔流于沟壑梁峁，满目葱茏中，抽油机星星点点坐落其间。华东油气分公司积极加入黄河流域保护行列，将这里打造成了生态治理样板。

长期以来，该气田持续实施水土保持分类治理，通过排水沟引流、浆砌石护坡、蓄水池消力、挡水埂节流、草袋土挡护等措施做好引流疏导，累计设置截水沟、挡水埂及排水渠35728米，建设蓄水沉砂池十余

座、护坡82公顷，形成沟、坪、梁、峁、坡相结合的综合治理体系。

他们结合气候条件和地质特点，因地制宜选取冬青、紫穗槐、花椒树等植被灌木造林绿化，利用空地种植苹果、蔬菜等经济作物打造“蔬果篮子”，采用田字格种草、边坡加设草袋等方式打造绿色平台，累计整治复耕旱地、恢复植被100公顷以上，年绿化防护面积22公顷，走出一条植物、耕作相搭配的科学治理道路。

“过去一起大风就尘土飞扬的日子一去不复返了！”在延川南煤层气田工作十余年的员工董江勇由衷感慨道。

3月12日植树节，千株树苗从200公里外的运城绛县运至这里，在此扎根安家。如今，黄河沿岸荒山荒坡披上“绿装”，各种林木尽显秀美。

推广应用环保新技术新工艺，污染防治护碧水蓝天

延川南煤层气田将黄河及其一级支流鄂河沿岸污染防治与生产经营、安全环保工作进行统筹管理，围绕水、气、声、渣开展污染综合治理，持续助力黄河流域水环境、大气环境和土壤质量改善。

他们自主研发乳化油净化回收装置，采用电加热+搅拌、真空闪蒸方式进行二级处理，含油污水脱水率达85%，油水分离效率提升，危险废物实现减量，有效降低环保风险。

2020年以来，“泥浆不落地”工艺在气田全覆盖应用90余井次，钻井泥浆被压制成泥饼拉到砖厂烧制成砖，在避免环境污染的同时实现泥饼资源化利用，将土壤治理向纵深推进。2023年，气田把“提升钻井压裂现场环保管理水平”列入重点任务清单，通过严格管控拉运联单、固定拉运车辆、安装定位装置、跟踪制砖后续加强全过程监管。

多年来，延川南煤层气田持续做好设备、管线维护，打造了无杂物、无跑冒滴漏、无异味的生产现场。积极推进水处理站建设、排采水水质

监测和合规处置，有效避免水污染。按照国家标准进行低氮锅炉和三甘醇处理装置废气检测，保证废气达标排放。

生态环境的质变，让鱼群重现黄河。逢夏秋巡线行经黄河，天朗气清，大河汤汤，葳蕤苍翠，燕雀集翔，与矗立的井架交相呼应，一派大河风光。

让清洁能源更低碳洁净，节能降碳促绿色发展

延川南煤层气田见证了黄河流域生态修复的绿色蝶变，黄河也见证了气田的洁净发展之路。

作为全国首个商业开发的深层煤层气田，该气田每年为山西临汾、太原等地及周边省市稳定供应清洁能源煤层气约3.5亿立方米，保障工业、民生用气需求。同时，聚焦集约节约发展、绿色低碳转型，让生产过程更低碳。

针对外输压缩机能耗高效率低、夏季缸温高不能满载等难题，延川南煤层气田通过试验优选空冷器代替喷淋降温。“经过改造，外输压缩机组级间温度降低16~25摄氏度，能耗降低2%，外输能力提升6%~10%，日节电约1300千瓦·时，实现温度、能耗、成本三下降。”中心班站王志永说。

该气田还研制煤层气微带压修井作业装置。该装置能在不中断生产作业、避免压井污染地层的同时，收集作业过程中的煤层气，有效提高井控安全系数，已累计推广应用约280井次，创造经济效益120万元。气田利用无功功率补偿，有效降低了电网损耗，推动年节电34万千瓦·时，减少费用17万元。

原载

2024年3月19日《中国石化报》第2版

责任编辑

封雪寒

石油工程建设公司中原建工： “绿”动未来 以匠心打造“无痕”工程

黄 俭 梁 智（石油工程建设公司中原建工）

近日，广东省梅州市大埔县光德镇政府向石油工程建设公司中原建工公司颁发了“绿美光德 感恩有您”助力“百千万”工程的荣誉证书。光德镇副镇长陈崇茂在实地考察后，对长达17公里的管道沿线生态复绿成效赞不绝口：“自然地貌恢复得如此完美，都让人难以察觉曾有施工的痕迹。”

西气东输三线闽粤支干线是国家天然气基础设施互联互通重点工程，穿越食饭溪、合溪、沐教溪等6条河流，经过韩江水源涵养—生物多样性保护区。中原建工公司以守护绿水青山为己任，严格落实水土保持及生态环境保护举措，高标准、高质量、高效率地打造了生态复绿施工的典范。同时，优质高效完成38公里管道焊接任务，一次合格率达98.6%。

设计先行，精准布局

在项目施工初期，该公司项目部便以高度的责任感和前瞻的视野，深入光德镇施工段，展开了一场全面而细致的“绿色探索”。

“我们不仅徒步踏勘，还运用无人机航拍和GIS地理信息系统，对光德镇的地形地貌进行了全方位、多层次的扫描与分析。”项目经理吴卓介

绍道。

在这一过程中，项目部尤为关注植被分布与生态敏感区的识别，通过大数据处理与智能分析，精准绘制出生态保护的“红线图”。

“我们深知，任何细微的疏忽都可能对脆弱的自然生态系统造成不可逆转的影响，因此，在施工方案的制定上秉持着‘最小干预、最大保护’的原则，不断推敲、优化线路布局。”吴卓说。

经过无数次的实地调研、数据比对与方案优化，他们最终选定了一条既符合经济效益，又能最大程度减少对自然环境扰动的最佳施工线路，确保从项目启动之初，就踏上了“无痕施工”的绿色环保道路。

“无痕施工”，科技引领

在施工过程中，项目部采用低影响开发（LID）理念，通过临时道路硬化、植被覆盖、水土流失防治等措施，有效保护了周边生态环境。

“我们引入了智能监控系统，实时监测施工区域的空气质量、水质及噪声水平，确保各项指标符合国家环保标准。”项目HSE管理负责人马继斌说。

为了进一步提升施工精度并减少对周边环境的影响，项目部还运用高精度无人机与建筑信息模型（BIM）技术，实现了施工过程的精准模拟与优化，有效避免了因设计变更或施工误差导致的资源浪费和二次施工。BIM技术还助力施工现场的可视化管理，让管理人员能够清晰掌握工程进度与资源调配情况，及时做出调整，推动了施工过程的绿色化、智能化。

生态复绿，绿意重生

项目部在管道铺设完成后，立即启动了生态复绿工作。他们邀请大埔县林业局专家代晨曦现场指导，进行详尽的土壤分析与植被布局规划。

为确保复绿工作的高质量推进，项目部特别设立了长达3.5公里的山区作业带试验段，花费一个多月的时间选出了8种草籽、灌木籽进行播种。

“在复绿实施过程中，我们采用了人工精耕细作与自然生态演替的双重方式，使复绿效果达到最佳。”代晨曦说。

一方面，他们通过精细化的种植技术，确保每一株幼苗都能在适宜的环境中茁壮成长；另一方面，充分利用自然界的自我修复能力，让自然之力在人工辅助下更快地恢复原貌。

随着时间的推移，昔日的施工区域悄然蜕变，曾经的痕迹被茂密的林木与繁盛的草丛覆盖，一派生机勃勃、绿意融融的景象映入眼帘。

原载

2024年8月20日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

队伍建设



中原油田：打造全能型外部市场员工队伍

李 英 陈慧智 杨新明 肖文岗（中原油田）

“报数！”“一、二、三——”每天早上7时30分，中原油田天然气处理厂上古项目部副经理龚飞建都会准时组织当班员工列队训练，点评前一天工作，安排当天任务。如今，这已成为该项目部的一项常态化工作内容。

这也是中原油田规范管理外部市场员工队伍的一个缩影。

近年来，中原油田以“三基”工作为抓手，持续规范外部市场员工队伍管理，树立令行禁止、规范统一、作风过硬的队伍形象，打造全能型员工队伍，提升“中原服务”品牌影响力和竞争力，助推油田高质高效拓展外部市场。

强风肃纪，提升队伍执行力

“报告，污水处理一班与三班，交接完毕，请指示。”“交接合格，请入列。”这是11月1日在中原油田水务分公司海南炼化项目部污水处理班值班室，一班班长赵勇与三班班长康林进行交接班的场景。整齐规范的交接过程不禁让人眼前一亮。

为打造一支纪律严明、作风过硬的外部市场员工队伍，中原油田结合“三基”工作要求，从工作、生活、健康、形象、内务等五个方面，

制定了20项标准化管理制度，进一步提升队伍的精气神。

油气储运中心新疆项目部坚持把班前讲话、交接班与队列训练相结合，着力打造外部市场队伍“整齐划一、两人成行、三人成列”的良好精神风貌；供电服务中心严格外部市场员工管理，专门设置了“熄灯督导员”，严格执行“员工21时前返回宿舍、23时前关灯就寝”工作制度，培养员工良好作息习惯。

2023年以来，中原油田先后对冀东油田、国家管网山东管道等107家外部企业进行满意度测评，“中原服务”满意度达96.57分，处于“非常满意”区间。

主动作为，增强员工责任心

近日，热力分公司收到甲方内蒙古昊盛煤业有限公司发来的表扬信，对热力分公司内蒙古充矿能源项目部高标准执行锅炉房运维管理任务予以表扬。据了解，这是中原油田近年来收到的第257封表扬信。

中原油田外部市场遍布28个省、自治区、直辖市以及6个海外国家，外部用工超过5000人。面对外部项目点多、管理难度大、安全风险高等实际，该油田秉持“成就甲方就是成就自己”的理念，教育引导外部市场员工把甲方的利益当成自己的利益来维护，由“被动干”向“主动干”转变。

热力分公司内蒙古充矿能源项目部针对甲方锅炉设备年久失修等设备隐患，主动发挥专业技术优势，联合甲方技术人员，共同开展难题攻关，先后帮助甲方排除锅炉运维故障420余项，为甲方提出合理化建议103项，实施技术改造21项，受到甲方多次表扬。

“多年来，‘中原服务’始终坚持把我们甲方的利益当成自己的利益来维护，为我们的工作带来很大帮助。‘中原服务’，真了不起！”内蒙

古宛矿能源项目部经理杜志文高度评价“中原服务”。

增强本领，提升核心竞争力

近日，中原油田油气加工技术服务中心与巴州宇航科技开发有限公司续签了6万吨/年柴油催化降凝生产装置运行服务合同。这也是“中原服务”品牌依靠自身实力实现与甲方成功签约的有力见证。

为适应外部市场发展需求，中原油田狠抓外部市场员工基本功训练，努力培养“一专多能”复合型技能操作人才，努力走好“技术+服务+品牌”高端创效之路。

该油田注重发挥实操培训基地作用，先后对天然气处理、压缩机运维等10多个工种开展为期3个月的转岗、技能晋升实操培训，培养储备“一专多能、一人多证”技能人才2700多人，有效满足了中高端市场用工需求。同时，成立外部市场“小夜校”，开展“人人当讲师”等培训活动，实行管理干部、技术骨干、技能人才、岗位员工分别承包一名新转岗员工的“四带一”师带徒模式，建立外部市场技能人才数据库，开展“一对一”精准培训，推动外部市场由劳务输出向经营创效转变。

3年来，中原油田凭借良好的专业人才储备和复合型人才培养，先后承揽了12个油气田、27座油气处理装置、14座LNG接收站、2万公里长输管道、9座储气库的设备运维和技术服务工作，为端牢能源饭碗贡献了中原力量。

 原载

2024年11月7日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

江汉油田：搭梯架桥 建强“智慧”油田员工队伍

夏梅 刘文锦 寇涛（江汉油田）

“手动操作的时候，上扣、卸扣、高挡、低挡为点动操作，松手即停……”11月17日，在江汉油田广13斜-8井施工现场，采服中心设备人员现场为作业工讲解自动化修井机操作技能和维修方法。

面对信息化、自动化等“智变”带来的新情况，江汉油田加大基层操作人员的理论和实操培训力度，全面提升基层员工信息化、自动化操作技能水平，为“智慧”油田建设提供支撑。

“智变”带来新问题

11月14日，荆州采油厂二号巡检站陵72接转站巡检员倪亚俊点开手持移动终端里的生产运行智能管控平台，查看生产指挥中心派发的工作任务，今天要到哪儿干、干什么、怎么干、干成什么样，一目了然。倪亚俊介绍，自从有了这个系统，各种任务再也不用经过“厂—管理区—班站”层层传递了，生产指令“一键”直达。

“我们站从原来的20多人精减到个位数，在工作量不变的情况下，生产运行效率提高了，各项经营指标也都完成得很好，这些都离不开信息化的推广使用。”该巡检站副站长周吴晶介绍。目前，该站人均管井数大

幅提升，产量持续稳定。

缓解用工压力，安全、高效……提到信息化、自动化，基层员工给出很多正向反馈，尤其是在劳动强度大的一线岗位，成效十分明显。“以前井口要站两个员工，负责起下油管，现在有了自动化修井机，井口不再需要人，安全性提高了，也减少了重体力劳动。”采服中心试油133队队长康锐说。

便捷的同时，新问题也随之而来。“要了解更多本专业之外的知识，比如采油工除了要熟练掌握化验、计量等岗位技能，还要了解机械表的使用、故障排查等。”周吴晶表示，尤其是对于年龄偏大的员工，信息化推广后，工作方式发生根本性变化，面对新事物，他们有很强的本领恐慌感。

对于一线员工来说，了解信息化、自动化知识，成为拥抱“智慧”油田必须掌握的技能。

强化培训提升技能

10月28日，采服中心试油133队进行基础知识考试，主要涉及自动化修井机的起下流程、参数调配等内容。“我们每个月都要考，及格才能上岗操作，不及格要再进行针对性培训。”康锐介绍道。

目前，该中心已在试油作业施工中全面推广自动化修井机。为了让一线员工快速掌握操作方法，他们聚焦“理论+实操”，邀请设备厂家专业人士和中心技术人员，对设备构造、操作流程等进行现场理论培训，并指导员工上机操作。

江汉油田通过线上、线下集中培训和送教上门等多种方式，为一线员工充电，持续补充知识、更新理念，提高员工现场操作水平，打造一支适应“智慧”油田建设的高素质员工队伍。

“为什么在单项任务完成后提交不成功？为什么我明明上传了任务却

显示不了？”在荆州采油厂同兴接转站，员工提出生产运行智能管控平台实际使用过程中出现的问题。信息部门员工一一解答。

考虑到采油站点分散，该厂每周至少一次到基层站点开展送教上门活动。“员工移动终端上每天要完成的任務很多，每一项任务流程都不同，操作界面复杂，要挨个给员工讲解操作方法，注意事项。”该厂生产指挥中心高级工程师杨欢说，通过上门实操培训，员工信息化平台操作技能水平提升明显。

主动求变争当技术能手

每季度，采服中心会对员工的自动化操作水平进行评比，对表现优秀的给予奖励。于向辉已经两次拿到“大奖”。

“评比采取综合评定的形式，理论考试有硬指标，要达到95分以上；实操是邀请厂家和中心技术人员、大班干部一起，根据现场操作的流畅性、安全性进行打分。”康锐介绍。

只是学会操作还不能满足自动化发展的需要。该中心面向自动化操作人员，从“理论+实操”出发，通过打分排名，进行评比奖励，激励员工主动求变、精益求精，成为技术能手。

此外，员工在下功夫提技能的同时，还主动学习设备故障处理，为后期设备维护保养做好技术储备。如今，遇到液压钳卡死、感应器接触不良等小故障，员工已经可以自己解决。

此外，江汉油田还发挥创新工作室、技师工作室作用，通过导师带徒、现场项目历练等方式，帮助员工掌握信息化技能。

原载

2024年11月26日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

西北油田：建强专家队伍 增强发展动力

王福全 周丽君（西北油田）

5月，西北油田完成了新一轮专家公开竞聘工作。此次竞聘工作的评委来自系统内除西北油田外的15家单位，均为集团级专家或企业首席专家，全程封闭管理。这是西北油田专家竞聘工作中的一次新尝试，以往评委均来自西北油田。

为建强各级专家队伍，西北油田坚持专家职位与职数设置向主责主业倾斜，创新竞聘方式保公平公正；突出服务保障、松绑减负，采取多种措施营造干事创业的良好环境；强化聘后管理和考核，推动能上能下、动态管理，打造了一支高素质专家队伍，有效激发创新创效活力。

目前，西北油田拥有集团级专家4人、企业级专家80人，涵盖油气勘探、油气开发、石油工程、综合工程、经营管理、党建政工6大领域，实现了主责主业所有专业领域全覆盖。

坚持向主责主业倾斜，创新竞聘方式保公平公正

2022年，适逢西北油田“百人专家团队”建设之初。如何搭建平台，满足各类人才的发展需求，对西北油田来说是一道新课题。西北油田组织召开专家座谈会，邀请各层级专家集思广益，围绕队伍建设、能力提升、团队组建、作用发挥、考核保障等方面提出建议28条。油田党委组

组织部对所有建议进行调研分析，采纳19条，转交其他部门办理7条，两条建议未采纳并及时作出反馈。

由此，西北油田不断完善党委联系专家机制，党委组织部与公司领导、高层次领军人才、机关部门负责人、基层单位党政负责人、各级专家定期交流座谈，围绕专家工作难点、堵点、痛点深入探讨、交换意见，为制定优化系列专家管理措施积累第一手资料。

“综合各方面意见建议，我们在专家职位与职数设置时坚持聚焦主责主业，科研生产一线专家职位数量达到总数量的80%，可以根据业务需求再进行动态调整。”西北油田党委组织部人才管理岗刘宪峰介绍。

专家选拔方式是否公平公正亦是员工关注的重点。西北油田创新竞聘方式，今年5月在专家公开竞聘工作中全部引入外部评委，试卷由评委独立掌握，集中封闭出题、阅卷。

“这次竞聘，我们是随机抽取的准考证号，以号代名。参加面试时采用语音连线，参考资料和答辩过程不透露个人信息，全程录音录像，纪委监督，成绩汇总后再匹配到个人。”此次成功竞聘西北油田油气藏开发专家的张世亮说。

突出服务保障、松绑减负，营造干事创业的良好环境

5月7日，西北油田提高采收率专家李亮一早就来到采油三厂TK873井，帮助解决稠油井过快水窜的问题。

近年来，李亮每年在生产一线驻点至少5个月，带领团队围绕现场难题做研究，解决各类问题30余项。今年初，西北油田石油工程技术研究院组建化学增油技术团队，李亮为牵头人。团队成立以来，研发化学增油新配方5套，现场应用28井次，实现增油6300吨。

为促进专家队伍更好地发挥作用，让他们一心一意做好课题研究、

服务生产一线，西北油田突出服务保障、松绑减负，采取多种措施营造干事创业的良好环境。在科研经费保障方面，给予专家政策支持，使他们享有研究项目立项优先权；在资源利用方面，通过厂院融合，在选井、人员协助、数据支持、后勤保障等方面全力为专家团队提供支撑；在科研减负方面，下发基层减负工作要点，严格落实科研人员无会日要求，整合优化报表种类，采用云办公填报方式提高填报效率。

这些措施的落实，让李亮有了更多时间开展传帮带工作。他结合自身工作经验，从专业背景、课题挖掘、药剂研发、成果总结等多方面入手，培养团队新人。“我也是在专家的带领下成长起来的，希望从我的团队里，可以走出更多能独当一面的科研骨干。”李亮说。

强化聘后管理和考核，推动能上能下、动态管理

专家岗位不是铁饭碗。2023年至今，因考核、竞聘等原因，西北油田降级、落聘的专家有5人。以价值创造为导向，西北油田加大考核力度，让成绩突出的专家名利双收，成绩落后的专家持续改进或退出队伍，有效激发专家创新创效活力。

西北油田每季度通过日常工作汇报、重点工作对接、工作写实、专家述职等多种方式组织开展专家考核，及时反馈考核结果，明确不足和提升方向。专家年度考核结果与岗位晋升挂钩，拉开绩效奖比例。

对于考核成绩排在前列的专家，优先推荐参加典型选树、重点人才工程 and 高层次人才培养。2023年至今，西北油田有1人获得“大国工匠”称号，2人入选新疆维吾尔自治区“天山英才”计划，28人次参加集团公司高层次研修培训。

年度考核结果为C和D档的专家，由本单位党委和专家本人共同查找不足、分析原因，制定整改措施，分步实现整改提升。“我们结合季

度、年度考核对专家进行周期性评价，评价结果为B档及以下的，需要重新参加竞聘。2024年，重新竞聘的专家有18人，占专家总数的近四分之一。”刘宪峰说。

 原载

2024年5月29日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁

镇海炼化：“最强操作”成为 全员岗位练兵的“主战场”

卞江岐 邹瑾颖（镇海炼化）

镇海炼化“最强操作”竞赛至今已举办了7届。2023年，共有24家单位14110人次参与竞赛，覆盖镇海基地所有生产型成员企业。“最强操作”竞赛创新全员盲抽机制，打破了技能竞赛选派“精兵”参赛的固有模式，真正做到“全员大练兵”，以高质量主题竞赛推动企业高质量发展。

不分岗位，三支队伍全覆盖

“刘理昊，考你一个去年‘最强操作’的题，这台压缩机正常运行时，真空值是多少？”1月11日下午两点，氢能制造部党总支书记严钧跟班巡检时，随机现场提问在场的外操员工。

目前，“最强操作”竞赛参赛群体范围从外操、内操、技术员延伸至技术组长、区域主管、运行部党总支书记，真正做到经营管理、专业技术、技能操作“三支队伍”全覆盖。

“最强操作”让基层党建有了新载体，“三基”工作有了好抓手，成为各单位开展全员无差别日常练兵的助推器，也成为验证各单位基本功训练水平的重要窗口。

“学的就是考的，考的就是用的。”严钧说，“‘最强操作’是放大镜，在比赛中暴露的问题，也为我们下一步的教培工作提供了方向。”

不分年龄，为职业生涯加分

“开始！”2023年11月23日，第七届“最强操作”总决赛上，主持人一声令下，12名新入职青工同台竞技空呼佩戴。

起步、过肩、束紧腰带、戴好面罩、关阀、憋气……一系列穿戴动作一气呵成，炼油四部选手莫利强第一个举手，取得了14.69秒竞赛第一的成绩。

当前，镇海炼化近3年入职青工占比超3成，“最强操作”成为全员岗位练兵的“主战场”。

从刚进厂3个月的“新兵”到临近退休的“老兵”，“最强操作”的舞台上每个人都在收获成长。

不分专业，打造命运共同体

人人讲安全，个个会应急。这是2023年6月“安全生产月”的主题。第七届“最强操作”竞赛的第三场现场赛就在那时火热开赛。

镇海炼化竞赛工作组以“四不两直”的方式，在赛前半小时，盲抽单位、盲抽装置、盲抽班组、盲抽选手，赴24家比赛单位“送赛上门”。

“这是我们新材料研究院第一次参加‘最强操作’竞赛，我们会带着这枚奖牌，加倍努力搞科研。”宁波新材料研究院选手代表鲁玉莹在总决赛的舞台上说。

不仅是宁波新材料研究院，镇海储运、大风江宁、镇利材料等镇海基地成员企业都参加了比赛。

不仅如此，“最强操作”竞赛采用跨专业同场竞技机制，打破了常规技能比武仅同专业比拼的界限，实现炼油、化工、储运、公用工程、电气仪表所有专业全流程同台竞技。

原载

2024年2月1日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

石油工程建设公司： 激活“细胞单元” 建强“神经末梢”

杨 森 刘海宇(石油工程建设公司)

6月24日至28日，石油工程建设公司举办首期班组长能力提升培训班，来自基层一线的74名班组长参加培训并通过考核取证。

该培训旨在贯彻落实集团公司工程部关于规范班组设置、夯实源头管理，切实提高班组凝聚力、向心力和战斗力的具体要求，充分发挥班组长“兵头将尾”作用，筑牢基层根基，夯实生产基础，为重点工程建设项目顺利实施提供基础保障。

作为集团公司工程建设领域的骨干企业，2024年，石油工程建设公司在建工程量达391个，近千个机组活跃在各个建设一线。多年来，该公司成功打造出一支会管理、懂技术、能算账的班组长队伍，为工程建设激活了强劲有力的“细胞单元”，先后高效完成东营原油库迁建工程、鄂安沧输气管道等重点工程建设任务，经营指标连续多年在石油工程板块位列前茅，多次荣获国家优质工程奖、全国优秀焊接工程奖，并获得集团公司安全生产先进单位、A级绿色企业等荣誉称号。

“会管理”当好班组的“当家人”

7月1日10时，重庆铜梁细雨蒙蒙。石油工程建设公司江汉油建公司

川气东送二线川渝鄂段项目三标段全自动焊三机组班组长周江福正带领班组成员进行深沟中最后一道焊口的焊接。

前一天晚上，班组成员焊到22时才收工。“就是为了抢在今天下雨前多焊点。”川二线所处地段雨水频发、土质松软，周江福预判降雨可能带来的影响，提前做好清沟、预制、堆管等前期准备工作。

长输管道是石油工程建设公司的主营核心业务之一，班组长的管理水平是保障项目建设高效推进的重要基础。当前，该公司全面推广应用全自动焊接技术，“大流水”作业工效高、质量优。效率提升的背后，离不开班组长前期周全细致的统筹和准备。

为选优配强班组长队伍，石油工程建设公司全面深化班组长竞聘上岗机制，从公司高级技师、先进个人、岗位能手、技术能手、劳模等具有丰富经验的人员中优中选优。同时，在各项目开工前，以整编制模式，模拟现场作业环境开展实操演练，组织班组长深入学习业主单位的要求和标准、工艺纪律、设备性能、安全标准化等内容。该举措强化了班组长对实际施工和人员调配的把控，确保工作联动快、工序衔接紧、工种配合好，同时也令班组长具备了对天气、地形等因素未雨绸缪的能力，为长输管道全自动焊接连续性提供了根本保障。

“懂技术”当好班组的“责任人”

今年3月，石油工程建设公司河南油建公司参建的济青管道提升改造工程二标段，两个组合焊施工机组一次性通过百道口磨合，通过率达到100%，优异的焊接质量再次赢得业主表扬。

随着我国能源需求的日益增长，石油工程建设公司承建的长输管道项目中，单条管道的设计输量不断增加，建设用钢管的强度等级、管径、壁厚和输送压力也在不断增加，同时对焊接技术和安全性能提出了更高

要求。

该公司将班组长作为班组质量、安全的第一责任人，聚焦自动焊技术、“五化”工作、安全标准化等重点，加大对班组长综合业务能力的培养力度。利用工程接续期开展技能培训，依托“技术质量公开课”、安全实操基地、“安全大讲堂”等载体，组织班组长学习各专业、各工序的施工和质量控制要点，针对实际工作的薄弱环节开展方案管理、资料管理、数据化管理等各类培训。

实际施工中，该公司还安排焊接专家全程指导班组长进行百道口磨合，针对发现的问题及时处置纠偏。懂行的班组长成为提升焊接工效与施工质量的重要保证。

今年以来，该公司391个在建项目全部实现高效运行。

“会算账”当好班组的“大管家”

自今年2月进入现场后，石油工程建设公司江苏油建公司虎林—长春天然气管道工程二标段自动焊三机组机组长王志航，每天都要在施工前对全自动焊接内焊机进行检查调试，以确保焊接施工运行平稳，保障班组工效和质量。

作为项目建设最小经营单元的“大管家”，“会算账”的班组长是工程整体效益的有力保障。近年来，石油工程建设公司大力推行承包经营机制，不断健全完善单机组承包体系，成功激活经营管理“末梢”效能。

针对长输管道业务，该公司全面梳理企业内部工序成本消耗量价，建立不同区域、不同管径的承包单价数据库，班组长以此为基础，结合施工实际做好单机组标准化精细化管理，实现成本收益最大化。

在虎林—长春天然气管道工程二标段施工中，王志航围绕“人”这一要素，根据岗位职责划分设备、辅材等管理权限。例如，一个焊工对

他使用的焊机实行“一人一机”施工周期负责制，焊机的保养、维修直接关系到焊工的月度绩效。

“班组长一定要用好‘二次分配’这个指挥棒。”王志航表示，考量工种、工效、焊口合格率、设备维修率等因素，充分体现低效与高效间的收入差距，是提升班组员工主观能动性的重要方法。

项目建设以来，王志航的班组成员绩效差距高达60%，并先后创造了全线第一个完成百道口磨合、连续5公里无返修记录等多项施工纪录，项目整体安全优质高效运行，多次受到业主书面表扬。

原载

2024年7月18日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

共享服务公司：为创新创效 注入强劲“青”动能

陈 晨（共享服务公司）

“据往期大量数据验证，项目落地后，财务制证自动化率将有望达到90%。”8月16日，在共享服务公司第四届青年创新大赛上，青年员工郭玲介绍了她所在团队的最新研究成果。他们攻关的是“大语言模型技术在财务自动化制证场景的研究与应用”项目，通过引入大语言模型，突破了当前业务模板配置必须依靠人工完成的技术壁垒，大大推动了会计核算智能化进程。

“从创意的萌芽到现实的落地，我们尽全力帮助青年员工扫清创新道路上的障碍，让他们成长成才。”共享服务公司团委书记代峻嵩说。多年来，共享服务公司持续深耕创新创效沃土，助力青年员工成长为创新驱动发展生力军，为企业高质量发展注入源源不断的青春动能。

让每一声创新的呼唤都能激起回响

“一到月底业务高峰期，大家就忙得不可开交，要是我能想出办法就好了！”2022年入职的王梓茗把同事们的辛劳看在眼里、急在心里。

了解到团员青年敢想敢干但面对创新无从下手的困惑后，共享服务公司以专家工作室为智囊团、以劳模工作室为精神灯塔、以创新工作室

为孵化器，为他们搭建了一个全方位、深层次的创新培育基地，积极响应青年员工在创新思维、创新方法、创新工具等方面的培训需求，为他们配备经验丰富的专属导师，及时提供一对一的指导，弥补实战历练欠缺、创新方式单一等不足，实现从“要我创新”到“我要创新”再到“我能创新”的思想跨越及能力提升。

为营造鼓励创新、支持探索的良好氛围，该公司还引导青年员工先后成立了160余支充满活力的创新团队，动员他们积极参与公司重大课题攻关、服务产品研发、“揭榜挂帅”项目等工作，在实践中不断丰富、完善和验证自己的创新成果。

如今，王梓茗已在公司创新领域大展身手。他结合自身工作开发了3个财务机器人流程自动化（RPA），将应收预收自动清账、三单匹配自动审核、发票检验自动化等流程工时缩短了一半。像他一样在创新项目中勇挑大梁的青年员工也越来越多。

让每一个灵感的火花都有机会被点燃

“有了知识管理平台，啥问题都好解决了！”听到大家对知识管理平台的认可，作为平台开发者之一的青年员工杨素心里乐开了花。

为打破信息壁垒、促进资源共享，让大家在思维碰撞中产生更多创意火花，该公司鼓励跨业务领域、跨部门协作交流，并成立创新团队开发了知识管理平台。创新团队为该平台赋予了强大的数据检索和处理能力，通过该平台可以实时解答用户在财务、党务等方面的工作问题，并能详细解读薪酬、休假等员工密切关注的权益保障类制度。

为充分挖掘青年员工的创新潜能，公司团委健全完善创新立项、创新奖励及创新容错等一系列公正透明的机制，为创新团队提供从项目孵化、资金支持到应用推广的全链条服务，鼓励青年员工敢于突破常规，

无后顾之忧地提出新思路、尝试新技术、运用新方法。

同时，他们把青年创新人才培养计划融入公司发展，积极寻求与高校、科研机构等外部单位的合作机会，通过产教研一体化，合力构建开放创新的工作氛围；建立创新青年人才库，对每名青年员工的创新成果及在团队中的贡献建档记录，通过量化指标精准评价其在创新工作中发挥的作用，后期将用于评先树优、选聘育用的重要依据，进一步激发创新创效活力，让青年员工逐步成为响应石化共享服务产业升级需求的中坚力量。

让每一次探索的脚步都能收获成长

“这是我第三次参加青年创新大赛了，每次都能从其他参赛选手身上学到新东西。”青年员工舒品说。

作为青年员工展示创新思维与实践锻炼的璀璨舞台，青年创新大赛激发了他们探索未知领域、跨越未知边界的热情和信心。自2021年成功举办首届赛事以来，该公司紧密围绕共享服务经营范围，组织青年员工对技术创新、管理创新、体制机制创新等多个领域的创新路径进行深入思考与实践，帮助他们在实战演练中开阔视野格局、丰富知识储备。

从技术前沿的探索到管理模式的革新，从工作流程的再造到服务模式的升级，一大批闪耀着创新火花的项目落地见效，为共享服务公司答好“升级自立、大共享、全球商务服务中心”三篇考卷提供了强劲动力引擎。

为巩固提升创新实践水平，该公司还定期召开创新创效成果座谈会，青年员工在分享、复盘与反思中汲取经验教训，推动创意方案不断优化，确保创新成果能够迅速应用于实际工作中，最大化发挥创新驱动发展的效用。



原载

2024年8月28日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁

胜利油田河口采油厂： 凝聚“心”动力 激发向“新”力

王学军 王杰远 吴梅（胜利油田）

近日，胜利油田河口采油厂EAP心福团队走进采油管理四区，围绕“安全为了谁”主题，开展EAP服务。心福辅导员巧用心理学工具与方法，激发干部员工对安全责任的思考和讨论。

“EAP即员工帮助计划，和思想政治工作服务目标一致。我们尝试将二者有机融合，开拓思想政治工作新思路。”采油厂党委书记刘子军介绍，“采油厂做好顶层设计，完善统筹管理体系，健全协同运行机制，凝聚起干部员工推动高质量发展的‘心’动力。”

近年来，河口采油厂年均开展心福服务进班站、心福一线行80多场次，服务超1700人次。2024年，在中国心理学会EAP工作会议暨2024山东省EAP行业峰会上，河口采油厂被评为山东省EAP工作先进单位。

找准契合点：紧扣安全管理、队伍建设等关键点，强化心福服务主题策划，精心拟订服务方案，确保EAP贴合基层管理实际

“工作中要听党话、跟党走，一切行动听指挥，党员也要发挥带头作用。”近日，在采油管理十区“优良传统我践行”EAP活动上，注采1001站员工吴静分享了自己对优良传统的理解。

河口采油厂以高质量发展需求为导向，瞄准安全、人才、优良传统教育等内容，针对不同群体精准策划，提升服务的融合性与精准度。2024年策划“安全为了谁”“优良传统我践行”“酒后禁驾，从心开‘驶’”等主题服务项目，把安全生产、优良传统教育、警示教育融入EAP工作，深受基层员工好评。

在新疆拓市创效的项目部员工离家远、工作强度大，易产生消极情绪。心福团队开展线上EAP服务，建立“心福顺北”钉钉群，与员工常沟通，分享心理调适方法；协调成立互助组，帮扶困难员工家庭，让员工安心工作。

为增强干部员工安全意识，助力安全生产，河口采油厂与胜利油田党委宣传部联合开展基层员工安全心理塑造课题研究。历经3个月全方位、立体化培训，“安全至上”理念深入人心。对比前后心理测量数据，员工安全参与行为、个体心理安全感均值分别提升11.72%、13.92%。

组建好团队：搭建EAP与生产经营融合的平台， 组建心福团队，开展心福进班站活动

EAP服务的创新发展，离不开一支专业过硬、热情满满的骨干队伍。2024年5月，河口采油厂与胜利油田党校EAP教研组合作，举办EAP骨干培训班，28名骨干参训。

河口采油厂搭建EAP与生产经营融合的平台，组建心福团队，开展心福进班站活动。团队成员经过技能培训、磨课研讨、班站服务，业务水平稳步提升。

磨课研讨是团队的“练兵场”。每次开发新课程，都是团队集体打磨，一人负责方案编制，试讲后依据效果调整、完善，形成模板后分享给大家。

EAP骨干能力提升展示赛是成员的“首秀场”。从未独立授课的孙宏燕，结合手工特长，讲了一堂“编织暖意、沉浸心流”课，广受女工欢迎。她的自信心也大幅增强。

团队建设注重发挥成员优势，按需分配任务，让大家在服务工作中实现价值、突破自我。核心骨干刘霞既负责组织“悦读成长”读书分享会，又承担“心福有约”短视频的拍摄制作工作；文字功底好、擅长推文制作的赵娟主要负责文案优化与后期宣传。此外，河口采油厂还吸纳参加过油田基层管理干部EAP培训的管理人员加入心福团队。目前，全厂共培养EAP骨干42人。

应用到岗位：专门组织党小组长、班站长EAP应用能力进阶培训班，全力提升基层管理干部的EAP应用能力

基层管理干部身处一线，关乎采油厂各项工作部署落地与队伍稳定。他们与员工接触频繁，更需掌握EAP方法，用温情凝心聚力、化解矛盾，从而更好地推动工作。

“让带队伍的人掌握EAP工具和方法，往往能事半功倍。”河口采油厂厂长魏新辉介绍，近年来，采油厂专门组织党小组长、班站长EAP应用能力三期进阶培训班，全力提升基层管理干部的EAP应用能力。

注采707站员工年龄偏大，工作、生活压力大。“要解‘事结’，先解‘心结’。”党小组长谢立彬在站内设“心情晴雨表”，员工每日勾出心情表情，方便站干部及时掌握情绪变化、了解困惑。小小“晴雨表”增进了沟通交流，让队伍更和谐稳定。

新型管理区建成后，注采803站由89人管89口井精简为19人管117口井，员工压力骤增。党小组长陈强林引入EAP方法，在班组营造良好氛围，带领员工攻坚克难，大家干劲十足。目前，注采803站各项指标

位居采油厂前列，在集团公司能效“提升者”评选中，获得采油站稠油油藏组第一名。



原载

2024年12月12日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

胜利油田海洋采油厂： 精准培育海上油田生力军

徐海峰 陈 杰（胜利油田）

“常青藤”“向日葵”“蒲公英”成长套餐，思想导师、专业导师、朋辈导师“三导师”，“拔尖、骨干、后备”三级人才库……刚一入职，高校毕业生便收到了来自胜利油田海洋采油厂量身定制的“成长大礼包”。

近年来，海洋采油厂把高校毕业生培养作为海上油田基业长青的大事来抓，建立人才成长导图，构建形成了具有海洋特色的“1+N”人才培养体系，精准培育青年人才，使一大批青年人才成为海上生产主战场、科技创新最前沿的生力军。

顶层设计，为高校毕业生成长架桥铺路

“对中深层系有了更深了解，提升了分析解决问题的能力。”参与了采油厂重点课题“中深层管柱受力分析”后，海洋采油厂钻完井技术中心员工刘武明收获颇丰。

刀在石上磨，人在事上练。海洋采油厂政工首席专家兼人力资源部（组织）部主任康沼亭介绍，新入职高校毕业生参与采油厂重点科研项目是硬性规定。近年来有近百人次参与其中，通过项目得到历练，确保有所收获有所成长。

终身之计，莫如树人。海洋采油厂把人才培养当作“生命工程”，制订实施人才发展规划，配套政工、科研、安全、机电仪等各类人才培养举措78条，针对三支人才队伍配套“常青藤”“向日葵”“蒲公英”成长套餐，一人一策制定“成长导图”，精准画像，精准施策，将培训措施嵌入青年成长链条，引导青年拾级登梯、脱颖而出。

聚焦新入职3年内的高校毕业生，海洋采油厂建立“系统化设计、个性化培养、阶段化评估、链条式跟踪”的3年精准培养体系，精育“海油新星”。其中，第一年为侧重岗前培训和轮岗见习的入职培养，第二年为侧重思想教育和实践锻炼的入行培养，第三年为侧重专业素质和管理能力的成熟培养。

同时，他们落实“三导师”带徒制度，在配备思想导师、专业导师的同时，优选往届毕业生担任朋辈导师，讲成长经历、讲创效故事，帮助他们尽快融入社会、融入工作。

搭建平台，创造增长才干的成长环境

刚参加工作3年，海洋采油厂科研院所技术人员丛培婷应用建数模技术建立流线模型，获得胜利油田“刘兴材地学开拓奖”三等奖。

之前，丛培婷对数模知识了解不多。进入工作岗位后，采油厂和科研院所为她量身定制了为期4个月的数模培训，并配备专门数模导师，让她的数模技术突飞猛进。丛培婷依靠数模技术创新形成注采优化方案，所负责的区块增油效果良好。

松柏之质，经霜弥茂。海洋采油厂党委坚持既铺路子又压担子，多措并举提升青年人才能力素养。青年骨干培养融入百万吨新区产能、化学驱等重大任务，参与勘探、开发、工艺、海工全链条“大兵团”作战，在联合作战中挑重担、当先锋。

围绕“卡脖子”技术，海洋采油厂优选能力强、潜力大的70名青年人才担纲领衔项目技术首席、首席助理，促进分流暂堵酸化、短流程快速分水等一批科研成果从课题研究走向应用实践。

海洋采油厂大力引导青年人才在攻坚克难上当主角，组建电泵完井、长寿命举升青年攻关团队，攻关配套4类13项长寿命举升技术，检泵周期由3.8年延长至6.9年。

严管厚爱，为成长成才保驾护航

因为喜欢基层平台上的感觉，科研院所一名员工提出了到一线的需求。很快，他的愿望得以实现，成为管理区一员。与此同时，也有员工从管理区来到科研部门。

康沼亭介绍：“厂里每年都会征求员工意见，只要对个人、对采油厂有益，就会批准，确保人尽其才、人尽其用。”

“海油新星”纳入党委联系人才范围，由厂领导、首席专家等定期进行谈心谈话、点拨引路，答疑解惑、找准定位，并建立“一人一册”成长档案，精准施策补短板强弱项，按照“技术型、管理型、复合型”的不同标准，明确了每个人的发展潜质和培养方向，大大缩短了人才成长周期。

水深鱼跃，土肥苗壮。人才的发展离不开环境与舞台，要想青年人才留得下、用得好，必须知人善任、搭好舞台。

海洋采油厂党委科学布局专业结构和梯次规模，面向勘探开发、安全环保、海工、自动化、化学驱等专业需要，建立“拔尖、骨干、后备”三级人才库，递进培养选拔，从严考核、动态调整、优进绌出，形成了近期备用、中期强化、远期储备的良好局面。

同时，海洋采油厂完善以价值贡献为导向的绩效激励机制，科研奖

励、绩效分配精准到价值创造最大的技术骨干、工作能手。近年来，海洋采油厂重奖海上化学驱、大幅提产能等突出贡献攻关团队，直奖到人，让创造价值的人得实惠。

 原载

2024年4月12日《中国石化报》第3版

责任编辑

黄嫣然

中原油田普光分公司： 念好“育用留”三字诀 锻造生力军

朱文文 吉昌明（中原油田）

近日，2024年川渝高含硫天然气开采行业职工职业技能大赛圆满落幕，中原油田普光分公司采气厂201集气站站长吴忠超获个人赛一等奖。近年来，吴忠超好似踩上了“风火轮”，先后取得国家知识产权局实用新型专利授权4项、完成各类创新成果20余项，获得第二届全国油气开发专业采气工竞赛银牌等荣誉。吴忠超的成长离不开普光分公司在青年人才培养方面的系列举措。

青年人才是企业的希望。普光分公司以人才作为撬动气田高质量发展的着力点，为青年人才量身定制培训方案，提供多元化培训平台和实践锻炼平台，同时打通各专业晋升渠道，解除青年人才后顾之忧，全力念好人才“育用留”三字诀，锻造出一批可堪重用的气田高质量发展生力军。

自普光气田投产以来，该公司5名青年人才获得全国青年岗位能手称号、河南省五一劳动奖章等荣誉，21名青年人才在集团公司以上级别竞赛中获奖，累计培养出“工程师+技师”双师型人才149人。

在“育”字上下功夫，提供个性化培训套餐

10月11日，在普光分公司天然气净化厂培训基地，该厂净化研究所安全环保技术岗副主任师王利波为新入职大学毕业生讲解安全生产知识。“王老师的课件和讲解通俗易懂，对刚毕业的我们来说非常适用！”新员工蒲运杰说。

要想增强培训效果，“精准”二字必不可少。该公司制定培训方案，结合青年人才需求编撰教材、制作课件，以“点餐式”培训、专家驻基层等方式，为青年人才送上特制的美味“大餐”。近期，普光分公司采气厂防腐工艺专家进驻污水处理站，油气集输系统专家进驻采气管理区，助力员工业务素质提升。

为给青年人才提供更多锻炼机会，该公司还建成高含硫采气与净化培训基地、大湾采气区实训点，每两年举办职业技能竞赛和专业技术竞赛，助力人才快速成长。

纸上谈兵不如躬行实践。该公司坚持项目育人，将青年人才嵌入项目管理、技术攻关和科技创新全过程，近3年累计安排青年人才200余人次参加实践学习。同时，组织青年人才到齐鲁石化等企业调研交流，进一步解放思想、拓宽视野。姚杰攀是2022年入职的大学毕业生，先后参与了老君701、大湾408的站场建设，取得较大进步，被授予“中原油田青年岗位能手”荣誉称号。

在“用”字上做文章，畅通各序列成长渠道

“每名青年都是潜力股。我们要在用才上下功夫，让每名青年都发光发热。”普光分公司组织人事部经理杭广社说。

普光分公司人才梯队主要包括管理序列、专业技术序列、技能操作

序列，青年人才可根据各自特长，选择适合自己的发展序列。“无论是操作路线还是技术路线，每个序列都有畅通的成长渠道。”杭广社说。

该公司推行公开竞聘，变“组织相马”为“赛场选马”，设置理论测试、素质评价、职工认可度测评、评委面试考评等多轮关卡，任何一关没有通过，晋升之路便暂停。截至目前，已有1000余人通过层层挑战走向新岗位。

随着企业不断发展，对复合型青年人才的需求也更加强烈。对此，该公司组织青年人才跨单位、跨岗位开展交流交叉锻炼，选派100余名主干专业和紧缺专业人才到油田机关、兄弟单位、外部单位进行交流锻炼。在此基础上，打破人才序列限制，广泛推行公开竞聘。今年上半年，在普光分公司采气厂生产调度室主任岗的公开竞聘中，经营管理室成本管理岗苏孔荣跨专业竞聘该岗位，最终在众多竞聘者中脱颖而出。

在“留”字上见实效，解除青年员工后顾之忧

10月14日，在不久前投产的大湾408集气站现场，一些稍显稚嫩的面孔格外显眼，他们就是经过轮岗后被分配到大湾采气管理区的2023年入职的大学毕业生。“大湾408集气站是近5年来大湾区块唯一新建的高产集气站，能参与站场建设，我感到非常荣幸！”2023年入职的邹丹妮说。

大湾采气管理区位置偏远，周边没有超市、电影院等场所，被大家戏称为“气田孤岛”。然而，近几年这里却成为越来越多新入职员工的首选。

“为让青年人才更有归属感，分公司及厂里都做了很多工作。”普光分公司采气厂综合办公室人力资源管理岗主办苏敏介绍，他们对各基层单位，尤其是偏远站场的娱乐设施进行更新换代，积极组织开展篮球、

排球等文体活动，并利用周末、节假日组织青年员工到周边开展团建，进一步丰富青年员工的生活。

该公司建立了领导干部联系青年人才工作机制，从思想指导、成长指导等多个方面开展联系服务，领导干部与430名青年人才建立深度联系。去年以来，领导干部累计联系青年人才1320余人次，先后协调解决了夫妻异地分居、户口迁移、子女入学、医疗报销、个人婚恋等多种操心事、揪心事、烦心事，切实消除了青年人才的后顾之忧，促使他们快速成长、快乐生活。

**原载**

2024年10月23日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁

江汉油田石油工程技术研究院： 打造油田工程技术人才高地

夏梅 肖伟杰（江汉油田）

1月22日，江汉油田石油工程技术研究院（以下简称“工程院”）储层改造所技术人员吴侯昊应用数模物模技术开展数值模拟，优化复兴区块凉高山组的压裂参数，为下一步压裂方案设计提供支撑。吴侯昊是熟练掌握数模物模技术的90后青年科技人才，工作5年多，扎根一线做研究、解难题，收获多项科研成果和荣誉。在同事眼中，他成长很快。

除了吴侯昊，工程院还有许多逐渐亮起来的青年科技新星。这些青年科技骨干的成长成才，离不开工程院的用心培养。工程院从工作、思想、生活等方面入手，加大关心关爱力度，增强青年科技人才的归属感，激励他们沉到一线学知识长本领，并打破地域和专业壁垒，加快人才流动，不断拓宽其职业成长通道，打造服务油气增储上产的油田工程技术人才高地。

增强归属感，以情留人

“去了好多没去过的地方。”工程院清河工程所技术人员朱莹莹2023年收获很多。在朱莹莹眼中，羊口镇没有什么娱乐活动，以前到了周末只能窝在宿舍，现在她可以和同龄人一起到周边团建。

这是清河工程所开展的“1小时生活圈，3小时娱乐圈”活动。该所利用周末时间，组织青工自驾到周边团建，既丰富了业余生活，也创造了彼此交流增进感情的机会，让他们从情感上接纳新环境。

油田生产的独特性决定了一线岗位多处于相对偏僻的地方，对于刚入职的员工来说，接受、融入新环境是他们首先要面临的难题。为了留住青年科技人才，工程院为每名新入职员工安排“思想+业务”双导师，把关心关怀落到实处，通过面对面谈心等方式，疏解员工对新环境的恐慌。在帮助解决生活、婚恋等问题的同时，工程院持续添置、更新文体器材，组织排球赛、羽毛球赛，成立读书社团，丰富青年科技人才的业余生活。

黄土高原上一片不算大的平台，就是工程院坪北工程所新入职技术人员孙娜娜的工作、生活场所。就连拿快递都要到20多公里外的镇上，这让爱美的她一时间很难适应，说不委屈是不现实的。

“能理解年轻人的委屈，这边环境确实艰苦。”坪北工程所党支部书记岳泉说。作为思想导师，岳泉时刻关注着青工的思想动态，只要他们提需求，都想方设法满足。在大家的关心下，越来越多的青年科技人才融入一线，脚踏实地学习。

下沉到一线，向上成长

1月9日，清河工程所技术人员蒲宏远忙着处理岩芯。从熟悉工艺流程开始，到能独立指挥施工、分析岩芯，还在各种竞赛中崭露头角，青工蒲宏远进步明显。

科研人才一体化管理后，工程院从过去以室内、方案设计为主，向“科研+生产”转变，工作内容和现场联系更加紧密。了解一线、熟悉现场，成为青年科研人员成才的必由之路。为此，工程院将所有新入职员

工安排到基层，从跟岗锻炼到独立顶岗，助其在一线练就服务油气开发的硬本领。

此外，工程院从绩效、津补贴等方面进行优化，加大激励力度，从根本上保证一线员工收入，让青年科技人才愿意去一线岗位锻炼学习。“我们将一线工程所的绩效考核基础系数纳入第一梯队予以优先保障。”工程院副总经济师刘潜介绍，“科研补助专项工资在初次分配时，按照科研生产一线系数，坪北工程所最高，依次递减。”

有了激励和制度保障，青年科技人才扎根一线，在了解一线生产需求中迅速成长。近两年，工程院共有30余名青年科技人才沉到一线，从基层学起、从现场干起，逐渐成长为独当一面的科技新星。

大跨步交流，拓宽前路

可溶桥塞长啥样？暂堵绳结又在哪？第一次见到页岩气压裂现场的凌睿有很多疑问。2023年5月，坪北工程所的青工凌睿到储层改造所交流，岗位从注水工艺岗调整为储层改造岗。如今，半年多过去了，凌睿已经熟悉气井压裂的全过程和技术特点。

撕去中国石化注水专业业务竞赛金牌的荣誉标签，从熟悉的采油注水到完全陌生的气井压裂，从坪北工程所到储层改造所，凌睿的跨专业交流步子很大。

跨区域、跨专业交流是工程院实现青年科技人才快速成长的一大亮点措施。工程院的业务链条长，涵盖钻井、采油、采气等多个领域，专业跨度大。以往，员工多是聚焦本业务单线条成长，上升通道相对单一，专业、区域间相互流动困难。

为打破地域和专业壁垒，让人力资源在全院循环，给青工更多机会，工程院积极探索，支持青年科技人才跨区域、跨专业、多岗位交流锻炼，

推动更多青工成为一岗精、二岗会、三岗知晓的复合型人才。

“青年科技人才可以在整个院内流动。除此之外，我们还向生产单位输送人才。”刘潜表示，2023年以来，他们共组织17人，根据专业、需求开展跨区域跨专业交流，并向采油气生产单位输送成熟人才4人，加快青年科技人才成长，更好地服务、支撑油气生产。

原载

2024年1月24日《中国石化报》第3版

责任编辑

郭梦洁

中原石油工程科威特公司： 四步发力激活国际人才“新引擎”

杨红苏（中原石油工程公司）

“看到中国石化在科威特招聘成熟技术工人的信息，我第一时间递交了申请，并为这次面试做了充分准备，非常希望能够加入中国石化！”3月16日，参加中原石油工程科威特公司组织的国际人才招聘和选拔面试后，应聘副司钻一岗的乌达伊满心期待地说。这次面试从应聘者的安全能力、操作能力、语言能力等方面进行了全面评估，经过层层甄选，共选拔出12名综合能力强的国际化人才，有效促进人才结构进一步优化。

今年以来，该公司进一步强化“引、育、用、留”全链条人才建设机制，坚持与时俱进、对标先进、精简用工的原则，合理调控中方用工总量，实现国际员工能力提升和岗位晋升，积极稳妥推进用工国际化、市场化、当地化。

在“引得来”上下功夫

为了引进素质高、能力强的高质量国际人才，中原石油工程科威特公司深入当地人才市场进行调研，与国际人才服务机构交流合作发布招聘信息。由生产总监、HSE业务专家、平台经理以及人力资源主管等高层专家共同组成招聘面试小组，讨论制定有效的面试问题，针对“井队

临边孔洞作业注意事项”“井场硫化氢防护与应急处置”等专业领域，对应聘者进行全面、客观和公正的评估。目前，该公司共聘用科威特籍员工155人，通过“传帮带”“结对子”等形式传授专业知识和实操技能，让科威特籍员工拥有一技之长。

“中国师傅毫无保留地给我传授钻修井施工的本领，我爱中国师傅，也爱中国井队。”科威特籍井架工贾思米常对家乡的朋友这样说。每次休假结束返岗到队时，贾思米都会带来椰枣、干果等当地特产并分享给井队的同事们。中科员工跨越国籍成为朋友，在“一带一路”上结下深厚友谊。

在“育得出”上做文章

“萨利蒙，鉴于你良好的英语表达能力、出色的岗位技能，队内讨论决定推荐你为兼职培训师。希望你发挥模范带头作用，培训出更多优秀员工。”科威特公司SP-288队分管总监熊波对国际员工萨利蒙说。“感谢您的信任和推荐，我会把学到的知识传授给更多同事！”萨利蒙充满信心地回答。

为提升国际化员工的能力素质，该公司“一队一策”编制用工计划，对20支生产井队开展劳动用工及岗位操作能力验证专项督查，从岗位操作能力和培训潜力入手，对1541名员工进行能力验证。同时，该公司优选外籍员工骨干作为各钻修井队的“兼职培训师”，通过“传帮带”发挥示范带动作用，促进培训提质提效。

为了帮助基层员工立体化、沉浸式学习，该公司不仅在会议室配备了投影仪、电视、激光笔，还利用井队闲置的设备和基地相关设备开展实操轮训，并根据岗位实际制作教学课件，强化岗位练兵，提高实战本领。今年一季度已累计开展231个岗位练兵项目，共培训1598人次。

在“用得着”上出实招

为了让经过培训的员工尽快学以致用，该公司多措并举提升外籍员工顶岗能力。针对新入职的外籍员工进行入职教育，组织为期7天的安全学习，提高现场安全技能。上井后，指定中方师傅进行手把手的“师带徒”培训，并在新员工实习期间，安排专人对其进行安全监护。量身定制技能提升计划和实习方案，帮助新员工尽快掌握技能、顺利顶岗。

各井队还强化现场跟踪考核，对员工岗位适应性和潜力进行评估，实事求是反映工作表现，定期反馈评估结果，并为能力达标的员工提供晋升机会。今年一季度已有9名外籍员工获得岗位晋升。

“刚来井队时我还是一名场地工，是中国师傅手把手教会我操作、管理等方面知识，让我成长为拥有安全管理技能的关键岗位人才。”近期晋升为安全官的印度籍员工托马斯·尼尔森感慨道。

在“留得下”上再发力

“我们积极建设温馨舒适的‘员工之家’，让来自不同国家的员工感受到‘同一个家’的温暖。”中原石油工程科威特公司负责人陈小新介绍道。

进入井队营地，印着“欢迎回家”的营区大门格外醒目，简短的话语让员工对公司更有归属感，也让大家辛苦工作后更加放松。该公司鼓励员工在营地建设上“同心同力同向，共建美好家园”，各井队利用有限的工具开辟“希望农场”，开垦出有机蔬菜种植园，丰富了员工餐桌及业余生活，还充分利用废弃的油管、废旧的钢材，并将其改造成为引体向上器、双杠、哑铃等健身器材，不仅帮助员工保持健康生活方式，还增加了交流互动，使中外籍员工更加团结互助、融合融洽。

“在这里不仅技能得到提升，工作氛围也让我感到很温暖，有机会我也要把朋友们介绍到这个大家庭来！”孟加拉国籍员工比贾伊·库马说。



原载

2024年4月12日《中国石化报》第8版

责任编辑

范乐宁

党建工作



中原油田： 党建帮扶激活基层治理“最末梢”

魏园军 牛 红（中原油田）

4月2日，在中原油田濮东采油厂庆祖采油管理区的会议室内，中原油田基层党建工作一级指导员郭卫强对庆祖采油管理区的政工人员、党员骨干等进行党建业务专题授课。

郭卫强是濮东采油厂胡状采油管理区的党支部书记。他的另一个身份是中原油田选聘的基层党建工作一级指导员。

近年来，为加强基层党建工作，中原油田推出党建指导员制度，通过选聘15名油田党建工作一级指导员，组建专业团队为基层党支部提供指导。15名党建工作一级指导员分成油气生产及科研单位组、专业化单位组、后勤及辅助单位组、线上监测支持组等4个组，对基层党支部进行对口帮扶。郭卫强作为油气生产及科研单位组成员之一，负责濮东采油厂庆祖采油管理区党支部、内蒙古采油厂工艺研究所党支部和储气库管理中心文23储气库项目部党支部的党建指导工作。

基层党建工作一级指导员定期组织对口的党支部负责人召开党建业务专题会议，查找基层党建工作可能存在的问题，并邀请中原油田党建方面的专家为对口党支部进行专题授课。通过对基层党支部党建工作开展服务帮助、指导督促，他们总结提炼工作亮点，制定问题整改清单，帮助对口党支部逐条逐项抓好整改。

“每次遇到难题或疑惑时，郭卫强书记都会第一时间提供指导。”庆祖采油管理区党支部书记陈萍说。“组织架构怎么建？”“员工入党如何走流程？”“活动经费如何审批？”……郭卫强对基层党务工作标准化流程一一耐心讲解。

现在，庆祖采油管理区的党建工作比之前更加规范，党支部在员工群众中的影响力也不断提升。2023年，庆祖采油管理区党支部还被评为濮东采油厂优秀基层党组织。

无独有偶，中原油田天然气产销厂柳屯输气管理区党支部书记侯淑华作为基层党建工作一级指导员，同样深入对口的基层党支部开展帮扶指导，解决基层党建基础薄弱、业务水平不高等问题。她对口帮扶的普光分公司采气厂普光污水处理站党支部被评为2022年中原油田先进基层党组织。

在基层党建工作一级指导员的指导下，中原油田基层党支部的治理能力不断提升，党建引领作用进一步增强，为企业高质量发展提供了坚实保障。

原载

2024年4月8日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

江汉油田： 深耕党员责任区 焕发党建新活力

黄予剑（江汉油田）

距离江汉油田本部1100多公里外的黄土高原上，坐落着坪北经理部采油管理三区。每逢周六晚上，这里的全员提素小课堂会准时开讲。

“信息化系统中的生产数据、功图异常情况判断和处理是近期培训重点。”7月5日，该区视频中控班班长、党员责任区负责人李真介绍，采油平台实现无人值守以后，针对转岗员工较多的实际，他们组织责任区党员骨干轮流授课，提升大家信息化技能操作水平。上半年，该管理区原油产量超计划完成，获得坪北经理部劳动竞赛第一名。

党员责任区活动在江汉油田是个“老字号”。在1989年9月的全国先进基层党组织表彰大会上，江汉油田介绍了开展党员责任区活动的经验。30多年的实践证明，这一做法较好地服务了中心工作，发挥了党组织和党员的作用。

今年以来，江汉油田党委结合改革转型新形势新任务，持续深化新时代党员责任区活动，让党建“老品牌”焕发出新的生机与活力。上半年，油田油气产销超计划进行，生产经营实现高质量“双过半”。

明晰职责，择优选用带头人

7月10日，清晨的第一缕阳光洒满干净整洁的江汉油区王4斜-9-8井场，负责该区域的江汉采油厂王场采油管理区王东一站副站长魏勇正在精心擦拭井口设备。去年该井场获评“样板井场”，目前正在争创“标杆井场”，作为党员责任区负责人，魏勇言语中透着骄傲：“谁能想象，两年前这里还是脏乱差的样子。”

让党员挂包重点难点设备，带头打造样板标杆，正是江汉油田深化新时代党员责任区活动的重要举措。“油公司改革撤销了队一级编制，加上自然减员，人少了，管理区域多，难度就大了。”该管理区党总支书记刘晓辉坦言，越是在这样改革转型的关口，越是要发挥党员的示范带动作用。

油公司改革、信息化建设，正在深刻改变着石油行业传统管理模式。油田党委组织各基层党组织根据单位特点和党员分布情况，依托相对独立的管理单元、生产区域、业务链条等，以党员包片包班包点的形式，科学合理划分党员责任区，以政治思想好、业务技能好、工作业绩好、作风形象好、群众基础好“五好”为标准，择优选用党员责任区责任人。目前，油田各基层党组织共设立党员责任区1059个，实现油区全覆盖。

履职尽责，立足岗位展作为

在清河采油厂八面河联合站，为了帮助转岗员工掌握信息化操作技能，巡检岗、党员责任区责任人李蜀豫白天忙工作，晚上给员工一对一培训上课，连着讲课一个多月了。

“过去站内的4个管理区域，现在全部集成到集输信息化平台，用工从83人压减至23人。”该站站长雷涛介绍，在这里工作了20多年的李蜀

豫带头先学一步，对年龄较大的员工一对一“开小灶”，最终大家全部通过信息化技能考核。去年在集团公司第十届“五项劳动竞赛”评比表彰中，八面河联合站获评“五星级站（库）”。

此外，油田党委组织各单位结合自身实际，大力开展安全创优、管理创效、科技创新“三创示范区”建设，推进党员责任区活动与安全管理、生产经营、科研攻关相融互促。涪陵页岩气公司技术中心党支部根据专业领域相近的原则，合理划分5个党员责任区，成立地质导向、试气压裂、气藏管理、采气工艺等党员攻关团队。“近几年新入职大学毕业生较多，工作经验不足。”中心地质所副主任、党员责任区负责人葛兰介绍，围绕打造国内领先的管理型页岩气藏工程科研团队奋斗目标，她经常带领年轻技术员跑现场、熟悉流程，给他们设置课题，做好传帮带。目前，许多青年员工已经能够独立承担区块跟踪分析任务，7人在省部级以上竞赛中获奖，葛兰今年还获评中国石化首届“十大杰出青年”。

考核考责，人人争当排头兵

走进江汉盐化工热电运行部，在刷着灰色油漆的锅炉装置现场，一块红色的“党员示范设备”牌子格外醒目。

“我们对标国内先进企业，从装置现场、安全环保、成本节能等5个方面，提出打造‘五个一流’目标，两台锅炉97台（套）设备全部由党员责任区承包负责，指标完成情况每个月张榜公示，表现突出的可以获得加分奖励。”该运行部党支部书记赵朝阳介绍，上半年，该运行部蒸汽、发电分别超额完成任务指标9.7%、2.5%，锅炉脱硫装置还被公司列为标准化现场第一批示范点。

党员责任区作用发挥得怎么样，考核是指挥棒。油田出台党员责任区管理考评清单，按照每月度打分、每季度评星、年度夺红旗、五年争

先锋的形式，分层分类动态管理，逐级评星夺旗争先锋，努力实现“树立一面旗、带动一大片”的效果。

“月度排名更加突出个人与团队的作用，每个责任区的分数和亮点都张贴在党建公示栏，哪个责任区干得好，亮点突出，一目了然。”在油田研究院石油勘探所，党支部书记刘杰表示，自从实施党员责任区月度打分排名，大家的争先意识更强，干劲更足了。上半年，他们提议部署的钟99斜井试油成功，时隔28年在江汉老油区再现日产百吨的油井，取得勘探开发重大突破。

**原载**

2024年7月15日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

华北石油工程： 理论联系实际 “破题式” 研讨见成效

王 军 李玉晓（华北石油工程）

今年以来，华北石油工程党委理论学习中心组运用“破题式”研讨，靶向学研、一体联动、闭环管理，将学习研讨成果转化为服务基层的具体实践，不断提高党员干部解决问题、破解难题的能力。

截至目前，该公司党委通过“破题式”研讨解决各类问题21项，各项生产平稳运行，交出了一批优质高产井。2023年，该公司获集团公司油气勘探突破工程保障贡献奖6项，今年先后刷新国内外各油气田工程纪录53项。

“我们多次组织骨干讨论提速提效方案，其中的技术和运行管理措施，对这两口井的施工进展有很大帮助。”

近日，该公司50878钻井队第2次刷新大牛地气田深层煤层气水平井施工纪录，该队党支部书记吴昊在支部大会上通报表扬。

2023年，鄂尔多斯工区因运行效率低、井内复杂故障率高等问题，各项指标出现下滑。为此，公司党委组织各部门和项目负责人，在原有运行方案基础上，围绕技术管理、生产运行、设备和项目管理等7个方面制定了30余项提速提效新措施，编制了《鄂尔多斯工区提速提效工作方案》。该方案涵盖搬迁、安装、开钻到完井各环节，特别是针对井内复杂故障，在发现和预防、技术优化、风险管控等方面对现场施工具有指导作用。

每口井开钻前，工区各施工队结合提速提效方案和本井地层特点，由党支部牵头组织骨干人员一起制定适合本井的保障措施，通过单井速度的提升，推动工区整体提速提效。2024年上半年，在甲方钻井专业承包商业绩考评中，该公司16支队伍进入前20名，其中，50878钻井队排名第一。

在河南油田杨浅3难动用储量合作开发区块，该公司30617钻井队正在紧张施工。11月初，第一批井组油层钻遇率100%，目前已累计产油600余吨。

今年以来，该公司与集团公司两家上游企业先后签订了《年度油气勘探开发钻完井工程保障框架协议》。为进一步融入上游一体化发展，高质量完成勘探开发任务，该公司党委与河南油田党委、华北石油局党委开展联学联研，围绕“全力保障国家能源安全”“老油田焕发新青春”等课题，共同研讨高效勘探开发难题的解决方案，形成了甲乙双方在施工设计、生产管理、成本管控等方面的一体化设计、一体化实施和迭代工作模式。

为了让各项措施在基层队落实落细，该公司以30617钻井队为示范点，与河南油田采油厂开展技术交流共研、生产部署对接等党建共建活动，通过相互学习交流，在提高钻机配置、推广“井工厂”模式、“瘦身井”钻井工具配套等方面，为提高单井产量制定了方案。

“甲乙双方已成为合作联合体，我们一起优选集中住宿营地、优化井间挪移流程，既提速又降本。”该队党支部书记徐时桃介绍，他们合作开发的杨浅3井组，平均钻井、搬迁周期分别结余36.30%、15.86%，促进了区块边际储量有效释放。

2023年上半年，华北石油工程公司盈利能力同比出现下滑。与此同时，该公司国内外各工区的管理费呈增加趋势。

围绕高质量发展“怎么干”，该公司党委多次调研，形成了党建优

秀、市场优选、项目优化、财务优良，人才精英、技术精湛、装备精良、管理精益的“优而精”发展思路，并通过优化市场布局和机构设置，做好资源统筹工作。

该公司先后完成了鄂尔多斯、新疆工区的队伍重组，改善国内各专业公司在多工区相互交叉、管理力量分散的局面。针对国外项目机构重叠、管理分散等状况，打破单位、专业和区域间壁垒，撤销7个项目部，建立了责权利明晰的管理体系，由该公司下属的国际公司统一管理，将科威特的3个项目部合并为1个，压减了管理费用，提升了效率，项目的日费率始终在99%以上。

原载

2024年11月25日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

地球物理公司：引入“PDCA”管理方法 助力基层党建工作

杨 莉 宋梦馨（地球物理公司）

地球物理公司生产支持中心党委以夯实党建基础、提升管理水平为总目标，将“PDCA”（管理循环法）理念嵌入党的建设全过程，从计划、实施、检查、改进四个维度激活基层党建“内循环”，推动基层党建工作质效提升。

突出科学规划，以计划、规范、责任为要素策划指挥

靶向发力，“三化”写实目标。一是工作计划“写实化”。指导各党支部结合自身特色确定工作目标，确保年度计划紧贴工作实际，做到目标量化、措施具体，可操作性强。二是重点工作“清单化”。中心层面制订党建年度工作计划，明确全年重点工作“时间表”，支部层面以“月、季、年”为节点，制定支委任务清单，让每名支委肩上有责任、心中有目标，清楚“做什么、怎么做、什么时候做”。三是党政融合“明晰化”。写实党支部议事规则，强化支委会领导意识，解决“融什么”的问题；明确支委会议事清单，解决“议什么”的问题；坚持集体领导的根本原则，解决“怎么议”的问题，打通党建和业务工作的融合通道。

注重流程，“三做”明晰路线。一是在流程规范上“做精”。对“三

会一课”、主题党日、组织生活会、民主评议党员等，从内容、流程上进行规范。编入中心《通用业务规范指引》，实现党员人人熟悉。二是在促进工作上“做细”。公司生产支持中心党委每月下发重点工作“任务书”，明确重点关注工作，确保规定动作“不走样”“不遗漏”。通过“三会一课”记录展示、支部共建等有力推动各项工作开展。三是在能力提升上“做实”。党务干部内培外送100%覆盖，支部书记基本功训练“人人过关”，支委“每月一考”及时督促，稳步提升党务工作者素质。通过交叉任职、支部交流、落实待遇等，使党务工作真正成为“既推动事业发展，又促进个人成长”的广阔平台。

责任传导，“三带”正向引领。一是支部带队伍。通过送课到一线、思想动态分析、领导员工面对面座谈、支部谈心谈话等，提升思想政治引领力。二是支委带团队。支部书记牵头组建思想政治“宣讲”团队，重在引领带动；组织委员牵头组建“党员突击队”，重在攻坚克难；宣传委员牵头组建文化聚力团队，重在典型引路。三是党员带员工。党员发扬“传帮带”优良传统，通过带干科研项目、带动岗位提升、关注思想动态、帮促成果撰写等把师带徒做实做细做出成效。

突出载体带动，以服务、保障、提升为要素执行推进

“党建+素质提升”强队伍。坚持生产会议前安全教育五分钟，双周例会前制度宣贯五分钟、管理分享五分钟，中心组学习前廉洁教育五分钟，通过“四个会前五分钟”搭建员工常态化展示平台。采取“内培外训”，派驻新人到兄弟单位、合作公司实地学习等，快速提升实战能力。

“党建+岗位建功”助生产。各支部结合业务特点，以“岗区队”建设为切入点助力项目提质提速提效。

“党建+创新攻关”激活力。把六项业务管理和服务中遇到的重点难

点细化为具体项目，开展党员领责攻关、揭榜挂帅，充分激发党员创新动能。

“党建+联建共建”助提升。积极开展支部联建共建活动，实现队伍联建、实事联办、发展联促。

突出过程纠偏，以评价、监督、反馈为要素监督纠偏

一是选准尺度，建立“差异化”评价机制。根据主责主业不同，将党支部分为创新创效型、支持保障型和管理服务型三类，分基础性工作、重点任务、支部特色和总体成效四个方面进行考核。

二是聚焦日常，建立“内自查”督导机制。通过访谈、调研了解各支部是否有清晰的总体目标、阶段目标和过程性目标，是否有党政融合的思路和做法，对目标策划自查督导。通过半年一次听、支部间互相观摩、不定期走访党员群众谈、监督委员会季度例会评及时纠偏正向，对执行过程自查督导。通过述职评议、现场查验、面对面访谈和满意度测评对支部工作进行综合评价、分类定级，对实施效果自查督导。

突出示范带动，以整改、提炼、运用为要素评价改进

一是整改提升表单化。通过日常监督检查，及时发现问题并纳入中心整改提升计划，一体管理，按月督导，按季推进，定期公示，不断夯实支部组织力。

二是提炼推广常态化。对好经验、好做法及时总结提炼，形成案例加以固化，成熟的上升为“标准”，在今后的工作中贯彻执行。及时挖掘先进典型，连续性宣传，营造良好的比学赶帮超氛围。

三是结果运用显性化。注重将考核结果、工作成效与薪酬绩效、创

先争优挂钩，将党建考核结果以20%的比例纳入中心绩效考核。让党建工作抓得好的支部有获得感，让党建工作落后的支部有危机感。

PDCA管理使中心各项工作从目标计划、执行落实、检查考核、成果运用与改进都有实质性的内容和具体要求，各支部在部署落实党建工作时，以提高实效为最终目的，从制订计划开始，就“带着脑子想”“奔着目标去”，助推基层党建提升取得显著成效，工作融合推动更加顺畅，党员价值创造能力更加突出，党员60%参与了“领责攻关”活动，100%参与了“岗区队”建设，推动中心各项重点工作落实落地。

原载

2024年第5期《中国石化》杂志

栏目编辑

常 冉

责任编辑

孙 艳

经纬公司：“不让一个党支部掉队”

单旭泽 袁 滨 唐 林 季宜燕（经纬公司）

经纬公司党委针对基层党支部地域分散广、党员流动性强、队伍难集中等特点，坚持抓党建从支部入手，强“三基”向基层聚焦，抓好支部建设分类定级，引领基层党支部比学赶超、创先争优，推动基层党支部在拓市场、创效益中发挥战斗堡垒作用。

“清单式”定标，分类指导规范支部建设

“有了《基层党支部分类定级管理办法》的指导，5项任务、5个目标都清楚明晰，开展支部工作就像有了指南针。”春节过后，经纬公司西南测控公司新疆项目部工作量增加、人员紧张，各项工作千头万绪，党支部书记唐立国却信心十足。

2023年，经纬公司党委立足市场、结合业务性质，研究出台《基层党支部分类定级管理办法》，将基层党支部划分为生产科研、基层一线、机关后勤等类别，并加强分类指导，让基层党支部工作有了新方向。

此外，他们还细化制定《分类定级考评细则》，从作风建设、责任落实、管理提升等方面对基层党支部分别制定目标任务，将规定动作以“清单”式列出，逐一赋分，量化考核，明确考评定级的准绳。“支部工作搞不好，就会把绩效考核总分拉下来，这样的量化考核很合理！”中

原测控公司完井测井中心第一党支部书记霍卫国深有感悟。

“问诊式”验标，补强支部建设短板

1月12日，胜利地质录井公司基层党建工作考核组来到地质研究解释中心，对该党支部年度工作开展“面对面”诊断。党支部书记吴刚坦言：“这种面对面诊断，既查病因，又开药方，让我们进一步明白了为啥干、干什么、怎么干？”

针对以往基层党建考核面上指导多、差异化精准化指导少等问题，经纬公司党委坚持考重点、测关键、指方向，每年组织两次覆盖13个直属单位党委、166个基层党支部的分类定级考核，按照“支部自评、民主测评、综合考评、督促整改、结果应用”步骤推进。考核组按照“优秀、良好+、良好、一般、不达标”分类排列，对每个党支部打分、综合评价、量化排序，定级结果按照不低于20%权重纳入党支部同级班子的绩效考核，通过解剖、诊断、定级、改进，持续激发了党支部创先争优活力。对评级为“一般”和“不达标”的党支部，制定整改帮扶方案，帮助其补齐短板。

100%达标，促进支部建设全面过硬

经纬公司党委坚持“不让一个党支部掉队”理念，充分利用分类定级管理办法，树“标杆”强化引领，带“中间”激励提升，帮“后进”促进晋级，166个基层党支部全部达标，实现支部建设全面过硬。2023年，通过分类定级，在166个基层党支部中评出优秀33个、良好+64个、良好58个、一般11个。

33个优秀党支部工作多点开花、亮点纷呈。中原测控公司解释研究

中心裸眼井党支部针对党员教育的短板，打造党员云教育平台，开展党员“领题”攻关等5项改进措施，由良好党支部晋级到优秀党支部。胜利测井公司生产测井工程部党支部探索构建“一库一群一课堂一展评”党员学习教育矩阵。胜利地质录井公司东营录井部第一党支部创新“党员+”管理模式，实现党员管理数字化、过程化和实时化。华东测控分公司江苏录井项目部党支部以“发现先锋，上榜摘星”支部品牌建设为载体，激励党员争当“星级”党员。胜利测井公司开发测井工程部党支部被授予2022~2023年度“青岛市五星级基层党组织”荣誉称号。

 原载

2024年2月26日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

燕山石化：创新构建新时代国有企业思想政治工作体系

杨 倩（燕山石化）

思想政治工作是党的优良传统、鲜明特色和突出政治优势，是一切工作的生命线。国有企业必须准确把握新形势下的职责使命、工作要求，精准研判重点群体和薄弱环节，以问题为导向不断探索创新路径，使“传家宝”在企业高质量发展的进程中焕发新的生机活力，凝聚新时代共同奋斗的精神力量。

加强和改进基层思想政治工作的现实必要性

加强和改进基层思想政治工作是推动国有企业高质量发展的独特优势。燕山石化作为首都唯一炼化企业、中国石化驻京窗口单位，必须把准思想政治工作在新发展格局下的功能定位和职责使命，坚定以思想政治工作推动高质量发展的信心，切实把“传家宝”打造为国有企业高质量发展的独特优势。

加强和改进基层思想政治工作是凝聚新时代奋进力量的历史传承。燕山石化50多年的发展历程也是思想政治工作与时俱进、守正创新的生动写照。1970年，公司开展“工业学大庆”群众运动等活动；1984年，成立职工思想政治工作研究会，荣获全国思想政治工作优秀企业；1989

年，通过《关于改进思想政治工作意见的安排》；1992年，创造性提出“七个转变”的新思路和新方法；1993年，举办全国国有企业党建工作座谈会并作经验交流；1996年，颁布“燕化企业形象”和“员工形象标准”，荣获中国企业管理最高奖一金马奖。实践证明，面对不同时期的历史使命，思想政治工作始终是推动事业向前发展的重要保障，在燕山石化有着一脉相承的深厚基础、高度的情感认同和蓬勃旺盛的生命力。因此，加强和改进思想政治工作既是对历史的传承，也是新征程上凝聚全员奋进力量的应有之义。

加强和改进基层思想政治工作是保持队伍和谐稳定的现实需要。从宏观经济看，当前百年未有之大变局加速演进，特别是国内化工市场消费不振、石油石化行业效益压力增大。从北京市推动新时代首都发展要求看，石油石化行业的特殊属性决定了燕山石化在安全环保方面不能有任何“风吹草动”。从企业内部发展看，作为传统大型炼油化工企业，公司一线倒班员工占比接近50%，其思想稳定是保持企业和谐稳定的关键。

基层思想政治工作现状及存在问题

一是“不好做”层面的问题。近年来，党中央先后印发专门文件大力推进思想政治工作，工作要求不断提高。同时，外部环境更加复杂，员工诉求更加多元，企业转型发展过程中政策调整必不可少，必然会触碰一些员工的利益，带来思想波动。

二是“不愿做”层面的问题。在思想认识上，部分管理人员认为经济效益是硬指标必须完成，思想政治工作是软任务可有可无。在工作落实上，部分领导干部认为思想政治工作投入多、见效慢，没有抓生产经营更直接，形成了“口头上重视、行动上忽视”的习惯。在组织保障上，存在人员力量薄弱、能力素质距离工作要求还有差距等问题。

三是“不会做”层面的问题。在队伍力量上，一些基层单位存在人手缺少、力量不足的情况。在能力素质上，部分专职人员属于“半路出家”，理论功底不强、实践经验有限，破题解题能力欠缺，不能引起员工群众“共鸣”。在方式方法上，创新意识不足，习惯用老办法对待新问题，运用网络开展思想政治工作的主动性欠缺。

四是“没做好”层面的问题。调查结果显示，四成以上的员工认为思想政治工作作用发挥不充分或不明显，具体问题处理得不好。

创新构建思想政治工作体系的实践路径

面对新形势、新任务、新要求，燕山石化探索建立了“一个体系框架、一套工作标准、四项工作机制”的“1+1+4”思想政治工作体系。

一个体系框架。在体系建设过程中，注重遵循以下原则：一是坚持顶层推动与基层自主相协调，既要从公司总体统筹的角度做好顶层设计，又要尊重基层单位的主体地位，充分激发其积极性和主动性，为其开展工作提供支持和帮助；二是坚持重点突破与全面提升相统一，以解决现阶段存在的突出问题为导向，实施精准攻坚，通过以点带面盘活思想政治工作“一盘棋”；三是坚持建章立制与动态优化相同步，结合实际情况精准分析研判，不断优化调整体系建设内容，发挥体系化建设的作用。

一套工作标准。坚持把思想政治工作摆在突出位置，健全完善“公司党委统一领导、党委宣传部组织协调、党群部门和业务部门分工负责、各级党组织和广大干部员工共同参与”的思想政治工作大格局，实现责任上的贯通。制定《燕山石化关于新时代加强和改进思想政治工作实施方案》，修订职工政治理论和政策学习实施细则等管理制度，实现制度上的衔接。明确内容方法，巩固壮大主流思想舆论，注重以文化人、以文育人，增强工作的指导性和规范性。

四项工作机制。一是建立多方参与的教育引导机制。开展基层一线员工的思想政治教育，既结合实际情况加强公司层面统筹管理，又实行“一厂一策”“一装置一策”，促进思想政治教育在定位上、组织上、渠道上、实施上的“四个转换”，从而抓好思想理论建设这个根本。二是建立多层联动的沟通研判机制。及时了解基层一线员工的思想动态和心理状态，加强政策解释和情绪安抚，确保生产运行和队伍稳定。三是建立多轮驱动的能力提升机制。聚焦夯实理论功底、熟悉政策业务、掌握形势情况、积累经验方法、投入真情关爱“五要素”核心能力模型，以“五懂五会五能”行动为统领，确保政工人员能力的持续积累与工作的有力接续，为基层思想政治工作可持续发展注入动能。四是建立多维评价的检查考核机制。坚持定性与定量相结合、激励与约束相结合，将思想政治工作纳入党建考核总体部署，按照日常基础性工作和年度重点工作制定考核评价标准“双清单”，设置“定性+定量”的考核指标，用好“日常督导+调研指导+年度考核”的工作方式，加强基层单位思想政治工作综合评估，有效发挥督导考核“指挥棒”作用。

原载

2024年第8期《中国石化》杂志

栏目编辑

常冉

责任编辑

任卓

扬子石化： 党建共建促进“产销研用一体化”

郑建军 张宝强 阙正波（扬子石化）

中国石化扬子石化公司（以下简称“扬子石化”）党委锚定“打造现代化绿色新材料和高端化学品基地”的发展定位，深化“共建、共治、共享、共赢”的党建共建工作理念，构建“资源共享、优势互补、互相促进、共同发展”的党建共建工作新格局，把战斗堡垒建在“链”上、服务沉在“链”上、资源聚在“链”上、作用融在“链”上，形成上中下游合作共赢的发展模式，推动“产销研用一体化”工作机制高效运行，赋能新产品开发，为企业高质量发展提供坚强组织保证。

筑牢思想基础，“点燃”创新发展红色引擎

扬子石化党委坚持强化政治领航，选优配强“产销研用一体化”领导小组和工作小组，创新将党建共建活动贯穿于上游新产品开发、中游生产过程、下游产品应用全链企业，有效整合用好科研、生产、销售、服务等资源，推动“产销研用一体化”机制高效运行，不断增强企业产品创新能力、市场竞争能力、创效发展能力。

定期召开“产销研用一体化”领导小组会，全链企业党委举办理论学习中心组联合学习，深入开展政治理论学习研讨，深刻领会习近平总

书记为炼化企业指出的“世界级、高科技、一体化”和“数字化、智能化、绿色化”的高质量发展之路，始终牢记“把能源的饭碗牢牢端在自己手里”，铸牢新发展理念，强化新使命责任。

“产销研用一体化”工作小组每月聚焦新产品研发、工艺技术攻关、市场开拓等过程中的重点和难点问题开展研讨，共商解题思路。“产销研用一体化”成员企业所属党支部联合开展主题党日，组织技术交流，凝聚党员共识，把科研创新、新产品开发与党建工作深度融合，引领党员积极主动投身“打造现代化绿色新材料和高端化学品基地”事业中去，提升党建工作的生命力和影响力。

拓展上游共建，“催化”新产品研发活力

党建联合共建打通“大循环”。扬子石化党委牢牢抓住科技创新这个重点，主动谋求发展，放眼公司内外部，以中国石化塑料技术中心（PTC）为平台，打破行业壁垒，与北京化工研究院、南京工业大学等科研单位、公司自有研究院、主体生产厂党组织开展“三位一体”联建，以党建共建活动为载体，党建穿线，业务协同，通过组织共建畅通内外循环、强化内外合力，找到同频共振点，凝聚研发力量，明确研发目标任务。

党建项目管理打通“流程关”。以科研课题为单位实施党建共建项目化管理，建立项目党支部（党小组），支部书记“揭榜挂帅”成立项目化课题小组。组建“支委+党员骨干”项目团队，围绕聚烯烃新催化剂开发和新工艺技术重点难点开展攻关，打通从研发方案到新产品催生“流程关”。公司研究院、塑料厂与北京化工研究院所属党支部结对共建，以党建引领课题项目，先后成功开发了超高分子量聚乙烯专用催化剂、类球形细粒径催化剂、茂金属聚乙烯和聚丙烯催化剂等，“催化”出一批拥

有自主知识产权的技术和产品。

抓实中游共建，“活化”新产品生产量能

开展党员联合精品工程活动。以解决聚烯烃等新产品工业化难题为重点，在新产品工业化试生产过程中，强化职能部门、生产厂、研究院、专业中心等支部党建共建，开展党员精品工程活动，广泛凝聚党员力量，不断破解生产难题，完善优化工业化方案，成功开发生产出茂金属聚乙烯系列品牌，形成了具有中国石化自主知识产权的锂电池隔膜专用料生产成套技术。

开展党员联合攻关活动。以解决新产品质量稳定难题为主要内容，组织党员专家（劳模）创新工作室联合开展党员技术攻关活动，连续攻克了绿色环保轻量化车用聚丙烯、三元共聚聚丙烯生产瓶颈和EVA光伏膜料产品质量难题，固化了新产品生产工艺技术参数，为新产品量产创效打下了坚实的基础。

开展党员联合护航活动。加强生产装置、质量检验和机、电、仪运维等单位联合党建共建，组织开展“五位一体”劳动竞赛，共同查隐患、除故障、保运行，确保新产品稳定生产。

深化下游共建，“激化”新产品拓市动能

紧盯深耕市场，打好精准“定制牌”。持续巩固、扩大与客户企业党建共建，依托党建共建大平台，加强研产销信息沟通整合，将目标市场分析作为党员攻关项目，联合开展市场调研，准确定位目标顾客群和产品开发方向。加大与销售单位、下游客户的沟通交流深度，加强市场细分研究，有针对性地确定产品定位、市场开拓和营销策略，有效“锁定”

市场用户。

建立服务机制，拓展融合“朋友圈”。探索建立“两跟”“两访”“两会”（跟踪产品交付、跟进技术服务，电话回访、定期走访，用户座谈会、技术交流会）的产品和服务质量跟踪制度，抽调科研、质量、营销、生产单位党员骨干组成市场技术服务小组，“一站式”解决客户难题。

加强文化共建，提高客户“回头率”。深化“公众开放日”“大美扬子湾”等品牌活动，邀请下游客户走进扬子石化，开展企业文化宣传，展现公司促进经济、社会、环境协调发展的生动实践；组织党员专家团队走出企业拜访客户共建交流，聆听客户对新产品的意见建议，增进客户对扬子石化“质量至上、诚信至上、客户至上”理念的了解和认同，以负责任企业形象持续增强客户黏性。

 原载

2024年第8期《中国石化》杂志

栏目编辑

常 冉

责任编辑

任 卓

茂名石化：“党员先锋机”活动 助力装置安稳生产

张亚培 张木旺 张 博（茂名石化）

“每一台党员先锋机都是关键设备，它们是装置安全生产的‘核心’，包机党员要精心维护好各自分管的设备。”10月21日，茂名石化水务部化工作业区主任梁熙标在设备检查现场说道。

今年以来，在推进基层党建“三基本”建设与“三基”工作有机融合的过程中，水务部党委将党员先锋机建设作为有力抓手，加强装置设备管理。各作业区挑选出15台安全生产关键设备作为党员先锋机，由91名党员承包日常维护管理、疑难问题攻关等工作，并要求党员干部从提高设备管理水平和注重设备日常维护管理上下功夫，全力保障关键设备安全高效运行，为安全生产提供强劲支撑。据统计，该活动开展以来，15台党员先锋机运行周期较以往提高74%。

C2011A引风机是炼油作业区1号生物除臭装置的“心脏”。这台设备列入党员先锋机后，6名包机党员对这台引风机实行24小时监护，每天巡检5次以上，认真做好测温测振记录，一旦发现运行趋势有异常苗头，立即组织诊断处理。目前，C2011A引风机运行周期突破1500天，1号生物除臭装置保持安稳运行。

为确保党员先锋机活动扎实有效开展，各作业区党支部认真制定党员先锋机管理办法，明确目标要求、检查评比、考核奖惩等内容，

评比结果与党员积分、评先评优挂钩，确保了党员先锋机活动高质量开展。



原载

2024年10月28日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

南化公司： 将思想政治工作贯穿项目建设始终

张 威 张兴梅 郑 瑞（中国石化南京化学工业有限公司）

中国石化南京化学工业有限公司（以下简称“南化公司”）党委发挥思想政治工作“生命线”作用，将思想政治工作贯穿项目建设始终，坚持“项目发展到哪里，支部就建设到哪里，思想政治工作就做到哪里”，“双轮驱动”推进公司高质量转型升级发展迈上新台阶。

思政引航，铸牢理想信念“主心骨”

南化公司党委结合项目管理部人员流动性较大的特点，成立临时党支部，组织全体党员在福建项目现场重温入党誓词，引导全体党员坚定理想信念，不断增强志气、骨气、底气，全身心投入福建项目建设，打造红色项目，让党建工作、党员力量成为引领工程建设的主心骨。以学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想为主线，多渠道推动理论武装和形势任务教育到“神经末梢”。

远程投喂“精神食粮”。公司统一编制“第一议题”和理论知识学习PPT，通过视频会议、内网平台、新媒体等将理论学习和形势任务教育送到施工现场，避免思政学习的“盲区”“飞地”。

广泛宣讲创业故事。组织项目管理部人员在公司各类会议上通报项

目进展，在公司企业文化故事会和各类媒体上宣讲“跨江越海建设新项目”的故事，让公司本部员工切实认清公司转型升级发展的必要性和重要性，营造“双向奔赴”、支持异地发展的良好氛围。

架设信息速递桥梁。每月推出一期电子杂志《远征》，与公司传统媒体《南化报》联动，报道项目从无到有、蓝图绘就、落地建设、艰苦创业的点滴进展，讲述南化新一代创业者披星戴月、拼搏奉献的奋斗故事，宣传项目团队“团结、紧张、严肃、活泼”的精气神。

多措并举，打好风险防范“主动仗”

以细致的思想政治工作和过硬的作风纪律建设筑牢风险防范堤坝，确保“新项目建起来，好队伍带出来”。针对当前福建项目设计质量、采购进度及招投标等难点堵点，公司主要领导牵头，与相关设计院、招投标中心对接，每周召开一次项目推进会，协调解决重点难点问题，避免项目进度滞后风险。搭建项目党建工作平台，在项目现场设立党支部，明确支部的工作方式和支委职责分工。针对现场安全管理，开展“双带双无”党员先锋工程和“安全管理提升年”行动，加强安全教育，落实安全责任，探索创建项目建设安全文化，确保安全可控。针对各环节可能出现的廉洁风险，结合常态化党纪学习教育，由公司纪监审计人员专题宣讲制度要求和典型案例，防范廉洁风险。针对长期驻外员工可能出现的心理健康和家庭矛盾等问题，定期收集员工诉求，研究落实解决方案，注重对长期驻外员工的心理建设和对其家庭成员的关心关爱，切实做到“五必访”，提升员工归属感和幸福感。坚持在福建项目建设主战场、急难险重任务中考察干部、选人用人，把勇于吃苦奉献、善于攻坚克难、忠诚履职担当的干部选拔、任用起来，为公司高质量转型升级发展锻造一支牢记初心使命、全力开疆拓土的“铁军”。

专兼结合，建强思政队伍“主力军”

发挥宣传思想工作“鼓与呼”作用，为福建项目建设摇旗呐喊、擂鼓助威。建立健全网络，做好日常宣传报道。在项目管理部构建“1+N”宣传思想网格员模式，即：一名综合管理部人员专职负责宣传思想工作，其他各部（含乙方）各设一名兼职宣传员，确保项目建设各专业新闻事件第一时间传递。设立新闻云端提报机制，减少各类信息之间的传递层级。加强培训，提升宣传员专业能力。统筹形成合力，做好重要节点的新闻宣传，特别是福建项目正式开工当天，公司新闻宣传小分队赶赴现场，多方位采访，相关报道陆续在人民网、中国石化报社全媒体平台、苏闽两地媒体等平台刊发，同时，在公司内网刊发评论《远征福建开新篇 龙腾南化创未来》，对内提升了公司员工士气，对外树立了南化公司转型发展的良好形象。

原载

2024年第11期《中国石化》杂志

栏目编辑

常 冉

责任编辑

孙 艳

中安联合： “两员”工作法助党建工作上台阶

苏 凯（中安联合）

“这几年，一边忙于装置生产，一边还要抓好党建工作，多亏有党务助理员协助，我们的党建和生产经营工作都取得了一些成绩。”近日，在月度支部党员大会上，中安联合煤气化部气化装置党支部书记杜少华介绍道。今年以来，该支部积极组织党员开展技术攻关，顺利完成20%耦合生物质及5%人造煤试烧工作，气化炉实战高负荷稳定运行平均周期比上年延长12天。

为解决专职党务干部力量不足问题，近年来，中安联合党委创新实施党建“两员”工作法，在机关、运行部及业务中心党组织设立党建联络员，在一线装置党支部设立党务助理员。“两员”主要通过组织推荐和公开竞聘的方式从青年党员中选拔产生。

今年以来，中安联合党委共选拔了20名党建联络员和15名党务助理员，其中85%为85后青年党员。党建联络员积极协助支委开展各项工作，做好信息的上传下达，及时把上级精神传达到所在单位，同时将基层员工的意见和建议反馈给党支部；党务助理员协助支委完成各项党建工作，当好党务助手。

基于近年来的党建“两员”工作实践，公司党委制定了“两员”考核评价办法，明确了考评周期、内容、方式及结果运用。公司每季度考

核评价“两员”的工作态度、能力和业绩，根据优秀、良好、称职和不称职4个档次给予相应的奖罚，年底还把党支部的分类定级与“两员”的绩效挂钩，以此来激发他们的工作热情，不断提升参与党建工作的积极性和主动性。

公司党群工作部将提升“两员”素质作为常态化工作，专门设立了党群业务充电站，定期开展一对一充电轮训，为“两员”提供业务指导。10月13日，烯烴部聚丙烯装置党务助理员瞿金香在参加完一对一充电轮训后表示：“这次的培训虽然只有半天，但针对性很强，收获很大，以后我还会多来充电学习。”

党建“两员”工作法使公司的党建工作更加聚焦，党建责任进一步压实，“三会一课”资料记录等党建基础工作更加规范，基层党建工作的质量有了显著提升。同时，公司还培养锻造了一支素质高、能力强、作风硬的党务工作“后备军”，20余名“两员”通过党性锻炼和综合素质提升走上专业技术或管理岗位，部分成员通过选拔考核进入公司党建部门工作。

原载

2024年11月4日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

浙江石油：打造党建“一线阵地”

王锋亮 练金燕 金丹红（浙江石油）

近年来，市场变革、能源变革、商业模式变革对企业可持续发展带来严峻复杂挑战。面对新形势新变化，浙江石油党委以高质量党建推动高质量发展为主线，把提高企业效益、促进企业发展作为党建工作的出发点和落脚点，抓实支部书记、支部堡垒和党员先锋三项工程，打造“指挥+堡垒+先锋”三级“一线阵地”，为推动企业“站排头、争第一”提供坚强保障。公司经济效益连续两年突破40亿元，实现报表利润继续位居销售板块首位，被评为集团公司主题行动先进单位，先后12次获得销售板块“标杆企业”称号，连续7年被评为集团公司党建考核A档，被评为“国有重点企业管理标杆创建行动标杆企业”。

立起“头雁”领航标杆，培育“一线指挥”

新时期，如何更好地发挥“两个作用”，推进公司持续站排头、争第一、当标杆，高质量走好新征程，是浙江石油面临的新挑战新目标。在实践中，浙江石油党委始终认为，强基层首先要强支部，强支部关键是强书记。

坚持选优配强。强化源头管理，从支部书记选用第一道环节就牢牢把好质量关、标准关，坚持选用政治合格、业务过硬、开拓进取的党员，

把组织最放心的“好苗子”放在支部最关键岗位上“挑大梁”。

强化理论武装。突出政治标准，倒逼支部书记练内功、强本领。建立党支部落实“第一议题”制度，不断提高基层干部的政治判断力、政治领悟力、政治执行力。常态化开展“百名支部书记讲党史”等活动，涌现出“小帅开讲”“甬石小纪”“红船嘉石说”等学习品牌。组织全省系统支部书记赴浙江红船干部学院进行拉练式轮训，在南湖红船上听党课、温誓词，汲取前进力量。

勇于攻坚克难。增强“主人翁”意识，要求支部书记带头扛活挑担，开展“支部书记+领办项目”，各支部书记每年至少攻关一项急难险重工作。

吹响“号角”冲锋在前，建强“一线堡垒”

基层党组织能力强不强，抓重大任务落实是试金石，也是磨刀石。浙江石油党委牢固树立一切工作到支部的鲜明导向，让党支部在基层工作中唱主角、打头阵、挑大梁，充分发挥战斗堡垒作用。

聚焦抓点促面。坚持优化党支部设置运行，组织开展党员责任站活动，打通基层党建工作“堵点”。充分发挥优秀党支部帮扶裂变效应，按照“一带二、二帮四”模式，先后帮扶落后支部24个，带动其中20个支部进入优秀行列。持续打造“一支部一品牌”，开展“百个支部亮品牌晒业绩”“十大党支部优秀品牌案例评选”等活动，打造“金牌管家”“3+支部”等亮丽品牌。

完善考核机制。坚持用经营效益、劳动生产率、员工收入、网点发展、改革目标“5个是否提升”检验党支部工作成效。健全“双向进入、双向考核”的党建考核体系。同时，完善“堡垒指数”月度考核、季度通报等机制，用57项指标对党支部落实“五项任务”情况进行考核。

聚焦典型引领。注重挖掘生产经营一线的先进典型，选树“两优一先”“浙石劳模”“浙石工匠”，命名23个基层党支部建设示范点。大力宣传优秀共产党员黄美群、劳模刘少春、劳模周兆林等事迹，引导员工学先进赶先进。

扛起党旗攻坚克难，锻造“一线先锋”

基层党建工作要从支部抓起，要建立拓宽党员发挥作用的平台。

激发党员活力。深化“党员责任区”“党员示范岗”创建，把“党员责任区”细化为履行安全生产、优质服务、扩销增量、精细管理、联系群众等五项内容，把“党员示范岗”细化为争做“理想信念坚定、道德品行端正、工作业绩突出、为民服务周到、作风形象良好”等五个示范。

坚持服务基层。挑选组建“金牌党员服务队”，实施技术指导到站、帮扶服务到站、应急抢险到站、思想疏导到站和暖心关怀到站等，让党旗在一线高高飘扬。

高效服务经营。常态化开展“机关服务基层，党员冲锋在前”活动，建立党员赴加油站帮扶常态化机制。开展“党员+攻坚”活动，党员主动认领党支部攻关项目，为企业创新发展激活红色动能。

原载

2024年第3期《中国石化》杂志

栏目编辑

常冉

责任编辑

任卓

福建福州石油： 搭建微平台 倾听群众呼声

肖 京（福建福州石油）

近日，福建福州石油创新打造“心连心 听您说”微平台，并在所属百余座加能站张贴“心连心 听您说”微平台二维码，以交流思想、解释疑惑、化解矛盾、增进团结为目的，为员工打造“拥有话筒，勇于表达”的畅通渠道。

该平台分为诉求受理区和合理化建议区两个板块。诉求受理区，主要聚焦员工在政策理解上的困惑、工作中的难题、任务推进中的困难，以及干部纪律作风等问题的反馈。合理化建议区，主要征集员工关于推动公司高质量发展、增强团队凝聚力、优化内部工作流程及规章制度等方面的建议。

平台设立以来，累计收到员工反映的诉求及经营管理建议15条。员工诉求类占比高达87%，主要涉及优化开票流程、增加POS机、加强“大师傅”到站培训及新能源充电业务培训等需求；经营管理合理化建议占比13%，内容涵盖缩减交接班巡查时间、升级系统等减少基础性、机械性操作的合理化建议。

针对反馈的问题，该公司定期安排专人负责受理，对平台导出的数据进行深入分析研判，并通过月度、季度监委会将员工反馈的诉求与合理化建议进行公示与分配，确保信息公开与处理的公正性。目前，平

台受理的诉求整改工作正稳步推进，经营管理合理化建议也在逐步优化中。



原载

2024年10月14日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

重庆石油：强化价值创造把党建优势转化为发展优势

王亚洲（重庆石油）

中国石化重庆石油分公司（以下简称“重庆石油”）认真落实全面从严治党政治责任，坚持思想认识、目标任务、工作过程、考核评价全面融合，以“高质量打造综合能源转型升级示范标杆”为落脚点和发力点，坚持系统观念，注重统筹谋划，强化价值创造，构建“1+6+N”平台，推动党建工作与生产经营深度融合，切实把党建优势转化为企业发展优势。

开展帮扶低效站行动

锚定目标，全覆盖三级党组织上下联动协同。聚焦解决低效站经营管理中的突出问题，坚持一级带着一级干，公司党委班子成员带领所在党支部、联系党支部结对共建，共同帮扶一座低效站；二级单位党委班子成员结合分管工作，结对帮扶至少一座低效站；党支部书记结合业务特点、辖区实际情况，重点明确帮扶一座低效站。在量效模拟核算基础上，最终确定结对帮扶低效站77座。

靶向施策，制定“一站一策”提质增效方案。编制“一站一策”提质增效任务清单和为员工群众办实事工作清单，形成“明确工作目标、

细化工作任务、落实工作责任、定期复盘推进”的闭环管理工作机制。

狠抓落实，充分发挥党员模范带头作用。紧盯低效站提质增效工作，充分发挥党员骨干思想引领带头、攻坚创效带头、优质服务带头、问题排查带头、廉洁自律带头、凝心聚力带头“六个带头”作用，着力抓增量、稳存量、挖潜量。

抓实六项规定动作

抓实党员责任区，筑牢安全生产“压舱石”。紧密结合实际，设立安全环保、设备保养、经营创效等党员责任区，明确工作目标、工作职责、工作措施，使党员在落实安全环保、完成生产经营任务、做好员工群众思想工作、建设和谐团队等方面发挥骨干引领作用，确保关键岗位有党员领着、关键环节有党员把着、关键时刻有党员顶着。

抓实党员示范岗，激活优质服务“动力源”。坚持群众公认、实绩突出、作用明显标准，创建评选党员示范岗，让党员立足本职岗位把身份亮出来，把形象树起来，把先锋模范作用显出来。带头开展规范化服务培训、强化基本功训练、总结标准营销话术等，在转型升级发展中争当管理上的“行家里手”、岗位上的“优秀工匠”，促进工作效率和服务质量全面提升。

抓实党员项目攻关，当好科技创新“助推器”。结合业务发展面临的瓶颈和重大难题，通过单位命题、“揭榜挂帅”、个人申报等方式，由党员牵头组成项目攻关团队，确定新能源、工艺设备、信息技术、安全环保等17项科技攻关项目，着力解决实际问题，实现加油站“一键日结”，把为基层减负落在实处。

抓实党建共建，共绘协同发展“同心圆”。聚焦改革发展稳定目标任务，以政治共强、思想共振、组织共建、文化共促、发展共谋、成果共

享等为重点，与政府职能部门、企业、重点项目施工方、社会工作服务机构等单位深入开展党建共建，营造内外和谐、携手共进的发展环境，积极抢占空白市场和新兴市场。

抓实红岩先锋队，当好急难险重“定盘星”。在急难险重任务中，注重凸显党员身份、彰显党员作用，抽调精干人员组成红岩先锋队，集中优势力量，以突击问题难点为发力点，引导党员在安全生产、拓市增效、抢险救灾等各方面争当“红岩先锋”。

抓实红岩志愿服务队，架起为民服务“连心桥”。以打造志愿服务品牌为重点，组建红岩志愿服务队，在服务基层库站、服务大型活动、服务抢险救灾、服务乡村振兴、服务社会公众中推动志愿服务规范化、常态化和品牌化。

做强“党建+”主题实践活动

“党建+安全”筑牢安全管理链。牢固树立和践行安全发展理念，围绕“百日安全无事故”“安全管理提升年”行动、安全生产月等活动，扎实开展“党政协同多创效，齐抓共管保安全”帮扶行动，为广大客户提供优质能源服务。建立支委联系班组工作机制，开展“党员身边无事故、无隐患、无违章”活动，带头开展安全现场巡查，推动风险隐患排查整治关口前移。组织引导党员当先锋、作表率，通过会（班）前五分钟安全教育，努力把安全隐患发现在一线、解决在一线、消除在一线。

“党建+经营”拧紧创效责任链。面对新能源快速替代、存量市场激烈竞争的严峻形势，积极发挥各级党政工团的政治优势、组织优势、群众优势，106名机关党员干部定点结对帮扶加能站，带头开展全员营销、六进办卡、易捷进社区等活动。市公司零售中心党支部组织专家团队深入加能站，运用“新一站一策”自画像、月度分析报表等工具，全面梳

理影响站点“五率”提升的关键问题，制定提量创效措施。

“党建+管理”提升管理效能。构建以党建为引领统筹推进各项工作的机制，动员党员群众奋勇争先、建功立业，推动各项任务落地生根见效，着力打造对党绝对忠诚、开放团结包容、实干争先创新、风清气廉尚洁企业。坚持党建工作和生产经营实施“同步考核、双向挂钩”，科学确定评价维度，合理制定关键指标，增强党群干部“党建+”、行政干部“+党建”双向相融意识，使各项举措在目标上同心同向、在部署上相互配合、在实施中相互促进、在成效上相得益彰，以高质量党建引领保障高质量发展。

 原载

2024年第9期《中国石化》杂志

栏目编辑

常 冉

责任编辑

李诗晓

十建公司：党员示范岗赋能项目攻坚创效

田元武（十建公司）

“我们的党员示范岗提升管道预制深度，提高自动焊接设备使用效率，高质量完成了230万寸径工艺管道安装任务，人工机具成本比原计划降低30%，党员示范岗有力赋能了项目建设攻坚创效。”10月14日，在十建公司承建的镇海基地二期项目催化裂化装置施工现场，项目党支部为16名党员授予“攻坚创效模范党员示范岗”奖牌，并让部分代表分享攻坚创效的妙招。

今年以来，十建公司以基层项目党支部为载体，充分发挥党员示范岗的模范作用，采取多种有效措施，助力重点建设项目攻坚创效。

“两套催化裂化装置同时开工，施工作业点多面广，党员示范岗要带领参建员工安全、优质、高效完成各专业施工节点任务。”在镇海基地二期项目催化裂化装置开工建设伊始，该项目党支部书记庄新利就召开专题策划会议，将项目攻坚创效行动目标分解到各个党员示范岗。

面对紧张的施工工期，该项目党支部按照施工技术专业，成立了23个党员示范岗，开展了安全、质量、技术创新“比学赶帮超”活动。在项目部门口的大屏幕上，滚动播放各装置党员示范岗的施工进展状态，真正做到党员示范岗有任务、有指标、有评比，并将其纳入项目党建工作考核体系。

“遇到施工难题找党员示范岗，一定能解决。”这是项目部参建员工

的共识。焊工张玉彬指着催化裂化装置主管廊区域说：“这里作业空间狭窄，管道焊接难度大、安全风险隐患多，负责管道安装专业的党员示范岗成员通过优化管道模块施工技术方案，让90%的管道焊缝在地面上实现了预制，有效降低了安全风险，提高了焊接效率。”

在施工作业一线，党员示范岗成了项目建设攻坚克难的堡垒。在两套催化裂化装置施工过程中，党员示范岗冲锋在前，为参建员工解决施工技术难题1200多项，打通了人员进场、机具设备协调、物资采购等制约项目建设的瓶颈，让各专业施工迅速摁下了“快进键”。

截至目前，依托“党员示范岗”创建活动，广大党员冲锋在前，积极发挥示范带动作用，高质量完成各项施工任务，镇海基地二期项目催化裂化装置主体顺利完工。

**原载**

2024年10月21日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

共享服务公司： “三融三促” 打造坚强战斗堡垒

李堂亮 章 鸿（共享服务公司）

共享服务公司党委牢固树立大抓基层的鲜明导向，推动基层党建融入发展战略、融入“三基”工作、融入中心大局，促进基层党建体系化、精细化、实效化，为加快建设世界一流企业夯实基层根基、提供坚强保障。

融入发展战略，促进基层党建体系化。紧紧围绕升级自立、大共享、全球商务服务中心“三篇考卷”，坚持在完善公司治理中加强党的领导，持续构建完善共享特色的党建工作体系，推动基层党建工作与公司改革发展同向聚合、同频共振、同向发力、问题共答。紧紧围绕公司发展战略，压茬落实“13356”党建规划，坚持每年突出一个主题、选树一批典型、推广一批经验。常态化开展“忆传统、强‘三基’、讲奉献、促发展”教育，深化“两个放心，三个满意”大讨论，激发共享人“感悟创业奋斗路、重整行装再出发”的昂扬斗志。

融入“三基”工作，促进基层党建精细化。深入贯彻落实集团公司与时俱进抓“三基”的部署要求，在大力加强基层党支部标准化规范化建设的基础上，创新拓展党支部建设与“三基”工作有机融合的措施机制，促进基层党建与企业精细化管理要求相配套、相衔接。开展“夯基固本强化年”行动，编制公司“三基”工作指引、工作手册和评价办法，

形成了具有共享服务专业领域特点的“三基”工作体系。出台党小组与班组“双细胞”有机融合的实施意见，推动党小组与班组一体化组建、一体化运行、一体化考核。开发上线“2+X”党员先锋指数管理系统，通过党员行为指数、业绩指数及“X”自定义指数构建三维立体考核模式，推动党员考核评价由单一向立体、定性向量化、静态向动态、线下向线上转变。

融入中心大局，促进基层党建实效化。坚持把抓中心工作完成、抓重大任务落实作为检验基层组织组织力的试金石，建强党员“三支队伍”——党员突击队紧盯年结业务高峰、急难险重任务冲锋在前，党员创新队紧盯业务质效提升、数智应用升级勇于创新，党员攻关队紧盯客户痛点难点、增值创效项目克难攻坚。印发推进党建共建规范化长效化的实施意见，各级党组织围绕服务升级、市场开发、强基固本、行业交流、企地合作等方面，通过“1个主目标+N个子目标”的目标化管理，打造“1+N”党建共建升级版，实现优势互补、合作共赢。以建强六大人才方阵为牵引，修订公司专业技术人员管理办法，科学调整各职位层级成长阶梯，把优秀人才放到重要岗位锻炼、放到境外前沿磨炼、放到重点项目历练，为各年龄段、各层级员工成长成才搭建平台、创造条件。完善干部人才常态化挂职交流机制，加快提升员工专业能力。

原载

2024年第2期《中国石化》杂志

栏目编辑

常 冉

责任编辑

任 卓

中原油田油气储运中心： 思想向上看 工作向前看

李 英 张明杰（中原油田）

“咱单位不仅解决了我们吃淡水难的问题，还安装了净水器、配备了机动应急车，这些暖心举措真是给力！”日前，在中原油田油气储运中心员工回访调查中，员工马海战细数着新疆油气技术服务项目部给员工办的实事。

中原油田油气储运中心共有12个外部市场，主要分布于新疆、山东、陕西、内蒙古等地区。第二批主题教育开展以来，油气储运中心积极开展走访、调查研究，全面掌握员工的实际困难和切实需求，帮助外闯市场员工克服了基层站点众多、人员分散等实际困难，让主题教育成果在外部市场见行见效。

“微党课”“微宣讲”推动理论学习入脑入心

思想是行动的先导。只有思想上的坚定，才有行动上的自觉。为提升外部市场员工的理论学习质量，该中心党委本着“对组织负责、对员工负责”的态度，把基层党支部的支委成员全部“下沉”到基层党小组，指导他们开展主题教育。同时，利用每天早会、交接班等有利时机，持续开展“微党课”“微宣讲”活动，用“员工听得懂、听得会”的方式传播党的理

论，开展形势任务教育，交流身边典型案例，推动理论学习入脑入心。

李连同是新疆油气技术服务项目部在雅克拉末站工作的党员。李连同定期参与“三会一课”、主题党日及学习交流研讨，自身理论水平得到了快速提升。同时，他还结合工作实际，提出了“安全巡检点位法”“降低集输输差”等多项合理化建议，获得甲方大力称赞。2023年下半年，李连同连续两个月被评为该项目部“五好党员”，并获得中心三季度“先锋党员”称号。

实施问询制度 提高办事服务效率

为将学习成果转化为实实在在的工作成效，该中心坚持把解决基层实际问题作为主题教育的着眼点、落脚点。他们建立“员工群众点单、基层党组织派单、党员干部接单、跟踪督办销单”的“四单闭环”服务群众长效机制，大力推行月度员工问询制度，即每月10日前，收集整理基层党支部、班组（站点）员工对工作生活中的意见或建议，及时改进机关作风，提高办事服务效率。

2023年10月初，该中心从问询活动中获悉，新疆705基地和甲方为控制日常成本支出，要提高该基地日用净化水处理费用。消息一出，该中心党委从员工切身利益出发，积极筹措资金并购买了1组净水装置，可满足该基地每天200余人的日常饮水和洗漱需要，此举赢得外部市场员工高度赞扬。

“留香帮扶队”给外闯员工吃上“定心丸”

家，永远是外部市场员工无法割舍的牵挂。为打消员工们的思想顾虑，凝聚起积极向上的思想合力，该中心党委坚持当好员工“娘家

人”“贴心人”。除定期为外部市场员工送健康、送知识、送关爱外，他们还组织油田基地单位与外部市场单位互结对子，成立以党员志愿者为主的7个“留香帮扶队”，定期深入外部市场员工家中开展水、暖、气等安全隐患排查工作，为大病员工家属办理住院、药费报销等手续，给外部市场员工吃上“定心丸”。

第二批主题教育开展以来，该中心先后为外部市场员工家庭办实事、办好事110余件，帮扶回访满意率100%。

“我们就是要急员工之所急，想员工之所想，全面掌握基层实际困难和切实需求，真心实意为员工办实事、办好事，让他们没有后顾之忧，这样大家工作起来才更有凝聚力。”油气储运中心党委书记、副经理姜永清说。

原载

2024年1月15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： 以“党建+”为抓手 推进党建和 业务深度融合

魏园军 周 辉（中原油田）

8月14日，中原油田物资供应中心纪检监察室党支部书记李燕带领该室党员干部来到该中心电梯招标现场，全程监督招标的每一个环节，确保招标过程公开、公平、公正。

这是物资供应中心强化采购监督的一个缩影，更是党建与业务融合的具体实践。今年以来，该中心紧盯物资保供、生产经营、外闯市场等工作，找准党建和生产的融合落脚点，实现党建和物资工作互融互促。

“我们坚持把‘主题党日+’活动作为‘一支部一特色’重要抓手，用组织生活质量的提升助力中心工作质效提升，进一步增强主题党日的吸引力和号召力。”8月9日，该中心物资配送部党支部书记焦丽云在支部开展“忆初心强党性”主题党日时说道。

“牢记嘱托、感恩奋进，创新发展、打造一流”主题行动开展以来，该中心各党支部创新开展了多次内容丰富、形式多样的主题党日，通过重温入党誓词，分享入党故事，激励党员不忘初心、牢记使命；组织党员观看《如愿》纪录片回顾党走过的光辉历程，让大家从中汲取奋进力量；为党员过集体政治生日，许下政治愿望，表达对党对祖国的祝福，坚定奋斗目标。党员纷纷表示，将立足新时代，践行新思想，展现新作

为，为中心贡献智慧和力量。

此外，他们还以党员立项攻关为抓手，严把立项标准，指导各党支部针对物资管理、安全环保、仓储质检、外闯市场中的难点，建立高质量攻关项目，按季度督导项目进度，借助党建力量打造优质高效的物资供应保障服务体系。

“作为一名从事外部市场开发工作的党员，很荣幸能够加入外闯市场服务党员先锋队，我将以实际行动保质保量完成外部市场开发中的急难险重工作任务。”作为首批党员先锋队成员，该中心中天合创物资质检项目经理张立强信心满满。

日前，该中心收到一封来自中天合创化工分公司的感谢信。信中详细讲述了大检修备料期间，物资质检项目组党员在高强度、超负荷的工作状态下，攻坚克难、勤奋敬业，圆满完成7000余台阀门保供任务的事迹，真切地表达了对项目组工作的肯定和感谢。

近年来，该中心充分发挥基层党支部战斗堡垒作用，将党建工作与外部市场开发深度融合，组建多支外闯市场服务党员先锋队，为甲方提供优质服务、高效服务，不断提升融合互促运行质效。

今年以来，该中心从解决员工工作生活的刚需入手，想员工所想、急员工所急，各党支部组织党员深入开展岗位员工“急难愁盼”问题调研，了解员工最关心关注的问题，精准施策，逐个落实。

7月，天气炎热，该中心物资储备总库党支部组织党员到项目现场为大家送上防暑降温“清凉礼包”，内含遮阳帽、防晒霜、清凉油等防暑降温用品和防暑知识手册，让员工在户外工作也能感受到组织的关爱。同时，他们将酸辣开胃的凉面、凉拌菜和绿豆汤纳入员工食堂食谱，做好饮水、用水供给，保证员工身体健康。

“从贴近基层、贴近员工的小事做起，真切当好服务员工的贴心人，把实事办进员工的心窝里。”物资储备总库党支部书记刘涛说。

面对外部项目人员分散、开展业务技能培训相对困难的情况，该中心定期组织经验丰富的老党员采取钉钉直播、网络培训等形式进行授课，同时充分利用班前会等时间，见缝插针讲解岗位知识，助推员工业务素质提升。

 **原载**

2024年8月19日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

江汉油田坪北经理部： 扩大党建“朋友圈” 结对共建促发展

黄予剑 吴 军（江汉油田）

“坪北近两年地层含水上升较快，你们坪桥有没有好的控水稳油方法？”

“在目前措施种类较多的情况下，坪北如何确定选井原则，措施效果如何？”

近日，在位于陕西省延安市安塞区的坪北油区，江汉油田坪北经理部采油管理一区党支部与中国石油长庆油田第一采油厂坪桥作业区党总支共同开展“坪北坪桥心连心、争油争效共发展”主题党日，双方交流气氛热烈。

坪北油区是中国石化与中国石油合作开发的油田。“在陕北，双方面对的地质构造、开发难题有很多相近的地方，借助党建共建，可以更好地开展交流探讨，提高油气开发水平。”参加主题党日的江汉油田坪北经理部副经理寇三平表示。

去年以来，坪北经理部党委在机关、基层、兄弟单位和地方党组织之间开展党建共建，以“红色联姻”的方式做大党建“朋友圈”，打造合作示范标杆。2023年，该经理部圆满完成生产经营任务，在中国石化国内上游“五项劳动竞赛”表彰会上，第4次夺得“先锋采油厂”荣誉称号。

党建搭台，建强支部堡垒

近两年，江汉油田在坪北油区开展科研人才一体化改革试点，将坪北经理部开发所、工程所的专业技术人员陆续划转至本部位于武汉的油田研究院、工程院。

“改革后，许多单位人员变动频繁，党组织之间、党员之间都需要加强联系互动，推动生产经营更好发展。”该经理部组织人事部副主任李军表示，他们按照“业务相关、地域相近、活动方便、互促共赢”的原则开展党建共建，不断完善组织共建、难题共解、人才共育、文化共融、品牌共创“五共”机制，定期通过参观学习、经验交流、活动联谊等方式，相互取长补短，建强支部堡垒。每季度围绕一个主题，采取轮值方式，由基层党组织轮流牵头开展，推动党内组织生活质量持续提升。

“党建活动有了其他单位党组织参与，党员们更加认真，生怕掉链子。”该经理部采油管理一区党支部书记张建国深有感触地说。2023年，该党支部被评为江汉油田先进基层党支部。

业务互促，夯实稳产基础

在坪北油田夺油重点区块SP199井区，坪北经理部机关生产党支部书记郑彦方和施工单位党组织负责人牵头组织骨干党员，共同开展安全隐患排查，已经成为每周的固定动作。

“每一个重点工程项目，双方党支部都会设立党员责任区，互相配合，发挥骨干党员示范作用。”郑彦方表示，他们与施工单位党组织结对共建，突出抓好安全环保过程管控、生产运行提速提效、降本减费等工作，排查出的各类风险隐患，大家现场讨论解决方案，工作效率大幅提高。去年，坪北油区提前21天完成全年产建任务。

坪北油区经历25年开发，原油稳产难度加大。“越是困难时刻，越要充分发挥党建引领作用。”该经理部党委负责人表示，他们与中国石油长庆油田第一采油厂、江汉油田科研单位、施工单位等党组织开展党建共建，充分发挥各自资源、人才、技术优势，以党员责任区、党员示范岗、党员突击队等为载体，解决生产难题，夯实稳产基础。去年，坪北油区油井维护作业频次、检泵周期、免修期等多项指标在集团公司采油单位中名列前茅。

发展同步，助力乡村振兴

“非常感谢你们帮我们找回了羊羔子！”前不久，坪桥镇老洼界村委会党支部书记谢海全把一面印有“爱心救助显大德、企地和谐一家亲”的锦旗，送到了坪北经理部。

“我们的油井很多在老洼界村附近，平时管线出现穿孔等问题，村民们发现了也会及时通知我们。”机关党群党支部负责人罗冰对谢海全说道。

2022年8月，陕西省启动“万企兴万村”行动，该经理部以服务老洼界村乡村振兴为着力点，组织机关和基层党支部与老洼界村党支部结成对子，开展党建共建，积极履行“开发一片油田，造福一方百姓”社会责任。

“村里年轻人都出去打工了，老年人较多。”参与共建的员工中心党支部书记张新军介绍，他们持续开展送温暖、送健康、送知识、送帮扶“四送”服务进乡村活动，优先购买当地特色农产品，帮助村里硬化路面方便出行、搭建羊圈增加收入，逢年过节慰问困难村民，去年累计为村民做好事40余件，被当地政府评为“支持地方建设先进单位”。

“油田的人把老百姓当亲人，我们也要为油田生产出把力。”谢海全

说，他们积极配合开展油气管道安全防护知识宣传，村民们争当“义务巡逻员”，去年累计提供安全隐患线索10多次。

 原载

2024年3月11日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

江汉油田水电分公司： “员工有了好心情，工作才更有热情”

黄予剑 柳洪伟（江汉油田）

从江汉油田基地到涪陵页岩气田，水电分公司涪陵水电信大队员工无数次搭乘火车往返。前不久的一次别样“乘车体验”，令他们难以忘怀。

8月底，该公司党委邀请油田EAP专业人员，奔赴千里外的涪陵页岩气田开展“心”福快车系列活动。“主要是组织员工参与互动游戏，开展心理疏导。起初大家还放不开，最后都玩嗨了，很解压。”该大队党支部书记隆继勇回忆。

“今年气田稳产上产任务繁重，员工工作压力大，保持积极向上的健康心态尤为重要。”隆继勇表示，这样“走心”的活动很有帮助。

员工的心，企业的根。今年以来，水电分公司党委从“心”出发加强员工队伍建设，突出思想引导、工作帮扶、生活关爱，不断提升队伍凝聚力战斗力，今年“七一”期间，在油田“两优一先”表彰大会上，该公司党委被评为先进党委。

作为公司34名退役军人中的一员，参加工作12年来，方圆第一次有机会在公开场合讲述自己的从军经历。

“石油人的前身是石油师，石油文化同样源于军队文化。”7月30日，在该公司党委组织召开的“传承水电精神、永葆军人本色”庆“八一”

座谈会上，组织人事部员工方圆与部分退役军人代表一起重温军旅难忘岁月，讲述投身油田工作的感悟。“很感动，工作上的烦恼和压力一下子被冲淡了，感觉自己又满血复活了。”座谈会后，方圆十分感慨。

“近几年，企业迎来员工大面积退休潮，过去上千人的队伍锐减了近一半。”该公司组织人事部主任张永政介绍，特别是随着光伏、油井信息化运维等新业务的兴起，平均年龄51岁的员工队伍，人手紧张的问题愈发突出。加上现在管理标准越来越高，要求越来越严，许多员工都表示不太适应。

该公司党委以“讲好水电红色故事”为主线，将爱岗敬业作为形势任务教育的重要内容，邀请老水电人讲述奋斗故事，开展“我们的好传统”大讨论，成立了以油田精神文明建设标兵、油田先进生产工作者、公司劳模、“十佳”班组长为成员的形势任务教育宣讲组，深入9家基层单位开展宣讲，引导员工大力传承石油精神弘扬石化传统，以昂扬的精神状态适应新形势新要求。

“员工何磊喜爱红色收藏，珍藏了党的七大到党的二十大期间不同版本的党章30余本。”综合服务中心党支部书记陈爽介绍，公司党委结合党纪学习教育，专门举办了红色收藏展览，邀请何磊向大家讲述建党百年的伟大奋斗历程，“听到那些实物背后的红色故事，每个人都深受触动。”

该公司电力调控中心的杨涛之前在变电站工作，今年通过考试，从集控员晋级为副调度员，又获得去天津参加技师培训的机会。“除了个人努力，更要感谢师傅张涛的悉心指导。”杨涛说，这一年，他体会到了职业成长带来的喜悦。

与油田生产紧密相连的电网运行工作，安全风险高，技能要求高。“许多变电站实现了无人值守，从基层调来的新班员担心不能胜任新岗位。我们专门挑选业务能力强、性格外向的党员骨干和他们进行师徒结

对，做好传帮带。”该中心主任朱兵海介绍。

该公司党委针对转岗员工较多的实际，充分发挥党员骨干示范带动作用，大力开展导师带徒、技术比武、揭榜挂帅等活动。针对新设备新工艺，他们专门安排党员骨干现场实践，并拍摄岗位标准化操作视频，组织大家学习观摩，确保人人上标准岗、干标准活儿。

“只有练就过硬本领，才能啃下‘硬骨头’。”今年在公司技术比武“信息化维护工”专业竞赛中摘得桂冠的杨毅感触颇深，他也是在师徒结对活动中快速成长起来的典型。去年，杨毅所在的信息维护班组首次承接彰武油区信息化建设工作，骨干员工带领新班员边摸索边实践，最终出色完成任务，打破了该油区以往完全依赖外委资源的局面。前不久，在石化机械四机公司，该公司荆州水电车间高质量完成中国首台海洋压裂船配套试验电气安装工作，并一次试送电成功。

“爸爸，今天我收到了心愿礼物——《十万个为什么》点读书，还有叔叔阿姨陪我一起过节……”今年“六一”儿童节前夕，在涪陵水电信大队工作的青年员工刘志接到女儿打来的视频电话，格外感动，“在外会战，最牵挂的就是家人，公司党委把关爱送到了我们心坎上”。

“改革转型的关口，员工队伍年龄结构偏大，工作量在增加，更需要各级党组织的关心关爱。”党群工作部主任张立涛表示，今年以来，该公司党委两级班子带着12个课题下基层，明确30件实项目，收集员工合理建议50余条，解决员工诉求40多个。7月，他们专门邀请高校老师为高考考生家庭讲解如何填报志愿，受到大家欢迎。

“我们为每一名员工建立健康档案，重点人群制订一对一帮扶计划。”供水车间党支部书记李建和表示，他们从改善工作环境、增强员工健康意识、加强职业健康培训等方面入手，员工整体健康水平得到明显提升，今年该公司健康企业建设经验做法还入选国家卫健委优秀案例。

“只有企业把员工当作家人，员工才会对企业有归属感。员工有了好

心情，工作才更有热情。”隆继勇说，这是参与公司“心”福快车系列活动后，大伙儿的共同心声。截至目前，该公司今年累计收到主业单位感谢信11封。

 原载

2024年9月14日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

江汉油田技术监督中心： 办好微实事 提升员工幸福感

蒋婧雨 邹婉娟 丛日艳（江汉油田）

“今天在施工现场监督一道关键工序，过了饭点才下班，多亏中心新配的电磁炉，大冷天也能吃上热乎饭。”12月25日，江汉油田技术监督中心驻井监督张宝柱从井场返回驻地，熟练地打开电磁炉给饭菜加热，不一会儿，饭菜的香气便弥漫开来，驱散了些许寒意，也温暖了他的心。

技术监督中心负责油田工程建设全过程监督管控。2024年以来，该中心党委积极践行“面向基层、服务群众”理念，持续推动“我为群众办实事”实践活动，为基层一线员工送上暖心关怀。为现场监督人员配备电磁炉便是其中一项举措。

“员工的许多诉求虽然看似微小，实则至关重要，解决不好就会影响身心健康和工作状态。只有人人心平气和，才能铆足了劲儿全身心投入工作。”该中心负责人周忠亚表示，作为油田唯一的专业化“质量、安全、环保”监督单位，他们从小事入手，不断提升员工幸福感，激发全员攻坚斗志，推动石油工程监督高质量开展。

2024年5月初，该中心围绕“大上游”一体化协同发展，管理重心前移，将远程监督业务从武汉搬迁至涪陵，积极融入油田一体化运行机制。“针对部分员工出现的思想波动，我们在做好形势任务教育的同时，

全力做好后勤保障工作。”该中心工程监督三部党支部书记何成介绍，他们选派人员成立一体化巡查组奔赴一线，牵头开展“一体化”文化墙建设，在涪陵办公区设置读书角，为员工配备办公物品，改善办公环境，解决住房等问题。党员干部多次深入基层一线，通过座谈会、谈心谈话等方式，细致讲解中心建立一体化运行机制的重要性和必要性，引导员工切实转变观念，理解支持并全力投身改革。

“海海，我们又来看你了，这回带了新劳保，还有你爱看的几本书。”12月21日，一体化巡查组地质监督员徐敬友到焦页33HF井场进行现场监督，同时看望在这里驻井学习的新入职大学毕业生慕海海。刚分配到技术监督中心不久，慕海海就来到钻井现场委培学习，24小时驻井生活枯燥乏味，看到“娘家人”经常来探访，他心里暖暖的。

中心党委围绕青年员工素质能力提升的迫切需求，收集每个人的阅读需求，点单式购入相关书籍并赠书上井，同时积极为青工搭建展示风采的各类平台。2024年以来，该中心先后组织劳模青年座谈会、演讲比赛、短视频制作比赛、素质拓展等活动，开展技能竞赛、素质能力提升班、监督大讲堂等20多场次，有效激发了青年员工学习热情。

与此同时，中心党委坚持把员工身心健康放在首位，最大限度满足员工健康需求。“驻井监督工作繁重，时常需要在井上连续作业数十天。近半数员工年龄超过45岁，我们现在强制规定驻井20天后必须休整两三天。中心安排了驻地公寓，基本生活设施一应俱全，大家休整期间可以充分放松身心。”何成介绍。

员工健康是企业发展的基石。2024年以来，中心党委全面摸排员工健康状况，为25名员工增加心脑血管体检项目，完善家庭资料，实时掌握员工工作地点、居住地址和应急联系人等基本信息，个性化制作员工健康应急卡50张，创新推出点单式配备随身医药包服务，让员工随身携带急救药。他们还根据不同员工岗位特性，通过微信公众号宣传相关疾

病预防知识，组织开展应急救援知识培训，提升全员应急处置能力，受到大家的一致好评。

原载

2024年12月30日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

江苏矿业： 筑起“安心巢” 引得“凤”飞来

刘继宝 桑 瑶（江苏油田）

“这几天又有一批员工走上新岗位，有效缓解了一线用工压力，要做好新到岗员工工作与生活的过渡工作。”1月3日，在江苏油田矿业开发有限公司（简称“江苏矿业”）巴州分公司月度工作会上，一线用工问题再次引发讨论。经理李伟介绍，一年多来，经过多方努力，已经吸引了100多名员工来到新疆大漠工区。

新疆市场是江苏矿业的重点开发业务，市场客户从西北油田拓展到中国石油的塔里木油田、新疆油田。主题教育开展以来，江苏矿业在新疆工区积极开展调查研究，聚焦一线员工提出的就医难、成长通道需完善等问题，全力整合资源解决难题，有效维护队伍稳定。2023年，新疆市场创收比上年增长10%。

“健康快车”开进工区

当前，江苏矿业有700多名员工在新疆工区作业。由于地理环境差异较大，很多员工初到新疆，就出现水土不服的状况。加之作业区域远离城镇，员工就医不便。

沙漠腹地就医难是入疆初期一线员工们最担心的问题。对此，江苏

矿业积极联系地方医疗机构，选派党员骨干组织医护人员，携带胸透仪、心电图机等医检设备，把“健康快车”开进大漠的基层现场，为员工定期体检，送医送药。

李伟介绍，巴州分公司为每名员工建立个人健康档案，并定期完善。他们为每个班组配备日常药箱，除常用药品外，还添置了血压仪、血糖检测仪等医疗自检设备。此外，巴州分公司还常态化开展EAP关爱行动，组织谈心谈话、心理咨询等，缓解员工焦虑情绪，呵护员工身心健康。

构建员工成长通道

员工成长通道建设是基层员工普遍关心的问题。在主题教育中，江苏矿业深入调研人才队伍现状，完善人才梯队和晋升机制，把想干事、肯干事的人放到一线岗位，在戈壁的风沙中锤炼意志、锻造品质。

2018年，21岁的李晋鹏来到新疆工区。由于勤奋好学、业务能力强，6个月后李晋鹏成长为熟练工，能独立应对油井难题。在轮换了主岗、线长等岗位后，2022年，他升任班长，如今是巴州分公司最年轻的班长。

李晋鹏的成长模式给新疆工区的年轻员工很大激励。“我们将巴州分公司作为素质提升和人才培养的孵化基地，在队长、机组长等关键岗位试点‘考核指标、竞聘上岗、双向选择’的选拔任用机制，建立新型经营目标责任制，激发干部员工干事创业的积极性、主动性和创造性。”江苏矿业董事长、总经理邱泽惠说。

近3年来，巴州分公司有25名普通员工走上岗位长、班长、副队长、队长等管理岗位。

“多劳多得，有效多得”是员工的普遍愿望。江苏矿业按照员工技能等级发放薪酬，建立从员工、岗位长、班长、队长等一系列与薪酬相对

应的岗位成长体系。巴州分公司各项目部可自主考核，即时奖励贡献突出的员工。

荒漠建起温馨家园

今年元旦，新疆轮台戈壁深处的于奇营地，收工回来的员工各自亮出自己的烹饪绝活儿。当天晚上，大伙儿热闹地围聚在满是菜肴的长桌前，一起迎接新年。巴州分公司第一项目部经理兼党小组组长李秀娟说：“逢年过节聚一聚，这样的氛围让大伙儿能感受到家的温暖。”

过去，巴州分公司生活基地设施相对简陋，江苏矿业前期多次投入资金对生活基地改扩建，完善配套设施。主题教育开展以来，江苏矿业组织党员干部深入一线，做实调查研究，在员工的建议下，各个基地都建起了自己的菜园，有的还养起了家禽。各个基地根据季节特点调整菜品，改善员工伙食。寒暑假，该公司还组织员工家属到新疆探亲，让入疆员工有更多的幸福感。

原载

2024年1月15日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

华北油气分公司勘探开发研究院： 支部小细胞筑牢基层大堡垒

贾春晓 陈军港（华北油气分公司）

“能让11个党支部书记齐聚一堂，唇枪舌剑碰撞思想火花的，唯有示范课了。”

“干了这么多年党支部书记，主持了这么多次‘三会一课’、主题党日，属这次最紧张，担心被‘挑’出问题。”

3月29日，华北油气分公司勘探开发研究院举办的基层党支部示范课成了各位支部书记的热议话题。

今年以来，该研究院针对基层党支部书记多数从技术转岗党务的现状，在基层党支部标准化规范化建设上发力，创新举办基层党支部示范课，沉浸式践行标准规范，促进各基层党支部深入交流、共同提升。

3月份的示范课由北部天然气勘探党支部、非常规油气与新能源勘探党支部以主题党日的形式联合开展。在完成规定动作的基础上，双方围绕“怎样做好基础研究这篇大文章”主题，从学习形势任务中找思路、寻方法，在观看《华为公司突破技术封锁，激扬奋进动力》视频中燃斗志，在热烈研讨中形成“强化基础研究，攻关核心关键技术”的硬举措。其他党支部书记及支部委员现场观摩，院党委负责人到会指导。

“全程观摩下来，我感觉他们的主题发言贴近生产实际，思路对策清晰透彻。但我认为，部分同志在发言的时候还是应该紧密联系主题党日

的理论学习内容，需要从理论学习中找理念、找思路、找方法。”综合生产办党支部副书记顾丽娜说。顾丽娜的“找碴儿”把各位党支部书记的兴趣调动了起来。支部书记争相发言，对示范课进行点评。大家各抒己见、畅所欲言，活动现场气氛热烈。

作为基层党组织最小细胞，该研究院各党支部通过常态化组织开展示范课，持续推进党支部标准化规范化建设，为油气勘探高质量开发筑起坚强的大堡垒。

原载

2024年4月8日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

中原石油工程塔里木分公司： 全流程监督体系为合规运行保驾护航

林信胜 王顺强（中原石油工程）

12月2日至4日，中原石油工程塔里木分公司纪检监督部主办孙建松深入生产一线，对70135钻井队、70621钻井队的生产物资使用情况进行监督。通过检查钻井液助剂、柴油等生产物资，以及设备配件进场验收手续和台账，他共发现存在非专业验收人员验收进场物资等4个问题，随即向这两个队提出了整改意见。

监督工作是保障企业合规经营、提升管理效能的有效手段。塔里木分公司纪委紧紧围绕成本管控、物资采购、安全生产、技术服务、承包商管理等重点工作，坚持现场监督与线上监督相结合，将监督工作融入生产经营管理。通过构建全流程监督体系，纪检部门监督保障作用得以充分发挥。

2024年以来，该公司纪委现场监督32队次、线上监督52队次，先后查出67个问题并督促整改，真正把监督实效转化为企业高质量发展实效。11月12日，该公司提前43天完成全年钻井进尺任务。

强化政治监督，落实基本职责。公司纪委把严明党的政治纪律和政治规矩摆在突出位置，坚持靠前监督、主动监督，做到政治监督常态化、政治理论学习日常化。公司纪检监督部与综合管理部结合，每月初列出当月公司“第一议题”学习内容，及时组织干部员工开展政治学习。

2024年以来，他们先后组织纪检干部集体学习24次，专题研讨交流学习贯彻党的二十届三中全会精神等4次，并举办了党的二十届三中全会读书班和党纪学习教育学习班。

强化重点监督，促进工作落实。公司纪委把盘活人力资源工作作为2024年督察的重点，督促人力资源部制定盘活人力资源工作方案，定期跟进督导，促进了公司建立动态化、常态化盘活人力资源机制。此外，公司纪委还对“三重一大”决策过程、干部选拔培养、物资采购招标，以及党纪学习教育、发展党员、评先晋级等重点工作进行了监督，确保这些工作合规运行、顺利开展。截至目前，公司纪委2024年已开展专项监督8次，追责18人次、奖励6人次，切实履行了监督专责。

此外，聚焦事后监督，公司纪委构建起问题调查、原因剖析、措施拟定、整改推进、责任追究的监督体系。10月，70620队在搬迁新井过程中，因工作衔接不畅，致使搬迁周期超出计划。对此，公司纪委迅速行动，针对该队及公司相关部门干部的工作责任心与作风问题展开深入调查，并依据公司新修订的《钻井队搬迁安装考核办法》，对涉事队及相关部门责任人予以严肃处理。2024年以来，公司纪委累计开展事后监督6次，推动建立并完善7项规章制度，持续强化制度约束，切实扎紧制度“笼子”。

 原载

2024年12月16日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

江汉石油工程顶驱技术服务中心： 激活“红色引擎” 提升基层治理效能

陈琳（江汉石油工程）

江汉石油工程顶驱技术服务中心党支部在顺北油气田、涪陵页岩气田等国家级产能示范区建设中，严格落实石油工程公司关于重大关键装备维保能力建设的要求，发挥党支部战斗堡垒作用，积极承揽顶驱维修业务，迈出了顶驱业务特色发展的第一步。2023年，该党支部被评为江汉石油工程公司先进基层党支部。

一个党员就是一面红旗

6月23日，在涪陵页岩气田红页18井现场，江汉石油工程顶驱技术服务中心技术员、巡井班包保党员丁锐正在抢修顶驱。经过一番鏖战，顶驱终于恢复了正常。丁锐抹去脸上的汗水，终于松了一口气。

顶驱好比钻井动力引擎，一旦出现故障，钻井作业就会停摆。顶驱技术服务中心党支部紧紧围绕“大上游”服务理念，提供顶驱+技术服务一体化专业服务。

为确保安全平稳生产，该党支部按照责任区划分党员包保范围，24小时待命，确保抢修保供万无一失。党支部书记左剑表示，急难险重面前，都是党员骨干冲锋在前。

今年以来，顶驱技术服务中心党支部以“牢记嘱托、感恩奋进，创新发展、打造一流”主题行动为工作主线，全面夯实党员责任区管理，按照岗位、工作性质、工作范围的不同，将支部8名党员划分到大修区、材料区、宿舍区等7个责任区。党支部细化责任区党员职责，明确晨起先洒扫、班中促和谐、下班必安检、日常有巡查等安全工作目标。党员要及时发现和处置大修区、材料区、宿舍区的突发故障、事故隐患。此外，他们还完善隐患排查清单、顶驱修理台账、危险废物台账记录，严格执行“一天一查看，一周一巡检，一月一盘点”的工作规定，以清单化方案明确责任，以闭环式跟踪推动整改，以系统化思维举一反三，夯实安全生产基本盘。

一个班组就是一个阵地

“我分享的是装配新型冲管总成的方法。”6月12日19时，维修班党员王迎喜向当班员工进行班后10分钟“小课分享”。为保障课程质量，王迎喜提前准备，反复查资料、跑现场、向技术人员请教。最终，他的“小课分享”取得98分的好成绩。

该党支部创新班组建设管理模式，通过分享、评比、激励、选拔等模式，借助多种管理方法，帮助新入职、转岗和交流培训人员快速适应新环境、胜任新岗位，进一步夯实基本功训练。

此外，该中心将党建工作和“三基”工作深度融合，支委委员全部挂包班组，开展“党员群众结对子”活动。大家相互学习、分享经验、共同攻关，在发挥党员骨干技术优势的同时激发班组创新创效活力。

“通过‘一对一’结对做好‘传帮带’，员工规范操作、应急处置和解决实际问题能力不断提升。”该中心党支部副书记杨凯说。

该中心党支部还梳理了安全风险清单，为顶驱操作人员量身定制培

训方案。他们成立顶驱操作培训小组，从课程设计到授课质量，再到成果验收，全过程细化学习要点，不断提升培训质量。

一个支部就是一座堡垒

6月24日，涪陵地区室外温度高达36摄氏度。在顶驱技术服务中心的厂房内，班组员工紧张忙碌，检查主轴电路、检修倾斜油缸、装配新型冲管总成……各项工作有条不紊地进行。

“上周，维修二班以3分之差遗憾错失‘优秀’，这周班组劳动竞赛，维修二班一定要加把劲，把‘优秀’夺回来！”左剑在厂房检修现场查看时，发起了动员令。

该支部通过隐患排查专项比赛、班组劳动竞赛等激发员工比学赶超热情，促进顶驱技术服务和维修质量提升。此外，他们还特别关注员工的思想动态和身体健康状况，建立员工思想动态分析表和“一人一策”健康档案，利用空余时间开展“每周运动计划”活动，利用中心健身场地和新购置的健身器材，让员工缓解身心压力。

今年上半年，顶驱技术服务中心圆满完成了顶驱大修4台、项修15台，总量同比增加了11台，顶驱现场故障率降低2%。

原载

2024年7月8日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

湖南石油非油品业务部：党建与业务深度融合打造攻坚创效“桥头堡”

肖 志（湖南石油）

党建工作是国有企业独特的政治优势，是企业核心竞争力的有机组成部分。湖南石油非油品业务部党支部充分发挥党建引领作用，把党建工作全过程、全领域融入生产经营活动，在党建的载体、形式、路径和阵地上进行积极探索和实践，打造攻坚创效的“桥头堡”，助力经营增量创效。

坚持党支部政治建设和企业文化内涵深度融合， 把攻坚创效的责任担当体现在基层

坚持党的领导、加强党的建设是我国国有企业的“根”和“魂”，是我国国有企业的独特优势。湖南石油非油品业务部党支部坚持把弘扬事争第一、打造优而强现代一流综合服务商等企业文化作为落实政治要求的具体举措，着力抓好支部书记“三懂三会三过硬”，自觉扛起主战场责任，把完成各项目标任务作为广大党员加强党性锤炼、践行初心使命的重要抓手，引导支部广大党员比奉献、比业绩、比作风，形成了“书记带班子、党员带群众、先进带后进”的良好局面。2023年，非油品业务部党支部锚定“增量、增效、进位、夺旗”，提前50天超额完成年度基

础品类营业额目标，经营规模稳居区内第五，任务完成率排名区内第四。

把主题党日活动和大型营销活动深度结合。充分发挥党建引领和战斗堡垒作用，组织党员干部开展助力易享节、养车节、水饮节、年货节等主题党日活动，同时，组织开展“五进五帮”“机关联系基层”“助力乡村振兴，服务出行养车”易捷直播周、“党建引领聚合力 助力攻坚易享节”等系列主题活动，从市场、商品、陈列、服务等方面多维度结对帮扶。

把党支部建设和日常经营工作紧密结合。党支部在研究布置党建工作的同时，与公司的生产经营工作同计划、同布置、同推动、同落实。通过组织生活会、党员座谈会、专项工作推进会等形式调度、统领全省非油品经营工作。

把深化“我为群众办实事”与创建优秀党支部有机结合。以打造学习型、服务型、创效型党支部为抓手，积极创建优秀党支部。坚持把“我为群众办实事”贯穿工作学习全过程，强化服务意识和服务机制的构建，启动“门店运营突出问题帮扶行动”和省市县店四级连线机制，带领支部党员深入门店调研督导，把制约经营管理的瓶颈或问题解决在现场，持续为基层办实事、解难题、促攻坚、创效益。

坚持党支部能力建设和企业创新发展深度融合， 把攻坚创效的目标蓝图实现在基层

湖南石油非油品业务部党支部牢固树立“一套班子、两种角色，一个目标、两种责任”意识，深刻认识党支部既是党建工作者又是企业经营管理者，朝着建设“全面优而强”现代一流综合服务商这个总目标奋勇前行，着力提升支部的政治领导力、服务保障力和创新发展力。

着力提升党支部的政治领导力。强化党支部的政治属性，定期组织

政治理论学习，通过学习培训、实践锻炼、交流研讨等方式，不断提升党员综合素质和业务能力，确保全体党员和群众增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，引导支部党员将学习交流成果转化成为指导实践、推动工作发展的思路办法和制度举措。

提升党支部的服务保障力。围绕企业的中心工作，建立品类经理制和项目经理制，开展党员示范岗、党员责任区、党员突击队等创建活动，引导党员立足岗位亮身份、亮标准、亮承诺，争当经营管理的能手、提质增效的标兵、服务群众的先锋。品类经理通过强化对商品的采、供、销、存、结全流程管理，打造具备竞争优势的商品，重点加大对润滑油、工业尿素、核心商品等大品类、大单品的打造，促进供应链保障能力大幅提升。

切实提升党支部创新发展力。为扭转湖南非油品项目推进慢的困局，湖南石油非油品业务部党支部加快推进餐饮、洗车、尾液、汽车展厅、便利店形象升级等项目布局，在全省打造一批成一定规模、有稳定效益、可持续发展的新业态，丰富“人·车·生活”综合服务功能，强化资产挖潜创效。

坚持党支部纪律建设和企业规范管理深度融合， 把攻坚创效的风险隐患防范在基层

严明的组织、严明的纪律是保证党的集中统一的重要法宝，也是我们党涉险滩、过难关、不断壮大的重要原因。而科学、规范、高效的管理机制也是现代企业赖以生存的生命线。湖南石油非油品业务部党支部把从严治党和从严治企有机结合，坚决落实党管党员、党管干部要求，将纪律规矩挺在前面，确保党员在守纪律、守规矩上做出表率、树好标杆。

加强警示教育。组织开展“严守纪律规矩、弘扬清风正气”反腐倡廉教育月活动，观看《廉洁“大片”涵养廉洁品格》等系列微视频警示教育片，开展廉洁谈话，有效增强员工风险意识，筑牢廉洁从业的思想防线。

完善制度建设。将从严治党的举措，延伸至公司的日常管理，对各项制度、规则和流程实行全方位、全天候、全过程监管，将量化、细化、规范化的管理理念落到实处，推动从严治企制度化常态化。从制度建设入手，下发规范门店打造、强化质量管理、优化供应链、规范洗车业务和线上业务管理等系列文件，提高规范化管理水平，打造风清气正的经营管理生态，形成科学严谨、行之有效的非油品经营管理制度体系，进一步强化“以制度管人、以流程管事”的机制。

夯实防控体系。做严风控是企业稳健运营、可持续发展的重要基石。在复杂多变的市场环境下，坚持“预防为主、防控结合”的原则，构建全面、立体的经营管理风险防控体系。组织深入开展非油品重点业务风险排查，全面覆盖条线各项业务和流程，梳理非油品业务部在巡视反馈、调查研究等工作发现的问题，采取台账式管理、项目化推进、销号制落实等方式进行集中整改，将风险隐患发现和解决在基层一线，维护企业安全发展环境。

原载

2024年第4期《中国石化》杂志

栏目编辑

常 冉

责任编辑

常 冉

浙江丽水石油： “书记谈”让帮扶基层出实效

梁 静（浙江丽水石油）

今年以来，浙江丽水石油党委积极推动机关党支部深化帮扶基层工作，倾听员工心声，回应员工关切，解决员工难题。机关第三党支部推出“书记谈”活动，要求支部书记与帮扶片区基层员工定期开展座谈，为员工搭建倾诉平台，精准掌握基层动态，及时回应基层关切，拉近与员工距离。

8月份，莲都片区油品数质量管理员杨宇通过“书记谈”活动，向第三党支部书记刘晓剑反映油站油品损溢率居高不下的问题。座谈后，刘晓剑迅速组织党员成立专项帮扶小组，以“数质量党员+”形式对各站点开展全方位诊断，全面排查损耗原因，认真探讨应对方案，落实分步改进措施，降低损耗。经过两个多月的帮扶，该片区油品损溢管理提升明显，成效显著。

“机关支部的帮扶让我们摸清了油品损溢管理的门道，只要精细管理，油品损溢管理也能出效益。”杨宇看着油品损溢考核表，信心满满。

不仅如此，第三党支部还拓展了“书记线上谈”渠道，用“二维码”了解基层诉求。针对节假日油站人手紧、承包站管理服务跟不上等问题，组织党员志愿队，分组前往油站帮扶，解决实际问题。

原载

2024年11月11日《中国石化报》第3版

责任编辑

王贵卿

国事武汉： 开展党建共建让青年员工跟班学习

徐建军（中石化国际事业武汉有限公司）

中石化国际事业武汉有限公司（以下简称“国事武汉”）充分发挥基层党组织战斗堡垒作用，探索构建“结对帮带、双向促进、共同提高”党建共建工作格局，促进党建“三基本”建设与企业“三基”工作有机融合，提升保供服务质量。

坚持问题导向精准发力。结合公司员工年龄结构、专业背景和工作经历，国事武汉对全体青年员工进行调研访谈、谈心谈话，倾听青年员工的成长成才心声。通过调研访谈发现，青年员工迫切希望能深入企业生产一线，学习炼油化工、油气装备、油品销售的生产工艺技术和安全操作规程，增强感性认识和实践体会，全方位、沉浸式体验石油石化行业的生产全过程。针对员工的需求，国事武汉与相关企业进行沟通对接，组织开展党建共建，结对“师带徒”跟班学习，提升青年员工综合素质能力。

坚持干什么学什么、缺什么补什么。国事武汉结合区域企业特点，优选业务联系密切的油气装备企业、炼油化工企业、油品销售企业作为跟班学习试点，安排从事物资采购、合同执行、市场开拓和招标服务的员工到企业生产装置一线开展跟班学习。按照跟班企业分为三个小组，企业结合工作岗位安排专业扎实的技术骨干作为师傅，青年员工与师傅

签订一对一“师带徒”培训协议，共同制订年度学习计划。坚持干什么学什么、缺什么补什么，对照工作岗位要求，青年员工查找自身短板，有针对性地开展学习，在跟班学习过程中，真切感悟石油精神、石化传统的精神内涵，查找自身在思想观念上存在的问题和不足。积极与企业物资供应、设备管理，以及生产运营部门人员建立友好沟通关系，增进情感交流，在日常工作中遇到问题随时沟通探讨，及时解决问题。

坚持学用结合不断提高保供服务质效。党建共建增进了基层党组织的学习交流，为青年员工提供成长平台、搭建成才舞台。湖北石油跟班学习小组与加油站员工一同学习交流，沉浸式体验企业文化力量，用行动践行“为美好生活加油”的使命。江钻跟班学习小组通过跟班学习，收获到的不仅仅是设备知识，更有历久弥新的企业文化，让青年员工理解了什么叫“干一行爱一行、专一行精一行”。在跟班学习过程中，员工积极与企业物资供应中心、设备管理处、生产运营等各岗位人员交流沟通，建立了良好的沟通机制。在了解到中韩石化HDPE装置挤压造粒机旋转接头存在安全隐患，而进口周期长，不能满足现场需求的情况下，员工积极与供应商沟通，顺利完成调剂手续，快速帮助企业消除了安全隐患。

原载

2024年第8期《中国石化》杂志

栏目编辑

常 冉

责任编辑

任 卓



新石化客户端

中国石化报社

地址：北京市朝阳区吉市口路9号

邮编：100020

<http://www.sinopecnews.com>