

今日油田

齐鲁晚报

A10

2015.5.29 星期五

编辑:王路路 美编:杨珣



“蓝鲸”海上作业 圆满完成

近日,经过近60小时连续作业,胜利油田海洋石油船舶中心胜利292船圆满完成世界一起重船“蓝鲸”大型海上施工作业。据了解,“蓝鲸”是一艘7500吨浮吊,隶属于中海油,船舶总长241米,船宽50米,最高点130米,相当于40多层楼高,单锚重量达到12吨。

本报记者 顾松 通讯员 崔帆亭 摄影报道

加快体制机制建设 持续推进资源优化调整

新春采油厂走上快速高效发展之路,人均劳动生产率居中石化前列

本报记者 顾松 通讯员 李琰 傅锐

建立“两级半”管理架构 积极探索高效发展之路

统计数据
显示,胜利油田
新春采油厂
2014年实际完
成产量87万吨,
按当年在职人
数238人计算,
人均年产原油
3655吨,人均劳
动生产率居中
国石化集团公
司前列。之所以
能取得如此高
效的劳动生产
率,正是新春采
油厂坚定不移
地推进油公司
体制机制建设,
实现内涵式、集
约化发展的必
然结果。

据了解,新春采油厂的建设和生产区域都在新疆,是“多兵种的集团式作战”模式,参建单位有40多家,上级决策如何执行,甲乙方之间责、权、利如何统筹,都要求新春采油厂必须要走出一条适合自己的快速高效发展之路。灵活而又高效的组织运行机制是油公司建设的重要保证。在探索实施油公司体制机制过程中,新春采油厂建立了采油厂一管理区一班组(站点)“两级半”管理架构,压扁了管理层次,结合新疆和东营两地办公、一岗多地的实际,实行“主副岗”管理,自上而下建立起分工明确、上下联动、运作规范的管理机制。

管理就是效率,管理就是利润。新春采油厂成立集体决策和七个专业工作委员会,对管理流程节点进行优化,明确工作标准,形成了责、

主要业务划为五大职能版块 进一步规范市场化运营

为了充分发挥市场在资源配置中的作用,新春采油厂按照“核心技术研究不包,其他业务有序竞争”原则,将主要业务划分为经营管理、研究设计、现场操作、生产保障和后勤服务等五大职能版块,对钻井、作业、注汽、特车等业务全部实行专业化业务外包。为打造利益共同体,新春厂对承包商队伍采取“一体化”管理,开展“共驻共建”活动,探索构建具有西部特色的“五项劳动竞赛”管理体系,坚持每月一次自检,每季一次考评,通过设立流动红旗榜和重点指标排行榜,加强采油厂、参建单位的日常管理和过程控制。

同时,新春采油厂建立承包商队伍“适度规模、择优准入、有序竞争、优胜劣汰、动态管理”机制,规范合同、招标、考核、结算等各个环节。实行承包商综合业绩评价,根据综合业绩评价排名先后分配工作量,对服务质量差,没有明显改进的队伍,及时清退出采油厂市

权、利相统一的制度管控网络。坚持成本分析和月度结算制度,将55个成本小项横向分解为30个费用要素,纵向分解到17个单位部室,精细投入产出分析,优化产量和工作量结构,实现了生产成本的全过程、全方位有效管控。

为实现资源最优化,新春采油厂依托信息化建设,建立了跨越两省五地的基础通信网络,通过网络高清视频会议平台,实现了远程生产管理和指挥。在排601-20区块,建成了胜利油田唯一一家以联合站为核心建设的站库合一示范区和稠油示范区,实现了参数实时监控,设备实时管理,增压站无人值守,使巡护电子化、巡检机制真正应用于生产实践,减轻了一线员工的劳动强度,精简了操作人员,使生产组织运行与传统模式相比发生了革命性的转变。

场。推行“优质优价”结算,强化考核力度,建立工作业绩档案,按优秀、良好、一般分别执行不同结算标准,优质优价,优胜劣汰,市场化运营得到进一步规范。

为了使人力资源效能得到充分释放,新春采油厂坚持属地化用工,根据专业和岗位需求,在新疆当地招聘、录用、培训操作员工。出台《业务外包用工劳动合同管理指导意见》,加强对员工招聘录用、劳动合同、考核培训、薪酬福利等关键环节监督,切实维护员工权益。为提升操作员工技能,连续四年举办职业技能竞赛,增强属地员工的荣誉感和“对岗位负责,对油井负责,对油田负责”的责任感。

在当前低油价、新常态的严峻形势下,新春采油厂通过油公司机制建设,已经显现出效率和活力。他们将进一步聚焦质量和效益,持续推进资源优化调整,努力提高劳动生产率,趟出快
速高效发展之路。

转变劳保用品发放模式 仅手套一年可节约成本6万元 井下修井大队发动全员挖潜增效

本报5月28日讯(记者 顾松 通讯员 崔吉民)

“以前,一副手套用一个班就扔掉了,可现在得省着点儿用了,每个月少领点手套还能为队上节省一点成本……”近日,在井下作业公司修井大队侧钻5队施工场地,职工小李一边在整理着工具,一边习惯性的把用过的手套揣在了口袋里。

面对石油工程行业的“寒冬”期,井下修井大队把引导员工立足岗位发掘创效潜力作为重要课题,力求把成本支出控制到最低点。

据了解,工作中,修井大队结合自身队伍施工情况,制定了《一线队手套发放管理规定》,把之前以基层队为单位发放劳保手套改为按照岗位、工作量动态化发放,严格规定施工满负荷运行情况下带班干部、大班及小班岗位人员手套的发放数量,每月月初由劳资部门提供各单位具体人数和岗位,并建立发放记录表。

5月份,修井大队侧钻9队小班职工周嘉梁被调整到技术员岗位,所发放的手套也根据岗位从每月5副精简到了3副;部分单位精简的手套又灵活分配到了从机关岗位调入新疆施工的人员身上,从而促进了劳保用品资源的合理配置。

“如果出现队伍等停或者岗位变动时则扣减相应数量,如果基层队月度有结余手套,还可以按照相应价值算作效益,从而有效激发了一线岗位职工精细控本的积极性。”据了解,4月份,由于工作量原因有6个队出现等停状态,因此劳保手套也减少发放1100余副,仅此一项节省成本一万余元。

据测算,此项制度落实后,预计该大队全年节约成本支出6万余元。此外,这个大队还制定了《钻头、钻套等大件物资交旧领新办法》、《内部水电气使用管理办法》等管理规定,要求各队领用生产材料必须严格执行按规格型号交旧领新制度,并积极开展修旧利废、节水节电等活动,营造了精细管理、控本减费的浓厚氛围,有效缓解了生产经营压力。