

滨南厂坚持多产效益油和优化人力资源配置并重

222名员工“走出去”创效益

今年以来,面对异常严峻的生产经营形势,胜利油田滨南采油厂在多产效益油的同时,专门成立外闯市场项目部,积极引导干部员工“走出去”创效益。其实,在谨慎迈出第一步,离开待了多年的岗位后,这些“走出去”的员工发现,外边的世界比自己想象的大得多。据统计,今年前10个月,采油厂已经有222名干部员工通过业务承揽等形式到新岗位实现价值再造。

本报记者 顾松
通讯员 许庆勇

过好日子最重要

连续两天凌晨4点多钟起床,在清扫完万余平方米的责任区后,滨南采油厂维修大队维修三队注输泵修理工刘重珂又奔赴井场,对9台抽油机变速箱进行清洗施工。

像刘重珂一样,维修大队已经有31名员工拿起扫帚承揽了滨南社区30余万平方米的保洁业务,并成为大队首批建制“走出去”的员工。

无独有偶。采油管理三区61名员工承揽了鲁明公司油井管护业务,15名工程设计人员整体输出到胜利建设监理公司承揽业务,采油管理九区7名员工到隆迪石油技术(装备)有限责任公司承揽业务,采油管理四区25名员工到滨州市科代机动车检测有限公司承揽业务,华滨公司业务承揽正在深入推进……

虽然有时会“两头忙”,但刘重珂认为只要肯干,就没有过不去的坎。“说实话,第一次拿起扫帚去扫地,心里还真不是滋味。”刘重珂说,“干了25年的技术活,以前修泵,现在保洁,心里难免会有一些落差。但是‘走出去’是单位需要,也是个人需要,必须努力干好。”

据了解,维修三队主要承担着滨南采油厂油水泵维修、抽油机变速箱清洗、潜油泵泵井及水源井的现场施工与日常维护,一直是维修大队的创效“大户”。然而,随着泵修工作量逐年下降,该队的效益日益受到影响,人均绩效工资只有大队平均水平的三分之一。“起初还没觉得有啥,创效少就该拿的少,这很正常。”刘重珂说。

随着保效创效力度的持续加大,有的员工收入“水涨船高”,但维修三队却“原地踏步”。越来越大的差距,让维修三队员工们再也坐不住了,他们纷纷要求大队“再去找活干”。维修大队结合胜利油田和滨南采油厂外闯市场、人力资源优化相关激励政策,多次主动与厂外闯市场项目部联系,并将目光投向了滨南社区30余万平方米的保洁业务,号召干部员工“走出去”多创效。

“报名,还是不报名?”面对这道选择题,经历了三四个不眠之夜后,刘重珂报上了名,“多创效、过好日子最重要”。

路在脚下,更在市场里

在保障正常生产的同时到社区干保洁,吸引了维修三队的21名干部员工和维修六队10名后勤人员自愿报名。没啥顾虑“走出去”,他们看重的是单位以组织名义建制承揽业务,这让员工们感觉到心里很踏实。

自此,带头报名的维修三队队长吴波添了一个新身份——滨南社区胜滨小区西院保洁业务“项目经理”,并带着19名员工承担了胜滨小区20万平方米的保洁业务,争取劳务收入,走上外闯市场的征程。

“面对异常严峻的生产经营形势,到市场上找出路成为扭亏脱困的必然,早走早主动。”维修大队纪委书记、工会主席刘希东认为,在保障正常生产的基础上,外闯市场多创效体现的是价值思维、效益观念,无论对单位还是个人来说是双赢之举。

每天一大早,吴波和母亲、妻子在认真清扫完责任区后,再赶到队上抓好日常运行。“现在,大家都明白创效越多收入越高,员工们也乐意接到保障生产

的电话,因为每一个工作量都计入到绩效考核中。”吴波说,保洁加生产虽然挺忙活,可大家干劲十足,各项工作均处于平稳运行的状态,“路都是人走出来的,只要能带着大伙创效,所有的付出都是值得的”。

能创效的就是好岗位

“从第一天扫地起,我就把自己‘包’起来了,帽子、口罩、魔术头巾都带上,只露了两只眼睛。”刘重珂笑着说,“天热也带着,说是为了防尘,其实是抹不开面子,怕碰见人,特别是熟人,人家问话都不知道该咋接。”

现在扫地,刘重珂最多带个口罩防止灰尘,遇到熟人时还偶尔开句玩笑;来了兴致,他就拿起手机拍拍落叶、拍拍干净的责任区发个朋友圈。

时间长了,员工们越来越坦然,居民们也越来越习惯。“什么活都得有人干,没什么高低贵贱,凭自己的劳动挣钱不丢人。”刘重珂认为,扫地挣1000元钱和修泵挣1000元钱是一样的,只要能创效的就是好岗位。

经过一段时间的磨合,如今的刘重珂说起扫地头头是道。他说,最初大家用5斤沉的竹制大扫帚,人均万余平米的保洁责任区扫下来常常感觉到腰酸臂痛,端个杯子都得用两只手。后来,他们向环卫工人学习,购置了1斤多重的编制扫帚和垃圾专用夹,自制防风铁簸箕,保洁工作干得越来越顺手,也受到了社区和居民的充分认可。

根据业务承揽激励政策,承担保洁业务的31名员工年创效实现了111.6万元,维修三队人均绩效工资由之前的500多元增长到1500多元,比维修大队人均绩效工资高出100多元。

石开胜科采油管理区: 7个月创新创效125万元

本报11月14日讯(记者 邵芳 通讯员 刘鸣农)

在实施低成本发展战略中,胜利油田石油开发中心胜科采油管理区突出价值引领,组织全员开展“人人增效过千元,争做岗位创新创效明星”劳动竞赛活动,并首次提出对创新创效明显的项目,对项目人员给予创效额10%-20%的奖励,有效激发全员创新创效热潮。

胜科采油管理区经理王城镇说,受储量难动用、油藏含水持续增大等因素影响,胜科采油管理区面临开发难度大、开发成本高等难题。为此,他们将技术创新作为扭亏脱困的重要举措,开展了一些有益的探索。

今年以来,由管理区党委牵头,工会、团委等部门搭台的“人人增效过千元,争做岗位创效明星”劳动竞赛,每个月都根据技术、质量、创效、挖潜等指标,分岗位实施评比活动,促使员工的“金点子”成创效“金豆子”。

对于创效水平高的项目,参与人员将会根据比赛规则获得10%-20%的奖励,其中草4-1接转站就地分水改造就是在劳动竞赛中涌现出来的典型。

据了解,管理区原油

每天通过草4-1接转站输送至7公里外的草南联合站油水分离,油量进入油库,污水则原路返回接转站进行无害化处理。草4-1日污水处理量约1500余方,一来一回等于多走了14公里,途中加温、加压产生的费用更增加了生产成本。对此,管理区采油高级技师常学义带领创新能手实施流程改造、切换,让油水在接转站直接分离,实现了让水少走“冤枉路”的目的,月降本12万元。

草4-1接转站实施的技术改造,只是管理区诸多创新创效项目的一个缩影。在采油五站,员工针对拉油点风向因风吹日晒极易损坏的现状,仅用25元就自制了更加实用的风向袋,目前已应用8个,降本3920元;在采油四站,员工将草4-P35新井试油生产原计划流程改为更高效的简易流程,降本8000元。

“现在管理区形成了浓厚的创新创效氛围,半年的合理化建议就达到去年总量。”胜科采油管理区党委书记张继说,自今年4月份至今,各班站上合理化建议460条,创新创效成果125万余元,创新达人累计获得奖励14万元,其中6名员工荣获“创效明星”荣誉称号。

井下作业公司: 风险预警控住成本超标

本报11月14日讯(记者 邵芳 通讯员 丁剑北)

近日,在埭24-83井场,试油9队因搬家延迟,接到稠油试油作业大队大队生产办发出的成本风险预警。干部员工加班加点,最终将搬迁时效缩短至大队规定的标准内。实践证明,风险预警,已经成为该大队控住成本超标的重要举措。

2017年,按照胜利石油工程井下作业公司统一部署,稠油试油作业大队7个试油队负责合作恢复停产井施工。在见油分成的合作模式下,收入相对固定,要盈利关键在于控成本。

“停产井大都为高度疑难井。”稠油试油作业大队副大队长黄显说,为践行低成本发展,大队成立安全、生产、技术等专业在内的停产井项目组,在每口停产井施工前,都要参照井史工艺对用料、时效、运行等成本项点量化建标。

项目施工中,大到设备耗材,小到每个流程周期,每套吊车供给型号,大队都会给出相应标准。如某个项点濒临“超标”,大

队会发出预警甚至终止施工,避免成本超标。其中,单83-025井套管破损,试油14队作业到一半时施工用料濒临超标,大队综合研判决定终止施工,剩余工具转移到别队使用。

“干了一半放弃,肯定会亏。但如果再干下去,亏的会更多。”黄显说,对于高度疑难井,稠油试油作业大队还开展了风险评估,即在施工前,由项目组对安全、质量、时效等项点进行风险评估,精准找出可能影响成本的风险点,并提出改进措施,确保低成本高效运行。

此前,滨509-斜57井先后进行了两次作业后,均以失败告终。由于井内情况复杂、施工难度大,稠油试油作业大队组织技术人员对该井进行成本风险评估,共评估出涉及时效、安全、质量在内的28个成本风险点,全部制定应对措施,使该井最终保持高质量高效施工。

据统计,自稠油试油作业大队实施合作恢复停产井施工以来,共使8口井顺利恢复生产,其中2口交付甲方使用,无一起安全质量事故。



加快新井投产

11月13日下午4时许,胜利油田鲁明济北采油管理区同台井曲9-斜244、曲9-斜247井提前组机完成,进入作业投产阶段。为确保新井高效投产,管理区维修站利用两口同台井未完钻期间,将要转入的闲置抽油机做好保养工作,并将钢丝绳、撬杠、水平仪等工具提前准备完善。充分有序的准备工作的,让一天才能完成的工作量9个小时完成。据了解,11月份以来,济北采油管理区针对当前生产形势,开展“上产30天,日油要上618”活动,让精细管理、优化运行,为完成年度目标任务打下坚实的基础。

本报记者 邵芳 通讯员 赵军 摄影报道