

多渠道、多途径、多平台为员工打通成长通道

东胜公司厚植人才培养的沃土



本报记者 邵芳
见习记者 丁丽辰
通讯员 于佳

培养“高精尖缺”人才

近日,东胜公司举行“导师带徒”协议签约仪式,17位导师和40名徒弟签订了培养协议书,结成师徒。与以往不同的是,徒弟不再局限于单一的技能操作人才队伍和新进高校毕业生队伍,而是延伸到全体经营管理和专业技术队伍序列,遴选的导师都是政治素质高、业务能力强、工作经验丰富、工作成果突出的科处级领导干部、专业技术领域专家。

为深入贯彻落实中石化集团公司人才强企工程动员部署会精神,东胜公司加快实施人才强企工程建设,制定《公司人才培养“导师制”管理规定》,大力培养“高精尖缺”人才,为新型采油管理区建设、推进高质量发展夯实人才基础。

经过遴选,东胜河口采油管理区采油工程主管师薛广鹏成为此次导师带徒活动成员。作为一名基层专业技术人员,他觉得,平时工作比较繁琐,缺少较为系统规律的学习,而导师带徒却让他更好的夯实专业基础知识,对个人成才成长有很大帮助。

同样参加导师带徒活动的,还有东胜公司地质研究所专业一级师蒋建亮。在他看来,公司搭建平台,聘请高层次技术专家为年轻人做技术指导,青年员工技术水平肯定会有所提升,也能为公司解决生产实际问题提供技术保障。

作为此次“导师带徒”活动的导师之一,东胜公司采油工艺专家兼工艺研究所所长闫治涛认为,这项活动在促进学生成

长、督促导师发挥潜力的同时,还能更多地培养一批科研型复合人才,并在公司范围内形成以学为美,尊重知识,尊重人才的良好氛围。

人才培养打出“组合拳”

千秋基业,人才为本。7月31日,中石化集团公司人才强企工程动员部署会明确提出,要从重视物质资本积累向重视人力资本积累转变,推进实施人才强企工程,加快打造人才高地,着力打造高素质干部队伍、“高精尖缺”业务两类人才队伍。

面对平均年龄不超过35岁的年轻队伍,东胜公司把技能素质提升作为人才培养的重中之重,他们加大专业素质培训力度,广泛开展各类技术比武、业务竞赛和擂台赛活动,为员工提供一个展示自我、切磋技艺的平台,并对在公司、油田、中石化等各类比赛中获奖的员工给予表彰与奖励,让员工看到身边的榜样,做到学有榜样,赶有目标。同时,他们根据员工技能等级和需求实行按需培训,对不同类型的员工采取不同教育方式,让越来越多员工认识到学习的重要性,激发员工钻业务、学技术、练技能的热情。

近年来,东胜公司党委积极转变观念,把挖掘和培养优秀年轻干部作为干部队伍建设后备力量。他们加大优秀年轻干部选拔力度,组织青年人才参与队伍管理、开发管理、安全管理等方面活动,从政治素质、沟通交流能力、组织协调能力、生产运行管理能力、专业技术水平等方面进行综合素质培养;每年组织开展党支部书记拉力赛,对优秀党员和基层党支部书记进行轮训和重点培养;围绕公司生产经营难题,以“大讲堂”形式开展专业技术方面培训,使管理和专

业技术人员涉猎更多的领域和知识,提高综合素质为公司创效益献计献策。

厚植沃土聚“英才”

在全方位、立体化培养和锻炼下,东胜公司不仅打造出一套适合于青年人才成长的平台,也逐渐培养出许多优秀的青年人才,东胜桓台采油管理区金6注采站站长王峰便是其中的代表之一。

参加工作以来,王峰在公司培养下逐渐成长为基层班站生产经营骨干和带头人,并带领金6站全员在工作中不断创新创效、提质增效,使该站于2018年被授予“全国共青团员先锋岗(队)创建示范单位”荣誉称号。

今年,东胜公司党委更是通过加大人才选拔任用力度,公开选拔了8名科级正职,18名科级副职,同时选拔3名85后行政副职,使一大批青年后备人才进入组织视野。与以往不同的是,在众多竞聘岗位中,公司首次将3个采油管理区行政副职岗位年龄设定在33岁以下,并对来自机关科室及各管理区的30名“85”后竞聘者进行了公开选拔。为使竞聘全过程公平公正,该公司为此3个岗位专门举办了竞聘会,通过在述职答辩的表现、民主测评等情况进行投票。

如今在东胜公司,不仅高校毕业生在生产管理和开发技术方面担起了重任、挑起了大梁,胜利劳务派遣工也逐步走上生产骨干岗位,其中有63名胜利劳务派遣工走到班站长岗位。

截至目前,40岁以下班长及以上管理人员和专业技术人员占到用工总量的36%,在推进新型采油管理区建设的新阶段,为东胜公司高质量发展提供了源源不断的青春动力。

东辛采油厂：

“骨缝”中重识油藏全貌

本报10月7日讯(记者 邵芳 通讯员 田真 张霞) 今年以来,胜利油田东辛采油厂立足开发动态找问题,地质静态找原因,通过动静矛盾再解析实现复杂断块油藏再认识,落实断块间结合部10多个,新增储量近300万吨。

所谓结合部是地质技术的常用词,通俗的讲,是在已经投入开发的各断块之间,因资料不全,认识不透或构造落实难度大的那部分区域。

生产经营中,这类区域直到成功开发才会起名字,不少技术人员视这里为“骨缝”,肉香但难啃。

近几年,最让东辛地质所动态室党支部书记刘云兰欣慰的断块结合部就是辛76斜13井区,区域的发现源自于东辛人惯有的“算计”。

“打一口新井要700多万,但多兼钻一个层只需要几十万。”刘云兰说,围绕在辛76斜13井区周围的营72断块,沿边几口井当年兼钻了沙二13-15层段。借着这部分资料,他们先后部署了辛76斜13、辛76斜14、辛76斜15等3口油井均实现了自喷生产。目前,这三口井已累计产油4000多吨,这一效果奠定了他们对地质原貌再认识的信心。

能解释自喷现象的

理论支撑是“憋压”。然而,在之前的地质成果中,这个区域属边水开启型断块油藏,不会出现憋压自喷现象。新井的种种迹象在质疑这一认识的同时,也隐约描绘了一条全新的断层遮挡。几个月后,一段10米长、贯通井区南北的断层替代了井区底部原有的人字形小断层,也掀开了辛76斜13井区的开发新模式。

他们紧接着在构造高部位设计了辛76斜16井,腰部设计了辛76斜17,6月份先后开井后日油分别为9.2吨、6.7吨。随后,又完善了注水井辛76斜更3,区域注采井网进一步完善意味着盘活了一块含油面积0.29万平方米的产能阵地。

像这样断块结合部的再认识,在东辛不乏其数。通过老井营13-10井资料再认识,技术人员又发现了相邻断块结合部营13-10井区,已部署的5口新井正在实施中。

今年,他们还研制了网络版动静矛盾再认识的流程监控平台,对油藏的每一个再认识都会在网络中步步流转、详细记录,即使管块的技术人员有变动,这些潜力和认识也能在网上有迹可循。目前,他们又发现了辛34单元西部的辛114结合部,正在进行进一步深入认识。

鲁胜公司综合大队：

52名员工“走出去”创效益

本报10月7日讯(记者 邵芳 通讯员 陈军光 田敏) 一年来,胜利油田鲁胜公司综合大队在全力做好生产保障的同时,加快实施人力资源优化配置。据统计,52名员工“走出去”创效达252万元,降低生产成本42万元。

李真曾是综合大队经验丰富的驾驶员,后因工作需要,在车队从事经营管理十年,期间多次在公司业务竞赛中取得优异成绩,并取得经管员高级证书。

去年,她积极响应“走出去”号召,走上了中式烹调师岗位,并在一个月前通过中式烹调师初级工鉴定,在公司2018年工人技术比武中获得中式烹调师第一名。

维修队练兵场上火花四溅,这是转岗员工赵家涛在电焊高级技师陈明杰的指导下认真学习

焊接技术。此前,赵家涛是综合大队的一名驾驶员,现如今放下方向盘拿起电焊把,也已经能独当一面,他经常开玩笑的说:“会开车的人多,会电焊的人有几个。”

从经管员到中式烹调师,从驾驶员、保管员到采油工、电焊工、绿化工、保安……目前,综合大队共有52人“动”起来,走上新的工作岗位,占大队用工总量43%。转岗后,岗位操作证取证率达100%,有21人通过油田初中级技能鉴定,占转岗人数的40%。

如今,综合大队紧跟高质量发展的新要求,按照主营业务和外闯市场的需求,积极引导岗位员工认识到“一岗多能”必然,通过扎实开展技能提升,让自己赢得更多机会,争取更多主动,也就是说“跨界”也要玩得更专业。



为庆祝中华人民共和国成立69周年,10月1日上午,胜利油田海洋石油船舶中心所属26艘船舶集中举行升国旗唱国歌活动。升旗仪式上,伴随着庄严的中华人民共和国国歌,鲜艳的五星红旗在大海上冉冉升起,船员们怀着无比激动的心情高唱国歌,为伟大祖国送上深深的祝福,祝愿伟大祖国繁荣昌盛!“作为一名党员,一名胜利船舶人,我们只有不忘初心使命,立足岗位干好高质高效活,才能为公司和油田高质量发展、为祖国繁荣富强贡献自己的力量。”胜利211船长高勇起自豪地说。

本报见习记者 丁丽辰 通讯员 崔舰亭 李福起 摄影报道