

胜利油田

我们就在您身边



2016.5.23

星期三

读者热线: 96706

壹点报料

齐鲁晚报

www qlwb com cn

胜利海上油田 微生物除硫技术达到国际领先水平

本报5月24日讯(记者 邵芳 通讯员 任厚毅)

日前,胜利油田组织专家组对石油工程技术研究院和海洋采油厂完成的“海上油田注水系统微生物除硫技术研究”项目进行验收评定。专家组认为,该成果在耐高温脱硫菌种筛选及现场实施方面具有创新性和实用性,项目成果整体达到国际领先水平。

该项目通过开展海上注水系统硫化氢治理技术研究,进一步掌握海上注水系统硫化物变化规律,明确海上油田硫化物产生主要原因,从生物治理的角度筛选生物除硫抑硫功能菌组进行硫化物去除与抑制,最终形成适宜于海上油田的硫化物控制措施,通过现

场试验使硫化物含量达到标准要求,探索出了一条去除和抑制海上注水系统硫化物的新途径。

项目组负责人称,形成的微生物除硫技术在海洋采油厂海三联开展28000立方米/天的现场试验,将菌液及生物调剂剂投加到污水配聚系统中,培养了稳定的生物竞争生态系统,处理后污水中硫化物含量由5-14毫克/升降到零,聚合物溶液的黏度由18毫帕秒升高到37毫帕秒以上。该项技术安全环保且成本低,投加工艺简单,能够有效减小或去除污水中硫化物存在对海上油田开发的不良影响,为胜利海上油田稳产上产提供强力技术保障。



胜利油田
拆墙迎客

5月20日,胜利油田举办公众开放日活动,30余名网友报名参与。据了解,在科技展览中心,网友们首先在讲解员的带领下,了解石油石化相关知识;在胜利水博馆,网友们感受到胜利油田在改善民生,特别是在满足用水需求、保障供水安全、改善供水水质方面的不懈努力;在智慧小课堂上,通过各类小游戏、知识问答等环节,让网友在轻松愉快的互动中了解到许多平时未接触过的石化知识。 本报记者 邵芳 通讯员 朱宝强 摄影报道

干部带头创绩效,员工有活抢着干 石油开发中心胜凯管理区价值积分管理推动提质增效升级

凭借1165分的4月份总价值积分,采油工张毅飞在管理区排名第一,月度奖金比管理区平均奖金多了570元。而同一个站的个别员工,因为工作效率低、表现不主动,当月奖金却比平均奖金少了200元。“过去我们奖金容易搞平均,一刀切,价值积分管理大大激发了员工主动作为的积极性。”石油开发中心胜凯管理区经理李吉慧说,今年以来,该管理区全面推行价值积分管理,积极探索形成了以行为积分、效益积分、效率积分、质量积分和成长积分为主要内容的积分考核体系,科学制定积分量化考核标准,促进了员工成长,有效推动了稠油开发质量效益的不断升级。

本报记者 顾松
通讯员 刘欣

挣积分的多了 消极怠工的少了

一大早,胜凯采油二站长葛峰来到一号平台,将员工魏子清前一日的行为积分汇报统计,填写进《员工工作写实记录卡》,做到日清日结。

行为量化是价值积分的基础。他们采用“动静结合”的方式,将电加热油井、抽油机、火烧芯罐等15个设备设施维护项目作为静态行为,按管理难度细分为5个等级,分别赋予5-50分的积分标准;将取样化验、燃煤加温、单井拉油等20个稠油开发工作量作为动态行为,细分为5大类70小项,根据难易程度、工作时间、施工环境等因素分别赋予相应分值,充分体现了多劳多得。

“原先交接班,有时会出现台子没拍、井口没擦、炉灰没清,现在这些活抢都抢不

到,前一趟班几乎都给干完了。”魏子清说。

今年以来,胜凯管理区对每项日常工作都进行了科学合理地赋分,员工根据动、静态工作考核标准抢挣积分。采油一站站长韩杰说:“每天员工干了哪些活、得了多少分一目了然,从前安排工作推不动,如今员工都是主动领任务。”

郑411P99井、P101井、P103井、P105井是“四胞胎”特超稠油井,原油粘度高,管理难度大,以往员工唯恐避之不及。他们把管理这四口井的行为积分提高了20分,员工林森和夏文宁主动提出承包,月度积分公布时,他们总是名列前茅。

“推广价值积分管理后,员工思想意识发生了明显变化,原来个别员工对待工作一贯懒散,认为干多干少奖金差别不大,现在用积分考核,员工普遍意识到‘只有多挣积分才能多得奖金,才能体现工作价值’。”胜凯管理区党委书记刘振奎说。

金点子多了 钱花的少了

“我和张峰加工的格兰和密封圈添加进盘根,延长了使用周期,减少花费2000余元,每人加了15分;我改造了井上的量油浮箱,加了20分。”员工高强和李塘骄傲地比较着各自的价值积分。

高强和李塘所说的积分不是行为积分,而是效益积分。据了解,该管理区以电量、燃煤量、日常材料消耗量和修旧利废节约量等4项指标为主要内容,逐一建立单井效益动态管理卡,并根据近三年的单井数据进行回归分析,核定单井指标目标值,制定考核标准。员工根据单井效益动态管理情况挣积分,充分体现了多赢多得。

一个金点子往往能兑换到一定的效益积分,为此,各基层站干部积极带头建言献策。采油一站副站长孙阳提出的“改造导热油炉烟道,改善加温,提高拉油效率”的建议,目前已改造完20台,每天减少燃煤量3吨,

年可节约燃煤费25万元,采油二站副站长贾岩提出的“三期五因素”电加热调档法,今年来节约电费近20万元。

在价值积分的激励下,干部员工“省一分钱比挣一分钱容易”的意识不断增强,他们立足岗位,想方设法创效增效。今年以来,该管理区广大干部员工提出改善经营管理建议46项、采纳33项,完成“五小”成果6项,QC成果3项,累计创造效益48万元。

岗位能手多了 低效工作量少了

推行价值积分管理过程中,针对工作时效有高有低,胜凯管理区还明确了效率积分,将油井开井时率、设备保养及时率、隐患整改及时率等8项指标纳入效率积分考核,超时则罚、高效则奖,充分体现高效得多、优秀多得。

“油井早开一分钟,少停一秒钟都是看得见的效益,价值积分管理对工作效率做了明确规定,对我们挖潜增效的能力有

了更高的要求。”胜凯管理区技术主管师魏钢说。

为确保增量投入发挥最大功效,他们对174口油井所处效益区间动态跟踪、分析评价,逐井优化措施工作量,优化注汽参数,合理选择转周时机,综合评价治理低效井。今年以来,这个管理区油井平衡率由86.5%升至91.3%,工况合理率由84.1%升至93.2%,检泵周期延长48天,实现了措施有效率新提升。

效率积分实施以来,比谁工作效率更高,在一线员工中蔚然成风,各项现场操作记录被不断刷新。目前,采油一站员工姚琳保持着单井加盘根时间23分钟的最短时间记录,采油二站员工王甲龙优化加温方式,单井单次放油时间缩短了40分钟。

同时,他们还开展以“争当岗位建功能手,争当岗位创效能手”为主题的劳动竞赛,一季度评选“双能手”27人,分别一次性给予50分的价值积分,此举在整个管理区很好地营造了“主动作为、建功创效”的良好气氛。