



高效推进产能建设工程

6月10日,由胜利油建公司海工项目部承建的CB248井组平台导管架工程顺利完成陆地装船工作。“本次施工属于油建埕岛油田西北部新区产能建设工程中的一部分。”该项目负责人称, CB248井组平台导管架采用四腿导管架型式,设计水深约14米,共设12口井,包括平台主体和井口区两部分,“项目全过程按照安全、高效、低成本的原则科学安排施工,这为打造精品工程奠定良好基础。”

本报记者 邵芳 通讯员 王明月 卢明 摄影报道

“差异定制”让积分管理更有价值

东胜公司用最适合的考核制度打造最高效的团队

三月“取经”归来、四月试运行、五月正式推开,庞大的价值积分管理在胜利油田东胜公司用了不到60天就完全“落地”,这对其所属各采油管理区来说,不仅是对现有人员管理制度的挑战,更是一个绞尽脑汁融合、创新、提升的过程。在这个过程中,东胜公司通过采取依岗定分、班组竞分、广积缘分三项举措,让价值积分管理助推油田企业在提质增效道路上不断创新、聚力发展。

老油田开发 有了“指南书”

本报6月14日讯(记者 顾松 通讯员 王静 尹永华) 近日,孤东厂注采101站GD55-16井实施补孔和转流线作业后,在挖潜油井间剩余油和扩大水驱动用程度方面发挥重要作用。这口原本面临关停的油井之所以被成功“抢救”回来,源自《油田开发实践100典型井例》一书。

据了解,该书从孤东油田在低油价下效益勘探开发的典型做法中,选取100口水井实施效益勘探开发的做法,集中全厂应对低油价的智慧编写成册,印发到每名基层技术人员手中,发挥全员的力量应对低油价。

孤东厂地质所副所长崔文福说,《油田开发实践100典型井例》涵盖滚动勘探、老区新井、措施优化、注采调配、工艺技术、注采管理、作业创新和监测应用8个不同领域的内容。经过精心挑选,每个井例都有代表性和推广应用价值。而内容所研究方向也主要针对孤东现阶段应对低油价的有效措施,为基层技术人员提供技术、思路、原理等方面的借鉴。

GD55-16油井存在大孔道,含水一度达到了100%。在当前油价低迷的形势面前,这口井要暂时关停并无异议。根据书中提到的思路,注采101站副站长李超提出对GO55-16井实施转流线和补孔的措施。通过该措施的实施,一方面挖潜油井间的剩余油,另一方面通过补孔增加水驱方向,转变了井组流线,同时让老井焕发新颜。

运用各个典型井例分享的油水井管理理念,孤东厂基层技术人员们纷纷对照所管的油水井,提出一项项优化措施,力争让每口井都保持最佳效益。“这些井例在创新性、针对性和可操作性上均有所体现,实施效果都体现了高效勘探开发、低成本经营管理和保效创效的目标要求,因此具有很好的借鉴意义和推广价值。”崔文福说,今年1-5月,孤东厂基层人员利用低成本技术已累计增油0.5万吨。



本报记者 顾松
通讯员 于佳 王瑞玲

依岗定分： 让岗位贡献 由量变到质变

价值积分管理试运行期间,东胜滨南采油管理区滨297注采站出现了一件“怪事”。一名员工4月份全勤,绩效考核却只有220分,全站排名倒数第一。

究其原因,是这名员工当月只做了抄报表一项工作。“多干活多得分,少干活少得分,不干活就没有分。”滨297注采站副站长王东东说,取消静态积分后,价值积分管理让站内真正实现了多劳多得,偷懒耍滑、坐班靠分的做法行不通了。

不仅取消了静态积分,滨南管理区在推行价值积分管理过程中,还根据工作性质差异“量身定制”各岗位的考核分项,如集输站取消效率积分、综合维修站取消效益积

分、护卫队和车队取消效率及劳务流转积分等。

“岗位特点各异,工作内容不同,生搬硬套只会消减员工的工作积极性,起不到激励作用。”在滨南采油管理区副经理刘海宁看来,价值积分管理再好,若不结合管理区实际情况去推行,就是一个空壳子。

依岗定分试运行以来,身为基层一线管理者的王东东切实体会到了这套办法的好处,“工作自下而上主动起来,而不是以前自上而下的布置任务,员工自己发现问题、反映问题、解决问题的情况多了。”

班组竞分： 让工作态度 由被动变主动

“如果不努力,下个月有可能就是倒数第一。”对于东胜胜临采油管理区注采三站站站长孙建强来说,虽然在四月份的考核中,注采三站获得第一名,但他一点儿也不敢松懈。

这样的工作“压力”并非孙建强一人能感受到。自价值积分管理推行以来,胜临管理区所有的注采站站长都意识到,只有集全站合力才能“争高分、抢效益”。

以前胜临管理区采

取的绩效考核是“一竿子”到底,即管理区直接奖罚到个人。这样做容易出现工作推行缓慢,班站长责任心不强,员工干活“浑水摸鱼”等情况。

为改变这种被动局面,该管理区把生产工作细分为10个大项23个小项,将考核权利下放至班组,由班站长对员工实行价值积分管理。而管理区只考核班站及其负责人,每月给注采站赋分,班站长拿出同样比例工资进行浮动,打造出“强将手下无弱兵”的良性工作局面。

“对于班站长来说,赋予其考核权就提高他们的责任心,能有效地将工作层层传递下去。对员工来说,每天干活多少一目了然,工作起来更加积极主动。”胜临采油管理区党委书记张大东说。

广积缘分： 让员工队伍 “有情有义”

翟立新是高青采油管理区樊107注采站年龄最大的员工。价值积分管理推行之后,年愈50的翟师傅感觉有点儿力不从心。“力气没有年轻人,头脑也不如年轻人灵光,腿脚也慢了,怎么能拿到高分、赚到工资呢?”

在翟立新为自己的工作担忧时,高青管理区

早已为老员工、孕育期女工等特殊员工群体想好了“对策”。不仅没有阻碍价值积分管理的有效推行,反而凝聚了团队力量,这一举措就是“积缘分”和“积名分”。

所谓“积缘分”就是鼓励员工发挥各自优势,取长补短。年轻人身强力壮就多干重活、难活,老师傅和女工身体柔弱就多做基础工作,相互补充、合作互助。“积名分”就是鼓励员工争先创优,在干好本职工作的同时,不断提升工作能力,积极参加技能比武、岗位练兵等,为自己和单位争得荣誉。

“我们需要的不是只会追求分值的工作机器,而是身心健康的员工和团结有序的队伍。”高青管理区党委书记柳兴邦认为,从管理区长远发展来看,积缘分和积名分虽不能量化,却是价值积分管理的有益补充。这种价值层面的正确导向,可以激发员工的奉献、互助精神,让个人发展平衡,更可以让队伍和谐稳定。

从员工成长到班组发展,从队伍稳定到油区和谐,东胜公司在大力推行价值积分管理的过程中没有盲从,而是充分结合基层实际,用最合适的管理制度打造最高效的员工团队。