

## 想法成为做法 点子变成金子

### 油田电力“三支人才队伍建设”形成创新创效合力

今年以来,胜利油田电力管理总公司深入贯彻“三转三创”主题活动,以创新项目为抓手,以“三支人才队伍+全员创新创效”活动为依托,坚持问题导向,开展课题攻关、技术革新、合理化建议等创新创效活动。此外,在加快推进管理、专业技术、技能操作三支人才队伍融合发展中,以“人人肩上有课题”效能提升工程为抓手,全力以赴推动电力管理总公司驶向提质增效升级的快车道。

本报记者 邵芳  
通讯员 王洪松

#### 效益考核带动技术创新

近日,电力管理总公司与各供电管理区签订了《目标责任书》中,进一步压实了基层单位的创效责任。这份落实油田新考核办法的责任书规定:完成效益指标发放全额效益工资;超额完成指标,按照超额部分的50%奖励;完不成指标,按照比例发放效益工资。创效压力层层下达,向价值创造聚焦,成为油田电力管理改革的着力点。

100万的创效指标,让南区供电管理区的管理层感到压力很大。“低油价给油田企业带来了不小的经营压力,每一名胜利人都感触很深。”南区供电管理区主任张翠华说,在转型发展的关键期,电力管理总公司提出了由“企业供电”向“供电企业”转变,“作为一个作战单元,转变观念是转型成功与否的关键。”

去年以来,南区供电管理区创新“效益考核激励机制”,即将各基层站站的创效纳入考核范围,通过对用电管理、成本管理、技改革新、修旧利废等四大类、十余项效益节点的月度统计,直接与效益工资挂钩。

“效益考核同样凸显创新的重要地位。”张翠华说,在技术革新多创效方面,管理区确定20余个技术革新、课题攻关项目,由技术专家带领职工全力开展创新。

今年以来,插接式树木削减装置的应用,不仅节约了拉运工具的成本,同时增强了职工工作的安全系数;电线杆镀锌钢绞线装置的使用,不仅节约了15%的拉线,同时提高了工作效率……这些创新工具一经问世就受到了员工的青睐,而创新者外线工作一站外线一班同样获得了近千分的效益加分,员工的创效热情因机制改革被激发。

“管理创新既是时代需要,也是价值创造的导向。”张翠华说,针对基层班组的“效益考核激励机制”在总公司推广,聚焦质量效益的“战役”也拉开了序幕。

#### 团队合作提升创新质量

过去,检修数十斤的中置开关是让所有变电站员工头疼的事。由于操作平台设计不合理,搬运中置开关时易造成侧翻现象,三名员工小心翼翼才能完成中置开关搬运,费时又费力。

“随着技术人才与技能人才的联合作战模式推广,我们仅用一个半月则完成了复杂的革新工作,如今一名员工则能轻松实现搬运工作。”与以往不同的是,年初电力管理总公司首席技师马广俊就拿到了今年的三项重点革新项目,明确目标让创新工作更高效,团队合作提升了创新质量。

由单兵到团体到注重质量与时效性的转变,源自电力管理总公司实施“三支人才队伍+全员创新创效”管理办法。在总公司13个创新工作室、电力技师协会等平台带动下,职工技术革新的“星星之火”熊熊燃烧,当创新理念深入人心、创新成果遍地开花时,该公司也探索从问题源头、设计思路、成果改进等全方位提升创新质量与时效性,避免重复研究等现象。

据了解,“三支人才队伍+创新创效办法”以临时项目组方式运行,倡导管理、技术、技能人才发挥优势、互相配合,全力提高创新实效性和成果质量。在研究过程中,详细规定选题立项、创新方案、研讨时间,推进创新项目规范化、流程化。

此外,公司还规定对所有科级干部、专业技术干部展开创新考核,以此推进人人肩上有课题,调动起全员创新创效力量。

“新管理办法不仅推进了创新成果的研发,更打通了人才成

长的最后一公里。”电力管理总公司党政办主任孙清真说,公司不仅涌现出省富民兴鲁劳动奖、局劳动模范马广俊等带头模范,同样涌现出“人人能创新,个个有专利”的东区线路队,这都激发了基层职工强大的创新活力。

#### 创新引领电网高效运行

5月初,运行50年的永一变将并入辛安集控站,完成远程监控、远程调度、信息远程传输等综合自动化变革。作为东区供电管理区第七座实现无人值守的基层班站,让辛安集控站站长徐爱娟显得格外忙碌。

徐爱娟用“翻天覆地”来形容工作的变化,这从青东变的蜕变即可体现。据了解,青东变电站距管理区40余公里,因交通不便致轮班出现很多不便。两年前,集控站建成后,职工只需每周对变电站展开两至三次的巡检和养护,其它工作均可远程操作。

“员工离开恶劣的工作环境,工作量大大降低,29名员工调整至紧缺岗位,最大程度缓解老龄化带来的缺员问题。”徐爱娟说。

近年来,面对电网老化与员工老龄化给电网发展带来的困境,电力管理总公司通过信息化提升,实现打造坚强智能电网的愿景。电力管理总公司电力技术副总监张利说,技术人员通过现场勘查,创新解决了设备配套与信息接入的难题。目前,公司已建成集控站5座,完成了70座变电站的综合自动化改造,节约人力约为之前的20%,成为公司提质增效升级的重要突破点。

“下一步,公司将对110座变电站实施综合自动化改造,最大程度解决结构性缺员问题。”在张利看来,创新已经成为企业持续稳定发展的强大动力,从基层选定革新项目,加快推进技术人才与技能人才融合,必定让创新创效工作上水平。

### 胜利要闻

#### 油田搭建人力资源一体化统筹配置平台

本报4月25日讯(通讯员 王维东 惠心怡) 近日,胜利油田人力资源一体化统筹配置平台正式上线,平台集成通知公告、外部市场、业务承揽、人员借聘等十大主要功能,“晒”出油田内外部市场人力资源需求和各单位人力资源供给信息,合理调剂人才余缺,盘活油田内部人才资源存量,优化人才队伍结构,激发了人才队伍创效活力。

只要有市场,分公司、管理局无论哪家单位都可根据供求信息实施市场化对接,实现用工的快速有序流动和高效优化配置。

为鼓励人力资源“动起

来”,油田创新考核激励机制,全额承担输出单位员工的基本薪酬部分,解除输出单位的后顾之忧;在业务承揽方面,油田严把入口、畅通出口,对每项外包业务纳入平台进行发布,坚持先内后外的原则,加大工作量内部优选,对内深度挖掘优化潜力,对外严格控制业务外包及外委支出,确认油田内部无单位承揽后方可外委。

目前,该平台已发布24家单位供需信息43条,涉及岗位2242个。下一步,油田将根据管理需求,进一步完善平台功能,促进供需双方高效对接,为人力资源优化配置工作提供有力支撑。

#### 油田出台钻井工程质量考核办法

本报4月25日讯(通讯员 任厚毅) 近日,油田下发《胜利油田分公司钻井工程质量考核办法》,并由主要编制单位胜利工程院就编制过程、指标优选和扣罚标准进行宣讲。

《办法》主要为进一步提高钻井质量、约束施工行为,达到“钻井提质增效”的目的而编制的。工程院钻测录中心主要负责测井、录井工程质量考核部分。

《办法》编制过程中,他们查询行标7项、石化企标4项、油田企标15项,管理办法2项,确保新《办法》有据可依。同时到江苏、长庆、辽河等油田和施工单位调

研,充分吸取外部管理经验,完善测(录)井质量考核项目及指标,确保《办法》指标科学、流程可行。在此基础上,编制人员从施工准备、原始资料 and 资料归档等6个方面编制分公司首份百分制《测、录井资料质量评分表》,分2批次抽取2016年新井进行量化考评预演,通过对1000余个问题的分析,归纳和总结,优化指标体系。

下一步,钻测录中心将在宣贯的基础上,建立健全油公司体制下的测井、录井工程质量考核管理体系和平台,助推工程管理科学高效发展。

#### 胜利检测和石油大学联手打造高层次人才

本报4月25日讯(记者 顾松 通讯员 李文学 江文军) 近日,胜利油田技术检测中心与中国石油大学(华东)化学工程学院共同打造的“石油化工装备无损检测与安全评估研究生”联合培养基地,经单位推荐、专家评审和网上公示,正式成为山东省人民政府学位委员会、山东省教育厅以及山东省财政厅遴选建设的100个研究生教育联合培养基地之一。

2016年以来,技术检测中心与中国石油大学(华东)一直致力于共同建立集人才培养、科学研究、成果转化、社会服务、文化传播等多元一体、互惠共赢的资源共享机制和合作平台,联合培养研究生的创新能力和实践能力,实现资源优化配

置,产学研优势互补。按照要求,基地每年可培养30名研究生。双方将以“服务需求、提高质量”为主线,组织好运行专门管理机构,建立实践经验丰富和学术水平较高的导师团队,建立健全管理体系,提升人才培养的实际效果。

同时,双方将以“产学研”相结合,立体化培养从事石油化工装备无损检测与安全评估工作的高水平实用性人才,力争打造成为合作良好、机制健全、运转高效、管理科学的“山东省研究生教育联合培养示范基地”,推动无损检测与安全评估方向的技术进步和人才培养模式,为石油石化企业培养有知识、有研究能力、实践技能和生产经验的高层次人才。



#### 新建船舶完成试航

4月22日,胜利油田海洋石油船舶中心新建6500马力溢油回收船胜利505船离开荣成黄海造船有限公司码头,开展为期2天的试航。试航前,面对调试、交验周期短的情况,胜利505监造组及船员将试航每一项目安排至专人负责,确保试航的顺利进行。试航过程中,相关人员对主机负荷试验、轴功率测量、航向稳定性、回转试验等20多个大项数百个小项目进行测试。23日,胜利505完成试航靠回码头,海洋船舶中心就遇到的问题与船厂和设备服务商沟通,为船舶早日投产奠定基础。本报记者 顾松 通讯员 崔舰亭 摄影报道