

胜利石油工程公司海洋钻井公司技能大师罗泽民

匠心育人,倾囊授艺传薪火

在今年中国石化胜利石油工程公司举行的第二届职业技能竞赛中,海洋钻井公司技能大师罗泽民所带的徒弟们在石油钻井工项目里取得了两金、三银的优异成绩。这是海洋钻井公司参加上级举办的钻井工技能竞赛以来,取得的最好成绩,也是罗泽民多年辛苦付出、授艺育人得到的最好回报。从业30年来,罗泽民脚踏实地,刻苦钻研,勇于创新,从一个学徒工成长为技能大师。同时,他把多年的实践经验毫不保留地教给徒弟,培养了一批批高技能人才,使匠人精神得到薪火相传。

本报记者 邵芳
通讯员 刘涛

小身躯蕴含大能量

1990年9月,罗泽民来到海洋钻井公司工作,远眺广阔无垠的大海,仰望高耸的钻井平台,年轻的罗泽民踌躇满志。但上班伊始,身材单薄的他却遇到了挫折。钻台上很多设备抬不动,药品也搬得吃力,不少人觉得他胜任不了这份工作。“你能干钻井的活吗,不行就换个轻快点儿的岗位吧?”面对他人的质疑,罗泽民很不甘心,他暗暗给自己定下目标:“我要当司钻。”他深知这个决定意味着将来自己要付出多少努力。

幸运的是,罗泽民遇到了一位好师傅。师傅常对他说:“干钻井只有能力之分,没有个头之别,干活不是用蛮力,要学会巧干。”师傅一席话,给他吃了一颗定心丸。力气不足,就用巧劲弥补。罗泽民一边脚踏实地干活,一边跟在师傅后面学艺,听师傅怎么讲,看师傅怎么干。他把问题进行分类,把从师傅那里学到的解决办法都记在本子上,并利用工余时间结合专业书籍细细琢磨,内化为自己的本领。在自我提升的过程中,罗泽民总结出了三勤法:嘴勤、腿勤、手勤。最终勤学苦练使他成为同批分来的40多人里第一个干司钻的人。

干上司钻以后,罗泽民感觉身上的担子更重了,工作也比以前更具挑战性,但他能吃苦善学习的好习惯一直没有变。在班组里,他树立“上标准岗、干标准活、做标准事”的理念,归纳实施了“六种能力”工作法,在他的带领下,班组成员的综合素质得到大幅提高,他所带的班组也总是能保质保量完成各项工作任务。

工作30年来,罗泽民辗转多个平台,足迹踏遍冀东、胜顺、垦东、青东、埕北、胜海等多个区块,与美国EDC、马来西亚云顶等国际石油公司合作,他在学习中积累、在实践中成长,一步步从学徒工成长为技能大师。

小创新破解大难题

熟悉罗泽民的人都知道,他是个“爱琢磨”的人。看到平台上一些工作耗时耗力,他一直思考,如何能省时省力。

2003年,罗泽民在平台干工长,此时平台正在进行一个重点井组的施工,程序较为复杂,为尽快完成井组表层套管施工,他同值班干部一起分析研究,提出了“关于推行零准备时间管理法的建议”,缩短了下口井一开表层套管施工时间,提高了生产效率,节约了上千万元的成本。他提出的这个合理化建议,收到了良好效果,也激发了罗泽民的创新热情,从此以后,他针对生产实际,创新发明越来越多。

2014年,新胜利一号平台进行首口井施工,罗泽民来到平台干工长,面对新设备、新工艺,他细心钻研,带着工友们齐心协力,最终成功完井。在新胜利一号平台施工中,他发现套管卸护丝费时费力,于是反复试验,最终发明了表层套管护丝快速卸扣装置,大大节省了劳动力,提高了效率。

2017年底,新胜利五平台即将和云顶公司合作,为更好地为甲方提供优质服务,罗泽民对原装的泥浆循环高架槽进行升级改造,既满足了水基泥浆系统,又满足了油基泥浆系统,为双方合作奠定了基础。

海洋钻井属高危、高风险行业,为管理好设备,他认真学习钻研钻井设备的结构、原理、性能、运转参数等,提出各项合理化建议90余条,研究出一套判断

钻井设备运转状态的“望、闻、问、切”诊断法,并利用该方法成功排除钻井平台各类设备故障210余次。工作以来,罗泽民共取得技术革新成果91项,其中国家专利19项,创新技术成果75项,现场推广及转化应用73项,取得可观经济效益。

小梦想成就大舞台

作为技能大师,罗泽民最大的梦想就是把多年的实践经验毫不保留的教给徒弟,培养更多优秀的高技能操作人才,使创新创效的优良传统能够薪火相传。

在他倡导下,海洋钻井公司成立了石油钻井工作室,为员工搭建了理论学习和实操训练的平台,实现了钻井工理论实操“一体化”的培训模式,也为油田技能鉴定考核及各类技术比赛提供了有力支持。

他认真撰写教学课件,传授一线钻井人员专业知识;依托钻井综合训练室,开展技术讲座、异地学习观摩、课题攻关等各类技术交流活动,大力培育高技能人才。

近年来,罗泽民培训近4000课时,培训人员达3500余人次,年鉴定合格率保持在95%以上,在公司钻井平台开展现场咨询、传授技艺共计600余人次。

此外,他被聘为胜利职业学院和胜利油田技能操作培训中心石油钻井工兼职教师,胜利油田劳务派遣工职业技能竞赛石油钻井工参赛选手辅导教师、带队教练以及胜利石油工程公司职业技能竞赛教练等。

在2019年全国技能竞赛中,他带领的团队获得团体第二名、井控团队项目三等奖,在个人奖项中,获金奖1人、银奖3人、铜奖1人。他的55名徒弟中,有25人晋升高级技师,18人晋升技师,9人被聘为海洋钻井公司石油钻井工主任技师。



廉政文化巡展到基层

近日,胜利油田鲁明公司基层廉政文化巡展在济北采油管理区举行。本次巡展内容不仅涵盖了党委、纪委关于党风廉政建设和反腐败工作的安排部署,还突出展示基层党风廉政建设过程中的工作亮点和成效。据了解,近年来,鲁明公司党委通过加大廉洁教育力度,构建大监督格局、从严执纪问责等多项举措,稳步推进全面从严治党向基层延伸,打造出风清气正、干事创业的政治生态和依法合规、风险受控的管理生态。

本报记者 邵芳 通讯员 孔继发 石胜利 摄影报道

鲁明公司滨南采油管理区：

“前浪”引路,助“后浪”奔涌

“真没想到,这些‘五小’成果大部分是由‘80后’员工自主创新研发的。”11月8日,胜利油田鲁明公司滨南采油管理区副经理高博在参加完三季度“五小”成果发布会后,深有感触地说。据统计,滨南采油管理区现在有18项创新成果,大部分是由一线的“80后”员工独立完成的。成绩的取得,得益于管理区建立并执行着一套贴合青年员工实际的培养模式。

本报记者 邵芳 通讯员 赵强

“一对一”结对子

走进滨425-斜11井场,映入眼帘的是青年技术人员忙碌的身影,他们正在进行无泵车套管灌水洗井准备工作。

目前滨南采油管理区共有员工76人,40岁以下青年员工占全员人数的63%。随着青年员工的加入,如何完成新老交替,让青年员工快速地独当一面?这成为摆在滨南采油管理区面前的一大难题。

“青年员工怀有一腔热情,想尽快在工作中实现自我价值,但又缺乏工作经验。我们通过‘一对一’结对子,引导青年员工尽快进入工作状态,让年轻人在成长的道路上少走、甚至不走弯路。”滨南采油管理区副经理高博说。

2020年,该管理区大力实施“青工素质提升”工程,不断完善师徒结对运行模式,为每一位青工量身定制了为期一年的“一

对一”师带徒帮扶计划,结对师徒签订《师徒协议》,老师傅从基础知识讲解入手,将岗位相关技能由浅入深,由易到难传递给徒弟。该管理区定期对青工学习结果、培训情况等进行动态管理。此外,该管理区对“师带徒”活动进行定时总结、定时评比,并根据考核结果评选优秀师傅和优秀徒弟,将进行通报表彰和奖励,经考核不合格的给予处罚并延长培训期。

2020年,在油田技能鉴定中,该管理区采油高级工鉴定11人,通过10人,通过率达到91%;技师鉴定2人,通过2人,通过率达到100%。张玲玲今年31岁,她于2011年参加工作,在2020年她通过了油田采油工技师的鉴定。近年来,她在师傅的悉心指导帮助下,很快进入“角色”,如今已经成为一名独挡一面的青年技术人员。

大胆启用年轻人

2020年,青年员工王汉满创新实行的“套管灌水”洗井项目,在管理区洗井35井次,平均洗井周期保持在196天不降,降低车辆费用8.75万元。王汉满取得的成绩在滨南采油管理区并非个例。管理区鼓励员工在做好日常工作的同时大胆创新。

“提升创新能力,人才是关键,管理区每前进一步都离不开创新技术的推动,离不开技术人员创造

性的实践。”管理区综合管理室主任孙阳说。该管理区敢于让年轻人挑重担,针对每位青年员工的兴趣、特点及发展方向,在重点项目结合实际大胆启用,支持他们承担创新课题,解决攻关生产技术难题,使他们迅速成长为技术骨干。同时,每季度召开一次“五小”创新成果发布会,不定期召开技术交流会,为青年员工搭建良好的成长平台。

考核调动积极性

近年来,滨南采油管理区先后制定完善了《滨南采油管理区青年员工技能提升规划》、《员工培训管理工作考核办法》等多项制度,建立起一级培训一级、一人培训多人的“塔式”培训结构及奖惩结合的管理制度,组织开展技术比赛、技术革新和QC活动等。

“通过建立有效的规章制度,让人才成长更加有章可循。”管理区副经

理刘海庆说。同时,该管理区建立健全了科学的考评机制,对青年员工日常工作情况进行综合性考评,对表现突出的员工在月度绩效中给予奖励,对考评结果不理想的员工进行指导。对在各类技能竞赛中涌现出来的青年技术能手,除给予一次性奖励外,还与评优、职称评定等挂钩,激发了青年员工创新进取的积极性。