

“三位一体”强根基 锚定规范提效能

孤东采油厂以标准化建设激活基层发展新动能

本报11月3日讯(大众新闻记者 顾松 通讯员 刘倩 伍玉刚) 今年以来,胜利油田孤东采油厂坚持系统谋划,构建以顶层设计为引领、标准规范为抓手、技能提升为核心的“三位一体”推进机制,持续提升基层规范化、标准化水平。

孤东采油厂持续推动机关力量下沉,常态化开展帮扶指导,有效帮助基层补齐短板、提升能力、增强效能。今年以来,该厂通过建立落实三级联动机制,累计开展日常及专项调研50余次,围绕基层反映集中的痛点难点问题,确立15项攻关课题,推动一批实际问题得到高效解决。

在关键岗位职责梳理中,采油厂业务部门深入一线,系统梳理注采管控岗、单元管理岗等岗位职责,征集优化建议18条,完善了岗位责任体系。

聚焦制度体系的“新陈代谢”,该厂以“减负、提质、增效”为导向,对标行业一流,全面开展制度“体检”。其间,他们实施孤东采油厂2025年制度“立改废”计划,对19项基层管理制度进行修订完善,废止22项不再适用的制度,切实为基层松绑减负,让班站行为有准绳、操作有规范、考核有标尺。

为推进安全生产标准化建设,孤东采油厂严格落实HSE(健康、

安全、环境)管理体系,强化风险分级管控与隐患排查双重预防机制,通过拍摄标准化操作视频、创建“安全示范岗”等活动,推动安全规程直观化、可视化。截至目前,采油厂在装置、设备和关键部位制作张贴岗位责任目视牌3600余个,促进员工安全意识和安全运行水平提档升级。

作为采油厂数智化条件下的标准化建设试点,采油管理五区推动标准化与信息化深度融合,构建安全生产指挥中心内外操协同模式。他们依托实时监控与智能预警,异常并处置时间平均缩短2.5小时,采油时率提升至97.3%。

滨南采油管理区： 把简单的事做精 把重复的事做专

近日,胜利油田鲁明公司滨南采油管理区滨425-1注采站副站长杜正文在滨425-斜50井停下脚步,他左手扶稳压力表,右手用棉纱轻轻擦拭表盘,目光紧盯指针停留的数值,“再等一下,确认稳不稳定。”这看似简单动作,却是守护安全生产的重要一环。

如何让这些“简单的事”,成为最坚实的安全屏障?滨南采油管理区聚焦反“三违”专项整治部署和安全生产隐患排查整治“雷霆行动”,开展的一场“简单的工作怎么干”大讨论给出了答案——把简单的事做精、重复的事做专、日常的事做严,在岗位上用坚守与标准为高质量发展强基固本。

大众新闻记者 顾松
通讯员 赵强

425-斜36井场上,边操作边复述:“检查井口流程压力,确认阀门开关状态。”这种“手指口述”操作法,实现了语言与动作双确认,有效避免了误操作。该站还总结“检查一润滑一紧固一测试”四步防错法,将注水泵保养分解为标准化动作,实现了高频次保养的“零差错”。

管理区主任技师马军为自喷井更换油嘴赋予了新内涵,他发明的自喷井可调式油嘴装置,一人即可高效完成更换、清理油嘴,减少停井时间,减轻员工劳动强度。

类似的现场管理小创新在管理区已经蔚然成风,这既包含消除现场隐患的接地极发出装置,还有解决油嘴脱落、泄压难、冲击大、不同心等问题的专用油嘴扳手……

小细节筑牢大安全

严管是厚爱。滨425集输站把“认真巡检”的要求细化为可量化的硬指标,让员工干得明白、查有依据,并建立“隐患零容忍”机制,哪怕是“疑似渗漏”“轻微异响”等问题,也纳入整改清单闭环管理。

该班站创新推行“五清交接法”,要求工艺参数、设备状态、工具物资、安全风险、任务指令等换班时必须交接清,以“不清不交”的铁规矩实现交接“零缝隙”。同时,他们还实行视频回看监督机制,定期抽检巡检,彻底剔除“走过场”现象,让敷衍无处遁形。

严管之外,更有正向激励。管理区通过常态化开展“低头捡黄金”隐患发现奖励,鼓励班站员工主动作为;将工作完成情况与个人积分考核挂钩,激发全员履职主动性。这种“严管+激励”的模式,让班站员工从“要我安全”向“我要安全”转变。

从一张巡检小卡片的精准指引,到“手指口述”的重复坚守,再到“隐患零容忍”的细节严管,滨南采油管理区用实践印证:没有微不足道的小事,只有不够极致的态度。

把简单的事做精,让标准成为习惯;把重复的事做专,让匠心融入日常;把日常的事做严,让细节筑牢根基。这些看似平凡的行动,汇聚成安全生产的坚实屏障,更成为推动管理区高质量发展的不竭动力。

精细注聚管理,助力增储上产



近日,胜利油田孤东采油厂注聚技术服务中心16号注聚站组织开展秋季设备检修作业。据了解,该站对应的孤东油田827单元,注聚井开井11口,区块日产油由注聚前的31吨增至87吨,有效保障了油藏高效开发。

今年以来,孤东采油厂围绕精管、细调、优效的工作思路,从注聚站的设备运维到配注方案的动态优化,从现场操作的规范管控到技术攻关的精准突破,精细注聚全环节管理,助推注聚区块增储上产目标实现。

大众新闻记者 顾松 通讯员 尹永华 蒋丽 摄影报道

技术人员每月“体检”,强能提技育精兵

河口机采装备服务部打造复合型人才队伍

本报11月3日讯(大众新闻记者 顾松 通讯员 张海波) 近日,胜利油田河口采油厂机采装备服务部7名专业技术人员接受了一次严格的全面“体检”。据了解,“体检”采取“最强分析”练兵与履职能力评估创新融合的方式进行,“体检大夫”是服务部领导班子成员和三室业务负责人。

“练兵题目随机抽取,覆盖安全环保、质量管控、设备管理和员工培训等自己的岗位全部业务。”在采取手指口述的方式完成“最强分析”后,管杆修复站副站长戚晓东感言,“体检大夫”根据“回答准确性、逻辑清晰度、操作熟练度、应变能力”四项维度,为他开出的系统性“治疗”方案,不仅让自己清楚看到不足,而且对自身“异常指标”快速恢复“健康”信心十足。

“标准高、考核严。”抽油机服务站副站长陈波说,在履职能力评估中,他对照岗位责任清单,详实汇报了履职业绩。“体检大夫”从责任落实、过程管控和指标完成情况等方面,精准“诊断”自身的履职能力短板弱项,现场制定出个性化“健康”干预方案,并在考核表上郑

重打上了分数。

专业技术人员肩负着运用专业知识和技能,为服务部解决技术难题、推动业务发展的重任。机采装备服务部党支部书记郭子祥坦言,之所以每月随机抽取5至7名专业技术人员进行全面“体检”,目的就是验证大家的“意识、知识、技能、应用”,在全面准确掌握技术人员岗位适配度、业务履职能力及成长潜力的同时,开展“强筋壮骨”专项帮扶提升,使他们更好地“明责、知责、履责、尽责”,成为真正的“内行专家”。

为了确保“体检”的科学性、严肃性和真实性,这个服务部制定《专业技术人员“最强分析”与履职能力评估考核实施方案》,明确可量化考核指标、运行进度和考核方式。

其中,按照“最强分析”得分占比40%、个人履职能力评估得分占比40%、业务访谈占比20%,计算专业技术人员的最终得分。同时,划分为“90分及以上优秀,70至89分合格,70分以下需要专项帮扶提升”三个等级,考核结果作为岗位调整、培训培养及个人发展的重要参考依据。

在此基础上,服务部建立“练一述一评一改一用”五位一体闭环体系,通过实行每月评估考核、专项帮扶提升和年终综合评价机制,年终综合评价优秀的专业技术人员纳入服务部管理人才储备库,充分激发专业技术人员全面成长成才的主观能动性。

“这是一种导向,也是一种激励和自省。”看到自己在满分10分的材料撰写能力评估考核上仅仅得到5分,工具管理站副站长余东丝毫没有气馁,第一时间按照服务部制定的“治疗”方案,认真向指定的专项帮扶提升导师——综合管理室负责人高海涛拜师学习,并表示下次一定要这项评估考核中获得满分。

一石激起千层浪。目前,该服务部25名专业技术人员纷纷主动对标提升,全面提升岗位胜任能力,形成了浓厚的进取氛围。

“专业技术人员培养工作,必须绵绵发力、久久为功。”机采装备服务部经理刘海涛介绍,服务部将建立常态化运行机制,打通人才培养工作“最后一公里”,倾力打造一支政治过硬、技术精湛、善于管理的复合型专业技术人才队伍。