

企业调查

曾经看过一则寓言故事：一把坚实的大锁挂在大门上，一根铁杆费了九牛二虎之力，还是无法将它撬开。钥匙来了，他瘦小的身躯钻进锁眼里，只轻轻的一转，大锁就“啪”的一声打开了。铁杆奇怪地问钥匙：“为什么我费了那么大力气也打不开，而你却轻而易举地就把它打开了呢？”钥匙说：“因为我最了解他的心。”是啊！每个人的心，都像上了锁的大门，任你再粗的铁棒也撬不开。唯有关怀，才能把自己变成枚细腻的钥匙，进入别人的心中，了解别人，帮助别人。

而在大庆采油二厂电力维修大队，就有这样一支队伍，一直以来，他们当中的每个人都坚持践行自身责任，秉持爱油田之心、强油田之愿，用“诚心、热心、细心”打造了一把把“爱心钥匙”，在书写一篇篇平凡事迹中，助圆了“油田稳产梦”。他们，就是电修队的员工们。

诚心服务打造爱心钥匙

2012 年的一天，在一次为采油二厂四区油井管线电力解堵的途中，电修队的车在路上熄了火，那是寒冬腊月，狂风呼啸，天还下

11 月 14 日，西部钻探公司昌吉油田致密油项目 JHW018 水平井用时 61 天顺利完钻，节约钻井周期 30 天。该井实钻井深 5325 米，水平段长 1964 米，创致密油项目井深最深、水平段最长纪录，被新疆油田分公司评定为优质工程，显示了西部钻探致密油技术服务日趋成熟。

2012 年，吉木萨尔凹陷二叠系芦草沟组致密油勘探开发获得重大发现突破。中石油集团公司高度重视，强调要用非常规的理念、非常规的技术、非常规的管理，按照工业化、国产化、市场化、标准化的要求，实现致密油规模有效开发。

昌吉油田致密油水平井井深均超过 4500 米，地层可钻性差导致常规钻具组合机械钻速慢。造斜点在 2800 米左右，定向段地层复杂，油层垂深不确定，造斜段和长水平段摩阻大、加压困难。同时，由于同一平台部署了多口水平井，二开定向段存在防碰和绕障难题。

按照集团公司廖永远总经理在吉木萨尔 JHW020 井井场调研时提出的“工期是最大的效益”要求，西部钻探充分发挥专业化技术服务公司优势，从钻井、定向、测井、固井等方面打造出“八大亮点”，将钻井周期由 2012 年的 160 多天降至今年的 80 天以内，为致密油规模有效开发作出积极贡献。

2012 年，西部钻探定向井公司在吉 32-H 井首次使用旋转导向工具，钻井周期 132 天，水平段机械钻速和油层钻遇率同比邻井分别提高 46%和 20.1%。

今年以来，这个公司通过与新疆油田公司

“爱心钥匙”助圆“稳产梦”

着小雪，车怎么也发动不了，由于事先通知了作业区，请他们等候，如果临时取消，必然会使解堵工作推迟，连带着管线的疏通时间推迟，油井的重新上产时间推迟。在这样恶劣的环境下，大家没有退缩，毅然决定下去推车，他们中有五十多岁的老师傅，还有二十多岁的新员工。关键时谁谁都不逊色，个个挺身而出，12 月的北大荒特别寒冷，大家当时的狼狽样此时此刻还历历在目。那一刻，空气里只有喘息、加油汇同汗水敲打车身的声音，直到听到发动机响起的一瞬间，大家特别激动，欢呼着跳上了车。当电工们一身冰霜地赶到井场，充满歉意地向他们解释晚到的原因时，他们却啧啧称赞，说他们的服务做得好，用户的一句话，把大家一路上的辛苦和委屈都打消了！他们说，“能够让用户满意就是我们的职责所在，也表明我们所有的辛苦和努力都没

有白费！”多年来，电修队员工就是通过这种优质的服务能够赢得用户信赖，为采油二厂电力大队和用户之间建立和谐的关系、树立大队良好形象打下了坚实基础。

热心服务打造爱心钥匙

电费抄表是电力行业中最不起眼的的一个工作。对于大多数用户来讲，在用电方面有任何疑问，对于我们企业有任何意见与建议都会首先向抄表员反映，这就使抄表员成为连接用户与企业的纽带，这便要求每位抄表员须时刻将用户放在心中。自从 2012 年初，王秘江负责抄表工作以来，他发现辖区内有一位用户经常拖欠电费，于是王秘江专门找到了他。通过交谈了解到，这位用户经常出差，家里只有一位 76 岁的老人。由于老人年事已高，行动不便，这位用户出差在外时，也不敢让老人去缴电费，因此有时就不能按时缴电费。王秘江了解到这

个情况后，主动提出：“您今后再有这种情况，只需给我打个电话就行，我上门去帮您代缴电费。”随即留下了自己的联系方式。这位用户非常感动地说：“你们服务真周到，以后我一定会按时缴电费！”

细心服务打造“爱心钥匙”

今年 3 月，当抄表员将本月的电表底数交给收费员李凤华时，她发现中国移动通信公司的其中一个基站电量超高。凭着多年的收费经验，李凤华觉得数字有问题。要么是电表计量出现较大误差，要么是有人偷电。于是她调阅了这个基站近几个月的电量数据，并且和前一年度同月份进行了对比分析，确认电量确实存在异议。电表的计量模块是去年新换的，出现问题的可能性不大。于是她主动给负责这个基站的缴费员打电话，让他注意基站附近是否有“黑户”偷电。在李凤华和移动基站缴费员的配合下，很快查出了基站附近的一个农户，在移动基站的电缆上私接电线偷电。移动基站的缴费员马上进行了报警处理。在李凤华的积极帮助下，挽回了移动基站的损失。

（白宇 刘丽荣 王庆红）

西部钻探致密油技术服务日趋成熟——“八大亮点”彰显品牌实力

JHW016 井采用常规钻具组合，以钻井周期 48 天的成绩创致密油项目最快纪录。

西部钻探致密油开发“八大亮点”：

亮点一：直井段平均提速 84%

截至今年 8 月，JHW005、JHW0017 等 4 口井直井段平均机械钻速达到 16.25 米/小时，较设计提高 84%，同比 2012 年的吉 32-H 井提速 151.2%。其中，JHW0017 井直井段平均机械钻速高达 21.25 米/小时，创区块最快纪录。

亮点二：中完工期下降 60%

2012 年，吉木萨尔致密油水平井平均中完工期为 96 天。今年通过优化钻井工艺，加强工作衔接配合，实现直井段两趟钻，中完平均工期为 38.05 天，较设计节约工期 11.95 天。

亮点三：旋转导向工具实现提速新飞跃

6 月 30 日，JHW017 井定向段和水平段均实现一趟钻突破，较设计工期提前 27 天完钻。仅用 3.33 天完成定向段施工，造斜段平均机械钻速 12.55 米/小时，是常规钻具组合的 3.4 倍；水平段平均机械钻速 8.83 米/小时，较区块平均水平提速 264%。

亮点四：攻克平台井防碰和绕障难题

8 月 13 日，JHW015 井顺利中完，8.67 天钻完二开 580 米的定向绕障斜井段，实现绕障 115 米，节约工期 21.33 天。JHW016 井实现最

高绕障 265 米，高难度井段的工艺技术取得新突破。

亮点五：常规钻具组合一趟钻完成造斜段施工

11 月 14 日，JHW0018 井顺利完钻，首次实现了 PDC 钻头+螺杆的钻具组合一趟钻完成定向施工，平均机械钻速 4.30 米/小时，造斜段施工工期 5.92 天，节约工期 21.08 天。

亮点六：钻机平移系统加快搬家速度

致密油开发先导试验井组实行工厂化管理，每两部钻机在一个钻机平台上，共有 3 个平台。每部钻机每完成一口井，平移 10 米，再打下口井，共打 3 口井。三号平台应用先进的钻机平移系统，钻机平移只需 4 小时，有效缩短了建井周期。

亮点七：中完测井实现一趟钻

通过应用 LWF 过钻杆存储式测井技术，实现中完测井一趟钻，降低了大斜度井段测井风险，节约钻井工期 3 天。

亮点八：φ178 毫米套管固井质量全部优质，使用双扶正器通井、需特超细纤维维浆并液清扫井眼，斜井段打玻璃微球封闭浆，顺利下入 φ178 毫米套管。优化水泥浆配方，水泥浆稠化时间、失水、流变性能达到要求，24 小时后装井口，节约了施工周期。

（韩鑫）

记者在一线

大庆油田工程建设公司海外项目创造“大庆新速度”



日前，大庆油田工程建设公司首个独立承揽的海外 EPC 总承包项目——伊拉克哈法亚 CPP1 存储系统扩建工程凭借一项项工程进展，创造了海外“大庆新速度”。

施工中，该公司伊拉克哈法亚项目部合理调配物资设备，科学制定施工周期表，仅用两天就铺设完成了 3 万立方米罐，5000 立方米 AB 罐的底板，一天围起 3 万立方米罐第一圈罐壁板，8 天使 5000 立方米罐达到起罐条件，在 300 吨和 50 吨两台吊车的配合下，成功完成了 30 米高脱气

塔的吊装和安装任务，多次刷新了海外施工单项施工纪录。

今年 10 月 8 日，随着主材陆续到场，该公司哈法亚项目部就发出了“大干一百天”的号召，以大庆精神铁人精神创造出哈法亚的“大庆速度”。“所有项目部人员都全力奋战，每天起早贪黑守在工地，力求做到每道工序、每个环节都精益求精，让业主满意，我们都希望通过这个项目，能在伊拉克市场打出名气，赢得美誉，为承揽更多的 EPC 工程打好基础。”该公司哈法亚项目部经理刘海介绍现场的情况时说。

截止 11 月底，该项目已经完成施工总体进度的 88%，罐体施工已经进入收尾工作，防腐、钢结构、电气仪表等施工有序推进，预计将在 12 月 30 日实现机械完工。

据了解，早在去年 5 月大庆油田工程建设公司就接到业主发来的 CPP1 存储系统扩建项目的招标邀请函。在经过长达数月的招标投标谈判后，终于在今年年初与伊拉克米桑石油公司、马吉德公司和哈法亚业主签订四方会议备忘录，独立赢得了首个海外 EPC 总承包项目合同。（王云海）

日前，渤海钻探公司首次进入委内瑞拉东部 PUNTADEMATA 油区这一高端市场，并顺利完成 MUC-159 井三开定向钻进作业，再次叫响了“BHDC”品牌。

渤海钻探定向井业务自 2012 年扎根委内瑞拉重油带市场以来，在持续提升重油带市场服务质量的同时，始终瞄准 ANACO、PUNTADEMATA 等高附加值的 MWD 服务市场，下大力气搞好长期攻关。由于西方油服公司在该区域拥有长期先入为主的势力，进入该区域市场并非易事。基于此，渤海钻探公司坚持滚

渤海钻探定向井业务成功进入委内瑞拉高端市场

动开发的市场战略，结合定向井业务自身技术优势，先易后难，稳步推进，在成功进入 ANA-CO 地区 MWD 服务市场并取得优良业绩的基础上，通过与甲方的积极沟通和技术推介，成功进入 PUNTADEMATA 地区 MWD 定向井技术服务市场。

为全面了解 PUNTADEMATA 油区定向井技术服务市场，该公司多渠道、多方面调研

了解市场情况，力求信息准确、全面。在认真调研的基础上，进行了针对性的地质分析、工程分析和仪器测试等工作，充分吸收借鉴在重油带施工的经验，理性评估自身技术实力和作业保障能力，制定了应对井下复杂环境的特殊应急措施，明确了项目具备在该区域主要井段施工的能力。在此基础上，与甲方进行了有针对性的技术交流，确定了施工井段和技术方

案，为成功进入该区域定向井技术服务市场奠定了基础。

目前，该公司正以此为契机，稳步扩展优势技术服务项目的规模，进一步提升 BHDC 品牌形象和市场认知度，充分利用 BHDC 特色技术和科技利器在委内瑞拉市场的核心辐射作用，逐渐进军、占领高端市场。

（罗永华）

企业文化

“四轮驱动”创先争优展风采

11 月 14 日，塔河采油二厂与西北石油报社联办的“创新驱动·价值优化”杯好头条竞赛结果揭晓，该厂有两篇通讯获奖。党群办公室主任尹■说，这是该厂建立矩阵式宣传平台，打造特色党建品牌取得又一新成绩。

2013 年，该厂构建矩阵式宣传平台，优化“4321”党建可视化系统，建立“比学联创”模式，推进“六比六赛”月度排行榜等典型做法，开创了基层组织建设新局面。

矩阵宣传平台“鼓劲”

“做好新闻宣传，才能为生产经营、企业发展思想引领，加油鼓劲。”2013 年初，采油二厂党委进一步规范了新闻宣传工作，8 名专兼职通讯员开展了“导师带徒”活动和“走、转、改”作风建设。

7 月 1 日，第一期关系基层党建工作进程和典型做法的“手机报”与党员干部见面，标志二厂“一报一刊一台一网”矩阵式宣传平台正式建成。

柴冰说：现在已发行二厂“手机报”41 期，电子党刊《塔河先锋》10 期，电视新闻（专题）20 期，网站刊登文/图新闻 1000 多篇，为增储上产起到了鼓劲、加油效果。”

在矩阵式宣传平台上，厂党委组织开展“基层党建”、“增储上产”等专题采访，每周召开“诸葛亮”改稿

人才蔚则事业兴

近年来，重组后的山东中油（中油山东）公司管理圈迅速扩大，与之形成鲜明对比的是人员增长缓慢、员工素质不高，“人才短板”成为困扰公司发展的一道难题。为此，围绕“人才兴企”战略，该公司从“引才”、“选才”入手，强化人才培养，择优择长使用人才，走出了独具特色的生“才”之道。

“引才”广辟渠道。自 2008 年起，该公司通过引进成熟的专业技术骨干和接收管道公司分配的应届毕业生，提高本科学历人员在全员和中层干部中的比重。近年来，调入、引进全日制本科以上学历人员 51 人。目前，合同化员工中具有全日制本科学历的员工，已由 2 人增加到 82 人；中层干部中具有全日制本科学历的人数也从最初的 1 人增加到 15 人，队伍知识结构得到了改善。

“选才”不拘一格。为了改变相对封闭环境对人才成长的制约，充分激发人才的积极性和创造性，公司从打通人才发展通道入手，从 2008 年起，先后组织了幾次面向全员的空缺管理岗位的公开竞聘，共吸引了公司内外 60 人参加，有 13 人竞聘成为基层站队副职管理人员，走上了中层管理岗位，为公司发展注入了新活力。

同时，公司在选人用人方面不“论资排辈”、“平衡照顾”，针对公司基层操作岗位市场化员工达 73%的实际，为了提高市场化员工成才积极性，公司陆续将市场化员工在薪酬增长、职称评

定、技能鉴定、职务晋升等方面管理程序进行了规范，为他们成长成才继而脱颖而出创造了条件。在集团公司举行的 2011 年员工技能竞赛中，市场化身份的输气工孙翠丽就取得了优秀奖的好成绩。按照集团公司员工奖励办法，孙翠丽成为了公司市场化员工享受合同化员工待遇的“第一人”。

“育才”重训强练。公司坚持以培训 works 作为提升员工素质的根本手段，始终坚持立足岗位开展培训，大力开展全员性、适应性培训

会，对新闻宣传稿件集中“把脉会诊”，适时邀请报社记者“传经送宝”，与局报社联办了好头条竞赛，通讯员采写的通讯《要产量也要节约水源》、《她们和大漠有个约定》，分获一、三等奖。

特色党建品牌“争先”

年初，厂党委重点完善了规范党员发展、党务公开等制度。为 13 名骨干人员建立电子档案，全程跟踪培养、考察、发展，与将民主评议干部、中层干部选拔任用等内容，一同在党务公开看板上公开。7 月，采油二厂荣获“全国厂务公开民主管理工作先进单位”称号。

结合党的群众路线教育实践活动，优化整合党建可视化考核指标，将考核分值从过去的 150 分调减为 100 分。采油三队党支部书记黄雪峰说：“党建可视化系统优化完善，电子文档取代了大量纸质资料，节约了成本，为基层减了负。”

各党支部利用可视化看板、党员责任区、党建工作星级制考核表等平台“量化”党建工作，形成“党员不干事，群众看得见，表现好不好，光荣榜上找”的创建局面。今年 6 月 26 日，局 69 名党务工作者重点就“4321”党建可视化成果等基层党建成果进行深层交流。

（郝光灿 朱春江 周立瑜）

和转岗培训，变“人材”为“人才”。潍坊站的于雯萋是一名运行工。由她自行编制的《气液联动阀学习资料》课件，内容详尽、通俗易懂，成为新员工培训的典型教材。潍坊维抢修队里的焊工几乎都是刚上班的年轻员工，“手上功夫”太弱。平日的岗位练兵时，44 岁的郭传升师傅就一对一带着大伙生，手把手地纠正焊接动作并示范，对队员们的操作逐一讲解，指出不足，带动全队的青年员工共同进步。

同时，公司还充分挖掘内部人力资源潜力，加强内训师的培养，形成了“科级干部‘必须讲’，每人结合自身业务，自编课件，一年内至少讲一次课；管理人员‘主动讲’，各专业根据业务需求，主动讲解业务知识；操作骨干‘自愿讲’，将技术经验积极分享”的不成文制度，营造了浓郁的共同学习进步氛围。

“用才”择优择长。2010 年开始，公司创新人才培养模式，积极开展青年骨干挂职锻炼。每年选送综合素质突出的优秀青年到基层站队培养，以锻炼为主、挂职为辅，加强实践，提高解决问题的能力。一方面使青年员工得以积累丰富的基层实践经验，为公司储备了后备干部力量；另一方面，利用他们勤奋、敢干、业务精通的优势，带动、促进基层全员形成素质提升的良好局面。“交任务、压担子”，成为公司人才成长必经之路。

2013 年初，公司提出了机关人员深入基层实践活动的要求：“要下基层、跟着干、齐动手、共处理，回来后再做总结、抓归纳、定标准，再推广。”机关人员要与基层站队同吃、同住、同工作，期间要轮岗完成输气生产、安全监护和管道第三方施工协调等日常工作。同时，科室长驻站时间不少于 7 天，科室住站不少于 15 天，实践学习结束后要有书面总结。机关人员下基层锻炼，不仅使其特长得到了进一步发挥，同时也解决了基层站队“无人青睞”而人才短缺的现象，打破了人才“只能上不能下”的邪说。（安莉娜）