

企业调查

编者按:

近年来,新疆油田公司工程技术研究院科技创新活动日益活跃,知识产权保护意识明显增强,全院专利申请及批准量呈现逐年稳定增长的态势。据统计:2013年全院专利申请量达到了36件,专利授权量达24件,专利累计拥有量已达到229件,比2007年增加了110件,增加了一倍,其中发明专利超过10件。

这些喜人成果的取得,源于工程院“尊重创新、宽容失败”的学术氛围;基于“精益求精、科学规范”的管理体系;在于科研人员“大胆创新,执着钻研”的奉献精神。

“创新是科技的灵魂,也是专利的源头。在科技发展日新月异的今天,专利就是生产力,专利就是增长点。工程院将进一步加强专利管理工作,为科技人员搭建更为宽松广阔的创新平台和通道,为新疆油田的可持续发展提供强大的技术支撑,这本身也是对人才和劳动的尊重。”工程技术研究院院长朱志宏说道。

满盆开花,科技创新之光竟闪烁

2013年的中国经济似乎并不如暖冬那样温暖。

外贸对GDP的贡献率由5年前的9%下滑到0.9%;产能过剩成为工业常态,芯片、发动机等核心产品的进口花费却逾数千亿美元,中国经济进入了发展速度的“换挡期”和转型升级的“阵痛期”。

这一年,被称为“中国经济界的奥斯卡”、“中国经济纪传体编年史”的“中国经济年度人物”特别奖前所未有地将目光投向了蓝领群体——中国技术工人。

转型升级需要高端技术,也需要优秀的产品制造者。中国技术工人用双手托起了中国制造,控动了中国转型升级的开关。正如李克强总理所说:中国能挺过金融危机,不单是因为中国工人的“勤劳、勤劳、勤劳”,还应该加上中国工人的“智慧、智慧、智慧”。

在高科技、高投入、高风险的海洋石油工业领域,也活跃着一支近3万人的技能骨干队伍,他们的平均年龄只有33岁。这支高学历、年轻化的队伍精力充沛、思维活跃,具有较强的学习能力和创造能力。一线员工武跃力工作3年就当上了操作班长,随后在总公司举办的技能大赛中脱颖而出,当上了技师,成为更多“小武们”的榜样。

技能工用质量和速度有力地支撑着企业的跨越式发展。2010年,中国海油用不到3万人的技能骨干队伍、不到5000人的采油骨干队伍完成了“海上大庆”建设,实现了中国海油的“一次跨越”;站在新的历史起点上,中国海油技能铁军将筑牢“二次跨越”的基石,继续为“海油梦”提速。

合抱之木生于毫末,日臻完善的培养体系

2007年,中国海油仅有技师、高级技师119

新疆油田公司工程技术研究院“2013·专利”系列报道之成果篇:

群星璀璨

储层改造等各类技术,在新疆油田占有一席之地。

由工程院自主研发的系列井口技术工具、油田技术支撑为新疆油田累计销售收入已超过亿元。同心管射流负压冲砂技术、水平井防断脱技术、多层水力喷射压裂技术等专利技术在油田应用效果记录也在不断刷新。

精彩亮相,优秀专利成果获殊荣

工程院专利工作立足科技进步,自主创新,增强核心竞争力,把专利申请的质量和数量放在更加重要和突出的位置,因此,工程技术研究院的专利工作,在新疆油田以及石油行业中的水平和影响力也不断提升。

2011年4月15日,在新疆乌鲁木齐召开的2011年自治区知识产权工作会议暨“十一五”优

秀发明创造者表彰会上,工程院的科技人员授予表彰:谢斌获得“十一五”期间自治区“优秀专利技术开发者”二等奖、黄晓东获得“优秀专利技术开发者”三等奖。

2012年11月,“同心管射流清砂器”荣获第十四届中国专利优秀奖。

2012年11月,在第七届国际发明展览会上,工程院自主研发的实用新型专利《一趟管柱液压密封挤柱桥塞》、《换向射流冲砂器》获得金奖,发明专利《油田用抽油井三层找水管住及其找水方法》获得银奖。

2013年6月,“同心管射流负压冲砂技术专用工具”与“SAGD双管热采井口装置”被中国石油天然气集团公司认定为自主创新重要产品。

相信,在工程院人的不断努力下,专利的拥有量将会不断的刷新,这不仅仅是一个数字,而是攀登高峰、创造奇迹的精神,这种精神是一面旗帜,鼓舞着更多年轻的科研力量踏着老一辈科研先锋的足迹,阔步向前。

(刘杨)

待续

技能铁军 筑牢基石

——中国海油技能人才队伍建设综述

人。现在,中国海油拥有一支包括5名享受国务院政府特殊津贴的国家级技能人才、24名总公司所属单位技能专家、100多名高级技师、700多名技师组成的高技能人才队伍,高级工以上高技能人才占技能员工骨干队伍的比例超过了39%。改变,凝聚着公司对一线技能员工骨干的关怀和激励,见证了海油打造技能铁军的勇气和方略。

2003年,秉承“人才兴企”战略,海油技能队伍建设全面提升,职业技能鉴定体系逐步建立。目前,中国海油已经完成了系统内的工种调查,编制了工种目录,打造了精干高效的鉴定工作队伍;完成了84个工种的职业标准、22个工种的培训教材、68个工种的鉴定题库开发工作;在60个主体工种开展了职业技能鉴定,科学评价了近2万名技能员工的技能等级;形成了相关的管理办法和政策体系,使职业技能鉴定有章可循。

在建立健全职业技能鉴定体系的同时,畅通的技能人才职业发展通道也让技能人才走出了“到机关打杂求升迁”的误区,在一线掀起了如火如荼的“蓝领风暴”。2005年至2007年,240名操作岗员工被聘为总公司高级技能人才;2007年起,技师、高级技师考评成为总公司的“规定动作”;2009年,技师及以上高技能人才获聘新劳动合同制;2011年,首批所属单位技能专家“出炉”。中国海油蓝领队伍的成才之路越来越宽。

建立了完善的过程监控和验收标准,用规范、统一的管理为“裂变式”培养保驾护航。创新的培养模式满足了中海油服高效高速发展对队伍组建的需求,实现了一线队伍量质齐增,为海外作业赢得了声誉。

栽梧桐树 养凤凰:扎根一线的激励机制

好的激励政策能指引一线技能员工朝着“二次跨越”的目标奔跑。为了激发他们学技术、练技能的热情,中国海油采取“技能员工职业资格与薪酬挂钩”、“职业技能竞赛建立员工发展绿色通道”、“技能竞赛获奖选手职业资格晋升”等管理办法,形成了扎根一线的“正能量”。

在这些一线“正能量”的影响下,海油技能员工在行业大赛中屡创佳绩。海油工程电焊工在“嘉克杯”等三次国际焊接技能大赛中获得冠军两项、亚军两项、季军四项;中海化学9人获得“全国技术能手”称号,5人获得“中央企业技术能手”称号。

畅通发展通道,构建鉴定体系、实施系统培训、开展技能竞赛、强化实践锻炼、完善激励机制……这些卓有成效的措施,提升了中国海油蓝领队伍的素质能力,锻造了一支勇于创新、敢打硬仗的技能铁军。

根基越深,站得越稳。在建成“海上大庆”之后,总公司党组提出了“二次跨越”的宏伟目标,崭新的时代正在召唤一支更年轻、更有生命力的队伍,一支爱岗敬业、求实创新、作风过硬、技能精湛、一专多能的技能铁军。他们水平的高低、能力的大小,直接影响安全生产与降本增效的实现,影响着海油人“兴海强国”梦的实现。

2013,让我们向中国技术工人致敬;未来,技能铁军将筑牢“二次跨越”的基石。(张宗鹭)

记者在一线

灵机一动DIY“真金白银”省下来

在河南油田精蜡厂1月13日召开的生产调度例会上,该厂电气维护车间副主任何云及其同事们因自制生产急用的“点火电极”而受到表扬。

精蜡厂设备管理人员高兴地说:这次的DIY(Do It Yourself,即自己动手做),不但满足了生产需要,而且省下了2000多元的生产成本,又掌握了维修方法,为今后的维护工作提供了保障,可谓一举多得。

原来,1月8日下午,该厂气压机出现故障,临时点燃了一下火炬。当晚9点多,气压机修好后,却发现原来能使用的火炬点火系统出了问题,无法点火。

正常情况下,精蜡厂火炬是熄灭的,只有当异常情况下,才根据需要在短时间内点燃,但火炬点火系统需要处于完好状态,以备急需。

何云立即从家里赶到生产现场,负责抢修工作。经过一番检查,他发现是点火电极无法正

常工作,可手头没有备用的,厂里其它地方使用的点火电极规格又不一样。设备管理人员打电话询问了一下原厂家的点火电极,对方报价2000元一个,快递也需等到两天后才能送到。

既然如此,就死马当活马医吧。于是,何云干脆拆开了点火电极的不锈钢外壳,看看里面到底是什么东东。打开后,发现点火电极里面全是水,线路都是完好的,但一个跟汽车火花塞差不多的配件的绝缘失效了。何云心想:原来是设备修好后吹扫时,把水吹进了点火电极里,找一个火花塞换上,说不定也行。

第二天,设备管理人员在市场上花100元钱买了5个火花塞,全部交给何云,说:以后再有问题,就用它。(李家武)

“今天是我们的团员饭,也给你们提前过个中国年。”“谢谢……”。1月10日中午,伊拉克绿洲管修项目部的休息室内欢声笑语,中方员工品尝着当地雇员们准备了一个晚上的丰盛大餐。

绿洲管修项目部有7名中方员工和7名当地雇员,因为中方员工需要倒班,14个人能聚在一起的时间特别少。这次倒班集中,在交接班期间,中方员工都在,雇员们便张罗着大家吃个团员饭。

7名中方员工都来自大庆钻探钻技二公司,他们在进入伊拉克艾哈代布油田的3年时间和雇员们成为了相亲相爱的一家人。

阿舒拉节的特殊礼物

“尝尝我们伊拉克的特色烤饼、烤鱼、烤鱼……”雇员卡塞姆一边从袋子里拿出在阿舒拉节中带回的食物,一边向大家推荐。

阿舒拉节是穆斯林的一个非常重大节日,节日期间,世界各地很多穆斯林什叶派信徒都要徒步到卡尔巴拉祭拜,在节日中,7名雇员也徒步到卡尔巴拉去祈祷。



新年开新局

过去一年,中海油继续保持高速高效发展,油气主业积极引领,中下游板块蓬勃向上,“二次跨越”发展规划全面落地开花。站在2014年的新起点,海油人将深化改革,持续创新,砥砺前行,在碧海蓝天间谱写新篇。

图为1月5日,群垦利3-2油田平台进行浮托安装,一举打破渤海冬季浮托安装禁区。(李浩伟 李献伟)

相亲相爱一家人

“这些食物是朝圣者才能享用的,对于我们来说比金子还要珍贵。”带班队长郑好友说。

原来,按伊斯兰教义,在阿舒拉这样盛大的节日中,有钱人会把手中的食物放到朝圣途中的公路两侧给大家分享,虽然这些食物是当地人平时吃不到的,但也很少有人将其带回家。

“这是世界上最美的食物。”大家品尝着带着浓厚情谊的美食,不禁深出大拇指。

神奇的中国贴膏

“又带来这么多的贴膏。”在一轮的倒班中,重返驻地的驻场工于静涛兜里掏出一大包贴膏,吸引着雇员们默许的眼神。

默许的眼神是车工,长的人高马大,总是抢着干一些体力活,经常会碰到肌肉拉伤的情况。一次拉伤后,在中方员工的建议下,他贴了一贴膏药,拉伤处顿感凉丝丝,疼痛感减轻了不少。

“真神奇。”默许默德说道。

不久,神奇的中国贴膏疗效便在雇员中传开了。细心的于静涛发现雇员们对贴膏的“钟爱”,便在每次回国后,买些贴膏,到驻地时,将其放在大家随手就能拿到的地方。“贴一贴,腰不酸,腿不疼了。”这是雇员们在贴膏药时学会的广告词。

在中方员工的心里,这7名当地雇员是他们的亲人。受长期的政治环境影响,当地的各种物资十分匮乏,几名中方员工在回国时,会时常为雇员们带一些礼物,MP3、首饰、背心、小食品……

默契的眼神

绿洲管修项目部负责对钻具维修、检验等工作,干的是技术活,所以培训当地雇员是项目部的日常工作之一。

车间噪音大,语言交流费劲。平台经理王文云

发现手势比语言还要好用,便与其他的队员创造了手势教学法。

比如加工接头的端面时,就将一只手指做成筒子状当作工件,另一只手指伸出当作车刀,雇员便清楚如何操作了。手势在应用中不断升级、演化,后来加工端面便简化成垂直张开一只手指,从上而下划过。

功夫不负有心人,在短短的二年时间里,7名雇员就成长为能够承担重任的技术工人。其中默许默德还被评为2013年度中石油伊拉克分公司的优秀雇员。

三年的不断交流中,重复千遍的手势被简而再简。“一个眼神,我们就能够知道对方的需求。”王文云笑着说。

家和万事兴。彼此的关心、帮助、爱护让这个团队形成了如家般的和谐氛围。在这个氛围中,项目部连续三年在安全、质量上达标;并且他们服务的艾哈代布项目钻机也打破了连续3年无井下工具失效事故的记录,在当地树立了大庆钻探品牌。(邓俊青)

企业文化

北京销售转会风见实效

去除繁文缛节,迎来满目新风。为进一步深化落实党的群众路线教育实践活动,中石油北京销售公司2014年工作会议暨一届五次职代会简朴、高效、务实的会风像一股清泉流进公司员工的心中,让员工真切看到、感受到了教育实践活动在公司开花结果。

没有绿植、鲜花以及大会背板和回头标,只有一条简单的横幅会标,公司2014年工作会会场布置得简单而朴素。而参会人员人手一份简单的会议材料外,再无其他物品。

会议纪律是良好会风的重要保证。笔者在会议指南上看到,与会人员须对号入座,会议期间不得使用移动电话,要遵守会场纪律。这些规定得到了严格遵守,在上午4个小时的会议期间,大家聚精会神开好会。

今年职代会预备会和“两会”放在同一天举行,会期缩短为一天,没有安排住宿和会餐,只在会议当天在公司机关员工食堂安排早餐和午餐,和去年工作会相比减少2次晚餐,大大节约了费用。会议期间,严格按照中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于领导干部带头在公共场所禁烟有关事项的通知》,提出各级领导干部不得在禁止吸烟的公共场所吸烟等五项要求。不但会场内禁止吸烟,楼道走廊内也没有人吸烟,与会人员达成共识,爱护环境从我做起,为还北京一片蓝天做贡献。

高效务实的会风更是贯穿于整个会议之中。今年一改往年公司工作会、党委扩大会和职工代表大会同时召开的形式,公司党的工作会议单独召开,进一步凸显党的工作的重要性。

从公司总经理苗坤作工作报告,总会计师王国松作2013年财务预算决算与2014年预算安排的报告,副总经理王克信作关于提案工作报告到公司党委书记王力国作会议结束时的讲话,每位领导的讲话最长60分钟,最短10分钟,所有公司领导讲话加起来只有1小时50分钟。与会职工代表普遍认为,报告没有套话、空话,内容精炼、详实。报告内容针对公司新年重点工作、重点问题部署、深入研析,措施得当,目标明确。这一文风的改变,带来的是效率的提高。

简化会议议程,除去繁文缛节更是会议一大亮点。往年会上签署的业绩合同、责任书和承诺书等统一改为会下签订。每年一评的公司劳模也改为两年一评,提高了公司劳模的含金量。代表表态发言由过去的6个减少为3个,由全部是基层代表变为分公司、机关处室、股权企业各有一位代表发言,具有代表性又节约了会议时间。

与往年相比,今年的会期缩短为一天,由此精简了会议程序,提高了职工代表发言质量。与会人员认为,本次会议不仅展示了新会风,也昭示了公司贯彻落实中央“八项规定”、集团公司“二十项规定”、公司“十八项规定”见到了实实在在的效果。(邱晓华 王琳)

管理融入地方 养老多方支撑 治安警企携手

西南油气田服务转型升级

西南油气田矿区服务事业部通过抓社区组织体系、养老服务体系、治安防控体系建设,力促矿区服务转型升级。截至1月10日,该矿区已建立5个主导型混合社区,初步构建较完备的社区组织体系和治安防控体系,并成功导入一家专业养老机构和一家老年人日间照料中心。

按“两种模式”,构建社区组织体系。对成规模的石油小区,西南油气田按照“主导型混合社区”模式,积极导入政府机构和职能,建立社区居委会,成立社区党组织和群众自治组织,已建立5个以石油小区为主导的混合型地方街道社区;对规模较小的石油小区,则按照“融入型居民社区”模式,积极协调融入地方“网格化”管理。目前,大部分有条件的石油小区已融入所在社区居委会组织,政府机构和职能逐步覆盖石油小区。

按照“9073”原则,构建养老服务体系。矿区按照“9073”原则(90%的老人依靠居家养老,7%的老人依靠社区养老,3%的老人依靠机构养老)和市场化、有偿、低偿服务与志愿互助相结合原则,积极推进以居家为基础、社区为依托、机构为支撑的功能完善、规模适度的社区养老服务体系。目前已制定西南油气田养老服务体系建设指导意见,协调有资质的养老机构或社区,建立起一个康乐养老服务分中心,一家老人日间照料中心,一个养老康复中心。

“警企携手”,共筑治安防控体系。制定了“西南油气田治安防控体系工作建设规划”,推进警企联动,建立了34个社区警务室,39个报警点,21个司法调解室,新增社区高清视频监控设备30余个,推进规模石油小区技防视频监控纳入地方公安机关的“天网”工程;依托地方力量,开展中秋、国庆期间治安隐患排查,对出租房、流动人口和特殊人群进行排查,与租赁人签订责任书,确保了油气田稳定局面。

(解军)