

黄河钻井三公司50576国际钻井队队长李冲希望顺利度过低油价的寒冬

本报记者 崔立慧 通讯员 王玉鹏



游车下放时盘刹发出的巨大吱吱声回荡在空旷的井场上,而黄河钻井三公司50576国际钻井队队长李冲早已习惯了这样的声音。在油价持续走低的这个冬天,听到这熟悉的声音,李冲感到比以往更加欣慰。

2013年12月,李冲临危受命接手30550队。这个当时在公司各项管理排名都倒数的队伍让他犯了难。如何才能扭转这种被动局面成了李冲无时无刻不在思索的问题。在井上,李冲一待就是三个月,把摸清队伍实际情况视为首要任务。他仔细了解每名员工的思想状况、技术水平、家庭情况,大班、骨干他逐一请来谈话交流。很快,他就从生产、安全、成本控制、生活管理等方面查找出不足,挖出制约队伍发展的深层原因,制订完善了20多项管理制度。

制度是保障,打井还要看真功夫。2014年3月,在2-2斜更22井施工中,当钻至1600米时,李冲发现泵压突然下降了2Map,当班员工都觉得应该是钻井泵发生了故障,但李冲凭借过硬的业务素质判断可能是发生了钻具刺漏。他马上带人来到泵房区,仔细查看地面循环系统,最

后确认是井下出了问题。于是迅速组织起钻,并在第45柱钻杆接箍处发现了钻具刺漏,避免了一次严重井下事故的发生。

“近期市场形势不太好,我们一线职工对此深有感触。井位少了,工作量不如以往,队员们心里都有担忧。但这更要求我们把好质量关,到手的井位要保质保量完成。”对李冲来说,除了保证生产质量,做好队员的思想工作成了近期一项重要工作内容。

李冲说,目前队员们都能意识到当前的形势,对自己的未来有所担忧,工余闲聊的时候会谈到下一步的打算。了解到大家希望能够以劳务派遣的形式去有工作量的地方临时顶岗,以减少大形势对自身的影响,李冲说愿意把大家的这个想法带到会上去讨论。

“我们在一线,知道一线的工作环境,也了解职工们对于改善待遇的需求。假如没有井位没有工作量,势必影响到大家的生活。2015年,我希望油田能够尽快度过低油价的寒冬,也希望我们的队伍更加团结,战斗力越来越强。”李冲告诉记者。

海洋钻井公司胜利六号平台教导员、经理李成军多项施工记录始终保持100%

本报记者 崔立慧 通讯员 周建



作为海洋钻井公司胜利六号钻井平台的教导员、经理,2014年,李成军带领平台干部员工顺利完成桩海10A-1井、CB81井的施工作业,年累计进尺3982米。平台先后代表公司迎接“安全标准化达标检查”、“集团公司海上井控专项检查”和“集团公司HSE专项检查”,获好评通过,并连续获公司二、三季度“三标”评比第一名。

2015年,李成军给自己定了新的目标:带领平台全员在施工中使井身质量、固井质量、中靶率实现100%,全年投产作业测试日费取全率100%,设备故障停机率小于1.7%,设备修理费用在2014年的基础上压缩5%。

新的一年,李成军将有所侧重的增加员工社交英语和专业英语的培训,争取逐步将平台铸成具有国际竞争力的人才储备阵地。“在国内市场,海洋钻井的技术和人才队伍建设在业内处于领先水平,但是由于国内市场价

力有限,这就要求我们加大对职工的技能 and 语言进行培训,从而让高技能人才在海外项目施工中发挥作用,实现公司高质高效发展。”李成军说。

为职工合理搭配膳食,让职工吃的健康也是李成军在2015年里要开展的工作之一。“平台职工20天才能轮休一次,工作期间吃喝拉撒都在平台上。保障良好的饮食才能让大家情绪高涨,工作时精力集中安全生产。此外,这也是我们弘扬‘家文化’理念的重要组成部分。”

李成军说,目前油价持续走低的现实要求全员牢固树立“过紧日子”的思想,发挥主观能动性挖潜增效,“能够自己动手修的就自己修、能变废为宝的坚决不浪费”的共识让他们把每一分钱都花在刀刃上,从而让压缩开支、提质增效成为海洋钻井在应对低油价、面对新常态的重要举措。

鲁胜公司鲁源管理区副经理范琳在改革中实现自己的价值

本报记者 崔立慧 实习生 康雪敏 通讯员 陈军光



2014年,对于鲁胜公司鲁源管理区副经理范琳来说,既是感受大刀阔斧改革的一年,又是进行轰轰烈烈改革的一年。范琳所在的鲁源管理区在2014年是油公司体制机制改革的试点单位,在改革的大潮下,范琳协助领导班子对管理区的体制机制、党务建设等方面进行了成效显著的改革。

2014年,范琳协助管理区领导班子按要求对队伍结构进行了优化调整。“由于管理区自然减员,有些工作职工单独无法完成,原来的十人一组的小班制已经不能适应我们管理区的管理和发展需要了。”针对这些问题,范琳和班子成员一起认真分析,结合管理区实际,将十人的小班制管理模式优化为大班制管理模式,将相同区块的小班组进行合并和人员优化。范琳还完善了管理区的绩效考核制度,推行“员工行为积分”管理办法,将职工绩效与奖金挂钩,职工的工作积极性大幅度提高。

在党务建设方面,范琳积极协助抓好管理。根据员工工作性质的不同,鲁源管理区对员工进行了专业化的管理,设立专业化党支部。在设立采油党支部的同时,根

据原油外输特性专门成立了集输专业党支部,负责原油外输专业的党建管理。同时,她还根据集输工作的工作特性,努力推进污水余热利用项目,投入使用的污水余热利用装置在节能环保方面取得了良好的成效。

范琳说,“职工才是我们管理区的核心,关心照顾职工的生活和思想是我们应该和必须做到的事情。”虽然是管理层,但却从来没有忘记关心职工。“我们会在工余时间开展一些寓教于乐的文体活动,丰富职工业余文化生活。”范琳充分发挥工会、女工计生等群众组织的职能服务群众,不仅如此,她还会不定时与职工谈心,了解他们的思想动态,对于他们关心的住房分配、福利发放、学习培训等信息及时的传达通知到每名职工家属。

范琳告诉记者,2014年这一年的改革期让她在思维创新方面进步很多,敢想也敢做了,看待问题也更加周密和全面。顺应改革大潮,2015年的范琳,想在管理区的基础架构上更加深入和细致的将班组建设、企业文化做好,及时的引导职工观念进行改变,抛弃原来“要产量”的想法,更多的向“要效益”去思考和转变。

东胜高青公司地质队长李惠芳2015年,我要考高级技师

本报记者 崔立慧 实习生 康雪敏 通讯员 于佳



2009年,中文系毕业的李惠芳加入了油田子女劳务派遣工的行列,成为了东胜高青公司采油一队的一员。从一名文员到一名在油田上“真枪实干”的工人,经历了技术和精神上的双重迷茫。刚到采油厂一队实习,面临着的是和自己之前学的所有知识全都不符的现实,什么都不会,而且因为是新手,在队上也得不到重视,心里也非常难过。“我是个挺要强的人,也比较勤快,经常跟着同时他们上井干活,有些东西就能看出点门路,具体不明白的就回去找相关的书看。”李惠芳说。除此之外,她还凭借自己的努力参加了技术比赛的培训,通过培训,她在工作中遇到的那些小问题都迎刃而解了,对这份工作也产生了兴趣。

在进入采油一队后李惠芳在资料室做过一段时间的工作,资料室琐碎的工作让她不得不只能利用晚上看一些专业性书籍,在实践中遇到的问题向胜采和东辛的师傅请教或者和同事讨论,然后自己再稍加总结。东胜高青公司的政工师张信超说,“让我感触很深的是调防

冲距砸那个卡子的时候,这个男同志都要砸好几锤才能砸下,她一般一锤就能砸下,非常干净利落,这跟她平时的勤学苦练是分不开的。”李惠芳的父亲告诉记者,她有时候累得回到家以后都不愿意动弹了,在井上练习一天,走路都一拐一拐的。也正是因为这份努力和付出,让她进步飞速,仅仅工作五年就破格成为一名采油技师,成为了采油一队的一名技术员。

她利用自己资料员的工作经历,就将采油队的三基资料,安全资料,培训资料全部建立台帐,定期更新,还做了微积分绩效考核管理办法,取得了很大的成效。针对油田实际,实行一井一策的管理方法,摸索油井的生产规律,制定合理的加药,洗井周期。

谈到对未来的打算,李惠芳不再是那么迷茫,而是充满了自信。2014年李惠芳所在的采油队新安装了7台远程监控,她希望能够尽自己所能,用远程监控的数据,对单井管理更细致。而且,在个人规划方面,她也更自信,她正在为2015年的高级技师考试做准备。