

河南油田对标一流 管理提升行动见实效

常换芳 付超

今年10月，河南油田在中国石化上游板块排名持续提升，其下属的采油一厂、新疆采油厂、采油二厂综合排名分别提升18名、10名和17名。采油厂排名的大幅提升缘于河南油田对标一流管理提升行动的深入落实。

经历50年发展，河南油田发现优质资源的难度越来越大，产量提升的空间越来越小，扭亏脱困任务越来越艰巨。去年以来，河南油田加大深化改革、精益管理、科技铸剑等力度，全力建设结构优、活力强、可持续、质量高、效益好的“小而优”新型油田，提前实现了扭亏为盈。但要夯实盈利根基，还必须持续提升管理水平，向高质量企业迈进，全力保障国家能源安全。

河南油田对标胜利油田、江苏油田，从规模实力、发展实力、运行能力、盈利能力、抗风险能力5个维度，系统分析历年数据及趋势走向，明晰与板块先进存在的软硬件差距，构建覆盖各层级和重点业务领域的对标体系，创建标杆示范，引导各单位对比指标找差距，对照问题抓改进，梳理优化管理制度、流程、标准，全面提升高效勘探、效益开发、工程技术等12个专业工作水平，不断巩固提升治理能力和抗风险能力。河南油田管理体系日益健全、管理能力日益提升，管理基础更加稳固，体制机制更加灵活高效，科技实力显著增强，连续保持稳产超产局面，提前实现扭亏为盈，牢牢端稳了能源饭碗。

精准对标 补齐短板

对标一流企业，精准找差距、精准定措施，才能固根基、补短板。在对标一流管理提升行动中，河南油田始终坚持精准对标宗旨。

河南油田对标江苏油田和胜利油田，从科学技术、管理理念、管理模式、指标体系4个维度学习先进经验，将高效勘探、效益开发、工程技术、安全环保等12个专业提升领域分解为42项重点工作，查找出问题82个，制定148项提升措施，确保对标提升行动质量和效果。建立分层级对标指标体系，构建河南油田“35”对标指标体系，设置油田层面、二级单位层面、基层单位层面71项对标指标，明确对标对象、标杆值和提升目标，形成从下到上逐级保障的对标提升指标体系。

建立起指标体系之后，河南油田分层次定期组织对标分析，查短板、补短板，以关键指标提升推动管理水平提升。在河南油田层面，聚焦18项重点对标指标，每半年组织一次短板指标分析，剖析落后原因，制定提升目标和提升措施。在二级单位和专业部门层面，聚焦效能组织对标、“五项劳动竞赛”和“星旗榜”对标指标，每季度组织一次短板指标分析，制定革命性提升措施。

为推进对标提升工作深入开展，激发各层级主动性，河南油田将对标提升纳入油田领导层考核，细分对标指标和重点工作到每位领导，进一步提升领导

层推动对标提升行动的主动性。与此同时，对积极作为、指标提升明显的责任部门和相关单位进行激励，对标杆项目、标杆单位、标杆基层单位分别进行奖励，2021年至2022年，奖励对标提升先进单位92万元。

河南油田厂直管班站管理模式全面落实落地，机构更精简、人员更精干、运作更高效。精益管理在河南油田全面推开，系统提报异常记录共计1.27万条，有效拉动了问题的快速解决。

典型引领 持续提升

采油一厂对标江苏油田采油一厂，通过非核心业务剥离、机关精简整合、科研机构优化、“厂一站”“两级扁平管理”等体制变革，逐步形成配置更优化、运行更高效、结构更精干、职责更清晰的管理体系。通过完善配套机制，提供多元化“出池”渠道，积极开拓市场等措施，人力资源优化配置工作取得实效。与2020年同期相比，采油一厂人均利润由-4.18万元提升到41.4万元，人均管井数由1.02口提升到1.83口，人均产量由204吨提升到374吨，吨油管理费79.9元下降到61.5元。

典型是旗帜和引领。在对标一流管理提升行动中，河南油田始终注重加强典型选树，通过创建标杆单位，引领各单位奋力提升管理水平。

河南油田印发《关于河南油田对标提升行动“三个标杆”创建的通知》，制定标杆评选标准，以“学习标杆、发现标杆、总



结标杆、推广标杆”为原则，创建标杆管理模式、标杆单位和标杆基层单位，发挥先进典型辐射作用，以点带面推动对标提升行动落地。

今年一季度，经过各单位、各部门申报、企业管理部初审、专业组评审，评审出2021年度5个标杆单位、6个标杆项目和10个标杆基层单位，同时发放标杆专项奖金22万元，激发了各单位、各部门创建标杆的积极性和主动性，树立了追赶方向和目标，营造了浓郁的“比学赶超”氛围。

“选树内部典型的时候，还必须积极树立河南油田好形象，把我们的典型推送到中国石化。”河南石油勘探局有限公司执行公司、党委书记秦都强调。

今年，河南油田遴选推荐了2批7家有竞争力的单位和3个有代表性的管理项目，创建集团公司管理提升标杆，进一步提升典型的引领力和示范力。

强化应用 形成常态

“推动对标一流管理提升行动常态化，才能引领干部员工持续对标一流，持续改进提升。”河南石油勘探局有限公司、河南

油田分公司总经理陶光辉说。

为了推动对标一流管理提升行动常态化，河南油田通过日常工作对标、重点工程对标、年度成效对标等，加强对对标提升相关系统推广应用，让对标一流行动成为员工的行为自觉。

河南油田跟踪分析各类型指标变化趋势，及时发现异常情况，实施预警管理。根据每季度发布的排名情况，组织对连续排名靠后的单位制定有针对性的改进措施，对长期亏损、管理效率低、创效能力差的业务进行整合，推进深化改革。2020—2022年整合长期亏损、管理效率低、创效能力差的专业化基层队伍31支，队伍创效能力持续提升。经过强力推广应用，河南油田在中国石化国内上游的对标排名和指标明显提升。

今年前10个月，在中国石化国内上游对标中，扭亏为盈目标、探井成功率、SEC储量比、探明储量动用率、研发经费投入强度等4项指标位于板块前列，原油剩余经济可采储量、全员劳动生产率、人工成本利润率等10项重点对标指标明显提升。

在效能对标中，河南油田采油一厂板块排名第五，特车车辆专业板块排名第一。

南网超高压梧州局： 带电开展超高压线路检修 保障西电东送大通道线路安全



图片新闻

11月14日，在广西梧州，南网超高压梧州局带电对500kV梧罗Ⅱ线西江大跨越导线进行检修，维护好西电东送大通道主通道线路安全，保障电力供应。

黄明植 黄波 /图文

国家能源集团两涉煤技术被鉴定为国际领先

本报讯 近日，“煤基纳米碳氢燃料工业化制备”和“煤基纳米碳氢燃料火力发电”两大技术体系被中国煤炭工业协会鉴定为“国内外首创，达到了国际领先水平”，标志国家能源集团准能集团循环经济发展迈向新台阶。

煤基纳米碳氢燃料是由煤、水和少量添加剂经先进的纳米化处理工艺制成的一种基本颗粒粒度为纳米级、具有较高表面活性的液态煤基特种燃料，是一种新型、高效、清洁的环保燃料，具有原料热值低、燃料固含低、点火温度低、燃料热值高“三低一高”的特点，可使煤炭热值较常规水煤浆提升10%至30%，发电煤耗降低50克/千瓦时，二氧化碳排放降低128克/千瓦时，实现节能、降耗、减污、增效的清洁化燃烧。

准能集团相继完成了试验平台、半工业化试验台、150兆瓦循环流化床锅炉工业化应用研究，完成了煤基纳米碳氢燃料炉前存储输送、雾化控制、低温点火、燃烧调整、高效分离、布风、超低排放等7项关键技术研究，建立了煤基纳米碳氢燃料火力发电技术体系。

(王国灏 刘艳)

山西焦煤双柳矿：

让“党建+”成为高质量发展的红色动能

梁利惠

今年1—10月，山西焦煤汾西矿业双柳矿原煤、精煤产量分别完成计划的103.6%和104%，呈现出高质量发展的良好态势。这一切都是该矿党委聚焦筑堡垒、优队伍、建机制，协同发力推动“党建+”的可贵成果。

筑牢基层战斗堡垒 发挥党建引领作用

党建做强了就是竞争力。该矿党委书记王安平说：“以党支部为重要抓手积极攻坚

难、创新创优，是双柳矿党委发挥党建引领、推动“党建+”项目快速落地的重要举措。”

按照山西焦煤精益化管理安排，今年双柳矿党委将“党建+精益管理”项目作为撬动矿效益实现最大化的着力点。经广泛动员后，该矿选煤厂党支部主动揭榜，勇挑重担，按下精益化项目“快捷键”。

为快速取得关键突破，该党支部成立了生产难题攻坚组。选煤厂党支部书记马广忠介绍，攻坚组建立了员工“赛马”机制，围绕精煤回收率、材料成本管控和干部执行力等3个关键环节，立课题、搞创新、攻难关，极大激发了干部员工攻坚克难的动力和活力，1—9月精煤回收率达到

54.19%，创效800余万元。

筑牢堡垒，树好旗帜。该矿党委按照国有企业党建工作“四同步、四对接”原则，重新设立6大党总支34个党支部；开展党支部书记业务技能比武，提升支部书记综合素质，充分发挥其带头作用；坚持“三会一课”制度，持续提升党支部和党员的执行力；建设引领作用好、标准程度高、标杆效应强的示范党支部，先进带后进，争相作示范，基层党支部凝聚力、战斗力得到显著提升。

选煤厂党支部瞄准自身建设，常态化开展理论、技能学习，以标准化党支部建设为目标健全组织体系，规范生活流程，开展“党建+节支降耗”“党建+提升生产率”等专项攻关，为完成“党建+精益化”管理的目标保驾护航。安全管理部党支部围绕“党建+安全生产”不断引伸杜邦安全管理体系，创新管理模式，今年1—9月份隐患同比减少22%，员工“三违”逐渐减少，杜绝了安全重伤以上事故……

目前，该矿正在积极探索“党建+物资管控”精益化管理。王安平说：“矿井将以基层党组织为推手，深入区队物资管理环节发挥作用，在‘党建+精益化管理’的道路上进行新的探索。”

打造过硬党员队伍 激活内生动力

“现在员工‘三违’起数、隐患条数直线下降，真可谓‘事儿不成，得看领头羊’！”“是啊！任部长打的这套消除隐患组合拳真

是拳拳到肉。”

被员工啧啧称赞的“领头羊”，是刚被该矿党委提拔为安全生产部部长的党员任春明。到新岗位上任后，任春明抓紧调研摸底，认真分析矿并安全现状，出台了“三违”人员曝光、预考核处罚、“一人一档”等一系列治安措施，有效制止了员工“三违”，实现了矿并重复性“三违”明显减少甚至不再露头的效果。

选好人才，实现干部队伍最优配置，是双柳矿党委释放党员活力、发挥党员先进性、助力“党建+”快速落地的又一举措。去年，该矿党委重新修订干部选拔任用办法，下发优秀人才选拔培养管理实施方案，因事择人、因才适用，将技能过硬、业绩出色、作风扎实的党员干部合理调岗，一大批井下技术骨干、经验和阅历丰富的员工走上了适合的管理岗位。

同时，该矿将党支部书记岗位作为培养选拔企业领导人员的重要平台，将党务工作岗位作为培养企业复合型人才的重要平台，不仅常态化开展技能比武，还经常性以实际问题为课题进行情景模拟授课，培育出一批党性强、觉悟高、业务精的高素质人才。

今年4月，双柳矿党委进一步创新人才成长机制，建立人才梯队成长模式，按照新入职人员、骨干技术员、基层管理层、领导班子的分级分层，启动启航计划、菁英计划、菁英计划、卓越计划，建立起内部完善、可闭环的运行机制，实现优质人才队伍不断档、新人能人蓬勃涌现的良好局面。该矿

组织人事干事景旭波说，目前，双柳矿优秀人才培养共有员工258名，矿井将择优选取学员加入人才梯队成长团队。截至今年9月，该矿共举办4次培训，学员综合素质提升效果初显。

配齐运行保障机制 推动“党建+”出实效

该矿党委建立刚性可操作的制度机制，为“党建+”取得实效做好保障——

该矿党委出台“党建+”推动党建与业务工作深度融合的实施意见，引领基层党组织和党员干部聚焦支点，选好杠杆，精准发力；各专业系统结合课题下发办法、分解任务、明确奖罚。

抽采队党支部围绕“党建+抽采精益化”重新修订完善工程质量验收办法、隐患排查闭环管理规定等6项制度，做到环节留痕、责任到人、闭环验证。今年1—9月，共节约电费562.87万元，钻机维修保养310余次，上半年共创造经济效益576.61万元。

选煤厂党支部出台物资验收管理制度、“四耗”管理办法规章等，助力项目实现成本管理从简单粗放到精益化的转变，最大限度提升了选煤厂的盈利能力，实现了经营提效节能化。

如何保证“党建+”不务虚、不落空？该矿党委建立作风分析研判机制，成立作风建设办公室，围绕“党建+”各个环节和党员干部执行力开展“四不两直”检查，建立监督体系、考核体系、问责体系。该矿纪委监察部副主任梁宇富说：“活动办公室每月通报一次，每季度召开专题会一次，对查到的作风问题由表及里分析研判，倒逼‘党建+’加出实实在在效果，激励和督促各党支部和全体党员积极发挥战斗堡垒作用、先锋模范作用，为打造高质量发展示范矿井提供了有力保障。”

