



安全“置顶”，效益“开花”

鲁胜公司高风险作业连降，原油产量攀升

安全管控与效益生产能否齐头并进？胜利油田鲁胜公司用实实在在的数据作出了回答：2024年高风险作业量较2023年下降41.1%，2025年1—9月同比再降40.7%，同期原油产量超产5400余吨。

成绩背后，是鲁胜公司对安全生产理念的深度革新——创新构建“方式变、技术降、管理控”三位一体风险管控体系，通过系统化举措破解高风险作业难题，提高可持续高质量发展水平。

大众新闻记者 顾松
通讯员 巴丽蒙 陈军光

转变方式 于风险发生前“破局”

鲁丰采油管理区热采稠油产量占比高达80%，以往频繁的注汽作业不仅带来繁重的工作负担，更伴随着巨大的安全压力。“仅一轮注汽措施就包含14项高风险作业，安全管理始终如履薄冰。”滨297注采站站长薛原说。

问题在一线浮现，破题也需从一线开始。鲁胜公司党委深入基层调研后发现，注汽任务繁重、作业频次过高、检泵次数过多，成为基层反映最集中的痛点。这不仅增加了劳动强度，更形成“操作成本攀升、产量自然递减、高风险作业增加”的不良循环。

“安全生产必须实现从被动处置向主动防控转型，从事后补救向源头治理转变。”鲁胜公司董事、经理黄文欢说，公司启动稠油转型高效工程，通过低效热采井转为驱替开发、迭代升级注汽工艺等举措，从开发源头系统削减风险。

数据是有力的证明：注汽工作量从2023年的80井次降至去年的40次，今年以来仅15井次。

“通过开发模式转型与工艺优化，累计压减高风险作业599项，同步实现注汽量降低2.98万方，措施经济有效率提升6.9%。”鲁胜公司油气勘探专家、科研所党支部书记郭耿生介绍。

在基层调研时，黄文欢得知滨297注采站管线日常抢维修工作量居高不下。公司迅速组织技术团队赴相关兄弟单位研学经验，投入专项资金系统改造老旧管线和设备设施，从根源上遏制泄漏风险。

在黄文欢看来，安全治理的终极目标不仅是风险数字的下降，更是员工的安心与幸福。今



年以来，他们进一步优化产量结构、推广场外预制，强化躺井管控，持续夯实源头防控基础。

技术赋能

重塑安全生产新范式

仅用15分钟，鲁源采油管理区块7采油站员工侯磊便完成了胜3—斜580井防沉距的调整，这得益于管理区自主研发的螺杆泵井人工提放杆柱装置。

据了解，该装置突破了传统吊装作业模式，将以往需多人配合作业、耗时较长的操作，转变为单人15分钟内安全完成的标准流程，劳动强度降低60%，油井时率提升15%。

“过去杆柱拆装必须依赖吊车和多人协作，既存在安全风险，又影响生产节奏，如今一人即可轻松高效完成。”鲁源采油管理区主任技师宋营营说。

这些源于生产一线的技术创新，持续为鲁胜公司的高风险作业压降提供坚实支撑。“职工身处一线最前沿，对风险感知最敏锐，也往往能提出最具实践价值的解决方案。”黄文欢认为，让每一个来自现场的好点子都被看见、被激活、被用起来，是持续创新发展的源泉。

今年4月，鲁胜公司集中推广33项源自一线的创新成果，以新技术、新材料、新工艺、新设备应用为核心，推动高风险作业总量同比下降29.7%，吊装、动火、临时用电、登高等传统高危作业环节得到显著压降。

各管理区展现出强劲的创新活力：鲁丰采油管理区研发的蒸汽吞吐井远程放喷控制装置，实现了“入离场、数据在场”的本质安全转型；鲁升采油管理区制作不动火短节连接组件，源头减少动火作业数量。

如今，在鲁胜公司各个生产现场，技术创新正在重新定义安全生产的标准。从机械换人到智能减人，从人工操作到远程监控，科技创新正在为企业高质量发展

注入源源不断的安全动力。

管理革新

从制度上墙到责任上心

9月份，鲁平采油管理区大80注采站党小组长刘硕被评为“最佳监护人”，和荣誉一起到来的，还有3000元的专项奖励。

看似普通的表彰，背后却蕴含着安全管理理念的深刻变革。“安全责任不应该只是会议室里的口号或挂在墙上的规章制度，而是要成为流淌在每位员工血液中的自觉意识。”鲁胜公司董事长、党委书记孙伟这样阐释管理理念。

为实现这一目标，鲁胜公司以系统化思维推动管理流程重构：通过优化生产组织模式、强化作业节点计划管控、全面推行标准化操作，逐一破解了长期存在的“等待时间长、衔接效率低”等现场难题，显著提升安全管理实效。

制度优化只是起点，真正激活安全管理内生动力的是，创新实施监护奖励机制。

2025年以来，鲁胜公司评选出24名“最佳监护人”，累计发放专项奖金4万元。更关键的是，他们将安全绩效与晋升、评优直接关联，从根本上扭转“安全即负担”的旧有观念，推动员工实现从“被动服从”到“主动担当”的转变。

在承包商管理方面，鲁胜公司突破传统甲乙方管理壁垒，将14支修井队伍全面纳入统一安全管理体系，实施“免吊装”“免登高”设备升级工程，不仅显著提升合作方的本质安全水平，更构建起“责任共担、安全共赢”的新型合作生态。

“安全投入不是成本，而是回报率最高的投资。”孙伟认为，安全与生产并非彼此制约，而是相辅相成。通过“方式变、技术降、管理控”的系统化推进，企业能够在持续提升安全管理水平的同时，实现更稳健、更高效的发展。

石油工程设计公司：

“小班制”为青工练硬功

本报10月26日讯(大众新

闻记者 顾松 通讯员 尹倩 申林秀)

“深水气田项目的管道路由设计，由你带着‘小班’牵头攻坚。先拿下管道路由优化，重点解决海底复杂地形对管线敷设的影响。”在石油工程设计公司海洋工程设计所，师傅张先锋拍着徒弟周洋洋的肩膀，话语里满是期望。周洋洋挺了挺腰板：“保证啃下这块硬骨头！”

这种师徒携手定目标、小组并肩挑重担的场景，正是海洋工程设计所以“小班制”为青工练硬功、激活力的生动缩影。据了解，这个青年员工占比达到了50%，28岁以下青工16名，青年员工已成为技术人才储备的重要力量。

为有效提升青工技能，尤其是在深水工程设计等核心领域的实战本领，海洋工程设计所打破“大锅饭”式集中培训、师徒结对缺乏针对性的传统培养模式，开展了更加精准的“小班制”培养——按专业方向和能力短板分组，每组2至3人，匹配对应领域的技术专家担任专属导师，让业务培养直戳岗位需求痛点。

身为刚入职的“潜力股”，周洋洋曾与同组的卢学凯、刘英杰一起陷入困境：复杂项目流程理不清，软件操作磕磕绊绊。海洋工程设计所结合三人的共性需求组建专属“小班”，特意匹配海洋工程领域副总师张先锋担任“双导师”——既手把手传授海管结构分析、参数核算等业务技能，也分享深水项目攻坚中“从规范找依据、从数

据找突破”的思路。

“反串教学”是“小班”的特色炼功课。张先锋要求徒弟们轮流登台当“老师”，从计算逻辑到参数推敲逐一讲解，直到能把复杂原理讲得清晰透彻、逻辑自洽。

事实上，这种“输出倒逼输入”的模式，让理论知识快速在青年人心中扎根，不仅扫清知识盲区，更转化为独立分析、自主推导的思考能力，为后续实战“练硬功”筑牢了根基。

在深水气田管道受力分析遭遇“卡脖子”难题时，面对着急上火的年轻人，张先锋带领“小班”成员回溯原始数据，从规范限值倒推设计参数：“理论是‘大脑’，软件是‘心脏’，参数是‘血管’，得协同联动！”这番点拨让众人开窍，连夜核算调整，次日便拿出了满足安全要求的新方案，成功突破瓶颈。

“小班制”以“小而精”打破青工成长壁垒，通过大半年的淬炼，海洋工程设计所3个“小班”的8名青年员工均实现了快速成长，周洋洋等人能够独立开展中型海管结构设计，在六横海底管道、镇海-金塘海底管道等多个重点项目中担任骨干设计师，不仅助力上半年重点海洋工程设计项目交付率达100%，还推动青年成长周期较传统模式缩短30%以上，切实提升了项目攻坚效率。

如今，“小班制”培养模式已成为海洋工程设计业务人才保障的有效途径，为后续深水气田开发、跨海域管线建设等重点任务储备了充足的青年技术力量。

