胜利在望

■编者按

用一个汉字来描述胜利油田的2017年，非“转”字莫属。

从考核到作息时间调整，从专业化整合到企业办社会职能分离移交，可谓好戏连台。

梳理这些转变，有一条脉络清晰可见——价值创造。从我为祖国献石油，到价值创造，2017年的胜利油田也“干成了多年想干没有干成的事，解决了一直想解决但没有解决的问题。”

“转”的是观念，是发展理念，是体制机制，是生产运行模式，是发展方式，胜利油田这艘巨轮，已经开始调整航向，驶向新时代。

年终岁尾，特选出2017年胜利油田年度新闻以回馈读者。

2017年胜利油田年度新闻

□ 本报记者 徐永国 魏 东
本报通讯员 王维东 刘 铁

2017年12月13日的“2016-2017年度国家优质工程奖总结表彰大会”上，中石化胜利油田石油开发中心“青东5块新区产能建设工程”荣获国家优质工程奖。青东5块新区产能建设地面工程位于莱州湾西部，2014年2月建成投产。

在2017年3月31日，一位即将远赴新疆闯市场的现河采油厂职工，在家中与妻子依依惜别。

2017年12月9日，油田部分长跑爱好者，在参与“2017爱行——为少年而走”25公里公益长跑中，向拍摄的无人机秀笑脸。

1、绩效考核新政

一切工作向价值创造聚焦，一切要素向价值创造流动。

“1+2+2”，2017年在胜利油田被广为人知，影响并改变着员工们的工作与生活。

“1+2+2”，全称是“1+2+2”绩效考核体系，即1个绩效考核办法，经营业绩和风险管控责任2个考核细则，人力资源和存量资产优化配置2个指导意见。

按照新的绩效考核办法，单位完成基本经营目标，核发基本薪酬；多创效，就按其50%奖励绩效。

“1+2+2”，不是一道简单的数学题，它突出的是价值引领和效益导向。

2、稳产2300万吨 盈亏平衡点降至50美元/桶

“力争用两到三年的时间，以稳产在2300万吨左右为前提，将对应的盈亏平衡点降至50美元/桶。”

这是目标，更是冲锋号。

产量滑坡、成本高企、油价失守、递减加速，错综复杂的因素相互叠加致使胜利油田的产量在三年时间里下降了450万吨。

今后一个时期能否实现效益稳产在2300万吨左右，事关胜利油田持续发展的持家本钱和底线。中石化集团公司总经理助理，管理局有限公司执行董事兼总经理、胜利油田分公司总经理孔凡群说，“打好效益稳产进攻仗、完成2340万吨产量任务，不仅关乎当年，还事关油田长远发展。”

而明确提出将盈亏平衡点降到50美元/桶，在中石化上游企业是第一家，在中国石油界更具有标识意义，体现了胜利油田的责任和担当。

3、专业化重组

按照核心主业突出、辅助业务专业化思路，胜利油田加快剥离采油厂非注采输核心业务，推进电力、天然气、生产用车、井下作业向油田层面专业化整合，更好发挥技术优势、市场作用和资源潜力，提升油气主业服务保障和社会化服务创效能力。

2017年年底，胜利油田公共事业服务中心成立，所有物业公司从社区分离，集合到了一起。

“合并同类项”，告别大而全小而全。专业化也只是第一步，之后，必然是市场化和社会化。

4、胜利石油管理局 进入公司制时代

1989年从胜利油田会战指挥部脱胎而来的“胜利石油管理局”，在2017年底变身为“胜利石油管理局有限公司”。当年11月29日，通过工商行政管理部门审核，胜利石油管理局由全民所有制企业变更为中国石油化工集团公司出资的有限公司。

名称的改变，意味着胜利石油管理局进入公司制时代。

摘掉企业“所有制”标签，胜利石油管理局有限公司成为了按照市场规律自主运行的法人主体，出资人所有权和企业法人财产权分离，赋予企业独立的法人财产权，促使企业真正成为依法自主经营、自负盈亏、自担风险、自我约束、自我发展的独立市场主体，有效激发企业内生活力。

5、企业办社会职能分离移交 进入“施工高峰期”

胜利油田被国资委列为“剥离办社会职能综合改革试点”。社会职能分离移交工作量占山东省和中石化的近40%。

2017年，胜利油田与地方政府签订分离移交框架协议44个，东营、滨州、烟台、青岛4个地市已全面完成协议签订。

胜利油田剥离企业办社会职能工作已由政策完善期进入施工高峰期，由谋划阶段转入实操阶段。

6、11家新型管理区建成

2017年，胜利油田建成11家具有可复制、可推广的新型采油管理区。

新型采油管理区是胜利油田探索油公司体制下以管理区为油藏经营责任主体而进行的机制建设，是“两化”深度融合的产物。

采油厂核心是新型管理区。它以效益为中心，以“四化”为支撑，主辅分离，突出管理区油藏经营管理主体地位。在体制上，采油管理区实现了由“小而全”变为“小而精”；机制上，管理区拥有决策权，工作由被动实施转向主动算赢；人员上，大幅减少，采油工由蓝领变为白领。

7、作息时间调整

2017年度胜利油田平等协商会议上，员工代表再次提出了“调整作息时间”的议题。胜利油田领导办公会很快作出决定，从三季度起，上午上班时间由原来的7时半调整为8时。相关文件称此举“有利于员工群众工作和生活，尤其有利于员工上学入托子女身心健康成长”。

领导干部上下班取消值班车接送，也被网民归入“多年想干没有干成的事，一直想解决但没有解决的问题。”

8、20000余人离开 原岗位创造新价值

胜利油田通过观念引导及价值引领，优化人力资源配置，利用薪酬分配杠杆，鼓励员工跨界、跨单位流动，激活人才队伍“一池春水”，释放老国企的人力资源红利。

2017年，胜利油田两万多人离开原岗位创造新价值，人力资源由“管控”向“放活”转变。

9、中国石化在胜利油田 开展难动用储量开发试点

一面是经济可采储量告急，一面是14亿吨的储量在地下难以动用。

中国石化在胜利油田开展难动用储量试点，意在盘活储量资产，让难动用储量“管起来、动起来、活起来”，探索难动用储量开发新模式。

胜利油田和胜利石油工程公司本着风险共担、合作共赢的原则，发挥双方优势，提高单井产能、降低工程造价，实现难动用储量的效益开发。

胜利油田对300多个区块进行摸排，筛选出9个区块进行难动用储量开发试点，覆盖储量1.13亿吨，计划今明两年产能建设20万吨。

10、纪念王为民殉职20周年

2017年9月14日，是王为民因公殉职20周年纪念日。

胜利油田召开大力弘扬为民精神推进会，深切缅怀王为民同志事迹，大力弘扬为民精神，引导广大党员干部员工积极应对困难挑战，把“敬业、创造、爱民、奉献”的为民精神内化于心、外化于行，落实到油田改革发展各项任务和自身岗位工作中。

“敬业、创造、爱民、奉献”，是王为民同志光辉一生的高度概括，是石油石化精神的诠释注解，是胜利精神的集中体现，是铁人精神的丰富发展，是雷锋精神的传承弘扬。

先知先会，做政治上的明白人

要当先进，必考“时政”

□记 者 徐永国
通讯员 杨 辉 田 真 报道

本报东营讯 当先进要考试，意外不意外？这事儿就发生在胜利油田东辛采油厂。与以往不同的是，今年该厂的评先树优，所有名单在民主推荐的基础上，增加了形势任务知识考试，其成绩作为评优资格的否决票。

不参加考试视为弃权，偷看、抄袭、替考的取消参评资格……新的评先树优举措，率先在采油厂十佳文明员工、十佳女员工、十佳青年和十佳文明家庭等“四十佳”候选人中试点。

2017年12月5日，东辛厂117名“四十佳”候选人被通知参加考试。让人没想到的是，这次是玩真的，一管理区经理因故缺席考试，被取消评选资格。

记者看到了“四十佳”的形势任务知识考题，20道题全部是问答题，从党的十九大精神、中石化集团公司、油田和采油厂的生产经营形势，到部分与员工切身利益相关的知识，皆有涉及。

采油厂以上率下，各三级单位快速跟进。营一采油管理区对47个厂级先进员工和6个油田级先进员工候选人组织考试。员工陈宁第一次参加这样的考试，思想上没有足够重视，“虽然因成绩不理想而无缘油田级荣誉，但很服气。”

陈宁有好几道大题没有答上来，技术管理室副主任赵霞却考了满分。在荣获采油厂“十佳女员工”称号的同时，还顺利推荐参评油田文明先进个人和油田三八红旗手。

49岁的采油女工曹红霞本来想找人通融一下。没想到在被拒绝后，晚上突击学习到凌晨3点，考试时发挥得不错。

东辛采油厂党委希望考试能考出素质和员工观念转变，让形势任务教育落地入心。

考试还在继续。2017年12月25日，该厂40人参加副科级岗位竞聘，参聘人员必须提交一篇对胜利油田主题活动及主要领导讲话精神的思考文章，还必须参加形势任务教育知识考试。

尽管已经被推荐厂先进评选，但曹红霞依然不敢懈怠，每天一有空，就从口袋中拿出有关试题再看看，他们还将面临采油厂的抽考。

胜南管理中心机关干部参加转岗培训

□通讯员 杨玉霞 报道

本报东营讯 2017年年底，胜南管理中心二级机关及直属60名干部员工参加了转岗培训，考试合格后将输出到中石化财务共享服务中心东营分中心。

改革持续推进，物业系统专业化重组，医疗、学前在不久的将来也会面临移交，机关工作人员应该如何安排？

胜南管理中心抓住机遇，迅速与中石化财务共享服务中心东营分中心达成初步劳务输出协议，抽调近百名干部员工参加转岗培训班，接受会计基础培训，为期26天。中心机关及直属60名47岁以下工作人员全部参加培训。

“专业化一步步推进，我们机关这些人出路应该在哪？能输出到财务共享中心，我认为是非常好的机会。我们应该抓住机遇不放松，苦干实干结硕果。”胜南管理中心主任李涛到培训班看望学员时说。

得知培训班中有60人来自胜南管理中心机关及直属单位时，胜利职业学院培训师翟莉感到非常震撼：“应该为他们勇敢地迈出这一步点赞。”此次培训人员涉及党政办、思想政治工作科、人力资源、经营管理、规划计划等科室，几乎每一名机关干部都独当一面，工作问题怎么协调？元旦前夕，各科室工作繁忙，年终报表、职代会、务虚会不能拖延，与培训怎么兼顾？培训期加上休息日长达一个多月，日常工作怎么安排？各个科室针对实际情况迅速行动起来。

观念一转变，困难都不再是困难。科室长们和“留守人员”担起了大部分工作，学员们两头跑。“紧急的工作加班做，我只担心能不能在26天里掌握应该掌握的知识。”学员王丽一下课就赶去单位把要紧的工作处理完，经常忙到晚上八九点钟。

一段时间下来，胜南学员们的学习态度让老师们很感动。课上认真听、认真记，下课后围着老师探讨问题。每个小组建微信群学习讨论，出题、答题，遇到疑难点，就到群里找老师寻求答案。

李涛说，“面对现实，积极前行。与其抱怨，不如实干；与其担心，不如担当。”

2017年勘探成果 获奖居中石化榜首

□通讯员 王东奇 报道

本报东营讯 在2017年12月22日结束的中石化股份公司2017年度油气勘探总结会上，油田共获得10个奖项，包括勘探管理奖、研究项目奖、工程项目奖以及1个油气发现奖和6个商业发现奖，高居中石化上游榜首。

东营凹陷及周边、滩海地区分别新增控制储量2000万吨、1000万吨以上，获得商业发现一等奖；沾化凹陷、车排子地区分别新增控制储量1000万吨以上，获得商业发现二等奖；车镇凹陷、临南洼陷分别新增控制储量500万吨以上，获得商业发现三等奖。针对东营凹陷南坡红层通过加强不同油性原油的来源研究，开展精细构造解释和有效储层下限分析，部署钻探的王古9井于孔店组发现沙四上亚段烃源岩供烃的常规原油，在孔一段获得日产10.4吨工业油流，新增预测储量1021万吨，实现了新层系油气突破，拓展了勘探空间，获得油气发现三等奖。

2017年，油田大力推进高效勘探，控制储量、预测储量均超额完成年度任务。勘探技术人员通过开展“出油点”的梳理，明确了高效勘探的潜力、方向；通过新一轮地震资料品质分类评价，夯实了勘探部署的资料基础。针对老区精细勘探，首次提出并应用勘探“层单元”概念，优选勘探阵地；针对成熟层系空白区建立了“七步走”工作方法，新增多个规模储量区块；针对潜山勘探，通过重新认识，形成了“地震资料叠前深度偏移处理+潜山结构重新建模”的工作思路，建立了潜山负向构造带油气富集模式认识。2017年胜利勘探系统在勘探全过程衔接及信息化管控、一体化运行、强化监督、完善奖励制度等多个方面成效显著，保持了高效勘探的态势，实现勘探投资价值的最大化。

油田团委儿童教育 服务项目获国家级银奖

□通讯员 贾凯 报道

本报东营讯 2017年12月28日，历时半年的中国青年社会组织公益创投大赛在人民日报社圆满落下帷幕。油田团委选派的“宝贝安全+”儿童教育服务项目代表山东省杀出重围斩获银奖。

据悉，该项目在全国1200多个参赛项目中，历经全省选拔赛、全国入围100强比赛、网上综合评审晋级50强赛、分组赛，一路过关斩将杀进10强，成绩仅次于上海、深圳选报项目，荣誉来之不易。

“宝贝安全+”儿童教育服务项目是贯彻落实管理局有限公司党委“全家福”文化行动的有形抓手，是胜利共青团青年成长“牵手行动”的主打项目。自2017年4月份启动以来，项目根植社区，以开展公益性儿童安全体验教育为切入点，通过“孩子的小手拉起青年的大手”，把孩子们的父母聚拢在共青团周围，加强服务和引领，为服务油田和谐作出了积极贡献。

胜利油田将财务 融入生产经营环节

□通讯员 惠心怡 报道

本报东营讯 90后姑娘魏婉卿在2017年中石化集团公司第二届会计大赛中获得了金奖。

在这次比赛中，胜利油田代表队获得了团体赛第五名，并被授予优秀组织单位奖。对于这个结果，从备战到参赛一路以来陪伴、鼓励着他们的胜利油田分公司财务资产处综合科科长刘鸣感到很骄傲，也很满意。

在胜利采油厂负责税收工作的小魏，能在涉及会计准则、财务管理、经济法等多方面内容的综合性大赛脱颖而出，彰显了胜利油田财务人员的复合型素质。近年来，胜利油田致力于财务人员的转型发展，即由财务会计向管理会计、由资产管理向资本运营、由财务管理向价值引领、由决策执行向决策支撑“四个转型”。

“转型就是跳出财务这个固定的圈子，将业务知识融入生产经营的每一个环节。”刘鸣说。新形势下，财务人员不仅要知道花了多少钱，还要知道怎么花才更有价值；不仅要知道有几间闲置的厂房，还要知道如何盘活闲置资产，让资产在流转中产生效益；不仅是执行命令，还要能够在领导决策前提供准确有效的依据。

低油价下实现效益开发，必须回答3万多口油井和每年2400多万吨产量中哪些有效益，哪些没效益的问题，并采取不同措施实现无效变有效、低效变高效、高效再提效。2015年，胜利油田财务立足经济产量效益最大化，构建了“三线四区”经济运行模型，有效指导了油田效益开发。目前，该模型已在130个采油管理区应用，实现了3万口油井的口口算赢。2016年，胜利油田撰写的《低油价下国有特大型油气田“三线四区”经济运行模型应用》荣获国家级现代化创新成果一等奖。

魏婉卿说，她是在学习和参赛中不断进步和成长起来的。两年前，小魏在胜利油田组织的会计业务拉力赛中取得了第九名，而这次在整个集团公司的会计大赛中取得了金奖。

培训为她奠定了基础，而比赛则为她提供了舞台。胜利油田财务系统坚持长效学习机制，树立“终身学习”“创新学习”的理念。年初以来，共举办了21期财务人员业务培训班，培训人次1550，几乎可以覆盖现有的全部财务人员。同时，胜利油田每两年就会组织一次会计业务拉力赛练兵。通过培训和比赛发现了大批优秀财务人员，并为他们建立了人才储备库，以动态管理的方式持续关注他们的成长成才。“各单位会计工作的骨干人才如果长时间固定在一个岗位，我们会针对他的成长情况和个人优势向所在单位提出建议，这样使得人才渠道更加畅通，个人发展更加全面。”刘鸣说。