



胜利油田力争2035年实现碳中和

化石能源和新能源并举，谋划“节能、新能源、CCUS、碳汇林”四条脱碳路径



□记者 费瑞君

通讯员 于佳 王磊 报道
本报东营讯 8月2日，在胜利油田营二井区，一片片太阳能板向阳而立，源源不断地将光能转化成电能。“这里每天发电1.1万千瓦时，可以满足营二井区6口井的用电需求，还可以供周边油水井使用，年可减排二氧化碳9000余吨。”胜利油田新能源开发中心市场营销部主管杨平介绍。

□记者 徐永国

通讯员 于佳 报道
本报东营讯 胜利油田聚焦油气主业，在勘探上继续突出规模储量和商业发现，按照地质类型和同类型油田，开展资源接替战略对标工作和调研交流，根据吨液含水以及能耗不同制订方案及对策，措施，补齐自身开发短板和弱项。把经营理念贯穿勘探全业务流程，开展勘探经营分析，优化固井方案、井身结构以及资料获取，推进钻井周期降低，加快了工作的节奏。实现地质工程一体化，加大物探、钻井先进技术的推广应用，提高物探采集和钻井效率，物探日效及钻井速度明显提升，与新疆油田开展了共享单炮和检波点，实现了合作共赢降本，上半年勘探费用同比减少1.1亿元。

前七个月油气生产超计划运行

胜利油田持续增强油气主业的创新能力，在勘探上继续突出规模储量和商业发现，按照地质类型和同类型油田，开展资源接替战略对标工作和调研交流，根据吨液含水以及能耗不同制订方案及对策，措施，补齐自身开发短板和弱项。把经营理念贯穿勘探全业务流程，开展勘探经营分析，优化固井方案、井身结构以及资料获取，推进钻井周期降低，加快了工作的节奏。实现地质工程一体化，加大物探、钻井先进技术的推广应用，提高物探采集和钻井效率，物探日效及钻井速度明显提升，与新疆油田开展了共享单炮和检波点，实现了合作共赢降本，上半年勘探费用同比减少1.1亿元。

该油田坚持一手抓增量创效，一手抓存量创效，对亏损的管理区、亏损的子企业和亏损的专业化单位进行专题调研，建立帮扶机制，深化经济效益的评价应用，提升效益开发的效果，经济产量占比、投资产出的效益较同比都有所提高，百万吨产能建设投资同比降低1.7亿元。

胜利油田充分发挥10个挖潜增效项目组的作用，积极落实目标责任，按月召开运行例会，统筹协调，攻坚创效，特别注重异常管理，对踏不上进度的工作，由各个项目组负责紧盯，找原因，落实责任，把工作下沉到基层单元，确保挖潜增效目标完成，上半年挖潜增效15.54亿元，超进度水平0.55亿元。

此外，胜利油田还进一步释放市场化运营平台潜力，加大存量资产优化力度，利用区域资产库集中管理优势，回收入库闲置及报废资产；加大人力资源创效活力，强化市场化平台应用，出台天然气优化管理办法，利用天然气季节价格差进行宏观调控，引导专业化单位从注汽工作量向注汽价值量转变，结合市场化特点，规范以定额价格为指导、合同为纽带的甲乙双方市场化关系。

作为胜利油田首个实现碳中和的生产区，营二井所在的这片区域曾是一片废弃的池塘和荒地，短短一年间，胜利油田东辛采油厂营二采油管理区注采一站党小组长付恩辉，眼看着这里发生了翻天覆地的变化，偌大井区被太阳能板填满。源源不断的“绿电”背后，是胜利油田践行绿色低碳发展的有力举措。

胜利油田是产能大户，也是能源消耗大户，东部油区集中在黄河流域下游两岸的核心和中心地带，每年电、煤、天然气等能源消耗占碳排放的90%以上。作为央企，油田承载着对国家、对社会的担当和责任。

胜利油田新能源发展始于3年前。2018年油田首个分布式光伏发电项目——乐安联合站太阳能光伏并网发电，开启了太阳能开发利用的序幕。他们充分利用油田太阳能资源和丰富的

土地资源优势，在发展思路、方式、方法上积极探索，在王家岗联合站、纯梁首站、营二区域、坨二站、郝现联合站等地陆续建设光伏发电项目。

“十三五”以来，油田加快发展地热、余热、太阳能等新能源业务，创新构建多能互补综合能源供应体系，先后建成投产72个新能源项目，新能源占油气生产直接能源消费比重达到5%，年降成本4000余万元，碳减排29万吨，2015年已经实现碳达峰。

中国二氧化碳排放力争2030年前达到峰值，努力争取2060年前实现碳中和。作为中石化上游最大的企业，胜利油田宣布要在“2035年实现碳中和”。在碳中和的背景下，2021年胜利油田开始全面发力。7月8日，胜利油田召开新能源发展工作推进会，

要求全方位各领域推进新能源业务规模化集约化产业化发展，将油田打造为油气生产领域洁净能源生产商、综合能源管控服务商以及脱碳领域技术解决方案提供商。7月16日，全国碳排放权交易市场上线首日，胜利油田便参与了交易。

胜利油田不仅从“优化产业布局、创新运营模式、强化机制建设、加强科技创新、强化队伍建设、强化组织保障”六个方面发力，推动和保障新能源产业发展，逐步形成化石能源和新能源并举局面，还谋划了“节能、新能源、CCUS、碳汇林”四条脱碳路径，通过“减少生产过程中的能耗、构建以新能源为主体的新型电力系统、大力发展二氧化碳捕集、利用与封存项目、植树造林”等方式，助力胜利油田实现碳中和这一目标。



驰援显担当

□通讯员 孙凯 王宇 报道

本报东营讯 河南遭受特大暴雨灾害后，接山东省应急厅通知，中石化胜利油田立即组织应急救援中心和胜大分公司，确定抢险救援方案，调动力量赶赴郑州增援抢险。

7月23日9点30分至7月27日22点，应急救援中心救援队在河南省郑州市金水区共出动人员172人次，转战排涝点7处，使用排涝泵19台次，出动救援车辆32次，出动排涝车辆7次，排涝102小时，共排积水262000立方米。7月28日，救援队安全返回东营。

上图为7月24日中午，救援队员在郑州市公安局特警支队进行紧急排涝。

左图为当地学生给救援队员送来饮用水，并向救援队员敬礼。

胜利油田参与全国碳市场首日交易

□通讯员 王维东 报道

本报东营讯 7月16日，全国碳排放权交易在上海环境能源交易所正式启动，中国石化胜利油田、茂名石化、上海石化和中天合创等4家企业参与首日碳交易。

自2005年《京都议定书》生效后，二氧化碳正式作为商品进行全球交易。2011年，上海、北京、天津、湖北、重庆、广东和深圳等7省市率先启动碳交易试点工作。2017年，全国碳市场启动建设，明确将石化、化工、建材、钢铁、有色、造纸、电力和民航等8个行业逐步纳入市场交易。2020年底，生态环境部公布了全国碳市场首个履约周期发电企业名单，胜利发电厂作为中国石化17家企业自备电厂之一纳入全国碳市场。

中国石化CCUS重点实验室在油田揭牌

□通讯员 徐海峰 报道

本报东营讯 7月20日，中国石化CCUS（二氧化碳捕集、利用与封存）重点实验室在油田揭牌。

该实验室将通过建成全链条碳捕集、碳捕集工程、驱油、封存、碳足迹等5个专业实验室，不仅打造全链条CCUS技术创新团队，还在低渗透、页岩油、高含水等油藏建设CCUS示范区。

CCUS是二氧化碳捕集、利用与封存的英文缩写，通过把生产过程中排放的二氧化碳进行捕集提纯，继而投入新的生产过程进行再利用和封存。

2008年以来，油田曾将二氧化碳用于油田生产，分别在3种油藏7个区块开展二氧化碳驱油矿场试验，注入二氧化碳43万吨、增油10万吨，封存二氧化碳40万吨。目前正在建设的齐鲁石化-胜利油田CCUS项目，将齐鲁石化煤制气装置工业尾气运输至胜利油田进行驱油与封存，覆盖地质储量6000万吨，年注入能力100万吨。

胜利油田积极应对台风“烟花”

□通讯员 巴丽蒙 报道

本报东营讯 针对今年第六号台风“烟花”过境山东，胜利油田部署防御积极应对台风，全力做好安全环保工作，确保员工生命安全和公司财产安全。

胜利油区从7月28日傍晚开始降水，主要降水集中在7月28日夜间至29日白天，过程累积降水量100毫米-200毫米，局部地区达到300毫米，降水于7月30日趋于结束。

根据历年油区内涝情况，该油田细致地开展风险隐患排查工作，提前驻防重点区域，尤其是沿海地区、站库、重要生产设施，做到24小时实时监控，确保各类泵站排水及时。做好黄河汛情、水情、险情监测上报和应急撤离的准备，确保黄河汛期工作人员安全。涉海单位巩固海堤维护，及时做好船舶避风及人员撤离、设备安置等相关应急处置。油田加强与属地政府联系，建立油地防汛联络、联动机制，畅通信息沟通渠道，确保应急状态下排水出口畅通。

7650米！准噶尔盆地井深再刷新纪录

□通讯员 邱振军 杨彦全 报道

本报东营讯 7月18日，胜利石油工程塔里木分公司80129钻井队施工的征10井顺利钻至7650米，一举打破中石油2020年9月完成的呼探1井7601米纪录，成为新疆准噶尔盆地最深井。

征10井是胜利油田为了探索新疆准噶尔盆地油气情况而部署的作为一口重点风险探井，由胜利石油工程塔里木分公司80129钻井队负责施工，自去年10月开始施工，历时9个多月，顺利钻至井深7650米。

为了能够完成好这口井，胜利石油工程塔里木分公司积极与胜利油田新疆油气勘探管理中心交流对接，双方本着“一条心”、拧成“一股绳”、下好“一盘棋”的思想，研究地质特征、地层压力，科学制定工程措施，拿出最先进的设备设施，派出最优秀的施工队伍，指派工程公司高级专家驻井指导，细化施工方案应急预案，对可能存在的风险大胆假设，科学预防，细化施工中的每一个环节。

目前该井油气显示非常活跃，预计8月底完成施工。

胜利油田研发出万吨级生物表面活性剂生产技术

□通讯员 任厚毅 林军章 报道

本报东营讯 经过近10年攻关，胜利油田突破核心技术瓶颈，研发出万吨级生物表面活性剂生产技术，并现场展开规模化应用，累计增油达26.8万吨。

生物表面活性剂作为微生物发酵产生的一类表面活性剂，具有绿色、低成本、耐温耐盐等优势，在油田提高采收率等开发过程中发挥着至关重要的作用。

随着中石化打造洁净能源公司和油田绿色高质量发展的要求，研发绿色低碳驱油剂势在必行，但生物表面活性剂在油田应用面临发酵产率低、缺乏连续化生产工艺，不适用不同油藏类型驱油体系等多方面技术难题。石油工程技术研究院从2011年起，联合石油工程科学研究所、清华大学、山东大学等多家单位组建攻关团队，持续进行该方向的攻关研究。

该项技术不仅助力油田提高采收率技术升级发展，更加快了采油制绿绿色化、低成本化推进步伐，为打造绿色生态油田贡献了重要技术力量。

胜利石油工程公司优化钻机结构，调整市场布局 全力支撑保障油田增储建产

□通讯员 田承帅 江川 张玉 报道

本报东营讯 钻井能力9144米，平台一次就位可施工60口井的胜利二号平台，近日从大连拖航就位到埕岛海域。与此同时，新胜利一号平台正在从海外拖运回国，两座平台的加入为胜利海域增储建产“护航”。

新配置的胜利二号平台使胜利石油工程公司最大作业水深由原来的90米延深到105米。今年以来，根据胜利油田深井施工、未动用储量和

页岩油勘探开发的需求，胜利石油工程公司统筹调控钻机部署，升级装备性能，将优势资源输送到油田勘探开发最需要的关键区域。

胜利石油工程公司聚焦勘探开发部署和生产运行中的重点难点，统筹推进地质工程、方案设计、生产运行、现场决策、信息共享“五个一体化”，协同做到水、电、路、环评、征地、工农关系“六个不等”，做好关键节点提速，不断提升保障支撑和经营创效能力。他们加强钻机部署，队伍

保障、钻前施工、搬迁安装等全过程统筹，强化各重点专业生产工序高效衔接，把最好的设备、最精干的人员集中在重点区域，确保重点示范项目如期完成。特别是在未动用储量合作开发中，胜利石油工程公司健全以油藏为前提、工程技术为引领、增产为核心的一体化技术体系，深入实施合作建产、区块承包等多种模式，上半年，动用储量超1000万吨，建成产能超20万吨。

在胜利工区，该公司形成了41个区块75个

胜利油田鲁胜公司建立起内部人力市场优化机制

员工流动起来，创造更大价值

□ 本报通讯员 于佳 陈军光
本报记者 费瑞君

魏振峰又换了一份新工作。这份工作在距离她家不远的一家采油管理区，收入满意，还方便照顾老人和孩子，她感到很幸福。

魏振峰能顺利换工作，得益于胜利油田鲁胜公司为员工搭建起的人力资源流动平台。渠道畅通了，员工也有了更多选择和实现自我价值的机会。

2020年以来，在有着1100多人的鲁胜公司，像魏振峰这样通过自由流动，找到心仪岗位的基层员工达750多人次。

近年来，胜利油田聚焦人力资源价值提升，推进人力资源优化从“数量规模”向“质量规模”转变。随着前些年生产一线缺少新鲜血液补充，加之很多岗位对员工素质提出更高要求，鲁胜公司也曾面临“缺人”的困惑。

如何把现有的人力资源用好？鲁胜公司的做法是，让人流动起来，把池子里的“水”搅活。

他们拆除阻碍人员流动的藩篱，在内部建立起人力市场优化机制。各管理区站长和项目部经理全部通过竞聘产生，再根据各自需求，在公司范围内通过“双选”自由组建队伍，建立起员工自由流动的内循环。

只要双方达成共识，从公司领导到管理区班子人员，任何人都无权设卡或阻拦。对暂时没岗位的员工安排进“中转站”，由人力资源服务中心统一管理组织外闯。

“双选”意味着自由，更意味着压力。魏振峰意识到，工作不再是固定的，需要凭借自身的能力竞争上岗。

2019年10月，在鲁胜管理区从事采油工作的魏振峰参加了公司组织的岗位竞聘，成为安泰物化项目组负责人。今年初，公司网站又挂出管理区招聘信息，由于新岗位更适合自己，她又义无反顾地报名竞聘并如愿上岗。

和魏振峰一样，参加工作23年来，徐保国也从采油岗位走上管理岗位。2019年，他通过参加公司组织的康贝项目招聘，成功拿下该项目负责人职务，承揽注氮气项目。

在徐保国的带领下，两年来团队人数从7人增加到44人，业务范围从注氮气业务扩展到驾驶员、电焊工、安全监管和物业等方面。尽管每天忙得像陀螺，但徐保国心里很满足，因为从另一层面实现了自我价值。

“内部人才流动机制为员工有序转岗提供了保障，只要员工有想法、岗位合适，自由流转完全畅通。”鲁胜公司党委书记冀延民说。

盘活用人机制的同时，该公司还加强员工队伍技能素质培养，制订全员培训计划，开展“3+X”强基赋能学习，借助平台和资源，从安全环保、形势任务教育以及党的理论等方面强化技能培训，同时人力资源服务中心发挥“中转站”职能，对从主业“走出去”和从市场“走回来”的员工，开展岗前培训，赋予大家适应岗位要求的工作能力。

随着人力向着高回报岗位流动，池子里的“水”被彻底搅动起来。2020年以来，鲁胜公司全面完成机关部门和“三室一中心”岗位竞聘、注采站竞标和双向选择，全面实现人员无障碍流动，月均优化人力资源390人，“考核

激励+创收收入”超过5000余万元。

“只有流动起来，人力资源才能变成资本。”鲁胜公司经理韩宗元说。

尽管如此，鲁胜公司同样意识到，盘活人力资源的根本不能脱离主业，保障主业和生产才是第一要务，不能种了别人的地，荒了自己的田。

为了保证油气主业，他们实现了主营业务与外闯市场的人力资源动态平衡，调整人力资源服务中心绩效政策，规定每培养一名高级技师或向主业输送一名高级技师，给予专项奖励；优化完善内部运行机制和考核政策，培养和激励主营业务的关键岗位人才，让其发挥综合创效合力。

像魏振峰一样外闯的8名技师先后全部回到油气主业。

“在主营业务上为有能力的人提供施展空间，在外部市场上为有想法的人提供发展舞台，真正实现一切资源向价值流动，人才资本向创造更大价值聚焦，才是我们改革的最终目的。”冀延民说。