

既是战斗堡垒 又讲人文关怀

鲁明公司科研所党支部聚众人之力、扬创效之帆

胜利油田鲁明公司科研所党支部作为单位的“智囊团”和技术“参谋部”，对公司的技术决策和持续发展起到举足轻重的作用。面对低油价下严峻的生产经营形势，科研所党支部以早认清、早转变、早行动赢得转型发展先机，他们从领导班子带头转观念，党员率先行动，自上而下进行思想变革；他们率先推动转型发展，以绩效考核的变革和管理模式的创新，激发全员价值创造热情；他们注重组织内部的人文关怀和人性化管理，让全员在温馨团结、互助互爱的气氛中快乐工作。

本报记者 邵芳
通讯员 王淑梅

► 科研所开展“党组织亮责任 党员亮身份”活动。



党员带头转观念 一人一份创效清单

低油价形势下，胜利油田各单位面临着严峻的生产经营压力。面对新形势，鲁明公司科研所党支部不等不靠，以早认识、早转变、早行动赢得转型发展的先机。党支部率先在领导班子中提出长“才气”，提升学习力；增“锐气”，提升创新力；重“和气”，提升协作力；接“地气”，提升服务力；炼“正气”，提升引领力的“养五气、提五力”活动，拉开了以查民情、聚民智、重民生、解民忧为主的“四民”活动和“每天一小时业务、每周一次理论、每月一次讨论、每季一次专题、每年一次总结”为主的“五个一”学习活动。活动开展以来，领导班子带头宣讲形势任务，倾听职工心声，以实际行动改善民生，并影响带动群众，使队伍的凝聚力、战斗力显著增强。

“党员人数占单位总人数近七成，是我们党支部得天独厚的优势。新形势下，推动优势转化、发挥党员带头作用格外重要。”科研所党支部书记王辉说，党支部以领导干部带头，积极促进党员队伍思想转变。

虽然低油价下生产经营压力大，科研所反而改进了职工的膳食，由此他们拉开了“如何保得住，如何对得住”的“两住大谈论”，让员工认清创效与个人收入的密切关系，给员工很大的思想触动；党支部还邀请了公司两名首席专家、一名老技术员，讲述了他们自己、父辈与胜利油田的故事，从而激发员工逆境中干事创业的信心。

为了推动思想转变落在行动中，科研所党支部在党员中开展了“提升质量效益我先行”活动，44名党员分别签订《提升质量效益我先行党员个人承诺书》，每月在党小组内部交流、展示、点评各自的创效情况，直接与每季度的“五星党员评比挂钩”。如今，该活动由党员扩展到群众，每名员工都有一份自己的价值创造清单；每

月一统计、一交流、一总结，掀起讲责任、创效益、比作为的热潮，为后续绩效改革奠定了基础。

与此同时，党支部还成立了党员科技增油突击队和“忠新”科技志愿服务队，充分发挥科研所党支部的技术优势，帮助公司解决生产难题。

2017年下半年，产量占公司半壁江山的济北采油管理区出现了产量波动，科研所及时组成了8人的曲堤项目组突击队，坐镇济北管理区，展开了长达4个多月的技术服务。突击队员中有3名女同志的孩子不足3岁、丈夫长期在外工作，然而在紧急情况面前，3名女同志带着孩子与老人一同前往生产现场，没有一人喊苦喊累，直至产量回升，8名队员才返回单位。

“一名党员就是一盏灯，一名党员就是一面旗，在优秀党员的示范和带动下，广大干部职工的工作积极性、主动性和创造性充分调动起来，为公司原油上产提供了强有力的技术支持。”王辉说。

创新管理模式 激发全员创效活力

胜利油田“1+2+2”绩效考核办法实施以来，彻底打破了原来平均主义的考核思路，各单位聚焦价值引领，由“领工资”走向“挣效益”的新时代。相比于2017年，今年鲁明公司不但对科研所的效益产量、新增地质储量、SEC储量、科研创效提出了具体的指标，还提出了100%挣绩效工资的目标。

“我们只有完成全部任务量，才能保证员工工资水平与去年持平，同时创造价值越多就能得到更多回馈，这既是挑战也是机遇。”所长姜忠新说。

基于此，今年科研所党支部围绕“价值引领、效益创造、责任压实”原则，制定油藏室、勘探室、综合室、工艺室、办公室下设科室的5套考核办法，真正因情而异、考核到个人，旨在最大程度地调动员工的积极性、主动性、创造性，充分体现员工工作价值差异化、贡献差

异性，突出绩效靠“挣”和工作靠“争”的理念。

“科研所的工作性质有所不同，管理区块的难易程度不同，见效快慢就不一样。”姜忠新说，考虑到员工的提议，该绩效考核制度特别设定了全年的保底绩效线和最高绩效线，在突出价值引领的同时，兼顾相对公平，以促进员工心态的平稳转变。

“今年4月，有的员工绩效工资达到了一万元，有的没拿到绩效工资。”王辉坦言，党支部为每个员工建立了个人创效清单，算清了每人每笔创效账，倡导大家不要计较眼前利益，更兼顾年底的长远利益，通过不懈努力，将个人绩效在年底前挣回来，该思想逐步得到了员工的认可，极大地提高了全员创效的干劲和热情。

目前，鲁明公司以“四化”为支撑的新型管理区建设正在加快推进，并提出压实管区责任，一定程度上下放经营权、技术决策权，实现管区效益最大化。然而管理区技术力量还达不到次次精准决策的水平，而科研所又急需探索技术决策与增油增储考核挂钩的激励机制，以此逐步提高决策准确率，达到挖潜增效的目的。

今年，科研所党支部创新管理模式，积极响应公司技术人才一体化优化方案，将10名业务过硬的科研所技术人才优化至管理区，在灵活选择办公地点的同时，改变了他们的行政隶属关系，促使技术决策直接与管区增油增储绩效考核挂钩。同时，科研所还主动响应一体化技术管理的需要，在科研所各管理区技术优化人员设立办公室，打破单位界限，采用矩阵式管理，发挥各自技术优势，实施项目化运行，开展创新性攻关，在提高技术决策的准确性、高效化的同时，使科研人员的技术水平得到锻炼提升。

据悉，技术管理一体化运行近一个月来，整个公司自然递减率降低了0.5%，措施有效率提高了4.9%，油水井开井率提高了2%。



科研所志愿者到基层开展志愿服务。

倡导互助互爱 团队文化凝心聚力

“党支部既是指挥党员群众艰苦奋斗的战斗堡垒，同样也是互帮互助、团结友爱的后方保障。每个党支部都应该有独有的精神文化。”王辉坦言，该党支部以学习传统文化《孝经》为契机，将传统文化教育作为深化党建和思想政治工作的切入点，在全员中开展“学孝经、讲责任、强动力、见行动”学习实践活动，把《孝经》中“爱与敬”的精神内涵升华为党员干部对他人、企业、国家的责任感和行动力，引导员工从“小孝”到“大孝”，从善待父母、关爱家人到感恩企业、回报社会。

党支部为每名员工建立了幸福档案，详细记录每名员工及亲属的生日等各类信息。2013年，正值员工郑帆父亲60岁生日，他早早买了车票准备回老家看望父亲。就在父亲生日前几天，公司召开新井部署会战，看到同事都积极投入会战中，郑帆选择退了车票。得知此事后，党支部通过幸福档案查询老人的生日，并在生日当天通过网络给老人送上鲜花和蛋糕，还在卡片上注明“科研所全体员工衷心祝老人生日快乐、健康长寿，郑帆是我们学习的榜样。”如今，郑帆每每提及此事都十分感动。

2014年母亲节，科研所党支部举办了一场以“母亲的微笑”为主题的活动，组织员工提

交和母亲的合影。党支部发现员工王芸华与母亲的照片竟是在病床上拍摄的。详细了解后得知王芸华的母亲正住院准备手术，于是支部及时帮老人联系专家，并落实手术有关事宜。母亲的病情恢复后，王芸华特地对单位表示感谢，并表示现在母亲病好了，一定全力以赴投入工作。

党支部还成立了“阳光志愿服务队”，设立了阳光基金会，倡导领导干部带头定期捐款，党员群众自愿捐款，以服务、帮助需要帮助的员工和社会弱势群体为宗旨。阳光基金会成立7年来，累计收到捐款8万余元，用于看望生病员工、生病员工的直系亲属，开展了敬老服务、关爱孤残儿童、义务献血、爱心捐款等公益活动，目前已救助困难学生20名。

此外，科研所党支部还设立了《家庭信箱》，以不记名的方式广泛听取党员群众的意见；成立起红白理事会，为新婚员工义务提供置办婚姻、司仪主持等一条龙服务，近年来，党支部共协助10余名年轻员工举办婚宴；今年，党支部还成立了“职工子女课后学习室”，指派办公室专人统一接10名小学期间的员工子女放学，安排在统一办公室学习，直至父母下班，这一措施极大地解决了员工的后顾之忧，得到员工的一致称赞。

党支部既是战斗堡垒，又蕴含着人文关怀，如今立足本职、敬业奉献、深挖潜力、科技创新已在科研所形成共识。