

改革攻坚

石油企业干部制度改革的探索

程兆民

中原油田是特大型国有企业，勘探开发 20 余年来，为国家作出了突出贡献，但由于近几年内外部环境的变化，油田的生产经营出现了不少困难：原油产量下滑，后备储量不足，人员大量富余，财务状况紧张，几乎到了内外交困，捉襟见肘的地步。如何摆脱困境，重振雄风？根本出路在于深化企业改革。关键又在于搞好企业领导干部制度的改革。所以，中原油田自 1993 年起就全面运用领导科学理论，抓住干部制度改革这个“牛鼻子”，建立了三个干部制度改革的机制，即科学的选人用人机制，行之有效的监督约束机制，提高干部素质的教育培训机制。

一、科学的选人用人机制

为了搞活用人机制，打破过去的干部终身制，搬掉“铁交椅”，改变干部能上不能下的局面。中原油田在干部制度改革中，全面推行了干部聘任制。先后制定了一系列相关的具体规定和实施细则，基本完善了从后备干部推荐到处级干部提名、考察、聘任、考核等一整套规范有序的程序和制度，初步建立了“聘任上岗、责权统一、能上能下、易岗易薪”的动态用人新机制。

1. 选拔任用干部坚持走群众路线

江泽民同志曾经指出：“只有走好群众路线，实行领导和群众相结合，才能真正把人选准选好”，“对要选拔的干部必须进行全面认真地考察，广泛听取各方面的意见。多数群众不赞成的干部，不能提拔重用”。中原油田以往选拔干部，同全国一样，主要由组织部门或依据领导的意图确定中层干部的选拔对象，然后再考核确定是否任用，整个过程给人以神秘之感。结果选出的人

有些没有群众基础，工作不能达到预期目标。群众意见再大，只要上去了，再也下不来，最多也只是易地继续为官。针对以前的种种弊端，中原油田在干部制度改革中，彻底改变了传统的做法，放手发动群众，让群众推荐干部，使选拔干部的神秘面纱彻底揭开，让全体职工都有权参与，增强了公开性和透明度。这样充分依靠职工群众选拔干部，成为保障企业发展壮大的重要基础性工作。

2. 处级干部实行招聘制

油田所属单位每年在考核现任领导班子的职代会上，同时要向勘探局推荐符合一定条件的后备处级干部。后备处级干部推荐条件为：在科级干部岗位上任职满三年，具有大专以上学历程度，在任职期间政绩突出，群众威信高，经职工群众、基层干部、同级领导、上级领导四个层次综合评定，分数在 75 分以上。符合这些条件，才具有被群众推荐投票的资格。在群众投票中获前三名者，才能被确定为后备干部培训对象，经 MBA（工商管理硕士班）培训，结业考试成绩在 80 分以上者，才最后被确定为处级干部备用人选。

在正式提拔处级干部时，中原油田引入了竞争机制，实行“赛场选马”的方法，进行公开招聘。公开招聘分发布招聘公告、报名、理论考试、组织考核、面试答辩、聘任六个环节。每个环节都本着“公开、平等、竞争、择优”的原则，杜绝了过去任人唯亲的弊端。另外，在整个招聘过程中，始终有纪委、监察、工会等部门的公开监督，收到了较为理想的效果。仅 1994 年的一次招聘，就有 353 人报名，经过激烈竞争，最后招聘了 18 个单位和部门的负责人。被招聘的处级干部平均年龄只有 44.3 岁，最小的只有 29 岁，文化程度大幅度上升，大多数都具有大专以上学历，呈现了一高一低（学历高、年龄低）的良好态势。

二、行之有效的监督约束机制

中原油田干部制度改革中，不仅建立了科学的选人用人机

制，还建立了严密的监督约束机制，使每一位干部都处在同一起跑线上，都受到一定的监督和约束。

1. 将各层次的测评作为评价干部的重要依据

中原油田规定：（1）油田各单位党政领导干部在群众的测评中信任票达不到 60% 者就地解聘或免职。（2）在油田机关处级干部素质测评中，正职得分低于 75 分者，副职得分低于 70 分者，实行自然淘汰；正职得分均在 75 分以上，副职得分低于 70 分者，实行自然淘汰；正职得分均在 75 分以上，最后一名实行硬淘汰，副职得分均在 70 分以上，最后两名也实行硬淘汰。（3）在处室评价中，测评不满意票超过 40% 的，所在处室的正职不再聘用。（4）实行行政不廉一票否决制，即在素质测评中，“廉洁性”一项得分低于 60 分者予以解聘。（5）聘用干部完不成年度承包指标者自动辞职。根据这些规定，实行四个层次的考核：第一层次是全局处级干部；第二层次是所在单位的全体职工；第三层次是上级领导；第四层次是分管工作范围内的下级有关人员。根据考核的结果，实行硬淘汰。这样一来，对那些大错没有，无所作为，不思进取的干部，对那些饱食终日、一心迎合上级领导口味的干部，对那些缺乏市场经济知识、无魄力、低素质的干部，对那些对市场经济压力无所适从、缺少创新精神的干部，形成了极大的压力。这意味着他们的“铁交椅”坐不成了，“太平官”梦被打破了。

2. 建立健全监督机制，强化对领导干部的约束

没有有效的监督约束机制，一个好的干部可能会走向反面，一个好的企业可能由盈变亏，这是被实践反复证明了的。中原油田全面推进干部制度改革以来，十分注重吸取以往的经验教训，坚持标本兼治，在健全规章制度、加强思想教育的同时，探索和建立了新的监督约束机制，强化对领导干部的监督和约束，规范经营行为，促使干部勤政廉政，减少了违法违纪现象，保证了生产经营和各项工作的顺利进行。

首先，对干部的监督实行异体化。中原油田改革审计体制，

撤销了原属二级单位的审计部门，实行由局审计处统一的管理，由原来的同体审计变为异体审计，既对生产经营活动的事前、事中、事后全过程审计，又实行一月一审计。这样既能够早发现问题，又能够加强对经营者的约束。此外，中原油田还改革了纪检监察体制，各级党组织按规定配备一定数量的专、兼职纪检干部，主要负责本单位干部的教育，而主要的纪检监察人员均由局纪委、监察处统管。根据油田所属单位居住地情况，划片成立纪检监察室，具体负责所辖区域内单位案件查处、效能监察和执法执纪监察，独立办案。这样，审计体制和纪检监察体制摆脱了行政干预和人情干扰，明显加大了监督和惩处力度，使办案质量明显提高。

其次，努力创造干部勤政廉政的环境。领导干部容易在房子、车子、票子、孩子等方面出问题，这是一个屡禁不止的老大难现象。难道真的无法可治吗？中原油田在这方面做了一些探索，这就是既靠思想教育和制度约束，还要为领导干部创造廉政环境，铲除容易出问题的土壤。在深化改革中，中原油田把建房分房职能从局属单位中分离出来，成立房产管理中心集中管理，由局统一建房，领导干部超标准建房办不到了。小汽车也从局属单位分离出来，实行有偿服务。各单位不准私买汽车，不准租用、借用油田外的小汽车，各单位领导干部想擅自购买小汽车和超标准坐车也做不到了。为了防止个别单位在账外搞小动作，弄虚作假或搞明盈实亏，勘探局改革了资金管理体制，专门成立了投资管理中心，统一管理对外投资项目，严格把好对外投资关；专门成立了财务结算中心，取消了局属单位在银行开设的 1261 个账号，统一在结算中心开设内部账户，资金一个“漏斗”进出，对局属各单位实行“你的钱放在我手里，由我监督着你使用”；专门成立了会计核算中心，局统一管理各单位的会计核算人员，统一为各单位记账，实行“你的账我帮你记”。新的资金管理体制的建立，堵住了乱投资、乱花钱的口子，解决了计划外工程、私设小金库和做假账等老大难问题，想在账上做手脚的可

能性大大降低。同时，还把经营者的工资关系转到局里统一管理，不准在所在单位领取工资和其他补贴，并实行处级干部收入申报制度，明晰了领导干部的收入。在用工方面，取消了行政调配，单位用人、个人择业都通过局人才劳动力市场，实行双向选择、公开录用，基本杜绝了领导干部照顾私人关系等不正之风。这些措施的实施，为领导干部清正廉洁创造了良好的环境和条件，在一定程度上铲除了腐败现象滋生的土壤。

三、全面提高领导干部素质的教育培训机制

中原油田在领导干部体制改革方面建立了一套科学系统的选人用人和行之有效的监督约束机制，同时还在努力提高领导干部素质方面下了很大功夫，建立了一套符合企业实际的领导干部教育培训机制。

领导干部素质的高低，决定着事业的成败；企业领导干部素质的高低，决定着企业的盛衰。因此，提高企业领导干部的素质，也是企业干部体制改革的重要内容。中原油田在这方面也做了一些探索。在选拔领导干部时，坚持高标准、严要求，将政治觉悟高、业务能力强、群众信任的人选入领导班子，严把干部入口关；对在岗位上的领导干部，实行严格的监督、检查、考核、约束，创造勤政廉政的工作环境，严把用权关。除此之外，中原油田还规定：领导干部必须认真学习马列主义、毛泽东思想和邓小平理论，学习社会主义市场经济理论和基本知识，学习现代科学技术和知识。学习采取脱产培训和自学两种方式，制定目标，严格考核，把学习效果和成绩纳入年度考核内容，并作为提拔任用的重要依据。每年都有数十名局处级领导干部参加总公司或国家其他部门举办的研讨班或培训班，学习时间都达到二三个月。在油田内部，以党校等培训机构为依托，分期、分批、分层次进行教育培训，仅党校每年就要培训约 6000 人次。1997 年，在党校参加“三讲”教育读书班和十五大精神学习班的处级干部和部分生产经营单位正职领导干部就达一千多人次。培训时

严格管理，讲求实效，收到了非常好的效果。这对保证和提高领导干部素质起到了很大作用。

中原油田还特别注重年轻干部素质的提高，有计划、有目的地让年轻干部到重要岗位、艰苦岗位去锻炼，给年轻干部压担子，让他们承担重要的工作和难度较大的工作，在实践中提高他们的组织领导能力。对年轻干部的教育培训，坚持“缺什么补什么”的原则，注意提高他们的理论素质和综合管理能力，并通过换岗、轮岗锻炼，使他们积累经验，增长才干，尽快成熟。

油田这几年还举办了十余期 MBA（工商管理硕士）班，处级干部和后备处级干部都轮流参加学习，这对提高领导干部素质也是大有裨益的。

对领导干部进行教育培训，提高他们的政治思想素质和业务技术素质，增强其做好本职工作的能力和勤政廉政的自觉性，促使他们把工作做好，这无疑是有有效的、必要的。中原油田党委认为，对干部的教育培训的外延还应该扩大到其配偶身上，因为领导干部做好工作，离不开家庭的支持，有个“贤内助”，就可起到无形的监督、约束和促进作用；如果“内助”不“贤”，则适得其反。因此，中原油田在 1998 年先后举办了五期领导干部配偶学习班，共有 500 余人参加。学习期间，除了给他们讲解一些党的路线、方针、政策之外，重点为他们上廉政课，讲述有关法律法规知识，介绍分析正反两方面的案例，让触目惊心的事实教育他们，取得了意想不到的效果。这与直接教育培训领导干部本人有异曲同工之妙。

中原油田运用领导科学理论，指导领导干部体制改革，收到了巨大的成效。1996 年 6 月中国社会科学院经济研究中心国有企业课题组来油田调研后，对这些做法给予充分肯定，报告呈党中央、国务院领导朱镕基等同志后，受到高度重视，认为有许多可借鉴之处，具有推广价值。

作者系中原油田党校常务副校长、副书记

重组 机遇 挑战

白建义 王天均

根据党的十五大“关于国有企业改革精神”和十五届二中全会及九届人大一次会议审议批准的《国务院机构改革方案》的决定要求，国内最大的国有企业石油天然气和石油化工企业进行战略重组调整，新的中国石油天然气集团公司、中国石油化工集团公司挂牌成立。两大集团公司成立必将促进我国石油、化工企业经营机制的转变，战略影响极其深远。作为集团公司的下属企业，我们应当深刻体会国家对石油、化工企业进行战略重组的重要意义，下决心、下大力气扭亏增盈，为实现国民经济的增长目标作出新贡献。

一、深刻认识石油、石化企业战略重组的深刻意义

1. 为了更好地落实建立社会主义市场经济体制，真正实行政企分开

原来的石油、石化总公司不但承担了企业的职能，而且承担了政府职能。按现在的《国务院机构改革方案》，两大集团由国家经贸委设立的石油和化学工业局进行行政和宏观管理，不再承担政府职能，是自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的法人实体和竞争主体，在国家调控和监督下，依法自主经营，成为真正意义上的经济实体和市场主体，是实现更大范围、更高层次强强联合的重大突破。重组后，石油天然气集团可排名在世界石油第十强，石化集团按经营收入可排名第 62 位，进入世界 500 强。

2. 重组后，可以实现石油、石化上下游一体化

石油、石化企业过去受计划经济体制的束缚，上下游分割，

而国际上大的石油、石化公司多数实行上下游一体化。重组后，从石油勘探、开发、石油加工、乙烯、三大合成材料、有机化工以至油品销售形成一体化经营，既可以提高两大集团的自身整体实力，而且可以解决体制和机制的严重局限。

3. 重组后，可以实现产销、内外贸一体化

过去，由于产销分割，石油、石化企业无原油、成品油的进出口外贸自主权，造成生产企业不能进入成品油终端销售，石油、石化企业和各地石油销售公司各自优势无法得到充分发挥，造成效益流失，削弱了石化企业的竞争力，削弱了国家对成品油市场的控制力；现有原油、成品油进出口机构和代理机制无法适应市场经济的要求，企业无力捕捉国际原油市场机遇，降低采购成本。重组后，在体制上解决了这个局限，真正做到了产销、内外贸一体化，为企业适应市场变化，提高国有企业的市场竞争力和控制力提供了有利条件。

4. 重组后，有利于石油、石化企业的机构调整

重组可以使两大集团在内部进行产业结构、产品结构和资本结构的调整，向规模经济和专业化管理迈进，有利于调整经济结构，优化资源配置，增强经济实力。同时，也能带动地方小油田、小炼油、小化工、小化纤等相关企业以及地方加油站、营销单位的整顿和调整。

总之，两大集团公司重组后又有合作，又有竞争，在“统一、有序、开放、竞争”的原则下，开创石油、石化企业的新局面。

二、集团公司下属企业应当抓住机遇，迎接挑战

石油企业重组是落实十五大精神，既是对政府机构改革，又是对国有企业进行战略重组，着眼于搞活整个国民经济，面对国际市场而进行的重大战略部署。在实际工作中，作为两大集团公司的下属企业，特别是油气田，我们认为应注意：

1. 认真学习邓小平理论和十五大精神，深刻体会中央对国

有企业改革和战略重组的重大意义

多年来，石油、石化企业为国家和人民作出了巨大贡献，特别为改变我国一穷二白的面貌立下了汗马功劳，但是，多年来石油企业政企不分，上下游、内外贸、产供销严重分割，使石油企业面对市场经济，特别是国际市场处于十分被动的境地。原因很简单，石油企业多年来是在政企不分的计划经济体制中运行的，石油企业要从计划经济的“井场”走向五彩缤纷的市场，缺乏经验，这就需要认真学习社会主义市场经济知识，转变观念。这一观念的转变关键在于对邓小平理论的深刻领会，特别是邓小平同志关于社会主义市场经济和改革理论的深刻领会。江泽民总书记在纪念党的十一届三中全会召开 20 周年大会上讲话中指出：“20 年的历史经验告诉我们，邓小平理论是指导中国人民胜利，实现现代化的伟大理论”，“全党同志必须高举邓小平理论伟大旗帜不动摇，坚持把邓小平理论作为我们观察世界、发展自己的强大思想武器，在实践中不断地学习和运用这一理论，丰富和创造性地发展这一理论。这是我们在前进道路上战胜一切困难，排除一切干扰，经受住一切风险考验的最可靠的保证。”（1998 年 12 月 19 日《人民日报》）石油企业重组后各个企业将面临各种机遇和挑战，发展机遇可能是暂时的，面对各种新情况、新问题，种种挑战将会不断出现，要经受市场经济的考验，必须及时转变观念，认真学习邓小平理论，特别是十五大关于国企改革的一系列论述。战略性重组不等于解决了所有企业的具体问题，在市场竞争中的具体问题必须依靠我们认真学习、转变观念，在实践中学会解决市场经济中错综复杂的具体问题。

2. 把握石油企业重组后的各种机遇和挑战，树立全局观念，努力完成集团公司下达的各项经营指标

石油、石化两大集团成立后，石油资源分布和市场的控制范围基本构成了中国石油的大格局，从而形成了各自的机遇和挑战：

从上游来说，石油集团拥有 72 个盆地，面积 247 万平方公

里，石油资源量 563 亿吨，占全国总资源量的 60%。截至 1997 年底，累计探明石油地质储量 131.1 亿吨，占全国总探明资源储量的 69%；累计探明石油可采储量 40.5 亿吨，占全国可采储量的 74%；累计探明石油剩余可采储量 17.5 亿吨，占全国剩余可采储量的 71%。石化集团拥有 63 个盆地，面积 74 万平方公里，石油资源量 131 亿吨，占全国总资源量的 14%。截至 1997 年底，累计探明石油地质储量 46.5 亿吨，占全国总探明储量的 24%；累计探明石油可采储量 12.1 亿吨，占全国可采储量的 22%；累计探明石油剩余可采储量 4.04 亿吨，占全国剩余可采储量的 16%。从以上数字可看出，石油集团在上游资源分布方面具有优势，有比较雄厚的设备资源接替基础，在油气勘探开发技术方面具有很强的实力。

从下游来说，截至 1997 年底，中国的原油加工能力达 2.31 亿吨，主要分布在石化集团的 28 家炼化企业，石油集团的 34 家炼化企业。其中石化集团所属炼化企业有以下特点：企业布局靠近石油消费市场，位于经济发达、交通便利、市场需求旺盛的地区；企业规模较大，平均原油加工能力在 500 万吨以上的大型炼化企业有 14 个；技术水平较高，技术创新能力较强。石化集团所属各炼化企业生产装置技术水平在国内总体上处于领先地位。石油集团则有以下特点：原油加工能力主要集中在东北和西北地区，远离石油消费市场；企业规模比重组前有显著改善；老企业的社会包袱较重。

从市场方面看，南方市场区域经济总体发展水平高，市场需求旺盛，产品油需求量约占全国总需求量的 75%，是重要的消费市场，因而资源相对不足。北方市场处于欠经济发达地区，油品消耗量低，成品油需求量约占全国总需求量的 25%，而成品油年产量约占全国的 45%，市场明显供大于求，大量成品油需要销售到南方市场或出口。

通过以上分析，重组后两大集团各有各的优势，各有各的困难，各有各的机遇和挑战，都应树立全局观念，为完成国务院下

达的经营指标而努力奋斗。某一个项目、某一项决策，对一个企业来说可以是有效益的，但对集团公司乃至国家整体来说，效益不是最佳甚至是负效益，这时就应以大局为重，舍小家顾大家。在这个基础上，两大集团及各个企业应加强管理，开展有序竞争，提高企业经济效益。

3. 认真落实中央“三改一加强”的精神，加强经营战略，扎扎实实地做好基础性的管理工作

石油企业重组后，对于企业来说，关键还是加强自身管理，以适应国内外的大市场。同时，应强化经营战略。

要加强一体化战略，即把石油天然气勘探、开采上游产业与储运炼制、贸易直至销售等下游产业有机地结合起来。其优势在于节约交易费用，有利于石油公司内部结构的及时调整，加速其合理进程，增强公司在市场上的竞争力，增强外界价格控制的适应力。

要加强多样化经营战略。只要满足市场需要，并在法律和道德允许的范围内盈利，可采取多种形式、多种产品进入多种市场，开拓多种获利渠道。石油企业应从实际出发，在搞好主体产业的同时，以市场为导向，抓住机遇，统筹规划，把多种经营提升到一个新水平。目前石油企业人员大多富余，安置分流任务十分艰巨，应以发展保安置，以安置促发展，既要发展高技术、高附加值的产业，更要发展投资少、见效快的劳动密集型产业。

要加强集团经营战略。企业集团是由多个法人组成的企业联合组织，集团公司是法人企业，在企业集团中起核心作用。实行集团化经营，应建立控股公司体制，形成以集团公司为核心的大石油企业集团，进行国有企业资本和资产经营。分步实施以控股公司为核心的大集团体制，首先对下属石油企业进行重组，把非主业从主业中分离出来。其次，进行公司制改造，包括集团公司级的改造，石油企业级的改造。再次，要实施股权多元化，在建立起规范的国有独资公司后，可以考虑石油控股公司上市问题。要打破地区封锁，开放石油行业市场，全面推进油气储量商品

化。同时，从集团整体利益出发，对上下游企业进行再重组和联合。对一些长期亏损且扭亏无望的企业，可采取出售、兼并、破产、租赁等方式进行改制，不断优化集团公司的资源配置。

要加强国际化战略。重组中国石油公司，不仅是改革的需要，更重要的是尽快打入到世界大公司之列，必须尽可能地利用世界石油资源，减轻国内石油开采压力。油气田企业应在集团公司领导下，主动出击，尽快进入国际石油市场。这是石油企业走出困境的一个重要出路。

要加强竞争战略。两大集团按照“各有侧重，相互交叉，保持优势，有序竞争”的原则开展同业竞争。我国由计划经济转为社会主义市场经济，即由短缺、卖方市场转为买方市场，石油不再是紧俏物资。国际石油市场从 80 年代中后期就开始出现供过于求的局面，加之大量走私，在这种情况下，为了促销，会出现同行业的相互“厮杀”，所以，石油企业要从大局、长远的利益出发，联合协作，炼厂优先加工国内原油，石油公司优先经销国内成品油，限制进口，打击走私。在国家宏观调控政策等指导下，在法制范围内，开展积极、有序的竞争。加强与竞争战略密切相关的营销战略，因为在市场经济条件下，竞争主要是靠在市场上的营销。

要加强资本经营战略。石油企业重组后，集团公司将对全资企业、控股企业、参股企业的有关国有资产行使出资人的权利，对有关企业中国家投资形成的国有资产依法进行经营、管理和监督，并相应承担保值增值责任。这就是说两大集团公司将全面走向资本经营。其前提是建立现代企业制度，其外部条件是建立资本市场。为此，要加快股份制改造，发展一体化经营的大型石油企业集团，将集团公司改造为国家授权机构和国家控股公司。对油气田、炼化企业等有条件的改制为多个投资主体的股份有限公司或有限责任公司，全面推行资产经营责任制，进行资产重组，盘活资产总量，对符合条件的企业在国内改制上市。

要加强创新战略。1998 年 2 月 4 日，江泽民同志就中国科

学院《迎接知识经济时代，建立国家创新体制》的研究报告作了重要批示：“知识经济，创新立法对于我们 21 世纪的发展至关重要。”中国已经开始建立新的知识经济，石油企业正在致力于科技创新战略和管理创新战略。必须大力开发人力资源，建立新的选人机制；大力加强培训，培养造就一批能站在高新技术前沿，紧跟世界潮流的尖端人才。同时石油企业正在实施下岗分流，减员增效，石油企业所处特殊经济地理条件，又不可能把大量下岗人员推向社会，而要依靠自己的力量实施“再就业工程”，这就必须做好转岗培训工作。

白建义：中原油田天然气管理中心经理、书记

王天均：中原油田党校

知识经济与石油人的新使命

田思忠 柴香菊

知识经济已经叩响了新世纪的大门。江泽民总书记 1998 年 6 月 1 日在接见两院院士时指出：“以信息技术为主要标志的科技进步日新月异，高科技成果向现实生产力的转化越来越快，初见端倪的知识经济预示着人类的经济社会生活将发生巨大变化”，并号召“我们必须顺应潮流，乘势而上”。江总书记这一高屋建瓴的重要指示在石油行业引起了强烈反响，使我们认识到了知识经济来临的紧迫性和必要性，我们有责任加强对知识经济的研究，探索其规律，采取科学有效的对策，促进我国石油经济高质量地运行和发展，完成时代所赋予我们石油人的新的历史使命。

知识经济是建立在知识和信息的生产、分配和使用之上的经济。从经济发展史上看，以产业结构经济形态划分，可分为农业经济、工业经济和高技术经济。从当代经济学来看，以资源配置划分，可分为劳动力经济、（自然）资源经济和智力经济。无论从经济史或经济学来看，知识经济的实质就是高技术经济、高文化经济、高智力经济。这种新型的经济是区别于以传统工业为产业支柱，以稀有自然资源为主要依托的一种新型经济；这种经济是以高技术产业为第一产业支柱，以智力为主要资源和以知识为基础的经济。

关于知识经济的特征，全国人大环境与资源保卫委员会研究室主任吴季松同志论述为：

(1) 经济发展可持续化。

知识经济是促进人与自然协调，可持续发展的经济。它是科学、合理、综合、高效地利用现有资源，同时开发尚未利用的自然资源来取代已近耗竭的自然资源经济。

(2) 资产投入无形化。

传统工业经济需要大量资金、设备，有形资产起决定作用；而知识经济则是知识、智力、无形资产的投入起决定作用。

(3) 世界经济一体化。

任何一个国家都可以充分利用自己的智力资源，“有所为，有所不为”，在世界大市场中占一席之地，成为世界经济一体化不可缺的一部分。

(4) 经济决策知识化。

知识经济的决策和管理必须知识化，科学决策的宏观调控作用在知识经济中有日渐增加的趋势。

石油工业是典型的工业经济，同时也是资源经济、短缺经济。在 60~70 年代，我国石油人为摘掉“中国贫油”的帽子，为国民经济的发展立下了赫赫战功，石油已成为国民经济的支柱产业。按国际有关测评机构公布的石油储量、天然气储量、石油产量、天然气产量、炼制能力、销售量六项指标进行综合评价，中国石油工业已进入世界石油 50 强，但要与国外有较强国际市场竞争力的大型跨国公司论伯仲、比高低，还有不小的差距。当前，突出表现为：石油储量不足，队伍冗员多、素质低，装备陈旧落后，产品科技含量低等。靠知识经济的发展，才是解决矛盾的根本所在。为迎接时代的挑战，把我国石油工业发展成为拥有国际先进技术和科学管理方法、进行现代化大生产的企业“航空母舰”，我们必须做很大的努力。

(1) 要转变观念。

石油人要树立掌握知识、创造知识、依靠知识发展石油企业的观念。要树立信息观念、知识经济一体化观念、开放和合作的观念。要克服只考虑资本投入，忽视经济效益；只考虑规模和数量，忽视降低成本；只考虑生产，忽视销售观念。

(2) 调整石油企业发展战略，使之适应不断发展的经济格局。

要切实把勘探开发工作放在重中之重，经营上实行上下游、