

油田作业区实施阿米巴经营：可行性、现实挑战与应对策略

连 俊, 谭 军

中国石油天然气股份有限公司西南油气田分公司重庆气矿, 重庆

收稿日期: 2025年11月11日; 录用日期: 2025年12月18日; 发布日期: 2025年12月30日

摘要

提升油田作业区管理效率, 促进其经济效益有效增加是油田企业高质量发展的基础。阿米巴经营模式作为一种被企业广泛推崇的先进经营科学, 其能否应用于油田作业区, 其怎样才能更好地应用于油田作业区并取得实效是油田作业区实施阿米巴经营模式必须思考的问题。本文以油田企业试点实施阿米巴经营为背景, 在对油田作业区实施阿米巴经营可行分析基础上, 正视其所面临组织文化转型对员工生产经营理念重塑、经营数据透明化与信息化建设投入而带来的成本增加、员工能力提升与既有的人力资源管理制度的三重挑战, 提出了实施成本型阿米巴需要建立健全阿米巴经营机构、形成科学管理体系, 明确阿米巴单元职责、建立健全工作机制, 构建控制指标体系、实施有效管控, 强化全过程管理、确保全方位降本增效, 强化绩效考核、促进企业效益的稳步增长的具体推进策略。

关键词

阿米巴经营, 油田作业区, 现实挑战, 推进策略

Implementing Amoeba Management in Oil Field Operations: Feasibility, Practical Challenges, and Response Strategies

Jun Lian, Jun Tan

Southwest Oil and Gas Field Branch of PetroChina Company Limited, Chongqing Gas Mine, Chongqing

Received: November 11, 2025; accepted: December 18, 2025; published: December 30, 2025

Abstract

Improving the management efficiency of oilfield operational areas and effectively increasing their

economic benefits is the foundation for the high-quality development of oilfield enterprises. The Amoeba Management Model, as an advanced management science widely respected by enterprises, raises key questions when applied to oilfield operational areas: whether it can be applied, how it can be better applied, and how to achieve tangible results. Against the backdrop of pilot implementation of Amoeba Management in oilfield enterprises, this paper, based on a feasibility analysis of applying Amoeba Management in oilfield operational areas, critically addresses the triple challenges they face: the reshaping of employees' production and management concepts due to organizational culture transformation, cost increases caused by the transparency of management data and investment in informatization construction, and employee capability enhancement alongside existing human resource management systems. The paper proposes that implementing a cost-focused Amoeba requires establishing sound Amoeba management structures, forming a scientific management system, clarifying the responsibilities of Amoeba units, establishing sound working mechanisms, constructing a control indicator system and implementing effective controls, strengthening whole-process management to ensure comprehensive cost reduction and efficiency enhancement, and reinforcing performance evaluation to form a community of shared interests.

Keywords

Amoeba Management, Oilfield Operational Areas, Practical Challenges, Implementation Strategies

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着全球能源需求的增长和科技的进步,石油行业正经历着前所未有的变革。作为能源供应的重要支柱,油田作业区的管理效率和经济效益直接影响着整个产业链的运作[1]。受制于既有的体制机制约束,传统作业区管理模式权力集中,决策层级多,沟通成本高,制约了作业区的灵活性和应对市场变化的能力[2][3]。因此,在既有的油田作业区管理体制和机制下,引入一种新的能够提升运营效率、激发员工潜力、促进团队协作的新型经营管理模式,已成为油田作业区在成本压力下实现转型升级和高质量发展的迫切需求。阿米巴经营模式,源自企业家稻盛和夫的经营哲学,以其独特的分权、量化和激励机制,契合了企业在市场竞争压力下有效降低成本、提升效益的现实需要,备受国内外广大企业的推崇,在国内外广泛实践并取得显著成效[4][5]。近年来,石油天然气系统在终端市场实施了利润型阿米巴经营模式,通过划小核算单元,实现“成本-费用-效益”的内在关联,从而建立起“责-权-利”管理体系,实现了精细化管理和全员参与,从而提升了运营效率和盈利能力[6]。油田作业区有别于终端市场,能否引入阿米巴经营,是否具有可行性,引入阿米巴经营面临着那些挑战,应该如何应对这些挑战是油田作业区试点实施阿米巴经营模式必须思考的问题。本文旨在深入剖析阿米巴经营模式的理论基础,结合油田作业区的客观实际,系统阐释了油田作业区试点实施阿米巴经营的可行性、现实挑战和有效应对策略。

2. 油田作业区实施阿米巴经营可行性与适应性分析

阿米巴经营具有其自身的经营哲学和体系结构,也就是说阿米巴经营是实践的结果,具有经验主义的典型特征,阿米巴经营的经验主义和实践主义的基本特征决定了任何组织引入阿米巴经营必须坚持实事求是的基本原则,系统地分析其基本要求、可行性和适应性。

2.1. 油田作业区实施阿米巴经营的基本要求

油田作业区实施阿米巴经营是在原有的经营管理模式基础上嵌入一套新的系统，必将对原有的系统形成挑战，具体而言，必将引起阿米巴经营理念导入、经营方式方法改变、员工工作责任与权利调整等一系列问题，如何让阿米巴经营能够贯彻落实好就成为任何企业实施阿米巴经营模式必须思考的首要问题。油田作业区是油田企业的基层生产单位，兼具油田生产中心、成本中心，阿米巴经营能否在作业区层面落地并见到实效，就决定于公司是否具备在一线班组推行阿米巴经营的条件和基础，公司层面能否统筹协调推进，二级单位层面能否坚定执行。如果我们将上述几个问题理解为油田作业区实施阿米巴经营的内在条件，那么油田作业区实施阿米巴经营就应该重点从以下五个方面开展工作。一是宣贯培训是试点阿米巴经营的基础。加强阿米巴管理理念的宣贯。将阿米巴管理理念与爱岗敬业、企业文化、班组建设有机融合，构建全员责任、文化、效益，确保阿米巴管理理念在公司上下全体员工内化为行动动机。加强班组长经营能力提升培训。以班组长能力模型为基础，结合班组长三年轮训全覆盖，开展一线班组长经营管理能力提升培训，确保一线班组长会经营、懂合规、善管理、技术硬。二是量化授权是试点阿米巴经营的关键。探索班组长权力下放范围。针对差异化班组管理架构，坚持“老区基本授权”与“新区特殊授权”相结合，在班组长四项权力基础之上，深入探索现有体制下与阿米巴经营管理相适应的理财管物权、经营建议权等权力。完善授权监督与评估机制。建立班组内部“站长-班员”双向监管与外部“机关-井站”约束监管相结合模式，对授权运行过程进行监督与评估，实现对一线班组业务、安全、合规、成本、利润的有效管控。三是构建核算体系是试点阿米巴经营的核心。以“成本大调查”为切入点，以“零基预算”为抓手，结合中心站气井、机组、设备等所有能分解和管控的能耗、物耗、人工等指标，按规格型号、使用周期、季节、频次，全面精准确定基标，形成班组单耗标准体系、标准成本定额体系，建立健全各类基层班组阿米巴经营报表，支撑班组阿米巴管理模式运行。四是建立健全考核激励是试点阿米巴经营的保障。建立“安全绩效、基层建设、经营业绩”三位一体考核激励机制，鼓励“多劳多得、多效多得”，发挥绩效激励作用，促进安全管理升级、基层建设提质、经营业绩提升、员工收入提高。公司对试点单位设置专项激励基金，使其创造的利润、节省的成本、挖潜的产量等量化指标与实际收入更相匹配。五是信息化建设是试点阿米巴经营的支撑。实现阿米巴经营报表信息化建设，通过数据集成、数据分析、动态预警等信息化手段，实现现场能耗、成本管理、绩效考核等的高效便捷。

2.2. 油田作业区实施阿米巴经营的有力条件

结合油田作业区生产经营现状，油田作业区推行阿米巴经营模式主要有以下三个方面有利因素。一是精益理念深入人心为导入阿米巴经营奠定了良好的思想基础。近年来，油田公司也明确将降低成本、高质量发展作为重要发展战略，降成本、出效益已在公司上下形成共识。二是石油文化体系与阿米巴经营哲学共通之处为导入阿米巴经营奠定了文化基础。当前，油田公司正在大力推动基层党组织“三基本”建设与“三基”工作融合工程，推行阿米巴管理模式同样离不开基本组织、基本队伍、基本制度的构建，“三基”工作中强调的岗位责任制与阿米巴经营模式中“全员参与”“量化赋权”等理念一致，经营管理能力培养与石油员工强化基本功训练、打造复合型人才的必然要求相一致。三是公司一线班组责任到人的管理模式为导入阿米巴经营奠定了良好的组织基础。随着数字化建设的全面推进，公司实行以“中心站与无人值守”为主的班组管理模式，随着“油公司”模式改革，“小机关、大井站”的组织架构模式赋予基层井站承担更多的管理责任，同时班组人员集中，具备全员参与、自主管理的条件，且运行相对独立，工作作业界面相对清晰，具备独立成本核算与管控、利润核算、考核激励的条件。

2.3. 油田作业区实施阿米巴经营适应性分析

生物学意义上的实用性是生物遗传组成赋予某种生物生存的潜力,是生物在自然选择压力下的性能。从管理学角度看,适应性则意味着在市场环境条件下,企业组织所具有的适应外部环境变化的能力,决定于企业所具有的资源基础和能力要素。基于以上对适应性的理解,油田作业区实施阿米巴经营则意味着一套新的经营理念、新的管理体制机制、新的管理方式方法的导入,这客观上要求油田作业区必须具备相应的思想基础、要素基础、制度基础和能力基础,是油田作业区实施阿米巴经营必须思考的问题。

一是企业管理者和员工拥有共同的愿景。实施阿米巴经营需要企业管理者和员工达成共同的愿景、使命和价值观,要求他们都以企业为“家”,经营管理与工作任务选择都以“家”的利益为先,这样才能使得管理者和员工形成共同愿景和强大的凝聚力和向心力,才能有效促进新的经营模式的顺利实施。阿米巴经营模式对管理者和绝大多数员工来说是陌生的,实施阿米巴则意味着他们将面临新的工作任务,承担新的责任,如果要想他们能够遵循阿米巴经营理念,需要对他们进行培训,特别是对于基层员工,则需要通过采取适当的方法,让他们接受新的理念,只有大多数员工都认同阿米巴经营理念时,才能推进作业区实施阿米巴经营模式。

二是基于充分授权的组织结构。分权管理将有利于充分发挥基层组织和员工的工作积极性[7]。阿米巴经营模式要求企业设立最小的经营单元,实现独立核算、充分授权,从目前作业区的管理结构可以看出,作业区隶属于气矿,中心站隶属于作业区,作业区经理接受气矿的管理,员工接受经理的管理,经理缺乏作业区的业务经营权、人事权,按照从上至下的管理,员工也存在授权不充分的问题,这在一定程度上制约着阿米巴经营模式的开展。由此可见,如果油田作业区实施阿米巴经营需要改革当前组织结构,重新设计组织权利体系,才能更好地适用阿米巴经营模式。根据阿米巴经营模式要求,作业区中心站作为阿米巴单元,需要具备独立经营和核算的全部权利,对中心站开展的各项业务具有完全的权利,以及对选人用人的权利,需要放开手让员工干,从而更好地调动起员工的积极性,激发潜能,提高效率,以满足阿米巴经营模式对组织架构的基本要求。

三是透明的经营信息平台。目前,作业区的经营数据主要向气矿和作业区领导开放,而员工仅能了解部分信息,员工对于作业区经营信息了解不够充分,势必会导致其不能完全清楚当前所处的经营环境,这样也就无法促使员工主动参与到中心站经营当中。根据阿米巴经营模式,需要建设透明的经营信息平台,让作业区和中心站的全体员工对经营信息完全了解,让他们知道此时此刻处于何种状况,以采取有效行动。同时,向全体员工公开作业区和中心站的全部经营信息,可以让员工感受到对他们的信任,员工会为了企业和自身的利益,从而主动参与经营,献言献策,更好地促进阿米巴经营模式的实施。

四是有效的绩效考核机制。绩效是组织管理在员工行为上的表现结果,绩效考核是管理工作的重要组成部分[8]。员工的收入构成中固定工资占比较高,绩效考核占比较少,这也就使得员工对新的工作投入积极性不高,仍然存在平均主义思想,认为做多做少都一样,特别是当业绩目标与环境条件不一致、不相匹配时,就有可能会挫败了员工的积极性,导致绩效考核激励效果不明显。根据阿米巴经营模式,首先应在作业区经营效益增加的同时,让员工的努力付出能够得到相应的回报,让员工能够充分分享到改革红利,从而为实施阿米巴经营奠定良好的员工基础。根据作业区的实际经营情况,在实施阿米巴经营过程中,应从更高调动员工积极性的角度,适当提高绩效在员工薪酬中的比例,并制定可实现的绩效考核目标,落实奖励,可以让员工有希望,有积极性。与此同时,通过为员工提供通畅的晋升渠道,让工作积极性高、干得好的员工通过努力,具有实现升职的机会,从而实现机会公平。

3. 油田作业区实施阿米巴经营的现实挑战

尽管阿米巴经营模式在油田作业区的实践中展现出了强大的潜力与优势,但其推广与深化过程亦不可避免地面临一系列挑战,这些挑战在多个层面上体现出来,是油田作业区实施阿米巴经营必须面对的客观现实,系统梳理其现实挑战将有利于油田作业区实施阿米巴经营工作的顺利开展。总体上,在充分理解阿米巴经营模式的思想精髓基础上,结合油田作业区经营管理实际,油田作业区实施阿米巴经营的现实挑战主要集中在组织文化的深刻转型、经营数据的全面透明化和员工能力体系的系统性提升等核心维度。

一是组织文化转型的挑战。阿米巴经营模式的核心理念在于倡导自主经营与全员参与,这一转变要求企业从根本上颠覆传统的集中式管理模式,构建起一个基于开放、透明与相互尊重的新型沟通环境。在此过程中,企业文化的重塑成为首要挑战。为应对此挑战,企业需采取以下策略:首先,企业领导者应发挥引领作用,通过实际行动践行阿米巴管理哲学,成为员工效仿的典范;其次,通过系统的培训与教育项目,逐步培养员工的自主经营意识与参与决策的能力;最后,优化内部沟通机制,确保信息的自由流通与高效传递,为阿米巴组织的决策制定提供有力支持。

二是经营数据透明化的挑战。经营数据的透明化是阿米巴经营模式成功实施的关键所在。每个阿米巴组织均需依赖准确、实时的信息以支持其决策过程,这要求企业构建一套高效、稳定的信息化系统,以保障数据的全面性与时效性。为克服此挑战,油田作业区可借鉴行业内一些企业实施阿米巴经营的成功经验,利用先进的数字化工具,设计并实施精细化作业区级和中心站级阿米巴“量本利核算表”,实现绩效考核体系的自动化与智能化。通过数据透明化,不仅能增强员工的经营意识,还能显著提升决策的科学性与准确性。

三是员工能力提升的挑战。阿米巴管理模式的落地实施对员工能力提出了更高的要求,员工需具备较为全面的经营管理与决策能力。因此,员工能力的系统性提升成为又一重要挑战。为解决此问题,企业应制定并实施综合性的培训与发展计划,涵盖财务管理、市场营销、团队协作等多个领域,确保员工能够胜任新的角色与任务。同时,企业应设计科学合理的激励机制,如绩效薪酬制度等,以激发员工的积极性与创新精神,增强其在阿米巴模式下的归属感与责任感。

针对上述挑战,油田作业区应采取综合性的改进策略,其中包括:一是建立持续性的培训与发展体系,为员工提供终身学习与成长的机会;二是实施严格的数据治理策略,确保经营数据的质量与可获取性,并培养员工的数据分析能力;三是稳步推进组织文化的变革进程,营造开放、包容的工作氛围,鼓励员工之间的自主协作与相互尊重。通过这些措施的有效实施,企业将能够克服阿米巴管理模式实施过程中的各项挑战,顺利推进管理模式的转型与升级,最终实现运营效率的显著提升与经济效益的持续增长。

4. 油田作业区实施阿米巴经营推进策略分析

随着阿米巴经营模式在油田作业区的成功实践,其管理效率提升与员工积极性激发的成效已获广泛认可。然而,为实现阿米巴经营模式的全面推广与持续优化,需聚焦于更为深入且广泛的领域,以进一步探索其普适性、动态性、技术融合性、激励机制精细化设计以及与其他管理模式的整合,以充分发挥阿米巴经营的优势,更好地促进油田作业区可持续发展,不断提高其核心竞争力。

4.1. 建立健全阿米巴经营机构,形成科学管理体系

建立健全与阿米巴经营相一致的组织机构,明确其工作职责,为阿米巴试点提供组织保证。为确保油田作业区阿米巴管理模式工作顺利推行,特成立阿米巴管理工作领导小组和现场工作专班。作业区负责将

生产成本各项可控费用指标分解到班组, 赋予阿米巴长相应职权, 建立阿米巴报表, 建立实施进度通报管控分析机制, 健全考核激励机制, 加强对阿米巴班组管理运行进行监管。在这一总体工作思路下, 按照班组属地原则, 将整个作业区划分为若干个基本单元。并从阿米巴经营的本质性要求出发, 进一步明确了作业区综合管理部门工作职责, 突出阿米巴经营特征, 以更好地满足阿米巴经营模式对组织设计的需要。

4.2. 明确阿米巴单元职责, 建立健全工作机制

阿米巴站长职责的明确是阿米巴经营的关键, 也是阿米巴经营有效运行的基础。首先, 明确阿米巴站长的权利, 在作业区试点阿米巴经营过程中, 将阿米巴站长职责界定为负责阿米巴站点的生产运行、员工管理、安全管理、设备管理、班组建设、成本管控、员工技能培训、应急处置及属地地企协调。在将作业区下达的可控费用指标细化分解至各阿米巴单元的基础上, 阿米巴班组现场成本、费用的精细核算和管控由阿米巴站长具体负责。具体而言, 阿米巴站长拥有六项权利, 如表 1 所示。二是建立授权监管体制。一方面, 巴长在作业区的领导下, 依据各项管理制度合规行使权利, 履行义务, 接受作业区的监督检查。另一方面, 巴长定期对班员考核情况进行公示, 并自觉接受班员对其监督。三是明确阿米巴单元的职责。主要负责阿米巴单元的生产运行、员工管理、安全管理、设备管理、班组建设、成本管控、员工技能培训、应急处置及属地地企协调, 站长离站时代理站长职责。

Table 1. The main rights of the Amoeba website administrator

表 1. 阿米巴站长的主要权利

序号	权利名称	权利内容
1	人员调配权	人员进出班组选择权, 本轮班内人员组合权
2	考核分配权	对本轮班组员工绩效考核、奖金二次分配、评先选优推荐权、外委用工考核权、项目验收考核权
3	理财管物权	对本轮班组能耗、物耗、差旅费和日常检维修、零星用工等发生单笔费用在(0~1000 元)之内开支具有管理权
4	生产指挥权	对本轮班组在天然气生产、天然气销售、两个现场管理、场站设施设备运行、管道完整性管理等各项生产经营活动中具有指挥权
5	经营建议权	对重点气井生产、措施井挖潜增效、流程改造、技术推广、方案优化、设计审查等有建议权
6	应急处置权	班组的应急处置、上下游井站间联动时, 有应急处置权

4.3. 构建控制指标体系, 实施有效管控

成本型阿米巴经营聚焦于成本有效控制, 而成本结构分析是关键[9]。根据阿米巴单元工作实际, 将费用指标分解为生产类、能耗类、物料类、成本类四大类(表 2)。以此为基本前提, 领导班子负责本单位的成本三次分解工作, 财务经营人员针对本年度气矿下达的指标费用情况, 根据本年生产任务, 对指标进行初步分解, 落实到作业区职能部门和阿米巴单元。指标分解完成后, 提交作业区管理部门研究同意后, 由上级管理者以业绩合同的形式, 签发到阿米巴单元具体落实执行。

Table 2. “Amoeba” team controllable expense assessment form

表 2. “阿米巴”班组可控费用考核表

指标类别	权重(%)	项目名称	工作质量标准	负责人
生产类	20	天然气产量	产量任务: 月清月结, 完成每月配产任务	站长
	10	天然气销量	销量任务: 月清月结, 完成每月销售任务	站长

续表

	5	水	每月耗水控制在作业区下达的计划之内	班长
能耗类	5	电	每月耗电控制在作业区下达的计划之内	班长
	5	自耗气	每月自耗气控制在作业区下达的计划之内	班长
物料类	10	润滑油	属地每月对机组工况及加注量进行跟踪分析, 合理调节注油量, 确保机组运行良好	班长
	10	起泡剂	属地每月对机组工况及加注量进行跟踪分析, 合理调节注油量, 确保机组运行良好	班长
	6	低值易耗品	严格控制数量和费用	站长
	8	零星用工	严格控制零星用工数量和费用	站长
成本类	8	差旅费	合理安排出差人员、频次, 确保各项任务的完成	站长
	6	生产目视化	两个现场 QHSE 标识标牌, 阀门编号、开关牌清晰、完好	站长
	7	日常维修	安全合规开展各项日常检维修工作	站长

4.4. 强化全过程管理, 确保全方位降本增效

成本指标体系的构建为成本型阿米巴经营奠定了基础, 按照预定的成本标准调整优化阿米巴单元的日常运营活动是保证成本型阿米巴绩效水平的关键, 这客观上要求管理者树立重点意识, 在全面掌握了了解相关成本信息基础上, 建立健全信息交流沟通机制, 充分发挥一线员工的积极性, 实施全过程管理, 确保降本增效目标的实现[10]。一是建立全过程预算管理制度。预算管理的核心是要建立管理控制标准[11]。按照阿米巴单元和经营成本构成, 建立相应的交流沟通制度, 通过每周召开班组会的形式, 讨论分析各项指标完成情况, 分析偏差产生原因, 制定改进措施, 为员工参与和发挥主体作用提供制度保障。二是完善成本优化措施。在阿米巴单元对的成本框架内, 按照生产类、能耗类、物料类、成本类 4 大类、12 项成本的不同属性和管理权限, 分别制定了 35 条优化措施, 实现了纵向和横向的成本管控全覆盖, 形成了成本型阿米巴经营成本管控体系。

4.5. 强化绩效考核, 促进企业效益的稳步增长

绩效考核是阿米巴经营的重要组成部分。绩效考核旨在考核阿米巴经营的实效, 有效促进员工认真执行阿米巴经营政策措施, 实现绩效改进, 对阿米巴经营目标的达成具有重要的作用。绩效考核本身作用和效果与其方式、方法有关。为此, 需要根据阿米巴经营实际建立健全考核体系。首先, 建立分级考核指标体系。垫江作业区试点阿米巴经营是以作业区为主导的, 从组织层级看, 在阿米巴经营过程中形成了“作业区 - 班组 - 组员”的责任权利关系, 班组和班组成员在阿米巴所承担的工作任务是不同的, 目标既有一致性又有差异性, 这客观上要求相应的绩效考核要立足于工作任务与企业目标之间的关系, 实行分级考核, 具体而言就是考核指标上的差异性。为此, 作业区对阿米巴班组的考核指标集中在 QHSE 管理、生产组织、两个现场管控、员工能力、班组管理、重点工作、设施设备维护保养、隐患整改等关键指标上, 巴长对巴员则按 QHSE 绩效、无漏项管理、现场工作质量、个人能力评估、团队建设等指标进行考核。其次, 规范考核程序。整体上, 作业区对阿米巴班组考核分为日常工作和可控指标考核两大类, 日常工作每月考核, 时间节点为每轮班接班后的次月 10 日前, 作业区分解给阿米巴班组可控指标考核, 时间节点每月轮班交接当天, 由阿米巴交班班组人员填报分解指标完成情况经巴长签字确认后交作业区相关岗位人员考核; 阿米巴班组对阿米巴员工考核按照作业区赋予阿米巴巴长的权限, 由巴长对巴员进行考核。再次, 优化考核结果应用。一方面, 严格按照考核结果实行奖惩兑现; 另一方面, 作业区每月对

比同周期阿米巴班组成本支出情况, 查找存在差异的原因, 针对性的提出下一阶段工作计划, 并针对可控成本分解完成情况, 作业区每月对阿米巴班组和阿米巴班组对班员的考核结果现场进行公示。

5. 结论

成本型阿米巴具有自身的工作维度、工作内容和工作目标, 是一个由理念导入、组织保障、经营实施、绩效评估的过程, 如图 1 所示。

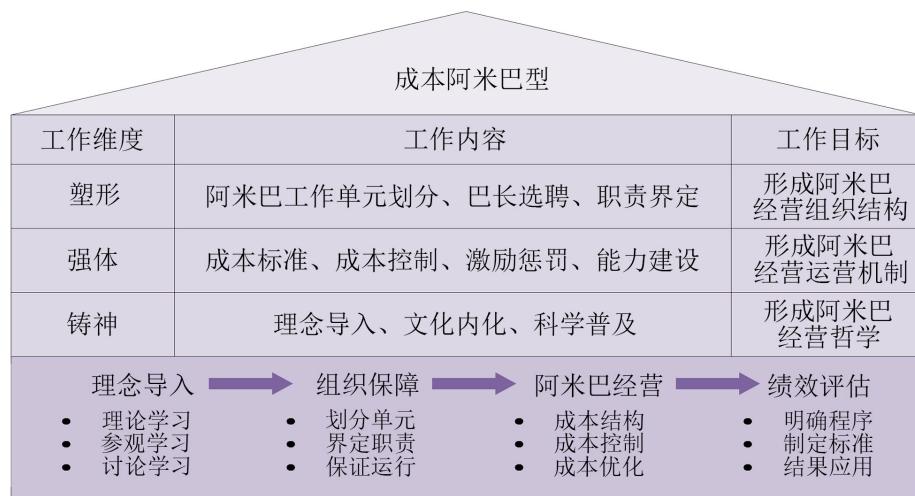


Figure 1. Operating logic of cost-based amoeba management

图 1. 成本型阿米巴经营运行逻辑

通过深入分析阿米巴经营模式在油田作业区的实施, 本研究得到主要结论:

一是阿米巴经营模式在油田作业区的顺利实施是建立对阿米巴经营的本质性要求的理解基础上, 油田作业区前期的“三基”工作为油田作业区导入阿米巴经营奠定了基础, 精益经营理念、石油文化和基层责任到人的管理模式为油田作业区实施阿米巴经营创造了基础条件。企业管理者与员工所拥有的共同愿景、基于充分授权的组织结构、透明的经营信息平台、有效的绩效考核机制契合了阿米巴经营要求, 增强了油田作业区实施阿米巴经营的适应性。

二是尽管阿米巴经营模式在油田作业区的实践中展现出了强大的潜力与优势, 但其推广与深化过程亦不可避免地面临一系列挑战, 具有一定的不确定性, 总体上, 油田作业区实施阿米巴经营主要挑战集中在: 组织文化转型对员工生产经营理念重塑的适应性挑战、经营数据透明化对信息化建设而带来成本增加的挑战、员工能力提升与既有的人力资源管理制度的挑战, 如何消除这些挑战是保证阿米巴经营在油田作业区顺利实施的关键。

三是阿米巴经营在油田作业区实施需要科学的原则和方法, 是建立在科学可行的经营策略选择基础的。随着阿米巴经营模式在油田作业区的成功实践, 其管理效率提升与员工积极性激发的成效已获广泛认可。然而, 为实现阿米巴经营模式的全面推广与持续优化, 需聚焦于更为深入且广泛的领域, 以进一步探索其普适性、动态性、技术融合性、激励机制精细化设计以及与其他管理模式的整合, 以充分发挥阿米巴经营的优势, 更好地促进油田作业区可持续发展, 不断提高其核心竞争力。总体上, 油田作业区实施成本型阿米巴需要建立健全阿米巴经营机构、形成科学管理体系, 明确阿米巴单元职责、建立健全工作机制, 构建控制指标体系、实施有效管控, 强化全过程管理、确保全方位降本增效, 强化绩效考核, 促进企业效益的稳步增长。

参考文献

- [1] 陈曦, 姜涛, 丁信晓, 等. 油田企业井下作业价值链管理案例应用探究[J]. 会计之友, 2022(21): 14-20.
- [2] 李学仁, 张开拓. 创新“油公司”管理模式助推油田高质量发展[J]. 人民论坛, 2019(35): 120-121.
- [3] 吴钧, 于晓红. 大庆油田生产经营管理与辅助决策系统设计与实施[J]. 大庆石油地质与开发, 2019, 38(5): 294-300.
- [4] 徐庆红. 中国石油锦州石化公司推进阿米巴经营模式和所罗门绩效评估体系的实践[J]. 财务与会计, 2023(3): 34-37.
- [5] 孙德芝, 高静涵. 基于阿米巴管理模式的企业内部控制——以X公司为案例[J]. 山西财经大学学报, 2022, 44(S2): 28-30.
- [6] 甘卓霞. 国有企业阿米巴经营的实施路径研究——基于全生命周期视角[J]. 财会通讯, 2021(22): 103-108.
- [7] 薛锐, 袁隽. 数字化赋能阿米巴经营管理体系探讨[J]. 财务与会计, 2022(19): 75-76.
- [8] 佟筱枫. 阿米巴模式下企业成本管控方案设计与实施[J]. 财会通讯, 2019(8): 101-104.
- [9] 胡盛强, 刘晓斌, 王新林. 阿米巴经营模式下面向定制需求的生产线管理机制设计[J]. 中国管理科学, 2018, 26(7): 119-131.
- [10] 唐志慧, 柯贤正, 贺佳龙, 石毅. H公司模拟经营市场化结算体系变革实践[J]. 财务与会计, 2025(17): 74-75.
- [11] 杨汉丽, 徐嘉奕. 财务数智化转型、预算绩效管理与国有企业资本配置效率[J]. 财会通讯, 2025(22): 69-73.