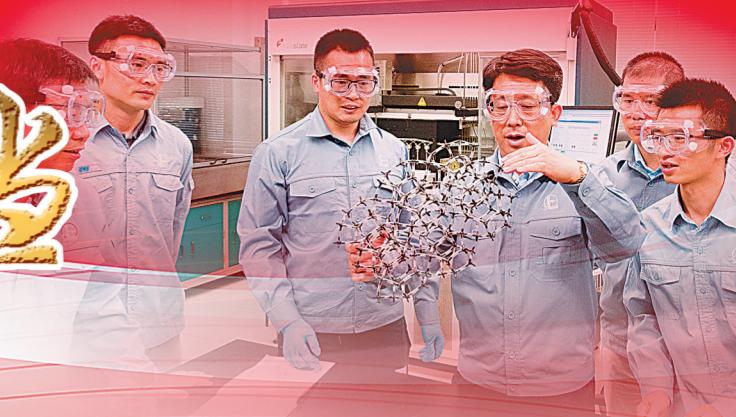




# 强根铸魂勇担当

——中国石化贯彻落实全国国有企业党的建设工作会议精神五周年成果报告



## 坚持党管干部原则 实施人才强企战略

习近平总书记强调,国有企业领导人员是党在经济领域的执政骨干,是治国理政复合型人才的重要来源,肩负着经营管理国有资产、实现保值增值的重要责任;要把坚持党管干部原则和发挥市场机制作用结合起来,培养造就一支对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁的高素质国有企业领导人员队伍;要加快培育具有创新精神和创新能力的企业人才,特别是科技人才队伍,为中国制造、中国创造提供有力的人才支撑。

5年来,中国石化深入贯彻新时代党的组织路线,认真落实好干部标准和国企领导人员“20字”要求,着力锻造忠诚干净担当的高素质专业化领导人员队伍;全面实施人才强企战略,制定“科技、专业、技能、国际化”四大人才计划,推进人才培养、选拔、使用、激励机制建设,形成纵向畅通、横向贯通的人才成长通道,促进人才有序流动、复合发展;在新型举国体制中找准定位,充分激发广大科技人员积极性、主动性、创造性,全面深化科技体制改革,全力打造技术先导型公司,以实际行动坚决扛起“国家队”职责。

人才  
强企

### 一、建设高素质专业化领导人员队伍

#### 1. 树立正确选人用人导向

落实全国组织工作会议精神,召开全系统组织人事工作会议,全面部署党组织建设、干部队伍建设、人才队伍建设的基本布局、战略路径和思路措施。严把政治关、廉洁关、能力关,将党组对选人用人工作的集体领导和把关作用贯穿动议酝酿、组织考察、讨论决定等各个环节。鲜明树立“德才兼备、以德为先、任人唯贤”导向,适应建设世界领先企业和构建“一基两翼三新”产业格局需要,聚焦攻坚创效、提质增效、科技创新、疫情防控等“大战大考”,把紧把严政治标准,大力选拔使用忠诚干净担当的高素质专业化领导人员,严格执行领导人员选拔任用工作监督检查和责任追究办法,推动选人用人风清根本好转。公司选人用人满意度持续提升,中央组织部反馈的2020年度评价中“好”的占比94.3%,创历史新高。

把深化选人用人监督作为推动形成良好政治生态的重要责任,在央企中率先建立选人用人专项检查与党组巡视工作联动运行机制,对146家次单位开展了专项检查,综合采用专项督办、帮扶培训、开展专项治理行动、召开专题民主生活会等多种方式落实巡视发现问题整改。同时面向基层举办4期选人用人骨干培训班,着力提升选人用人工作水平。

#### 2. 建强领导班子和干部队伍

适应建设世界领先企业需要,通过加强思想淬炼、政治历练、实践锻炼、专业训练,不断提升干部队伍政治素养、理论水平、专业能力、实践本领。实行近距离、多维度、常态化干部考察,建立全方位立体化分析研判体系,做到领导班子运行、队伍整体状况、干部履责用权、年轻干部成长“四个清楚”。推进干部工作“五大体系”建设,统筹使用干部资源,领导班子结构明显优化,整体功能显著提升。大力培养优秀年轻干部,扎实推进“三百三干”实践锻炼计划,面向全系统遴选300名45岁左右中层干部和3000名40岁左右中基层干部和专家人才,实施跨单位、跨区域、跨岗位、跨专业实践培养。努力打造国际化复合型人才培养基地,培养具有全球视野、熟悉境外项目管理运行模式、懂专业会语言、懂商务会管理,善于防范化解风险的国际化管理人才队伍。实施梯队培养计划,按照“分池鉴才、分池选才”的思路,大胆使用优秀年轻干部,统筹用好各年龄段干部,形成干部队伍“一池活水”。

#### 3. 激励干部主动担当作为

坚持严管与厚爱结合、激励与约束并重,坚持能者上、优者奖、庸者下、劣者汰,突出效益效率导向,优化收入分配结构,强化正向激励作用。创新领导人员考评体系,实现直属单位领导班子全面考察3年一轮全覆盖,实现领导班子和领导人员年度综合考评、素

质能力测评、绩效考核“两评一考”全覆盖。完善异地交流薪酬待遇配套政策,鼓励干部到艰苦边远地区、困难企业干事创业。深化落实“三个区分开来”,健全用好澄清正名、容错纠错机制,为担当者担当,为负责者负责,为干事者撑腰。

### 二、打造石油化工领域人才高地

#### 1. 加强领军人才队伍建设

聚焦攻克关键核心技术,大力培养战略型、领军型科技人才和高水平创新团队。统筹做好院士增选、高层次专家和拔尖技能人才选聘工作,做好院士、享受国务院特殊津贴人员等各类专家人才推荐和服务,畅通领军人才成长通道。持续优化专家管理顶层设计,完善专家管理和发挥作用机制,加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的科技人才评价体系,以事业激励人才,以人才成就事业。2016年以来,4人当选两院院士,“马永生星”获批命名,5人入选国家“万人计划——科技创新领军人才”,6人入选百千万人才工程国家级人选,领军人才规模和质量同步提升。

#### 2. 加强急需紧缺人才引进

突出“高精尖缺”,创新人才引进机制,实施引进人才“双百计划”“名校学子生引进计划”,畅通引进渠道,优化引才方式,统筹抓好海外高层次人才和社会成熟人才引进。创新实施“未来科学家”培养计划,通过博士后站引进、与顶尖大学联合培养以及大力选树优秀青年典型等途径,储备培养各类优秀青年人才约1200人。

#### 3. 统筹推进各类人才培训培养

坚持分层分类,把握“三支队伍”职业特点和成长规律,建立完善从新入职毕业生到直属单位“一把手”的8个层级的梯次化、系统化培训体系,着力提升干部人才政治能力、管理能力、专业能力。全面推动岗位培训体系建设,实施全员培训工程,2016年以来,累计培训700多万人次,广大干部员工适应新时代、实现新目标、落实新部署的本领进一步增强。以实际行动贯彻落实党和国家关于加强技能人才队伍建设的相关政策和要求,多次组织参与国家级职业技能竞赛并取得较好名次。每年举办全系统专业技术比武和职业技能竞赛,激发基层一线员工学知识、比技能、钻业务的热情,一大批优秀人才脱颖而出。

### 三、建设技术先导型公司

#### 1. 激发人才创新创造活力

遵循科研工作客观规律,深化科技“放管服”改革,简化项目过程管理与验收程序,对重大科技项目实施项目长负责制,完善科研风险管理矩阵,让科研

单位和科研人员心无旁骛从事科研工作。健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的科技人才评价体系,制定和实施加强科技创新激励保障机制建设政策措施,加大科技创新激励保障力度,坚持“稳住一头”“放开一片”,稳定保障基础研究,科研支撑平台技术人员薪酬收入,逐步放开科技成果转化人员、技术服务人员薪酬限制,实施技术成果转化奖励,让作出贡献的科技人才“名利双收”。在直属研究单位推行“揭榜挂帅”攻关机制,围绕企业发展和市场需求研究真问题,形成真榜、实榜;聚焦真研究问题,让想干事、能干事、干成事的科技领军人才挂帅出征,让有真才实学的科技人员英雄有用武之地。实施技术奖励金激励机制,奖励金计提比例由合同额的20%提高到净收入的50%。针对企业实施自主技术成果,每年从增量利润中提取不低于5%的比例用于奖励。

#### 2. 形成协同创新重要平台

发挥市场经济条件下新型举国体制优势,牵头组建产业链上中下游企业、高校、科研机构多种主体参与的创新联合平台。发挥协同优势,实施“大兵团”作战,建立“十条龙”联合攻关体制,把科研、设计、设备制造、工程建设、生产和销售等单位及其专业技术人员组织起来,以研究开发为基础、设计单位为桥梁、生产单位为依托,集中力量攻克重大关键成套技术,有效推进创新链产业链深度融合,加速实现科技成果工业化应用。通过“十条龙”重点攻关,已累计完成192项成套技术工业转化。其中,特种润滑油脂成功应用于新中国成立70周年阅兵、探月工程、神舟飞船、国产大飞机首批装机。牵头组建碳纤维及其复合材料联合创新攻关平台。2018年成为国内第一家突破48K大丝束碳纤维产业化成套技术的企业,2021年1月开工建设2.4万吨/年碳纤维原丝和1.2万吨/年48K大丝束碳纤维项目,建成投产后将一举改变我国大丝束碳纤维全部依赖进口、长期供不应求的局面。聚焦高端新材料技术开发与产业转化,推进广东高端材料研究院和宁波新材料研究院建设,创新管理体制机制,着力打造世界级高端新材料创新平台。用国际视野高标准布局海外研发机构,成立休斯敦研发中心、中东研发中心。其中,休斯敦研发中心在高温随钻测量系统研发方面取得重大突破。

#### 3. 聚焦关键核心技术攻关

加强原创性、引领性科技攻关,加大“卡脖子”技术攻关力度,国产化替代进程迈上快车道,关键核心技术工业试验取得阶段性进展,新领域技术快速发展,总体技术达到世界先进水平,页岩气勘探开发技术、乙烯成套技术、芳烃成套技术等18项技术达到世界领先水平。“十三五”期间,获得国家技术发明奖8项、科技进步奖20项,其中科技进步一等奖3项;获中国专利金奖2项、银奖7项和优秀奖29项;申请专利27984件,获得授权专利19124件,中国授权发明专利占比67.2%,在近年来中央企业专利质量综合优势评价中位列第一。

