

编者按

人才是赢得国际竞争主动、实现民族伟大复兴的战略资源。近年来,集团公司认真贯彻落实习近平总书记重要指示批示精神和党中央决策部署,围绕打造世界领先洁净能源化工公司和技术先导型公司,进一步确立人才引领发展的战略地位,统筹推进人才队伍建设和发展机制建设,取得了重要进展。

本版以“人才强企”为关键词,带读者回顾一年来集团公司人才创新创效工作的重点、亮点,并分享来自各单位的典型经验,敬请关注。



## 人才创新创效·畅通道聚合力增活力

大家谈

### ●坚持顶层设计,谋划人才强企工作策略。

贯彻落实中央人才工作会议精神,筹备召开集团公司人才工作会,成立党组人才工作领导小组,进一步完善党管人才工作领导体系、运行机制和工作制度。

编制《中国石化“十四五”及中长期人才发展规划》。全面分析盘点人才队伍现状,形成集团公司人才盘点分析报告,为加强人才队伍建设提供数据支撑和方向指引。

### ●坚持高端引领,统筹推进人才队伍建设。

加强科技人才队伍建设。推荐27名高层次人才申报“全国杰出专业技术人才”等国家级、行业级人才称号,两人当选中国工程院院士,1人获李四光地质科学奖野外奖;评选表彰80名中国石化突出贡献专家。

加强各級专家队伍建设。修订《中国石化专

家管理办法》,优化专家职数管控模式和专家管理体系,持续壮大专家队伍规模。首次开展集团公司首席科学家选聘,同时在科技管理、生产运营等领域选聘10名集团公司首席专家,充分发挥高层次专家作用。

加强青年人才队伍建设。组织第二届青年科技精英赛,实施“未来科学家”培养计划,评选表彰100名闵恩泽青年科技人才奖;引进出站博士后65人。

加强技能人才队伍建设。组织观摩镇海炼化“最强操作”竞赛,组织承办3项国家级二类竞赛和4项集团公司一类竞赛,围绕安全生产大局推进员工素质提升。选聘49名集团公司技能大师,评选首批20名石化名匠,评选表彰200名中国石化技术能手,推荐1人获中华技能大奖,4人获全国技术能手称号。开展特级技师职业技能等级认定试点,首批认定264人,进一步拓展高技能人才发展空间。

### ●坚持措施激励,推进人才资源优化配置。

组织对138家企业开展人才成长通道调研,形成《高层次人才引进工作调研报告》。修订《中国石化社会成熟人才引进管理办法》和《中国石化内部人才优化配置管理办法》,落实优化配置激励措施,全年优化配置内部人才1070人;向国务院国资委申报推荐“CC计划”引进人选16名;引进集团公司“双百计划”人才20名;聘任47名老专家发挥作用。

### ●坚持分层分类,扎实推进各类人才培训。

印发《中国石化党校工作细则》,设立5家党校分校,健全中国石化党校体系。克服疫情影响,采取超常规措施强化8个层级的递进式、系统化培训,共组织集团公司重点人才培训项目46个94期次,集中培训5122人次。

与院校合作,组织变革管理、企业竞争力与

管理创新等管理能力培训,探索举办油气勘探专家复合深造班、高端合成材料专家研修班专业批次,持续为专家骨干人才赋能。

落实集团公司总经理2号令要求,加大了岗位练兵、基本功训练和应急技能培训力度。强化网络培训,网络学院线上培训(不含在线考试)累计时长达3100万学时。

### ●坚持高效统筹,统筹抓好领先总部建设。

组织开展总部部门岗位和绩效体系优化工作,严格机构编制管理。

加强高素质专业化总部干部队伍建设,提拔任用部门中层领导人员76人,选聘专家44人。

贯彻落实中央乡村振兴战略部署,完成定点帮扶县8名挂职干部选派工作,累计选派帮扶挂职干部73名,助力全面完成脱贫攻坚任务,荣获“中国石化脱贫攻坚先进集体”称号。

(集团公司党组组织部)

本报记者 胡拥军

在10月底结束的2021年全国行业职业技能竞赛加氢裂化(处理)装置操作工竞赛中,上海石化两名选手分别获得银牌铜牌。而在9月举办的全国聚丙烯行业职业技能竞赛中,该公司选手夺得了一金一银一铜的好成绩。

6月,国家人力资源和社会保障部授予上海石化“第十五届国家技能人才培育突出贡献单位”称号。“上海石化不断创新人才成长体制机制,如同引来一股股活水,为企业人才孕育蓬勃生机,为企业发展注入活力。”该公司党委组织部部长、人力资源部总经理彭琨表示。

### 活水之一:四大人才发展机制,培育成才环境

2018年,上海石化制定人才强企工程行动方案,力争用“两个三年、两个十年”的时间,铸造一支知识型、技术型和创新型的技能人才队伍。推出了涉及7个方面工作的16项具体措施,同时配套“生、聚、理、用”(即生才育才、聚才育才、理才育才、用才育才)。

## 上海石化:着力打造国家技能人才培育基地

四大人才发展机制,逐步形成具有开放型、吸引力的人才政策环境和制度优势。公司技能操作队伍的技能水平显著提高。高技能人才占技能操作人员比例,从2015年末的53.8%提高到2021年的58.4%,其中高级技师由4.2%提高到5.7%。

### 具体措施:

在人才成长通道、技能认定工作中设置“破格”条件,助力优秀技能人才“起飞”;收入分配向一线倾斜,通过实施班组专项奖励、调整中夜班费标准、生产一线长期运转职工专项激励等措施,近5年技能操作人员的收入增幅大于专业技术人员和管理人员。

### 活水之二:“练兵—竞赛—晋级”,铺设成长之路

为了让员工全方位受到培育和训练,上海石化根据技能操作队伍结构和人才成长规律,逐步建立了以各工

种高级研修班为引领、各层级能力培训班补短板、各岗位基本功训练夯基础的培训项目体系,以及导师带徒、岗位练兵、仿真培训、应急演练、技能竞赛、实操训练六位一体的基本功训练体系。

培训打基础,实战出人才。该公司通过自下而上、全员参与、层层选拔的工作机制,每年组织业务尖子参加各类大比武。铺设“练兵—竞赛—晋级”三位一体的技能人才成长之路。

近5年,组织参加了37项国家级、省部级业务竞赛项目,开展了企业内部300余项业务竞赛,技能操作人员参与率超过95%。其间,在国家级和上海市、中国石化举办的省部级业务竞赛中,斩获金牌22枚、银牌26枚、铜牌20枚;7人获得“中央企业技术能手”称号,27人获得中国石化或上海市“技术能手”称号;两人成为上海市技能大师工作室带头人,9人获得“上海市首席技师”称号。一大批技能人才脱颖而出

并得到相应晋级,步入成长通道。

### 具体措施:

从2015年起,上海石化花了3年半的时间,开发了195个技能操作岗位的电子化《培训手册》和117个外操巡检视频,建立起了标准化、网络化的岗位培训教材体系。

从2019年起,依托中国石化网络学院平台,利用大数据开展智能练兵,每年有20万人次进行网上学习。

全面推进“一岗多能”培训,引导员工夯实本职岗位技能、掌握其他岗位技能,成为多面手,为实现外操区域化、内操系统化提供人才支撑。2019年以来,有近千名员工主动接受培训,目前已有多名员工经培训合格后,开始替岗操作。

### 活水之三:培育选拔双管齐下,打造石化名匠

打造石化名匠,是该公司引领和

推动技能人才向高地发展的重要手段。一方面,重培育,积极为高层级技能人才创造通往石化名匠的攀登之路,量身定制培育计划,推荐参加高技能技术研修、同行交流及技能大赛。

同时,让他们承担起解决生产技术难题、技改革新、人才培养、工匠精神传承等重任,做到压担子、促成长。另一方面,重选拔,建立了覆盖技能操作序列37个职群的任职资格标准体系,为技能人才的培育和发展指明了方向,力争早出名匠、多出名匠。双管齐下,目前首席技师已经达到8人。

### 具体措施:

该公司将技能人才成长通道由原初级工至高级技师5个级别,拓展为高、中、基3个层级,设置了技能大师、首席技师、主任技师、主管技师、技师、高级工、中级工、初级工8级职位,打开技能人才的纵向成长空间。与此同时,贯通技能人才的横向成长通道,即管理序列、专业技术序列和技能操作序列之间可以相互转聘,为技能人才的引进和发展提供了更多平台。

## 共享服务公司:打造人才高地 夯实事业根基

### 【摘要】

共享服务公司把人才作为共享服务发展的第一资源,建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系,全力打造高素质专业化人才队伍,把人才工作放在服务支持集团战略和企业转型发展的高度,又可以在不同序列间竞争流动。

### 陈洪瑞 姜中卫

近日,共享服务公司“享当当”创新研究团队又获得了一个重量级大奖——第二届ISIG中国产业智能大会年度最佳行业实践奖。这是该团队成立3年多来获得的第6个奖项,也是共享服务公司打造高素质专业化人才队伍、强化创新创造能力培养的缩影。

共享服务公司成立之初,就把人才工作放在服务支持集团战略和企业转型发展的高度,建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系,主动对标对表先进企业,推进在职业资格体系建设、开展人才盘点、出台工效挂钩激励办法等,持续拓宽人才成长渠道。

搭建人才梯队。东营分公司积极实施“人才雁阵”工程,通过建设“头雁”高地,推动专家在培训授课、导师带徒、课题攻关、技术创新中发挥引领示范作用;强化“群雁”带动,大力推进以基层管理干部、高级主管、主管、班组长为主体的专业精英人才队伍建设;加大“雏雁”培育力度,全面推进“东分新星”三年基础培养方案和青年英才朝阳工程落地。南京分公司大胆探索“1315”工作模式推进

“双培养一输送”人才工作落地,形成充满活力的选人用人机制。

积极推进干部队伍建设,多措并举全面发现培养优秀年轻干部。将优秀苗子放到关键岗位、急难险重任务挂职交流,先后选派14人参加“三百三干”实践锻炼,组织81名年轻干部进行内部交流挂职,其中国资委挂职1人,参加集团“三干”挂职4人,树立良好用人导向。“这几年,共享服务给我们搭建了一个全新的平台,让我们在事业上有干头、工作上有劲头、成长上有奔头。”共享服务公司最年轻的中层干部尹和杨说。

持续提升专业化服务能力。该公司把专业能力和服务质量作为生命线,分层分级开展财务、人力资源、IT等培训,积极推动“红、绿、蓝”岗位认证,深入开展“师带徒”活动等,累计取得数据分析、SAP认证、PMP等各类证书129人次,员工素质得到快速提升。共享服务上线以来,有效推动了集团公司财务、人力资源管理队伍结构优化,共享发展实践成为“小投入、大产出”人力资源存量盘活的典范。

以项目化锻炼加强梯队骨干培养。通过“平台化+项目制+小团队”实践历练,在高端人才队伍建设上持续发力,不断提升业务骨干在数据分析、管理咨询、创新研究等方面的能力。流程自动化项目团队打造具有自主产权的“享当当”RPA机器人,业务处理效率70%,减轻企业工作量50%以上。

2021年,共享服务公司牵头制定国内首个共享行业标准——《企业财务共享服务》团体标准,与中财协、ACCA联合签订了全球商业服务证书(中文版)合作项目,建立了行业人才认证标准,加强培训项目能力建设,先后承接集团公司和化销华东分公司HSE体系审核员、HSE关键岗位取证、基层党支部书记基本功培训等在线考试,累计达4600余人次。

## 我与企业共成长

### 挥洒青春热血

中国石化为我提供了实现梦想的平台。在与企业共同发展过程中,我增长了工作经验,提高了解决问题的能力,也对自身价值和事业发展方向有了一个准确的定位,走进一个自我超越的螺旋式成长期。

浙江绍兴油库经历了从铁路槽车卸油到管道输油,从人工发油到智能发油,从小组班运作到大班组改革。那是我第一次沐浴改革的春风,亲历这场盛大的变革。之后我的工作岗位调整,开始做党建工作,从撰写编辑公司党建相关制度开始,真抓实干,做好一颗“螺丝钉”,为推动企业高质量发展贡献自己的力量。

今年,我面对再一次全新岗位挑战——由行政岗位转到业务岗位。一年中,我尽快提升本领,主动学习了解市场油品价格波动与销售相关的业务知识,学会转变被动等待领导布置工作任务的状态,积极应对本职工作中可能出现的各种状况,让工作有规划、有回应,用良好的工作业绩回报企业,挥洒自己的青春热血。

(浙江绍兴石油分公司 余卓君)

## 青春在大漠飞扬

我们这些幸运的年轻人,乘坐飞驰的火车,一路奔跑来到了西北油田塔河联合作业基地的大舞台,放眼远望,都是建设千万吨油气田储备上产大干快干、如火如荼的工作场景。看着基地大院绿化的花花草草,感觉在大漠深处,有了一个安稳的家。单位专门给我安排王坤师傅一对一帮助指导,我心里更有了主心骨,在建党百年这个火红的7月,加入完井和谐的家庭,我真的很幸福。

9月初,我顺利拿到HSE证书,奔赴顺北油田作业一线。师傅身上总是一身油工衣,黑黝黝的脸庞上,严厉中透着亲切。他语重心长地鼓励我沉下心来,将大学所学所思所悟,与现场实操深入结合,积极积累工作经验。我满脑子的理论、踌躇满志的理想抱负,就在顺北油田这样复杂艰难的环境中去历练、去成长,为西北油田建设奉献青春力量,在大漠深处书写属于自己的精彩华章。

(西北油田 王冲/口述 刘江涛/整理)

## 有付出才会有回报

最近,我从镇海炼化质管中心统计员及相关领导那里得到数据。13年间,整个中心减少员工人数147人,目前是2008年的66%。

有人也许会问:你们质管中心的工作量有没有减少?我会回答:工作量只会增加不会减少,特别这几年随着公司生产规模的不断扩大,从上到下每个员工的工作量都在增加。

2019年以前,我主要从事涂料检测工作。一年当中,我与另外一位同事一年检测涂料批次是70至160。2020年3月,开始了全科室大岗位培训,当年检测涂料批次367个。

除了发挥人的主观能动性,开展大岗位培训,质管中心还在优化人员配置、提高自动化水平上下功夫。因此,才得以在员工人数不断减少的情况下如期完成各项生产任务,向公司上交了一份满意的答卷。这两年,通过个人努力提升了自身的知识技能,企业也给我带来了“红利”,我的收入与日俱增。这是一种真正意义上的“双赢”,有付出才会有回报。

(镇海炼化 凌金位)