



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人才发展机制建设,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优工作的重点、亮点,并分享来自各单位的典型经验,敬请关注。

●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小组、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。

加强各级专家队伍建设。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,充分发挥高层次人才作用。

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养。

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班次,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。

●坚持高质高效,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人才队伍建设,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。而就在9月举办的全国聚乙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”(即生才有道、聚才有方、理才有效、用才有力)

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,通过实施班组长专项奖励、调整中夜班费标准、生产一线长期转职工专项激励等措施,近5年技能操作员工的收入增幅大于专业技术人员和管理人员。

活水之二:“练兵一竞赛一晋级”,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

上海石化:着力打造国家技能人才培养基地

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,引导员工务实本取岗位技能,掌握其他岗位技能,成为多面手,为实现外操区岗位化、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400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,积极为高层次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,推荐参加高端技艺研修、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

“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。

【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,推动人力资源向人才资本转变。

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,推进任职资格体系建设、开展人才盘点、出台工效挂钩管理办法等,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

胜利油田:打造高质量发展的人才“引擎”

现经历互认、横向贯通、纵向畅通,构建人才成长的“立交桥”,为各类人才铺设了职业晋升通道,让人才创业有机会、干事有平台、发展空间。

近年来,胜利油田先后有42名专家聘任中层领导人员,12名中层领导人员聘任集团公司级专家,16名中层管理人员聘任油田首席专家,121名技能操作人员聘任管理和专业技术职位,实现了专业技术岗位既可以在本序列向更高层次发展,又可以在不同序列间竞争流动。

同样受益的还有5万余名技能操作人员。胜利油田技能竞赛金奖得主、中国石化技术能手、齐鲁工匠……作为胜利油田产业工人的佼佼者,集团公司技能大师张春荣头顶各种光环。“我的成长除了个人不懈奋斗外,更重要的是,有胜利油田为产业工人铺就的成长成才舞台。”张春荣表示。

多年来,胜利油田积极为产业工人搭建成长成才的舞台,提供各类技能竞赛、“师带徒”等技能提升活动,让一批技术骨干、能工巧匠在实践中脱颖而出,逐步成长为开展技术革新改造、解决生产实践中关键技术问题的骨干力量和产业转型升级的主力军。

目前,胜利油田已成功举办21届职业技能竞赛,产生3600余名获奖选手。通过技能竞赛,316人晋升为高级技师,1280人晋升为技师,2560人晋升为高级工。职业技能竞赛已经成为技能人才“蓝领”成长为“金领”的绿色通道。

为了把竞赛型选手转化成知识型、技能型和创新型人才,胜利油田还以技能创新工作室为载体,吸纳了一大批技术尖子、岗位标兵、创新能手集聚,成立技术攻关小组,形成一个“强磁场”,催生了科技创新的“核聚变”。

如今,胜利油田,96个创新工作室业已成为职工群众技能提升的“练兵场”、解决难题的“攻关站”、优秀成果的“展示台”、成果集成的“加速器”、技术交流的“大舞台”。大家围绕油田生产经营活动中的重点、难点问题开展技术创新,推动油田转型升级和创新发展。

胜利油田突破传统的人才成长模式,把产业工人中的技能型人才和专业技术型人才、管理型人才放在同等重要的位置,一视同仁,创新畅通了经营管理、专业技术、技能操作三支人才队伍发展通道,实

“科研人员的优势是理论知识丰富,而胜利油田的优势是有广阔的实践舞台,给科研人员实现自身价值提供了一片沃土。”胜利油田勘探开发研究院采收率试验室副经理姜祖明说。他是感动石化人物曹绪龙团队的一员,在胜利油田这片沃土上,找到了施展拳脚的舞台,由他主导研制的黏弹性颗粒驱油剂在油田得到有效应用,覆盖地质储量5435万吨,累计增油45万吨。2021年,由姜祖明参与研发的“一种部分支化部分交联聚合物驱油剂及其制备方法”荣获第二十二届中国专利金奖。

围绕勘探开发难题和关键技术,胜利油田陆续成立了8个勘探攻关项目组 and 8个开发攻关项目组,项目负责人或以集团公司高级专家领衔,或以油田首席专家挂帅,把科研攻关与人才培养有机结合起来,在解决困扰油田发展技术瓶颈难题的同时,带动培养了一批高层次人才,推动人才培养与产业发展深度融合。

“科研人员优势是理论知识丰富,而胜利油田的优势是有广阔的实践舞台,给科研人员实现自身价值提供了一片沃土。”胜利油田勘探开发研究院采收率试验室副经理姜祖明说。他是感动石化人物曹绪龙团队的一员,在胜利油田这片沃土上,找到了施展拳脚的舞台,由他主导研制的黏弹性颗粒驱油剂在油田得到有效应用,覆盖地质储量5435万吨,累计增油45万吨。2021年,由姜祖明参与研发的“一种部分支化部分交联聚合物驱油剂及其制备方法”荣获第二十二届中国专利金奖。

围绕勘探开发难题和关键技术,胜利油田陆续成立了8个勘探攻关项目组 and 8个开发攻关项目组,项目负责人或以集团公司高级专家领衔,或以油田首席专家挂帅,把科研攻关与人才培养有机结合起来,在解决困扰油田发展技术瓶颈难题的同时,带动培养了一批高层次人才,推动人才培养与产业发展深度融合。

胜利油田突破传统的人才成长模式,把产业工人中的技能型人才和专业技术型人才、管理型人才放在同等重要的位置,一视同仁,创新畅通了经营管理、专业技术、技能操作三支人才队伍发展通道,实

本报记者 王维东 通讯员 陈天婧

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,从小班组运作到大班组改革。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保障上产大干快干、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,加入完井和谐的大家庭,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,就需要在顺北油气田这样复杂艰难的环境中去历练、去成长,为西北油气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)