

奋进新征程
建功新时代

牢记嘱托 再立新功 再创佳绩 喜迎二十大

加快建设能源化工领域重要人才集聚中心



编者按:集团公司人才工作会议强调,要勇立潮头、锐意进取,加快建设能源化工领域重要人才集聚中心和创新高地,为建设具有强大战略支撑力、强大民生保障力、强大精神感召力的中国石化提供坚强的人才支撑。本期邀请4家企业领导干部谈贯彻落实集团公司人才工作会议精神的思路和举措,敬请关注。

实施人才强企战略为高质量发展提供人才支撑

着重聚才育才,突出系统推进,助力建设能源化工领域重要人才集聚中心和创新高地。着重分层分类,突出工程理念,大力实施六大大人才工程、建强六大大人才方阵。着重理顺机制,突出问题导向,全力抓好人才发展体制机制改革。着重自身建设,突出支持保障,努力打造高素质的组织人事工作者队伍。



丁建华

集团公司人才工作会议召开后,江汉油田党委迅速掀起学习热潮,全力抓好贯彻落实,自觉把人才工作放到“端牢能源饭碗”的高度上来推动,结合油田三支人才队伍实际,厚植人才优势,为江汉油田实现“万千百”战略目标提供强有力的人才支撑。

着重聚才育才,突出系统推进,助力建设能源化工领域重要人才集聚中心和创新高地。江汉油田党委提高站位、精准发力,以涪陵院士专家工作站、博士后科研工作站为载体,以油田勘探院、工程院等科研单位为支撑,一手搭平台、一手聚人才,力争在培养引进上抓紧突破,强化高层次创新、基础研究、科技成果转化等人才布局,让人才创造活力充分迸发。突出系统推进,全面推行科技人才一体化集中管理,开展“大兵团”作战科研攻关,实现大联合、大攻关;

积极探索“人才飞地”模式,让人才落户在中心城市,工作在生产技术一线;加强与知名高校、科研机构、先进企业的合作交流,吸收利用社会创新资源,不断提升整体科研实力。

着重分层分类,突出工程理念,大力实施六大大人才工程、建强六大大人才方阵。油田党委抓好顶层设计、有序推进,充分发挥“十四五”期间及中长期人才发展规划战略引领作用,把规划目标分解成具体任务,压实责任凝聚力,强化措施狠抓落实。抓好结构优化、量质并进,围绕专业、学历、年龄、能力等要素,加快去“盖层”、补“断层”、强“储层”,打出合理流动、人才引进、梯队建设组合拳,让各类人才快速健康成长。抓好基层一线、夯基固本,以“千名干部下基层”实践锻炼为抓手,培养一批敬业奉献、精于实操、能够解决现场实际问题的技术一线骨干和班组长队伍,让他们在抓生产、保安全、带队伍上发挥更大作用。

着重理顺机制,突出问题导向,全力抓好人

才发展体制机制改革。油田党委聚焦全方位培养、引进、用好人才,持续深化人才发展体制机制改革。持续完善系统高效的培养机制,注重补短板、强弱项,针对紧缺人才,分批次送往兄弟单位委托培养,形成完备的梯次培养链条,不断提升人才培养的前瞻性、针对性和实效性。持续完善开放灵活的引进机制,依托校园招聘、社会招聘和人力资源优化配置平台,构建立体化引才渠道,探索差异化引才策略,对“高精尖缺”人才实施“一人一策”,确保人才引得进、用得着、留得住。持续完善人尽其才的使用机制,构建更加宽阔的人才成长通道,丰富选用方式,精准考评激励,强化专家作用发挥,继续推行“正面赋权+负面清单”方式,实施科研任务“揭榜挂帅”,赋予科研项目团队更大自主权。

着重自身建设,突出支持保障,努力打造高素质的组织人事工作者队伍。持之以恒加强组织人事部门和组织人事干部队伍建设,增强做

好人才工作的政治自觉、思想自觉、行动自觉,践行绝对忠诚的使命担当,恪守公道正派的职业操守。提升服务人才的专业能力,始终保持赶考路上的紧迫感、干事担当的责任感、本领恐慌的危机感,准确把握人才工作规律,提升人才工作信息化水平,不断推进方法创新、模式创新和机制创新,确保政策设计的可行性、科学性;加大岗位交流力度,引导组织人事干部争做“精一门、会两门、学三门”的全能选手。弘扬服务人才的优良作风,牢固树立“服务永无止境”的理念,践行“马上就办、办就办好”的坚定承诺,热情周到、耐心细致地做好人才服务工作。强化组织人事部门自身建设,坚持从严治部、从严律己、从严带队伍,模范遵守组织人事纪律和廉洁自律准则,着力打造“学习型、进取型、协作型、精准型、服务指导型”的“五型”部门。

(作者为江汉石油管理局有限公司执行董事、党委书记,江汉油田分公司代表)

锻造决胜终端市场的“优而强”人才队伍

扎实做好人才“选育管用”工作,打造一支作风优良、素质优秀、执行力强、竞争力强的人才队伍,加快建设“优而强”一流综合能源服务商。强化党管人才,高标准完善机制。强化正确导向,高质量选人用人。强化教育培养,高要求提升素质。强化考核激励,高效能激发动力。



张新明

人才是企业发展的第一推动力。湖南石油锚定集团公司党组书记、董事长马永生在湘调研时提出的“加快向油气氢电服综合能源服务商转型,做到‘优而强’”的目标要求,全面贯彻落实集团公司人才工作会议精神,扎实做好人才“选育管用”工作,打造一支作风优良、素质优秀、执行力强、竞争力强的人才队伍,决战决胜终端市场,加快建设“优而强”一流综合能源服务商,为集团公司产业链价值实现贡献力量,以实际行动迎接党的二十大胜利召开。

强化党管人才,高标准完善机制。建立健全党管人才的责任体系和制度体系,压实各级党组织人才培养责任,健全量化考核激励机制,激发各级党组织人才培养动力。重点聚焦经营管理中坚力量,大力实施“赋能工程”,提升经营管理队伍专业化能力;聚焦加气、加氢、充电等新业务,实施“倍增工程”,尽快补齐新兴业务专

业人才不足的短板;聚焦基层基础,实施“强基工程”,大力强化“三基”工作,建设一支专业技能过硬的一线骨干人才队伍。完善优化招聘引进、培训培养、评价使用、激励保障四项机制,实现从传统的人事管理向人力资源管理和人力资本管理转变,推动公司人力资源“存量提质、增量优化”,形成人才辈出、人尽其才、才尽其用的良好局面。

强化正确导向,高质量选人用人。选人用人坚持德才兼备、业绩为先、公平公开的原则,严格执行干部选拔任用程序,突出重实干、重实绩、重担当,注重在市场经营一线、攻坚创效“前线”、改革发展“火线”选拔任用敢打能胜的优秀干部,树立风清气正、干事创业的鲜明导向,让敢干者有“舞台”、实干者有“平台”、快干者有“擂台”、会干者有“奖台”。打通管理、专业技术、技能操作三支人才队伍成长通道,健全人才成长通道横向贯通措施办法,优化“能力+业绩”的人才评价体系,明确成长标准、注重素质

业绩,推动三支人才队伍纵向畅通、横向贯通。建立“人力资源池”,加大干部能上能下力度,对不适应、不胜任的及时调整进入“人力资源池”,有针对性地开展教育培训,帮助其提升技能素质后重新上岗,激发干部员工内生潜动力,推动人才流动到最合适的岗位,让每名员工都能创造出更大的价值,促进公司人员素质、劳动生产率 and 核心竞争力提升。

强化教育培养,高要求提升素质。构建覆盖全员且贯穿员工职业生涯发展的人才培养和培训机制,建立健全分层分类、聚焦细化、实训实效的人才培养和员工培训体系。按照“缺什么,补什么”的原则,以提升职业素养、专业技能、综合素质为核心,采取机关基层交流、上挂下派培养、联营公司锻炼等方式,加快人才梯队复合培养。突出加强“三基”工作,坚持夯实基本功训练,常态化开展岗位练兵,练就岗位所需的过硬本领。编制好培训教材课件,创新培训方式手段,严格实行“凡培训必考试、凡考试必

排名、凡排名必分前后”的培训效果检验机制,提高培训针对性、实效性。

强化考核激励,高效能激发动力。建立健全全员绩效考核体系,提高考核针对性、有效性和公平性,严格实施考核评价 ABCD 四级定档,真实客观评价每名员工的工作成果,加大考核结果与薪酬分配、干部选拔、职位晋升、评优评奖等挂钩应用,强化考核价值导向。不断完善优化薪酬体系,坚持同岗位同薪酬、拉差距靠绩效的原则,逐步缩小职级固有薪酬差距,深化基层一线全额联量计酬,充分体现多劳多得、优劳优得,激发各层级干部员工干事创业的积极性、主动性和创造性。完善先进典型选树宣传、突出贡献等评选表彰机制办法,丰富荣誉内容形式,加强精神文化激励,大力营造尊重实干、尊重创新、尊重人才的良好风尚。建立健全容错纠错机制,激励想干事、能干事、干成事的干部大胆创新、担当作为。

(作者为湖南石油分公司代表、党委书记)

以更高标准更大力度更实举措做好人才工作

完善系统高效的培养机制,因材施教,开展多层次、多形式的培训,厚植成长成才“新沃土”。聚焦“高精尖缺”和新兴技术领域,畅通企校、企地合作渠道,打造招才引智“强磁场”。强化人才工作激励导向,完善全员业绩管理体系,营造硬核发展“生态圈”。优化人才通道建设,推动优秀人才在各序列中合理流动发展,释放创新创造“源动力”。



乔凯

上海工程公司坚持党对人才工作的全面领导,加强顶层设计和战略部署,以更高标准、更大力度、更实举措做好人才工作,培养造就总量适当、结构合理、专业配套、素质优良、具有国际化视野的专业技术人才、运营管理人才、项目管理人才三支队伍,夯实公司高质量发展的人才基础,为上海工程公司打造世界领先技术先导型工程公司提供坚实的组织保障和人才支撑。

完善系统高效的培养机制,因材施教,开展多层次、多形式的培训,厚植成长成才“新沃土”。成立公司教育培训委员会,开发矩阵式培训课程,通过递进式、梯次化、滚动式培训,打破人才培养的“天花板”。围绕“青马工程”“朝阳工程”“卓越工程师”三大工程人员,以“三基”工作为抓手,制订分层分类的三支队伍专项培养计划,打造梯次培养链条,锻造青年骨干人才梯队。将国际化人才培养融入各层次人才培养计

划,开展国际项目人才能力需求分析,完善岗位能力培训矩阵,强化国际化视野、合规风险管理、国际化项目运营等能力培养,为打造世界领先技术先导型工程公司做好人才储备和人力支撑。开展项目交流、质量案例库分析、跨专业研讨、举办青年外语风采大赛、青年科技论坛,打造“最强工程师”品牌竞赛活动,营造创先争优的良好氛围。

聚焦“高精尖缺”和新兴技术领域,畅通企校、企地合作渠道,打造招才引智“强磁场”。紧扣公司战略目标和产业发展格局,发挥上海人才高地建设优势,强化人才引进的开放导向,提升高层次人才、成熟人才、高校毕业生等市场化引才水平。深入推进职位选聘评聘动态化实施机制,完善专家管理规定,拓宽专家选拔通道,加大专家竞争性选拔力度,落实专家职权,在实战中提升专家水平,建强领军人才梯队。以“十条龙”“揭榜挂帅”“卡脖子”技术攻关为着力点,优化人才的梯次配套服务、创新支持保障机制,

激励科技人才大胆创新、勇于突破,形成科研专家、青年科技人才组成的科技创新人才团队,提升公司创新引领能力。持续深化高校科研机构等第三方党建共建、合作交流,全方位集聚各类优秀人才。

强化人才工作激励导向,完善全员业绩管理体系,分层分类量化考核指标,营造硬核发展“生态圈”。尊重人才成长规律,加强岗位管理,拓宽员工职位纵向晋升和横向贯通渠道,打破论资排辈、比资历、熬年头的做法,形成职位选聘评聘动态调整机制,推动改革的“破”与创新的“立”相互促进。充分发挥考核评价“指挥棒”作用,对中层管理人员进行年度全方位考核,倒逼履职尽责,强化结果运用,树立能者上、平者让、庸者下、劣者汰的用人导向和管理机制。坚持以奋斗者为本,深化收入分配制度改革,开展奖金分配模式调整,提高科技人才、国际化人才以及项目管理团队奖励额度,实现管理层收入与公司经济效益挂钩、员工收入与劳动付出挂

钩,激发人才活力。

优化人才通道建设,推动优秀人才在各序列中合理流动发展,释放创新创造“源动力”。在大力实施世界领先发展方略中找准定位,将人才强企纳入公司发展五大战略,将人才为本纳入公司党建五大工程,牢牢把握战略主动,做好顶层设计,创造性地开展工作。完善干部考察评价体系,深化竞争性选拔、公开招聘相结合的选人用人机制,大力选拔优秀年轻干部进班子,促使优秀人才脱颖而出。加快优秀年轻干部培养选拔,分层次建立完善后备干部库。进一步做好“三个倾斜”,加大中层管理人员、党务工作人员和技术专业人员的横向贯通、挂职锻炼,带动管理、党务和技术人才良性流动,以“之”字型成长提升干部能力水平,培养造就质优量足、能打硬仗、敢于担当的优秀干部队伍。积极引进高端紧缺人才,激发创新活力,放开视野选人才,不拘一格用人才。

(作者为上海工程公司董事长、党委书记)

瞄准未来技术发展增强人才创新效能

瞄准未来技术和产业发展制高点,锻造科技创新驱动发展中坚力量。着眼事业长远发展,部署人才发展规划。着眼创新发展引领,实施人才强院工程。推进体制机制改革,释放创新内生动力。持续强化政治引领,增强人才工作保障。



乔凯

大连石油化工研究院第一时间传达学习集团公司人才工作会议精神,瞄准未来技术和产业发展制高点,推进人才强院工程、开展人才队伍建设、完善人才成长通道、实施人才培养计划,不断提升人才队伍质量,增强人才创新效能,着力打造人才辈出、人尽其才、才尽其用的良好环境,锻造科技创新驱动发展中坚力量,为中国石化打造技术先导型公司作出新的贡献。

着眼事业长远发展,部署人才发展规划。写“好”人才发展规划。进一步完善大连院“十四五”人力资源规划,坚持总体部署、分级推进、动态调整相结合,确保业务发展到哪里,人才规划就扩展到哪里。围绕规划制定详细“路线图”,形成切实可行的路径举措,推动规划变计划,计划变行动,行动见成效,确保“十四五”末,锻造一批战略科学家,打造一批科技领军人才、高水平创新团队。写“准”人才引进规划。结合现有有

力资源配置及领域发展需求,重点围绕储能、可降解材料、碳中和、高端碳材料、人工智能、工程塑料(尼龙)、沥青基碳纤维、电化合成、生物基材料9个领域,开展高层次人才招聘,加快形成具有全球视野和国际水平的科技领军人才队伍。写“精”后备干部、核心人才规划。着力培养职业素质优、专业水平优的干部人才队伍,把思想淬炼、政治历练、实践锻炼、专业训练作为教育培养的重要手段,提升队伍核心竞争力。

着眼创新发展引领,实施人才强院工程。大力培育科技领军人才。优选能力强、素质优的科技领军人才担任重点项目负责人或技术首席,在实战中提升领军人才才干。打造人才逐级培养链条,实行“一人一策”工作方法,打造一支创新能力突出、引领示范作用明显的专家梯队。大力培育青年科技人才。坚持把战略人才培养重心放在青年科技人才上,安排能力实绩突出、发展潜力大的青年科技人才,担任重要技术职务,领衔重大科研项目,在关键岗位和重大

项目中成长成才。加大在优秀青年人才队伍中选聘专家力度,让更多青年科技人才脱颖而出,培养具有竞争力的青年科技人才后备军。着力打造科技创新策源地。强化前瞻基础研究人才布局,扩大前瞻基础研究人才规模。建立前瞻基础研究人才联合培养机制,长期稳定支持一批具有创新潜质的基础研究人才。不断加强 with 知名高等院校、科研机构合作,共建基础研究开放创新平台,构建更加适应时代需求的科研创新机制与人才培养模式。

推进体制机制改革,释放创新内生动力。深化三项制度改革,坚持能者上、平者让、庸者下、劣者汰的用人导向,构建竞争上岗、末位调整、不胜任退出机制,实现中层干部“能上能下”;稳步实施职业化制度,推进“人才资源池”,实现员工“能进能出”;探索实施工资总额单列和中长期激励机制,完善薪酬分配体系,实现工资待遇“能增能减”。对接实施“六大大人才工程”,增强培养、引进、用好各类人才的精准性、实效性,形

成各类人才竞相成长的良好局面。完善人才培养体系,分层分类细化各类科技人才队伍自主培养目标,科学规划职业生涯。改革科技人才使用机制,加速落实“新领域培育”“揭榜挂帅”项目机制,明确考核原则和激励政策,让有真才实学的科技人才有用武之地,充分发挥人才效能。全力推进项目长负责制,推行契约化管理,推进和制定明确且可行的授权放权清单,加大和拓宽项目负责人决策权 and 自主权。

持续强化政治引领,增强人才工作保障。坚持党对人才工作的全面领导,把人才工作摆在重要议事日程,定期研究重大事项,及时解决突出问题,把好正确政治方向。坚持做深做实做细思想政治工作,解放思想、全局谋划,提升思想政治工作的针对性、有效性;打造团结引领优秀人才的广阔平台,把各类人才凝聚到创新发展事业中来,在科技报国中再立新功、再创佳绩。

(作者为大连石油化工研究院党委书记、副院长)

征稿启事

本栏目长期征稿,欢迎集团公司各企业和部门中层及以上领导干部,就安全生产、改革管理、提质增效、转型升级、党的建设、推进高质量发展等内容分享真知灼见,既可以谈工作经验、落实举措,也可以谈理论思考、意见建议,要求主题聚焦、逻辑清晰、层次分明、言之有物,忌面面俱到、泛泛而谈,字数在两千字以内为宜。来稿请注明“领导干部论坛”字样。
栏目邮箱:songty@sinopec.com 联系电话:010-59963257