

牢记嘱托 感恩奋进 创新发展 打造一流

深化人才成长通道建设 打造高素质专家队伍

编者按:

近日,集团公司印发《关于完善人才成长通道建设的实施意见》(以下简称《意见》)、《中国石化专家管理办法》(以下简称《办法》)。本版推出专题,简要介绍《意见》《办法》,敬请关注。

《意见》《办法》修订原则

专 家
岗 位 化

明确各级专家均是专业技术岗位,有具体的岗位职责、任务、目标、权限、汇报路线和管理关系,均须承担具体的业务工作,并将专家履行审核把关职责嵌入相关的业务流程。

设 置
差 异 化

区分不同单位类型、业务领域、专业类别,突出科研设计单位和基层一线、核心业务、主体专业,差异化设置专家所在的业务领域和层级,合理设置专家职数。

管 理
规 范 化

坚持专家选聘标准和条件,严格控制破格选聘和机关专家占比;落实专家职责,强化聘后管理和考核,充分发挥专家作用,推动能上能下、动态管理。

专业技术序列
由技术子序列和专业子序列进一步细分为4类

技术子序列

科研设计类、工程技术类

·科研设计类主要设置在研发、设计、科研管理等业务领域。
·工程技术类主要设置在工程建设、技术应用、技术管理,以及生产运行、安全环保、质量管理、信息化等业务领域。

专业子序列

专业经营类、职能管理类

·专业经营类主要设置在市场营销、物资保供、资本金融、财务经营、投融资等直接面向市场和企业经营的业务领域。
·职能管理类主要设置在综合管理、规划计划、企管法律、人力资源、审计监督、党的建设等业务领域。

差异化设置专家层级高度

集团级专家

集团公司核心业务的主体专业,科研设计类、工程技术类最高可设到集团首席科学家(工程技术大师),专业经营类可设到集团首席专家,核心业务的非主体专业、其他业务及职能管理类可设到集团高级专家。

企业级专家

按照总部部门、科研设计单位、生产(工程建设)企业、销售企业、其他单位五种类型,明确不同业务领域企业级专家设置的层级高度,制定专家职位设置与职数管理实施细则。

明确六级专家的职责定位

企业(总部部门)专家

为所在单位、部门中层机构相关专业方向的专业技术负责人,同时承担具体业务工作。

企业(总部部门)高级专家

为“企业(总部部门)专家+专项工作牵头人”,履行所在单位、部门专家的岗位职责,同时在直属单位、总部部门层面承担专项任务。

企业(总部部门)首席专家

为直属单位或总部部门相关业务领域的专业技术负责人,协助分管领导负责所在业务领域的专业技术工作。

集团高级专家

为“企业(总部部门)首席专家+集团公司专项工作牵头人”。所在直属单位相关业务领域不可设企业首席专家的,比照企业首席专家履行相应职责,同时在集团公司层面承担专项任务。

集团首席专家

为本业务领域的专业技术负责人(带头人),协助集团公司总师级领导或所在单位(部门)主要领导,分管所在业务领域的专业技术工作,或在直属单位担任学术技术带头人及重大项目技术首席。

集团首席科学家(工程技术大师)

依托工作室开展基础前瞻研究、“卡脖子”技术攻关、工程技术集成创新,带培科技领军后备人才,负责谋划本领域集团公司发展战略,为集团公司党组和所在领域集团公司总师级领导提供技术支持。

严格专家选聘的资格条件

学历

原则上应具有大学本科及以上学历,技术类专家应具有全日制大学本科及以上学历。

职称

集团级专家、企业(总部部门)首席专家应具有正高级职称;企业(总部部门)高级专家、专家应具有高级职称。

年龄

专家应从现任职的人员中选聘,竞聘上一级专家职位的,应距法定退休年龄2年以上。管理人员转聘(含同层级竞聘)专家,年龄应距退出现职不少于1年。

转聘

严格控制管理人员转聘专家数量(含同层级竞聘)占相应层级在聘专家总数的比例不超过20%。

兼聘

除技术总师和科研设计单位技术负责人外,各级管理人员与专家岗位不相互兼聘;兼聘中层领导人员职务的,同时占所在单位中层职数和专家职数,在达到退出现职(含延迟)年龄时应免去或解聘其管理职务。

破格

从严控制破格条件和数量,不得突破任职经历、年龄、职称、绩效考核等条件,特别优秀且岗位急需的可适当放宽学历要求破格选聘,破格比例应不超过相应层级在聘人数的10%。

集团公司党组组织部负责人就修订印发《意见》《办法》答记者问

1.请介绍一下《意见》《办法》修订的背景和

意义。
答:习近平总书记指出,要按照发展新质生产力要求,畅通教育、科技、人才的良性循环,完善人才培养、引进、使用、合理流动的工作机制。集团公司党组高度重视人才队伍建设,大力实施人才强企战略,持续完善制度、健全机制、优化环境,为公司高质量发展提供坚实人才支撑。为进一步畅通各类人才成长通道,拓宽人才发展空间,集团公司2008年启动实施人才成长通道建设工作,2012年开始选聘专家,经过十几年的改革探索和创新实践,逐步构建起系统完善的三支人才队伍成长通道,形成了较为健全的专家管理体系和工作机制,较好地满足了公司广大人才职业发展需要,对引领和促进各类人才专注本职工作、立足岗位成长发展具有重要作用。但也存在着专家设置的业务领域较为宽泛、专家定位不够清晰、部分专家作用发挥不到位等问题,二十届中央第一轮巡视集团公司党组时,就相关问题进行了反馈,提出了指导意见。

发展是第一要务,人才是第一资源,创新是第一动力。持续完善人才发展体制机制,全力打造以专家为代表的高素质人才队伍,对集团公司深入贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想,深化实施人才强企战略,引导和激励广大人才牢记习近平总书记殷切嘱托,扛稳公司在新时代新征程上的新使命新任务,坚定不移走好高质量发展之路意义重大。在集团公司党组的坚强领导下,党组组织部在分类召开座谈会、到兄弟央企调研的基础上,提出了完善人才成长通道、改进专家管理工作的方案报中央组织部巡视审计整改工作办公室原则同意,并据此修订形成了《意见》《办法》,4月18日党组会审议通过,4月30日、5月9日分别印发实施。

2.请介绍下《意见》《办法》修订的总体

考虑。
答:坚持问题导向、目标导向,按照集团公司党组关于认真落实中央巡视反馈问题整改要求,借鉴兄弟央企的经验做法,在保持公司现行人才成长通道职位序列的基础上,着力聚焦专家管理存在的主要问题,按照专家岗位化、设置差异化、管理规范化的原则,以“实行专家岗位化管理”为突破口,构建完善配套的职位设置、选聘使用、考核激励保障机制,实现专家管理精准化、科学化、规范化,最大限度发挥各类人才价值作用。

专家岗位化,就是明确各级专家均是专业技术岗位,有具体的岗位职责、任务、目标、权限、汇报路线和管理关系,均须承担具体的业务

工作,并将专家履行审核把关职责嵌入相关的

业务流程。
设置差异化,就是区分不同单位类型、业务领域、专业类别,突出科研设计单位和基层一线、核心业务、主体专业,差异化设置专家所在的业务领域和层级,合理设置专家职数。

管理规范化,就是坚持专家选聘标准和条件,严格控制破格选聘和机关专家占比;落实专家职责,强化聘后管理和考核,充分发挥专家作用,推动能上能下、动态管理。

3.请问《意见》《办法》分别有哪些主要内容?

答:《意见》是落实中央巡视整改要求,系统总结实施人才成长通道建设以来的成功经验及有效做法,结合三支人才队伍纵向畅通晋升、横向贯通发展的实际需要而修订的,主要包括深化完善“岗位+职级”的人才成长通道职位体系、纵向畅通横向贯通的人才发展机制及促进作用发挥的管理体系等内容,重点在三支人才队伍成长通道职位序列及基本定位、专业技术序列分类、各序列横向对应关系及贯通规则、专家职位层级设置高度等方面作了细化,丰富完善了职位任职资格标准体系、“两书”(《专家岗位说明书》《专家绩效任务书》)管理、作用发挥、考核评价、激励保障等方面的内容。

《办法》保持“1+4”制度架构,即以专家管理办法为统领,配套集团公司专家选聘、作用发挥、考核及企业级专家职位设置与职数管理4个实施细则。聚焦中央巡视反馈问题整改要求,承接《意见》精神,通过优化各层级专家职数设置和梯次结构比例要求、完善专家选聘的资格条件、深化建设聘后管理体系等更具针对性、可操作性的配套措施,进一步健全完善专家管理体系,推进落实专家“实岗实责实任务”,更好地建设专家队伍,发挥专家人才作用。

4.进一步深化人才成长通道建设,拓宽各类人才发展空间,请问《意见》作了哪些制度性

安排?
答:习近平总书记非常重视人才成长、培育、发展的规律性,多次讲到要深入研究这个问题,以利于大量育成人,这对于我们认识并遵循各类人才成长规律,服务打造世界一流企业,具有极端重要性。

为充分体现不同业务领域人才特质及成长规律差异,《意见》将原有技术子序列和专业子序列细分为4类。技术子序列细分为科研设计、工程技术2个业务类别,专业子序列细分为专业经营、职能管理2个业务类别。其中,科研设计类主要设置在研发、设计、科研管理等业务领域;工程技术类主要设置在工程建设、技术应

用、技术管理,以及生产运行、安全环保、质量管理、信息化等业务领域;专业经营类主要设置在市场营销、物资保供、资本金融、财务经营、投融资等直接面向市场和企业经营的业务领域;职能管理类主要设置在综合管理、规划计划、企管法律、人力资源、审计监督、党的建设等业务领域。

在人才成长通道纵向畅通的基础上,《意见》进一步优化三支人才队伍职位序列的层级对应关系,完善横向贯通规则,为各类人才跨序列流动发展和完善薪酬待遇制度提供依据。

5.坚持向科研、生产技术和基层一线倾斜的用人导向,请问《意见》《办法》是如何体现和

落实这一要求的?
答:正确的选人用人导向,不仅是指引各类人才成长进步的“风向标”,也是引领干事创业的“指挥棒”,“向科研单位倾斜、向专业技术领域倾斜、向生产企业倾斜、向基层一线倾斜”是集团公司党组一贯坚持的专家选聘导向。

《意见》差异化设置各类专家的层级高度,着力为公司核心业务、主体专业持续健康发展提供人才支撑。其中,集团公司核心业务的主体专业,科研设计类、工程技术类最高可设到集团首席科学家(工程技术大师),专业经营类可设到集团首席专家,核心业务的非主体专业、其他业务及职能管理类可设到集团高级专家。区分总部部门、科研设计单位、生产(工程建设)企业、销售企业、其他单位五种类型,明确不同类型单位和业务类别设置企业级专家的层级高度,直属单位(总部部门)核心业务的主体专业,可设到企业首席专家,非主体专业和其他业务可设到企业高级专家。

《办法》从严控制专业类专家占比和各级管理部门专家职数,引导和推动各类人才向缺员单位、新(扩)建项目、基层一线、急难险重岗位流动和发展。集团级专家中专业类专家占比不超过20%,且从总部部门选聘的人选占比不超过聘任人数的15%;总部部门、直属单位两级机关,企业级专家职数不超过内设中层机构数量,总部事业部可多设20%。对承担“卡脖子”关键核心技术攻关的单位可适当多设,选聘能力业绩贡献突出的40岁以下青年科技人才担任企业首席专家,35岁以下担任企业高级专家,以及设置在基层队、站库、车间、装置等基层生产一线的企业高级专家、专家,职数可单列,定向使用。

6.进一步严格专家选聘的资格条件,《办法》作了哪些修改和完善?

答:科学的选人用人标准和条件,是选准

人、用对人的基础和前提。坚持德才兼备、以德为先、注重能力、公平公正的专家选聘原则,在重点评价政治素养、胜任能力、学术技术水平和创新成果、业绩贡献的同时,进一步严格专家选聘的资格条件,严把选人用人“质量关”,切实做到选聘程序严格规范、选聘标准科学合理、选聘结果广泛公认。

《办法》对专家选聘的学历、任职经历、年龄、职称等明确了“基准线”。各级专家应从现任职的人员中选聘,竞聘上一级专家,应距法定退休年龄2年以上;集团级专家、企业(总部部门)首席专家应具有正高级职称;管理人员转聘(含同层级竞聘)专家,年龄应距退出现职不少于1年,转聘或同层级竞聘数量不超过相应层级在聘专家数量的20%;除技术总师和科研设计单位技术负责人确有需要可兼聘专家外,各级管理人员与专家岗位原则上不相互兼聘;从严控制破格条件和数量,不得突破任职经历、年龄、职称等条件,破格选聘比例应不超过相应层级在聘专家人数的10%。

7.吸引用好各类人才,特别是系统外引进

人才,《办法》有哪些新变化?
答:当前,企业之间的竞争已经扩展为全产业链竞争、全要素竞争,但归根结底还是人才的竞争。面对日益激烈的科技制高点和高层次人才“争夺战”,我们必须进一步破除公司在人才引进、培养、使用等方面的体制机制障碍,实施更具竞争力和吸引力的人才政策,全方位聚集和用好各类优秀人才。

《办法》突出激励与约束并重,进一步畅通成熟人才引进与发展绿色通道,对选聘引进的海外高层次人才、杰出青年科技人才、职业经理人、职业化员工等担任各级专家的,突出专业能力和业内认可度评价,任职经历、年龄、职称、奖项等作为参考条件,特聘高层次人才担任各级专家职位的可参照市场价位采取协议薪酬。衔接市场化选人用人机制,尊重契约精神,明确实行契约化管理或协议薪酬的系统外引进人才聘任专家后,仍按照协议约定履行相关职责和开展考核、兑现相应待遇,不享受协议外福利待遇,职业经理人、职业化员工等不转换用工方式。以专家身份承担协议外专项工作任务的,可根据工作量和工作效率发放单次补助,月度累计金额不超过对应层级专家的高技术津贴。协议约定的聘期结束、考核不称职或其他原因终止(解除)劳动合同的,专家职位自动解聘。

8.为促进专家队伍更好发挥作用,《意见》《办法》有什么具体措施?

答:专家作用发挥,是大家普遍关心的热点

问题、专家队伍管理的难点问题,也是《意见》《办法》修订的重点内容。为进一步深化完善促进作用发挥的聘后管理体系,本次修订主要采取了五个方面措施。

一是落实岗位化管理要求,逐一明确从企业(总部部门)专家到集团首席科学家(工程技术大师)共六级专家的职责定位,细化专家依托专业技术岗位和专项工作发挥作用的路径和措施。二是在落实分管领导(总师)技术负责制的基础上,建立专家对分管领导(总师)专业技术支持责任制,将专家专业技术审签作为必经程序,嵌入业务流程,相关重大发展规划、重要方案、政策制度、重要技术文件经专家审签后,方可提报相应的领导(总师)。三是健全以“两书”管理为基础的履责机制,结合专家职责定位编制《专家岗位说明书》,清晰界定专家的职责、权限,明确与分管领导(总师)、业务部门(单位)之间的职责界面和汇报关系;按年度和周期编写《专家绩效任务书》,明确工作目标、具体任务、完成时限和考核指标等事项。四是统筹搭建专家作用发挥平台,分级构建专家委员会、专业委员会,将专家择优纳入集团公司咨询中心专家库,有条件的单位可为集团公司级专家、企业(总部部门)首席专家建立工作室、配备业务助手。五是强化考核评价,专家年度考核纳入员工绩效考核体系,周期考核推进实施价值量化考核,考核结果实行强制分布,并作为聘任与使用、绩效兑现的依据,实现能上能下、能高能低的动态管理。

9.请谈谈如何抓好《意见》《办法》的贯彻

落实。
答:《意见》《办法》的修订印发,是集团公司党组推进中央巡视反馈问题整改的重要成果,是公司深化实施人才强企战略的重要举措,事关广大人才成长发展,关乎干部员工切身利益,学习宣传、贯彻落实《意见》《办法》是各级党组织,特别是组织人事部门的重要任务。各单位要在梳理人才队伍建设现状的基础上,聚焦各类人才作用发挥,根据《意见》《办法》进一步规范完善人才成长通道建设、专家管理的制度机制。要强化宣传贯彻解读,通过行之有效的方式,把制度修订调整的背景意义、重要变化等宣传贯彻到位,进一步增强全员制度意识,提升制度落实的刚性约束力。要做好政策衔接,根据新的《意见》《办法》规定不再设置该岗位的已聘人员,可通过转聘(任)、解聘、到龄退休等方式逐步退出,新选聘的职位按新体系运行。党组组织部将进行专题培训,并会同有关部门加强督促指导,及时解决《意见》《办法》贯彻落实中的有关问题,确保制度规定得到有效贯彻落实。