

西北油田采油二厂:厚植沃土育英才

■ 丁玉萍 胡强 郑金国

在抗疫复产的关键时期,中石化西北油田采油二厂依靠素质过硬的人才队伍,快速恢复生产。

该厂坚持“党管人才”原则,把干部人才队伍建设、职工素质提升作为一项重大政治责任来履行,创新人才培养模式,实施人才强企工程,构建了多层次、分类别、多形式、重实效的人才培育新格局,打造“多元识才、精准育才、人尽其才”的良好局面,为采油二厂战略目标的实现和可持续发展提了人才保障。

“五大体系”:搭建平台引人才

采油二厂地处塔克拉玛干沙漠北缘,是集油气开采、集输和处理为一体的采油厂,管理着 39 座站库。现有正式职工 327 人,拥有高级技师 27 人,中级职称 119 人,高级技师、技师 33 人;研究生学历 28 人(占 9%),本科学历 185 人(占 57%),平均年龄 37 岁。

如何让创效主体更好地承担起采油厂高质量发展可持续发展的重担?采油二厂党委、行政从顶层设计与谋划。采油二厂成立“三项制度改革”和“人才强企工程”领导小组,建立素质培养、知事识人、选拔任用、从严管理、正向激励“五大体系”,推动人才强企工程落地见效。

建立素质培养体系,以建设高素质专业化干部人才队伍为目标,扎实开展主题教育、爱国主义专题教育、红色教育党性提升培训班,筑牢科级干部信仰之基。建立知事识人体系,通过编制下发《采油二厂科级干部及相当职位人员日常管理工作指导书》,对科级干部思想政治表现、自主学习、工作下沉等 20 个方面进行实时记录;制定《采油二厂科级干部日常管理记分方案》,将记分结果纳入科级干部年度绩效考核及能上能下实施工作中,强化

对干部队伍日常监督力度,实现干部考核“精准评价”。建立选拔任用体系,严把选人用人关,规范干部选拔任用工作程序,严肃干部选拔任用工作纪律,对干部选拔任用工作从提出工作方案、组织考察、集体讨论决定、任前公示、依法依规任职全过程把关。建立从严管理体系,编制下发《采油二厂科级干部能上能下实施指导书》等,通过思想政治建设、领导能力、工作实绩、党风廉政建设、作风建设五项内容客观综合评价基层领导班子,并将基层领导班子考核结果充分运用到科级干部考核评价中,初步建立基层领导班子、干部个人考核相辅相成的考核管理体系;建立完善平时考核、年度考核、专项考核、任期考核四项考核方式,打通了干部“能上能下”的双向通道。建立正向激励体系,推进干部年度考核结果与物质激励和精神激励相结合,在差异化福利、年金等工作推进中,让敢担当、善作为、有业绩的干部得到实惠;深化薪酬分配体系改革,把薪酬与贡献和技术含量直接挂钩,向技术岗位倾斜;抓好选人用人关键环节,不唯学历、不唯出身,打破管理岗与操作岗人才使用界限,实行共同成长机制,竞聘上岗选拔任用干部,为人才开辟上升通道。

“三项改革”:拓宽渠道育人才

2019 年 7 月 12 日,何强由开发研究所奔赴采油管理三区,岗位由支部书记变为管理区经理。采油二厂创新人才培养方式方法,上派基层干部到机关、下派机关干部到基层,让年轻干部接受不同岗位锻炼。王波由油气处理部经理到物资设备科任科长,任广欣由机关生产科副科长到油气处理部任经理,和何强同期进行内部跨单位、跨岗位、跨专业、岗位调整的有 10 人,他们得到了更多的岗位历练机会,综合能力得到提升。



●“周六”讲堂,成为员工提高技能的平台。采油技师王江兵给新员工讲解检修流程。



●“人人过关”考技能,岗位练兵强素质。

事业聚才,平台育才,环境留才。采油二厂以人才战略提升核心竞争力,2019 年全面启动了干部能上能下、用能进能出、薪酬能增能减“三项制度”改革,激发企业活力动力。

撤掉“铁交椅”,干部能上能下。该厂建立健全了基层领导班子、科级干部考核体系,完善平时考核、年度考核、专项考核、任期考核四项考核方式,将定量考核与定性评价相结合、组织绩效与个人绩效相结合,年度考核与日常监督相结合,激励与约束并重,全面客观的综合考核机制。编制下发《采油二厂科级干部能上能下实施指导书》,明确“下”的渠道,“下”的方式,对政治上不守规矩、工作上不担当作为、能力上不强不足、业绩上相对靠后、廉洁上不干净、作风上不严不实,不适宜在现岗位继续任职的领导人员,及时进行组织调整。2019 年,对考核排名最后 2 名的正科、副科干部,厂领导分别进行提醒谈话。科级干部如果连续 2 年排名末尾,会被降职或免职。

该厂创新路径,紧盯高质量人才发展,开展挂职锻炼、轮岗交流,强化定向培养;充分运

用“国勘院”“石勘院”实习机会,开展科研项目研究与攻关,成功实施 5 项课题研究;通过外引内培的方式,开办“钻完井”“人力资源”等专项能力提升培训,提升专业技术人员岗位胜任能力;建立以工作实绩为导向的高岗级职位考核体系,推进高层次职位动态管理,进一步调动专业技术人员工作积极性。

精准培训:赛场选英纳人才

如何让“工匠精神”成为促进企业发展的源动力?采油二厂多方位搭建平台,“做专做精”高技能人才队伍,让不同专业特长、不同成长经历、不同能力水平的人,都享有成长、成才、成功的机会。

宣传“塔河名匠”,让高层次技能人才名利双收。该厂发挥舆论的宣传和导向作用,选树吴登亮、梁洪云、张传荣等优秀技能操作榜样,营造尊重劳动、崇尚技能的大环境;建立高层次技能人才参与经营决策、人才发展规划等重要事项,充分保障技师、主管技师“话语权”“决策权”,展现技能操作人员的价值,让学技术学

业务、练就真才实学成为一种潮流。

压实育人责任,“做专做精”高技能人才队伍。该厂充分运用现有的技师团队力量,开展“导师带徒”活动,明确岗位责任,将带徒成效作为考核内容。创新“技师讲堂”,通过以问题为导向,以现场为课堂,提升现场技能操作员工的理论水平,开办“技师讲堂”8 期,培训人员 210 人次。两年来,吴登亮创新工作室、梁洪云创新工作室、新跃创新工作室、开心创新工作室 4 个创新工作室重点立项 17 个,其中 8 个被立为局级创新项目,产生经济效益 912 万元;“师带徒”结对 12 对,4 人取得技师资格。

多方位搭建平台,培育高层次人才队伍。该厂按照日常化、标准化教育培训需求开展每日基本功训练,组织开展采油厂专业基本功比武、技师综合业务能力竞赛等活动,抓实基本功训练;借助集团公司、分公司竞赛平台,积极选派优秀技能人才参与锻炼,培养和提升技能人才素质能力,让员工在培训中真正获益。2019 年度,采油二厂荣获分公司技能类竞赛三等奖 2 项,晋升技师 1 人,鉴定技师 3 人。

正通煤业 帮驻地解难事 彰显国企担当

3 月 23 日,山东能源淄矿集团正通煤业公司员工从长武县果农手中认购的 4 万斤苹果到矿,并顺利发到认购员工手中。疫情防控期间,帮助驻地果农销售苹果是该公司积极为驻地解决的实际问题之一。

新冠肺炎疫情发生后,长武县大量优质苹果滞销。为帮助果农销售,长武县政府在网上发布了求助信息。正通煤业得知消息后,立即发出订购苹果的信息,并动员公司全体员工认购。截至目前,全体员工共认购苹果 4 万斤。

3 月份的文明之风不只吹遍矿区,同样也吹进了驻地村庄。3 月 17 日,该公司组织机关 70 多名员工,开展了“美化环境、从我做起”义务劳动,对矿区周边及驻地村庄垃圾场进行了全面清理。

为当地百姓解决就业难题,也是今年地企携手抗“疫”美谈之一。受疫情影响,当地许多在外地打工的村民无法复工。该公司了解情况后,通过与当地政府协调对接,为 8 名村民提供了保洁、清理煤场等工作岗位。

“地企之间只有携起手来,互帮互助,共同抗击疫情才能最终战胜疫情。”该公司党委书记隋书仪说。

(付金昌 张建康)

江苏东圣生物公司拉开生物酶制剂发展新版图—— 广发“英雄帖”招徕中高端人才

■ 韩登军 韩菁 朱俊 朱敏丽

“月薪少则 8000 元,多则 6 万元……”最近,在江苏省泰兴市黄桥经济开发区,泰兴市东圣生物科技有限公司广发“英雄帖”,把抢“人才”的大戏由普通求职网搬到招聘等中高端求职网上,并在待遇方面同等职位比同行高 15%至 20%。

东圣生物董事长步国建告诉笔者:“产能的扩大,意味着要用的人才尤其是中高端人才更多了。”由东圣投资 5 亿元建设的占地 3 万平方米新厂区正在抓紧建设中。今年 6 月,新厂区将正式启用,进一步拓展 TG 酶等食品添加剂的应用范畴,产能在现有基础上扩大两倍,企业亟须中高端人才近百名。

春节后,企业在防疫复工两手抓的基础上,把人才招聘作为头等大事,在各大招聘平台广招人才的同时,还重金邀请猎头公司找寻所需人才。“疫情发生后,不少企业由于生产萎缩,出现了‘人才’回吐现象,这也是企业抢抓人才的好机遇。”东圣负责招聘的人事主管叶莉告诉笔者,这段时间,企业接到了几十份来自上海、苏州等地的人才应聘回馈。

作为一家生产谷氨酰胺转氨酶(TG 酶)

食品添加剂的生物高精尖企业,成立于 2007 年的东圣生物科技有限公司,一直视人才为立企之本,非常重视人才的招聘、培养,并为此出台了一系列令人艳羡的“惠才”政策。

“在外租房或居住地离厂 15 公里之外的职工,可获得 500 元的补贴。”去年底,企业新出台的一则职工福利政策就在当地引起了不小的躁动。家住淮安的陈松,面试时,企业主动提出帮他报销路费,这一举动着实打动了他,前不久,在企业和政府部门的帮助下,他如期到岗并对未来满怀信心,“一家注重从人才角度考虑问题的企业,应该不会差。”

据了解,近年来,东圣生物在招引人才方面不惜代价,随着企业的不断发展,企业每年招引的人才达到 80 多人。对于外地赶过来面试的人才,无论录不录用,统统报销路费、油费。

对于录用的人才,企业则建立了多元化的培养机制,一方面通过师徒制度,以老带新,让人才尽快适应岗位,另一方面根据人才特长,与北京、浙江等多家高端人才培训机构长期合作,不断提升人才业务能力。同时,建立人才储备库,打通人才提拔上升通道,对人才的任用不局限于学历、职称、资历、身份。原来

只是普通员工的罗景聪,2018 年,因表现出色,被企业专门送至浙江培训,现在已经成为企业质量车间的“尖兵”,担任质量控制班组长。机械专业出身的仇煜磊,被企业送到北京进行高端 PMP(项目管理)认证培训,回来后全面负责东圣生物新厂区的建设。

为招引高端人才,企业在上海等地设立“研发码头”。2010 年,上海东圣生物科技有限公司成立,专门招引国内外高精尖人才,配备先进的实验室,从事微生物发酵技术的研发。与此同时,企业还与江南大学、上海交通大学建立长期合作关系。

据统计,这些年,东圣生物人才研发经费支出增幅均在 30%以上。2019 年度人才研发经费投入近 3000 万元,占公司销售额的 9%以上。对此,步国建有着深层次的考虑。一是企业发展的需要。从企业产品出发,主打的谷氨酰胺转氨酶(TG 酶)是一种蛋白质,在人体、植物、微生物中广泛存在,具有催化化学反应的功能,添加到食品中可以提升食品黏性、口感,且具有催化反应专一、没有副产物生成、对食品营养无破坏性等优点,因此在注重食品安全的当下得到广泛认可。

“企业提取 TG 酶主要通过微生物发酵

途径。在这一行业,谁掌握先进技术,谁就能掌控市场。”步国建打了个比方,如果技术不行,一公斤微生物发酵只能产出一公斤的 TG 酶,如果技术先进,一公斤微生物发酵产出的 TG 酶可以翻好几倍,产出率高了,成本自然下降,市场竞争更具优势。“要想抢占优势,就必须依靠人才。”

另一个是企业地理位置的因素。“从地理位置上来讲,企业位于黄桥革命老区,要想招引人才,乃至长期留住人才,必须要跳出‘小镇’思维,树立大格局理念,不惜财力、物力,建立长期有效的人才创新机制。”步国建说。

正是得益于科技人才的充分涌流,东圣创新活力竞相迸发,获批生物酶制剂领域专利达到 13 项,在审专利 15 项,产品迅速占领市场,每年营业收入都保持 10%至 20%的增长。2019 年,企业销售收入超过 3 亿元,国内市场占有率在 60%以上。

据黄桥经济开发区管委会主任邵鸣介绍,随着行业龙头地位的确立,以及新厂区的建设启用,特别是科技人才的支撑,东圣拉开了生物酶制剂发展新版图,为发展生物科技产业提供了坚实基础。

交出“三线告捷”的合格答卷 ——川煤芙蓉集团战疫情保安全稳生产纪实

■ 杨培

连日来,川煤芙蓉集团将 637 名党员力量下沉,前移防控关口,筑牢安全防线,扛起保产担子,交出了战疫情保安全稳生产“三线告捷”的合格答卷。自 2 月 18 日矿井陆续复工复产以来,共供应优质电煤、洗精煤 5.29 万吨,供应医用氧 24.72 万立方米。

做到“零感染”

“下级”给“上级”安排工作

“白皎塘坝小区卡点人员坚守岗位,消毒、防护工作正常进行。”3 月 11 日下午 5:49,物业公司综合部部长刘基贵通过微信群,向白皎社区党员副主任汤凌汇报当天防疫工作。当天下午,还有物资分公司综合部部长长达亚林、嘉业公司综合部部长龚宁等也向汤凌汇报。

据汤凌介绍,这些汇报工作的都是正科级干部。一个社区书记能“叫动”他们?一开始,他也很纠结。信息摸排细不细?小区值守严不严?能否准时到岗?汤凌一开始心里没底,“疫情防控社区负责人主,让我去安排各单位科级干部,担心喊不动,面上上过不去。”

这一问题引起芙蓉集团党委的重视。经过摸索,社区疫情防控临时党支部应运而生。

3 月 9 日,笔者来到白皎社区服务中心,

会议室墙上挂着一张临时党支部组织架构图:“支部书记:芙蓉集团白皎社区副主任汤凌”“支部副书记:芙蓉集团物业公司党支部书记蒋安志”,5 个支委均为包保社区的二级单位综合部部长。临时支部书记统筹指挥,支委具体落实,社区、包保单位职责明晰,汤凌的工作得心应手起来。

白皎社区只是芙蓉集团加码疫情防控工作的一个侧面。在疫情防控最吃劲的关键时期,矿井单位临时党支部建在职工宿舍;嘉业公司临时党支部建在制氧车间;棚改小区临时党支部在小区入口执勤点……

来自芙蓉集团党委工作部的数据显示,该集团已建立 51 个疫情防控临时党支部,6 个总部机关包保工作组,16 个基层处级单位包保社区(小区),划分 426 个网格,283 名党员坚守在防疫一线,参与值班值守、入户宣传、体温监测、后勤保障等工作。

确保“零事故”

选派精兵强将筑牢安全堡垒

“以前总部下井检查,矿上都会提前通知我们,最近都变为明察暗访式的啊!”3 月 17 日早班,在威鑫煤业 1142 综采工作面,采煤一队队长罗发云对检查安全的芙蓉集团驻矿挂包组邓焕南说道。

越是困难时期,越要抓好安全生产。3 月

16 日,芙蓉集团党委在总部部门安全作风讨论会上明确提出:“总部安全挂包组继续驻矿”,把整治安全管理中的形式主义、官僚主义作为重中之重,强化安全监督指导,确保在安全的前提下均衡有序组织生产。”

为守住安全生产底线,芙蓉集团党委专门出台了《新型冠状病毒疫情防控期间复工复产工作方案》,总部机关安全挂包组及时深入基层、沉到一线、靠前监督,集中力量盯紧矿井现场安全管理、隐患排查整治,确保复工复产后不发生事故。

3 月 17 日,与邓焕南一样,在新维煤矿、杉木树煤矿、叙永一矿,还有 6 名总部中层党员驻矿包保安全生产工作。驻矿包保组下井检查执行“三不两直一严”,不打招呼,直奔井下现场,发现安全没有保障的,一律停止作业。在安全检查方式上,变以往“大兵团作战”为化整为零,除了驻矿包保组以外,还充分发挥安全监察小分队的作用,加大了节假日、周末、夜班等薄弱时段的安全监察,对检查出的安全隐患,录入安全管理信息化系统,按照“五落实”原则整改,实现安全有序复产。

同时,矿井单位党委以党组织引领为核心,建立矿党委班子、机关部室、连队支部、班党小组“四级包保”体系,通过签订安全互保联保协议书,明确党员联保内容、责任等,形成相互监督、共同防控的硬核力量。



出好“效益煤” 生产一线党员冲锋在前

“在抗疫情、保复产期间,我看到身边的共产党员个个坚守一线、人人冲锋在前,我也不能拖后腿。”3 月 2 日,芙蓉集团叙永一矿综采队副队长何刚说道。

综采一队承担着叙永一矿主力采煤工作面 1503 的生产任务。2 月 18 日复工以来,作为队干的何刚主动请战,特别是近期 1503 工作面 1-30 号支架架断层的困难,何刚带领工友们通过放松动炮、调整“三机一架”等方式,完成了机头机尾推进度调整、工作面采高修正等 20 余项工作任务。目前,1503 薄煤层工作面逐步恢复了正常安全生产,产量在 1500 吨左右,洗选后发热量达到了 5200 大卡/千克。

这只是芙蓉集团党员干部战疫情保生产

的一个缩影。复工复产以来,芙蓉集团党委出台了疫情防控期间激励措施,充分发挥基层党组织战斗堡垒和党员先锋模范作用,积极构建“党委、党支部、党小组”+“党员先锋队、党员志愿者”的“3+2”抗“疫”保产模式,动员大家为“双胜利”尽责出力。

值得一提的是,矿井单位党委班子坚守岗位,机关中层以上党员干部按照三班倒的安排,与一线工人同进同出,及时解决现场存在的问题,并实行科队合一管理模式,将机关部门党员按照业务对口原则,编入采掘队直接管理,主要指导采煤机司机、支架工等关键岗位人员,发挥党员的技术优势。

“一名党员一面旗帜,旗帜飘扬一点红,带动生产首季‘开门红’。”称赞党员下连队包保行动,职工编了这样的顺口溜。目前,芙蓉集团 425 名在岗党员顶岗在采掘、洗选一线,推动矿井逐步恢复安全生产经营秩序。