

# 致力于提高劳动效率 中石化缩减招聘规模



**编者按:**去年前三季度,中石化净利润大幅下滑30%,其中炼油业务亏损164.59亿元。  
中石化董事长傅成玉1月17日在公司2012年的年度会议上提出,要严格控制用工总量,优化人力资源配置,提高劳动生产率。集团总经理王天普也称,中石化人工费用、管理费用、折旧费用过高已严重影响发展质量。涉及816名学生的解约风波,便发生在这一背景之下。

## A 中石化“解约背后”是成本压力

事件:816名学生遭解约获赔

这两天,在互联网上,有这样两个视频十分火爆——《中石化解约门千古奇冤》,《中石化毁约之我要工作》,矛头直指中石化与大学毕业生毁约一事。据悉,一些学生甚至在大二就已经签订了订单式培养合同,培养合同要求,学生毕业不得考研,直接可以获得一份中石化二级企业的定向工作。然而今年年初,中石化重启校园招聘并公布各分公司招工计划,先前的合同全部作废了。

“公司是去年11月末在网上发的招聘公告,然后我投了简历,通过了两轮面试。12月中旬签的协议,大概10天前解约的,赔偿金5000元,现在已经打到银行卡里了。”一位之前应聘中石化山东一下属建设公司但被解约的山东某高校毕业生告诉中国证券报记者。

据该学生所在院系共有10名学生遭解约。目前,这各院系已根据中石化总部1月18日公布的新的招聘启事投递了简历。“但原先的签约单位已没有招聘指标了,所以只好另投了其他部门,但我们学的专业要的单位少,现在也只有两家可投。”前述被解约的学生略显无奈。

中石化和西安石油大学有联合培养计划,宋同学(化名)是所谓的“订单班”的学生之一。去年5月份就和中石化华北石油局签了协议。就在近日,华北局的工作人员到学校和近20名签约学生沟通解约事宜。宋同学说:“对我们这种早早签约的不利,因为我们放弃了很多单位,不是自愿放弃,是协议上写着不能签其他单位,不能考研。”

北青网消息,中石化最终证实,部分直属单位提前签订就业协议或达成就业意向的应届毕业生共522人,另有个别单位与高校合作培养各类毕业生294人。也就是说,这816名学生,正是解约的范围。记者采访到的被解约学生拿到2000元到6000元不等的违约金。

据京华时报称,不愿意解约的毕业生现已成立QQ群,集体商讨应对事宜。多位毕业生告诉记者,自己因已签订三方协议而错过了其他应聘,强烈建议今年按往年计划招聘,给应届毕业生一个交待。不过,中石化表示,若这些学生依旧不愿意解约,可以诉诸法律途径。

### 中石化回应:统一考试确保公平

1月28日,中石化召开发布会,对停招门做出正式回应,称部分二级单位没有遵守公司规定擅自提前招人。而为了让每一名应聘大学生都有同等机会参与竞争,该公司叫停了这种行为,并将增加统一考试环节,委托第三方专业考试机构实施考试。

新闻发言人吕大鵬28日接受北京晨报记者采访时指出,早在2011年2月公司就高校毕业生招聘问题下发新政,明确规定需通过招聘网站投递简历,实行“网上统一公开招聘,阳光引进”。但是去年年底到今年年初,有部分学校、单位和学生反映称,在中石化各个二级单位均采取自主招聘的方式。这些二级单位也多采取职



对其他应聘的大学生不公平。据了解,仅去年,超过15万名大学毕业生向中石化招聘网站投简历,另外每年大学毕业面临就业的中石化员工子女超过5000名。总部发现上述情况后,要求相关企业停止这种做法,并将视情况做出处理决定。

对于为什么统一招聘,中石化新闻发言人吕大鵬表示,更能够体现公平、公正、公开的原则。第二也是为了用尽可能少的用人指标尽可能招来高素质的人才,因为你一共就这点指标,你采取网上统一公开招聘,大范围的选拔,你就可能选择的素质相对要更高一点。第三,当然也可以避免一些不太合适的做法。

吕大鵬说,截至目前,已经有783名提前签订协议或意向的大学毕业生已经在网上注册报名,其中包括约700名已经与中石化相关直属单位协商一致解除协议或者意向。

### 用人政策调整

据了解,1月18日,中石化挂出2013年招聘公告,今年要招新人2011名,考试流程通过第三方考试机构完成。

既然1月份才出招聘公告,为何中石化的二级单位去年年底甚至更早些时候就和一些应届毕业生签了协议?既然签了协议,为何又要解约?

中石化新闻发言人吕大鵬解释,过去都是中石化总部发指标,二级单位自主招人。去年年底甚至更早些时候,二级单位按照往年惯例和部分学生签了三方协议,总

部今年却调整了招聘策略和用人计划,一些二级单位甚至没有一个进入指标,不得和学生解约。

王同学(化名)是胜利油田的子弟,原本打算研究生毕业后,回胜利油田工作,等等去,受专业所限,只能报考中石化西北局和华北局,他的对口专业招聘的总数也只有18个。在他看来,像胜利油田这样的单位,还是需要新人来充实队伍。

吕大鵬介绍说,2月28日网上报名结束之后,之后参加统一的笔试面试等,这是今年想进中石化必需的程序。近日,招聘考试公告就会出炉。

### 降本增效或是背后推手

2012年石化行业效益降幅较大,降本增效或是此次中石化解约风波背后的推手。

“成本费用增长过快,人工费用、管理费用、折旧费用过高,要严格控制用工总量……”1月17日,中石化董事长傅成玉和总经理王天普在集团2012年度工作会议上称,高成本已严重影响公司的发展质量。傅成玉在会上表示,整个集团公司要把工作重心转到提高发展质量和效益上来,要严格控制用工总量,优化人力资源配置,提高劳动者素质,努力提高劳动生产率。

中国石油和化学工业联合会最新报告显示,去年1-10月石化行业全行业利润总额同比下降8.2%,其中化学工业利润总额同比下降12.3%,石油天然气开采业利润更是出现2010年以来的首次下降,降幅为

3.1%;预计全年行业利润总额约7500亿元,同比下降6%。

“行业销售成本以及管理费用、财务费用大幅增长,是利润下降的重要原因。”石化联合会信息与市场部副主任祝昉告诉中国证券报记者,2012年前10个月,石化行业的财务费用同比增长36.3%,达到1107.5亿元,管理费用同比增长10.1%,高出主营业务收入增幅0.3个百分点。

中石化也不例外。公开信息显示,2011年,中石化拥有106万名员工,在工资、薪金及其他员工福利方面支出共发生873.7亿元。另一福利方面支出两年的发生873.7却在下滑。中石化2012年三季度报显示,去年前三季度,公司净利润大幅下滑30%,其中炼油业务亏损164.59亿元。2011年,公司炼油业务亏损更是高达376亿元。

“尽管2013年行业形势将好于2012年,但产能过剩、下游需求不足的问题仍将存在。”祝昉指出,从2012年三季度,下游需求萎缩,加之进口产品冲击,很多石化产品卖不出去。作为上市公司,要增加股东的投资回报,需要将低于平均业绩的部分砍掉。

厦门大学能源经济研究中心主任林伯强认为,中石化解约属公司行为,有可能是进行内部的员工结构改革,在经济形势不好的情况下,公司削减招聘人数是正常行为。

### 致力于提高劳动效率

“没想到从1月份召开2012年年终工作会议之后,突然就砍掉了这么多的进入指标。”中石化一家二级单位的员工说,“比如我们单位往年都要招聘几百甚至上千名应届毕业生,本来以为今年的招聘规模与往年差不多,结果总部今年一个指标也没批给给我们。”

据和讯网报道,上述中石化二级单位的员工表示,与当地其他国企相比,该二级单位的工资收入算是比较低的,整个中石化的人工成本都比较高,而傅成玉又比较注重与国际接轨,一直要求提高效益。

吕大鵬在28日的新闻发布会上也说,中石化每年的用工规模、数量,是根据企业发展规划、生产经营管理的实际需要以及人力资源结构、现有岗位需求决定的。据京华时报消息,中石化招人的规模去年是8000-9000人,而今年锐减到2011人。被解约毕业生晨曦告诉记者,胜利油田、河南油田、中原油田等今年一个招聘名额都没有,而去年仅胜利油田就有1200个名额。

“中石化正严格控制员工入口关,通过时间逐渐消化现有员工过多、人工成本过大的问题。”吕大鵬说,解约是出于提高劳动效率目的,提高效率不打算通过裁员的方式进行,而是创造新就业岗位,但新岗位不会进行大规模招聘,而是将企业富余人才向新岗位调剂。

据了解,去年中石化用工总量已达106万人,还有离退休职工、协解人员、家属94万人。目前,中石化在世界500强排第五位,但员工数却超过前三强人数总和。(本报综合报道)

## B 招聘新政使关系户措手不及

往年,中石化旗下各二级单位均会按例举行校园招聘。但当这些二级单位在今年1月份将招聘计划上报至集团总部时,遭到了总部的否定。取而代之的是,中石化公布了新的招聘计划,即采取网上报名、统一考试的方式。据统计,此次中石化的二级单位共招聘2011名学生,与往年的9000多个名额相去甚远。

此外,此前与部分应届毕业生签约的江苏油田、燕山石化和仪征化纤等公司在此次公告中并没有招聘计划,甚至连中石化最大的油田胜利油田也没有名额。

中国石油大学的应届毕业生尚明告诉经济观察报记者,与其他没有名额的二级单位相比,中石化天然气分公司还拥有200个名额。“如果通过考试,还是有机会进入的。”

但孙阳和他的同学就没有那么幸运了。由于中原油田和河南油田有了新的招聘政策中没有名额,因而他们想进入中石化的梦想泡汤。

中原油田的工作人员告诉记者,今年原本按照往年的规模招聘学生,但后来发现不需要那么多人,所以不招了。

为此,中原油田和河南油田给了每位被解约的应届毕业生赔偿,并与他们解除了2011年签订的定向培养协议。

新的招聘政策也打了“关系户”一个措手不及。由于中石化的工作稳定,收入不菲,因而大多数中石化的职工希望自己的子女也能够毕业后进入到中石化工作。

胜利油田的一位职工称,在中石化去年12月份公布招聘行程时,胜利油田的部分职员询问油田高管,得到的答案是2012年胜利油田将会招收600个名额。

毕业于长江大学的王天告诉记者,由于父母均在胜利油田工作,因而在这次招聘中放弃了中石化和中海油,直奔中石化。但没有想到的是,胜利油田今年竟然不招了。

一位律师告诉记者,公司单方面提出解约属于违约行为,学生若不同意公司提出的赔偿金额,可提出仲裁。

中石化一位内部人士称,过去的招聘政策导致中石化这么多年来员工人数越来越多,新的政策目的就是在控制人员数量。(佚名)

## C 招聘公平不应止于统招

日前,中石化人才招聘官网正式公布了2013年新员工招聘计划和流程,中石化今年将招聘2011人,采用网上报名方式,报名时间截至2月28日。中石化方面称,解约单位已纷纷建议毕业生通过招聘网站应聘,截至1月27日,中石化已接收到简历16103份。

中国矿业大学的孙同学(化名)称,自己的确又报名参加了应聘,但原先签约的单位没有招聘计划,“参加的人员又这么多,(应聘成功)机会可能比较小”。

对于今年新设置的由第三方专业考试机构实施的统一考试环节,中石化新闻发言人吕大鵬解释,是为了给所有应聘中石化的毕业生一个公平、公正、公开竞争的机会。

京华时报记者了解到,这一考试更注重基本素质的考核,而非专业技能,随着今年中石化在总部层级设置招聘的第一道关口,以往靠关系户、内部员工、“条子”等其他途径取得进入中石化资格的人将面临被刷掉的风险。

据媒体报道,过去,中石化各个二级单位均采取自主招聘的方式,这些二级单位多采取职工子女优先引进的政策。

天强管理顾问总经理祝波告诉记者,现在不少央企、国企在招应届生的时候,二级单位确实具有较大的自主权,总部统招也将是央企未来招聘的主要趋势。值得注意的是,一些央企、国企职工的子女作为应届毕业生更容易应聘成功。他举例,某垄断行业系统内员工分为正式工、集体工、劳务工、合同工等,而集体工不少是职工子女,享受的待遇和正式工差不多。也就是说,尽管名义上统招更公平,但由于外部及企业内部等各方监管不严,统招背后可能存在猫腻,上述问题跟不少央企依然具有“企业办社会”的半官方性质有关,央企企业的市场化改革不到位,用人机制改革也难以到位。(京华)

## B 中石化正在建立一个新的用人机制

据经济观察报报道,中石化一位内部人士称,过去的招聘政策导致中石化这么多年来员工人数越来越多,新的政策目的就是在于控制人员数量。

1月中旬,中石化召开了年度工作会议之后,将严控用工总量提上议程。按照中石化的计划,由于中石化是央企,因而中石化不会采取简单裁员的办法,只能靠减少招聘人数。

涉及此次解约风波的中石化的一家二级子公司高管告诉记者,采取这种方式也是希望通过时间的推移来逐步消化。未来在人员方面可能更加偏重于系统内部调剂。

“总部为了推动这项工作取得实际效果,已经将其纳入了各个子公司领导人的绩效考核中。”上述高管称。

过去,中石化各个二级单位均采取自主招聘的方式。这些二级单位也多采取职



工子女优先引进的政策;而子女在入学时,职工也多让子女读与石化相关的专业,以便未来顺理成章地进入到中石化工作。

但正是在这种招聘政策的引导下,中石化的职工队伍越来越庞大,中石化的人工成本越来越高。

此外,中石化近两年的效益也开始下滑。2012年前三季度,中石化炼油业务板块

继续亏损,亏损额高达164亿元。2011年,公司炼油业务亏损更是高达376亿元。

在净利润方面,中石化与中石油相去甚远。2011年,中石油净利润为1329.84亿元,而中石化仅为717亿元。即便是中海油,净利润也高达702.6亿元。

2011年4月份,傅成玉空降中石化,担任董事长。傅成玉一直奉行“用更少的人,创造更高的效率”,因而在他入主中石化后,便开启了精简人员的计划。

在刚刚过去的中石化2012年度会议上,傅成玉称,要严格控制用工总量,优化人力资源配置,提高劳动者素质,努力提高劳动生产率。

事实上,在傅成玉上台后不久,便对镇海炼化提出了减员要求。当时,镇海炼化的员工人数在6000名左右。

傅成玉认为,按照镇海炼化现有的规模,员工人数应该在3000人左右。傅要求

镇海炼化应该有计划地将员工数量减少到3000人。

此后,镇海炼化的领导层随即制定了减员计划:争取经过10至15年的努力,在4100万吨/年炼油和220万吨/年乙烯规模下,将职工总数控制在3500人以内,实现“以最少的人管理最大的炼化企业”。

在傅成玉看来,要打造世界一流,就要强调劳动生产率。按照傅的计划,中石化将通过产业规模的扩张来逐步摊薄100万职工。

经济观察报获得的资料显示,中石化裁员计划的第一步是从劳务工、社会用工开始,有计划、有步骤地削减。

为此,中石化将建立一个新的人员流动机制,即旗下子公司若缺人手,应尽量少招人,在其他子公司的富余人员中进行调动。(严凯 马玲玲)