



人人是人才 人人尽其才

纯梁采油厂强化全链条培养人才,为高质量发展赋能

一直以来,纯梁采油厂党委牢固树立“人才是第一资源”的理念,深入贯彻落实胜利石油管理局有限公司党委关于人才工作的重要部署,大力实施“人才强企”工程,通过实施“润玉”“琢玉”精准滴灌、“项目+人才”锻造磨炼、“之”字形复合培养等全链条人才培养模式,为青年人发展提素赋能,使人尽其才、才尽其用。

本报记者 顾松 通讯员 王蕊仙

“润玉”“琢玉”精准滴灌

近年来,为加快提升青年人才素质能力,纯梁采油厂针对新入职大学生“量身定制”了《高校毕业生五年成长规划方案》,从机关和基层、政治和专业四个方面配备导师,让青年人才从基层一线操作岗位到科研技术岗位,逐层进行轮岗见习,全方位补足“营养”。

与此同时,纯梁采油厂对新入职高校毕业生科学制定了“润玉计划”,充分把握一年见习培养期,细分“理念认同”“夯实基础”“润玉成长”三个阶段促进角色转变。结合大家的专业,该厂明确了管理、专业技术等培养方向,根据工作成绩和素质能力规划青年人才成长成才路径,使高校毕业生尽快由人力资源转为人才资源。

针对入职2-3年的高校毕业生,采油厂则不断创新、精准实施“琢玉计划”,全面提升青年素质能力,为高质量发展厚积青年人才储备。

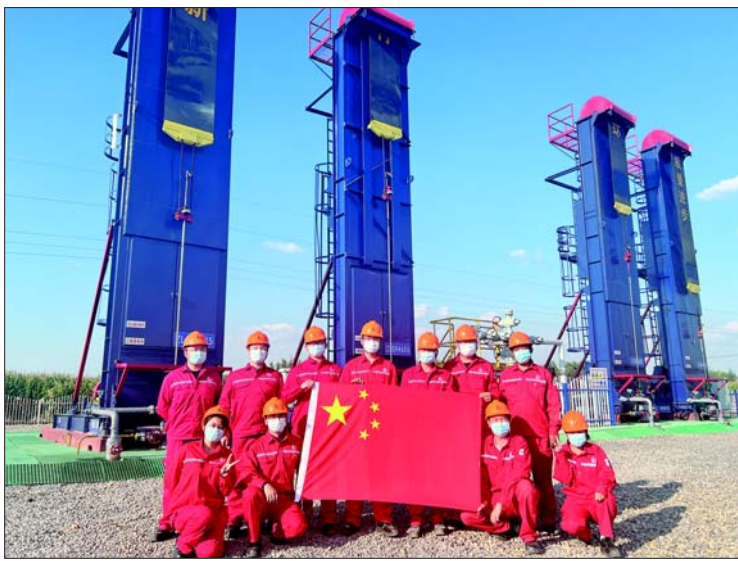
6月10日至21日,纯梁采油厂组织26名近两年新入职高校毕业生和优秀青年,开展了第14期“琢玉计划”培训。其间,人力资源部门不仅组织学习理论知识,还结合“忆传统 强‘三基’ 讲奉献 促发展”主题活动,带领大家到红色教育基地开展优良传统教育,接受石油精神、石化传统教育洗礼,引导广大青年人才学思想、受教育、壮筋骨、长才干。

“作为新时代的青年,我们要传承好红色基因,从中汲取奋进力量,为提高油藏经营管理水平,助力采油厂高质量发展,贡献青年力量。”参观完沂蒙红色教育基地,“琢玉计划”培训班学员顾月感慨道。

“润玉”“琢玉”计划,给足青年人才“阳光、养料、水分”,实现年轻人精准滴灌、精神精收。截至目前,纯梁采油厂已举办“润玉”“琢玉计划”培训班15期,共有480余名学员参训,陆续涌现出王蓉、张昕宇等中石化、油田先进青年典型,25名青年走上了主管师及以上岗位。

“项目+人才”锻造磨炼

7月11日,我国首条百万吨输送规模、百公里输送距离的高压常温密相二氧化碳输送管道——“齐鲁石化-胜利油田百万吨级CCUS项



目”二氧化碳输送管道正式投运,标志着中国首次实现二氧化碳长距离密相管输,对推动我国二氧化碳捕集、利用与封存(CCUS)全产业链规模化发展具有重要意义。

为高质量运行重点项目,纯梁采油厂不仅将优秀高校毕业生宋建成、陈锦涛等纳入项目建设中,还将获得技术比赛金奖、精通软件信息化应用的采油厂主任技师吴滨华编入项目组中,切实将重点项目工程建设作为精准锻造培养青年人才的沃土。

实践是最好的学习平台。近年来,该厂围绕支撑主业、服务发展,统筹推进“五大人才方阵”建设,实施“项目+人才培养”模式,使青年人才在低渗透油藏开发、页岩油勘探开发、CCUS关键技术攻关等重大项目中不断学习、潜心钻研创新。

纯梁采油厂在组建11支科技创新团队时,将青年人才纳入其中,配备科技创新导师,开展科技创新攻关,目前精细分层缝网体积压裂、渗析增能等科技创新技术应用已形成品牌;成立了新材料、新能源、信息化、地面建设、油藏经营等青年人才专业团队,让青年人才成为创新创效、助力高质量发展的巧手、高手、强手。

实践证明,他们在实施中石化创新课题2项、油田科技项目5项、采油厂技术攻关项目20项中,青年人才支撑科技创新、改革发展的能力显著增强。

“之”字形复合培养

人尽其才、才尽其用、用当其时,才能实现人才价值最大化。近年来,纯梁采油厂加大青年人才的“之”字形复合培养力度,推进党务政工与生产技术、经营管理交叉任职,着力培养既懂生产、又会管理的复合型年轻干部,青年人才综合素质持续增强,各领域人才脱颖而出。

年初,纯梁地质研究所党支部书记丁慧霞提任地质研究所

长,地质研究所党支部书记刘高文转任采油管理区经理。在纯梁采油厂,像丁慧霞、刘高文这样通过“之”字形复合培养的年轻干部,已经有23名。

为进一步推进青年人才到先进油公司、油田机关挂职锻炼,同步推行内部机关与基层双向挂职,加强青年人才复合培养力度,今年2月份,纯梁采油厂与物资管理配送中心开展了干部互相挂职锻炼,纯东采油管理区副经理赵大闯挂职到物资管理配送中心设备采购部副经理,使其在物资采购管理能力方面进一步提升。4月份,赵大闯转任采油厂生产管理部副经理,负责物资管理工作,切实将所学运用到工作岗位中。

6月份,纯梁采油厂召开2023年干部双向挂职锻炼启动会。据了解,此次挂职更加突出机关、科研院所与基层单位对等选派人员挂职锻炼力度,真正做到挂出的岗位有补位,解除派出单位后顾之忧,确保挂职干部全身心投入挂职工作。

在挂职岗位设定上,他们综合设定开发技术、工艺工程、生产运行、企业管理、党务政工、审计监督等岗位,做到各个领域都有挂职干部参与,切实将挂职锻炼当作补齐短板的课堂、担当实干的战场,促进人才加速成长成才,全力构建结构优化、素质优良、接替有序的人才格局。

与此同时,纯梁采油厂制定了《采油管理区领导班子职位设置规范》,形成“5+2”标准化配备模式,推行“技术副经理+主管师”选配机制和“三同时”一体化分工机制,持续加大年轻干部选用力度。

目前,该厂年轻干部年度提拔比例达到28.6%,实现基层班子结构更优、效能更强,“人人是人才、人人尽其才”的“人才观”在全厂落地开花。下一步,他们将持续完善人才成长通道建设,优化采油厂人才结构,为高质量发展提供坚强的人才保障。

鲁胜公司思想政治工作与EAP融合 扬起“心帆”,聚力发展

每周一参加“心帆”晚课堂,是胜利油田鲁胜公司鲁源采油管理区综合管理室经理李月宁的固定安排。五月份以来,她没有落下一堂课,用她的话说,“收获满满,做好思想政治工作的信心更足了。”

针对工作节奏快给员工带来的压力越来越大和基层干部一人一事思想政治工作缺乏针对性和实效性等因素带来的思想政治工作难点,鲁胜公司党委深入推进思想政治工作与EAP深度融合,凝心聚力促发展。

本报记者 顾松
通讯员 陈军光 刘艳艳

思想力就是生产力

近年来,鲁胜公司党委强化党建引领,探索思想政治工作方法创新,尤其是针对基层思想政治工作者和员工的需求,创新推出“心帆”领航思想政治工作载体,推进思想政治工作与EAP深度融合,提升思想政治工作水平。

他们配套推出周一“心帆”晚课堂,从关心关爱员工家庭入手,采取“集中培训+交流讨论+小组成长”方式,搭建专业的学习框架,专题设计进阶式培养课程,提升基层管理者解决思想问题的素质。

刚从事基层综合管理工作的李月宁,得到消息后第一时间报名“高效沟通”小组。与她一样,鲁胜公司还有89名思想政治工作者,分别加入到“高效沟通”“压力调整”“亲子关系”“和谐关系”四个小组,参加“心帆”领航思想政治工作培训。

其中,实战化培训是鲁胜公司“心帆”课题的一大特色。他们在组织信息收集、线上测评的基础上,结合实际案例,由专业老师深入基层一线为思想政治工作者授课。同时,他们采取不定期部署作业等方式,分享体会和案例,提升思想政治工作者的实战能力。

经过前后13次学习,李月宁学会了与职工同频共振的沟通,她在盯问题表象的同时,深挖背后深层次原因,补齐自己的短板,用所思所学所悟帮助身边人。

思想力提升发展力

“我有两个孩子,对象经常出差。老大特别调皮,让我时常感到焦虑”“你要看到他的优点,根据孩子的性格特征进行引导,回家以后,你可以试着先找出他的十个优点……”在鲁源采油管理区围桌沙龙上,职工小张反馈了自己遇到的问题,并在李月宁的帮助下,逐渐学会了如何与孩子沟通。

不仅如此,管理区还以“围起人心、凝聚合力、共谋发展”为目标,开展“聊聊班站那些事”“围井谈心”等活动,组织下基层服务百余次,与员工面对面交流300多人次,解决基层员工思想问题36个,并整理推广班站的好做法、创新小改革十余项,取得了可观的经济效益。

与鲁源采油管理区不同的是,人力资源服务中心创新推出“五个一”工作法,通过“心帆”课堂,引领项目组负责人从“被动做”向“积极干”转变,增强员工积极性,提高工作效率。

李秀芳是人力资源服务中心白云物业项目组负责人。工作中,她发现消防通道内杂物多,不仅存在安全隐患,还极不美观。为解决这一问题,她通过实地查看、走访居民,在倾听大家的看法和建议后,带领项目组成员设计“共享花园”方案,并自己动手设计制作小栅栏50余处,规范摆放废旧花盆80余个,不仅消除了安全隐患,更成为了小区的“打卡点”。

在促进能力提升的同时,鲁胜公司强化团队能力跟踪评价,通过“理论政策能力、信息掌握能力、分析研判能力、沟通理解能力、问题处置能力”等5项核心能力指标、15个评价项点,对“心帆”工作团队的胜任能力进行评估,全方位、可视化地体现出每个人的整体素质。

目前,鲁胜公司已经组织“心帆”晚课堂13场次,线上线下参与培训达千余人次。其间,不仅基层领导干部、思想政治工作者、班站长主动参加课题学习,还有很多职工及家属积极聆听课程,观看回放,提升发现问题、解决问题的能力,赢得公司广大干部员工的点赞。