

全力打造人才培养基地和创新创效高地 为企业高质量发展提供人才保障

中国石化安庆石化公司

近年来,安庆石化公司根据省市推进新时代产业工人队伍建设改革工作部署,按照“建设示范性高技能人才培训基地和劳模工匠创新工作室,充分发挥劳模工匠引领作用,培养更多高技能人才”的试点工作要求,大力实施人才强企战略,在人才引进、培养、选拔、使用,畅通人才通道建设和教育培训、能力开发提升等方面进行了一些有益的创新探索。通过健全一套工作机制,建立完善配套制度,打造培训基地、创新高地等举措,进一步完善了人才成长环境、人才吸引力显著增强,职工队伍能力素质大幅提升,形成人才脱颖而出、活力竞相迸发、聪明才智充分涌流的良好局面,为公司高质量发展提供了坚实的人才支撑。安庆石化先后荣获“全国安康杯竞赛优胜单位”“全国厂务公开民主管理先进单位”“全国五一劳动奖状”“全国模范职工之家”“全国普法先进单位”等省部级以上荣誉百余项。2021年,安庆石化荣获安徽省国有控股企业税收贡献十强榜第一名,受到省委、省政府表彰。

1. 坚持党的领导,突出顶层设计。

一是建立工作机制。为系统推进产业工人队伍建设改革试点工作,安庆石化成立了由分公司代表、党委书记、公司总经理任组长,公司领导班子其他成员任副组长的产业工人队伍建

设改革试点工作领导小组，成员包括公司安全总监、副总师、各单位、各部门主要负责人，办公室设在公司工会，负责产业工人队伍建设改革试点的日常工作。形成“党委领导、工会牵头、部门协作、全员参与”的工作机制和各司其职、密切配合、上下联动、齐抓共管的工作格局，确保了产业工人队伍建设改革试点工作有力有序有效推进。

二是健全配套制度。制定了《安庆石化公司产业工人队伍建设改革试点工作方案》。按照“政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护”的总体思路，从“政治引领、素质提升、劳模创新、制度保障”四个方面明确了试点工作的目标任务和具体举措。适时制定、完善《安庆石化中层管理人员、专家、首席技师绩效奖考核办法》、《技术明星评选办法》、《安庆石化职业技能等级认定管理细则》、《安庆石化技师评审办法》、《安庆石化劳模、专家创新工作室技术创新成果评选活动方案》等涉及产业工人培训、晋升、薪酬福利等方面的制度，进一步畅通了职工成长成才通道。

三是搭建四大平台。以职工培训中心为基础性平台，大力开展技师、高级技师培训、职工职业技能等级认定、职工技能竞赛、仿真培训和系统化操作培训，提升职工专业技能；以投入1000多万元建成的安全实操培训基地为专业性平台，大力开展职工安全实操培训，增强职工安全意识，提升职工安全技能；以投入1.3亿元建成的国家危化品应急救援安庆基地为应急响应平台，承担皖西南地区危化品应急救援任务，彰显央企

的责任担当；以劳模、工匠、专家创新工作室为创新创效平台，发挥劳模示范引领作用，激发全员创新创效动能。

2. 着力提升职工队伍政治素质

一是加强理想信念教育。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想教育引导职工，以党的政治建设为统领，严格落实“第一议题”学习制度，扎实开展党史学习教育，全面落实习近平总书记视察胜利油田重要指示精神，深入开展“牢记嘱托、再立新功、再创佳绩，喜迎二十大”主题行动，广大干部职工进一步增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”。大力开展党史学习教育，开辟“党史学习教育”专栏，编发《党史学习教育简报》，营造党史学习教育浓厚氛围。组织8期近1000名党员参加党员集中轮训并参观红色教育基地，举办“学党史 保安全 为美好生活加油”知识竞赛，开展“学党史、健步走、做贡献”百日健步走答题活动，“我心向党”职工书法、美术、摄影作品展以及征文活动。成功举办“永远跟党走”安庆石化庆祝中国共产党成立100周年职工文艺晚会，晚会全程直播，累计观看人数超过33万人次。进一步凝聚了力量、振奋了精神、扩大了影响，展示了安庆石化团结一心、昂扬向上的新形象。坚持“夯实基层、做实一线”，推进基层党支部标准化、规范化建设，班组党员力量覆盖率达到100%。精心组织“党旗在基层一线高高飘扬”活动，推动“一支部一品牌”项目创建，形成“支部带区域、党小组带班组、党员带职工”的工作格局。

二是弘扬劳模精神，唱响时代主旋律。大力开展“中国梦·劳动美”主题教育，坚持每年评选十大劳动模范、十佳优秀班长、十大技术明星活动，并在职代会上大力表彰。打造先模一条街，我们将年度评选出来的先模大幅照片在公司主干道灯箱中展出；制作劳模风采专题片，开办劳模风采专栏，用鲜活的视频形象展示劳模成长历程；举办公司劳模大讲堂和劳模宣讲走基层活动，和职工面对面分享劳模成长经历，零距离解疑释惑，传播正能量，发挥劳模榜样、示范、引领作用。今年以来，公司及各直属单位分别举办了 29 场以“喜迎二十大、建功新时代”为主题的“劳模大讲堂”“劳模走基层”“劳模面对面”等活动，先后有 36 位劳模走上讲堂，1500 多名职工近距离分享了劳模的经验和心得。我们还坚持开展“五一”大走访活动，每年五一前夕，公司领导走访慰问年度劳动模范、优秀班长、技术明星。坚持形势任务教育到基层、到班组，组织开展“企业在发展，我该怎么办”“吃苦精神去哪了”等大讨论，大力传承石油精神、弘扬石化传统，讲好石化故事，进一步传递压力、增强动力、激发活力，唱响主旋律、壮大正能量。

3. 着力提升职工队伍能力素质。

一是开展全员集中培训，推进系统化操作。2021 年创新培训及考核机制，制定《安庆石化全员岗位练兵和集中培训实施细则》，编制《安庆石化全员岗位练兵和集中培训实施与考核方案》，集中 3 个月时间开展全员岗位练兵和集中培训，取得了良好效果。全员岗位练兵和集中培训期间，编印教材 70

余套，共完成办班 2843 期，培训 32783 人次，组织开展网络考试 876 场 6300 人次、现场实操培训考试 658 场 5000 余人次，形成浓厚的学习氛围。为培养“精一岗、会多岗”的复合型技能人才，我们制定出台了《安庆石化系统操作培训与考评工作方案》，设立集中培训学习奖励、培训组织与实施奖励和“岗位能力素质达标”经济责任制考核，充分发挥好持续激励作用。目前公司已对获得跨装置岗位操作证的 15 位职工给予基本薪酬上调一档的长效激励，一批青年职工掌握装置全流程操作，走上了班长岗位，形成“员工素质提高、企业效益提升、员工共享发展成果”的良性循环。

二是加强职业技能培训。我们坚持开展岗位练兵、技能培训、技术创新、师带徒以及合理化建议等活动，强化激励措施，促进高技能人才队伍建设。按照“整体规划、分步实施、突出重点、共建共享”的原则，应用移动互联信息技术开发了安庆石化员工培训学习系统。有效利用常规培训、仿真培训、实操培训、网络培训等形式，运用事业激励、薪酬激励、情感激励等手段，鼓励职工立足岗位做贡献，着力培养一专多能、一岗多能的复合型人才。近年来，共举办 20 期次各工种技师、高级技师的培训班和轮训班，培训学员约 500 人次；开展班组长轮训、周末讲坛、专题讲座和送外培训等，先后举办中基层管理人员、转型发展周末讲坛、班组长轮训班等各级各类培训 49 期，培训 2600 人次。加强培训基地建设，2021 年建成的安全实操培训基地，迄今已完成承包商安全教育 2032 人次，完

成监护人员培训 1450 人，提升了职工和承包商的应急处置能力。

三是大力开展技术比武和业务竞赛。我们广泛开展“当好主力军、建功十四五”劳动竞赛，聚焦重点领域、重大工程、重要任务，打响竞赛品牌。今年 1-8 月份，颁发嘉奖令 43 份、发放奖励 30 多万元；为推进以“排查整治安全隐患、共促安全健康发展”为主题的 2022 年“安康杯”竞赛活动，我们组织开展了隐患大排查专业竞赛活动，季度评选“隐患排查能手”，给予 3000 元/人一次性奖励；年度评选“隐患克星”，给予 8000 元/人一次性奖励，并参加公司组织的先进疗休养活动。去年以来，我们先后举办了催化重整装置、催化裂化装置、延迟焦化装置、加氢装置、油品储运调和、电力锅炉运行、气体深冷分离工等十多个工种的职业技能竞赛，获第一名的 12 位技能操作人员直接晋升技师；我们积极选拔人员参加集团公司各项业务竞赛，着力培育技艺精湛的“大国工匠”“石化名匠”，切实让有贡献的优秀人才得实惠、受尊重、有地位。炼油一部李江南获催化裂化工国家二类竞赛银奖，晋升高级技师；质管中心郑学根获“中国石化突出贡献专家”称号；炼油二部班长张耀元夺得 2021 年全国行业职业技能竞赛加氢裂化（处理）操作工竞赛决赛个人银奖，公司予以重奖 4 万元、晋升技师，并推荐作为 2022 年“安庆工匠”人选；今年年初，炼油一部陈敦平受聘为集团公司常减压蒸馏装置操作工技能大师，被中国能源化学地质工会推荐作为“身边的大国工匠”

第八季——能源化学地质篇候选人。目前，公司技能操作人员3279人，其中：集团公司技能大师1人，首席技师5人，主任技师11人，高级技师53人，技师233人，高级工2382人，高级工及以上人员占比达81.9%，三年提高了近10%。

4. 着力促进职工成长成才。

一是创新模式提升人才吸引力。针对高职毕业生引进难，创新高职引进模式，到重点高职院校采取提前到岗实习模式，锁定部分高职生源，为完成年度招聘计划打下坚实基础。我们抽调精干高效、经验丰富的中基层管理人员、专业技术、技能操作骨干和近几年进厂的优秀大学生，组成多个校园招聘宣讲小组，多线路到省内外高校开展校园宣讲。为保证毕业生引进质量，组织基层单位领导、专家到高校现场进行专场面试测试，增强了公司知名度和对人才的吸引力。2021年、2022年共引进高校毕业生196名，计划完成率98%。

二是创新方式培养人才。引进来不是目的，留下来、能成才才是根本。公司修订、编制新员工培训教材，要求基层单位一人一策制定新员工专项培训计划，指定有正能量的班长、技师和专业技术人员与新员工结对子，开展“名师带徒、双师带徒、岗位定期轮换”等培训形式，进行月（季）度学习考核测评。为了解缓解新员工环境适应与工作生活压力，多次组织召开新员工座谈交流会，发挥党政工团合力，及时稳定情绪、做好新员工思想工作，多因素留人。在见习期考核方面，建立了基层单位新员工月（季）度考核合格、定级岗位理论实操考试

与公司定级技能鉴定、见习论文答辩考核评价体系，引导新员工结合岗位实际撰写见习论文，在岗位运用所学知识、立足岗位成才。

三是高端引领增活力。在专家、首席技师聘任考核方面，制定了《专家职位说明书》、《专家聘期绩效任务书》，在企业微信平台开展技术（管理）疑难项目征集活动，向公司全体员工常态化征集技术（管理）疑难（瓶颈）意见与建议，组织开展专家首席技师月度写实和考核工作，促进了专家、首席技师作用发挥。在十大技术明星评选方面，在总结经验的基础上进一步修订完善技术明星评选办法，将年度技术明星评选范围扩大至技师、高级技师等技能操作骨干，突出专业技术队伍并兼顾管理、技能操作队伍；增加了发表论文必选项，倡导立足岗位创新创效。在畅通成长通道建设方面，实行专业技术任职资格职称评审信息化、规范化和专业技术聘任常态化，建立了完备的初、中、高专业技术职务任职资格评审体系和四层八级职称聘任通道，2020-2022年共聘任专业技术职位1235人，其中管理岗位转聘126人，技能操作岗位转聘27人，形成了经营管理、专业技术、技能操作纵向畅通、横向贯通的人才成长通道，建立三支人才队伍相匹配的薪酬体系和员工收入与效益挂钩的增长机制，激发三支人才队伍创新精神和工作积极性、主动性、创造性。

5. 着力推动全员创新创效。

一是加强劳模创新工作室建设。按照起点高、标准高，内

容实、措施实，突出特色、突出特点，重点在生产一线、在基层、在现场的创建工作要求推进劳模工作室创建工作。形成党委领导、行政支持、工会组织、劳模领衔、广大职工普遍参与的创建格局。各劳模工作室均由劳模领衔，建立一套相对完整的工作制度、活动制度和管理办法，明确劳模创新工作室主要任务。围绕创新立项做到有计划、有安排、有落实，力求运作实施规范化、信息资源共享最大化、学术研讨经常化。目前公司已有9个劳模（专家）工作室挂牌，其中国家级技能大师工作室1个、长三角地区劳模工匠创新工作室1个、省级劳模创新工作室1个、市级劳模创新工作室3个、劳模创新工作室联盟1个。去年10月，公司投入近100万元对龚荣庭劳模工作室升级改造，加强劳模工作室的阵地建设和政策支持，今年初获评“中国石化示范性职工创新工作室”。

二是激发职工创新活力。我们把创建“劳模创新工作室”与全员创新创效建议、“金点子大王”评选、技术革新、技能比武、劳动竞赛和“五小”活动有机结合，促进了公司的创新发展。每年年初各劳模工作室制定年度创效攻关计划，年底组织专家团队召开评审会，对创新成果进行评审，根据创造的经济效益、社会效益情况评选出等级奖，并给予一定的物质奖励。2021年，9个劳模（专家）工作室申报攻关创效项目29个，创效9000多万元。我们组织开展第三届劳模、专家工作室技术创新成果评选活动，经过专家评审，评选一等奖4项，二等奖7项，三等奖8项，鼓励奖10项，并给予专项奖励。公司

选报的三项职工技术创新成果分获中国能源化学地质工会一、二、三等奖。陆克平团队已获国家授权发明专利 8 项、实用新型专利 1 项。2022 年，各工作室申报创效攻关项目 27 个，预计创效超亿元。公司成立 23 个专业管理攻关团队，围绕 77 个专业管理目标开展攻关工作，解决了一些制约安全环保、优化创效方面存在的突出问题；今年以来，共征集全员创新创效建议 1497 条，采纳率达 72%。

安庆石化公司在建设示范性高技能人才培训基地和劳模工匠创新工作室，充分发挥劳模工匠引领作用，培养更多高技能人才等方面做了一些有益的尝试。“事业兴衰，关键在人”，在新一轮发展的征程上，安庆石化将牢固树立“一切依靠职工、一切为了职工”的工作理念，进一步推动产业工人队伍建设改革，着力建设一支听党话跟党走、有技术会创新、能担当善作为的石化产业工人队伍，为打造城市型炼化高质量发展示范企业提供人才保障，以优异的成绩庆祝党的二十大胜利召开。