

加强队伍建设促进石油企业发展

王 萍

中石化中原石油工程公司工程服务管理中心 河南 濮阳 457001

摘要：本文分析了石油企业队伍建设现状，指出年龄结构不合理、新兴专业人才匮乏、技能与创新思维不足等问题。鉴于行业变革与技术创新的需求，加强队伍建设显得尤为必要和紧迫。本文提出优化人才选拔、完善培训体系、构建激励机制及强化团队文化建设等措施，旨在提升队伍素质与能力。同时，针对行业变革、人才市场竞争及内部管理挑战，提出应对策略。通过综合施策，为石油企业可持续发展提供坚实的人才保障。

关键词：加强队伍建设；促进石油企业发展；具体措施

引言：石油作为国家能源安全的重要基石，其企业的稳定发展对于国家经济与社会进步具有深远意义。在当前全球能源转型和技术革新的背景下，石油企业面临着前所未有的挑战与机遇。加强队伍建设，提升员工专业技能与创新思维，成为石油企业增强核心竞争力、适应行业变革的关键。本文旨在探讨如何通过优化人才结构、完善培训体系等措施，促进石油企业队伍建设，为企业的可持续发展奠定坚实的人才基础。

1 石油企业队伍建设现状分析

1.1 石油企业队伍结构特点

年龄、学历、专业背景分布：队伍年龄呈“两头小、中间大”且老龄化明显的特征，35-50岁员工占比超64%，50岁以上占比31%，35岁以下占比5%；学历情况，本科及以上占比33%，其中硕士及以上占比1%，一线操作岗中大专及以下学历占比76%；专业集中在石油工程、地质勘探等传统领域，数字化、新能源等新兴专业人才占比低于2%。关键岗位人才储备情况：钻井、测井等核心技术岗人才梯队断层明显，高级职称人员平均年龄达49岁。海外项目管理、HSE管理等岗位人才缺口较大，储备量仅能满足现有需求的60%。

1.2 队伍素质与能力评估

专业技能水平：传统工艺操作技能扎实，80%以上技术工人能熟练完成常规作业，但智能化设备操作、大数据分析等技能掌握率不足30%。创新思维与解决问题的能力：在复杂井况处理、非常规油气开发等领域，具备独立创新能力的团队占比不足25%，多数依赖经验传承。团队协作与沟通能力：跨部门协作效率偏低，海外项目中跨文化沟通能力达标率仅20%，影响项目推进速度。

1.3 队伍建设中存在的问题

(1) 人才流失与招聘难度增加：近三年核心技术岗人才流失率年均增长3%，90后员工留存率不足60%；新

能源、人工智能等专业应届毕业生签约率较五年前下降22%。(2) 培训与发展机会不足：每年各类人员未达到规定培训学习时长要求，数字化、智能化转型相关课程覆盖率仅35%；职业晋升通道模糊，技术岗转管理岗路径单一。(3) 激励机制与绩效评价体系不完善：绩效指标中，创新成果转化奖励力度不足、薪酬差距与岗位价值匹配度较低，核心人才薪酬竞争力落后行业均值10%。

2 加强石油企业队伍建设的必要性与紧迫性

2.1 适应行业变革与技术创新的需求

(1) 新技术、新工艺的应用与推广：当前石油行业技术迭代加速，页岩气水平井钻采、稠油热采、微生物驱油及二氧化碳封存等技术突破，对队伍操作规范与技术理解提出新要求。若队伍无法快速掌握，将导致设备闲置、成本上升，错失非常规油气开发机遇。(2) 智能化、数字化转型的趋势：智能钻井平台、数字孪生油田、物联网监测等技术普及，重构生产流程，要求队伍从传统操作型转向“技术+数据”复合型。员工若缺乏算法应用、数据建模能力，企业难提生产效率，甚至在行业智能化竞争中被淘汰^[1]。

2.2 提升企业核心竞争力

(1) 人才是企业最宝贵的资源：油气资源劣质化、开采难度加大，高端人才成突破开发瓶颈关键。拥有储量评价专家、钻井工艺大师的企业，可提高低品位油田采收率，转化为经济效益，人才壁垒无法用资金和设备替代。(2) 高素质队伍是企业持续创新的动力源泉：石油行业技术创新多源于现场实践与理论结合，高素质队伍能捕捉生产技术痛点。如某油田团队改良压裂液配方，使单井产量提升20%，持续创新能力是企业保持领先的核心。

2.3 实现企业战略目标的重要保障

(1) 队伍建设与企业文化、价值观的契合：石油企

业以安全为基石，安全文化需靠员工行为具象化，每位员工都是安全守护者。若队伍缺乏安全意识与责任认同，易致事故率上升。某石油工程公司因员工违章操作频发安全事故，除直接经济损失与人员伤亡外，更重创企业声誉。（2）队伍建设与企业发展战略的协同：“双碳”目标下，石油企业布局新能源业务，需队伍补充光伏、氢能等跨界知识。若人才结构与“油气+新能源”战略不匹配，企业将陷“战略宏大、执行无力”困境，错失能源转型窗口期。

3 加强石油企业队伍建设的具体措施

3.1 优化人才选拔与招聘机制

（1）建立科学的人才评价体系：精准画像选拔，构建岗位胜任力模型，如勘探工程师 = 地质专业知识（30%）+数字工具应用（25%）+安全意识（20%）+创新思维（25%）。技术岗重点考核储层分析、钻井工艺等专业技能，管理岗侧重战略规划与跨部门协调能力，同时纳入“安全意识”“创新思维”等软指标。通过360度评估、情景模拟测试等方式，避免“唯学历论”，一线技能操作岗实操考核权重可增至40%，确保人才与岗位高度匹配。（2）拓宽招聘渠道，吸引优秀人才：线上线下协同，线上依托行业招聘平台、高校就业网、校友会及行业专家网络，精准推送岗位；线下与石油院校共建“人才储备基地”，开展定向培养。针对数字化、新能源等紧缺领域，采用“猎聘+内部推荐”模式，对成功引进高端人才的员工给予奖励，同时提供“安家费+科研启动资金”，提升吸引力^[2]。（3）强化入职培训与试用期管理：制定“90天入职成长计划”，前30天开展企业文化、安全规范通识培训，邀请老员工分享、组织参观；中间40天进行岗位技能实操，配备一对一导师并明确考核点；最后20天综合考核与职业规划面谈。试用期实行“周反馈+月评估”，优异者提前转正纳入后备骨干库，不达标者及时调整或终止聘用。

3.2 完善培训体系，提升队伍素质

（1）制定个性化的培训计划：结合员工岗位需求与职业愿景，建立“个人培训档案”。如为青年技术人员定制“3年成长路径”，首年夯实基础技能、次年增加项目实战、第三年开展前沿技术研修；为管理层开设“战略领导力”课程，涵盖数字化转型、新能源业务等内容。同时实行“培训学分制”，将年度培训完成情况与薪酬激励挂钩，激发员工学习热情。（2）引入先进的培训方法与资源：搭建“线上+线下”混合培训平台，线上开发VR钻井模拟、数字油田运维等交互式课程，线下建设实训基地并配备智能压裂设备、物联网监测系统等

实操工具。与石油院校、科研机构合作打造“技术大讲堂”，邀请院士、行业专家定期授课，每年至少组织4次跨企业交流培训。将项目实战、大讲堂及交流成果沉淀至内部知识库，转化为线上课程，形成“学习-实践-沉淀-再学习”循环。（3）加强实践锻炼与岗位轮换：推行“项目制历练”，选派青年员工参与页岩气开发、海外勘探等重点项目，在实战中提升问题解决能力。建立跨部门、跨层级轮岗机制，如技术岗员工到市场部轮岗3个月了解客户需求，基层班组长到总部职能部门挂职拓宽视野。轮岗结束后需提交工作总结与改进建议，作为晋升考核依据^[3]，最大化轮岗价值。

3.3 构建激励机制，激发队伍活力

（1）设计合理的薪酬体系与福利政策：实行“岗位价值+绩效贡献”双导向薪酬结构，核心技术岗、海外项目岗等关键岗位薪酬较行业均值上浮15%-20%。建立“动态调薪机制”，每年根据绩效考核结果调整薪酬等级，优秀员工调薪幅度不低于10%。完善福利体系，落实员工补充医疗保险、子女教育补贴、带薪技术研修假等特色福利，对长期坚守一线的员工发放“油田奉献津贴”。（2）设立表彰与奖励机制，弘扬正能量：加大“技术标兵”“安全明星”“创新先锋”等荣誉称号，给予获奖者一次性奖金与公开表彰，其先进事迹通过企业内刊、公众号等平台广泛传播。设立“创新成果转化奖”，对成功将技术专利转化为生产效益的团队，给予成果收益10%的奖励，激发全员创新热情。（3）提供职业发展通道与晋升机会：构建“管理+技术+技能”三通道并行的职业发展体系，根据年轻干部个性特质，选择不同培养方向，让各类人才都有成长空间和晋升路径，统筹推进三支人才队伍协调发展，实现同一标准、同样程序、同等要求、同等薪酬。推行“公开竞聘”制度，坚持党管干部原则，基层及以上管理岗位通过竞争性选拔产生，公开公示晋升流程和标准，让所有员工清晰看到“能力优先”是如何被衡量的，为优秀员工提供公平的晋升机会。

3.4 强化团队文化建设，增强凝聚力

（1）弘扬企业精神与核心价值观：通过“企业开放日”“老师傅故事会”，讲好“艰苦奋斗、求真务实”的石油文化故事，将“人本责任诚信精细创新共赢”核心价值观融入日常。在办公区、生产现场悬挂文化标语，定期组织价值观主题辩论赛、知识竞赛，推动文化理念内化于心、外化于行。（2）开展丰富多彩的团队活动：举办“凝心聚力促发展”红色教育、基层“最强操作”竞技活动，开展“亲情电话”“集体生日会”等

“家”文化活动，增强员工归属感。针对海外团队，推行“文化伙伴”机制，为外派或海外雇员配对本地文化导师，定期开展跨文化交流，组织中外员工共庆传统节日，缓解思乡情绪，营造“跨国大家庭”氛围^[4]。（3）建立有效的沟通机制，增进相互理解：开通“总经理信箱”“基层恳谈会”双向渠道，每月召开员工代表座谈会，问题反馈48小时内回应，建立督查通报，将问题解决效率与效果纳入绩效考核。部门实行“周例会+月度复盘会”，鼓励员工交流工作难点与建议。设立“心理疏导室”，聘请专业咨询师，为高压岗位员工提供情绪辅导，化解团队矛盾。

4 加强石油企业队伍建设面临的挑战与对策

4.1 面临的挑战分析

（1）行业变革带来的不确定性：全球能源结构向低碳转型，石油需求增速放缓与新能源替代加速并存，企业战略频繁调整导致队伍建设目标模糊。同时，智能化技术普及使传统岗位面临淘汰风险，员工对职业发展产生焦虑，部分老员工抵触技能更新，新员工则因技术迭代过快难以快速适应。（2）人才市场竞争的加剧：新能源、互联网等行业高薪抢挖石油领域复合型人才，导致数字化、国际化人才缺口扩大。数据显示，石油企业高端技术人才流失率较5年前上升25%，而高校石油相关专业招生人数逐年下降，人才供给端萎缩进一步加剧招聘难度。（3）企业内部管理与文化的调整：传统“论资排辈”的晋升文化与青年员工“能力导向”的诉求冲突明显，跨部门协作中“各自为政”的现象仍存。部分企业培训体系与实际需求脱节，激励机制缺乏差异化，难以调动不同层级员工的积极性。

4.2 应对策略与建议

（1）加强行业趋势研究，提前布局：组建能源转型智库，联合高校、研究院每半年发布人才需求报告，聚焦CCUS、页岩气开发等领域制定3年培养计划。与石油院校共建“新能源+石油”双专业定向班，通过“奖学金+实习承诺”锁定生源，提前储备跨界人才。建立岗位能力动态更新机制，根据技术迭代及时调整培训内容，

确保队伍技能与业务转型匹配。（2）提升企业品牌影响力，吸引人才：打造“技术创新高地”雇主形象，通过行业峰会、技术成果展展示平台优势。实施“核心人才薪酬领航计划”，关键岗位薪酬较行业均值上浮15%，配套“项目跟投”“技术入股”等激励。推出“青年人才加速计划”，提供海外研修、导师带教等资源，近两年某企业通过该计划使骨干人才留存率提升至82%。（3）强化内部管理改革，营造良好氛围：推行扁平化管理，成立跨部门新业务研发项目组，并赋予人才调配权，打破部门壁垒。建立“能力优先”晋升机制，设置青年人才专项通道，明确35岁以下干部占比提升至20%的目标。开展“新老互助”活动，通过技能比武、联合攻关促进理念融合，设立“创新容错基金”，定期评选并宣传“最具价值失败案例”，分享从失败中学到的经验和教训，彻底消除员工对创新失败的恐惧，鼓励员工尝试新技术，培育“协作创新”的团队文化。

结束语

综上所述，加强队伍建设对石油企业的长远发展具有深远影响。通过优化人才结构、完善培训体系、构建激励机制及强化团队文化建设，可以有效提升员工的专业技能与创新思维，增强企业的核心竞争力。面对未来，石油企业应持续关注行业动态，不断调整队伍建设策略，确保人才与业务转型同步。只有这样，才能在新时代的能源竞争中立于不败之地，为国家的能源安全和经济发展作出更大贡献。

参考文献

- [1]高月明.加强队伍建设促进石油企业发展[J].化工管理,2020,(11):103-104.
- [2]白华丽,史万伟.强化石油企业队伍建设,促进石油企业发展[J].现代企业文化,2020,(23):116-117.
- [3]张皓辉.加强石油企业政工干部队伍建设的几点思考[J].企业文化(中旬刊),2021,(05):66-67.
- [4]高冬霞,郭星星.如何推进石化企业政工工作与企业管理的共同发展[J].商业文化,2021,(04):78-79.