

全面实施育人工程 打造高素质员工队伍

Comprehensively Implementing Educating People Project to Construct a High Quality Staff Team

李垒

LI Lei

中国石油吉林通化销售分公司
吉林 通化 134000
China National Petroleum Jilin Tonghua Sales
Branch, Tonghua 134000, China

作者简介：李垒（1982-）男，中级经济师
职称，中国石油吉林通化销售分公司党委
办公室（人事组织部）副主任，研究方向：
企业党建，人力资源等方向。

【摘要】本文总结推广通化分公司几年来抓员工队伍建设的经验做法，研究新形势下员工队伍的新变化、新情况，进一步推进公司员工队伍建设，大力提高员工队伍的整体能力素质，为公司的持续稳定发展提供强有力的人力保障。

【Abstract】This paper summed up the experience of catching staff construction promotion of Tonghua branch in recent years, researches the new changes and new situation of the staff in the new situation, to further promote the staff team construction, vigorously improve the team overall ability and quality, provide a powerful guarantee for the sustained and steady development of the company.

【关键词】育人工程；员工队伍；高素质

【Keywords】education project; staff team; high quality

1 引言

员工队伍建设是企业一项基础性工作，是一项持之以恒、常做常新的工作，通化分公司着眼企业发展需要，把员工队伍建设纳入分公司“十三五”规划，以实施1222工程（一培即：员工培训；两考即：职业技能鉴定、技能竞赛；两评即：星级加油员评比、青年标兵评选；两加强即：加强双选大学生选派基层锻炼、加强不同岗位任职资格管理）为抓手，持续加大员工队伍建设力度，营造比、学、赶、帮、超的良好氛围，提高广大员工的业务技能和管理水平，打造一支适应企业发展，爱岗敬业、素质过硬、执行力强、结构合理，具有通化特色的员工队伍。

2 以企业发展需要为导向，抓好员工培训

培训工作是现代企业生产经营活动的一个重要组成部分，分公司领导非常重视对员工的基础培训工作，在工作会议上多次强调指出要加强对员工基础培训的工作力度。所以，抓好培训工作，是我们加强员工队伍建设的重中之重。

2.1 落实《通化分公司年度培训运行计划》

一方面，要纵向到底。按照管理权限，纵向上，分公司主要组织管理人员、专业技术人员、双选大学生培训和新增员工的培训工作，一线技能操作人员培训由所属单位根据公司要求自行组织，分公司指导实施并监督检查落实情况。另一方面，要横向到边。各专业业务培训由分公司各职能部门按照专业管理范围和基层培训需求，重点围绕HSE、内控、经营管理、企业文化、专项业务、岗位技能开展针对性明确的岗位培训，分别负责制定培训方案、组织培训实施，人事部门统一归口管理。

2.2 抓好三支队伍培训，确保培训质量

一是对于管理人员尤其是副科级以上管理人员，应从宏观角度，加强他们大局观念、整体意识的培养。采取集中封闭培训形式，通过外聘具有理论水平高的教授授课的方式，重点讲授当前经济发展的形势，企业管理，经营调控、执行力等内容，提高管理人员履职能力和驾驭管控能力，开拓他们视野。提升管理水平，使他们都能够站在更高、更深、更远的角度看问题，提高创新能力、决策能力、执行能力，当好领导的参谋和贴心助手。二是对于加油站经理、核算员、计量员一线关键岗位人员，要加强日常实际操作流程，强化体系和规程要求，就平时工作易出现的问题进行反复操练，采取培训—考核—再培训—再考核的方法，逐渐消除侥幸心理，熟练实践操作能力，坚决杜绝安全隐患。三是对于加强双选大学生和新招聘员工上岗培训，要进行企业全方位的讲述，以企业文化建设、员工道德规范、法律法规常识、石油商品知识、HSE和内控体系管理等内容进行讲解，使他们在最短时间内尽快熟悉企业，了解企业，融入企业。

2.3 建立起稳定、规范的师资队伍

十三五期间，我们要从企业内部培养一批有实际工作经验、较高业务水平，较强整合提炼能力、语言表达能力和人际沟通能力，并得到参培人员认可的优秀兼职培训师，建立健全通化分公司优秀培训师人才储备库，提高培训资源使用率。

2.4 规范培训教材

操作技能人员以《中国石油销售企业加油站职业技能教程》和《中国石油销售企业加油站职业技能试题集》为主

经营管理 Operation management

要培训教材。同时根据通化分公司实际，将组建通化分公司培训师队伍，并编写富有通化特色的培训教材。

2.5 严肃发证管理制度

参加各级培训人员必须携带《证书》，由培训承办单位如实填写培训内容和考核、考试成绩，并加盖培训单位印章，该《证书》为员工培训情况连续记载手册，作为评定职称、聘任职务、确定职业资格及人才流动的重要依据。

3 以提升员工技能水平为目标，抓好技能鉴定

技能操作人员约占企业员工总人数的80%，他们大多战斗在基层一线，代表着企业的形象，是企业效益的直接创造者，他们的职业技能水平，直接影响企业发展的未来。开展职业技能鉴定，推行职业资格证书制度，是公司大力进行员工队伍建设的重要举措，是实现公司“人才强企”战略的基本途径。按照上级公司的统一部署，做好报名宣传工作，鼓励基层员工踊跃参与，并积极向上级公司提出合理化的建议，对于取得相应等级证书的人员分别给予一定的津贴补助，提高基层员工报考的积极性。我们聘请取得集团公司颁发的“中高级”师资人员，与各所属经营处、油库建立指导关系，利用“百里花”、“江北”“梅河油库”两站一库作为培训基地，利用他们的知识经验，重点讲解加油十三步曲、核算、计量、便利店管理，油库泵工、电工、油品接卸、油品计量、油品分析等综合培训，进一步加强员工综合技能，全面提升基层一线员工综合素质，在技能鉴定中展示通化分公司员工风采。

4 以营造竞技氛围为手段，抓好评先评优

当前，市场销售形势异常复杂，竞争异常激烈。这就从客观上要求我们不断深化企业内部运营机制和改革各项管理工作，通过开展一系列评比、竞赛、比赛等方式来促进和提高企业的发展水平。

4.1 举办操作人员技能竞赛

近几年来，分公司已经举办了六届操作人员技能竞赛，涌现出了一大批业务精干、技能娴熟的高素质员工。今后，将继续举办技能竞赛，而且还要扩大竞赛的范围和工种，使更多的一线基层员工参与进来，使高素质员工在竞赛中脱颖而出。引导员工在赛中学，在赛中练，在赛中精，推动全区员工整体业务素质的提升，培养出一定数量的中高级技术能手和一大批企业生产技术骨干。

4.2 开展星级加油员评选

加油员直接与顾客打交道，他们的一言一行代表企业的形象，更关系企业的经济效益。按照《中国石油吉林通化销售分公司星级加油员考核评定实施办法》，从十个方面对加油员进行星级评选，并按评选结果给予星级津贴，调动加油站员工的工作积极性；全面提高加油员服务水平，进一步提升加油站经营管理水平，提高加油站整体服务质量。

4.3 开展青年标兵评选工作

青年作为企业的未来，在企业发展中有着举足轻重的作用，据统计，全区35岁（含35）以下的青年人数已经接近45%，其中以市场化用工为主。如何调动这些人的积极性，为企业持续发展增砖添瓦，是我们面临的巨大问题。因

此，一方面要以五型班组和青年文明号加油站的创建为契机，调整加油站青年员工比例，确保青年文明号加油站的青年比例和负责人年龄要求。另一方面要以巩固提升青年文明号工作水平为突破口，调动加油站青年员工积极性，尤其是增强青年市场化员工归属感，开展青年标兵的评比，评选出真正为企业想事、做事的青年人，在全区宣传他们的优秀事迹，营造奋发向上的氛围，不断增强企业的凝聚力和向心力。

5 以群团活动为载体，抓好员工思想提升

①把理论学习作为提高员工思想素质的主要手段。一是制定学习计划，撰写读书笔记，把自我学习当作一项硬制度固定下来。贯彻“8+1”、“40+4”学习制度，以“六破六树”、“两学一做”、“重塑石油良好形象”等为主要内容，大力弘扬石油精神再塑造，加强思想政治教育。二是坚持完善“三会一课”制度，广泛组织党员学习活动，根据分公司实际，组织开展各项政治学习活动，提高全体员工思想政治素质。②以增强员工的职业素质为前提，提高全体员工的职业责任感。一是与专业培训机构合作，进行野外拓展训练，增强员工之间团队和全局意识、合作观念。二是聘请通化党校专业教授讲解职业道德，培养员工的敬业爱岗意识。三是组织员工到百里花、江北加油站、通化油库进行参观学习，现场讲解，企业文化宣传教育。③丰富员工文体活动，健全员工心智模式，促进员工身心健康发展。通过在员工中开展知识竞赛活动，举办乒乓球、篮球、羽毛球、拔河等适合员工身心健康的比赛，多形式的文体活动陶冶员工情操，培养员工积极向上的生活情趣。

6 以素质工程为特色，抓好重点人员培养

6.1 实施双选大学生下基层锻炼工作

双选大学生队伍是企业的一支有生力量，是企业的未来。分公司自2005年起，到目前共接收双选大学生53名，他们有知识、接受能力强，但接触企业基层经验少、承受力不强。如何使这支双选大学生队伍最大程度的发挥自己特长，不断增强企业发展的活力和后劲，是分公司目前考虑的一个重要问题。从目前情况看，需重点解决的主要问题是：一方面各基层单位人员年龄结构已经出现断档，迫切需要这些有知识的年轻大学生，快速提高素质，适应企业发展的需要。另一方面，这些双选大学生接触企业基层少，实践操作能力差，迫切需要到基层锻炼。分公司将在《双选大学生下基层锻炼方案》的基础上，进一步完善，在“十三五”计划中出台相关文件，有计划的分批选派这些大学生到基层锻炼，使他们接触基层一线，站在企业销售的前沿，了解市场，懂得管理，懂得经营，增强他们的实践操作能力，加强和基层员工的感情，丰富他们的基层经历，增长他们的工作阅历，为企业培养储备年轻干部奠定基础。

6.2 推行任职资格管理

任职资格是指从事某一工种任职角色的人所必须具备的知识、经验、素质与行为的总和。任职资格管理是根据企

浅谈国际工程中工程材料的采购报批与报验

Purchase Approval and Inspection of Project Materials in International Engineering

叶明山

YE Ming-shan

中国十七冶集团有限公司
安徽 马鞍山 243000
China MCC17 Group Co. Ltd.,
Ma' anshan 243000, China

作者简介：叶明山（1982-）男，安徽省马鞍山市人，工程师，一级建造师，从事物资采购与管理。

【摘要】在EPC总承包工程中，采购在项目成本中占据举足轻重的地位，能够高效、及时、经济地采购到项目所需的物资将是项目顺利进行的关键。作者结合在科威特大学城EPC总承包工程的采购经验，浅谈国外工程的材料采购、报批与报验。

【Abstract】In the EPC general contracting project, procurement occupies a pivotal position in the project cost, efficiently, timely and economically purchasing the material that project needing successfully is the key for project developing smoothly. The author summarizes the EPC general contracting project procurement experience at the University of Kuwait city, analyzes the material procurement, inspection and approval of foreign projects.

【关键词】国际工程；材料采购；材料报批；材料报验

【Keywords】international engineering; material procurement; material approval; material inspection

1 施工前的准备工作

1.1 熟悉规范

国外EPC工程都有详细的合同规范，规定了每个单位工程、分项工程所需的工程材料、品牌、规格型号及其技术要求。在使用该类工程材料前，必须按照规范要求先获得报批才能采购，报验合格后才可以使 用，否则将造成返工或无法报验与报量。海外项目中，由于各国法律法规及标准不同，规范要求也不同，加上承包方人员的文化差异，会对规范的理解有所偏差，容易造成相应的风险。所以项目技术及采购人员必须先熟悉规范要求，掌握工程材料的基本信息，吃透主要材料的技术要求，在选购时做到有的放矢，否则容易造成盲目或错误采购。科威特大学城工程

对所用材料有严格的规范要求及质量控制程序，其规范采用的是美国ASTM标准（有的是英国BS的相关标准）。

1.2 汇总工程材料清单

总承包单位需根据合同规范整理出工程材料清单，汇总成材料提交日志(Material Submittal Log)与材料采购日志(Material Procurement Log)，再根据CCS计划(Contractor Construction Schedule: 承包商施工进度计划)，推算出相应分项工程所需材料的预计报批时间、预计采购时间、预计到场时间、现场需使用时间，再结合工程量清单(BOQ)与图纸估算出大概使用量，以便选择合适的采购方式，合理地安排采购资金。大宗材料可采取集中采购、分批进场的方式从而降低成本，减少采购时间。

业组织的要求，对员工的工作能力和工作行为实施的系统管理。

①调查摸底，编制岗位任职资格和标准。十三五期间，分公司根据省公司定岗、定编要求，对全区岗位进行调查摸底，重新编制员工名册，确定不同岗位员工任职时间，特别是重要岗位员工的岗位任职时间，分公司针对岗位特点，进行培训任职资格考试，定期进行岗位调整，在新招聘员工或发生员工变动时，都要参照任职资格，不符合条件的不予录用或不予调动。②推行持证上岗。对会计、计量、电工、汽车驾驶员等重要岗位从业人员按照上级公司及地方政府相关要求，必须持证上岗，没有取得相关证件，不得上岗。③进行任职资格考试。对于加油站经理、

核算员关键岗位实行任职资格考试，每年进行年检，考试不及格的经补考后仍然达不到要求的，调离原岗位。同时根据管理权限，定期对基层重要岗位人员交流，提高员工一岗多能素质。

培养和建设高素质的员工队伍，是一项历史责任，通化分公司会根据形势的发展变化，紧紧把握员工队伍建设的指导思想、目标任务、工作要求和落实措施，以时代的眼光、改革的思路、务实的态度，积极建立和完善科学规范、运作有序、务实高效的工作机制，实现员工队伍建设的加快推进和可持续发展，努力开创员工队伍建设新局面，为省公司建设“三个一流”、实现“两个跨越”的工作目标做出新的贡献！