

让每一个有志青年都成为闪亮的星

——新疆油田勘探开发研究院推进青年人才培养战略纪实

本报首席记者 田华英 通讯员 郭俞杉 察兴辰 黄宣皓

2020年7月,在新疆油田勘探开发研究院团委举办的青年科技骨干评选活动中,平均年龄只有33岁的12名基层青年科研骨干经过层层选拔脱颖而出。这标志着勘探开发研究院探索年轻技术领军人才培养机制和专家

树核心

以人才培养战略为引领,始终坚持“以用为本”的人才理念,不断优化人才培养机制。先后发布了《加速青年成长成才的指导意见》等纲领性文件,推进青年人才队伍建设。

搭平台

结合人才培养及科研需求,从推动新疆油田建设现代化大油气田的战略高度制定培养计划,为青年骨干建立职业生涯档案,推行“师带徒”工作,并建立青年骨干人才培养长效机制。

重培养

结合人才培养及科研需求,从推动新疆油田建设现代化大油气田的战略高度制定培养计划,为青年骨干建立职业生涯档案,推行“师带徒”工作,并建立青年骨干人才培养长效机制。

孵化机制取得了新成果和新进展,其打造的以院士为目标的三级人才梯队日趋成型。青年兴则石油兴,青年强则石油强。石油工业的发展史,就是一代又一代石油青年自强不息的奋斗史、波澜壮阔的创业史。作为新中国石油长子——克拉玛依油田的地质参谋部,承担着新疆油田油气战略研究中心、海外技术支持中心和人才培养中心重任的新疆油田勘探开发研究院深知,油气行业的核心要素之一是科技创新,而青年人才是科技创新的主力军,是推进新疆油田现代化大油气田建设的主力军,是影响石油科技长远发展的关键。因此,青年人才是推动油气行业发展、维护国家油气安全发展的中坚力量。

为永葆新疆油田油气事业发展活力,集勘探、地物、评价、开发、规划等科研生产于一体的新疆油田勘探开发研究院,从成立之日起,就高度重视青年工作,

将人才培养战略列为研究院四大战略之一,加强顶层设计,与时俱进,不断创新青年工作形式,建立健全青年人才培养使用机制,搭台助力青年建功立业,为推动人才结构由科生产基本支撑向前沿技术研发与集成创新型转变,为新疆油田建设现代化大油气田提供源源不断的人才智力和人才储备。

优秀的青年人才培养机制,推动研究院涌现出了一批熠熠生辉的先进集体和先进个人:4次获得集团公司先进党组织荣誉称号,金胡杨勘探团队获“中央企业先进集体”殊荣,玛湖一体化项目组荣获中央企业“青年文明号”称号,郭旭光获评第23届“中国青年五四奖章”,4人荣获集团公司和自治区劳模称号,5人享受国务院政府津贴,5人获评克拉玛依市领军人才、拔尖人才荣誉称号,2人获评克拉玛依市十大杰出青年,1人获克拉玛依创新创业杰出人才称号……

耀眼的数据,让新疆油田勘探开发研究院这家典型的知识密集、青年密集型科研单位,犹如一棵郁郁葱葱的梧桐树,吸引着金凤凰腾飞而来,在这片广阔的舞台上,成长和施展才华……

顶层设计: 建构青年人才发展“大格局”

勘探开发研究院是一个知识密集型、技术密集型企业在不断发展的过程中,科学技术进步的贡献越来越大,掌握高科技的人才成为企业的核心竞争力。建设一支高水平、高素质的专家队伍,对企业的发展和实力增强起着至关重要的作用。因此,建立一套有利于专家队伍成长的机制十分必要。

勘探开发研究院分管人才培养工作的副院长齐洪岩说,新疆油田勘探开发研究院成立于上世纪五十年代,经过半个多世纪的沉淀,资源掌控战略、科技创新战略、人才培养战略、长远思维战略成为引领和促进研究院不断发展的“四大战略”,而其中,全力以赴实施科技创新战略和人才培养战略一直是研究院的重中之重。因此,勘探开发研究院始终坚持“以用为本”的人才理念,不断优化人才培养机制,先后发布了《加速青年成长成才的指导意见》《深化青年成长成才工作的决定》等纲领性文件,以三套体系建设为基础,出台了诸多有力举措,有效推进了青年人才队伍建设,形成了一支构架合理、重点突出、梯次有序的科研队伍,打造了一支专业发展明确、针对性强、在新疆油田公司乃至石油行业有权威、有分量且被公认的专业领军式的专家队伍,加速了青年人才的成长,成就了一流成果。

一流环境、一流文化、一流管理、一流人才、一流技术的研究院,形成了能够推动新疆油田公司提升核心竞争力、有效支撑新疆油田战略目标实现的人才优势。

在科技创新战略和人才培养战略引领下,勘探开发研究院所属勘探所、地物所、评价所、开发所、中亚所、规划所等各科研单位则更加注重落实研究院人才培养顶层设计,并结合基层研究机构人才培养及科研需求,研究制定了更有针对性、更加接地气、更加高效的青年人才培养举措和计划,从推动新疆油田建设现代化大油气田的战略高度,为青年搭建成长成才、创新创效的平台。其中,勘探所为拓展青年成长成才通道,制定了青年成长成才发展规划,建立了青年成长成才培育机制。在推行过程中,该所党、团组织结合勘探所实际,在研究青年成长成才规律的基础上,为青年骨干人员建立了职业生涯档案,还制定了《“师带徒”人才培养工作实施细则》,建立了青年骨干人才培养的长效机制。

为中石油和新疆油田公司海外油气业务提供技术支持的中亚所成立十多年来,渐渐摸索出边干边学、边学边干的“六种”模式的队伍建设,包括“导师带徒”模式,即通过师傅向徒弟传授经验,传做法、传想法、传艰苦奋斗的精神形式,手把手培养业务能手;“新老搭配”模式,即老师傅做事沉稳工作经验丰富,年轻人思维活跃,新软件新技术等接受快,“新老搭配”让组织更有活力,让工作更高效;“请进专家”模式,即借助石油院校、外协等专家力量,培养青年科研人员理论联系实际的能力;“量身定做”模式,则采取多种形式搭建员工成长平台,加大专业技能、综合素质的培养;“培训讲堂”模式则是国内外同步设立“培训讲堂”,定期开展业务、技术、软件、语言等培训,提高专项和综合素质;“赋予责任”模式,则通过压担子、压任务,赋予使命和责任,提供多种平台,定期考核员工进步情况促进年轻人加速成长……

类似这样接地气贴近基层科研运行和科研需求,针对青年人才培养的措施和机制,地物所有,评价所有,开发所有,规划所有,中亚所有……并成为从上至下的一项重点和持之以恒的常规工作。

副院长齐洪岩说,在研究院党委的统一领导下,院所属各基层研究所和机关等职能部门,有力地促进了党政一体、党管人才、部门联动、齐抓共管的青年工作大格局。

的构建,为青年成长成才提供了坚实的组织保障和机制保障。

因地制宜: 搭建青年人才成长“大平台”

数据显示,勘探开发研究院员工970人中,拥有教授级高工20人,高工379人,中级以上职称414人,博士24人,硕士371人,大学435人,大专以上学历占86%,平均年龄43岁,科研主体人员平均年龄40岁。

因此,勘探开发研究院及各基层科研研究所将注重激发青年创新活力放在首位,全方位多途径为青年搭建成长成才平台,使青年成为新疆油田油气事业建设的主力军。

首先,在严格落实《新疆油田公司专业技术岗位序列技术专家管理暂行办法(试行)》《新疆油田公司专业技术岗位序列改革工作方案》等激发科研人员动力活力的措施下,研究院还持续出台了科技成果转化、科研人员激励等政策,强化精准奖励,有效激励,加大激励力度,促使优秀科研人员实现“名利双收”,激励广大职工投身科研,争当专家,打造尊重知识尊重科学的良好氛围,构建创新活力竞相迸发的格局。

其次,以科研项目为抓手,将40岁以下的青年科技人员作为公司级科研项目项目经理和项目骨干的主体,采取项目招标制或项目承包制等手段,鼓励青年科研人员积极投身基础科研项目研究之中;发挥好技术专家的技术、经验优势,带领指导青年技术骨干主持或参与研发省部级以上项目和技术含量高的前沿核心技术,为青年人追赶国际国内技术前沿提供培养平台。健全完善科技创新容错纠错机制,鼓励青年人大胆创新,进一步完善青年科技基金项目运行机制,为青年人才开展原创性、基础性研究和前沿技术探索提供项目资金保障。

三是健全明确各级“双序列”专家职责,充分发挥专家人才在科技项目、项目设计、成果评定等方面把关、咨询、建议的作用;充分赋予专家科研技术路线决定权、项目团队组建权、项目团队内部绩效考核权、资金分配决定权以及成果报奖、推先评优、参加学术技术活动、培训研修等人选推荐权;以项目考核结果为主要依据,建立符合项目类型和专家能力

特点的分类考核评价体系;按照技术专家承担科研项目实际情况,每年动态调整技术专家工作任务书和业绩合同。部分工作任务以承担重大科技项目为主的技术专家,他们的工作任务书和业绩合同依据科技项目确定,考核内容紧密与科技项目进展结合。通过合理的责任划分,确保专家愿意从事基础研究,从而稳定基础研究队伍,保障科研创新工作不断攀新高……

最后,推行专家工作室建设,优先支持工作室负责人承担国家、集团重大项目,赋予工作室负责人财物选择权、支配权和对工作室成员的评价权,统筹国家和集团公司重大专项、油田公司科技计划等相关经费的安排,保障工作室科研经费充足。依托青年科技基金项目,鼓励青年科研人员开展基础研究和新技术开发,为青年人搭建平台。创新科技人才培养、评价和使用机制,坚决打破论资排辈、平衡照顾等陈旧观念,不拘一格选拔人才,放手使用优秀青年人才,切实把具有创新能力的人放到合适的岗位。

勘探开发研究院院长宋永说,通过领军人才带领,研究院逐步形成了攻关创新能力强、具有世界眼光、坚持国际标准的攻关创新团队,实现了培育专家领衔、核心骨干稳定、后备力量充足的科技创新团队的构建,培养领军人才的同时,提升了科研攻关的创新性和积极性。

在上述基础上,勘探开发研究院坚定不移实施机制保障工程,着力打造青年人才成长成才的最佳创新环境。按照“简政放权、放管结合、优化服务”的原则,下大力气简化去除科研管理中的“繁文缛节”,尽可能合并各类材料多级审查过程,减少科研人员“陪会”,加大主管领导全过程把关,减少重复工作,避免反复修改,全力推行科研人员减负工程,让科研人员将更多的时间投入思考,更多精力投入研究,为青年科研人员营造轻松优质的干事创业创新的环境。

同时,充分发挥机关科室职能,围绕新疆油田公司“关爱员工”战略,增强服务意识,密切关注科研人员所思、所忧、所盼,帮助他们解决好工作、生活中的操心事、烦心事,为科研人员营造宽松、舒适的研究环境,让他们能够安心潜心静心搞研究。

以人为本: 铸造青年人才培养“大熔炉”

千金何足惜,一士固难求。这是元代诗人逮贤的著名诗句。意思是千金易得,良将难求,常被

引用说明人才的重要性。

“少年智则国智,少年富则国富,少年强则国强”。这是梁启超的著名论述,旨在证明人才的培养对于国家和企业发展的重要意义。

“牢固确立人才引领发展的战略地位,全面聚集人才,着力夯实创新发展人才基础”。这是习近平总书记在中国科学院第十九次院士大会、中国工程院第十四次院士大会上,着眼党和国家事业长远发展,提出的培养造就大批优秀科技人才的明确要求。

这些论述只有一个结论,那就是,硬实力、软实力,归根到底要靠人才实力。

宋永说,正是基于此,有着六十多年发展历史、沉淀的新疆油田勘探开发研究院,坚守以人为核心的人才培养理念,走出了一条“继承+发展+创新”的独具特色的新疆油气科研青年人才培养发展之路,构建了一套完整完善的青年科技人才培养模式,将研究院打造成为油气领域青年人才成长成才的“大熔炉”,推动了青年人才的快速成长。

人才培养从新人入职抓起。研究院利用和发挥重点人才工程、专家队伍育才优势,打造了强大的导师队伍,一级工程师和所领导双向带徒制度,结合新人职工的专业和特长,科学分配工作岗位的同时,为每一位新员工配备涵盖一级工程师和所领导的导师,对新员工进行一对一指导,并为其制定“一人一策”培养计划和职业规划,培养重点专业和兴趣爱好,提升其承担科研项目的能力,通过全覆盖式实施导师带徒计划等方式,按计划,分阶段加快培养后备科研骨干;还配备了与制度相适应的优化完善毕业生实习期管理办法,建立了优秀实习生和导师激励制度。

同时,狠抓青年员工中长期培养规划,为每位青年员工建立成长档案,以员工个人成长为主线,3-5年为时间节点,根据青年科研人才需求,编制培训教材,建立培训资料共享数据库,通过不断积累,形成逐渐完善的资料储备体系,助力人才成长。

建立企业首席技术专家为首的专家传帮带制度,定期选拔出拔尖人才充实到专业技术骨干队伍,建立技术专家与青年技术骨干人才常态化联系沟通机制,加大培养带动力度。

此外,实施“点餐式”的精准培训和满足各专业领域不同人才的分层培训,使培训更具针对性和专业性。夯实基础能力培训体系,建立适应各专业领域不同人才层次的培训大纲,组织各级技术专家、高校师资力量,分专业编写固定培训教材,科学设置培训流程,强化岗前培训,按照重大领域科研开发需求,分层分类制定针对短板、面向需求的培训计划,按照专家和骨干两个层次分级实施,加大技术短板和技术空白

域针对培训;选派优秀技术骨干和重点培养对象,到国内外知名院校和科研机构脱产学习,不断提升科研人才的基础理论水平,不断更新知识体系,及时领悟和掌握新理论、新技术、新方法的内涵和发展方向;加强复合型人才培养力度,着眼拓宽专业覆盖面、提升综合能力,通过开办多样化复合型人才培养项目,推动多学科间的融合,培养梯队合理、具有竞争力的高端人才……

新时代,新任务,新担当,新作为,新起点……当智慧的光芒和科技进步互相交融,当人才事业与新疆油气梦想同频共振,从新疆油田勘探开发研究院奔向向前的一批又一批的专门人才和拔尖创新人才,在新疆油田建设现代化大油气田的征途和宏伟蓝图上,挥洒奉献着火热的青春和永恒的荣光……

下期预告:

在新疆油田勘探开发研究院全方位的人才培养机制下,院内青年们是如何接受考验打磨、蝶变成为了熠熠生辉的优秀人才?敬请关注下一期报道。

目标明确

激发青年创新活力,助力青年建功立业,为新疆油田现代化大油气田建设提供人才智力和人才储备

精准发力

出台科技成果转化、科研人员激励等政策,强化精准奖励、有效激励,激励广大员工投身科研、争当专家

将青年科技人员列为项目经理和项目骨干,采取项目招标制或项目承包制,鼓励人才投身基础科研项目研究

发挥重点人才工程、专家队伍育才优势,为新员工配备涵盖一级工程师和所领导的导师,“一人一策”进行培养

培训“点餐式”,建立适应各专业领域不同人才层次的培训大纲,针对技术短板和技术空白领域开展培训

落地见效

通过领军人才带领,研究院逐步形成了攻关创新能力强、具有世界眼光、坚持国际标准的攻关创新团队

构建了培育专家领衔、核心骨干稳定、后备力量充足的科技创新团队,提升了科研攻关的创新性和积极性

15 科研增效 管理创效 勘探开发研究院 提质增效专题报道