# 环境保护部专业技术领军人才和青年拔尖人才选拔培养办法(试行)

来源：网络 作者：清风徐来 更新时间：2025-01-04

*第一篇：环境保护部专业技术领军人才和青年拔尖人才选拔培养办法(试行)关于印发《环境保护部专业技术领军人才和青年拔尖人才选拔培养办法（试行）》的通知 各省、自治区、直辖市环境保护厅（局），新疆生产建设兵团环境保护局，辽河保护区管理局，机关各...*

**第一篇：环境保护部专业技术领军人才和青年拔尖人才选拔培养办法(试行)**

关于印发《环境保护部专业技术领军人才和青年拔尖人才选拔培养办法（试行）》的通知 各省、自治区、直辖市环境保护厅（局），新疆生产建设兵团环境保护局，辽河保护区管理局，机关各部门，各直属单位，各有关单位：

《环境保护部专业技术领军人才和青年拔尖人才选拔培养办法（试行）》已经部常务会议审议通过。现印发给你们，请遵照执行。

附件：环境保护部专业技术领军人才和青年拔尖人才选拔培养办法（试行）

环境保护部办公厅

2024年4月16日

附件

环境保护部专业技术领军人才和青年拔尖人才选拔培养办法

（试行）

第一条 为贯彻落实《关于进一步加强党管人才工作的意见》和《生态环境保护人才发展中长期规划（2024-2024年）》，以高端人才优先发展引领带动环保人才队伍建设，为探索中国环保新道路、建设生态文明和美丽中国提供有力的人才支撑，制定本办法。

第二条 从2024年起，每三年为一个选拔培养周期，用10年左右时间，从全国环保系统、国家环保重点实验室和工程技术中心的依托单位、设有环境类学科博士点的高等院校和科研院所以及其他相关机构中选拔培养100名左右环境保护专业技术领军人才（以下简称领军人才）和200名左右环境保护专业技术青年拔尖人才（以下简称青年拔尖人才），建立一支综合素质高、自主创新能力强、对国家环境管理支持有力的高层次环境保护人才队伍。

第三条 基本条件

（一）领军人才

1．年龄一般不超过55周岁，身体健康，具有高级专业技术职务。

2．恪守科学道德，学风严谨，为人正派。

3．具有良好的团队协作精神和较强的组织管理能力。

4．在科学技术研究与应用、科技成果转化、理论政策创新、法律法规研究、文化艺术传播、国际合作交流、产业发展等环境保护相关专业领域具有重要创新和影响，工作领域发展前景广阔，且至少具备下列条件之一：

（1）主持国家级或省部级环保科技项目、政策研究项目、国际合作项目，形成重要成果；

（2）取得并应用环保工程关键技术或国家发明专利，形成重大效益；

（3）国家级科技奖项前三位完成人，或省部级科技奖项一等奖前两位完成人；

（4）国家千人计划、特支计划、杰出青年科学基金、长江学者奖励计划、中科院百人计划等国家重大人才工程入选者；

（5）近年在国内外权威刊物上发表过具有较大影响的学术论文；

（6）获得全国性技术技能竞赛优异成绩；

（7）其他具有相当条件的人员。

（二）青年拔尖人才

1．热爱环保事业，遵纪守法，恪守科学道德，学风正派，治学严谨，具有比较突出的科学研究和技术创新潜能；

2．年龄不超过38周岁，一般具有高级专业技术职务，在所在单位连续工作2年以上；

3．工作业绩突出，在科学技术研究与应用、科技成果转化、理论政策创新、法律法规研究、文化艺术传播、国际合作交流、产业发展等环境保护相关专业领域取得显著成绩和创新性成果，工作领域发展前景广阔。

第四条 评审程序

（一）申报。各有关单位负责组织本单位推荐人选申报工作。省级环保部门对本地区各级环保部门和所属单位申报人选初审后报环境保护部行政体制与人事司（以下简称部人事司），其他单位对申报人选初审后报部人事司。

（二）评审。部人事司组建评审委员会对推荐人选进行评审，评审委员会人数不少于9人，评审委员会委员以无记名投票方式，按票数由高到低提出领军人才和青年拔尖人才人选。人选的得票数不得少于总票数的三分之二。

（三）公示。部人事司在部政府网站和有关媒体或委托有关单位公示领军人才和青年拔尖人才人选名单，公示时间为7个工作日。对公示期间反映的问题，由有关单位核查并提出

意见。

（四）批准。经报环境保护部人才工作领导小组批准后，正式发文公布人选名单，并授予“国家环境保护专业技术领军人才”或“国家环境保护专业技术青年拔尖人才”称号。

第五条 领军人才要围绕国家环境保护需求，把握学科和业务领域发展方向，发挥技术引领和骨干作用，积极承担国家环境保护重要专项，加强所在创新团队建设。

第六条 各级环保部门要积极创造条件，设立领军人才、青年拔尖人才培养经费。经费主要用于开展自主选题研究、学术交流、学习培训、文献出版和团队建设等。用人单位要给予配套经费支持，并按照相关规定，严格经费管理与使用。

第七条 领军人才、青年拔尖人才优先承担环境保护部的课题、项目。优先推荐领军人才、青年拔尖人才申报国家级课题、项目和人才称号评选。优先选派青年拔尖人才参加培训、进修、国际合作交流等活动，在岗位聘任等工作中优先考虑符合条件的青年拔尖人才。

第八条 建立定期联系机制。部人事司每年组织召开座谈会，听取领军人才和青年拔尖人才的意见和建议，努力为其创造良好的工作和学习条件。

第九条 建立定期研修制度。部人事司定期举办研修班，提高领军人才和青年拔尖人才的政策理论水平、科研创新和管理能力，促进相互交流、共同发展。

第十条 鼓励开展学术休假。除国家规定的节假日和年休假外，领军人才或青年拔尖人才经所在单位同意，每年可以享受总天数不超过15天或10天的学术休假。学术休假期间的薪酬不变，可自主安排学术访问、交流、培训或撰写论文著作等与业务领域相关的学术活动。

第十一条 鼓励和支持领军人才及其创新团队、青年拔尖人才开展跨地区、跨部门合作，为全国环保系统特别是中西部地区培养环境保护专业技术人才。

第十二条 领军人才、青年拔尖人才所在单位要高度重视对他们的支持、培养和服务，组织他们制定发展目标和年度工作计划，并进行年度考核，每年12月底前向部人事司报送当年工作总结、考核结果和下一年度工作计划。

第十三条 环境保护部依据考核结果对领军人才和青年拔尖人才建设情况进行评估。对于业绩突出的加大宣传力度，发挥典型引领带动作用，营造良好氛围。对于评估结果较差，用人单位要及时分析查找原因，帮助提高。

第十四条 出现以下情形之一的，撤销其“国家环境保护专业技术领军人才”或“国家环境保护专业技术青年拔尖人才”称号：

（一）违反法律法规或学术道德规范的。

（二）年度考核不合格的。

（三）因个人原因不能发挥作用的。

（四）其他情况不宜继续保留称号的。

第十五条 领军人才、青年拔尖人才从事业务领域发生变化的，可以保留称号，但需重新制定发展目标及年度计划，并报部人事司备案。

第十六条 领军人才、青年拔尖人才评审、评估工作接受各方面监督，对违纪违规行为严肃查处。

第十七条 本办法由部人事司负责解释。

第十八条 本办法自印发之日起施行。

**第二篇：秦皇岛市专业技术拔尖人才选拔管理办法(试行)**

秦皇岛市专业技术拔尖人才选拔管理办法（试行）

（2024年11月修订）

第一章 总 则

第一条 为进一步加强我市高层次科技人才队伍建设，切实做好市级专业技术拔尖人才（以下简称拔尖人才）的选拔管理工作，根据中央、省、市有关文件精神，结合我市实际，特制定本办法。

第二条 本办法所指拔尖人才主要是指经选拔在我市从事科学研究（自然科学、社会科学）、技术开发与转化、经营管理、文教卫体等领域有突出贡献的优秀专业技术人员。

第三条 拔尖人才选拔工作应坚持公开、平等、竞争、择优和控制总量的原则，不受身份、技术职务和资历的限制，以对社会贡献和政治表现为依据，严格按照选拔条件和规定程序进行，确保质量。

第四条 拔尖人才的选拔管理工作由市委组织部负责，具体工作由拔尖人才所在单位及主管部门负责。

第五条 对拔尖人才实行动态管理，每三年选拔一次，管理期限为三年。

第二章 选拔范围和条件

第六条 凡在我市从事专业技术工作的人员、未脱离专业技术岗位的企事业单位负责人和在专业技术方面做出突出成绩的党政机关干部，均可参加拔尖人才的评选。已列入市管干部的，不再作为拔尖人才的评选对象。选拔拔尖人才，以中青年专业技术人员为主，年龄一般不超过52岁；对贡献大、名望高、身体健康仍从事其研究领域工作的专家学者，年龄可放宽到57岁。

第七条 热爱社会主义祖国，坚持党的基本路线，在政治上同党中央保持一致，遵纪守法，具有良好职业道德，近三年在专业技术工作方面做出突出贡献并符合下列条件之一者：

（一）在科学研究方面取得下列成绩之一：

1、获国家最高科学技术奖、自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖和国际科学技术合作奖的主要研究人员；获国家星火奖、专利奖、发明创造奖和社会科学基金项目优秀成果奖的主要研究人员；

2、承担国家基金项目或列入国家、省科技计划项目科研课题的主要主持人或课题负责人，参加国家或省（部）重大科研、技术、工程项目（正在进行或已完成）实施的主要人员；

3、获省（部）级科学技术省长特别奖、自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖或国际科学技术合作奖的前三位人员；

4、以第一、第二作者在国外杂志或国际会议上发表，并被SCI（科学引文索引）、SCIE（科学引文索引扩展版）、SSCI（社会科学引文索引）、EI（工程索引）、ISTP（科技会议索引）检索的论文一篇，或以第一作者在国家一级期刊上发表本专业论文二篇，或独立撰写正式出版过专著二部，或参编国家计划的教材二部，本人撰写在10万字以上；

5、获两项市科技进步一等奖的前二位人员。

（二）在教育教学方面取得下列成绩之一：

1、获一项国家教育教学科研成果奖、优秀教学成果奖或获国家级荣誉称号的教育工作者；

2、直接培养的在校学生在国际学科奥林匹克竞赛中获二等奖以上或在全国中学生学科联赛中获一等奖的教师；

3、直接培养的在校学生在全省中学生学科联赛中获二项一等奖的教师；

4、获一项省教育教学科研成果、优秀教学成果一等奖或两项省教育教学科研成果、优秀教学成果二等奖的负责人（主持人）及获省级荣誉称号的教育工作者；

5、培养出打破全国记录的运动员的教练员或直接为国家培养（两年以上）输送（三年以内）优秀运动员（在国家大型运动会或锦标赛中获金牌）的教练员。

（三）在工程技术方面取得下列成绩之一：

1、在国家重大科技攻关项目、省重点工程中解决了重大理论或关键性技术、疑难问题，取得显著经济和社会效益，并获省（部）级以上奖励的人员；

2、在市以上重点工程建设、重大技术改造、引进项目中，担任设计、施工方面的主要技术负责人，并做出突出贡献的人员。

（四）在农业技术方面有下列成绩：

从事农业栽培、农产品加工等相关技术研究、应用、推广或引进、消化、吸收国内外先进技术成果，获得一项三等以上国家农牧渔业丰收奖或一项二等以上省山区创业奖或取得了显著经济和社会效益的人员。

（五）在医疗卫生方面取得下列成绩之一：

1、在医疗卫生（含计划生育）方面，技术或成果填补了省级以上本专业空白，并得到了推广，取得了较好的社会、经济效益的人员；

2、在医药科研中，发明研制新药、特药，被省以上卫生或医药药品监督部门认定，属省内首创，疗效显著，并获省（部）级以上奖励的主要研究人员。

（六）在新闻出版方面取得下列成绩之一：

1、在新闻宣传工作中，成绩显著，获国家级新闻作品评奖活动一等奖或连续三年来每年在国家级报刊（台）发表头条文章二篇以上的新闻工作者；

2、获二项省级新闻作品评奖活动一等奖的专业人员。

（七）在文化艺术方面取得下列成绩之一：

1、在中宣部、文化部、中国文联主办的全国性有届次的权威性评奖活动中获三等以上奖项者；

2、在省政府、省委宣传部、文化厅、省文联主办的全省性有届次的权威性评奖活动中获二等以上奖项者。

（八）在管理科学方面取得下列成绩：

在企业经营管理工作中，首创或推广、应用现代化管理方法，有重大改革和创新，使企业主要经济技术指标达到国内行业先进水平，单位经济效益居全国、全省同行业领先水平，主要产品获国际、国家、省（部）级奖，企事业单位通过国家质量管理体系认证，本人获得省级以上奖励或二次市级荣誉称号的优秀管理者。

（九）在推广应用科学技术方面取得下列成绩之一：

1、完成科技项目产业化一项，项目投资额500万元以上或转化高新技术成果二项，累计成交额200万元以上的；

2、在省（部）级以上的行业技能大赛中取得技术能手（标兵）称号或在企业技改项目中发挥重要作用，并取得显著经济效益的企事业单位的技术工人。

（十）获国家、省以上优秀专家称号的各类人才。

（十一）在律师、公证、刑侦、审判、检察、交通管制或其他行业中做出突出贡献，被公认为专业学科技术带头人，并在全省乃至全国享有较高声誉的人员。

第三章 选拔方法和程序

第八条 选拔拔尖人才，采取组织推荐与个人自荐相结合的方法。

第九条 拔尖人才的选拔程序：

（一）公布条件。宣传选拔拔尖人才的指导思想、标准条件和方法步骤；

（二）个人申请。由单位、学术团体向所在单位主管部门推荐，同时提交能够反映本人专业技术水平和工作实绩的论文、著作、获奖证书等原始材料（管理型人才涉及经济效益的材料，要有财税部门的证明）。

（三）人选初评。各县（区）、市直企事业各单位组织人事部门根据选拔范围和条件对人选进行初评，初评时要组织专家和有关人员对被推荐对象进行考察，科学、公正、准确地确定初选人员，并将初选人员申报材料和论文、著作、获奖证书等原始材料，报送市委组织部。

（四）专家评审。市委组织部将初审后的人员名单按专业类别分别送交各专业评审委员会进行评审，由综合评审委员会确定预选人员。

1、专业评审委员会组成：

为了使评审工作更加科学、公正、准确，评选设六个专业评审委员会，分别是：

（1）应用科学和理论研究专业评审委员会；

（2）教育体育专业评审委员会；

（3）工程技术和管理科学专业评审委员会；

（4）农业专业评审委员会；

（5）卫生医疗专业评审委员会；

（6）文化艺术专业评审委员会。

对上述六个专业评审委员会没有包括进去的专业，由市委组织部根据具体情况，临时定向组织专业评审委员会进行评审。

各专业评审委员会由二十人组成，市委组织部负责聘任各评审委员会主任、副主任和随机抽取五至七名评委进行评审；综合评审委员会由各专业评审委员会主任、副主任组成，主任由市委知识分子工作领导小组办公室主任担任；专业评审委员会的职责是对上报材料进行真实性和专业水平的认定，确定本专业范围内拔尖人才人选，人选按拔尖人才名额的120%确定；综合评审委员会的职责是依据总量控制兼顾专业覆盖面的原则，按照我市社会经济发展目标对人才的需求，对各专业评审委员会评选的人选进行综合平衡，确定预选人员。

2、评委的选聘条件：

（1）坚持党的基本路线，政治立场坚定，能够认真贯彻实施党的“科教兴国”战略；

（2）在本学科领域中有一定造诣，了解本专业的最新发展动态和专业人员状况，具有高级职称或荣获过“秦皇岛市专业技术拔尖人才”以上荣誉称号；

（3）作风正派，为人公道，有较强的责任感和大局意识，在群众中有较高声望；

（4）非本批拔尖人才候选人。

3、评审：

各专业评审委员会在认真审查核实参选人员有关材料、证件的基础上，对有关论文、论著的学术水平和奖项的级别、位次等予以确认，并采取无记名投票的方式排列人选名次，逐人写出专业评议报告；综合评审委员会进行综合平衡后，采取无记名投票的方式对入围人选排列位次，确定预选人员，由新闻媒体予以公示。评审会议必须有三分之二以上评委出席方能召开，人选获得应参加评审评委三分之二以上的赞成票方为通过。

（五）确定人选。市委组织部会同有关部门对预选人员的政治表现、思想作风、专业水平、群众基础等方面进行考察，逐人写出考察报告，经市委组织部部务会通过后，报市委知识分子工作领导小组，由市委常委会审批。

（六）市委、市政府命名。

第四章 管理制度

第十条 目标管理制度。在管理期内的拔尖人才根据自己所承担的任务，结合实际，制定出在管理期间的工作目标、计划和具体措施，认真填写《秦皇岛市专业技术拔尖人才考绩档案表》，每年以书面形式向市委组织部报告一次业务工作、政治思想、生活学习等方面的情况。

第十一条 实绩考核制度。市委组织部对拔尖人才的日常工作进行跟踪考察，管理期内对拔尖人才进行一次考核，主要考核其思想政治表现、职业道德、工作实绩及其工作目标完成情况；各单位、各部门每年对拔尖人才进行一次工作目标考核。对完成工作目标的发给全额津贴，取得突出成绩的给予奖励，没有完成的视情况减发津贴。

第十二条 联系制度。市委组织部、拔尖人才所在部门和单位领导与拔尖人才建立联系制度，经常交流思想，掌握情况。所在部门每年就拔尖人才的管理情况向市委组织部报告一次。定期召开不同类型的拔尖人才座谈会，听取他们的意见、建议和要求。

第十三条 调整制度。在管理期限内，有以下情况之一，由市委组织部审查，报市委知识分子工作领导小组批准后取消其拔尖人才称号和本办法规定的待遇：

1、因个人原因给国家或集体造成重大损失和严重后果；

2、有严重违纪行为；

3、有违法犯罪或参加反动（邪教）组织行为；

4、经考察发现不适宜继续作为拔尖人才管理。

第十四条 档案制度。市委组织部建立拔尖人才档案和信息库。记录拔尖人才的实绩考核结果和调整情况。

第五章 管理内容

第十五条 给予拔尖人才政治上的尊重和保护。

（一）发挥好拔尖人才参政议政作用。必要时邀请拔尖人才参加有关专业研讨会；大力宣传拔尖人才的先进事迹，进一步提高他们的社会政治地位。

（二）培养选拔复合型拔尖人才担任领导职务。根据领导班子建设的需要，对适合担任党政领导职务和企业经营管理者的复合型拔尖人才要大胆提拔重用。

（三）做好拔尖人才思想政治工作，关心他们政治上、思想上的进步。定期组织拔尖人才学习党的重大方针政策，不断提高他们的政治素养，树立求实、创新、协作、献身的良好职业道德，激励他们在我市全面实现小康社会中做出更大的贡献。

第十六条 合理使用拔尖人才，充分发挥其积极作用。

（一）对拔尖人才的工作，应根据其专业特点合理安排，充分发挥其特长。对专业不对口的，要有计划的逐步予以调整。

（二）尽量减少拔尖人才的社会兼职，使其专心致志地从事本职工作。确因工作需要兼职的，应征得本人同意，并报市委组织部备案。

（三）无特殊情况，拔尖人才的工作岗位不得轻易变动。调出本市工作的，必须事先报市委知识分子工作领导小组办公室备案，再办理有关手续。

第十七条 帮助拔尖人才更新知识，提高业务素质。

积极创造条件，有计划地组织拔尖人才进行国内外的学术、技术交流。在安排出国考察或选派出国留学进修人员时，优先从年轻拔尖人才中挑选。

第十八条 为拔尖人才创造良好的工作条件。

（一）拔尖人才申报的科研项目，在同等条件下，本单位优先申 报，各级主管部门优先审批，科研经费要确保专款专用。

（二）以拔尖人才为主承担的工作任务，配备助手和其他人员时，应尽量尊重拔尖人才本人的意见，以形成最佳群体结构。

（三）拔尖人才科研成果的开发应用，所在单位和有关部门在政策、经费等方面予以优惠。

（四）拔尖人才可优先申报推荐专业技术资格，优先聘任专业技术职务。

第十九条 改善拔尖人才的生活条件。

（一）市财政按管理期内拔尖人才的实际人数拨付管理经费，根据组通字[2024] 23号文件精神，每人每月发给技术津贴费150元。享受政府特别津贴和获国家、省优秀专家称号的人员，不重复享受此待遇。管理期内去世、已调离本市及正式办理退休手续后又未被单位续聘的，从离岗之日起不再发放津贴。

（二）拔尖人才夫妻两地分居的，可根据本人要求将其配偶调到拔尖人才所在地。

第二十条 关心拔尖人才的身体健康。

（一）卫生行政部门每年组织拔尖人才进行一次体检。体检费、医药费由拔尖人才所在单位负责。

（二）每年为拔尖人才安排10天以上的休息疗养时间。学习考察与休息疗养可以结合在一起，由市里统一组织，经费由拔尖人才所在单位实报实销。

第二十一条 连续两次评为拔尖人才的，由拔尖人才所在单位一次性奖励5000元；拔尖人才达到国家规定退休年龄并被本单位续聘的，继续享受规定的保健待遇至届满为止。

第六章 附 则

第二十二条 对扶持、保护拔尖人才成绩显著的单位和个人，予以表彰奖励；对压制、刁难甚至打击拔尖人才的单位和个人，及时查处，情节严重的，给予党纪政纪处分。

第二十三条 优先从拔尖人才中向上级推荐省管优秀专家、省有突出贡献的中青年专家等人选。

第二十四条 各县（区）、市直各部门，可参照本办法，结合实际情况和行业特点，制定选拔管理拔尖人才的具体办法，并报市委知识分子工作领导小组办公室备案。

第二十五条 过去有关规定与本办法不一致的，以本办法为准，本办法由市委知识分子工作领导小组办公室负责解释。

第二十六条 本办法自发布之日起施行

本文档系网络所得，版权归原作者所有。如有侵权，本人定尽快处理！

**第三篇：上游中青年领军后备人才和青年拔尖人才**

目 录

1.第三季度培训综述-[02] 2.上游中青年领军后备人才和青年拔尖人才

现场教学全面展开-[07] 3.第五期国际石油工程项目管理培训班

圆满完成沙特现场教学----------------------------[11] 4.第二期领导人员国际化经营后备人才

英语强化班进行拓展训练--------------------------[14] 5.学院成功举办集团公司市场营销讲座----------------[15] 6.第二期物装部中高级领导人员

半脱产英语培训扎实有效--------------------------[16] 7.专业技术培训打开化工培训新局面------------------[19] 8.第一期企业培训机构英语教师培训

突出理论性、实践性和实效性----------------------[20] 9.纪检监察处（科）长岗位资格培训效果明显----------[24] 10.第一期企业兼职教师培训班效果良好----------------[26] 11.第一期炼化企业销售处长培训班圆满结束------------[29] 12.学院为上海石化开办第六期青年干部理论培训班------[30] 13.学院隆重庆祝第25个教师节-----------------------[32] 14.集团公司人事部谭忠阁、冯少伟同志

在总部部门专兼职培训管理人员研讨班上的讲话------[33] 15.第三季度培训情况统计----------------------------[57]

第三季度培训综述

第三季度是学院培训的高峰时期，学习实践科学发展观活动进入整改落实阶段，学院科学发展和国际化建设专题研究取得了阶段性的成果，培训管理和后勤服务紧紧围绕中心工作不断上层次、上水平，学院整体运行良好。

一、集团公司重点人才、关键岗位人才培训进入关键实施阶段

第二期领导人员国际化经营后备人才培训班、2024年高级管理人才培训班 两期培训班9月中旬在学院同时开班，集团公司人事部主任周世良出席了开班仪式并作重要讲话，亓玉台等院领导参加了开班仪式。

领导人员国际化经营后备人才培训班是为了适应集团公司国际化经营对高层次外向型人才的紧迫需求，培养造就一批熟悉国内市场和国际市场、熟悉石油石化专业、了解海外业务、通晓国际规则、精通国际经济和法律、具有较强跨文化沟通管理能力的高素质国际化经营管理人才队伍。培训内容以英语和国际化经营管理为主，分国内和国外两个阶段进行。高级管理人才培训班是为适应企业长远发展需要，培养政治上坚定，专业上精湛，而且善于管理的，有比较高的综合素质的管理人才，有计划地为集团公司培养一支数量充足、结构合理的高素质战略人才队伍。培训内容包括思想政治素质锤炼、岗位胜任能力提升、国外培训以及课题研究四个模块。

这两期培训班是在全球金融危机和集团公司生产经营面临严峻形势下如期举办的，周世良主任要求全体学员要珍惜并把握好这次难得的培训机会，在培训中要注意把握培训的重点，要努力做到学以致用，注意端正学习态度。并且要以良好的精神面貌投入到学习中去，做好“三个转变”，模范遵守学习纪律，严格班级管理，圆满完成学习任务。

上游专业技术领域中青年领军后备人才和青年拔尖人才培训班 现场教学是中青年领军后备人才和青年拔尖人才系统培养中的一个重要环节。在前期完成两个阶段的集中教学后，7月份全面启动了上游专业技术领域中青年领军后备人才和青年拔尖人才第三阶段的培训——现场教学。现场教学受到了集团公司人事部、油田事业部、油田企业经营管理部、科技开发部以及胜利油田、西北分公司等10家协办单位的高度重视。各部门的领导亲自选择典型的教学现场，参与方案论证；协办单位认真设臵路线、优选专题，精心安排学员生活，保障了现场教学顺利实施。从7月开始，在四个多月时间内，14个班次分别实施现场教学。现场教学的环节包括典型企业考察、重点地质剖面考察、专题技术讲座、集中研讨和疑难问题诊断等环节。目的是进一步促进学员深入了解本行业技术发展的现状和趋势，了解理论和技术在油田的应用状况，加深上游企业内部的交流与学习。同时，充分发挥中青年领军后备人才和青年拔尖人才的技术优势，帮助油田解决生产实际问题，提供解决问题的思路与办法，为企业提供技术指导与咨询。

专兼职师资培训班 为落实集团公司教育培训工作会议精神，加强专兼职教师队伍建设，提高企业专兼职教师工作的胜任能力。今年我院加大了师资培训的力度，到九月底，已举办5期专职师资培训（其中包括1期企业培训机构英语教师培训班）、1期兼职师资培训和1期总部机关部门专兼职培训管理人员培训。其中，英语教师培训、兼职师资培训和专兼职培训管理人员培训为首次举办。集团公司人事部高度重视，从制定培训计划、招生到培训实施的每个环节都督促和管理到位，培训开发处的领导亲自为学员上课，主持座谈和研讨。总部机关部门专兼职培训管理人员培训重点是教授如何把握和落实集团公司教育培训工作会议精神，明确任务和职责，同时安排了现代培训管理理念和方法、培训典型经验介绍方面的课程。专兼职教师培训的重点是让学员更好地掌握现代教育培训理论和方法，尽快实现由教师向培训师、由传授知识为主向提高能力为主的转变两个方面。具体包括现代培训形式、任务及理念；提升培训师素质和提高团队沟通、学习能力；提高培训项目开发与管理能力；提高培训师授课及课堂组织能力等四大模块。

国际化人才英语培训班 上半年我院承担的石化工程项目管理、国际石油财税、国际石油工程技术、国际贸易商务英语及国际化专业技术人才5个国际化英语培训班于7月25日结业。教学过程中，项目组为这些班制定了分层次、个性化的教学方案，采取课堂教学与个别辅导相结合，传统教学与计算机多媒体训练相结合，教师主讲与学员展示相结合。同时严格要求、严格考核，每个月进行一次考核和考试，分 析并找出教学方法和学习方法上存在的问题，及时调整纠正。结业前，集团公司人事部组织对学员进行英语水平考核，同时，学员参加了国家出国培训备选人员英语水平考试，均取得了比较好的成绩。第三季度，第八期国际石油工程项目管理培训班、第一期国际石油工程造价培训班、第二期国际炼化工程HSE培训班、油气勘探开发管理骨干培训班和国际化经营西班牙语强化培训班新开办，目前运行良好。

二、科研、培训管理水平不断提升

科研管理 为推动培训创新，在系统内员工培训中发挥好示范和引领作用，院内课题的立项由每年一次增加为每年两次，导向性课题的比例不断增大。为保证高质量、按进度完成集团公司级课题研究任务，成立了由人事部、学院和企业培训机构负责人或专家组成的课题组，集体攻关。7月下旬，集团公司课题《中国石化管理、技术和技能人才培训课程体系建设》在我院启动，参与课题研究的领导和专家就课题研究方向、研究内容、研究大纲及实施方案等有关问题进行了研讨。协助集团公司人事部编制了《集团公司2024～2024年教材建设计划》和《企业培训机构培训项目评估标准》，重新修订了《科研管理办法》，启动了编制《学院科研工作五年发展规划》工作。

信息化建设 信息资源的开发利用是信息化建设的核心，是我院提高培训质量，提升管理水平和效率的重要保障。9月中旬，学院启动了信息资源规划工作。信息资源规划是站在集团公司和学院的战略高度，建立信息资源管理基础标准，避免形成“信息孤岛”，有效地解决各部门间不同程度 地存在的信息使用效率低、共享困难等问题。有利于优化和规范各部门的工作流程，促进部门之间资源的协同与共享，以最小的投资，建设高水平的电子信息应用系统，实现信息资源的有效管理。

培训管理 培训质量监控与评估体系在应用中不断完善，调整后的体系运行近一年，基本能够客观地反映学员对培训项目和授课教师的评价，评估和监控基本做到覆盖培训的全过程，即时评估，及时反馈，为项目负责人、办班单位负责人和院领导在培训质量和项目管理方面提供参考。培训的跟踪评估，以天津石化的中层干部班为试点，边研究边实施评估，目前已基本完成评估分析报告。准备在此基础上扩大试点，并从中寻找规律，摸索出适合企业中高层管理人员跟踪评估的方法。

为推进集团公司师资队伍建设，逐步实现优质培训师资资源系统内共享，受人事部委托，由我院实施集团公司师资库建库工作。目前初步形成了师资库建设的方案，制定了入选标准和范围，并已着手对专兼职培训师资信息进行摸底调查和我院兼职教师的筛选，在年底前初步完成建库工作，明年上半年完成师资数据库建设，与eHR系统联通，具备筛选、检索和统计等功能。

三、借鉴国内外先进培训机构的成功经验，推进学院国际化建设

在集团公司提出“建成具有较强国际竞争力的跨国能源化工公司”的战略背景下，苏总提出了“管理干部学院要率先达到国际先进水平”的要求。为贯彻落实苏总的指示精神，学院成立了4个专题研究小组，从学院的战略、培训理念及形式、体制机制和管理和服务等方面，研究国际先进企业培训机构的特征，借鉴国外先进培训机构的成功经验，制定率先达到国际先进水平各项具体目标，提出具体措施及实施方案。院领导担任研究小组的组长，带队到著名全球化公司在国内的企业大学和培训机构作专题调研，先后走访了GE中国培训发展中心、惠普商学院、平安大学、TCL领导力开发学院等培训机构，在培训体系、课程体系、特色课程、师资队伍建设和E-learning等方面进行了深入的交流和探讨。同时，向30名直属企业正职领导和12个直属单位的组织部门和培训管理部门发放了调查问卷，广泛征求对学院国际化建设的意见和建议。通过调研和分析，对著名全球化公司的企业大学和培训机构的发展特征有了进一步的了解，分析梳理出国际化或国际先进培训水平培训机构的主要特点、发展过程和成功经验。通过对比国际先进水平，分析我院存在的主要差距。下一步要结合中国石化和学院的实际，提出学院国际化建设与发展的具体目标、建设步骤和措施，以此推动学院的国际化建设和科学发展。

上游中青年领军后备人才和青年拔尖人才

现场教学全面展开

2024年7月28日上午，测录井中青年领军后备人才和青年拔尖人才现场教学开班典礼在胜利油田测井公司隆重举行，拉开了上游8个专业领域中青年领军后备人才和青年 拔尖人才现场教学的序幕。现场教学受到了集团公司人事部等部门以及胜利油田等10家协办单位的高度重视。7月27日至11月25日，将有14个现场教学班次分别实施，累计135天。截至9月底，已圆满完成8个班次的现场教学。领军后备和青年拔尖人才现场教学具有如下特点：

一、现场教学目标明确

现场教学是中青年领军后备人才和青年拔尖人才系统培养中的一个重要环节。通过现场教学，学习考察部分油田企业生产经营、科技创新等方面的经验做法，以及先进的科技管理经验和企业文化，联系实际，开阔思路，提升学员的创新能力、解决实际问题的能力、重大工程项目的组织与管理能力和战略思维能力。同时，推进学以致用，发挥中青年领军后备人才和青年拔尖人才的技术优势，针对考察企业存在的疑难和瓶颈问题进行研讨、交流，为企业提供有关技术建议。

二、现场考察对象具有代表性

领军后备人才和拔尖人才现场教学考察对象的选择，侧重于对近几年取得突出成果、拥有优秀的技术管理经验和典型技改措施的优秀企业，以及在国内外具有较高知名度的典型地质剖面进行考察。除了考察中国石化的企业以外，现场教学还安排个别专业领域的学员考察中国石油的相关企业和国内著名科研院校。考察中国石油的企业，是为了进一步了解行业发展现状与趋势，加强行业内交流与合作。在国内知名科研院所，考察重点实验室，聆听知名院士和教授授课，与相关专业领域教师和专家与学员进行座谈，以进一步拓宽 学员思维，完善知识结构，并解决学员在相关专业领域和生产实际中遇到的疑难问题。

三、现场教学形式多样

现场教学采取讲座、考察、研讨、问题诊断等多种方式进行教学，根据教学内容特点，选择不同的教学方式。

1.现场考察

考察企业，参观生产现场，了解技术研发过程与现场应用效果；深入基层，与现场工作人员和科研人员进行技术交流研讨，学习其先进的经验和成果；考察实地地质剖面，使学员理论联系实际,亲自了解和感受各种地质现象，使得原来模糊的地质概念具体化、形象化，增强感性认识，夯实地质知识基础，提升解决地质问题的能力，对实际工作具有现实指导意义。

2.技术专题讲座

为学员开办技术专题讲座，邀请企业专家对该企业的核心技术和重大成果进行讲解，针对该企业典型案例进行剖析，通过专题讲解与现场考察结合，使培训取得更好的效果。

3.研讨

学员与企业科研人员和现场技术人员就共同关心的技术问题，以及行业发展等问题，展开讨论，取得共识，提出建议，为集团公司总部提供决策建议，推动行业的发展。

4.疑难问题诊断

在考察前，对考察企业存在的技术难题进行汇总，要求学员进行认真思考，提出解决问题的建议。在现场教学期间，组织学员和现场科技人员，针对这些技术难题和瓶颈问题，进行会诊，充分发挥领军后备和拔尖人才的技术优势和集体力量，帮助企业解决生产问题，提供解决问题的思路和方法，为企业提供技术支持和服务。

四、现场教学效果明显

经各方紧密配合，已经结束的8次现场教学取得了较好的成果，达到预期的教学目标。

1.学员分享了考察企业特有的理论和技术。

通过现场教学，学员深入学习了海相碳酸盐岩勘探等理论技术，掌握了普光气田碳酸盐岩地层大型酸压技术等工艺技术，以及中国石油西南油气分公司不压井修井等工艺技术，还分享了东部砂砾岩体和南方海相碳酸盐岩勘探经验。

2.学员感悟了所考察企业先进的技术管理和文化。在西北分公司考察的时候，其在对外交流与合作、精细化管理、团队合作与技术攻关等方面好的做法，让五期学员都受益匪浅。西北石油人献身戈壁滩的奉献精神，胡杨、红柳、塔河边上西北石油人充满激情、积极向上的乐观精神，敢为人先创新不止的创新精神，更是打动了每一位学员。在结业座谈会上，很多学员都表示，要把自己感悟到的精神财富带回单位，与自己的领导、同事和下属共勉。

3.学员提出的技术建议，受到考察企业好评。学员们展示出领军后备和青年拔尖人才良好的风采和技术水平，谦虚好学，勤动脑筋，多听多问，集中精力，积极参加研讨和疑难问题诊断，对考察企业提出了许多宝贵建议，受到好评。例如，针对塔河缝洞型油藏开难题，学员提出了加强动态监测、排水采油、加强油水分布规律研究等对 策；针对厚底水油藏开发，学员提出了控水稳油、小压差、低采油速率、加强储层精细描述等建议，这些对西北油田的开发具有现实意义。

现场教学取得了较好的效果，学员和考察对象都有很大的收获，普遍认为这是一种非常好的教学方式。它能够达到双赢，是学员自我学习提高、扩展知识、与兄弟油田加强业务交流的良好平台，也为企业提供了技术咨询的平台，同时也是推动行业技术发展的平台。

第五期国际石油工程项目管理培训班

圆满完成沙特现场教学

为适应集团公司“走出去”的战略需要，培养国际项目管理人才，受集团公司委派，第五期国际石油工程项目管理培训班在完成美国休斯顿大学为期4个月的国际石油工程项目管理培训后，于7月21日前往国际石油工程公司沙特分公司，进行了为期38天的现场实际培训。培训分两个阶段进行，前3周主要在中石化沙特培训中心进行课堂教学，后2周分为物探、钻井、地面工程建设等3个小组到生产现场跟班学习。

本次沙特培训的目标，是为了使学员更好地了解和熟悉国际石油工程项目的管理与实施程序，熟悉沙特阿美公司的安全管理和监督体系，取得IADC的Rigpass培训证书，获得进入国际石油工程市场的基本经验和工作能力。从培训内容上看，课程包含了沙特和伊斯兰文化，中石化石油勘探开 发、石油工程服务和炼化工程建设在沙特和中东地区的发展现状和前景展望，沙特阿美公司的组织机构和安全管理系统，工程项目投标管理，工程项目安全管理、质量管理、进度管理、合同管理，钻井现场的危害识别、现场安全管理等。

通过课程讲授和现场学习，学员感到收获很大，主要体现在：

一是全面了解沙特及中东地区的市场状况，增强了投身海外市场的信心和决心。沙特市场广阔活跃，投资金额大，项目多，领域宽；工程市场规范，国际化程度高，政府或个体难以操纵，几乎所有政府工程项目都实行公开招标，取消强制代理制度；财税政策、劳工签证等条件较好，如外国公司只需要交纳所得税，没有其它税收；社会稳定，治安条件好，民风淳朴，工程施工不会受到居民的干扰；政府部门比较清廉，工程款支付及时，不用额外“打通关系”；燃油、电力、运输等费用较低，如每升93#汽油折合人民币不到1块钱等等。同时，随着中石化在沙特几家公司近几年业务的快速发展，不少学员都表示愿意投身到中石化的海外事业之中。

二是学习先进油公司项目运行各环节及关键控制要素管理，提高项目管理能力和水平。本次培训主要学习沙特阿美公司的项目管理程序和方法。阿美公司的各个工作环节，都有相应的程序和相应的标准。严格的程序管理，是业主和承包商的一种极其缜密的沟通方式，能够保证各个环节都有章可循。同时，注重文档管理。任何变更都要按程序记录在文档中，作为将来索赔的依据。阿美公司十分注重安全管理，安全管理体系（SMS，即Safety Management System）提供了一个框架，强调管理人员必须执行该体系，以实现公司更广阔的目标。SMS包括领导和责任、风险评估和管理、沟通管理、能力和培训、资产完整性、安全操作、承包商供应商及其它第三方管理、应急准备、事件报告和分析、社会意识和工作外安全、持续改进等。安全工作贯穿于项目管理工作的整个过程和各个方面，安全可以说是项目管理的生命，是国际工程项目管理需要考虑的首要问题。

三是亲身体验阿拉伯和伊斯兰文化。培训期间恰逢伊斯兰教历的斋月，从日出到日落禁止饮水、进食。一个多月的时间，学员得以近距离体验阿拉伯和伊斯兰文化，为从事海外事业做好了相应的文化准备。

在本次培训中，从“培训期待”、“感受参与”到“案例分析”、“付诸实践”；从“市场开拓”、“投标与竞标”到“项目运作”、“项目运行分析”，每一堂课无不浸透着授课教师精心准备的汗水和心血，老师们在培训前一个多月就着手培训教材的准备，把自己多年的工作经验和精华编进教材，通过实际的案例剖析，将理论融入实际中。有关项目管理和运行过程中的得失与经验教训、优势与劣势的分析，让受训学员眼界大开、受益匪浅，懂得了在以后的项目管理工作中，如何定位，如何去关注市场的开拓，关注项目的运行，规范和有效管理，合理使用资源，规避项目风险，实现安全管理等。第二期领导人员国际化经营后备人才

英语强化班进行拓展训练

2024年9月15日，第二期领导人员国际化经营后备人才英语强化班在学院顺利开班。该班受到了集团公司人事部和学院的高度重视。集团公司人事部周世良主任亲临培训班开学典礼，向学员提出要求和希望。16日，17名学员和项目负责老师前往人众人公司青龙湖基地进行了拓展训练。

第二期领导人员国际化经营后备人才英语强化班是为适应集团公司建设具有较强国际竞争力跨国能源化工公司的需要，树立全球化思维，培养造就一支熟悉国内国际市场、通晓国际通行规则、国际经济和法律知识、具有较强跨文化沟通、风险管理能力和石油石化专业背景的高素质国际化经营管理人才队伍，而举办的高层次人才培训班。该班要在国内培训6个月，培训以英语语言强化为主，辅以国际化经营基础知识的学习，由学院国际化培训部具体组织实施。17名学员分别来自上、中、下游的直属企业，包括4名局级干部和13名处级干部，年龄普遍在40岁左右，知识面广，工作经验丰富。针对学员的特点，特别是考虑学员之间初期不熟悉、有些学员长期不使用英语可能存在沟通障碍的情况，结合英语教学需要放松心态、敢于开口的规律，同时为了缩短从领导到学员的角色转变期，学院决定在开班初期进行外出拓展。

拓展为期一天，并邀请到班级主要授课老师（含外教）和项目管理人员一同参加。拓展以团队精神塑造为目的，以 “加强信任——顺畅沟通——高效合作”为主线，围绕主线进行了重建通天塔、孤岛、七巧板和鼓舞人心四项活动，每项活动都以“计划——执行——总结”的步骤进行。拓展过程中，组织学员根据各个项目不同的侧重点，围绕“团队观念”这一主题，结合实际情况进行讨论，并建立起将心得体会主动运用到工作中的意识。老师和学员们对每项活动都积极投入、全心参与，对于个别问题主动用英语进行讨论，形成了开放、坦诚、互动、快乐的团队氛围。

通过拓展，学员之间、师生之间增进了相互了解，营造了轻松愉快的学习氛围，增强了班级凝聚力和团队意识，为之后6个月的培训奠定了良好的基础。

学院成功举办集团公司市场营销讲座

8月16日下午至18日，集团公司市场营销讲座在我院成功举办。此次讲座由哈佛商学院高级副院长、市场营销专家John A.Quelch教授讲授。

在2024年成功举办“全球化能源公司管理系列讲座”的基础上，集团公司就如何在全球经济低迷时期中国石化各企业根据变化剧烈的市场环境采取合适的营销战略与策略，再次举办了“市场营销”主题讲座。此次讲座采取讲授与案例研讨相结合的方式，John A.Quelch教授讲授了客户洞察、市场细分、客户关系管理等市场营销理念与基本原则，引导学员研讨了BP公司的品牌形象计划、Intel公司的广告推广、联想并购IBM个人电脑业务等国际知名公司的案例，启发学 员思考中国石化在“建成具有较强国际竞争力的跨国能源化工公司”的过程中应关注的问题，案例研讨加深了学员对企业营销决策的理解。同时，John A.Quelch教授又分别谈到了“客户洞察、细分与定位”、“客户关系管理”、“品牌管理架构”、“经济萧条时期的市场营销”、“中石化是全球品牌”等五个营销专题，进一步加深了学员对营销战略的理解，为中国石化如何应对客户关系、加强品牌建设等问题上，提出了思考问题的角度与参照标准。

集团公司部分高层管理人员、总部机关有关部门领导共计65人参加了讲座，直属企事业单位有关人员通过远程视频收看了讲座。

第二期物装部中高级领导人员 半脱产英语培训扎实有效

为适应集团公司“走出去”战略，提高物装部中高级领导人员的英语水平，学院根据物装部提出的订制课程要求举办了“第二期物装部（国际事业公司）中高级领导人员半脱产英语培训班”。本次培训自5月15日开始，9月26日结束，圆满完成了培训任务。

现将有关情况总结如下：

一、培训班基本情况

培训历时81天，总计486课时。共有七名学员，平均年龄为42.7岁，分别为物装部副主任一位，以及负责法律事务、物资管理、物流、煤炭、石化出口和化工辅料的六位 处级干部。学员平均工作年限近19年，随着涉外业务的增加，这些中高级领导人员迫切感觉到英语学习的必要性。他们选择通过半脱产的形式强化、提高英语实际运用水平。

二、主要做法

培训课程安排方面，为办好此次培训，学院国际化经营培训部的领导和教师多次研究培训方案，和物装部相关人员对接，就本期培训班的课程设臵、培训师资、培训管理等方面进行了交流和讨论，确立了本次培训工作的目标和重点，即：用实用的英语知识，在短时间内提高学员英语实际运用能力，引导学员在不同环境下使用适当言语行为，强化商务英语听说能力。项目组根据学员工作发展的需要，将本期培训班分为综合英语和听说强化两个阶段，并且新增了实战商务英语口语、中教名师听力强化等针对学员特点的个性化课程设臵。

培训教材选择方面，培训初期，本培训班延用了第一期使用的体验商务英语作为商务英语教材。经过一段时间的教学实践，学员反映该教材在实用性上不能完全满足他们的需求。经过与学员及授课教师的沟通，学院很快更换了适应学员要求的商务英语教材。在第二阶段教学过程中，何军老师承担本班级听力强化教学，她针对学员的英语水平和工作性质，为学员量身定制授课内容，提供了与学员要求相匹配的听力教材，获得学员的高度评价。

培训师资配备方面，在聘请教师时，经过反复征求各方意见，调整和组建了一支多名资深外教和中教名师组成的师资队伍。在综合英语培训阶段，为学员配备了具有商务工作 经验的外籍教师讲授商务英语课程。在听说强化培训阶段，我院聘请的资深外教Stephen和特级教师何军老师共同承担了繁重的教学任务。他们根据学员的实际情况适时调整教学方式和内容。在结业座谈会和教学质量评估中，我院何军老师和外教Stephen的创新敬业和严谨求实得到了学员的高度好评。他们普遍建议学院培养或聘请更多功底深厚又认真负责的师资。

三、培训班特点和学员反馈

本期学员学习态度非常认真，制定了严格的内部考勤和监督制度。他们每周四、五都坚持上午上班，下午和晚上上课，周六则全天接受培训。有的学员周六早上出差返京后直接从飞机场赶到学院上课。他们端正的学习态度和全身心投入的学习热情确保了最终的学习效果。培训班结业时，学员的英语水平都有了很大程度的提高。

管理方面，培训班以学员为中心，跟踪关注教学实施细节，随时掌握教学进度和学员动态；根据学员和教师反映，适时优化培训内容、环节和授课教师。根据学员提供的中文专业情景模拟对话，编撰、录制英文情景模拟对话范本。

物装部唐永合副主任代表学员对该期培训班给予了较高评价：学院硬件环境和教学环境越来越好，办学理念越来越先进，教师素质越来越高，骨干作用越来越突出，石化特色越来越明显，学院前景越来越美好。其他学员也提出如希望可以编撰出更具有物装部专业特色的英语培训教材等好的建议。专业技术培训打开化工培训新局面

化工领域方面的培训一直是学院专业技术培训部的短板，在过去的几年中都没有开发过规模较大的培训项目。为了逐步展开化工领域培训，2024年，学院专业技术培训部成功举办了煤化工技术高级研修班、化纤高级研修班和合成树脂高级研修班，开创了化工领域培训的新局面，取得了良好的培训效果。

化工领域培训之所以较少，与化工行业的特点有着密切的关系。化工产品种类繁多，但每种产品的生产企业很少，每个企业的技术人员也相对较少。针对这些特点，学院专业技术培训部从以下三个方面重点开拓化工培训：

1.深入调研。为全面落实2024培训工作计划，专业技术培训部安排教师陆续到各基层单位就培训事宜进行调研，以使培训工作更有目的性、针对性，为2024工作的顺利开展提供了有力的保障。调研涉及到各个化工技术方面的基本情况、岗位设备及运行状况、培训内容、培训方式以及现行培训的优缺点等内容，得到了第一手资料和信息，达到了预期目的。调研之后，认真撰写了调研报告，对调研中发现的问题进行了剖析，针对问题提出了解决方案，并制订了有针对性的培训计划。

2.提炼培训内容。由于化工行业具有装臵少、产品多的特点，项目组在制定培训课程时，坚持了培训内容一定要覆盖到大多数学员的原则。例如，在设臵化纤高级研修班的培训内容时，项目组考虑到化纤行业涉及的专业很广，既有涤 纶、腈纶、维纶、氨纶等主要产品，又有很多别的小产品，产品之间没有共同性，生产线上的技术人员对彼此技术也不太了解等因素，就对培训课程进行了提炼，抽出学员共同关心的部分集中授课，对没有共性但很重要的内容采取小组专题研讨等方式。例如，提炼出“新产品开发”和“节能降耗”两大专题，举办了专题讲座，学员普遍反映良好，为今后开展化工领域培训提供了很好的借鉴。

3.及时总结。在三个高级研修班结束后，项目组召开了座谈会，及时倾听学员对课程设臵的意见和建议，为今后开展类似的培训提供改进的方向。

第一期企业培训机构英语教师培训 突出理论性、实践性和实效性

中国石化第一期企业培训机构英语教师培训班是管理干部学院首次承办的系统内专职英语教师培训班。培训时间为8月11日-17日，为期7天。共有来自中原油田培训中心、胜利油田高培中心、金陵石化教培中心、燕山石化教培中心、上海石化培训中心、河南油田人力资源开发中心、江汉油田职工培训中心、江苏油田职工培训中心、华东石油高级技能培训中心九家主要培训机构的24名学员参加培训。学员平均年龄为36.5岁，其中，女学员19人，具有硕士学位的学员有4人。学员平均执教时间为9.8年。

为办好培训班，项目负责教师采用问卷调查、电话交流等形式，对九家主要培训机构的英语教师，从教师的从业背 景、教龄、教学情况、参加培训情况等9个方面做了细致的调研。在多方征求相关专业人员和拟参加培训教师的意见后，根据回收的问卷调查结果，结合与英语教师平时交流的一些情况，经过多次讨论、修改，为第一期企业培训机构英语教师培训班量身定制了培训方案。

项目组经过与各培训机构的多次对接，终于完成了项目筹备工作，8月10日晚进行了破冰活动，11日上午开班典礼，17日培训圆满结束。

本次培训的特点突出表现在理论性、实践性和实效性上。

一、教师授课突出理论性

培训班聘请了北师大外语学院博士生导师王蔷、武尊民教授分别讲授英语教学理论和方法以及英语测试理论和方法。两位教授以高超的理论水平和丰富的教学及课堂组织经验深深吸引了每一位学员，对更新学员的教学理念，提升学员的教学理论水平起到了很大的促进作用。除了英语名师外，还聘请了华商基业高级培训讲师易虹讲授授课技能和课堂组织技能，国家人力资源研究会项目培训师、清华大学研究生院职业生涯课程讲师陈晓玲讲授培训师的素质结构及能力要求。陈晓玲老师围绕胜任素养这一概念，用现身说法激发学员不断学习，不断进步，语言诙谐幽默，内容发人深省，博得学员阵阵掌声。有些学员说，多年来没有经过名师指点，不了解先进教学理念，经过培训，比较系统地学习了英语教学理论，弥补了这方面的空白，英语教学理论水平有所提升。

二、精品课观摩与授课模拟演练突出实践性

10位学员分别以现场讲课或说课的形式，展示了自己所在培训机构的英语教学特色。中原油田培训中心的王敏老师对钻井英语教学做了教学示范。学院名师何军与学员分享了自己多年积累的英语听力教学经验，为学员提供了搜集资料的来源和方法，还列举了一些非常详细的例子，甚至直接把实用的听力材料给学员。这些教学经验和方法对学员的工作都非常有帮助。学院外教Stephen介绍了十多个经典口语活动，并用面包、果酱、花生酱、洗手液等实物，为学员演示如何组织“Time sequence”口语活动。他的教学方法新颖，让学员在动手的同时加深对语言的理解，并达到熟练运用。课堂气氛非常活跃，掀起了又一个高潮。

三、分组研讨突出实效性

项目组把英语教学模式、教学内容、教学大纲等内容作为重点，组织学员研讨。研讨任务明确，培训具有较强的实效性。

根据教学内容，将培训课程分为听、读、说、写四个部分，组织学员分四组（三个听说组、一个读写组）研讨。各组学员着重对国际化人才英语培训应开设的课程和各门课程在培训中所占比重及所包含的内容进行了讨论。通过讨论，各组对国际化人才英语培训应开设的课程达成了共识，认为在分成三个阶段的教学中，除听力、阅读、口语、写作、BFT冲刺辅导课外，还应开设行业（专业）英语、英语词汇、跨文化交流、商务英语、语音基础课等。在课时分配上，一致认为口语课所占的比重最多，每周至少12学时，听力和 阅读两门输入型课程都应达到每周8学时，其它各门课达到每周4学时。另外，各组还对每门课程可使用教材进行了讨论。普遍认为，中石化的国际化人才英语培训应有统一的教学大纲和教材，但目前尚未达到统一，所以最好近期或将来能组织各培训点教师对大纲和基本教材（如听力、口语、写作、专业英语课）进行进一步讨论，争取能编写出适合自己的一些教材。讨论后，学员一致认为编纂大纲和编写自己的教材势在必行。石化管理干部学院的何军、上海培训中心的潘向翀、金陵石化的周宝强已打算近期开始联手进行听力课和口语课教材的编写工作。

经过7天的培训，学员大都认为收获了很多。结业式上金陵石化教培中心的李剑华老师和华东石油高级技能培训中心杨慧老师作为学员代表分别发言。从教多年的李剑华用“4多”（学院老师辛苦多多，受训学员收益多多），“3受”（受教育、受启发、受感动），“2有”（有效、有招），“1棒”（棒极了）概括了培训的特点。杨慧是从教三年的年轻教师，她感到很幸运能来参加这次培训，可以有机会和名师、同行交流，更加深刻地认识到了所从事职业的意义。本期培训班的举办对集团公司的国际化人才培养起到积极的促进作用，也为各兄弟单位互通有无、交流经验、相互学习、共同进步提供了良好的平台。纪检监察处（科）长岗位资格培训效果明显

为进一步提高纪检监察干部的综合素质和业务技能，中石化第二十三期、二十四期企事业单位监察处（科）长岗位资格培训班于2024年9月14日至9月18日和9月21日至9月25日在我院举办，来自中石化系统的138名纪检监察处（科）长参加了学习。

本期培训班根据集团公司党组纪检组、监察局领导的要求，结合培训时间短、学习任务重的特点，充分总结了前22期的培训经验，对原有的培训计划，做了较大的变动：时间从原来的17天变为5天，内容则更加侧重于提高实际工作能力，授课教师更多地邀请了有丰富经验的集团公司及专业公司的纪检监察领导。总体来看，本次培训较好地完成了教学计划，达到了预期目的，取得了良好的效果。

本期培训班呈现出以下几个特点：

一、领导重视，学员学习热情高

本次培训班得到了学院和监察局领导的大力支持。监察局领导亲自对培训计划做出指示，监察局一处的薛文河副处长全程跟班管理指导；学院亓玉台院长、林骞、周志明副院长亲自接待了中纪委来讲课的领导，并跟班听了部分课程。

学员们也都非常珍惜这次难得的机会，在思想上高度重视，能够正确处理学习与工作、家庭的矛盾，全身心地投入到培训当中。在五天的培训里，有两个晚上安排了课程，大家都非常辛苦，但毫无怨言，依然能够保持高度的学习热情和认真的学习态度。有的学员一直带病坚持上课，体现了纪 检监察干部的优良作风和学员们高涨的学习热情。在院期间，全体学员能够遵守学院的各项规章制度，虚心学习，尊重教师，遵守作息时间，严格执行请假制度，维持了培训班良好的教学秩序。

二、精心设计培训课程，培训针对性强

项目组精心设计了本次培训课程，更加强调了切实提高学员的实际操作能力，力争在最短的时间内达到最佳的培训效果。培训班突出了纪检监察工作中常用的信访与案件调查、案件审理、物资采购过程监管、企业经营常见法律问题等重点内容，培训目的非常明确，缺什么补什么，干什么学什么。并邀请了中央纪委研究室领导、公安大学教授、集团公司组局领导、相关业务部门的同志来院讲课，他们有的是理论研究方面的专家，有的是办案一线的专家。在授课过程中，他们与大家一起交流心得，阐述实际工作中的重点、难点和热点，授课的针对性和实用性都很强。例如，李志浩处长全面介绍了物资供应管理监管重点，对企业规范日常管理提出了明确的标准，对被监察单位的关键控制点做出了详细的要求，也为纪检监察干部指明了检查的重点和运行轨迹，解决了查什么和怎么查等问题，对搞好企业效能监察工作具有较强的指导意义。王桂春处长系统阐述了效能监察理论与实践、方法与策略、操作与体会等问题。刘兴民、刘秀枫两位组局领导更是手把手地教大家如何进一步做好信访、案件审理等工作，这些都对学员今后工作的开展有重要的实践意义。

三、通过培训，学员责任感增强近几年来，中石化进入了快速发展时期。同时，随着计算机技术的广泛应用，国家一批新的法律法规的颁布，违纪违法手段的隐蔽性、复杂性日益突出等问题和特点的出现，纪检监察工作开始面临新的课题和挑战，其工作领域也不断拓宽。这都对纪检监察干部提出了更高的要求。通过这次学习交流，大家普遍认识到，纪检监察干部只有摆正位臵，调整心态，积极进取，开拓创新，增强责任感和使命感，才能努力干好本职工作；纪检监察干部只有努力做出成绩、抓出成效，才能得到领导的重视和群众的支持。尤其是在目前纪检监察干部队伍人数较少，工作任务繁重，压力越来越大的情况下，工作思路和方法的创新，力量借助的学习，工作质量和效率的提高就显得尤为重要。

本期培训班为来自不同单位的69名学员搭建了一个相互交流和沟通的平台，从而加深了学员之间的了解，增进了友谊，为今后工作中进一步的相互交流、学习打下了基础。同时，通过经验的交流，拓宽了工作思路，对下一步更好地开展本单位的纪检监察工作也具有很好的参考和借鉴意义。

第一期企业兼职教师培训班效果良好

9月17日至21日，学院成功举办了第一期企业兼职教师培训班。本次培训内容紧紧围绕企业兼职教师的需要，在短短5天的时间内安排了丰富的课程，取得了良好的效果，得到了学员的普遍欢迎。

一、学院高度重视，项目组通力合作 在培训工作的筹备及实施过程中，集团公司人事部给予项目组积极的引导，学院也对此次培训高度重视，精心挑选了经验丰富的教师组成高素质的项目团队，从项目开发到课程设臵再到管理服务，都有统一的协调与安排。从而保证了整个培训工作井井有条、循序渐进，最终圆满完成了既定的培训任务。

在开班仪式上，林骞副院长对兼职教师培训班的学员提出了三点希望：一是希望大家能够在短时间内完成“从工作到学习，从领导到学生，从家庭生活到集体生活”的角色转变，以良好的状态完成5天的学业；二是希望大家树立新的培训理念，激发受培训者的潜能。他引用苏总“学习机会无处不在，贵在用心，贵在感悟，贵在思考”的话勉励大家，希望大家能够营造一个良好的学习氛围和环境，积极思考，相互启发，最终一定会有收获；三是希望大家在学习的过程中能够用心感受，发现问题，提出意见和建议，帮助项目组完善兼职教师培训这个项目。

二、课程内容丰富，授课方式多样

在项目开发阶段，项目组的陈洁老师下企业作了深入的调查，对兼职教师的培训需求进行了详细分析和论证，经过认真的总结，最终形成了具有针对性和实效性的开发方案。

首期企业兼职教师培训班的课程体系设计，既突出了兼职教师的实际需求，如授课技巧训练、高级PPT课件制作等，又兼顾了素质及知识训练，如国学与企业管理、安全仪表系统等课程。在教学形式上也采取了研讨式、情景式、模拟式等多种灵活多样的教学方式。授课教师层次较高，经验丰富，授课重点突出，针对性强，深入浅出，授课方式亲切自然。整体的课程安排及授课水平得到了全体学员的肯定和好评。

三、学员积极主动，学习热情高涨

培训期间，全体学员自觉按照“三个转变”严格要求自己，全身心地投入到学习中去，在课堂上认真听讲，深入思考，积极互动，课堂氛围既严谨又活跃，表现出了兼职教师的良好素质和风范。在课余时间，学员们还以小组为单位，每天出一期板报，记录一天的学习生活感受和体会，与大家共享，成为丰富班级文化的一大亮点。在课程接近尾声时的授课展示环节，各小组代表成员先后进行了授课展示，将几天的所学所感以20分钟授课展示的方式展现出来。精彩的展示得到了其他学员和点评老师的阵阵掌声。在为期5天的培训时间里，通过聆听教授、专家的精彩课程以及多种观摩与交流，模拟演练，授课展示等活动，兼职教师培训班的学员圆满完成了学习培训任务，顺利达到了预期的培训目标。

四、开拓创新之路，未来任重道远

作为首期企业兼职教师培训班，在更大层面上是一种创新的摸索和尝试。对于反响好的课程，可以在以后的同类培训中适当的增加；对于效果好的授课方式，应当在以后的同类培训中巩固下来。集团公司人事部培训开发处的刘保书在结业座谈上对于此次兼职教师培训给予了很高的评价。他用“不简单、不一般、不容易、不得了”表达了他在听取学员结业汇报后的感受。指出中石化60多万正式职工的培训工作仅仅靠专职教师是肯定不够的，兼职教师的力量不可忽视。其队伍会越来越强大，这是培训工作的必然趋势。另外，兼职教师还应该牢记“研究无禁区，讲台有纪律”，知道自己该讲什么，不该讲什么。兼职教师培训工作目前的形势很好，任务很重，要求很高。兼职教师的优势在于有丰富的经验，如何把已有的经验和体会转化成能够在课堂上运用的案例，这是兼职教师需要下功夫思考的问题。

第一期炼化企业销售处长培训班圆满结束

9月24日，炼化企业销售处长培训班的28名学员完成全部学习任务，圆满结业。本期培训班是集团公司炼油事业部在学院举办的第一期培训班。学院及炼油事业部高度重视，专门召开会议协调部署相关工作。项目组在学院领导及培训部领导的带领下，反复与集团公司炼油事业部沟通, 了解、领会炼油事业部举办此次培训班的背景、目的、重点和要求，围绕目标对培训方案进行了精心设计。课程设计突出炼化企业营销工作面临的新形势、新特点，强调石化特色教学，内容丰富。教学形式灵活多样，采用了研讨式、体验式、情景式、模拟式等多种教学方式，并带领学员到北京现代进行现场教学，以求取得最佳教学效果。授课教师层次高、能力强，讲课有针对性，提升了整体的授课水平，得到学员的一致好评。

在为期11天的培训过程中，28名学员以饱满的热情、积极的态度和求实的作风，积极参与教学活动。班委发挥带头作用，学员谦虚好学，小组研讨交流积极踊跃，针对炼化企业销售问题，提出了较好的建议，给任课老师留下了深刻 的印象。此次培训受到了送培单位及学员的充分肯定，大家一致认为，通过培训，不仅学到了知识，提高了认识，更新了观念，开阔了视野，而且建立了老师与学员、学员与学员之间的友情，收获很大，受益匪浅。

学院为上海石化开办第六期青年干部理论培训班

为了进一步加快对青年管理干部的培养，着力增强青年人才的政治理论素质和党性修养，为上海石化的改革发展提供人力资源支持和构建合理人才梯队，上海石化自今年起首次委托学院组织开办青年干部理论培训班。从８月１７日开班至今，上海石化第六期青干班的２９名学员已经在学院度过了近一个半月的学习时光，目前整体培训工作进展顺利。

本期上海石化青干班，为期两个半月，培训内容分为政治理论、党性修养、管理知识、管理创新４个模块，课程主要涉及中共党史党章、马克思主义哲学、中国特色社会主义理论体系、管理学、拓展训练等相关内容。

培训组织精心，师资力量雄厚，一个半月课程让学员们享受了思想和理论的盛宴。一个半月以来，培训班基本完成了政治理论、党性修养两个模块的教学计划。在这两个模块的课程设臵上，项目组以各有侧重的课堂讲授为主，辅之以赴延安参观的现场教学环节和相关主题学员论坛的讨论环节，精心的安排使略显枯燥的理论学习颇有成效。比如，政治理论培训讲求系统性，从革命时期的毛泽东思想，一直延伸发展到科学发展观，清晰的脉络有助理清思路；党性修养 培训重体验，一趟革命圣地延安之行，从旧窑洞里走出来的辉煌十三年，身临其境带来的震撼和感动，远胜词藻优美的演讲……

本次培训整合了雄厚的师资资源，众多知名教授的授课，提高了学员的学习兴趣，开阔了思路，增加了知识，良好的培训效果初步体现。台上的老师们，无一不是“师出名门”：学术理论界的巨擘、中央党校的教授和学院的特级教师。能处身这样一个课堂，与某一领域的“大腕”互动交流，是第六期青干班学员最感幸运的一点。

充满活力、积极进取的学风和班风，给学院和老师们留下了良好印象。一个半月的培训，同样为青干班学员展示风采提供了机会和舞台。上海石化举办青干班并非首次，但是首次在管理干部学院举办。开班仪式上，学院领导和上海石化领导都提出了树立良好学风、班风，打造品牌班级的要求。一个多月来，青干班学员的确也是这样做的：课堂上，学员们认真地听讲，积极地思考，虚心地请教，不管是学员论坛还是辩论赛，都能听到学员们思想碰撞的声音；课后，学员们整理、总结，努力消化一天所学；早晨６时４５分，身着统一服装出操；每两周编制简报汇报学习成果，真诚地交流，激烈地论辩……也许是学员的平均年龄不大的缘故，活力和进取成为本期培训班最大的特点，为良好学风和班风的塑造打好了基础。

学院隆重庆祝第25个教师节

9月10日，是我国第25个教师节。学院校园内张灯结彩、彩旗飘扬、鲜花绽放，昔日环境优雅的学院变得更加美丽，师生员工们欢声笑语、喜气洋洋，上上下下陶醉在欢快的节日气氛之中。

上午9点，学院举行了建院以来规模最大的教师节座谈会，隆重庆祝中国教师的第25个节日。学院领导、全体教师、部门负责人及部分职工共80余人参加了座谈会。座谈会由林骞副院长主持。

座谈会上，先后有6名教师代表、6名职工代表发了言。教师代表们谈到，自己作为一名教师感到无比的光荣和自豪，感谢学院领导对自己无微不至的关心和培养，感谢教职工对自己的支持和理解，决心在学院培训创新和国际化建设工作中，奋发努力，做出自己更大的贡献。职工代表们谈到，学院发生了巨大的可喜变化，是教师们辛勤努力的结果，对教师们致以节日的问候和衷心的感谢，决心今后在工作中以教学工作为中心，全力为教学做好保障。

院长亓玉台发表了热情洋溢的讲话。他代表学院党政领导班子向全体教师表示节日的祝贺，对教师们为学院的培训创新和人才培训工作所做的贡献表示衷心的感谢。他主要讲了四个方面的问题。一是关于隆重举办教师节庆祝活动的重要意义；二是关于学院这几年培训创新所引领的重要变化；三是关于学院特色问题；四是关于学院发展的其他问题，包括教职工身心健康、文明礼仪、学习问题、队伍建设、学院

正气、精神和信心等。他强调指出，总的来说，学院的正气和精神比较好，信心比较足，正气占了绝对上风；追求理想，实现自己价值的风气蔚然成风，学院精神更加强大，展现出一种积极向上，努力拼搏，敬业爱岗，无私奉献的良好风气和精神面貌，令人欣慰，令人振奋；对于学院未来奋斗目标的实现，全体教职员工的信心比什么都重要，只要大家凝聚起来，形成合力，知难而上，共同努力，就一定能达到目标。

林骞副院长对这次座谈会给予了充分的肯定，认为座谈会开得圆满成功，对学院今后的发展必将起到极大地推动作用。希望大家认真领会亓院长的讲话精神，把此次座谈会当作新的起点，以矫健的步伐迈进学院培训创新和国际化建设的征程，扎扎实实做好各项工作。

组织人事部为学院每一名教师送上了鲜花与贺卡，还为教师节当天外请的教师献上了鲜花，表达对教师们的感谢和祝福。

集团公司人事部谭忠阁、冯少伟同志

在总部部门专兼职培训管理人员研讨班上的讲话

总部业务部门培训职责及运行管理办法

谭忠阁

一、关于培训管理体制

集团公司教育培训工作会议提出，总部层面实行人事部主管，业务部门分工负责的培训管理体制。进一步强化人事部门宏观管理职能，加强业务部门培训职责，构建大培训格

局。这是教育培训管理体制的一个重大变化。总体思路是要形成一个大家都关心培训，都抓培训的格局。主要是适应现代企业管理发展的需要，适应中石化战略发展的需要，适应大规模培训发展的需要。

（一）适应企业管理发展的需要

人力资源是企业的第一资源，现代管理必须注意发挥“人”的作用。培训作为开发与发展人力的基本手段，已成为现代企业管理的重要方式和手段，以及企业竞争力的重要组成部分。

有专家提出，管理即培训。首先，培训是管理的前提。管理者要通过培训具备实施管理的素质、知识、技能和信息，被管理者要通过培训掌握自身的职能、义务及相应的专长、技能，以适应管理的要求。其次，培训是管理的过程。从某种意义上说，管理者也是培训者，寓管理于培训，使员工由不知到知，由不懂到懂，由不会到会。再次，培训是管理的手段。培训通过满足员工高层次的精神文化需求来激发员工的干劲和热情。企业同时应把培训作为管理的机会和途径，以及完成任务的方法和手段，围绕企业的任务和目标来实施培训，并通过培训沟通上下级的联系，掌握工作进展状况，达成相互理解与支持，共同不断提高工作绩效。

管理即培训，并非以培训取代管理，而是现代管理要通过培训来推进，其实质是在知识经济时代人本管理理念的主导下——管理方式的转变，通过培训发挥人的自觉性、积极性和创造性的管理。

（二）适应中石化战略发展的需要

党组提出，用10-15年把中国石化发展成为具有较强国

际竞争力的跨国能源化工公司。实现这些目标，需要各级领导班子和领导干部在思想上、行动上与党组保持一致，加快推进资源、市场、一体化、国际化等四大战略的实施；需要广大员工群策群力，努力在精细管理、科技创新、挖潜增效上下功夫。实现发展目标，需要充分发挥全体员工的智慧来共同破解发展的难题，需要充分发挥全体员工的才干共同攻坚克难。教育培训既是凝心聚力的重要方式，也是增强员工智慧和才干的主要途径，不加强教育培训，不提高员工队伍素质，不造就具有较强“国际竞争力”的三支人才队伍，企业的发展战略目标就不可能实现。

各类专业人才的培训对生产经营、科技进步和技术创新具有十分重要的意义。新的培训管理体制，也是为了加强专业培训、提高培训实效。管理体制理顺后，党组要求我们的专业培训能够得到切实的加强，尽快弥补专业培训这个短板。

（三）适应大规模培训的需要

中国石化是一个跨学科、多专业相互配合的技术密集型企业，又是一个用工总量大、员工素质要求高的人才密集型企业，培训工作量大，涉及专业领域多，必须按照大教育、大培训的要求，整合资源，拓宽途径，构建更加开放、充满活力的教育培训格局。

要进一步加强培训工作，扩大培训规模，提高各类人才特别是各类专业人才培训的针对性，仅靠组织人事部门的力量是不够的，必须充分调动各部门、各单位的积极性，发挥业务部门专业管理优势。业务部门对本系统的专业发展需求最了解，对有关专业人员学什么、怎么学，谁适合来教、哪

里适合去学等问题比较清楚，在专业培训上更有优势。专业培训是我们培训工作的弱项,基层有需求但没有能力对这些专业人员开展针对性培训，这块培训恰好是事业部、管理部的优势和强项。

春光同志在教育培训工作会上强调，业务部门要深度介入教育培训。深度介入培训，就是要把培训工作和管理工作有机融合，要有意识、有计划、有配合的抓好本业务系统的教育培训。有意识，就是要把培训作为业务工作的重要组成部分，善于把培训作为加强管理的机会和途径，作为完成任务的方法和手段，寓培训于管理，以培训促管理，实现培训和管理的双向促进。要确定一个部门领导抓业务系统的人员培训，设臵专门岗位牵头负责教育培训工作。有计划，就是要深入了解本系统人员状况，结合业务发展对本系统人员进行分层分类，抓住重点，发挥优势。要提出培训需求和配合抓好主营业务、主干专业、关键岗位人员的专业培训，抓好本系统人员知识增新培训。抓培训，不是完全依靠自己办班，要根据本部门管理的实际，更多要发挥专业牵头、业务指导的作用，在组织协调上多下功夫。有配合，就是要配合人事部做好培训计划制定、重点人才培训实施、基础建设等工作。在开展涉及全系统的大规模培训、重要资格资质培训时要按照统一要求组织实施；在设立培训基地、开发培训教材时要按照统一规划，及时沟通和交流。要把本部门在专业管理的优势、人事部门在人员选拔培训使用上的优势、培训机构在实施培训上的优势结合起来，互相配合，共同推进。要调动直属企业相应业务部门的积极性，分层分类抓好教育培训，对企业无法单独组织的各类培训，协调系统内外资源来组织

开展。

二、关于总部部门培训职责分工

人事部是中国石化员工培训工作的主管部门，履行统筹规划、统一管理、协调服务、督促检查等职责。

业务部门按照职能特点分为两类：一是总部各职能部门，二是各事业部、管理部、资产公司。除协助人事部实施重点人才培训，并参与培训基地、教材等建设外，分别负责有关关键岗位人员培训，负责牵头组织本系统人员岗位适应性培训。

《办法》第三条规定：业务部门分工负责相关的业务培训：

（一）总部各职能部门负责直属单位相应职能部门中层管理人员及其他关键岗位人员培训，负责牵头组织本系统人员岗位适应性培训，根据职能分工负责指导和协调有关事业部、管理部、资产公司开展企业文化、法律法规、安全生产、节能减排等综合性业务培训。

（二）各事业部、管理部、资产公司负责所管理企业相关业务的关键岗位人员（包括关键管理、关键技术和技术管理、关键技能人员）培训，负责牵头组织本业务系统有关人员岗位适应性培训，负责牵头组织本业务系统部分小专业、小工种及其他重要岗位人员的培训。

关于有关重点人才培训分工。《办法》规定，人事部负责牵头实施重点人才培训。有关专业高层次人才（如高级研修班）由相应业务部门为主举办，专家层面培训人事部和业务部门共同组织，人事部发文组织，业务部门协调实施。

关于相关培训职责的分工。有关部门建议，总部各职能

部门与有关事业部、管理部、资产公司等在安全管理、设备管理、水处理、ERP等方面培训上有些交叉，应进一步明确。根据这些建议，在培训分工表中已尽可能进行细化，但由于各个培训项目涉及部门不同，加上总部部门的职责正在梳理，暂不便明确某几类培训的牵头部门。待《管理办法》试行一段时间，机关职能梳理完成后再做完善。

三、总部部门培训工作的运行

（一）工作方式：协调配合、专业牵头、专业指导 “深度介入”不是要总部部门包揽培训，也不是让部门的同志亲自做培训项目长、培训班主任，主要是发挥总部部门专业管理优势，重在专业牵头和专业指导，要多在宏观管理、规划、布局上下功夫，在优化资源配臵、加强专业建设、解决共性问题、指导示范培训上下功夫。总的想法是业务部门要充分发挥协调配合、专业牵头、业务指导的作用。

协调配合，主要是在重点人才培训和重点培训工作上要积极参与、搞好配合。特别是在高层次专业技术人才和高技能人才培训上，配合人事部搞好培训方案设计、培训教学研讨、课题研究、专业考察等工作，为提高培训的针对性和实效性多提建议，多做工作。在培训基地建设、仿真培训系统、教材体系建设等一些重点培训工作上要发挥好专业指导作用。对一些涉及安全、科技、设备等综合性业务培训，综合管理部门要主动协调有关事业部按照统一要求组织培训。

专业牵头，原则上按照管业务也要管业务人员培训的思路，业务部门要把本部门主管的业务所涉及的中层及以下人员的培训牵头抓起来。当然，分工负责也不是要负责本业务系统所有人员的所有培训，也不是一下子抓起全部专业的培

训。要通过牵头组织，调动直属企业的积极性，发挥企业相应业务部门的作用，发挥好各级专家的作用，分层分类抓好教育培训。要研究总部层面抓哪些人、哪些技术的培训，搞好规划。那些涉及管理创新、核心技术、前沿技术的新内容，总部要牵头抓；那些专业性强、人员分布广、企业想抓抓不起来或抓不好的，总部要牵头抓；那些涉及全系统的培训标准、培训教材、岗位资质要求等，总部要牵头抓。

业务指导，抓培训，不能完全依靠自己办班，还要按照构建大培训格局的要求，对系统内专业培训加强规划，指导直属单位相关业务部门的开展培训工作，发挥各专业化培训基地的作用。在办好关键岗位人才培训班、示范性培训班的同时，还要经常性组织技术研讨与交流、技术讲座等教育培训活动，推进整个业务系统教育培训工作的深入开展。企业是开展专业培训的主体。各企业要在总部部门的指导下做好中高层次专业人才的培训，认真组织好经常性的专业培训活动。各专业化培训基地是专业培训的主阵地。下一步明确基地分工后，各培训基地着重加强专业培训能力建设，把专业化培训基地打造成专业系统内培训水平最高、质量最好的培训机构。

（二）工作关系

集团公司人事部、企业相应业务部门、培训基地、企业培训主管部门、总部相关业务部门

人事部是集团公司培训主管部门。《办法》第十七条规定：面向全系统开展企业文化、法律、安全、信息等普及性培训，资质资格类取证培训，以及设立专业培训基地、确认或调整培训机构相关培训资质、开发岗位培训标准等事关全

局性的教育培训工作，由有关业务部门与人事部共同研究后组织开展。

总部相关业务部门。自觉牵头，主动配合。

综合部门根据职能分工负责指导和协调有关事业部、管理部、资产公司开展企业文化、法律法规、安全生产、节能减排等综合性业务培训。生产、安全、环保、节能、设备、信息等综合性业务培训以及交叉类业务（如物探等）有关部门。两个油田部、炼油与化工、工程部与炼化工程部。一般来讲，同类业务，集团部门牵头，相关业务由主要负责部门或培训项目所涉及培训内容占主要部分的部门负责。

企业培训主管部门。设计培训对象、有关培训任务分工实施、培训经费、资格性培训人选及培训结果等工作需与企业培训主管部门联系或通过相应业务部门联系。培训通知下发到直属单位，由单位培训主管部门协调安排，避免令出多门。

企业相应业务部门。培训业务线条的主要落实者、传递者。逐步要求企业业务部门明确培训工作联系人。

培训基地是培训项目的开发和实施主体。开发培训方案、组织实施教学，需求调研、跟踪考核、专兼职师资、教材建设等工作中提供服务。

（三）主要培训工作流程研讨（略）

中国石化员工培训工作情况

冯少伟

一、中国石化培训的总体情况

中石化有重视培训的好传统，历届党组对员工培训工作都非常重视、非常支持。在集团公司重组成立后的第二年（1999年），就专门召开教育培训工作会议，明确了教育培训工作的战略重点地位和服务企业改革发展的指导思想。在前几年企业改革过程，集团公司的培训工作也得到了不断加强，企业办的大学、技校、中小学等移交地方后，员工培训服务企业发展的办学方向更加明确，提高员工素质和岗位能力的工作重点更加突出。最近五年，特别是党的十六大以来，我们围绕企业改革发展，积极促进培训体制机制改革，不断加强基础建设和改革创新，中国石化整体培训能力、培训质量、培训水平有了新的提高，大规模培训的格局初步形成，推进企业改革发展的成效不断增强，得到各级领导和广大员工的肯定。最近几年多次在中组部、原国家人事部、国资委等上级部门组织的研讨会、交流会上介绍培训工作的典型做法，我们开展的高层经营管理人员系统培训、高层次专业技术人员的课题研修、以及技能拔尖人才研讨交流等培训模式受到了好评。组织开展的“培训工作六步操作法”、“高级管理人才培训课程体系研究”等培训研究成果也多次获奖。

李春光同志在集团公司教育培训工作会议上指出：集团公司的教育培训事业正站在一个新的起点上，概括了当前教育培训工作所处的发展阶段。这句话至少包含这样几层意思：一是我们的教育培训事业已经具备了加快发展的新基

础。二是我们的教育培训事业正处于科学发展的新阶段。三是我们的教育培训事业正面临着改革创新的新挑战。

（一）培训工作的定位和理念

党组领导在集团公司教育培训工作会议，强调指出：对中国石化来讲，培训是战略，是基础，是竞争力，是百年基业的基础建设；对员工来讲，培训是待遇，是福利，是投资，是职业发展的增值渠道。苏树林同志还提出 “让公司广大干部切实感受到培训是一种待遇，是一种激励，更是一种享受”的要求。

集团公司倡导的培训理念。在集团公司教育培训工作会议上，李春光同志代表党组提出，教育培训要牢固树立高效投资理念，大教育、大培训理念，服务中心、学以致用理念，持续创新、质量至上理念，推进教育培训工作实现大改进、大提高。

这四个方面理念从培训管理、培训资源、培训途径、培训方式等方面对培训的领导者、管理者、组织者、实施者提出了针对性要求，形成了一个完整的体系。这四个方面理念的关键词：“高效”“创新”。核心是“高效”，关键在“创新”。这四个方面培训理念的提出也是针对目前存在的实际问题来强调的：

牢固树立教育培训是高效投资的理念。一是强调不能简单地将员工培训看成是单纯的“非生产性费用支出”，要善于算大账、算长账，舍得花本钱。二是强调必须注重成本和效益，努力提高人才培训的质量和效果，决不能搞形式主义的低效培训甚至无效培训。

牢固树立大教育、大培训的理念。一是强调处理好归口

管理与分工负责、分层落实的关系，发挥部门联动、上下互动的工作合力。二是坚持放开视野抓教育，开放合作办培训，采取“拿来主义”，有效运用国内外优质培训资源。三是强调积极拓宽教育培训途径，灵活运用多种有效方式实施教育培训。营造培训学习氛围，完善全员培训学习的机制，加强知识管理，交流研讨。

牢固树立服务中心、学以致用的理念。一是强调切实增强针对性和实效性，企业发展需要什么就培训什么，员工成长缺少什么就培训什么。二是围绕企业发展战略和中心任务开展培训，把提高员工运用理论解决实际问题能力作为重点。特别是要适应新业务、新项目的发展需要，提供有力的人才和智力支持。

牢固树立持续创新、质量至上的理念。一是强调把提高培训质量放在更加突出的位臵，优化培训内容、完善培训机制（激励、约束、运行、监控等）、创新培训方式。二是强调创新人才培养机制，研究新问题，开创新局面，推动教育培训的理论创新、制度创新和管理创新。

（二）培训的管理体系

1.管理体制。中国石化目前实行的是集团公司领导下，总部和直属单位分级管理，组织人事部门主管，业务部门分工负责的培训工作管理体制。

分级管理。教育培训工作实行集团公司和直属单位两级管理。总部层面主要以管宏观、管政策、管方向为主。在人才培训上重点抓高层次、复合型、国际化等人才和骨干员工培训，包括高层经营管理人才、高层次专业技术人才、高级技能人才、国际化人才以及部分关键岗位人才的示范性培

训。直属单位负责贯彻落实集团公司培训工作有关部署，完成集团公司下达的员工培训任务，制定本单位员工培训管理办法和培训规划计划并组织实施，负责培训机构、教师队伍及教材建设等工作。

组织人事部门主管。集团公司（股份公司）人事部是中国石化员工培训工作的主管部门，主要履行归口管理、统筹规划、协调服务、督促检查、制度规范的职能。各单位负责培训主管部门是组织人事部门、人力资源部门等，能较好地履行统筹规划职责，制定本单位的培训规划和计划，督促检查培训实施等。

企业培训管理体制的主要类型：

组织人事、培训管理、培训实施一体化体制。在规模较小的企业和科研设计企业主要采取这一体制。没有独立建制培训基地，企业的组织人事部门统一管理培训的需求分析、规划计划和实施落实。

组织人事、培训管理与培训实施分立的体制。组织人事部门负责培训政策的制定，培训计划规划的制定，培训的考核与监督等。业务部门积极参与培训，发挥业务培训的主导作用。企业培训中心负责企业层面的培训实施并为基层单位提供培训服务，基层单位负责本单位岗位培训和练兵。中国石化大型企业多数采取该类管理体制。如，镇海炼化公司、燕山石化公司、巴陵石化公司等。

组织人事与培训管理、培训实施分立的体制。组织人事部门负责培训政策的制定等宏观管理。培训管理与培训实施合并到一个部门，即企业培训中心。培训中心既负责培训组织与实施，又负责培训计划制定、培训考核与监督、培训经

费管理等工作。如，武汉石化公司等。也有技能操作、专业技术、经营管理人员培训管理分立的体制。即技能操作人员培训由人事劳资部门负责管理，专业技术人员培训由技术开发部门负责管理，经营管理人员培训由组织部门负责管理。

企业负责培训管理，培训实施外包的体制。由于一些企业的培训中心改制或移交，企业没有了培训基地，部分培训项目实施则外包给改制、移交出去的培训机构，或外包给国内外的培训公司。如扬子石化公司、广州石化公司、仪征化纤公司等。

此外，油品销售事业部（销售公司）的多层次培训体制。近几年来，销售公司十分重视培训工作，加强培训管理和培训基地建设工作。总部和省市公司、区域公司都有专门的培训管理部门，并建设了多层次的培训实施基地。正在规划建设“一个中心”、“三个基地”和片区培训站，配备了大量专兼职师资队伍，保证了培训工作的有效实施。

业务部门分工负责。总部业务部门包括总部机关各职能部门、各事业部等，配合人事部组织实施重点人才培训，并分工负责相关专业培训，充分发挥专业牵头、业务指导的作用。

培训机构实施。总部重点培训项目主要依托石化管理干部学院（集团公司人才培训中心）或与国内外有关知名高校和培训机构合作实施。同时依托部分企业分专业、工种设立了专业技术人员继续教育、高级技师培训和企业主要职能部门负责人岗位培训等专业化基地，按专业分工承担培训任务。

企业培训中心负责企业层面的培训实施，并为基层单位

提供培训服务，基层单位负责本单位的岗位培训和练兵。

2.管理制度。（1）综合类

《中国石化员工培训管理规定》

《关于进一步加强教育培训工作的意见》

《中国石化总部部门培训职责及运行管理办法（试行）》（2）专业培训类

《国际化经营人才队伍建设的意见》

《关于加强炼油化工新建（改扩建）大型项目人员培训工作的意见》

《勘探开发专业技术人才培训计划纲要》 《中国石化员工培训管理规定》中有关要求： 第十条：推行岗位培训制度。员工上岗前须参加岗位资格培训，上岗后每年应参加一定时间的岗位适应性培训。确因特殊情况在上岗前未达到培训要求的，须在上岗后1年内完成培训。对上岗资格（资质）培训等有特殊要求的，按有关规定执行。

第十一条：处级及以上经营管理人员、高级专业技术人员每5年参加脱产培训时间累计不少于3个月，其他经营管理人员和专业技术人员每5年参加脱产培训时间累计不少于2个月；技能操作人员每年参加培训（包括岗位练兵）时间累计不少于10天，其中技师、高级技师不少于14天。新录用人员入职（厂）教育集中培训时间一般不少于10天。

第十五条：员工参加连续脱产1个月（含）以上或单位出资超过1万元（含）人民币以上的培训项目及其它重要培训项目的，按管理权限与所在单位签订培训合同（协议），46 约定服务期，作为劳动合同的补充或附件；

第二十五条：面向全系统举办的各类培训项目，须纳入集团公司统一的培训计划。对各单位（部门）在职学历学位教育从严控制、规范管理。出国（境）培训由集团公司统一管理，严格审批。

第二十六条：各类培训项目原则上在集团公司内部培训机构举办，不得租用高级宾馆办班，严禁借培训之名变相旅游。

二、各类人才培训情况

各类人才培训基本思路：突出重点、全员推进、注重实效、全过程管理

突出重点：坚持重点人才重点培训，优秀人才优先培训，急需人才抓紧培训。在全面提高员工素质和履行岗位职责能力的基础上，把能力建设贯穿培训的全过程，突出各类人员核心能力培养。对经营管理人员突出思想政治素质和现代化经营管理能力的提高，对专业技术人员突出科技创新能力的增强，对技能操作人才突出职业技能的提升。

全员推进：对各类员工，突出综合素质和岗位能力的提高，以各单位为主组织完成规定时间和内容的培训。保障员工获得教育培训的基本权利，努力满足员工个人多层次的培训需求，促进员工个人的全面发展。认真贯彻以人为本思想，把教育培训与员工自身成长有机地统一起来，增强员工求知的欲望，拓宽获知的渠道，提高用知的能力，使教育培训在员工成长发展中真正发挥“充电器”、“加油站”的作用。

注重实效：围绕企业发展要求，着眼员工全面发展，按照实用实际实效的原则，注重因需施训，做到因材施教，切

实增强培训的针对性和实效性，让广大员工真正学为所需、学有所获、学以致用、用有所成。突出围绕正在做和将要做的事情来设计培训课题，围绕解决企业生产经营的迫切问题来安排培训内容，增强实用性。

全过程管理：对重点培训项目，按照项目管理运作方式全过程管理。培训实施前，精心开发符合培训对象群体特征和岗位素质能力要求的培训方案。培训实施中，指定培训项目负责人参与培训的立项、开发、实施和评估全过程，及时跟踪监控，认真听取学员、培训机构及用人单位等各方面反馈意见，适时调整培训内容和方式。培训项目结束后，进行严格的项目评估，保证培训项目的程序化、规范化运作。在部分高层次人才培训项目中探索试行培训后评估制度。

第一，以提高思想政治素质和现代化经营管理能力为重点，加强经营管理人员培训。

对企业高层管理人员，以塑造企业领导人员核心能力为目标，突出战略思维培养、国际视野拓展、经营理念转换、经营能力提升四个重点，对高层管理人员逐人制定培训计划，分类组织调训，特别是强化了对党政“一把手”、新任领导人员的重点培训。在内容上坚持思想政治培训与工商管理培训并重。思想政治培训以政治理论和作风建设为主，在开展经常性的政治理论教育的同时，从2024年起把现职企业领导人员分期分批送到延安干部学院进行轮训，目前已累计轮训7期282人。经营管理业务培训，坚持岗位培训与系统的工商管理培训相结合，对有发展潜力的50岁以下的企业领导人员，送到国内外知名商学院进行重点培训。为推动集团公司重大战略部署的落实，采取多种形式分专题开展有针

对性性的岗位适应性培训。

对高层后备人员，突出理论功底、管理能力、领导艺术等重点，采取国内培训—-国外培训—-项目研究“三段式”模式，进行持续培训。2024年以后，增加了全球能源管理EMBA课程学习，在突出综合素质培养的同时，增加工商管理系统知识培训。对企业中层及以下管理人员，以企业为主开展形式多样的思想政治教育。对直属企业部分主要职能部门负责人（18个门类处科长培训），以总部为主，组织实施岗位资格培训。其他中层管理人员以企业为主普遍开展岗位培训和适应性培训。

第二，突出科技创新能力，加强专业技术人才培训。一是突出提升核心技术创新和自主研发能力，抓好各领域科技领军人才的培训。近些年，派往国外高校或科研院所做访问学者2024年以来已派出24人。从2024年起启动了上游9个领域科技领军和拔尖人才培训，360多人参加，已经完成第一、二阶段的集中培训，目前正在组织到企业开展现场教学。正在组织炼油、化工、炼化设备、炼化工程等4个领域专家培训的人选推荐工作，计划在10月份实施培训，用1年半左右时间实施系列专题培训，加强国际先进技术、前沿理论、尖端科技等方面的培训和研讨交流。

二是突出提高技术创新能力，切实抓紧专业技术骨干的培训。围绕勘探开发、炼油、化工等主要业务领域和核心技术，组织有关专业高级研修班，成立了以两院院士或本行业知名专家为组长的18个专家组，负责对高级研修班进行全过程指导，采取集中脱产培训与企业考察、课题研究、论文答辩相结合的培训模式，对专业技术骨干进行强化培训。目

前共举办各类专业高级研修班60多期，培训1400多人。

三是围绕重大项目建设“成建制”开展专业人才培训。为提高专业技术人员解决实际问题的能力、技术管理和创新能力，特别是消化吸收再创新能力，采取“三阶段”培训模式：到企业培训基地培训、到重点高校集中学习、到现场跟班实践锻炼的方式对各相关专业人才开展“成建制”培训。

第三，突出解决实际问题能力，加强技能操作人才培训。企业技能操作人才培训有较好的基础，与职业技能鉴定结合的岗位培训开展的比较规范。

一是突出解决疑难复杂问题能力和革新创造能力，加强技能拔尖人才培训。根据安全生产、技术革新、质量提升、节能降耗等方面需要，已经组织举办钻井、采油、井下作业、集输、催化、加氢、乙烯、聚丙烯等8个主体工种技能拔尖人才、1个首席技师培训班，并选派到美国、法国企业学习考察，通过理论培训、专题研讨、国内外技术考察，培养了一批有高超技艺、有绝技绝招和革新创造能力的技能拔尖人才，他们在优化生产操作、解决技术难题、排除事故隐患等方面发挥了重要作用。

二是突出增强岗位技能，加强技能操作骨干培训。总部负责高级技师培训，企业负责技师及以下资格的培训。从2024年起，依托21个企业培训机构集中开展有关工种高级技师职业资格培训，每期培训70天左右，每年培训高级技师400人左右。近年来又结合实际完善了主要工种职业资格培训方案，强化案例分析和交流研讨，以提高综合操作和解决实际问题能力。同时适应现代企业生产需要，指导企业积极开展系统操作和兼岗操作的复合培训，着力培养知识技能

**第四篇：专业技术拔尖人才选拔管理暂行办法**

\*\*市专业技术拔尖人才选拔管理暂行办法

第一章总则

第一条为全面实施人才强市战略，在全社会进一步树立尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好风尚，激励各类专业技术人才多出、快出优秀成果，促进\*\*经济社会全面发展，根据《\*\*专业技术拔尖人才选拔管理办法》（青办发〔2024〕3号）和市委、市政府《关于进一步加强人才工作的意见》（西委〔2024〕118号）的有关规定，制定本办法。

第二条专业技术拔尖人才（以下简称拔尖人才）是指在自然科学、社会科学和工程技术等领域，从事研究开发和推广应用等工作，代表着当今\*\*领先水平，为\*\*经济建设和社会发展做出突出贡献的学术、技术带头人。

第三条选拔拔尖人才坚持民主公开、竞争择优、严格标准、总量控制的原则，不受学历、职务、资历、身份、年龄的限制（公务员或参照公务员管理的人员除外），以对全市经济建设、社会发展的实际贡献和现实政治表现为根本依据。

第四条对拔尖人才实行全出竞进的动态管理办法。每两年选拔一批，每批管理期四年；管理期满后拔尖人才资格自动终止，同时不再享受拔尖人才的有关待遇，可参加新一批拔尖人才的评选。

第二章选拔范围和条件

第五条凡在我市工作的各类专业技术人才均可参加拔尖人才的评选。

第六条拔尖人才推荐对象须是热爱祖国、政治坚定、遵纪守法、崇尚科学、具有良好的职业道德、近四年来取得以下成绩之一者：

（一）获得国家技术发明奖、自然科学奖、科技进步奖三种奖项中任何一种奖项的人员；

（二）获得山东省技术发明奖、自然科学奖、科技进步奖三种奖项中任何一种奖项一等奖的前四位人员，二等奖的前三位人员，三等奖的前两位人员；

（三）获得\*\*市技术发明奖、自然科学奖、科技进步奖三种奖项中任何一种奖项一等奖的前三位人员，二等奖的前两位人员，三等奖的首位人员；

（四）获得\*\*市科技进步奖一等奖的首位人员；

（五）获得一项以上国家技术发明专利或三项以上实用新型、外观设计专利，并已实施，且具有较大经济或社会效益的；

（六）在文化、艺术、新闻、出版等方面成绩突出，受到省(部)级以上表彰，为\*\*市精神文明建设赢得重大荣誉的；

（七）在教育、卫生、体育等专业技术工作中成绩突出，在本专业领域享有较高声誉，被我市同行公认并被上级业务主管部门认定为专业学科学术、技术带头人的；

（八）专业技能水平高，在各行各业职业技能操作中有被社会公认的绝招绝技，代表我市参加\*\*市级以上技能比赛受到表彰，在\*\*乃至全省、全国有较大影响，并取得突出经济或社会效益的；

（九）在工农业生产第一线研制开发和推广应用新技术、新产品、新工艺，在加速科技成果产业化方面成绩突出，并取得显著经济或社会效益的；

（十）在企事业单位从事管理工作，运用现代管理知识进行科学管理，有重大改革创新的管理措施，有反映其管理思想和经验的论文、综述或著作，所在单位管理水平及综合经济和社会效益指标达到\*\*市同行业先进水平的。

第三章选拔方法和程序

第七条拔尖人才选拔工作由市人才工作领导小组统一领导，市委组织部会同市人事局、市科技局具体组织实施。选拔的程序是：

（一）宣传发动。通过网络、新闻媒体和下发通知等形式，广泛宣传选拔拔尖人才的相关政策，公布拔尖人才评选的标准、条件和方法步骤。

（二）逐级推荐。推荐人选采取单位推荐、学术团体举荐或个人自荐的方式产生。单位推荐和学术团体举荐的，由个人向所在单位或学术团体申请，核实材料后，经单位领导班子集体研究确定推荐人选。推荐人选确定后，要广泛征求单位职工意见，并在本单位显著位置公示三天，如无异议，由推荐单位和被推荐对象填写《\*\*市专业技术拔尖人才推荐登记表》，连同反映推荐人选成果业绩的原始资料及复印件等，经主管部门审核后一并报市人才工作领导小组办公室。个人自荐的，可以由个人直接报市人才工作领导小组办公室。

（三）资格审查。市委组织部会同市人事局、市科技局等部门，根据拔尖人才选拔条件，对上报的推荐人选进行资格审查，将审查合格的人员列为考察对象。

（四）组织考察。由市委组织部会同有关部门，对考察对象的政治表现、职业道德、成果业绩等情况进行全面考察，根据考察情况，确定出评审对象。

（五）专家评审。市委组织部会同市人事局、市科技局等部门对评审对象的材料进行分类整理，并根据不同行业、专业的具体情况，确定各行业评审对象比例。同时，组建以专家学者为主体的专业评审组，对评审对象进行专业评审。评审工作按照民主集中制原则，在充分酝酿、讨论的基础上，采取无记名投票方式确定评审结果，评审对象获得三分之二以上赞成票的确定为公示初步人选。

（六）社会公示。市人才工作领导小组对公示初步人选进行审核并确定出公示人选，通过新闻媒体向社会公示，接受群众监督。同时，征求纪检、监察、政法、计生等部门意见。

（七）组织审批。将公示无问题的人选名单，提报市委审议批准。

第四章奖励形式和待遇

第八条拔尖人才由市委、市政府命名表彰，颁发《\*\*市专业技术拔尖人才》荣誉证书。

第九条拔尖人才在四年管理期内享受以下待遇：

（一）自批准之日的下个月起，由市财政发给每人每月100元专业技术津贴;

（二）每年安排一次健康查体，安排休假15天；

（三）定期组织外出考察疗养。

第十条拔尖人才在管理期内，聘任专业技术职务不受单位的岗位数额限制，管理期满未能继续被评为拔尖人才的，须参加单位的岗位竞聘。

第十一条对拔尖人才申报的科研项目实行重点扶持，体现优先原则。同等条件下,拔尖人才申报的科研项目单位要优先申报、主管部门要优先审批、科研经费要优先拨付。

第十二条建立\*\*市拔尖人才专项资金。由市财政按每位拔尖人才每年2024元标准拨付经费。其中，每人每年发放津贴1200元，其余800元作为拔尖人才管理、培训、查体等费用。专项资金由市人才工作领导小组办公室代市委、市政府管理使用。

第五章管理办法

第十三条拔尖人才由市委组织部会同市人事局、市科技局代市委、市政府进行综合管理，所在单位负责具体管理。

（一）建立目标管理制度。拔尖人才根据所承担的工作任务制定工作计划、四年奋斗目标和办法措施，填写《\*\*市专业技术拔尖人才考绩档案》，每年以书面形式报告工作、学习、生活情况。

（二）建立实绩考核制度。主管部门和所在单位负责对拔尖人才进行日常跟踪考察，了解掌握其思想政治表现、职业道德和工作目标完成情况，每年年底写出考察管理工作报告，报市委组织部。市委组织部按照工作计划和考核目标，对拔尖人才进行考核，凡经考核连续两年完不成目标任务的，经市人才工作领导小组研究，报市委、市政府批准，调出拔尖人才管理范围，并不再享受拔尖人才有关待遇。

（三）建立组织部门及领导干部联系拔尖人才制度。市委组织部、各主管部门和拔尖人才所在单位负责同志要与拔尖人才建立联系制度，经常进行思想交流，及时掌握情况，通过召开座谈会、个别走访、发放征求意见函等方式，听取他们的意见和建议。

（四）加强对拔尖人才的培训教育。将拔尖人才的政治理论教育和业务培训纳入全市干部教育培训计划，从思想上、政治上关心其进步。每两年至少轮训一次，每次时间不少于五天。

（五）重视发挥拔尖人才的作用。定期组织拔尖人才开展科研攻关和送科技下乡等活动，鼓励他们多出、快出优秀成果，加快科研成果向社会生产力的转化。

第十四条拔尖人才在管理期内，受到党纪政纪处分或刑事处理以及因个人过失造成重大损失或严重后果的，取消其荣誉称号和相关待遇。

第十五条拔尖人才调出本市或因工作变动等原因不再继续从事专业技术工作的，所在单位和主管部门应及时报告市委组织部，并不再作为拔尖人才管理。

第十六条\*\*市级以上拔尖人才直接列入\*\*市拔尖人才管理范围，但不重复享受\*\*市拔尖人才有关待遇。

第六章附则

第十七条外省市获奖成果项目和国外获奖项目不作为拔尖人才评审的主要依据，但可作参考。

第十八条对扶持和爱护拔尖人才成绩显著的单位和个人予以表彰；对压制、刁难拔尖人才发挥作用者予以严肃处理；对弄虚作假骗取拔尖人才称号者，取消其荣誉称号，追回发放的津贴，四年内取消其拔尖人才申报资格。

第十九条本办法由市委组织部负责解释。

第二十条本办法自发布之日起施行，本市原有专业技术拔尖人才选拔管理办法与本办法不一致的，按本办法执行。

**第五篇：青岛市专业技术拔尖人才选拔管理办法**

青岛市专业技术拔尖人才选拔管理办法

发布日期：2024-11-7

第一章 总则

第一条 为做好青岛市专业技术拔尖人才(以下简称市级拔尖人才)选拔和管理工作，根据《中共青岛市委、青岛市人民政府关于做好选拔和管理专业技术优秀人才工作的通知》(青发［1992］)16号)和《中共青岛市委、青岛市人民政府关于加强高层次人才开发工作的意见》(青发［1999］23号)的有关规定，制定本办法。

第二条 市级拔尖人才是指在自然科学、社会科学研究开发和推广应用方面代表青岛领先水平、为青岛经济建设和社会发展做出突出贡献的学术、技术、管理、文化等领域中的带头人。

第三条 选拔市级拔尖人才坚持民主公开、竞争择优、严格标准、总量控制的原则，不受学历、职务、资历、身份的限制，以对社会实际贡献和现实政治表现为根本依据。

第四条 对市级拔尖人才实行“全出竞进”的动态管理办法。每两年选拔一届，每一届管理期四年，管理期满即自动终止市级拔尖人才资格，同时不再享受市级拔尖人才的有关待遇，可参加新一届市级拔尖人才的推荐、选拔。

第二章 选拔范围和条件

第五条 凡在我市工作的各类专业技术人员，均可参加市级拔尖人才的评选。推荐选拔

市级拔尖人才的对象重点是知识和技术创新能力突出的优秀中青年人才。推荐人选年龄一般不超过55周岁，贡献特别突出者，年龄可适当放宽到60周岁。

第六条 市级拔尖人才推荐对象应当是热爱社会主义祖国，坚持党的基本路线，在政治上同党中央保持一致，遵纪守法，崇尚科学，具有良好的职业道德，近四年取得以下成绩之一者：(一)获得国家一、二、三等技术发明奖和自然科学奖、科技进步奖，以及获得国家部委、山东省、青岛市科技进步一等奖的首位人员；

(二)获得两项以上山东省、青岛市科技进步二等奖的首位人员；

(三)获得国家技术发明专利并已实施，且具有较大经济和社会效益的；

(四)获得两项以上国家设计金质奖、银质奖、省优秀设计一等奖，并均取得显著经济或社会效益的；

(五)获省社会科学优秀成果一等奖，或在国内外权威学术刊物上发表过5篇以上应用科学或两篇以上基础科学方面的论文，或在省级以上出版机构出版过两部以上专著、并被公认为具有较大科学和实用价值的；

(六)在工农业生产第一线研制开发和推广应用新技术、新产品、新工艺，在加速科技成果产业化方面成绩突出，并取得显著经济和社会效益的；

(七)在企事业单位从事领导管理工作，运用现代化管理知识进行科学管理，有重大改革创新的管理措施，有反映其管理思想和经验的论文、综述或著作，所在单位管理水平及综合经济和社会效益指标达到国内同行业先进水平的；

(八)在宏观发展战略、重大建设项目和对外交流、招商引资中，提出具有重大价值的可行性论证、咨询、建议，或解决了重大疑难问题，并带来显著经济效益或社会效益的；

(九)在文化、艺术、新闻、出版等方面成绩突出，获国家、省(部)级表彰，为青岛市精神文明建设赢得重大荣誉的；

(十)在政法、教育、卫生、体育等专业技术工作中有突出贡献，被公认为专业学科技术带头人，并在全省乃至全国享有较高声誉的；

(十一)专业技能水平高，有被社会公认的绝招绝技，参加国家、省、市技能竞赛并获得优异成绩，在省内外有较大影响的。

第三章 选拔方法和程序

第七条 市级拔尖人才选拔工作由青岛市知识分子工作领导小组统一领导，市委组织部会同市人事局、市科委具有组织实施，推荐工作的程序是：

(一)通过新闻媒体，面向全社会广泛宣传选拔市级拔尖人才的政策、标准、条件和工作方法步骤；

(二)由单位、学术团体、同行专家或个人，向所在单位主管部门推荐或自荐，各主管部门按照选拔条件提出初选名单，填写《青岛市专业技术拔尖人才推荐表》，并附推荐报告，一式三份报市委组织部。

第八条 推荐上报的市级拔尖人才人选按以下程序组织评审：

(一)审核材料。市委组织部会同有关部门审查上报人选的材料；

(二)专业评审。市委组织部会同市人事局、市科委等部门对推荐人选进行分类，并组建以专家学者为主体的若干个专业评审组，对推荐人选进行专业评审；

(三)组织考察。市委组织部会同有关部门对通过专业评审的推荐人选进行政治表现、业务水平、职业道德等方面的全面考察。经市知识分子工作领导小组审查，并向社会公示后，报市委、市政府审批。

第四章 奖励形式和待遇

第九条 市级拔尖人才由市委、市政府命名表彰，颁发《青岛市专业技术拔尖人才》荣誉证书。

第十条 市级拔尖人才在4年管理期内，享有以下待遇。

(一)自批准之月起，每人每月发放200元专业技术津贴，经费由市财政拨付。同时获省、市级拔尖人才称号的，其月技术津贴可重复享受；

(二)每年安排一次健康查体，年龄在55岁以上的可办理二类医疗保健；

(三)夫妻分居两地的市级拔尖人才，其配偶、子女可调入本地。配偶、子女属农业户口的，可办理“农转非”手续；

(四)每年安排休假20天，已有休假制度的单位不再重复安排，不足20天的可以补足；

(五)对市级拔尖人才的管理服务工作，市财政在资金上给予重点保障。市财政按每位市级拔尖人才每年6000元的标准一次性拨付经费。其中每人每年发2400元技术津贴，其余3600元为目标考核奖励、休假、培训、查体、因特网服务等有关费用。经费由市知识分子工作领导小组办公室代市委、市政府管理使用。

第五章 管理内容和措施

第十一条 市级拔尖人才由市委组织部会同市人事局、市科委代市委、市政府进行综合管理，各市(区)、市直单位协助管理；市级拔尖人才所在单位负责具体管理工作。

(一)建立目标管理制度。市级拔尖人才根据自己所承担的工作任务制定切合实际的工作计划和四年奋斗目标，以及办法措施，填写《拔尖人才考核档案表》，并每年以书面形式报告工作、学习、生活等情况；

(二)建立实绩考核制度。按照工作计划和考核目标，由主管部门和所在单位进行考核，并写出考核报告，报市委组织部。市委组织部在管理期内的第二年对其进行全面考察，作为调整依据；

(三)建立领导联系制度。市委组织部、各主管部门和拔尖人才所在单位负责同志要与市级拔尖人才建立联系制度，经常进行思想交流，及时掌握情况，通过召开座谈会、组织专家协会等各种活动，听取他们的意见、建议和要求。

第十二条 对市级拔尖人才在政治上给予关心爱护，在工作和生活上给予支持帮助，为其快出成果、多做贡献创造良好的环境和条件。

(一)宣传市级拔尖人才的先进事迹，提高其社会政治地位；

(二)加强市级拔尖人才的思想政治工作，组织其学习政治理论，从思想上、政治上关心其进步，帮助其解决工作生活中的实际问题；

(三)发挥市级拔尖人才的参政议政作用，为各级党委、政府实施科学决策当好参谋助手；

(四)组织市级拔尖人才进行国内外学术技术交流，优先安排国内外专业学习考察；

(五)市级拔尖人才申报的科研项目，在同等条件下，充分体现优先原则，做到单位优先申报、主管部门优先审批、科研经费优先拨付；

(六)市级拔尖人才科研成果的开发运用和学术著作的出版发行，列入重点计划，给予经费支持；

(七)曾当选过两届拔尖人才的，退休时授予“青岛市资深专家”称号，技术津贴终身发放；

(八)市级拔尖人才评聘专业技术职务，不受资历、学历限制，一般评聘为副高级以上(含副高级)专业技术职务，个别因岗位限额不能评聘的，由市人事局增补所需数额；

(九)市级拔尖人才在管理期内一般不办理退休，因身体健康原因或个人申请除外。管理期满的市级拔尖人才退休后，退休费补贴到本人退休时标准工资的100%。

第十三条 市级拔尖人才犯有严重错误，或因个人过失造成重大损失和严重后果的，取消其荣誉称号和待遇；管理期内的市级拔尖人才，连续两年不能完成工作计划，奋斗目标中期考察不称职的，调整出市级拔尖人才管理范围。

第十四条 为加强市级拔尖人才之间的联系、沟通，充分发挥拔尖人才的整体智力优势，成立青岛市高级专家协会和拔尖人才服务中心，支持和帮助市级拔尖人才开展科研活动，加快科研成果向现实生产力的转化。

第十五条 市级拔尖人才调出本市或专业工作有变动，以及有其它重大变故的，其所在单位和主管部门应及时报告市委组织部，并征得同意。

第十六条 中央、省驻青单位的省级拔尖人才直接列入市级拔尖人才管理服务范围。

第六章 附则

第十七条 外省市获奖成果项目和国外获奖项目不作为市级拔尖人才评审的主要依据，但可做参考。

第十八条 在评选市级拔尖人才的基础上，向国家推荐有突出贡献的中青年专家、国家百千万人才工程一二层次人选，向山东省推荐省级专业技术拔尖人才。

第十九条 对扶持爱护拔尖人才成绩显著的单位和个人按规定予以表彰奖励；对利用评

审市级拔尖人才之际，压制、刁难人才者或弄虚作假骗取市级拔尖人才称号者予以严肃处理。

第二十条 各市(区)、市直各单位和中央、省驻青单位可参照本办法，结合各自的实际情况，制定本地、本单位、本行业拔尖人才选拔管理工作办法。

第二十一条 本办法自发布之日起施行，由市委组织部负责解释，过去有关规定与本办法不一致的，以本办法为准。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！