

新常态下石油企业专业技术人才队伍建设研究

胡 浩

中石化中原石油工程有限公司井下特种作业公司，河南 濮阳 457164

[摘要]在新常态这样的大背景之下，石油企业同时面临着能源结构调整以及技术升级这两方面的压力，而专业技术人才队伍建设已然成为了支撑企业实现可持续发展的极为关键的要素。文章先是阐述了在新常态之下石油企业强化专业技术人才队伍建设的重要意义，这当中涵盖了适应能源转型这一必然的要求，也有着提升创新能力所起的核心作用。接着分析了当下人才队伍建设里面所存在的诸多突出的问题，像是人才结构出现失衡的情况，培养机制存在滞后的状况，激励体系不够完善，还有人才流失的态势愈发严重等等。最后提出了诸如优化人才结构、创新培养机制、完善激励体系以及构建发展生态等一系列的对策。

[关键词]新常态；石油企业；专业技术人才；队伍建设；能源转型

DOI: 10.33142/mem.v6i5.17915

中图分类号: F426

文献标识码: A

Research on the Construction of Professional and Technical Talent Teams in Petroleum Enterprises under the New Normal

HU Hao

Underground Special Operations Company of Sinopec Zhongyuan Petroleum Engineering Co., Ltd., Puyang, He'nan, 457164, China

Abstract: Against the backdrop of the new normal, oil companies are facing pressure from both energy structure adjustment and technological upgrading, and the construction of professional and technical talent teams has become a crucial element in supporting enterprises to achieve sustainable development. The article first elaborates on the important significance of strengthening the construction of professional and technical talent teams in petroleum enterprises under the new normal, which covers the inevitable requirement of adapting to energy transformation and also plays a core role in enhancing innovation capabilities. Subsequently, the prominent problems in the current talent team construction were analyzed, such as imbalanced talent structure, outdated training mechanisms, inadequate incentive systems, and increasingly severe talent loss. Finally, a series of measures were proposed, such as optimizing the talent structure, innovating training mechanisms, improving incentive systems, and building a development ecosystem.

Keywords: new normal; oil companies; professional technical talents; team building; energy transition

当前全球能源供需状况与治理体系正经历深刻变革，石油企业也迎来了转型升级与高质量发展的关键时期。石油企业始终坚守“端牢能源饭碗”立场，致力于推动行业向高端化、智能化、绿色化迈进，并通过技术创新引领企业发展迈上新台阶。在企业蓬勃发展的机遇和生产形势日趋严峻、市场竞争高压的艰巨考验面前，打造优质专业技术人才队伍的重要性、紧迫性也日益凸显。

1 新常态下石油企业专业技术人才队伍建设的重要性

1.1 适应能源结构调整的必然要求

全球能源格局正经历着极为深刻的变革，其中可再生能源所占的比例在持续不断地提升，与之相对，化石能源的需求增长速度则明显放缓，中国所提出的碳达峰以及碳中和目标促使石油企业不得不去调整自身的业务结构。石油企业以往那种单纯依靠油气开采的模式已经很难再持续下去了，其迫切地需要朝着综合能源服务商的方向进行转型，如此一来便需要大量既掌握新能源技术又具备跨学科知识的专业技术人才。能源结构的调整不仅仅涉及到技

术路线方面的变更，还要求人才队伍要具备较强的适应性以及创新性，倘若石油企业缺少高素质的专业技术人才，那么就没办法有效地参与到能源市场的竞争当中。依据国家能源局所发布的能源发展报告来看，在未来的十年里，中国能源消费结构当中非化石能源所占的比重将会大幅度提升，所以石油企业必须要提前做好人才战略方面的布局，以此来应对这一发展趋势。专业技术人才能够助力企业迅速掌握像氢能储能、碳捕获这类新兴技术，进而保证企业在能源转型的过程当中能够维持住自身的竞争力。

1.2 提升企业技术创新能力的关键支撑

技术创新对于石油企业而言，在新常态之下是其生存发展极为关键的生命线所在。特别是在深海勘探以及非常规油气开发这些领域当中，技术方面的突破往往要依靠专业技术人才所凝聚起来的集体智慧。就当下情况来看，国际上的石油巨头们普遍都会把研发投入占总收入的比例维持在一个相对较高的水准之上，而能够做到这一点的背后，其实是有着十分强大的专业技术人才队伍为其提供有力支撑的。中国石油企业若想缩小自身与国际先进水平之

间存在的差距,那就务必要进一步强化人才队伍建设方面的工作。专业技术人才一方面负责技术研发相关事宜,另一方面还肩负着成果转化以及应用推广等十分重要的任务,他们所具备的创新能力,会直接对企业技术升级的速度以及质量起到决定性的作用。就好比在数字化油田开展建设工作的过程当中,就需要那种既对石油工程较为熟悉,又对信息技术相当精通的复合型人才。而这类人才出现短缺的情况,很可能会致使企业的智能化进程被延缓下来。所以石油企业会把专业技术人才队伍的建设工作放到战略层面的高度来对待,并且通过持续不断地投入以及完善相关的制度保障措施,以此来充分激发人才的创新潜力,进而逐步形成自身的技术领先优势。

2 新常态下石油企业专业技术人才队伍建设存在的问题

2.1 人才结构失衡

在诸多石油企业当中,其专业技术人才队伍往往存在着年龄结构趋向老化以及专业分布不够均衡这样的情况。老一辈的技术专家们正陆陆续续地步入退休阶段,然而年轻人才的成长速度却较为缓慢,如此一来便使得青黄不接的现象格外凸显出来。就人才方面而言,在传统油气勘探开发领域存在着人才过剩的状况,可是在新能源以及数字化等新兴领域,人才却是严重匮乏的,这样一种结构性的矛盾致使企业在面对市场变化的时候很难做到快速且有效地做出响应^[1]。部分石油企业的人才引进渠道显得颇为单一,大多只是依靠院校招聘这种方式,而且严重缺乏那种能够面向社会乃至国际去引入人才的机制,这无疑又进一步加剧了人才结构的失衡程度。人才结构的失衡还清晰地体现在地域分布这个层面上,东部沿海地区往往是人才较为聚集的地方,而西部那些条件较为艰苦的地区则呈现出人才短缺的态势,这种情况对企业整体的运营效率产生了不小的影响。

2.2 培养机制滞后

许多石油企业依旧采用传统师徒制以及技术培训班这样的培养模式,缺乏系统化且个性化的培养方案,难以满足多元化的人才培养要求,人才解决实际问题的能力不足,企业投入的培训资源没有有效地转化为人才效能。产学研合作的深度不够,高校科研院所和企业需求之间存在很大的差距,联合培养项目往往只是流于形式,并没有产生实质性的成果。培养机制滞后还表现在缺乏终身学习体系,专业技术人才知识更新的速度跟不上技术迭代的节奏,逐渐被边缘化。在这种情况下,企业很难培养出具备国际视野和创新能力的高端人才,这制约了企业的转型升级。

2.3 激励体系不完善

石油企业激励体系存在诸多问题,其过于侧重短期经济奖励,却对长期职业发展激励有所忽视,而且薪酬结构较为单一,很难有效体现出人才贡献方面的差异,如此一来便挫伤了专业技术人才的积极性。职称评定以及晋升通

道显得过于僵化,其中资历导向比能力导向更占优势,这使得年轻人才很难崭露头角,进而导致人才成长动力不足。精神激励和情感关怀有所缺失,企业文化建设也比较薄弱,没能形成尊重人才的良好氛围,致使人才归属感不强^[2]。激励体系不完善还体现在缺乏具有针对性的创新激励机制,技术成果转化收益分配也不合理,这些情况抑制了人才的创新热情。正是这些问题的存在,使得石油企业在与互联网以及新能源企业的人才竞争当中处于劣势地位,核心人才流失的风险也不断加剧。

2.4 人才流失加剧

在新常态这一特殊阶段,石油行业的景气度出现了更为剧烈的波动情况,其薪酬的增长速度也明显放缓了,再加上工作环境较为艰苦,这便促使一部分专业技术人才开始转投到其他行业当中去,特别是年轻骨干人才的流失率一直在持续不断地攀升。外资企业以及民营能源公司凭借更为吸引人的待遇条件以及更为广阔的发展空间,对石油企业的核心人才展开挖角行动,进而使得关键技术岗位出现了人员空缺的情况。人才流失不但会造成直接的人力成本方面的损失,还会致使技术出现断层现象以及商业机密发生外泄的问题,这对于企业的长期发展而言,无疑会形成极为严重的打击。依据行业调研所获取的数据来看,近些年石油企业在专业技术人才方面,每年的平均流失率都超过了百分之十,并且流失的这些人群主要以具有高学历的青年人才为主。如果这种人才流失的趋势无法得到有效的遏制,那么将会十分严重地削弱企业在市场当中的核心竞争力,甚至会对国家的能源安全产生不利的影响。

3 新常态下石油企业专业技术人才队伍建设的对策

3.1 优化人才结构,推动专业化与多元化结合

石油企业需依据国家能源发展战略以及自身转型升级的方向来制定人才发展规划,此规划应具备前瞻性与系统性,构建人才需求预测模型,并且要动态地对人才引进及培养策略做出调整。着重提升新能源、节能减排、数字化以及国际化等领域专业人才的比例,达成人才队伍专业结构的优化升级目标^[3]。拓展人才引进的途径,建立起由校园招聘、社会招聘、海外引才以及柔性引智相互结合所形成的多元化引才机制,尤其要加大对拥有跨学科背景以及国际化视野的高端人才引进的力度。在内部施行岗位轮换、跨部门交流以及项目制锻炼等一系列举措,推动专业技术人才知识结构走向多元化以及能力素质得到全面提升,培育出一批既精通专业技术又了解经营管理的复合型人才。对于地域分布出现失衡的问题,可通过完善艰苦地区津贴制度、给予职业发展优惠政策以及改善工作生活条件等举措,引导人才合理地流向企业战略重点区域。与此还要建立起科学的人才评价以及退出机制,针对不符合发展要求的岗位和人员进行优化调整,以此维持人才队伍的

活力与竞争力。

3.2 创新人才培养机制，强化产学研协同

石油企业需要彻底转变那种传统的且单一的人才培养模式，去构建起一个以能力提升当作核心并且契合人才成长规律的分层分类培养体系。要依据新入职员工、骨干人才以及领军人才等不同群体的具体情况来设计个性化的培养方案以及职业发展路径。着重强化实践方面的导向以及能力方面的培养，借助项目制学习、岗位练兵、技术比武还有挂职锻炼等多种不同的方式，以此来提升专业技术人才解决实际问题的能力以及他们的技术创新水平。进一步推进产学研协同创新方面的工作，和国内外那些知名的高校、科研院所建立起战略合作的关系，一同建设重点实验室、工程技术研究中心以及人才培养基地，展开定向培养、联合攻关以及成果转化等一系列深度的合作事宜。要充分地利利用现代信息技术的相关手段，去建设在线学习平台以及虚拟仿真培训系统，提供数量众多且种类丰富的数字化学习资源，以此来支持人才能够随时随地开展自主学习以及终身学习。强化国际化人才培养方面的工作，通过海外项目的锻炼、国际学术交流以及联合研发等多种途径，去培养出一批熟悉国际规则并且具备全球视野的复合型人才。还应当建立起人才培养质量评估的机制，针对培养效果实施跟踪评价并不断加以持续改进，从而确保人才培养工作的切实落实以及取得实际的效果。

3.3 完善人才激励与评价体系，激发创新活力

构建起物质激励同精神激励同样重视、短期激励与长期激励相互融合的多元激励体系，推行依据岗位价值、个人能力以及工作绩效来开展差异化薪酬分配的制度，去探索实施像股权激励、项目分红以及科技成果转化收益分享这类中长期激励的方式，让人才所获得的回报能够与他们实际做出的贡献实现相匹配的状态。对专业技术职称评定以及职务晋升制度加以改革，冲破学历、资历等诸多条条框框所设定的限制，建立起以能力、业绩以及贡献作为导向的评价标准与晋升通道，从而给那些优秀的年轻人才给予快速成长的机会以及相应的发展空间。强化精神激励以及情感关怀方面的举措，借助评选技术专家、设立创新荣誉奖项、加强领导与人才之间的沟通关怀等途径，进一步增强人才对于企业的归属感、自身工作的成就感以及职业发展的荣誉感，营造出鼓励创新并且能够宽容失败的良好组织氛围。依据技术创新活动所具有的特点，专门设立专项创新基金以及相应的奖励制度，提升科技成果转化收益在分配中的比例，同时完善知识产权的保护机制，以此来充分激发人才内心深处的创新热情以及创造活力。完善人才评价体系，引入同行评议、客户评价以及第三方评估等多种不同的评价主体，采用定期考核与不定期评估相结合的办法，以此来确保评价结果具备客观性、公正性以及科

学性，进而使得石油企业能够充分调动起专业技术人才的积极性、主动性以及创造性，最终形成人尽其才、才尽其用这样一种良好的局面。

3.4 构建人才发展生态，增强企业凝聚力

石油企业需努力营造开放包容且公平竞争的人才发展环境，要为专业技术人才给出清晰的职业发展规划，给予全方位的成长支持，使得每位人才都能够瞧见发展的希望以及成长的路径。要着力去改善工作条件与生活环境，尤其对于野外作业人员以及海外工作的人员而言，要完善轮休制度、医疗保障以及家庭援助计划，以此来解决人才的后顾之忧，提升工作满意度以及幸福感^[4]。要积极构建学习型组织，鼓励知识分享、技术交流以及团队协作，建立导师制和技术沙龙等平台，推动经验传承以及集体智慧凝聚，营造出互助共赢的良好氛围。要加强企业文化建设，深入挖掘并弘扬石油精神与工匠精神，强化人才对企业的认同感、归属感以及使命感。要建立健全人才关爱机制，关注身心健康以及家庭需求，提供心理咨询与职业辅导服务，提高人才的幸福感与获得感。同时要积极参与行业人才生态建设，借助校企合作、行业联盟等途径，推动人才良性流动以及优化配置。

4 结束语

在新常态这样的大背景之下，石油企业在开展专业技术人才队伍建设方面，这无疑是一项相当复杂的系统性工程，企业务必从战略层面来予以谋划，并且推动其向前发展。就目前情况来看，人才队伍建设正面临着诸如结构出现失衡、培养工作滞后、激励措施不足以及人才流失情况不断加剧等一系列的多重挑战。不过要是能够采取像优化结构、创新培养方式、完善激励机制以及构建良好生态等一系列的对策，那么是完全能够有效地破解这些难题的。石油企业有必要把人才队伍建设当作转型升级过程当中的核心关键环节紧紧抓住，不断地投入相关资源，同时还要对管理制度加以创新，唯有如此才能够在未来的发展当中掌握主动权。

【参考文献】

- [1]李秘,王斌,邱萍萍.新质生产力与石油企业人才发展理念及实践[J].现代企业,2025(6):49-50.
 - [2]张微微.关于石油石化企业智能化人才培育机制的有效实践研究[J].现代企业文化,2024(27):128-130.
 - [3]吕罗沙.石油石化企业人才梯队建设中的关键岗位继任计划研究[J].石油化工管理干部学院学报,2024,26(6):13-16.
 - [4]王升,袁鑫,黄礼祥,等.石油企业“智囊团”人才池建设案例解析[J].企业改革与管理,2025(5):52-54.
- 作者简介：胡浩（1991.7—）男，汉族，毕业：长江大学，专业：石油工程。