

DOI: 10.12361/2661-3263-06-08-148268

“油公司模式”下的市场经济人才评价体系构建研究

边薇薇 唐艺侨 王重善

四川长宁天然气开发有限责任公司, 中国·四川 成都 610051

【摘要】本文详细研究了“油公司模式”下的市场经济中人才评价对油气企业发展的重要作用,及油气公司模式下的市场经济人才评价框架组成。随后,又以四川长宁天然气开发公司为案例,对“油公司模式”下的市场经济人才评价体系建设进行了全面的探讨,最后给出了“油公司模式”下的市场经济人才评价体系建设优化措施。希望通过这些研究,能够推动“油公司模式”下的市场化能源企业管理提升人才评价机制逐步完善。

【关键词】“油公司模式”;人才评价;体系构建

Research on the Construction of Talent Evaluation System in Market Economy under "oil Company Model"

Weiwei Bian, Yiqiao Tang, Chongshan Wang

Sichuan Changning Natural Gas Development limited liability company, Chengdu, Sichuan Province, 610051 China

[Abstract] This paper studies in detail the important role of talent evaluation to the development of oil and gas enterprises in the market economy under the "oil company model", and the composition of the talent evaluation framework in the market economy under the oil and gas company model. Then, taking Sichuan Changning Natural Gas Development Company as an example, the paper makes a comprehensive discussion on the construction of market economy talent evaluation system under the "oil company model", and finally gives the optimization measures of the construction of market economy talent evaluation system under the "oil company model". It is hoped that these studies can promote the gradual improvement of the talent evaluation mechanism of market-oriented energy enterprise management under the "oil company model".

[Keywords] "Oil company model"; Talent evaluation; System construction

1 引言

所谓“油公司模式”,是近几十年来在国际上逐步流行起来的一种能源企业实施的市场化企业管理模式。它主要指的是企业在进行油气能源开发时,围绕着油气产业价值链进行油气能源开采炼化运销等一连串的上下游业务,同时将附带的油政管理业务进行剥离,实现专业化、市场化的油政管理模式,从而使石油公司得到专业化的油政管理服务,增强油气开采企业市场化、效率化的管理能力^[1]。这一模式最初应用在石油开采企业中,后来天然气开发企业、矿产开发等能源企业等也都逐步采用了这种油公司模式,以强化市场推动下的管理效率,实现公司经营管理的效能提升。在油气公司模式下,市场要素作为主导性要素,对能源企业的管理运作发挥了关键作用^[2]。其中,市

场机制下的人才评价体系建设是实现能源企业人力资源高效开发的重要组成部分,许多能源企业依托于“油公司模式”下的市场经济人才评价机制,建设了完备高效的人才评价体系,有力的促进了企业自身的稳健发展^[3]。

2 “油公司模式”下的市场经济人才评价对油气企业的重要作用

一是“油公司模式”下实施的市场型人才评价管理,完全摆脱了以往科层制条件下能源企业庞大、臃肿的人才管理机制,实现了人才评价的客观化和定量化。通过定量的数据化管理,能够对能源企业实现市场调节下的自主人才评判。这样就最大限度的利用了市场的作用机制,实现了人才的评价专业化和不受干扰化^[4]。

二是“油公司模式”模式下的市场经济运行机制,使油

气公司产运销和油政管理完全分离,从而使得油政管理能够摆脱利益限制,而对能源企业自身内部的人员进行高效的人力资源管理,对每个人才的专业能力、发展路径和岗位匹配性,可以进行更加独立、更加专业、更加有效的评估判断,从而推进能源企业实现高效化、精准化的人力资源评价和人力资源效能开发。

3 “油公司模式”下的市场经济人才评价框架组成

在“油公司模式”下,以市场机制实施的能源企业人才评价框架主要由评价机构、评价主体、评价内容、评价对象、评价方法、评价指标体系等5部分共同组成^[5]。

一是评价机构、评价主体的推进。在这种市场参与下,公司的油政管理系统会将评价机构和评价主体合二为一,通常是由油政公司自身作为人力资源管理评价系统的发起和实施者,对人才进行客观的、全面的评价。

二是人才评价内容探索。通常情况下,对“油公司模式”下的能源开发企业实施人才评价,其内容主要围绕着能源开发企业自身的成长特性、业务特点和发展要素进行人才评价内容的开发。能源开发企业会将人才的专业性能力、管理能力、发展能力等3大模块,作为人才评价的核心内容,进行全面的人才评价延伸。基于这三大模块能源开发公司会以油政企业为核心,主导实施各类人才的专业效能指标挖掘和评判,会对专业化人才所具有的管理素质、管理能力和管理发展性进行评价和考察,还会对人力资源中未来人才的可成长性和主观能动性要素进行指标建设和能力延伸,从而构筑起适应由公司发展模式下的能源开发企业独特的人才评价框架^[6]。

三是评价对象的深化。评价对象指的是“油公司模式”下参与到市场竞争中,按照市场机制进行日常工作的能源开发企业员工。

四是评价指标体系构建。“油公司模式”下的评价指标体系构建是形成具体的人才评价模式的核心内容。按照能源开发企业在人才评价中的三大模块即专业能力模块、管理能力模块、发展能力模块的不同,能源开发企业会对每一个人才构建起2级甚至3级人才量化评价指标。根据这些指标要素,从而可以有效的建立起全面化的能源开发企业人才评价指标体系,推动“油公司模式”下的人才评价高效率得到相应的评价结果。

4 “油公司模式”下的市场经济人才评价体系构建——以四川长宁天然气开发为例

4.1 “油公司模式”下的市场经济人才评价体系指标筛选

具体构建“油公司模式”下的市场经济型人才评价指标体系,需要进行详细的人才指标体系筛选和人才评价建设,并且对人才评价的具体执行进行全面的落实。为此,本文以四川长宁天然气开发公司为例,对“油公司模式”下的市场经济型人才评价体系构建进行全面的分析。

四川长宁天然气开发公司是国内首家中央企业和地方政府合资的页岩气勘探开发公司。经过多年的勘探开发,目前该公司累产超过200亿立方,实现了油气资源的大规模开发建设。2000年该公司实施“油公司模式”,实现了油气开发生产加工运销与油政管理之间的分离,具体由油政公司按照“油公司模式”进行市场化公司治理。在人才建设和评价方面,该公司基于新型“油公司模式”构筑起了全新的市场经济下人才评价指标体系。

四川长宁天然气开发公司实施市场化的人才评价指标体系建设做到了以下几点:

进行人才评价指标的筛选。该公司按照二级人才评价指标体系框架进行能力指标的筛选。

其中第一级指标设置为专业能力指标、管理能力指标、发展能力指标等3个一级指标。

专业能力指标是确定该公司人才自身所具有的专业技术发展能力大小的指标。这一指标能够从总量上来反映该公司人才所具有的专业能力要素和专业能力、可持续发展状况,这些能力能够促进四川长宁天然气开发公司实现专业化的市场能力提升,进而推动该公司实现长期的探测开发和运作,以提高该公司发展的技术有效性。

管理能力是该公司人才评价关键性一级指标。它表示,该公司的工作人员应当具备的管理要素、管理性能和管理认知力,这些能力是促进四川长宁天然气开发公司实现人才结构调整和高效能管理机制发挥的核心关键,也是推动自身业务拓展和企业发展壮大必备能力。

发展能力指标作为一级指标,能够反映四川长宁天然气开发公司员工在未来的发展中所具有的可持续性发展潜力。这种发展能力,最终将会助推四川长宁天然气开发公司实现长远的业务发展和稳健的公司扩张,有助于该公司实现“油公司模式”管理下的市场化发展能力提升。

在完成一级指标的筛选之后,四川长宁天然气开发公司的人才评价进行了二级人才评价指标体系建设。

其中一级专业能力指标下该公司主要筛选出专业年度考核等级、专业职业资格证书、专业技术项目开发数量、专业油气开发项目工作经历、技术部门出具的油气开发能力认定等级等5个二级指标。这5个指标都是紧密围绕着四川长宁天然气开发公司自身的油气开发业务和专业化的油气开发模式而进行的专业能力人才评价指标选择。通过这些指标能够从外部证书渠道、内部项目开发渠道和日常考核渠道等不同的渠道对四川长宁天然气开发公司的人才进行标准的量化评价,从而避免了随意性的指标体系构建。由于这些指标都是具有明确的量化的数据色彩,因此,这种评价指标能够更加公平的对四川长宁天然气开发公司的人才专业能力进行评价。

在对四川长宁天然气开发公司进行管理能力这一级

指标的评价时, 该公司开发出管理团队规模、管理团队时间、管理团队项目数量、管理能力的考核等级、岗位管理胜任力评价等级等5个二级指标。这些二级指标能够最大程度上反映四川长宁天然气公司人才的管理能力大小, 且由于这些二级指标具有明确的定义和明确的可得性, 所以很容易经过人力资源部门的统计来得出该公司人才管理能力状况。

完成管理能力的人才评价指标筛选和设置之后, 该公司还对发展能力进行评价指标的二级指标筛选。在四川长宁天然气开发公司的人才发展能力评价指标的二级指标筛选过程中, 其使用创新发明数据数量、创新考核等级、年度评优评先得奖数量、员工开拓油气项目数量等4个指标, 作为该公司人才评价中的发展能力二级指标来进行评价。由于这些指标具有很强的明确性和唯一性, 所以能够明确的判定出发展能力的大小。

这些一级指标和二级指标共同构建了市场机制参与下四川长宁天然气开发公司的人才评价指标体系。

4.2 “油公司模式”下的市场经济人才评价建设

完成该公司的市场化人才评价体系指标筛选之后, 该公司对市场经济人才评价建设进行了具体的推动。

首先人力资源部门、公司领导层和各公司员工之间以及外部评价机构之间建立起了良好的信息沟通交流机制, 定期对公司内部的人才其专业能力要素如证书数量、技术项目开发数量、资源开发数量、创新发明数量等进行收集整理。

其次, 该公司人力资源部门不断收集领导机构对不同员工的日常工作考核评价。此外, 还要将该公司人才的年度技术考核等级、年度总体业绩考核等级以及管理团队经验和客户满意度评价等因素全部纳入到该公司人才指标评价体系, 进行数据的收集和汇总。

完成数据收集汇总之后, 该公司以年度为单位, 对人才进行考评结果收集, 并按照不同的加权权重给予不同的评价指标以不同的评价分值, 这些分值都是经过量化后的能力考评结果而得出的客观性分数。通过这些二级分数和一级分数的汇总加权, 最终得出市场机制下, 该公司的人才最终考核分数。这一考核分数中包含了这些人才的专业发展能力、管理能力和未来的可持续发展能力。该公司通过这一系列人才考评结果的分析, 从而完成了整个人才考评框架建设和考评结果的生成。

完成市场经济下的人才考评结果生成之后, 还要对该公司内部工作人员进行评价, 结果的运用要依据客观的量化考评结果分值, 有针对性的对不同的人, 根据其分值的偏好性进行专门的查缺补漏, 补全短板, 延伸长处。从而使每一个人才都获得全面的发展, 有利于该公司人才的多元化培养和高效化成长。

从以上可以看出, “油公司模式”下的市场经济人才评

价体系建设是一个系统性工程, 它是驱动能源企业实现可持续的市场化人力资源管理的主要应用模式。

5 “油公司模式”下的市场经济人才评价体系构建优化措施

为进一步促进“油公司模式”下的市场经济人才评价体系建设, 要进一步完善以下几个方面。

一是要全面、有针对性的探索构建起适用于企业自身发展的市场经济下人才评价指标。不同的有公司模式下, 不同的能源企业在人才评价方面可能会因为企业不同的业务发展状况和业务开拓情况而有不同。所以没有统一的人才评价框架, 各能源开发公司必须依据自身的发展特性。根据人才评价的基础原理, 灵活性的、个性化的开发出适应自身发展的人才评价指标框架和指标体系, 以此促进自身人力资源高效的评价和运用。

二是在“油公司模式”下, 促进能源开发企业人才评价体系建设和完善, 必须坚持客观化思维, 设置的更多人才评价指标体系和评价框架, 应当以能够客观量化的数据指标和评价要素作为人才评价指标体系的主体框架。只有这样才能排除一切非理性的因素, 从而实现市场机制参与下的完全公开、公平、公正的人才评价和人才培养。

总而言之, 在“油公司模式”下实施市场经济型的人才评价体系建设, 必须以能源企业自身的发展为基础, 要高度的实现灵活化人才评价指标体系的建设, 要高度的实现全面型客观型人才评价指标的建设。只有这样, 才能使人才评价体系发挥出高效的作用, 才能促进“油公司模式”下的能源开发企业有着高效率的人力资源管理效能。

参考文献:

- [1] 周奎. 新能源汽车维修专业现代学徒制教学质量评价体系研究[D]. 天津: 天津职业技术师范大学, 2020. 121.
- [2] 熊志金. “中国制造2025”战略下的高职制造类专业人才培养质量评价体系构建[J]. 大众科技, 2018, 20(12): 80-82+118.
- [3] 王玉洁, 张国锋. 基于评价引导教学的行业企业参与教学评价机制研究[J]. 辽宁经济职业技术学院·辽宁经济管理干部学院学报, 2019(2); 87-89.
- [4] 侯佳, 武俊英. 引入以企业等第三方为主体的高职院校人才培养质量评价实施研究[J]. 教育现代化, 2019, 6(16); 7-9.
- [5] 陆丽芳. 高职校企双主导的现代学徒制顶岗实习评价体系实践研究[J]. 工业技术与职业教育, 2019, 17(1): 34-36.
- [6] 李梦卿, 刘晶晶, 刘占山. 职业教育第三方评价的价值原旨、需求功能与趋势常态—基于2017年福建省职业教育教学成果奖评审的思考[J]. 教育发展研究, 2018, 38(11): 34-40.