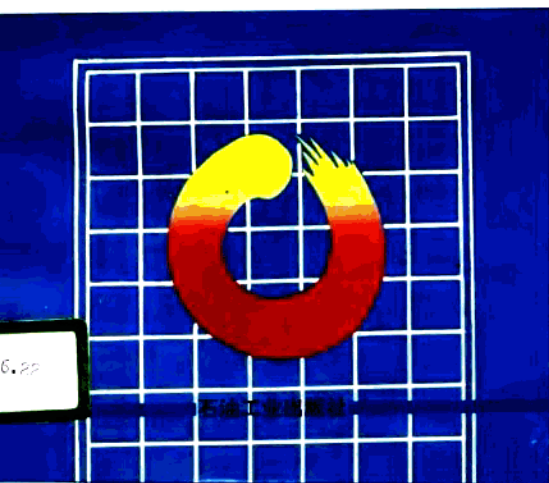


石油 S HIYOU

干部统计分析

GANBUTONGJIFENXI

中国石油天然气总公司人事教育局 编



《石油干部统计分析》

编辑组

顾 问：张宽信

组 长：郭光明

副 组 长：李国辉

成 员：刘淑萍 龙景珍

龚学红 朱 明

责任编辑：杨仕平

序

《石油干部统计分析》与广大读者见面了，这是我们总公司干部人事部门科学管理的成果，它凝结着干部人事部门和广大干部统计工作者的心血和智慧。该书的出版必定会推动干部统计工作水平的进一步提高。

大家知道，干部统计是制订干部人事计划和政策的重要基础和依据，是对干部人事工作实行科学化管理和检查监督的重要手段。对干部人事管理现状和计划执行情况进行统计分析，实行统计监督，是干部人事统计工作的一项重要任务。

几年来，广大干部统计人员辛勤工作，积极进取，为干部人事工作搜集、整理、提供了大量有价值的统计数字资料，做出了很大成绩；同时，他们也在探索、尝试着撰写统计分析报告，为领导研究制订干部人事政策，为深化干部人事制度改革积极主动地进行服务。各级干部人事组织部门的领导给予干部统计工作以高度重视，在人力、物力和财力上给予了大力支持，干部统计队伍的素质也在逐年提高。

当前，陆上石油各单位正在深入贯彻党的十四届五中全会和中央经济工作会议精神，总公司工作会议要求我们要积极推进两个根本性转变，为实现陆上石油工业“九五”发展目标而奋斗，这就对干部统计工作提出了更高的要求。希望广大从事石油干部统计工作的同志们再接再厉，立足本职，开拓进取，为各级领导研究工作、制订政策提供真实、准确、可靠的干部统计资料，认真开展统计工作。为提高干部队伍整

体素质，为合理配置人才资源，为干部人事制度改革，为石油工业的发展，更好地发挥干部统计信息、咨询、监督的整体功能。

我对《石油干部统计分析》的出版表示由衷的祝贺，把这本书推荐给大家，相信它必将对干部统计工作的进一步发展产生积极的影响。

张宽信
九九年三月

前 言

干部统计分析是干部工作中的一个重要环节。干部统计分析，就是在统计搜集和整理大量数字资料的基础上，运用统计理论和科学的统计方法，对所研究的干部现象由此及彼，由表及里地进行分析研究，透过干部队伍的表面现象，发现干部管理工作中的问题，从而揭示干部队伍的内在联系和发展规律；同时，干部统计分析也是开发利用统计数据资源效益的一个重要手段。通过开展干部统计分析可以达到为干部工作更好服务之目的。

多年来，广大石油干部统计工作人员在本职岗位上默默无闻、兢兢业业，付出了辛劳，做出了成绩。为石油干部队伍建设，为推动干部人事制度改革做了大量有成效的工作。同时干部统计工作得到了各级领导和干部人事、组织部门的重视和支持，在此表示衷心的感谢。1990年，我们在贯彻人事部（89）10号文《关于加强人事统计工作的意见》时，明确提出了“要围绕干部管理和人事制度改革中的一些重大问题，对人事管理状况和人事计划执行情况进行统计分析，实行统计监督。提供有数据、有情况、有分析、有建议的统计分析资料，为各级领导研究问题，制订政策提供依据，更好地为干部工作服务”。几年来，石油干部统计工作人员着手开展统计分析尝试，为干部人事工作主动提供服务，从而提高了干部统计工作的地位，发挥了其作用，同时也培养和锻炼了统计干部。

为了使干部统计工作更好地为人事制度改革服务，交流经验，促进学习，我们编辑了《石油干部统计分析》一书奉献给广大读者。此书是石油干部统计工作人员在工作实践中智慧和心血的结晶。全书共分为五部分，即专业技术干部队伍现状分析、干部人事制度改革、干部队伍结构与企业发展、其他和附录。我们的干部统计分析工作仅仅开展了几年，也只是个开头，希望从事干部统计工作的同志们继续加强学习，积极努力，提高水平，取得新成绩。同时，我们也希望这本书的出版能进一步推动石油干部统计工作健康发展，促进干部统计分析工作不断深入开展，更好地为实现党的干部方针、路线、政策服务，为社会主义经济建设服务。

由于我们水平有限，加上时间仓促，在编辑过程中难免有不妥之处，敬请读者给予批评指正。

编者

一九九六年三月

目 录

专业技术干部队伍现状分析

- 一、陆上石油工业专业技术人员现状及分析
..... 中国石油天然气总公司人教局 宓龙彪 (3)
- 二、挖掘现有人才潜力, 为油田经济发展提供保障
..... 大庆石油管理局 干部处 (13)
- 三、充实稳定技术干部队伍, 为油田发展增添后劲
..... 胜利石油管理局组织部 (22)
- 四、育才 惜才 识才 用才
..... 华北石油管理局干部处 刘淑萍 (28)
- 五、合理使用人才, 促进良性接替
..... 新疆石油管理局组织部 惠 强 (36)
- 六、深化改革 加强管理 创造业绩 再度辉煌
..... 玉门石油管理局干部处 (43)
- 七、浅析师资队伍建设
..... 石油大学(华东) 人事处 方召杰 任晓东 (53)
- 八、抓紧选拔培养优秀年轻干部, 努力造就一批优秀人才
..... 中国石油天然气第六建设公司 (59)
- 九、完善专业技术人员成长机制, 发展壮大专业技术队伍
... 中国石油天然气总公司工程技术研究院人事处 (62)
- 十、专业技术干部队伍现状分析

..... 宝鸡石油机械厂 王海萍 (67)

十一、专业技术干部队伍现状调查分析

..... 滇黔桂石油勘探局人事处 (78)

干部人事制度改革

一、干部聘任制带来干部队伍新变化

..... 中原石油勘探局人事劳资处 (87)

二、关于我局从工人中聘用干部问题的探讨

..... 四川石油管理局人事处 (95)

三、浅谈实行干部聘任制过程中对干部队伍

总量盲目增长的宏观控制

..... 石油物探局党委组织部 黄 智 赵叶平 (99)

四、适应市场环境,合理配备干部

...中国石油天然气第一建设公司干部处 李 萍 (105)

干部队伍结构与企业发展

一、对陆上石油干部队伍统计情况的分析

..... 中国石油天然气总公司人教局 李国辉 (113)

二、走出困境,加速发展

..... 江汉石油管理局干部处 (118)

三、改善干部结构,为油田发展造就合格人才

..... 江苏石油勘探局组织部 吴 鹏 (123)

四、从干部队伍的结构看公司的发展

..... 中国石油天然气运输公司组织部 (130)

五、提高干部队伍素质,增强生存发展能力

..... 浙江石油勘探处人教科 余旭燕 (135)

六、加快选拔年轻干部,不断优化专业结构设置,

为企业发展增添活力

..... 咸阳石油钢管钢绳厂 (140)

其 他

一、关于石油企业急需补充研究生的思考

... 辽河石油勘探局党委组织部 赵国庆 郑会兰 (147)
许桂荣 杨玉民

二、人才队伍状况分析及人才流动几点建议

..... 大港石油管理局党委组织部 王 蛟 (153)

三、从接收毕业生数量的统计分析,谈大中专毕业生 使用问题

..... 东北输油管理局人事教育处 刘英男 (158)

四、浅谈统计工作的重要性

..... 重庆石油高等专科学校人事处 刘光述 (163)

附 录

一、关于转发人事部《关于加强人事统计工作的意见》

的通知..... (169)

二、关于转发中共中央组织部、人事部组通字(1992)

10号文的通知..... (172)

三、1989年石油干部统计培训工作会议纪要..... (178)

四、1990年石油干部统计培训工作会议纪要..... (180)

五、1991年石油干部统计培训工作会议纪要..... (182)

六、1992年石油干部统计培训工作会议纪要..... (185)

七、1993年石油干部统计培训工作会议纪要..... (187)

八、1994年石油干部统计培训工作会议纪要..... (189)

九、1995年石油干部统计培训工作会议纪要..... (191)

专业技术干部队伍现状分析

一、陆上石油工业专业技术人员 现状及分析

中国石油天然气总公司人教局 宓龙彪

“科学技术是第一生产力”已经成为人们的共识。中国石油天然气总公司在加快发展石油工业的新思路中提出了要“依靠科技进步，依靠科学管理，依靠队伍素质的提高”以及“科技兴油，人才为本”的方针。随着石油工业的不断发展，勘探开发难度不断加大，生产吨油的技术含量日益提高，对人才的需求，尤其是高层次人才的需求更加突出。人才兴才能科技兴，科技兴才能经济兴。石油工业进行第二次创业，更多的是要依靠科技，依靠人才。“科技兴油”的关键是要有一支掌握现代科技知识、懂技术会管理的人才队伍。

（一）石油工业专业技术队伍概况

中国石油天然气总公司拥有一支以生产经营为主体、专业门类比较齐全、结构较为合理、专业配套的技术队伍。这支队伍有较高专业技术水平，能基本满足石油工业生产建设需要。有各类重点科研、设计院所 10 多个，科研、设计力量雄厚；拥有 9 所石油高等院校，每年有近万名大学生和研究生毕业。到 1994 年底，共有各类专业技术人员 387916 人，其中，高级职称 26098 人，中级职称 93939 人，初级及以下职称 267879。平均年龄 33.46 岁。具有大学以上（含大学，下

同)学历的 88428 人,大专(含大学普通班学历,下同)学历 92985 人,中专学历 132970 人,高中以下(含高中,下同)学历 73533 人,是一支比较年轻、学历较高的专业技术队伍。

(二) 石油工业专业队伍及分析

石油专业技术队伍承担着繁重的科研、设计和生产任务,为石油科技的进步和石油工业的发展已经并正在作出巨大的贡献。但是,石油工业专业技术队伍内部结构还不尽合理、总体发展不太平衡。下面对专业技术队伍的整体状况以及具有代表性的工程技术、会计经济、政工专业的年龄结构、学历结构和职称结构进行一些简单的分析。

1. 年龄结构

由表 1 可以看出,石油专业技术队伍总体上是一支年轻的队伍,平均年龄为 33.5 岁。从 1993、1994 两个年度的比较还可以看出,各级职称人员的年龄都有不同程度的下降。总体平均年龄下降 1 岁,其中,正高级职称下降 3.2 岁,副高级职称下降 3.7 岁,中级职称下降 1.2 岁,初级及以下职称下降 0.7 岁。但是,正高级职称的年龄明显偏高,平均年龄已达 56.2 岁。据统计,在 1118 名教授级高级职称人员中,1995 年底达到退休年龄的有 214 人,延长离退休在岗人数 248 人,返聘在岗人数 40 人。到本世纪末,80%以上的正高级专家将退出工作岗位。如何解决好正高级专家队伍的接替,迅速培养一大批具有教授级水平的年轻的专业技术人员已是一个迫在眉睫的问题。

副高级专家队伍的年龄断层以及技术水平差异随着 80

年代初期大学毕业生逐步充实进来而得到缓解。平均年龄已从 1993 年底的 50.6 岁下降到 1994 年的 46.9 岁。今后五年,将有约 10000 名副高级专家退出工作岗位,而每年将有 2500 名以上 80 年代大学毕业生充实到副高级专家队伍中。从而副高级专家队伍在保证质量的前提下,在数量上还将有适度的增长。前几年副高级专家队伍青黄不接的矛盾已基本解决。

中级和初级及以下职称的平均年龄稳中有降。预计这一趋势还将继续一段时间,而下降的幅度将逐年减小,渐趋稳定。

表 1 各级职称人员平均年龄结构 (截止 1994 年 12 月 31 日)

职称 年度	全体技 术人员	正高级	副高级	中 级	初 级 及以下
1993	34.5	59.4	50.6	41.0	30.9
1994	33.5	56.2	46.9	38.8	30.2

2. 学历结构

学历反映个人的受教育程度,是知识水平的重要标志。而专业技术队伍的学历结构,则代表了这支队伍的总体知识水平和能力水平。

由表 2 可见学历和职称的相关程度。学历高,晋升高级职称的比例就高;学历低,晋升高级职称的比例就低。高级职称人员中大学以上学历占 75.2%,大专学历人员占 13.1%,而中专、高中以下各学历段分别占高级职称的 10.3% 和 1.4%。实际上,大学本科以上学历人员最终有 90% 以上能取得高级职称,大专学历最终晋升高级职称者约占 70%。中专及其它较低学历晋升高级职称的比例较低。不同

学历人员晋升高级职称的比例不同，基本上反映出了各学历段人员知识水平和能力水平以及工作业绩方面存在的差异。

表 2 各级职称学历构成 (截止 1994 年 12 月 31 日)

职称 \ 学历	大 学 及以上	大 专 (大普)	中 专	高 中 及以下	合 计
正高级	1017	77	20	4	1118
副高级	18615	3332	2675	359	24980
中 级	25065	30701	25374	12798	93939
初级及以下	43732	58875	104900	60352	267879
合 计	88429	92985	132969	73533	387916

专业技术队伍的学历构成由表 3 给出，大学以上学历占总数的 22.8%，大专学历占 24%，中专、高中以下学历分别占 34.3% 和 18.9%。大专以上学历占总数的 46.8%。从总体上看，石油专业技术队伍具有较高学历层次。据统计，1994 年总公司系统共接收大中专毕业生 16298 人。其中，大专以上学历 9174 人，占接收毕业生总数的 56.3%。随着大学毕业生不断充实到专业技术干部队伍和在职技术人员取得成人大专以上学历人数的增加，专业技术人员队伍的学历还会不断提高。

从专业技术队伍内部分析，各专业之间存在着学历高低的不平衡。工程技术队伍中，大学以上学历占总数的 33.6%，大专学历占 20.7% (其中成人大专学历占 9.2%)，中专学历、高中以下学历分别占 36.0% 和 9.6%，大专以上学历人数占 54.3%。会计经济专业队伍中大学以上学历占总数的 7.1%，大专学历占 26.9% (其中成人大专学历占 19.2%)，中专、高中以下学历分别占 33.3% 和 32.7%，大专以上学历人数占

34%。政工专业大学以上学历、大专学历分别占 5.8%和 28.0% (其中成人大专学历占 23.9%), 中专学历、高中及以下学历分别占 19.8%和 46.5%, 大专以上学历人数占 33.8%。

表 3 部分专业学历构成 (截止 1994 年 12 月 31 日)

学历 职称	合 计	大 学 及以上	大 专 (大普)	中 专	高 中 及以下
工程技术	161080	54058	33453	58046	15523
会计、经济	63720	4520	17168	21212	20820
政工专业	45363	2612	12696	8965	21090
其 它	117753	27239	29668	44746	16100
合 计	387916	88429	92985	132969	73533

由此可见,工程技术专业队伍的学历高于队伍整体学历,各学历段比例合理,尤其是低学历人数少,高中及以下学历仅占总数的 9.6%。这种学历结构比例说明工程技术专业队伍具有较高的技术水平和从事高科技的力量,在第二次创业中可以担当“科技兴油”的重任。会计经济专业和政工专业的学历明显低于队伍的整体学历,尤其是大学以上学历人员太少,仅占总数的 1/3,而这不多的 1/3 中,主要由近几年取得成人学历的人员构成。这种不尽合理的学历结构,影响了会计经济专业队伍从事经营管理工作和政工专业队伍从事思想政治工作的水平。会计经济专业和政工专业队伍的学历结构需要作大的调整,需要充实大批高学历的人才。只有这样,整体水平才能有大的提高。

3. 职称结构

从表4中可以看出,专业技术队伍中,有教授级高级职称1118人,占总数的0.3%;副高级职称24981人,占总数的6.4%,高级职称占总数的6.7%;中级职称93939人,占总数的24.2%;初级及以下职称267879人,占总数的69.1%。高、中、初级职称的结构比例为1:3.6:10.3,呈“金字塔”结构。根据经验,对于以生产经营为主要任务的巨型企业,比较合理的高、中、初级结构比例为1:3:8左右。所以,石油工业专业技术队伍的整体结构是比较合理的。中、初级比例稍高一些,这与企事业单位从工人中聘用专业技术人员较多有关。

专业技术队伍中专业之间存在学历差异,必然引起专业之间职称结构的差异。

工程技术专业队伍担负着石油工业的大部分科研和生产任务,是石油工业专业技术人员中的主体。它的正高、副高级职称分别占总数的0.3%和9.2%,高级职称占9.5%,中级和初级及以下职称分别占总数的20.1%和70.4%。高、中、初级职称的结构比例为1:2.1:7.4。可以说,工程技术专业队伍是一支技术力量比较雄厚、结构较为理想的队伍。

石油工业走向市场,工作的主体从过去的以生产为主体转变为以生产经营为主体,突出了经营的地位,从而也对经营管理提出了更高的要求。会计经济专业队伍担负着比以往任何时候更艰巨的任务。但是,职称结构却令人忧虑。由6万多人组成的会计经济专业队伍,高级职称占总数的2.6%(其中正高级仅为0.04%),中级和初级及以下职称分别占总数的19.9%和77.5%。高、中、初职称的结构比例为1:7.5:29.3。高级职称人员过少,职称结构明显不合理。出现这一结果的主