

武汉石化志

WUHAN SHIHUA ZHI

(下卷)

武汉石化志编纂委员会



武汉出版社

武汉石化志

WUHAN SHIHUA ZHI

(下 卷)

武汉石化志编纂委员会

武汉出版社

目 录

(下 卷)

第七篇 人力资源管理

一、劳动人事管理.....	529
(一) 劳动人事管理机构沿革.....	529
(二) 人事和薪酬管理、社会保障历史沿革.....	530
(三) 劳动组织.....	538
(四) 劳动力管理.....	542
二、职工教育与培训.....	547
(一) 历史沿革.....	547
(二) 干部职业技术教育.....	559
(三) 工人文化与技术培训.....	569
(四) 职工政治教育.....	576
(五) 职工教育学校简介.....	580

第八篇 科技与设计

一、规划工作.....	588
二、科技开发与技术改造.....	594
(一) 概述.....	594
(二) 科技开发及成果管理.....	600
(三) 技术改造.....	628
(四) 专利管理.....	642
(五) 档案管理.....	643
三、科研工作.....	650
(一) 概述.....	650
(二) 主要科研项目.....	654
(三) 主要科研成果的推广及应用.....	661
四、设计工作.....	663
(一) 概述.....	663
(二) 主要设计项目.....	668

第九篇 企业文化

概述	680
一、思想政治工作	680
(一) 理论学习	680
(二) 思想教育	681
(三) 思想政治工作研究	685
(四) 普法教育	687
二、精神文明创建	689
(一) 厂港航共建文明活动	689
(二) 路厂共建文明活动	690
(三) 军民共建文明活动	690
三、企业文化建设	690
(一) 企业文化活动概况	690
(二) 《中国石化报》武汉石化记者站	693
(三) 武汉石化报社	693
(四) 方地文学社	697
(五) 凤凰诗词学社	697
(六) 武汉石化有线电视台	698
(七) 文体设施和文体活动	699
(八) 武汉石化志编修	701
(九) 扶贫捐助救灾活动	703
四、工厂历年奋斗目标集锦	705
五、各类荣誉汇编	707
(一) 企业管理荣誉	707
(二) 安全环保管理荣誉	708
(三) 设备管理荣誉	708
(四) 质量管理荣誉	709
(五) 节能管理荣誉	710
(六) 计划、计量、财务管理荣誉	710
(七) 文教体育卫生荣誉	711
(八) 精神文明建设荣誉	712
(九) 武装保卫、社区管理荣誉	714
(十) 离退休工作荣誉	714

第十篇 党群工作

一、中共组织在企业的沿革	715
二、党员代表大会	716

三、党委历年主要工作	716
四、党群工作部门及其主要工作	723
(一) 党委办公室	723
(二) 党委组织部	725
(三) 党委宣传部	737
(四) 纪委监察室(处)	737
(五) 党(政)校	744
(六) 工会工作	747
(七) 共青团工作	761
(八) 人民武装部	766
(九) 离退休工作	769
(十) 关心下一代工作	772

第十一篇 后勤服务

概述	775
一、物业管理	775
(一) 职工住宅	775
(二) 单身职工宿舍	780
(三) 浴室服务	781
(四) 厂容绿化卫生	782
(五) 社区服务	784
二、餐饮服务	785
(一) 职工食堂	785
(二) 食品饮料厂	786
(三) 宾馆服务	788
三、医疗服务	789
(一) 医疗工作	789
(二) 医疗、科技成果	791
(三) 计划生育工作	791
(四) 卫生保健工作	793
四、防汛抗洪	795
(一) 基本情况	795
(二) 武汉石化防汛抗洪机构及防汛预案	799
五、排渍抗灾工作	804
六、其他	805
(一) 幼儿园	805
(二) 学校	807

(三) 小车队·····	809
(四) 农场·····	810

第十二篇 子公司和控股公司

一、凤凰公司·····	812
(一) 公司基本情况·····	812
(二) 公司设立、股票发行、配股及股本结构历次变动情况·····	813
(三) 公司生产经营、产品开发、市场销售及历年利税完成情况·····	818
(四) 公司设立以来融资情况及利润分配情况·····	821
(五) 公司历届董事会、监事会、经理班子设立及变更·····	822
(六) 公司名称及股票简称变更·····	825
(七) 公司重大资产重组及股权分置改革·····	825
二、建安公司·····	827
(一) 历史沿革·····	829
(二) 改制工作·····	836
三、隆兴物业管理有限公司·····	837
(一) 历史沿革·····	838
(二) 原兴康公司·····	841
(三) 生产经营活动·····	841
(四) 改革改制·····	844
四、实业公司·····	845
(一) 历史沿革·····	845
(二) 生产经营·····	846
(三) 公司管理·····	848
(四) 改革改制·····	851
(五) 下属单位简介·····	852
五、交运公司·····	861
(一) 历史沿革·····	861
(二) 经营管理活动·····	862
(三) 下属单位·····	863
(四) 残疾人工作·····	865
(五) 改制工作·····	866
六、液化气公司·····	866
(一) 历史沿革·····	867
(二) 生产活动·····	868
(三) 经营活动·····	870

七、三昌公司	873
(一) 历史沿革	873
(二) 主要工作	873
八、汉新公司	876
(一) 历史沿革	876
(二) 生产经营活动	877
(三) 公司重大情况说明	877

第十三篇 人物

一、全国劳动模范曹学琪主要事迹	879
二、全国劳动模范邹红斌主要事迹	882
三、人物简介	884
(一) 省部级以上劳动模范简介	884
(二) 全国人大代表简介	886
(三) 袁汉国简介	887
四、劳动模范、五一劳动奖章获得者	887
五、厂级标兵	890
六、技能竞赛获奖者	893
七、厂直属单位领导任职	893

第十四篇 附录

一、回忆录	922
(一) 化工初试	高 珣 922
(二) 艰难的历程	王子佩 925
(三) 喜看凤凰初展翅	蹇永忠 930
二、部分篇章附录	935
第四篇附录	935
第五篇附录	948
第十篇附录	952
第十一篇附录	960
第十二篇附录	969
后 记	971

第七篇 人力资源管理

本篇记叙了武汉石化建厂以来劳动人事管理和职工教育培训方面的工作。建厂以来，工厂不断深化劳动人事制度改革，加强职工教育培训力度，强化人力资源管理，建立长效竞争激励机制，实现用人育人一体化，不断适应改革需求，充分发挥了全厂职工在工厂改革和发展中的作用。

一、劳动人事管理

武汉石化伴随着企业迅速发展和改革的不断深入，劳动人事管理经历了三个方面的转变：由单一的工资管理到与劳动力市场价值结合的薪酬管理；由为使装置“开起来”组织工人培训到形成用人、育人一体化的人力资源管理；由单纯的工资奖金分配体系到建立企业薪酬与岗位激励相结合的新机制。

（一）劳动人事管理机构沿革

1970年，武钢炼油厂建设指挥部和武汉石化工程建设指挥部均设有政工组，负责建厂初期的人事管理工作。

1972年5月，两个建设指挥部合并后，设有“一室八组”，即：办公室、政工组、计划组、财务组、物资供应组、炼厂筹建组、化工筹建组、公用工程组、施工组。其中政工组下设有组织干部组，计划组下设人事工资组。同年11月，炼油厂革委会成立，隶属指挥部领导，两级机构都单独建制。指挥部设政治部，原政工组组干组升格为政治部干部科和组织科，人事工资组升格为计划工程处劳动工资科；炼油厂也设置了干部科和劳动工资科，开展人事调配和工资管理工作。

1973~1978年，人事管理部门除了职工工资的管理、发放外，主要是根据工厂需要配备干部、组建班子、招收工人并配合有关车间组织新工人学习培训，为开工投产做准备。当时，全厂职工人数不多，设计、施工任务主要由外单位承担，干部调配和工人招收按上级拨给指标进行，职工工资按级定额，固定单一。劳动人事管理的其他许多工作尚未开展。1978年，按照党的十一届三中全会精神和中央工作会议提出的“调整、改革、整顿、提高”八字方针，劳动人事部门配合工厂狠抓企业整顿，结合经济责任制进行奖金分配和现代化管理制度探索的改革。

1980年9月，党委所设政治部撤销后，成立了党委组织部。除负责党的工作外，负责

各级干部的调配、管理、考察、培训、评议和选拔、聘用、任免工作。

1983 年, 鉴于全厂职工的人数的增多和劳动人事工作职能的增加, 劳动工资科升格为劳动人事处。设有干部管理、工人管理和劳动工资科。

1986 年, 随着《企业法》和《全民所有制工业企业转换经营机制条例》的颁布, 工厂在转换经营机制, 建立多种形式的承包责任制和劳动组织形式的同时, 改革用人用工制度和各项分配制度, 劳动人事管理努力探索与实践劳动人事、分配制度等配套改革。

2000 年 4 月, 根据中国石化集团公司重组改制的要求和需要, 劳动人事处成立了中石化集团股份有限公司武汉分公司(下称分公司)人力资源处及存续部分劳动人事处, 实行“一个机构两块牌子”, 由劳动人事处的副处长兼任人力资源处副处长。

2004 年, 根据集团公司“机构整合”、“一厂一制”的要求, 撤销了分公司人力资源处, 其工作业务仍归并到劳动人事处。

2006 年, 劳动人事处下设干部管理科、工资管理科、劳动管理科等职能科室, 配备工作人员 19 人。主要职责是: 按照中国石化总公司的总体部署, 减员增效, 改制分流, 调整产业结构、组织结构; 改革人事制度、用工制度、分配制度; 稳定骨干、优化队伍、提高效益, 建立与市场经济相适应的劳动用工、薪酬分配和人事管理体制。

(二) 人事和薪酬管理、社会保障历史沿革

1. 企业整顿时期(1971~1985 年)

建厂初期, 武汉石化建设指挥部设有干部科和劳动工资科负责人事管理。主要负责干部和工人的招收及调配。职工工资按级定额, 固定单一, 很少调整。劳动工资科除了职工工资的管理、发放外, 还主要是配合有关部门安排新工人赴外厂学习培训, 为开工投产做准备。当时, 全厂职工人数不多, 设计、施工任务主要由外单位承担, 劳动人事管理的其他许多工作, 如定额管理等尚未开展。

1979 年 5 月, 经武汉市劳动局批准, 工厂正式实行奖励(金)制度, 设综合奖。奖金额按标准工资总额的 13%提取, 另加企业留成中使用一部分。工厂制定了“百分计奖”、“五保五定”奖金分配方案, 并在检修等部分车间试行。奖金分配虽采取评定方式, 但基本上是平均分配。全年共发放奖金 226 600 元; 人均 64.68 元/年。

为了使奖金进一步起到促进生产的作用, 1980 年起综合奖按生产技术指标考核, 采取百分法, 实行记分算奖。同年 2 月, 根据财政部、国家劳动总局、国家物资总局关于国营工业、交通企业, 试行特定燃料、原材料节约奖励办法, 实行节约奖。全年共发放奖金 918 918 元(其中综合奖 565 608 元, 节约奖 353 310 元), 人均 254.90 元/年。实行奖励制度后, 对调动职工的积极性、促进生产的发展起了一定的作用。职工群众比较关心厂里的生产和车间任务的完成, 出勤率也有很大提高。但由于缺少考核方法, 在奖金分配中仍存在一些问题。比如工厂对车间虽有考核指标, 而大部分车间对班组、对个人却没有考核手段, 特别是没有与

职责挂钩，基本上是出勤就有奖金，尤其在科室里很大程度上存在着吃“大锅饭”的现象。

1981年，为了进一步改变吃“大锅饭”的现象，厂二届一次职工代表大会通过了推行经济责任制的决定。即针对头年存在的问题，在指标考核百分计奖的基础上，对考核内容进行了补充和完善，采取“五定五保”的奖励办法，即由厂部将国家下达的计划和各项经济技术指标分解下达到车间，再由车间分解下达到班组，班组落实到个人，将指标完成情况与奖金挂钩，把责、权、利捆在一起，要求个人保班组、班组保车间、车间保全厂的任务完成或超额完成，使奖金调动生产积极性的作用有了很好的发挥，“大锅饭”现象有了比较好的克服。当年，全年共发奖金1 210 640元(其中综合奖占55.5%，节能奖占43.7%，劳动竞赛奖占0.74%)，人均316.34元。这年，全厂职工总数已达3 859人(其中女职工1 489人)。另有性质为集体所有制(大集体)的向阳加工厂职工430人。职工构成比例是：工人占65%(平均技术级别为2.6级)；工程技术人员占5.3%；管理人员占12%，服务人员占15%，其他人员占2.7%，显然，技术力量十分薄弱。同年2月，工厂首次评定技术职称，239人获得职称。

1982年，工厂把推行经济责任制作为企业全面整顿的突破口。在常压、锅炉、排水等车间和运输大队进行试点的基础上，制定了全厂全面推行经济责任制的办法，5月，以武汉石化党字(1982)第7号文下发了《关于在我厂全面推行经济责任制的意见》。7月，又以石厂字(1982)第27号文，对执行过程中有关指标加分、定员、干部奖励系数、全厂扣奖办法、坚持原则、严格考核等问题作了补充规定。该年发放奖金119 4045元，其中综合(生产)奖566 453元；节能奖614 623元，竞赛奖12 969元。全厂职工4 300人，人均277.68元/年。同年，工厂调整了10个基层领导班子，加大了技术人员在二级领导班子中的比例。在66名车间干部中，技术人员占45.5%；主要科室领导中，技术干部占68.2%。同年，对厂级领导班子进行调整，通过民主选举，厂级班子由10人减为6人，平均年龄由50.8岁降到46岁，5名副厂长都有技术职称，其中高级工程师1人。工厂建立健全了以岗位责任制为中心的各项规章制度和经济责任制，形成了以班组核算为基础的三级核算体系，加强了定额管理，单位定额面达100%，工种定额面达94.7%，人员定额面达89%；对岗位工人开始进行应知应会考核，考核合格才能上岗。

1983年，武汉石化进一步完善经济责任制，着重在科室推行专业经济责任制，解决科室人员“坐”吃大锅饭问题。当年发放奖金1 488 450元，其中综合奖588 094元，节能奖875 656元，竞赛奖24 700元。年均人数为4 452人，年人平奖金为334.33元。

1984年，开展“工作标准上法规”工作，全厂1821个岗位制定工作标准52 031条，使每个人的工作既可进行量化，又能进行质的评价。同时开始试行各种形式的经济承包责任制。当年发放奖金1 878 904元，其中综合奖970 904元，节能奖880 000元，竞赛奖28 000元。年均人数为4 685人，年平奖金为401.05元。

至1985年,全厂职工有4390人。其中,技术人员429人,由1981年占职工总数的5.3%,上升到9.8%,工人平均技术等级由1981年的2.6级上升到5级。

这一时期,全员劳动生产率受原油加工量的影响较大。按设计能力,常减压装置每年可加工原油250万吨,但由于原油供应不足,装置实际加工仅60万吨左右,限制了总产值的进一步提高。1981年是试车投产后取得最好经济效益的一年,因原油加工量比1980年少10万吨,全员劳动生产率反比1980年高。由于国家压缩基建的政策,原油加工量和生产装置都不可能有很大的增加,因此,提高全员劳动生产率的主要途径是对现有的装置、设备进行节能改造,同时提高职工技术和管理水平,保证安全生产,并根据按劳分配的原则,合理使用奖金,摸索试行定额管理,降低成本,提高综合商品收率,以实现最好的经济效益。尽管工厂人员已超编,但按照当时国家政策,仍需安排职工子女就业。

2. 企业转换经营机制时期(1986~1995年)

1986年,武汉石化定员4995人,实际在册人数为4386人。设管理机构26个,有管理人员347人。工厂进一步落实经济责任制,实行考核浮动工资实施细则。对1980年12月前参加工作的人员实行浮动奖,奖额为本人标准工资一级级差的60%;1981年以后参加工作的,按50%择优。各级领导干部,标准工资低于职务最低工资等级线一级差以上者,可上升一级级差。同年4月,对四班三运转的生产工人实行浮动升半级技能工资优惠政策;同时实行倒班工龄津贴,倒班工龄以1978年试生产开始计算,并于每年1月调整倒班工龄津贴。从7月1日开始,对直接从事生产一线三班倒岗位的职工实行上岗浮动奖,下岗无奖。一、二类岗标准每月5元,三、四类每月3元。工厂根据中国石化(1986)人企字355号《关于从工人中选拔聘用干部的暂行规定》的通知精神,严格按照干部定编原则和干部聘用条件,从优秀工人中聘用干部284名,并按相应的选拔程序和条件,提拔任用中层领导干部171名,其中副科级94名,正科级58名,副处级14名,正处级5名。

1987年,工厂颁发《关于贯彻执行结合推行承包经营责任制、改进企业内部工资分配的方案》的实施细则。职工按规定浮动一级或半级基础工资,中年专业技术骨干可升半级或一级基础工资。适当解决领导干部职级不符的工资问题,差半级升半级、差一级以上者晋升一级工资,适当调整职务、岗位、技能工资;并对享受浮动工资人员进行考核,合格者予以固定,不合格者予以取消。从7月16日开始实行“上岗倒班津贴”合并使用。

1988年,武汉石化贯彻执行《中国石化1988年工效挂钩增长的效益工资使用意见》的实施细则,将原有的浮动工资考核固定,再浮动升一级基础工资,择优升半级基础工资。1月15日,工厂开始执行石厂字(1988)87号文,对坚持从事八小时倒班职工实行优惠待遇。即对连续在四班三倒的岗位工作满10年以上的,每年年终发给倒班荣誉奖40元;15年以上,奖50元;20年以上,奖60元;25年以上,奖80元。凡倒班人员上夜班满勤者,年终发给夜班全勤奖70元;全年夜班因病、因事缺勤1天者,年终发给30元;累计缺勤两天或

两天以上者，不能享受夜班全勤奖。同时，对夜班倒班工人，在凌晨3时至5时免费供应早餐，凭证发放，标准0.7元/人餐；并增开“三班倒工作车”，隔天开一次“倒班工人休假车”，凡住在生活区的倒班工人每月享受4张免费车票。工厂从1979年试生产至1988年12月止，有316人倒班达10年，厂领导为其颁发了荣誉证书及奖金。同年3月，工厂下发《关于聘任工人技师试点工作的通知》，在焊工、电工、仪表工、钳工4个工种进行考评工人技师试点。首批评审工人技师6人。

1989年，武汉石化继续贯彻执行《中国石化1988年工效挂钩增长的效益工资使用安排意见》的实施细则，除将原有浮动工资考核固定外，浮动升半级工资并适当提高基础工资标准，将基础工资占标准工资比例由60%提高到65%。同时调整职务、岗位、技能工资。技能、职务工资提高3元，岗位工资提高5元。同年，工厂调整内部浮动工资，实行职务工资调整一个档次，技术工资调整二个档次，岗位工资标准调整，提高5元，并从9月15日开始，对在生产一线倒班的工程技术人员实行倒班津贴。大中专毕业生见习期满定级后，仍在生产一线倒班岗位继续倒班的，每人每月发给上岗津贴4元，离开倒班岗位后取消。工厂根据中国石化《关于领导干部定期考核工作的暂行办法》，开始正式由组织部、劳人处、监察室三个单位组成的联合考核小组对工厂二级领导班子进行日常考察。

1990年，工厂落实《中国石化1990年效益工资的使用意见》的实施细则。调整基础工资比例，按标准工资的65%计算，调整至按70%计算；调整职务、岗位、技能工资标准；浮动升半级基础工资，择优升半级基础工资。

1991年，工厂贯彻《中国石化1991年效益工资的使用意见》实施细则，调整基础工资标准；对原有的浮动工资考核后予以固定（考核不合格者不予固定，待半年后再考核，如仍不合格，予以取消）；同时进行新的浮动升级，升半级基础工资。工厂制定了《节能奖实施办法》、《离、退休老干部问题的暂行规定》、《关于判刑缓刑期间生活待遇的规定》、《工人代干满20年按干部退休规定》；下发了《武汉石化劳动鉴定暂行办法的通知》。工厂上报的《关于武汉石化申请为大型一类企业的请示》，得到中国石化批准。

1992年，武汉石化定员4819人（实际在册人数5580人），设管理机构25个，管理人员458人。厂部颁发并执行《关于贯彻鄂劳薪(1990)168号文和鄂劳函(1992)203号文的实施细则》，制定了《关于实行内部浮动升级若干问题的规定》并升一级基础工资；根据《一九九二年效益工资使用意见》，升半级基础工资。工厂制定了《武汉石化岗位技能工资试行方案》，进行了技能工资转换，建立了岗位类别，开始试行岗位测评；制定了《关于调动职工和新参加工作的职工工资问题的处理办法》、《关于按工龄享受休假待遇的实施办法》，对满5年不满10年工龄的休假5天，满10年不满15年工龄的休假7天，满15年不满20年工龄的休假10天，20年以上工龄的休假14天。从当年7月30日起，以《关于职工内退问题的处理意见》作为工厂办理内退手续的规定。

1992年5月,武汉市体改委同意工厂筹建“武汉凤凰(石化)股份有限公司”。8月8日正式成立。10月23日,举行新闻发布会。11月,厂部成立了74个股票交易岗,以缓解炒股对安全生产的影响(后在上级干预下,于1994年5月1日撤除)。12月,工厂与香港富华国际投资有限公司合资兴办汉华石油化工公司,为工厂建2万吨/年MTBE装置(该装置1994年7月建成投产,公司1996年4月撤销)。9月,国务院批准工厂为国家大型(I)企业。

1992~1996年,工厂有6名专家享受政府特别津贴,有9人被评为中国石化有突出贡献的专家。

1993年,工厂制定了《关于调整岗位技能工资标准的实施细则》,调整技能工资标准、岗位工资标准、岗位工资为一岗两档,并根据1993年效益工资使用意见,晋升两级技能工资。下发了《关于严格考勤制度,杜绝考勤弄虚作假问题的通知》和《职工食堂转换经营机制后对职工实行餐贴办法的通知》,按照餐贴办法,将对职工实行每一个工作日3元、每月75元餐贴。同年,工厂下发《关于成立厂劳动鉴定委员会及开展伤残鉴定的通知》。

1993~1995年,工厂根据中国石化的要求,培养跨世纪人才6人,学业完成的5人,选送中石油科学院攻读研究生3人。

1994年,武汉石化制定《武汉石化调整工资方案》,决定提高岗位工资标准,将每类岗位工资标准由二档变为三档;晋升一级技能工资,最多可晋升二级,适当提高技能工资标准,并建立基础工资单元,冲销水电等补贴34元,基础工资单元为74元/人。制定了《关于执行厂内浮动工龄工资的通知》,工龄工资由每年1元调为2元。制定了《关于执行新工时制度有关问题的规定》,规定上中班3元/天,值班4元/天,夜班5元/天,并规定了加班工资标准;后又下发石厂企字(1994)24号文作了补充规定。

1994年1月,武汉石化作为武汉市第一家养老保险试点单位,率先参加武汉市社会养老保险统筹。缴费比例个人为上年工资总数的2%,单位为本年度全厂工资总额的21.5%。9月28日,厂部下发《武汉石化补充养老保险试行办法》,对年提缴比例、资金来源、个人缴费比例、个人账户及基金管理等作了具体规定。同年下发了《关于实行全厂职工个人收入所得税代扣缴的通知》和《关于返聘离、退休人员的有关规定》。

1995年1月,社会养老保险缴费比例调整为个人3%,单位26%。同时,建立了企业补充养老保险,按工资总额12.5%的比例计提补充养老保险费。企业补充养老保险个人缴纳部分开始从工资中代扣,扣缴比例为基本工资(即工资前三项)的2%。4月,社会养老保险个人缴纳部分开始从工资中代扣,扣缴比例为工资总数的3%。9月12日,下发《武汉石化职工社会养老保险实施办法(试行)》和《武汉石化企业补充养老保险试行办法的补充规定》。9月25日,作为武汉市第一家试点单位举行了《职工养老保险个人账户手册》首发仪式。从1998年7月开始将在岗职工的企业补充养老保险改为在商业保险公司投保的还本式养老

保险，离退休职工和内退职工的企业补充养老保险仍由企业按期足额发放，建立了多层次、多渠道的养老保险体系。

1995 年，根据中国石化的部署和《劳动法》的规定，工厂在全厂范围内，实行了全员劳动合同制。10 月 25 日与 5 819 人签订了劳动合同。自此，职工的招录、辞退等都要按《劳动法》规定，及时到劳动行政部门进行签证。

厂部制定了《1995 年调整工资工作的实施细则》，适当提高现行岗位工资标准和技能工资，基础工资由现行 74 元调整到 100 元；在考核的基础上晋升一级技能工资，浮动技能工资随技能工资一起提高标准和调整级差。

3. 企业重组改制、优化产业结构时期（1996～2006 年）

随着改革的深入，企业转换经营机制和社会主义市场经济的迅速发展，工厂劳动工资管理发生了根本的变化，实现了由过去单一的劳动工资管理向人力资源开发与管理的转变。

这一时期，承担武汉石化人力资源管理的职能部门是劳动人事处。其主要职责为：负责严格执行国家、中国石化有关劳动、人事管理方面的政策、法规和制度；负责职工工资、奖金及各种津贴的分配和管理；负责劳动纪律管理与检查、奖惩；负责干部和工人的管理、招聘、考核、调配及劳动合同管理；负责规划职工培训需求，并与厂教育培训中心一起，做好人力资源的开发工作；负责对外联系及毕业生、转业干部、退伍军人的接收及分配以及工资、干部年报、季报、月报和劳动力及工资计划的管理，并统一建立人事工资数据库及微机的日常维护和管理。劳动人事处下设干部管理科、技术干部管理科、工资管理科、劳动管理科等四个职能科室，配备工作人员 19 人。

1996 年，工厂定员 4 550 人（实际在册人数 5 834 人），专业技术人员 1 574 人，其中，高级 147 人（占 9.4%），中级 575 人（占 36.6%），初级 798 人（占 51%），设管理机构 25 个，管理人员 509 人。

工厂制定了《1996 年调整工资工作的实施细则》，提高现行岗位工资标准，适时提高技能工资，逢单月按约 10～30 元增加考核浮动奖，在工资单中单列。

1997 年，中国石化下达减员增效硬指标，全厂清退临时用工 303 人，厂技校停止招生。

1998 年，根据中国石化要求，将“以产定人、减员增效”作为工厂扭亏解困的一项重要措施，先后制定了减员的一系列文件。上半年按中国石化新的定员标准，完成全厂定员定编工作，并按新定员“白皮书”，下达各单位奖金额度指标；同时建立健全下岗职工生活保障和再就业服务体系，鼓励职工自觉执行减员增效办法；同年，继续清退临时工，原则上不再返聘退休人员。同年，工厂提出“五个一批”优秀人才培养工程规划（即一批优秀管理干部、一批优秀专业技术人才、一批优秀经营人才、一批优秀技师和高级工、一批优秀班组长），加大人才培养力度，选送优秀职工外出深造、学习培训，实施领导干部、专业技术人员公开选拔、轮岗交流，把人才培养与服务中心任务紧密结合在一起。5 月 22 日，厂首届管理干

部持证上岗培训班开班。53 名中层管理干部参加培训学习后，经中国石化组织的统考，取得上岗证，持证上岗。推行管理干部持证上岗，是干部人事制度的一项重大改革。6 月 1 日，工厂首次实施医疗制度改革方案。这次改革的主要精神与思路是：工厂出大头，个人出零头，建立个人账户，进行医疗统筹，按照年龄层次确保基本医疗。6 月 1 日前，厂部下发了《武汉石化医疗保障制度改革办法》，并给每个职工颁发了医疗账户卡。

1999 年，根据中国石化（99）人字 682 号文件精神，工厂进一步调整工资结构。

2000 年，根据中国石化的重组改制的要求，对机构进行了调整。其中新成立了武汉分公司（下称分公司）人力资源处。为了提高工作效率，与存续部分劳动人事处采取一个机构两块牌子的做法，由存续部分劳动人事处的副处长兼任分公司人力资源处副处长，分管处内业务，工作业务委托给存续部分劳动人事处处理。

2001 年，工厂改革人事制度，在全厂公开招聘安全环保处综合管理科科长和重油、聚丙烯二车间副主任以及重整加氢车间管理人员。

2002 年 8 月 26 日，为了贯彻执行《武汉市城镇职工基本医疗保险办法》，工厂以石厂字（2002）88 号文下发了武汉石化关于实行《武汉市城镇职工基本医疗保险办法》有关配套改革实施办法。9 月 1 日，工厂率先参加了武汉市基本医疗保险，按个人 2%、单位 8% 比例缴纳基本医疗保险费。

2003 年 1 月起，为适应中国石化重组改制后法人代表的变更情况；进一步规范劳动合同管理，保护劳动者与用人单位的合法权益，武汉石化职工分别与所在单位法人代表改签或续签劳动合同，3 月中旬，武汉市劳动局对合同进行了鉴证。6 月 17 日，工厂以石厂字（2003）58 号文，下发了企业补充医疗保险的原则性方案，确定了厂补充医疗保险采取投商业保险的运行模式，保险费控制在上年度职工工资总额的 3%~4% 内，从 7 月 1 日开始实行。同年底，厂工会制定了职工重大疾病住院互助医疗保险实施办法，职工根据自愿原则参保，保费为 50 元/年，最高保额 3 万元。8 月，完成交运公司改制分流试点工作。交运公司全体职工于当月 22 日与工厂协议解除劳动合同（其中全民职工 70 人，集体职工 21 人），在产权变化的同时，置换了职工身份，职工用协议解除劳动合同的补偿补助金全部购买国有资产，成为新公司的股东。交运公司当天正式挂牌按新机制运行。与此同时，厂长邬昆华在厂第 12 届 2 次职代会上提出按总部统一部署和安排完成中国凤凰的整合工作，做好科研机构撤并过程中的专业整合人员分流工作的要求。

为了实施“五个一批”人才工程规划，武汉石化努力建立人才工程“需求预测、培训培养、选拔使用、考核竞争、激励约束”的五大机制。在分配制度改革的基础上，进一步完善人才激励机制，制定了对有突出贡献技术骨干的“特岗特薪”制度。2003~2004 年，厂部对 50 名特殊人才实行了特薪。

2004 年，根据中国石化机构整合、一厂一制的要求，除武汉分公司财务处保留外，武

汉分公司的处室和存续公司的处室进行了机构和职能合并。

同年3月,为了建立适应市场经济需要的劳动工资管理体系,使薪酬制度改革能顺利进行,工厂请中华人民共和国劳动和社会保障部劳动和工资研究所对全厂各岗位的岗位测评,编制了《岗位说明书》,按薪点对不同岗位进行科学分类,这是薪酬制度改革的第一步。与此同时,完成了对全厂518个管理和专业技术岗位以及312个操作岗位的测评和排序和全厂二级单位岗位绩效奖金总额考核分配、二级单位负责人绩效奖金考核分配以及普通职工岗位绩效奖金考核分配3个方案的设计。在2005年年初兑现2004年年终效益奖的时候,将二级单位负责人绩效奖金考核分配方案和普通职工岗位绩效奖金考核分配方案设计的部分绩效考核办法用于实践,进行了一次具体操作的尝试。

同年7月1日,改制的绿色公司、永安公司职工与工厂解除劳动合同,公司人员得到妥善安置。职工医院9月1日正式挂牌按新机制运行,职工与工厂解除了劳动合同。10月,厂子弟学校、派出所共55名职工,正式移交地方。

根据中国石化《关于做好中层管理人员精简分流工作的指导意见》,劳动人事处、组织部进行广泛调研,反复征求基层单位意见,制定了《武汉石化精简分流中层管理人员实施方案》和《关于领导人员退居二线的管理规定》;同时提出了干部三年任职期限,并对干部辞职、免职制定了离岗培训、转聘岗位、参加改制分流、退二线等较为妥善的安置方案,取得了处室中层干部减少25%的效果。

2004年6月,厂首次技能鉴定工作完成。参加首次鉴定的有来自催化、常压、焦化等18个单位21个工种的425人,高级工鉴定合格率为30.8%。129名技术工人拿到了高级工证,117人拿到了中级工证。

同年7月,对职工社会养老保险和基本医疗保险的缴费基数和缴费比例进行调整:缴费基数调整为职工本人2003年度月均工资,岗位津贴进入缴费基数;养老保险个人缴费比例从6%提高到7%,单位缴费比例从23%降低为22%。医疗保险缴费比例不变。

2005年,武汉石化进一步深化劳动、人事、用工制度改革,继续推进改制分流、减员增效。按照中国石化有关压扁管理层,精简机构的要求,下发了《关于调整部分处室管理职责的通知》,对机动处等9个职能处室的管理职能进行了调整。在加快落实工厂精简中层管理人员方案的同时,严格执行干部退二线制度(男55周岁,女50周岁),不断强化和完善竞争机制,严格竞争上岗办法,从处级干部开始实行全员竞争上岗。

同年,工厂积极开展绩效考核工作,运用岗位测评结果,围绕《岗位说明书》制定工作考核标准,进一步完善绩效考评工作方案,下发了《武汉石化职工绩效考核实施意见》[石厂字(2005)45号],组织实施绩效考评工作专题讨论,推进绩效考核。绩效考核办法以量化指标、规范操作为重点,力求在绩效与奖励挂钩兑现和考核日常化等方面突破现有模式,使绩效考评工作方案更具可操作性和持续性。是年,先以供水、重油、常压、机动处四个单位

为试点,进而工厂全面试行绩效考核,为深化薪酬制度改革打下基础。7月初,全厂40多个单位顺利完成考核评分。厂部在边充实完善方案边执行的同时,实施分配制度改革;运用岗位测评的结果,测算分配制度改革方案,提交厂第十二届第三十一次职工代表团(组)长联席扩大会议审议通过。9月11日,颁发了《2005年深化内部分配制度改革实施方案》(石厂字[2005]76号)。虽然改革过程中职工有不少的情绪或想法,但通过做工作,9月27日兑现。年底,各单位根据实际情况,制定了考核方案。考核方案力求客观公平,反映工作实绩,达到真正调动职工积极性的目的。

2005年1月1日起,对武汉市人民政府下达进厂的城镇退役士兵社会统筹指令性安置任务一律实行经济补偿办法安置。由工厂向武汉市安置部门按武汉市当年规定的经济补偿标准缴纳有偿转移安置费,工厂不再负责安置。退役士兵其父母或配偶是工厂职工的,2005年1月1日以后入伍的退役士兵,原则上实行经济补偿办法进行安置。

同年12月26日,工厂以石厂字(2005)98号文,对2003年企业补充医疗保险文件中有关条款进行修改,修改后的条款规定:职工门诊和紧急抢救、住院进入企业补充医保的门槛,不再是一个固定数字,将随武汉市社平工资的调整作相应调整;同时,针对工厂企业补充医保实施后,补充医保报销费用持续走高、少数职工弄虚作假行为,制定了《武汉石化企业补充医疗保险2006年实施方案》,对定点医院加以限制,使企业补充医保这一造福全体职工的政策能持续稳定地走下去。

2006年,工厂进一步完成改制分流,减员增效。11月26日,武汉检安石化公司挂牌,标志着武汉石化建安公司改制分流成功;12月8日,武汉隆达石化公司正式揭牌运行,隆兴公司改制完成。

同年,工厂按照2003年定员定编标准,结合人事制度改革,进行处级、科级、高级主管、主任工程师、主任科员岗位竞聘上岗,精简中层领导干部,努力使处室中层管理干部人数控制在管理人员总数的7.5%。1~4月,完成了处级干部的竞聘;12月,科级管理人员竞聘上岗实施细则和高级主管、主任工程师、主任科员岗位竞聘上岗实施细则相继出台,对精简干部、压扁管理层、实现全员竞聘上岗的人事制度改革,打破干部终身制起到推动作用。与此同时,工厂进一步完善职工考核办法,试行按季(月)考核,深化分配制度改革,设置绩效考核工资,或绩效考评奖金单元,全面巩固绩效考评成果。

(三) 劳动组织

1. 劳动组织形式

(1) 全民所有制为主体、集体所有制并存

武汉石化主体为全民所有制企业。工厂投产后,随着职工家属的增加和企业发展的需要,成立了以收购废品起始的集体所有制性质企业——向阳加工厂。随后发展为从事服装加工、印刷等多种经营的劳动服务公司。工厂两种所有制并存。