

新时期天然气销售企业高素质专业化干部队伍建设探析

徐琦 (中石化西南油气分公司油气销售中心, 四川 德阳 618000)

摘要: 天然气销售企业在保障国家能源安全以及满足社会能源需求等方面发挥着重要的作用, 新时期, 天然气销售企业构建高素质且专业化的干部队伍, 一方面是适应市场竞争白热化、技术飞速迭代的必由之路, 另一方面有助于提升企业运营管理水平与市场竞争力。高素质的干部往往能够精准洞悉行业发展走向, 科学制定战略规划, 而专业化人才则可切实维护天然气销售业务的高效安全推进。文章研究了新时期天然气销售企业高素质专业化干部队伍建设存在的问题, 针对性地提出了应对策略, 期望能为相关人员提供参考。

关键词: 新时期; 天然气销售企业; 高素质专业化; 干部队伍建设

中图分类号: F425 **文献标识码:** A **文章编号:** 1674-5167 (2026) 003-0035-03

Analysis on the construction of high-quality and professional cadres in natural gas sales enterprises in the new period

Xu Qi (Oil and Gas Sales Center, Southwest Oil & Gas Branch, Sinopec, Deyang Sichuan 618000, China)

Abstract: Natural gas distribution companies play a vital role in ensuring national energy security and meeting societal energy demands. In the new era, building a high-quality, professional workforce is essential for these enterprises. This initiative not only addresses the challenges of intense market competition and rapid technological evolution but also enhances operational efficiency and market competitiveness. Skilled leaders can accurately predict industry trends and formulate strategic plans, while specialized professionals ensure efficient and secure delivery of natural gas services. The study identifies existing issues in cultivating such specialized teams within modern natural gas distribution enterprises and proposes targeted solutions, aiming to provide actionable guidance for industry stakeholders.

Key words: new period; natural gas sales enterprises; high quality professionalization; cadres team construction

当下市场环境复杂多变, 行业竞争激烈, 技术创新也在不断推进, 天然气销售企业的干部队伍综合素质与专业能力面临更高要求。新时期的天然气销售企业会在市场拓展、管网建设以及安全运营等诸多方面遭遇挑战, 具备高素质专业化的干部队伍才能助力企业有效应对挑战并把握发展机遇, 干部队伍建设的强化是企业自身发展之需要, 也是保障国家能源供应安全以及推动行业健康发展的重要支撑。

1 天然气销售企业干部人才队伍建设的重要意义

1.1 助力企业战略目标实现

天然气销售企业的干部队伍作为企业战略规划的制定者和执行者, 拥有强大的专业优势, 使干部队伍能够深刻理解市场动态及行业趋势, 他们凭借丰富经验与专业素养精准把握企业发展方向, 从而将企业愿景转化为切实可行的战略举措。干部队伍在整合资源、凝聚团队力量方面也具备独特能力, 以此推动战略有效落地。企业干部面对激烈的市场竞争和复杂的能源格局变化时, 会迅速调整战略, 进而引领企业在天然气销售领域占据优势地位, 最终确保企业长期稳定发展, 实现经济效益与社会效益的有机统一。

1.2 优化企业管理与提升运营效率

优秀的干部人才队伍是完善企业管理架构重要的

核心力量, 他们不仅能建立科学的管理制度和标准化工作流程, 还会明确部门职责, 打破沟通壁垒实现高效协同运作。在人力资源管理领域, 干部人才队伍善于合理配置人才资源, 充分挖掘员工潜能并有效激发团队活力, 借此打造高绩效的员工队伍。干部人才队伍还会灵活运用如全面预算管理、风险管理等先进管理工具与方法, 能优化企业资源配置并降低成本, 最终提升运营效率, 增强企业在全全球能源市场中的综合竞争力, 有力保障企业可持续发展。

2 天然气销售企业干部人才队伍建设存在的问题

2.1 人才选拔机制不完善

招聘环节, 部分企业招聘渠道单一, 多靠传统人才市场招聘或内部推荐等方式, 致使难以吸引大量优质外部人才, 出现人才储备不够的状况; 部分企业通过互联网筛选应届毕业生简历, 但招聘标准欠科学合理, 过于看重学历、专业等硬性指标, 对求职者实际能力、综合素质以及与岗位的适配度等考察不足, 令一些并不契合岗位工作的人进入企业。市场化选人机制不足, 企业与外部优秀人才之间信息不对称, 导致选聘范围狭窄。至于其内部选拔方面, 仍存在论资排辈的问题, 经过长期探索未能充分构建以能力为主导的选拔准则, 使年轻有为且具创新思维的人才难以得

到晋升机会，不能充分调动他们的主观能动性，限制人才的发展空间，影响企业干部队伍的整体活力和竞争力。

2.2 人才培养体系不健全

部分天然气销售企业的人才培养体系中，培训内容未紧扣行业发展趋势与岗位实际需求致其缺乏针对性实用性，难以提升干部员工专业技能业务水平。培训方式又较单一，主要采用理论授课未综合运用多种教学方法，致员工不能将知识灵活运用与实际工作而无法满足不同工作场景需求。企业对人才长远发展规划支持不足，未给员工制定明确职业发展路径和相应培训计划，使员工职业发展目标不清晰，不利员工自我提升和企业持续发展。

2.3 人才激励机制不有效

在薪酬待遇方面，部分企业薪资水平在同行业内缺乏竞争力，难以吸引及留住优秀人才，对于掌握核心技术且具有丰富市场开拓经验的高端人才尤缺吸引力；同时薪酬结构也不合理，绩效工资占比低，激励效果差，不能充分调动员工的工作积极性和创造性。在职业发展机会方面，部分企业内部晋升通道不通畅，岗位轮换和晋升机会有限，员工在企业内部难以实现自身职业价值与抱负，会影响其工作积极性及忠诚度。并且，部分企业文化建设方面，缺乏积极向上、鼓励创新及团队协作的文化氛围，员工的归属感和认同感弱，无法有力促进员工为企业发展而共同奋斗。

2.4 人才考核评价不科学

部分企业考核指标设置方面欠缺合理性，往往过度聚焦经营指标与短期业绩，对干部员工的创新能力、团队协作、工作态度等层面的评价未予以足够重视，这使部分干部为追求短期目标而忽视了企业长期发展，对企业的可持续发展形成阻碍。

同时，考核过程缺乏客观公正性，因考核标准缺乏明确性与量化程度，受主观因素影响过大，易出现考核结果失准、有失公平的现象，无法真实呈现干部员工实际的工作表现及能力水平，令考核结果的可信度和有效性大打折扣。此外考核结果的应用未能做到充分到位，同薪酬调整、晋升机会、培训发展等方面紧密关联不足，难以切实发挥考核应有的激励和约束作用，无法有效达成提升人才队伍整体素质以及工作绩效的目标。

3 新时期天然气销售企业高素质专业化干部队伍建设

3.1 构建多元科学的人才选拔机制

在拓宽招聘渠道上，天然气销售企业应建立企业官方人才招聘网站以展示企业文化、发展战略、培训

体系，同时也要利用领英等专业社交平台精准定位行业较高层次人才并发布职位详情及企业优势，以此吸引有潜力人才主动投递简历。

线下要和石油高校、科研机构建立长期合作并参加校园招聘会、专业实习双选会提前锁定对口专业优秀毕业生，也要参加行业协会组织的大型人才交流会并设立特色展位，凭借现场演示、模拟操作等展示企业风采并收集人才资源。

对于招聘标准要优化，除基本学历专业要求外还应增加多环节评估，需要设置在线职业素养测评考察求职者逻辑思维、抗压能力等，也要组织实地操作考核，如天然气管道设备巡检模拟、站场应急处置演练等来检验专业实操能力，还要开展小组讨论、无领导小组面试观察团队协作、沟通表达、领导能力等综合素质，全方位判断与岗位匹配度从而筛选出符合需求的人才。

在内部选拔方面，建立能力导向选拔体系。搭建内部人才数据库，详细记录员工技能认证、培训经历、项目成果、绩效数据等，为选拔提供全面参考，设立晋升积分制度，将工作业绩、专业技能提升、创新贡献等转化为积分，定期公示积分排名，晋升时优先考虑高分员工。定期举办内部人才推介会，部门负责人介绍人才需求和岗位挑战，员工展示自身能力抱负，凭借双向选择实现人才流动。建立内部导师推荐机制，资深导师依据对员工日常工作的了解，推荐有潜力人才，经评审后给予晋升机会，打破论资排辈的旧观念，激发队伍活力与竞争力。

3.2 打造精准高效的人才培养体系

企业可组建行业专家顾问团来定期对天然气销售行业的技术发展趋势、政策法规变化以及市场需求动态予以分析，进而为自身培训提供前沿方向上的指导。与此同时，内部还应成立岗位技能分析小组，以深入地对各岗位工作流程、技能短板以及未来能力需求加以调研，并形成详细完整的岗位技能地图。依据专家所提供的指导和所形成的技能地图去开发模块化的培训课程，涵盖天然气净化新技术、管道完整性管理强化以及智慧销售系统应用等领域，并结合线上线下混合式教学模式，其中线上提供微课以及视频教程，线下则组织集中面授和实地操作，以此来满足不同学习风格员工的需求。

企业在构建精准高效的人才培养体系时，还需要融合多元培训方式，可建立自身的内部培训基地，且配备模拟天然气输配管道、压缩机以及控制系统等设备，以开展实操培训，如此员工便能在模拟环境中对设备维护以及应急处置等操作进行练习并有效提升动

手能力。另外，企业构建精准且高效的人才培养体系时，规划长远人才发展工作极为关键。对于新入职员工，企业应为其制定“启航计划”，该计划包括入职培训、导师辅导以及轮岗学习等模块，旨在助他们尽快适应工作。

对于中层干部，企业需要制定“领航计划”，并提供管理培训以及跨部门项目锻炼等内容，凭借此方式提升其领导力，而针对高层领导，企业应制定“远航计划”，安排其参加行业高端论坛以及国际交流访问等活动，从而拓宽战略视野。

3.3 完善全面有力的人才激励机制

天然气销售企业需要着力完善人才激励机制，要从薪酬待遇方面入手，为此可成立薪酬调研团队，此团队需要定期分析同行业薪资水平、地区生活成本以及企业财务状况等因素，进而制定出差异化薪酬方案。对于核心技术研发、市场开拓等关键岗位要实施特殊津贴制度，津贴额度应依据项目难度、技术含量以及市场价值等来确定，以此确保高端人才薪资具备足够竞争力。还需要优化薪酬结构，要将基本工资占比降至40%，让绩效工资升至50%，并设立专项奖励10%，其中基本工资用于保障员工基本生活，绩效工资则需要依据月度、季度工作成果发放从而拉开差距，专项奖励旨在表彰创新成果、突出贡献等，以激发员工创造力。

企业还要拓展员工职业发展机会，需要梳理企业内部的晋升通道，明确从基层员工到主管、部门负责人以及高层领导的晋升标准和流程，定期开展公开竞聘，其评审团应由高层领导、人力资源专家组成，务必确保公平公正。同时天然气销售企业需要大力加强企业文化建设，要深挖企业历史中艰苦奋斗、技术创新故事以打造特色文化长廊；需要开展季度“创新之星”“协作团队”评选并给予荣誉证书、奖金以及组织事迹分享会；还应举办年度家庭日活动，邀请员工家属参观企业、了解工作，以此增强员工归属感和认同感激发工作热情。

3.4 建立客观公正的人才考核评价体系

企业为实现科学管理应建立起完善的考核评价体系，其中包括对考核指标的修订，为此企业需要专门成立考核指标研究小组，小组要结合企业战略、岗位职责等因素全方位设计多维度的考核指标。例如创新能力指标会涵盖新技术应用提案数、专利申请数以及工艺改进成效等，指标将被赋予15%的权重；团队协作指标则主要凭借项目协作满意度调查以及跨部门任务完成率等来衡量，占比为20%；工作态度指标需要依据出勤率、任务响应速度和学习提升积极性等来综

合评估，其占比同样是15%；而经营及业绩指标占据了50%的权重，它会综合考虑短期业绩与长期效益，如利润贡献、市场份额增长以及设备运行稳定性提升等方面，由此一来可引导员工朝着均衡发展方向行进。

企业在明确考核标准时要做到量化各项指标，例如创新能力方面的提案数每季度要不少于2项，专利申请周期不可超出两年；团队协作中协作满意度需要达到80%以上，跨部门任务按时完成率需要达到90%；工作态度上出勤率不应低于95%，年度培训学时不可少于40h。在考核流程规范上企业可采用360度评估法，即上级来评估员工的专业技能和工作成果，同事评价员工的团队协作及沟通能力，下级则负责反馈上级的领导力和指导帮助情况，而客户评估的是服务满意度，最后综合各方意见形成客观评价。

4 结语

新时期天然气销售企业建设高素质专业化干部队伍任务艰巨，部分企业经努力，凭借明确目标导向、完善选拔机制、优化培养路径等措施，在干部队伍建设上取得一定实践成果，干部综合素质与专业能力有效提升并支撑企业发展。未来，行业持续发展、市场环境不断变化，天然气销售企业仍要加强干部队伍建设，需要创新工作方法、完善工作机制，培养更多符合新时代需求的高素质专业化干部，以应对众多挑战，推动企业高质量发展，为保障国家能源安全、促进社会经济发展贡献更大力量。

参考文献：

- [1] 梅晓娜. 国有企业高素质专业化干部队伍建设研究[J]. 石油石化物资采购, 2024, 45(1): 229-231.
- [2] 李伦亮. 国有企业高素质专业化干部人才队伍建设实践研究[J]. 知识经济, 2024, 700(36): 165-168.
- [3] 贺小军. 国有企业高素质专业化干部队伍建设对策[J]. 中国煤炭工业, 2024, 40(10): 34-35.
- [4] 赵建峰, 张少琼. 浅谈新时代国有企业年轻干部队伍建设的要求[J]. 销售与管理, 2024, 23(31): 42-44.
- [5] 吕营, 张静, 陈贇. 优化“选育管用”链条建设高素质专业化干部队伍[J]. 石油组织人事, 2023, 36(1): 45-48.
- [6] 白玉磊. 新时代高素质政工队伍建设研究[J]. 中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2024, 16(7): 196-199.
- [7] 齐丽. 国企纪检干部队伍专业化能力提升路径探究[J]. 品牌研究, 2025, 62(7): 277-279.
- [8] 白玉磊. 新时代高素质政工队伍建设研究[J]. 中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2024, 16(7): 196-199.