

大信念之一。公司高度重视人才的选拔和任用工作，坚持以德为先、以绩为主的选拔标准，着力创造一个公开、平等、竞争、择优的竞争环境，给每个人相同的竞争机会，不让优秀人才埋没、流失。公司先后开展了调度中心调度、营业厅营业员、服务所负责人等多次公开竞聘，突破学历、资历、年龄、身份界限，做到不拘一格选人才，为真正适合岗位工作的员工提供自我展示的机会和职业发展的通道。2008年78人竞聘23个科级职位，2012年69人次竞聘6个科级职位，一批高技能人员、优秀班组长脱颖而出，更是在职工中激起强烈反响，产生了极大的“岗位靠竞争”、“职位靠作为”的激励示范作用。

### 3 坚持行动结果导向，培养速度快的员工

(1) 五项服务不出三。公司早在十几年前就在全省燃气企业中谁先提出了燃气新装、施工、点火“一站式”服务流程，既是对客户的服务承诺，更多的是对员工服务能力的要求。公司将24h温馨服务的蓝焰热线号码65133333，赋予了“五项服务不出三”的服务要求：一是铃响3声必有应答；二是燃气抢险30min内赶到现场；三是户内燃气设施报修3h内完成；四是新装、改装业务3h内联系接洽；五是投诉、

业务咨询30min内回复。客户服务职能部门实施100%用户意见回访，监督员工在服务态度、技能、速度方面的落实情况。

(2) 绩效管理全覆盖。公司建立了完善的绩效管理制度，对全员实施考核，建立PDCA闭路循环改进机制；此外，公司继对中层管理人员实施年度考核测评之后，2009年，公司又对全体科级及以下专业技术人员、高技能人员进行部门考评和归口考试。评出A、B、C档，并进行奖惩兑现，使业务技能优秀者实至名归，职工反响强烈。2015年6月，公司在薪酬体系优化过程中，确定了公司的10个核心工种，对绩优者实施“差异化晋档”激励，使员工主动要求参加培训学习、争先创优意识空前高涨。

合肥燃气集团将继续围绕“优质服务、高效保障”的要求，大力推进“人才强企”战略，把培养开发服务型高端人才作为企业的战略重点来抓，不断发展壮大高技能人才队伍，优化职工队伍结构；贯彻不断创新的工作理念，将高技能人才队伍建设纳入企业整体人才队伍建设规划，重视实践和终身学习，积极发挥高技能人才的带动作用，实施全员素质提升工程，努力打造集团人才优势，增强企业核心竞争力，不断提升企业服务民生、服务现代化滨湖大城市建设的保障水平和支撑能力。

## 工程信息

### 中石化江西公司拟建近百座CNG加气站

2015年9月18日，从中石化江西分公司了解到，未来5年，该公司将大力发展天然气气站项目，预计到2020年底，拟在全省地级市中心城区及部分县级城区规划建设97座CNG加气站，以应对天然气燃料逐步替代汽柴油的发展趋势。

据介绍，目前中石化江西分公司已获省能源局批复气站27座，其中已经建成运营的有LNG2座，CNG7座，年销售天然气约2 000万m<sup>3</sup>。

2015年公司将继续建设运营九江长虹、抚州孝桥中洲龙家村、萍乡洪山、上饶叶挺大道、赣州杨

梅渡、九江共青城、南昌新时代、南昌子羽路、吉安井冈山大道等10座加气站，用来改善环境保护、缓解出租车加气难等难题。

未来5年公司将根据市场需求，在全省地级市和部分县城区规划76座LNG加气站，还将在车流量大的高速公路主干网建设16座LNG加气站，以及在九江、赣州等水域建设11座LNG气站，满足市场不同需求。

(本刊通讯员供稿)