

人才招聘中政治素养考察内容与方式优化建议

张 鹏

中油（新疆）石油工程有限公司设计分公司 新疆 克拉玛依 834000

【摘要】：石油行业勘察设计单位作为国家能源安全保障体系的重要组成部分，其人才队伍的政治素养直接关系到行业发展方向与重大项目实施质量。本文结合石油行业勘察设计工作的特殊性，分析当前人才招聘中政治素养考察存在的内容笼统、方式单一等问题，从考察内容精准化、考察方式多元化、保障机制系统化三个维度提出优化建议，为石油行业勘察设计单位打造政治过硬、专业精湛的人才队伍提供参考。

【关键词】：石油行业；勘察设计单位；人才招聘；政治素养；考察优化

DOI:10.12417/3041-0630.26.04.046

1 引言

石油是国家重要战略资源，石油行业勘察设计单位承担着油气田地面工程、管道工程等核心项目的勘察设计任务，其工作质量直接影响国家能源开发效率与安全稳定供应。当前，多数石油行业勘察设计单位已意识到政治素养考察的重要性，但在实际招聘过程中，仍存在考察内容与行业特性结合不紧密、考察方式流于形式、评价标准模糊等问题，难以精准筛选出符合岗位需求的优质人才。基于此，结合石油行业勘察设计单位的业务特点，优化人才招聘中政治素养的考察内容与方式，对强化人才队伍政治建设、保障行业高质量发展具有重要的现实意义。

2 当前石油行业勘察设计单位人才招聘政治素养考察存在的问题

2.1 考察内容笼统，缺乏行业与岗位针对性

当前多数石油行业勘察设计单位的政治素养考察内容，仍停留在拥护党的领导、遵纪守法、品行端正等通用表述层面，未能结合行业特性、岗位职责细化考察要点，与后续岗位考核中对政治素养的具体要求脱节。一方面，对能源安全意识、服务国家战略意识等行业核心政治素养的考察缺失，难以筛选出真正契合行业发展需求的人才；另一方面，不同岗位的政治素养要求存在显著差异，正如勘察岗位强调野外作业的奉献精神与纪律意识，设计岗位侧重涉密信息的保密意识与合规意识，而现有考察内容未体现这种岗位差异化，导致考察针对性不足。

2.2 考察方式单一，难以规避表面化与主观性

考察方式固化是当前政治素养考察的突出问题，多数单位以简历审核与结构化面试为主，缺乏多元化、深层次的考察手段，难以像岗位考核那样实现全方位评价。简历审核主要聚焦政治面貌、奖惩情况等书面材料，难以反映人才的政治素养；结构化面试多采用“你如何理解政治忠诚”等泛化问题，

考生易提前准备标准化答案，考察结果缺乏真实性。部分单位虽引入背景调查，但调查范围局限于档案材料，未深入联系考生原单位、学校或项目团队，难以全面掌握其在实际工作、学习中的政治表现，与岗位考核中“多方评价、综合研判”的模式存在差距。

2.3 评价标准模糊，缺乏量化与分级依据

政治素养的抽象性导致考察评价缺乏清晰、量化的标准，多数单位采用“合格/不合格”的二元评价模式，与岗位考核中“优秀、称职、基本称职、不称职”的分级评价思路相悖，难以对人才的政治素养进行精准分级。评价过程中，考官的主观判断占比过大，不同考官对同一考生的评价差异较大，影响考察结果的客观性与公正性。部分单位虽制定了评价指标，但指标多为定性描述，如“政治立场坚定”“责任意识强”等，未像岗位考核指标那样转化为可量化、可操作的具体标准，导致考察结果难以作为招聘决策的科学依据。

2.4 保障机制缺失，制约考察质量与闭环管理

政治素养考察的高质量开展需要完善的保障机制支撑，当前部分单位存在考察队伍专业能力不足、考察流程不规范、结果应用脱节等问题，难以形成长效管理。部分考察人员缺乏系统的政治理论培训与行业知识储备，难以精准把握考察要点与行业特性、岗位要求的结合点；其次考察人员未接受专业的面试技巧培训，难以通过追问、引导等方式挖掘考生的真实想法。

3 石油行业勘察设计单位政治素养考察内容优化

3.1 明确通用核心考察内容，筑牢基础底线

通用核心内容聚焦人才的基本政治素养，既是从事石油勘察设计工作的基础要求，也是岗位考核中政治素质评价的核心底线。一是政治立场与方向，重点考察对党的理论和路线方针政策的理解与认同，是否能够深刻领悟能源行业的政治属性，始终与国家能源战略保持一致。二是政治忠诚与担当，考察在

重大原则问题上的立场坚定性，面对行业改革、项目攻坚等复杂情况时的责任意识与担当精神，呼应岗位考核中“担当作为”的评价要素。三是政治纪律与规矩，重点考察遵守党纪国法、企业规章制度的情况，是否具备较强的组织纪律观念，为后续岗位廉洁从业考核奠定基础。

3.2 细化行业特色考察内容，贴合行业需求

一是能源安全意识，考察对国家能源安全战略的理解，是否能够将个人工作与保障能源安全的使命相结合，在勘察设计工作中坚守质量底线与技术原则，呼应行业“保障国家能源安全”的核心使命。二是保密与合规素养，重点考察对涉密信息的保护意识，是否严格遵守行业保密规定与项目合规要求，尤其针对涉及核心技术参数、资源分布等涉密岗位，这与岗位考核中“廉洁从业、合规履职”的底线要求直接相关。三是服务战略能力，考察对“一带一路”能源合作、能源转型等国家重大战略的认知，是否具备适应海外项目与新兴业务的政治敏锐性，匹配行业转型升级的发展需求。

3.3 区分岗位差异化考察内容，实现人岗匹配

参考岗位说明书及不同岗位的考核重点，根据勘察设计单位不同岗位的职责特点，细化差异化考察要点，确保考察内容与岗位需求精准对接。勘察岗位重点考察野外作业的奉献精神、极端环境下的纪律意识，以及现场突发情况的政治判断力，匹配其“野外作业、环境艰苦、需强纪律性”的岗位特点；设计岗位侧重涉密信息的保密意识、设计方案中的合规意识，以及结合国家战略需求优化设计的能力，契合其“接触核心技术、需严格合规”的岗位要求；管理岗位重点考察政治执行力、全局把控能力，以及推动党建与业务融合的能力，对应其“统筹协调、引领发展”的核心职责。

4 石油行业勘察设计单位政治素养考察方式优化

4.1 优化基础书面考察环节，强化基础筛查

在简历审核基础上，增设政治素养专项笔试环节，实现“书面材料+理论测试”的双重基础考察，提升基础筛查的精准度。简历审核重点梳理考生的政治经历、奖惩情况、参与重大任务表现等，重点关注在急难险重任务中的政治表现，而非仅局限于政治面貌；专项笔试采用“理论+案例”的命题模式，理论部分考查党的创新理论、国家能源战略、行业党建要求等内容，案例部分结合石油勘察设计实际设置场景题，考察考生的政治判断力与解决实际问题的能力。笔试采用标准化评分方式，确保评价的客观性，为后续考察提供量化基础。

4.2 创新深度面试评估模式，挖掘真实表现

突破传统结构化面试的局限，采用“结构化+情景模拟+压力面试”的复合面试模式，结合“多方考官协同评价”，提升

面试评估的深度与专业性。结构化面试聚焦通用核心素养，通过开放性问题挖掘考生的政治认知与价值取向；情景模拟结合行业及岗位场景设置试题（如模拟野外勘察中遭遇极端天气时的决策过程、模拟涉密信息泄露的应急处置、模拟跨部门项目协作中的矛盾协调等），观察考生的现场反应与政治表现；压力面试针对关键岗位，通过尖锐问题测试考生在高压环境下的政治立场坚定性。借鉴岗位考核中“多层次评价”的思路，组建复合型面试团队，对政治理论素养、行业特色素养与岗位匹配度，提升面试评估的专业性与针对性。

4.3 深化全方位背景调查，确保信息真实

拓展背景调查的范围与深度，构建“三维立体”调查网络，避免调查流于形式。横向覆盖考生的原单位、学校、项目团队、社区等多个主体；纵向延伸至考生的过往学习、实习经历，重点调查在党组织生活、项目中的实际表现，尤其是是否存在违反政治纪律、保密规定等情况；专项调查针对涉密岗位、管理岗位，联系纪检监察部门、保密部门了解考生的纪律表现与保密记录。

4.4 增设试用期实践检验，形成闭环考察

将政治素养考察延伸至试用期，借鉴岗位“年度考核+日常跟踪”的思路，实现“招聘环节考察+试用期检验”的闭环管理。试用期内，通过日常观察、工作汇报、谈心谈话、参与党建活动等方式，跟踪考生的政治表现；结合试用期任务，设置政治素养实践考核指标，量化评估其实际政治素养。试用期结束后，由所在部门出具政治素养评估报告，参考岗位考核中“定性+定量”的评价方式，综合研判其政治素养是否合格，评估合格者正式录用，不合格者取消录用资格。

4.5 赋能数字化考察手段，提升效率精准度

借助数字化工具提升考察效率与精准度，搭建政治素养考察线上平台。线上平台实现简历筛选、专项笔试、远程面试的线上化处理，通过大数据分析考生的简历信息，自动识别政治经历、奖惩、行业相关经历等关键信息；引入政治素养线上测评系统，结合心理测试、情景判断等题型，量化评估考生的政治素养水平；利用视频面试工具开展远程背景调查，突破地域限制，提升调查效率。借鉴岗位考核中“档案化管理”的思路，建立政治素养考察数据库，整合考生的笔试成绩、面试评价、背景调查结果、试用期表现等信息，形成个人政治素养档案，为后续培养、晋升、年度考核提供参考，实现“考察—培养—考核—晋升”的联动衔接。

5 政治素养考察优化的保障机制构建

5.1 强化考察队伍专业化建设，提升考察能力

组建一支“政治过硬、专业精湛”的考察队伍，为考察工

作高质量开展提供人才支撑。明确考察人员的选拔标准，优先选拔政治理论扎实、熟悉石油行业、具备丰富招聘经验或岗位考核经验的人员。建立常态化培训机制，定期开展政治理论培训、行业知识培训、面试技巧培训、保密培训等，提升考察人员的专业能力；邀请资深专家开展专题讲座，分享政治素养考察的重点、方法及岗位匹配要点。

5.2 规范考察流程与监督机制，确保考察公正

制定《政治素养考察工作细则》，明确考察的流程、标准、责任分工等，规范从简历审核、笔试、面试到背景调查、试用期检验的全环节工作，确保考察工作有章可循。建立严格的监督机制，借鉴岗位考核的监督模式，成立由纪检监察部门、党建部门组成的监督小组，对考察过程进行全程监督，重点检查考察流程的规范性、评分标准的执行情况、材料审核的严谨性等；对考察中出现的违规行为，严肃追究相关人员责任。实行考察结果公示制度，对拟录用人员的政治素养考察结果进行公示，接受群众监督，确保考察工作的透明度与公正性，杜绝暗箱操作。

5.3 完善考察结果应用机制，发挥导向作用

建立政治素养考察结果与招聘录用、培养发展、绩效考核、

岗位晋升相结合的联动机制，实现“考察—应用—反馈—优化”的闭环管理，充分发挥考察的导向作用。将考察结果作为招聘录用的核心依据，对政治素养不合格者实行“一票否决”，与岗位考核中“政治素质不称职则直接解聘”的底线要求保持一致；对考察结果优良的人才，纳入重点培养计划，优先安排参加党建培训、重大项目历练（如核心勘察设计项目、创新项目等），助力其快速成长；将政治素养表现纳入日常绩效考核与年度考核，作为晋升、评优评先的重要参考，其次定期总结考察工作中的问题与经验，结合行业发展、岗位需求变化优化考察内容与方式，持续提升考察质量。

6 结论

石油行业勘察设计单位人才招聘中的政治素养考察，是落实党管人才原则、保障国家能源安全的重要举措。当前考察工作存在内容笼统、方式单一、标准模糊、保障不足等问题，难以适应行业高质量发展的需求。通过优化考察内容，构建“通用核心+行业特色+岗位差异”的精准化内容体系；创新考察方式，打造“书面考察+面试评估+背景调查+实践检验”的多维联动模式；完善保障机制，强化队伍建设、流程规范与结果应用，能够有效提升政治素养考察的质量与精准度。

参考文献：

- [1] 高利.央企人力资源管理中人才的“选育留用”策略[J].乡镇企业导报,2025,(23):218-220.
- [2] 林健彬.企事业单位人力资源招聘与合理配置的措施[J].现代企业,2025,(12):60-62.
- [3] 彭艳.经济新常态背景下人才招聘与激励机制问题研究[J].中国市场,2025,(31):84-87.
- [4] 于佳,兰澜.电力企业人才招聘与选拔中人工智能技术应用研究[J].内江科技,2025,46(10):15-16.
- [5] 吴焯桐.耐心资本人才的胜任力模型构建与招聘策略研究[J].企业改革与管理,2025,(19):60-62.