



Recursos Humanos

La formación de un contingente de profesionales talentosos constituye la fuerza esencial para propulsar a la Corporación en innovación independiente, progresos científicos y tecnológicos, y elevación de la competitividad empresarial en las áreas medulares. Nos estamos esforzando por formar un equipo escalonado de sobresalientes profesionales técnicos, innovadores o de múltiples talentos, caracterizado por alta cualidad, estructuración racional y gran cantidad. Siguiendo la idea de considerar al ser humano como lo primordial, creamos un ambiente de confianza y respeto mutuos en favor del desarrollo y progreso de nuestros trabajadores; les ofrecemos más oportunidades y espacio para su planificación profesional; les preparamos condiciones necesarias para sus innovaciones tanto en lo tecnológico como en lo administrativo; y premiamos a los que hayan obtenido excelentes éxitos y hayan hecho importantes contribuciones a la Corporación, procurando por estas medidas la realización simultánea de los valores y el desarrollo común de los empleados y de la empresa.

Respetamos y protegemos los derechos e intereses de nuestros trabajadores, impulsamos de manera dinámica y prudente la reforma y el perfeccionamiento de los sistemas de remuneraciones, de bienestar y de seguros. Tomamos en alta consideración el valor del puesto y los éxitos en el trabajo, estimulando a los trabajadores a ser gestores de altos niveles, profesionales técnicos específicos y operadores de técnicas clave. A la vez, de acuerdo con las exigencias generales del Estado sobre la implantación de sistemas de seguros sociales en distintos niveles, perfeccionamos activamente los distintos tipos de sistemas de seguros, y ofrecemos a nuestros trabajadores los seguros básicos protegiéndoles efectivamente sus intereses vitales.

La Corporación concede suma importancia a la formación de trabajadores y respeta la ley objetiva del crecimiento de los profesionales, convirtiendo la formación en el mejor bienestar para ellos, y les deja encontrar el más conveniente modo de estudio para cada uno a pesar de sus diferentes niveles de trabajo. En 2006, seguimos intensificando la construcción de los cuatro contingentes dedicados respectivamente a la gestión y administración, las tecnologías específicas, las técnicas operativas y la internacionalización. Entró en funcionamiento el Centro de Formación de Profesionales Internacionales de PetroChina, representando el inicio formal del Proyecto de Formación de Profesionales Internacionales de la CNPC, y se inauguró, como una de las actividades más representativas de dicho proyecto, el Plan de Capacitación de Mil Personas, con que se impulsó aún más la construcción de un contingente de profesionales para corresponder a las necesidades de la internacionalización. Reconociendo que el desarrollo de la Corporación necesita más gestores y técnicos de altos niveles en ingeniería moderna de seguridad, la CNPC abrió su primer curso de maestría en ingeniería de seguridad dando un firme

paso en la formación en este terreno. A medida del rápido desarrollo de las actividades transnacionales del Grupo, propulsamos gradualmente la localización en la administración de recursos humanos, fomentando una integración económica y cultural con el país pertinente. Por ejemplo, en Sudán, contratamos por selecciones a gran cantidad de trabajadores locales, y entre ellos, seleccionamos en 2006 los diez trabajadores sudaneses más destacados de PetroChina.

Con miras a optimizar la distribución de recursos científicos y técnicos y perfeccionar el sistema de administración en este aspecto, aplicamos en 2006 el sistema de expertos en jefe, por lo que contratamos como expertos en jefe a 15 especialistas técnicos de diversos terrenos, configurando el nuevo modelo de administración de proyectos y de construcción de contingentes de profesionales científicos y técnicos. Tal sistema es una integración orgánica de los recursos de investigación científica de alta calidad y de los importantes proyectos de temas clave y una medida de administración de profesionales adoptada para corresponder al desarrollo científico y la competencia por el mercado. Para garantizar la reserva de profesionales para puestos técnicos de altos niveles, el Grupo, después de 2005, seleccionó a otros 185 expertos técnicos entre más de 10.000 candidatos técnicos, para que participen en los proyectos prioritarios de reforma de tecnologías, en las innovaciones, invenciones y creaciones tecnológicas, y en la resolución de dificultades tecnológicas y técnicas encontradas en las operaciones cruciales de la producción.

En el proceso de implantación y perfeccionamiento gradual del mecanismo de competencia y estímulo entre los profesionales, les despertamos mediante diversas formas de evaluación sus iniciativas y capacidades creativas, a fin de poner en pleno juego sus ventajas y elevar la eficiencia de trabajo. Actualmente, contamos con más de 500 "técnicos talentosos de la Corporación". En algunos campos petrolíferos se bautizan los grupos y estaciones de base así como las invenciones y creaciones con nombres de los trabajadores modelo, para reforzar el sentido de honor y grado de fidelidad de los trabajadores de modo que hagan contribuciones al campo petrolífero desde sus puestos de trabajo.

En 2006, la Corporación invirtió más de 900 millones de yuanes en la formación, de manera que más de 760.000 trabajadores participaron en la capacitación de distintos niveles. Gracias al aumento de las inversiones en la capacitación de profesionales de gestión, tecnologías específicas y técnicas operativas, PetroChina logró preparar un numeroso grupo de profesionales de altos niveles urgentemente necesarios, optimizar en mayor grado la estructura intelectual del contingente de trabajadores y elevar efectivamente su calidad científica y el nivel técnico.