



Ressources humaines

En 2007, la CNPC a multiplié ses efforts sur la valorisation des ressources humaines tout en travaillant inlassablement à développer ses contingents de gestionnaires, de spécialistes technologiques et d'opérateurs techniques. Elle dispose d'une équipe d'experts de niveau national et de l'entreprise, ses opérateurs aux postes clés voient leur aptitude s'améliorer rapidement, et la formation du personnel a donné des résultats remarquables.

La CNPC porte toujours une grande attention à ses employés et veille à protéger leurs droits et intérêts, à bien organiser leurs formations et à mettre en place une plate-forme pour leur épanouissement afin que les valeurs de son personnel s'intègrent de manière harmonieuse dans les valeurs de la Compagnie.

Politiques et initiatives

Régulariser la gestion de son personnel. Pour renforcer les équipes d'employés, en régulariser la gestion et en contrôler le nombre, affecter et utiliser rationnellement les ressources de main-d'œuvre et accroître l'efficacité de la production, la CNPC a établi des règlements dont les *Directives sur le renforcement et la régularisation de la gestion des personnels opérationnels*.

Perfectionner le système de rémunération. On a fait une évaluation et des études systématiques sur le système de rémunération actuel, et avancé des propositions sur le perfectionnement des systèmes concernant le salaire, la subvention, l'allocation et les bien-être.

Mettre en place un système de gestion des ressources humaines. La création d'un tel système permettra de régulariser et d'intégrer les données de ressources humaines de toute la Compagnie et jouera un rôle efficace dans l'optimisation de l'affectation des ressources humaines, la régularisation de la gestion du personnel, l'accroissement de l'efficacité de la gestion du personnel et l'intensification de la formation du personnel.

Évaluation et mesures d'encouragement

Pour améliorer le système d'évaluation du personnel et élargir la couverture de cette évaluation, la Compagnie a élaboré, en 2007, la *Procédure de l'évaluation des cadres de gestion de haut niveau* et le *Règlement sur l'évaluation des personnels de niveau moyen et inférieur au sein des départements du siège social et dans les branches spécialisées*.

Un suivi trimestriel et une évaluation annuelle sont imposés aux branches spécialisées et locales. L'évaluation sous forme de BSC (carte de notes balancées) a été mise en œuvre, surtout aux champs pétrolifères de Changqing, à Lanzhou Petrochemical Company et à PetroChina South China Marketing Company, et a donné des résultats remarquables.

Nous attachons une grande importance au personnel opérationnel et au rôle exemplaire que jouent les employés modèles. Avec l'application des mesures d'encouragement multiformes, nous avons réussi à motiver l'initiative et la créativité du personnel. Les employés performants sont récompensés. En 2007, 10 d'entre eux se sont vus attribuer le titre de « Jeune extraordinaire », 62 ont obtenu le titre de « Jeune excellent » et 20 sont reconnus comme « Travailleurs modèles de la CNPC ».

Création d'un groupe de talents

La CNPC œuvre à promouvoir régulièrement la formation des groupes de talents dans les domaines de la gestion, de la technique et de l'opération. Les professionnels et ceux qui travaillent sur les postes clés sont les principaux candidats à l'acquisition des titres de technicien et de technicien de haut niveau. Nous avons formé un groupe de talents composé de techniciens, de techniciens de haut niveau et de techniciens spéciaux, ayant au centre des experts de niveau national et des experts de la Compagnie. Jusqu'en 2007, la CNPC compte en tout 17 membres de l'Académie des Sciences et de l'Académie de l'Ingénierie, 55 experts de niveau national, 176 experts de la Compagnie, et 16 000 techniciens et techniciens de haut niveau.

La CNPC a intensifié les efforts pour introduire davantage de talents et élargir ses réserves en la matière. En 2007, 12 439 nouveaux diplômés sont entrés dans la Compagnie, dont 1 530 possèdent les diplômes de maîtrise ou de niveau supérieur. En même temps, 76 étudiants ayant fait leurs études à l'étranger ont été recrutés en vue de répondre aux besoins d'expansion des affaires internationales de la CNPC. 128 professionnels ont été envoyés à l'étranger pour faire des études ou se perfectionner.

Formation du personnel

En 2007, la CNPC a continué à intensifier la formation des agents de gestion et des techniciens en matière de gestion et d'innovation. Nous avons mis en place le système de formation des techniciens et formé 140 000 techniciens, techniciens de haut niveau et d'autres opérateurs, dont la plupart travaillent sur le front de la production et sont des travailleurs hautement qualifiés. Nous avons également organisé des formations sur les nouvelles théories, connaissances, technologies et méthodes dans les secteurs des industries pétrolière et pétrochimique pour 3 293 experts, travailleurs sur des postes clés en première ligne et ingénieurs élités.

La CNPC attache une grande importance à la sélection et à la formation des talents de niveau international. Dans le but de former des élités qui ont des expériences professionnelles et des connaissances en langues étrangères et sont familiers avec la gestion et les règlements internationaux des opérations, nous avons organisé des formations portant sur la gestion des projets et le commerce international pour 370 cadres supérieurs spécialisés dans la gestion des programmes à l'étranger et agents de gestion des postes clés. Jusqu'en 2007, 237 d'entre eux ont obtenu la qualification de PMP (Project Management Professionals).



Dong Yuexia - géologue entièrement dévouée à la recherche du pétrole

Dong Yuexia est la géologue en chef du Champ pétrolier de Jidong de la CNPC. Diplômée en 1993, elle a commencé à travailler au Champ pétrolier de Jidong sur l'évaluation synthétique de la géologie pétrolière, le positionnement pour le forage et les études sur la réserve pétrolière. Au cours d'une dizaine d'années, elle

a dirigé plusieurs projets de recherches géologiques importants dont les « Recherches et application des technologies d'exploration fine sur le continent dans la cuvette Nanpu » et les « Théories et technologies de prospection dans la découverte du grand champ pétrolier de Nanpu ». Elle a par ailleurs dirigé le travail d'évaluation et de conception géologiques qui a contribué à la découverte du puits N° 1 de Laopunan dans le Champ pétrolier de Nanpu. Ses études concernant l'organisation de l'exploration, l'évaluation des positions des puits, l'analyse au cours du forage et l'évaluation synthétique géologique ont joué un rôle clé dans la découverte du Champ Nanpu et les études sur la réserve pétrolière du champ. En travaillant spécialement sur la cuvette riche en pétrole et en gaz naturel du Golf Bohai, elle a créé, en collaboration avec d'autres experts, le concept de l'exploration stéréo, les technologies de l'exploration fine et auxiliaires et la méthode d'exploration dite « six étapes fines »*. Tous ces acquis ont été généralisés dans la Compagnie. Ses contributions extraordinaires à la découverte du Champ pétrolier de Nanpu, dans l'est de la province du Hebei, lui ont valu le titre de « 10 meilleurs Jeunes de la Chine » de l'année 2007.

*Les six étapes comprennent : 1) exploration sismique 3D en deuxième temps ; 2) études géologiques régionales ; 3) études géologiques des champs pétroliers ; 4) sélection des méthodes pour le forage ; 5) résolution des problèmes clés dans l'interprétation du log de forage ; 6) organisation de la construction du champ.



Zhao Qifeng - complètement engagé dans l'innovation

Zhao Qifeng est le Chef du Groupe des experts de la 5^e Section de production et Directeur de la Station 02 de Huanxiling Oil Production Plant du Champ pétrolière de Liaohe de la CNPC. Depuis son entrée dans la CNPC en 1993, il a réglé 450 problèmes apparus dans la production. L'utilisation de la technique créée par lui sur 42 puits matures ayant déjà fonctionné pendant une vingtaine d'années a permis d'accroître la production de 3 830 tonnes. Il a également inventé la « méthode de prévention de sable avec le courant électrique » et la « méthode de gestion en chaîne » qui, qualifiées de « technique maîtresse », ont été largement appliquées dans le Champ de Liaohe. Zhao est devenu le plus jeune technicien de haut niveau du Champ de Liaohe en 2001, le « Spécialiste technique de Chine » en 2002 et l'« Expert de la CNPC » en 2006. Ses techniques et savoir-faire excellents ont fait de lui un des 10 Jeunes techniciens extraordinaires de Chine de l'année 2007.



Liu Xinhai - maître soudeur

Liu Xinhai est un soudeur électrique de China Petroleum First Construction Compagnie, une filiale de la CNPC. Il est entré dans la CNPC après être diplômé en 1993 d'une école technique. Grâce à ses efforts inlassables, il a obtenu plus de 10 certificats de soudure, et est devenu un spécialiste maîtrisant plusieurs techniques de soudure dont le soudage manuel à l'arc, le soudage TIG et le soudage de l'acier structurel. Ces techniques lui ont permis de régler plusieurs problèmes surgis dans la production. Depuis 1997 jusqu'à aujourd'hui, le taux de réussite de son travail a été maintenu à 100%, et aucune soudure qu'il avait faite n'a été refaite ni a causé un accident. Devenu un soudeur électrique de haut niveau aujourd'hui, il est connu pour avoir décroché les titres de « Spécialiste technique de la CNPC », de « Spécialiste technique de la Chine », de « Jeune Travailleur excellent de la Chine » et d'une dizaine d'autres. Ses techniques performantes lui ont permis de figurer parmi les 10 meilleurs jeunes Techniciens de la Chine de l'année 2007.