



Recursos Humanos

CNPC siempre insistió en poseer un enfoque basado en el ser humano como centro de su negocio, dedicándose suma importancia y defendió los derechos e intereses legales de los trabajadores, se esforzó por configurar un entorno de trabajo imparcial, justo, y armonioso, y crear propicias plataformas y canales de promoción profesional para los mismos a fin de fomentar el desarrollo conjunto de la empresa y los trabajadores.

CNPC cumplió una política de empleo justo y no discriminatorio y proporcionó oportunidades de trabajo imparciales y justas y plataformas de desarrollo independientemente de su nacionalidad, raza, género, religión, y los antecedentes culturales de conformidad con las leyes, reglamentos y normas pertinentes. CNPC se atuvo a los principios de democracia, transparencia, competencia y selección para contratar a profesionales y gerentes destacados en el interior y exterior de la empresa sin cesar de optimizar la estructura de los recursos humanos. En 2015, la empresa contrató a 6.735 universitarios recién graduados y 136 estudiantes de ultramar. A finales de 2015, la CNPC tuvo 1,46 millones de empleados, el 29,9% de los cuales llevaban a cabo una licenciatura o superior. Las mujeres representan el 34,4% de nuestro personal, incluyendo 61 altos ejecutivos y 2.138 en cargos intermedios.

CNPC continuó fomentando el desarrollo de los empleados, proporcionando una variedad de formación. Con un sistema de gestión innovadora y el mecanismo en su lugar, promovió cuatro principales programas de formación y estableció las infraestructuras de formación, por lo que la competencia y las habilidades de nuestro personal se mejoraron mediante la capacitación en habilidades ocupacionales y operaciones de trabajo, así como las competencias de habilidad. En 2015, la empresa realizó 163 proyectos de formación para cerca de 20.000 participantes, incluyendo 351 altos directivos, expertos nacionales, expertos corporativos y profesionales en idiomas menos conocidos formados en 15 cursos de formación preparatoria y en el extranjero clases (de estudio). Fomentó activamente la construcción de actualización de la red de formación en línea y les ofreció una plataforma mejorada y más y diversos cursos. En 2015, 780.000 trabajadores tomaron cursos de formación en total.

Con la reforma a fondo del sistema de compensación y beneficios, creamos una estructura salarial óptima con fines de lucro en la que los empleados de base, de primera línea, de misión crítica, y las posiciones duras se les pagaron

más. Pusimos en marcha la reforma "doble jerarquía de puestos profesionales y técnicos" en todas nuestras unidades de investigación y desarrollo. Nueve niveles de puestos técnicos con un mandato de tres años se construyeron y se sometieron a una evaluación rigurosa y una gestión dinámica. El sistema de compensación de estas posiciones se mejoró para motivar a nuestro personal de investigación y desarrollo. Además, mejoramos el mecanismo de evaluación de habilidades para nuestro personal operativo y desarrollamos aún más nuestro equipo de expertos técnicos y expertos calificados de alto nivel. A finales de 2015, la CNPC tenía 398.200 empleados expertos de alto nivel y para arriba, de los cuales 366.600, o el 92%, eran trabajadores superiores, 26.500, o 6,7%, los técnicos, y 5.048, o 1,3%, los técnicos superiores. También tuvimos 352 expertos cualificados a nivel corporativo y 1.200 expertos cualificados en el nivel secundario.

CNPC continuó promoviendo la localización de los empleados extranjeros. A finales de 2015, 53.694 trabajadores locales en nuestras operaciones de petróleo y gas en el extranjero representaron el 91,7% de toda la fuerza laboral. Otorgó mucha importancia a construir la competencia de los empleados locales en los países de acogida, con medidas como capacitación en el puesto, capacitación local, en un tercer país y en China a fin de fomentar a los trabajadores locales aumentar sus conocimientos, habilidades y competencias. En nuestro Proyecto Bloque 6 en Sudán, se realizaron 10 clases de formación a los 265 participantes en línea con la situación real de los lugares de producción. Organizamos a los miembros de la comunidad petrolera y graduados de la carrera petrolera que se especializan en estudiar sistemáticamente los principios y la práctica de la prospección geofísica, perforación de reacondicionamiento, transporte por ductos, y la recolección y transporte de petróleo y gas. Algunos excelentes aprendices se convirtieron en empleados claves en este proyecto. En Kazajistán, la Compañía Limitada de Gasoducto de Asia Central cubrió los gastos de 27 jóvenes estudiantes para apoyar su educación en la Universidad Técnica Kazajistán Inglaterra y seleccionó 18 administradores en nivel medio para participar en la formación de la administración en China. En 2015, en total 2.864 trabajadores locales recibieron 122 clases de capacitación.

Reforzamos continuamente la construcción de instalaciones de entrenamiento en el extranjero para ayudar a entrenar a los empleados extranjeros. Estas



Mantenemos a los empleados motivados y productivos y optimizamos los mecanismos de gestión del recurso humano mediante la racionalización de la estructura organizativa, la restricción de número de empleados y la reducción de costes de mano de obra, apoyando y garantizando el desarrollo de los negocios de la empresa.



instalaciones incluyen centros de formación creados por BGP en los Estados Unidos, Pakistán, Sudán, Arabia Saudita, Libia, Nigeria e Irak; y 4 centros de formación creados por CPECC en Sudán, Kazajstán, Turkmenistán e Irak. El nivel técnico de los empleados locales se mejoró mediante una variedad de sesiones de formación que se ofrecieron en dichos centros. Además, pusimos

en marcha la cooperación en la educación, la investigación y la formación entre la Universidad de Basora y la Universidad de Petróleo de China (Beijing), que tenía como objetivo mejorar los niveles de habilidad de los empleados locales en Irak y cultivar personas de talento para la industria petrolera local.

Los empleados cualificados son la parte esencial de nuestra mano de obra y son insustituibles para nuestro desarrollo. CNPC inició el establecimiento de Estudios de Maestros Nacionales de Habilidad y Estudios de corporativos Maestros de habilidad con nombres de los operadores de primera línea en 2011 y 2013, respectivamente. A finales de 2015, tuvimos 13 estudios nacionales y 41 estudios corporativos.



Shu Binxia

Incorporada a CNPC en 1983, Shu Binxia es ahora Jefe Adjunto del equipo 103 de explotación de aceite de la Fábrica Huanxiling, del yacimiento petrolífero Liaohe. Ella conduce a los empleados en la búsqueda e implementación de "7 pasos" para "bola de repuesto por tocar e ir" y el método de clasificación en la gestión de pozos de petróleo para maximizar su salida. Shu es la ganadora del "modelo de talento de alto nivel de China" y el "Premio de Habilidad de China". El Estudio de Maestro Shu Binxia de Habilidad de Explotación de Aceite se estableció en 2012 y está compuesto por 37 miembros.



Zuo Chengyu

Incorporado a CNPC en 1984, Zuo Chengyu es ahora un técnico superior en el Taller de fracturación de la fábrica No.1 de productos químicos de Daqing Petroquímica. Hizo un resumen de "la metodología de mejor control del flujo del compresor" y "la metodología operativa para aumentar la circulación de unidades" para las instalaciones de etileno las cuales se convierten en las mejores prácticas para evitar la desconexión y el viaje de unidades de compresor. Zuo fue el ganador de la "Medalla Nacional de Trabajo de primero de mayo" y el "Premio Habilidad de China" y otros títulos de honor. Establecido en 2012, el Estudio de Habilidad Master de Zuo Chengyu ha fomentado varias decenas de excelentes operadores de unidades de etileno.



Zhao Hui

Incorporado a CNPC en 1991, Zhao Hui trabaja como un entrenador internacional de soldadura en la Sexta Compañía de Construcción de China Huanqiu Contracting & Engineering Corp. El "modo de soldadura de tubos de horno totalmente inaccesibles" y la "técnica de protección con inyección de aire de la pared interior de acero resistente al calor" explorados por Zhao Hui han sido puesto en uso amplio. También capacitó un gran número de técnicos excelentes de soldadura mediante la capacitación técnica. Establecido en 2013, el Estudio de Habilidad Master de Soldadura de Zhao Hui reúne a siete especialistas dirigidos por Zhao.