

Recursos Humanos



Promovimos activamente la reforma del sistema y mecanismo de desarrollo del talento, fortalecimos la construcción del equipo de talento, estimulamos la innovación y la creatividad de los empleados y proporcionamos un espacio más amplio para la realización del valor propio de los empleados.



La empresa siempre se adhiere a la filosofía orientada a las personas, otorga importancia y protege los derechos e intereses legítimos de los empleados, crea una buena plataforma de crecimiento para los empleados, promueve la localización y diversificación de los empleados, presta atención a la salud física y mental de los empleados, cuida la vida de los empleados y beneficia a todos los empleados en el desarrollo de las empresas para lograr el crecimiento común de la empresa y los empleados.

Derechos e Intereses de los Empleados

La compañía cumple estrictamente las convenciones internacionales sobre derechos laborales y humanos, respeta y protege los derechos e intereses legítimos de los empleados, aboga por políticas de empleo igualitarias y no discriminatorias, mejora el sistema de compensación y bienestar y perfecciona las instituciones democráticas para crear un entorno laboral justo y armonioso para los empleados.

Política de empleo

La empresa siempre otorga importancia y protege los derechos e intereses legítimos de los empleados. Cumple estrictamente con la *Ley laboral de la República Popular China*, la *Ley de contrato laboral de la República Popular China* y la *Ley sindical de la República Popular China* y otras leyes relevantes, y cumple con las convenciones internacionales pertinentes aprobadas por el gobierno chino y las leyes, regulaciones y sistemas del país anfitrión. Se adhiere a una política de empleo equitativa y no discriminatoria, un trato justo y equitativo de los empleados de diferentes nacionalidades, razas, géneros, creencias religiosas y antecedentes culturales. Pusimos fin definitivamente al empleo del trabajo infantil y al trabajo forzado, nos centramos en promover el empleo de las mujeres y las minorías étnicas, y garantizamos que todos los empleados tuvieran la igualdad de salario y beneficios y oportunidades de desarrollo profesional.

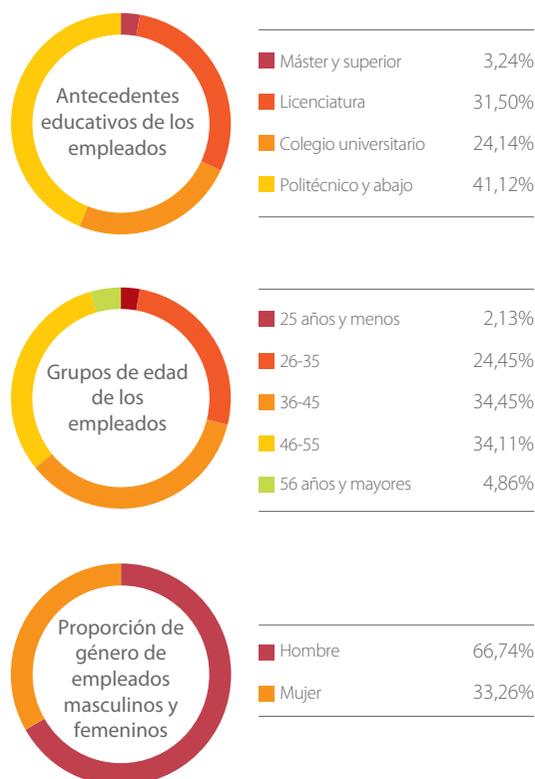
A fines de 2018, la compañía tenía un total de 1.266.400 empleados, 34,74% con título universitario y para arriba, y 33,26% empleadas femeninas.

Retribución y bienestar

Promovimos aún más la reforma del sistema de retribución y beneficios, mejoramos la anualidad de la empresa y las pólizas de seguro médico complementarias, destacamos aún más la orientación de la eficiencia y mejoramos el mecanismo de determinación de salarios vinculado a la eficiencia y al monto total salarial. Implementamos el sistema de salario y beneficios que resalta la contribución del puesto y se ajusta a las características del personal diverso, y la distribución continúa estando inclinada hacia el personal de innovación científica y tecnológica, la primera línea de base, los empleados clave y trabajadores en puestos con condiciones difíciles, reflejando plenamente el propio valor de los empleados.

Participación democrática

Desplegamos el papel de los empleados en la gestión democrática, la participación democrática y la supervisión democrática, establecimos un sistema corporativo de gestión democrática y un sistema de



información pública de los asuntos corporativos basados en la forma básica del congreso de trabajadores, elevamos aún más el nivel de gestión democrática corporativa mediante la definición de las diversas funciones, sistemas organizativos y sistemas de trabajo del congreso de trabajadores y la regulación del contenido, los procedimientos y las formas de la información pública de los asuntos corporativos. Establecimos una variedad de canales de comunicación con los empleados, respetamos la implementación de procedimientos democráticos y comprendimos y respondimos a las expectativas y demandas de los empleados mediante la convocación de conferencias de representantes de los empleados, consejos democráticos y simposios de representantes de los empleados. Protegimos el derecho de los empleados a saber, participar, administrar, votar y supervisar, y alentar a los empleados a hacer sugerencias para el desarrollo empresarial.

Plataforma de Crecimiento

El crecimiento de los empleados es la base del desarrollo de la empresa. La compañía continuó llevando a cabo la capacitación de todo el personal, suavizó el canal de desarrollo profesional, mejoró el mecanismo de incentivo, estimuló la creatividad de los empleados para adquirir su valor personal.

Educación y formación

Mejoramos continuamente la base de capacitación y la construcción de la red de capacitación, e implementamos capacitación vocacional diversificada y diferenciada con varias modalidades de capacitación de conocimiento, capacitación profesional, capacitación laboral, capacitación a tiempo completo y aficionada, y nos esforzamos por lograr una interacción positiva entre el crecimiento de los empleados y el desarrollo de la empresa. Sobre la base de promover la capacitación de todo el personal, la compañía implementó "cuatro grandes proyectos de capacitación de talentos" en gestión empresarial, tecnología profesional, habilidades operativas e internacionalización. En 2018, aproximadamente 20.000 personas recibieron capacitación de organizaciones clave en la sede de la empresa.

Desarrollo de carrera

La compañía otorga gran importancia a la planificación de la carrera de los empleados y se esfuerza por lograr el espacio de desarrollo de autovalor para los empleados. En 2018, la compañía profundizó la reforma de la "clasificación de posiciones técnicas", continuó mejorando el mecanismo de incentivos, liberó por completo la vitalidad de los talentos y brindó canales de desarrollo profesional independientes, fluidos y estables para el personal profesional y técnico. Implementó el Programa de Cultivo de Científicos del Petróleo, el Programa de Capacitación de Talentos de Ciencia y Tecnología Juvenil, y continuó promoviendo el desarrollo de proyectos de capacitación y desarrollo de personal calificado para abrir canales de crecimiento para talentos innovadores. Para fines de 2018, la compañía ha establecido un total de 93 estudios de expertos en habilidades, incluidos 18 estudios de maestría nacionales, 303 expertos técnicos de alto nivel y 388 expertos en habilidades de la empresa.

Incentivo y estímulo

Llevamos a cabo extensivamente la selección de modelos laborales, trabajadores avanzados, expertos técnicos y líderes académicos, alentamos a los empleados a participar en premios nacionales e internacionales, etc., y estimulamos y premiamos a los empleados tanto a nivel espiritual como material.

Localización y Diversidad

La compañía aboga por una cultura de respeto, apertura y tolerancia, se adhiere a la "localización, especialización y comercialización del empleo en el extranjero", mejora continuamente el mecanismo de capacitación del personal y se esfuerza por promover la localización de los empleados y la internacionalización del equipo de talentos. A fines de 2018, el índice de localización del personal de proyectos de inversión en el extranjero de la compañía alcanzó el 92,9%.

Principales avances en educación y formación en 2018

- Capacitamos a 800.000 personas al año, con un entrenamiento total de 21 millones de horas
- La tasa de capacitación del personal de alto nivel y los puestos clave de operación es del 100%, y la tasa de capacitación de los empleados de primera línea es del 100%
- Capacitación remota de 6,24 millones de personas, 8,75 millones de horas, 252 proyectos, 620.000 exámenes en línea

Competencias de habilidades de la compañía de 2018

- Organización de la liga de competencia en la refinería, tubería y las empresas del occidente

Un total de 2.077 personas participaron en 13 variedades de competiciones

- El VI Concurso Nacional de Habilidades Profesionales de Soldadura
- La XIV Competencia Nacional de Habilidades Profesionales Juveniles "Copa Revitalización"
- Competencia nacional de habilidades para Catálisis y Agrietamiento
- El X Concurso de Habilidades Vocacionales de la Industria del Petróleo y Química
- El Segundo Desafío de habilidades futuras del BRICS

Ganamos un total de 9 medallas de oro, 29 individuos y 22 unidades recibieron reconocimiento

Localización en el empleo

La compañía continuó mejorando la localización del empleo, otorgando importancia al atraer y retener talentos locales, aumentar la capacitación de los empleados locales y la proporción de empleados locales en importantes puestos técnicos y de gestión. La política de localización de empleos no solo hace que los empleados locales desempeñen un papel cada vez más importante en el desarrollo comercial de la empresa, sino que también reserva los talentos para el desarrollo sostenible de la industria petrolera local.

Respeto a la diversidad cultural

La compañía respeta las diferencias en la personalidad, la capacidad y la experiencia de crecimiento de los empleados, aprecia la diversidad de habilidades de los empleados, se esfuerza por eliminar el empleo y la discriminación laboral, crea un ambiente de trabajo relajado e inclusivo, y aboga y promueve el respeto y la comprensión mutua entre empleados de diferentes nacionalidades, regiones y culturas.

Salud de los Empleados

La compañía aprecia las vidas de sus empleados, otorga gran importancia a la salud de su empleado, construye una plataforma de salud mental e introduce una serie de políticas y medidas para garantizar que los empleados trabajen con un cuerpo sano y una actitud positiva, y se esfuerzan por brindar a los empleados un entorno laboral que promueva la salud física y mental.

Salud ocupacional

En 2018, la compañía revisó el sistema de gestión de archivos de salud ocupacional, compiló los estándares de inspección y auditoría cuantitativa profesional de salud ocupacional para los campos de petróleo y gas, y fortaleció la gestión básica de la salud ocupacional. Llevó a cabo actividades de capacitación de personal de gestión de salud ocupacional y publicidad de salud ocupacional, e implementó concienzudamente el concepto nacional de protección de la salud ocupacional de "China saludable, salud ocupacional primero". En 2018, la tasa de examen de salud ocupacional y la tasa de detección los factores de riesgo de enfermedad ocupacional de la compañía alcanzó el 99,35% y el 99,66% respectivamente.

Salud mental

Mejoramos continuamente el sistema de recuperación de empleados, vacaciones, etc., implementamos el programa de asistencia para



empleados (EAP), abrimos una línea directa y un sitio web de asesoramiento psicológico, llevamos a cabo diversas formas de capacitación en publicidad sobre salud mental y guiamos a los empleados a establecer una mentalidad positiva y saludable. En 2018, la compañía continuó promoviendo proyectos de servicios de salud mental en el extranjero, preocupándose por la salud mental de los empleados en el extranjero, y organizando expertos en psicología para ir a Kazajstán, Brasil, Perú, Venezuela y otros países para llevar a cabo actividades de "envío de luz solar a ultramar" y realizar servicios de consulta de salud mental en el sitio del proyecto.

Programa de asistencia a empleados extranjeros

Plataforma de servicio de red EAP	Consulta de expertos en el sitio	Entrenamiento EAP
<p>Mejora de la efectividad de los servicios de asesoramiento psicológico</p> <p>Duración total de aproximadamente 1.200 horas de los servicios de asesoramiento psicológico para todo el año</p>	<p>Ayuda a los empleados a mejorar su capacidad para enfrentar el estrés y mantener las relaciones de los miembros de la familia</p> <p>Organización de los expertos psicólogos para viajar a Kazajstán, Brasil, Perú, Venezuela y otros países para llevar a cabo las actividades de "envío de luz solar a ultramar" y realizar servicios de consulta de salud mental en el sitio del proyecto</p>	<p>Fortalecimiento de la construcción del equipo de entrenamiento de talentos EAP</p> <p>Realización de un total de 10 entrenamientos de respuesta a crisis psicológicas, 3 cursos de capacitación para Embajadores EAP, 7 campamentos de felicidad familiar</p>