

Ressources Humaines



La société a accéléré la réforme du système de développement des talents, a renforcé le développement des talents et a offert une plate-forme propice à la réalisation de l'estime de soi afin de créer une main-d'œuvre innovante et motivée.



Avec l'Humanisme et le respect strict des droits légaux des employés, la Société poursuit la politique de l'utilisation des employés locaux et la diversité des employés, prête une attention particulière à la santé et à la vie des employés, essaie toujours de faire profiter des résultats du développements de la Société à tous ses employés, réalise le développement commun de la Société et de ses employés.

Droits et Intérêts des Employés

La Société respecte strictement les Conventions Internationales concernant les droits de l'homme et les travailleurs. Elle préconise les politiques égales et non discriminatoires de l'engagement des employés, perfectionne les systèmes de rémunération et bien-être, rend solide le mécanisme démocratique, crée une atmosphère équitable et harmonieuse de travail pour ses employés.

Politique de l'emploi

La Société défend et fait toujours attention aux droits légitimes des employés. Elle se soumet strictement aux lois comme *Loi sur le travail de la République populaire de Chine*, *Loi sur le syndicat de la République populaire de Chine*, respecte les conventions internationales ratifiées par le gouvernement chinois, les lois et les règlements des pays hôtes. La Société applique une politique de l'emploi égale et non discriminatoire, traite d'une façon égale les employés de différente nationalité, de différentes races, de sexe, de croyance religieuse et d'arrière-plan culturel. La Société refuse la prise des enfants comme employés et le travail forcé. La Société accorde une attention particulière à l'emploi des femmes et des minorités, garantit une rémunération et bien-être égale, un développement égal à tous les employés.

Jusqu'à la fin de l'année 2018, la Société compte au total 1 266 400 employés, dont la proportion des diplômés universitaires titulaires de la licence et de plus hauts grades était de 34,74%, les femmes de 33,26%.

Rémunération et bien-être

Nous approfondissons la réforme du système de rémunération et de bien-être, la perfection des politiques de l'allocation annuelle et de l'assurance médicale complémentaire, mettons l'accent sur la rentabilité, perfectionnons le mécanisme de référence du montant total du salaire sur la rentabilité. Nous appliquons un système de rémunération et bien-être accordée en fonction de la contribution, correspondant aux particularités de différents employés. La distribution s'oriente vers les ingénieurs de R&D, les travailleurs en première ligne, les postes clé et durs.

Participation démocratique

Nous faisons valoir le rôle de gestion, de participation et de contrôle démocratiques des employés, avons créé un système ouvert des affaires d'entreprise sous la forme de l'assemblée des employés. En précisant les différents droits, les organisations et le fonctionnement de l'assemblée des employés, nous voulons normaliser le contenu, le processus et les formes du système, élever le niveau de gestion démocratique de l'entreprise. Par différents canaux, par l'assemblée des employés, par



| | |
|--------------------------------|--------|
| Master ou supérieur | 3,24% |
| Licence | 31,50% |
| Collège supérieur | 24,14% |
| Collège intermédiaire ou moins | 41,12% |



| | |
|-----------------|--------|
| 25 ans et moins | 2,13% |
| De 26 à 35 ans | 24,45% |
| De 36 à 45 ans | 34,45% |
| De 46 à 55 ans | 34,11% |
| 56 ans et plus | 4,86% |



| | |
|----------|--------|
| Masculin | 66,74% |
| Féminin | 33,26% |

discussion démocratique et par entretien des représentants, nous voulons connaître et répondre aux demandes et souhaits des employés. Nous assurons les droits des employés en information, participation, gestion, élection et contrôle, et les encourageons à faire des propositions sur le développement de l'entreprise.

Plate-forme de Développement

Le développement des employés constitue la base du développement de l'entreprise. La Société poursuit la formation de tous les employés, drague les canaux du développement professionnel, perfectionne le système de récompense et de stimulation, afin de réaliser la valeur des employés.

Education et formation

Nous nous efforçons de procéder à la perfection continue des bases et des réseaux d'entraînement en ligne, à l'entraînement diversifié et différentiel avec des modes comme entraînement de base, du métier et de postes, fait aux heures du travail ou sur le temps libre, combinant le développement des employés et de la Société. Sur cette base, la Société a développé les « Quatre Projets de Formation des Talents » sur la gestion d'entreprise, l'expertise professionnelle, les compétences techniques et les opérations internationales. En 2018, près de 20 000 employés ont reçu des entraînements de clé organisés par la Société.

Développement professionnel

La Société prête une attention au plan du développement professionnel des employés, s'efforce d'étendre l'espace de développement, de la réalisation de la valeur de soi. En 2018, la Société a approfondi la réforme de la série des postes de techniques professionnelles, continué la perfection du système de stimulation, libéré la vitalité des talents. La Société a exécuté le plan de formation des scientifiques pétroliers, de formation des talents jeunes. Jusqu'à la fin de l'année 2018, la Société a créé 93 studios de spécialistes techniques, dont 18 de studios des masters techniques au niveau national, elle possède 303 spécialistes supérieurs et 388 spécialistes techniques.

Récompense et stimulation

La Société a fait beaucoup d'efforts en matière d'élection des modèles de travail, des travailleurs avancés, des connaisseurs techniques et des exemples académiques, encouragé les employés à la participation à des Prix domestiques et internationaux, fait des récompenses et stimulations matérielles et spirituelles des employés en même temps.

Localisation et Diversification

La Société préconise la culture de respect, d'ouverture et de tolérance, insiste sur la localisation de l'emploi, le professionnalisme et le rôle du marché, perfectionne sans arrêt le système de formation, poursuit la réalisation de la localisation de l'emploi et la formations des talents internationaux. Jusqu'à la fin de 2018, le taux de la localisation des employés des projets à l'étranger est arrivé à 92,9%.

Localisation de l'emploi

La Société poursuit une politique de l'emploi local, essaie d'attirer et de garder les talents locaux, leur donne une formation professionnelle, élève la proportion des employés locaux pour les postes importants de technique et de gestion. Cela a non seulement permis de laisser jouer un rôle de plus en plus important aux employés locaux, mais aussi réserver un personnel au développement local soutenable de l'industrie pétrolière.

La progression de la formation en 2018

- 800 000 personnes ont reçu la formation au total 21 millions d'heures en 2018
- Taux de formation: 100% du personnel technique supérieur et du personnel des postes clé
- Formation annuelle à distance de 8,75 millions d'heures pour 6,24 millions de personnes pour 252 projets, épreuves passées en ligne de 620 000 fois

Compétitions techniques de la Société en 2018

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Concours de compétences de raffinage, de pétrochimie, d'oléoduc et des entreprises de l'Ouest | <p>2 077 personnes ont participé aux 13 compétitions différentes</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 6^e Concours national de compétences de technique de sondage ■ 14^e Concours national de compétences de technique des jeunes de la Coupe de Redressement ■ Concours national de compétences de technique de catalyse et de craquage ■ 10^e Concours de compétences du métier pétrolier et de pétrochimie ■ 2^e Concours de compétences de défi des pays des BRICS sur la future technique | <p>9 prix d'or remportés, 29 individus et 22 établissements honorés</p> |

Respect de la diversité

La Société respecte la personnalité, la différence de capacité et du parcours personnel, chérit la diversité talentueuse des employés, élimine la discrimination professionnelle et de l'emploi, crée une atmosphère de travail détendue et tolérante, préconise le respect et la compréhension mutuels entre les employés de différentes nations, de différentes régions et de différents arrière-plans culturels.

Santé des Employés

La Société chérit la vie et la santé des employés, construit la plate-forme de santé psychologique, élabore des politiques et prend des mesures, afin d'assurer la bonne santé et la bonne mentalité des employés, leur offre un lieu de travail bien sain en santé physique et mentale.

Santé professionnelle

En 2018, la Société a révisé le système de gestion des dossiers de santé professionnelle, et a établi des normes quantitatives d'évaluation et d'examen de santé professionnelle de l'industrie pétrolière et gazière. Elle a organisé la Semaine de Santé Professionnelle et la formation du personnel, mise en application le concept de « Chine en bonne santé, santé professionnelle en priorité » proposé par l'Etat. En 2018, les taux de l'examen de santé professionnelle et des agents compromettant des maladies professionnelles sont respectivement de 99,35% et de 99,66%.

Santé psychologique

Le système de cure en sanatorium et des vacances, le plan d'aide EAP (Employee Assistance Program), la ligne chaude de réseau de consultation psychologique, les communications et les formations sur la santé psychologique, tout cela aide les employés à avoir une bonne et positive mentalité. En 2018, la Société a fait le projet de santé psychologique à l'étranger « Apporter du soleil à l'étranger », envoyé des psychologues dans les pays comme Kazakhstan, Brésil, Pérou et Venezuela pour donner des consultations sur place.



Projets d'aide aux employés à l'étranger

| Service en ligne du réseau EAP | Consultations sur place | Formation EAP |
|--|--|---|
| <p>Améliorer l'effet des consultations psychologiques</p> <p>1 200 heures de consultations au cours de l'année 2018</p> | <p>Aide aux employés à faire face à la pression, et à entretenir des relations intimes entre les membres de la famille</p> <p>Envoyer des psychologues dans les pays comme Kazakhstan, Brésil, Pérou et Venezuela pour « Apporter du soleil à l'étranger », donnant des consultations sur place</p> | <p>Formation du personnel de EAP au cours de l'année 2018</p> <p>10 sessions de formation sur la réponse à la crise psychologique, 3 sessions de formation des ambassadeurs d'EAP, 7 sessions de Family Happiness Camp</p> |