

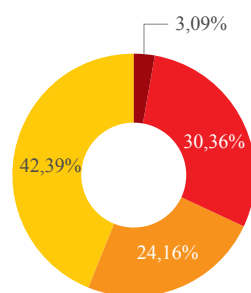
Людские ресурсы



Активно продвигалось реформирование системы и механизма развития талантов, усилилось строительство состава специалистов. Корпорация активизирует у сотрудников инновационную и созидательную энергию, предоставляя им более широкое пространство для самореализации.

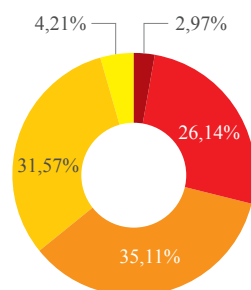
Распределение сотрудников по образованию

- Магистры и выше
- Бакалавры
- Выпускники высших специальных учебных заведений
- Выпускники ПТУ и ниже



Распределение сотрудников по возрасту

- 25 лет и моложе
- 26-35 лет
- 36-45 лет
- 46-55 лет
- 56 лет и старше



Корпорация неизменно придает большое значение защите прав и интересов сотрудников, создает им инклюзивную, равную, доверительную и кооперационную среду работы, предоставляет хорошую платформу профессионального роста и коридора повышения, продвигает локализацию персонала, обеспечивая единство роста сотрудников и развития корпорации.

Кадровая политика

Корпорация строго соблюдает соответствующие законы, нормативные акты и институты, проводит равноправную, недискриминационную кадровую политику, предоставляя справедливые равные возможности работы и платформу роста сотрудникам разных гражданств, рас, полов, религиозных убеждений и культурных фонов. В 2017 году корпорация продвигала реформирование механизма и системы развития талантов в планах их привлечения, подготовки, использования и стимулирования, постаралась создать институциональную и культурную среду, способствующую побуждению в них созидательную и инновационную энергию. Постоянно совершенствовала механизмы привлечения специалистов, набора рабочих, оценки результатов и распределения оплаты труда. Структура кадрового состава корпорации последовательно оптимизировалась.

В 2017 году корпорацией вновь приняты на работу 1 834 выпускника вузов, из них 67% из ведущих вузов и вузов нефтяного и нефтехимического профиля страны. К концу 2017 года сотрудники корпорации составили примерно 1 355 тыс. человек. Доля сотрудников университетского и выше образования составила 33,45%. Женский персонал составил 33,85%.

Оплата труда и социальное обеспечение сотрудников

Корпорация непрерывно совершенствует систему оценки результатов работы и систему распределения оплаты труда, продвигает увязку зарплаты с эффективностью, создает и совершенствует систему оплаты труда и социального обеспечения, выделяющую должностную ценность, результаты работы, инновационные достижения и соответствующую операционным особенностям персонала разных категорий, гарантирует соответствие доходов персонала корпоративному развитию и производительности труда, благодаря чему распределение бонусов продолжало осуществляться в пользу научно-исследовательских работников и сотрудников, работающих на первых линиях производства и трудных и ключевых постах. Корпорация строго соблюдает «Закон КНР о социальном страховании». Социальное страхование охватывает 100% сотрудников. Совершенствованы и дополнены системы медицинского страхования, дополнительного пенсионного обеспечения и бытовых пособий, в результате чего обеспечены жизненные интересы сотрудников.



Сотрудники участвуют в международном обмене и обучении

Образование и обучение

В 2017 году корпорация продолжала усиливать строительство инфраструктуры и сети обучения, на основе внедрения обучения всего персонала сделан акцент на повышении качества и компетенции сотрудников и подготовке дефицитных кадров, развернута «Программа по обучению специалистов 4 ведущих направлений», соответственно специалисты по хозяйственному управлению, специальным технологиям, операционным навыкам и международные кадры. В 2017 году в штаб-квартире корпорации было организовано 165 проектов обучения, которые проходили более 20 тыс. человек, что эффективно повысило качество и компетенции персонала.

Корпорация путем содействия обучению за счет конкурса и способом сочетания обучения с конкурсом последовательно повышает профессиональные навыки и подготовленность сотрудников. В 2017 году корпорацией были организованы конкурсы профессиональных навыков по 4 специальностям работы: добыча нефти, добыча газа, сбор и транспортировка, электросварка, также успешно организовала конкурс навыков рабочих из стран ШОС и всекитайский конкурс профессиональных навыков электросварщиков из нефтяной и нефтехимической отрасли. Сформированы команды для участия в различных международных конкурсах профессиональных навыков, которые в пяти международных соревнованиях и соревнованиях отраслевых специальностей работы заняли 4 первых места в командном соревновании и 1 второе место в командном соревновании. Ряд сотрудников с выделяющимися профессиональными навыками получили награждения и поощрения.

Основные проекты обучения 2017 в рамках «Программы по обучению специалистов 4 ведущих направлений»

Специалисты по хозяйственному управлению	Специалисты по специальным технологиям	Специалисты по операционным навыкам	Международные кадры
<ul style="list-style-type: none"> • Спецсеминар для руководителей дочерних предприятий • Проект обучения начальников отдела ключевых постов • Курс обучения молодых кадров корпорации • Курс обучения в партийной школе корпорации • Проект обучения ответственных работников по партийному строительству и секретарей комитетов по проверке дисциплины • Программа приглашенных ученых в Стэнфордском университете США • Программа обучения старших менеджеров в американской компании GE и немецкой компании Siemens 	<ul style="list-style-type: none"> • Самостоятельная факультативная программа специалистов в университете Цинхуа • Примерная программа обучения технических специалистов высшей категории по основным направлениям деятельности корпорации • Программа ротационного обучения директоров нефте-(газо-)добывающих заводов в сфере апстрима • Программа обучения главных руководителей предприятий по производству опасных химических изделий управлению безопасностью • Программа стажировки в университете Цинхуа, в Пекинском политехническом университете и др. вузах • Программа обучения специалистов в России и Германии 	<ul style="list-style-type: none"> • Примерная программа обучения разных высококвалифицированных специалистов • План подготовки «известных нефтяных мастеров» • Конкурс профессиональных навыков 	<ul style="list-style-type: none"> • «Программа обучения тысячи международных специалистов» • Программа обучения молодых основных работников в компании GE • Программа обучения основных специалистов по менеджменту зарубежных проектов, специалистов по международному финансовому управлению, основных специалистов по информационной технологии

Карьерный рост

Придерживаясь концепции современного предприятия, КННК уделяет большое внимание планированию и развитию профессиональной карьеры сотрудников. В 2017 году корпорация продолжает совершенствование, реформу и обновление среды, системы и механизма роста талантов, продвигая реализацию ряда программ по их подготовке, предоставив еще более свободную среду и более широкую платформу для самореализации различных специалистов по хозяйственному управлению, специальным технологиям, операционным навыкам и т.д.

Корпорация усилила подготовку и отбор лучших молодых менеджеров. Путем создания базы резервных специалистов по управлению, проведения курсов обучения взрослых и молодых кадров и др. способов продвигала омоложение состава управленческих кадров. Запущены план подготовки «нефтяных ученых» и программа подготовки «нефтяных технологических талантов». Опираясь на важные специальные технологические программы и ключевые инженерные проекты компания направляет большие усилия на подготовку специалистов высокого технологического уровня. Реформирование системы управления специальными техническими постами научных работников постепенно приносило результаты. Уверенное продвижение мер реформы позволило полностью проявить ценность специальной технической работы, что побудило у научных специалистов инновационную энергию. Путем активного продвижения программы повышения квалификации и навыков операционных работников, программы повышения способности инновации и достижения эффективности, а также программы подготовки «известных нефтяных мастеров» и других программ талантов реализуется подготовка специалистов с практическими навыками, организуется отбор и подготовка специалистов высокой квалификации по основным производственным специальностям. Создан бесперебойный коридор для профессионального роста операционных работников. В основном создана система повышения класса навыков от рабочего первичного разряда до специалиста разряда корпорации. Применение способа заключения соглашения о сотрудничестве между специалистом с навыками и техническим специалистом способствовало созданию ими друг у друга рабочего пункта и содействовало двунаправленной подготовке специалистов.

К концу 2017 года в корпорации совокупно были созданы 54 мастерских специалиста с навыками. Из них 16 мастерских государственного разряда. В корпорации работали 456 технических специалистов высокой квалификации, 338 специалистов с навыками. За весь год 149,9 тыс. человек участвовали в аттестации профессиональных навыков, 107,2 тыс. человек получили квалификационные сертификаты профессиональных навыков разного класса.

Локализация персонала

В ходе развития нефтегазового сотрудничества за рубежом корпорация руководствуется идеей «взаимная выгода, обоюдный выигрыш и совместное развитие», уважает трудовое законодательство сырьевых стран, уважает и защищает законные права и интересы сотрудников, проводит равноправную и недискриминационную политику найма, заботится о здоровье и безопасности местного персонала, старается улучшить условия их работы и жизни, формируя дружественную, безопасную, гармоничную атмосферу корпоративной культуры. Корпорация создала совершенную систему приема, использования, аттестации поста, поощрения и наказания персонала, создав для них платформу профессионального карьерного роста. На этой основе непрерывно расширяются возможности трудоустройства, активно продвигается

процесс локализации персонала, усиливается подготовка местных специалистов, которая сопровождает весь процесс профессионального роста местного персонала. Корпорация уделяет внимание повышению их профессиональной подготовленности и способности, своевременно узнает о профессиональных нуждах местного персонала и с учетом которых разрабатывает программу обучения, готовит для ресурсных стран лучших специалистов нефтяной сферы.

В 2017 году корпорация отобрала для приема на работу и подготовила большой ряд местных профессиональных специалистов, профиль которых охватывает разведку и разработку, инженерное строительство, международную торговлю, финансы, бухгалтерию, управление и др. К концу года в компании CNPC International, отвечающей за управление и эксплуатацию основных зарубежных нефтегазовых совместных проектов, работают больше 56 тыс. международных сотрудников, доля местного персонала составляет около 92%.



Местный персонал иракского проекта участвует в мероприятии «Неделя безопасного транспортного движения»