

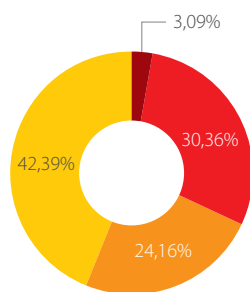
Recursos Humanos



La compañía impulsó activamente la reforma del sistema de desarrollo de talentos y fortaleció la creación de grupos de talentos para desarrollar una fuerza de trabajo innovadora y altamente motivada y proporcionar un entorno propicio para lograr la autoestima.

Antecedentes educativos de los empleados

- Máster y superior
- Licenciatura
- Colegio universitario
- Politécnico y abajo



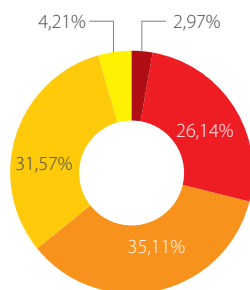
La compañía ha mantenido un fuerte compromiso con los derechos y beneficios de los empleados, creando un lugar de trabajo inclusivo, equitativo, confiable y colaborativo, proporcionando una plataforma para el desarrollo profesional y la promoción ascendente, promoviendo la contratación local y alineando el desarrollo de los empleados con el crecimiento corporativo.

Política de Empleo

CNPC sigue políticas de empleo de igualdad y no discriminación en cumplimiento con las leyes, reglamentos y regímenes aplicables, y asegura oportunidades iguales de empleo y desarrollo de carrera para empleados de diferentes nacionalidades, razas, sexos, creencias religiosas y antecedentes culturales. En 2017, la empresa impulsó una reforma del sistema de desarrollo del talento para atraer, capacitar, retener y motivar a las personas con talento de manera efectiva, en un intento por crear un ambiente institucional para fomentar la innovación y la creatividad. Se mejoraron aún más los procesos de contratación, empleo, revisión del desempeño y distribución de la remuneración, lo que dio como resultado una estructura optimizada de la fuerza de trabajo.

Grupos de edad de los empleados

- 25 años y menos
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56 años y mayores



En 2017, la compañía reclutó recientemente a 1.834 graduados universitarios. En particular, los graduados de universidades líderes y universidades relacionadas con petróleo/petroquímica representaron el 67% de los nuevos reclutados. Hasta finales de 2017, la compañía tenía aproximadamente 1.355.000 empleados, con un 33,45% con título de licenciatura o superior y 33,85% mujeres.

Retribución y Bienestar

Como parte de nuestro esfuerzo continuo para alinear la evaluación de desempeño con la retribución a los empleados, la compañía continuó mejorando el sistema de retribución y bienestar basado en el desempeño, centrándose en el valor y la función de diferentes puestos. Nos aseguramos de que la remuneración de los empleados coincidiera con el crecimiento y la productividad de nuestro negocio. La distribución de retribución se inclinó hacia los ingenieros de investigación y desarrollo, los trabajadores en primera línea y aquellos en trabajos difíciles. Conforme a la Ley del Seguro Social de la República Popular China, la proporción de empleados afiliados a la seguridad social alcanzó el 100%. Mientras tanto, se mejoraron el seguro médico complementario, la anualidad corporativa y los subsidios para salvaguardar el bienestar de los empleados.



Los empleados participan en intercambios internacionales y capacitación

Educación y Capacitación

En 2017, la compañía continuó expandiendo su infraestructura de capacitación y plataformas de estudio electrónico y desarrolló los "Cuatro Obras de Entrenamiento de Talento" en gestión empresarial, experiencia profesional, habilidades técnicas y operaciones internacionales, destacando las cualidades de los empleados y las habilidades necesarias urgentemente. La oficina central organizó 165 programas de capacitación para más de 20.000 participantes en 2017, aumentando la competencia y la calidad de la fuerza laboral de manera efectiva.

La compañía sigue mejorando las habilidades y competencias laborales de los empleados al combinar competencias de habilidades con programas de capacitación. En 2017, celebramos cuatro competencias de habilidades en la producción de petróleo, producción de gas, recolección y transporte de petróleo y gas y soldadura eléctrica, y organizamos la Competencia de Habilidades de Trabajadores de SCO y la Competencia de Soldadura Eléctrica de la Industria Nacional de Petróleo y Petroquímica. También participamos en una variedad de competencias internacionales de habilidades y ganamos el campeonato de equipo en cuatro ocasiones y el segundo lugar en una vez en cinco competencias internacionales y de toda la industria. Muchos empleados fueron recompensados y premiados por sus habilidades profesionales.

Programas clave de capacitación de "Cuatro Obras de Entrenamiento de Talento" de 2017

Personal gerencial	Personal profesional	Personal técnico	Personal internacional
<ul style="list-style-type: none"> Seminarios especiales para altos funcionarios de empresas subsidiarias Programas de capacitación para funcionarios de nivel de división en puestos clave Clases de formación para directivos jóvenes y de mediana edad Clases de entrenamiento del Partido Sesiones de capacitación para el personal a cargo de la construcción del partido y la comisión de control disciplinario Proyecto de becarios visitantes en la Universidad de Stanford Sesiones de capacitación para altos ejecutivos de GE en los EE. UU. y Siemens en Alemania 	<ul style="list-style-type: none"> Cursos selectivos de capacitación de expertos en la Universidad de Tsinghua Sesiones de capacitación para los técnicos superiores Sesiones de capacitación en negocios de sectores de aguas arriba para gerentes de planta de petróleo y gas Sesiones de capacitación para ejecutivos de empresas sobre la gestión de seguridad de productos químicos peligrosos Sesiones de capacitación en la Universidad de Tsinghua, el Instituto de Tecnología de Beijing y otras universidades Entrenamiento de expertos en Rusia y Alemania 	<ul style="list-style-type: none"> Sesiones de entrenamiento para varios tipos de personal técnico Programa de Desarrollo de Artesanos Maestros del Petróleo Competiciones de habilidades vocacionales 	<ul style="list-style-type: none"> "Proyecto de capacitación de miles de personas" dirigido a talentos internacionales Sesiones de capacitación para empleados jóvenes núcleo en GE Sesiones de capacitación en el extranjero sobre gestión de proyectos, gestión financiera y tecnología informática

Desarrollo Profesional

CNPC presta gran atención a la planificación de la carrera y al desarrollo de los empleados, como parte de su filosofía empresarial moderna. En 2017, seguimos reformando y mejorando el entorno y los mecanismos para el desarrollo de talentos e implementamos una serie de programas de cultivo de talentos, a fin de proporcionar un entorno más propicio y una plataforma más amplia para que nuestros gerentes, administradores, expertos, técnicos y otros talentos aumenten su valor.

En términos de planificación de la sucesión, la compañía desarrolló un grupo de talentos de liderazgo y brindó capacitación para que los gerentes jóvenes traigan talentos jóvenes a puestos importantes. Se lanzó una serie de iniciativas de capacitación de talentos, que incluyen el Programa Científico Petrolero y el Programa de Talento Tecnológico, etc., para desarrollar profesionales de punta en el proceso de implementación de programas tecnológicos y proyectos clave. La reforma de la gestión de puestos profesionales y técnicos para el personal de investigación y desarrollo obtuvo algunos resultados y las medidas avanzaron de manera constante. El valor del personal técnico se reconoció plenamente y su vigor de innovación se desató aún más. Nuestras iniciativas de fomento del talento, tales como el Programa de Desarrollo de Habilidades del Operador, la Iniciativa de Innovación y Eficiencia, y el Programa de Artesanos Maestros del Petróleo, etc., fueron diseñados para identificar y preparar a profesionales altamente calificados. El canal de promoción para los trabajadores operativos estuvo bien preparado con un sistema de desarrollo de carrera en el lugar desde principiantes hasta técnicos altamente calificados. Técnicos y expertos técnicos trabajaron juntos para crear estudios y estaciones de trabajo colaborativos, con el objetivo de promover un sistema de desarrollo de talento en ambos sentidos.

Hasta finales de 2017, la compañía contaba con 54 estudios expertos en habilidades, que incluían 16 estudios maestros nacionales, 456 expertos técnicos superiores y 338 técnicos calificados. A lo largo del año, 149.900 empleados participaron en la verificación de la capacidad técnica profesional y 107.200 empleados recibieron certificados en reconocimiento a sus conocimientos y habilidades profesionales.

Empleo Local

En el espíritu de "beneficio mutuo y desarrollo de ganancia compartida mediante la cooperación" y en cumplimiento de las leyes laborales en los países anfitriones, la compañía ha mantenido un fuerte compromiso con los derechos de los empleados en la no discriminación y la igualdad de oportunidades, prestando gran atención a la salud y seguridad de los empleados, mejorando las condiciones de trabajo y de vida y creando un lugar de trabajo amigable, seguro y armonioso. Se desarrolló un conjunto completo de procedimientos para reclutamiento, empleo, revisión del desempeño y sistema de retribución para proporcionar una plataforma de desarrollo profesional. Además, la compañía creó activamente oportunidades de trabajo, promovió la contratación local y la capacitación integrada en todos los aspectos para el desarrollo de la fuerza de trabajo local a fin de mejorar las habilidades profesionales y la competencia. Los planes de capacitación se desarrollaron para satisfacer las necesidades

profesionales de nuestros empleados locales, con el objetivo de nutrir a los mejores talentos en la industria del petróleo para los países de los recursos.

En 2017, la compañía contrató y cultivó una serie de profesionales locales en exploración y producción, ingeniería y construcción, comercio internacional, finanzas, contabilidad y gestión comercial. Hasta fin de año, CNODC, una subsidiaria a cargo de las operaciones de petróleo y gas en el extranjero de CNPC, tenía un total de 56.000 empleados con empleados locales que representaban aproximadamente 92%.



Los empleados locales del proyecto en Iraq participan en la "Semana de la seguridad vial"