



Людские ресурсы

КННК, неизменно придерживаясь принципа, ориентированного на человека, уважает и гарантирует законные права и интересы персонала, предоставляет ему справедливую, честную и гармоничную обстановку работы и благоприятную площадку и канал для карьерного роста, усиливает формирование кадрового состава всех уровней, способствуя совместному росту сотрудников и предприятия.

Корпорация неукоснительно соблюдает соответствующие законы, правовые акты и институты, в трудовых отношениях привержена принципам равенства и недискриминации, предоставляет справедливые и равные возможности работы и площадку карьерного роста персоналу разных гражданств, рас, пола, религиозных убеждений и культурных фонов. В соответствии с принципами демократичности, открытости, конкуренции и альтернативности корпорация отбирает и приглашает лучших талантов внутри и вне компании, непрерывно оптимизирует структуру кадрового состава. В 2015 г. на работу были приняты 6 735 выпускников отечественных вузов и 136 человек, обучившихся за рубежом. На сегодня штат корпорации составляет 1,46 млн. человек, из которых 29,9% имеют университетское и выше образование, 34,4% являются женским персоналом. В частности, 61 из них входит в число высшего менеджмента, 2 138 из них – в число менеджмента среднего уровня.

Корпорация последовательно усиливает формирование кадрового состава, организует различные формы обучения персонала. Непрерывно создаются инновационные системы и механизмы управления обучением, продвигаются 4 программы по обучению специалистов, усиливается создание инфраструктуры обучения, энергично организуется обучение профессиональным навыкам, обучение операциям на посту и конкурс навыков, что эффективно повысило качество и компетенции персонала. В 2015 г. корпорацией были реализованы 163 различные программы обучения, которые прошли около 20 тыс. человек. В частности, акцент был сделан на подготовку высшего менеджмента, технических специалистов двух категорий и специалистов по языкам меньшинства, организованы были 15 групп по подготовительному обучению в стране и обучению за рубежом с участием 351 человека. Активно продвигалась модернизация сети дистанционного обучения, совершенствовались платформы обучения и обогащалась учебно-методическая литература. За год курс обучения прошли 780 тыс. человеко-раз.

Корпорация углубила реформирование системы оплаты труда и благ, улучшая материальные льготы сотрудникам, работающим на открытых объектах и ключевых постах в трудных рабочих условиях. В научно-исследовательских учреждениях проведена реформа по созданию

«двойной системы постов», учреждены технические посты из 9 классов, для которых предусмотрены трехлетний должностной срок, система строгой аттестации и динамичное управление. В целях стимулирования активности научно-технических работников усовершенствована система оплаты труда в отношении специальных технических постов. В дальнейшем был усовершенствован механизм оценки навыков рабочих-операторов, активно продвигалось формирование состава технических специалистов высшей квалификации и специалистов по навыкам. На сегодня в корпорации работают 398,2 тыс. специалистов по операторским навыкам с квалификацией выше старшего рабочего. В частности, старшие рабочие составляет 366,6 тыс. человек (92%), техники – 26,5 тыс. человек (6,7%), старшие техники – 5 048 человек (1,3%). В настоящее время работают 352 специалиста по навыкам уровня корпорации, 1 200 специалистов по навыкам уровня предприятия.

Последовательно осуществляется локализация зарубежного персонала. По состоянию на конец 2015 г. численность иностранного персонала в зарубежных нефтегазовых проектах корпорации составила 53 694 человек, составив 91,7% от общей численности персонала в зарубежных проектах. В 2015 г. в зарубежном нефтегазовом бизнесе упор был сделан на развитие потенциала иностранного персонала. Проведенное обучение без отрыва от производства, обучение в третьих странах, участие в обучении в местных специализированных структурах и обучение в Китае способствовали расширению знаний базовой работы, повышению базисных операционных навыков и базовых деловых качеств местного персонала. В рамках проекта блока No.6 в Судане с учетом реального положения в производстве на месте были организованы 10 курсов обучения с участием 265 человеко-раз, на которых лица промышленной общины и выпускники нефтяной специальности систематически изучали основы сфер геофизической разведки, бурения и ремонта скважины, трубопроводной транспортировки, сбора и транспортировки нефти и газа, и учебные предметы по реальным операциям на месте. Часть лучших слушателей этих курсов уже стала костяком в этом проекте. В рамках проекта центральноазиатского газопровода 27 молодых казахстанских учащихся получили гранты на обучение в Британо-казахстанском техническом университете, были отобраны 18 управленцев среднего звена на обучение по комплексному менеджменту в Китае. В 2015 г. в рамках зарубежных проектов на 122 курсах всего 2 864 человеко-раз местного персонала проходили обучение.



Ориентируясь на поощрение активности персонала КННК жестко контролирует штатное расписание, численность персонала, трудовые затраты, постоянно оптимизирует структуру персонала и механизм его управления, повышает качество персонала в целом и эффективность управления человеческими ресурсами в интересах поддержки и гарантии развития корпоративного бизнеса.



КННК непрерывно усиливает создание структур по зарубежному обучению, которые служат базой обучения иностранного персонала. Компания BGP создала центры по обучению иностранного персонала в США, Пакистане, Саудовской Аравии, Ливии, Нигерии и Ираке. Компания СРЕСС построила 4 центра по зарубежному обучению в Судане, Казахстане, Туркменистане и Ираке, которые путем проведения различных форм тренинга эффективно повысили технический уровень местного персонала. Кроме того, корпорация запустила сотрудничество

между Басраским университетом и Китайским нефтяным университетом (Пекин) в области учебной, научно-исследовательской и обучающей работы, направленное на дальнейшее повышение деловых навыков местного персонала и подготовку больше талантов для местной нефтяной промышленности.

Лица с операционными навыками являются фундаментальной силой в составе персонала, играют незаменимую роль в ходе развития корпорации. В 2011 и 2013 гг. КННК запустила работу по созданию воркшопов государственных мастеров по навыкам и воркшопов корпоративных специалистов по навыкам, в результате появились воркшопы, носящих имена ряда линейных сотрудников, обладающих операционными навыками. К концу 2015 г. были созданы 13 воркшопов государственных мастеров по навыкам и 41 воркшоп корпоративных специалистов по навыкам.



Шу Бинься

Поступила на работу в корпорации в 1983 г., сейчас является заместителем командира 103-й нефтедобывающего отряда на заводе по добыче нефти Хуаньсинли на нефтеместорождении Ляохэ. Со своими товарищами она искала и внедрила операционный метод «семь один» при столкновении с насосом, метод классификации управления нефтяной скважиной и др., что максимально повысило дебит нефтяной скважины. Она была удостоена ряда почетных званий, включая «Пример китайских талантов с высокими навыками», «Большой китайский приз за навыки». Воркшоп мастера по навыкам добычи нефти имени Шу Бинься был создан в 2012 г., сегодня его члены составляют 37 человек.



Цзо Чэннью

Поступил на работу в корпорации в 1984 г., сейчас является старшим техником цеха крекинга первого химического завода компании Daqing Petrochemical. Он разработал «метод оптимального контроля расхода компрессора» и «операционный метод по увеличению циркулирующего объема агрегата» на установке этилена, которые стали лучшим решением по избеганию остановки и отказа агрегата компрессоров. Он был удостоен ряда почетных званий, включая «Всекитайская медаль труда 1 мая», «Большой китайский приз за навыки». Воркшоп мастера по навыкам имени Цзо Чэннью был создан в 2012 году, в котором были подготовлены десятки лучших специалистов по управлению установкой этилена.



Чжао Хой

Поступил на работу в корпорации в 1991 г., сейчас является инструктором международной программы обучению сварке в шестой строительной компании China Huanqiu Contracting & Engineering Corp. Изобретенные им «модель сварки печной трубы с препятствиями» и «технология защиты газонаполнением внутренней стенки жаростойкой стали» нашли широкое применение. Он также подготовил ряд лучших специалистов по сварочной технологии путем технического обучения. Воркшоп мастера по сварочным навыкам имени Чжао Хой был создан в 2013 году, сегодня под его руководством в нем работают 7 технических умельцев.