

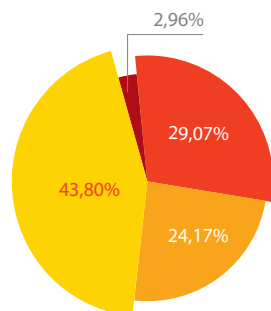


Людские ресурсы

Сделав упор на совершенствовании институтов и механизмов КННК усиливает формирование кадрового состава, повышает совокупное качество персонала и эффективность управления корпоративными людскими ресурсами, побуждает в сотрудниках энергию, поддерживая и обеспечивая развитие бизнеса корпорации.

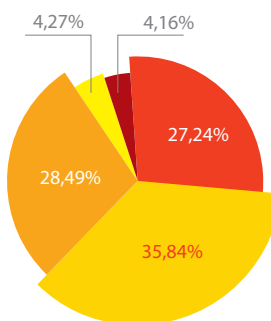
Распределение сотрудников по образованию

- 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 всегда привержена концепции «человек – основа основ», уделяет внимание и защищает законные права и интересы сотрудников, формирует справедливую, честную, гармоничную рабочую среду, создает благоприятные платформы и коридоры профессионального роста, структурирует эффективный и лучший кадровый состав рациональной структуры, продвигает локализацию и диверсификацию персонала, осуществляя совместное развитие персонала и предприятия.

Кадровая политика

КННК строго соблюдает соответствующие законы, нормативно-правовые акты и институты, проводит равноправную и недискриминационную политику по найму сотрудников, предоставляя справедливые, равные возможности работы и платформы роста сотрудникам разных гражданств, рас, полов, религиозных убеждений и культурных фонов. Корпорация непрерывно совершенствует систему управления людскими ресурсами, оздоравливает механизмы набора талантов, найма рабочих, оценки результатов работы и распределения бонусов, в соответствии с принципами демократичности, открытости, конкурентности и достоинства отбирает и приглашает лучших специалистов разной категории внутри компании и вне нее, в дальнейшем оптимизируя структуру своего кадрового состава.

В 2016 году на работу в КННК устроились 3 091 выпускник вузов. В частности, 73% из них пришли из ведущих китайских вуз и вуз нефтяного и нефтехимического профиля, доля магистров и докторов увеличилась до 30%. К концу 2016 года в корпорации работают всего 1 403 тыс. человек, из которых 32% имеют университетское и выше образование, доля женского персонала составляет 34%, из которых 48 топ-менеджеров и 1 842 менеджера среднего звена.

Образование и обучение

Корпорация непрерывно обновляет систему и механизм управления обучением, усиливает строительство инфраструктуры и сети обучения, интенсифицирует программу по обучению специалистов 4 категорий: менеджмент, операционные навыки, узкоспециальные технологии и интернационализация. С учетом нужд бизнес-развития

корпорации КННК последовательно организует обучение персонала на разных уровнях, с разным содержанием и в различных формах, эффективно повысив качество и умение сотрудников.

Корпорация направляла высших и средних менеджеров и талантов узкой технической специализации в известные технологические компании, как Siemens, General Electric Company и др., с целью прохождения обучения и обмена, учиться по учебным предметам в известных китайских и зарубежных вузах (университет Цинхуа, китайский нефтяной университет, Стэнфордский университет США и др.). Учеба и обучение охватили множество специальных отраслей, таких как торгово-промышленный менеджмент, финансовый менеджмент, применение IT-технологий, разведка и освоение нефтегазовых залежей, нефтехимия, безопасность и защита окружающей среды. В 2016 году головным офисом корпорации была организована реализация 163 проекта обучения, которые прошли более 20 тыс. человек.

В дальнейшем совершенствовалась платформа онлайн-обучения в интернете. Оптимизированы функциональная рамка системы дистанционного обучения и план системной функции. Завершено обновление сети дистанционного обучения, обогащены учебно-методические материалы обучения. В 2016 году корпорацией через сеть дистанционного обучения организована реализация 258 проектов обучения, которые прошли 430 тыс. человеко-раз. Суммарные дни обучения составили 38 440 дней.

Корпорация активно откликнулась на призыв правительства к «формированию духа мастера, стремящегося к совершенству в работе», внедрила в сознание сотрудников идею выйти в лидеры «нефтяных мастеров», проводит среди сотрудников конкурс профессиональных навыков. В 2016 году корпорация организовала три конкурса на лучшее овладение профессиональными навыками по тампонажу скважины, документированию скважины и сейсмической разведки нефти, и также активно приняла участие в таких китайских и мировых конкурсах навыков, как второй всекитайский конкурс спасательных технологий по опасным химическим изделиям, второй всекитайский конкурс профессиональных навыков в нефтяной и химической отрасли, четвертый всекитайский конкурс навыков по навесной сборке Кубок Сюйгун и пекинский международный конкурс сварочных навыков Arc Cup. Ряд сотрудников с высшими профессиональными навыками был отмечен и награжден.

Карьерный рост

КННК придает большое значение планированию и развитию профессиональной карьеры персонала, непрерывно реформирует и совершенствует внутренние институциональные механизмы, старается создать разные коридоры профессионального роста, предоставляя сотрудникам широкую платформу для самореализации и достижения карьерных целей.

Корпорация разработала политику распределения, ориентированную на ценность знаний, формирует атмосферу, стимулирующую инновацию и терпимую к неудачам, усиливая формирование состава научно-технических работников. Последовательно разработаны или запущены программа культивирования нефтяных ученых, программа подготовки молодых научно-технических талантов, а также программа продвижения навыков операторов, программа повышения инновационной и результирующей способности и программа культивирования «известных нефтяных мастеров» и др. программы подготовки талантов, активно продвигает создание мастерских специалистов по навыкам, прилагает большие усилия по подготовке

Цао Хун и Гао Сюнхоу вошли в число ведущих талантов государственной «Программы 10 тыс. человек»

С 2012 года китайское правительство реализует программу особой поддержки высокого уровня талантам (сокращенно называется как «Программы 10 тыс. человек»), предусматривающей в течение 10 лет планомерный и с определенными приоритетами отбор 10 тыс. выдающихся талантов в сферах естественных наук, инженерных технологий, философских и общественных наук и высшего образования для оказания им особой поддержки.

В 2016 году сотрудник КННК Цао Хун вошел в число ведущих научно-технических инновационных талантов государственной «Программы 10 тыс. человек», а Гао Сюнхоу стал участником подпрограммы 100-1 000-10 000 ведущих талантов государственной «программы 10 тыс. человек».

Цао Хун сейчас является руководителем ключевой геофизической лаборатории в институте разведки и специалистом высшей категории КННК, занимается фундаментальными исследованиями, технологическими разработками и применением сейсмической физики пород и теории тестирования углеводородов. Цао Хун и его коллектив создали лабораторию сейсмической физики пород с наиболее полными функциями на сегодня в стране, имеют результаты лидирующего мирового уровня по физической модели пород в сложной пористой среде, теории и технологиям сейсмического тестирования природного газа.

Гао Сюнхоу сейчас является заместителем директора нефтехимического института. Как руководитель инновационного коллектива по разработке каталитического и крекингových реагентов он взял на себя и руководил рядом программ по решению ключевых технических проблем, внес выдающийся вклад в обновление и модернизацию качества отечественного бензина, высокоэффективное превращение мазута и производство химического сырья с высокой добавленной стоимостью.

научно-технических и технологических талантов. Относительно линии профессионально-технических званий непрерывно расширялась сфера реформирования, которое было проведено в 84 НИИ корпорации.

Сегодня в КННК работают 180 тыс. различных специальных технических сотрудников, 840 тыс. сотрудников с операторскими навыками. Созданы 54 мастерских специалистов по навыкам, из которых 14 офисов мастеров навыков государственной категории. В 2016 году всего 175 380 человек участвовали в аттестации профессиональных навыков, 113 595 человек получили разрядные сертификаты профессиональных навыков различной категории.

Локализация персонала

В ходе развития нефтегазового сотрудничества за рубежом КННК руководствуется концепцией «взаимная выгода и совместное развитие», активно предоставляет местному населению возможности для трудоустройства, непрерывно продвигает локализацию сотрудников. К концу 2016 года общая численность иностранных сотрудников в рамках зарубежных проектов корпорации составила 50 870 человек, локализация персонала составила 90%.

Корпорация разработала систематическую программу обучения специалистов, повышает профессиональные навыки и техническую подготовленность местного персонала путем шефства, обучения без отрыва от поста, направления на обучение в третьи страны, участия в обучении в местных профессиональных структурах и приезда на обучение в Китай и т. д.. Корпорация расширяет пространство карьерного роста местного персонала, повышает долю местных

сотрудников на управленческих постах и ключевых технических постах. В суданском проекте внедрена уникальная модель подготовки сотрудников SHADOW, в рамках которой отбираются лучшие местные сотрудники в качестве резервных талантов, которые становятся квалифицированными специалистами на важных постах в результате прохождения ими таких процессов, как практика и закалка в нефтепромысловых полевых условиях, практика административного менеджмента, обучение работе с партнерами, тем самым осуществляется локализация управленческих постов и ключевых технических постов. Корпорация также активно развивает программы по подготовке местных лучших молодых талантов. Начиная с 2011 года CNPC South East Asia Pipeline Company Limited (CNPC SEAP) последовательно набрала 128 мьянмских местных студентов и отправила их в янгонский и китайские нефтяные учебные заведения для изучения языка и теоретических знаний в области хранения и транспортировки нефти, а также для прохождения практики на станциях трубопроводных предприятий и накопления практического опыта, в результате большое количество молодых мьянмских сотрудников быстро выросло. На третьем конкурсе навыков по свариванию оптических кабелей в управленческом бюро в Мандалае мьянмский сотрудник Humphrey (в переводе на китайский язык – Хань Лэй) благодаря искусным операторским навыкам был удостоен звания «Умелец по свариванию оптических кабелей».

