

## Людские ресурсы



Корпорация активно продвигает реформирование системы и механизма развития талантов, укрепляет кадровый состав, стимулирует инновационную и созидательную активность персонала, предоставляя им больше возможностей для самореализации.



Корпорация неизменно придерживается человекоцентричного подхода, придает большое значение защите прав и интересов сотрудников, создает им благоприятную площадку для саморазвития, продвигает локализацию и диверсификацию кадрового состава, уделяет большое внимание физическому и психологическому здоровью, а также жизни сотрудников, обеспечивая открытый доступ сотрудников к использованию результатов развития Корпорации в целях соразвития сотрудников и Корпорации.

## Права и интересы персонала

Корпорация строго выполняет международные конвенции в сфере защиты прав трудящихся и основных прав человека, уважает и отстаивает законные интересы сотрудников, развивает равноправную и недискриминационную кадровую политику, совершенствует систему оплаты труда и социального обеспечения, продвигает развитие демократических институтов в целях создания равноправной и гармоничной среды работы для сотрудников.

### Кадровая политика

Корпорация уделяет неизменно большое внимание защите законных интересов и прав сотрудников, строго соблюдает «Закон КНР о труде», «Закон КНР о трудовых договорах», «Закон КНР о профсоюзе» и соответствующие международные конвенции, признанные китайским правительством, а также другие законы, нормативные акты и институты страны пребывания. Корпорация проводит равноправную, недискриминационную кадровую политику, на принципе справедливости и беспристрастности относится к сотрудникам разных гражданств, рас, полов, религиозных убеждений и культуры. Корпорация выступает категорически против эксплуатации детского труда, активно работает над созданием рабочих мест для женщин и представителей национальных меньшинств, обеспечивая сотрудников справедливой оплатой труда и равными возможностями для карьерного повышения.

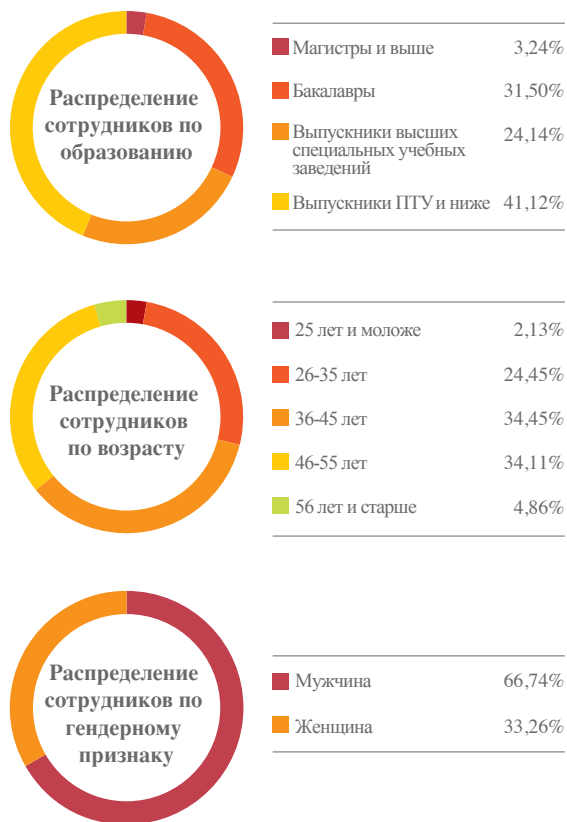
По состоянию на конец 2018 года сотрудники Корпорации составили примерно 1 266,4 тыс. человек. Доля сотрудников с дипломом бакалавра или выше составила 34,74%, а доля женского персонала составила 33,26%.

### Оплата труда и социальное обеспечение сотрудников

Корпорация углубленно продвигает реформирование системы оплаты труда и социального обеспечения, совершенствует политику по распределению бонусов и дополнительной медицинской страховке. Еще больше внимания уделяется эффективности, совершенствуется система вычисления суммы оплаты труда, основанная на увязке зарплаты с эффективностью. Реализуется система оплаты труда и социального обеспечения, выделяющая должностную ценность и отличительные черты разных видов персонала, которая предусматривает склонность к сотрудникам, работающим в научно-исследовательском сегменте, на первых линиях производства, на ключевых и тяжелых постах, чтобы достойно доказать ценность персонала.

### Участие на демократической основе

Обеспечивается роль сотрудников в осуществлении демократического управления, демократического участия и демократического контроля. Учреждена система демократического управления и система



«Открытого завода» в лице Собрания представителей сотрудников как основной механизм. Четко обозначены его функции, организационная структура и регламент работы, что упорядочивает содержание, процедуру, формы «Открытого завода» и способствует повышению уровня демократического управления. Созданы диверсифицированные каналы обратной связи с сотрудниками, обеспечивается прохождение демократической процедуры, проводятся Собрание представителей сотрудников, круглый стол по демократическому обсуждению дел, встреча с представителями сотрудников и другие мероприятия с целью узнать и удовлетворить пожелания и запросы сотрудников. Обеспечены права сотрудника на информацию, участие, управление, голосование и надзор, чтобы сотрудники смогли внести свой ум и вклад в дело развития Корпорации.

## Платформа карьерного роста

Развитие и укрепление кадрового потенциала – основа развития Корпорации. В Корпорации последовательно ведется всеобщее обучение, обеспечиваются возможности карьерного роста, совершенствуется механизм мотивации и стимулирования, чтобы побуждать созидаемость сотрудников в целях самореализации.

### Образование и обучение

Корпорация продолжает совершенствовать строительство подготовительной базы и сети обучения, осуществляет диверсифицированную и дифференцированную систему профессиональной подготовки, соединяющую обучение знаниям, специальное обучение, обучение на рабочем посту, обучение с освобождением либо без отрыва от работы, чтобы рост сотрудников и развитие Корпорации содействовали друг другу. На основе продвижения обучения всего персонала развернута «Программа по обучению специалистов по 4 ведущим направлениям» - соответственно специалисты по хозяйственному управлению, специальным технологиям, операционным навыкам и международные кадры. В 2018 году около 20 тыс. человек приняли участие в программах обучения, организованных штаб-квартирой Корпорации.

### Карьерное развитие

КННК уделяет большое внимание планированию и развитию профессиональной карьеры сотрудников, прилагает огромные усилия к открытию новых возможностей для самореализации и карьерного развития сотрудников. В 2018 году продвигалась углубленная реформа «Разряды специализированных технологических постов», продолжалось совершенствование механизма мотивации и стимулирования с целью задействовать кадровую жизнеспособность, обеспечен самостоятельный, бесперебойный и устойчивый профессиональный лифт. Корпорация активно продвигает проекты «Подготовка нефтяных ученых» и «Подготовка молодых научно-технологических специалистов», последовательно осуществляет программу подготовки высококвалифицированных специалистов с навыками, создают возможности для карьерного роста талантов инновационного разряда. По состоянию на конец 2018 года создано 93 мастерской специалистов с навыками, в том числе 18 мастерских государственного уровня, в Корпорации работают 303 высококвалифицированных технических специалиста и 388 специалистов с навыками.

### Награждение и стимулирование

В Корпорации широко проводятся мероприятия по отбору «Отличников труда», «Рабочих-передовиков», «Технических мастеров» и «Лидеров научного исследования», поощряют сотрудников участвовать в международных и отечественных конкурсах, стимулируют активность персонала и духовным и материальным награждениями.

## Локализация и диверсификация

Корпорация придерживается принципов уважения, открытости и инклюзивности, настаивает на локализации, профиссионализации и маркетинга персонала за рубежом, постоянно совершенствует механизм подготовки персонала, прилагает активные усилия к локализации персонала и интернационализации кадрового состава. По состоянию на конец 2018 года уровень локализации персонала за пределами страны добился 92,9%.

### Основные достижения в сфере образования и обучения за 2018 год

- Общее количество обучающихся – 800 тыс., общее время обучения – 21 млн. учебных часов
- Стопроцентное обучение сотрудников по профессиональным навыкам высокого уровня и сотрудников на первых линиях производства
- 6,24 млн. человеко-раз обучения в дистанционном режиме, общее время – 8,75 млн учебных часов. организованы 252 проекта, 620 тыс. человеко-раз сдавали онлайн экзамены

### Участие сотрудников КННК в различных технических конкурсах за 2018 год

|  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Конкурсы по нефтеперерабатывающему, трубопроводному профилям, конкурс предприятий западных регионов</li> </ul>  | 13 видов конкурсов<br>2 077 участников  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 6-ой всекитайский конкурс профессионального мастерства по сварке</li> <li>■ 14-ый всекитайский технический конкурс молодежи «Возрождение»</li> <li>■ Всекитайский конкурс профессионального мастерства по каталитическому крекингу</li> <li>■ 10-ый конкурс профессионального мастерства в отраслях нефти и нефтехимии</li> <li>■ 2-ой конкурс БРИКС по навыкам будущего</li> </ul> | Корпорация завоевала 9 золотых медалей, награждения получили 29 человек и 22 дочерние организации |

### Локализация персонала

Корпорация последовательно работает над повышением уровня локализации персонала, уделяет большое внимание привлечению и закреплению местных способных талантов, наращивает усилия к подготовке местных сотрудников и увеличению их доли на технических и управленческих постах. Политика локализации не только позволяет выявить все более важную роль местной рабочей силы в развитии Корпорации, но и вселяет дополнительный кадровый импульс устойчивому развитию местной нефтяной индустрии.

### Уважение к многообразию

Корпорация с уважением относится к различию характера, способностей и жизненного пути, бережно подходит к разнообразным способностям сотрудников, активно работает над ликвидацией трудовой и профессиональной дискриминации и созданием непринужденной, снисходительной рабочей атмосферы, продвигает укрепление взаимного уважения и понимания между представителями разных народов, разных регионов и культур.

### Здоровье персонала

Корпорация придает огромное значение жизни и здоровью сотрудников. Создана площадка для обеспечения психологического здоровья, предпринят целый ряд мер, чтобы сотрудники Корпорации работали с крепким здоровьем и приятным настроением. Колоссальные усилия направлены на обеспечение сотрудников средой работы, позволяющей способствовать их физическому и психологическому здоровью.

### Профессиональное здоровье

В 2018 году Корпорация создала систему управления документацией профессионального здравоохранения, разработала стандарты по проведению количественных проверок профессионального здравоохранения на нефтегазовых месторождениях и по другим специальностям, усилила работу по фундаментальному регулированию профессионального здоровья. Осуществлена подготовка сотрудников медицинского управления, проводились пропагандистские мероприятия «Неделя профессионального здоровья», ответственно реализуется национальная концепция «здоровью Китая предшествует профессиональное здоровье». В 2018 году 99,35% сотрудников прошли осмотр профессионального здоровья, 99,66% прошли проверку факторов, вызывающих профессиональные заболевания.

### Психологическое здоровье

Корпорация последовательно совершенствует систему санаторного лечения и систему отпусков сотрудников, реализует Программу



по оказанию помощи сотрудникам (ЕАР). Открылись горячая линия и сайты по оказанию психологического консалтинга, осуществились различные мероприятия по распространению знаний о психологическом здоровье, чтобы помочь сотрудникам иметь позитивное и здоровое настроение. В 2018 году Корпорация продолжала продвигать программы по обеспечению психологического здоровья сотрудников за рубежом, организовала поездки психотерапевтов в Казахстан, Бразилию, Перу и Венесуэлу, чтобы на месте предоставить психологический консалтинг.

## План по оказанию помощи сотрудникам за рубежом

| Онлайн-площадка ЕАР   | Консалтинг специалистов на месте   | Подготовка в рамках ЕАР  |
|---|--|--|
| <p>Повышение эффективности консалтинга</p> <p>Всего 1 200 часов психологического консалтинга за год</p> | <p>Помочь сотрудникам в укреплении стрессоустойчивости и поддержании активных связей с семьей и родственниками</p> <p>Организация поездки психотерапевтов в Казахстан, Бразилию, Перу и Венесуэлу для проведения мероприятий “солнечное настроение за рубежом”, чтобы на месте предоставить услуги по психологическому консалтингу</p> | <p>Укрепление кадрового потенциала ЕАР</p> <p>За год организовано 10 курсов по борьбе с психологическими кризисами, 3 курса ЕАР для пасленцев мероприятий, 7 лагерей по укреплению семейного счастья</p> |