關愛員工這一理念已納入公司的整體發展

以人為本



二零零四年年報 037

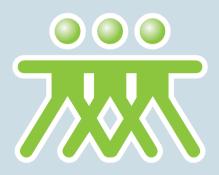
2004年,以「人力資源是第一資源」和「以 人為本,關愛員工」等觀念為先導,在公 司高速高效發展的同時,注重員工的全 面發展,為員工提供全面發展的機遇和 空間,努力實現員工和企業的雙贏。

為企業培養人才

公司將員工視作是公司最重要的財富, 是公司目前和未來的命運所系,公司在 2004年進一步推進了人才興企戰略的實 施。

2004年,公司制定和實施了與公司發展 相適應的人力資源戰略,為公司適應國 際化發展和國際競爭需求提供了堅實的 人才保證。

根據公司的中長期發展目標,公司於報告期內在公司範圍進行了人才大盤點, 並致力於做好優秀管理人才、優秀技術 人才兩支隊伍的建設,為公司的可持續 發展做好人力資源保障工作。



專業技術人才

完善人力資源體系和配套管理制度

高效適用的績效考核體系在公司範圍內 進一步得到實施,以保證員工個人的發 展目標能與公司的經營發展目標緊密結 合。 著手建立分公司績效考核系統。這一體 系的建立和推行將有效地將公司整體目 標與各業務單元的經營目標緊密相連, 在確保公司目標順利實施的同時,合理 地激勵各分公司的業績增長。



積極推進個人績效體系的實施。在員工 充分理解其重要意義的基礎上,此體系 將得到有計劃、有步驟的推行。

完善薪酬制度和獎勵政策

年內,在現有的薪酬福利框架下,公司 進一步規範了海上人員的工資序列,使 之與市場接軌,並為海上生產人員制定 了新的薪酬制度。

公司還於報告期內出台了「探井成本節約 獎和優快鑽完井獎」等獎勵制度,以對有 特殊貢獻的員工進行獎勵。 二零零四年年報 039



深化用工薪酬制度改革和組織業務 流程再造

在上一年改革的基礎上,公司根據公司 發展的新形勢和新要求,對全系統內的 組織機構、崗位設置、業務流程進行了 回顧,並在公司範圍內進行組織機構和 崗位設置的調整,重點增加分公司及研 究中心科研人員的編製。

針對公司業務向海外快速發展的需求, 及時制定並補充不同區域的人力資源相 關服務政策。

為員工塑造未來

公司在2004年繼續推行其已經行之有效 的培訓制度。

年內,按照員工個人事業發展及公司人 力資源的實際需要,為員工提供綜合類 及專業類兩種培訓。綜合類培訓由人力 資源部集中統籌,針對公司同類型、同 級別員工的共同需要;專業類培訓則由 公司各部門自行擬定,以切合部門本身 或員工本人的特定需要。

通過個人發展計劃系統的推進,公司有 針對性地組織和實施了各類專業類和綜 合管理類培訓,公司全年共舉辦各類培 訓班641期,參加培訓的達8,816人次,培 訓總時間為42,506小時。