

關愛員工這一理念已納入公司的整體發展

以人為本



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與企戰略的實施。

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

2004年我們緊緊圍繞著公司的發展戰略目標，在牢固樹立「人力資源是第一資源」和「以人為本，關愛員工」等觀念的基礎上，制定和實施與公司發展相適應的人力資源戰略，不斷完善人力資源體系和配套管理制度，深化用工薪酬制度改革、業務和組

織流程再造，切實提升人力資源的競爭力等方面做出了進一步的探索和嘗試，加快了公司在管理機制和管理體系上與國際能源公司接軌的進程，並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。

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。



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。