



人力資源發展

二零零八年，公司秉承「乙方文化和創新型人才」戰略，聚焦客戶和市場需求，以「控制總量、優化結構、提升能力、增強活力」為目標，整合人力資源，培育創新型人才，提升管理人員領導力、執行力，為公司戰略目標實現提供堅實的人力資源支撐和人才保障。

一、員工基本情況

二零零八年，本公司成功收購中國通信建設集團有限公司（「中通建」），增加僱員4,913人。截至2008年底，公司共有僱員108,874人，其中管理人員7,614人，技術和市場推廣人員37,083人，營運人員64,177人。

二、加大組織和人力資源整合力度，提升企業整體效率

貫徹公司「大公司小總部」的戰略指導思想，嚴格控制公司總部及省公司本部管理人員數量；繼續開展組織架構重組與整合，進一步減少專業子公司數量，壓縮管理層級；對收購企業開展卓有成效的文化融合及資源整合；優化業務和管理流程，公司化運作效率進一步提高。

三、控制用工總量，優化人員結構

繼續實施員工總量控制，減員比例達到2.78%¹。針對不同業務板塊特點實施差異化管理，加大高端、緊缺專業人才培養和引進力度；綜合運用績效管理、員工培訓、內部競聘、人員退出等手段實現人力資源的動態配置管理，人力資源結構進一步優化。

四、強化績效管理，建立健全分配激勵機制

健全考核激勵機制，緊緊圍繞公司戰略主線，確定KPI指標，建立逐層聯動的有效的績效考核體系；完善薪酬制度和分配結構，「以貢獻定收入」，健全不同層級人員的薪酬激勵辦法，對高層管理人員實施年度激勵和股票增值權的中長期激勵，將高級管理人員的經營業績與個人收益緊密掛鉤，確保公司、員工、股東利益的協調一致。

¹ 不含收購中通建增加的僱員數量。



五、重視培訓工作，提升員工工作能力，實現員工自我升值。

充分發揮總部、省公司、專業公司三級培訓體系的協同作用，開展員工培訓工作，提高員工工作技能和綜合素質，促進公司管理水平和服務水平的提升。聚焦公司發展熱點問題，以開放式案例教學法進行領導力培訓，管理人員的領導力和執行力得到有效提升；開展省公司與公司總部之間的人員的雙向交流，增進上下協作配合，培育後備人才；以3G業務培訓為重點，開展技術培訓，支撐公司業務發展。與此同時，公司充分調動資源，為員工自我學習提供支撐，積極引導員工參加學歷教育及社會職業資質培訓及考試，鼓勵員工挖掘自身潛力，實現自我增值。截至2008年底，公司擁有註冊會計師、註冊諮詢師、註冊建築師、人力資源師、律師、網絡工程師等社會職業資質的員工人數為5,773人。



李平董事長在領導力培訓中授課

六、關愛員工，構建和諧企業

堅持「以人為本」，關愛員工，構建和諧企業。公司通過OA系統、內部刊物、電郵等多種形式，構建通暢有效的信息分享平台，使員工知悉公司最新發展動態；開展豐富多彩的文體活動，增進團隊凝聚力，增強員工歸屬感；組織賑災捐款捐物活動，增進員工社會責任感；構建人才選拔機制，完善職業通道，使員工共享企業發展成果。

此外公司高度重視員工安全生產工作，員工的健康和安全得到有效保障。



公司遠足活動



春節聯歡活動