

人力資源發展

2005年，本公司人力資源工作緊密圍繞企業轉型，以人才興企和以人為本的工作理念為指導。以隊伍轉型和機制轉型為主線，結合對新興業務領域人力資源管理新機制的探索。加快推進勞動、人事、分配三項制度改革，在員工隊伍總量控制、結構優化、能力提升、活力增強方面取得了明顯的成績。

為逐步建立以素質為基礎的人力資源管理體系，2005年本公司組織開展了素質模型項目研究工作。我們與國際知名的諮詢集團合作，提煉出由9個崗位族群、28個素質項組成的員工素質辭典。素質模型的建立為實現員工的規範化、個性化發展，優化人力資源的配置奠定了基礎。

本公司一貫注重對做出優異成績和極具發展潛力之人才的發掘、表彰和培養。2005年，全公司共評選出集團級優秀人才206名，並通過多種形式對優秀人才進行隆重的表彰。同時，我公司在人才隊伍建設方面已制訂系統的方案。繼續大力促進和推動員工職業發展工作，完善管理崗位與專業技術崗位並行發展的「雙通道」。以崗位族群和素質模型為基礎，著手細化各崗位族群的職業發展設計。

2005年本公司還進一步完善了薪酬體系，使其能夠更好地與員工職業發展通道相匹配。同時員工的薪酬待遇也更緊密地與公司整體業績及其本人的工作業績相掛鉤。本公司對人工成本的管控也更加嚴格。建立了人工成本資源配置模型，以模型為基礎進行人工成本的配置，一方面確保控制住了人工成本總量，另一方面也使得人工成本資源的配置更加科學和規範。

2005年本公司繼續加大對培訓工作的投入，塑造企業競爭力提升和員工競爭力提升的「雙贏」。全年各級企業參加各類培訓活動累計40學時以上的員工達到20萬人，佔員工總數的81.6%，其中參加各類培訓的管理人員為2.5萬人，專業人員為17.5萬人。培訓總人次89萬人次，總時長163萬日，員工平均培訓時長8.1個工作日。為提高企業管理水平，本公司與國內外知名大學合作，培訓中高層經營管理人員。同時本公司充分利用企業自身優勢，建立中國電信網上大學，

使本公司各地員工都可以隨時登錄和學習。2005年參加在線學習的員工數達到23萬人，在線學習員工人均學習時長37.8小時。中國電信網上大學已經成為廣大員工豐富崗位知識、提高崗位技能的有效平臺，在員工培訓和學習等方面發揮著越來越重要的作用，並且有效地降低了培訓成本。



員工正進行「中國電信網上大學」培訓