243,072

243,072 名員工全心全意
為我們 **2.23** 億固定電話用戶
及 **2,832** 萬寬帶用戶服務

我們在人才方面不斷作出大量投入，因為員工的能力與服務熱誠是我們向客戶提供高效、稱心滿意的服務所必需的，也是企業成功的重要關鍵。我們為員工提供優質培訓和發展機會，令他們可以一展所長，實現自身的價值和事業上的成就。我們不斷積極培養和儲備人才，以滿足不斷提升和多元化的客戶需求，為我們未來全業務融合經營的成功提供重要的保障。

我們的人才

我們的員工－孫瑩

人力資源發展

概述

本公司歷來高度重視人力資源發展，將人力資源視為公司最重要的資本，是公司長期可持續發展的基礎。本公司作為一家歷史悠久的電信服務企業，多年來積累了堅實的人力資本。以此為基礎，隨著企業轉型的不斷推進，我們積極創新，大力推進人力資源精確管理，優化人力資源結構。遵循以員工為根本的企業文化，更多地關愛員工，重視提升員工的價值，通過對員工能力的管理和培養，增強員工的積極性、主動性和創造性，努力打造一支管理有序、執行有力的職業化、專業化的高素質員工隊伍，促進員工價值與企業價值共同成長。

2006年，本公司加大勞動用工制度改革，通過實施勞動用工分類管理、積極引進社會成熟人才，建立和推進新興業務領域人事、用工、分配製度改革，以市場化、創新型的管理機制促進企業轉型業務發展，推進了企業轉型。

員工基本情況

截至2006年底，本公司共有243,072 名員工。在不同崗位工作的員工人數及比例如下：

	員工數	百分比
管理、財務及行政	38,899	16.0%
銷售及營銷	113,342	46.6%
運營及維護	89,728	36.9%
科研研發	1,103	0.5%
總計	243,072	100%

此外，本公司還有95,544名派遣制用工。

本公司在優秀員工保留方面採取了多種有效措施：第一，不斷完善薪酬激勵機制，根據業績和貢獻在績效工資等方面向優秀員工傾斜。第二，不斷完善員工崗位晉陞制度，在企業內部廣泛開展公開招聘、競爭上崗，為各類優秀人才脫穎而出提供了良好的環境。第三，面向所有員工建立了企業年金制度，並向關鍵崗位和核心員工傾斜，兼顧積累貢獻，有效調動了員工的積極性，對保留優秀人才起到了很好的作用。第四，面向高層管理人員實施了股票增值權計劃。該計劃的實施，將公司資產的增值、效益的提高以及高層管理人員績效考核結果與股票增值權緊密聯繫起來，防止了高層管理人員的短期經營行為，將公司價值和股東價值與高層管理人員的利益密切關聯，促使其更多地關注企業的長遠發展和長期利益，增強為股東

員工正接受專業知識培訓

創造價值的責任感。第五，不斷創新優秀人才管理制度。積極開展優秀員工評選活動，建立集團各專業的骨幹人才隊伍，並對這些優秀、骨幹人才進行有針對性的培訓，提升優秀員工的工作能力。

強化人才資本，提升人力資源競爭力

1 大力加強高層管理人員隊伍建設，提高公司領導能力

本公司高度重視對董事及高管人員的培訓。2006年，公司安排專家為公司董事及高級管理人員進行企業全面風險管理方面的培訓，便於董事及高級管理人員瞭解風險管理方面的信息和最新進展。2006年以來，本公司以打造穩步推進轉型的管理團隊為目標，大力加強高級經營管理人員隊伍建設。首先，強化對高級管理人員履職行為的考核，及時瞭解高管人員團隊情況，加強對各級管理人員的監督，確保公司各項改革措施在下屬公司

人力資源發展

得到良好的執行。其次，開展了專門針對本公司高級經營者的領導力發展項目，初步形成了適應中國電信需要的領導力發展管理體系。此外，本公司著力加強各省子公司領導人員後備隊伍建設，初步形成了一支德才兼備、年齡和專業知識結構基本合理的省公司領導人員後備隊伍，為中國電信戰略轉型成功和未來發展需要儲備了關鍵的管理人才。

2 加強技術業務培訓，提升員工能力

本公司已建立起較完善的員工培訓體系，內部培訓和外部培訓相結合，課堂培訓與網上自助培訓相結合。幾年來，本公司已形成一支規模較大、素質優良的內聘培訓師隊伍，在員工崗位培訓當中發揮了重要的作用。此外，本公司充分利用中國電信網上大學，為員工提供免費便捷的自助培訓，較好地支撐了各類崗位員工的技術業務需求。

2006年，本公司在進行常規培訓的同時，圍繞轉型要求，突出培訓重點，組織開展了「號碼百事通」等多項重要轉型業務的營銷技能培訓和多期3G新技術培訓。

3 改革用工制度，優化人力資源配置

2006年以來，本公司加大了勞動用工制度改革力度，通過實施勞動用工分類管理，積極引進社會成熟人才，建立人員退出機制，企業人員結構進一步優化，以滿足企業轉型對各類人才的需求。一方面，建立多渠道的人才引進機制，在全集團範圍內加大對企業轉型急需的各類社會成熟人才的引進。另一方面，通過實施員工分類管理，規範員工的勞動合同管理，強化員工績效考核等措施，建立並優化人員退出機制，人力資源活力得以提升。2006年實現了本公司用工總數的負增長，人員結構進一步優化，人力資源的配置更加合理。

融洽與員工關係

本公司各級管理層注重與基層員工的溝通，通過職工代表大會、企務公開制度，走訪生產一線與員工溝通等形式，聽取員工意見和建議，向員工宣傳講解企業轉型、改革和發展等重要決策或措施，並認真研究和解決員工提出的問

題。在員工健康與權益保護方面，實行員工定期體檢制度，根據員工特點成立各種興趣俱樂部，促進員工身心健康。定期開展安全生產作業規範的督促檢查，確保員工作業和生命安全。2006年本公司安全生產情況進一步改善，員工健康和安全得到有效保障。

本公司各級工會組織建立了「送溫暖」工作機制，在重要節日及遭遇自然災害等時期，走訪看望困難員工和一線員工，幫助他們解決工作和生活中遇到的困難；通過簽訂集體合同，維護員工合法權益，對女工特殊利益(如：孕期、產期等)作出規定；建立幫扶助困中心，籌集資金，解決員工因病、因自然災害等原因造成的生活和看病困難。

各級電信工會緊緊圍繞企業轉型和生產經營工作的中心，以保存量、激增量，推動業務、技術和管理創新，提高規範化服務水平為重點，積極組織和參與組織開展了各種形式的勞動競賽、崗位技術練功和合理化建議等群眾性經濟技術創新活動，組織開展企業轉型學習宣傳和大討論活動，堅持以創建學習型班組活動促進和保證學習型企業建設。

工會堅持推進企業民主管理，積極完善以職代會為基本形式的企業民主管理制度，在全集團基本建立了省級職代會制度。同時，按照建立「規範有序、公正合理、互利共贏、和諧穩定的新型勞動關係」的工作要求，加大了協調勞動關係的力度，進一步健全公司各級企業平等協商集體合同制度，建立了企業勞動關係預警和調處機制，充實了工作機構，規範了工作流程。

本公司現行薪酬體系以崗位工資制為基礎，員工的收入主要與其所在崗位、工作績效密切相關，以崗定薪，做到了男女平等，同工同酬。