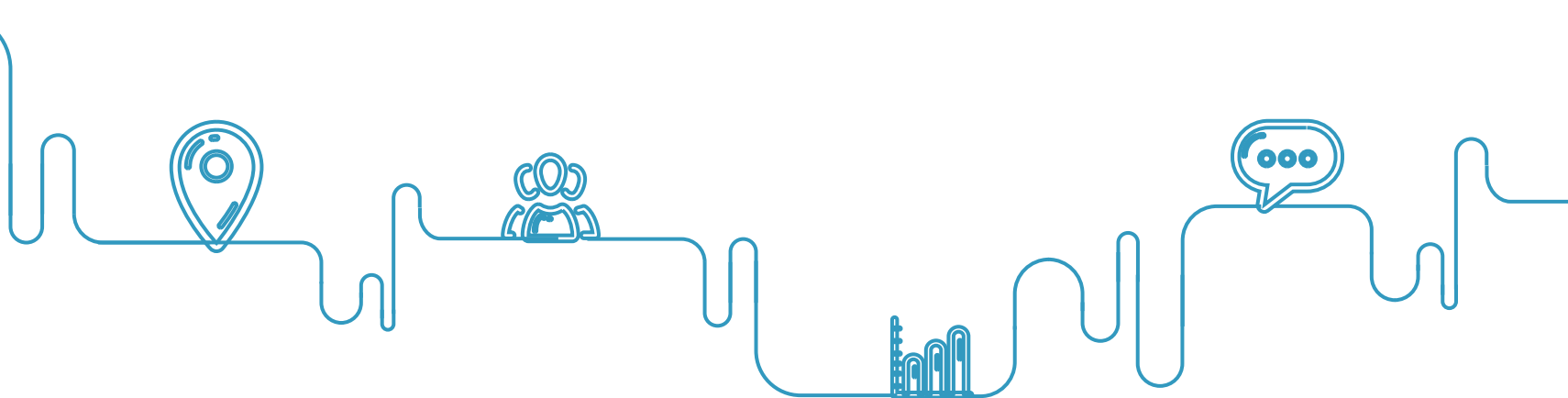
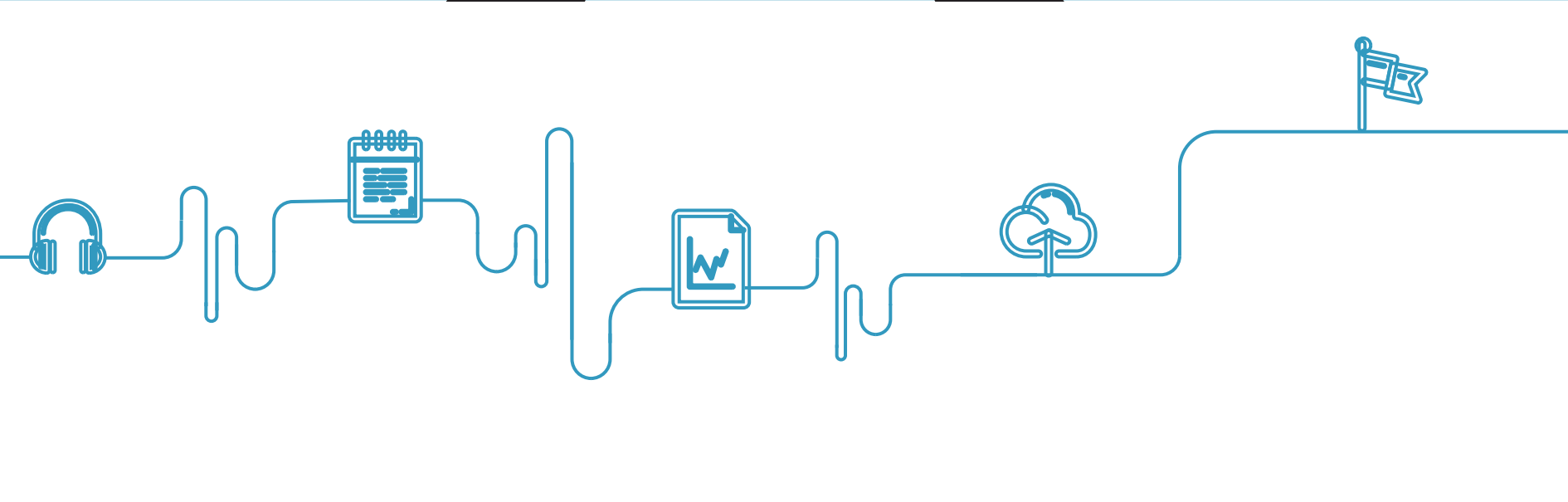


新基因

強健轉型發展新根基

注入互聯網優秀基因	24
打造人才供給新格局	24
建立激勵約束新機制	25
支持員工可持續發展	25





新基因

強健轉型發展新根基

中國聯通積極培育強健互聯網新基因，將互聯網企業的優秀文化基因注入公司發展之中，促進公司互聯網化思維的轉變和人的能力提升，以持續鞏固轉型發展的根基，不斷提升社會責任意識和能力水平，切實維護員工的合法權益，形成溫馨和諧的勞動關係，提升員工的幸福感、獲得感，實現員工與企業共同成長發展。

2018 年採取的措施

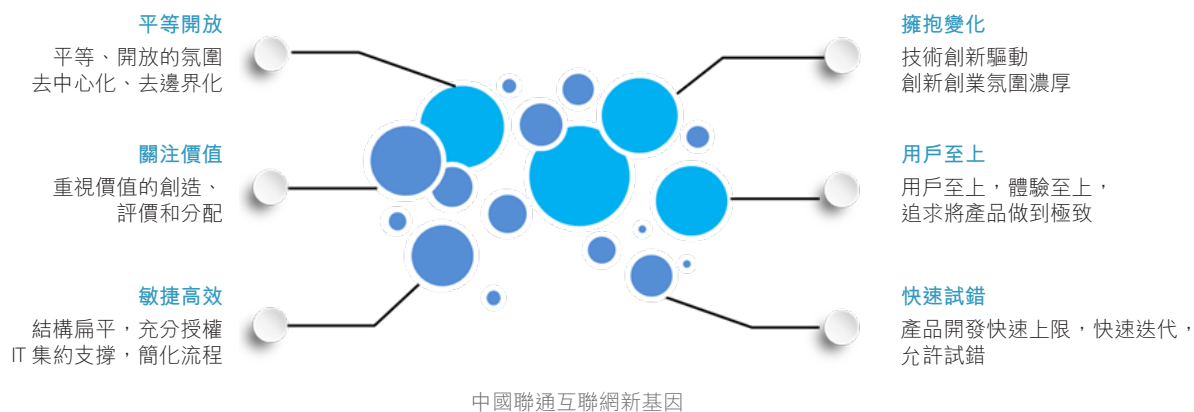
- 吸引近 1 萬名創新人才，着力加強創新能力培訓，為企業注入互聯網優秀基因。
- 全集團員工職級晉升率 14%，薪檔晉升率 34%。
- 加強四級專業人才隊伍建設，遴選領軍人才 3 人，專家人才 216 人，骨幹人才 3,540 人，新銳人才 6,033 人。
- 完成全集團限制性股票首次授予。

2019 年將採取的行動

- 進一步加強培訓工作體系化建設，開展專業化能力培訓。
- 繼續推進以價值創造為核心的激勵資源配置體系。
- 繼續推進全面激勵體系落地，盤活各類激勵資源，激發員工隊伍活力。

☞ 注入互聯網優秀基因

中國聯通進一步傳承發揚既有的「紅色、改革、開放、多元」四大優質基因，將平等開放、關注價值、敏捷高效、擁抱變化、用戶至上、快速試錯等互聯網公司優秀基因快速內化為企業的內生基因，強健轉型發展的根基。



☞ 打造人才供給新格局

發展是第一要務，人才是第一資源，創新是第一動力。中國聯通持續優化人才體系，實現基礎業務提升用人效率，創新業務建立人才特區的模式，培養造就一大批高水平創新團隊。另外，着力培養忠誠擔當的高素質幹部，集聚各方優秀人才，培養選拔優秀年輕幹部。

◎ 創新變革人力資源制度

落實公司戰略和互聯網化轉型要求，實行創新領域人才區隔管理，實施創新領域「418」人才工程，深入推進人才機制改革，圍繞「新機制、增數量、提能力、強使用」四個工作目標，實施八項行動計劃。

• 「新機制」以「6 個打破」為原則，以業務驅動的項目制運作機制為核心，以人才供給和激勵約束為主線，建立創新領域人才特區新機制，實現「能上能下」、「能進能出」、「能多能少」。

• 「增數量」實施「U 才生」、「獵英」、「活水」3 項計劃，從應屆生招聘、高端人才獵取、存量人員流動三個來源增加人才供給，創新人才由 0.7 萬增加至 1.6 萬人。

• 「提能力」建立人才內生機制和能力標準，實施「U 成長」、「引擎」、「加速器」3 項計劃，針對應屆生、存量人員、技術創新能力和業務創新人員提升 IT 技術和創新能力。集團舉辦三項計劃「示範班」6 期共計 25,480 人次，同時形成課程體系和在線能力資源。

● 「強使用」實施「共創計劃」通過跨組織項目制集中調用人才，強化中高端人才使用，實施「共享計劃」形成知識沈澱和共享，通過知識經驗分享等使用方式促進人才價值創造。2018 年人才社區用戶 7.7 萬人，眾籌項目 50 餘個。

◎ 重視優秀年輕幹部選拔

- **嚴格標準條件，突出導向。**注重在基層一線發現優秀年輕管理人員，切實把「想幹事、能幹事、幹成事」的優秀年輕管理人員發現出來、推薦上來。
- **改進人選產生方式。**成立常態化工作組開展優秀年輕管理人才調研；各級組織建立優秀年輕管理人才隊伍，同時向上級擇優推薦；人選產生實行塊塊推薦和條條推薦、面上調研和重點調研、分級考察和直接考察相結合的方式，注重在日常考察、公開遴選和公開招聘中發現優秀年輕管理人才。
- **分級掌握，保障充足的數量。**集團組織部跟蹤掌握 45 歲以下優秀年輕管理人才，並重點關注 40 歲以下優秀年輕管理人員，尤其是創新業務領域優秀年輕管理人員；各級單位組織部門跟蹤掌握 35 歲以下優秀年輕管理人才。

✎ 建立激勵約束新機制

中國聯通在組織維度以市場化配置為方向，實現激勵資源與價值創造協調增長；在個人維度以差異化分配為方向，實現薪酬水平與個人業績貢獻協調增長。

- 推進晉升激勵體系常態化運營，2018 年全集團實現員工職級晉升率 14%，薪檔晉升率 34%。
- 加強四級專業人才隊伍建設，大 IT、網絡運維、產業互聯網等 12 個專業形成四級人才梯隊近萬人，包括領軍人才、專家人才、骨幹人才、新銳人才。
- 實行創新領域人才區隔管理，深入推進人才機制改革，通過配置專項激勵資源推動機制建立和計劃落地，有效支撐創新領域發展。
- 全面推進實施全生產場景劃小改革，建立劃小單元增量收益分享機制，促進各類人才共享改革成果，一線員工薪酬水平提升達 20%。

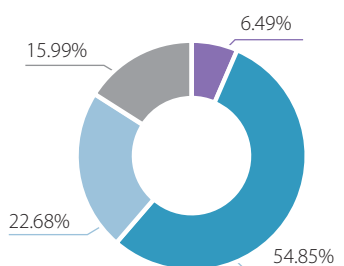
全集團員工職級晉升率 **14%**，薪檔晉升率 **34%**

遴選領軍人才 **3** 人，專家人才 **216** 人，骨幹人才 **3,540** 人，新銳人才 **6,033** 人

廣西南寧聯通建立多層次、廣覆蓋、可持續的人才價值榮譽積分體系，以榮譽激勵為主、物質獎勵為輔。依託雙度，即「溫度」造氛圍，「制度」作保障，進一步發現人才、培育人才、留住人才，激活團隊，激發員工積極性、創造性和主觀能動性。

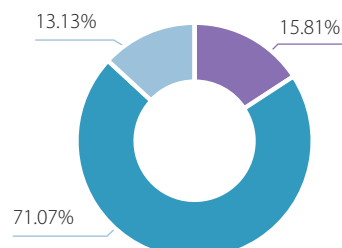
✎ 支持員工可持續發展

基因決定成敗，關鍵因子在人。中國聯通牢固樹立「人才強、基因優、企業興」理念，做強人才關鍵因子，人力資源是企業的第一資源，是企業健康發展的力量源泉，持續關心員工成長，不斷提高員工獲得感，在公司形成了企業真誠關愛員工，員工關心企業發展的和諧氛圍。



學歷分佈

■ 研究生及以上
■ 本科
■ 大專
■ 中專及以下



年齡分佈

■ 30 歲及以下
■ 31-50 歲
■ 50 歲以上

從業人員 (人)	吸納就業 (人)	男女比例 (男比女)	少數民族員工比例 (%)	離職率 (%)
260,964	10,869	1.50 : 1	6.77	2.16

注：從業人員主要包括在職員工和勞務派遣人員。

保障員工基本權益

◎ 嚴格依法用工

- 公司嚴格執行《勞動合同法》相關規定，與員工 100% 簽訂勞動合同。切實保障員工休息休假的權利，實行員工帶薪休假制度。為員工建立養老、醫療、工傷、生育和失業保險，在白願選擇基礎上為員工建立企業年金，實現員工年度健康體檢全覆蓋，為休產假／陪產假員工保留工作崗位。
- 公司注重保障人權，尊重個人隱私，在招聘、晉升過程中，嚴格禁止對員工有任何關於年齡、民族、性別等方面的歧視行為，嚴禁使用童工和強制勞動，建立員工權益保障機制、暢通員工申訴渠道，2018 年未發生歧視事件。
- 公司嚴格履行《勞務派遣暫行規定》，持續推進公司用工優化及規範管理，按國家要求落實同工同酬政策，員工滿意度持續提升。

◎ 權益保障制度

- 構建和諧勞動關係方面，各級分公司通過三位一體民主管理形式，廣開渠道，傾聽員工的合理訴求，全集團建立各級勞動爭議調解組織，集團工會組織成立勞動關係諮詢委員會，開展集體合同、勞動爭議調解、服務員工專項等課題研究，維護員工合法權益。
- 聯通 31 省分公司實現集體合同全覆蓋，其中 11 省額外簽訂了《女職工權益保護集體合同》和《工資協商集體合同》等專項合同，保障員工合法利益。

確保員工健康安全

我們高度重視安全生產，認真貫徹落實《中華人民共和國安全生產法》等安全生產相關法律法規，定期開展全系統安全生產大檢查活動，切實做到「針對教訓查、突出重點查、抓住問題查」，邊查邊改、以檢查促整改。同時強化安全生產責任制和監督考核，推進預案管理與應急處置和生產經營深度結合，加強應急演練，堅持防患於未然，提升應對能力。樹立全員安全意識，開展「身邊隱患隨手拍」活動，排查隱患風險，進行安全隱患整改工作，為企業營造了安全生產的良好環境。

安全生產培訓次數 **40** 次
安全生產培訓覆蓋率 **100**%



山東聯通為培養全體員工的應急處置能力，提高員工消防意識和逃生技能，組織舉行消防演練。

提升員工素質能力

◎ 持續開展教育培訓工作

- 推進課程教材開發。聚焦網絡技術專業，人才長期培養，開發面授和網絡課程 107 門，累計 325 學時；聚焦互聯網化運營轉型、創新業務、新員工認知等領域，開發業務類課程 80 門。
- 創新培訓方式。面向全集團產品經理實施「O2O 學習示範班」，打造網上學院、「沃學堂」和「微學堂」三位一體網絡學習平台，聚焦公司熱點工作和業務，開展 10 期在線學習活動，共計 2.8 萬人參加學習；網絡直播超過 3 萬人觀看，「微學堂」微信訂閱號關注人數達到 10.3 萬人。

● 開展系列「成才在一線」職工技能競賽活動。2018 年，中國聯通舉辦大數據創新、電子商務、網絡安全、B 域敏捷創新開發（天宮天梯）等 4 項集團級技能競賽、22 項省級技能競賽，全集團累計參與各類技能、勞動競賽員工達 21 萬人次。

● 持續加強集團教育培訓體系制度化、體系化、規範化建設，圍繞管理人員、優秀年輕管理人才、專業人才、基層小 CEO 及新進員工等重點群體精準開展專業化能力培訓。

網絡課程達到 **11,527** 門

網上學習平台學習人次超過 **1,125** 萬

◎ 各級管理人員

組織實施 17 期領導力研修班，累計參訓人員 1,500 餘人次；運用「一校五院」等優質外部資源選送高管人員及專家骨幹人員 25 餘人次。

◎ 優秀年輕管理人才

實施聯通春季及秋季 2 期進修班，先後組織 88 名有潛力的優秀管理人才進入聯通長期脫產進修班深造。

◎ 各專業序列人員和戰略人才

聚焦專業序列人員，實施專業技能培訓班 164 期，培訓核心骨幹人才 23,547 人次。面向各專業戰略人才，有序開展「U 成長計劃」、「引擎計劃」及「加速器計劃」，組織 6 期集團級培訓，累計參訓人員 25,480 人次。

◎ 新技術新業務培訓

在網上學院開設大數據、人工智能、區塊鏈等相關內容課程 80 門，全集團共 200 萬人次參加了學習；側重創新業務及互聯網運營、大 IT 等重點群體和專業開展創新能力培訓 72 期；面對 5G 部署，組織實施 4 期 5G 技術培訓，並形成一支全國範圍內 100 餘人的 5G 無線專業化團隊。

◎ 內部崗位認證體系建設

開展零售師、智慧家庭工程師、市場稽核三個崗位的內部認證，發佈《中國聯通「智慧家庭工程師」培訓認證體系建設指導意見》，組織相關領域專家完成崗位分級認證標準和課程大綱編制，開發認證網絡課程 73 門，培養任課講師 80 人，培訓考評員 120 人。



天津聯通開展服務人員技能大賽和產業互聯網技能競賽等活動，搭建交流、分享的平台，營造了比、學、趕、幫、超的競賽氛圍，達到了以賽促學、以賽促產、以賽促融的目的。

● 鼓勵員工參與管理

中國聯通充分尊重員工的知情權、參與權和監督權，重視員工參與企業經營管理活動，通過員工參與公司決策，增加員工的自主性和積極性，更有利於提升決策科學性，形成企業與員工共發展同進步的良好氛圍。

集團公司建立職代會閉會期間的運作機制，檢查督促有關單位、部門貫徹執行集團公司職代會決議，通過電子化職工代表提案平台形成辦理職工代表提案和員工合理訴求受理閉環機制。2018 年，15 個省級分公司打破只在年初或年底召開職代會的慣例，召開了 2 次以上會議，職代會頻次明顯高於往年。

中國聯通企務公開發佈會制度推動管理層與員工的相互理解和支持，各級省分公司全部建立企務公開發佈會常態化制度，共召開了企務發佈會 381 次，通過企務公開發佈會的形式定期向員工通報階段性經營目標完成情況、幹部任免、採購招標、員工福利待遇等重要事項。

召開職代會 **523** 次

聽取審議涉及職工切身利益事項 **1,295** 件

山東聯通鼓勵全員參與管理，以「大反思，大討論」為契機開展服務質量提升活動，各崗位員工積極參與活動，提出建議，期間共收集合理化建議 406 條，採納 117 條，涉及系統支撐、服務流程及規範等多個方面。

2018 年集團公司總經理兩次攜總部相關部門總經理面向全集團員工就全生產場景劃小改革、互聯網化轉型等主題進行互動交流，在線人數最高達 2.3 萬人。21 個省分公司印發了總經理在線活動制度，及時了解員工訴求，增進員工對企業改革改制工作的認同和支持。

開展總經理在線活動 **447** 次，覆蓋員工達 **17.2** 萬人

員工提出諫言 **10,463** 條，總經理現場答覆 **4,653** 條



中國聯通總經理在「大小 CEO 面對面」專題「總經理在線」活動中回答員工提問。

北京公司將總經理在線活動的內容範圍從暢所欲言聚焦到員工福利薪酬等改革發展中，開啟員工最關心的主題，舉辦了人力資源專場活動；山西公司突出為改革發展提供有價值的參考依據的主旨，開展了全生產場景劃小改革專場活動，不斷發揮雙向溝通在凝心聚力方面的積極作用；黑龍江、福建公司在現場活動的基礎上，提供 7*24 小時開放的總經理信箱並不定期受理，實現員工訴求實時化。



關心關愛員工生活

我們秉承為員工服務的精神，密切關注、重點解決員工最關心最直接最現實問題，開展多項文娛競賽活動，為員工改善工作環境和條件保障，關注員工身心健康發展等等，切實解決了職工的實際困難，溫暖廣大職工的心。

◎ 建立健全員工服務體系

- 建立員工子女寒暑期託管班制度，開辦託管班 220 個，託管子女近 7,000 人。
- 改善基層員工辦公環境，全國 17 個省共投入「五小」建設資金 5,319 萬元，完成 4,228 個基層單位改建工作。
- 心系女職工特殊權益，舉辦女工維權講座、婚姻法論壇等活動，投保女工健康險，推廣哺乳休息室、懷孕專用車位等特殊服務，簽訂女職工專項集體合同，促進女職工權益制度更加規範化、制度化。
- 探索建立異地交流任職員工關愛制度，對異地員工在生活和工作上進行關愛，並及時提供幫助。

◎ 豐富多彩的文娛活動

中國聯通積極開展「送文化下基層」、「送健康下基層」活動，各分公司結合實際，從員工興趣愛好需求出發，推動基層廣泛開展各類文化藝術活動及職工體育健身活動，極大提升員工的歸屬感、榮譽感和獲得感，提振員工士氣，促進企業文化發展，深受基層廣大員工的歡迎和喜愛。

中國聯通鼎力支持乒乓文化的推廣和國球精神的傳承，與中國乒乓球協會、國際乒乓球聯合會結成戰略合作夥伴已歷經四個奧運週期。2018 年持續舉辦「乒乓在沃」全民乒乓大賽，並且融入青少年賽事和乒乓文化宣傳等特色活動，在行業中樹立了支持全民健身的良好榜樣。



第六屆中國聯通乒乓球挑戰賽全國總決賽



中國乒乓球女隊原主教練張燮林給青少年帶隊



天津聯通職工趣味運動會



聯通軟件研究院我「與改革共成長」演講比賽



廣東聯通職工運動會



山東聯通拓展訓練活動



◎ 關愛員工身心健康發展

我們高度關注員工的身心健康發展，2018 年繼續致力於員工幫助計劃、構建完善醫療保障制度，以提升員工的獲得感和幸福感。

公司持續推進 EAP 幫助計劃，不斷完善心理健康宣傳教育、培訓評估、諮詢輔導服務平台，加強心理諮詢專業隊伍建設。目前，全集團通過認證的 EAP 專員和心理輔導員隊伍已達 300 名，普遍開展心理諮詢服務，2018 年接受心理服務員工超過 4 萬人次。

各分公司在為員工提供各類健康保險的基礎上，進一步探索為員工提供更為完善的醫療保障解決方案。

福建公司建設開通覆蓋全省各基層單元員工的「健康預約」平台，為基層員工到「大醫院」找專家尋醫問診的痛點難題開闢了綠色通道；工會還組織開展知名醫療專家上門坐診、諮詢和送健康公益巡診活動。

黑龍江公司開創建設全省第一家「員工健康小屋」，為公司員工免費提供多項服務，以基層單元員工為主要對象開展健康義診、大型醫療援助行動。

雲南公司組織部分在邊境、藏區分公司的一線員工參加療休養活動。

浙江公司組織三千多名一線員工進行職工療休養，其中外包、派遣員工 1,700 多人，提高了企業凝聚力，得到了員工的廣泛好評。



中國聯通為員工購買重大疾病保險，全年通過重疾險、員工互助金獲得賠付和救助員工 6,016 人次，金額 4,148 萬元，員工歸屬感明顯提升。

中國聯通為 5,245 名困難員工建檔立案，實時掌握困難員工情況，制定幫扶計劃，實行動態管理，堅決「不落下一個」。

困難員工幫扶投入 **3,022** 萬元 慰問資金投入 **2,853** 萬元