

人 力 資 源 發 展

中國聯通始終堅持團隊共進，持續優化體制機制，使面向客戶需求、為提升企業價值做出貢獻的員工和團隊得到更多的回報，實現員工與企業的共同成長。2021年，人力資源工作以「能上能下、能進能出、能多能少」為目標，縱深推進人力資源改革，大力實施人才強企，為公司全面數字化轉型和持續高質量發展提供人力資源保障。

推進人員供給側改革，持續提升用工效率、優化用工結構。強化用工效率行業對標和內部對標，合理配置用工資源，全員勞動生產率同比提升7%；加大轉型人才引進，2021年引進高校畢業生6,032人，主要配置到創新領域轉型崗位；暢通內部人員流動，依托內部

人力資源市場，加大存量人員有序調整，2021年通過內部人力資源市場發佈招聘崗位2,800餘個，累計投遞超過1.2萬人次。

堅持按勞分配為主體、多種分配方式並存。完善人工成本決定和評價機制，實現人工成本與效益效率協調增長；優化以價值創造為核心的薪酬內部分配機制，調整分配關係、優化分配模式、拉開分配差距，實現激勵資源精準配置；優化全面激勵報告系統，為員工專屬定制並推送全面激勵報告，進一步提升員工獲得感；健全長期激勵體系，實現對人才的有力吸引、有效保留和適度激勵。

根據公司發展需要，堅持頂層設計，做好領導班子的結構分析和統籌規劃。不斷優化管理人員能力素質結構，強化管理人員監督，

進一步激勵廣大管理人員新時代新擔當新作為，綜合施策加快管理人員隊伍結構優化，持續加強年輕管理人員隊伍建設。進一步加大總部與基層雙向交流工作力度，2021年根據雄安新區建設需求，組織「百人赴雄安」人才交流工作。全面推行管理人員任期制和契約化管理，在持續推進二級機構管理人員每年不低於1.5%的退出的基礎上，進一步加大管理人員退出力度，持續激發管理人員活力。

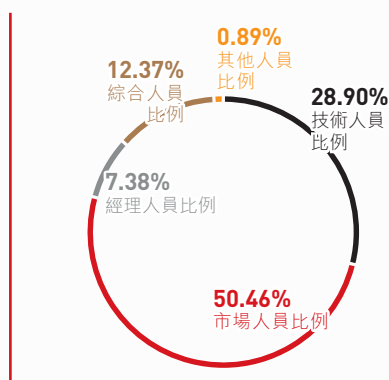
制定出台《關於深入實施人才強企的指導意見》，明確面向創新驅動大力調整人才結構，增加科技創新人員、研發人員佔比，通過變革資源配置模式、實施重點人才工程、深化人才機制改革等推動落實；持續加強四級專業人才隊伍建設，建成領軍、專家、骨幹、

新銳四級專業人才梯隊1.9萬人，其中技術類專業人才數量佔比超過50%；加快高層次人才培養引進，引進國內科技創新領域產業專家40餘人。開展關鍵群體數字化賦能，實現管理人員4,000人、四級專業人才1.9萬人數字化賦能全覆蓋。

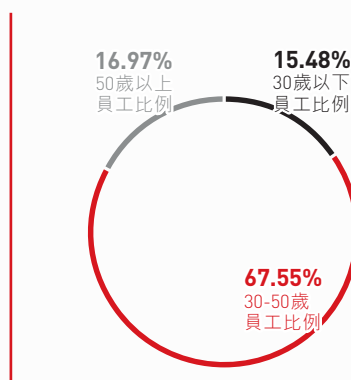
圍繞集團數字化轉型工作重點，以提升全員數字化能力為核心，制定管理人員與專業人員年度重點培訓計劃項目，常態化、多層次開展專業能力提升和轉型賦能培訓。以員工職業發展為中心，針對不同群體實施差異化培養，構建各重點群體數字化能力標準與課程體系，形成培訓培養方案，加大標準化賦能力度及系統指引。

員工組合分析

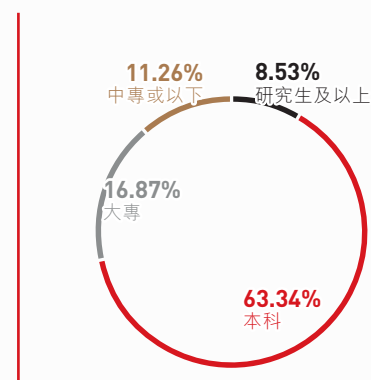
人員構成



年齡分佈



學歷分佈



有關人力資源發展更多資訊，詳情請參閱本公司將於2022年5月刊發詳細的2021年度可持續發展報告內相關部分，請瀏覽本公司網站 www.chinaunicom.com.hk。