

人力資源發展



中國聯通聚焦「員工為根」的核心價值觀，強調員工是企業發展的根本基石，始終關注員工與企業共同成長，始終保持員工隊伍的全面發展和生機活力。2022年，人力資源工作立足人才引領發展戰略定位，把推進「1+9+3」戰略規劃體系落地實施作為工作主線，聚力人才強企指導意見的首年落地見效，為公司高質量發展提供堅強保障。

堅持提效率、控總量，實用工效率目標管理，差異化調控各級組織用工總量，2022年公司全員勞動生產率持續提升，在加大戰略資源投入的同時實現用工總量基本穩定；加大轉型人才引進力度，精準配置增量人員，2022年校招人數同比提升25%，主要配置到

創新領域轉型崗位；統一實施「新苗計劃」，搭建從簽約到入職一年期五個階段的培訓體系，加速畢業生成長成材。

堅持戰略引領，加大戰略資源投入，實施結構性人工成本政策，通過「存量結構調整+增量集約統籌+激發基層單元活力+戰略資源保障+對口支援」政策組合，形成人工成本資源精準投放、集成發力的新格局。堅持按勞分配為主體、多種分配方式並存，優化以價值創造為核心的薪酬內部分配機制，完善針對困難員工的權益保障機制，調整分配關係、優化分配模式、拉開分配差距。實施多元激勵，靈活開展中長期激勵，完成7700人8億股中國聯合網絡通信股份有限公司（「A股公司」）第二期限制性股票授予工作，打造利益風險共同體。

堅持頂層設計，根據公司新戰略落地需要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，持續加強管理人員梯隊建設，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。常態化開展優秀年輕管理人才南北、東西部交流歷練，開展「組團式」幫扶，選派優秀管理人才支援困難省分公司，開展援藏援疆、精準幫扶工作。與組建行業軍團、選優配強戰略業務單元負責人工作相結合，實施「新興產業幹部工程」，補充年富力強的新興產業力量，推動各級領導班子專業結構逐步優化、整體功能不斷提升。不斷完善考核評價體系，健全管理人員能上能下機制，全面推進管理人員任期制契約化管理，加大考核力度，持續激發管理人員活力。

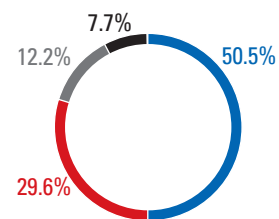
積極踐行人力強國戰略，深入實施人才強企，面向科技創新優化人才隊伍結構，提高人才隊伍素質，加快建設人才高地和創新高

地，打造聚才引才「強磁場」。實施「科創人才集聚、新興產業幹部、青年人才引育、能力自主培養」等重點人才工程，不斷加大優秀人才培育引進力度，科技創新人才佔比超過30%，建成領軍、專家、骨幹、新銳四級專業人才梯隊2萬人。落實國家穩就業要求，通過校園招聘、社會招聘引進人才1.3萬餘人，為近年來最高，為更多的奮鬥者提供幹事創業的沃土，行業內唯一入選《福布斯》雜誌「2022年全球最佳僱主」。

圍繞集團「1+9+3」戰略規劃體系落地執行，以培養各類人才隊伍落實戰略能力與提升創新能力為重點，制定管理人員與專業人員年度重點培訓計劃項目，針對專業特點，構建能力標準、完善課程體系、實施培訓賦能、開展能力認證，體系化實施關鍵能力自主培養，持續面向關鍵群體開展數字化賦能，提升專業能力素質。

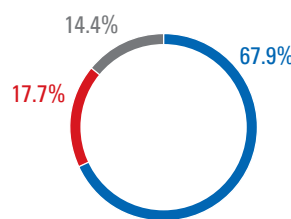
員工組合分析

人員構成



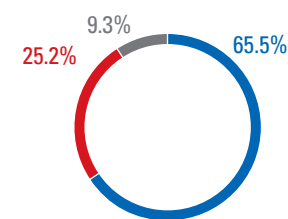
市場序列
技術序列
支撐序列
管理序列

年齡分佈



30-50歲員工比例
50歲以上員工比例
30歲以下員工比例

學歷分佈



本科
中專或以下
研究生及以上

有關人力資源發展更多資訊，詳情請參閱本公司的2022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。