

中核集团“十四五”人力资源规划 暨2022年度人力资源工作要点

众智云慧管理咨询

成都 2022.04.25

Contents

- 1 改革创新 加强人力资源组织管理
- 2 鲜明导向 打造高素质干部队伍
- 3 从严从实 提升干部监督成效
- 4 开拓进取 统筹抓好人才队伍建设
- 5 精准科学 提高薪酬激励效能
- 6 精简高效 打造强有力总部员工队伍
- 7 强基固本 加强党的建设和组织人事队伍建设
- 8 人力资源“十四五”规划汇报
- 9 人力资源部文化理念同步升级

大力推进体系标准实施及评价

- 大力推进《人力资源管理体系标准》《干部管理体系标准》落地实施
- 组建内审员队伍，适时启动对成员单位人力资源管理体系实施效果分级评价
- 在集团公司人力资源管理领域中筑牢系统观念，形成持续改进、不断优化的长效管理机制

不断强化经验成果交流

- 充分利用人力资源管理论坛、人力资源各项工作会、组织人事处长培训等方式，搭建平台、创造机会，加强各单位实践成果的交流分享，建立健全工作经验反馈机制，不断解放思想、激发工作创新活力，促进上下互通、比学赶超的良好效果

扎实推动人力资源共享业务开展

- 按照“先易后难，试点推广”的原则，围绕成员单位HR服务需求，加快开发共享服务产品及其衍生项目，稳步拓展共享业务
- 积极推进京区单位干部人事档案共享服务业务开展，在管理咨询服务、社保业务办理、京区单位薪酬核算、员工医疗关爱等方面力争取得突破，形成多业务同步开展的共享服务新局面

推广管理部门量化考核工作法

01

深入总结管理部门量化考核试点经验



升版量化考核指导手册和人力资源业务工时标准

02

03

积极扩大实施范围，开展培训交流，加强信息化支持，进一步提高管理部门考核激励精准度和科学性



持续深化三项制度改革

努力完成三项制度改革有关任务，
推动落实国企改革三年行动扎实到位

01

定期进行督导，发挥监察巡视合力

02

组织各专业化公司、直属单位建立符合
实际的评估机制

03

聚焦干部能下、员工能出、收入能减，
持续推动市场化机制建设不断走深、走实

04

高效推进人力资源信息化建设



尽快搭建人力资源管理核心业务平台



高质量推进人才地图、招聘平台系统等外围信息系统的策划与建设



推进干部管理等系统深化应用

选优配强成员单位领导班子

加强班子建设的整体谋划，注重优势互补，梯次配备，增强整体功能

01

将选准用好党政正职作为重中之重，有计划、有重点地开展专题调研，科学谋划一把手接替计划，切实将政治上强、能够驾驭全局、敢于担当的干部选拔到正职岗位上来

02

建立干部培养培训体系，实施党委书记、党委副书记、党委管理干部、年轻干部、中青年干部等领导力系列班次

03

大力培养选拔优秀年轻干部

01

指导推动各单位大力发现培养选拔优秀年轻干部



02

创新建立处级干部交流机制，注重思想历练、专业训练，着力打造高素质专业化干部队伍



03

大力选派年轻干部到艰苦吃劲岗位磨炼



04

继续开展年轻干部公开选拔



深入推进干部能上能下机制



- ✓ 以推行任期制和契约化管理为抓手，强化考核结果运用，制度化、常态化推行末等调整和不胜任退出等市场化用工机制
- ✓ 加强日常分析研判，树立鲜明导向，切实把愿干事、真干事、干成事的干部发现使用起来，对行动少、落实差、混日子的干部坚决调整下来，形成能者上、庸者下、劣者汰的良好局面

坚持按制度管事管权管人



- 完善干部选拔任用的事前、事中、事后监督工作机制，探索建立系统完备、科学规范、运行有效的干部监督制度体系
- 加强对现有制度检视和评估，修订完善《职工惩处规定》，对规范领导人员亲属经商办企业等新制度落实情况加强监督检查



坚持正确的选人用人导向

- 01 持续开展选人用人监督，组织做好成员单位“一报告两评议”，重点掌握近三年选人用人问题整改效果
- 02 严格落实“凡提四必”等要求，加强干部选拔任用事项审核力度
- 03 做好选人用人问题举报查核工作
- 04 压紧压实各级党委及组织人事部门选人用人工作责任

从严从实落实干部日常监督

做好领导干部个人有关事项报告工作，加强政策培训、规范填报，切实提高如实报告率

运用好提醒函询诫勉等措施，抓早抓小抓预防

从严把控成员单位干部越级、破格提拔等情况，从严审核领导干部因私出国、兼职等情况，从严处理领导干部亲属违规任职入职、违规经商办企业等情况

将干部担当作为纳入干部提任、考核、班子评议、选人用人监督检查等各项工作，监督检查各成员单位党委推动落实激励干部担当作为实施意见情况，深挖典型

创新人才工作机制



制定发布科技发展人才发展纲要并分解落实



推动集团公司六级人才梯队体系建设，建立全集团统筹协调、用人单位各具特色、有机整合的长周期培养体系



探索以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价机制



将人才工作情况纳入用人单位主要领导和领导班子考核

从严从实落实干部日常监督

01

推进建立院士全方位保障体系，做好院士增选工作统筹，力争取得突破

开展新一轮首专、科带增选工作，梳理首专、科带权力清单，融入管理流程，保障人才在岗位履职中充分发挥作用

02

聚焦集团重点任务，择优选取科研创新团队，探索在赋权赋能、激励保障等方面进一步给予特殊支持，靶向激发团队活力

03

做好联系服务专家工作，推进落实各项保障政策，强化对关键核心人才倾斜，解决实际问题，传递组织温暖

04

不断提高人才培养引进质量



举办高层次科技人才、高技能人才培训班等重点班次



完善集团公司教育培训体系，在人力资源领域试点实施岗位培训，逐步推广至集团范围内职能部门



做优校企合作，在全面总结清华大学联合培养定向生工作的基础上，进一步优化培养方式，推进工程硕、博士工作，不断创新产教融合协同育人模式



推进重点高校优秀毕业生招聘工作，提前锁定优质毕业生，专项引进、专项培养，加快高素质、专业化人才梯队建设

强化技能人才工作



- 强化技能人才培养评价体系建设，修订《中华人民共和国职业分类大典》（核工业分册），建设第四批职业技能培训体系项目，修订核特有职业国家职业技能标准、培训大纲、职业技能题库
- 围绕技能水平提升举办国家二类职业技能竞赛，推进技能竞赛体系标准化、体系化建设
- 以贡献为导向，建立优秀技能人才表彰机制

强化战略任务激励保障

合理优化激励举措，激发重大工程一线员工斗志，保障重大工程顺利推进

制定《关于系统推进集团公司科技创新激励保障机制建设的意见》

持续深化改革创新

- 1 深化科研院所薪酬改革
- 2 升版科研院所薪酬改革质量评估指标体系
- 3 开展重点科研院所调研，督导落实改革举措，实地检查改革成效
- 4 拓展改革成果，总结、提炼科研院所薪酬改革过程中涌现的可复制、可推广的标杆做法
- 5 开展工资总额备案制改革实施成效调研分析，推动扩大试点范围，探索建立工资总额跨周期调节机制

积极推进中长期激励

- ★ 加强利益绑定，建立二级单位负责人超额收益分享机制
- ★ 开展中长期激励实施成效调研分析，鼓励支持成员单位结合实际，灵活实施分红激励、股权激励、项目跟投、超额收益分享等机制，深层次激发调动核心骨干人才积极性

完善精神荣誉激励体系

01

修订完整集团公司《荣誉体系管理规定》，适当提高荣誉授予数量，简化荣誉管理流程

02

组织建立健全荣誉项目评选细则，推进规范评选，加强表彰宣传

严格开展收入分配监管



严格落实国家和集团公司关于收入分配监管的政策规定



加大外部监督力度，推动收入分配纳入巡视检查范围，强化整改落实和责任追究

持续加强总部员工队伍建设

- 坚持系统观念，在育选管用过程中控总量、调结构、提素质
- 优化总部人员配备，积极推动干部交流常态化，统筹做好集团公司内外部干部交流，进一步盘活总部干部队伍
- 有序推进第四批双向挂职工作，加强优秀年轻干部储备
- 持续完善激励机制，加强员工绩效考核

持续加强总部员工队伍建设

- 建立总部员工岗位培训课程大纲，形成分岗位、分层次、分阶段的培训课程体系
- 组建总部员工网络培训学院，组织开展岗前培训和准入考核，逐步实现总部员工岗前培训考核全覆盖
- 以“精细化管理”为主题开展作风建设系列培训

加强党建和政治能力建设



- 加强党建与业务深度融合，切实履行党建工作责任，以高质量党建引领各项工作高质量发展
- 坚持党管干部、党管人才原则，深入学习党的政治理论知识，武装头脑、指导实践、推动工作，不断提升政治判断力、政治领悟力和政治执行力

建立健全岗位资格准入考核机制



加强机制建设，形成考核准入机制



组织建立分层分类手册，有序组织开展考核测试



形成系统有效的岗位资格准入和复审机制

加强对组织人事队伍的表彰激励

1

组织开展人力资源管理先进集体和先进个人荣誉评选

2

树立典型、表彰先进，总结推广先进经验和优秀实践

3

不断深化员工价值认同，着力提升员工自豪感，激发员工实干担当的工作热情

总体战略



九大挑战

聚焦解决公司发展的保质、保量、保进度、保弹性等核心问题，分析了当前面临的九大挑战。

1

如何完善“厦航式”管理模式，实现企业规模与影响力共同提升，为企业发展保驾护航？

2

如何在不确定时代打造公司竞争优势？

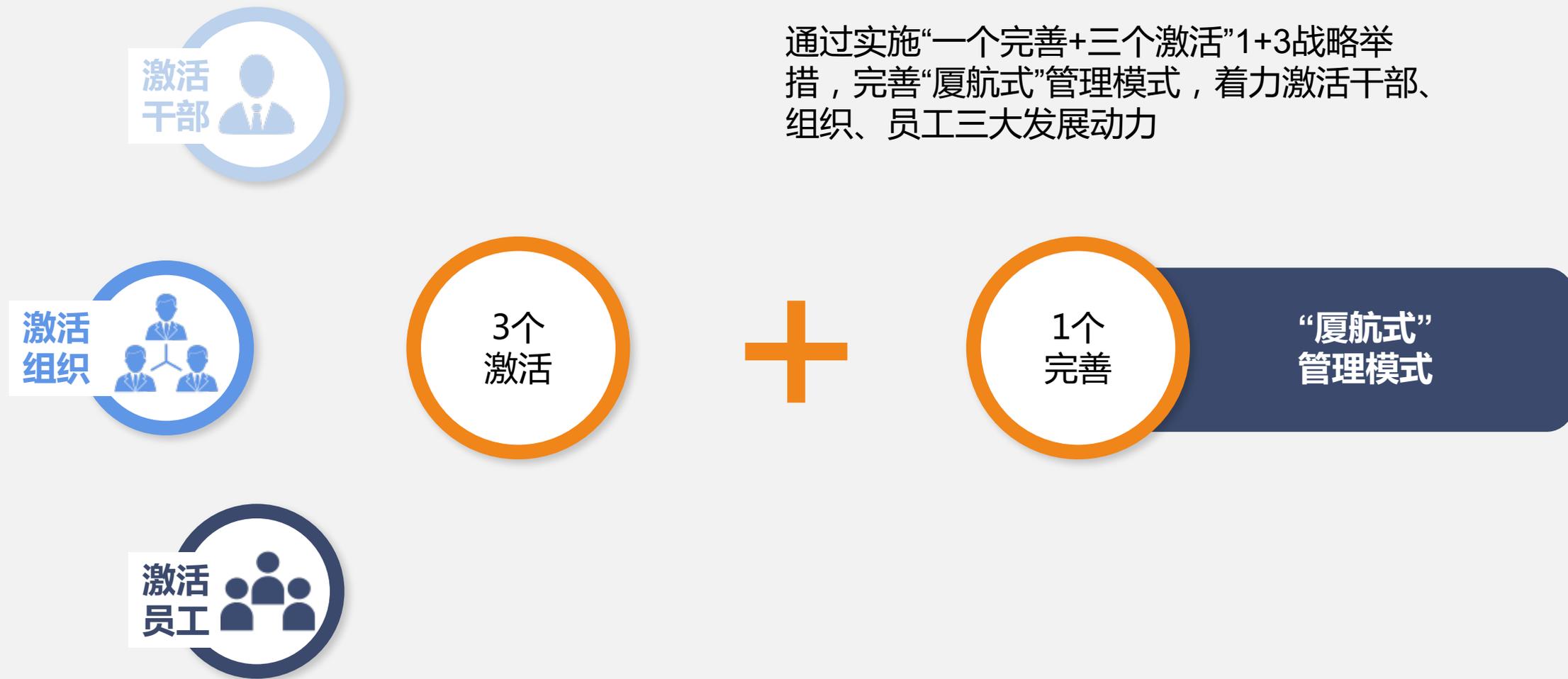
3

如何建立市场经营机制？

4

.....

战略举措



战略举措

通过**打造精锐队伍、实施干部赋能、激发班子合力**激发干部担当作为



打造精锐队伍



实施干部赋能



激发班子合力

战略举措

通过提升效能管理能力、效能激励机制、组织运作效率实现组织精健化



提升效能管理能力



完善效能激励机制



提升组织运作效率

战略举措

通过**人才选拔、发展、激励、退出**各项举措激发员工拼搏精神，为公司实现基业长青奠定坚实的组织基础和人才保障



人才选拔
畅通内外循环



人才发展
拓展成长空间



人才激励
以拼搏者为本



人才退出
优结构提质量

实施保障

1 以人力文化升级为引领



5 以人力风险防范为底线



实施保障

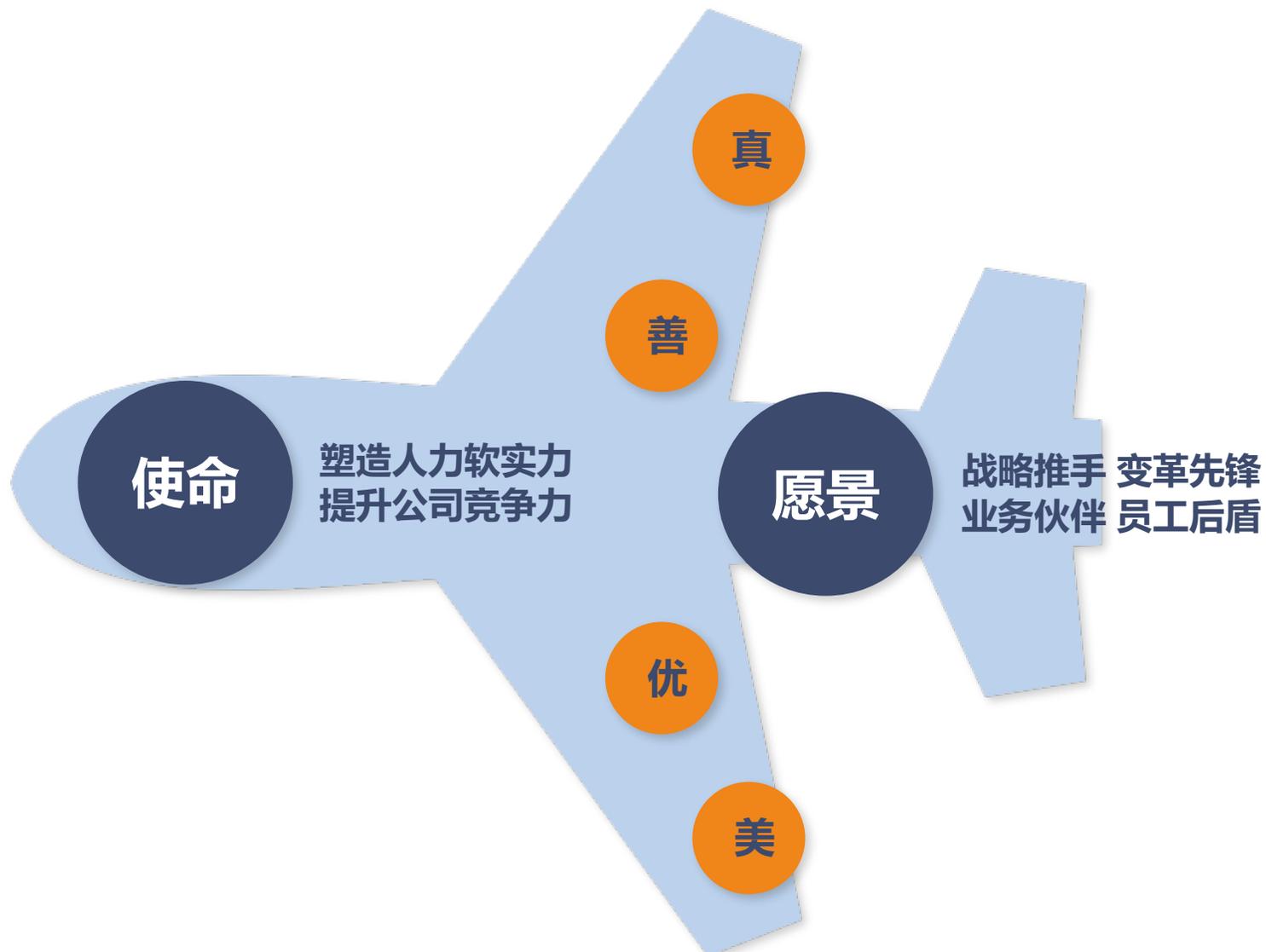


以人力组织转型为支撑 2

4 以人力风险防范为底线



以人力组织转型为支撑 3



人力资源部以公司“党的视野事业、国家形象、民族自尊、家庭幸福、个人成长”的企业宗旨、“诚信、坚毅、和谐、精进”的核心价值观为引领，贯彻落实公司领导对人力资源工作的指示要求，从自身价值出发，提炼升级人力资源的文化理念

价值观



塑造人力软实力，提升 公司竞争力

以“最精锐的人才队伍、
最有效的管理模式和最高的人
力效率”塑造人力软实力，
实现“提升公司竞争力”的长
远目标



战略推手、变革先锋、 业务伙伴、员工后盾

通过加强人力资源“专
业中心COE、整合服务中
心IST、业务伙伴HRBP、
共享服务中心SSC”的“四支
柱”建设，致力于驱动公司
目标达成，为公司创造价值

价值观

真

实事求是的工作作风
公道正派的职业操守

善

大善无疆的广阔胸襟
小善乐为的服务意识

优

精湛专深的业务能力
勤学善思的成长路径

美

忠诚担当的政治品格
谨言慎行的纪律意识

更多资料下载：<http://www.zzzcloud.cn> 众智云慧咨询 CRC行研中心

欢迎批评指正

管理创造效益，咨询成就商业



028-61894747



PMO@zzzcloud.cn



400-687-6811



成都市人民南路四段 1 号 26 楼