

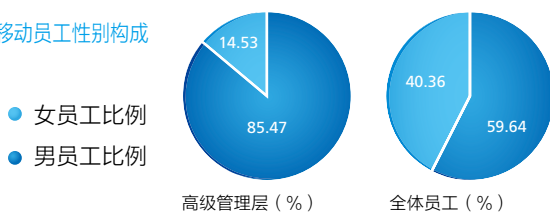
【员工成长】

中国移动将保障员工权益、助力员工成长作为企业的重要社会责任和实现可持续发展的基石。2010年，公司继续完善员工权益保障体系，积极拓展员工职业发展通道，努力实现企业与员工共同成长；并通过为员工身心的全面关爱，不断提高员工满意度。

员工权益保障

中国移动一贯高度重视保障员工基本权益，贯彻《劳动合同法》，反对使用童工，始终坚持男女平等、民族平等的用工政策，尊重工作机会均等并努力实现多元化。2010年底，中国移动员工中女性员工占比为40.36%，少数民族员工占比为6.01%。

● 中国移动员工性别构成



注：高级管理层指省公司副总经理及以上和总部部门总经理及以上职位管理人员

在与员工个人依法签定劳动合同的基础上，公司制定有签订集体劳动合同的制度和管理办法，由工会代表员工与公司签订集体劳动合同及女职工专项保护合同。公司对薪酬资源进行合理配置，保障每位员工享受足额缴纳的法定保险与福利，并积极探索建立以绩效为导向的多元化的薪酬体系。

在员工健康安全方面，公司继续严格执行国家劳动保护、安全生产相关法律法规，不断强化工作场所安全健康管理，对员工进行健康教育和安全生产培训，并每年组织员工进行健康检查。在加强员工安全生产管理的同时，公司严格执行国家对员工工伤及因公死亡等的相关补偿规定，切实负起责任。2010年，公司进一步规范了工伤的统计渠道与口径。2010年，公司经当地劳动保障部门认定的员工工伤情况为77件、因公死亡人数为3人，公司对相关员工及家属均给予了妥善补偿。

此外，公司继续推动各省建立困难员工帮扶基金，目前已有2/3以上的省公司制定了困难员工帮扶基金管理办法，通过企业拨款、工会出资和个人捐赠成立基金，对因重大疾病或灾难家庭遭遇重大困难的员工进行资助。

员工沟通参与

公司充分保障员工的知情权、表达权和参与决策权，发挥员工在企业民主管理中的作用，从而使员工的合法权益和诉求得到保障。

2010年，公司继续推进企务公开，并与员工考评激励有机结合，将企务公开规范化、制度化。充分发挥职工代表大会（“职代会”）作用，继续完善省公司、地市分公司两级职代会制度，从审议型向参与决策型发展；加大对职工代表的培训力度，不断提高员工参与企业决策的水平。

公司还组织开展了班组建设、“职工之家”创建和员工工作条件等情况的专项调研，深入15个省公司的108处各级单位，听取专题汇报49次，召开座谈会59次，个体访谈74次，涉及各级员工700多人。通过调研及时了解员工诉求，使得员工普遍关心的问题及合理诉求得到充分关注，并推动有关问题的积极解决。

与此同时，各省公司不断创新员工沟通交流平台，充分利用博客、微博等新的交流方式，倾听员工心声。

在湖北，开通员工援助服务平台，服务内容包括“金点子”提案、员工心理咨询、法律援助、生活咨询服务等，2010年共服务员工15,970人次。

在甘肃，建立了班组博客、智慧闪耀平台、总经理信箱等沟通渠道，为员工释疑解惑并激发员工关心企业发展的热情。

开通总裁信箱，扩展沟通渠道

为更广泛地听取员工意见和建议，进一步增强企业的凝聚力和向心力，公司于2010年起开通了总裁信箱。员工可选择以实名或匿名方式发送电子邮件，提出合理化建议、反映问题和投诉申诉。公司制定了专门的《总裁信箱管理办法》对信箱管理进行规范，保证对反映问题、举报、投诉的人员及相关信息严格保密。总裁将亲自批阅员工来信，并就重要问题及建议做出批示，责成相关单位及时研究处理。相关单位要在15个工作日内做出处理或回复。

员工职业发展

中国移动注重员工的职业发展，通过不断完善培训管理、创新培训方式，为员工提供丰富的培训机会。2010年，公司研究制定了培训指导意见，开展培训水平评估工作，并进一步完善了内部培训师的选择和管理：制定了公司内部培训师管理实施细则；组织开展了内部培训师评审工作，建成了60人规模的集团级内部培训师队伍。

同时，公司继续推动网上学习的应用；以中国移动通信管理学院为平台对全集团培训资源进行整合，推动培训课程体系的一体化；建设了集团级课程库，理清了现有10,000余门课程资源，并完成了课程体系的IT呈现工作，进一步提升了培训的专业化、系统化水平。

在黑龙江，开发了具有综合测评功能的“员工技能与贡献积分管理系统”，整体考量员工工龄、学历、职称、荣誉等硬性条件，以及文体活动参与、培训供给等软性贡献，并以相应的标准计入系统积分。员工可依据积分数量，个性化地换取培训、旅游、福利及相应的纪念品奖励。

在甘肃，建立起分层分类人才梯队培养体系——“四鹰”人才培养计划：雏鹰计划（针对新入职员工）、飞鹰计划（针对工作两年以上的有潜质的普通员工）、精鹰计划（针对有进一步培养潜质的中层管理干部）、雄鹰计划（针对领导人员和技术领军者）。

● 中国移动员工培训相关统计

指标名称	2010
培训人数（万人次）	89.8
高层接受培训的人数（人次）	239
中层接受培训的人数（人次）	8,195
普通员工接受培训的人数（万人次）	88.9
员工参与学历学位学习的比例（%）	5.16
人均培训费用（元）	2,842
人均培训时间（小时）	59

2010年公司还积极拓展员工发展空间，搭建管理型和技术型人才并行发展的“大H型”职业发展通道，修订完善职位管理体系，建立标准化的职位体系，为员工晋升、激励、发展提供保障。同时，优化绩效考核体系，加强绩效反馈和沟通，使得员工可以有针对性地提高能力和职业素养。此外，探索建立任职资格体系，将岗位对员工技能的要求和员工自身发展要求相结合。2010年度，中国移动共有超过4.8万名员工获得了内部晋升。

在浙江，修订并完善了《专业技术通道职位竞聘管理办法》，创建了专门的评价体系，结合“技能评定、绩效考核、竞聘成绩、员工评议”等四方面对关键流程进行控制，以增强客观性和公信力，共有25名专业技术人员通过竞聘获得专业技术通道职位。



◎ 在北京，举办青年员工成长助力系列沙龙



◎ 在福建，“阳光关爱行动”开展班组长培训

建设海外人才基地

作为国家首批建设“海外高层次人才创新创业基地”的五家企业单位之一，中国移动到目前为止，已成功引进3名入选国家“千人计划”的海外高层次人才，在移动信息技术、物联网、产业研究等领域的研发工作中发挥重要作用。中国移动“海外高层次人才创新创业基地”将致力于成为信息技术重点领域的产业孵化平台。

全面关爱员工

2010年，因社会压力和心理问题引发的社会悲剧事件，引发了大众对心理健康问题的更多关注；而行业竞争的加剧，也客观上加大了中国移动员工的工作和心理压力。中国移动一直以来十分重视员工的心理健康状况，2010年继续深化开展了员工帮助计划（Employee Assistance Program, EAP），加强了对员工的心理支持和辅导。目前，全集团已有28个省公司实施了EAP，取得了显著成效。

在西藏，于2010年开展以“心飞跃·兴和谐·新未来”为主题的EAP，聘请第三方专家进驻企业对员工和组织进行心理调查与组织评估，制定心理咨询、培训、辅导等方案并实施。

在甘肃，于泥石流灾害发生后邀请心理专家为舟曲公司全体员工和驻守灾区员工开展EAP心理疏导知识讲座，从而及时疏导员工心理、帮助员工走出阴影。

同时，为了加强对EAP的管理，公司继续与北京师范大学合作举办第二期“心理学基础与EAP操作实务”培训，培养公司内部EAP骨干；下发《中国移动EAP项目工作报告》和《中国移动EAP项目指导手册》，指导各省公司EAP开展；召开主题为“关注员工心理健康、促进企业和谐发展”的中国移动第一届EAP论坛，获得了广泛参与。

此外，公司广泛开展了各种文娱、体育、联谊、文化建设和员工关爱活动，帮助员工缓解工作压力，平衡工作与生活，增强员工归属感。

从EAP到PCA，持续打造和谐企业

在广东，2010年在EAP的基础上创新引入心理资本增值（Psychological Capital Appreciation, PCA）概念，以“希望、效能、复原力、乐观”4大心理资本和“期望、比较、兴趣、人际、接纳、慷慨、宽容、锻炼、睡眠、感恩”10大心理元素为核心，通过PCA平台、训练、乐园、监控、推广5大模块，以全方位、立体化的参与互动，激发员工心理潜能，提升员工感受幸福的能力。其中，PCA幸福大使训练营更使员工在提升自身幸福感的基础上，将快乐和幸福传递给同事、朋友、家人，从而使更多人共同提升幸福能力。目前参与活动的员工已超过2,000人次。



◎ 在湖北，举办员工趣味运动会



◎ 在山东，举办员工亲属接待日活动，架起企业与员工家庭的桥梁



◎ 在广东，举办“放飞心灵”大型舞台剧活动

2010年，中国移动在拓展员工沟通渠道、全面关爱员工身心健康方面取得了良好的进展。未来，面临日益加剧的竞争压力，公司将继续努力为员工营造和谐的工作环境，提供良好的成长空间，实现员工和企业的共同发展。