



湖南同飞电力调度信息有限责任公司

# 人员储备管理制度

(TFDL-ITSS-0903)

湖南同飞电力调度信息有限责任公司



国家电网  
STATE GRID

国网湖南省电力有限公司  
STATE GRID HUNAN ELECTRIC POWER COMPANY LIMITED



## 文件编制和变更履历

版本	编制/更改		发布		实施		更改记录
	作者	日期	审核	日期	批准	日期	
V1.0	李皓朴	2016.12.3	罗喜军	2016.12.23	张远明	2017.1.1	首次发布
V1.1	李皓朴	2020.1.6	罗喜军	2020.1.8	张远明	2020.1.8	修改
V1.2	李皓朴	2023.1.5	吴艳	2023.1.6	张远明	2023.1.6	修改



## 目录

1.	目的 .....	1
2.	适用范围 .....	1
3.	人员储备规划管理 .....	1
3.1.	中长期规划 .....	1
3.2.	年度计划 .....	2
3.3.	短期补充计划 .....	2
3.4.	储备策略 .....	2
4.	人员储备引入渠道 .....	3
4.1.	外部招聘 .....	3
4.2.	内部选聘 .....	3
5.	培养和塑造储备人才 .....	4
5.1.	建立长效的培训机制 .....	4
5.2.	鼓励继续教育及技能认证 .....	4
6.	做好企业人才梯队建设及管理 .....	4
7.	制订人员轮岗、备份制度 .....	5
8.	保证人力资源持续稳定的激励机制 .....	5
9.	KPI 指标 .....	5
10.	相关记录 .....	5

## 1. 目的

为了确保能够为公司发展提供充足的后备保障，基于公司整体战略基础，结合各部门的年度储备需求，事先做好各岗位候选人的规划、招聘、培训、晋升和考核，实现科学的留才、育才、用才，使公司人力资源与公司的发展战略同步、稳定、协调的运作，有计划、有步骤的进行人力储备。特设立本管理制度。

## 2. 适用范围

本制度适用于公司所有员工。

## 3. 人员储备规划管理

人员储备规划必须建立在公司整体战略、业务规划、公司现状的基础上，以公司中长期规划、年度计划及短期补充需求三个阶段进行。

### 3.1. 中长期规划

结合公司的中长期的业务发展规划，产品方向，建立人力资源的中长期人员储备规划。招聘制度、培训制度、绩效管理制度等是公司人员储备规划落地实施的具体保障措施；引入、选拔、培训、激励、任用是“保持”公司人员储备工作的具体方式。

### 3.2. 年度计划

公司每年根据在职人员与业务发展情况，结合人力资源市场状况，依据各部门提交的需求缺口，对公司人员储备进行年度计划，作为全年人员储备工作实施的依据。

### 3.3. 短期补充计划

根据公司业务状态及人员流动情况，对出现和可能出现的人才短缺状况。进行补充，包括人才引入、培训、内部选聘等方式，进行及时有效的补充。

### 3.4. 储备策略

关键岗：需要在岗位中识别出关键岗位，并在每年在储备计划中识别储备关键岗位的储备人数；

关键岗位识别清单

部门	管理岗	技术岗
信息部 通信部	信息部部长	应急通信运维工程师
	通信部部长	传输设备运维工程师
		运行监控运维工程师
		ERP 系统运维工程师
		数据库运维工程师
		项目经理

## 4. 人员储备引入渠道

按人才来源方向分为外部招聘和内部选聘：

### 4.1. 外部招聘

外部招聘原则根据岗位职责和任职条件，双向选择，择优录取。

外部渠道进行人员引入的方式，主要包括：校园招聘、人才市场招聘、广告招聘、员工自荐、网上招聘等，参照公司《招聘管理制度》执行。

外部招聘根据公司的年度储备计划和短期需求计划进行，主要是引入公司内部短缺及急需的专业技术人才、特殊性人才或可塑性强的人员，满足业务部门的人员需求。

### 4.2. 内部选聘

鉴于内部员工比较了解企业业务的实际情况，对企业的忠诚度较高，内部招聘可以快速改善人力资源的配置状况，提高员工的积极性，并有效降低公司招聘成本，公司进行人才招聘应优先考虑内部招聘。

内部招聘，主要通过人才举荐、员工自荐、内部选拔等方式进行。

帮助员工做出理想的职业生涯规划，结合公司业务发展需求和员工个人职业发展生涯，优化人员储备结构：一是针对人员分工结构分布需求，实现员工个人职业生涯规划与现任岗位的一致性；二是坚持应急

业务项目人员需求优先储备原则；三是战略性业务人员提前长期储备原则。

## 5. 培养和塑造储备人才

### 5.1. 建立长效的培训机制

使各岗位员工掌握相关的技术业务，加强知识管理，打造学习型团队，树立优秀员工榜样，提高整体协同配合能力，并根据“管理岗、技术岗、操作岗”等不同岗位对技能要求的特点，有针对性的进行企业内部培训、外派培训、员工自学、经验分享，并相互结合、补充，以此作为人员储备的重要手段。

### 5.2. 鼓励继续教育及技能认证

通过激励制度及企业扶持，鼓励员工进行各种形式的继续教育及职业技能认证，包括：学历教育、专业技术人员继续教育、职业技术认证培训等；培训形式包括自我培训、内部培训、外部培训。鼓励员工自我增值，同时公司予以激励及扶持，达到员工自我价值实现，企业效能提升的双赢局面。

## 6. 做好企业人才梯队建设及管理

建立公司人才梯队，有计划地在中长期的时间内，分阶段对公司内部具有优秀技能、可培养的人员进行选拔。

选拔的“人才”指能掌握企业所需的核心知识和技能，在提升企业经营业绩、改善经营管理、引领技术进步等方面发挥核心作用，符合企业持续健康发展需要，从事重要关键岗位工作的人员应具有业务能力及素质较高的员工。

## 7. 制订人员轮岗、备份制度

为保障业务持续稳定实施，优化业务流程，科学设置岗位。公司应建立人员轮岗和备份制度。通过岗位轮换、近似岗位技能学习、交流等方式，培养复合型人才，达到同岗位双重储备的目标，以便在岗位空缺的时候可以及时补充。

轮岗制度，为员工提供了多方面的学习渠道，丰富了职业生涯发展通道，提高职业安全感，也保障了企业运行的稳定性。

备份制度，**AB** 岗互备以便在岗位空缺的时候可以及时补充，，提高岗位更替的安全，也保障了企业运行的稳定性。

## 8. 保证人力资源持续稳定的激励机制

人才是企业的第一资本，“因事择人，因才施用，保证动态平衡”，不仅依靠公司的规章制度进行人力资源管理，还可以通过有效的激励机制保持人力资源稳定，使员工统一思想、观念、行为，激励员工奋发向上，共同为公司的发​​展贡献力量。



从员工的需求方面分析，根据员工在公司成长过程中不断地产生新的动机和需要建立适时有效的员工激励机制，努力为员工提供充足的个人发展空间，引导员工树立与企业共同发展的理念，并将多个激励方式联合运用，因地制宜、合理地运用激励机制，根据内外环境的实际情况不断的改进、完善和调整激励机制的方式，提高人力资源的利用率，使公司人力资源保持稳定。

结合公司绩效考核制度，对储备人才和关键岗位人才，在薪资、奖金、培训、评优等活动中，给予特殊政策。

## 9. KPI 指标

人员储备管理的 KPI 指标设置如下：

指标名称	计算公式	考核要求	考核周期
储备计划完成率	实际储备人数/计划储备人数*100%	$\geq$ 100%	年度

## 10. 相关记录

《XX 年度运维岗位人员储备计划》

《XX 年度人力资源工作总结报告》