



湖南同飞电力调度信息有限责任公司

# 2022 年 人力资源工作总结

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	2022.7.5	吴艳	2022.7.6	张远明	2022.7.6	新建
V1.1	李皓朴	2022.12.30	吴艳	2022.12.30	张远明	2022.12.30	更新





## 目录

1. 2022 年招聘计划依据 .....	4
2. 2022 年度运维人员招聘计划完成情况 .....	6
3. 2022 年度运维人员储备计划完成情况 .....	7
4. 2022 年度运维人员培训工作执行情况 .....	9
5. 2022 年度运维人员绩效考核执行情况 .....	14
6. 2022 年度运维人员岗位技能评价完成情况 .....	15
7. 2022 年度人力资源工作执行情况 .....	18



## 1. 综述

为了保障运行维护服务交付的顺利实施，明确运维服务团队的分工与职责，建立岗位职责说明，岗位备份制度，包括管理、技术、操作等主要岗位。运维服务人员在学历教育基础上具备运行维护服务相关知识，包括，基础知识、专业知识和综合知识。并在运行维护服务过程中关注运行维护服务人员的技能和经验的培养。

在人员招聘方面，结合运维业务发展和运维部门的用人需求，执行年度招聘计划，提供人才保障。

在人员储备方面，经过盘点现有人力资源状况，识别了核心关键岗位，建立了人员储备的机制。对运维人员的发展进行跟踪。

在培训方面，疫情影响加之未来信息发展趋势，开展线上线下联动的方式，形成了完善的培训课程和培训体系。逐步培养内部讲师、完善培训课程体系及培训教材库。

在绩效管理方面，形成了针对不同岗位的绩效管理制度，并结合年度考核指标，提高员工工作积极性及工作效率。

总之，在人员组织方面，通过人力资源保障体系的建立，为运维业务发展提供有效的支撑。



## 2. 2022 年招聘计划执行情况

总经办经过分析、调查、反馈，并结合公司整体预算情况、公司发展规划及项目预测，对各部门提交的《用工需求申请单》进行审核，制定《2022 年度运维人员年度招聘》报总经理审核签批后，执行招聘流程。

计划外部招聘 4 人，通信部 1 人，信息部 2 人，研发部 1 人。其中：技术岗 3 人，操作岗 1 人。

本年开展面试（线上+现场）招聘活动 30 余场，面试人员达 20 余人次。在疫情期间通过线上面视和招聘活动，保障用人需求，及时圆满完成招聘计划，实际到岗人数 4 人。招聘费用支付约 8000 元，为全年广告投入。

岗位分类	部门	岗位名称	到岗人数	实际支出	招聘方式	到岗时间
技术岗	通信部	传输设备 运维工程师	1	外部招聘 估算费用 6000 元， 其他额外 费用 2000 元。	外部 招聘	4 月
技术岗	信息部	数据库 运维工程师	1			10 月
操作岗		服务台专员	1			6 月
技术岗	研发部	软件研发工程师	1			8 月
人数总计			4 人	8000		





### 3. 2022 年储备计划执行情况

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。

全年储备计划 10 人，其中外部招聘 4 人，内部选聘 6 人。

岗位互备 33 人。

#### 3.1 运维人员储备计划（外聘）

外部招聘到岗人数 3 人，达成年度储备计划。

#### 3.2 运维人员关键岗位储备计划（内聘）

内部选聘储备人员计划 6 人，实际到岗 6 人，达成年度内部储备计划。

岗位类别	部门名称	岗位名称	储备人数	储备完成时间	储备方式
技术岗	通信部	应急通信运维工程师	1	2 月	内部选聘
技术岗	通信部	传输设备运维工程师	1	4 月	
技术岗	通信部	项目经理	1	7 月	
技术岗	信息部	运行监控运维工程师	1	8 月	





技术岗	信息部	ERP 系统运维工程师	1	10 月	
技术岗	信息部	项目经理	1	11 月	
小计			6		

### 3.3. 2022 年运维人员岗位互备计划（AB 角色互备）

岗位类别	岗位名称	互备人数	岗位角色 (A)	岗位角色 (B)	储备方式
管理岗	通信部长	1	通信部长	应急通信运维工程师	岗位互备
	信息部长	1	信息部长	ERP 系统运维工程师	
	研发部长	1	研发部长	软件开发工程师	
管理岗	应急通信运维工程师	2	应急通信运维工程师	传输设备运维工程师	
	基础环境运维工程师	2	基础环境运维工程师	会议电视运维工程师	
	软件开发工程师	4	软件研发工程师（中级）	软件开发工程师（初级）	
技术岗	桌面运维工程师	4	桌面运维工程师	用采运维工程师	



	运行监控运维工程师	6	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	6	数据库运维工程师	运行监控运维工程师	
操作岗	质量管理员	2	综合管理	物资管理	
	服务台专员	4	服务台专员	服务台主管	
合计		33	-	-	-

#### 4. 2022 年培训工作执行情况

##### 4.1 2022 年培训计划完成情况

总经部根据公司年度目标、战略规划，结合各部门对培训的需求、年度培训预算、《2022 年培训需求调查分析报告》，制定 2022 年度的《运维人员培训计划》，报总经理批准生效。

全年完成 23 场培训，（新员工培训将分别在 6、9 月进行 2 场）。内部讲师 19 场，外部讲师 4 场。培训累计约 46 课时。

总经部人力专员负责培训的统一组织准备和实施工作，发布培训信息，通知参训员工。培训过程中的员工进行签到记录，遵守培训时间，每场培训后均进行收集培训课件和教材存档，并对讲师的培训成果评价。

##### 2022 年度培训完成情况统计表





序号	完成时间	培训内容	培训对象	培训讲师	考核方式	完成课时
1	6/9 月	新员工部训	新员工	内部	笔试	4
2	1 月	ISO9001 知识培训	机构评审	内部	讨论提问	2
3	3 月	服务台管理制度培训	运维服务人员	内部	讨论提问	2
4	3 月	运维服务过程管理培训	运维服务人员	内部	讨论提问	2
5	3 月	I6000 运维管理平台使用培训	运维服务人员	内部	讨论提问	2
6	3 月	信息系统性能监控工具使用培训	运维服务人员	内部	讨论提问	2
7	5 月	运维岗位技能培训	运维服务人员	内部	讨论提问	2
8	5 月	基于目标的时间管理	运维服务人员	外部	讨论提问	2
9	8 月	运维质量管理体系培训	运维服务人员	内部	笔试	2
10	8 月	客户满意度调查制度培训	运维服务人员	内部	讨论提问	2
11	8 月	项目沟通管理制度培训	运维服务人员	内部	讨论提问	2
12	9 月	运维服务改进管理培训	运维服务人员	内部	实操	2
13	9 月	销售技巧培训	全员	外部	讨论提问	2
14	9 月	工作交接规范培训	运维服务人员	内部	实操	2
15	9 月	备品备件管理制度培训	运维服务人员	内部	笔试	2
16	10 月	信创服务器培训	运维服务人员	机构讲师	实操	2
17	10 月	金蝶出入库系统培训	运维服务人员	内部	实操	2
18	11 月	国网信息系统平台部署培训	运维服务人员	内部	实操	2
19	11 月	电网信息系统云平台运维技术培训	运维服务人员	内部	实操	2
20	11 月	网络实时运行监控系统部署培训	运维服务人员	内部	实操	2
21	12 月	IBM/浪潮服务器硬件培训	运维服务人员	机构讲师	实操	2
22	12 月	知识库制度培训	运维服务人员	内部	讨论提问	2



## 5. 2022 年绩效考核工作执行情况

总经部作为牵头部门,于 1-4 季度完成运维人员各季度考核的工作。根据绩效考核方案,组织绩效考核实施、员工级考核得分的汇总、考核结果的汇总与运用等。

接受考核部门:管理层、通信部、信息部、总经理工作部、营销部、综合管理部、研发部。

考核岗位:管理岗、技术岗、操作岗

考核内容:按岗位不同,设分不同维度的考核指标,详见《绩效考核制度》

根据考核结果,汇总分析运维人员绩效得分情况,报总经理审批后,执行绩效考核结果。

<div>人数</div> <div>分值</div>	第一季度		第二季度		第三季度		第四季度	
	人数	占比	人数	占比	人数	占比	人数	占比
优秀考核得分>90	7	10%	9	13%	7	10%	8	11%
合格 80≤考核得分≤90	59	84%	58	82%	61	84%	60	81%
需改进 70≤考核得分≤80	4	6%	4	5%	5	6%	6	8%
不合格考核得分<70	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
考核总人数	70	100%	71	100%	73	100%	74	100%

总经部根据考核得分,分别对各季度考核结果需改进的员工进行面谈,了解员工绩效考评实际情况,对于弱项类查找分析原因,进行改进。



总经部依据每季全员绩效考核分析结果，并通过各部门负责人反馈的绩效考核的问题汇总，提出绩效问题改进计划，报总经理审批后，进行整改，持续优化绩效考核。

## 6. 2022 年岗位技能评价工作执行情况

根据岗位技能评价办法，对本年度新招聘到岗的 4 名新员工中技术岗的 3 人进行岗位技能评价，对储备计划中调岗的现任职位员工 6 人进行岗位技能再评价。

6.1. 新员工技能评价，新入职到岗的 3 人中，技术岗 3 人，按公司岗位技能评价办法，操作岗员工按正常招聘流程办理入职手续。技术岗员工在完成岗位技能评价后入职。

技术岗评价表

面试内容	描述	打分
个人素质（20%）	对基本知识水平、工作态度、学习能力、沟通能力、团队合作等方面进行综合评定。	
专业能力（40%）	对系统设计、系统集成、开发编码、数据库、移动计算等专业技术方面的综合评定	
业务能力（20%）	对生产系统、ERP、营销系统、大数据、移动应用、互联网+等业务掌握程度进行综合评定。	
管理能力（10%）	对项目管理知识、方法、工具、经验、团队管控、客户关系等项目管理岗位方面要求的综合评定。	





工作业绩（10%）	对工作经验、工作成果、用户体验等方面的综合评定。	
总分（100分）		

## 6.2 新入职人员岗位技能评价汇总表

岗位分类	部门	岗位名称	到岗情况	技能评价 岗级名称	岗级标准
技术岗	通信部	传输设备 运维工程师	1	中级工程师	55
技术岗		数据库运维工程师	1	高级工程师	60
操作岗		服务台专员	1	按招聘职位	无
技术岗	研发部	软件研发工程师	1	高级工程师	65
人数总计			4人		



### 6.3 关键岗位储备人员技能评价汇总表

岗位类别	部门名称	岗位名称	储备到岗人数	技能评价 岗级名称	岗级标准
技术岗	通信部	应急通信运维工程师	1	初级专家	60
技术岗	通信部	传输设备运维工程师	1	初级专家	65
技术岗	通信部	项目经理	1	中级专家	80
技术岗	信息部	运行监控运维工程师	1	初级专家	60
技术岗	信息部	ERP 系统运维工程师	1	初级专家	65
技术岗	信息部	项目经理	1	中级专家	75
小计			6 人		

## 7. 2022 年人力资源工作执行情况

- 1). 加强招聘工作，为公司经营提供人才保障；
- 2). 结合年度考评指标，严格执行绩效考核；
- 3). 推行培训精细化管理，提升人员技能水平。