

08 促進員工成長

人才是企業發展的動力源泉。中糧控股堅持「以企業文化建設為中心、以人才發展為主線，以培訓激勵為支點，以系統建設為基礎」的總體思路，以「總規劃、評現狀、擴隊伍、強體系、重培養」為指導方針，以持續提升人才隊伍綜合能力素質為核心，通過人才隊伍建設、人力資源管理體系建設、創新人才發展機制，優化組織結構，推進人力資源一體化，建設強有力的人力資源保障體系。

員工基本情況

截至 2010 年 12 月 31 日，員工總數為 20,186 人。

| 類別 | 2009年 | 2010年 |
|-----------|--------|--------|
| | 員工人數 | 員工人數 |
| 油籽加工業務 | 3,790 | 5,139 |
| 生物燃料及生化業務 | 7,910 | 9,220 |
| 大米貿易及加工業務 | 1,063 | 1,900 |
| 小麥加工業務 | 3,095 | 3,136 |
| 啤酒原料業務 | 544 | 679 |
| 公司 | 83 | 112 |
| 總計 | 16,485 | 20,186 |

○ 中糧控股員工性別比例

截至2010年12月31日

全體員工

| | 人數(人) | 比例(%) |
|------|--------|-------|
| ● 男性 | 14,332 | 71.0% |
| ● 女性 | 5,854 | 29.0% |



管理人員

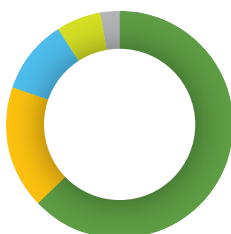
| | 人數(人) | 比例(%) |
|------|-------|-------|
| ● 男性 | 3,515 | 65.9% |
| ● 女性 | 1,818 | 34.1% |



○ 中糧控股員工年齡構成

截至2010年12月31日

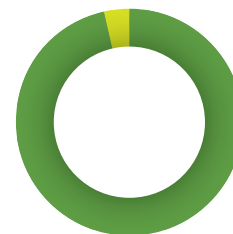
| | 人數(人) | 比例(%) |
|----------|--------|-------|
| ● 35歲以下 | 12,717 | 63.0% |
| ● 36-40歲 | 3,512 | 17.4% |
| ● 41-45歲 | 2,140 | 10.6% |
| ● 46-50歲 | 1,272 | 6.3% |
| ● 51歲以上 | 545 | 2.7% |



○ 中糧控股員工民族構成

截至2010年12月31日

| | 人數(人) | 比例(%) |
|--------|--------|-------|
| ● 漢族 | 19,500 | 96.6% |
| ● 少數民族 | 686 | 3.4% |



員工權益保護

中糧控股尊重和保護員工合法權益，嚴格遵守法律法規，規範、完善用工管理制度，建立良好的員工權益監督和保障體系。

中糧控股嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》等法律法規，依法保護職工的合法權益，奉行平等、非歧視的用工政策，提供平等就業機會，員工不因種族、膚色、性別、年齡、宗教信仰等受到歧視。中糧控股所有員工均已經按照國家和地方有關法律法規與公司簽訂了勞動合同。

中糧控股按照國家規定為員工繳納「五險一金」，提供補充醫療保險、企業年金、交通補助、午餐補貼、帶薪年假等；定期對員工進行體檢，普及生理及心理健康常識，建立員工大病醫療保障機制。

中糧控股通過定期自查和外部審計，對所屬企業進行定期滾動的人力資源合規性專項審計，確保員工關係管理體系嚴格按照國家相關法律法規的要求，完善管理、規範制度，保障公司各層級員工的權益。

員工民主參與

公司重視職工代表大會制度，設立工會等職工維權組織，每年召開至少一次以上職工代表大會，讓職工瞭解公司發展及與職工切身利益相關的重大事項，給予表達意見的機會和渠道。工會每年召開職工代表座談會，徵求員工對公司發展的意見與建議，對職工提出的意見與建議進行解答。

2010年，公司召開第一屆第五次職工代表大會，審議通過《中國糧油控股有限公司勞動合同簽訂主體變更及條款修改的意見》。

公司每年採用不計名填寫方式定期進行員工滿意度調查，並形成滿意度調查報告，收集整理員工的意見和建議，分析評價在調查中發現的問題，並提出改進措施，作為下一年度工作改進的依據和參考。

○ 中糧控股員工滿意度調查得分

| | 2008 | 2009 | 2010 |
|-----------|------|------|------|
| 員工滿意度調查得分 | 3.77 | 3.8 | 3.9 |

註:滿分為4分

優化員工績效考核

中糧控股針對各個業務發展的階段，制定有效的考核機制，並優化和規範全面的績效管理體系，通過績效推動戰略執行，探索和創新激勵機制，建立短、中、長期相協同的激勵機制，發揮各自的積極作用，以績效引領和促進業務的發展。

2010年，中糧控股初步形成了優化的績效考核體系，進一步規範了內部績效管理機制，強化績效管理。在跟蹤業務單元績效合同合理性的同時，擬定了《中國糧油控股有限公司全面績效管理辦法》，同時發佈了《中國糧油控股有限公司業務單元年度績效考核實施細則》、《中國糧油控股有限公司職能部室績效考核實施細則》、《中國糧油控股有限公司個人績效考核實施細則》等管理制度。

強化員工培訓

中糧控股重視和加強員工培訓工作，緊緊圍繞企業發展戰略和核心能力培育，積極推動學習型組織建設，通過內部導師制、業務研討等多種培訓和團隊學習的形式，推動領導力培訓和專業系統培訓，同時加強基層技術工人技能培訓的管理和規範，不斷促進全體員工業務能力的提高。

在培訓體系建設方面，針對公司發展戰略，中糧控股進一步強化培訓體系建設，建立分層級、分專業序列的培訓課程體系，整合培訓資源，完善培訓課程，規範培訓管理制度。

在課程建設方面，針對經營管理層，重點強化領導力培訓，提升整體素質，加強團隊融合，提升了領導力水平、規範了管理語言；針對專業系統，重點推進專業培訓項目，加強生產、項目、銷售專業培訓系統建設；針對基層員工，重點推進新員工培訓和一線員工的職業技能培訓，推進職業技能鑒定項目的實施。目前已構建了項目、生產、採購、營銷、職能等專業培訓管理體系，提升了專業化管理水平。

○ 2010年中糧控股各層員工培訓情況

| | 普通員工 | 管理層 |
|----------|-------|-----|
| 培訓人數(人) | 2,080 | 375 |
| 培訓時間(學時) | 554 | 230 |

○ 2010年中糧控股員工培訓類別情況

| | 技術類培訓 | 管理類培訓 |
|----------|-------|-------|
| 培訓人數(人) | 2,000 | 455 |
| 培訓時間(學時) | 504 | 280 |

○ 2010年中糧控股員工培訓形式情況

| | 內部培訓 | 外部培訓 |
|----------|-------|------|
| 培訓人數(人) | 2,294 | 161 |
| 培訓時間(學時) | 683 | 101 |



○ 積極組織員工參加培訓



關注職業安全與健康

保障安全生產是企業的主體責任，關係到員工的健康、生命和財產安全。中糧控股一直致力於「零傷害、零事故、零損失」的目標，努力加強事故和職業病預防與控制，完善過程風險監控，實現全方位全系統持續辨識、預防、控制和消除風險，確立安全生產監督管理模式，建立風險可知可控機制，將人員傷害和財產損失風險降低至並保持在可接受的水平，確保安全生產。

中糧控股制定印發了《安全生產管理規定》、《安全管理績效評估實施指南》等文件，系統規範和指導安全生產工作。建立「橫向到邊、縱向到底」的責任體系，全面推行安全環保績效評估體系，將安全管理過程指標與結果指標納入業績考核體系。

2010年，中糧控股從專業化隊伍建設、全力推進安全環保績效評估體系、加強建設項目安全管理、強化現場安全管理、加強承包商管理、排除安全隱患以及提升應急管理等方面著手加強了對安全生產的管理工作。

強化專業化隊伍建設：大力推進持證上崗，組織安全環保管理人員通過培訓考試取得國家安全生產監督管理總局頒發的中央企業管理人員安全資格證書；大力開展專題培訓及宣傳教育活動，深化培訓內容，利用「安全生產月」等活動，部署專題活動，將安全環保管理工作落到實處。

全面推進安全環保績效評估體系：2010年中糧控股全面推廣安全環保績效評估體系，以體系為核心，通過評估企業安全管理狀況，全面系統衡量安全風險，實現全員、全過程風險管理，促進企業持續提升安全績效，進而提升安全管理整體水平，通過體系推進，企業安全環保管理績效同比提升超過20%，有效地保障了企業生產安全。

加強現場安全管理：按照企業生產風險特點，編寫了11項危險作業標準用來指導各企業管理危險作業。2010年，公司組織了3次現場安全檢查，重點加強現場安全管理督查，推動現場安全管理水平提升和環境改善。

強化承包商管理：承包商是我們的合作夥伴，中糧控股高度重視承包商員工的健康和安全，將承包商管理納入企業業績考核，明確職責和管理措施，降低承包商作業安全風險。



○ 組織開展安全隱患排查

組織開展安全隱患排查：2010年，中糧控股各企業全年持續組織開展隱患排查，共排查出一般性隱患21,000項，有效地推動了作業環境改善，提升了企業安全化水平。

強化項目安全管理：公司組織對所有新、改、擴建項目全面開展項目安全專項督查，檢查中結合培訓，以檢查為契機，切實治理隱患，提升項目管理團隊安全管理能力。

提升應急響應能力：公司高度重視應急管理工作，已建立起由應急領導小組、應急辦公室和安全環保部構成的三級應急體系，同時，下屬各企業均已建立專兼職應急隊伍和應急預案體系，並不斷充實完善。按照災害種類和應急類型，所有的關鍵崗位均實行一崗雙責，將應急救援隊伍擴大到基層關鍵崗位員工。公司具有完善的應急裝備管理和應急通信系統，定期進行應急培訓演練，增強應急反應能力。

2010年，公司在保障安全生產和員工職業健康上一直不懈努力，未發生較大影響的安全事故和職業病事件，為員工和相關方創造了良好的工作環境。

○ 2010年中糧控股強化應急安全能力情況

| 指標 | 2010 |
|-------------|--------|
| 綜合預案數量(項) | 52 |
| 專項預案數量(項) | 314 |
| 現場處置方案數量(項) | 854 |
| 培訓次數(次) | 1,410 |
| 參培人次(人次) | 50,571 |
| 演練次數(次) | 1,640 |
| 參演人次(人次) | 60,899 |

豐富員工文化生活

我們高度重視企業文化建設工作，充分傳承和發揚母公司的「忠良文化」，注重企業文化制度建設，制定完成《員工行為手冊》，並著手籌劃制定《中國糧油控股有限公司企業文化建設指導意見》和《中國糧油控股有限公司企業文化建設評價標準》。

我們組織各種大型文體活動，豐富了員工的業餘生活，加強了內部溝通，開拓了視野，同時也增強了團隊成員的凝聚力和向心力以及對企業的歸屬感。

2010年，中糧控股參加母公司組織的新春 FENG 會、2010年嘉年華等大型體育文化活動，同時積極開展年會、聯誼會等活動，提高了組織凝聚力。

2010年，中糧控股積極開展「陽光工位」評選活動，帶動員工美化辦公環境；同時，在廣大青年員工中，開展「青春我最炫，閃耀產業鏈」等實踐活動，激發青年員工的工作熱情。

2010年，中糧控股鼓勵員工進行體育鍛煉；為員工發放圖書卡，讓員工自行購買所需書籍，提升自身專業能力和文化修養；為員工發放電影卡，辦理公園年票，豐富業餘文化生活。



○員工參加企業“FENG”會，豐富文化生活

○嘉年華運動會



○組織員工參加拓展訓練

