

中国国际航空股份有限公司：数字人力赋能品牌价值

中国国际航空股份有限公司通过搭建数字化人力资源管理平台，实现了人力资源基础数据的共享、整合和有效控制，提高了人力资源事务性工作的效率和标准化水平，提升了人力资源队伍的专业能力，真正推动了中国国航由事务型人力资源管理向战略型人力资源管理的转变，打造中国国航核心竞争力。

国内航空公司第一品牌

中国国际航空股份有限公司（简称“中国国航”）连续 12 年入选世界品牌 500 强，成为中国民航唯一一家进入“世界品牌 500 强”的企业。是中国唯一载国旗飞行的民用航空公司以及世界最大的航空联盟——星空联盟成员，具有国内航空公司第一的品牌价值，在航空客运、货运及相关服务诸方面，均处于国内领先地位。

全球航空业竞争加剧，业务转变和全业务经营已成为行业发展趋势，国内航空业也涌现出多家新兴航空公司，新的形式下对中国国航人力资源管理提出了新的要求，如何提升人力资源管理的效力，如何实现人力资源管理工作的重心从行政事务性工作向以战略为导向的人力资本管理转移，让人力资源真正成为业务战略合作伙伴，使其产生更大的生产力，中国国航一直在思考。

持续变革，服务转型

中国国航在保持按照职能划分人力资源组织结构不变的基础上已初步建立 HRSSC 员工服务中心并开始运营，采用自助服务机、服务柜台等方式处理少量的 HR 事务性工作，后续计划通过实施人力资源组织机构调整、完善各项职能、优化再造服务流程、完善服务标准、培养提升 HR 专业能力等多项举措，逐步向“人力资源三支柱模型”划分的人力资源组织结构转变，从共享初级阶段向成熟阶段迈进，以提高人力资源运营效率，更好服务业务单元。

平台建设，数据支撑

面对庞大的人员结构，复杂的人员分工，多样的考核体系，如何才能直观、便捷的进行数据展现，同时为决策提供准确的依据，因此大数据分析势在必行。中国国航从人力资源概况、人力资源配置效率、人力成本、人力资源运营效率等维度出发，建立对应的分析模型及分析方法，用信息化承载落地，多维分析信息及建议实时直观的呈现，为决策提供了强有力的支撑。

人才甄选，梯队建设

中国国航采用在集团层面建立能力素质用工体系，梳理各个岗位工作职责与要求，建立劳动生产率指标体系，收集岗位关键劳产率指标值，形成岗位人员配置的量化标准，为人员配置提供可量化的参考指标，保证人才质量。将招聘全流程电子化管理，提升招聘效率。同时通过建立多个培训基地，建设培训体系，绩效考核与辅导体系，将人员进行更有针对性的划分，按照不同的发展通道附以对应的培

训、绩效辅导支持、轮岗培养，促进人才培养规模化、规范化，从而为业务发展源源不断的提供可用之才。