



亚东总部职位与激励体系优化项目启动

为了实现转型的目标，亚东全体同仁正以前所未有的勇气和干劲打造产品、开拓市场，建设完善的精细化的管理体系。作为生产型的服务业企业，亚东首要的、第一位的资源就是人力资源。科学有效的员工招募、任用、成长评估，建立员工的成长通道，加速人才成长是亚东当务之急，是百年大计，更是亚东转型的关键；员工有明确的方向，有可实现的目标体系和空间，才有信心和动力，主动学习，在亚东施展创新才智，不断进步成长，实现个人的理想、价值，从而实现“亚东梦”。

为此，从今年 8 月 15 日开始，总部聘请了中国国际技术智力合作公司（简称中智公司）作为外援，开始进行“亚东职位与激励体系优化”，也就是建立亚东的职位职级体系、薪酬激励体系和考核体系。亚东同时设立了任务对接的工作小组，亚东高层将全程参与体系的设计和落地工作。

该项工作预计将在六个月内完成，经历管理调研与诊断、岗位发展体系优化、薪酬激励体系优化、绩效体系优化等阶段。具体包括管理岗位与核心员工访谈调研、总部机构与岗位分工职责梳理、岗位价值评估、发展体系优化、与岗位发展等级对接的薪酬体系建设、薪酬福利确定、调整与发放机制优化、薪酬水平对标与定薪策略、体系与激励机制优化、管理机制配套等内容。形成亚东总部部门职能说明书、员工岗位职级表、员工岗位发展通道、岗位任职标准、薪酬标准、各类相应的制度等结果。

该项工作将与亚东总部持续进行总部各部门流程梳理、作业指导书制定、员工定岗定位（六定五控）等工作相互结合、相互配套、相互应用、同步进行。部门流程梳理、员工定岗定位是职级体系建设的前提和基础，职级体系将把流程梳理、“六定五控”的内容和结果层级化、固化、合理化，并为建立员工的岗位责任落实、绩效考核、员工评估、岗位轮换、人事任用提供科学合理的制度基础；薪酬激励是员工定岗定位、工作效

办公室编辑



果最直观的体现。

该项工作开展以来，得到了亚东各级同仁的重视和支持。大家广泛参与、纷纷献计献策；在中智的访谈中知无不言、言无不尽，多次补充自己的意见，贡献了智慧。

截止今日，该项工作进入到了梳理部门职能阶段。正在分解、归纳“部门流程梳理”的成果和结论。

上海亚东国际货运有限公司

二〇一六年八月二十六日