

序号	服务名称	服务范围	服务要求	服务时间	服务标准
1	组织管控现状诊断与对标分析	集团本部、四家二类事业单位出资企业及其所属子公司	开展法人治理、组织架构、部门职能、岗位设置、薪酬绩效等诊断；识别转制遗留问题；完成行业、国资监管及上市合规对标	1个月	形成《集团本部（含控股子企业）、四家二类事业单位出资企业及其所属子公司组织人力管控现状诊断报告》
2	法人治理结构优化	集团本部、四家二类事业单位出资企业及其所属子公司	厘清党委、董事会、经理层权责边界、议事范围和决策流程；落实党建入章程、党委前置、“三重一大”要求	2周	形成《党委会议事规则》《董事会议事规则》《总经理办公会议事规则》及党委前置研究重大事项清单
3	组织架构与职能职责梳理	集团本部、四家二类事业单位出资企业及其所属子公司	优化集团化组织架构；梳理部门核心职能、跨部门边界和协同机制，解决职能缺位、重叠及协同不畅问题	2周	形成《集团化组织架构优化方案》（含集团本部及下属企业组织架构）及《部门职能职责手册》
4	“三定”方案编制与落地	集团本部、四家二类事业单位出资企业及其所属子公司	开展定岗、定编、定责；结合矿产业务规模和高原一线生产运营需求核定编制；明确岗位权责、工作内容、任职标准及人员配置安排	2周	形成《人员配置实施方案》及全套标准化《岗位说明书手册》
5	母子公司管控权责与关键业务流程梳理	集团本部、四家二类事业单位出资企业及其所属子公司	梳理战略、投资、资金、工程、人事、采购等关键事项权限；明确分级授权规则；梳理关键业务审批流程	5周	形成《集团本部、四家二类事业单位出资企业及其所属子公司权责划分与关键业务流程手册》
6	职业发展体系设计	集团本部、四家二类事业单位出资企业及其所属子公司	搭建多通道职业发展路径；建立任职资格、职级晋升、能力评价及与薪酬动态调整	1周	形成《员工职业发展通道设计及任职资格标准》

		子公司	的联动机制		
7	薪酬绩效管理体系设计	集团本部、四家二类事业单位出资企业及所属子公司	开展岗位价值评估、行业及区域薪酬对标；设计管理岗、野外高海拔地勘、矿山生产一线差异化薪酬激励；构建“KPI+GS”绩效体系，开展薪酬套改测算	6周	形成《薪酬体系设计方案》《薪酬管理制度》《薪酬套改操作指引》《绩效体系设计方案》《绩效考核管理制度》及配套测算、考核表单工具
8	招聘管理体系搭建	集团本部、四家二类事业单位出资企业及所属子公司	建立招聘、录用、转正全流程；完善招聘审批、人才入库、用工管理机制及配套表单工具	1周	形成《招聘管理办法》及全套招聘流程表单与工具
9	培训管理体系搭建	集团本部、四家二类事业单位出资企业及所属子公司	梳理岗位核心履职能力标准；搭建新员工入职、管理层能力提升、专业技术精进三级培训体系；规范讲师、课程资源并形成线上线下实施方案	1周	形成《员工培训管理制度》及全套培训流程表单与工具
10	管理陪跑服务	前述全部制度体系	第7—12个月开展制度宣贯、试运行、诊断与优化；	6个月	形成《制度体系试运行评估报告及修订调整建议》
11			第13—36个月开展薪酬绩效复盘、组织执行纠偏、制度合规审查升级及管理赋能	2年	形成《制度体系运行总体评估报告与修订调整建议》