

# 中国电力工程顾问集团新能源有限公司标准 人 力 资 源 管 理 体 系 文 件

Q/NESC RL14-2022

## 岗位任职资格与晋升管理办法

2022-12-31 发布

2022-12-31 实施

中国电力工程顾问集团新能源有限公司 发布

# 前 言

为规范公司岗位序列管理，进一步统一岗位序列体系，明晰职业发展通道，根据中国能建有关管理规定，结合中国电力工程顾问集团新能源有限公司实际情况，制定本办法。

本办法由人力资源部归口管理。

本标准起草人：张茜

本标准校核人：宿栋华

本标准审核人：魏兴民

本标准批准人：刘建强

中国电力工程顾问集团新能源有限公司标准  
人 力 资 源 管 理 体 系 文 件  
岗位任职资格与晋升管理办法

Q/NESC RL14-2022

页码：1/4

# 中国电力工程顾问集团新能源有限公司 岗位任职资格与晋升管理办法

## 第一章 总则

**第一条** 为规范中国电力工程顾问集团新能源有限公司(以下简称“公司”)岗位序列管理,进一步统一岗位序列体系,明晰职业发展通道,根据《中国能源建设股份有限公司企业岗位序列管理规定》及公司《企业岗位序列管理规定》,结合实际,制定本办法。

**第二条** 企业岗位序列按照“统筹规划、统一标准、分级管理”的原则进行管理。

**第三条** 公司岗位序列管理范畴主要包括岗位序列设置、岗类岗级确定、岗位岗级调整。

**第四条** 本办法适用于公司本部及分公司。

## 第二章 管理体系

**第五条** 公司党委会是公司干部选拔任用的决策机构,公司办公会是岗位序列管理其他重大事项的决策机构。

**第六条** 公司人力资源部是岗位序列归口管理部门,全面负责公司岗位序列管理工作。

**第七条** 各分公司根据本办法规定,在人力资源部的牵头组织下,负责本单位岗位序列管理工作。

### 第三章 岗位序列设置

**第八条** 公司建立统一的岗位序列，设置经营管理、项目管理、专业技术、技能 4 条通道，共 12 个岗级，并保持与中国能建企业岗位序列结构相对应，具体见附件 1《岗位序列结构设计及职级规划表》。

### 第四章 岗类岗级确定

**第九条** 员工从事岗类，根据生产经营需要结合员工所学专业、工作经历及职业规划等要素综合确定。

**第十条** 根据岗位性质、岗位任职条件等以不同方式确定员工岗级。

（一）岗级为 7-8 级的岗位为公司党委管理的干部序列，由公司采取干部聘任（任命）方式明确其岗位岗级，其选拔任用按照公司干部管理有关规定执行。

（二）岗级为 9-11 级的岗位实行聘任制。本部部门员工由所在部门根据工作需要结合员工日常表现提出任职建议，经分管领导审批后，任职方案报公司审议；分公司员工由分公司根据工作需要结合员工日常表现提出任职方案，并与人力资源部进行事前沟通，经分公司办公会或相关会议决策后，结果报公司备案。

（三）岗级为 12-16 级的岗位实行综合评定制，不设岗位数量限制，满足条件的员工可提出任职/晋级申请，由所在部门、分公司评定相应岗位岗级，报人力资源部审核备案。

**第十一条** 员工岗级确定应满足学历、工作年限、专业技术资格、技能等级等条件。其中专业技术资格是指与岗位专业相同或相近的资格。具体见附件 2《岗级定级及晋升条

件表》。

**第十二条** 新员工引进时已明确岗位职务的，确定为相应岗级岗位，任职年限自任职时起算。新员工引进时未明确岗位职务的，试用期满后定职定级。新员工是指通过招生招聘等方式引入单位的员工。

**第十三条** 集团系统内部员工调动的(含公开招聘办理调动)，原则上按同岗级岗位确定，任职年限连续计算。

## 第五章 岗级调整

**第十四条** 员工岗级调整分为晋级和降级，按业绩导向和能升能降的原则实行动态管理。

**第十五条** 公司12级及以下员工岗级调整每年集中组织一次，一般在部门与员工绩效考核工作结束之后开展。部门、分公司根据员工任职基本条件、绩效考核结果等，提出岗级调整人员名单，人力资源部汇总确认后实施。

**第十六条** 员工年度绩效考核结果为D级或连续两年绩效考核结果为C级的，自考核结果确定起给予降级处理。公司有关规定需要降级的，或对于工作能力欠缺、工作表现不佳、严重违反规定、给公司带来重大损失或受到处罚需要降级的，给予降级处理。降级后年度考核1次D级或连续2次C级的，解除劳动合同关系。根据实际情况，降级不限于逐级下降，可一次降低多个岗级。

**第十七条** 公司员工跨通道转岗的，需满足新通道岗位的任职资格，由个人提出申请或由所在部门、分公司向人力资源部提出建议，按照干部管理权限决策后执行。

## 第六章 附则

**第十八条** 本办法由公司人力资源部负责解释。

**第十九条** 本办法自印发之日起施行。

附件：1. 岗位序列结构与职级规划表  
2. 岗级定级及晋升条件表

附件 1

中电新能源公司企业岗位序列结构与职级规划表

岗位层级	岗级	按照中国能建集团 2.5 级企业编制					
		经营管理通道			项目管理通道	专业技术通道	技能通道
		公司本部管理岗位	分公司管理岗位 (1 级分公司)	专业岗位			
决策层	5	企业正职					
	6	企业副职（含副职级总师）					
骨干层	7-1	总助、总师					
	7-2	副总师	分公司正职				
	7-3	部门正职	分公司副职（含副职级总师）	高级管理师	特级项目经理	高级技术专家	高级技能专家
	8	部门副职	总助、总师	一级管理师	高级项目经理	技术专家	技能专家
专业层	9	部门主任助理	副总师、部门正职	二级管理师	项目经理	主任工程师	一级高级技师
	10	主管	部门副职	三级管理师	项目副经理	设计总工程师	二级高级技师
	11-1	副主管	部门主任助理	四级管理师	专业经理	副主任工程师	三级高级技师
	11-2		主管		专业副经理	一级工程师	一级技师
基础层	12	一级主办			一级专业管理员	二级工程师	二级技师
	13	二级主办			二级专业管理员	一级技术员	一级技术工人
	14	三级主办			三级专业管理员	二级技术员	二级技术工人
	15	四级主办			四级专业管理员	三级技术员	三级技术工人
	16	五级主办			五级专业管理员	四级技术员	四级技术工人

附件 2

岗级定级及晋升条件表

岗级	基本条件				年度考核条件
	经营管理、项目管理、专业技术通道			技能通道	
	学历	工作年限	专业技术资格	技能等级	
7级	按照公司干部管理办法执行				
8级	按照公司干部管理办法执行				
9级	博士研究生	≥2年		高级技师	存在岗位空缺，现岗级工作期间年度考核结果A级1次，或B级累积2次。
	硕士研究生	≥5年	中级或取得相应等级的职业资格		
	大学本科	≥8年			
10级	博士研究生	≥1年		技师	存在岗位空缺，现岗级工作期间年度考核结果A级1次，或B级累积2次。
	硕士研究生	≥4年	中级或取得相应等级的职业资格		
	大学本科	≥7年			
11级	博士研究生	毕业		技师	存在岗位空缺，现岗级工作期间年度考核结果A级1次，或B级累积2次。
	硕士研究生	≥3年	中级或取得相应等级的职业资格		
	大学本科	≥6年			
12级	硕士研究生	≥2年	中级或取得相应等级的职业资格		在13级岗工作满2年，现岗级期间年度考核结果在B级及以上。
	大学本科	≥5年			
13级	硕士研究生	毕业			在14级岗工作满1年，现岗级期间年度考核结果在B级及以上。
	大学本科	≥3年	初级或取得相应等级的职业资格		
14级	大学本科	≥2年			在15级岗工作满1年，现岗级期间年度考核结果在B级及以上。
15级	大学本科	≥1年			在16级岗工作满1年，现岗级期间年度考核结果在B级及以上。
16级	大学本科	毕业			

注：本表的定级条件为岗位任职的基础要求，如公司其他制度中对该岗位的要求高于或多于本表，以相应制度要求为准。