

文件编号	Q/NESC RL27-2025 (V2)	发布日期	2025. 09. 29	密级	无
<div>中国电力工程顾问集团新能源有限公司</div> <div>企业岗位序列管理办法</div> <div>CPECC/NESC</div> <div>中国电力工程顾问集团新能源有限公司</div> <div>本文件版权为中国电力工程顾问集团新能源有限公司所有，未经中国电力工程 顾问集团新能源有限公司许可，不得复制、转发或引用</div>					

文档说明格式

编制说明			
版本	发布日期	主要规范事项	批准权属
V	2021. 10. 20	公司企业岗位序列设置、管理	公司党委会、总经理办公会
主办部门及解释权属		主要起草人	解析权属
人力资源部 (组织人事部)		宿栋华、姜帆	人力资源部 (组织人事部)
修订记录			
版本	发布日期	修订内容	主要修订人
V1	2024. 12. 03	1. 重新设计了企业岗位序列结构与职级规划，明确了各层级职务及对应岗级。 2. 向上拓展了专业技术、项目管理及技能岗位晋升通道，岗级最高可被聘 7-1 级 3. 明确了取得各级职称、注册类职业资格，并满足任职资格标准的，可聘任至相应岗位，其中副高级及以上职称实行评聘分离。 4. 因末等调整、不胜任、“起立”后参与竞争上岗但未上岗等方式退出管理岗位的干部，可转任同职级或下一层级非管理岗位。 5. 通过竞争上岗方式担任骨干层岗位的，设一年试用期。	宿栋华 张 茜
V2	2025. 09. 29	1. 减少岗位层级，将 16 级岗位调整为 12 级。 2. 取消职称和注册类职业资格聘任。 3. 统一岗位任职基本条件。 4. 统一岗位升降级条件。 5. 增设提级晋升条件。	宿栋华 张 茜

中国电力工程顾问集团新能源有限公司 企业岗位序列管理办法

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,构建中国能源建设集团有限公司(以下简称中国能建)一体化的企业岗位序列体系,做好人才职业发展规划落地管理,建立有利于人才跨业务、跨板块、跨通道合理流动,有利于深化企业三项制度改革的机制,不断提升公司人力资源创效水平,参照中国能建《企业岗位序列管理规定》(中能建股发人资〔2025〕2号)及中电工程《所属企业岗位序列管理办法》(电顾发人资〔2025〕249号),结合公司实际,制定本办法。

第二条 本办法适用于公司全体员工。

第三条 企业岗位序列按照“统筹规划、统一标准、分级管理”的原则,由人力资源部(组织人事部)牵头,各部门(“部门”包含公司各部门、分(子)公司、中心等组织机构,无特指的情况下全文下同)配合,进行管理。

第二章 机构与职责

第四条 人力资源部(组织人事部)主要职责:

(一)负责公司岗位序列整体结构设计和岗级规划,建立健

全岗位职数确定规则、任职资格条件及岗级调整晋升规则等制度。

（二）负责公司骨干层、专业层、基础层岗位“三定”（定岗位、定编制、定岗级）工作。

（三）指导协助各部门完善内部专业层、基础层岗位序列建设，监督、检查岗位序列的健全规范性。

第五条 其他部门主要职责：

（一）以本办法为基础，结合业务特点，细化内部管理的专业层、基础层（9-12级）岗位任职资格条件，做好职数规范管理，建立、健全岗位工作标准及内部绩效考核细则。

（二）结合工作需要，引导员工按照个人专长、志趣在不同岗位序列通道实现企业与个人共同发展。

第三章 岗位序列结构设计

第六条 根据中国能建企业层级划分标准，公司按照 2.5 级企业管理，编制岗位序列结构设计 with 岗级规划。

第七条 公司岗位序列结构分为经营管理通道、专业技术通道、项目管理通道和技能通道（简称“四条通道”）；每条通道按照岗位工作特点分为决策层、骨干层、专业层、基础层（简称“四个层次”），按照 5-12 级岗位层级进行管理。其中，经营管理通道细分为管理岗位、专业岗位；项目管理通道细分为工程管理岗位、运维管理岗位。

公司岗位序列结构设计 with 岗级规划表见附件。

第八条 各通道岗位层级设置如下。

（一）经营管理通道岗位层级设置

1. 管理岗位：领导班子正职、领导班子副职、总助总师、副总师、部门正职、部门副职、高级主管、分公司总经理助理、生产部门内设机构正职、主管、生产部门内设机构副职、高级主办。

2. 专业岗位：分为职能管理岗位和市场营销岗位，职能管理岗位依次设置管理专家、高级管理师、一至四级管理师、一至四级主办；市场营销岗位依次设置管理专家、高级商务经理、一至四级商务经理、一至四级主办。

（二）专业技术通道岗位层级设置

分为副总工程师、高级技术专家、总工程师助理、一级技术专家、主任工程师、设计总工程师、二级技术专家、副主任工程师、副设计总工程师、一至二级工程师、一至四级技术员。

（三）项目管理通道岗位层级设置

1. 工程管理岗位：高级项目经理、一级项目经理、二级项目经理、项目副经理、专业经理、一至四级专业专责。

2. 运维管理岗位：电站站长、电站副站长、电站值班长、一至四级技术工人。

（四）技能通道岗位层级设置

高级技能专家、一级技能专家、二级技能专家、一至二级技师、一至四级技术工人。

（五）对在中国能建集团级重大项目实施中做出突出贡献的项目经理，以及获得国家勘察设计大师、大国工匠等国家级专家

荣誉称号的技术专家、技能专家，根据其能力与贡献，可突破公司制定的最高岗级限制，按中国能建相关规定办理审批手续并确定岗级。

第九条 公司岗位序列结构设计与岗级规划中，领导班子正职、领导班子副职、总助总师、副总师、部门正职、部门副职等分别为：

（一）领导班子正职为公司党委书记、董事长，总经理；

（二）领导班子副职为公司领导班子其他成员；

（三）总助总师包括总经理助理、未纳入公司领导班子的总经济师、总法律顾问、首席合规官、安全总监等；

（四）副总师包括副总工程师、副总会计师、副总经济师、纪委副书记、安全副总监等，不包括专业技术岗位序列的副总工程师；

（五）部门正职包括部门（分公司）主任、总经理；

（六）部门副职包括部门（分公司）副主任、副总经理。

第十条 公司岗位序列结构设计与岗级规划中，各通道有关岗位名称涉及的“专业”按照下述规则规范：

（一）经营管理通道主管、主办岗位，可根据职能工作分工在主管、主办前加上“宣传”等定语，形成完整的岗位名称。例如：“宣传主管”。

（二）专业技术通道工程师、技术员岗位，可根据专业划分在工程师、技术员前加上“电气”等定语，形成完整的岗位名称。例如：“二级电气工程师”。

（三）项目管理通道专业经理、专业专责岗位，可根据专业划分明确为“土建”等专业岗位名称。例如：“二级土建专责”。

（四）技能通道按照工种划分，可在技能专家、技师、技术工人前加上“印制出版”等定语，形成完整的岗位名称。例如：“二级印制出版技师”。

第四章 岗位序列管理

第十一条 员工可以根据企业需求和自身发展意愿，选择在公司的发展路径及职业发展通道，一般不能跨通道兼任职务。职业发展路径可从纵向和横向两个维度考虑。纵向发展指员工在岗位所在的通道内由低层级岗位向高层级岗位发展，横向发展指员工从本通道的岗位上往其他通道的岗位上发展。公司鼓励员工向项目管理、专业技术等非管理岗位横向发展。

第十二条 严格控制骨干层（7、8级）岗位职数，其中，公司经营管理通道管理岗位职数一般应控制在职工总数的10%左右，具体岗位设置按照公司《党委管理干部职务名称和职数管理办法》执行；经营管理通道专业岗位及其他通道相应岗位职数合计一般应控制在部门编制数的5%左右。

第十三条 对通过竞争上岗方式担任骨干层岗位的，设一年试用期，试用期满后，经考核胜任试任岗位的，正式任职；不胜任的，免去试任岗位职务，回原岗位任职或公司另行安排。

第十四条 因末等调整、不胜任、“起立”后参与竞争上岗

但未上岗等方式退出管理岗位的干部，可转任同岗级或下一层级非管理岗位。转任同岗级的，薪酬标准按原岗级的 85%~95%确定；转任下一层级的，原则上应不高于拟任岗位的薪酬标准。

第五章 岗位任职资格条件

第十五条 岗位任职资格条件包括基本条件和专项条件，均为必要条件。基本条件按本办法第十六条至第十九条执行；专项条件如职（执）业资格、岗位相关工作年限等，具体按照公司《岗位说明书》等有关规定执行。

第十六条 公司党委管理干部（经营管理通道管理岗位的 7 级和 8 级岗等），任职条件按照公司《干部管理办法》等有关规定执行。经营管理通道管理岗位的 9 级及以下岗位、各级专业岗位基本任职条件为（其中，学历、学位均为个人最高学历、学位）：

（一）学历及工作年限条件

7 级岗：大学本科毕业，工作年限 10 年及以上；或具有硕士学历/学位，工作年限 7 年及以上；或具有博士学历/学位，工作年限 4 年及以上。

8 级岗：大学本科毕业，工作年限 8 年及以上；或全日制脱产硕士研究生毕业，工作年限 6 年及以上；或全日制脱产博士研究生毕业，工作年限 4 年及以上。

9 级岗：大学本科毕业，工作年限 6 年及以上；或全日制脱产硕士研究生毕业，工作年限 4 年及以上；或全日制脱产博士研

究生毕业，工作年限 2 年及以上。

10 级岗：大学本科毕业，工作年限 4 年及以上；或全日制脱产硕士研究生毕业，工作年限 2 年及以上；或全日制脱产博士研究生毕业。

11 级岗：大学本科毕业，工作年限 2 年及以上；或全日制脱产硕士研究生毕业。

12 级岗：大学本科毕业。

因历史原因录用的大学本科以下学历人员参照大学本科学历管理。

（二）职称/职业（执业）资格条件

7 级岗：具有副高级及以上职称或岗位相关职业（执业）资格。

8 级岗～9 级岗：具有中级及以上职称或岗位相关职业（执业）资格。

10 级岗：具有初级及以上职称或岗位相关职业（执业）资格。

11 级岗～12 级岗：无职称/职业（执业）资格要求。

第十七条 专业技术通道各级岗位基本任职条件为：

（一）学历及工作年限条件

同经营管理通道专业岗位同岗级学历及工作年限条件。

（二）职称/职业（执业）资格条件

同经营管理通道专业岗位同岗级职称/职业（执业）资格条件。

第十八条 项目管理通道各级岗位基本任职条件为：

(一) 学历及工作年限条件

同经营管理通道专业岗位同岗级学历及工作年限条件。

(二) 职称/职业（执业）资格条件

同经营管理通道专业岗位同岗级职称/职业（执业）资格条件。

第十九条 技能通道各级岗位基本任职条件为：

(一) 学历及工作年限条件

7 级岗：大学本科及以上学历，工作年限 10 年及以上；或大学专科学历，工作年限 11 年及以上。

8 级岗：大学本科及以上学历，工作年限 8 年及以上；或大学专科及以下学历，工作年限 9 年及以上。

9 级岗：大学本科及以上学历，工作年限 6 年及以上；或大学专科及以下学历，工作年限 7 年及以上。

10 级岗：大学本科及以上学历，工作年限 4 年及以上；或大学专科及以下学历，工作年限 5 年及以上。

11 级岗：大学本科及以上学历，工作年限 2 年及以上；或大学专科及以下学历，工作年限 3 年及以上。

12 级岗：大学本科/大学专科毕业。

因历史原因录用的大学专科以下学历人员参照大学专科学历管理。

(二) 职称/职业（执业）资格条件

7 级岗～10 级岗：一般应具有技师及以上资格。

11 级岗：一般应具有高级工及以上资格。

12 级岗：无职业（执业）资格要求。

第六章 新员工岗位定级

第二十条 新入职本科毕业生岗级定为 12-2 级，硕士研究生岗级定为 11-2 级，博士研究生岗级定为 10 级。

第二十一条 公司通过集团内调动、公开遴选、公开招聘、特殊引进、军转干部安置、企业并购等方式进入的人员按以下原则确定岗级：

（一）入职时明确岗位为经营管理通道管理岗位的，聘任相应管理职务。

（二）入职时明确为经营管理通道专业岗位或项目管理、专业技术、技能通道岗位，没有明确岗级的人员，按岗位任职资格基本条件并结合在原单位考核情况和薪酬水平聘任相应岗级。有明确岗级的人员对应到同岗级，或按岗位任职资格基本条件并结合在原单位考核情况和薪酬水平确定岗级。

（三）公司接收的军队转业干部，安排在经营管理通道管理岗位的，聘任相应管理职务；安排在其他序列岗位的，依据本人在军队任职情况，聘任相应岗级。

（四）特别优秀的社会成熟人才在引进时可适当放宽学历及职称限制，进入公司后岗位晋级需满足任职资格条件要求。

第七章 员工岗位调整及升降级管理

第二十二条 根据企业发展需要和员工发展需求，员工可按照现工作岗位对应的岗级，调整聘任至同岗级其他通道工作岗位。其中，聘任公司党委管理干部时，按照公司《干部管理办法》有关规定执行；聘任管理专家等其他骨干层岗位时，涉及岗位晋级的，应履行公司党委会会议决策和公示程序。

第二十三条 员工岗位考核调整工作每年组织开展一次，具体按照公司《岗位任职资格与晋升管理办法》执行。员工岗位晋级首先应满足拟晋升岗位的任职资格条件，同时应满足年度考核结果要求，有具体岗位职数控制的还应同时存在岗位空缺。其中，公司党委管理干部聘任按照公司《干部管理办法》有关规定执行。

第二十四条 按照公司绩效管理办法，员工年度绩效考核分为 A 级（优秀）、B 级（良好）、C 级（基本合格）、D 级（不合格）四个等级。除公司党委管理干部外，其他岗位晋级任职最低年限和考核要求如下：

（一）7 级岗：担任 8 级岗工作至少满 3 年。任现岗级期间，近 3 年内年度考核结果均为 B 级及以上，且任现岗级期间 A 级至少达 2 次。

（二）8 级～11 级岗：任下一级岗工作至少满 2 年。任现岗级期间，近 2 年内年度考核结果均为 B 级及以上，且任现岗级期间 A 级至少达 1 次。

（三）9 级～12 级岗内部细分岗级：任较低岗级工作至少满 1 年。任现岗级期间，近 2 年内年度考核结果为 B 级及以上，或任现岗级期间 A 级至少达 1 次。

（四）对长期在险、难、苦一线岗位工作的员工，可适当放宽晋级条件，具体参照中国能建相关规定执行。

第二十五条 员工岗位晋级涉及9级～12岗级内部细分岗级的，应遵循从低至高原则，先晋升至较低细分岗级，待满足相应岗级任职年限和考核要求后可晋级至较高细分岗级。

第二十六条 员工岗位降级标准为：员工任现岗级期间，年度考核1次D级或三年内累计2次C级，降低1级岗级；连续2次D级，实行不胜任退出，解除或终止劳动合同关系。员工出现违规违纪的，根据员工违规违纪管理相关规定下调岗级。

第八章 员工提级晋升管理

第二十七条 为加快优秀人才成长发展，除正常考核晋升外，对符合以下条件的员工，可在履行公司党委会决策程序后提级晋升。提级晋升最高至8级岗，提级晋升至8级岗位的，应事先报中电工程人力资源部备案。

（一）各通道9级及以下岗位员工，连续3年考核结果为A（优秀）或有其他特别突出表现的，当年可突破逐级晋升条件，越一个细分岗级晋升。

（二）经营管理通道员工获得国家级奖项、省部级重要奖项或称号，且对公司有突出贡献的，可视其能力与贡献提级晋升。

（三）专业技术通道员工获得国家级奖项、省部级重要科技奖项或科技人才支持计划、人才称号，且对公司有突出贡献的，

可视其能力与贡献提级晋升。

（四）工程建设项目获得国家级奖项、省部级重要奖项，对项目经理、副经理可视其能力与贡献、项目盈利情况提级晋升。

（五）技能通道员工获得国家级奖项、省部级重要奖项或称号，且对公司有突出贡献的，可视其能力与贡献提级晋升。

第九章 附则

第二十八条 本办法印发前，已明确岗位岗级的员工，因原岗位岗级与新办法对应不一致的，可按照“老人老办法”原则保留原岗级（其中，原 9 级～10 级员工按 9-1、9-2 级岗位进行过渡；原 11 级员工按 10 级岗位进行过渡；原 12 级员工按 11-1 级岗位进行过渡；原 13 级员工按 11-2 级岗位进行过渡；原 14 级～15 级员工按 12-1 级岗位进行过渡；原 16 级员工按 12-2 级岗位进行过渡），按照“低职高配”或“高职低配”方式管理，并积极稳健做好过渡工作；本办法印发后，新入职、岗位调整的员工应按照本办法明确岗位、岗级。

第二十九条 本办法由公司人力资源部（组织人事部）负责解释，自发布之日起施行，原《中国电力工程顾问集团新能源有限公司岗位序列管理办法》（Q/NESC RL27-2024）同时废止。

附件：中电新能源公司岗位序列结构设计与岗级规划表

附件

中电新能源公司岗位序列结构设计与岗级规划表

岗位 层级	岗级	按照中国能建 2.5 级企业编制								
		经营管理通道				专业技术通道		项目管理通道		技能通道
		管理岗位		专业岗位				工程管理岗位	运维管理岗位	
				职能管理岗位	市场营销岗位					
决策层	5	领导班子正职								
	6	领导班子副职								
骨干层	7-1	总助总师		管理专家		副总工程师	高级技术专家	高级项目经理		高级技能专家
	7-2	副总师、部门正职								
	7-3									
	8	部门副职		一级管理师	一级商务经理	总工程师助理	一级技术专家	一级项目经理		一级技能专家
专业层	9-1	高级主管	分公司总经理助理、生产部门内设机构正职	二级管理师	二级商务经理	主任工程师、设计总工程师	二级技术专家	二级项目经理	电站站长	二级技能专家
	9-2	主管		三级管理师	三级商务经理		一级工程师	项目副经理		一级技师
	10	高级主办	生产部门内设机构副职	四级管理师	四级商务经理	副主任工程师、副设计总工程师	二级工程师	专业经理	电站副站长、电站值班长	二级技师
基础层	11-1			一级主办		一级技术员		一级专业专责	一级技术工人	
	11-2			二级主办		二级技术员		二级专业专责	二级技术工人	
	12-1			三级主办		三级技术员		三级专业专责	三级技术工人	
	12-2			四级主办		四级技术员		四级专业专责	四级技术工人	
备注：本表中所称“部门”为统称，包含公司各部门、分（子）公司、中心等组织机构。										