

# 新乡豫新发电有限公司

## 员工职业发展“双通道”建设实行方案

### 第一章 总 则

**第一条** 为深入贯彻以人为本的企业理念，加紧人才强企战略，在完善行政管理职务晋升发展通道体系的同步，建立专业技术人员与操作技能人员职业发展通道体系，实现员工个人目的和企业目的的双赢，为企业发展提供有力的人才支撑。根据《中电投河南电力有限公司员工职业发展“双通道”实施细则》，结合企业实际，制定本实行方案。

**第二条** 本实行方案中所指专业技术人员是指运用有关知识和技术，负责企业各类生产经营活动及有关业务技术管理岗位的员工；操作技能人员是指运用有关操作技能，直接从事详细生产活动岗位的员工。

#### **第三条** 基本原则

- (一) 以人为本，重视实绩；
- (二) 业内著名，同行承认；
- (三) 双重通道，纵横贯穿；

(四) 专业定位，互不兼职；

(五) 强化鼓励，动态管理；

(六) 重点带动，全面提高。

## 第二章 通道设置

**第四条** 专业技术与操作技能职务阶梯晋升发展通道设同向的两个通道：一是专业技术通道，二是操作技能通道。其中专业技术通道设1个基本阶梯：技术带头人；操作技能通道设2个基本阶梯：技能带头人、技能师。

**第五条** 双通道互相贯穿。每条通道分为“纵”与“横”两个方向，“纵”方向指在同一种发展通道按梯级晋升发展，“横”方向指跨发展通道晋升发展。

**第六条** 各通道不交叉任职。行政管理人员聘任技术技能职位后，原有行政管理职务不再兼任；技术技能人员聘任行政管理职务后，原有的技术技能职位不再兼任。

**第七条** 专业技术、操作技能通道专业及关键专业设置见附件1。

## 第三章 管理职责

**第八条** 成立专业技术、操作技能职位评聘与考核工作领导小组（如下简称“评聘与考核领导小组”），重要负责评聘与考核工作中的重大事项。

组长：董事长（党委书记）、总经理

组员：其他企业领导、副总工程师

**第九条** 成立专业技术、操作技能职位评聘与考核工作监督小组（如下简称“评聘与考核监督小组”），负责评聘与考核工作的监督。

组长：纪委书记、工会主席

组员：监察部、工会办公室主任及有关人员

**第十条** 成立专业技术、操作技能职位评聘与考核工作委员会（如下简称“评聘与考核委员会”），负责申报人员的评聘、报批、考核、管理工作以及向河南企业推荐河南企业级人选。

组 长：总经理

副组长：总工程师、生产副总经理

成 员：副总工程师、人力资源部、生产技术部、运行部、设备维护部、热力事业部、燃料部、燃料质检中心等部门主任及有关人员

**第十一条** 人力资源部是“双通道”建设工作的归口管理部门。负责根据河南企业“双通道”实施细则，制定并实行员工职业发展“双通道”工作方案；负责企业技术带头人、技能带头人、技能师的评聘、报批、考核及管理工作；负责向河南企业推荐河南企业级技术技能职位人选。

## 第四章 评聘

**第十二条** 专业技术、操作技能职位根据本人工作业绩、专业能力、技能能力、论文成果等综合状况进行评聘。评聘条件见附件2。

**第十三条** 企业对所聘技术带头人只在关键专业设定，每专业原则上不超过1人；对所聘技能带头人、技能师在每个专业设定，每专业原则上不超过1人。

**第十四条** 评聘程序：

（一）申报。申报企业技术带头人、技能带头人、技能师人员根据评聘条件自愿报名。填写申报表，见附件3。并提供本人有关业绩及学历、职称、获奖状况等原始证明材料及复印件一份。

各部门根据评聘条件对申请者进行初审后，将符合基本条件的人员材料及推荐人选报送至人力资源部。

(二) 审查。人力资源部对申报人员、推荐人选进行资格审查，审查通过人员在企业公告三天后，报评聘与考核委员会。

(三) 评审。采用综合评价的措施，包括业绩评价和面试答辩两项，见附件 4。

业绩评价。评聘与考核委员会对申报人员的工作业绩、专业能力、技能能力、论文成果等提出评议意见，并进行无记名打分投票，打提成果实行百分制。

面试答辩。结合人选的科技成果、学术成果、技术汇报、专业范围等设题进行，面试答辩成果实行百分制。

综合评价的成果中，业绩评价占 70%权重，面试答辩占 30%权重。

按照综合评价得分对人选排序，并出具人选评审状况汇报。报评聘与考核领导小组审核。

(四) 审批。对审核通过的人选，经企业领导班子会议研究审定后，报上河南企业审批。

(五) 公告。对批复同意的人选，在企业公告七天。

(六) 聘任。对公告无异议的人选，由企业行文聘任，聘期为三年。

## 第五章 待遇

**第十五条** 专业技术、操作技能职位人员待遇原则对应如下：

行政管理通道	专业技术与操作技能通道	
	专业技术通道	操作技能通道
副总师	技术带头人	
部门副职		技能带头人
部门班长		技能师

**第十六条** 待遇实行就高原则，同步拥有多种层级职位的按照最高级别待遇原则执行，聘任后待遇提高部分实行考核发放。其中 40%按月发放，40%根据年度考核成果发放，20%根据聘期考核成果发放。

## 第六章 考核

**第十七条** 对所聘专业技术、操作技能岗位人员实行年度考核和聘期考核，动态跟踪管理。所聘技术带头人、技能带头人、技能师人员年度考核和聘期考核由企业人力资源部负责组织。考核内容重要包括工作业绩、岗位奉献、技术（技能）成果、学术研究论文、目的完毕状况等，聘期考核和年度考核原则见附件 5 和附件 6。

**第十八条** 所聘任人员在聘任后签订聘期目的责任书，见附件7。作为聘期考核的根据。所聘任人员在企业公告3天后，报河南企业立案。

**第十九条** 考核程序：

（一）述职。由企业人力资源部组织专业技术、操作技能职位人员进行年度述职或聘期述职。

（二）评价。由企业评聘与考核委员会按照考核原则对专业技术、操作技能职位人员进行年度评价或聘期评价。

评价成果按评价成绩分为“优秀”、“称职”、“基本称职”、“不称职”四个等级。

年度评价成果：90分及以上为“优秀”，70分及以上为“称职”，60分及以上为“基本称职”，60分如下为“不称职”。

（三）立案。年度考核完毕后将报至河南企业进行立案。

（四）汇总。由人力资源部汇总年度评价成绩和聘期评价成绩，得出聘期总体评价成果。

聘期的总体评价成果中，年度评价成绩占60%权重（各年度分别占20%），聘期评价成绩占40%权重。

聘期总体评价成果为“优秀”

的，一般不超过被考核人员总数的 15%；成果为“基本称职”及如下的，一般不低于被考核人员总数的 5%。

**第二十条** 聘期的总体评价成果为“优秀”的，可以续聘；“称职”的，不再续聘，可以在次年度再次申报，参与评聘；“基本称职”的，不再续聘，且在次年度不得再次申报；“不称职”的不再续聘，且在 3 年内不得再次申报。

**第二十一条** 年度考核成果为“不称职”的，或持续两个年度考核成果为“基本称职”的经聘任单位核算确认，在次年予以解雇。

**第二十二条** 聘期和年度考核考核成果为“优秀”的，按聘任时间全额发放考核待遇；“称职”的，发放 80%；“基本称职”的，发放 40%；“不称职”的，全额扣除。

**第二十三条** 年度考核期限从 1 月 1 日起至 12 月 31 日止。聘期考核的期限从聘期起始年的 1 月 1 日起至聘期结束年的 12 月 31 日止，考核、评聘工作按照河南企业的统一时间安排实行。

**第二十四条** 有下列状况之一者，自动解除聘任并于次月停发津贴待遇。

(一) 离岗退养、退休、解除或终止劳动协议。



(二) 聘期内调离评审范围或所从事专业，技能类人员调离生产一线或所从事工种。

(三) 聘期内提任行政职务。

**第二十五条** 有下列状况之一者，经查实，取消称号并于次月取消津贴待遇。

(一) 触犯国家法律法规。

(二) 受到党纪政纪处分，或严重违反企业规章制度。

(三) 负安全事故重要责任。

(四) 因工作失误、玩忽职守，给企业导致重大经济损失或不良社会影响。

(五) 弄虚作假，骗取荣誉。

(六) 其他规定或原因应当取消资格。

## 第七章 晋升

**第二十六条** 专业技术、操作技能通道阶梯职位的晋升，原则上按阶梯由低到高依次进行。首轮评聘后，晋升某一阶梯职位的申报人员除具有该职位的基本任职条件外，还须具有下一层级职位的任职经历。

**第二十七条**

为国家、行业或企业作出重大突出奉献的专业技术人员和技能人员，可以突破年限或技术、职业资格限制中的任一项，破格参与评聘与晋升，破格条件见附件 8。

## 第八章 管理

**第二十八条** 专业技术、操作技能职位人员（行政管理人员除外）聘任后仍从事原岗位工作，在完毕本职岗位工作之外，还应履行对应的责任、肩负对应的工作任务。

**第二十九条** 专业技术、操作技能职位人员的平常管理由企业负责，加强培养和使用，发明必备的条件，提供应有的便利，充足发挥其在基建、生产、技术、经营管理等领域开展理论研究、处理重大技术难题、培养关键骨干人才等方面的作用，不停提高企业专业管理的层次和水平。

**第三十条** 专业技术、操作技能职位人员应履行如下责任：

（一）主持或参与企业及以上重大科研科技项目、合理化提议方案研究；

（二）主持或参与企业及以上规程制度、技术改造、设计方案、工作方案，得到实行，获得较大经济效益；

（三）主持或参与研发企业及以上重大技术或管理课题，并进

行推广应用，获得实际效果；

(四) 主持或参与处理企业及以上重大技术或管理问题，使生产过程安全性、经济性、设备可靠性指标明显改善提高；

(五) 结合企业本专业实际，对存在问题以及处理措施等提出合理化提议和方案；

(六) 主持或参与企业专业人才培养工作。

**第三十一条** 专业技术、操作技能职位人员应肩负如下工作任务：

(一) 主持或参与完毕企业及以上技术成果项目或管理课题；

(二) 在系统内部及以上学术刊物上刊登专业论文；

(三) 完毕专业技术分析汇报，提出改善提议和可行性方案；

(四) 每年组织单位内部学术讲座；

(五) 参与本专业培训大纲、规范、原则、教材、题库、课件的编写和审定工作；

(六) 参与各级竞赛的队员、教练、裁判以及评委工作；

(七) 出席高层次的专业会议及学术交流会议。

**第三十二条** 企业从如下方面为各级专业技术、操作技能人员发挥作用积极发明条件：

(一)安排好各级专业技术、操作技能人员的平常工作，保证其有充足的时间履行所承担的责任和工作任务；

(二)提供与本单位有关的专题科研经费；

(三)提供图书资料、仪器设备、办公等方面的便利条件；

(四)提供教材编写、师傅带徒、技术推广、成果应用、讲课等方面的机会和条件；

(五)积极与著名企业、科研机构、高等学校合作，提供项目合作、考察交流、培训进修的机会和条件；

(六)提供参与高层次学术交流的机会和条件；

(七)在专业技术资格、职业技能等级评审时，予以上级政策范围内的辅助、指导。

**第三十三条** 凡波及专业技术、操作技能职位人员的奖惩，调动、辞职等重大事项，报河南企业审批。

**第三十四条** 各级专业技术、操作技能职位人员纳入企业内部培训师资源统一管理。

## 第九章 工作安排

**第三十五条** 初次评聘工作安排

6月底前，组织干部员工，深入学习集团企业、河南企业员工

职业发展“双通道”建设指导意见和实施细则，

大张旗鼓地宣传发动，使广大员工充足认识“双通道”建设的重要性和必要性，在企业内形成良好的舆论气氛。

6月底前，按照河南企业员工职业发展“双通道”建设实行细则的规定，结合企业特点，认真组织研究，完毕本单位员工职业发展“双通道”建设实行方案的制定工作；

7月底前，精心组织，统筹安排，完毕企业专业技术、操作技能人选职位的评比工作并报河南企业审批；

12月底前，完毕企业第一批专业技术、操作技能人选的聘任工作。

**第三十六条** 按照河南企业的统一布署，持续开展评聘工作。

## 第十章 附 则

**第三十七条** 本措施由人力资源部负责解释。

**第三十八条** 波及河南企业级技术技能职位事项按照《中电投河南电力有限企业员工职业发展“双通道”实行细则》执行。

**第三十九条** 本实行方案经企业总经理办公会议通过，报河南企业审核后实行。

**第四十条** 本实行方案支持性文献《中电投河南电力有限企业员工职业发展“双通道”建设实行细则》

附件 1:

## 专业技术、操作技能通道关键专业及专业设置

### 1. 专业技术通道关键专业设置

火电关键专业：运行、锅炉、汽机、电气、热工自动化、燃料管理。

### 2. 操作技能通道专业设置

火电专业：集控运行、燃料集控运行、热力网运行、锅炉本体检修、汽轮机本体检修、全厂转动机械检修、脱硫脱销设备检修、电气一次设备检修、电气二次设备检修、通信设备及调度自动化检修、热工自动保护装置及仪表检修、卸煤输煤设备检修、燃料采制化。



通用技能专业：起重工、电工、焊工、质量分析工、计算机系统操作工。

附件 2:

### 专业技术、操作技能职位评聘及晋升原则

职位 阶梯	任职基本 条件	专业成果	晋升 条件
技术 带头人	从事本专业技术工作满，具有高级专业技术资格	1. 获得过河南企业科技进步、合理化提议成果二等奖及以上，或企业技术革新、合理化提议成果一等奖及以上，或省部级 QC 活动二等奖及以上奖项； 2. 或主持或重要参与制定过企业有关规程制度、技术改造、设计方案、工作方案等，并得到实行； 3. 或主持处理过企业重大技术或管理缺陷、问题，成效明显 4. 或主持处理过企业较大技术或管理问题，并获得河南企业及以上表扬； 5. 以第一作者名义在 CN/ISSN 刊物刊登过专业论文 1 篇及	

职位 阶梯	任职基本 条件	专业成果	晋升 条件
		以上，或在 CN/ISSN 刊物刊登过专业论文 2 篇及以上，或在内部刊物刊登过专业论文 5 篇及以上。	

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要  
下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/346011215133010155>