

陕西路桥集团有限公司文件

陕路发〔2019〕24号

陕西路桥集团有限公司 关于印发《陕西路桥集团有限公司人才发展 管理办法》的通知

集团各分（子）公司：

《陕西路桥集团有限公司人才发展管理办法》已经集团公司总经理办公会审议通过，现印发给你们，请认真组织学习，严格遵照执行。

陕西路桥集团有限公司

2019年2月20日

抄送：集团各领导，集团各部门，档。

陕西路桥集团有限公司办公室

2019年2月22日印发

共印 20 份

陕西路桥集团有限公司

人才发展管理办法

第一章 总则

第一条 为建立健全公司人才引进培养机制，通过科学系统的人才引进、培养、提升与开发计划，合理挖掘、开发、培养公司战略后备队伍，建立公司人才梯队，为集团公司可持续发展提供人才保障，制定本管理办法。

第二条 人才培养遵循内部培养提升为主、外部引进为辅原则，人才培训遵循学以致用、注重实效原则，人才选拔遵循以德为先、突出业绩原则。

第三条 集团公司人力资源部负责人才发展管理工作，拟定人力资源发展总体规划和相关管理制度办法，提出人才考核方案，实施人才的招录、引进、培养、提升工作。

第二章 人才招录及管理

第四条 集团公司人才招录按入职来源及合同管理形式主要分为三类：

第一类为统招员工，即由集团公司统一组织招聘录用并签

订劳动合同的员工；

第二类为劳务派遣员工，即由集团公司统一组织招聘录用，实行劳务派遣形式管理的员工；

第三类为临聘员工，即由分（子）公司及项目部根据工作需要自行招录聘用的员工。

第五条 统招员工：主要包括二类本科及以上学历的应届毕业生；集团特需的管理技术人才（如具有一级建造师、试验检测工程师资格证书或市场紧缺特殊技术类、管理类人才等）。统招员工由集团公司统一组织招录，签订劳动合同的期限为固定期限和无固定期限两类，并办理各项社会保险。

第六条 劳务派遣：由集团公司招聘二类本科以下本科学历应届毕业生，阶段性紧缺的管理技术人员，纳入劳务派遣。招录人员与劳务派遣公司签订劳动合同，劳务派遣公司与集团公司签订用工合同并派遣到集团公司工作，劳务派遣公司负责缴纳社会保险。

第七条 临聘员工：分（子）公司施工任务高峰期人员不足，可以按照程序和条件招聘急需、紧缺的技术管理人员及施工辅助人员（厨师、司机、电工等），项目部与临时聘用人员签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第八条 建立临聘人员、劳务派遣人员、统招员工逐级进

入通道。

1. 临聘人员、劳务派遣人员如取得一级建造师或试验检测工程师资格证书（证书类别根据集团公司发展需要调整扩展），经集团公司考核合格，可转入集团统招员工。

2. 临聘人员在项目部工作满三年以上，符合以下条件之一者经分（子）公司推荐，集团公司考核合格，可转入劳务派遣。

（1）具备本科学历，一直从事测量、试验检测工作岗位，工作能力突出；

（2）取得试验员（助理试验检测师）资格证书；

（3）取得二级建造师资格证书。

3. 劳务派遣人员在项目工作满五年以上，符合以下条件之一者经集团公司考核合格，可转入集团统招员工。

（1）一直从事测量、试验检测（取得试验员证或助理试验检测师证）工作岗位，工作能力突出；

（2）取得二级建造师资格证书；

（3）担任项目经理部部门正职职务一年以上。

第三章 人才培养体系

第九条 针对新入职的员工，各分（子）公司和项目部要建立《新员工成长手册》，通过岗前培训、新员工轮岗计划、

“传帮带”师徒结对培养、新员工职业生涯规划四种培养方式相结合，助推青年员工成长成才。

第十条 针对土木工程专业新入职员工实施“1511”计划，即一个师傅、五次轮岗、一套制度（新员工成长手册）、一份职业生涯规划。

五次轮岗：土木专业新入职员工入职起一年内在测量、试验检测、质检部、合同部、工程部进行轮岗实习，每个岗位实习结束后由所在实习部门填写实习鉴定，实习期结束后项目部对每个新入职员工进行综合考核评价，以此作为岗位工资定薪依据。

第十一条 集团公司鼓励员工岗位充电，提升学历、考取资格证书，各分（子）公司对在职学习晋升的员工，按照以下标准给予奖励。

1. 取得一级建造师资格证书经注册后，集团公司给予一次性奖励 30000 元，并给予证书补助费 2000 元/月.科目，每多考取一个增项科目增加 2000 元/月.科目。

2. 取得其他职业资格证书的，按照集团公司《员工证书管理办法》相关规定支付一次性奖励和月补助费。

第四章 建立战略人才梯队

第十二条 集团公司将按员工年龄层次、工作能力、专业技

术水平、学历职称及专业资格持证等情况进行甄选建立骨干技术管理人才库、领军技术管理人才库，制定有针对性的培养计划，促进年轻优秀员工快速成长，成为工程项目技术管理骨干力量，成为项目管理团队和集团公司、分（子）公司领导班子、部门负责人后备力量人才梯队。

第十三条 骨干技术管理人才库员工主要指项目部骨干技术及管理人员，以及两级机关的骨干技术管理人员。

骨干技术管理人才甄选标准：

1. 本科以上学历或中级以上职称，同时担任在建项目部总工程师、副经理及项目各部门担任正副职人员，分（子）公司机关部门担任正副职人员；

2. 全日制一类本科及以上学历参加工作满三年，其他全日制本科学历参加工作满五年；

3. 中级职称并在集团公司或本行业内连续工作满十年以上；

4. 取得试验检测工程师资格；或者在本单位从事测量、试验检测工作满十年人员；

以上人员经集团公司考核优秀者入选。

第十四条 领军技术管理人才库员工主要是指在工程项目技术管理方面牵头负责的领衔人员，以及两级机关的专家型技术管理人员。

领军技术管理人员甄选标准：

1. 在建项目项目经理；
2. 副高级及以上职称并在集团公司或本行业内连续工作满十五年以上；
3. 具有一级建造师职业资格等并在集团公司或本行业内连续工作满十年以上；

以上人员经集团公司考核优秀者入选。

第十五条 骨干技术管理人才库作为项目班子成员的后备力量储备库，领军技术管理人才库作为分（子）公司班子成员及集团领导班子、部门负责人的后备力量储备库。

第十六条 入选骨干技术管理人才库、领军技术管理人才库，应当由分（子）公司按甄选标准推荐符合条件人员，经集团公司考核通过后，以文件形式正式确认，并颁发聘任证书，每两年进行一次考核滚动，符合条件者续聘或增选，考核未通过者退出。

第十七条 针对两库人员制定专项培训方案，两库入库人员，每年至少参加一次集中培训。

第五章 附则

第十八条 本办法由集团公司负责解释，从颁布之日起实施。