

2022年广州员工职业发展积分统计 工作说明

人力资源部

2022年7月22日

积分统计范围

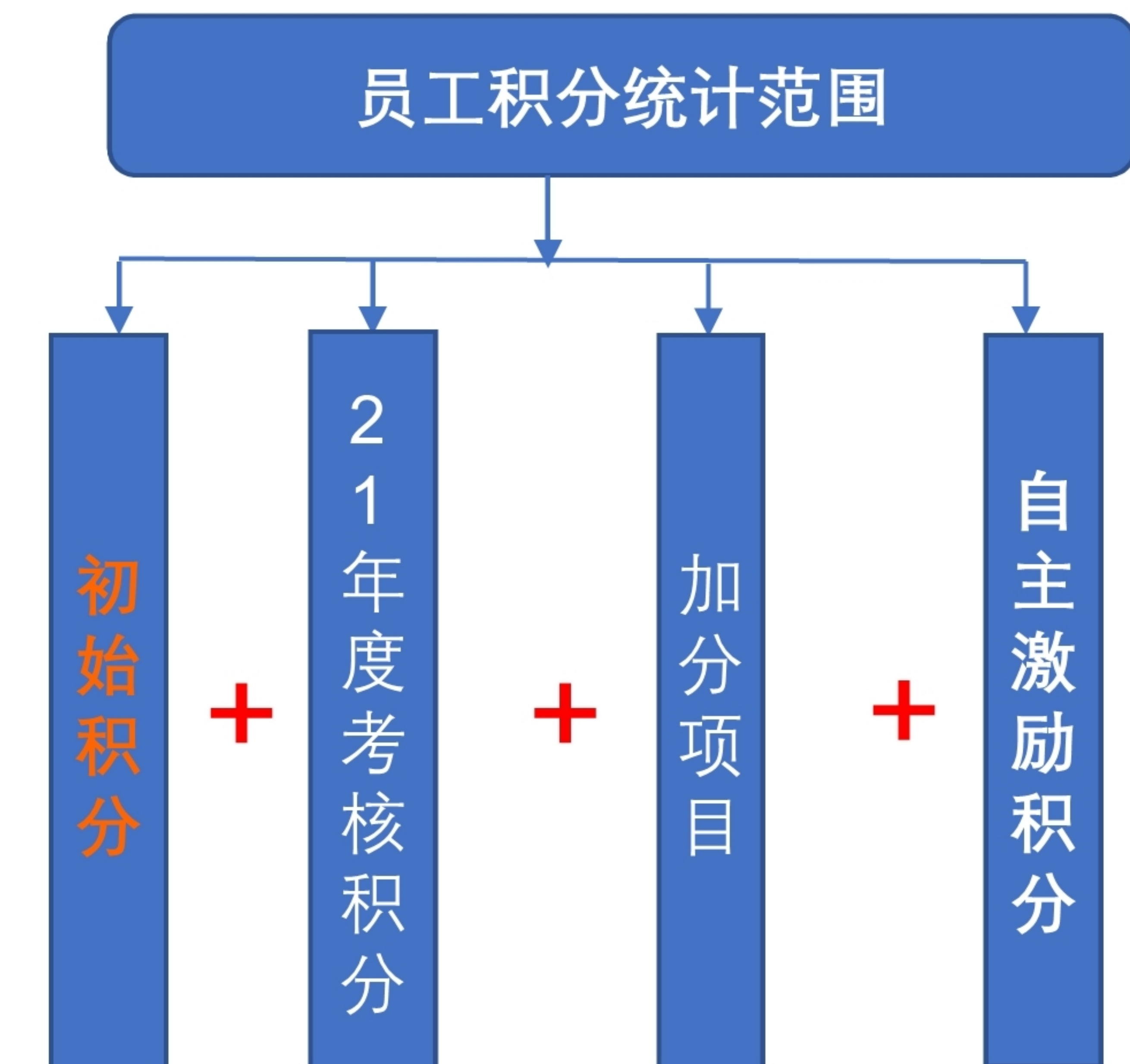
□ 时间范围

员工职业发展积分体系自2022年1月1日开始实施，员工的各项积分根据相应发文或评定、审定结果确定，职业发展积分统计截止到2022年4月30日。

本次只统计落在2022.01.01-2022.04.30期间的积分（一般按系统定界）。

□ 项目范围

如右图所示



□ 人员范围

四级经理、转非人员、五级经理、专业岗位员工；

□ 应用范围

可用于等级晋升、工资档次晋升，同一年度内只能二选一。

积分统计规则

序号	积分项目设置		统计规则
1	初始积分	任现等级期间近三年度（18-20年度）的年度绩效折算分之和，作为初始积分	人力资源部按衔接方案明确的规则计算。（已提供清单）
2	2021年度绩效考核积分	P1：6分 P2：5分 P3+：4分 P3：3分 P4：0分 P5：-3分	系统将根据员工2021年度绩效，自动折算。（已提供清单）
3. 加分	荣誉加分	一档（A1）	以2022年1月1日至4月30日期间下发的相关文件为依据加分（仅五档及以上），因同一事项获得的荣誉按“就高”且“不重复”的原则加分。 人力部提供已收集荣誉（已提供清单），各单位补充，市工会复核
		二档（A2、B1）	
		三档（A3、B2、C1）	
		四档（B3、C2、D1）	
		五档（C3、D2、E1）	
	县公司经营班子积分	县分班子正职 县分班子副职	统计规则：在2022年1月1日至2022年4月30日期间任职满一年的积0.5分，在此基础上，当年完成主要经营目标的县分班子正职加1分、县分班子副职/市政企BG负责人加0.5分。（已提供清单） 口径说明：任职时长满1年：2021.01-2022.04期间，连续任县分班子、市政企BG负责人满12个月； 完成主要经营目标：县分（2021年考核收入、利润两项指标完成率均达到或超过100%）； 政企BG（竞标时的业绩指标）。
	政企BG负责人积分	市政企BG负责人	
	划小承包积分	四级（营服+政企BU）、五级划小承包人	
	下沉积分	1. 省公司下沉地市 2. 市本部、中心下沉至县分 3. 县分非营服下沉至营服	
	扶贫/援藏积分	扶贫/援藏	
原则上，员工不超过3分/年，划小承包人不超5分/年	重大贡献积分	做出重大贡献、完成改革创新重点工作	暂无
	专项积分激励政策	入选省级优培生，及三年培养期内业绩优秀者	统计规则：2021年度优培生（2022年4月发文）一次性得2分；其他在三年培养期内的优培生，无入选一次性加分，培养期内业绩优秀者可加分情况如下（已提供清单）： 2018年度优培生：2021年绩效可按规则加分； 2019年度优培生：2021年、2022年绩效可按规则加分； 2020年度优培生：2021年、2022年、2023年绩效可按规则加分。 具体加分规则：P1、P2加1分，P3+加0.5分。
	不良行为扣分	不良行为和不良记录等	暂无
4	不良行为扣分	不良行为和不良记录等	暂无
5	自主激励加分		人力部核定各单位自主激励积分额度（已提供清单），各单位制定并公示规则、分配结果

自主激励积分分配

2022激励对象：2022年市公司自主激励积分的主要激励对象为四级经理队伍、专业人才队伍、员工队伍；

切块比例：全市自主激励积分总量（475分）按1：2：7比例（可视情况综合调节）分别分配至市公司党委、各人才小组、各二级单位统筹使用；

人才小组：一共4个小组，每个小组23.8分，牵头部门：云网技术-网络部、数字化转型-业支中心、市场营销-销售部、产数-政企部；

二级单位：对于二级单位之间，将结合单位6·30拍照人数、自主激励系数进行分配。其中，自主激励系数与单位类型、先进绩效单位评定结果挂钩。

获评先进绩效单位卓越奖、优秀奖的县级分公司，自主激励系数分别为1.5、1.2；
获评先进绩效单位卓越奖、优秀奖的本部部门和中心，自主激励系数分别为1.3、1.1；
未获评先进绩效单位的，自主激励系数统一为1。

各人才小组/二级单位负责制定分配到员工个人（不含四级经理、转非人员）的自主激励积分分配规则，经履行相关决策程序后，公示分配规则、分配结果（3个工作日）。

二级单位自主激励积分总额=475×70%×本单位6·30拍照人数×本单位自主激励系数÷4869.8

注：4869.8为全市二级单位分配系数之和。

等级晋升资格要求（1/2）

- 1. 拥护中国共产党领导，爱国奉献，具有良好的个人品质和职业道德，无不良言论、不良行为和不良记录；
- 2. 遵守国家法律法规，具备良好的思想品质；
- 3. 认同中国电信企业文化，遵守中国电信员工职业操守；
- 4. 不在因违规违纪被处分处理的影响期内；
- 5. 满足晋升目标岗位等级的工作年限要求、职业发展积分要求、等级上限要求、基层工作经历要求。

（注：年限、积分、上限3项要求为省公司制定，基层工作经历要求为广州参照省公司要求制定）

目标岗位等级	工作年限要求（省）
晋升至19-25级	下一个等级3年及以上
晋升至17-18级	下一个等级2年及以上
晋升至15-16级	下一个等级1年及以上
晋升至14级及以下	下两个等级合计1年及以上

目标岗位等级	基层工作经历要求（广州）
晋升至16级及以上专业岗位	必须具有2年及以上的县分或市政企BG（含嵌入集成交付团队）工作经历
晋升至15级及以下专业岗位	无

人员类型		等级上限要求（省）
管理通道	四级经理	四级正：21级（其中一类县分22级）；四级副：19级（其中一类县分20级）
	五级经理	部门经理：17级；部门副经理：15级；营服经理：20级；营服副经理：18级；
专业通道	转非人员	原则上不超过原实职岗位层级的最高等级
	专业岗员工	无

附件2:

专业通道岗位层级和岗位等级设置

岗位类型 岗位层级 \ 岗位等级	技能类	业务技术及管理支撑类	顾问类
资深	15级及以上	18级及以上	24级
高级	12-14级	15-17级	22-23级
中级	7-11级	10-14级	18-21级
初级	6级及以下	9级及以下	17级及以下

等级晋升资格要求（2/2）

等级晋升积分要求（含扣减规则）

目标岗位等级		岗位等级晋升		工资晋升一档 积分扣减
		晋升一次 所需积分值	晋升一次 积分扣减值	
晋升至 17级及以上	常规通道	16分	16分	8分
	快速通道	现等级近两年11分		
晋升至 14级至16级	常规通道	12分	12分	4分
	快速通道	现等级近两年9分		
晋升至11级至13级		8分	8分	
晋升至10级及以下		6分	6分	

注：1.晋升一次，包括逐级晋升、跨级晋升。

2.就2022年而言，快速通道中的现等级近两年积分=2020年度绩效积分+2021年度绩效积分+2022年加分+2022年自主激励积分。

积分扣减：等级晋升后，积分相应扣减，而非清零（通过快速通道晋升的，积分扣到零为止）；
层级晋升但等级未晋升，积分保持不变；
工资档次晋升后，积分相应扣减；

省公司其他晋升政策介绍

■ 跨级晋升

岗位等级晋升一般为逐等级晋升。对于**12级及以下人员**，或**14级及以下在聘高层次专业人才、四级或五级划小承包单元负责人**，综合素质高、业务能力强、且任现岗位等级期间业绩优秀的，可以跨一个等级晋升。

政策依据：《中国电信广东公司专业岗位人员动态管理办法》（中电信粤[2022]410号）第十九条

■ 专家人才

第三十条 设置优秀专家人才岗位等级晋升绿色通道。专家聘期年度**考评优秀**的，在**考评结果公布当年**岗位等级可**晋升一级**，不占所在单位晋升名额，可与积分晋升叠加，**同一年度内累计晋升不超过两级**。通过绿色通道晋升的，**在同一聘期内不超过两次**，且晋升后岗位等级**不超过上限要求**（详见附件7）。集团首席专家、集团高级专家作出突出贡献、为企业取得重大经济效益和社会效益，经省公司党委审批同意，可在其现岗位等级基础上直接晋升 1-3 个等级。

第三十一条 专家人才晋升至16级及以下岗位的，**不受岗位工作年限要求限制**。ABCI5S专业省级高级及以上专家人才，**岗位等级晋升时不受基层工作经历要求限制**。专家人才晋升后达到21级及以上的，需报省公司审批，其中晋升后达到22级及以上的，按集团公司有关规定执行。

政策依据：《<中国电信广东公司高层次专业人才管理服务办法>征求意见稿》，**省公司正式文件如有调整，以最终的正式发文为准。**

**专家通过绿色通道晋升
的岗位等级上限**

专家层级	晋升后岗位等级上限
集团首席专家	25级
省级首席专家	21级
集团高级专家	21级
省级高级专家	21级
专家（一级）	20级
专家（二级）	18级
专家（三级）	16级

具体时间要求

工作内容	时间要求	统计规则
员工积分核对	7月30日前	各二级单位协助完成除自主激励积分之外的其他各项积分的核对工作，并将核对结果反馈至人力资源部。
自主激励积分分配	8月15日前	各二级单位完成自主激励积分分配规则、分配结果的制定、公示并反馈人力资源部。
	8月31日前	各人才小组完成自主激励积分分配规则的制定和公示，具体分配结果最迟于11月份反馈人力资源部。
个人积分确认	预计8月下旬	人力资源部将组织员工对个人职业发展积分统计结果进行确认。员工对个人积分有疑义的，可在5个工作日内向所在单位提出复核申请；所在单位初审并提出处理建议；确需调整的，由人力资源部审核处理。
岗位等级晋升	预计8月底	个人积分确认完毕后，将启动2022年员工岗位等级晋升工作； 具体晋升方案，将另行通知。
工资档次晋升	预计12月	2022年等级晋升工作全部结束后，薪酬室组织。

谢谢！