

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 1 页 共 26 页

中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司

非经理人员选拔管理办法

(V5.0)

人力资源部
2023 年 5 月

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 2 页 共 26 页

历史修订记录表

版本	A M D	修订日期	管理级别	应用范围	修订说明（关键点、原因）	修订依据	编制
V1.0	A	2011 年 10 月 26 日	基础制度	本地公开	新建发布		茹伟杰
V2.0	M	2017 年 5 月 11 日	基础制度	本地公开	1. 删除室经理（非经理）试用期考核管理、岗位激励。 2. 修订适用群体、资格条件、选拔流程、决策机制。 3. 增加选拔需求申报审核流程、问责机制。	结合茂名公司实际情况修订	茹伟杰
V3.0	M	2018 年 11 月 19 日	基础制度	本地公开	1. 修订报名基本要求、选拔流程。 2. 增加参加其他公司选拔条件、公务回避机制、附件表格等。	对标省公司相关办法，结合茂名公司实际情况修订	茹伟杰
V4.0	M	2022 年 2 月	基础制度	本地公开	1. 对标省职位管理办法修订职级管理要求。 2. 增加由需求部门开展的面向部门内员工的选拔流程、人员到位要求、室主任在岗锻炼考核机制。 3. 修订室主任和员工选拔基本条件，选拔过程实施要求等。 4. 删除“对于市场、网络一线部分特定岗位管理按《关于明确一线部分特定岗位最低任职职级的通知》（茂移通[2016]159 号）文件执行。”	对标省公司相关办法，结合茂名公司实际情况修订	黄敏敏
V5.0	M	2023 年 5 月	基础制度	本地公开	优化室主任在岗锻炼考核机制。	结合茂名公司实际情况修订	湛仲丹

（A-添加，M-修改，D-删除）

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 3 页 共 26 页

目 录

第一章 总 则 4

第二章 选拔需求 4

第三章 选拔流程 6

第四章 附 则 13

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 4 页 共 26 页

第一章 总 则

第一条 目的

为了优化公司非经理人员选拔管理，对公司人力资源进行高效、合理的配置，拓宽员工职业发展路径，鼓励公司内部人才交流工作，培养骨干员工多岗位锻炼，进一步提升公司人力资本价值，特制定本办法。

第二条 适用群体

本办法适用于公司所有非经理合同制员工。

第三条 选拔原则

- （一） 制度公开
- （二） 流程透明
- （三） 效率优先

第二章 选拔需求

第四条 选拔需求申报审核流程

（一） 空缺岗位分类

1. 室主任空缺岗位：室主任岗位包括各县分公司、市公司各部门室（项目）正副主任、BU 正副总监、家集客装维站正副站长、网格长以及其他纳入室主任管理体系的人员。

2. 非室主任空缺岗位：除室主任岗位外，各县分公司、市公司各部门的空缺岗位。

（二） 提出需求及审核需求

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 5 页 共 26 页

1. 室主任空缺岗位：用人需求单位提出选拔申请，人力资源部审核现有室主任配置情况，形成室主任选拔动议方案，提交党委会决策后实施。

2. 非室主任空缺岗位：根据选拔岗位开放范围区分审核形式，

(1) 面向全公司员工的选拔：由用人需求单位向人力资源部报送选拔需求，人力资源部结合实际情况，对标编制、职位职级管控比例审核需求，通过公司请示的方式报公司领导审批后，由人力资源部组织实施，原则上每季度开展一次。

(2) 仅面向需求单位员工的选拔：由用人需求单位制定选拔需求及具体实施方案，以部门联系单的方式提交人力资源部审核。选拔方案包括选拔岗位和选拔方式、规则、流程、决策规则等内容。人力资源部结合实际情况，对照该单位职位职级管控比例要求审核后进行批复。人力资源部批复后，由用人需求单位组织实施。

(三) 选拔条件

1. 基本条件

遵守国家法律法规，没有任何违法违纪行为；认同公司企业文化，遵守公司各项规章制度。

2. 工作年限及用工性质

参加室主任岗位选拔，要求为在广东移动工作满 2 年且在茂名公司工作满 1 年的合同制员工。

参加非室主任空缺岗位选拔，原则上要求为在茂名公司内工

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 6 页 共 26 页

作满 1 年的合同制员工。

3. 职级要求

室主任岗位原则上要求执行职级为 5 级及以上的员工，非室主任空缺岗位按职位管理办法要求的职级范围开展选拔。

4. 工作绩效

参加室主任岗位选拔，要求近两年绩效中至少有 2 个 B 或以上，且无低于 C。

参加非室主任空缺岗位选拔，要求近两年绩效中至少有 1 个 B 或以上，且无低于 C。

5. 学历要求

原则上报名者学历应为大学本科或以上；非室主任的一线岗位或生产类岗位可放宽至大学专科。

6. 符合岗位任职资格条件。

选拔公告文件如有高于以上岗位相应资格条件要求的，以选拔公告文件的要求为准。所需工作年限计算的截止时间以选拔公告或发文的报名截止时间为准。

第三章 选拔流程

第五条 选拔方式

选拔方式包括书面述职及面试选拔两种方式，由公司或选拔组织单位根据工作需要决定采取何种方式开展。

第六条 选拔环节

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 7 页 共 26 页

书面述职选拔考核主要包含报名资格审核、民主评议、绩效考核、书面述职考评四个环节工作；面试选拔考核主要包含报名资格审核、民主评议、绩效考核、面试演讲四个环节工作。需求单位可根据需要增加管理素质测评、综合笔试等考核环节。

（一）发布选拔公告

由选拔组织单位发布选拔公告，原则上以公司公告或部门通知方式发布，公告需明确具体空缺岗位信息、报名资格条件、选拔工作流程、考评方案、综合成绩计算规则等内容。

注：报名员工原则上只能报 1 个空缺岗位，如果是多个性质相同或相近的岗位同时开展选拔的情况下方可考虑填报 1-2 个空缺岗位志愿。

（二）接受报名及资格审核

员工报名邮件原则上需抄送所在单位主要负责人、分管部门经理和所在班组直属上级主管。由选拔组织单位收集报名者资料，并进行资格审核，资格审核结果需通过公文形式发布。

（三）民主评议

基于选拔人员最近两年内的工作情况，部门人员（除参选人员外）对其在任职的表现予以打分评议。具体的打分评议规则及民主评议表，详见附件 3。

（四）绩效考核环节

1. 绩效考核成绩的取值范围为最近两年内的考核成绩（对于不足 1 年的，按实际折算其考核成绩）。

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 8 页 共 26 页

2. 绩效考核 A、B、C、D、E 四个考核等级的折算分数分别为 9、8、7、6、0。

绩效考核分数 = (各次季度（月度）考核等级折算分数的算术平均值×0.4+各次年度考核等级折算分数的算术平均值×0.6)×10。

（五）面试/书面述职 考核环节

1. 评委组成

室主任空缺岗位评委原则上由分管公司领导、用人需求单位正副总经理及人力资源部总经理组成。

非室主任人员空缺岗位评委原则上由用人需求单位正副总经理、空缺岗位所辖管理的有关室主任组成，必要时可邀请专家人才一并担任评委。

如果开展多部门空缺岗位选拔，可按专业线条划定评委组，具体评委组成参照以上原则在开展时以文件通知为准。

2. 面试考评机制

（1）采用面试选拔方式开展的，包括“面试演讲”和“面试答辩”两个环节。

面试演讲：以 PPT 进行，主要内容包括个人经历，任职期内（两年内）工作措施、业绩，对现岗位工作认识，对选拔岗位工作设想、创新思路，本人的优缺点等五个方面，PPT 要求简明扼要，每人原则上不超过 8 分钟。

面试答辩：由评委直接提问，应聘者答辩，每人原则上不超

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 9 页 共 26 页

过 8 分钟。

(2) 面试总分取所有评委评分的算术平均分。

具体面试考评机制参照以上原则在开展时按文件通知为准。

3. 书面述职考评机制

采用书面述职选拔方式开展的，包括“述职材料提交”和“述职评估”两个环节。

(1) 述职材料提交：由通过资格审核的应聘者提交书面述职材料，材料主要包括个人经历，任职期内（两年内）工作措施、业绩，对现岗位工作认识，对选拔岗位工作设想、创新思路，本人的优缺点等五个方面。

(2) 述职评估：通过会议的方式，组织评委对书面述职材料进行审阅后评估打分。

(3) 述职考评总分取所有评委评分的算术平均分。

(六) 专业笔试

选拔需求部门可根据需要增加管理素质测评、综合笔试等考核环节。管理素质测评、综合笔试成绩可作为选拔决策的参考内容，原则上不纳入选拔总成绩各环节权重计算。笔试由需求部门根据岗位任职资格要求命题，其中客观题占比不低于 60%。

(七) 成绩统计

选拔综合成绩原则上按照以下维度计算，如有调整的，需报送公司审批决策后确定。

总分=民主评议×30%+绩效分数×30%+面试答辩×40%。

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 10 页 共 26 页

各环节考核完成后，选拔组织部门将选拔过程材料汇总，并形成考评报告，供决策层研究参考。

（八）征求纪检监督意见。

室主任岗位选拔需征求纪检监督意见，由纪委办公室在 5 个工作日内以书面形式回复对候选人的意见。

（九）选拔结果呈批

1. 室主任岗位：选拔结果以公司党委会方式进行汇报决策。
2. 非室主任空缺岗位：

面向全公司员工的选拔，由人力资源部汇总选拔材料及录用建议，以公司请示方式向公司领导呈批。

仅面向需求单位员工的选拔，由用人需求单位汇总材料及录用建议，县分公司岗位呈报县分公司领导决策，并将选拔结果以部门联系单方式报送人力资源部；市公司部门岗位通过公司请示方式，送人力资源部会签后再呈报公司领导审批。

3. 录用原则：原则上按照选拔综合总成绩得分排名确定录用人选。

（1）假设某部门某空缺岗位拟录用 N 人，录用人选需在总分排名前 2N 的人员中选择，原则上按总分高低排名进行录用。

（2）若需求部门拟录用总分排名 2N 以外的人员，需求部门须明确详细原因，并向分管公司领导汇报，人力资源部详细记录意见后呈报公司领导审批。

（3）如按线条组织开展多部门空缺岗位选拔的，可以线条空

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 11 页 共 26 页

缺岗位数确定前 2N 人选,具体选拔方案经需公司审批决策后确定。

(十) 公示及发布聘岗文件

根据公司决策或批复结果,由人力资源部统一发布聘任文件,室主任岗位需进行五个工作日的任前公示后发布聘任文件。

(十一) 人员到位

新聘任人员原则上需在空缺岗位选拔结果发文十个工作日内完成原岗位工作交接并到新岗位报到。如无法在规定时间内完成交接到新岗位报到的,需由双方部门向公司分管领导汇报原因及明确具体的报到时间,并将最终的报到时间报送至人力资源部。

第七条 室主任在岗锻炼机制

(一) 在岗锻炼

通过选拔聘任为室副主任的人员,在岗锻炼期间表现优秀且符合以下情况者,通过考核评估并经公司党委决策,可获得正主任资格,享受正主任级岗位津贴待遇。后续由公司结合全市主任岗位空缺情况,综合研判确定是否聘任为室正主任职务。

1. 在岗锻炼满一年;
2. 政治意识强、群众基础好、业绩突出、品行端正,整体成熟度较高,近一年年度绩效不低于 B 或年度及季度绩效不少于 3 个 A 或 B,且无低于 C;
3. 参与转正考核得分不低于 80 分。

(二) 考核评估流程

在岗考察锻炼期满后,由人力资源部发起室副主任转正考核

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 12 页 共 26 页

通知，被考核对象填写室副主任转正述职考核表，参照《中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司室（项目）主任综合考评办法》中的室主任综合考评标准开展考核，具体以实际考核发文为准。

人力资源部征求纪检监察意见后，将转正述职考核表和考核结果报公司党委审议。

如考核评估得分低于 80 分，原则上当次考核不可获得正主任资格，延长锻炼期半年后方可重新参与考核；再次考核依然低于 80 分者，经综合研判确属不胜任的，退出室副主任岗位。

第八条 参加其他公司选拔/竞聘条件

员工申请参加省公司、移动系统内专业化公司、其他地市公司空缺岗位选拔/竞聘工作，原则上该员工需满足在茂名公司服务满 5 周年（指连续的移动工龄，含劳务派遣工龄）且经所在部门（县分公司）第一负责人和茂名公司审批同意方可参加。

第九条 职级管理要求

根据公司职位管理办法，如员工现职位标准职级低于拟聘职位标准职级，须通过空缺职位选拔方式进行内部调配。如员工现职位标准职级高于或等于拟聘职位标准职级，可通过空缺职位选拔、组织划拨或协商调动方式进行内部调配。

在内部调配时，如员工执行职级高于拟聘职位职级带宽上限，执行职级调整至拟聘职位职级带宽上限。如员工执行职级位于拟聘职位职级带宽范围之内，员工执行职级不变。如员工执行职级

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 13 页 共 26 页

低于拟聘职位职级带宽下限，原则上不允许调配至该职位，部分一线职位除外。

第四章 附 则

第十条 公务回避机制

根据《中国移动通信集团广东有限公司企业领导人员任职回避和公务回避规定》要求，有下列亲属关系之一的，必须按规定在选拔实施环节实行任职回避和公务回避：

- （一）夫妻关系；
- （二）直系血亲关系；
- （三）三代以内旁系血亲关系；
- （四）近姻亲关系。

在选拔实施过程中担任面试评委、民主评议、工作人员等公务工作时，应主动报告应回避的关系，对隐瞒不报的，予以批评教育，其中因未回避给公务造成损失或者造成不良影响的，应按问责机制给予相应处分。

第十一条 违纪问责条款

对违反本办法相关规定需追究责任的，将视情节轻重，由主管部门给予相应处理。对人员的处理方式可包括但不限于批评教育、通报批评、约谈、绩效评定、内部调整岗位等形式。对单位的处理方式可包括但不限于通报批评、约谈责任人、工作考核等形式。

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 14 页 共 26 页

如存在违纪违规行为，应当给予党政纪处分，或者达到公司规定问责情形应当给予问责的，由业务主管部门依据《中国共产党纪律处分条例》、《中国移动广东公司员工违纪违规处分实施细则》、《中国移动广东公司经理人员问责实施办法》、《中国移动广东公司审计整改及问责管理实施细则》，以及其它适用问责的国家、集团公司和本公司最新管理规定，履行有关程序并提供相关材料，提请公司纪检监察单位或人力资源部给予相应的处理。如涉及犯罪的，依法移送司法机关处理。

第十二条 本办法自发文之日起实施，之前相关规定如与本办法有冲突，以本办法为准。如集团公司及省、市公司对本办法有最新规定的，以最新发布的为准。

第十三条 本办法由茂名分公司人力资源部负责解释。

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 15 页 共 26 页

附件：

1-1. 空缺岗位选拔需求表

1-2. 职位说明书

2-1. 空缺选拔报名表

2-2. 书面述职表

3. 民主评议规则

3-1. 民主评议表（上级评议）

3-2. 民主评议表（基层评议）

4-1. 面试评分表

4-2. 书面述职评分表

5. 室副主任转正述职考核表

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 16 页 共 26 页

附件 1-1： 空缺岗位选拔需求表

序号	部门	职位名称	数量	标准职级	选拔方式	选拔范围	用工形式
例：	xx 部				面试选拔/ 书面述职	面向全公司选拔	合同制

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 17 页 共 26 页

附件 1-2 职位说明书

****职位说明书**

职位名称		标准职级	
所属分公司		所属部门	
所属室		直接上级职位名称	
职责说明：			
1、 2、 3、			
任职要求：			
教育水平			
工作经验			
专业知识			
素质能力			

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 18 页 共 26 页

附件 2-1. 空缺选拔报名表

报名志愿：_____

姓名		现岗位名称		现岗位标准职级		
现个人执行职级		所在部门/分公司		所在室		
性别		出生年月		何时套入该职级		
毕业时间		文化程度		何时到 GMCC 工作		
毕业院校		专业		学位		
政治面貌		手机号码		是否服从分配		
工作经历（请详细列明自入公司起任职的具体时间、部门室、任职岗位名称、职级） 格式参考：例如 1、2005 年 7 月—2008 年 12 月： 茂名公司***部门 **室 任据数据管理专员 3 级 2、2009 年 1 月—至今： 茂名公司***部门 **室 任网络运行支撑专员 3 级						
工作内容与业绩（近两年内的主要工作内容及取得业绩）						
个人教育经历简表（已取得最高学历由高到低填写） 格式参考：例如 1、2008 年 09 月—2011 年 01 月：中山大学 金融学（专业） 本科（继续教育学历） 学士（学位）； 2、2002 年 09 月—2005 年 07 月：华南理工大学 计算机及应用（专业） 大专（全日制学历）						
个人专业类培训经历：（列出近 2 年间重点培训经历；列明时间、课程，不超 10 项） 格式参考：例如 1、2014-11-09 — 2014-11-10： 中兴 EPC 设备理论和维护基础						
绩效成绩						
____年绩效成绩：	季度一	季度二	季度三	季度四	年度	备注
____年绩效成绩：	季度一	季度二	季度三	季度四	年度	备注
其它需说明的情况：请描述综合管理、项目管理、客户服务等相关工作背景						

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 19 页 共 26 页

附件 2-2. 书面述职表

应聘岗位：_____

姓名		现岗位名称		现岗位标准职级	
现个人执行 职级		所在部门/ 分公司		所在室	
性别		出生年月		何时套入该职级	
毕业时间		文化程度		何时到 GMCC 工作	
毕业院校		学位		专业	
政治面貌		手机号码		是否服从分配	
个人经历（包括学历、工作经历） 参考格式： 1. 2011 年 09 月—2015 年 06 月：广东外语外贸大学 计算机科学与技术（专业） 本科 学士（工科学士）； 2. 2015 年 7 月—2015 年 8 月：茂名公司市场部 服务营销室 实习期员工 5 级 3. 2015 年 9 月—至今： 茂名公司市场部 产品营销室 服务营销策划管理 5 级					
工作内容与业绩（列举近两年内的主要工作内容及取得业绩）					
对现岗位工作认识					
对选拔岗位工作设想、创新思路					
个人的优缺点					
其他：					

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 20 页 共 26 页

附件 3. 民主评议规则

评议采用打分的形式，包括上级评议和基层评议。具体组织方式及分数计算办法如下：

被评议人员	基层评议人员	上级评议人员
非经理人员	除被评议人员与其上级评议人员外， 部门内所有合同制员工	部门正、副总经理/ 县公司正、副总经理

说明：

- 1、所有被评议人需满足进入广东移动工作满 3 个月的条件；
- 2、基层评议人员需满足在广东移动工作满 1 年的条件；
- 3、参加基层评议的评议人数，以符合条件的人数计算，人数少于 5 人的部门人员报名参加竞聘时，要将几个相关部门（含与部门有业务指导关系的中心）员工组织起来进行投票；人数多于 5 人而少于 50 人的部门（含县公司），以所在部门正常出勤的人数计算，不得少于部门总人数的 2/3；人数多于 50 人的部门，如果被投票人所在室（或室一级单位）员工人数不少于 5 人，可由所在室全体员工进行投票；如果少于 5 人，则仍由所在部门进行投票，且投票人数不少于部门总人数的 2/3。
- 4、上级评议成绩取部门正、副总经理打分的算术平均值。
- 5、具体评议表格式，见附件 3。

2 综合分数计算方法

综合分数由上级评议分数和基层评议分数计算得出，计算公式如下：

综合分数=上级评议分数算术平均值*60%+基层评议分数算术平均值*40%

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 21 页 共 26 页

附件 3-1. 民主评议表（上级评议）

测评 指标	评价要点及标准（以系统设置为准）	评议分数
对党 忠诚	自觉坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，坚定道路自信、理论自信、制度自信、文化自信，坚决维护习近平总书记党中央的核心、全党的核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导，坚决执行党和国家的方针政策，严格遵守党的政治纪律和政治规矩，在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。坚持国有企业的社会主义方向，坚定建设具有全球竞争力的世界一流企业的职业追求。	
勇于 创新	具有强烈的创新意识和创新自信，敢闯敢试、敢为人先，勇于变革、开拓进取，市场感觉敏锐，善于捕捉商机、防控风险，能够因地制宜破解企业面临的改革发展难题，在本职领域范围内不断产出最佳实践成果，提升公司核心竞争力；善于营造鼓励创新、反对平庸、容错纠错的创新文化氛围。	
治企 有方	具有较强的治企能力，善于把握信息通信行业发展趋势、企业发展规律和公司战略要求，具有履行岗位职责所必须的专业知识，有国际视野、战略思维、底线思维、法治理念，有专业思维、专业素养、专业方法，懂经营会管理善决策，有较强的战略思维能力、决策判断能力、经营管理能力、沟通协调能力，能够充分调动各方面积极性。	
兴企 有为	具有正确的业绩观，坚决贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的新发展理念，坚持创新驱动，具有抓好公司改革发展的精气神，勇担当、善作为，勤奋敬业、真抓实干，正确处理当期效益与长远发展的关系，能够有效解决职责范围内的突出矛盾和问题，善于在自己负责的工作领域取得比较优势，取得实实在在的、广大干部员工看得见的、经得起历史检验的工作业绩；维护企业和谐稳定，推动企业全面履行政治责任、经济责任和社会责任，工作业绩突出。	
清正 廉洁	具有良好的职业操守和个人品行，严格遵守党章党规党纪，自觉践行“三严三实”，认真贯彻落实中央八项规定精神，坚决反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风，坚决反对特权思想和特权现象，谨慎用权，公私分明，诚实守信，依法经营，严守底线，廉洁从业。	
评议总分数		

注：1、根据“20 方针”五个方面，对被评议人进行综合评议打分；

2、评议打分标准：较差(60-69 分) 一般 (70-79 分) 良好(80-84 分) 优秀(85-90 分)；以“评议总分数”为准。

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 23 页 共 26 页

附件 3-2. 民主评议表（基层评议）

测评指标	评价要点及标准（以系统设置为准）	评定意见		
对党忠诚	自觉坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，坚定道路自信、理论自信、制度自信、文化自信，坚决维护习近平总书记党中央的核心、全党的核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导，坚决执行党和国家的方针政策，严格遵守党的政治纪律和政治规矩，在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。坚持国有企业的社会主义方向，坚定建设具有全球竞争力的世界一流企业的职业追求。	满意 <input type="checkbox"/>	基本满意 <input type="checkbox"/>	不满意 <input type="checkbox"/>
勇于创新	具有强烈的创新意识和创新自信，敢闯敢试、敢为人先，勇于变革、开拓进取，市场感觉敏锐，善于捕捉商机、防控风险，能够因地制宜破解企业面临的改革发展难题，在本职领域范围内不断产出最佳实践成果，提升公司核心竞争力；善于营造鼓励创新、反对平庸、容错纠错的创新文化氛围。	满意 <input type="checkbox"/>	基本满意 <input type="checkbox"/>	不满意 <input type="checkbox"/>
治企有方	具有较强的治企能力，善于把握信息通信行业发展趋势、企业发展规律和公司战略要求，具有履行岗位职责所必须的专业知识，有国际视野、战略思维、底线思维、法治理念，有专业思维、专业素养、专业方法，懂经营会管理善决策，有较强的战略思维能力、决策判断能力、经营管理能力、沟通协调能力，能够充分调动各方面积极性。	满意 <input type="checkbox"/>	基本满意 <input type="checkbox"/>	不满意 <input type="checkbox"/>
兴企有为	具有正确的业绩观，坚决贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的新发展理念，坚持创新驱动，具有抓好公司改革发展的精气神，勇担当、善作为，勤奋敬业、真抓实干，正确处理当期效益与长远发展的关系，能够有效解决职责范围内的突出矛盾和问题，善于在自己负责的工作领域取得比较优势，取得实实在在的、广大干部员工看得见的、经得起历史检验的工作业绩；维护企业和谐稳定，推动企业全面履行政治责任、经济责任和社会责任，工作业绩突出。	满意 <input type="checkbox"/>	基本满意 <input type="checkbox"/>	不满意 <input type="checkbox"/>
清正廉洁	具有良好的职业操守和个人品行，严格遵守党章党规党纪，自觉践行“三严三实”，认真贯彻落实中央八项规定精神，坚决反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风，坚决反对特权思想和特权现象，谨慎用权，公私分明，诚实守信，依法经营，严守底线，廉洁从业。	满意 <input type="checkbox"/>	基本满意 <input type="checkbox"/>	不满意 <input type="checkbox"/>
测评总评语		满意 <input type="checkbox"/>	基本满意 <input type="checkbox"/>	不满意 <input type="checkbox"/>

注：此表仅用于民主评议参考，基层评议人员基于该表“20 方针”方面对被评价人做出评价，结果填入“测评总评语”。

投票得分=（满意票数×0.8+基本满意票数×0.7+不满意票数×0.6）×100/总有效票数。

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 24 页 共 26 页

附件 4-1. 面试评分表

面试评分表

评分要素 参考标准 姓名	评 分 项 目					总分
	工作业绩及措施 45 分	存在问题的分析把握 15 分	对拟聘岗位未来工作设想 15 分	对问题的分析解决能力 20 分	思维与表达 5 分	
	1. 工作创新及成效提升情况； 2. 工作讲方法、求实效、出亮点； 3. 组织管理能力及执行能力； 4. 可持续发展能力及学习能力。	1. 对岗位职责认识深刻，善于总结思考； 2. 勇于正视问题、自我突破。	1. 对未来方向把握准确； 2. 与现职工作联结紧密； 3. 有创新思路。	1. 对所提出的问题认识深刻、有独到见解； 2. 回答提问，能切中要害	1. 演讲材料思路清晰，逻辑清楚； 2. 言简意赅、清晰准确； 3. 精神面貌好，举止大方。	

评分说明：1、请对每位参与选拔人员都进行认真负责的评分，成绩以每位评委所打总分（百分制）为准。总分按分数分为五个档次区间，参考如下：

A：90—100，B：80—90，C：70—80，D：60—70，E：60 分以下。

2、面试答辩结束前，对评分项目可进行修改，但总分不能涂改，否则视为无效。如需修改总分，请示意工作人员领取新表。

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 25 页 共 26 页

附件 4-2. 书面述职评分表

书面述职评分表

评分要素 参考标准 姓名	评 分 项 目			总分
	工作业绩及措施 40 分	存在问题的分析把握 30 分	对拟聘岗位未来工作设 30 分	
	1. 工作创新及成效提升情况； 2. 工作讲方法、求实效、出亮点； 3. 组织管理能力及执行能力； 4. 可持续发展能力及学习能力。	1. 对岗位职责认识深刻，善于总结思考； 2. 勇于正视问题、自我突破。	1. 对未来方向把握准确； 2. 与现职工作联结紧密； 3. 创新思路。	

评分说明：1、请对每位参与选拔人员都进行认真负责的评分，成绩以每位评委所打总分（百分制）为准。总分按分数分为五个档次区间，参考如下：

A: 90—100, B: 80—90, C: 70—80, D: 60—70, E: 60 分以下。

2、对评分项目可进行修改，但总分不能涂改，否则视为无效。

编号	2.5.1.2(19)(11)	中国移动通信集团广东有限公司茂名分公司 非经理人员选拔管理办法 V5.0	发布日期	2023 年 5 月
			页 数	第 26 页 共 26 页

附件 5. 室副主任转正述职考核表

姓名		政治面貌		执行职级	
最高学历		毕业院校 和专业		加入茂名移动 时间	
所在单位和室/ 模块	**部门/分公司** 室/模块	职位名称		在岗锻炼期	*年*月-*年*月
锻炼期工作情况（由员工本人填写）					
主要工作职责（从最重要工作开始列，最多 5 项目）：					
期间主要工作成效/获得荣誉：					
<p>个人承诺：</p> <p>（员工抄写以下文字：本人确保本表所述职内容客观、准确）</p> <p style="text-align: right;">员工签字： 日期：</p>					
用人单位考核意见					
<p>整体评价（从工作态度、专业能力、团队管理能力、工作成效、个人优点和不足等方面评价）：</p> <p>部门考核意见：通过考核，建议转为正主任。/ 不通过考核，建议继续在岗锻炼。</p> <p style="text-align: right;">部门负责人（签名、盖用人单位公章）： 日期：</p>					