**校园招聘宣传册资料**

**一、公司介绍**

贵州送变电有限责任公司成立于1958年，是中国南方电网有限责任公司旗下的电力建设单位，是贵州电网唯一具有国家一级资质的输变电专业施工企业。主要经营10千伏及以上所有电压等级的输变电工程施工，以及勘察设计、EPC总承包、监理、咨询、试验、检验检测、应急抢修、设备检修及消防维保等业务。公司拥有先进的机械装备、一流的人才队伍、强大的履约能力和卓越的管理能力。

公司参建了世界上第一条±800千伏特高压直流输电工程—云广特高压直流输电工程、被誉为“电力天路”的±400千伏青藏直流联网工程、1000千伏蒙西—天津南特高压输电线路工程、±800千伏晋北换流站工程、±800千伏滇西北至广东特高压直流输电工程、500千伏海南联网工程等国内具有重要意义的工程。在国家“走出去”战略和“一带一路”倡议的引领下，公司抢抓机遇，培养核心竞争力，承揽了柬埔寨、巴基斯坦等国家的电网建设项目。

我们抗击过2008年特大冰灾、援建过2011年望谟特大洪灾、抢修过2014年超级台风“威马逊”等自然灾害造成的电网损毁，贵州送变电人的脚步踏遍了祖国的大江南北。公司先后获得过中国建筑工程“鲁班奖”、“五一”劳动奖状、国家优质工程金奖、全国优秀施工企业等荣誉。

辉煌用以自勉，信念催人前行。我们将继续发扬“忠诚可靠、攻坚克难、用我必胜、舍家为业”的“黔送铁军”精神，继续在电力建设的篇章中书写新的辉煌。

**二、公司地址**

公司总部位于贵州省贵阳市，座落在历史悠久的甲秀楼旁、清澈秀丽的南明河畔。

**三、招聘条件**

（一）属于国家招生计划范围内普通高校的全日制应届毕业生，同时还应该满足以下条件之一：

1.硕士研究生及以上学历毕业生；

2.原985和211工程院校毕业的大学本科生；

3.中国电力高校联盟8所电力院校毕业的大学本科生（即华北电力大学、东北电力大学、上海电力大学、长沙理工大学、三峡大学、沈阳工程学院、南京工程学院、长春工程学院毕业的大学本科生）。

（二）就读于国外或港澳台地区院校（简称境外院校）的留学生必须符合：在上年度9月至招聘年度（报到当年）8月之间取得大学本科及以上学历并完成国家教育部门学历认证，且在国内无社保缴费记录的。

（三）成绩合格，取得国家教育主管部门认证的学历和学位。不包括：肄业生、结业生，或虽取得大学本科及以上学历但未取得相应学位的毕业生。

（四）大学英语四级（CET-4）及以上水平，特殊专业另行要求。

**四、招聘岗位**

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| 序号 | **专业类别** | | **专业** | **备注** |
| 1 | 电气类 | | 电力系统及其自动化、电气工程及其自动化、发电厂及电力系统、电力系统继电保护与自动化、输电线路工程、高电压与绝缘技术、电机与电器、电工理论与新技术、电气工程与智能控制、自动化（强电） |  |
| 2 | 土建水文类 | | 土木工程、结构工程、岩土工程、建筑工程、工程力学、建筑学 |  |
| 3 | 给排水科学与工程 |  |
| 4 | 建筑环境与设备工程 |  |
| 5 | 总图设计与工业运输、交通运输工程、交通工程、城市规划 |  |
| 6 | 工程管理类 | | 工程造价 |  |
| 7 | 通信类 | | 通信工程 |  |
| 8 | 电子商务类 | | 电子商务 |  |
| 9 | 大气科学类 | | 大气科学 |  |
| 10 | 语言文学类 | | 英语 | 通过英语专业四级（TEM-4）及以上水平或通过大学英语六级（CET-6） |
| 11 | 经济类 | | 国际经济与贸易 | 通过大学英语六级（CET-6） |
| 12 | 环境化学类 | | 应用化学 |  |
| 13 | 财会审计类 | | 财务管理 |  |

**五、薪资福利**

（一）校园招聘入企的员工根据学历层次给予不同金额的安家费，其中：

1.博士研究生**8**万；

2.硕士研究生**5**万；

3.原985或211工程院校毕业的大学本科生**3**万。

对于家不在贵阳的可提供公寓。

（二）校园招聘员工待遇包括：

1.岗位工资；

2.辅助工资；

3.专项工资；

4.月度绩效工资；

5.专项绩效工资；

6.年终绩效工资；

7.基本养老保险、失业保险、基本医疗保险（生育保险已并入基本医疗保险）、工伤保险、补充医疗保险、大额医疗保险、住房公积金、企业年金；

8.现场补助津贴；

9.持证奖励（各类专业注册证等）

10.评先选优奖励；

11.带薪年假；

12.餐费、通讯费；

13.每年一次体检；

14.生日慰问。

**六、职业规划**

贵州送变电公司秉承人才是企业发展的第一资源，在公司发展战略目标的指导下，结合员工能力、素质、兴趣等因素，将员工职业生涯规划与组织架构设置、岗位设置和员工招聘、培训、考核、晋升、薪酬福利等各项管理工作有机结合。同时建立与职业生涯发展相结合的管理和技术“双通道”任职评价体系，作为员工职业生涯规划的参考路径。既引导员工的发展方向，又衡量员工的成长程度，为员工提供广阔的发展空间，帮助员工实现职业生涯提供必要条件，最大程度地激发员工潜能，使员工最大限度地为企业发展战略目标做贡献，从而实现员工个人和企业协调共同发展。