|  |
| --- |
| 黑龙江龙体科技有限公司 |
| 技术部员工薪酬管理制度、技术等级评定及晋级标准 |
| 试行版 |

|  |
| --- |
| Nan Hou  2016/3/17 |

目 录

[一、总则 1](#_Toc456181404)

[二、工资发放形式 1](#_Toc456181405)

[三、工资内容 2](#_Toc456181406)

[四、 评级标准 2](#_Toc456181407)

[4.1.职位等级 2](#_Toc456181408)

[4.2.开发工程师职位评定标准 3](#_Toc456181409)

[4.2.1.初级开发工程师 3](#_Toc456181410)

[4.2.1.1.开发T1级别评定标准 3](#_Toc456181411)

[4.2.1.2.开发T2级别评定标准 4](#_Toc456181412)

[4.2.1.3.开发T3级别评定标准 4](#_Toc456181413)

[4.2.2.中级开发工程师 5](#_Toc456181414)

[4.2.2.1.开发T4级别评定标准 5](#_Toc456181415)

[4.2.2.2.开发T5级别评定标准 5](#_Toc456181416)

[4.2.2.3.开发T6级别评定标准 6](#_Toc456181417)

[4.2.3.高级开发工程师 6](#_Toc456181418)

[4.2.3.1.开发T7级别评定标准 6](#_Toc456181419)

[4.2.3.2.开发T8级别评定标准 7](#_Toc456181420)

[4.2.3.3.开发T9级别评定标准 7](#_Toc456181421)

[4.3.运维工程师职位评定标准 8](#_Toc456181422)

[4.3.1.初级运维工程师 8](#_Toc456181423)

[4.3.1.1.运维T1级别评定标准 8](#_Toc456181424)

[4.3.1.2.运维T2级别评定标准 8](#_Toc456181425)

[4.3.1.3.运维T3级别评定标准 9](#_Toc456181426)

[4.3.2.中级运维工程师 9](#_Toc456181427)

[4.3.2.1.运维T4级别评定标准 9](#_Toc456181428)

[4.3.2.2.运维T5级别评定标准 10](#_Toc456181429)

[4.3.2.3.运维T6级别评定标准 10](#_Toc456181430)

[4.3.3.高级运维工程师 11](#_Toc456181431)

[4.3.3.1.运维T7级别评定标准 11](#_Toc456181432)

[4.3.3.2.运维T8级别评定标准 11](#_Toc456181433)

[4.3.3.3.运维T9级别评定标准 12](#_Toc456181434)

[4.4.测试工程师职位评定标准 13](#_Toc456181435)

[4.4.1.初级测试工程师 13](#_Toc456181436)

[4.4.1.1.测试T1级别评定标准 13](#_Toc456181437)

[4.4.1.2.测试T2级别评定标准 13](#_Toc456181438)

[4.4.2.中级测试工程师 14](#_Toc456181439)

[4.4.2.1.测试T3级别评定标准 14](#_Toc456181440)

[4.4.2.2.测试T4级别评定标准 14](#_Toc456181441)

[4.4.3.高级测试工程师 15](#_Toc456181442)

[4.4.3.1.测试T5级别评定标准 15](#_Toc456181443)

[4.4.3.2.测试T6级别评定标准 15](#_Toc456181444)

[4.5.产品经理职位评定标准 16](#_Toc456181445)

[4.5.1.产品专员 16](#_Toc456181446)

[4.5.1.1.产品P1级别评定标准 16](#_Toc456181447)

[4.5.1.2.产品P2级别评定标准 17](#_Toc456181448)

[4.5.2.产品经理 17](#_Toc456181449)

[4.5.2.1.产品P3级别评定标准 17](#_Toc456181450)

[4.5.2.2.产品P4级别评定标准 18](#_Toc456181451)

[4.5.3.高级产品经理 19](#_Toc456181452)

[4.5.3.1.产品P5级别评定标准 19](#_Toc456181453)

[4.5.3.2.产品P6级别评定标准 20](#_Toc456181454)

[五、晋级标准 21](#_Toc456181455)

[5.1.晋级条件 21](#_Toc456181456)

[5.2.评级时间 21](#_Toc456181457)

[5.3.评定委员会 21](#_Toc456181458)

[5.4.晋级标准 22](#_Toc456181459)

[5.4.1.晋级依据 22](#_Toc456181460)

[5.4.2.晋级标准设定 22](#_Toc456181461)

[5.5.评级流程 23](#_Toc456181462)

[六、考核标准 24](#_Toc456181463)

[6.1.考核总则 24](#_Toc456181464)

[6.1.1.考核目的 24](#_Toc456181465)

[6.1.2.考核范围 25](#_Toc456181466)

[6.1.3.考核定义 25](#_Toc456181467)

[6.1.4.考核原则 25](#_Toc456181468)

[6.2.考核内容 25](#_Toc456181469)

[6.2.1.职责和权限 25](#_Toc456181470)

[6.2.2.考评时间 26](#_Toc456181471)

[6.2.3.考评内容及依据 26](#_Toc456181472)

[6.2.4.考评结果 26](#_Toc456181473)

[6.2.4.1.考评等级 26](#_Toc456181474)

[6.2.4.2.等级分配比例 27](#_Toc456181475)

[6.2.4.3.考评结果的处理原则 27](#_Toc456181476)

[6.3.考评流程 28](#_Toc456181477)

[6.3.1.考评前的准备 28](#_Toc456181478)

[6.3.1.1.人力资源部制定考评计划 28](#_Toc456181479)

[6.3.1.2.工作总结 29](#_Toc456181480)

[6.3.1.3.收集内部测评意见 29](#_Toc456181481)

[6.3.2.考评中 29](#_Toc456181482)

[6.3.2.1.部门直接考评 29](#_Toc456181483)

[6.3.2.2.比较考评 29](#_Toc456181484)

[6.3.2.3.考评小组复核 30](#_Toc456181485)

[6.3.3.考评结束 30](#_Toc456181486)

[6.3.3.1.通知考评结果 30](#_Toc456181487)

[6.3.3.2.备存档案 30](#_Toc456181488)

[6.4.考评资料的保存 30](#_Toc456181489)

[七、非正式员工工资制度 31](#_Toc456181490)

[八、附则 31](#_Toc456181491)

# 一、总则

按照公司经营管理理念和管理模式，遵照国家有关劳动人事管理政策和公司经营发展及配套有关规章制度，特制定本制度。

# 二、工资发放形式

1. 本制度适用于与公司签订正式劳动合同的所有技术部员工。
2. 本制度主要针对技术人员技能发展变化的特点确立，以公司设立的技术职称为基础建立薪酬体系。根据技术工作的性质和需要，设立技术职称级别，在技术岗位上工作的员工，根据对其进行职称分析后，确定享受相应的薪资等级。
3. 技术人员的薪酬由基本薪酬和可变薪酬两大部分构成，具体结构如下表所示：

|  |  |
| --- | --- |
| 薪酬类型 | 内容 |
| 基本薪酬 | 等级工资 |
| 福利津贴 |
| 可变薪酬 | 年终奖金 |

技术人员月度工资总额 = 等级工资＋福利津贴

年终奖单独发放

# 三、工资内容

1. 等级工资，是技术部员工工资构成的主体，按照岗位测评标准进行评定，在职所有员工的评级将在本制度下发同时完成，之后入职的员工，公司将在面试过程中进行初步评级定薪，试用期（一般为三个月，个别岗位可能会延期）后，会依照试用期表现作出相应评级调整。公司每年年底会依据员工年度考核情况作出级别调整，等级工资将随级别调整情况浮动。
2. 福利津贴，技术部门的福利津贴与其他员工一致。
3. 年终奖，年底依据个人考评情况获得相应年终奖金。

# 评级标准

## 4.1.职位等级

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 部门 | 职务 | 级别 |
| 产品研发部 | 高级开发工程师 | T9 |
| T8 |
| T7 |
| 中级开发工程师 | T6 |
| T5 |
| T4 |
| 初级开发工程师 | T3 |
| T2 |
| T1 |
| 高级运维工程师 | T9 |
| T8 |
| T7 |
| 中级运维工程师 | T6 |
| T5 |
| T4 |
| 初级运维工程师 | T3 |
| T2 |
| T1 |
| 高级测试工程师 | T6 |
| T5 |
| 中级测试工程师 | T4 |
| T3 |
| 初级测试工程师 | T2 |
| T1 |
| 高级产品经理 | P6 |
| P5 |
| 产品经理 | P4 |
| P3 |
| 产品专员 | P2 |
| P1 |

## 4.2.开发工程师职位评定标准

### 4.2.1.初级开发工程师

#### 4.2.1.1.开发T1级别评定标准

1. 计算机相关专业，大专，本科及以上学历；
2. 掌握计算机相关基础知识，包括编程语言、数据库、数据结构、操作系统等；
3. 熟悉开发工具的安装、配置、使用；
4. 良好的理解能力、沟通能力、学习与创新能力；
5. 对技术工作感兴趣，有一定软件开发经验，了解软件开发过程；
6. 能在导师的指导下完成开发工作；

#### 4.2.1.2.开发T2级别评定标准

1. 在T1级别的基础上需要具备以下能力；
2. 能够独立承担模块设计开发工作，提交稳定可靠的开发成果；
3. 强烈的责任感，较好的沟通能力、学习与创新能力，并具有较强的分享与服务意识；
4. 熟练使用代码管理工具git/svn等

#### 4.2.1.3.开发T3级别评定标准

1. 在T2级别的基础上需要具备以下能力；
2. 具备基本的分析问题，和解决问题的能力；
3. 良好的阅读中英文技术文档和基本的撰写技术文档的能力；
4. 熟悉软件工程，熟悉软件开发过程；
5. 能按时完成上级分配的开发任务；

### 4.2.2.中级开发工程师

#### 4.2.2.1.开发T4级别评定标准

1. 在T3级别的基础上需要具备以下能力；
2. 具有模块级别需求分析和功能详细设计能力；
3. 代码书写规范、质量良好，按时完成分配的任务；
4. 熟练使用PowerDesigner、Rose等建模工具；
5. 熟练使用Oracle、Mysql等主流数据库，熟练编写SQL语句，存储过程，触发器等；

#### 4.2.2.2.开发T5级别评定标准

1. 在T4级别的基础上需要具备以下能力；
2. 可以独立完成大型项目的独立模块或小型项目的开发工作；
3. 基本的总体设计和较强的详细设计能力；
4. 能够独立查找、解决开发中出现的常见问题；
5. 具有较好的业务理解能力和技术实现能力；
6. 编写高质量代码并具有代码审查能力；

#### 4.2.2.3.开发T6级别评定标准

1. 在T5级别的基础上需要具备以下能力；
2. 具备良好的技术文档编写能力和基本的专利文档编写能力；
3. 熟练掌握软件系统设计；
4. 熟悉软件的高级项目管理和质量控制,具有分析和规避重大质量问题的能力；

### 4.2.3.高级开发工程师

#### 4.2.3.1.开发T7级别评定标准

1. 在T6级别的基础上需要具备以下能力；
2. 熟练掌握多种编程语言，可以根据产品特点使用不同的开发语言及技术方案；
3. 代码书写规范，质量优秀，可以担当大中型产品的核心开发；
4. 良好的总体设计能力和优秀的详细设计能力，可以主持设计中型产品；
5. 具有较广泛的技术知识；
6. 具备较强的技术攻关能力，可以解决产品研发中的疑难问题；

#### 4.2.3.2.开发T8级别评定标准

1. 在T7级别的基础上需要具备以下能力；
2. 能综合考虑产品需求、技术特性、研发成本和可行性因素，独立合理地设计系统架构，制定关键技术方案；
3. 优秀的总体设计能力，具有主持构建大型软件产品的能力；
4. 非常强的技术攻关能力，可以解决重大的技术难关；
5. 了解业务领域和软件工程的前沿发展和技术趋势，提出创新性的技术；
6. 能够带领2个以上员工开展工作，成功领导完成不少于5人月的团队项目；

#### 4.2.3.3.开发T9级别评定标准

1. 在T8级别的基础上需要具备以下能力；
2. 具备对公司产品技术发展的规划能力；
3. 对公司的发展做出重要贡献或业内有相当的成功记录；
4. 能领导公司相关方面的研究或独树一帜开创业界一些实践；
5. 所倡导或所开创一些技术对公司的未来有深远影响；

## 4.3.运维工程师职位评定标准

### 4.3.1.初级运维工程师

#### 4.3.1.1.运维T1级别评定标准

1. 计算机相关专业，大专，本科及以上学历；
2. 掌握计算机相关编程知识；
3. 对Windows/Linux操作系统有一定的安装使用经验；
4. 熟练安装常用操作软件并能做好操作系统安全防护；
5. 熟悉网络知识，了解局域网的组建，可辅助业务部门做一些基础工作；

#### 4.3.1.2.运维T2级别评定标准

1. 在T1级别的基础上需要具备以下能力；
2. 熟练使用Linux操作系统常用命令；
3. 熟悉Apache/Nginx，Tomcat等中间件的安装、配置；
4. 能正确配置操作系统网络地址，解决网络问题；
5. 能处理判断出一些常见的操作系统故障及网络故障；
6. 了解公司的产品服务，可以完成部分产品服务的运维工作；

#### 4.3.1.3.运维T3级别评定标准

1. 在T2级别的基础上需要具备以下能力；
2. 能独立搭建服务测试环境，包括安装操作系统、数据库、等第三方软件；
3. 熟悉公司的产品服务，能根据日志排查解决编译、部署过程中的问题；
4. 熟练使用代码管理软件git/svn，编译软件ant/maven/make等；
5. 熟悉数据库软件的安装和配置，例如oracle、mysql等
6. 熟悉中间件的安装和配置以及调优，例如Nginx、tomcat等；
7. 熟悉了解软/硬防火墙的配置和使用；

### 4.3.2.中级运维工程师

#### 4.3.2.1.运维T4级别评定标准

1. 在T3级别的基础上需要具备以下能力；
2. 能对服务器进行日常管理、维护、保养、检查及日志的监控与分析；
3. 能制定系统级别和服务级别的容灾备份方案并能有效实施备份和恢复；
4. 能制定系统级别和服务级别的负载均衡方案，并有效实施，且能达到预期效果；
5. 能制定数据库的备份方案，并能有效实施备份和恢复操作；
6. 熟练公司各产品服务的编译、备份、部署工作；
7. 高度的责任感，较强的故障分析及排除能力，善于在工作中学习；

#### 4.3.2.2.运维T5级别评定标准

1. 在T4级别的基础上需要具备以下能力；
2. 能对数据库进行调优设置，主副热备设置，以及负载均衡设置；
3. 能对操作系统进行参数修改和性能优化；
4. 能独立搭建服务器监控系统，例如zabbix、cacti、nagios等，并能熟悉配置和设置其参数，使其满足公司服务器的监控需求。
5. 精通一种以上交换机的配置，熟练vlan、acl等交换应用；
6. 精通一种以上防火墙的配置，熟练网络安全防护、VPN等设置；

#### 4.3.2.3.运维T6级别评定标准

1. 在T5级别的基础上需要具备以下能力；
2. 能独立规划组建大型机房网络和大型办公环境网络；
3. 能保障机房网络以及服务器的安全，检查并消除安全漏洞；
4. 能应对大多数的网络恶意攻击；
5. 能根据公司产品特点对网络设备和服务器等硬件选型，并进行针对性的配置部署；
6. 熟悉业界前沿技术和相应软件，并能应用于公司业务的发展；

### 4.3.3.高级运维工程师

#### 4.3.3.1.运维T7级别评定标准

1. 在T6级别的基础上需要具备以下能力；
2. 能熟练地应用以下的一种或几种语言进行开发：

Java; Linux/Unix Shell编程;

Ruby/Perl/Python; 网络技术及相应的开发；

1. 可独立设计高并发，大流量网站系统架构并有相关项目成功案例。
2. 有分布式应用，多数据节点项目经验，对负载均衡、系统调优，及多种应用经验丰富，对监控系统可进行二次开发；
3. 在工作中有创新意识，应对解决问题能力突出;

#### 4.3.3.2.运维T8级别评定标准

1. 在T7级别的基础上需要具备以下能力；
2. 能独立搭建公司硬件设备信息化管理平台；
3. 对运维技术方面有前瞻性的了解，在某项应用方面能力突出；
4. 能够撰写运维流程和相应规范文档，具备优秀的跨部门协作及沟通能力，具有优秀的故障排错能力，可独立领导团队。
5. 解决复杂问题有独到见解，善于解决资源匮乏窘境；

#### 4.3.3.3.运维T9级别评定标准

1. 在T8级别的基础上需要具备以下能力
2. 2年以上团队管理经验，具有出色的项目管理能力、沟通能力及业务执行力；
3. 在公司内部被认为是运维或系统方面的专家或者在国内的业界范围具备知名度和影响力；
4. 对公司运维和业务方面的战略规划和未来走向产生影响；
5. 在本领域的思想和研究对公司有较大的帮助，多次主导设计公司级系统架构；

## 4.4.测试工程师职位评定标准

### 4.4.1.初级测试工程师

#### 4.4.1.1.测试T1级别评定标准

1. 计算机相关专业，大专，本科及以上学历；
2. 掌握计算机相关编程知识;
3. 掌握软件测试理论基础知识；
4. 能熟练完成测试任务
5. 负责功能测试以及界面功能测试；
6. 跟踪定位产品项目中的缺陷或问题，负责BUG的生命周期管理；

#### 4.4.1.2.测试T2级别评定标准

1. 在T1级别的基础上需要具备以下能力
2. 熟悉Linux/Unix操作系统和Nginx以及Tomcat；
3. 能够协助搭建测试环境；
4. 熟悉bug管理工具的使用；
5. 能独立编写高质量的测试文档；
6. 可指导低一级的测试工程师进行测试工作；

### 4.4.2.中级测试工程师

#### 4.4.2.1.测试T3级别评定标准

1. 在T2级别的基础上需要具备以下能力
2. 具备所负责产品线架构的测试环境独立搭建，并且具备维护能力；
3. 熟练掌握黑盒、压力测试技术知识，并具有相应经验；
4. 熟练使用压力测试工具如： LoadRunner、Monkey等；
5. 熟悉至少一种高级语言，例如C/C++、Java等；
6. 能定位问题以及具有缺陷分析能力；
7. 能独立制定测试方案以及自动化测试方案；

#### 4.4.2.2.测试T4级别评定标准

1. 在T3级别的基础上需要具备以下能力
2. 熟练使用相关测试工具及自动化测试工具，如：TD，LoadRunner，QTP等；
3. 熟悉至少一种脚本语言，例如Python、Ruby，Perl，Shell等；
4. 熟悉数据库相关技术，例如mysql，oracle等。
5. 根据项目设计文档，实现有关自动化测试的代码与用例；
6. 具备出色的项目质量保障监控和推动执行监控能力；
7. 能够合理引进新技术、新工具；
8. 能够评审改进低级别测试工程师的自动化测试方案；

### 4.4.3.高级测试工程师

#### 4.4.3.1.测试T5级别评定标准

1. 在T4级别的基础上需要具备以下能力
2. 精通黑盒、白盒、压力测试技术知识，并具有相应经验；
3. 具备出色的项目质量保障监控和推动执行监控能力；
4. 负责测试团队的测试方法和技术培训，领导团队测试技术的发展;
5. 精通自动化测试思想,熟悉业界自动化技术现状和发展趋势, 熟悉业界商业/开源的自动化测试框架/工具并能熟练应用和二次开发；
6. 能熟练地应用以下的一种或几种语言进行开发：

Java; Linux/Unix Shell编程;

Ruby/Perl/Python; 自动化测试工具的开发；

#### 4.4.3.2.测试T6级别评定标准

1. 在T5级别的基础上需要具备以下能力
2. 2年以上团队管理经验，具有出色的项目管理能力、沟通能力及业务执行力；
3. 所使用的测试方法和测试技术对公司的技术发展具有一定的影响力；
4. 按照产品架构和业务要求，制定和推进测试策略，测试计划和测试方法；
5. 能够主动发现和解决测试关键问题；

## 4.5.产品经理职位评定标准

### 4.5.1.产品专员

#### 4.5.1.1.产品P1级别评定标准

1. 熟悉行业内的专业知识、业务流程及行业发展趋势；
2. 协助高级产品经理完成产品需求分析；
3. 协助高级产品经理完成常见的需求文档、产品原型设计；
4. 具备良好的沟通能力、协调能力和团队合作精神；
5. 勇于尝试新的产品方法和工具，并提出合理化的建议，对改进产品模型产生积极的效果；

#### 4.5.1.2.产品P2级别评定标准

1. 熟悉行业内的专业知识、业务流程及行业发展趋势；
2. 协助高级产品经理完成产品需求分析；
3. 协助高级产品经理完成常见的需求文档、产品原型设计；
4. 根据用户反馈和调研进行竞品分析，提出产品改进需求，提升用户体验；
5. 协调和配合各部门的工作，沟通并解决项目开发过程中出现的各种问题；
6. 辅助进行产品生命周期的把控，确保产品质量和进度；
7. 推动产品上线前的产品验收与测试工作；

### 4.5.2.产品经理

#### 4.5.2.1.产品P3级别评定标准

1. 熟悉行业内的专业知识、业务流程及行业发展趋势；
2. 负责公司部分产品（或功能模块）的策划、需求文档的编写及原型设计；
3. 负责研究用户行为习惯，把握用户的各层次需求，研究市场同类产品，收集、整理各方需求；
4. 负责产品规划、业务流程设计、功能设计、交互设计、产品优化等工作；
5. 协调和配合各部门的工作，沟通并解决项目开发过程中出现的各种问题；
6. 辅助进行产品生命周期的把控，确保产品质量和进度；
7. 推动产品上线前的产品验收与测试工作；

#### 4.5.2.2.产品P4级别评定标准

1. 深入了解互联网行业，规划网站产品发展战略；
2. 负责研究用户行为习惯，把握用户的各层次需求，研究市场同类产品，收集、整理各方需求；
3. 负责产品规划、业务流程设计、功能设计、交互设计、产品优化等工作；
4. 负责相关产品开发项目周期和进度把控，确保对产品开发至最终上线运营，对进度质量负责；
5. 负责跨部门协调和沟通，推动界面、开发、测试、运维、运营等人员紧密合作达成产品目标；
6. 分析产品上线后的运营数据，定期对自身产品及行业、竞争对手等进行数据分析，评估、优化用户体验和功能；

### 4.5.3.高级产品经理

#### 4.5.3.1.产品P5级别评定标准

1. 对互联网行业或同行业的产品有很深的了解与掌握，能制定产品竞争战略和计划，分析竞争对手，掌握产品最新发展趋势；
2. 负责产品的市场和需求分析和数据挖掘；
3. 负责用户研究，把握用户需求，实现用户需求，注重细节，追求完美；
4. 负责公司产品线的产品规划、原型图设计，需求文档的编写和产品生命周期管理；
5. 主要负责产品功能点的策划和优先性评级；
6. 参与产品风格、界面、框架、颜色搭配、图片、效果、动画等前端策划与设计；
7. 负责相关产品开发项目周期和进度把控，确保对产品开发至最终上线运营，对进度质量负责；
8. 对整个项目进行管理，与市场、研发、UI、和测试等部门紧密合作，建立完善的公司产品工作标准和流程及规范；

#### 4.5.3.2.产品P6级别评定标准

1. 对互联网行业或同行业的产品有很深的了解与掌握，能制定产品竞争战略和计划，分析竞争对手，掌握产品最新发展趋势；
2. 负责产品线的市场和需求分析，用户研究和数据挖掘；
3. 负责产品功能点的策划和优先性评级；
4. 参与产品风格、界面、框架、颜色搭配、图片、效果、动画等前端策划与设计；
5. 参与产品用户体验的优化，帮助现有产品与移动平台的适配，达到产品体验的标准化和一致性；
6. 参与产品生命周期管理；
7. 参与产品进度规划及控制；
8. 参与或主持产品的战略、规划会议；
9. 制作或审核产品设计文档；
10. 负责公司内部各部门与产品部的协调工作；
11. 参与公司内部产品培训的规划和实施；
12. 所主持负责的产品为公司的发展起到了关键性作用。

# 五、晋级标准

## 5.1.晋级条件

1. 入职满一年员工（含试用期）；
2. 上年度绩效为S、A、B的员工可申请晋级（具体评定办法详见绩效考核标准）；

## 5.2.评级时间

1. 公司每年进行两次评级；
2. 时间分别为：6月底；12月底。

## 5.3.评定委员会

由技术部、人力资源部综合及相关人员组成评审小组；技术总监负责评定技术能力分数（占80%）；人力资源部负责审核参评员工是否符合参评条件及根据员工日常工作完成情况评定其工作完成情况分数（占10%），并负责收集、汇总评分文档，形成书面文档存档；其他相关部门总监或总经理，负责评定员工协作及沟通等方面分数（占10%）

## 5.4.晋级标准

### 5.4.1.晋级依据

1. 技术能力：由技术总监评定，满分100，占整体分数权重的80%；
2. 工作完成情况：由相关业务部门由业务部门总监或总经理根据绩效情况进行打分，满分100，占整体分数的10%；
3. 工作表现：由人力资源部根据个人的出勤情况，加班情况、迟到早退的数据，进行考核打分，满分100，占整体分数的10%。

### 5.4.2.晋级标准设定

1. 总分85分及以上员工可晋一级，晋级同时薪资也同时调整至与该级别相应薪资等级；
2. 总分75（含75分）~85分（不含85）员工，进入晋级观测期，薪资可级别内上调一级，如薪资已达到该级别定级则不予以调整；
3. 总分60（含60分）~75分（不含85）员工，级别及薪资不予调整；
4. 总分60分以下员工，需与总监沟通制定改进计划，级别及薪资不予调整。

## 5.5.评级流程



人力资源部初审后发起考核

技术部主管及总监评定技术等级

不 合 格

评审组综合评定打分

合

格

向总经理报批准

人力资源部备案

# 六、考核标准

## 6.1.考核总则

### 6.1.1.考核目的

为规范技术部员工绩效考评与发展管理，特制定本制度。

### 6.1.2.考核范围

适用于技术部门。

### 6.1.3.考核定义

绩效，是员工个人或团队的工作表现、直接成绩、最终效益的统一。

绩效考评是以工作目标为导向，以工作标准为依据，对员工行为及结果进行测定，并确认员工的工作成就的过程。

### 6.1.4.考核原则

公平公正，客观有效。

## 6.2.考核内容

### 6.2.1.职责和权限

部门总监：负责对下属的考评，对本部门考评结果负责。

考评小组：由公司总经理、部门总监、人力资源及行政总监组成，由人力资源部负责组织开展考评，对考评结果负责，并具有最终考评权。

### 6.2.2.考评时间

每年一次考评，在每年度的12月开始考评。

### 6.2.3.考评内容及依据

考评从三方面开展：项目完成度，占总分的80%；纪律性，占总分10%；团队协作性，占总分的10%。

1. 项目完成度，依据员工的项目完成情况，从时效性、完成质量、项目运转效果等方面综合考察，由部门项目总监主导。
2. 纪律性，遵守公司各项规章制度，工作态度积极，具体评价标准有人力资源及行政部主导。
3. 团队协作性，由与员工负责项目相关联部门接口人或相关部门负责人主导。

### 6.2.4.考评结果

#### 6.2.4.1.考评等级

考评结果分为5个等级，分别为：

S级：总是超过工作目标及期望，并有突出贡献者；

A级：经常超过工作目标及期望；

B级：达到工作目标及期望，偶尔能超过目标及期望；

C级：基本达到工作目标及期望，偶尔不能达到目标及期望；

D级：经常不能达到工作目标及期望。

#### 6.2.4.2.等级分配比例

原则上，考评等级的分布应符合以下比例：

S级：占本部门的0~5%；

A级：占本部门的5~10%；

B级：占本部门的10~20%；

C级：占本部门的50~60%；

D级：可无D级员工。

#### 6.2.4.3.考评结果的处理原则

##### 6.2.4.3.1.影响员工薪资调整

S级：等级工资上升1个薪级；

A级：优先在工资预算内普调；

B级：在工资预算内顺序普调；

C级：维持原则；

D级：下浮等级工资1个薪级，并换岗或辞退。

##### 6.2.4.3.2.影响员工年终奖

总评成绩是计发员工当年年终奖的主要依据，计奖方法另行通告。

##### 6.2.4.3.3.职务变动参考

考评记过为S级、A级、B级员工具备职务晋升资格，是否予以晋升要根据人力资源规划和需求状况而定。

## 6.3.考评流程

### 6.3.1.考评前的准备

#### 6.3.1.1.人力资源部制定考评计划

由人力资源部制定并公布考评计划并下发相关表格

#### 6.3.1.2.工作总结

由员工本人填写工作总结，由部门总监对员工上一工作年度表现作出综合评价。

#### 6.3.1.3.收集内部测评意见

由人力资源部根据员工提供相关业务接口人及人事行政、财务相关接口人名单，进行内部测评意见征询，并收集汇总，并将汇总后意见反馈至部门总监处。

### 6.3.2.考评中

#### 6.3.2.1.部门直接考评

部门总监采取一对一、面对面直接沟通方式听取员工述职，就员工具体工作完成情况当面总结，并记录评分（评分结果先不当面告知）。汇总整个部门整体情况，提交《考评成绩单》。

#### 6.3.2.2.比较考评

公司总经理及人力资源总监就公司整体绩效完成情况，给出技术部门整体绩效等级。按照整体评级情况，由人力资源部二次调整《考评成绩单》中S级、A级、D级员工比例，并将调整结果与部门总监沟通，达成一致后，形成复审通过考评表。

#### 6.3.2.3.考评小组复核

1. 由总经理带领考评小组做最终讨论，签字确认考评最终结果，交由人力资源部，由人力资源部根据考评情况拟写考评报告。
2. 根据考评报告，备案需调整薪资及职务的员工情况。

### 6.3.3.考评结束

#### 6.3.3.1.通知考评结果

将复核后的《考评成绩单》返还部门总监，由部门总监或直接主管，直接告知员工本人。

#### 6.3.3.2.备存档案

人力资源部负责将相关文档备案存档。

## 6.4.考评资料的保存

1. 员工工作总结和发展计划：一式三份，由员工、本部门总监、人力资源部分别保存。
2. 考评表：由人力资源部存档。
3. 考评成绩单：一式两份，由部门总监、人力资源部分别保存。

# 七、非正式员工工资制度

1. 适用范围，试用期员工和临时用工人员。
2. 工资模式，按用工合同中商议临时工资制执行。
3. 非正式员工的考核、评价同正式员工一样，按照其工作完成情况、出勤、各种假期、加班等综合汇总，确定每月实发工资总额。
4. 非正式员工享受公司福利待遇。

# 八、附则

1. 公司月付薪日为每月最后一天（遇周末或法定假日则为休息前一日），统一在上海浦东发展银行建立员工个人工资账户。
2. 约定工资均为含税工资。
3. 本制度自印发之日起施行。
4. 本制度由人力资源部负责解释。