2021年专业技术能力培养计划  
实施方案（试行）

为有效支撑公司的发展战略，2021年度专业技术人才培养方案将参照《中汇公司员工培训管理办法》，基于专业技术能力模型，有针对性的开展培训。专业技术人才培养计划坚持“内部培养为主，外部培养为辅”的原则，通过设定目标、制定计划、实施培训以及评估反馈四个阶段有序开展人才培养。

# 设定目标

根据公司战略发展目标，本年度重点培养**云计算、架构设计和DevOps**专业技术能力，以培养一批专家型技术人才与复合型高潜人才。

# 制定计划

## 公司级培养计划

1. **技术管理部**基于专业技术能力模型以及公司战略发展需要，制定公司级专业技术人才培养发展体系，包括培训内容、组织形式、培养机制与系统建设等。
2. **培训内容方面**，围绕本年度重点培养的专业技能，本年将提供更丰富的相关课程，例如新增包含系统架构师、网络工程师等软考培训、新增Certified Kubernetes Administrator考试支持，继续支持更多员工参加Linux RHCE、RHCA认证。
3. **组织形式方面**，根据不同的培训内容，建立三个培训项目，分别为 “育英工程”、“精英工程”和“英锐工程”。员工根据岗位需求结合自身兴趣，与部门负责人商议后，确定参加的培训项目。
4. **在培养机制方面**，为加快年轻员工的培养速度，发展老员工的“育人”能力，面向**新晋员工（工作年限不多于3年）**新增导师培养机制。**导师有如下4项基本要求**：一是为工作年限3年以上，二是专业技术过硬，三是有较强计划、组织和管理能力，四是乐于陪伴新员工成长。
5. **在系统建设方面，**逐步将员工的工作经历、能力谱图与学习培训系统相连通，搭建员工能力跟踪与学习培训系统，为员工专业技术能力的长期持续发展奠定基础。

## 部门级培养计划

**各部门负责人**根据员工发展需求以及能力模型，确定本年度各部门所有员工的技能提升目标与计划，包括确定部门员工的培养项目、确定新晋员工的导师、确定各员工亟需提升的能力类别、确定面向全公司计划开展的内训课程等。

# 实施培训

## 育英工程

**新晋员工参加“育英工程”，培养内容分为两部分，分别为基础技能和岗位技能。**基础技能培养方式**采用导师制**，由新晋员工的导师，按照技术管理部后续提供的培养指引，负责制定计划与落实。岗位技能培养采用在线课程培养方式，员工根据培养目标，在技术管理部后续提供的在线培训平台选择课程、参加培训。

## 精英工程

**导师员工参加“精英工程”，培养内容分为两部分，分别为岗位技能与重点技能。**

**岗位技能计划通过外训与定期参加技工会决策实战两种方式。**外训方面，导师员工根据培养目标，在技术管理部提供的外训类课程（例如认证考试类课程、技术大会）选择课程、参加培训。原则上每人一年至多参加一次外训。实战方面，导师员工若不是技工会成员，将以技工会观察员的身份，根据技术管理部安排，定期参与技工会的讨论与决策。

**重点技能培养采用内训方式**。由部门负责人根据导师员工未来所需的技能（例如架构设计、项目管理、财务会计、管理等），制定其发展目标，推荐其参加公司内部组织的课程培训。

## 英锐工程

**其他员工参加“英锐工程”，通过参加外训课程或在线课程的方式，提升专业岗位技能。**员工根据培养目标，在技术管理部提供的外训类课程（例如认证考试类课程、技术大会）或在线培训平台选择课程、参加培训。

# 评估反馈

根据实际参加的培训课程，评估与跟踪参训员工的培训效果。

1. 对于导师制培养，技术管理部将分季度组织导师与新晋员工互评培养效果。
2. 对于在线课程、认证类外训课程以及技工会实战，技术管理部将联系相关培训机构，跟踪培训情况。
3. 对于内训课程，组织培训部门负责对参训员工评估培训效果，技术管理部负责跟踪培训效果。

# 时间安排

1. 1月底前，各部门负责人填写附件1的培养计划模板，提交培养计划至技术管理部公共邮箱。
2. 3月底前，技术管理部确定全年培训课程，完成外训课程商务流程。
3. 4月中旬，导师参加培训。技术管理部负责制定导师培养计划与培养内容，并通知导师参加相关培训。
4. 4月下旬起，技术管理部门组织所有技术员工报名并参加外训课程。

# 附件

1. 部门级人才培养计划（模板）