

## 1、职级序列

级别	职务名称	职级要点
P3	助理/工程师/分析师	在明确指令下，能够按时保质完成任务
P4	专员/中级工程师/中级分析师	做事让人放心
P5	主管/高级工程师/高级分析师	工作能够独当一面
P6	高级主管/资深工程师/资深分析师	在多个项目都能做到独挡一面
P7	经理/技术专家	能够独立带领大型复杂项目
P8	高级经理/高级专家/架构师	能够高效优质的同时负责多个复杂项目
P9/M4	副总监/资深专家/资深架构师	负责某一个业务/专业领域、业务深度、能力的迁移
P10/M5A	总监/研究员	负责公司重要业务线或多个相关业务/专业领域
P11/M5B	高级总监/高级研究员	负责公司重要业务线或多个相关业务/专业领域，并对公司业务作出卓越贡献
P12/M6A	副总裁	
P13/M6B	资深副总裁	
P14/M7	CEO/总裁	

## 2、职级详细描述

<b>P3</b>	<b>助理/工程师/分析师</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 工作积极主动，在明确指令和指导下，能够按时保质地完成任务；</li> <li>2) 可以胜任指定工作，工作质量达到期望；</li> <li>3) 具有学习能力和潜能。</li> </ol>
<b>P4</b>	<b>专员/中级工程师/中级分析师</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 有相关专业教育背景或从业经验；</li> <li>2) 尚需要主管或高级别人员对负责的任务和完成的产出进行清晰的定义和沟通，并随时提供支持以达到要求；能配合完成复杂任务；</li> <li>3) 在专业领域，具有学习能力和潜能；</li> <li>4) 能够对自己负责的业务有一定的（短期）规划，思路合理、明确，并且有一定的产出。</li> </ol>
<b>P5</b>	<b>主管/高级工程师/高级分析师</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 对于本岗位的任务和产出很了解，能独立完成复杂任务，能够发现并解决问题；</li> <li>2) 在项目当中可以作为独立的项目组成员；</li> <li>3) 能在跨部门协作中沟通清楚；</li> <li>4) 在专业方面能够培训和教导新进员工；</li> <li>5) 对工作的思路明晰、做事方法清楚。</li> </ol>
<b>P6</b>	<b>高级主管/资深工程师/资深分析师</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 对于复杂问题的解决有自己的见解，对于问题的识别、优先级分配有见解，善于寻求资源解决问题；也常常因为对于工作的熟练而有创新的办法，表现出解决复杂问题的能力；</li> <li>2) 需要在其中一个方向独当一面并掌握得较深，并且能将成果积极应用到紧密关联的其他方向；</li> <li>3) 可独立领导跨部门的项目；在专业方面能够培训和教导新进员工；</li> <li>4) 多个项目都能做到独挡一面，并能形成覆盖多个项目的全局观点；</li> <li>5) 保证高质量的产出，代码/项目质量都很高。</li> </ol>

P7	<p><b>经理/技术专家</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 在专业领域，对自己所从事的职业具备一定的前瞻性的了解，在某个方面独到，对公司关于此方面的技术或管理产生影响；</li> <li>2) 能准确理解所负责方向的目标与整体业务目标之间的关系，能对目标进行有效拆解，能对实施方案、项目进度进行严格把关，以保证达成预定目标；</li> <li>3) 具备培养合格 p5、P6 的能力；</li> <li>4) 是专业领域的资深人士；</li> <li>6) 在自己所在的项目内具备超出常人的产出；</li> <li>7) 在沟通能力、创新能力、管理能力、资源整合能力、务实、自驱、follow through 等方面表现达到期望。</li> </ol>
P8	<p><b>高级经理/高级专家/架构师</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 在自己所负责的多个项目内具备超出常人的产出；</li> <li>2) 开始参与部门相关策略的制定；对部门管理层的在某个领域的判断力产生影响；</li> <li>3) 能够在业务范围内敏锐洞察最重要的需求或问题，并找到最优解决方案；具备培养合格 p6、p7 的能力；</li> <li>4) 在沟通能力、创新能力、管理能力、资源整合能力、务实、自驱、follow through 等方面表现突出。</li> </ol>
P9/M4	<p><b>副总监/资深专家/资深架构师</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 能够扩展到公司内的某个重要部门，对于非自己的领域，能够根据数据、介绍做出符合逻辑、科学的判断；</li> <li>2) 对某一专业领域的规划和未来走向产生影响；</li> <li>3) 具备指导 p7、p8 的能力，能够提供前瞻性指导；</li> <li>4) 使命感驱动。</li> </ol>
P10/M5A	<p><b>总监/研究员</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 在公司内部被认为是某一方面的专家或者在国内的业界范围具备知名度和影响力；</li> <li>2) 对公司某一方面的战略规划和未来走向产生影响；</li> <li>3) 在本领域的思想和研究在公司具备较大的影响力；</li> <li>4) 在大领域内能够完全把握，能够综合该领域所有业务方向给出系统化决策、以及长期（至少 1 年以上）前瞻性的研究、开拓、规划；</li> <li>5) 具备指导 p8、p9 能力，能够提供前瞻性指导。</li> </ol>
P11/M5B	<p><b>高级总监/高级研究员</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 业内知名，对国内/国际相关领域都较为了解；</li> <li>2) 对公司的发展做出重要贡献或业内有相当的成功记录；</li> <li>3) 所进行的研究或工作对公司有相当程度的影响；</li> <li>4) 使命感驱动；坚守信念；</li> <li>5) 成为公司使命感/价值观的守护者、布道者；</li> </ol>

### 3、晋升

<b>1. 晋升窗口</b>	一年两次晋升机会（3/4 月、9/10 月）
<b>2. 晋升资格</b>	绩效考核成绩达到 B 等级及以上（转正之前不参加晋升）  B/B+等级不可连续晋升（至少间隔 1 次）
<b>3. 晋升流程</b>	晋升到 P6 及以下级别：上级领导提名并填写推荐表，一级部门负责人审核，高管层最终确认  晋升到 P7 和 P8：上级领导提名并填写推荐表，一级部门负责人审核，晋升委员会评审，高管层最终确认
<b>4. 晋升委员会</b>	高管层代表 1 名，高管层指定的总监代表 4 名（不包含被提名员工的总监），每人 1 票，共 5 票  委员会评审形式：候选人所在部门总监介绍，候选人现场陈述，委员投票
<b>5. 通过原则</b>	获得晋升资格需有半数以上赞成票  按照票数高低和晋升名额决定最终通过与否  个别情形高管层拥有特殊通过权