

# 运维服务人员储备制度



青岛慧海联创信息技术有限公司

文档信息

文档名称编号	运维服务人员储备制度（HHLC-ITSS-RYCBZD）			
编制单位	青岛慧海联创信息技术有限公司			
文档密级	秘密			
文档版本	版本日期	版本说明	作者	审核
V1.0	2025-1-4	发布版本	王慧	张仲全

## 目录

目录 .....	2
1. 简介 .....	3
1.1 目的 .....	3
1.2 原则 .....	3
2. 储备原因分类 .....	3
3. 储备人才分类 .....	3
4. 储备人才渠道 .....	3
4.1 外部招聘渠道 .....	3
4.2 内部招聘渠道 .....	3
4.3 内部调控和培养 .....	4
5. 储备人才的培养与考核 .....	4
5.1 建立长效的培训机制 .....	4
5.2 利用社会培训资源对储备人才能力提升作用 .....	4
5.3 岗位绩效考核与任职能力测评 .....	4
6. 储备人才的激励 .....	4

# 1. 简介

## 1.1 目的

人力资源储备是为公司发展所需的人力提供后备保障，是公司资源管理的核心内容之一。公司在整体战略框架基础上,事先做好各职位候选人的规划、招聘、培训、晋升和考核,并辅于相关的制度流程和服务管理等全局思考和预见性的谋划,实现科学的留才、育才、用才观念，使公司人力资源战略与公司的发展战略同步、稳定、协调的运作。

## 1.2 原则

### 1.2.1 适用原则

公司实施人力资源储备的主要目的是避免出现人才缺位，并满足公司战略发展需求。而保持员工的稳定,公司基于各阶段的业务规模、对人才的实际要求、资源条件等。

### 1.2.2 以人为本的原则

建立与新老员工之间的诚实信用关系，以员工的实际利益为中心，将公司的实际情况和员工的未来发展晋升规划等方面内容全部向员工交待清楚，使之有较好的心理准备或重新进行职业选择，这样才能使员工从内心深处树立起自身发展与公司的发展血肉相连的关系，忠诚于企业。

### 1.2.3 权变原则

将此原则运用于公司的发展战略和内部员工调整。因为公司的经营环境处在不断的变化之中，相应的人才储备方向和人力资源要求层次、知识结构、工作经验等也不能脱离具体的环境，需把握环境变化和公司的实际情况。

# 2. 储备原因分类

常规储备：根据年度岗位员工离职率等指标进行的储备

业务发展储备：根据公司年度业务发展预测进行的储备

新业务新产品储备：因为服务质量升级、新产品、变更等进行的储备

# 3. 储备人才分类

一般岗位人才储备：职位为一般岗位。

关键岗位人才储备：职位为重要岗位员工。

# 4. 储备人才渠道

## 4.1 外部招聘渠道

可利用互联网络、人才市场、人才交流会、职介机构、广告媒体、校园招聘、猎头公司等招聘渠道发布招聘信息，收集应聘者信息

## 4.2 内部招聘渠道

鼓励和提倡员工向公司推荐各类优秀人才。如被推荐人才通过试用，则给予推荐员工相应奖励，具体实施办法参照《内部人才推荐奖励管理制度》。

### 4.3 内部调控和培养

结合公司业务发展需求和员工个人职业发展生涯。调整人员储备结构：针对目前存在各业务部门在人员分工结构上分布不适应公司业务和技术发展需求的、或因员工个人职业生涯的与现任岗位不一致等现实问题，阶段性调控，坚持应急业务项目人员需求或目前缺编的岗位优先储备；产品研发岗位、公司中长期业务岗位和培养周期长期储备和有目标培养；对即将开展的业务提前储备或培养。

## 5. 储备人才的培养与考核

### 5.1 建立长效的培训机制

建立根据各岗位的任职能力要求，搭建岗位课程库，并对员工进行岗位任职测评，根据测评结果制定培训计划，根据培训内容的不同可选择换岗培训、交叉培训、直接主管（师傅）负责在岗业务培训等方式。

### 5.2 利用社会培训资源对储备人才能力提升作用

鼓励和推荐储备人才中优秀员工参加外部培训机构组织的培训，包括工作相关的职业资格认证、管理类、专业类课程，提升其综合能力。

### 5.3 岗位绩效考核与任职能力测评

根据岗位考核 KPI 定期对员工的工作绩效进行考核，基于能力评价维度对员工进行岗位任职能力测评。

## 6. 储备人才的激励

- 1) 激励与学费补助：公司支持员工参加和岗位相关的外部专业培训以及职业资格认证，对于通过考试或者认证的员工给予一定的奖励，或者学费补助。
- 2) 年度优秀评选：根据年度 KPI 考核以及岗位任职能力测评成绩，推荐员工参加各项年度优秀奖项的评选。
- 3) 为员工提供跨职系发展等多渠道职业通道：使员工根据自身能力情况与企业要求进行匹配分析，员工可选择个人志趣与企业发展需要相符的职业通道，通过努力考核晋升为管理职位或技术职位。