**技能评价管理制度**



青岛慧海联创信息技术有限公司

文档信息

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 文档名称编号 | 技能评价管理制度（HHLC-ITSS-JNPJGL） | | | |
| 编制单位 | 青岛慧海联创信息技术有限公司 | | | |
| 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 | 隋嘉宾 | 张仲全 |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

目录

[技能评价管理制度 1](#_Toc908)

[文档信息 2](#_Toc29660)

[1. 总则 4](#_Toc27683)

[1.1. 制定目的 4](#_Toc16664)

[1.2. 适用范围 4](#_Toc31885)

[2. 角色职责 4](#_Toc33)

[2.1. 人力资源部经理 4](#_Toc25790)

[2.2. 运维服务部经理 4](#_Toc30030)

[3. 技能评价管理 4](#_Toc8983)

[3.1. 考核时间 4](#_Toc27451)

[3.2. 技能评价流程 4](#_Toc3717)

[3.3. 岗位职级与薪资 5](#_Toc8440)

[3.4. 岗位定级标准 5](#_Toc26203)

[4. 技能评定依据 6](#_Toc2793)

[4.1. 背景评分标准 6](#_Toc15949)

[4.2. 运营方向评分标准 6](#_Toc871)

[4.3. 数据方向评分标准 7](#_Toc3832)

[4.4. 系统方向评分标准 8](#_Toc12702)

[4.5. 设备方向评分标准 8](#_Toc14285)

[4.6. 软技能评分标准 9](#_Toc24649)

[5. 其他 11](#_Toc25966)

[5.1. 附则 11](#_Toc2856)

总则

制定目的

鼓励运维相关员工提升职业技能，规范公司运维相关员工技能评定管理，逐步推行运维相关员工培训、考核、聘用和薪资调整相结合的技能评定管理办法。

适用范围

适用于青岛慧海联创信息技术有限公司运维服务部及相关部门的技能评价。

角色职责

人力资源部经理

人力资源部为升、定级考核的组织实施部门，负责考核运维相关员工的资格审查、理论、实操考核的组织实施、考核过程的监控、考核结果的核准认定。

运维服务部经理

负责评定员工的专业技能项，负责考核确定员工是否掌握该技能。

技能评价管理

考核时间

每年进行技能评定，评定结果作为调薪依据。

技能评价流程

1) 技能评定考核于 12 月第一周进行；

2) 人力资源部、运维服务部经理组成考核小组，联合对员工进行现场技能评定考核；

3) 对于通过考核的员工，由人力资源部统计到《运维人员服务能力评定表》中；

4) 于 12 月中旬，做出薪资调整，并告知相关员工。

岗位职级与薪资

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 岗位 | 级别 | 职级 | 薪资范围 |
| 运维工程师/专员 | 初级 | 1 | 3000-3500 |
| 中级 | 2 | 3600-4000 |
| 高级 | 3 | 4100-5000 |
| 项目经理 | 副 | 4 | 5100-5500 |
| 正 | 5 | 5600-6000 |
| 部门经理 | 副 | 6 | 6000-7000 |
| 正 | 7 | 7000-9000 |

岗位定级标准

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **岗位** | **级别** | **薪资范围** | **职级** | **工作年限** | **背** **景** **评** **分** | **运** **营** **方** **向** **评** **分** | **数** **据** **方** **向** **评** **分** | **系** **统** **方** **向** **评** **分** | **设备方向**  **评分** | **软技能评分** |
| 运维工程师/专员 | 初级 | 3000-3500 | 1 | 无要求 | 一般 | 一般 | 一般 | 一般 | 一般 | 一般 |
| 中级 | 3600-4000 | 2 | >1 年 | 一般 | 良好 | 一般 | 一般 | 良好 | 一般 |
| 高级 | 4100-5000 | 3 | >2 年 | 一般 | 良好 | 良好 | 良好 | 良好 | 一般 |
| 项目经理 | 副 | 5100-5500 | 4 | >3 年 | 良好 | 良好 | 良好 | 良好 | 良好 | 良好 |
| 正 | 5600-6000 | 5 | >4 年 | 良好 | 优秀 | 良好 | 良好 | 优秀 | 优秀 |
| 部门经理 | 副 | 6000-7000 | 6 | >5 年 | 良好 | 优秀 | 优秀 | 优秀 | 优秀 | 优秀 |
| 正 | 7000-9000 | 7 | >6 年 | 优秀 | 优秀 | 优秀 | 优秀 | 优秀 | 优秀 |

技能评定依据

背景评分标准

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **项目** | **分数** | **评分标准** |
| 学历 | 15 | 1）IT 相关中专学历及以下，得分 1-3 分；2）IT 相关大专学历，得分 4-6 分；3）理工科本科学历，得分 7-9 分；4）研究生学历，得分 10-12 分；5）博士及以上，得分 12-15分 |
| 培训经历 | 25 | 根据所受的培训内容和数量得分，每增加一项培训内容得 1 分(可以复述内容额外增加 1分)，与 IT 相关的培训内容每一项为2 分（认证考试不与此叠加加分） |
| 英语水平 | 10 | 1）英语阅读水平一般，基本不太习惯阅读英语技术文档，得分 1-2分；2）四级，能借助工具熟练阅读并理解英语技术文献者，得分 3-6 分；3）六级以上，在此基础上，有较强的书面英语能力，能熟练运用英语书面交流技术问题者，得分5-7 分；4）六级以上，在此基础上，有较强的英语口语能力者，得分 7-10 分。 |
| 认证 | 30（如有多项证书，累计得分最高 30 分） | 网络技术:CCNA 3 分；CCNP/CCDP 6 分；CCIE（路由交换）10 分，其他 CCIE 15 分 。 CCIE 每多一个认证方向加 3 分。其他网络产品参照以上模型。 |
| 主机技术:初级证书（例如：System Admin）的获得 6 分；中级认证 10 分(例如：Advance System Admin 、HA),每多一个认证方向加 3 分；高级认证 15 分(例如：CATE)。 |
| 存储技术:有相关主要存储设备证书的加分,初级证书的获得 6 分；中级认证 10 分；高级认证 15 |
| 软件技术:有软件认证初级证书（例如：MCSE）的获得 6 分；中级认证 10 分(例如：OCP、 MCDE)；高级认证 15 分(例如：系统分析员、架构师)。 |
| 职称：初级 2 分；中级 5 分；高级 15 分 |
| 承担公司认证任务的，每门/人次加 2 分；(PMP6 分/项目经理 3 分/高级项目经理 6 分，注册信息安全专业人员认证 CIISP6 分） |
| ITIL 认证：初级 2 分，中级 5 分，高级 15 分 |

运营方向评分标准

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **序号** | **分数** | **评分标准** |
| 1 | 5 | 思科 39、29 路由器和 3560、2960 交换机或华为、华三等主流同类非模块化路由器、交换机的安装、调试和常见故障处理的实践经验 |
| 2 | 20 | 思科 7600、ASR1K 路由器和 6500、4500 交换机或华为、华三等主流同类模块化路由器、交换机等网络设备的安装、调测、常见故障处理的实践经验 |
| 3 | 20 | 思科全系列路由器、交换机如 7600、GSR、ASR9K、CRS 集群以及华为、华三等主流同等网络设备的安装、调测、故障处理的实践经验 |
| 4 | 20 | 华为、juniper、爱立信等厂商 BRAS 设备的安装、调测、故障处理的实践经验 |
| 5 | 10 | ASA/及其它防火墙的调试 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 6 | 5 | IPS/IDS 产品调试 |
| 7 | 5 | ACS 产品调试 |
| 8 | 15 | 网络实施方案设计、规划 |

数据方向评分标准

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **序号** | **分数** | **评分标准** |
| 1 | 10 | 具有思科 7600、ASR1K 路由器和 6500、4500 交换机或华为、华三等主流同类模块化路由器、交换机等网络设备的安装、调测、常见故障处理的实践经验 |
| 2 | 10 | N 系列 2-7K 安装调试 |
| 3 | 10 | N1K 安装调试(FEX-IO) |
| 4 | 10 | VPC/VSS 技术实施 |
| 5 | 5 | VDC 技术实施 |
| 6 | 5 | UCS C 系列安装调试 |
| 7 | 10 | UCS B 系列安装调试 |
| 8 | 10 | Vmware/XEN/微软 |
| 9 | 5 | MDS |
| 10 | 10 | 数据中心实施规划 |
| 11 | 5 | 自动管理系统（Cloupia，CIAC） |
| 12 | 5 | 链路负载均衡（GSS，F5） |
| 13 | 5 | 服务器负载均衡（ACE，F5） |

系统方向评分标准

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **序号** | **分数** | **评分标准** |
| 1 | 10 | 系统及数据库备份恢复迁移 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2 | 10 | 存储复制/快照/迁移/虚拟化 |
| 3 | 10 | 关系型数据库原理/视图/数据字典/SQL |
| 4 | 10 | PC 服务器硬件安装调试/故障维修 |
| 5 | 10 | Oracle 安装/RAC 调试 |
| 6 | 10 | 数据库优化 |
| 7 | 10 | 数据库故障调试/备份恢复 |
| 8 | 10 | 磁带库安装调试 |
| 9 | 10 | 虚拟带库安装调试 |
| 10 | 10 | RemoteMirroe/Flashcopy/BCV 等存储软件调试 |

设备方向评分标准

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **序号** | **分数** | **评分标准** |
| 1 | 10 | 视频监控系统部署实施与调试 |
| 2 | 10 | 视频监控设备维护技巧 |
| 3 | 10 | 视频监控系统软件维护 |
| 4 | 10 | 视频监控系统优化与升级 |
| 5 | 10 | 大屏系统部署实施与调试 |
| 6 | 10 | 液晶拼接显示单元和图像拼接控制器的设备维护技巧 |
| 7 | 10 | 大屏控制软件维护与升级 |
| 8 | 10 | 会议系统部署实施与调试 |
| 9 | 10 | 视频会议终端主机、电源模块、麦克疯、遥控器等会系统终端设备与耗材的维护技巧 |
| 10 | 10 | 会议系统优化与升级 |

软技能评分标准

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 沟通能力 | **分数** | **层次描述** | **典型行为特征表现** |
| 1-6 | 有效地表达自己 | • 不管采用什么媒介，沟通的方式准确、及时和易于理解。 |
| 7-12 | 有效地倾听 | • 能够探查理解没有表达出的或表达不清楚的思想、关心的事情或感受。 |
| • 能够准确理解身体语言和其他非口头的暗示，并运用这种理解来形成和做出一种适当的反应。 |
| • 在做出结论之前，解释信息来检核理解是否准确。 |
| 13-18 | 理解潜在的问题 | • 试图理解他人的理论观点。 |
| • 理解他人为什么在特定的环境下以一定的方式表现出某种行为。 |
| • 运用信息来更好理解一个人或确定直接的沟通需求。 |
| • 以一种促进长期解决方案的方式来响应他人关心的事情。 |
| 19-25 | 在不同的环境下采用相适应的沟通 | • 运用对当前潜在问题的理解，识别最有效传递信息的方式/方法。 |
| • 运用不同传递信息的方式来增强沟通的清晰度和意义。 |
| • 从接收者的角度来理解信息，预期他人的反应，并灵活调整自身的行为来做出适当的反应。 |
| 文档撰写能力 | 1-8 | 格式规范，内容准确 | • 文档与相应的文档模板应一致（不管是客户的还是公司的）。 |
| • 文档内容应与文档要表达的信息一致，不应给读者带来误解。 |
| • 根据规范完成文档，条理清晰，表达准确。 |
| 9-16 | 条理清晰，易于理解 | • 具有非常清晰的思维过程（如金字塔写作原理），文档内容条理清晰，易于理解。 |
| • 能够从全面的角度独立地组织和编写文档，把客户需求与方案相结合，结构清楚，内容有条理，表达准确。 |
| • 能利用简单的图形和表格表达信息。 |
| 17-25 | 逻辑严密，图文并貌 | • 独立完成复杂的文档，文档具有很强的说服力和严谨性，能独立完成组织、审核复杂文档，结构合理，条理清楚。 |
| • 语言生动逻辑严密，易于理解。 |
| • 能够合理地利用图形表格来高效地表达信息。 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 问题判断与解决能力 | 1-6 | 分解问题 | • 为识别必要的任务或活动，把问题分解成简单的组成部分（例如，一个“任务 ”清单）。 |
| 7-12 | 看清问题基本的关系 | • 分析问题中几个部分之间的关系，并按重要优先级排列任务的次序。 |
| • 认清原因和影响的关系（即，因果式的思考）。 |
| • 看清一个问题或情形不同组成部分之间的简单联系和关系。 |
| 13-18 | 看清问题的多重关系 | • 以一种系统的方法把复杂的情形分解成可管理/处理的部分。 |
| • 分析问题中若干部分之间的关系及若干可能的 目标和行动结果，并采取相应的措施或活动（例如，这种变化将如何影响这个项目以及涉及到的策略 和人员）。 |
| • 通常预期可能遇到的障碍，提前对下一步进行思考和准备；获取新的信息并运用知识来分析问题和解决问题。 |
| 19-25 | 做出综合的计划或分析 | • 识别多种解决方案并权衡每种解决方案对提高成果的价值。 |
| • 把复杂问题剥离成多层关系；运用几种分析技术来分解复杂的情形或问题，形成一个解决方案。 |
| • 表现出出色的可估价的判断，这种判断不仅仅是做出结论。 |
| 团队协作能力 | 1-6 | 被动完成任务 | • 不能主动完成各项工作，需要明确的指示和命令； |
| • 在团队中不能合作处理好工作。 |
| 7-12 | 能与团队合作 | • 基本上能够主动完成各项工作； |
| • 在团队中基本上能够合作完成工作。 |
| 13-18 | 团队合作积极 | • 能够主动完成各项工作； |
| • 并且在团队合作中表现积极。。 |
| 19-25 | 积极寻求团队合作 | • 经常主动的完成各项工作，能自主自发的努力工作， |
| • 不断改善工作方法，合作性较好。 |

主要考核指标

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **考核指标** | **计算方式** | **频次** |
| 技能评价覆盖率 | 实际参加技能评价人数/应参加技能评价人数\*100% | 按年度 |

其他

附则

1. 参与考核工作的相关工作人员在员工考核、评审过程中弄虚作假、徇私舞弊的，应视其情节轻重给予相应的处罚；
2. 各部门员工的技能考核工作应参照本规定执行；
3. 本规定由人力资源部负责解释；人力资源部可以根据本规定制定实施细则。