**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 | 王慧 | 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。 |

流程衡量指标

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **衡量指标** | **指标计算说明** | **考核频次** |
| 1 | 人员能力合格率 | （能力合格人数）/考核总人数\*100% | 按季度 |

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。