**2025第一季度人员管理总结报告**



青岛慧海联创信息技术有限公司

文档信息

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 文档名称编号 | 2025年第一季度人员管理总结报告（HHLC-ITSS-RYGLZJ） | | | |
| 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 | 2025-6-20 | 发布版本 | 隋嘉宾 | 张仲全 |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

目 录

[1、公司人事管理管理概述 4](#_Toc9675)

[2、人员招聘总结 4](#_Toc11876)

[3、关键岗位储备总结 4](#_Toc26198)

[4、运维相关人员业务培训 5](#_Toc11326)

[5、运维人员绩效考核 5](#_Toc10369)

# 1、公司人事管理管理概述

因为完善的用工制度是企业用人的前提条件，所以今年依照公司已经发布了人事管理的相关制度，规范了人事管理的过程，从而可有保障人事管理有章可循。人力行政部将按照公司的各项管理制度开展人事管理工作，使各项工作都能按照公司相关制度来执行，并能使员工通过与切身利益相关的活动来感受公司的“以人为本”的关怀以及制度的严肃氛围。从而使公司各项规范均能有效的良性运转。

人力行政部所有的人员都需要遵循相关的流程制度，此项已经列入绩效考核中。运维服务部部门经理通过部门例会的形式，对人员执行流程方面进行汇报检查，并在以此作为季度绩效考核的依据。并在此过程中，发现改进机会，持续对人事管理制度进行改进。截止2025年6月底，对人员管理的指标均已达标，详见《2025年1-6月运维服务能力管理指标体系达成情况》。

# 2、人员招聘总结

到2025年6月底为止，公司需要新增运维相关人员6人，截至6月底已完成了4名运维实施工程师的招聘,1名数据库工程师的招聘1名软件工程师的招聘。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 人员招聘情况 | | | | |
| 岗位名称 | 招聘人数 | 责任部门 | 预计到岗日期 | 完成情况 |
| 运维实施工程师 | 1 | 人力资源部 | 2025年2月 | 完成 |
| 数据库工程师 | 1 | 人力资源部 | 2025年3月 | 完成 |
| 运维实施工程师 | 1 | 人力资源部 | 2025年4月 | 完成 |
| 软件工程师 | 1 | 人力资源部 | 2025年5月 | 完成 |
| 运维实施工程师 | 2 | 人力资源部 | 2025年6月 | 完成 |
| 运维实施工程师 | 1 | 人力资源部 | 2025年7月 | 未开始 |
| 运维实施工程师 | 1 | 人力资源部 | 2025年10月 | 未开始 |
| 网络工程师 | 1 | 人力资源部 | 未开始 |

# 3、关键岗位储备总结

公司针对运维业务中各岗位的重要程度，对关键岗位进行了识别，由公司人力行政部人事管理人员编制关键岗位人员储备计划，到2025年6月底为止，应储备运维项目经理2名，截止6月底已完成2名运维项目经理的储备。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 人员储备情况 | | | | | |
| 岗位名称 | 储备人数 | 责任部门 | 预计到岗日期 | 储备方式 | 完成情况 |
| 运维项目经理 | 1 | 人力资源部 | 2025年3月 | 内部培养 | 完成 |
| 运维项目经理 | 1 | 人力资源部 | 2025年5月 | 内部培养 | 完成 |
| 运维服务部经理 | 1人 | 人力资源部 | 2025年7月 | 内部培养 | 未开始 |

公司关键岗位人员储备方式均为内部培养储备，根据《运维服务人员储备制度》要求，运维服务相关关键岗位储备比1:1。截止目前为止，关键岗位已经按计划完成了运维项目经理运维服务相关关键岗位储备率为100%，完成储备计划。

人员储备采取公司内部培养进行储备。

# 4、运维相关人员业务培训

建立和完善运维人员培训体系，形成企业文化、员工心态、管理软技能、业务岗位技术课程相集合的培训课程体系。截至6月底，共开展各种培训共计7次，按期完成的计划培训的内容。

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 人员培训情况 | | | | | | |
| 培训内容 | 培训对象 | 班次 | 课时 | 培训人员 | 时间 | 完成情况 |
| ITSS标准培训 | 运服务相关人员 | 2 | 8 | 外聘 | 1月 | 完成 |
| 运维服务工具使用 | 运维服务部全员 | 2 | 4 | 郑永伟 | 1月 | 完成 |
| 入职培训（包括制度与企业文化 | 公司全员 | 4 | 6 | 各模块 | 3月 | 完成 |
| 公司产品培训 | 公司全员 | 4 | 10 | 郑永伟 | 3月 | 完成 |
| 运维服务制度 | 各相关部门 | 2 | 4 | 肖容斐 | 3月 | 完成 |
| 高级开发培训 | 研发中心全员 | 3 | 12 | 胡俊岩 | 4月 | 完成 |
| 开发规范及代码质量介绍 | 研发中心全员 | 2 | 4 | 马利强 | 4月 | 完成 |
| Antd前端框架介绍 | 研发中心全员 | 2 | 8 | 郑永伟 | 5月 | 完成 |
| 数据库规范介绍 | 运维服务部、研发中心 | 1 | 4 | 郑永伟 | 6月 | 完成 |
| IT服务项目经理 | 部分人员 | 1 | 32 | 外聘 | 6月 | 完成 |
| 产品服务化规范 | 运维服务部全员 | 1 | 4 | 刘杰 | 7月 | 未开始 |
| 云数据中心建设模式和网络安全 | 运维项目经理、安全检测工程师 | 1 | 2 | 王远江 | 7月 | 未开始 |
| 交付规范 | 运维服务部全员 | 1 | 2 | 肖容斐 | 7月 | 未开始 |
| 开发规范及代码质量介绍 | 研发中心全员 | 2 | 4 | 马利强 | 8月 | 未开始 |
| 信息、数据安全常识及应对策略 | 运维项目经理、安全检测工程师 | 2 | 4 | 肖容斐 | 9月 | 未开始 |
| 产品测试用例编写 | 运维服务部、研发中心 | 2 | 2 | 郑永伟 | 9月 | 未开始 |
| 运维服务知识库 | 全体运维人员 | 2 | 6 | 王远江 | 9月 | 未开始 |
| 服务台人员操作流程 | 服务台全员 | 2 | 6 | 王远江 | 9月 | 未开始 |
| 应急响应规范与应急预案培训 | 运维项目经理 | 2 | 4 | 肖容斐 | 9月 | 未开始 |
| Antd前端框架介绍 | 研发中心全员 | 2 | 8 | 郑永伟 | 11月 | 未开始 |
| 入职培训（包括制度与企业文化 | 公司全员 | 4 | 6 | 各模块 | 12月 | 未开始 |
| 公司产品培训 | 公司全员 | 4 | 10 | 郑永伟 | 12月 | 未开始 |
| 高级开发培训 | 研发中心全员 | 3 | 12 | 胡俊岩 | 12月 | 未开始 |

# 5、运维人员绩效考核

根据《绩效考评管理办法》规定，每月对交付服务部员工的工作计划安排和任务完成情况进行考核，全面评价工作业绩，为员工绩效工资提供必要的依据，也为人力行政部对员工的晋升、降职、解聘、岗位调整和人才储备提供依据，通过考核结果的合理运用，营造一个激励员工奋发向上的工作氛围。针对季度绩效不及格员工，进行有效的绩效沟通与绩效改进计划并监督实施，加深公司员工对于工作职责和工作目标的认知，提高员工在工作中的主动性和积极性，改进工作业绩，通过绩效考核设置的循序引导，实现部门与个人工作的优化与能力提升，从而有效提升公司整体绩效，提供公司保持可持续发展的动力，达到公司与个人之间的双赢的目的。

人力资源部按照绩效考核制度的要求，每季度对公司各岗位人员进行了考核，经整理各岗位的绩效考核结果，公司人员的绩效得分平均在 93 分左右绩效评价等级为 A，达到绩效考核合格率≥95%的要求