



湖南同飞电力调度信息有限责任公司

# 岗位技能评价管理办法

(TFDL-ITSS-0905)

湖南同飞电力调度信息有限责任公司



国家电网  
STATE GRID

国网湖南省电力有限公司  
STATE GRID HUNAN ELECTRIC POWER COMPANY LIMITED



湖南同飞电力调度信息有限责任公司

## 文件编制和变更履历

版本	编制/更改		发布		实施		更改记录
	作者	日期	审核	日期	批准	日期	
V1.0	李皓朴	2016.12.3	罗喜军	2016.12.23	张远明	2017.1.1	首次发布
V1.1	李皓朴	2020.1.6	罗喜军	2020.1.8	张远明	2020.1.8	修改
V1.2	李皓朴	2023.1.5	吴艳	2023.1.6	张远明	2023.1.6	修改



国家电网  
STATE GRID

国网湖南省电力有限公司  
STATE GRID HUNAN ELECTRIC POWER COMPANY LIMITED



## 目 录

一、概述 .....	4
1. 目的 .....	4
2. 适用范围 .....	4
3. 基本原则 .....	4
二、评价程序 .....	5
三、技能等级分类 .....	5
四、技能等级评定 .....	7
五、岗位技能资格等级标准 .....	10
六、相关记录 .....	14



## 一、概述

### 1. 目的

为持续、全面、深入地了解公司员工的能力水平，客观、有效地评价技术类员工的职位胜任状况，全面促进员工的职业发展，逐步优化公司职位的人才结构配置，公司决定开展员工技评价工作，达到调动员工积极性，促进员工个人发展，实现工作目标及运维服务工作效率和质量的提高，特制订本管理办法。

### 2. 适用范围

本管理办法适用于公司运维人员岗位技能级别评价考核管理。

### 3. 基本原则

以“客观、公平、公正、公开”的原则真实地反映被评价人员的工作技能，以激发员工的工作热情，持续提升个人技能，更好的为公司创造价值。

## 二. 评价程序

### 1.主管/中级工程师及以上级别岗位

(1) 技能条件见《岗位技能资格等级标准》。

(2) 评价程序

公司确定拟评价岗位名称→公司总经部汇总应聘者的绩效考核情况,并出具书面材料→公司总经部组织相关评审人员进行考试、考核→公司考评小组审核→公司总经理批准。

### 2.助理、专责/技术员、初级工程师级别岗位

(1) 技能条件见《岗位技能资格等级标准》。

(2) 评价程序

部门负责人申请,拟聘人员提交《员工技能评定申报表》→公司总经部依据《岗位技能资格等级标准》初审→总经部组织相关部门进行考试、考核→总经部汇总应聘者历年的考核结果,出具书面材料→公司高级管理层审批。

## 三. 技能等级分类

公司根据员工学历情况、工作业绩、各类岗位重要程度和技术含量等因素,制定公司职级或技能、岗级对应关系,并建立 120 级岗级制度。职级、岗位、岗级关系列表如下:

表一：职级、技能、岗级对照表

管理类		
职级	岗位	岗级标准
执行董事	执行董事	90-120
总经理	总经理	85-115
副总经理	副总经理	80-110
总监	财务总监	80-110
总监	总监	70-105
部长	各部门（中心）部长	50-100
副部长	各部门（中心）副部长	45-95
班组长	班组长	45-90
副班组长	副班组长	40-85
高级项目经理	高级项目经理	35-80
中级项目经理	中级项目经理	30-75
初级项目经理	初级项目经理	25-70
高级主管	各职能部门高级主管	30-50
中级主管	各职能部门中级主管	25-45
初级主管	各职能部门初级主管	20-40
高级专责	各职能部门高级专责	15-25

中级专责	各职能部门中级专责	10-20
专责	各职能部门专责	6-18
助理	各职能部门助理	2-12
实习生	实习生	0
技术类		
职级	岗位	岗级标准
高级职员	高级职员	90-120
高级专家	高级专家	80-110
中级专家	中级专家	70-100
初级专家	初级专家	60-90
高级工程师	高级工程师	18-65
中级工程师	中级工程师	13-55
初级工程师	初级工程师	8-32
技术员	技术员	4-20
实习生	实习生	0

## 四. 技能等级评定

### (一) 员工技能等级初定

员工定级指导原则：按岗位、职称、技能定级。

#### 1. 新进应届毕业生



应届毕业生见习期满后，在其岗位所在系列范围内，根据任职资格定级，原则上定级为其岗位职级的最低岗级。

## 2. 新进社会招聘人员

新招社会人员正式进入企业并签订劳动合同后，根据岗位暂定试用职级，根据个人从业经验和同岗位其他员工岗级等确定其岗级。试用期满后，再根据试用期能力表现情况，经考评小组测评，再正式确认其岗位初始岗级。

## 3. 特殊引进人才

特殊引进人才是指公司为适应新的战略部署与发展需要而特别招聘的专业管理、技术以及市场类人才。这类人才的初始岗级的确定，需根据应聘者的个人情况（包括经验与专业领域的影响力），并参照承担职位的任职资格要求，经总经部与用人部门协商后，报公司高级管理层批准。

## 4. 现任职位的员工

对现任职位所有员工岗级的确定，首先根据员工的岗位、专业职称、业务知识、岗位技能和工作经验、贡献与业绩，及部门负责人给定的意见核定员工职级和岗级范围；其次再以其岗位工资额为准进入员工《岗级标准表》确定岗级（原则上职级就低不就高，岗级就高不就低），最后经公司高级管理层审核结果加以确定。

对于以现行岗位工资套入《岗级标准表》在相应职级对应不







到岗级的情况（岗位工资对应较上一级职级），按照同岗位级别同业务绩效水平的其他员工岗级参考定级，在年度岗级调整时对此类情况员工不予调整，直至该员工实际工作水平达到与其现有岗位工资相匹配的职级时再予以调整。新手或职位新任原则上都定在对应职级的较低岗级，特殊人才经考评小组测评确定。

## （二）员工技能职级岗级调整

公司根据经营状况，结合员工绩效考核情况，由公司考评小组研究确定，每年按一定比例对员工进行岗级调整。调整原则是岗级能上能下，劳动报酬能增能减。

考评小组成员：公司高级管理层、总经部负责人、其他部门负责人。

### 1. 岗级晋升

#### （1）岗级晋升资格

- ①在公司工作满一年；
- ②年度考核成绩良好；
- ③无责任事故及违法违规行为。

#### （2）晋升程序

总经部每年对技能资格等级和岗级组织一次调整，总经部组织考评小组对公司在职人员进行任职资格和考核结果评价，达到对应岗位任职资格和考评要求的将给予晋级，享受对应岗位的岗级标准；对与现在职岗位不匹配的人员进行降级、调岗、或淘汰处理，人员异动后按照调岗后的岗位定薪。



### （3）晋升类型

①正常晋升。经部门申请，公司考评小组对其进行任职资格评价，符合晋升职级任职资格标准的可升一职级，对应相应的岗级标准。依据公司年终考核结果，考核为良好的员工可晋升一级，考核为优秀的员工可晋升两级，连续 3 年年度考核为良好及以上且至少 2 年考核为优秀者可晋升三级，经个人申请，公司考评小组审核批准，自下一年度起享受新的职级岗级待遇。

②破格晋升。指越级晋升。要求破格员工必须有重大突出的工作表现或工作成果；破格晋升须经公司考评小组审批。

### 2. 岗级降级

（1）见“员工日常管理办法”中的降岗条款。

（2）依据公司年度考核结果，需改进者给予降一岗级处理，不合格者给予降两岗级处理。

## 五. 岗位技能资格等级标准

技能资格是指员工承担某一职位/工作所必备的条件与能力。员工技能资格等级的高低取决于其所具备的条件与能力水平高低。当员工具备更高一级的技能资格时，才能赋予其相应更高一级的职位/工作。技能资格等级标准为公司人力资源规划与开发、人事考核、晋升、工资报酬、培训等其他制度的构架提供依据。

### （一）技能资格等级划分基本原则



国家电网  
STATE GRID

国网湖南省电力有限公司  
STATE GRID HUNAN ELECTRIC POWER COMPANY LIMITED

- 1.认同企业文化与身心健康是技有资格的基本条件；
- 2.依据能力与贡献确定技能资格等级；
- 3.依据“工作经验”确定技能资格进入基准；
- 4.依据组织考评及绩效考核的结果调整技能资格等级，重点包括业绩、贡献、在工作中的实际表现以及表现出来的能力；
- 5.每个员工都必须努力发挥才干，使工作的价值发挥出来，据此获得工作表现的认可与工资报酬的提升。

## （二）技能资格分类

依据公司发展战略、组织架构、各部门业务性质、职能分为2个职务类别：管理类、技术类。

### 1.管理类

职务定义：根据公司战略和授权情况，领导、组织、监督下属完成所有（某个）领域的工作，并对其决策承担相应责任，以及依照企业既定的事业结构与规划，采用专业领域的技术、方法和相关经验，为管理者行使决策、管理与监督职能提供专业性参谋服务的职位集合，对为公司行政管理系统、市场营销系统、信息通信系统等提供的专业管理资讯与参谋及管理服务的质量承担直接责任。

涵盖岗位：执行董事、总经理、总监、部长、班组长/副组长、项目经理、主管、会计、出纳、人力资源、行政管理、合同管理、



招投标管理、物资采购、工程概预算管理、市场营销管理、研发管理、信息管理、通信管理、质量管理、综合管理等。

## 2.技术类

职务定义：在企业既定的战略规划下，根据相关领域的知识、技能与实务经验，实施系统研发/开发、功能检测、信息通信项目实施、运维与管理等技术岗位的集合，对企业信息通信系统及设备的安全运行承担直接责任。

涵盖岗位：研发/信息/通信技术员、研发/信息/通信工程师、研发/信息/通信技术专家、高级职员。

### （三）技能资格分级

根据不同职级为企业员工提供双向职业发展方向。

#### 1. 总经理、高级职员、技术专家技能资格

（1）能够科学地主持实施公司或某一事业领域未来经营战略且达成目标，并在实践中带出一支队伍者。

（2）能够科学地主持制定和实施公司未来财务战略，并设计出符合战略要求的财务管理系统的人才。

（3）能够科学地主持制定和实施公司未来人才战略，并设计出符合战略要求的人事管理系统的人才。

（4）能够科学地主持实施某一事业领域的未来市场战略，且达成目标者。





(5) 能够科学地主持制定和实施公司未来技术发展战略，并使公司的核心技术在行业内领先的人才。

(6) 公司核心技术的发明人。

2.部门部长、部门副部长、班组长、副组长、项目经理、高级工程师技能资格

(1) 能够参与公司或某一业务领域发展战略的制定，并能够强有力的组织某一方面发展战略的实施，能主持制定相关工作标准和管理规范，同时可以不断取得阶段性成果的人才。

(2) 公司重要技术发明人和核心技术掌握者。

(3) 公司重点市场的开发者和重要项目的开发者。

(4) 能开展工作方法创新和技术创新，不断提高所在部门及业务系统的运行效率的人才。

(5) 能指导下属或下级的职业生涯设计，培养下属或下级的核心专长与技能的人才。

3.主管、中级工程师技能资格

能够理解公司或某一业务领域发展战略，并能将战略创造行的贯彻到自己的本职工作中去，能够对工作方法进行技术革新且不断提高工作业绩的人才。

4.助理、专责、技术员、初级工程师技能资格

能够完成本职工作的人才。





## 六. 相关记录

《员工技能评定申报表》

《XX 年员工技能评定总结报告》

附表 1 技术类人员评价表

人员技能评估表（技术类）

面试时间		姓名		出生年月		性别	
毕业院校				所学专业			
项目/岗位				评估阶段	□入项 □试用期 □释放□调级		
面试内容		描述				打分	
个人素质（20%）		对基本知识水平、工作态度、学习能力、沟通能力、团队合作等方面进行综合评定。					
专业能力（40%）		对系统设计、系统集成、开发编码、数据库、移动计算等专业技术方面的综合评定					
业务能力（20%）		对生产系统、ERP、营销系统、大数据、移动应用、互联网+等业务掌握程度进行综合评定。					
管理能力（10%）		对项目管理知识、方法、工具、经验、团队管控、客户关系等项目管理岗位方面要求的综合评定。					
工作业绩（10%）		对工作经验、工作成果、用户体验等方面的综合评定。					
总分（100 分）							



国家电网  
STATE GRID

国网湖南省电力有限公司  
STATE GRID HUNAN ELECTRIC POWER COMPANY LIMITED



评估意见			
推荐岗位		建议级别	(此项为必填项)
面试官签字			

附表 2 管理类人员评价表

人员技能评估表（管理类）

面试时间		姓名		出生年月		性别	
毕业院校				所学专业			
项目/岗位				评估阶段	□入项 □试用期 □释放□调级		
面试内容	描述						打分
个人素质（20%）	对基本知识水平、工作态度、学习能力、沟通能力、团队合作等方面进行综合评定。						
专业能力（10%）	对系统设计、系统集成、开发编码、数据库、移动计算等专业技术方面的综合评定						
业务能力（10%）	对生产系统、ERP、营销系统、大数据、移动应用、互联网+等业务掌握程度进行综合评定。						
管理能力（30%）	计划管理技能:计划安排和执行能力						





	组织管理技能：任务分配和团队管理能力			
	领导和管理技能：分析判断、培养下属、沟通协调、人际关系能力			
	控制管理技能：指导与监督，绩效管理能力			
工作业绩（30%）	对工作经验、工作成果、用户体验等方面的综合评定。			
总分（100 分）				
评估意见				
推荐岗位		建议级别	（此项为必填项）	
面试官签字				

