

星辰科技 (StarTech) 技术职级与薪酬体系

文件编号: HR-POL-007

版本号: V3.2

生效日期: 2024 年 1 月 1 日

制定部门: 人力资源中心、产研战略部

审批人: 首席执行官 (CEO) 张远、人力资源总监 (HRD) 李娜、技术副总裁 (CTO) 王峰

保密等级: ▲▲▲ 机密 (CONFIDENTIAL) - 仅限内部管理使用, 严禁未经授权复制、传播或披露。

修订历史

版本	修订日期	修订内容摘要	修订发起部门	审批状态
V3.2	2023-12-15	根据 2023 年度薪酬报告, 全面上调 P6-P9 职级薪酬带宽 (平均+10%), 新增“技术管理序列 (MGR)”转换路径说明。	人力资源中心	已生效
V3.1	2023-06-20	细化 P7“高级工程师”的能力定义, 增加“技术影响力”量化指标 (如 Code Review 量、技术分享次数)。	产研战略部	已归档
V3.0	2023-01-10	体系重构, 取消 P10 职级, 将原 P10 要求并入 P9; 新增“工程效能”和“业务洞察”评估维度。	人力资源中心	已归档
V2.0	2022-01-01	初版发布, 建立 P5-P10 职级体系。	人力资源中心	已归档

目录

1. 第一章: 总则与目的

2. 第二章：职级体系框架
 - 2.1. 技术序列划分
 - 2.2. 职级与职称对照
3. 第三章：各职级能力标准详解（软件开发序列-SDE）
 - 3.1. P5 初级工程师
 - 3.2. P6 中级工程师
 - 3.3. P7 高级工程师
 - 3.4. P8 技术专家
 - 3.5. P9 资深专家
4. 第四章：晋升与评定机制
 - 4.1. 晋升周期与流程
 - 4.2. 评审委员会组成
 - 4.3. 述职报告模板指引
5. 第五章：薪酬与激励体系
 - 5.1. 薪酬结构
 - 5.2. 各职级薪酬带宽
 - 5.3. 期权激励计划
 - 5.4. 福利补贴标准
6. 第六章：技术管理序列（MGR）
7. 第七章：附则与 FAQ

第一章：总则与目的

1.1 愿景

本体系旨在为星辰科技的技术人才打造一条清晰、公正、可持续发展的职业发展通道，确保个人成长与公司战略协同一致，最终构建行业顶尖的人才梯队。

1.2 核心原则

- 价值贡献导向原则：** 不以工作年限论英雄，强调实际产生的业务价值与技术影响力。
- 能力三维评估原则：** 从 专业技能深度、技术视野广度、软素质高度（协作、影响力、领导力）三个维度综合评估。
- 动态对标原则：** 薪酬带宽每年根据市场分位值（主要对标 75 分位）进行审阅和调整，确保竞争力。

- 透明与公正原则： 标准公开，流程透明，评审交叉，确保公平性。

第二章：职级体系框架

2.1 技术序列划分

公司技术岗位划分为以下四大序列，员工入职时确定主序列，后期满足条件可申请转换。

- 软件开发序列 (SDE)： 涵盖前端、后端、移动端、算法、大数据、嵌入式等所有开发岗位。**(本文件核心)**
- 质量保障序列 (QA)： 涵盖测试开发 (SDET)、自动化测试、性能测试、安全测试工程师。
- 技术运维序列 (SRE/DevOps)： 涵盖系统运维、DBA、网络工程师、云平台工程师、DevOps 工程师。
- 技术管理序列 (MGR)： 由技术岗位晋升，专注于团队管理和项目交付的岗位，如技术经理、工程总监。(详见第六章)

2.2 职级与职称对照表

职级	职称	角色定位	通常对标行业水平
P5	初级工程师	执行者，在指导下完成任务	应届博士/优秀硕士/1-2 年经验
P6	中级工程师	独立贡献者，能负责完整模块	阿里 P6， 腾讯 T9， 2-4 年经验
P7	高级工程师	核心贡献者，子系统负责人	阿里 P7， 腾讯 T10， 4-6 年经验
P8	技术专家	领域权威，跨部门影响者	阿里 P8， 腾讯 T11， 6-8 年经验
P9	资深专家	公司级权威，战略影响者	阿里 P9， 腾讯 T12/13， 8 年+ 经验

第三章：各职级能力标准详解（软件开发序列-SDE）

3.1 P5 初级工程师

- **【专业技能】**
 - 熟练掌握一门主流语言（Java/Go/Python/JS）及其基础生态。
 - 能在高级别工程师指导下，完成清晰定义的开发任务（如一个 API、一个功能点）。
 - 具备基本的调试能力和单元测试编写能力。
 - 了解基础的设计模式和使用场景。
- **【技术视野】**
 - 了解自己所负责模块在项目中的位置和上下游依赖。
 - 开始学习并应用团队约定的代码规范、开发流程和工具链。
- **【软素质与影响力】**
 - 具备良好的沟通和协作意识，主动同步进度和反馈阻塞点。
 - 能够清晰地表达自己的思路和方案。
 - **量化指标参考：** 月度交付任务完成率 > 90%，单元测试覆盖率 > 60%。

3.2 P6 中级工程师

- **【专业技能】**
 - 深度掌握负责领域的技术栈，能独立完成一个复杂模块/服务的开发、测试、部署和线上运维。
 - 能独立完成技术方案的详细设计（LLD），并清晰地文档化。
 - 代码质量高，能积极参与 Code Review，并能对 P5 的代码提出有效建议。
- **【技术视野】**
 - 清晰理解自身系统与周边系统的交互逻辑和数据流。
 - 具备一定的技术选型能力，能在给定范围内选择合适的技术解决问题。
 - 开始关注性能和稳定性，能参与故障排查和复盘。
- **【软素质与影响力】**
 - 能主动发现流程中的问题并提出改进建议。

- 能够 mentoring P5 员工，帮助其快速成长。
- 成为团队中可靠的中坚力量。
- **量化指标参考：** 主导的功能线上故障率 < 0.5%，Code Review 参与度 > 80%。

3.3 P7 高级工程师

- **【专业技能】**

- 对某一技术领域（如分布式、高并发、大数据）有深入理解和实践经验，能攻坚复杂技术难题。
- 具备系统设计能力（HLD），能独立负责一个子系统的技术规划和演进。
- 代码被奉为典范，能制定和推广代码规范、技术最佳实践。

- **【技术视野】**

- 具备宽广的技术视野，了解行业主流技术和趋势，并能评估其应用前景。
- 能进行跨系统的技术方案设计和评审，提前发现潜在的技术风险。
- 深度参与技术债务的治理和重构。

- **【软素质与影响力】**

- 具备很强的技术影响力，能通过技术分享、文档输出等方式提升团队整体水平。
- 是项目关键技术决策的核心参与者，甚至主导者。
- 能够跨部门协作，推动技术方案落地。
- **量化指标参考：** 年度主导完成至少 1 次大型技术重构或性能优化（提升>30%），输出技术分享/文档不少于 4 次。

3.4 P8 技术专家

- **【专业技能】**

- 是公司内 1-2 个技术领域的公认权威，其决策对该领域的技术方向有决定性影响。
- 能设计和驾驭跨多个业务或技术域的复杂架构，解决公司级的核心技术挑战。

- 具备将业务需求抽象为复杂技术平台的能力。
- **【技术视野】**
 - 技术视野覆盖全行业，能进行前瞻性的技术布局（1-2 年）。
 - 主导重大技术选型，引入的技术能显著提升业务效率或创造新的可能性。
- **【软素质与影响力】**
 - 影响力跨越部门，能牵头组织虚拟技术团队攻克难题。
 - 是高级别人才（P7 及以上）的导师（Mentor）。
 - 能代表公司在外部技术会议上分享，提升公司技术品牌。
 - **量化指标参考：** 主导的技术项目每年为业务带来可衡量的显著价值（如成本降低百万级、效率提升 50%以上）。

3.5 P9 资深专家

- **【专业技能】**
 - 解决公司乃至行业内都最为复杂和模糊的技术问题，定义新的技术范式。
 - 其工作成果通常具有专利性或极高的行业壁垒。
- **【技术视野】**
 - 视野聚焦于未来 3-5 年的技术战略，其决策直接影响公司的技术护城河和长期竞争力。
- **【软素质与影响力】**
 - 是公司的技术象征（Icon），对顶尖技术人才有极强的吸引力。
 - 能够定义和领导全新的技术方向，开辟新的业务战场。
 - 通常与 CTO 紧密合作，参与制定公司技术战略。
 - **量化指标参考：** 无固定指标，其价值体现在对公司长期生存和发展的战略贡献上。

(因篇幅所限，QA、SRE 序列的详细标准在此省略，但其框架与 SDE 类似，具体评估维度有所侧重)

第四章：晋升与评定机制

4.1 晋升周期

- **常规晋升：** 每年两次，固定在每年 1 月和 7 月启动。
- **特别晋升：** 对于有突出贡献者，可由部门负责人提名，随时启动。

4.2 晋升流程（五步法）

1. **【启动与自评】：** HR 发布通知，员工在 OA 系统提交申请，并对照下一职级标准进行自评。
2. **【主管初评】：** 直属主管撰写推荐信，并对员工的自评给出初步意见。
3. **【述职报告撰写】：** 员工提交《晋升述职报告》，需用 STAR 原则详细阐述在过去半年/一年内最能体现下一职级能力的 2-3 个核心项目或贡献。
4. **【答辩评审】：** 员工面向晋升评审委员会进行 30 分钟陈述和 15 分钟 Q&A。委员会由 3-5 名高职级专家（通常为 P8+）和跨部门管理者组成。
5. **【审批与公示】：** 委员会投票结果报 CTO 和 HRD 联合审批，通过后在公司内网公示一周，无异议后正式生效。

4.3 述职报告模板指引

报告应包含但不限于以下内容：

- **核心贡献总结：** 精炼概述最重要的 2-3 项成就。
- **深度案例剖析：** 选择 1 个最具代表性的项目，深入阐述：业务背景、技术挑战、个人角色与行动、方案决策过程、最终结果与业务影响（尽量数据化）。
- **能力项对标：** 逐条说明自己的工作成果如何满足下一职级的能力要求。
- **未来规划：** 阐述晋升后的工作计划和如何为团队带来更大价值。

第五章：薪酬与激励体系

5.1 薪酬结构

年度总现金收入 (Total Cash) = 基本工资 (12 个月) + 绩效奖金 (年度)

年度总薪酬 (Total Package) = 年度总现金收入 + 期权价值

- **基本工资 (Base Salary)：** 按月发放，是薪酬的主体，占 Total Cash 的 60%-70%。
- **绩效奖金 (Performance Bonus)：** 根据半年度绩效考核结果（S/A/B/C/D 等级）浮动发放。通常 S/A 级可拿到目标奖金的 150%-200%，B 级为 100%，C/D 级可能为 0。
- **期权 (Stock Options)：** P7 及以上员工的核心长期激励手段，分 4 年按月兑现

(Vest)，每年兑现 25%。

5.2 各职级薪酬带宽 (2024 版，人民币/年)

- 注 1： 薪酬具体定档由个人能力面试、历史业绩、薪酬对标数据共同决定。
- 注 2： 下表为年度总现金收入范围。

职级	薪酬带宽 (万)	目标奖金占比	期权授予价值范围 (万)	薪酬理念
P5	20 - 32	10%	无	保障生活，聚焦学习成长
P6	32 - 50	15%	无	体现独立贡献者价值
P7	48 - 70	18%	40 - 80	捆绑核心骨干与公司长期利益
P8	65 - 100	20%	80 - 150	激励专家级人才创造突破性价值
P9	90 - 150+	25%	面议	共享公司发展红利，价值共创

5.3 期权激励计划

- 目的： 吸引、激励和保留对公司成功至关重要的核心人才，共享公司成长带来的资本增值。
- 行权价： 授予时公司最新一轮融资估值的 10%-20%（对员工极大利好）。
- 退出机制： 公司 IPO 上市、被并购或内部回购。

5.4 福利补贴标准 (统一)

- 五险一金： 全额缴纳，公积金按当地最高比例 12%缴纳。
- 补充商业保险： 补充医疗保险（覆盖子女配偶）、年度体检（三甲医院 VIP 套餐）。
- 补贴： 交通补贴 (500/月)、通讯补贴 (200/月)、午餐补贴 (每日 30 元，直接打入工卡)。

- **假期：** 带薪年假、带薪病假、生育假、陪产假等均严格遵循或优于国家规定。

第六章：技术管理序列（MGR）

- 技术管理者（如技术经理、工程总监）通常由 P7+ 的技术专家转型而来。
- 公司实行“双通道”发展路径，技术专家无需转为管理者也能获得极高的职级和薪酬。
- 管理序列的职级与技术序列有对应关系（如 M2 对应 P8），但评估标准截然不同，重点考察团队管理能力、项目交付能力、资源整合能力、人才培养能力。
- 具体管理体系详见独立文件《技术管理者手册》。

第七章：附则与 FAQ

7.1 常见问题解答 (FAQ)

- **Q: 职级晋升一定会加薪吗？**
 - A: 是。晋升成功后，薪酬必然会调整至新职级带宽范围内，通常会有至少 10% 的涨幅。
- **Q: 如果本次晋升失败，需要等多久才能再次申请？**
 - A: 需要等待下一个晋升周期（6 个月）。主管需与员工制定清晰的改进计划（IDP）。
- **Q: 从外部招聘，职级如何定？**
 - A: 通过技术面试和晋升答辩类似的流程，由面试委员会综合评估其能力，对标内部标准定级定薪。我们坚持“按能力定级，按级定薪”，而非“按历史薪酬定薪”。
- **Q: 薪酬带宽中的数字是税前还是税后？**
 - A: 所有金额均为**税前**金额。

7.2 解释权

本制度的最终解释权和修订权归星辰科技有限公司人力资源中心所有。

7.3 附件

- 《晋升述职报告模板.docx》
- 《技术岗位绩效考核表.docx》
- 《期权授予协议范本.pdf》

【文件分发记录】

- 首席执行官、技术副总裁、人力资源总监、各产研部门负责人、财务总监。

(正文完)