



高新兴科技集团股份有限公司

受 控

## 运维人员能力级别管理规范

文件编号：GSB / T 310.08

文件版本：A0

批 准：曾凯

实施日期：2015-10-21

受控状态：受控

版本记录

版本	日期	修订页次	制/修订记录	制/修订者
A0	2015-10-21	/	新版制定	甘露

## 目 录

1 目的 .....	1
2 基本原则 .....	1
2.1 有效激励原则 .....	1
2.2 全面评价原则 .....	1
3 适用范围 .....	1
4 评价周期 .....	1
4.1 定期评价: .....	1
4.2 不定期评价: .....	1
4.3 其他性质评价: .....	1
5 测评小组 .....	2
6 等级划分 .....	2
7 评定要素 .....	2

## 运维人员能力级别管理规范

### 1. 目的

为适应公司发展需要，强化运维人员技术能力提升，完善分配激励机制，特制定本规定。

### 2. 基本原则

#### 2.1 有效激励原则

依据技能评价体系结果，实施正负激励。

#### 2.2 全面评价原则

以员工掌握专业知识为主要评价依据，兼顾员工的沟通能力、工作态度、系统思维、学习能力和抗压能力等六个评估要素，全面评价运维人员的综合素质和能力。

### 3. 适用范围

本制度除下列人员外适用于运维全体员工，以下情况除外：

- a) 因私、因病而连续缺勤一个月以上者；
- b) 因伤而连续缺勤三个月以上者；
- c) 虽然在评价期任职，但评价实施日已经离职者。

### 4. 评价周期

评价周期可分为定期评价和不定期评价二种。

#### 4.1 定期评价

考评周期为半年度。

#### 4.2 不定期评价

- a) 员工试用期评价；
- b) 员工职务晋升考核期评价；
- c) 员工岗位变动评价；

#### 4.3 其他性质评价：

4.3.1 在具体岗位以定向培养的形式参与再上岗培训的待岗员工，应参与技能评价，评价结果作为复职或者调岗的依据。

4.3.2 人员储备计划暂处于培训期的员工，在具体岗位以边工作边学习的形式参与培训的，应参与技能评价，评价结果作为岗位派遣的参考依据。

5. 测评小组

- a) 组长：总经理
- b) 副组长：运维负责人
- c) 组员：运维各项目组负责人、人力资源主管。

6. 等级划分

运维人员的技能等级，由底到高分为见习、技能一级、技能二级、技能三级、技能四级，共五级。

技能等级	按人员技能评价表（分数从高到底）
技能一级	5%
技能二级	30%
技能三级	50%
技能四级	10%
见习	5%

7. 评定要素

具体详见：人员技能评价体系表

\_\_\_\_\_