

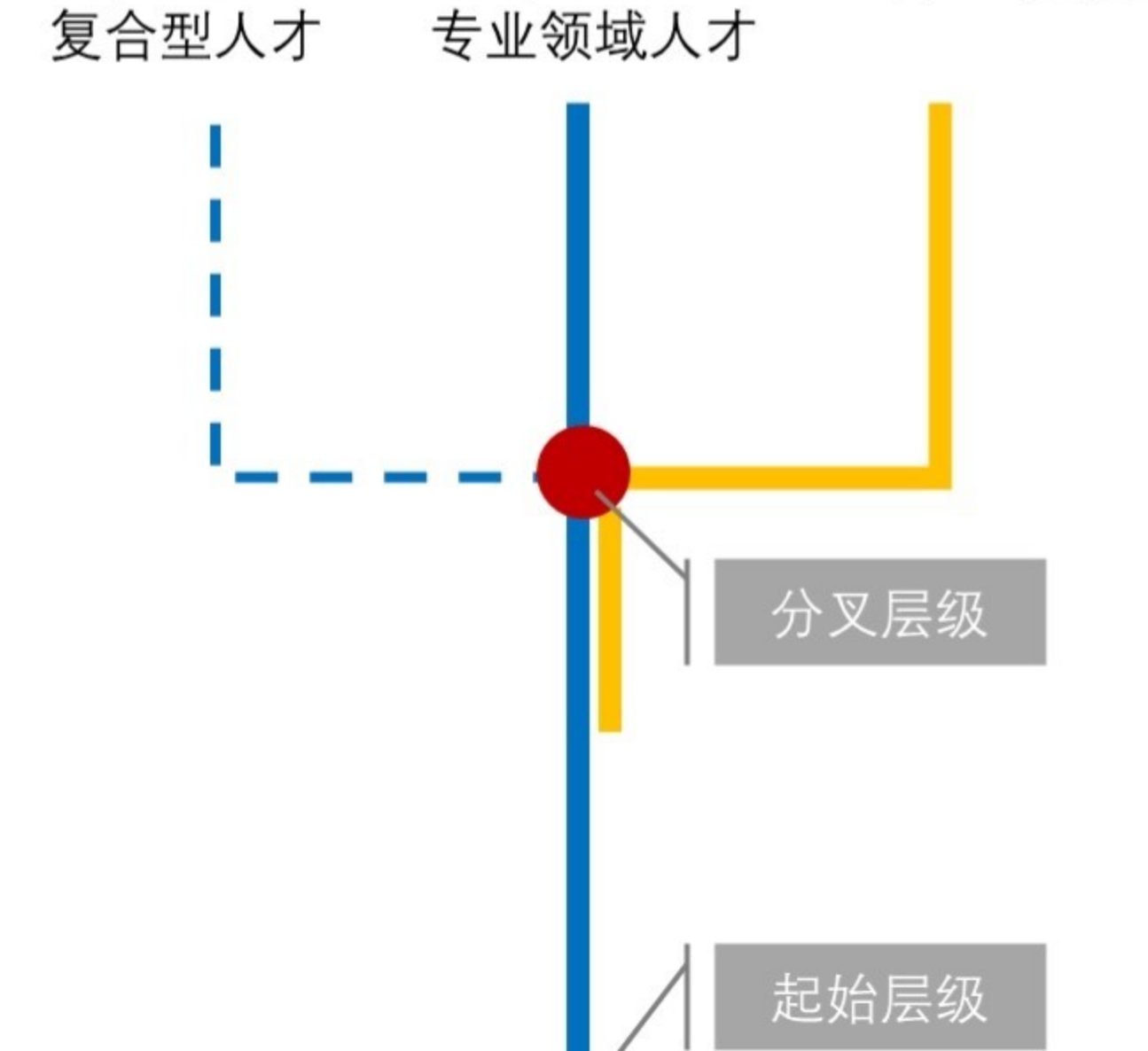
一张图看懂CPP/CS

什么是CPP/CS



- 帮助员工根据自身特点，**有效规划管理职业生涯、提高专业能力和长期工作绩效**
- 帮助公司**有效规划人力资源、提升组织能力和满足公司战略发展需要**
- 实现员工职业发展与公司经营发展双赢

职业发展通道



专业、管理职业发展**双通道**

关注复合型人才

- 专业通道（复合型人才），职位大类下可跨职位二类发展

明确干部管理

- 管理通道，原则上只授予正式部门负责人
- 原则上M3层级及以上走管理发展通道（参与专业委员会管理的除外）

职级职等标准

职级职等规模

- 专业职级：P1-P8，规模不变
- 管理职级：M1-M7，新增M5划分为2等
- P与M，职级间做——对应，职等间不做——对应

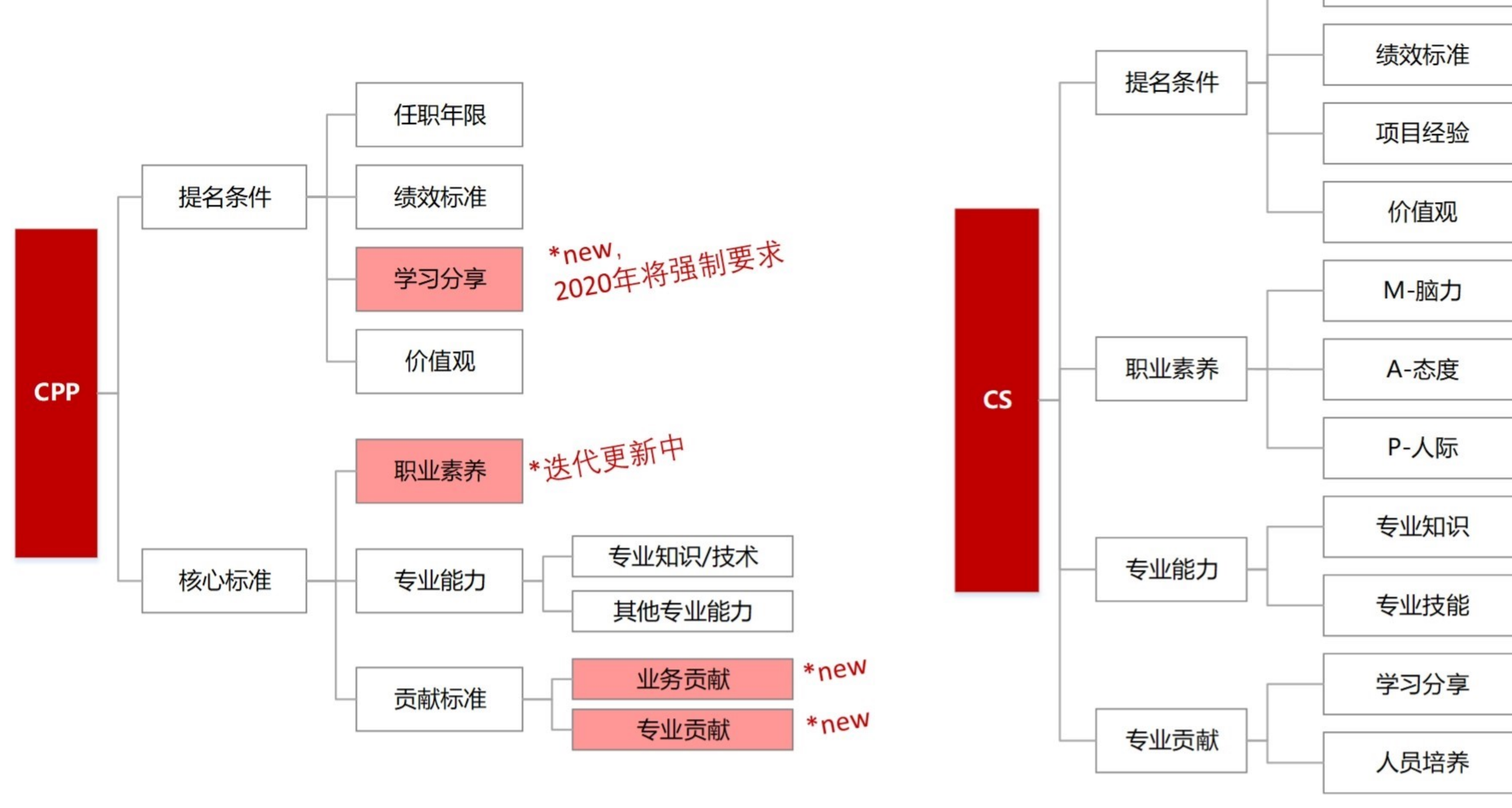
员工级别	专业发展通道			管理发展通道		
	职位名称	职等	职级	职级	职等	职位名称
1				M7	M7	首席执行官
2				M6	M6	公司执行副总裁
3	首席科学家	P8	P8	M5	M5-2 M5-1	公司副总裁
4	科学家	P7-2 P7-1	P7	M4	M4-2 M4-1	总经理
5	研究员	P6-3 P6-2 P6-1	P6	M3	M3-2 M3-1	总监
6	专家	P5-3 P5-2 P5-1	P5	M2	M2-2 M2-1	经理
7	资深	P4-3 P4-2 P4-1	P4	M1	M1-2 M1-1	主管
8	高级	P3-3 P3-2 P3-1	P3			
8	中级	P2-3 P2-2 P2-1	P2			
9	初级	P1	P1			

职级职等定义

职级	P2 中级	P3 高级	P4 资深	P5 专家	P6 研究员	P7/P8 科学家/首席科学家
	点 初学者，单模块/单场景	点 熟练手，多模块/多场景	线 骨干，部门内/某业务线	面 方法论输出，事业部内	体 体系建设，公司内	场 生态建设，行业内
职等	职等	职等描述	职等定义			
	-1	基本满足	职业素养	专业能力	贡献标准	
	-2	完全满足	完全满足所在职级要求			有待提高
	-3	超出预期				完全满足
						超出预期

任职资格标准

- 强调**结果导向**，兼顾**能力发展**，牵引员工的能力要在实际业务中产生价值



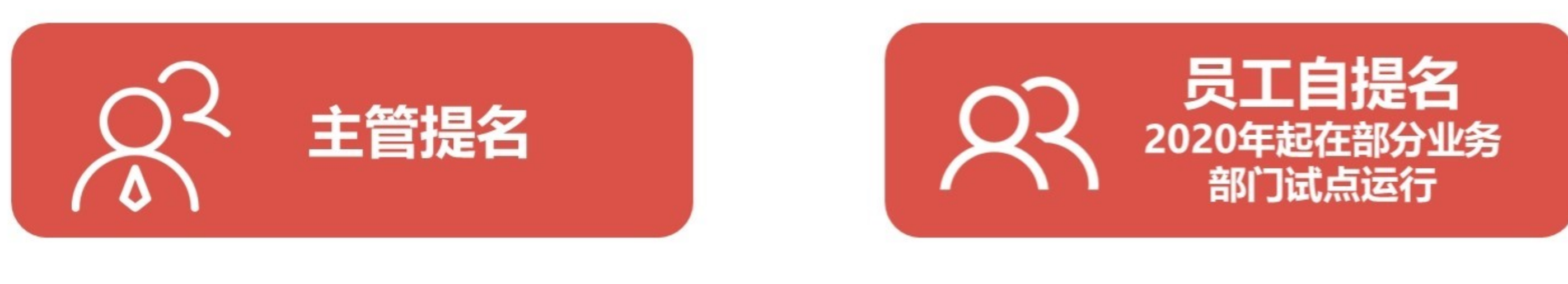
- 不同职位、不同级别的具体能力要求，可在c.netease.com查看

晋升评审流程

评审周期



提名方式



评审方式

材料评审

直接根据员工提交的材料，确定评审结果：通过、不通过、**答辩**

答辩评审

根据员工现场的答辩陈述，确定评审结果：通过、不通过

申请级别	评审方式	评委组成	组织者
P3及以下	材料评审	一级部门内	HRBP
P4 (P3升P4)	答辩评审	一级部门内	HRBP
P4 (P4内晋等)	材料评审	一级部门内	HRBP
P5	答辩评审	跨一级部门	OD & HRBP
P6	答辩评审	跨一级部门	OD
P7及以上	材料评审	一级部门负责人+直接主管+HRD	OD

- 破格晋升、跳级晋升，必须答辩
- 评审方式为材料评审的，各部门可根据实际需求改为答辩评审

答辩流程



申诉



- 申请P5及以上，统一至集团专委会复议
- 申请P4及以下，统一至部门专委会复议

公示

- 申请**P5及以上**，评审结果由OD在**集团范围**进行公示
- 申请P4及以下，各部门根据需求自主公示

关于管理通道的发展

- 具体能力要求与评审形式，待《网易（杭州）干部选拔管理制度（试行）》发布后再行说明