

深圳市恒扬数据股份有限公司

销售部职称管理办法

2023 年 5 月 17 日修订

2024 年 3 月 20 日修订

第一条 宗旨

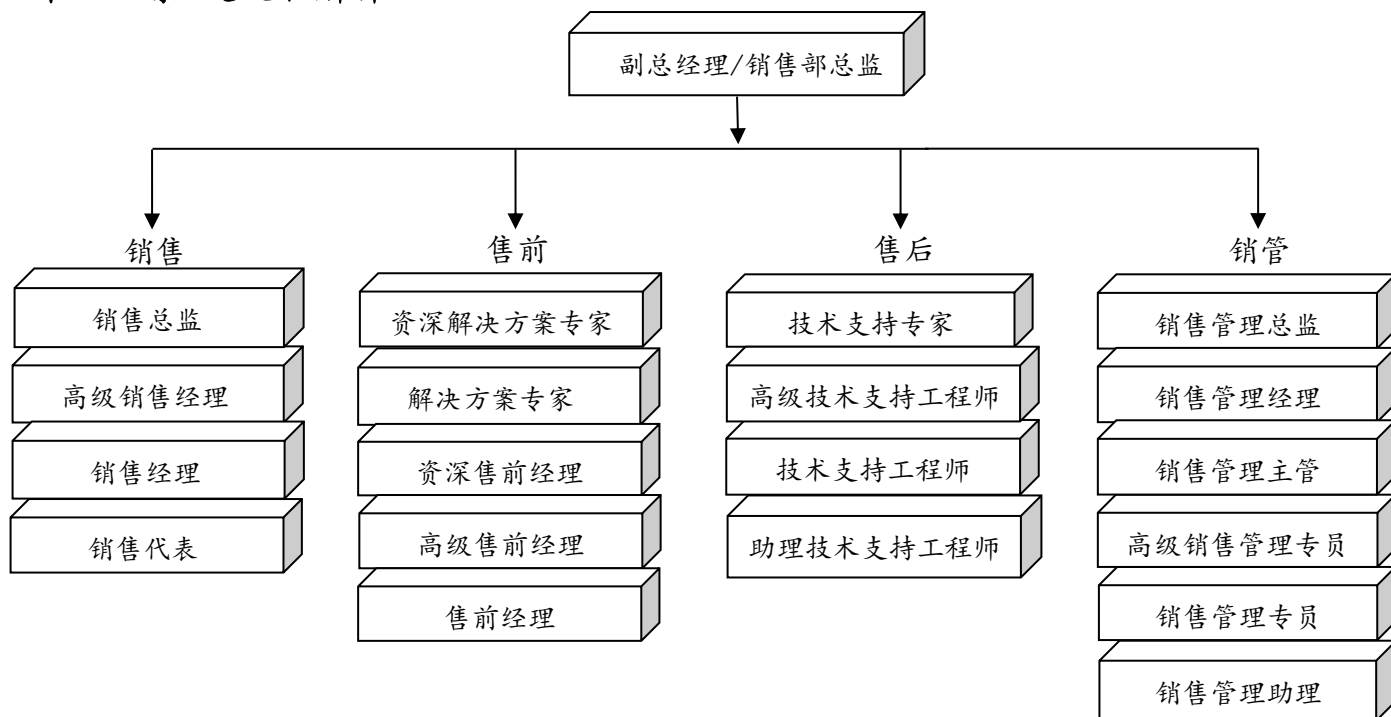
销售部作为公司的火车头部门，肩负和承担着公司销售、售前、售后及销售管理等工作。不仅需要正确掌握市场（定期组织市场调研，收集市场信息，分析市场动向），还需要建立销售目标、制定销售计划、确定销售策略、管理销售等活动，同时也需要监督和保障项目交付、售后维护等销售管理工作。为达成公司既定的销售目标提供稳定的、合理的、高水平的销售、售前、售后及销售管理考评机制及职称管理，特制定本制度。

第二条 范围

本制度适合销售部门。其它部门可参考。

参与资格：截止到职称评定启动的日期，非试用期的本部门人员。

第三条 定义和解释



一、 职称定义

A、助理技术支持工程师、销售管理助理——初做者（通过按指令做事而做出贡献）

- 1、有限的知识和技能，主要是从事本专业工作所必须的一些基本知识或单一领域的某些知识点，这种知识往往未在工作中实践过；
- 2、在本专业领域仅有较少的经验，这种经验是不够全面的，不能为独立工作提供支持。在工作中遇到的许多问题是其从未接触和解决过的；
- 3、只能在指导下从事一些单一的、局部的工作；
- 4、不能完全利用现有的方法/程序独立解决问题；
- 5、初步具有良好的人际沟通、协调和组织能力。

B、销售代表、售前经理、技术支持工程师、销售管理专员——基层业务主体（通过独立工作而做出贡献）

- 1、具有基础的和必要的知识、技能。知识、技能集中于本专业中的一个领域。这种知识和技能已经在工作中多次得以实践；
- 2、在有适当指导的情况下，能够完成工作，在例行情况下有多次独立运作的经验；
- 3、工作是在他人的监督下进行的，工作的进度安排亦是给定的；
- 4、能够发现流程中一般的问题；
- 5、具有良好的人际沟通、协调和组织能力。

C、销售经理、高级售前经理、高级技术支持工程师、高级销售管理专员——业务骨干（通过持续改进做出贡献）

- 1、具有全面的良好的知识和技能，在主要领域是精通的，并对相关领域的知识有相当的了解；
- 2、能够发现本工作流程中存在的重大问题，并提出合理有效的解决方案；
- 3、能够预见工作中的问题并能及时解决之；
- 4、可以独立地、成功地、熟练地完成大多数的工作任务，并能有效指导他人工作；
- 5、通过良好的人际沟通、协调和组织能力，完成难度较大的工作任务。

D、高级销售经理、资深售前经理、销售管理主管、高级技术支持工程师——业务组织者（通过带领团队而做出贡献）

- 1、在本专业大多数领域具有精通、全面的知识和技能，在本专业其它领域也有相当程度的了解；
- 2、对本专业业务流程有全面、深刻的理解，能够洞察其深层次的问题并给出相应的解决方案；
- 3、通过沟通了解公司员工思想，并及时提出对策和建议；
- 4、协助上级实施公司文化建议，组织开展各项活动及项目实施；
- 5、根据公司业务发展需求，起草相关制度和规范。

E、技术支持专家、销售管理经理——高层业务领导（通过短期业务规划而做出贡献）

- 1、具有非常专业的知识和技能；
- 2、可以指导基层团队的运作；
- 3、能够规划短期业务工作的重心，并能够提前作出相应的准备；
- 4、协助建立、实施、完善商务文化建议，指导开展各项活动及项目实施工作；
- 5、根据部门业务发展需求，起草相关制度和规范。

F、销售总监、解决方案专家、资深解决方案专家、技术支持专家、销售管理总监——业务权威（通过战略远见业务规划而做出贡献）

- 1、具有博大精深的知识和技能；

- 2、可以指导整个部门的高效运作；
- 3、能够洞悉和准确把握未来工作的重心，并能够提前作出相应的准备；
- 4、建立、实施、完善公司文化建议，指导开展各项活动及项目实施工作；
- 5、随着公司的发展，成为制度流程的建立者或发起者。

G、销售部总监/副总经理（通过部门管理为公司目标做出贡献）

- 1、具有超强的部门协作能力；
- 2、能够为部门设立准确中、长期目标，并与公司远景相符；
- 3、带领团队学习、认同公司价值观，并为此而努力；
- 4、具有高尚的品德和出色的管理能力；
- 5、具备 CEO 心态。

二、评定原则

对本部门员工的考核以及职称的授予遵循素质和才能兼备的原则。在符合企业文化行为的同时，能够成为员工行为规范的典范。

工作绩效要求：

- 1、主管以下的职称，每 4 个季度至少有 1 次绩效考核为 A 优秀，0 次绩效为 C 不合格。
- 主管及以上职称，每 8 个季度至少有 2 次绩效考核为 A 优秀，0 次绩效考核为 C 不合格。

2、在职称期间，没有出现重大工作/项目失误。

除此之外，任何员工都应满足如下的素质要求：

- 1、认同恒扬数据价值观，起到企业文化大使的作用，一年内无不良记录；
- 2、遵守公司规章制度，一年内无重大违规记录；
- 3、公司组织培训出勤率达到 70%以上；
- 4、晋升专家、总监级别，除出勤率应达到 70%以上，每年还需进行 2 次及以上**公司级管理课程的输出分享**。

三、职称评定委员会

职称评定委员会由本部门负责人、人事经理、总经理组成，负责职称标准的制定以及评定工作的组织和安排。

四、评定办法

A、销售代表、售前经理、助理技术工程师、技术支持工程师、高级技术支持工程师、技术支持主管、销售管理助理、销售管理专员、销售管理专员、销售管理主管，由销售、售前、技术支持、销售管理经理负责提供参考意见，根据员工的日常表现、工作绩效和结果输出，进行评定。由职称评定委员会评审得出结果，再由总经理签发。

B、经理：晋升为经理的申请，由职称评定委员会进行评定。评定结果上报总经理最终审核及签发。

C、总监/专家：晋升为总监/专家，需由员工完成业绩自述材料，对考核内容中的任务和结果进行说明，由综合管理部组织总经理，部门负责人，上下游部门参与答辩，评定结果上报总经理最终审核及签发。

职称职级

A、销售职称职级

职称	职级
销售代表	一级
销售代表	二级
销售经理	一级
销售经理	二级
销售经理	三级
高级销售经理	一级
高级销售经理	二级
高级销售经理	三级
销售总监	一级
销售总监	二级
销售总监	三级
销售部总监	无

B、售前职称职级

职称	职级
售前经理	一级
售前经理	二级
高级售前经理	一级
高级售前经理	二级
高级售前经理	三级
资深售前经理	一级
资深售前经理	二级
资深售前经理	三级
解决方案专家	一级
解决方案专家	二级
解决方案专家	三级
资深解决方案专家	一级
资深解决方案专家	二级
资深解决方案专家	三级

C、技术支持职称职级

职称	职级
助理技术支持工程师	无
技术支持工程师	一级
技术支持工程师	二级
技术支持工程师	三级
技术支持工程师	四级

高级技术支持工程师	一级
高级技术支持工程师	二级
高级技术支持工程师	三级
高级技术支持工程师	四级
技术支持专家	一级
技术支持专家	二级
技术支持专家	三级
技术支持专家	四级

D、销售管理职称职级

职称	职级
销售管理助理	无
销售管理专员	一级
销售管理专员	二级
高级销售管理专员	一级
高级销售管理专员	二级
销售管理主管	一级
销售管理主管	二级
销售管理经理	一级
销售管理经理	二级
销售管理总监	一级
销售管理总监	二级

五、初始职称的确定

A、应届毕业生

经过试用期考察后，根据学历，按以下关系确定职称

学历	职称级
大专	销售代表/技术支持助理/销售管理助理
本科	技术支持助理/销售管理助理
本科	销售经理一级/售前经理一级
双学士	技术支持工程师一级/销售管理专员
双学士	销售经理二级/售前经理二级

B、社招员工

首先，参考应聘者的学历，按照应届毕业生确定初始职称，再参考相关工作经验进行折算。

根据拟授予的职称，参照职称考核办法，由相应负责人予以最终确定。

第四条 职称晋级基本条件

一、售前职称晋级

A、售前经理(一) 晋升售前经理(二)

类别	考核内容	考核办法
售前	1、二年以上相关工作经验，能主导并完成我司产品方案的制作。	1、不少于 10 次独立方案制作且无重要差错。
	2、二年以上相关工作经验，能熟悉公司产品，能与客户进行准确性交流、培训。	2、不少于 3 次交流培训且无客户进行负面投诉。
	3、二年以上相关工作经验，能协助销售完成订单	3、完成订单的新客户不少于 1 个。
	4、二年以上相关工作经验，并能进行标书相关制作。	4、能够完成标书技术部分制作，不少于 1 次标书制作经历，无重大差错。

B、售前经理(二) 晋升高级售前经理(一)

类别	考核内容	考核办法
售前	1、三年以上相关工作经验，能主导并完成我司产品方案的制作。	1、不少于 20 次独立方案制作且无重要差错。
	2、三年以上相关工作经验，能熟悉公司产品，能与客户进行准确性交流、培训。	2、不少于 4 次交流培训且无客户进行负面投诉。
	3、三年以上相关工作经验，能协助销售完成订单。	3、完成订单的新客户不少于 2 个。
	4、三年以上相关工作经验，并能进行标书相关制作	4、能够完成标书技术部分制作，不少于 2 次标书制作经历，无重大差错。
	5、三年以上相关工作经验，能够独立收集客户需求并反馈给研发。	5、反馈需求清楚，无重大差错。

C、高级售前经理(一) 晋升高级售前经理(二)

类别	考核内容	考核办法
售前	1、四年以上相关工作经验，能主导并完成我司产品方案的制作。	1、不少于 30 次独立方案制作且无重要差错。
	2、四年以上相关工作经验，能熟悉公司产品，能与客户进行准确性交流、培训。	2、不少于 5 次交流培训且无客户进行负面投诉。
	3、四年以上相关工作经验，能协助销售完成订单。	3、完成订单的新客户不少于 3 个。
	4、四年以上相关工作经验，并能进行标书相关制作。	4、能够完成标书技术部分制作，不少于 3 次标书制作经历，无重

		大差错。
	5、四年以上相关工作经验，能够独立收集客户需求并反馈给研发。	5、反馈需求清楚，无重大差错。

D、高级售前经理(二) 晋升高级售前经理(三)

类别	考核内容	考核办法
售前	1、四年以上相关工作经验，能主导并完成我司产品方案的制作。	1、不少于 40 次独立方案制作且无重要差错。
	2、四年以上相关工作经验，能熟悉公司产品，能与客户进行准确性交流、培训。	2、不少于 10 次交流培训且无客户进行负面投诉。
	3、四年以上相关工作经验，能协助销售完成订单。	3、完成订单的新客户不少于 4 个。
	4、四年以上相关工作经验，并能进行标书相关制作。	4、能够完成标书技术部分制作，不少于 4 次标书制作经历，无重大差错。
	5、四年以上相关工作经验，能够独立收集客户需求并反馈给研发。	5、反馈需求清楚，无重大差错。

E、高级售前经理(三) 晋升资深售前经理(一)

类别	考核内容	考核办法
售前	1、五年以上相关工作经验，能主导国内重大项目售前支持，能支持和制作系统方案（并非我司独立的产品方案）。	1、主导国内重大项目售前支持，无重大差错。具备独立支持和制作系统级方案。
	2、五年以上相关工作经验，能配合销售完成国内重大项目的中标。	2、重大项目销售额不低于 300W，配合销售完成不低于 1 个。
	3、五年以上相关工作经验，能配合销售进行订单签约。	3、完成订单的新客户不少于 1 个。
	4、五年以上相关工作经验，能够独立收集客户需求并反馈给研发，理解客户最终需求并能引导客户做需求分析。	4、1 个需求导入和分析，得到研发和客户认可，无重大差错。
	5、五年以上相关工作经验，能输出竞争对手产品分析。	5、竞争对手产品分析不少于 1 篇。

F、资深售前经理(一) 晋升资深售前经理(二)

类别	考核内容	考核办法
售前	1、五年以上相关工作经验，能主导国内重大项目售前支持，能支持和制作系统方案（并非我司独立的产品方案）。	1、主导国内重大项目售前支持，无重大差错。具备独立支持和制作系统级方案。
	2、五年以上相关工作经验，能配合销售完成国内重大项目的中标。	2、重大项目销售额不低于 300W，配合销售完成不低于 2 个。

	3、五年以上相关工作经历，能配合销售进行订单签约。	3、完成订单的新客户不少于2个。
	4、五年以上相关工作经历，能够独立收集客户需求并反馈给研发，理解客户最终需求并能引导客户做需求分析。	4、2个需求导入和分析，得到研发和客户认可，无重大差错。
	5、五年以上相关工作经历，能输出竞争对手产品分析。	5、竞争对手产品分析不少于2篇。

G、资深售前经理(二) 晋升资深售前经理(三)

类别	考核内容	考核办法
售前	1、五年以上相关工作经历，能主导国内重大项目售前支持，能支持和制作系统方案（并非我司独立的产品方案）。	1、主导国内重大项目售前支持，无重大差错。具备独立支持和制作系统级方案。
	2、五年以上相关工作经历，能配合销售完成国内重大项目的中标。	2、重大项目销售额不低于300W，配合销售完成不低于3个。
	3、五年以上相关工作经历，能配合销售进行订单签约。	3、完成订单的新客户不少于3个。
	4、五年以上相关工作经历，能够独立收集客户需求并反馈给研发，理解客户最终需求并能引导客户做需求分析。	4、3个需求导入和分析，得到研发和客户认可，无重大差错。
	5、五年以上相关工作经历，能输出竞争对手产品分析。	5、竞争对手产品分析不少于3篇。

H、资深售前经理(三) 晋升解决方案专家(一)

类别	考核内容	考核办法
售前	1、八年以上相关工作经历，能主导国内重大项目售前支持，能支持和制作系统方案（并非我司独立的产品方案）。	1、主导国内重大项目售前支持，无重大差错。具备独立支持和制作系统级方案。
	2、八年以上相关工作经历，能配合销售完成国内重大项目的中标。	2、重大项目销售额不低于500W，配合销售完成不低于1个。
	3、八年以上相关工作经历，能配合销售进行订单签约。	3、完成订单的新客户不少于1个。
	4、八年以上相关工作经历，能够独立收集客户需求并反馈给研发，理解客户最终需求并能引导客户做需求分析。	4、1个需求导入和分析，得到研发和客户认可，无重大差错。
	5、八年以上相关工作经历，具备带领团队成长的能力，能输出竞争对手产品分析。	5、能够打造明星团队并得到员工认可，竞争对手产品分析不少于1篇。

I、解决方案专家(一) 晋升解决方案专家(二)

类别	考核内容	考核办法
售前	1、八年以上相关工作经历，能主导国内重大项目售前支持，能支持和制作系统方案（并非我司独立的产品方案）。	1、主导国内重大项目售前支持，无重大差错。具备独立支持和制作系统级方案。
	2、八年以上相关工作经历，能配合销售完成国内重大项目的中标。	2、重大项目销售额不低于500W，配合销售完成不低于2个。

	3、八年以上相关工作经历,,能配合销售进行订单签约。	3、完成订单的新客户不少于2个。
	4、八年以上相关工作经历,,能够独立收集客户需求并反馈给研发,理解客户最终需求并能引导客户做需求分析。	4、2个需求导入和分析,得到研发和客户认可,无重大差错。
	5、八年以上相关工作经历,具备带领团队成长的能力,能输出竞争对手产品分析。	5、能够打造明星团队并得到员工认可,竞争对手产品分析不少于2篇。

J、解决方案专家(二) 晋升解决方案专家(三)

类别	考核内容	考核办法
售前	1、八年以上相关工作经历,能主导国内重大项目售前支持,能支持和制作系统方案(并非我司独立的产品方案)。	1、主导国内重大项目售前支持,无重大差错。具备独立支持和制作系统级方案。
	2、八年以上相关工作经历,能配合销售完成国内重大项目的中标。	2、重大项目销售额不低于500W,配合销售完成不低于3个。
	3、八年以上相关工作经历,,能配合销售进行订单签约。	3、完成订单的新客户不少于3个。
	4、八年以上相关工作经历,,能够独立收集客户需求并反馈给研发,理解客户最终需求并能引导客户做需求分析。	4、3个需求导入和分析,得到研发和客户认可,无重大差错。
	5、八年以上相关工作经历,具备带领团队成长的能力,能输出竞争对手产品分析。	5、能够打造明星团队并得到员工认可,竞争对手产品分析不少于3篇。

K、解决方案专家(三) 晋升资深解决方案专家(一)

类别	考核内容	考核办法
售前	1、十年以上相关工作经历,具备行业整体方案构架认知,具备对重要客户有良好的客户关系。	1、主导各项重大项目技术方案的把关,具备突出的计划、组织、沟通能力。
	2、十年以上相关工作经历,能配合销售完成国内重大项目的中标。	2、重大项目销售额 不低于2000W ,配合销售完成不低于1个。
	3、十年以上相关工作经历,能主导国内重大项目售前支持,能支持和制作系统方案(并非我司独立的产品方案)。具备全面负责售前技术方案解决能力。	3、主导国内重大项目售前支持,无重大差错。具备独立支持和制作系统级方案及全面负责售前技术方案解决能力; 完成300W以上订单 的新客户不少于1个。
	4、十年以上相关工作经历,具备带领团队成长的能力,能输出竞争对手产品分析。	4、能够打造明星团队并得到员工认可,竞争对手产品分析不少于 4篇 。

L、资深解决方案专家(一) 晋升资深解决方案专家(二)

类别	考核内容	考核办法
售前	1、十年以上相关工作经历，具备行业整体方案构架认知，具备对重要客户有良好的客户关系。	1、主导各项重大项目技术方案的把关，具备突出的计划、组织、沟通能力。
	1、十年以上相关工作经历，能配合销售完成国内重大项目的中标。	2、重大项目销售额 不低于 2000W ，配合销售完成不低于 2 个。
	3、十年以上相关工作经历，能主导国内重大项目售前支持，能支持和制作系统方案（并非我司独立的产品方案）。具备全面负责售前技术方案解决能力。	3、主导国内重大项目售前支持，无重大差错。具备独立支持和制作系统级方案及全面负责售前技术方案解决能力； 完成 300W 以上订单 的新客户不少于 2 个。
	4、十年以上相关工作经历，具备带领团队成长的能力，能输出竞争对手产品分析。	4、能够打造明星团队并得到员工认可，竞争对手产品分析不少于 5 篇 。

M、资深解决方案专家(二) 晋升资深解决方案专家(三)

类别	考核内容	考核办法
售前	1、十五年以上相关工作经历，具备行业整体方案构架认知，具备对重要客户有良好的客户关系。	1、主导各项重大项目技术方案的把关，具备突出的计划、组织、沟通能力。
	2、十五年以上相关工作经历，能配合销售完成国内重大项目的中标。	2、重大项目销售额 不低于 2000W ，配合销售完成不低于 3 个。
	3、十五年以上相关工作经历，能主导国内重大项目售前支持，能支持和制作系统方案（并非我司独立的产品方案）。具备全面负责售前技术方案解决能力。	3、主导国内重大项目售前支持，无重大差错。具备独立支持和制作系统级方案及全面负责售前技术方案解决能力； 完成 300W 以上订单 的新客户不少于 3 个。
	4、十五年以上相关工作经历，具备带领团队成长的能力，能输出竞争对手产品分析。	4、能够打造明星团队并得到员工认可，竞争对手产品分析不少于 6 篇 。

二、技术支持职称晋级

A、助理晋升技术支持工程师(一)

类别	考核内容	考核办法
技术支持	1、1 年以上的技术支持工作经历；有上进心，敢于承担责任。	1、每年度提供 1-2 次关于专业技能方面的外训，内部定期组织和开展专业技能探讨及学习总结大
	2、诚信积极、有责任心，具备良好的职业素养和操守。	

	3、有相关资质认证，如：网络工程师、CCNA、HCNA 等。	会。 2、每年度工作中客户投诉不得高于 2 次。
--	--------------------------------	-----------------------------

B、技术支持工程师(一) 晋升到技术支持工程师(二)

类别	考核内容	考核办法
技术支持	1、2 年以上的技术支持工作经历。有上进心，敢于承担责任。执行力强，高效完成各项任务，具备一定的创新能力。	1、每次考核周期内至少独立胜任 1 个中大型项目的支持和保障。 2、每年度工作中客户投诉不得高于 2 次。
	2、诚信积极、有责任心，具备良好的职业素养和操守。学习及理解能力强、对新事务接收能力快，能独当一面。	
	3、能独立胜任和完成客户的中小型项目的支撑和保障	

C、技术支持工程师(二) 晋升到技术支持工程师(三)

类别	考核内容	考核办法
技术支持	1、2 年以上的技术支持工作经历。有上进心，敢于承担责任；执行力强，高效完成各项任务，具备较强的创新能力。	1、每次考核周期内至少独立胜任 2 个中大型项目的支持和保障。 2、每年度工作中客户投诉不得高于 1 次。
	2、诚信积极、有责任心，具备良好的职业素养和操守。	
	3、有相关资质认证，如：HCNP、项目经理等。学习理解能力强，思维敏捷、逻辑严谨。	
	4、有系统集成及项目实施的工程经验，并有对应案例讲解分享。	

D、技术支持工程师(三) 晋升到技术支持工程师(四)

类别	考核内容	考核办法
技术支持	1、3 年以上的技术支持工作经历。有上进心，敢于承担责任；执行力强，高效完成各项任务，具备较强的创新能力。	1、每次考核周期内至少独立胜任 4 个中大型项目的支持和保障。 2、每年度工作中客户投诉不得高于 1 次。
	2、诚信积极、有责任心，具备良好的职业素养和操守。	
	3、有相关资质认证，如：HCNP、项目经理等。学习理解能力强，思维敏捷、逻辑严谨；有系统集成及项目实施的工程经验。	
	4、注重沟通技巧和方法，工作效率高；沟通应变能力强；抗压能力强。团队意识及团队协作能力强。	

E、技术支持工程师(四) 晋升到高级技术支持工程师(一)

类别	考核内容	考核办法
技术支持	1、4 年以上的技术支持工作经历。有上进心，敢于承担责任；执行力强，高效完成各项任务，具备较强的创新能力，专业基础扎实。	1、每次考核周期内至少独立胜任 4 个中大型项目的支持和保障。 2、每年度工作中客户投诉不得高于 1 次。
	2、注重和讲究做事方法和效率。基本能做到多、快、好、省。	

	3、注重和讲究沟通技巧和方法，抗压能力强；团队意识及团队协作能力强。	
	4、具备系统集成及项目实施的工程经验。	

F、高级技术支持工程师(一) 晋升到高级技术支持工程师(二)

类别	考核内容	考核办法
技术支持	1、5年以上的技术支持工作经历。有上进心，敢于承担责任；执行力强，高效完成各项任务，具备较强的创新能力；专业基础扎实。	1、每次考核周期内至少需参与 6 个中大型项目的支持和保障。 2、每年度工作中客户投诉为 0 次。 3、能协助和帮助其他同事提升工作绩效，得到组内其他同事高度好评。 4、对于工作所取得的成果，能得到部门内其他同事的认可。
	2、注重和讲究沟通技巧和方法，抗压能力强；团队意识及团队协作能力强。	
	3、具备丰富的系统集成及项目实施的工程经验。	
	4、具备优秀领导的素质，能指导新同事快速成长。	

G、高级技术支持工程师(二) 晋升到高级技术支持工程师(三)

类别	考核内容	考核办法
技术支持	1、5年以上的技术支持工作经历。有上进心，敢于承担责任；执行力强，高效完成各项任务，具备较强的创新能力。	1、每次考核周期内至少需参与 6 个中大型项目的支持和保障。 2、每年度工作中客户投诉为 0 次。 3、能协助和帮助其他同事提升工作绩效，得到组内其他同事高度好评。 4、对于工作所取得的成果，能得到部门内其他同事的认可。
	2、具备一定的亲和力，具备较强的团队意识和团队合作能力。	
	3、有较强的事务管理和调度以及人力分配能力。	
	4、注重个人及团队的工作总结和提升，并根据总结指定改个人及团队进计划和目标，帮助团队及个人提升和达到绩效目标。	

H、高级技术支持工程师(三) 晋升到高级技术支持工程师(四)

类别	考核内容	考核办法
技术支持	1、6年以上的技术支持工作经历。有上进心，敢于承担责任；执行力强，高效完成各项任务，具备较强的创新能力。	1、每次考核周期内至少需参与 12 个中大型项目的支持和保障。 2、每年度工作中客户投诉为 0 次。 3、帮助团队内每位成员提升绩效，且下属对主管的认可度较高。 4、对于工作所取得的成果，不仅能得到组内同事的认可，更能得到部门内其他岗位同事的认可。
	2、具备较强的亲和力，能得到下属的认可和尊重；在专业技能方面，能起到表率作用。	
	3、原则性强，能公平公正并正确的处理事务。	
	4、能及时响应和答复下属的反馈，尽最大努力帮助下属协调资源并解决困难和挑战。	

		5、对公司有直接或间接的突出贡献。
--	--	-------------------

I、高级技术支持工程师(四) 晋升到技术支持专家（一）

类别	考核内容	考核办法
技术支持	1、8 年以上的技术支持工作经历。有上进心，敢于承担责任；执行力强，高效完成各项任务，具备较强的创新能力。	1、每次考核周期内至少需参与 12 个中大型项目的支持和保障。
	2、具备较强的亲和力，能得到下属的认可和尊重；在专业技能方面，能起到表率作用。	2、每年度工作中客户投诉为 0 次。
	3、原则性强，能公平公正并正确的处理事务。	3、帮助团队内每位成员提升绩效，且下属对主管的认可度较高。
	4、能及时响应和答复下属的反馈，尽最大努力帮助下属协调资源并解决困难和挑战。	4、对于工作所取得的成果，不仅能得到组内同事的认可，更能得到部门内其他岗位同事的认可。 5、对公司有直接或间接的突出贡献。

J、技术支持专家（一）到技术支持专家（二）

类别	考核内容	考核办法
技术支持	1、10 年以上的技术支持工作经历。有上进心，敢于承担责任；执行力强，高效完成各项任务，具备较强的创新能力。	1、每次考核周期内至少需参与 12 个中大型项目的支持和保障。
	2、具备较强的亲和力，能得到下属的认可和尊重；在专业技能方面，能起到表率作用。	2、每年度工作中客户投诉为 0 次。
	3、原则性强，能公平公正并正确的处理事务。	3、帮助团队内每位成员提升绩效，且下属对主管的认可度较高。
	4、能及时响应和答复下属的反馈，尽最大努力帮助下属协调资源并解决困难和挑战。	4、对于工作所取得的成果，不仅能得到组内同事的认可，更能得到部门内其他岗位同事的认可。 5、对公司有直接或间接的突出贡献。

K、技术支持专家（二）到技术支持专家（三）

类别	考核内容	考核办法
技术支持	1、11 年以上的技术支持工作经历。有上进心，敢于承担责任；执行力强，高效完成各项任务，具备较强的创新能力。	1、每次考核周期内至少需参与 12 个中大型项目的支持和保障。
	2、具备较强的亲和力，能得到下属的认可和尊重；在专业技能方面，能起到表率作用。	2、每年度工作中客户投诉为 0 次。
	3、原则性强，能公平公正并正确的处理事务。	3、帮助团队内每位成员提升绩效，且下属对主管的认可度较高。
	4、能及时响应和答复下属的反馈，尽最大努力帮助下属协调资源并解决困难和挑战。	4、对于工作所取得的成果，不仅能得到组内同事的认可，更能得到部门内其他岗位同事的认可。 5、对公司有直接的突出贡献。

L、技术支持专家（三）到技术支持专家（四）

类别	考核内容	考核办法
技术支持	1、13 年以上的技术支持工作经历。有上进心，敢于承担责任；执行力强，高效完成各项任务，具备较强的创新能力。	1、每次考核周期内至少需参与 12 个中大型项目的支持和保障。
	2、具备较强的亲和力，能得到下属的认可和尊重；在专业技能方面，能起到表率作用。	2、每年度工作中客户投诉为 0 次。
	3、原则性强，能公平公正并正确的处理事务。	3、帮助团队内每位成员提升绩效，且下属对主管的认可度较高。
	4、能及时响应和答复下属的反馈，尽最大努力帮助下属协调资源并解决困难和挑战。	4、对于工作所取得的成果，不仅能得到组内同事的认可，更能得到部门内其他岗位同事的认可。
		5、对公司有直接的突出贡献。

三、销售管理职称晋级

销售管理岗的晋升参照商务岗的考核内容和办法来评定。

第 五 条 职称评定

1、职称采用年度评定方式。各级评定人结合被评定员工的劳动态度与行为表现，过去一年的工作成果、工作年限等，对其进行综合评定，调整或维持该员工的现有职称。对于晋级的员工，应满足第六条所述之基本条件。

2、破格晋升（指可以升两级或以上）：对于绩效突出或有特殊贡献的员工，如能够完美完成工作多次得到表扬、预先排除隐患避免公司重大损失、降低费用预算做出重大贡献等，可考虑破格晋升。

3、绩效很差者或在工作中出现重大失误，给公司造成重大不利影响的员工，视情况可予以降级处理。

第 六 条 职称评定流程

职称年度评定时间为 11 月份，步骤如下：

步骤	内容	负责人	时间
1	职称评定启动的通知	人事经理	1 天
2	初评：首先员工完成业绩自述，再由部门负责人完成本部门员工初评，并将初评结	部门负责人	1 周

	果连同业绩自述提交至人事经理。		
3	职称评定委员会审核及评议	部门负责人、人事经理、 总经理	3 天
4	结果沟通	部门负责人	1 周
5	评定结果公告	人事经理	1 天

说明：

1、对因工作需要未能按时参评的员工，可报经部门负责人同意后，由职称评定委员会安排例外评定。

2、对结果有异议的员工，可以向职称评定委员会申请复议。复议应在公告之日起 1 周内提出；复议的最终结果在收到复议申请后的 1 周内反馈给申诉人。无论结果是否修改，不再公告。

第七 条 其它

本办法的解释权归职称评定委员会。

所有申请材料、评定材料都由销售部归档。