

深圳市恒扬数据股份有限公司

技术职称管理办法

2018 年 12 月 7 日修订

第 一 条 宗 旨

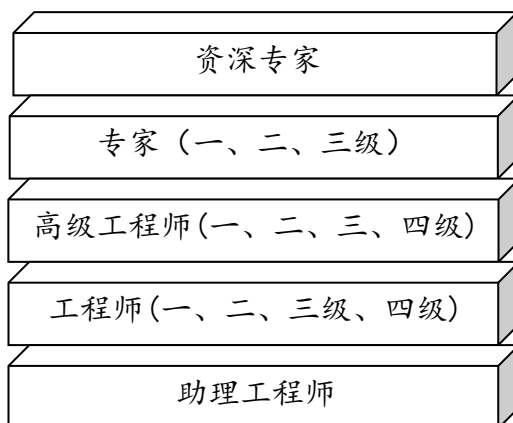
技术领先是恒扬数据的核心竞争力之一。技术人才是技术发展的根本因素。为了帮助技术人才规划自己的职业发展，提供技术人才评价体系，有针对性地设计薪酬体系，优化人力配置，为实现公司的战略目标提供稳定的、合理的、高水平的技术队伍，特制定本制度。

第 二 条 范 围

本制度适用于研发。其它部门可参考。

参与资格：截止到职称评定启动的日期，入职半年（含半年）以上的研发人员。

第 三 条 定 义 和 解 释



一、职称定义

A、助理工程师——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、对整个体系的了解是局部的，并对整个体系各个组成部分之间的关联不能清晰把握。
- 4、只能在指导下从事一些单一的、局部的工作。
- 5、不能完全利用现有的方法/程序独立解决问题。

B、工程师--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。这种知识、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、能够运用现有的程序和方法解决问题，但这种问题不需要进行分析或仅需要进行不太复杂的分析，工作相对而言是程序化的。
- 3、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。
- 4、能够理解本专业领域中发生的改进和提高。
- 5、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。
- 6、能够发现流程中一般的问题。

C、高级工程师--业务骨干（通过技术专长而做出贡献）

- 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、能够发现本专业业务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、对体系有全面的了解，并能准确把握各组成部分之间的相关性。
- 5、能够对现有的方法/程序进行优化，并解决复杂问题。
- 6、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。

D、专家（通过指导他人而做出贡献）

- 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、能够以缜密的分析在专业领域给他人施加有效影响，从而推动和实施本专业领域内重大的变革。
- 4、对于本专业领域内复杂的、重大的问题，能够通过改革现有的程序/方法来解决之。
- 5、可以指导本专业内的一个子系统有效地运行。
- 6、能够把握本专业的发展趋势，并使本专业发展规划与业内发展趋势相吻合。

E、资深专家--业务权威（通过战略远见而做出贡献）

- 1、具有博大精深的知识和技能。
- 2、业务流程的建立者或重大流程变革发起者。
- 3、调查并解决需要大量的复杂分析的系统性的/全局性的/特殊困难的问题，其解决方法往往需要创造新的程序/技术/方法。
- 4、可以指导整个体系的有效运作。
- 5、能够洞悉和准确把握本专业的发展趋势，并提出具有前瞻性的思想。

二、评定原则

对技术人员的考核以及职称的授予遵循德才兼备的原则，品德是基础，工作成果是必要条件。任何技术人员都应满足如下的品德要求：

- 1、遵守国家地方法律法规，三年内无违法违规记录；
- 2、认同恒扬数据价值观，一年内无不良记录；
- 3、遵守公司规章制度，一年内无重大违规记录。

三、职称评定委员会

职称评定委员会由本部门负责人、人事行政总监、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、助理工程师，工程师，高级工程师：由项目经理（PM/PL）负责，技术组长（TL）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。评定结果需上报职称评定委员会进行最终审核。

B、专家：晋升为专家的申请，以及既有专家的年度评定，由职称评定委员会负责进行。

C、资深专家：按贡献多少来衡量，无需评定技术。比如产品的销售额，行业内部有一定

的影响力等等。该职称由 CEO 直接授予荣誉，无需申请。

第 四 条 技术职称职级

为了进一步细分技术能力，设立技术等级。技术职称和技术职级的对应关系如下：

职称	职级
助理工程师	无
工程师	一级
工程师	二级
工程师	三级
工程师	四级
高级工程师	一级
高级工程师	二级
高级工程师	三级
高级工程师	四级
专家、总监	一级
专家、总监	二级
专家、总监	三级
资深专家、总监	无

第 五 条 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	技术职称	技术职级
大专/本科/双学士	助理工程师	无
硕士研究生	工程师	一等
双硕士	工程师	二等
博士	高级工程师	一等

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。

根据欲授予的职称，参照职称考核办法，由相应负责人予以最终确定。

第 六 条 技术职称晋级基本条件

技术职称类别分为：硬件、FPGA、测试、软件（C 语言）、软件（Java 语言）、软件（前端）、软件（大数据），共六类。类别中的通用类别，是要求对所有类别研发人员适用。同一类别内的多项考核内容，达到其中之一即视为满足。

A、助理工程师晋升工程师

类别	考核内容	考核办法
软件（C 语言、Java 语言、前端、大数据）	【开发】一年以上开发经历，独立承担并完成功能独立的相应软件模块编码实现或作为主创人员完成模块级软件设计工作及编码实现	质量和进度达到目标要求，无重大问题遗留上网，或重大投诉。
	【维护】一年以上的维护经历，独立定位解决子系统或模块问题	网上问题及时闭环，无重大投诉
测试	一年以上测试经历，独立完成在系统层面对功能点的测试分析、设计和执行	所测功能质量和进度达到目标要求，无重大问题遗留上网
FPGA	【开发】一年以上开发经历，独立承担并完成功能独立的模块的实现	质量和进度达到目标要求，无重大问题遗留上网，或重大投诉。
	【维护】一年以上的维护经历，独立定位解决子系统或模块问题	网上问题及时闭环，无重大投诉
硬件	【开发】一年以上开发经历，独立承担局部设计的修改和实现	质量和进度达到目标要求，无重大问题遗留上网，或重大投诉。
	【维护】一年以上的维护经历，独立定位解决子系统或模块问题	网上问题及时闭环，无重大投诉
结构	【开发】一年以上开发经历，独立承担局部设计或者低复杂度整机设计的修改和实现	质量和进度达到目标要求，无重大问题遗留上网，或重大投诉。
	【维护】一年以上的维护经历，独立定位解决子系统或模块问题	网上问题及时闭环，无重大投诉
产品（PE）	一年以上 PE 经历，独立承担新产品导入、产品生产异常处理、客制化需求	质量和进度达到目标要求，无重大质量问题，无客户投诉

B、工程师晋升高级工程师

类别	考核内容	考核办法
软件	【规划】4 年以上开发经历，作为技术带头人完整规划生命周期超过 1 年的软件项目或软件子系统的规格需求、版本路线和配置管理计划	所规划产品已成功商用，得到了市场的验证和客户的认可。
	【开发】4 年以上开发经历，独立承担并完成中等复杂度的子系统的方案设计实现。	产品成功应用，质量和进度达到目标要求，无重大设计缺陷或重大遗留问题上网
	【开发】4 年以上开发经历，作为主要参与者完成整机系统的系统设计及其中部分子系统的设计和实现	产品成功应用，质量和进度达到目标要求，无重大设计缺陷或重大遗留问题上网
	【维护】4 年以上开发或维护经历，独立定位问题，独立或主导解决所维护产品的问题	网上问题及时闭环
测试	4 年以上测试经历，作为产品测试负责人，完成测试需求分析、测试设计和执行、产品用户手册的编写。	所测产品质量和进度达到目标要求，无重大问题遗留上网
FPGA 硬件	【开发】4 年以上开发经历，独立承担并完成中等复杂度的子系统的方案设计实现。	产品成功应用，质量和进度达到目标要求，无重大设计缺陷或重大遗留问题上网
	【开发】4 年以上开发经历，作为主要参与者完成整机系统的系统设计及其中部分子系统的设计和实现	产品成功应用，质量和进度达到目标要求，无重大设计缺陷或重大遗留问题上网
	【维护】4 年以上开发或维护经历，独立定位问题，独立或主导解决所维护产品的问题	网上问题及时闭环
结构	【开发】4 年以上开发经历，作为主要参与者完成中等复杂度整机系统的系统设计及其中部分子系统的设计和实现	产品成功应用，质量和进度达到目标要求，无重大设计缺陷或重大遗留问题上网
	【维护】4 年以上开发或维护经历，独立定位问题，独立或主导解决所维护产品的问题	网上问题及时闭环
产 品	4 年以上 PE 经历，参与研发新产品评审，解决产品导入、量	产品成功应用，质量和进度达到目

(PE)	产过程中的工艺、技术问题，改善、组织及制定产品相关规范与标准，提升直通率、品质与效率最大化	标要求，无重大质量问题，无客户投诉
------	---	-------------------

C、高级工程师晋升专家

类别	考核内容	考核办法
软件 硬件 FPGA 结构	【规划】8 年以上研发经历，作为技术带头人完整负责解决方案或较高复杂度产品的路标规划、规格需求、系统架构设计与实现。	架构扩展性好，产品市场竞争力强并成功商用，得到了市场的验证和客户的认可。
	【开发】8 年以上研发经历，作为技术负责人，主持产品的系统架构、方案设计与实现、产品维护。	架构扩展性好，产品市场竞争力强并成功商用，得到了市场的验证和客户的认可。
	【开发】8 年以上研发经历，参与承担系统架构设计，主持硬件和逻辑子系统或软件子系统架构设计、方案设计与实现、产品维护。	架构扩展性好，产品市场竞争力强并成功商用，得到了市场的验证和客户的认可。
测试	8 年以上研发经历，作为解决方案或较高复杂度产品的测试技术负责人，参与系统或子系统架构设计，主持测试需求分析与测试设计，主持网上疑难问题攻关，并在非功能测试方面有深厚的实践与积累，。	产品竞争力强并成功商用，产品质量和进度达到目标要求，无重大问题遗留上网
产品 (PE)	8 年以上 PE 经历，参与研发新产品评审，解决产品导入、量产过程中的工艺、技术问题，改善、组织及制定产品相关规范与标准，提升直通率、品质与效率最大化，并在疑难品质问题提升中起到主导和关键作用。	产品成功应用，质量和进度达到目标要求，无重大质量问题，无客户投诉
通用	主持或负责过重大技术问题（包括开发和维护）攻关，该技术对产品功能规格的实现不可或缺	输出成果在产品中得到应用
	在流程、设计方法、技术上有显著创新或突破	大幅提高了工程效率；或技术在产品中的应用使产品大幅增加了竞争力

第七 条 技术职称评定

- 1、技术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品德表现，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技术职称。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（指可以升两等或以上）：对于绩效突出或有特殊贡献的员工，如进度质量远远超越目标，重要技术突破，重要专利成果，新产品/新技术一次成功等，可考虑破格晋升。
- 3、绩效很差者或在工作中出现重大失误（如特大/重大质量事故），给公司造成重大不利影响的员工，视情况可予以降级处理。
- 4、高级工程师 3 及以上人员升等升级必须至少要有一篇专利（在该任职期间输出的专利，并且专利至少已进入了受理阶段；如果是专利的第二发明人，则至少要有两篇；其他位次的专利发明人不计算）。

第八 条 职称评定流程

技术职称年度评定时间为每年 11 月份，步骤如下：

专家以下员工职称评定流程

步骤	内容	负责人	时间
1	职称评定启动的通知	人事行政总监	1 天
2	员工完成业绩自述，并提交给 PMPL	全员	1 周
3	PMPL 完成对专家以下职称员工的初评。并将初评结果连同业绩自述提交给部门负责人	PMPL	1 周
4	部门负责人组织 PDT 经理、PMPL 进行集体评议	部门负责人	3 天
5	职称评定委员会审核及评议	部门负责人、人事行政总监、总经理	3 天
6	结果沟通	部门负责人	1 周
7	评定结果公告	人事行政总监	1 天

拟升专家或已是专家职称员工评定流程

步骤	内容	负责人	时间
1	职称评定启动的通知	人事行政总监	1 天
2	员工完成业绩自述材料	专家职称员工	1 周
3	评议答辩	部门负责人、人事行政总监、总经理	1 周
4	结果沟通	部门负责人	1 周
5	评定结果公告	人事行政总监	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 九 条 其它

本办法的解释权归职称评定委员会。

所有申请材料、评定材料都由人事行政部归档。

第 十 条 附件

《技术职称业绩自述表》



技术职称业绩自述
表 xxxx.xlsx