



# 克里啦啦技术人员等级评定管理办法

## Klilala Technical Staff Rating Management Measures

克里啦啦集团

2020-10-01





## 1、目的

为规范公司技术人员技术等级评定，形成崇尚技术钻研、追求技术创新，特制订本办法。

## 2、适用范围

适用于公司全体技术开发、研发、测试、运维人员。

## 3、原则

- 3.1 技术等级评定拒绝平均主义，符合条件一个、评定通过一个。
- 3.2 技术等级评定技术水平、工作能力和工作态度同等重要。
- 3.3 技术等级评定先有果（工作成果）、后有因，申请人必须达到申请技术等级水平，方可申请评定。
- 3.4 技术等级评定每年一次（12月份）。
- 3.5 技术等级评定重在反映技术人员的技术水平，体现技术人员专业成就感。

## 4、相关部门及人员职责

### 4.1 公司总经理/CEO

- 4.1.1 负责公司技术等级评定管理办法的审批。
- 4.1.2 负责对通过评定申请人的审批。

### 4.2 人力行政部

- 4.2.1 负责对申请参加技术等级评定人员材料的收集。
- 4.2.2 负责技术评定委员会会议的组织、协调。
- 4.2.3 负责技术等级评定管理办法的制定、修订、解释。
- 4.2.4 负责评定结果的统计、上报。
- 4.2.5 负责骨干人员测评材料的提供。

### 4.3 研发部

负责评定面谈纲要的拟定。

### 4.4 技术评定委员会（以下简称“委员会”）

- 4.4.1 委员会由公司领导、研发部、各产品线架构师、技术负责人及以上人员、人力行政部相关负责人员组成。
- 4.4.2 负责评定面谈纲要的审定。
- 4.4.3 负责参加申请人员材料的审查、面谈及评定工作。

### 4.5 申请人

- 4.5.1 负责申请材料的提供。
- 4.5.2 负责解答委员会成员的专业提问。

## 5、技术等级分类

### 5.1 初级工程师(P1)

- (1) 有1年以上专业技术经验。
- (2) 需要在他人指导下完成工作。
- (3) 有较强的学习能力。
- (4) 了解数据结构和算法，可以按照他人的思想编写代码。

### 5.2 中级工程师（分为P2、P3、P4三档）

- (1) 有2-5年专业技术经验。
- (2) 能够独立完成本职工作。
- (3) 代码编写质量较好。



- (4) 编写文档结构条理清晰，内容翔实准确。
- (5) 具有独立理解所承担业务模块的理解能力和阐述能力。
- (6) 能独立完成某个模块的开发与基础设计

#### 5.3 高级工程师（分为P5、P6、P7三档）

- (1) 有4-8年专业技术经验。
- (2) 能够指导他人或团队完成相关项目工作。
- (3) 精通某门语言及其相应的开发工具，熟悉常用的数据结构与算法。
- (4) 熟悉常用开源框架；能编写相关文档。
- (5) 熟悉项目开发过程，能够指导他人或团队完成相关项目工作。
- (6) 具有良好的业务理解能力和技术调查能力。
- (7) 能够编写高质量的代码和具有代码审查能力。
- (8) 具有详细设计能力。
- (9) 能独立完成某个系统的设计与开发。

#### 5.4 资深工程师(P8)

- (1) 满足高级开发工程师要求，可以作为架构师的预备人选。
- (2) 具有整体项目概要设计能力。
- (3) 具有较强的技术筹划能力、技术指导能力和发现疑难问题原因以及解决问题能力。
- (4) 具有项目的领导能力。

#### 5.5 架构师(P9,P10,P11三档)

- (1) 6-10年以上工作经验，有大型项目设计、架构、开发等实战经验。
- (2) 技术精湛，有自己的技术体系，熟悉整个行业技术架构。
- (3) 善于表达，能把自己的技术见解通过语言或者PPT传播给整个团队，能提升团队整体技术实力。
- (4) 热爱技术，对技术有追求，主动研究国内外同行业相关技能。
- (5) 对某项或几项技术有一定的深度，对技术的知识面有一定的广度。
- (6) 除了自己擅长的语言外，能熟练运用至少1-2门以上其他语言。

### 6、技术等级评定流程

6.1 每年12月份，公司技术人员根据自身条件，对照技术等级评定管理办法，可以进行技术等级晋级申请。并将填写完毕的《技术等级评定申请表》及相应材料报本部门、产品线。

6.2 部门、产品线技术负责人审核并填写意见。

6.3 部门、产品线负责人审核并填写意见。

6.4 由人力行政部将通过部门审核的申请人进行汇总。

6.5 由人力行政部组织技术评定委员会，安排进行技术评定工作。

6.6 评定过程分为以下几个环节：

(1) 申请人进行陈述（包括本专业经历、擅长哪方面技术、业绩情况等）。

(2) 本部门、产品线技术负责人介绍该申请人情况。

(3) 技术评定委员会人员进行半结构化面谈。

(4) 评定官根据申请人回答情况，进行当场点评，以便留给申请人申诉的机会。打分分为A、B、C、D，无论打何分，都需要注明理由。

(5) 由人力行政部介绍骨干人员岗位测评情况。



(6) 委员会成员进行关门会议。每位评定官阐明自己打分的理由，经过大家交换意见，进行举手表决。同意票数需要达到三分之二方可通过技术等级评定（遇小数进位，如三分之二票数为7.3，按8票同意方可通过技术等级评定）。

(7) 形成初步评定意见。

6.7 将评定意见报公司领导审批。

6.8 审批通过后，进行技术等级的调整。

6.9 等到下一财年，根据公司调薪额度，对相应人员进行优先调薪。

## 7、技术等级评定必备指标

7.1 申请中级工程师：有2-5年专业技术经验，在本公司期间，能够独立完成本职工作。

7.2 申请高级工程师：有4-8年专业技术经验，在本公司期间，能够指导他人完成相关项目，需要有项目执行成功实例（通过评价认可）。

7.3 申请资深工程师：在本公司期间，不仅要满足指导、带领团队完成项目研发或开发执行的成功实例，同时要具有发现疑难问题的成功实例（通过评价认可）。

7.4 申请架构师：有5-10年专业技术经验，在本公司期间，有过项目架构设计的成功案例。

## 8、技术等级破格申请通道

如果因为年限不足，但符合其他技术等级评定必备指标，经过部门推荐，同样可以申请技术评定。

## 9、附则

本办法的解释权在人力行政部，本办法自下发之日执行。