

晋西机器工业集团公司

职 位 评 估 系 统

(保密)

职位评估系统

目 录

职位层次相应表	
职位评估系统	
因素 1. 组织影响	
因素 1. 组织影响：职位对公司生存/发展作用/影响限度或价值	
因素 2. 属 员 管 理	
因素 2. 属员管理：主管所辖职位层次高低与管理幅度大小	
因素 3. 责任领域：	
因素 3. 职责领域：履行职位职责活动过程中，涉及范畴大小与受控制限度	
因素 4: 沟通关系	
因素 5. 任职资格	
因素 5. 任职条件：履行职位职责最低与职责有关经历和学历	
各岗位学历、经历参照表 一	
各岗位学历、经历参照表 二	
各岗位学历、经历参照表 三	
各岗位学历、经历参照表 四	
因素 5. 任职条件：计算机分类表 一	
因素 5. 任职条件：计算机分类表 二	
因素 6. 问题难度	
因素 6. 问题难度：履行职位职责活动过程中，所面临问题解决/解决难易和创新限度	
因素 7. 环境条件	
因素 7. 环境条件：履行职位职责活动场合及使用工具设备也许对身体和精神影响与损害限 度	

职位评估因素点值汇总.....

职位层次相应表

序号	职位分类								涵盖职位	
	管理	科研	技术	专业业务	营销	生产		服务人员 或纯熟工		党群人员
						技工	辅助工			
24	总经理								党委书记	
23										
22	副总经理	总设计师							党委副书记	
21										监事会主席、总会、总工、工会主席
20		副总设计师								
19	总经理助理									
18	分公司经理	主任设计师								总工艺师、总质量师
17										主任、分厂厂长、保卫处处长、武装部长
16			技术主管						党办主任	组织部长、宣传部长、纪检副书记等
15	分公司副经理	主管设计师			营销主管					副主任、分厂副厂长、保卫处副处长、武装部副部长
14				业务主管					党办副主任	组织副部长、宣传副部长、纪检专职委员等
13	车间主任		高档技术人员	高档管理员	高档营销员	高档技师	高档技师			
12									高档干事	
11		设计师				技师	技师			
10										
9			中级技术人员	中级管理人员	中级营销员	高档工	高档工			
8									中级干事	
7		设计员								
6										
5			技术员	管理员	营销员	中级工	中级工	搬运工		收发工、记录员等
4								库管员	干事	
3										
2								值班员		服务员等
1						初级工	初级工	勤杂工		

职位评估系统

评估因素权重、最高/最低总点值设定

评估因素		权重	最高点值	最低点值
序号	因素名称			
1	组织影响	38%	760	76
2	属员管理	6%	120	0
3	职责领域	18%	360	40
4	沟通关系	7%	140	12
5	任职条件	6%	120	10
6	问题难度	19%	380	16
7	环境条件	6%	120	12
8	共计	100%		166

因素 1. 组织影响

影响 程度		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
		初级工	值班员		库管员	管理员		设计员		中级管理		设计师		车间主任	业务主管	副经理	技术主管	分厂厂长	分公司经理	总经理助理	副总设计师		总设计师		总经理
微小影响	I	76	100	124	148	172	196	220	244	268	292	316	340	364	388	412	436	460	484	508	532	556	580	604	628
	II	88	112	136	160	184	208	232	256	280	304	328	352	376	400	424	448	472	496	520	544	568	592	616	640
稍有影响	I	100	124	148	172	196	220	244	268	292	316	340	364	388	412	436	460	484	508	532	556	580	604	628	652
	II	112	136	160	184	208	232	256	280	304	328	352	376	400	424	448	472	496	520	544	568	592	616	640	664
有限影响	I	124	148	172	196	220	244	268	292	316	340	364	388	412	436	460	484	508	532	556	580	604	628	652	676
	II	136	160	184	208	232	256	280	304	328	352	376	400	424	448	472	496	520	544	568	592	616	640	664	688
某些影响	I	148	172	196	220	244	268	292	316	340	364	388	412	436	460	484	508	532	556	580	604	628	652	676	700
	II	160	184	208	232	256	280	304	328	352	376	400	424	448	472	496	520	544	568	592	616	640	664	688	712
相称影响	I	172	196	220	244	268	292	316	340	364	388	412	436	460	484	508	532	556	580	604	628	652	676	700	724
	II	184	208	232	256	280	304	328	352	376	400	424	448	472	496	520	544	568	592	616	640	664	688	712	736
重要影响	I	196	220	244	268	292	316	340	364	388	412	436	460	484	508	532	556	580	604	628	652	676	700	724	748
	II	208	232	256	280	304	328	352	376	400	424	448	472	496	520	544	568	592	616	640	664	688	712	736	760

注：影响：1——24 级与职位层次表层次位置相对应

因素2. 属员管理

类别 人数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
	初级工	值班员		库管员	管理员		设计员		中级管理		设计师		车间主任	业务主管	副经理	技术主管	分厂厂长	分公司经理	总经理助理	副总设计师		总设计师		
0																								
1-5人	4	8	12	16	20	24	28	32	36	40	44	48	52	56	60	64	68	72	76	80	84	88	92	
6-10人	8	12	16	20	24	28	32	36	40	44	48	52	56	60	64	68	72	76	80	84	88	92	96	
11-20人	12	16	20	24	28	32	36	40	44	48	52	56	60	64	68	72	76	80	84	88	92	96	100	
21-30人	16	20	24	28	32	36	40	44	48	52	56	60	64	68	72	76	80	84	88	92	96	100	104	
31-45人	20	24	28	32	36	40	44	48	52	56	60	64	68	72	76	80	84	88	92	96	100	104	108	
46-60人	24	28	32	36	40	44	48	52	56	60	64	68	72	76	80	84	88	92	96	100	104	108	112	
61-80人	28	32	36	40	44	48	52	56	60	64	68	72	76	80	84	88	92	96	100	104	108	112	116	
81及以上	32	36	40	44	48	52	56	60	64	68	72	76	80	84	88	92	96	100	104	108	112	116	120	

注：类别：1——23级与职位层次表层次位置相对应

因素 2. 属员管理：主管所辖职位层次高低与管理幅度大小

类别：职位层次

人数：管理幅度（指直接属员人数）

类别 \ 人数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
0	依照公司各级主管管理幅度，直接属员多少实际状况设定																						
1-5 人																							
6-10 人																							
11-20 人																							
21-30 人																							
31-45 人																							
46-60 人																							
61-80 人																							
81 及以上																							

因素 3. 责任领域:

独立性 \ 广度	担任重复性职责		担任少某些相似职责		担任几种相似职责		担任少某些不同职能职责		担任几种不同职能		担任并指引一种专业业务工作		担任并指引两各及以上专业业务工作		主管一种部门或一种专业业务领域工作		主管两个至四个部门或两个及以上专业业务领域工作		主管五个及以上部门或各种专业业务领域工作		主持公司全面工作	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
严格执行	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200	210	220	230	240
一定限制	40	50	60	70	80	90	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200	210	220	230	240	250
按常规工作	50	60	70	80	90	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200	210	220	230	240	250	260
按总原则工作	60	70	80	90	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200	210	220	230	240	250	260	270
按某些目的工作	70	80	90	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200	210	220	230	240	250	260	270	280
按公司目的工作	80	90	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200	210	220	230	240	250	260	270	280	290
依照上级集团战略目的工作	90	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200	210	220	230	240	250	260	270	280	290	300

知识面限度

限度	点值
1 仅需理解本部门职能活动知识	10
2 需理解有关部门职能活动知识	20
3 需全面理解各部门职能活动知识	30
4 需理解国内同行业与有关行业状况及发展趋势	45
5 需理解国内外同行业与有关行业状况及发展趋势	60

因素 3. 职责领域：履行职位职责活动过程中，涉及范畴大小与受控制限度

广 度：职责涉及范畴大小

独立性：受控限度即活动自由

独立性 \ 广度	担任重复性职责	担任少某些相似职责	担任几种相似职责	担任少某些不同职能职责	担任几种不同职能职能	担任并指引一种专业业务工作	担任并指引两各及以上专业业务工作	主管一种部门或一种专业业务领域工作	主管两个至四个部门或两个及以上专业业务领域工作	主管五个及以上部门或各种专业业务领域工作	主持公司全面工作
		相似指一种专业业务流程延伸		不同职能指不同专业业务职责							
1	严格执行：时刻受控制，工作各环节均有监察或复查										
2	一定限制：一步一步受控，按规定筹划/程序/办法工作，在规定可微调										
3	按常规工作：受检查控制，按惯例/规定/原则工作，可自行安排时间/选取适当程序/办法										
4	按总原则工作：受效果控制，以工作目的定向，可改进工作程序/办法										
5	按部门目的工作：受部门工作目的成就控制，在职能范畴内，可自行筹划，拟定工作程序/办法										
6	按公司目的工作：受公司工作目的成就控制，可自行安排内外部职能活动										
7	依照上级集团战略目的工作：受集团战略目的成就和董事会决策控制，可自行决策经营、生产、管理活动。										

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/935020323214011130>