

***SANYO***

对外保密

以岗定薪 · 按能付酬薪金体系

# 全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

你可能准备跳槽或者求职, 却为缺少行业经验和专业证书而被用人单位百般挑惕!

你可能目前衣食无忧, 但随着年龄的增长和社会竞争压力的增大, 因为得不到专业的全新培训而失去竞争的机会和面临被淘汰的危机。

美华教育携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

## 招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



### 【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课（远程函授+教学电子光盘自修+网络学院持续视频学习）



### 【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》;
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》;



### 【证书说明】

1. 证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）;
2. 毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明；。



### 【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



### 【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



### 【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



### 【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习（专家、顾问24小时接受在线咨询，第一时间回答学员的提问和咨询）



### 【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



### 【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



### 【承办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】 13684609885 0451--88342620

【咨询教师】 王海涛 郑毅

【学校网站】 <http://www.mh.jy.net>

【咨询邮箱】 [xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com)



## 【报名须知】

- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 [xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



## 【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



## 【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	<p>邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室</p> <p>邮政编码：150020 收件人：王海涛</p>
方式二	学校帐号 (企业账户)	<p>学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校</p> <p>开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018018</p>
方式三	交通银行 (太平洋卡)	<p>帐号：40551220360141505 户名：王海涛</p> <p>开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心</p>
方式四	邮政储蓄 (存折)	<p>帐号：602610301201201234 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨道外储蓄中心</p>
方式五	中国工商银行 (存折)	<p>帐号：3500016701101298023 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行</p>
方式六	建设银行帐户 (存折)	<p>中国人民建设银行帐户(存折)：1141449980130106399</p> <p>用户名：王海涛</p>
方式七	农业银行帐户 (卡号)	<p>农业银行帐户(卡号)：6228480170232416918 用户名：王海涛</p> <p>农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行</p>
方式八	招商银行 (卡号)	<p>招商银行帐户(卡号)：6225884517313071 用户名：王海涛</p> <p>招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行</p>

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。

## 以岗定薪·按能付酬的薪金体系纲要

对外保密

1982 年 3 月 21 日制定实施  
1987 年 3 月 21 日修订实施  
1987 年 9 月 1 日修订实施

## 以岗定薪·按能付酬的薪金体系纲要

人事本部

## 1、分级制度

### A、 分级体系

对实际的工作按各自的内容进行分析和评价，根据其结果按如下所示进行分类区分。

#### (1) 工作系列

根据工作的性质，把所有的岗位（职业）分为以下 5 大系列。

① S 系列

在 A 系列以及 N 系列中专业性强的岗位系列

② A 系列

事务、技术和研究等的判断、定型的岗位系列

③ N 系列

制造部门中的技能、定型的岗位以及指导职的岗位系列

④ Y 系列

制造现场工作部门中的组长、班长、系长等监督职的岗位系列

⑤ O 系列

特别职的岗位系列

#### (2) 岗位级别

按岗位系列和工作的好坏，分成 2~8 档的岗位级别，其相对应关系如右边的系统图所示。

S2		Y4	O8
S1		Y3	O7
A6	N6	Y2	O6
A5	N5	Y1	O5
A4	N4		O4
A3	N3		O3
A2	N2		O2
A1	N1		O1

### B、 岗位分级

#### 1、 岗位的评价标准

分成 A 系列和 N 系列后使用分类法对岗位进行评价。此外，Y 系列以及 O 系列的评价援用 N 系列的评价标准。

#### (1) A 系列

① 评价要素的种类和定义

评价要素包括知识、判断、交涉等 3 类，其定义按如下所示。

a. 知识

所谓的“知识”是指完成工作时所必须具有的一般性知识、专业知识和实际业务知识。

“一般性知识”指的是读、写、计算以及社会常识等的素养。

“专业知识”指的是电气、机械、化学、数学、法律、经济等的理论知识。

“实际业务知识”是指①处理的方法、手续、程序、方式和规定、前例、惯例等。

② 机械设备的名称、结构、特性和操作方法

③ 原材料、工具、器具、图纸等的名称、用途和使用方法  
等等在完成工作的过程中所掌握的与工作有关的知识。

b. 判断

所谓的“判断”指的是：以知识为基础为解决问题所进行的精神性的劳动。包括：理解、解释、比较、考虑、分析、应用、总结、计划、规划、创意、想办法、创造、推理、归纳、选择、决定等方面。

其程度通过判断时必须考虑的对象、条件和要素的数量、复杂的程度以及判断时能参考的前例、类似的例子、惯例、规定、标准等的存在程度等两方面来决定。

c. 交涉

“交涉”是指：在与公司内外的有关方面之间，为了使对方理解、接受、协助而进行的答复、联系、说明、协议和交涉等精神性的劳动。其程度按对象、内容的重要性和困难性、发生的频度等进行决定的。

②评价方法

根据“A 系列岗位分类标准表”按不同的评价要素分别对各个岗位进行分析和评价，综合评价结果决定相应的岗位级别。

(2) N 系列

①评价要素的种类和定义

评价要素包括知识、判断、熟练等 3 类，其定义按如下所示。

a. 知识

与 A 系列的定义相同

b. 判断

与 A 系列的定义相同

c. 熟练

所谓的“熟练”是指：为应对岗位所必要的精密性、复杂性和快节奏的手腕、感觉、技巧、灵巧、身体的协调动作、感官的辨别能力等体力性的劳动。

② 评价方法

根据“N 系列岗位分类标准表”按不同的评价要素分别对各个岗位进行分析、评价，综合评价结果决定相应的岗位级别。

2、示例岗位的定级

根据岗位的评价结果，在被定为各个岗位级别的岗位中，具有全公司性的一般和共通性的岗位作为示例岗位，使之成为对岗位进行定级的尺度。

3、岗位级别的决定

岗位级别是根据公司岗位分级委员会所作的岗位评价结果，由中央分级委员会决定的。

C、个人分级

1、分级标准

(1) 学校毕业后第一年的人员的级别

① 学校毕业后第一年的人员，作为不定级（T）期，其分级记号为“T”。

② 不定级期结束后，根据其从事的工作决定各自岗位级别。

③ 不定级期间的长期休假天数不从其不定级期间所经历的年数中扣除。

(2) 学校毕业第二年以后的人员的初次分级



根据所从事的工作决定各自的岗位级别。

### (3) 级别的年龄限制

被定级为各个岗位级别的人员必须超过下面规定的年龄。

岗位级别	年龄
S2、Y4、O8	31 岁
S1、Y3、O7	29 岁
A6、N6、Y2、O6	27 岁
A5、N5、Y1、O5	25 岁
A4、N4、O4	21 岁
A3、N3、O3	18 岁
A2、N2、Q2	16 岁
A1、N1、Q1	16 岁

### (4) 分级的时期

各个岗位级别的分级在试用期结束后进行。

## 2、岗位级别变动标准

### (1) 系列内的往高级别变动

#### ① S 系列

从 S1 升格到 S2 的岗位级别变动适用于“S2 判定”合格的人员。

#### ② A 系列

符合以下资格条件的 A 系列人员，根据“岗位级别变动判断”的结果可以变动到上一级别。

上一岗位级别	资格主要条件		
	职务考核	积极性评定	进修
A6	A6 以上	前一次的各评价要素在 B 以上	骨干人员进修结束
A5	A5 以上	同上	——
A4	A4 以上	同上	——
A3	A3 以上	同上	——

但是作为“一般性事务岗位”的聘用人员要进行从 A3 到 A4 岗位级别变动时，根据“岗位转换制度”进行的选拔考试合格为资格主要条件。

#### ③ N 系列

符合以下资格条件的 N 系列人员，根据“岗位级别变动判断”的结果可以变动到上一级别。

上一岗位级别	资格主要条件		
	职务考核	积极性评定	进修
N6	N6 以上	前一次的各评价要素在 B 以上	骨干人员进修结束

N5	N5 以上	同上	——
N4	N4 以上	同上	——
N3	N3 以上	同上	——

但是作为“一般性事务岗位”的聘用人员要进行从 N3 到 N4 岗位级别变动时，根据“岗位转换制度”进行的选拔考试合格为资格主要条件。

#### ④ Y 系列

- (1) 从 Y1 升格到 Y2 的岗位级别变动适用于被认定为班指导的组长以及被任命为班长的人员。
- (2) 从 Y2 升格到 Y3 的岗位级别变动适用于“S1 选拔”合格的人员。
- (3) 从 Y3 升格到 Y4 的岗位级别变动适用于“S2 判定”合格的人员。

#### ⑤ O 系列

与以上标准相同

### (2) 系列间转换

#### ① A6、N6、Y2 → S1

从 A6、N6、Y2 系列转换到 S1 系列的岗位系列转换适用于“S1 选拔”合格的人员。此外，O6 到 O7 的岗位级别变动与此相同。

#### ② S、A、N、O 系列之间的相互变动

按照转换后的实际工作相应地决定各自的岗位级别。

#### ③ S、N 系列 → Y 系列

根据指导、监督职的任免标准。

#### ④ Y 系列 → S、A、N、O 系列

根据指导、监督职的任免标准。

### (3) 跳过一个以上级别的岗位级别变动

原则上不进行跳跃一个以上级别的岗位级别变动。

### (4) 岗位级别的降级变动

#### ① 大规模的组织变动引起的工作岗位取消的场合

(1) 从工作变动日起两年内保持原有的岗位级别，此后根据担任的实际工作进行分级。另外、监督职的职务补贴随着实际职务的消失同时取消。

(2) 所谓的“大规模的组织变动引起的工作岗位取消”是指：伴随着现有产品移交给到其他生产厂家、关联公司或协作公司办理后，担任的业务消失的情形。

#### ② 其他的场合

原则上避免岗位级别的降档变动。另外、监督职的职务补贴随着实际职务的消失同时取消。

### (5) 关于岗位级别变动的长期休假期以及惩戒处分的处理

有长期休假期或接受过惩戒处分的人员，在复职日或处罚日以后下一期间里，不进行往上一级别的岗位级别升格变动。

#### (1) 有长期休假期的人员

长期休假期的计算方法为：3 个月以上不满 15 个月的为 1 年，15 个月以上不满 27 个月的作为 2 年。

#### (2) 受到惩戒处分的人员

受到警告以上惩戒处分的为 2 年。

### (6) 由借调引起的岗位级别的变动

借调不满 1 年的，其岗位级别不进行变动。

(7) 岗位级别变动的时期

- ① 岗位级别变动的时期为每年的 1 月 21 日和 7 月 21 日，每年进行两次变动。7 月 21 日只是处理例外的变动。
- ② 11 月 21 日进行“岗位级别变动判断”、“S2 评定”以及“S1 选拔”，根据这些评价的结果于 1 月 21 日变动岗位级别。而 7 月 21 日的岗位级别的变动是在 5 月 21 日进行“岗位级别变动判断”后，依据该评价结果进行变动。

3、指导、监督职的任免标准

(1) 监督职的任命标准

监督职只限于任命给制造现场部门的组长、班长及系长等职。由厂长从符合以下资格主要条件的人员中严格选拔后任命。

选拔的方法和内容由厂长决定。

(a) 组长

任命为工序指导、组指导或班指导等职 6 个月以上且年龄超过 25 岁的人员。

(b) 班长

① 被任命为组长且年龄超过 27 岁的人员。

② 被任命为班指导 6 个月以上的人员

(c) 系长

① 被定为 Y3 级的人员

② 被定为 S1、S2 级的人员

(2) 指导职的任命标准

指导职只限于任命给制造现场部门的工序预备、工序指导、组指导及班指导等职。由厂长从符合以下资格主要条件的人员中严格选拔后任命。

选拔的方法和内容由厂长决定。

(a) 工序预备

为定为 N2、N3 级的人员。(N3 工序的工序预备的年龄要求是 21 岁以上)。

(b) 工序指导

① 被任命为工序预备且年满 21 岁的人员。

② 被定为 N3、N4 级且年满 21 岁的人员

(c) 组指导

① 被任命为组长的人员

② 被任命为工序指导且年满 25 岁的人员

③ 被定为 A4、A5、N4、N5 级且年满 25 岁的人员。但被任命该职前，必须在规定的 6 个月选拔期内接受进修学习。如果是连任的话，可以免去进修学习。

(d) 班指导

① 被任命为组长、班长且年满 27 岁的人员

② 被任命为班指导且年满 27 岁的人员

③ 被定为 A5、A6、N5、N6 级且年满 27 岁的人员。但被任命该职前，必须在规定的 6 个月选拔期内接受进修学习。如果是连任的话，可以免去进修学习。

(3) 免职的标准

厂长可以在必要的时候免除指导、监督职。

(4) 任免后岗位级别的变动

① 任命后岗位级别的变动

(1) 监督职

① 组长

定为 Y1 级。但从班指导改任为组长的或作为班指导被认定为组长的定为 Y2 级。

② 班长

定为 Y2 档。但在“S1 选拔”中合格的班长定为 Y3 级。

③ 系长

定为 Y3 档。但在“S2 判断”中合格的系长定为 Y4 级。

(2) 指导职

① 工序预备

N2 工序的工序预备定为 N3 级，N3 工序的工序预备定为 N4 级。

② 工序指导

定为 N4 级。

③ 组指导

定为 N5 级。

④ 班指导

定为 N6 级。

② 免职后的岗位级别的变动

指导、监督职被解除后，按照实际担当的工作定级。

③ 岗位级别的变动时期

指导、监督职任免后，于最近到来的 1 月 21 日（含 1 月 21 日任命的）或 7 月 21 日（含 7 月 21 日任命的）进行相应的岗位级别的变动。

4、称呼

被定为 S1 或 S2 级的人员，从定级时开始，相对于其工作职务赋予如下称呼。

主任规划员、主任技术员、主任研究员、主任技师

此外，得到人事部负责人的特别批准后，可以赋予其他称呼。

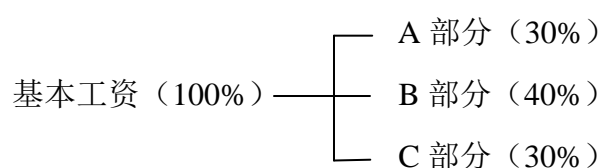
## II 工资制度

### A. 基本工资

#### 1. 基本工资的确定

基本工资为 A 部分、B 部分、C 部分的合计总额。

各项的平均构成比例标准如下：



① A 类工资

- (a) 设定各岗位级别的加薪额度，用加薪累计的方法确定。
- (b) 加薪额度中，按照加薪判定结果确立增加幅度。
- (c) 加薪额度进行缺勤修正。  
但，下一年度对缺勤扣除额度进行纠正。
- (d) A 部分中设立各年龄的最低工资以及按岗位级别·年龄分类的运用基准工资。

② B 部分

- (a) 根据 B 部分工资表确定（按照各岗位级别、熟练程度〈号〉确定的绝对金额）。
- (b) 每年 3 月 21 日，对当前年龄满 25 岁者，原则上工作满一年，熟练程度号晋升 4 个号。  
但，根据加薪判定结果，有时可以晋升 5~6 个号。  
下列情况不予升号。
  - ① 缺勤、休假 3 个月以上者；
  - ② 由于本人原因级别维持不变者。
- (c) 每年 3 月 21 日，对当时年龄 24 岁以下者，按照不同的岗位级别和年龄给予下列熟练程度（号）。  
但是，根据加薪判定结果，可以在上述基础上再增长 1~2 个熟练程度（号）。

年龄	A2、N2、O2	A3、N3、O3	A4、N4、O4
16 岁	5 号	——	——
17 岁	9	——	——
18 岁	13	5 号	——
19 岁	17	9	——
20 岁	21	13	——
21 岁	25	17	5 号
22 岁	29	21	9
23 岁	33	25	13
24 岁	37	29	17

- (d) 变更至上一级岗位级别时，年龄满 25 岁以上者，长 2 个号，变更后的岗位级别中的金额号，适用接近、上靠的原则。  
年龄在 24 岁以下者，变更后适用岗位级别中相同年龄者的号。  
另外，降至下一级岗位级别时，年龄满 25 岁以上者，变更后岗位级别中的金额号，适用接近、下靠的原则；24 岁以下者，变更后适用岗位级别中相同年龄者的号。
- (e) 对于熟练程度号，各岗位级别均设置 1 号~81 号，号差如下：

岗位级别	1~41 号	41~53 号	53~65 号	65~73 号	73~81 号
S <sub>2</sub> 、Y <sub>4</sub> 、O <sub>8</sub>	1,200	1,000	700	500	200
S <sub>1</sub> 、Y <sub>3</sub> 、O <sub>7</sub>	1,100	900	600	400	200

A <sub>6</sub> 、N <sub>6</sub> 、Y <sub>2</sub> 、O <sub>6</sub>	900	700	500	400	200
A <sub>5</sub> 、N <sub>5</sub> 、Y <sub>1</sub> 、O <sub>5</sub>	800	600	400	300	100
A <sub>4</sub> 、N <sub>4</sub> 、O <sub>4</sub>	700	500	300	200	100
A <sub>3</sub> 、N <sub>3</sub> 、O <sub>3</sub>	600	500	300	200	100
A <sub>2</sub> 、N <sub>2</sub> 、O <sub>2</sub>	500	400	300	200	100

(f) B 部分的调整时间为每年的 3 月 21 日。  
但是，在 7 月 21 日岗位级别发生变更者，于 9 月 21 日进行调整。

③ C 部分

(a) 按照 C 部分工资表（根据年龄设立的绝对额），每年 3 月 21 日根据当时年龄确定。

C 部分工资表分为（I）表和（II）表，每年 4 月 10 日，根据当时情况确定其如下的适用范围：

- （I）表——（II）表对象以外者；
- （II）表——有家人需要抚养照顾的户主。

(b) （I）表中的年龄差额如下：

16 岁~25 岁	每年确定
25 岁~55 岁	1,800 日圆
55 岁~59 岁	0 日圆

又，（II）表中的年龄差额以户主的标准生活费曲线为准确定。

(c) C 部分的调整时间为每年的 3 月 21 日。

2. 基本工资的修订

(1) 修订时间

每年 3 月 21 日，根据当时的岗位级别以及年龄进行修订。

(2) 修订方法

- ① A 部分 按各岗位级别确立加薪额度；
- ② B 部分 对 B 部分工资表进行修订；
- ③ C 部分 对 C 部分工资表进行修订。

3. 应届毕业生工资以及录用薪金

(1) 对于按照正常方式进入公司者（学校毕业年度的次年 1 月 20 日以前进入公司者），参照一般情况，适用按照学历确定的应届毕业生工资；

(2) 对于中途进入公司者（学校毕业年度的次年 1 月 20 日以后进入公司者），适用于按照岗位、年龄设定的录用工资。

但是，对于年龄满 25 岁以上者，考虑以前的工作履历个别确定。

B. 各种补贴

1. S 职补贴

对于 S<sub>2</sub> 和 S<sub>1</sub> 级人员，每月发放 S 职补贴。

职级	补贴金额
S <sub>2</sub>	13,000 日圆
S <sub>1</sub>	9,000 日圆

但是，该补贴不与监督职补贴、特殊岗位补贴以及调任补贴并行发放。

## 2. 监督职补贴

被任命为监督职者在任命期间，按下列标准发放监督职补贴。

职位	补贴金额 (月)
系长	13,000 日圆
班长	9,000 日圆
组长	7,000 日圆
警卫长	8,500 日圆

### C. 奖金

### 1. 奖金的确定

奖金按照各岗位级别分别确定。

但是，不定级（T）期间适用其他办法。

## 2. 奖金的支付比例

岗位的级别越高，奖金的支付比例越大。

### 3. 奖金适用的岗位级别

- (1) 上半年的奖金适用于 1 月 21 日的岗位级别;
- (2) 下半年的奖金适用于 7 月 21 日的岗位级别。

### III. 人事考评・判定制度

### A. 人事考评·判定制度的种类

人事考评指职务考评、专业程度考评、积极程度考评、革新程度考评 4 种，人事判定指岗位级别变更判定、 $S_2$ 判定、 $S_1$ 选拔、加薪判定、奖金判定 5 种，其之间的利用关系如下：

考评 判定	职务考评 (3/21,9/21)	专业程度考评 (9/21)	积极程度考评 (9/21)	革新程度考评 (9/21)
岗位级别变更判定 (11/21, 5/21)	○		○	
S <sub>2</sub> 判定 (11/21)		○	○	○
S <sub>1</sub> 选拔 (11/21)	○		○	
加薪判定 (3/21)		○	○	○
奖金判定 (5/21, 11/21)		○	○	○

( ) 内为实施时间

## B. 人事考评标准

### 1. 职务考评

#### (1) 考评目的

对实际完成工作的好坏进行评价，并把考评结果用于岗位级别变更判定和  $S_1$  选拔。

#### (2) 被考评者与考评者

被定为 A 系列、N 系列、 $Y_1$ 、 $Y_2$ 、O 系列和 T 级别的人员为被考评者，被考评者的直属课长为一次考评者，部长为二次考评者。

#### (3) 考评方法

调查了解各人实际担当的工作，明确该工作所属的岗位级别，评价各人的职务高低。

评价程序如下：

##### (a) 各人担当的全部工作按照岗位级别进行分类。

但是，对于根据技能鉴定制度取得技术水平资格的认定者，作为鉴定对象的工作的岗位级别适用其技术水平相当的岗位级别。

##### (b) 各人的职务计为 100%，对各项工作原则上按时间比例确定其“重要性”。

##### (c) 根据各项工作的完成程度区分为○（达到标准期望程度或以上）和△（如无帮助，无法达到标准期望程度）2 个级别。

##### (d) 仅对完成程度打○的工作按岗位级别合计“重要性”。

##### (e) (d) 中合计的“重要性”按岗位级别从高到低进行累计，累计达到 40% 处的岗位级别即为职务考评的结果。

#### (4) 考评时间

每年 2 次，于 3 月 21 日和 9 月 21 日进行。

但是，3 月 21 日进行的考评仅对特别必要的人员实施。

### 2. 专业程度评价

#### (1) 评价目的

评价实际工作中发挥的专业程度，并把结果用于  $S_2$  判定、加薪判定和奖金判定。

#### (2) 被评价者与评价者

被定为  $S_1$ 、 $S_2$ 、 $Y_3$ 、 $Y_4$  级的人员为被评价者，被评价者的直属课长为一次评价者，部长为二次评价者。

#### (3) 评价方法

依照“专业程度评价标准”，对评价对象在实际工作中发挥的专业程度进行评价。评价按各评价要素进行绝对评价，分为 S（超群）、A（充分）、B（标准）、C（不充分）、D（非常不充分）5 个级别。

#### (4) 评价时间

每年 1 次，于 9 月 21 日进行。

### 3. 积极程度评价



- (1) 评价目的  
评价实际工作局面中表现出来的工作态度，用于岗位级别变更判定、S<sub>2</sub>判定、S<sub>1</sub>选拔、加薪判定和奖金判定。
- (2) 被评价者与评价者  
全员为被评价者，被评价者的直属课长为一次评价者，部长为二次评价者。
- (3) 评价方法  
根据“积极程度评价标准”，评价实际工作局面中表现出来的工作态度。评价按各评价要素进行绝对评价，分为S（超群）、A（充分）、B（标准）、C（不充分）、D（非常不充分）5个级别。
- (4) 评价时间  
每年1次，于9月21日进行。

#### 4. 革新程度评价

- (1) 评价目的  
对“开发·改革·改善工作”所取得的成果的程度进行评价，用于S<sub>2</sub>判定、加薪判定和奖金判定。
- (2) 被评价者与评价者  
全员为被评价者，被评价者的直属课长为一次评价者，部长为二次评价者。
- (3) 评价方法  
根据“革新程度评价标准”，评价“开发·改革·改善工作”所取得的成果的程度。评价按各评价要素进行绝对评价，分为S（超群）、A（充分）、B（标准）、C（不充分）、D（非常不充分）5个级别。
- (4) 评价时间  
每年1次，于9月21日进行。

### C. 人事判定标准

#### 1. 岗位级别变更判定

- (1) 判定目的  
判定除“S<sub>2</sub>判定”、“S<sub>1</sub>选拔”以及监督管理职任命产生的岗位级别变更以外的岗位级别的变更是否适当。
- (2) 被判定者与判定者  
满足岗位级别变更资格条件的人员为被判定者，所在单位最高领导为判定者。
- (3) 判定方法  
综合考虑此前的“职务考评”、“积极程度评价”以及“进修”（仅指变更到A<sub>6</sub>·N<sub>6</sub>·Y<sub>2</sub>岗位级别的情况）的资格条件，或者职位转换选拔考试合格的资格主要条件以及有无长期休假或惩戒处分等方面，判定变更岗位级别是否适当。
- (4) 判定时间  
每年2次，于11月21日和5月21日进行，根据11月21日的判定结果在1月21日进行岗位级别的变更，根据5月21日的判定结果在7月

21 日进行岗位级别的变更。

## 2. S<sub>2</sub> 判定

### (1) 判定目的

对岗位级别欲从自 S<sub>1</sub> 变更到 S<sub>2</sub> 以及自 Y<sub>3</sub> 变更到 Y<sub>4</sub> 的人员进行判定。

### (2) 判定方法

分第一次判定和第二次判定 2 个阶段，按以下要点进行。

#### ① 第一次判定

##### (a) 对象

被定为 S<sub>1</sub> 或 Y<sub>3</sub> 级（班长除外）1 年以上，评价时年龄在 30 岁以上且有直属部长推荐者。

但，必须满足以下条件，即必须完成“S 职进修”，以及按照“自我启发研究报告制度”得到了结束认定或者本年度已经提交了报告。

##### (b) 方法

人事判定委员会按以下项目对各部门分别进行评价。

④ 人事考评 此前的 2 次专业程度评价、积极程度评价、革新程度评价的任何一项都必须达到一定水准以上；

（但，“一定水准”由总务人事本部另行确定。）

⑤ 人事判定委员会确定的必要项目。

##### (c) 合格与否的决定

由所在单位最高领导根据人事判定委员会的评价结果决定。

#### ② 第二次判定

##### (a) 对象

第一次判定合格者。

##### (b) 方法

由总务人事本部对全公司统一进行判定。

##### (c) 合格与否的决定

由所在单位最高领导根据统一判定的结果决定。

### (3) 判定时间

每年 1 次，于 11 月 21 日进行，据此在 1 月 21 日进行岗位级别的变更。

## 3. S<sub>1</sub> 选拔

### (1) 选拔的目的

对欲从 A<sub>6</sub>、N<sub>6</sub>、Y<sub>2</sub> 转换到 S<sub>1</sub> 系列（包括 Y<sub>2</sub> 到 Y<sub>3</sub> 的岗位级别变更）的人员进行选拔。

### (2) 选拔的方法

#### (a) 对象

被定为 A<sub>6</sub>、N<sub>6</sub>、Y<sub>2</sub>（组长除外）级 1 年以上、选拔考试时年龄在 28 岁以上，满足下列全部资格主要条件的申请人员。

④ 根据“自我启发研究报告制度”已经获得了结束认定或本年度已经提交报告，或根据“技能鉴定制度”通过了认定的；

⑤ 职务考评 此前的职务考评结果为“S”；

㉔ 积极程度评价 此前的积极程度评价达到一定水准以上；  
(但，“一定水准”由总务人事本部另行确定。)

㉕ 不属于“惩戒・长期休假”除外标准之列的。

(b) 方 法

由总务人事本部举行全公司统一选拔考试。

(c) 合格与否的决定

由所在单位最高领导根据统一选拔考试的结果决定。

(3) 选拔考试的时间

每年 1 次，于 11 月 21 日进行，据此在 1 月 21 日进行岗位级别的变更。

#### 4. 加薪判定和奖金判定

加薪判定和奖金判定根据“专业程度评价”、“积极程度评价”和“革新程度评价”进行，具体事项届时决定。

(附件 1)

**A 系列岗位分类标准表**

	工作的概念	知 识	判 断	接 洽
S	专业性工作 根据大体上确定的方法或者方针指示进行的复杂困难的专业创造型工作	对所负责的领域具备需要理解难度相当高的专业书籍，具备应用程度的专业知识以及广泛的专业性实践知识，对相关领域具备高度的专业知识和广泛详细的实践知识。	对几乎没有前例和类似例的问题，具备针对相当复杂多样、变化极大的各种条件能够进行分析汇总的企划、创造等的判断能力。	需要具备与利害关系的对立方之间，针对复杂高难度的问题，能够引出理想的结论和解决方法程度的交涉能力。
A <sub>6</sub>	复杂判定性工作 根据基本方法或总括性指示进行的复杂的有难度的判定性工作	对所负责的领域需要理解高难度的专业书籍，具备应用程度的专业知识以及广泛详细的实践知识，对相关领域具备标准的专业知识和详细的实践知识。	需要具备能够参考前例/类似例、习惯做法等，在复杂变化的条件下提出创见、进行推理等的判断能力。	需要具备能够按照目的、方针说服一般关系的对立方，达成协作关系程度的说服能力。
A <sub>5</sub>	熟练判定性工作 根据标准上确定的方法或者要点指示进行的复杂的判定性工作	对所负责的领域需要理解标准专业书籍，具备应用程度的专业知识和详细的实践知识，对相关领域具备基础的专业知识，对相关业务具备详细的实践知识。	需要具备能够按照规定、标准和现有的数据等，在复杂的条件下想办法、应用等的判断能力。	需要具备能够与公司内外的相关方之间调整问题，维持协作关系程度的调整能力。
A <sub>4</sub>	定型判定性工作 方法、程序大体上既定，但内容较复杂的工作	对所负责的领域需要理解基础专业书籍，具备应用程度的专业知识，对所担当的工作具备详细的实践知识。	需要具备能够按照格式、事例等在一定的条件下进行思考、挑选等的判断能力。	需要具备能够向公司内外的相关方进行内容说明，达到交换资料程度的表达能力。
A <sub>3</sub>	熟练定型性工作 手续、格式既定，内容复杂的定型的工作	具备按照一定的格式能够对简单的报告、通知、资料等文件进行书写程度的一般性实践知识。	需要具备能够在一定的手续内进行比较、选择等的判断能力。	需要具备能够与公司内外的相关方进行资料、数字、记录等的确认、联络程度的临机应变的应对能力。
A <sub>2</sub>	日常定型性工作 根据一定的手续、样式或者直接详细的指示进行的日常定型性工作。	具备按照一定的手续、格式能够对帐簿、记录类文件进行记录、汇总、分类的一般性实践知识。	需要具备能够理解一定的手续、格式进行二选一的判断能力。	需要具备对来访者、公司内外的相关方进行礼貌、机智地接待、应答、电话联络的能力。

(附件2)

**N系列岗位分类标准表**

	工作的概念	知 识	判 断	熟 练
S	进行极为特殊超精密的产品、零件的加工、制作的专业性工作。	需要对所从事工种以及相关工种具备电气、机械、化学、原材料、制图、施工测定、工程分析、安全卫生等方面的广泛详细的专业、实践知识。  技能标准：对从事工种以及相关工种的数个工种达到国家技能鉴定1级技师程度。	需要能够对几乎没有前例的产品、零件的加工、制作等方面创造出作业步骤、加工和制作方法，并且在特殊情况发生时进行追究原因、采取对策等推理判断。	需要能够加工、制作极为特殊超精密的产品、零件，超出一般的熟练程度。
N <sub>6</sub>	极为高精度的产品、零件的加工、制作，条件极为复杂特殊的检查、修理，极为复杂难度高的机械装置的运行操作、分解、修理、组装等非定型性的高度熟练的工作。	需要对所从事工种具备电气、机械、化学、原材料、制图、施工测定、工程分析、安全卫生等方面的广泛详细的专业、实践知识以及相关工种的详细的实践知识。  技能标准：对从事工种达到国家技能鉴定1级技师程度。	需要能够根据前例、类似例或高难度的图纸合理安排作业，提出别出心裁的加工、制作、检查、修理方法，并且能够对特殊故障、事故的原因和处理方法进行推理、钻研、选择。	需要在极为高精度的加工、制作，机械装置的极微调整、分解、修理，探究故障、事故的原因等方面具备相当高的敏感、窍门、身体的协调动作、五官上的直觉识别能力。
N <sub>5</sub>	高精度的产品、零件的加工、制作，条件变化复杂的检查、修理，复杂高难度的机械装置的运行操作、调整、修理、组装等的非定型性的熟练工作。	需要对所从事工种具备电气、机械、化学、原材料、制图、施工测定、工程分析、安全卫生等方面的基础专业知识和广泛详细的实践知识以及相关工种的标准实践知识。  技能标准：对从事工种达到国家技能鉴定2级技师程度。	需要能够根据作业指示书或基础图纸合理安排作业，应用、选定加工、制作、检查、修理方法，并且能够应用选择不良场所的发现和和处理方法。	需要在高精度的加工、制作，机械装置的微调、修理，不良场所的发现等方面具备高度的敏感、窍门、身体的协调动作、五官上的灵敏直觉等。
N <sub>4</sub>	有一定精度要求的产品、零件的加工、制作，条件在一定范围内变化的检查、修理，复杂机械装置的运行操作、保养、检查等内容、条件复杂的定型性工作。	需要对所从事工种具备电气、机械、化学、原材料、读图、安全卫生方面的基础专业知识和详细的实践知识以及相关擅长工种的标准实践知识。  技能标准：对从事工种达到国家技能鉴定2级技能考试合格程度。	需要能够根据作业指示书或简单的图纸选用适当的机械工具，选择加工、制作、检查、修理方法，并且能够判定日常机械、装置的保养、检查的精度和好坏。	需要在一定精度的加工、制作，机械装置的运转、调整，不良场所等的发现等方面具备速度，时间，目、耳、手、足动作协调。
N <sub>3</sub>	按照一定的方法、操作规程进行的反复定型性工作，但由于方法、操作规程等比较复杂，该工作需要相当的熟练时间。	需要对所从事作业具备机械装置、模具、安全装置、原材料、相关工程方面的标准实践知识。	需要在产品、零件的组装/加工、调整/检查、机械装置的运行操作作业过程中，能够在一定范围内进行比较、选择、判别。	需要在定型性装配、加工，机械装置的运转操作上具备能以一定的正确性、速度实施的手指灵巧性，目、耳、手、足动作的协调。
N <sub>2</sub>	按照一定的方法、操作规程进行的简单的产品、零件的组装、加工、调整、检查或简单机械装置的运行操作的反复定型性工作。	需要对所从事作业具备机械装置、模具、安全装置、原材料、相关工程方面的简单实践知识。	需要能够在既定的方法、操作规程的范围内进行二选一的判断。	需要在定型性装配、加工，机械装置的运转操作上具备能以一定的正确性、速度实施的习惯。

(附件3)

### 评价要素与评价标准

评价项目	评价要素	水 平	评价标准			
			事务职群	技术职群	研究职群	技能职群
专业程度评价	知 识	S (超群) A (充分) B (标准) C (不充分) D (非常不充分)	对负责领域具备大学专业课程以上程度的专业知识和广泛详细的实践知识, 具有在公司以外也能通用的独到见解。	对负责领域具备大学硕士研究生课程以上程度的系统化的专业知识, 而且对相关领域也具备大学专业课程程度的系统化专业知识。	同 左	在负责工种及相关工种方面, 具备在获得国家技能鉴定1级技师资格后又经过长年的钻研方能达到程度的知识。
	判断能力	S (超群) A (充分) B (标准) C (不充分) D (非常不充分)	关于给公司内外带来极大影响的专业事项, 作为专业的权威, 能够对非常复杂多变的条件、信息的分析、综合等做出恰当的判断。	在把研究成果工业化、成品化、实用化时, 作为技术权威, 对关于给经营带来的影响、效果等方面做出恰当的判断。	在研究课题立项时, 作为研究部门的权威, 能够对其对于企业核算带来的影响效果做出恰当的判断。	对于负责工种及相关工种, 在专门的特殊的品质、原材料、机械装置的判定、选定以及极为特殊的异常情况的发现及对策等方面能够做出恰当的判断。
	独创能力	S (超群) A (充分) B (标准) C (不充分) D (非常不充分)	对专业性的重大事项, 具备能够提出非常独到的有效解决问题的对策方案等他人难以代替的独创能力。	在把研究成果工业化、成品化、实用化时, 其独创性具有国内外的水准, 具备创造评价高的技术的独创能力。	其独创性具有国内外的水准, 具备创造评价高的研究成果的独创能力。	具有非常优秀的想法、感觉、窍门, 具备能够加工、制作非常罕见的艺术珍品的独创能力。
	接洽能力	S (超群) A (充分) B (标准) C (不充分) D (非常不充分)	关于给公司内外带来极大影响的专业事项和特殊问题、没有先例的问题, 具备临机应变的能够解决问题的交涉能力。	在把研究成果工业化、成品化、实用化时, 具备能够使公司内外接受技术数据的可信性、技术方法的妥当性、信赖性, 建立协作关系的交涉能力。	在研究课题立项时, 具备能够使公司内外接受技术数据的可信性、技术方法的妥当性、信赖性, 建立协作关系的交涉能力	——
	技 能		——	——	——	对从事工种及相关工种具备国家技能鉴定1级技师资格取得后又经过长年的钻研方能达到程度的技能。
	指导能力	S (超群) A (充分) B (标准) C (不充分) D (非常不充分)	具备指导、统率下级人员有效完成工作, 能够维持良好的协作关系的统率能力, 或者作为负责领域的权威对后进人员具备影响力, 具有能够进行适当的指导和教育的指导能力。	同 左	同 左	作为从事工种及相关工种的权威, 对后进人员具有影响力, 具备技术指导、教育的指导能力。

### 评价要素与评价标准

评价项目	评价要素	定 义	水 平	评 价 标 准
积极程度评价	积极性/上进心	评价是否具有上进心并努力在自我启发中掌握问题，热情锐意开发、改革、改善工作的态度。	S（超群） A（充分） B（标准） C（不充分） D（非常不充分）	总是具有问题意识，努力自发开发、改革、改善工作，并积极热情，努力使之实现。 理解问题，积极热情进行工作地开发、改革、改善，并努力实现。 努力完成规定范围内的工作，。 即使对规定范围内的工作也受到过指示和督促，缺乏积极性。 如果没有指示、督促就不工作等，看不到对工作的积极性。
	信赖性/集体感	评价是否清楚自己在集体中的位置、职责，是否具有以强烈的集体感为基础，以强烈的责任感克服困难，尽全力完成工作的态度，即，评价是否具有“可以委以工作”的可信赖性。	S（超群） A（充分） B（标准） C（不充分） D（非常不充分）	责任感非常强烈，为排除万难完成工作不懈努力，完全可以放心委以工作。 对工作的完成具有强烈的责任感，不懈努力，可以放心委以工作。 对工作的完成具有责任感，诚实努力，基本可以放心委以工作。 工作虽然做，但是稍有缺乏责任感之处，委以工作有不放心之处。 对工作回避责任或把责任转嫁他人，不能委以工作。
革新程度评价	工作的开发、 改革、改善	评价是否克服困难，开发、改革、改善工作，取得重大的成果，或者取得具体的进展，可以预见今后会取得重大的成果。	S（超群） A（充分） B（标准） C（不充分） D（非常不充分）	克服极为复杂困难的环境条件，完成工作的开发、改革、改善，取得极大的成果。 或者，取得具体的进展，可以预见今后能取得极大的成果。 努力开发、改革、改善工作，取得期望标准以上的工作成果。 负责的工作达到期望成果标准。 负责工作明显低于期望成果标准。 负责工作远远低于期望成果标准。