

全球学习和发展政策

2021 九月

此政策可不时修订

变更将通知经理和员工

政策所有者：人力资源部

V1.0

此为全局政策



前言

当我们共同努力实现我们的“**We are Weir**”框架中提出的抱负时，这为我们所有人创造了发展自我的机会——迎接新挑战、探索新领域、学习、进步和超越。这项全球学习和发展政策阐明了我们的主要学习方法，最重要的是，我们希望在整个 Weir 集团都采取一种包容和一致的方法。虽然我们所从事的工作类型和工作环境各不相同，但我们的精神仍然是一致的：我们随时准备帮助您以自己的方式成长，为 Weir 的成功做出贡献。

归根结底，没有人比您自己更有兴趣发展自己的事业。我们将通过提供指导、工具、内容和认证计划来提供帮助。我们还将明确任何必要的强制性学习和发展，必须这样做，以便发挥您的作用。

您和您的经理将讨论您的绩效，并共同商定要进行的具体学习。然而，当涉及到完成必要的学习并推动您的发展时，这是您的职责。

本政策适用哪些人？

本政策适用所有为我们工作的人（包括我们的员工、承包商、非正式员工、咨询人员、顾问、志愿者、学徒、临时工、派遣人员）

该政策的某些规定针对不同类别的员工。更多信息请见下方。更重要的是，适用与您所在地区的本地学习政策。您可以在 HR ServiceNow 的知识库中访问您所在地的学习政策。

本政策的范围是什么？

本政策涉及的范围面很广，考虑到我们在 Weir 拥有的相当多的角色以及我们所处的不同环境。

学习并发展许多类型的活动，其中一些活动如下所述。

- 1) 强制性学习-满足立法、监管或合规的要求。
- 2) 就职/入职。
- 3) 安全、健康和环境培训（SHE）。
- 4) 特定角色的技术学习。
- 5) 与工作能力相关的培训。
- 6) 在职培训/学习和工作跟踪。
- 7) 客户要求或客户特定的学习。
- 8) 专业认证和持续专业发展（CPD）。
- 9) 学习的重点是我们员工队伍的多元化以及如何在工作中促进包容的氛围。

- 10) 旨在培养监督、管理和领导能力的学习（参考我们的领导框架）。
- 11) 软技能-发展个人属性，以加强与同事、客户和供应商的互动。
- 12) 工会和员工代表培训。
- 13) 大学或学院课程（当地赞助计划可能适用-请参阅当地学习政策或联系人力资源部）。

确定学习和发展的需求

当我们在确定什么是重要事项时，使用很多的因素。前线 and 中心是我们“**We are Weir**”方针的战略目标。什么样的知识、技能、文化和工作方式能够支持这一点？

其次，法律、法规和客户要求产生了许多学习义务。

有时，我们只需要针对业务的某些部分进行针对性的专业培训，以使员工能够使用新的流程或技术方法开始工作。

其他考虑因素包括与领导进行绩效讨论后制定的个人发展计划和绩效改进计划。

流程和标准化

为了确保每个人都有平等的机会，我们正在努力将我们所有的学习和发展资源放在一个地方。最终，您将能够在 **Workday** 预订并记录所有学习出勤率。这些记录将对您和您的经理都可见。这项工作正在进行中，所以请查看您当地的学习政策，了解更多适用于您所在地区的详情，因为我们正在向全面标准化过渡。

角色和职责

您的角色是负责您全年的学习和发展。

您需要：

- 1) 计划：确保计划为必要的学习做计划，以满足必要的截止日期。
- 2) 准备：反思您的工作进展，您从同事那里收集的反馈并为经理的审查会议做好准备。
- 3) 分享：开启关于您职业生涯、学习抱负、以及您的动力。这将有助于您的经理与您合作，支持您的学习

在您当前和未来的发展过程中，指导和支持您是您经理的责任。他们会在您确定发展需求时提供鼓励和指导。

通过一致同意您应当努力的方向，提供反馈，您的经理会支持您学习的进度。

您的当地学习伙伴可以提供有关可用资源的建议，您的当地学习协调员或人力资源部将管理任何课程的需求，如果每个课程的名额有限制。

学习和发展的类别

从事学习和发展活动有各种各样的原因。为了简化，我们将其分类如下。开始学习的原因有助于您分清轻重缓急：有些项目将有强制性的完成日期，而其他项目可以按照您自己的进度进行。

必要的学习

- 包括为了您完成您现在的角色**必须要做的**培训
- 可能需要满足法规或合规要求，如SHE培训
- 包括您在当前工作中需要学习的特定技能或信息，例如，您可能需要在进入公司或客户网站之前完成培训
- 如果您的工作表现没有达到必要的标准，您的经理可能会把学习作为纠正措施/绩效改进计划(PIP)的一部分
- **必要的学习是您学习的首要任务，您必须为它做计划，避免把它留到最后一刻。将有适用的最后期限或审查期，通常不能推迟。**

职业发展指南

- 包括与您的经理讨论的学习和发展，重点是根据您的职业抱负发展
- 如果您是角色的新手，那么很可能会有该角色成长的发展目标
- 一旦您在这个职位上站稳了脚跟，进一步的发展会帮助您把自己的表现从“好”提升到“棒”！
- 如果您已经在您的岗位上工作了很长时间，这可以帮助您为同级调动或职业发展做准备
- **这种类型的学习是您的下一个优先事项，您的经理可能会和您一起设定最后期限和回顾时间**
- 一般来说，如果业务需要，例如在一年中的高峰期，这种学习可以推迟

自主发展

- 包括您在自愿基础上进行的其他学习
- 触手可及的庞大目录
- 您可能希望参加一门没有与您的经理特别讨论过的课程，但您觉得这会有帮助
- 也许您有兴趣在我们公司的另一个领域工作，您想接受一些培训
- 无论是什么话题，您都可以决定何时准备学习
- **与您的经理讨论在工作时间内自我发展的范围。您也可以在自己的时间，在家里的移动设备上学习（如果有的话）。如果您想在没有安排工作的时候到现场进行自愿学习，请参考当地的学习政策。您可能需要通知或经您经理的同意。SHE可能也有一些必要的要求。**

以自己的方式成长

完成必要的学习职责

我们每个人都必须完成“必要的学习”。例如，可能会有我们所有人都参与的全球学习、必要的年度学习证书更新或参观客户现场或操作设备的特定培训。无论您的学习计划是什么，按时完成都是很重要的。如果您在截止日期前预见到任何问题，您需要尽快让您的经理知道——不要等到截止日期才提出问题。

您的职业发展指南

为了使学习和发展获得最大的成功，重要的是要考虑到您在职业生涯的哪个阶段。您刚开始一个新角色吗？您在一个职位上已经有一段时间了，并且希望在职业生涯上有所进步？您想专攻当前领域吗？

您的经理也会考虑公司的成功需要什么样的发展。是否有新技术需要我们对员工进行培训？从中期来看，业务方向是否发生了变化，我们是否需要提高技能？当地是否需要专门的培训——有针对性的学习将有助于我们的业务绩效？

一般来说，这里最重要的是要保持平衡：这是一个评估您的学习需求和业务需求的案例。这保证了您可以学习的方式也有助于 Weir 的成功。

在考虑您的学习计划或个人发展计划（PDP）时，您的职业生涯的所有这些因素，以及您目前的表现，都会被考虑在内。您将与您的经理讨论这一点，并制定一个联合计划，明确您的优先事项和下一步行动。

这种类型的学习将灵活地进行-您的发展计划可能会不时地改变或被搁置以应付工作的高峰期。

自主发展：灵活，适应我们的生活

我们致力于将您的学习经验放在我们方法的中心，我们提供的资源非常灵活。很多可用的学习可以在任何适合您的时间开始，而且不需要任何费用。通过我们的 Percipio 和 Workday 学习管理系统（LMS），您可以直接访问学习。您可以在工作和家中访问这些资源（如果您可以访问移动设备）。

我们鼓励您探索现有的课程，如果您愿意，您可以选择学习与当前工作无关的课程。这种类型的学习是自愿的，除了工作中伴随的学习和发展之外，没有义务进行自主发展。

当然，您的家庭或工作生活可能会有特别繁忙的阶段，考虑开始任何自愿学习是不可行的。或者，您可能开始一门课程，但不得不暂停；这不是问题。您可以根据自己的情况调整自主发展。

包容性方法

我们为所有人提供平等的机会和机会，这对 Weir 来说非常重要。

我们的工作环境、高峰繁忙时间和技能传播多种多样，所以为学习设定非常具体的全球指导是不切实际的。出于这个原因，我们也制定了本地政策，更具体地迎合您的位置。您可以在 HR ServiceNow 知识库中找到相关的本地政策。

做出调整以满足自我需求

如果您有可能影响您学习的健康状况、残疾或特殊需要，请与您的经理或人力资源部联系。我们将始终努力适应任何个人的要求，并将与您一起调整您的学习计划和交付，以帮助您。

批准

员工

如果您是一名员工，有许多课程您不需要经过批准-您可以直接使用我们提供的资源，这适用于 Workday and Percipio 提供的数字学习。

对于混合学习-在线教材与传统教学指导方法相结合-您可能需要得到批准。查看您当地学习政策了解详情。一般来说，如果课程有相关的费用您将需要经过经理的批准。

如果您有兴趣参加作为持续专业发展（CPD）一部分的研讨会或会议，或与您的角色相关的研讨会或会议，您需要得到经理的批准。

临时工/派遣工和代理人员

临时工/派遣工和代理人员可能任何类型的学习都需要获得批准-在 Weir 开始学习之前，请与您的 Weir 联系人联系。

还款安排

请参考当地的学习政策，了解可能适用的还款义务(有时被称为“加班工作”、“回拨”或“培训承诺条款”)。这些类型的安排可能适用于由 Weir 资助的教育课程学习。您可以联系人力资源部了解更多信息。

相关信息

本地学习政策

请参阅 HR ServiceNow 知识库中的本地学习政策。它包含您当地的具体信息和任何适用的详细规则。

休探亲假或病/医疗假的员工

如果您正在休探亲假（如产假、陪产假、护理假等）或因健康状况不佳而缺勤，您无需接受任何学习或培训。当您准备重返工作岗位时，应该和您的经理谈谈，检查是否有重要的学习需要在重返工作岗位后立即进行。

差旅和生活补贴

如果您前往参加培训活动，请参阅当地政策，了解有关旅行和生活的信息。

其他政策和信息

请务必查看 HR ServiceNow 知识库，了解您当地的学习政策和其他适用的政策或指南。例如，可能会有教育资助的机会或带薪休假学习的机会。如果您对此政策有任何疑问，请咨询您的经理或在 HR ServiceNow 知识库中查找 HR 联系信息。

评估、反馈和效果

我们做得如何？

我们会不断评估所提供的培训和学习如何帮助您发展并提高技能。您的贡献很重要。您可能被要求对您完成的课程或参与的调查提供反馈。无论采用何种方法，请参与并建设性地分享您的观点。

有了良好的数据和评估，我们可以组织当地的学习和发展计划，将我们的资源集中到最受益的领域。我们可以确定哪些工作做得好，哪些地方可以改进。

我们拥有多元化的员工队伍，会有不同的需求、偏好和学习方式-让我们听到您的声音，帮助我们变得更具包容性。

充分利用我们提供的资源以自己的方式成长