

SFIA 9



关于 SFIA

内容

关于 SFIA 4

SFIA 与技能管理 8

SFIA 如何作用 — 责任和技能级别 12

SFIA 责任级别 21

SFIA 专业技能 22

SFIA 的背景 24

SFIA 的使用和授权许可 26

关于 SFIA

SFIA 定义了设计、开发、实施、管理和保护支持数字世界的数据和技术的专业人员所需的技能和能力。

SFIA 于 2000 年正式启动。其起源可以追溯到二十世纪 80 年代的协作技能计划。SFIA 基金会成立为一个国际性非营利基金会，它将全球社区聚集在一起，为所有人的利益开发和维护 SFIA 框架。

SFIA 已成为全球认可的数字世界技能和能力的通用语言。在其范围内有许多世界上最受欢迎的职业，包括在以下领域（但不限于）工作的专业人士：

- 信息和通信技术
- 业务变更
- 数字化转型
- 数据科学与分析
- 软件工程
- 信息和网络安全
- 学习与教育
- 应用计算与计算科学
- 以用户为中心的设计
- 数字产品开发、销售与市场营销
- 人力资源与劳动力管理

SFIA 始终保持一种合作模式：它通过全球性开放协商流程进行定期更新。在来自世界各地的公司、公共部门和教育环境中具备开发和管理技能与能力实践经验的人的共同努力下，确保 SFIA 内容的相关性和真实性。SFIA 源于行业和业务，同时又服务于行业和业务。许多公司复制 SFIA 模式，从 SFIA 获得启发，或选择映射 SFIA 的样子，以推动他们自己的框架与产品。

正是这些特点使得 SFIA 区别于其他框架，并被近 200 个国家的政府、企业和个人采用。其独特且持续的成功也可归因于：

- 由全球用户社区构建和拥有
- 全球协作开发
- 全球治理与指导委员会
- 20 多年成功应用的跟踪记录
- 凭借一个完备的生态圈和可信的基础设施证明可持续性
- 一个中立的方式-它不与任何特定技术、供应商或专业机构相绑定

SFIA 始终保持为大多数非商业用途提供免费使用的权利

- SFIA 基金会是一个非营利组织
- 对于使用 SFIA 的大型组织和将 SFIA 用于商业目的的组织，需要支付适度的许可费
- 许可费用于支持该框架的可持续发展和生态系统支持
- 支付了许可费的组织和个人将会为可以帮助行业持续发展而感到自豪。

SFIA-它是什么？

SFIA 是一种易于使用的通用参考模型

SFIA 是一种实用资源，适用于管理、服务或与设计、开发、实施、管理和保护为数字世界提供动力的数据和技术的业务和技术专业人士合作。

SFIA 汇集了专业技能、行为/行为因素和知识。行为因素分布在为每个责任级别指定的通用属性中。

- 它提供了一个由专业技能和七个责任级别两个轴组成的框架。
- 它描述处在不同责任级别的专业技能。
- 它从自主性、影响力、复杂性、业务技能和知识等通用属性来描述责任级别。

SFIA 经常更新以保持相关性并符合行业和业务的需要和当前的观点。

数字世界中技能的通用语言

SFIA 为个人和企业提供了能够一致性地定义技能和专业知识的通用语言。通过清晰语言表述避免了技术行话和简缩语，使得工作中涉及的所有人，包括人力资源、学习与发展、组织设计与采购方面的专业人士都可以理解 SFIA。它也解决了与组织内合作伙伴以及跨学科团队内部所遇到的阻碍沟通和有效合作的常见翻译问题。

这种一致性意味着 SFIA 对大型和小型组织都适用：它们共享一种方法、一套词汇以及对技能和能力的一致关注。SFIA 在大型跨国组织和整个供应链中运作良好，以建立技能和能力管理的通用语言。SFIA 对那些根本没有资源来开发和维护自己的技能和能力框架但又想从中受益的中小型企业尤其有益。

为什么要使用它？

SFIA 的设计是完全灵活的，并与用户的既定工作方式无缝配合。

- SFIA 并不定义特定方法论或者预设组织结构、角色或工作：它只是提供技能和责任级别的清晰描述。
- SFIA 可以为多个行业 and 不同类型的组织所使用。无论是个人，小型和大型团队、一个部门或职能部门、中小型企业或拥有数千员工的整体组织，它都是一个理想的框架。

关键设计原则

自其早期发展以来，SFIA 一直保持着许多设计原则。SFIA 在所有版本中也保持了这些原则。

- SFIA 是易懂、通用和普遍适用的。SFIA 覆盖领域广泛并且被设计为适用于所有部门。
- SFIA 是一个基于责任和技能水平的经验化框架。一个人具有特定的能力是因为他们已经证明他们具有一定程度的责任感，并且已经证明了在现实世界中需要的一些技能水平。资格与认证可以与 SFIA 对齐，但是资格与认证仅仅测试知识时，并不能测试出经验和一定级别的责任。
- SFIA 非常灵活，适用于所有组织结构、工作或角色设计。SFIA 技能和级别可以灵活配置以支持所有组织结构。它适用于个人、大小团队、整个部门或拥有数千名员工的整个组织。它可用于定义工作、角色、人员、流程或活动领域。此外，SFIA 内置很灵活，支持所有组织模型，包括传统的层级结构、能力中心、资源池、敏捷项目团队和个人任务。
- SFIA 定义了技能的本质。SFIA 是一种描述，而非规范。它不定义低级任务或可交付成果，因为这些任务与成果高度依赖于背景。
- SFIA 提供了一个集成式的能力视图。SFIA 认同不同级别的责任、专业技能、行为或属性、知识和资格与认证。SFIA 展示了它们是如何配合以及如何互补。
- SFIA 独立于技术和方法。SFIA 不提供单个技术、方法、途径或技术知识的完整列表，因为这些东西变化迅速，可以映射到更持久的基础 SFIA 技能和能力。这些属性可能与多种 SFIA 技能和能力相关，具体取决于如何使用它们。可以组合使用 SFIA 技能来描述特定技术和工作实践（如云、DevOps、敏捷、大数据和数字化转型等）所需的角色和工作。
- SFIA 是由来自国际性用户群的真实从业者所更新的。SFIA 是由其最终用户驱动的--其内容反映了行业和业务的需要而不是由任何一个利益相关者集团驱动的。

SFIA是为谁而设计的？

SFIA 的设计和结构使得他它成为一个灵活的资源，它已经为实践所证明，被不同类型的技能和人事管理相关活动所采用。下面的列表提供了不同利益相关者组当前使用情况。

请注意这个列表既不是详尽穷举性质的也不是规定性质的，而且 SFIA 的新用途不断在被 SFIA 社区所开发和描述。

个人

- 评估当前的技能和能力
- 识别未来的兴趣、职业目标和规划个人发展
- 识别合适的课程、资格和专业资格

- 创建 CV、简历和个人技能描述
- 申请与他们的技能和经验相匹配的职位空缺
- 发展高质量、专注、学习和发展目标

一线经理

- 资源管理和资源部署
- 识别团队的运行风险并制定后继计划
- 度量现有的能力以及规划未来的需求
- 创建由技能和技能级别定义支持的角色描述和工作说明

组织的领导者

- 战略能力规划
- 使组织能力与技术和商业战略相协调
- 转型与兼并/收购的规划与实施

人力资源专业人员

- 使用一致技能和技能级别定义来创建角色描述/工作说明
- 战略劳动力规划、人才管理、继任规划、评估中心
- 设计和实施职业家庭和职业道路
- 支持组织性能管理和个人发展流程
- 通过支持职业和专业发展来提高员工的参与度

专业人员学习和发展

- 定义所需的能力和技能描述
- 创建学习目录，混合学习方案、课程结合，并将正式培训和在岗学习结合

运作模式与组织设计咨询师

- 将运作模式和流程角色与所需人员能力相协调
- 设计新的角色并检验交付新运作模型所需的技能
- 评估组织技能差距并制定缩小这个差距的计划

采购、供应商管理和服务提供商

- 支持服务提供商的管理（例如外包、员工扩充、托管服务、教育、培训和咨询服务）
- 为描述所寻求或提供的能力提供一个明确和透明的基础
- 使用 SFIA 评分卡对来自供应商的以资源为基础的服务进行类似比较

招聘者

- 根据所需经验级别的技能确定所需的能力
- 帮助雇主使用在其潜在员工能够理解的语言来准确地描述他们的需要
- 创建基于能力的选择标准和评估方法

专业团体及其知识机构

- 创建与全球标准一致的特定学科的能力框架
- 将知识机构与能力联系起来
- 映射以支持成员级别、认证、专业发展并指导项目
- 开发和映射资格、资质和职业发展路径
- 创建和维护成员技能和技能水平的专业名册

教育提供者、培训提供者、课程设计者

- 使课程与行业/雇主需求对齐并提高就业能力

- 将课程与技能和知识获得对应
- 支持开发性与评估性技能评估

奖励和认可咨询顾问

- 将组织架构、薪资和基准对齐
- 与行业技能经验级别的标准相连接，并与职位架构、职位规模和职位评估的标准方法兼容

保持相关性

SFIA 通过公开协商保持相关性。它每隔几年就会更新一次，以满足行业和企业不断变化的需求。SFIA 反映了在现实工作环境中实践的技能 and 能力不断发展的现实。

SFIA 的结构和基本设计原则保持不变，这证明了它的实用性和价值。它继续提供行业和业务所需以便管理和开发技能和能力。

SFIA 采取了持续的协商方式。以保持对新的和不断变化的需要有所反应。SFIA 基金会网站为这一过程提供了便利。

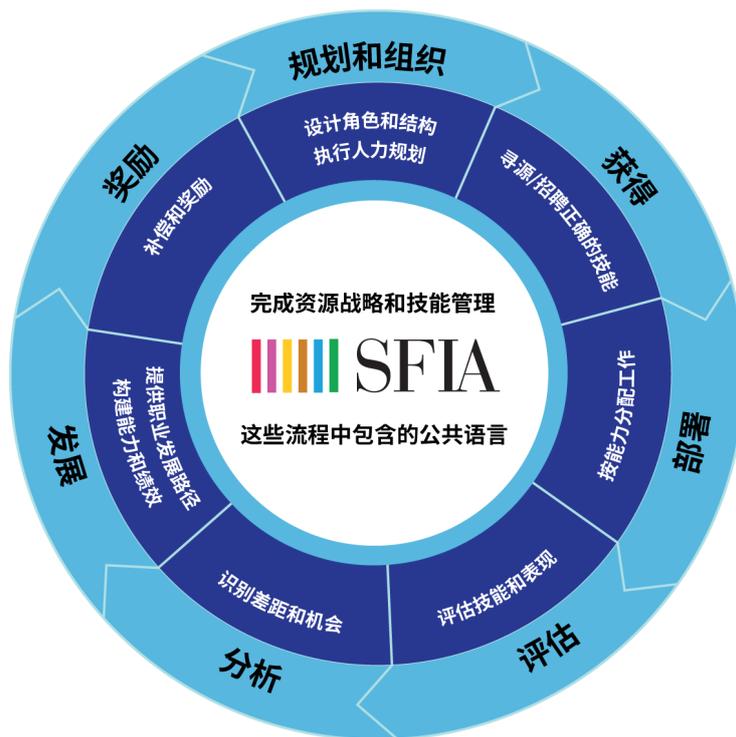
为了确保实用性的连续性, SFIA 必须反映改变对某些项目意义的需求和看法, 以及在接受的术语中偶尔的变化。SFIA 的维持是为了确保 SFIA 与工业界、雇主和个人的需要保持密切关系。它是一种进化的一部分, 它平衡了稳定性和保持最新的需要。

我们欢迎对更新和扩展 SFIA 技能定义请求, 这是健康和良好的资源的明显标志。

SFIA 与技能管理

SFIA 提供了支持技能和能力管理的资源。采用 SFIA 使得在组织内和整个供应链中明确和部署所需的技能清晰明了。

SFIA 提供了针对技能管理全生命周期的通用语言。它提升了包括部门管理、人力资源部和员工之间的沟通和理解。通过使用 SFIA，组织可以达成一致性的和集成的技能和人员管理系统。



完成资源战略和技能管理

SFIA 用于衡量当前的能力和确定要求，包括未来需求规划、使用整个技能管理过程所使用的相同能力标准。

组织通过使用易于理解的技能和级别定义来实现采购和部署的一致性。这降低了错误配置人员的风险和潜在成本。

使用同样的语言来理解员工的能力和职业发展规划，为技能开发提供了一个结构和重点。

使用相同的语言和结构来促进他们的发展，可以在采购和工作分配、专业发展规划和了解员工能力方面达到协调一致

此周期视图并不意味着使用 SFIA 的起始点。SFIA 的最初用途可能是解决特定的问题或机会，例如员工满意度或技能开发。这个问题可能只会影响一个团队或项目，或者可能是某种更广泛的东西，比如一个整个技术功能的新的运行模式。无论起始点如何，使用 SFIA 都可以扩展到循环的其他部分，如和何时需要。

从组织的角度看，一个符合逻辑的起始点可以帮助识别招聘新人员的需求。

规划和组织

设计目标运作模式、组织架构和进行劳动力规划

SFIA 可以用来设计和验证提议的组织设计和目标运作模式。使用 SFIA 进行岗位/角色分析和技能映射提供了一个对组织设计中职位范围的快速交叉检查及有效的自下而上的评审。SFIA 责任级别帮助优化控制的尺度以及组织层级的数量。基于 SFIA 的通用画像大大促进了组织的灵活性，它可以帮助运作模式和组织设计灵活应用与变化，而不用重新编写。

SFIA 不预设特定的运作模式或者组织结构。它同样有效地支持敏捷、协作、工作实践，因为它适用于功能性的、分层的或流程驱动的模式。

创建工作说明和角色描述

基于 SFIA 的角色描述、工作说明与技能描述也许是 SFIA 于组织内最普遍的使用模式。背景对于任何框架的使用都很重要，了解组织的需求而不是简单地以孤立的方式使用技能来形成单一的工作说明或角色描述至关重要。具体组合将因组织而异。

众多原因促成了一致的 SFIA 工作说明和角色描述非常有用，且很流行。

- 它们能够支持完整的技能生命周期管理。
- 它们能更清晰地促进生产率 and 表现符合预期
- 它们通过增加招聘和培养具备合适的级别技能的个人而降低了业务风险。这对于企业和个人都是有益的，且降低了因为波动带来的成本，特别是当个人感觉工作不是他们所认为的那样时，或者企业发现员工不具备有效完成工作的适当技能时。

很多组织通过认可技能的标准组合来简化流程。这就是所谓的角色描述或者专业描述。要合理地使用 SFIA，清晰理解技能、角色和职位之间的关系会有所帮助。

SFIA 并不试图去涵盖个人需要的所有的相关技能。SFIA 也不描述任何具体产品或技术相关的技能和知识，行业经验和资格。例如，某个服务台经理需要了解特定的流程框架（如 ITIL 或 COBIT）和特定的服务台工具，同时还要求他们具备特定的行业经验、安全许可和资格认证。

虽然使用 SFIA 对于职位/角色设计的帮助很大，但这个框架本身并不描述职位、角色及组织单元，它只是提供相关的构造模块，帮助创造职位、角色与组织单元。核心 SFIA 框架不提供组织设计模板、示例和建议。SFIA 的类别和子类别也不用于暗示特定的组织单元、部门、团队和职位。

一个职位可以包括一个或多个角色，这些角色则又包括一个或多个适合技能等级的技能。例如，某个企业发布了招聘一位服务台经理的广告。这个职位可以包括事件管理流程负责人、重大事件经理和知识管理流程负责人（可能更多）的角色。每个角色将需要适合不同等级的一个或多个技能，这些技能可以使用 SFIA 来定义。

例如，重大事件经理的角色和任何人承担这一角色必须完成的活动细节，可在事件管理流程中定义。这个角色描述可以使用 SFIA 来描述该角色的通用责任级别，并且包括 SFIA 技能和这些技能的等级，而这些是按照规定标准始终一致地实施这一角色所必须的。这一角色可由几个具有不同职位名称的不同人员来承担，因此在一些工作说明中被提及。

获取

对合适技能的外购和招聘，扩员或者供应商接洽。

SFIA 支持获得有合适技能的人才。获得人才可以通过多个途径实现：

- 资源招聘（正式员工和/或临时/合同工）
- 兼并与收购。
- 服务提供商接洽（例如外包、员工扩充、托管服务、教育、培训和咨询服务）。

基于 SFIA 的职位或工作说明明确了所需的责任和技能水平。反过来，这也吸引了合适的候选人。随后的评估和选择标准可以与 SFIA 技能和级别保持一致。

类似的方法也可以用来支持减少或者分离资源的流程，即由于裁员带来的人员减少。

在外部和离岸招募的情况下，SFIA 为客户和供应商提供明确和透明的基础，以描述所寻求或提供的能力。

以资源为基础的服务采购得益于 SFIA 评分卡的使用。这些实现了对来自供应商的基于资源的服务进行类似比较。服务提供商将他们的产品和/或人员映射到 SFIA 技能和级别。资源成本的差异将更加明确。客户可以确认资源部署中包含满足其要求的技能。

部署

根据能力来安排资源。

有效的技能管理使人们能够以最适合组织和对个人最好的方式工作。管理者将通过将员工安排到合适的工作中来提升动力、参与度和生产率。有针对性的工作安排也为个人开发新技能提供了最佳机会。

通过分配合适的技术人员来降低项目及运营风险。使用 SFIA 意味着这是基于他们的实际能力，而不仅仅是他们的技术知识。若能做到这一点，可以更有效地利用资源、适当的开发资源并可能减少在承包商这环节上的支出。管理人员使用 SFIA 来突出其团队中的稀缺技能，并部署资源来降低这些风险。

除了使能功能性组织结构, SFIA 的灵活性还支持其他资源部署方法。这包括能力中心或资源池。在这些模式中，资源分配给临时工作、敏捷项目团队甚至单个任务。

确保将外部来源的能力——无论是承包商还是服务提供者——部署到适当的任务中，对于确保资金的预期结果和价值至关重要。组织可以使用 SFIA 通过承包商更换方案来识别可能节约成本的地方。通过识别承包商提供的技能，可以制定计划在内部获取或开发这些技能。

评估

评估技能、技能需求、表现和能力

SFIA 广泛用于评估现有能力，无论是个人还是组织层面。评估是一个有价值的初始诊断阶段，评估结果可用于后续的分析 and 开发。

SFIA 提供了一个强大的诊断工具，以便能够进行技能评估。个人可以评估他们当前的技能和经验，确定他们的目标，并通过确定他们想要达到的技能和水平，使用这些评估来规划他们的个人专业发展旅程。

组织可以客观地评估个人的技能，以支持随后的分析和发展规划。SFIA 描述越客观，越能帮助管理人员达成由被评估人同意的评估。

核心框架本身不提供评估说明或评估个人或组织应具有的特有技能组合。SFIA 全球社区制定了评估指南——这些指南可在网站上找到。

分析

通过分析绩效和能力来识别差距、技能开发相关的需求和机会

分析与评估密切相关。建立技能评估后，可以分析评估数据，为决策（包括发展需求）提供信息。在制定发展目标的情况下，绩效评估对照业务目标，参照 SFIA 技能进行。

SFIA 的实际描述使绩效能够被分析，以揭示个人的优势和发展需求。这就使得管理人员能够评估个人的能力并分析他们达到其绩效等级的原因。绩效分析及对个人的解释越客观，员工对评价就越满意，能产生更好的激励效果，更能留住人才。

评估数据可以结合起来，以确定组织对公司拥有的技能和技能需求的看法，这就具有“技能差距”的特性，并且通过使用一个获得认可的结构化框架，它不太容易被误解。

在业务变化时，无论是受不断变化的客户需求、并购、新的服务或产品、市场趋势还是不断演变的业务目标的推动，SFIA 都能用来确定和阐明技能影响，支持规划和交付。

发展

构建能力、绩效和职业发展通道的计划和执行发展活动

根据企业需要培养个人能力是基于 SFIA 对能力的客观陈述。

可通过以下方式使用 SFIA 帮助定义发展目标：

- 识别所需要发展的技能和技能的特征。
- 明确能力级别目标
- 帮助确认如何达到发展目标以及需要如何支持，并就这些问题达成一致。

支持可以由一系列不同的干预或活动提供，而不仅仅是课堂学习或培训课程。如教练、导师、扩展任务、工作跟踪、培训和认证、参加外部活动、参加特殊兴趣小组和实践社区。

正确分析目前的技能水平如何影响个人绩效，可以建立真正有效的相关发展计划。从培训开支中获得价值是重要部分；制定有针对性的发展计划将对从培训预算中获得的价值产生真正的影响。

使用 SFIA 可以鼓励适当的个人成长，获得有效的预算，确认技能培养的方法符合企业的真实需要。

SFIA 可以被雇主用来为个人和团体设置教育及培训目标。它还可以被教育和培训提供商用来解释学习结果和提高效率。这有助于雇主理解资格与认证的相关性，以及对现有员工进行有针对性的培训及教育投资。

个人的既定发展需求还可以纳入向个人分配任务的过程。

奖励

对个人技能和能力进行激励和补偿

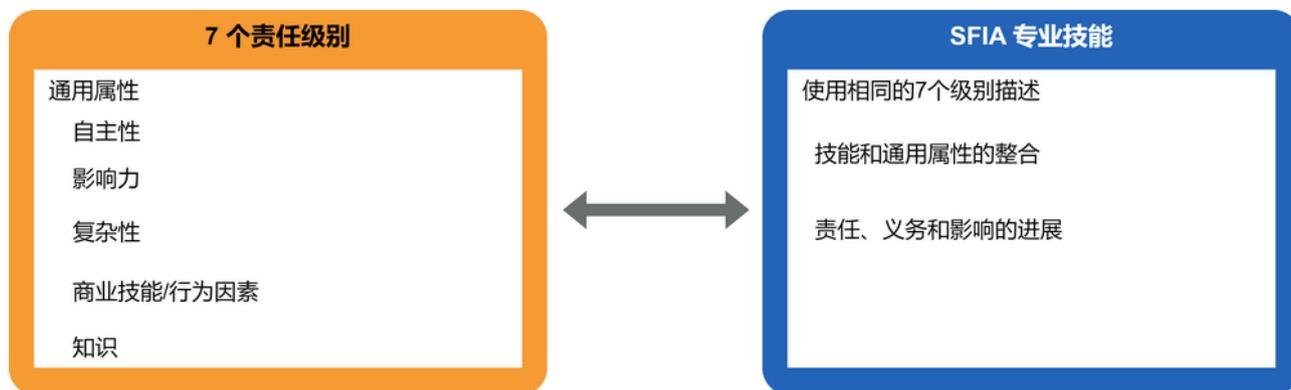
组织可以使用 SFIA 的责任级别来支持工作评估和评分。特别有用的是一个级别和下一级属性之间的明显区别。将工作说明与 SFIA 级别对齐可以明确地支持职位分级。

自主性、复杂性、影响力、商业技能和知识的属性是对大多数工作评分方法的补充。这就为所有专业学科的薪酬基准提供了一致的方式。

使用 SFIA 来支持工作说明和专业描述，使评估工作和人员水平评估更加客观。使用 SFIA 评估和分析个人绩效支持在任何公司规模内制定和沟通有关个人位置的决定。重要的是，个人和服务提供者的表现必须得到认可，无论是通过薪资和福利、奖金计划或反馈，SFIA 都可以成为这种机制的基础。

SFIA 如何作用 — 责任和技能级别

探索 SFIA 的七个责任级别，概述责任、问责和影响的递进，以及专业技能和通用属性如何界定能力并支持专业成长。



SFIA 提供了一种结构化的方法来定义和发展数字领域的专业技能和能力。SFIA 的核心是使用七级结构来描述专业技能和通用属性，从而为评估和发展能力创建一个一致的框架。

在本节中

- 1 七个责任级别
- 2 SFIA 级别的本质
- 3 通用属性
- 4 商业技能/行为因素
- 5 知识属性
- 6 专业技能
- 7 整合专业技能和通用属性

七个责任级别



SFIA 有七个责任级别，从第 1 级（最低）到第 7 级（最高）不等。每个级别都代表着专业角色的专业知识和责任在不断增加。这些级别构成了 SFIA 的支柱，为描述不同专业学科的角色提供了一种通用语言。

SFIA 按级别描述技能和能力，以反映工作场所的实际专业实践。每个级别都经过仔细界定，以便

- 循序渐进：基于上一级的要求构建
- 独特性：与相邻级别明显区分开来
- 一致性：对所有技能采用统一标准

各级别以具体的行为、价值、知识和特点为特征，表明个人在该级别的业务能力。这种结构化方法可确保在评估各学科的专业发展时做到清晰一致。

每个级别还配有一个指导性概述短语：

- 1 跟随
- 2 协助
- 3 应用
- 4 帮助
- 5 确保和建议
- 6 发起和影响
- 7 制定战略，激励，动员

在责任、问责和影响力方面，SFIA 的每个级别都建立在前一个级别的基础上，同时承认所有级别的价值。

SFIA 级别的本质

每个级别都有简明扼要的本质说明作为支持，这些本质说明提炼出了每个级别的独特特征。它们可以帮助用户轻松区分不同级别并了解其进展情况，而无需深入了解详细说明。

增强责任、义务和影响力							
	1级	2级	3级	4级	5级	6级	7级
	跟随	协助	申请	使能够	确保，建议	发起、影响	制定战略、激励、动员
关卡精髓	在密切监督下执行常规任务，遵照指示并需要指导来完成工作。学习并应用基本技能和知识。	为他人提供帮助，在日常监督下工作，利用自己的判断力解决常规问题。通过培训和在职经验积极学习。	该级别的本质：使用标准方法和程序执行各种任务，有时是复杂和非常规任务。在一般指导下工作，行使自主权。在截止日期内主动地提高技能和影响力。	执行各种复杂的活动，支持和指导他人，在适当委派任务，在一般指导下自主工作，并为实现团队目标贡献专业知识。	在其专业内提供权威性指导，并在广泛的指导下开展工作。负责交付从分析、执行到评估的重要工作成果。	对组织有重大影响，做出高层决策，制定政策，展现领导力，促进组织协作，并在关键领域接受问责。	在最高组织级别运作，决定组织的总体愿景和战略，并对全面成功负责。

通用属性

SFIA 界定了所有 SFIA 专业技能所共有的关键属性，适用于每个责任级别。这些通用属性描述了专业人员如何在其职责范围内开展工作并为组织做出贡献。

- 自主性：在您的角色内独立自主、自由裁量和对结果负责的程度。
- 影响力：您的决策和行动在组织内外的覆盖范围和影响。
- 复杂性：您的角色所伴随的任务和职责的范围和复杂程度。
- 业务技能/行为因素：沟通、规划和解决问题等方面的效率。
- 知识：有效开展和影响工作所需的理解深度和广度。

通过将这些通用属性与专业技能相结合，SFIA 提供了对每个级别的个人期望的完整描述。通用属性还有助于组织评估和规划专业成长，从而更容易映射职业发展，并使角色与业务目标保持一致。

增强责任、义务和影响力							
	1级	2级	3级	4级	5级	6级	7级
自主性	展示日益提高的独立性、判断力以及对结果的责任感。						
影响力	展示日益增强的能力，通过行动和决策对同事、客户、供应商、合作伙伴、经理、领导者以及行业产生积极影响。						
复杂性	展示在任务、职责和挑战中执行更大规模、更广范围及更复杂工作的能力。						
商业技能/行为因素	展示日益增强影响力的高效商业和人际交往技能。						
知识	展示日益加深和拓宽的专业知识，以高效履职、影响结果并实现组织目标。						

自主性、影响力和复杂性



SFIA 中的自主性、影响力和复杂性等通用属性共同作用，全面反映了个人的责任水平。

这些通用属性提供了一种通用语言，用于描述不同角色和行业的专业成长，与具体技能无关。

随着专业人员在 SFIA 级别上的晋升，他们通常会在所有三个通用属性方面经历协调的增长。这种进展反映了决策权的扩大、对组织及其利益相关者的影响的扩大，以及处理更具挑战性和多层面工作的能力。

通过使用这些通用属性，SFIA 使组织能够对不同角色进行有意义的比较，并为职业发展绘制清晰的路径。

这种方法可确保 SFIA 在各行各业保持相关性和适用性，并能在快速变化的数字环境中适应不断发展的职位角色。

商业技能/行为因素



在每一个责任级别，专业人员都应展示出业务技能和行为因素的结合，以提高他们的影响力和工作效率。

随着个人在 SFIA 级别上的晋升，对这些技能的预期也在不断加强，范围也在不断扩大。例如，在较低级别，协作可能涉及在一个团队内有效开展工作，而在较高级别，协作可能意味着协调多个部门甚至组织之间的合作。

通过对每个级别进行定义，SFIA 为专业发展提供了一个清晰的路线图，确保随着专业职责的增长，在业务环境中有效运作、推动创新和领导变革的能力也在增长。

这种整体方法认识到，要在与技术相关的角色上取得成功，不仅需要精通技术，还需要具备驾驭复杂业务环境的能力，以及激励他人实现共同目标的能力。

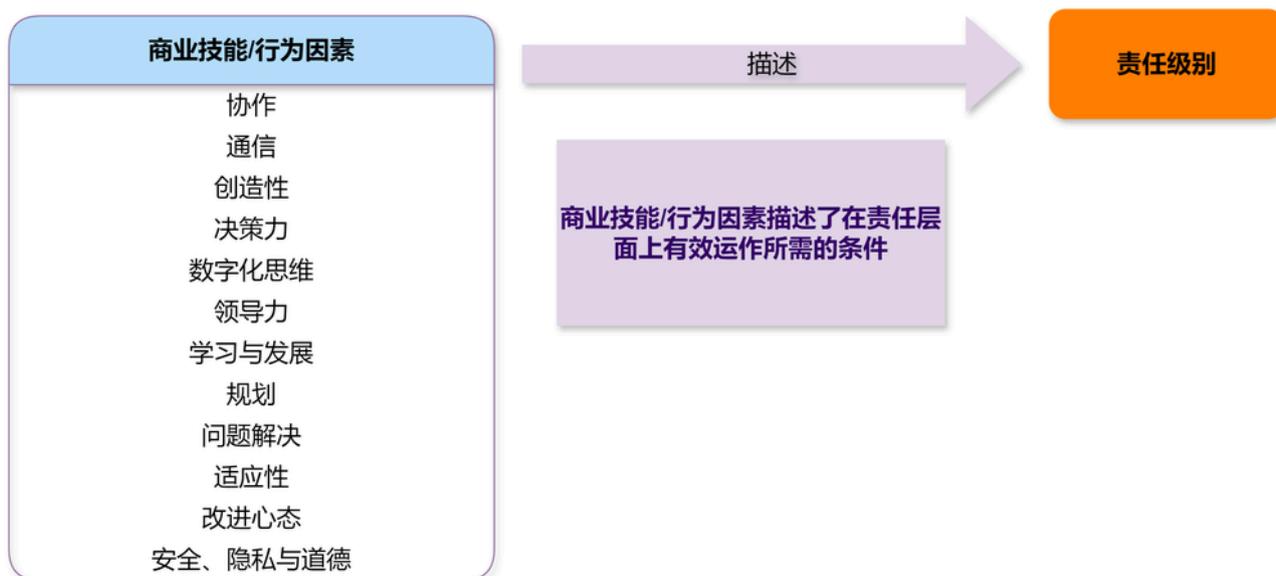
对于每个业务技能/行为因素，SFIA 都会提供：

- 名称：业务技能/行为因素的名称。
- 代码：业务技能/行为因素的唯一 4 个字母代码。
- 简要说明：对业务技能/行为因素的总体简短定义 — 以便一目了然地了解业务技能/行为因素的范围和性质。
- 指导说明：澄清范围和背景的补充信息。
- 级别说明：对业务技能/行为因素如何在各相关责任级别应用的具体描述。

业务技能/行为因素的简短描述

协作	与他人有效合作，共享资源，协调努力，实现共同目标。
通信	明确交流信息、观点和见解，促进相互理解与合作。
创造性	提出并应用创新理念，以改进流程、解决问题并推动组织成功。
决策力	运用批判性思维来评估各种选择、评估风险并选择最合适的行动方案。
数字化思维	接受并有效使用数字工具和技术，以提高绩效和生产力。
领导力	指导并影响个人或团队，使行动与战略目标保持一致，并推动取得积极成果。
学习与发展	不断获取新的知识和技能，以提高个人和组织绩效。
规划	采用系统的方法组织任务、资源和时间表，以实现既定目标。
问题解决	分析挑战、运用逻辑方法并制定有效的解决方案来克服障碍。
适应性	在个人、团队和组织层面适应变化，坚持不懈地应对挑战。
改进心态	不断发现改进工作方法、流程、产品或服务的机会，以提高效率和影响力。
安全、隐私与道德	确保保护敏感信息，维护数据和个人隐私，在组织内外展现道德操守。

注：行为因素一直存在于 SFIA 中。在 SFIA 9 中，它们变得更加明显。在以前的版本中，它们是通用属性和业务技能描述的一部分。



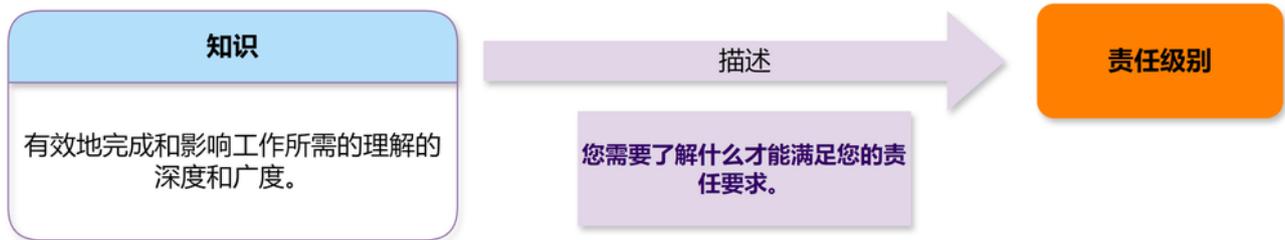
将行为框架与 SFIA 相结合

许多组织使用自己的一套与企业价值观相一致的行为规范，不同的组织会有不同的行为规范。

- 这些行为可以映射到 SFIA 的通用属性和行为因素，也可以利用 SFIA 对其进行有效补充。
- 如果一个组织缺乏自己的行为框架，SFIA 的行为因素可以为提供宝贵的基础。

SFIA 的行为因素既可以按照定义采用，也可以作为组织开发自身行为模型的基础。这种灵活性使 SFIA 能够顺利融合从小型企业到大型企业的各种组织文化和结构，从而增强其在不同部门和行业的实用性。

知识通用属性



SFIA 的知识属性是该框架的基本组成部分，概述了每个责任级别所需的理解广度和深度。

SFIA 中的知识代表着从应用基本的特定角色信息到利用广泛的战略理解来塑造组织方向和行业趋势的进展过程。它包括：

- 运用特定角色的知识执行日常任务
- 整合一般知识、特定角色的行业知识
- 利用对技术、方法和流程的了解取得成果
- 运用深入的专业知识解决复杂问题
- 利用广泛的知识影响战略决策
- 制定组织知识管理实践。

有效的知识应用是通过实践经验、正规教育、专业培训、持续学习和导师指导发展起来的。它包括在现实场景中应用所学知识的能力、适应新挑战的能力以及为组织创造价值的能力。

随着专业人员的发展，他们对知识的应用也会从基本的、特定角色的任务发展到战略性的组织领导。这一进展过程涉及支持团队活动、在业务环境中应用实践、整合知识以完成复杂任务、提供权威性建议以及促成跨领域决策。在更高级别上，专业人员运用广泛的业务和战略知识来制定组织战略并预测行业趋势。

示例

每个责任级别的分类可以在 [责任级别](#) 节。这里以 SFIA 1 级为例。

跟 随	自主性	遵守指示并在密切指导下工作。接受具体指示和指导，工作得到密切审查。
	影响力	主要完成自己的任务，只与直属团队互动。了解自己的工作如何支持他人。
	复杂性	在结构化环境中执行日常活动。
	商业技能/行为因素	<p>决策力</p> <ul style="list-style-type: none"> - 在处理咨询时使用少量自主权。 ... <p>规划</p> <ul style="list-style-type: none"> - 确认各项任务的必要步骤。 <p>协作</p> <ul style="list-style-type: none"> - 主要从事自己的工作并只与直接团队互动。了解自己的工作如何支持他人。
	知识	<p>问题解决</p> <ul style="list-style-type: none"> - 努力了解问题，并寻求帮助解决突发问题。 <p>等等。</p> <p>应用基础知识执行常规、定义明确、可预测的特定角色任务。</p>
1级		

专业技能

SFIA 的专业技能代表了一系列全面的特定能力，涵盖了当今数字、技术和商业环境中能力的广度和深度。主要特点包括：

- 灵活的级别结构：每项技能都按照相关的责任级别进行定义，反映了现实世界中的实践。并非所有技能都被定义为所有七个级别，这与实际工作场所的需求相一致。
- 注重专业方面：SFIA 强调技能的专业应用，而不是具体的技术，从而确保更广泛的适用性。
- 跨行业适应性：该框架的结构具有灵活性，使其适用于各行各业，并能适应不断发展的技术和业务环境。

这种方法为技能管理提供了一个稳健的、与行业相一致的框架，支持在塑造数字世界及其与企业和社会融合的角色中开展组织设计、劳动力规划、招聘、学习与发展、职业发展和绩效管理等活动。

专业技能	责任级别						
	1	2	3	4	5	6	7
编程/软件开发		2	3	4	5	6	
投资组合管理					5	6	7
威胁情报		2	3	4	5	6	
基础设施运营	1	2	3	4	5		
劳动力规划				4	5	6	
供应商管理		2	3	4	5	6	7
等							

对于每种技能，SFIA 都会提供：

- 技能名称：技能名称
- 技能代码：技能的唯一 4 个字母代码
- 技能简述：对技能总体的简短定义 — 以便一目了然地了解技能的范围和性质
- 指导说明：澄清范围和背景的补充信息。
- 级别说明：对技能如何在各相关责任级别应用的具体描述。

这些技能与七个责任级别始终保持一致，确保对每项技能的期望与相应级别的通用属性相匹配。

整合专业技能和通用属性

在 SFIA 中，技能和通用属性可用于两个关键目的：确定角色/职位的技能和水平要求，以及评估履行这些角色的人员。这两个方面是相辅相成的，既能确保角色期望的明确性，又能确保在评估个人贡献和绩效时的一致性。

SFIA 整合了专业技能和通用属性，为确定角色期望和评估个人提供了一个全面的框架。这种整合确保专业人员不仅具备必要的专业知识，还具备有效履行各级职责所需的行为和素质。

专业技能和通用属性共同决定了总体能力：

- 自主性、影响力和复杂性的通用属性表明了责任级别
- 知识通用属性描述了您需要知道什么才能履行您的职责。
- 业务技能/行为因素描述了在责任级别上有效工作所需的行为

这种技能和属性的结合使组织能够全面评估个人，确保专业能力和行为能力都符合组织需求。

明确角色期望，评估和培养人才

专业技能、通用属性（包括业务技能/行为因素）可以单独考虑。这样就可以灵活地确定角色和技能期望，同时也为评估和培养履行这些角色的人员提供了一个框架。

综合能力

要在特定级别有效开展工作，个人必须同时具备该级别所需的专业技能和相应的通用属性。

示例

如果一个人需要履行 4 级的技能，那么他还必须表现出 4 级所规定的相应的自主性、影响力和复杂性水平。

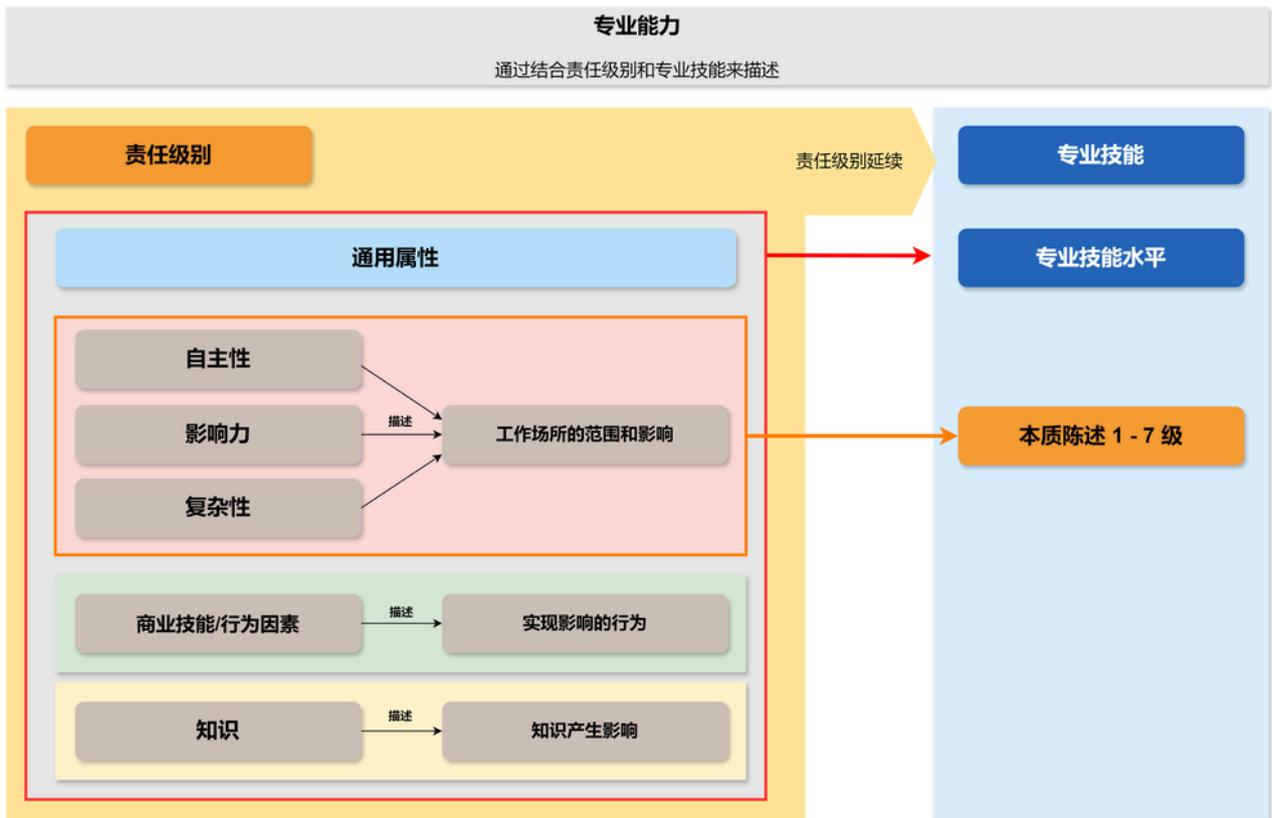
- 较低水平的自主性、影响力或复杂性可能会妨碍在较高级别上的有效绩效，即使具备角色特定的专业技能和知识。
- 注：业务技能/行为因素涵盖一系列属性，不一定需要在同一级别全部表现出来。

这种整合确保了专业人员不仅具备专业能力，而且还展现出有效履行职责所需的行为和素质。

专业技能和通用属性共同确定总体能力

该图表说明了 SFIA 责任级别（根据自主性、复杂性和影响力界定）如何与专业技能结合起来描述专业能力。

它强调了通用属性、工作场所影响、业务技能、行为因素和知识在塑造个人角色和效率方面的相互作用。

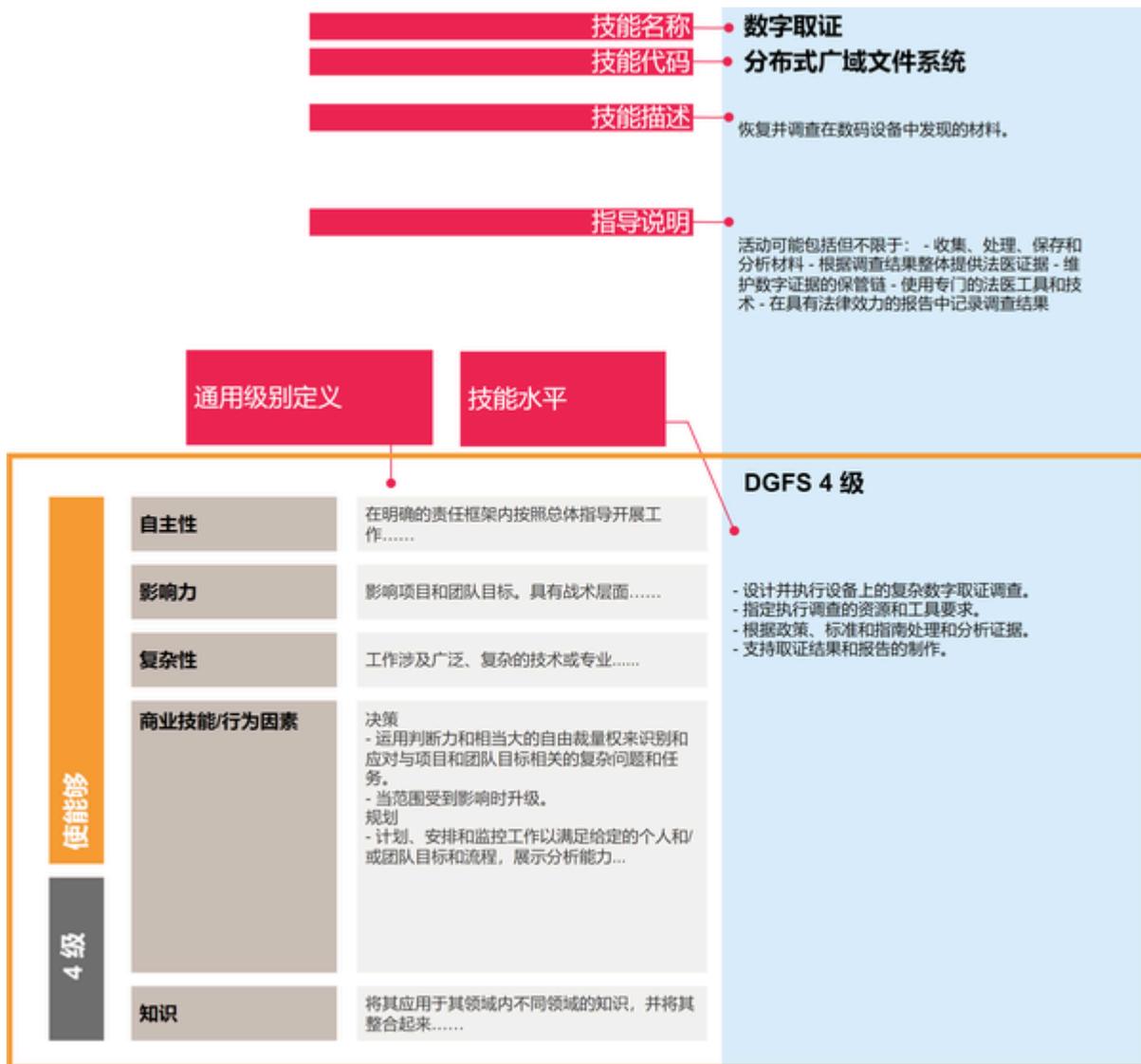


图例

SFIA 的方法结合了七个级别的专业技能和通用属性，提供了一个全面的能力框架。这使组织和个人能够：

- 评估技能和行为：准确评估技能和行为属性。
- 确定发展需求：认识到当前能力与更高责任级别要求之间的差距。发展可侧重于专业技能和/或业务技能/行为。
- 传达期望：使用共同语言定义角色、职责和职业发展途径。使用相同的框架传达对专业和业务技能/行为的期望

本图针对一项 4 级 SFIA 技能（数字化取证）说明了这种融合。



SFIA 责任级别

表述 SFIA 七个责任和问责级别的通用属性给出了 SFIA 框架的基本结构。它们确保专业技能的定义方式能体现出不同级别明显不同的特点，且其与责任级别保持一致。

责任级别的重要性

除了提供 SFIA 框架的基本结构外，七个责任级别还为职业生涯路径、公司结构和其他框架的映射提供了基础。通用属性的性质使其适合作为职业道路中核心能力、映射和阶段的基础。

- 已经拥有一套核心能力或价值观的组织可以将它们与 SFIA 的专业技能结合使用，并从 SFIA 级别提供的间隔和全球通用标准提供的国际认可中受益。
- 例如，一个组织，专业团体或行业协会，希望将其已建立的结构映射到 SFIA，可以使用通用属性所描述的责任级别作为这种映射的基础。

通用适用性

SFIA 起源于 ICT 社区框架。它已经发展成为一个定义业务和技术专业人员所需技能和能力的框架，而这些专业人员设计、开发、实施、管理和保护为数字世界提供动力的数据和技术。

SFIA 用于广泛的业务和专业功能。行业中的许多角色都是混合的，需要技术和非技术技能的搭配，而 SFIA 非常适合这一点。

SFIA 普遍适用，这意味着它可以很容易地应用，也可以扩展到数字专业之外的任何技术或非技术领域。用户群不断寻找使用 SFIA 的新领域，这是 SFIA 实用性、完整性和灵活设计的明显标志。

SFIA 能够以责任级别为基础整合不同的专业工作，无论是框架到框架还是组织结构到 SFIA 框架。这为整合提供了一个全球通用的参考模型。

SFIA 专业技能

SFIA 定义了设计、开发、实施、管理和保护支持数字世界的数据和技术的专业人员所需的技能和能力。

SFIA 专业技能在定义时与责任级别的定义保持一致。SFIA 框架具有许多技能，可以涵盖专业人士需要的广泛活动。

SFIA 技能导航

SFIA 继续将技能分为类别和子类别。这些内容本身没有定义，它们只是一个导航辅助工具。颜色编码也用于识别类别。

- 这些分类与子类并不等同于职位、角色、组织团队或者个人的职责范围。
- 例如，特定工作说明通常包含来自多个类别和子类别的技能。
- 该分组旨在帮助将 SFIA 技能纳入角色描述或工作说明的人员，或正在构建组织能力框架的人员。

许多用户发现这些类别很有用，但 SFIA 是一种灵活的资源，可以轻松地将 SFIA 技能分组并过滤成替代视图，以支持特定的行业学科、特定环境和框架。

SFIA 重点视图

SFIA 视图提供了与选择专业学科、行业主题和补充框架最相关的 SFIA 技能的快速入门列表。

除了按常见类别和子类别组织 SFIA 技能的 SFIA 完整框架视图外，还有其他几个视图可用。这些视图更适合于特定环境中组织技能，并为 SFIA 在这些环境中的使用提供附加信息。当前可用的 SFIA 视图包括：

- 数字化转型
- 信息和网络安全
- 大数据与数据科学
- DevOps
- 敏捷
- 软件工程
- 企业 IT

这些视图由在这些领域工作的 SFIA 用户刷新，进一步的视图正在开发中，由行业用户创建并在可用时添加到 SFIA 网站。

技能结构

即使拥有超过 120 项技能，SFIA 框架也是一个简单易用的框架。这种简单是通过始终如一地使用严格的结构来实现的——一旦您了解了结构，您就可以轻松掌握所有技能。

每项 SFIA 技能都以一致的方式呈现，并附有对该技能的简要描述，并辅以指导说明以表明该技能的应用。随后是更详细地描述在每个相关责任级别上实践该技能的意义。

SFIA 专业技能的组成结构

技能的构成参考了以下要素：

技能名称： 用于参照的技能名称

技能代码： 用于技能简称的唯一代码

技能描述： 技能的简短定义，不涉及实践所在级别

指导说明： 更广泛的描述和示例，以阐明技能的应用以及解释级别描述的背景。示例是描述性的，而非规范约定。

级别描述：对技能在各级别的实践进行定义。其用语可作为专业能力描述的参考。

技能结构示例——以数字化取证为例

技能名称：数字化取证

技能代码：DGFS

技能描述：恢复和调查在数字设备中发现的材料。

指导说明：活动可能包括但不限于：

——收集、处理、保存和分析材料

——根据全部调查结果提供取证证据

数字取证的范围包括在计算机和任何能够存储数字数据的设备上寻找证据。证据可用于支持安全漏洞缓解、犯罪、欺诈、反情报或执法调查。

级别描述：第六级：规划并领导组织的数字化取证方法。为组织如何进行数字取证调查制定政策、标准和指南。领导和管理高风险、大型或范围广泛的数字取证调查，必要时聘请其他专家。授权发布正式的取证报告。

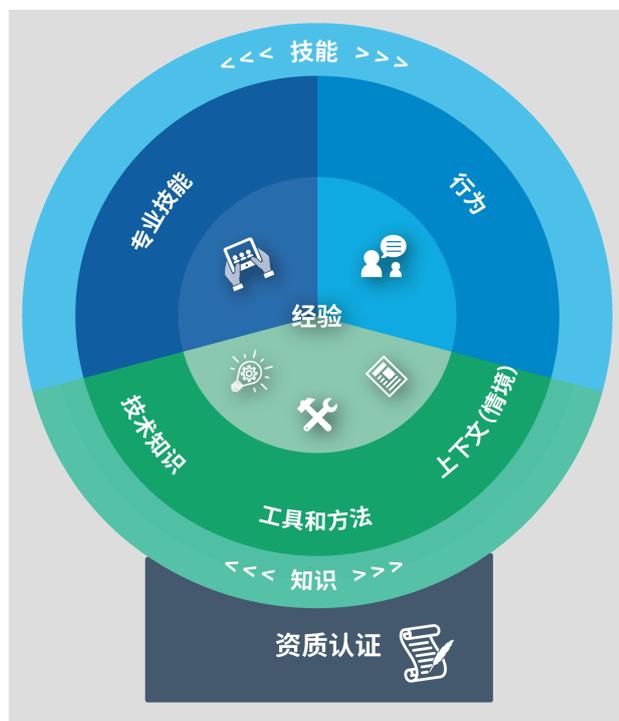
第五级：进行调查，正确收集、分析包括数字证据在内的调查结果，并向企业和法律受众提供这些结果。整理结论和建议，并向利益相关者展示取证结果。计划和管理组织内的数字取证活动。提供有关数字取证的专家建议。帮助制定数字取证政策、标准和指南。评估和选择数字取证工具和技术。

第四级：设计和执行复杂的设备数字取证调查。指定执行调查的资源和要求。根据政策、标准和指南处理和分析证据，并支持制作取证结果和报告。

第三级：通过应用标准工具和技术来调查设备，支持数字取证调查。从设备中恢复损坏、删除或隐藏的数据。维护记录的完整性，并以合法的方式收集信息和证据。

SFIA 的背景

SFIA 是以行业和业务为主导，其核心是经验。技能熟练程度和专业能力是在实际情况下对特定水平技能的实践表现，因此，SFIA 的背景是工业和企业运营的真实环境。



对专业能力的任何描述，无论是工作说明的一部分还是对个人的评估，都包括许多不同的方面。此图说明了不同方面影响能力的背景。

经验

SFIA 的核心是经验：个人具有特定水平的技能或能力，因为该水平的技能或能力已在现实世界中与适当的通用属性一起得到证明。

- 经验证明了在实际环境中应用知识和取得成果的能力。
- SFIA 中不同层次的技能描述与在该级别的个人所表现的经验有关。

获得经验不是一条直线路径。通过在工作场所应用知识和技能，可以获得经验，随着人们以这种方式发展他们的经验，他们也可以建立他们的知识和技能并发展他们的行为，

专业技能

SFIA 定义了与责任级别相一致的专业技能。这些是 SFIA 框架中最知名的组成部分。它们提供了识别、评估、部署和发展专业技能所需的信息。

行为

行为是能力的重要组成部分，是整个 SFIA 框架的一部分。

- 它们可以有多种名称——例如行为能力、社交技能、就业技能或软技能。
- SFIA 框架使用术语行为因素。

SFIA 中的行为因素分布在表征 SFIA 责任级别的通用属性中。

- SFIA 设计灵活。这允许组织根据其使用环境来使用行为因素。在工作场所，行为通常与背景高度相关且特定于文化。

许多组织定义了自己内部使用的一套行为。

- 这些通常与企业价值观一致，并且因组织而异。
- 在这种情况下，它们可以映射到 SFIA 的通用属性和行为因素，或者可以使用 SFIA 来有效地补充它们。

在组织没有自己的行为框架的情况下，SFIA 行为因素可以大大促进满足这一需求。SFIA 行为因素可以按照定义或作为组织自身行为模型的基础使用。

有关 SFIA 行为因素的详细说明，请参阅相关文档：[七个责任级别内的行为因素词汇表](#)。

知识

知识是能力的关键组成部分。SFIA 的设计强调知识为有效展示任何技能所必需。为了胜任和有效地担任角色，个人需要综合通用知识、专业知识和领域知识。

- 通用知识表示在特定领域或专业需要任何特殊知识之前，合理情况下人们应该了解的知识。
- 领域知识与组织运营所在的行业或业务领域有关。
- 专业知识针对特定专业或角色，具体且详细。
- 技术、产品、方法、方法、立法、服务、流程和领域的具体情况都是在该行业工作的专业人员需要具备知识的例子。
- 知识可以以不同的方式获得，如正规培训课程、在职培训、网络搜索、建立关系网络、会议或仅仅通过与经验丰富的从业者合作，以及经其指导。
- 知识可以通过正式的资格与认证获得认可，而且越来越多的大学课程、培训班、活动和其他获取知识的机制被映射到 SFIA 以确保它们符合所需的专业技能。这种方法提高了获得这些资质的学生的就业能力。

SFIA 没有定义使用任何特定技能所需的特定知识，因为知识变化迅速并且与背景高度相关。SFIA 的方法是通过通用属性中的知识陈述清楚地说明知识是必需的。这允许用户确定应用技能的环境需要哪些知识。

在不规定所需知识的情况下，SFIA 链接到大约 50 个知识体系，是寻求通用和专业知识来源的人的有用资源。

资格与认证

资格与认证是行业的重要组成部分。SFIA 认可资格与认证的价值，为将他们定位在行业和企业所需的技能范围内提供了背景。资格与认证表明个人已成功完成某些测试或评估；而其中很多都需要展示教科书知识或回忆特定学科领域，一些测试理解力，一些则确认技能的应用情况。

- 资格与 SFIA 的映射向潜在申请者展示了与资格对应能力的相关性和可用性。
- 学习目标可以与以 SFIA 术语表示的持续专业发展目标相匹配。
- 授予机构越来越多地使用 SFIA 以确定个人是否符合所要求级别，并显示具备相关的经验。

SFIA 的使用和授权许可

重要提醒：您需要获取许可证才能使用 SFIA

SFIA 基金会使用许可系统维护和发布 SFIA。对于个人职业发展和大部分内部用于员工管理的用途，SFIA 是免费提供的。其他用途可能需要有不同的许可证，可能会产生适度的费用。

未经 SFIA 基金会特别收费许可，禁止以下行为：

- 使用 SFIA 支持产品或服务的销售或营销
- 使用 SFIA 进行外部认证或凭证
- 使用 SFIA 推广公司或其他组织，包括以评分卡的形式；以电子化或印刷形式将此材料重新分发给任何其他组织机构（即使是附属组织机构）
- 在含分支机构的大型组织中使用 SFIA
- 将 SFIA 翻译为另一种语言或语言形式并分发这类版本

单独的许可可进行大规模 SFIA 应用。当一个国家希望使用 SFIA 的全球通用参考模型作为其大规模技能和能力计划的基础时，这尤其具有吸引力。许可包括：

- 整个公共部门许可证
- 全国许可证

作为非营利性组织，SFIA 基金会不寻求超越其生存需求的商业收益。所有收到的收入将用于框架的开发、维护和可用性提升，并通过全球生态系统支持世界各地的组织和个人使用。我们用许可证条款来反映我们的知识产权确实有价值，且通过让使用 SFIA 在商业上获得收益的组织和个人缴纳少许费用的机制来提供保障。基金会没有产生可观的收入，并在全球 SFIA 的用户、培训师、顾问和合作伙伴的支持下具有非常有限的运营能力。

SFIA 基金会的治理由受人尊敬的组织或专业机构提供，所有信息都可以从 SFIA 网站获得—— www.sfia-online.org

知识产权与版权

SFIA 是 SFIA 基金会的知识产权。

SFIA 注册商标在全世界超过 35 个国家/地区受到保护。

除非经 SFIA 基金会书面授权或者颁发有效 SFIA 许可证，否则禁止复制本材料。

SFIA 基金会有限公司是受担保的私有公司。并在英国注册，注册号为 04770377。

注册的办公室地址：The Scalpel, 18th Floor, 52 Lime Street, London EC3M 7AF, UK