安徽省地方标准编制说明

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 标准名称 | | 《人力资源服务机构 从业人员职业规范》 | | | |
| 任务来源  （项目计划号） | | 2022-2-46 | | | |
| 第一起草单位  （盖章） | | 远创人力资源管理集团有限公司 | | | |
| 单位地址 | | 安徽省合肥市瑶海区明光路46号东方大厦5楼 | | | |
| 参与起草单位 | | 安徽省人力资源服务协会、合肥市瑶海区人力资源和社会保障局、合肥市蜀山区人力资源和社会保障局、合肥市庐阳区人力资源和社会保障局、安徽易管家服务外包有限公司 | | | |
| 标准起草人  （全部起草人，应与标准文本前言中起草人排序一致） | | | | | |
| 序号 | 姓名 | 单位 | 职务 | 职称 | 电话 |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 编制情况 | | | | | |
| 1、编制过程简介 | | | | | |
| 2022年7月1日，收到《关于拟下达2022年第二批安徽省地方标准制修订计划项目的公示》后，成立标准编制小组，成员有远创人力资源管理集团有限公司、安徽省人力资源服务协会、合肥市瑶海区人力资源和社会保障局、合肥市蜀山区人力资源和社会保障局、合肥市庐阳区人力资源和社会保障局、安徽易管家服务外包有限公司，制定了标准编制工作计划，明确人员分工，开始标准的起草工作。  （1）标准起草过程  标准起草前全面收集了相关法律法规、标准文献，对人力资源服务机构从业人员职业现状及需求进行了深入分析。经过多次讨论研究，确定标准制定原则、标准框架、标准基本内容。根据《人力资源市场暂行条例》、《安徽省人力资源市场条例》等相关法律法规，参考《人力资源服务术语》（GB/T 33529-2017）、《人力资源外包服务规范》（GB/T 33530-2017）、《人力资源服务机构等级划分与评定》（DB34/T 3776-2020）、《人力资源服务规范》（DB11/T 3008-2018）等相关标准，结合我省人力资源服务机构从业人员职业现状等进行文献梳理，以此作为支撑标准的核心指标，形成标准草案。  起草小组通过实地调研、问卷调査、跟踪回访等方式，了解不同地区、不同性质的人力资源服务机构从业人员职业规范的实际情况和服务要点，对从业人员的基本要求和职业要求等进行了深度调研，不断完善前期的标准草案初稿，针对标准草案开展多次专家论证，形成了标准的征求意见稿。  （2）征求意见阶段  由工作组牵头负责通过网站、会议等方式对外公开征求意见。 | | | | | |
| 2、制定标准的必要性和意义 | | | | | |
| （1）必要性  随着市场经济的深化，人力资源日益成为企业获得持续竞争优势的战略性资产，针对人力资源的开发与管理成为一种具有战略性意义的制度安排，这便对人力资源服务机构从业人员的职业化建设提出了要求。特别是随着我国劳动力市场机制的建立及人事制度改革的深化，企事业各类单位组织对掌握现代人力资源管理系统知识和技能的人力资源管理者，释放出了巨大的人才需求。根据安徽省人力资源和社会保障厅《2021年度安徽省人力资源社会保障事业发展统计公报》，截止到2021年年末，我省人力资源服务机构数2284家，从业人员3.86万人，人力资源从业者规模快速成增长趋势逐年加快。然而，与长三角地区其他省份相比，我省人力资源服务机构从业人员的职业规范化和标准化建设基础较弱、起步较晚，人力资源从业者规模快速增长与其职业规范化建设相对滞后之间的矛盾比较突出，从业者在专业知识、技能和职业化素养等方面参差不齐，并在很大程度上影响了人力资源服务机构的服务质量。因此，有必要制定人力资源服务机构从业人员职业规范，促进从业人员提升职业素养、专业理论和专业技能，为整个行业提供更优质的人力资源服务。  （2）意义  推广科学、合理、规范的服务标准是行业实现从量变到质变的重要保障，通过制定《人力资源服务机构 从业人员职业规范》地方标准，有效地开发、利用、管理企业的人力资源，提升人力资源服务从业人员的职业道德、专业理论和专业技能，提高人力资源服务机构服务质量，促进人力资源服务机构健康发展，推动人力资源服务行业高质量发展。 | | | | | |
| 3、制定标准的原则和依据，与现行法律法规、标准的关系 | | | | | |
| （1）标准编制原则  本标准在制定时主要遵循以下原则：符合国家的政策，贯彻国家的法律法规；积极采用先进标准；具有科学性；具有实用性；具有适度性；广泛调动各方面的积极性；适时制定，适时复审。  （2）标准主要内容的依据  本标准中服务管理要素的确定与标准内容的编制，结合了服务的现状和发展需求。  本标准根据GB/T 1.1-2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。  （3）与现有法律法规、相关标准的关系  本标准符合现行法律、法规要求，与强制性（国家、行业、地方）标准协调一致、无冲突和矛盾。 | | | | | |
| 4、主要条款的说明，主要技术指标、参数、试验验证的论述（详细说明） | | | | | |
| 本文件规定了人力资源服务机构从业人员的相关工作要求，适用于人力资源服务机构开展从业人员职业化建设，人力资源服务机构通过使用该文件，能够达到规范从业人员的职业素养、专业技能并提升人力资源服务机构管理、服务水平的目的。因此，该服务规范包含两个方面的内容，一是对从业人员的仪容、着装、用语做出具体要求，二是对各职位人员的任职资质和实操经验做出具体要求。基于以上编制思路，本文件的总体结构包括从业人员职业分类、基本要求、职业要求、评价与改进等。  标准主要技术内容说明如下：  （1）基本要求：明确了人力资源服务机构在开展从业人员职业规范过程中应遵守的法律法规、职业道德、礼仪规范等基本要求。  （2）职业要求：根据《人力资源服务术语》（GB/T 33529-2017），将人力资源服务机构从业人员划分为招聘服务从业人员、高校毕业生就业指导服务、人力资源管理咨询服务从业人员、人才测评服务从业人员、人力资源培训服务从业人员、人力资源外包服务从业人员、劳务派遣服务从业人员、高级人才寻访服务从业人员、人力资源网站服务、流动人员人事档案管理服务十个类别，分别明确了各职业从业人员的职业规范要求。  （3）评价与改进：规定了人力资源服务机构从业人员的评价与改进的具体方式。 | | | | | |
| 5、标准中如果涉及专利，应有明确的知识产权说明 | | | | | |
| 无。 | | | | | |
| 6、采用国际标准或国外先进标准的，说明采标程度，以及国内外同类标准水平的对比情况 | | | | | |
| 无。 | | | | | |
| 7、重大分歧意见的处理经过和依据 | | | | | |
| 无。 | | | | | |
| 8、贯彻标准的要求和措施建议（包括组织措施、技术措施、过渡办法、实施日期等） | | | | | |
| 组织措施：建议标准批准发布后，在省市场监督管理局和省人力资源和社会保障厅的部署下，配合开展标准的宣贯培训工作，积极推动标准实施和应用。  技术措施：通过标准的实施、监督、评价和改进活动，推动标准有效运用。  过渡办法：根据省地方标准有关要求执行。  实施日期：建议标准批准发布后尽快推广实施。 | | | | | |
| 9、废止现行相关标准的建议 | | | | | |
| 无。 | | | | | |
| 10、其它应予说明的事项 | | | | | |
| 无。 | | | | | |

1. 没有的请填写 “无”。