

中国管理科学学会团体标准
《人才发展和组织发展专业人员培养指南》编制说明

《人才发展和组织发展专业人员培养指南》起草组

2023年12月

《人才发展和组织发展专业人员培养指南》编制说明

一、工作简况

1. 任务来源

为深入贯彻落实《“十四五”职业技能培训规划》精神，加强企业人才与组织发展岗位队伍建设，提升从业人员能力，实现组织良性发展要求，从组织、文化、人才等方面系统规划设计，解决企业在人才与组织发展方面存在的问题，特申请制定“人才发展和组织发展专业人员培养指南”团体标准。

2. 起草单位、协作单位

起草单位：北京环球兴学科技发展有限公司

环球兴学公司成立于2003年，是一家专注于资格考证培训和职业技能培训的职业教育公司，从环球网校到环球青藤，始终以“科技赋能教育，让学习更高效”为使命，本着“以学员为中心、以质量为本、以创新驱动”为理念，打造面向就业和职业提升的终身学习平台，帮助更多人让未来更好。作为中国较早的在线教育机构之一，环球兴学公司深耕职业教育，在职业资格考职业技能培训和线上线下未来教育学院等领域提供优质产品和服务，累计注册学员数量超过4000万。

协作单位：人力资源和社会保障部教育培训中心

人力资源和社会保障部教育培训中心是人力资源和社会保障部的直属事业单位，承担着全国人力资源和社会保障系统干部培训、企业管理人员培训以及职业技能培训三大职责。在部党组的领导下，经过近三十年的努力，人力资源和社会保障部教育培训中心各项工作取得了长足的发

展。打造了一支专业人员队伍，在培训领域不断探索前进，形成了优质、高效、一流的培训品牌。

3. 主要工作过程

(1) 成立起草小组

项目成立后，由北京环球兴学科技发展有限公司牵头，联合人力资源和社会保障部教育培训中心，选派专业人员组成标准起草小组，并按标准内容制定工作计划。

(2) 收集资料及调研

组织查询、搜集国际、国内先进的相关标准。参考了GB/T 28934-2021《职业经理人培训规范》等国家标准，参照了《国家职业技能标准编制技术规程（2018版）》等国家规程。此外，标准起草组广泛收集2019年国家标准化委员会民政部印发《团体标准管理规定》以来，国家标准化委员会在团体标准制修订管理工作中发布的相关文件和提出的要求，结合国内企业人才发展和组织发展专业人员的培养需求，明确本标准的编写框架以及需制定的内容。

(3) 标准起草

2023年9月~2023年11月，在资料收集、调研的基础上，根据标准制定的依据，按照GB/T1.1-2020《标准化工作导则第1部分：标准化文件的结构和起草规则》要求，起草《人才发展和组织发展专业人员培养指南》，形成工作组讨论稿。组织起草组成员针对讨论稿进行多次认真讨论、征求意见，不断修改完善标准内容。

(4) 形成征求意见稿

2023年12月，标准起草小组组织标准使用及起草组人员对讨论稿进行多次讨论、修改，将形成标准征求意见稿。

(5) 征求意见及送审

2023年12月，征求意见稿通过网络(全国团体标准信息平台、中国管理科学学会网站)、函件(科研院所、企业)等形式向社会公开征集意见。2024年1月将征集到的反馈意见和建议汇总，标准起草小组对反馈意见进行讨论汇总后，进行修改，形成标准送审稿。

(6) 技术审查及报批

中国管理科学学会专家委员会组织召开标准技术审查会议。会议上将邀请人力资源管理领域的5位专家和企业代表作为技术审查会的专家，专家通过专业技术把关后，起草小组按照审查意见修改完善后形成报批稿。

4. 主要起草人及任务分工

表1 主要起草人及任务分工

姓名	性别	职务/职称	工作单位	任务分工
王俊杰	女	教学产品专家	北京环球兴学科技发展有限公司	标准负责人，统筹协调
龚昕志	男	处长	人力资源和社会保障部教育培训中心	标准修改
牛红超	男	高级科员	人力资源和社会保障部教育培训中心	标准修改
闫轶卿	女	创始人	置益盛(北京)企业管理咨询有限公司	标准资料收集、调研，标准编制
岳三峰	男	公司合伙人	北京诚峰有道咨询服务有限公司	标准资料收集、调研，标准编制
李亮	男	副研究员	北京大学社会学系	标准资料收集、调研，标准编制

二、标准编制原则、主要内容及其确定依据

1. 标准编制原则

（1）符合国家政策贯彻规划方针

党的二十大报告中明确提出了“健全终身职业技能培训制度，推动解决结构性就业矛盾。”根据《“十四五”职业技能培训规划》精神，提升劳动者就业创业能力、缓解结构性就业矛盾、促进扩大就业举措，是推动高质量发展的重要支撑。为提升各类企事业单位中人才发展和组织发展岗位人员的能力和素质，规范化、标准化开展人员培训和评价工作，根据《中华人民共和国标准化法》和《团体标准管理规定》等有关规定，经中国管理科学学会标准部批准，由北京环球兴学科技发展有限公司、人力资源和社会保障部教育培训中心等单位参与编制《人才发展和组织发展专业人员培养指南》团体标准。

（2）紧贴企业人才管理的实际需求

人才发展和组织发展是企业人力资源领域的高端人才，对企业的人力资源管理及经营管理有着重要作用。本团体标准的制定过程中，调研了近百家企业的管理实际，收集了人才发展和组织发展岗位的实际工作数据，经过结构化分析形成岗位人才培养指南，保证了本指南紧贴企业的人才培养需求。

2. 标准的主要内容

《人才发展和组织发展专业人员培养指南》规定了企业人才发展和组织发展从业人员岗位能力分级标准，以及人才培养和人才评价操作指南，明确了相应的术语和定义，规范了评价标准和考评办法。

（1）能力分级标准

按照人才发展和组织发展岗位的岗位职责、工作要求，并考虑多数企业管理实际，宜分为从低到高的四个岗位能力层级，分别为四级、三级、二级、一级。

人才发展和组织发展各能力层级的基础知识和通用能力要求是一致的。基础知识宜划分为人力资源管理、行业/业务、领导力、项目管理等；通用能力宜划分为职业道德、沟通协作、业务思维、解决问题、人际敏感、组织影响等。

人才发展和组织发展的各能力层级对应不同的专业技能和专业知识要求。不同级别的专业技能和专业知识要求依次递进，高级别涵盖低级别的要求。

人才发展按照人才战略与规划管理、人才标准管理、人才评估管理、人才培养管理等四个维度的职业能力和工作内容，指出不同级别人才发展岗位人员需要掌握的专业技能和专业知识。

组织发展按照组织战略管理、组织诊断管理、组织设计管理、组织激励管理、组织文化管理、组织变革管理等六个维度的职业能力和工作内容，指出不同级别组织发展岗位人员需要掌握的专业技能和专业知识。

（2）人才培养指南

依据人才发展和组织发展的能力分级标准，结合人才发展和组织发展的岗位和人员特点，提出人才发展和组织发展专业人员培养指南。

首先从培训内容、培训教材、培训课时、培训师资要求等方面提出人才发展和组织发展的人才培养基本要求。另外，详细提出针对执行人才培养的培训机构的具体要求，包括培训机构基本要求、培训机构人员要求、教学基础设施要求以及教学管理要求。

（3）人才评价指南

依据人才发展和组织发展的能力分级标准以及人才发展和组织发展的人才培养要求，提出人才发展和组织发展的人才评价指南。

首先说明了评价原则、评价要素，列出评价方式；其次对评价人员、评价时长、评价场所设备等做出指导；最后分别对人才发展和组织发展的评价权重作出详细说明。

3. 确定标准主要内容的依据

编制本标准主要依据以下三个方面。

（1）国际、国内相关标准

在标准起草之初，标准起草小组查询、搜集了国际、国内先进的相关标准。主要参考了 GB/T 28934-2021《职业经理人培训规范》等国家标准，并参照了《国家职业技能标准编制技术规程（2018版）》等国家规程。

（2）团体标准管理规定

标准起草小组广泛收集 2019 年国家标准化管理委员会民政部印发《团体标准管理规定》以来，国家标准化管理委员会在团体标准制修订管理工作中发布的相关文件和提出的要求，深入学习研究了标准化文件的起草的方法和流程，保证起草的标准符合相关要求和规范。

（3）企业管理实践

标准起草小组在标准的起草过程中，调研了上百家企业的管理实际，收集了大量的岗位工作数据，提炼了人才发展和组织发展岗位人员在企业中的职业能力、工作内容，以及所需掌握的通用技能、专业技能和专业知识，经过结构化分析形成能力分级标准，并根据能力分级要求，形成岗位人才的培训标准和评价标准，以保证本标准能紧贴企业的人才培养需求。

三、试验验证的分析、综述报告，技术经济论证，预期的经济效果

经过对部分企业管理人员和人力资源管理人员的访谈和初步应用，结果显示，使用本文件能够有效区分人才发展和组织发展岗位人员的职业能力，符合大、中、小型企业的实际情况。使用本文件提供的人才培养方法和人才评价方法，能够有效提升人才发展和组织发展的人员的能力提升。

标准起草小组在起草标准的过程中查阅了大量的理论研究和报告，人才发展的职业功能分为人才战略与规划、人才标准管理、人才评估管理和人才培养管理等模块；而组织发展的职业功能分为组织诊断、组织战略、组织设计、组织激励、组织文化与变革等模块。本文件的职业功能划分标准与这些研究的结论一致。

本文件从人才发展和组织发展岗位人才的能力分级入手，提供人员培训和人员评价管理的科学方法和实施指南，不仅能够助力企业降本增效，而且可以有效提升企业的人力资源管理水平，推动企业持续发展。

四、采用国际标准和国外先进标准的程度，以及与国际、国外同类标准水平的对比情况，或与测试的国外样品、样机的有关数据对比情况

无。

五、与有关的现行法律、法规和强制性国家标准的关系

该标准与现行有关法律、法规和强制性国家标准协调一致。

六、重大分歧意见的处理经过和依据

无。

七、标准涉及专利的处置

无。

八、贯彻团体标准的要求和措施建议

本标准发布实施后，学会、起草单位及协作单位应及时向学会会员单位和国内各行业企业进行标准的宣传，同时组织企业相关管理人员和人力资源行业工作人员进行培训，使相关人员能够掌握本标准，并能够在实际工作中具体应用。

九、代替或废止现行有关标准的建议

无。

十、其他应予说明的事项

无。

北京环球兴学科技发展有限公司
人力资源和社会保障部教育培训中心

2023年12月