

# GB/T 32625-2016《人力资源管理咨询服务规范》国家标准第1号修改单 (征求意见稿) 编制说明

## 一、工作简况

### (一) 任务来源

《人力资源管理咨询服务规范》(GB/T 32625-2016)于2016-4-25发布,2016-11-01实施。标龄满5年,全国人力资源管理服务标准化技术委员会(以下简称人标委)组织对标准进行了复审。复审认为该标准的实施,对规范人力资源管理咨询服务的行为和流程,提升服务质量发挥了积极作用,复审结论为“继续有效”,并已经国家标准委批准下达。但在复审调研过程中也发现,由于人力资源管理咨询理论发展、服务领域拓展、专业化程度提高,个别条款需要调整,为此提出修改单研制计划。

### (二) 起草过程

#### 第一阶段: 起草阶段

2024年4月-6月,起草工作组收集分析近几年人力资源管理咨询服务机构在管理理论、服务领域、服务流程、人员要求、技术方法等方面的新变化,并形成了标准第1号修改单草案及编制说明。2024年6月7日,人标委组织专家进行论证研讨。会后,起草组根据会议意见建议进行了修改完善,提交人标委秘书处审核后形成征求意见稿。

## 二、主要内容及其依据

本次修改单内容包括：

### 1. “2.1 人力资源管理” 定义

将“运用科学的方法，在组织战略的指导下，以职位分析为基础，进行组织人员的获取和配置、培训与开发、考核和激励、规范与约束等”调整为“基于系统思维，通过人的选择、组织和培育，激发他们的主观能动性和创造性，构建合理的组织结构，建立互利共赢的价值创造和价值分配关系”；将“最终实现组织目标和员工价值的过程”修改为“实现组织战略目标达成并促进参与者的职业发展和自我价值实现的过程”。

依据：原先的定义太局限于具象的工作内容，不利于满足业态长远发展的要求；新定义中引入了管理复杂适应系统 (Complex Adaptive System CAS) 理论，即组织都是复杂系统，员工都是有智慧的个体，强调“以人为本”，将人力资源管理上升为“调结构”的高度，通过构建个人的利益和组织利益的双赢关系来激发员工的创新动力，以推动组织的进化来实现组织的适应性；对原定义的人力资源管理目的进行了细化完善，增加了职业发展的内容，使目标更加清晰。

### 2. 基本要求

3.1.4 条款增加：g) 人力资源政策法规、h) 人力资源行业发展现状、i) 人力资源数据分析能力等内容。将“a) 人力资源管理知识”改为“人力资源管理知识和所从事领域专业方法论”；“b) 沟通能力”改为“沟通技巧和逻辑思维能力”；“c) 客户服务和关系发展知识”改为“客户服务和关系发展能力”；“f) 办公软件的操作能力”改为“办公软件及人工

智能工具的应用操作能力”。

依据：根据人力资源管理咨询服务专业化程度和客户需求水平的提高，原有的培训内容已不能满足业务开展的需求。

### 3. 服务内容

第4章服务内容增加：人力资源数据化分析与对标、员工满意度/敬业度调研、员工心理疏导压力管理、人才测评、招聘甄选体系设计等内容。

依据：以上新增人力资源管理咨询服务内容已成为当前的主要服务内容，但目前人力资源服务机构开展上述服务水平参差不齐，急需将上述服务内容纳入标准进行规范。

## 三、试验验证的分析、综述报告，技术经济论证，预期的经济效益、社会效益和生态效益

本次修改对人力资源管理的定义进行了优化，并且根据人力资源管理咨询的业务发展对基本要求和服务内容进行了补充完善，有利于增加标准适用性，有利于进一步规范人力资源管理咨询服务机构的服务行为和综合服务质量。

## 四、与国际、国外同类标准技术内容的对比情况，或者与测试的国外样品、样机的有关数据对比情况

国际上尚未有专门针对人力资源管理咨询服务的标准，因此标准主要依据我国人力资源管理咨询服务实际发展情况进行修订。

## 五、以国际标准为基础的起草情况，以及是否合规引用或者采用国际国外标准，并说明未采用国际标准的原因

无

六、与有关法律、行政法规及相关标准的关系

无

七、重大分歧意见的处理经过和依据

无重大分歧意见。

八、涉及专利的有关说明

无

九、实施国家标准的要求，以及组织措施、技术措施、  
过渡期和实施日期的建议等措施建议

无

十、其他应当说明的事项

无。