

《人力资源服务规范》（第1部分：通则） 起草说明

一、任务来源、起草单位、协作单位及主要起草人

任务来源：2018年4月24日，原市质量技术监督局发布了北京市地方标准《人力资源服务规范 第1部分：通则》DB11/T 3008.1—2018（以下简称《通则》），并于2018年8月1日实施。五年来，在市市场监督管理局的支持帮助下，我局积极推动人力资源服务京津冀区域协同地方标准（以下简称“三地标准”）的贯彻实施和宣传推广工作，在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，有效促进了人力资源服务业标准化建设，也得到人社部和行业的广泛认可。

随着当前人力资源市场发展环境的变化，社会治理和优化营商环境的要求也在不断加强，现行标准在具体内容、指标体系、评价手段等方面与北京新发展格局和人力资源高质量发展方面存在一定差距，开展标准修订工作成为迫切需要。2021年，启动了三地标准修订可行性分析调研，形成了《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订可行性分析报告》。2022年，完成了经营性人力资源服务机构服务状况研究。

2022年11月，我局向市市场监督管理局提出了修订《人力资源服务规范》地方标准的申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划（第一批）》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为

20231021)。

起草单位：北京市人力资源和社会保障局、天津市人力资源和社会保障局、河北省人力资源和社会保障厅、北京市公共人力资源服务中心、北京人力资源服务行业协会、河北冀联人力资源服务集团有限公司、河北诺亚人力资源发展集团有限公司

归口单位：北京市人力资源和社会保障局

协作单位：北京市市场监督管理局、北京市标准化研究院

主要起草人：辛向阳、张宇泉、石晓明、巫嫫、王守成、刘芳、李金辉、张望红、谢琳、于丽、陈丽、李青、沈志歆、闫华、孙悦、王佳丽、吴晓军、董艳

标准在修订过程中得到市市场监督管理局、有关领导和专家的大力指导和帮助。

二、修订标准的必要性

（一）国家法律法规的要求

国家标准化管理办法规定，地方标准实施后，应当根据科学技术的发展和经济建设的需要，定期复审，复审周期一般不超过五年。《通则》实施已满五年，符合法定程序要求。2018年以来，国家、北京市在人力资源服务领域出台了一系列法律法规。《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》明确提出加强人力资源服务标准化建设，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用。《北京市促进人力资源市场发展办法》规定“本市推动

京津冀区域人力资源市场协同发展，促进人力资源政策协调、信息共享、服务标准统一，推进人力资源合理流动和有效配置”。以上法律法规的出台为现行的人力资源服务区域协同地方标准修订提供了理论依据。

（二）国家标准化发展纲要的要求

标准是经济活动和社会发展的技术支撑，是国家基础性制度的重要方面。习近平总书记指出，中国将积极实施标准化战略，以高标准助力高技术创新、促进高水平开放、引领高质量发展。《国家标准化发展纲要》（以下简称《纲要》）将“全域标准化深度发展，标准化水平大幅提升”作为重要发展目标。新时代推动高质量发展、全面建设社会主义现代化国家，迫切需要进一步加强标准化工作。为了发挥标准化在促进经济社会高质量发展、构建新发展格局中的积极作用，必须与《纲要》对标对表，按照“市场驱动、政府引导、企业为主、社会参与、开放融合”的工作格局要求，对现行的三地标准进行修订和完善。

（三）京津冀协同发展战略的要求

作为我国第一部人力资源服务区域协同地方标准，五年来，现行的三地标准在贯彻实施和宣传推广中，不仅在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，也为我国其他区域人力资源服务协同标准化工作提供了实践经验。习近平总书记在深入推进京津冀协同发展座谈会上要求，发挥北京的辐射带动作用，推动京津冀三地在更大范围、更深层次加强协同联动。为了

促进优质人力资源要素在京津冀更大范围优化配置，推动京津冀协同发展、构建高效协同的营商环境，有必要对现行的三地标准进行修订和完善，统筹开发三地人力资源，助力京津冀人力资源市场一体化发展。

（四）就业优先发展战略的要求

作为现代服务业和生产性服务业的重要门类和新兴产业，人力资源服务业是促进就业创业、优化人才流动配置的重要抓手，具有匹配供需、专业高效的独特优势。开展三地标准修订，在评价因素中设置“先进技术”“数字化建设”等指标，鼓励人力资源服务机构开发人力资源服务新产品，为创新驱动和自立自强提供有针对性的专业化服务。同时，通过规范人力资源测评、培训、咨询等服务业态，为劳动者提供多样化、个性化服务，促进人力资源开发和劳动者素质提升，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用，推动实现更加充分更高质量就业。

（五）人力资源服务业高质量发展的要求

近几年，随着“互联网+”、数字经济的发展，大数据、人工智能、区块链等新兴信息技术在人力资源服务领域广泛应用，人力资源服务业的业务规范、服务产品、服务模式等都发生了深刻变革，影响了三地标准贯彻实施的工作质量与预期成效。比如，“求职招聘服务”“招聘洽谈会”“信息网络服务”等业务规范的服务方式和服务内容发生了重大变化；“通则”中的服务场所、规章制度、材料归档等内容已不符合现行法律法规的要求；等级评价因素中设置的“员工手册”“岗

位说明书”“各项规章制度”，采取考查知晓率的方式，导致很多服务机构“临时抱佛脚”应付评查。因此，有必要对现行的三地标准进行修订和完善。

三、标准修订过程

标准修订工作的目的就是为了完善人力资源服务标准体系，促进三地人力资源服务业标准化建设、规范化管理，提升服务机构的服务质量和效率，获得人力资源服务业最佳秩序，从而推动京津冀人力资源市场协同发展、一体化发展。

标准修订工作分为以下四个阶段：

（一）准备工作阶段（2023年1月至5月）

1.工作立项。2022年11月，我局提出标准修订申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划（第一批）》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为20231021）。

2.正式启动。2023年3月30日，召开标准修订工作启动会，组建三地标准修订工作领导小组和工作组，通过《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订工作方案》，建立三地协调会商机制，确定工作进展安排，细化任务分工，共同落实标准起草、征求意见、修改完善、送审报批相关工作。

3.组建起草专家团队。2023年4月24日，公服中心召开标准修订工作推进会，讨论标准修订框架、调研安排，明确起草专家团队，细化人员分工。起草专家共19人，涵盖标准化领域专家、行业协会负责人、龙头企业代表，按照通则、业务规范、等级划分与评定分为11个分组，分别负责标准初

稿的起草和修订工作。

（二）修订工作阶段（2023年5月至12月）

1.现场调研。2023年5月-6月，开展京津冀三地人力资源服务业发展情况调研，通过交流座谈、数据采集、问卷调查等多种方式，了解三地人力资源服务行业的整体情况、业态发展及数字化管理程度，分析现行三地标准在贯彻实施和宣传推广中存在的问题，梳理提出修订建议。

2.确定编写框架。2023年5月-8月，召开标准修订起草专家研讨会4次，与各业务规范起草专家结合各个业态的发展特点，逐一讨论修订框架及主要修订内容，强调标准修订坚持适应性、可行性、规范性原则，体现先进性、包容性、前瞻性特点，与法律法规，国标行标、现行三地标准，人力资源服务业高质量发展及行业管理做好对接。

3.研究形成初稿。2023年9月-11月，召开标准修订工作会6次。结合《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》《网络招聘服务管理规定》等法律法规的最新精神，按照《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）的技术规范要求，与通则、招聘、高级人才寻访等10个业务规范起草专家逐一研究确定修订内容。对于《人力资源服务机构等级划分与评定》指标体系、评价内容的修订，通过样本测算的方式，确定测算标准。

与现行三地标准相比，除编辑性修改外，本次修订的主要技术变化涉及100处，其中合并1处，增加20处，删除9处，更改70处，做到内容更加完善、特色更加鲜明、体系更

加完备、效果更加突出，以进一步推动三地人力资源服务业健康发展。

4.内部征求意见。2023年12月，按照《北京市地方标准管理办法》的要求，向国家市场监督管理总局、三地行业主管部门、中国人事科学研究院、中国人才交流协会等19名专家就标准草案初稿及编制说明征求意见。

(三) 征求意见阶段(2024年1月至2024年3月)

【暂时无法提供】

(四) 标准审查阶段(2024年3月)

【暂时无法提供】

四、标准修订的原则和依据，与现行法律、法规、标准的关系

(一) 修订的原则

1.一致性原则

标准修订工作严格按照《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》(GB/T 1.1—2020)，结合《北京标准化办法》《北京市地方标准管理办法》要求，认真贯彻一致性原则。《人力资源服务规范》共10个部分，包括通则和9个业务规范，通则部分与其他部分之间不交叉、不矛盾，形成了相关标准构成的标准体系。

2.创新性原则

标准修订工作紧紧围绕人力资源服务业高质量发展的新情况、新技术、新要求，充分考虑数字技术、虚拟技术、互联网技术对行业发展的重要推动作用。在通则中增加“数

字化建设”内容，体现了对整个标准体系建设的指引和要求。在等级评定指标体系设计中强化了人力资源服务新技术的应用，并定义了“网络招聘会”“直播招聘”等新服务方式，进一步提升标准化助推三地人力资源服务业高质量发展的能力。

3.适用性原则

标准修订工作充分考虑了三地人力资源服务机构在设施设备、服务环境、数字化建设、从业人员、规章制度、服务内容等方面存在的不同情况，严格遵守《标准化工作导则第1部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）关于适用性的要求，对现行《人力资源服务规范 第1部分：通则》做出相应修改并开展适用性测试，积极构建京津冀三地协同一体的人力资源服务标准体系，引导三地人力资源服务业健康发展。

4.合法性原则

标准修订工作充分考虑了2018年以来国家、三地在人力资源服务相关领域出台的法律、法规及规范性文件，在新标准中充分考虑了“个人信息保护”“网络安全”“职业道德”等方面的内容，严格按照现行法律法规及相关政策做出修改，保持与现行法律法规政策的衔接，积极发挥标准的权威性、规范性在促进人力资源市场持续、健康发展方面的积极作用。

（二）修订的依据

1. GB 2894 安全标志及其使用导则

2. GB/T 10001.1 公共信息图形符号 第1部分：通用

符号

3. GB/T 10001.9 标志用公共信息图形符号 第9部分：
无障碍设施符号

4. GB 13495.1 消防安全标志 第1部分：标志

5. GB 15630 消防安全标志设置要求

6. GB/T 19095 生活垃圾分类标志

7. GB 25201 建筑消防设施的维护管理

8. GB/T 35273 信息安全技术 个人信息安全规范

9. GB/T 40248 人员密集场所消防安全管理

10. GB 50763 无障碍设计规范

11. GB/T 33529 人力资源服务术语

12. DB11/T 1024 消防安全疏散标志设置标准

（三）与现行法律、法规、标准的关系

本标准遵循国家法律法规要求，为保障标准的协调性，标准中规范引用了 GB 2894《安全标志及其使用导则》、GB/T 10001.1《公共信息图形符号 第1部分：通用符号》、GB/T 10001.9《标志用公共信息图形符号 第9部分：无障碍设施符号》、GB 13495.1《消防安全标志 第1部分：标志》、GB 15630《消防安全标志设置要求》、GB/T 19095《生活垃圾分类标志》、GB 25201《建筑消防设施的维护管理》、GB/T 35273《信息安全技术 个人信息安全规范》、GB/T 40248《人员密集场所消防安全管理》、GB 50763《无障碍设计规范》、GB/T

33529《人力资源服务术语》、DB11/T 1024《消防安全疏散标志设置标准》等相关国家标准，标准的结构和编写符合《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）要求。

本标准与现行的相关法律、法规、标准相协调，不存在冲突。

五、新修订标准主要变化情况的说明

《人力资源服务规范 第1部分：通则》与现行三地标准相比，除编辑性修改外，主要变化如下：

（一）依据《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》起草要求，增加了术语和定义的相关内容。

（二）结合人力资源服务业数字化发展现状，增加了数字化建设的相关内容，为促进人力资源服务行业高质量发展，提升服务机构服务效能奠定了基础。

（三）结合京津冀地区人力资源服务机构现状以及开展业务的实际情况，更改了4服务场所、6.2行为要求、7.1规章制度分类、9.2项目评估、10.1.3服务评价内容和10.2.3服务改进的要求，增加了4.1基本条件、9.5.2归档时间的要求，增强了要求的适用性，使得标准更符合京津冀人力资源服务机构的发展实际。

（四）依据京津冀地区人力资源服务业分类实际，更改了服务内容的相关内容。

六、重大意见分歧的处理依据和结果

(无)

七、采用国际标准和国外先进标准

(无)

八、作为推荐性标准的建议

根据《中华人民共和国标准化法》规定，建议作为推荐性地方标准。

九、实施标准的措施

在标准发布之后，要不断推进标准的宣传推广、贯彻实施。通过标准的协同发展拓展京津冀人力资源服务机构的业务空间，提振区域内人力资源服务机构合作的积极性，提升区域内人力资源服务机构的业务水平和服务质量，推进京津冀人力资源服务市场一体化发展。下一步，北京市人力社保局主要做好以下工作：

(一)标准发布后，在全市组织开展标准的宣传、培训、贯彻实施工作，拨付配套资金。

(二)不断总结贯标工作中的经验，及时解决出现的新问题。

十、其他说明

(无)

《人力资源服务规范》 (第2部分：招聘服务)起草说明

一、任务来源、起草单位、协作单位及主要起草人

任务来源：2018年4月24日，原市质量技术监督局发布了北京市地方标准《人力资源服务规范 第2部分：求职招聘服务》DB11/T 3008.2—2018、《人力资源服务规范 第3部分：招聘洽谈会服务》DB11/T 3008.3—2018、《人力资源服务规范 第4部分：信息网络服务》DB11/T 3008.4—2018，并于2018年8月1日实施。五年来，在市市场监督管理局的支持帮助下，我局积极推动人力资源服务京津冀区域协同地方标准（以下简称“三地标准”）的贯彻实施和宣传推广工作，在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，有效促进了人力资源服务业标准化建设，也得到人社部和行业的广泛认可。

随着当前人力资源市场发展环境的变化，社会治理和优化营商环境的要求也在不断加强，现行标准在具体内容、指标体系、评价手段等方面与北京新发展格局和人力资源高质量发展方面存在一定差距，开展标准修订工作成为迫切需要。2021年，启动了三地标准修订可行性分析调研，形成了《三地标准修订可行性分析报告》。2022年，完成了经营性人力资源服务机构服务状况研究。

2022年11月，我局向市市场监督管理局提出了修订《人力资源服务规范》地方标准的申请。2023年1月，市市场监

督管理局批复列入《2023 年北京市地方标准修订项目计划（第一批）》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为 20231022）。

起草单位：北京市人力资源和社会保障局、天津市人力资源和社会保障局、河北省人力资源和社会保障厅、北京市公共人力资源服务中心、河北省人才服务中心、北京人力资源服务行业协会、北京网聘信息技术有限公司、北京科锐国际人力资源股份有限公司

归口单位：北京市人力资源和社会保障局

协作单位：北京市市场监督管理局、北京市标准化研究院

主要起草人：辛向阳、张宇泉、石晓明、巫嫵、王守成、刘芳、李金辉、吴锁柱、张望红、谢琳、于丽、陈丽、李青、沈志歆、闫华、孙传钰、刘萌萌

标准在修订过程中得到市市场监督管理局、有关领导和专家的大力指导和帮助。

二、修订标准的必要性

（一）国家法律法规的要求

国家标准化管理办法规定，地方标准实施后，应当根据科学技术的发展和经济建设的需要，定期复审，复审周期一般不超过五年。《求职招聘服务》《招聘洽谈会服务》《信息网络服务》实施已满五年，符合法定程序要求。2018 年以来，国家、北京市在人力资源服务领域出台了一系列法律法规。

《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》明

明确提出加强人力资源服务标准化建设，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用。《北京市促进人力资源市场发展办法》规定“本市推动京津冀区域人力资源市场协同发展，促进人力资源政策协调、信息共享、服务标准统一，推进人力资源合理流动和有效配置”。以上法律法规的出台为现行的人力资源服务区域协同地方标准修订提供了理论依据。

（二）国家标准化发展纲要的要求

标准是经济活动和社会发展的技术支撑，是国家基础性制度的重要方面。习近平总书记指出，中国将积极实施标准化战略，以高标准助力高技术创新、促进高水平开放、引领高质量发展。《国家标准化发展纲要》（以下简称《纲要》）将“全域标准化深度发展，标准化水平大幅提升”作为重要发展目标。新时代推动高质量发展、全面建设社会主义现代化国家，迫切需要进一步加强标准化工作。为了发挥标准化在促进经济社会高质量发展、构建新发展格局中的积极作用，必须与《纲要》对标对表，按照“市场驱动、政府引导、企业为主、社会参与、开放融合”的工作格局要求，对现行的三地标准进行修订和完善。

（三）京津冀协同发展战略的要求

作为我国第一部人力资源服务区域协同地方标准，五年来，现行的三地标准在贯彻实施和宣传推广中，不仅在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，也为我国其他区域人力资源服

务协同标准化工作提供了实践经验。习近平总书记在深入推进京津冀协同发展座谈会上要求，发挥北京的辐射带动作用，推动京津冀三地在更大范围、更深层次加强协同联动。为了促进优质人力资源要素在京津冀更大范围优化配置，推动京津冀协同发展、构建高效协同的营商环境，有必要对现行的三地标准进行修订和完善，统筹开发三地人力资源，助力京津冀人力资源市场一体化发展。

（四）就业优先发展战略的要求

作为现代服务业和生产性服务业的重要门类和新兴产业，人力资源服务业是促进就业创业、优化人才流动配置的重要抓手，具有匹配供需、专业高效的独特优势。开展三地标准修订，在评价因素中设置“先进技术”“数字化建设”等指标，鼓励人力资源服务机构开发人力资源服务新产品，为创新驱动和自立自强提供有针对性的专业化服务。同时，通过规范人力资源测评、培训、咨询等服务业态，为劳动者提供多样化、个性化服务，促进人力资源开发和劳动者素质提升，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用，推动实现更加充分更高质量就业。

（五）人力资源服务业高质量发展的要求

近几年，随着“互联网+”、数字经济的发展，大数据、人工智能、区块链等新兴信息技术在人力资源服务领域广泛应用，人力资源服务业的业务规范、服务产品、服务模式等都发生了深刻变革，影响了三地标准贯彻实施的工作质量与预期成效。比如，“求职招聘服务”“招聘洽谈会”“信息网络服

务”等业务规范的服务方式和服务内容发生了重大变化；“通则”中的服务场所、规章制度、材料归档等内容已不符合现行法律法规的要求；等级评价因素中设置的“员工手册”“岗位说明书”“各项规章制度”，采取考查知晓率的方式，导致很多服务机构“临时抱佛脚”应付评查。因此，有必要对现行的三地标准进行修订和完善。

三、标准修订工作的过程

标准修订工作的目的就是为了完善人力资源服务标准体系，促进三地人力资源服务业标准化建设、规范化管理，提升服务机构的服务质量和效率，获得人力资源服务业最佳秩序，从而推动京津冀人力资源市场协同发展、一体化发展。

标准修订工作分为以下四个阶段：

（一）准备工作阶段（2023年1月至5月）

1.工作立项。2022年11月，我局提出标准修订申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划（第一批）》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为20231022）。

2.正式启动。2023年3月30日，召开标准修订工作启动会，组建三地标准修订工作领导小组和工作组，通过《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订工作方案》，建立三地协调会商机制，确定工作进展安排，细化任务分工，共同落实标准起草、征求意见、修改完善、送审报批相关工作。

3.组建起草专家团队。2023年4月24日，召开标准修订工作推进会，讨论标准修订框架、调研安排，明确起草专家

团队，细化人员分工。起草专家共 19 人，涵盖标准化领域专家、行业协会负责人、龙头企业代表，按照通则、业务规范、等级划分与评定分为 11 个分组，分别负责标准初稿的起草和修订工作。

（二）修订工作阶段（2023 年 5 月至 12 月）

1.现场调研。2023 年 5 月-6 月，开展京津冀三地人力资源服务业发展情况调研，通过交流座谈、数据采集、问卷调查等多种方式，了解三地人力资源服务行业的整体情况、业态发展及数字化管理程度，分析现行三地标准在贯彻实施和宣传推广中存在的问题，梳理提出修订建议。

2.确定编写框架。2023 年 5 月-8 月，召开标准修订起草专家研讨会 4 次，与各业务规范起草专家结合各个业态的发展特点，逐一讨论修订框架及主要修订内容，强调标准修订坚持适应性、可行性、规范性原则，体现先进性、包容性、前瞻性特点，与法律法规，国标行标、现行三地标准，人力资源服务业高质量发展及行业管理做好对接。

3.研究形成初稿。2023 年 9 月-11 月，召开标准修订工作会 6 次。结合《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》《网络招聘服务管理规定》等法律法规的最新精神，按照《标准化工作导则 第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）的技术规范要求，与通则、招聘、高级人才寻访等 10 个业务规范起草专家逐一研究确定修订内容。对于《人力资源服务机构等级划分与评定》指标体系、评价内容的修订，通过样本测算的方式，确定测算标准。

与现行三地标准相比，除编辑性修改外，本次修订的主要技术变化涉及 100 处，其中合并 1 处，增加 20 处，删除 9 处，更改 70 处，做到内容更加完善、特色更加鲜明、体系更加完备、效果更加突出，以进一步推动三地人力资源服务业健康发展。

4.内部征求意见。2023 年 12 月，按照《北京市地方标准管理办法》的要求，向国家市场监督管理总局、三地行业主管部门、中国人事科学研究院、中国人才交流协会等 19 名专家就标准草案初稿及编制说明征求意见。

（三）征求意见阶段（2024 年 1 月至 2024 年 3 月）

【暂时无法提供】

（四）标准审查阶段（2024 年 3 月）

【暂时无法提供】

四、修订标准的原则和依据，与现行法律、法规、标准的关系

（一）修订的原则

1.一致性原则

标准修订工作严格按照《标准化工作导则 第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020），结合《北京标准化办法》《北京市地方标准管理办法》要求，认真贯彻一致性原则。《人力资源服务规范》共 10 个部分，包括通则和 9 个业务规范，通则部分与其他部分之间不交叉、不矛盾，形成了相关标准构成的标准体系。本部分与除通则外其他 8 部分服务规范基本保持了结构的一致性，即基本要求、服务

流程、服务评价与改进等基本章节。

2.创新性原则

标准修订工作紧紧围绕人力资源服务业高质量发展的新情况、新技术、新要求，充分考虑数字技术、虚拟技术、互联网技术对行业发展的重要推动作用。在通则中增加“数字化建设”内容，体现了对整个标准体系建设的指引和要求。在等级评定指标体系设计中强化了人力资源服务新技术的应用，并定义了“网络招聘会”“直播招聘”等新服务方式，进一步提升标准化助推三地人力资源服务业高质量发展的能力。

3.适用性原则

标准修订工作充分考虑了三地人力资源服务机构在基本要求、服务流程等方面存在的不同情况，严格遵守《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）关于适用性的要求，对现行《人力资源服务规范 第2部分：求职招聘服务》《人力资源服务规范 第3部分：招聘洽谈会服务》《人力资源服务规范 第4部分：信息网络服务》做出相应修改并开展适应性测试，积极构建京津冀三地协同一体的人力资源服务标准体系，引导三地人力资源服务业健康发展。

4.合法性原则

标准修订工作充分考虑了2018年以来国家、三地在人力资源服务相关领域出台的法律、法规及规范性文件，在新标准中充分考虑了“个人信息保护”“网络安全”“职业道德”等

方面的内容，严格按照现行法律法规及相关政策做出修改，保持与现行法律法规政策的衔接，积极发挥标准的权威性、规范性在促进人力资源市场持续、健康发展方面的积极作用。

（二）修订的依据

1. DB11/T XXXX.1—202X 人力资源服务规范 第1部分：通则

2. 《大型群众性活动安全管理条例》2007年9月14日 中华人民共和国国务院令 第505号

3. 《互联网信息服务管理办法》2011年1月8日 中华人民共和国国务院令 第292号

4. 《人力资源市场暂行条例》2018年6月29日 中华人民共和国国务院令 第700号

5. 《网络招聘服务管理规定》2020年12月18日 人力资源社会保障部令 第44号

6. 《中华人民共和国个人信息保护法》2021年8月20日 第十三届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议通过

7. 《人力资源服务机构管理规定》2023年6月29日 人力资源社会保障部令 第50号
2. DB11/T 1123-2023 公共职业介绍和职业指导服务规范

（三）与现行法律、法规、标准的关系

本标准遵循国家法律法规要求，为保障标准的协调性，

标准中规范引用了 DB11/T XXXX.1—202X《人力资源服务规范 第1部分：通则》，参照《人力资源市场暂行条例》《网络招聘服务管理规定》《人力资源服务机构管理规定》《互联网信息服务管理办法》等对招聘服务的要求，标准的结构和编写符合《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）要求。

本标准与现行的相关法律、法规、标准相协调，不存在冲突。

五、新修订标准主要变化情况的说明

《人力资源服务规范 第2部分：招聘服务》与现行三地标准相比，除编辑性修改外，主要变化如下：

（一）结合服务实际，将原求职招聘服务、招聘洽谈会、信息网络服务合并，统一为招聘服务，废止招聘洽谈会、信息网络服务。

（二）结合京津冀实际情况，更改了术语和定义的部分内容。

（三）基于京津冀服务机构招聘服务现状，参考《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》，更改了4.1从业人员、4.2服务场所、4.4服务要求的部分内容；增加了4.3个人信息安全的要求；更改了5.1现场招聘服务、5.2现场招聘会服务的服务流程；由于网络招聘、直播带岗等新业态的兴起与发展，增加了5.3网络招聘服务、5.4网络招聘会服务、5.5直播招聘服务等服务流程，增强了标准对服务机

构开展招聘服务的指导性。

(四) 更改了参考文献的内容。

六、重大意见分歧的处理依据和结果

(无)

七、采用国际标准和国外先进标准

(无)

八、作为推荐性标准的建议

根据《中华人民共和国标准化法》规定，建议作为推荐性地方标准。

九、实施标准的措施

在标准发布之后，要不断推进标准的宣传推广、贯彻实施。通过标准的协同发展拓展京津冀人力资源服务机构的业务空间，提振区域内人力资源服务机构合作的积极性，提升区域内人力资源服务机构的业务水平和服务质量，推进京津冀人力资源服务市场一体化发展。下一步，北京市人力社保局主要做好以下工作：

(一) 标准发布后，在全市组织开展标准的宣传、培训、贯彻实施工作，拨付配套资金。

(二) 不断总结贯标工作中的经验，及时解决出现的新问题。

十、其他说明

(无)

《人力资源服务规范》 (第3部分：高级人才寻访服务) 起草说明

一、任务来源、起草单位、协作单位及主要起草人

任务来源：2018年4月24日，原市质量技术监督局发布了北京市地方标准《人力资源服务规范 第5部分：高级人才寻访》DB11/T 3008.5—2018，并于2018年8月1日实施。五年来，在市市场监督管理局的支持帮助下，我局积极推动人力资源服务京津冀区域协同地方标准（以下简称“三地标准”）的贯彻实施和宣传推广工作，在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，有效促进了人力资源服务业标准化建设，也得到人社部和行业的广泛认可。

随着当前人力资源市场发展环境的变化，社会治理和优化营商环境的要求也在不断加强，现行标准在具体内容、指标体系、评价手段等方面与北京新发展格局和人力资源高质量发展方面存在一定差距，开展标准修订工作成为迫切需要。2021年，启动了三地标准修订可行性分析调研，形成了《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订可行性分析报告》。2022年，完成了经营性人力资源服务机构服务状况研究。

2022年11月，我局向市市场监督管理局提出了修订《人力资源服务规范》地方标准的申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划

(第一批)》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为20231025）。

起草单位：北京市人力资源和社会保障局、天津市人力资源和社会保障局、河北省人力资源和社会保障厅、北京市公共人力资源服务中心、北京人力资源服务行业协会、河北冀联人力资源服务集团有限公司、河北兴冀人才资源开发有限公司、锐仕方达人才科技集团有限公司、河北诺亚人力资源发展集团有限公司

归口单位：北京市人力资源和社会保障局

协作单位：北京市市场监督管理局、北京市标准化研究院

主要起草人：辛向阳、张宇泉、石晓明、巫嫵、王守成、刘芳、张望红、谢琳、于丽、陈丽、李青、沈志歆、闫华、黄小平、吴晓军、张华、董艳

标准在修订过程中得到市市场监督管理局、有关领导和专家的大力指导和帮助。

二、修订标准的必要性

（一）国家法律法规的要求

国家标准化管理办法规定，地方标准实施后，应当根据科学技术的发展和经济建设的需要，定期复审，复审周期一般不超过五年。《高级人才寻访》实施已满五年，符合法定程序要求。2018年以来，国家、北京市在人力资源服务领域出台了一系列法律法规。《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》明确提出加强人力资源服务标准化建设，

发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用。《北京市促进人力资源市场发展办法》规定“本市推动京津冀区域人力资源市场协同发展，促进人力资源政策协调、信息共享、服务标准统一，推进人力资源合理流动和有效配置”。以上法律法规的出台为现行的人力资源服务区域协同地方标准修订提供了理论依据。

（二）国家标准化发展纲要的要求

标准是经济活动和社会发展的技术支撑，是国家基础性制度的重要方面。习近平总书记指出，中国将积极实施标准化战略，以高标准助力高技术创新、促进高水平开放、引领高质量发展。《国家标准化发展纲要》（以下简称《纲要》）将“全域标准化深度发展，标准化水平大幅提升”作为重要发展目标。新时代推动高质量发展、全面建设社会主义现代化国家，迫切需要进一步加强标准化工作。为了发挥标准化在促进经济社会高质量发展、构建新发展格局中的积极作用，必须与《纲要》对标对表，按照“市场驱动、政府引导、企业为主、社会参与、开放融合”的工作格局要求，对现行的三地标准进行修订和完善。

（三）京津冀协同发展战略的要求

作为我国第一部人力资源服务区域协同地方标准，五年来，现行的三地标准在贯彻实施和宣传推广中，不仅在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，也为我国其他区域人力资源服务协同标准化工作提供了实践经验。习近平总书记在深入推

进京津冀协同发展座谈会上要求，发挥北京的辐射带动作用，推动京津冀三地在更大范围、更深层次加强协同联动。为了促进优质人力资源要素在京津冀更大范围优化配置，推动京津冀协同发展、构建高效协同的营商环境，有必要对现行的三地标准进行修订和完善，统筹开发三地人力资源，助力京津冀人力资源市场一体化发展。

（四）就业优先发展战略的要求

作为现代服务业和生产性服务业的重要门类和新兴产业，人力资源服务业是促进就业创业、优化人才流动配置的重要抓手，具有匹配供需、专业高效的独特优势。开展三地标准修订，在评价因素中设置“先进技术”“数字化建设”等指标，鼓励人力资源服务机构开发人力资源服务新产品，为创新驱动和自立自强提供有针对性的专业化服务。同时，通过规范人力资源测评、培训、咨询等服务业态，为劳动者提供多样化、个性化服务，促进人力资源开发和劳动者素质提升，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用，推动实现更加充分更高质量就业。

（五）人力资源服务业高质量发展的要求

近几年，随着“互联网+”、数字经济的发展，大数据、人工智能、区块链等新兴信息技术在人力资源服务领域广泛应用，人力资源服务业的业务规范、服务产品、服务模式等都发生了深刻变革，影响了三地标准贯彻实施的工作质量与预期成效。比如，“求职招聘服务”“招聘洽谈会”“信息网络服务”等业务规范的服务方式和服务内容发生了重大变化；“通

则”中的服务场所、规章制度、材料归档等内容已不符合现行法律法规的要求；等级评价因素中设置的“员工手册”“岗位说明书”“各项规章制度”，采取考查知晓率的方式，导致很多服务机构“临时抱佛脚”应付评查。因此，有必要对现行的三地标准进行修订和完善。

三、标准修订工作的过程

标准修订工作的目的就是为了完善人力资源服务标准体系，促进三地人力资源服务业标准化建设、规范化管理，提升服务机构的服务质量和效率，获得人力资源服务业最佳秩序，从而推动京津冀人力资源市场协同发展、一体化发展。

标准修订工作分为以下四个阶段：

（一）准备工作阶段（2023年1月至5月）

1.工作立项。2022年11月，我局提出标准修订申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划（第一批）》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为20231025）。

2.正式启动。2023年3月30日，召开标准修订工作启动会，组建三地标准修订工作领导小组和工作组，通过《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订工作方案》，建立三地协调会商机制，确定工作进展安排，细化任务分工，共同落实标准起草、征求意见、修改完善、送审报批相关工作。

3.组建起草专家团队。2023年4月24日，召开标准修订工作推进会，讨论标准修订框架、调研安排，明确起草专家团队，细化人员分工。起草专家共19人，涵盖标准化领域专

家、行业协会负责人、龙头企业代表，按照通则、业务规范、等级划分与评定分为 11 个分组，分别负责标准初稿的起草和修订工作。

（二）修订工作阶段（2023 年 5 月至 12 月）

1.现场调研。2023 年 5 月-6 月，开展京津冀三地人力资源服务业发展情况调研，通过交流座谈、数据采集、问卷调查等多种方式，了解三地人力资源服务行业的整体情况、业态发展及数字化管理程度，分析现行三地标准在贯彻实施和宣传推广中存在的问题，梳理提出修订建议。

2.确定编写框架。2023 年 5 月-8 月，召开标准修订起草专家研讨会 4 次，与各业务规范起草专家结合各个业态的发展特点，逐一讨论修订框架及主要修订内容，强调标准修订坚持适应性、可行性、规范性原则，体现先进性、包容性、前瞻性特点，与法律法规，国标行标、现行三地标准，人力资源服务业高质量发展及行业管理做好对接。

3.研究形成初稿。2023 年 9 月-11 月，召开标准修订工作会 6 次。结合《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》《网络招聘服务管理规定》等法律法规的最新精神，按照《标准化工作导则 第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）的技术规范要求，与通则、招聘、高级人才寻访等 10 个业务规范起草专家逐一研究确定修订内容。对于《人力资源服务机构等级划分与评定》指标体系、评价内容的修订，通过样本测算的方式，确定测算标准。

与现行三地标准相比，除编辑性修改外，本次修订的主

要技术变化涉及 100 处，其中合并 1 处，增加 20 处，删除 9 处，更改 70 处，做到内容更加完善、特色更加鲜明、体系更加完备、效果更加突出，以进一步推动三地人力资源服务业健康发展。

4.内部征求意见。2023 年 12 月，按照《北京市地方标准管理办法》的要求，向国家市场监督管理总局、三地行业主管部门、中国人事科学研究院、中国人才交流协会等 19 名专家就标准草案初稿及编制说明征求意见。

（三）征求意见阶段（2024 年 1 月至 2024 年 3 月）

【暂时无法提供】

（四）标准审查阶段（2024 年 3 月）

【暂时无法提供】

四、修订标准的原则和依据，与现行法律、法规、标准的关系

（一）修订的原则

1.一致性原则

标准修订工作严格按照《标准化工作导则 第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020），结合《北京标准化办法》《北京市地方标准管理办法》要求，认真贯彻一致性原则。《人力资源服务规范》共 10 个部分，包括通则和 9 个业务规范，通则部分与其他部分之间不交叉、不矛盾，形成了相关标准构成的标准体系。本部分与除通则外其他 8 部分服务规范基本保持了结构的一致性，即基本要求、服务流程、服务评价与改进等基本章节。

2.创新性原则

标准修订工作紧紧围绕人力资源服务业高质量发展的新情况、新技术、新要求，充分考虑数字技术、虚拟技术、互联网技术对行业发展的重要推动作用。在通则中增加“数字化建设”内容，体现了对整个标准体系建设的指引和要求。在等级评定指标体系设计中强化了人力资源服务新技术的应用，并定义了“网络招聘会”“直播招聘”等新服务方式，进一步提升标准化助推三地人力资源服务业高质量发展的能力。

3.适用性原则

地方标准修订起草小组充分考虑到三地人力资源服务机构在基本要求、服务流程等方面存在的不同情况，严格遵守《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）关于适用性的要求，对现行《人力资源服务规范 第5部分：高级人才寻访》做出相应修改并开展适应性测试，积极构建京津冀三地协同一体的人力资源服务标准体系，引导三地人力资源服务业健康发展。

4.合法性原则

标准修订工作充分考虑了2018年以来国家、三地在人力资源服务相关领域出台的法律、法规及规范性文件，在新标准中充分考虑了“个人信息保护”“网络安全”“职业道德”等方面的内容，严格按照现行法律法规及相关政策做出修改，保持与现行法律法规政策的衔接，积极发挥标准的权威性、规范性在促进人力资源市场持续、健康发展方面的积极作用。

（二）修订的依据

1. GB/T 25124 高级人才寻访服务规范
2. DB11/T XXXX.1—202X 人力资源服务规范 第1部分：通则

（三）与现行法律、法规、标准的关系

本标准遵循国家法律法规要求，为保障标准的协调性，标准中规范引用了 GB/T 25124《高级人才寻访服务规范》和 DB11/T XXXX.1—202X《人力资源服务规范 第1部分：通则》，标准的结构和编写符合《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）要求。

本标准与现行的相关法律、法规、标准相协调，不存在冲突。本标准与国家标准 GB/T 25124《高级人才寻访服务规范》相比，内容更加具体，要求较高，从业人员要求更加明确，客户数据库、人才数据库内容更加具体，工作流程环节更加紧密，增加了执行保密要求，更适用于京津冀地区人力资源服务机构。

五、新修订标准主要变化情况的说明

《人力资源服务规范 第3部分：高级人才寻访服务》与现行三地标准相比，除编辑性修改外，主要变化如下：

（一）更改了“术语和定义”的部分内容。

（二）结合京津冀人力资源服务机构，更改了4.1从业人员的部分内容，增加了从业人员应具有与寻访工作相适应

的行业经验。

(二) 结合服务机构开展高级人才寻访服务实际, 更改了数据库的部分内容, 更改了 4.3.1.1 客户数据库包括的信息、4.3.1.2 人才数据库包含的信息, 增加了 4.3.2 数据库管理的部分要求, 更改了 5.5.3 评估报告的应包括的部分内容, 在 5.5.6 与客户沟通中, 增加了协助客户完成薪酬谈判的内容, 删除了按客户要求对候选人进行背景调查的内容, 使标准更符合服务实际。

六、重大意见分歧的处理依据和结果

(无)

七、采用国际标准和国外先进标准

(无)

八、作为推荐性标准的建议

根据《中华人民共和国标准化法》规定, 建议作为推荐性地方标准。

九、实施标准的措施

在标准发布之后, 要不断推进标准的宣传推广、贯彻实施。通过标准的协同发展拓展京津冀人力资源服务机构的业务空间, 提振区域内人力资源服务机构合作的积极性, 提升区域内人力资源服务机构的业务水平和服务质量, 推进京津冀人力资源服务市场一体化发展。下一步, 北京市人力社保局主要做好以下工作:

(一) 标准发布后, 在全市组织开展标准的宣传、培训、贯彻实施工作, 拨付配套资金。

(二) 不断总结贯标工作中的经验，及时解决出现的新问题。

十、其他说明

(无)

《人力资源服务规范》 (第4部分：职业指导服务)起草说明

一、任务来源、起草单位、协作单位及主要起草人

任务来源：2018年4月24日，原市质量技术监督局发布了北京市地方标准《人力资源服务规范 第6部分：职业指导服务》DB11/T 3008.6—2018，并于2018年8月1日实施。五年来，在市市场监督管理局的支持帮助下，我局积极推动北京人力资源服务地方标准的贯彻实施和宣传推广工作，在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，有效促进了人力资源服务业标准化建设，也得到人社部和行业的广泛认可。

随着当前人力资源市场发展环境的变化，社会治理和优化营商环境的要求也在不断加强，现行标准在具体内容、指标体系、评价手段等方面与北京新发展格局和人力资源高质量发展方面存在一定差距，开展标准修订工作成为迫切需要。2021年，启动了三地标准修订可行性分析调研，形成了《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订可行性分析报告》。2022年，完成了经营性人力资源服务机构服务状况研究。

2022年11月，我局向市市场监督管理局提出了修订《人力资源服务规范》地方标准的申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划（第一批）》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为20231026）。

起草单位：北京市人力资源和社会保障局、天津市人力资源和社会保障局、河北省人力资源和社会保障厅、北京市公共人力资源服务中心、北京人力资源服务行业协会、中国人事科学研究院、河北兴冀人才资源开发有限公司、河北轨道职业技术学院实训中心

归口单位：北京市人力资源和社会保障局

协作单位：北京市市场监督管理局、北京市标准化研究院

主要起草人：辛向阳、张宇泉、石晓明、巫嫵、王守成、刘芳、张哲峰、张望红、谢琳、于丽、陈丽、李青、沈志歆、闫华、田永坡、张玉涛、杨琨

标准在修订过程中得到市市场监督管理局、有关领导和专家的大力指导和帮助。

二、修订标准的必要性

（一）国家法律法规的要求

国家标准化管理办法规定，地方标准实施后，应当根据科学技术的发展和经济建设的需要，定期复审，复审周期一般不超过五年。《职业指导服务》实施已满五年，符合法定程序要求。2018年以来，国家、北京市在人力资源服务领域出台了一系列法律法规。《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》明确提出加强人力资源服务标准化建设，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用。《北京市促进人力资源市场发展办法》规定“本市推动京津冀区域人力资源市场协同发展，促进人力资源政

策协调、信息共享、服务标准统一，推进人力资源合理流动和有效配置”。以上法律法规的出台为现行的人力资源服务区域协同地方标准修订提供了理论依据。

（二）国家标准化发展纲要的要求

标准是经济活动和社会发展的技术支撑，是国家基础性制度的重要方面。习近平总书记指出，中国将积极实施标准化战略，以高标准助力高技术创新、促进高水平开放、引领高质量发展。《国家标准化发展纲要》（以下简称《纲要》）将“全域标准化深度发展，标准化水平大幅提升”作为重要发展目标。新时代推动高质量发展、全面建设社会主义现代化国家，迫切需要进一步加强标准化工作。为了发挥标准化在促进经济社会高质量发展、构建新发展格局中的积极作用，必须与《纲要》对标对表，按照“市场驱动、政府引导、企业为主、社会参与、开放融合”的工作格局要求，对现行的人力资源服务京津冀区域协同地方标准进行修订和完善。

（三）京津冀协同发展战略的要求

作为我国第一部人力资源服务区域协同地方标准，五年来，现行的人力资源服务京津冀区域协同地方标准在贯彻实施和宣传推广中，不仅在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，也为我国其他区域人力资源服务协同标准化工作提供了实践经验。习近平总书记在深入推进京津冀协同发展座谈会上要求，发挥北京的辐射带动作用，推动京津冀三地在更大范围、更深层次加强协同联动。为了促进优质人力资源要素在

京津冀更大范围优化配置，推动京津冀协同发展、构建高效协同的营商环境，有必要对现行的人力资源服务京津冀区域协同地方标准进行修订和完善，统筹开发三地人力资源，助力京津冀人力资源市场一体化发展。

（四）就业优先发展战略的要求

作为现代服务业和生产性服务业的重要门类和新兴产业，人力资源服务业是促进就业创业、优化人才流动配置的重要抓手，具有匹配供需、专业高效的独特优势。开展人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订，在评价因素中设置“先进技术”“数字化建设”等指标，鼓励人力资源服务机构开发人力资源服务新产品，为创新驱动和自立自强提供有针对性的专业化服务。同时，通过规范人力资源测评、培训、咨询等服务业态，为劳动者提供多样化、个性化服务，促进人力资源开发和劳动者素质提升，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用，推动实现更加充分更高质量就业。

（五）人力资源服务业高质量发展的要求

近几年，随着“互联网+”、数字经济的发展，大数据、人工智能、区块链等新兴信息技术在人力资源服务领域广泛应用，人力资源服务业的业务规范、服务产品、服务模式等都发生了深刻变革，影响了人力资源服务京津冀区域协同地方标准贯彻实施的工作质量与预期成效。比如，“求职招聘服务”“招聘洽谈会”“信息网络服务”等业务规范的服务方式和服务内容发生了重大变化；“通则”中的服务场所、规章制度、

材料归档等内容已不符合现行法律法规的要求；等级评价因素中设置的“员工手册”“岗位说明书”“各项规章制度”，采取考查知晓率的方式，导致很多服务机构“临时抱佛脚”应付评查。因此，有必要对现行的人力资源服务京津冀区域协同地方标准进行修订和完善。

三、标准修订工作的过程

标准修订工作的目的就是为了完善人力资源服务标准体系，促进三地人力资源服务业标准化建设、规范化管理，提升服务机构的服务质量和效率，获得人力资源服务业最佳秩序，从而推动京津冀人力资源市场协同发展、一体化发展。

标准修订工作分为以下四个阶段：

（一）准备工作阶段（2023年1月至5月）

1.工作立项。2022年11月，我局提出标准修订申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划（第一批）》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为20231026）。

2.正式启动。2023年3月30日，召开标准修订工作启动会，组建三地标准修订工作领导小组和工作组，通过《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订工作方案》，建立三地协调会商机制，确定工作进展安排，细化任务分工，共同落实标准起草、征求意见、修改完善、送审报批相关工作。

3.组建起草专家团队。2023年4月24日，召开标准修订工作推进会，讨论标准修订框架、调研安排，明确起草专家团队，细化人员分工。起草专家共19人，涵盖标准化领域专

家、行业协会负责人、龙头企业代表，按照通则、业务规范、等级划分与评定分为 11 个分组，分别负责标准初稿的起草和修订工作。

（二）修订工作阶段（2023 年 5 月至 12 月）

1.现场调研。2023 年 5 月-6 月，开展京津冀三地人力资源服务业发展情况调研，通过交流座谈、数据采集、问卷调查等多种方式，了解三地人力资源服务行业的整体情况、业态发展及数字化管理程度，分析现行标准在贯彻实施和宣传推广中存在的问题，梳理提出修订建议。

2.确定编写框架。2023 年 5 月-8 月，召开标准修订起草专家研讨会 4 次，与各业务规范起草专家结合各个业态的发展特点，逐一讨论修订框架及主要修订内容，强调标准修订坚持适应性、可行性、规范性原则，体现先进性、包容性、前瞻性特点，与法律法规，国标行标、现行三地标准，人力资源服务业高质量发展及行业管理做好对接。

3.研究形成初稿。2023 年 9 月-11 月，召开标准修订工作会 6 次。结合《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》《网络招聘服务管理规定》等法律法规的最新精神，按照《标准化工作导则 第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）的技术规范要求，与通则、求职招聘、高级人才寻访等 10 个业务规范起草专家逐一研究确定修订内容。对于《人力资源服务机构等级划分与评定》指标体系、评价内容的修订，通过样本测算的方式，确定测算标准。

与现行三地标准相比，除编辑性修改外，本次修订的主要技术变化涉及 100 处，其中合并 1 处，增加 20 处，删除 9 处，更改 70 处，做到内容更加完善、特色更加鲜明、体系更加完备、效果更加突出，以进一步推动三地人力资源服务业健康发展。

4.内部征求意见。2023 年 12 月，按照《北京市地方标准管理办法》的要求，向国家市场监督管理总局、三地行业主管部门、中国人事科学研究院、中国人才交流协会等 19 名专家就标准草案初稿及编制说明征求意见。

（三）征求意见阶段（2024 年 1 月至 2024 年 3 月）

【暂时无法提供】

（四）标准审查阶段（2024 年 3 月）

【暂时无法提供】

四、修订标准的原则和依据，与现行法律、法规、标准的关系

（一）修订的原则

1.一致性原则

标准修订工作严格按照《标准化工作导则 第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020），结合《北京标准化办法》《北京市地方标准管理办法》要求，认真贯彻一致性原则。《人力资源服务规范》共 10 个部分，包括通则和 9 个业务规范，通则部分与其他部分之间不交叉、不矛盾，形成了相关标准构成的标准体系。本部分与除通则外其他 8 部分服务规范基本保持了结构的一致性，即基本要求、服务

流程、服务评价与改进等基本章节。

2.创新性原则

标准修订工作紧紧围绕人力资源服务业高质量发展的新情况、新技术、新要求，充分考虑数字技术、虚拟技术、互联网技术对行业发展的重要推动作用。在通则中增加“数字化建设”内容，体现了对整个标准体系建设的指引和要求。在等级评定指标体系设计中强化了人力资源服务新技术的应用，并定义了“网络招聘会”“直播招聘”等新服务方式，进一步提升标准化助推三地人力资源服务业高质量发展的能力。

3.适用性原则

标准修订工作充分考虑了三地人力资源服务机构在基本要求、服务内容、服务流程等方面存在的不同情况，严格遵守《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）关于适用性的要求，对现行《人力资源服务规范 第6部分：职业指导服务》做出相应修改并开展适应性测试，积极构建京津冀三地协同一体的人力资源服务标准体系，引导三地人力资源服务业健康发展。

4.合法性原则

标准修订工作充分考虑了2018年以来国家、三地在人力资源服务相关领域出台的法律、法规及规范性文件，在新标准中充分考虑了“个人信息保护”“网络安全”“职业道德”等方面的内容，严格按照现行法律法规及相关政策做出修改，保持与现行法律法规政策的衔接，积极发挥标准的权威性、

规范性在促进人力资源市场持续、健康发展方面的积极作用。

（二）修订的依据

1. GB/T 33528—2017 公共就业服务 术语
2. GB/T 33554—2017 职业指导服务规范
3. DB11/T XXXX.1—XXXX 人力资源服务规范 第1部分：通则
4. DB11/T 1123—2023 公共职业介绍和职业指导服务规范
5. 《中华人民共和国就业促进法》 2015年4月24日第十二届全国人民代表大会常务委员会第十四次会议《关于修改〈中华人民共和国电力法〉等六部法律的决定》修正
6. 《就业服务与就业管理规定》(2014修订) 2014年12月23日 人力资源社会保障部令第23号
7. 《关于进一步加强公共就业服务体系建设的指导意见》人社部发〔2009〕116号
8. 《进一步整合资源加强基层劳动就业社会保障公共服务平台和网络建设指导意见》人社部发〔2010〕22号
9. 《关于进一步加强基层平台就业工作若干问题的意见》人社部发〔2010〕37号

（三）与现行法律、法规、标准的关系

本标准遵循国家法律法规要求，为保障标准的协调性，标准中规范引用了 DB11/T XXXX.1—202X《人力资源服务规

范 第 1 部分：通则》、GB/T 33528《公共就业服务 术语》和 GB/T 33554—2017《职业指导服务规范》，标准的结构和编写符合《标准化工作导则 第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）要求。

本标准与现行的相关法律、法规、标准相协调，不存在冲突。与国家标准 GB/T 33554《职业指导服务规范》相比，更适用于京津冀地区公共人力资源服务机构，内容更加具体。场所资源配置、服务环境要求更加具体，服务内容更加丰富，服务工具与资料更加明确和详细，服务流程更加清晰，更适用于京津冀地区公共人力资源服务机构开展职业指导服务。

五、新修订标准主要变化情况的说明

《人力资源服务规范 第 6 部分：职业指导服务》与现行三地标准相比，除编辑性修改外，主要变化如下：

（一）参照 GB/T 33528《公共就业服务 术语》，结合京津冀地区服务机构实际情况，增加了 4.1 场所要求的内容。

（二）结合京津冀地区服务机构实际情况，更改了 4.3.1 场所资源配置的部分内容，增加了场所资源配置的要求；增加了 4.3.2 服务环境要求的部分内容，增加了线上职业指导的要求，更符合京津冀地区人力资源服务机构的实际。

（三）基于京津冀地区服务机构服务现状，更改了 6.1 对个人职业指导服务和 6.2 对用人单位职业指导服务的服务流程，增强了标准对服务机构开展职业指导服务的指导性。

（四）更改了附录 A 中职业指导服务场所资源配置表，

将个体指导室更改为个人职业指导室、网上（远程）指导室更改为线上（远程）职业指导室，删除了“团体指导室”的内容，增加了“用人单位指导室”的内容，京津冀地区人力资源服务机构的实际。

（五）更改了参考文献的内容。

六、重大意见分歧的处理依据和结果

（无）

七、采用国际标准和国外先进标准

（无）

八、作为推荐性标准的建议

根据《中华人民共和国标准化法》规定，建议作为推荐性地方标准。

九、实施标准的措施

在标准发布之后，要不断推进标准的宣传推广、贯彻实施。通过标准的协同发展拓展京津冀人力资源服务机构的业务空间，提振区域内人力资源服务机构合作的积极性，提升区域内人力资源服务机构的业务水平和服务质量，推进京津冀人力资源服务市场一体化发展。下一步，北京市人力社保局主要做好以下工作：

（一）标准发布后，在全市组织开展标准的宣传、培训、贯彻实施工作，拨付配套资金。

（二）不断总结贯标工作中的经验，及时解决出现的新问题。

十、其他说明

(无)

《人力资源服务规范》 (第5部分：人力资源测评服务) 起草说明

一、任务来源、起草单位、协作单位及主要起草人

任务来源：2018年4月24日，原市质量技术监督局发布了北京市地方标准《人力资源服务规范 第7部分：素质测评服务》DB11/T 3008.7—2018，并于2018年8月1日实施。五年来，在市市场监督管理局的支持帮助下，我局积极推动人力资源服务京津冀区域协同地方标准（以下简称“三地标准”）的贯彻实施和宣传推广工作，在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，有效促进了人力资源服务业标准化建设，也得到人社部和行业的广泛认可。

随着当前人力资源市场发展环境的变化，社会治理和优化营商环境的要求也在不断加强，现行标准在具体内容、指标体系、评价手段等方面与北京新发展格局和人力资源高质量发展方面存在一定差距，开展标准修订工作成为迫切需要。2021年，启动了三地标准修订可行性分析调研，形成了《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订可行性分析报告》。2022年，完成了经营性人力资源服务机构服务状况研究。

2022年11月，我局向市市场监督管理局提出了修订《人力资源服务规范》地方标准的申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划

(第一批)》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为20231027）。

起草单位：北京市人力资源和社会保障局、天津市人力资源和社会保障局、河北省人力资源和社会保障厅、北京市公共人力资源服务中心、北京人力资源服务行业协会、河北冀联人力资源服务集团有限公司、河北兴冀人才资源开发有限公司、北京双高国际人力资本集团有限公司

归口单位：北京市人力资源和社会保障局

协作单位：北京市市场监督管理局、北京市标准化研究院

主要起草人：辛向阳、张宇泉、石晓明、巫嫫、王守成、刘芳、张哲峰、张望红、谢琳、于丽、陈丽、李青、沈志歆、闫华、郭忠良、吴晓军、张肇

标准在修订过程中得到市市场监督管理局、有关领导和专家的大力指导和帮助。

二、修订标准的必要性

（一）国家法律法规的要求

国家标准化管理办法规定，地方标准实施后，应当根据科学技术的发展和经济建设的需要，定期复审，复审周期一般不超过五年。《素质测评服务》实施已满五年，符合法定程序要求。2018年以来，国家、北京市在人力资源服务领域出台了一系列法律法规。《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》明确提出加强人力资源服务标准化建设，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等

方面的作用。《北京市促进人力资源市场发展办法》规定“本市推动京津冀区域人力资源市场协同发展，促进人力资源政策协调、信息共享、服务标准统一，推进人力资源合理流动和有效配置”。以上法律法规的出台为现行的人力资源服务区域协同地方标准修订提供了理论依据。

（二）国家标准化发展纲要的要求

标准是经济活动和社会发展的技术支撑，是国家基础性制度的重要方面。习近平总书记指出，中国将积极实施标准化战略，以高标准助力高技术创新、促进高水平开放、引领高质量发展。《国家标准化发展纲要》（以下简称《纲要》）将“全域标准化深度发展，标准化水平大幅提升”作为重要发展目标。新时代推动高质量发展、全面建设社会主义现代化国家，迫切需要进一步加强标准化工作。为了发挥标准化在促进经济社会高质量发展、构建新发展格局中的积极作用，必须与《纲要》对标对表，按照“市场驱动、政府引导、企业为主、社会参与、开放融合”的工作格局要求，对现行的三地标准进行修订和完善。

（三）京津冀协同发展战略的要求

作为我国第一部人力资源服务区域协同地方标准，五年来，现行的三地标准在贯彻实施和宣传推广中，不仅在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，也为我国其他区域人力资源服务协同标准化工作提供了实践经验。习近平总书记在深入推进京津冀协同发展座谈会上要求，发挥北京的辐射带动作用，

推动京津冀三地在更大范围、更深层次加强协同联动。为了促进优质人力资源要素在京津冀更大范围优化配置，推动京津冀协同发展、构建高效协同的营商环境，有必要对现行的三地标准进行修订和完善，统筹开发三地人力资源，助力京津冀人力资源市场一体化发展。

（四）就业优先发展战略的要求

作为现代服务业和生产性服务业的重要门类和新兴产业，人力资源服务业是促进就业创业、优化人才流动配置的重要抓手，具有匹配供需、专业高效的独特优势。开展三地标准修订，在评价因素中设置“先进技术”“数字化建设”等指标，鼓励人力资源服务机构开发人力资源服务新产品，为创新驱动和自立自强提供有针对性的专业化服务。同时，通过规范人力资源测评、培训、咨询等服务业态，为劳动者提供多样化、个性化服务，促进人力资源开发和劳动者素质提升，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用，推动实现更加充分更高质量就业。

（五）人力资源服务业高质量发展的要求

近几年，随着“互联网+”、数字经济的发展，大数据、人工智能、区块链等新兴信息技术在人力资源服务领域广泛应用，人力资源服务业的业务规范、服务产品、服务模式等都发生了深刻变革，影响了三地标准贯彻实施的工作质量与预期成效。比如，“求职招聘服务”“招聘洽谈会”“信息网络服务”等业务规范的服务方式和服务内容发生了重大变化；“通则”中的服务场所、规章制度、材料归档等内容已不符合现

行法律法规的要求；等级评价因素中设置的“员工手册”“岗位说明书”“各项规章制度”，采取考查知晓率的方式，导致很多服务机构“临时抱佛脚”应付评查。因此，有必要对现行的三地标准进行修订和完善。

三、标准修订工作的过程

标准修订工作的目的就是为了完善人力资源服务标准体系，促进三地人力资源服务业标准化建设、规范化管理，提升服务机构的服务质量和效率，获得人力资源服务业最佳秩序，从而推动京津冀人力资源市场协同发展、一体化发展。

标准修订工作分为以下四个阶段：

（一）准备工作阶段（2023年1月至5月）

1.工作立项。2022年11月，我局提出标准修订申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划（第一批）》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为20231027）。

2.正式启动。2023年3月30日，召开标准修订工作启动会，组建三地标准修订工作领导小组和工作组，通过《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订工作方案》，建立三地协调会商机制，确定工作进展安排，细化任务分工，共同落实标准起草、征求意见、修改完善、送审报批相关工作。

3.组建起草专家团队。2023年4月24日，召开标准修订工作推进会，讨论标准修订框架、调研安排，明确起草专家团队，细化人员分工。起草专家共19人，涵盖标准化领域专家、行业协会负责人、龙头企业代表，按照通则、业务规范、

等级划分与评定分为 11 个分组,分别负责标准初稿的起草和修订工作。

(二) 修订工作阶段(2023 年 5 月至 12 月)

1.现场调研。2023 年 5 月-6 月,开展京津冀三地人力资源服务业发展情况调研,通过交流座谈、数据采集、问卷调查等多种方式,了解三地人力资源服务行业的整体情况、业态发展及数字化管理程度,分析现行三地标准在贯彻实施和宣传推广中存在的问题,梳理提出修订建议。

2.确定编写框架。2023 年 5 月-8 月,召开标准修订起草专家研讨会 4 次,与各业务规范起草专家结合各个业态的发展特点,逐一讨论修订框架及主要修订内容,强调标准修订坚持适应性、可行性、规范性原则,体现先进性、包容性、前瞻性特点,与法律法规,国标行标、现行三地标准,人力资源服务业高质量发展及行业管理做好对接。

3.研究形成初稿。2023 年 9 月-11 月,召开标准修订工作会 6 次。结合《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》《网络招聘服务管理规定》等法律法规的最新精神,按照《标准化工作导则 第 1 部分:标准化文件的结构和起草规则》(GB/T 1.1—2020)的技术规范要求,与通则、招聘、高级人才寻访等 10 个业务规范起草专家逐一研究确定修订内容。对于《人力资源服务机构等级划分与评定》指标体系、评价内容的修订,通过样本测算的方式,确定测算标准。

与现行三地标准相比,除编辑性修改外,本次修订的主要技术变化涉及 100 处,其中合并 1 处,增加 20 处,删除 9

处，更改 70 处，做到内容更加完善、特色更加鲜明、体系更加完备、效果更加突出，以进一步推动三地人力资源服务业健康发展。

4.内部征求意见。2023 年 12 月，按照《北京市地方标准管理办法》的要求，向国家市场监督管理总局、三地行业主管部门、中国人事科学研究院、中国人才交流协会等 19 名专家就标准草案初稿及编制说明征求意见。

（三）征求意见阶段（2024 年 1 月至 2024 年 3 月）

【暂时无法提供】

（四）标准审查阶段（2024 年 3 月）

【暂时无法提供】

四、修订标准的原则和依据，与现行法律、法规、标准的关系

（一）修订的原则

1.一致性原则

标准修订工作严格按照《标准化工作导则 第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1-2020），结合《北京标准化办法》《北京市地方标准管理办法》要求，认真贯彻一致性原则。《人力资源服务规范》共 10 个部分，包括通则和 9 个业务规范，通则部分与其他部分之间不交叉、不矛盾，形成了相关标准构成的标准体系。本部分与除通则外其他 8 部分服务规范基本保持了结构的一致性，即基本要求、服务流程、服务评价与改进等基本章节。

2.创新性原则

标准修订工作紧紧围绕人力资源服务业高质量发展的新情况、新技术、新要求，充分考虑数字技术、虚拟技术、互联网技术对行业发展的重要推动作用。在通则中增加“数字化建设”内容，体现了对整个标准体系建设的指引和要求。在等级评定指标体系设计中强化了人力资源服务新技术的应用，并定义了“网络招聘会”“直播招聘”等新服务方式，进一步提升标准化助推三地人力资源服务业高质量发展的能力。

3.适用性原则

标准修订工作充分考虑了三地人力资源服务机构在基本要求、服务内容、服务流程等方面存在的不同情况，严格遵守《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）关于适用性的要求，对现行《人力资源服务规范 第7部分：素质测评服务》做出相应修改并开展适应性测试，积极构建京津冀三地协同一体的人力资源服务标准体系，引导三地人力资源服务业健康发展。

4.合法性原则

标准修订工作充分考虑了2018年以来国家、三地在人力资源服务相关领域出台的法律、法规及规范性文件，在新标准中充分考虑了“个人信息保护”“网络安全”“职业道德”等方面的内容，严格按照现行法律法规及相关政策做出修改，保持与现行法律法规政策的衔接，积极发挥标准的权威性、规范性在促进人力资源市场持续、健康发展方面的积极作用。

（二）修订的依据

1. GB/T 30663 人才测评服务业务规范

2. DB11/T XXXX.1—202X 人力资源服务规范 第1部分：通则

（三）与现行法律、法规、标准的关系

本标准遵循国家法律法规要求，为保障标准的协调性，标准中规范引用了 DB11/T XXXX.1—202X《人力资源服务规范 第1部分：通则》和 GB/T 30663《人才测评服务业务规范》，标准的结构和编写符合《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）要求。

本标准与现行的相关法律、法规、标准相协调，不存在冲突。本标准与国家标准 GB/T 30663《人才测评服务业务规范》相比，内容更加具体，要求较高。术语和定义有所区别，增加了行为性面试、360度反馈评价等内容，服务机构、从业人员、设施设备要求更高，服务内容、测评工具与方法更具体，服务流程更清晰，人力资源测评方法实施流程更具体，更适用于京津冀三地人力资源服务机构开展人力资源测评服务。

五、新修订标准主要变化情况的说明

《人力资源服务规范 第5部分：人力资源测评服务》与现行三地标准相比，除编辑性修改外，主要变化如下：

（一）更改了“规范性引用文件”的部分内容。

（二）结合京津冀地区实际情况，增加了术语和定义中

3.5 胜任特征、3.6 行为性面试、3.7 360 度反馈评价的定义；删除了素质测评、人才盘点、信度、效度、笔试、结构化面试、非结构化面试、无领导小组讨论测评、文件筐测验、角色扮演、管理游戏、演讲测评、评价中心和基于大数据的云测评的定义。

（三）结合京津冀地区实际情况，更改了 4 基本要求中 4.1 服务机构和 4.3 设施设备的要求，使得标准的要求更符合京津冀地区人力资源服务机构的实际。

（四）基于京津冀地区人力资源服务机构开展人力资源测评服务实际，更改了 5 服务内容的部分内容，增加了高潜人才识别的服务、删除了素质测评咨询服务；增加了 6 测评工具与方法的内容；更改了 7 服务流程的部分内容，将接受客户委托更改为前期商务沟通，更改了测评实施流程的注意事项、测评报告的呈现内容，使标准更符合京津冀三地人力资源服务机构的实际。

（五）删除了服务要求的内容。

（六）结合人力资源测评服务的实际，更改了附录 A 人才测评方法实施流程，增加了 A.2 知识能力测试实施流程（线上）、A.5 结构化/半结构化面试服务流程（线上）、A.7 行为性面试实施流程、A.14 360 度反馈评价流程，增强了标准对服务机构开展人力资源测评服务的指导性。

六、重大意见分歧的处理依据和结果

（无）

七、采用国际标准和国外先进标准

(无)

八、作为推荐性标准的建议

根据《中华人民共和国标准化法》规定，建议作为推荐性地方标准。

九、实施标准的措施

在标准发布之后，要不断推进标准的宣传推广、贯彻实施。通过标准的协同发展拓展京津冀人力资源服务机构的业务空间，提振区域内人力资源服务机构合作的积极性，提升区域内人力资源服务机构的业务水平和服务质量，推进京津冀人力资源服务市场一体化发展。下一步，北京市人力社保局主要做好以下工作：

(一)标准发布后，在全市组织开展标准的宣传、培训、贯彻实施工作，拨付配套资金。

(二)不断总结贯标工作中的经验，及时解决出现的新问题。

十、其他说明

(无)

《人力资源服务规范》 (第6部分：人力资源培训服务) 起草说明

一、任务来源、起草单位、协作单位及主要起草人

任务来源：2018年4月24日，原市质量技术监督局发布了北京市地方标准《人力资源服务规范 第8部分：培训服务》DB11/T 3008.8—2018，并于2018年8月1日实施。五年来，在市市场监督管理局的支持帮助下，我局积极推动人力资源服务京津冀区域协同地方标准(以下简称“三地标准”)的贯彻实施和宣传推广工作，在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，有效促进了人力资源服务业标准化建设，也得到人社部和行业的广泛认可。

随着当前人力资源市场发展环境的变化，社会治理和优化营商环境的要求也在不断加强，现行标准在具体内容、指标体系、评价手段等方面与北京新发展格局和人力资源高质量发展方面存在一定差距，开展标准修订工作成为迫切需要。2021年，启动了三地标准修订可行性分析调研，形成了《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订可行性分析报告》。2022年，完成了经营性人力资源服务机构服务状况研究。

2022年11月，我局向市市场监督管理局提出了修订《人力资源服务规范》地方标准的申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划

(第一批)》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为20231028）。

起草单位：北京市人力资源和社会保障局、天津市人力资源和社会保障局、河北省人力资源和社会保障厅、北京市公共人力资源服务中心、北京人力资源服务行业协会、河北兴冀人才资源开发有限公司、河北轨道职业技术学院实训中心

归口单位：北京市人力资源和社会保障局

协作单位：北京市市场监督管理局、北京市标准化研究院

主要起草人：辛向阳、张宇泉、石晓明、巫嫫、王守成、刘芳、张望红、谢琳、于丽、陈丽、李青、沈志歆、闫华、孙悦、吴晓军、张攀、杨琨

标准在修订过程中得到市市场监督管理局、有关领导和专家的大力指导和帮助。

二、修订标准的必要性

（一）国家法律法规的要求

国家标准化管理办法规定，地方标准实施后，应当根据科学技术的发展和经济建设的需要，定期复审，复审周期一般不超过五年。《培训服务》实施已满五年，符合法定程序要求。2018年以来，国家、北京市在人力资源服务领域出台了一系列法律法规。《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》明确提出加强人力资源服务标准化建设，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方

面的作用。《北京市促进人力资源市场发展办法》规定“本市推动京津冀区域人力资源市场协同发展，促进人力资源政策协调、信息共享、服务标准统一，推进人力资源合理流动和有效配置”。以上法律法规的出台为现行的人力资源服务区域协同地方标准修订提供了理论依据。

（二）国家标准化发展纲要的要求

标准是经济活动和社会发展的技术支撑，是国家基础性制度的重要方面。习近平总书记指出，中国将积极实施标准化战略，以高标准助力高技术创新、促进高水平开放、引领高质量发展。《国家标准化发展纲要》（以下简称《纲要》）将“全域标准化深度发展，标准化水平大幅提升”作为重要发展目标。新时代推动高质量发展、全面建设社会主义现代化国家，迫切需要进一步加强标准化工作。为了发挥标准化在促进经济社会高质量发展、构建新发展格局中的积极作用，必须与《纲要》对标对表，按照“市场驱动、政府引导、企业为主、社会参与、开放融合”的工作格局要求，对现行的三地标准进行修订和完善。

（三）京津冀协同发展战略的要求

作为我国第一部人力资源服务区域协同地方标准，五年来，现行的三地标准在贯彻实施和宣传推广中，不仅在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，也为我国其他区域人力资源服务协同标准化工作提供了实践经验。习近平总书记在深入推进京津冀协同发展座谈会上要求，发挥北京的辐射带动作用，

推动京津冀三地在更大范围、更深层次加强协同联动。为了促进优质人力资源要素在京津冀更大范围优化配置，推动京津冀协同发展、构建高效协同的营商环境，有必要对现行的三地标准进行修订和完善，统筹开发三地人力资源，助力京津冀人力资源市场一体化发展。

（四）就业优先发展战略的要求

作为现代服务业和生产性服务业的重要门类和新兴产业，人力资源服务业是促进就业创业、优化人才流动配置的重要抓手，具有匹配供需、专业高效的独特优势。开展三地标准修订，在评价因素中设置“先进技术”“数字化建设”等指标，鼓励人力资源服务机构开发人力资源服务新产品，为创新驱动和自立自强提供有针对性的专业化服务。同时，通过规范人力资源测评、培训、咨询等服务业态，为劳动者提供多样化、个性化服务，促进人力资源开发和劳动者素质提升，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用，推动实现更加充分更高质量就业。

（五）人力资源服务业高质量发展的要求

近几年，随着“互联网+”、数字经济的发展，大数据、人工智能、区块链等新兴信息技术在人力资源服务领域广泛应用，人力资源服务业的业务规范、服务产品、服务模式等都发生了深刻变革，影响了三地标准贯彻实施的工作质量与预期成效。比如，“求职招聘服务”“招聘洽谈会”“信息网络服务”等业务规范的服务方式和服务内容发生了重大变化；“通则”中的服务场所、规章制度、材料归档等内容已不符合现

行法律法规的要求；等级评价因素中设置的“员工手册”“岗位说明书”“各项规章制度”，采取考查知晓率的方式，导致很多服务机构“临时抱佛脚”应付评查。因此，有必要对现行的三地标准进行修订和完善。

三、标准修订工作的过程

标准修订工作的目的就是为了完善人力资源服务标准体系，促进三地人力资源服务业标准化建设、规范化管理，提升服务机构的服务质量和效率，获得人力资源服务业最佳秩序，从而推动京津冀人力资源市场协同发展、一体化发展。

标准修订工作分为以下四个阶段：

（一）准备工作阶段（2023年1月至5月）

1.工作立项。2022年11月，我局提出标准修订申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划（第一批）》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为20231028）。

2.正式启动。2023年3月30日，召开标准修订工作启动会，组建三地标准修订工作领导小组和工作组，通过《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订工作方案》，建立三地协调会商机制，确定工作进展安排，细化任务分工，共同落实标准起草、征求意见、修改完善、送审报批相关工作。

3.组建起草专家团队。2023年4月24日，召开标准修订工作推进会，讨论标准修订框架、调研安排，明确起草专家团队，细化人员分工。起草专家共19人，涵盖标准化领域专家、行业协会负责人、龙头企业代表，按照通则、业务规范、

等级划分与评定分为 11 个分组,分别负责标准初稿的起草和修订工作。

(二) 修订工作阶段(2023 年 5 月至 12 月)

1.现场调研。2023 年 5 月-6 月,开展京津冀三地人力资源服务业发展情况调研,通过交流座谈、数据采集、问卷调查等多种方式,了解三地人力资源服务行业的整体情况、业态发展及数字化管理程度,分析现行三地标准在贯彻实施和宣传推广中存在的问题,梳理提出修订建议。

2.确定编写框架。2023 年 5 月-8 月,召开标准修订起草专家研讨会 4 次,与各业务规范起草专家结合各个业态的发展特点,逐一讨论修订框架及主要修订内容,强调标准修订坚持适应性、可行性、规范性原则,体现先进性、包容性、前瞻性特点,与法律法规,国标行标、现行三地标准,人力资源服务业高质量发展及行业管理做好对接。

3.研究形成初稿。2023 年 9 月-11 月,召开标准修订工作会 6 次。结合《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》《网络招聘服务管理规定》等法律法规的最新精神,按照《标准化工作导则 第 1 部分:标准化文件的结构和起草规则》(GB/T 1.1—2020)的技术规范要求,与通则、招聘、高级人才寻访等 10 个业务规范起草专家逐一研究确定修订内容。对于《人力资源服务机构等级划分与评定》指标体系、评价内容的修订,通过样本测算的方式,确定测算标准。

与现行三地标准相比,除编辑性修改外,本次修订的主要技术变化涉及 100 处,其中合并 1 处,增加 20 处,删除 9

处，更改 70 处，做到内容更加完善、特色更加鲜明、体系更加完备、效果更加突出，以进一步推动三地人力资源服务业健康发展。

4.内部征求意见。2023 年 12 月，按照《北京市地方标准管理办法》的要求，向国家市场监督管理总局、三地行业主管部门、中国人事科学研究院、中国人才交流协会等 19 名专家就标准草案初稿及编制说明征求意见。

（三）征求意见阶段（2024 年 1 月至 2024 年 3 月）

【暂时无法提供】

（四）标准审查阶段（2024 年 3 月）

【暂时无法提供】

四、修订标准的原则和依据，与现行法律、法规、标准的关系

（一）修订的原则

1.一致性原则

标准修订工作严格按照《标准化工作导则 第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020），结合《北京标准化办法》《北京市地方标准管理办法》要求，认真贯彻一致性原则。《人力资源服务规范》共 10 个部分，包括通则和 9 个业务规范，通则部分与其他部分之间不交叉、不矛盾，形成了相关标准构成的标准体系。本部分与除通则外其他 8 部分服务规范基本保持了结构的一致性，即基本要求、服务流程、服务评价与改进等基本章节。

2.创新性原则

标准修订工作紧紧围绕人力资源服务业高质量发展的新情况、新技术、新要求，充分考虑数字技术、虚拟技术、互联网技术对行业发展的重要推动作用。在通则中增加“数字化建设”内容，体现了对整个标准体系建设的指引和要求。在等级评定指标体系设计中强化了人力资源服务新技术的应用，并定义了“网络招聘会”“直播招聘”等新服务方式，进一步提升标准化助推三地人力资源服务业高质量发展的能力。

3.适用性原则

标准修订工作充分考虑了三地人力资源服务机构在基本要求、服务内容、服务流程等方面存在的不同情况，严格遵守《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）关于适用性的要求，对现行《人力资源服务规范 第8部分：培训服务》做出相应修改并开展适应性测试，积极构建京津冀三地协同一体的人力资源服务标准体系，引导三地人力资源服务业健康发展。

4.合法性原则

标准修订工作充分考虑了2018年以来国家、三地在人力资源服务相关领域出台的法律、法规及规范性文件，在新标准中充分考虑了“个人信息保护”“网络安全”“职业道德”等方面的内容，严格按照现行法律法规及相关政策做出修改，保持与现行法律法规政策的衔接，积极发挥标准的权威性、规范性在促进人力资源市场持续、健康发展方面的积极作用。

（二）修订的依据

1. GB/T 32624 人力资源培训服务规范

2. DB11/T XXXX.1—202X 人力资源服务规范 第1部分：通则

（三）与现行法律、法规、标准的关系

本标准遵循国家法律法规要求，为保障标准的协调性，标准中规范引用了 DB11/T XXXX.1—202X《人力资源服务规范 第1部分：通则》和 GB/T 32624《人力资源培训服务规范》，标准的结构和编写符合《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）要求。

本标准与现行的相关法律、法规、标准相协调，不存在冲突。本标准与国家标准 GB/T 32624《人力资源培训服务规范》相比，内容更加具体，要求较高。突发事件应急预案内容更具体，培训评估内容、类型、方法更加明确，数据库的要求按照 GB/T 32624—2016 中 3.4 执行，更适用于京津冀三地人力资源服务机构开展人力资源培训服务。

五、新修订标准主要变化情况的说明

《人力资源服务规范 第6部分：人力资源培训服务》与现行三地标准相比，除编辑性修改外，主要变化如下：

（一）更改了部分的名称，将“培训服务”更改为“人力资源培训服务”。

（二）更改了3术语和定义的部分内容，明确了培训形式和培训来源，丰富了培训服务的定义。

（三）结合京津冀地区服务机构实际情况，更改了4.1从

业人员的基本要求，增加了从业人员应熟悉线上培训网络、APP 等使用；更改了 4.2 培训机构的基本要求，增加了培训机构要建立或租用线上培训系统、APP 等平台；删除了广告宣传、培训师资、培训教材、设施设备等要求，为服务机构开展线上线下培训提供了遵循。

（四）依据京津冀地区服务机构提供人力资源培训服务的实际情况，更改了 5 培训内容的部分内容，增加了其他培训，确保培训内容完整全面；更改了 6.1.2 编制培训方案的部分内容，增加了培训对象素质能力、培训课程体系框架、培训师资素质能力等；更改了 6.2 培训准备、6.3 培训过程、6.4 培训变更与取消的部分内容，增强了标准对服务机构开展培训服务的指导性。

六、重大意见分歧的处理依据和结果

（无）

七、采用国际标准和国外先进标准

（无）

八、作为推荐性标准的建议

根据《中华人民共和国标准化法》规定，建议作为推荐性地方标准。

九、实施标准的措施

在标准发布之后，要不断推进标准的宣传推广、贯彻实施。通过标准的协同发展拓展京津冀人力资源服务机构的业务空间，提振区域内人力资源服务机构合作的积极性，提升区域内人力资源服务机构的业务水平和服务质量，推进京津

冀人力资源服务市场一体化发展。下一步，北京市人力社保局主要做好以下工作：

（一）标准发布后，在全市组织开展标准的宣传、培训、贯彻实施工作，拨付配套资金。

（二）不断总结贯标工作中的经验，及时解决出现的新问题。

十、其他说明

（无）

《人力资源服务规范》 (第7部分：人力资源管理咨询服务) 起草说明

一、任务来源、起草单位、协作单位及主要起草人

任务来源：2018年4月24日，原市质量技术监督局发布了北京市地方标准《人力资源服务规范 第9部分：人力资源管理咨询服务》DB11/T 3008.9—2018，并于2018年8月1日实施。五年来，在市市场监督管理局的支持帮助下，我局积极推动人力资源服务京津冀区域协同地方标准（以下简称“三地标准”）的贯彻实施和宣传推广工作，在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，有效促进了人力资源服务业标准化建设，也得到人社部和行业的广泛认可。

随着当前人力资源市场发展环境的变化，社会治理和优化营商环境的要求也在不断加强，现行标准在具体内容、指标体系、评价手段等方面与北京新发展格局和人力资源高质量发展方面存在一定差距，开展标准修订工作成为迫切需要。2021年，启动了三地标准修订可行性分析调研，形成了《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订可行性分析报告》。2022年，完成了经营性人力资源服务机构服务状况研究。

2022年11月，我局向市市场监督管理局提出了修订《人力资源服务规范》地方标准的申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划

(第一批)》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为20231029）。

起草单位：北京市人力资源和社会保障局、天津市人力资源和社会保障局、河北省人力资源和社会保障厅、北京市公共人力资源服务中心、北京人力资源服务行业协会、河北兴冀人才资源开发有限公司、河北诺亚人力资源发展集团有限公司

归口单位：北京市人力资源和社会保障局

协作单位：北京市市场监督管理局、北京市标准化研究院

主要起草人：辛向阳、张宇泉、石晓明、巫嫫、王守成、刘芳、王新文、张望红、谢琳、于丽、陈丽、李青、沈志歆、闫华、邵妍、张华、董艳

标准在修订过程中得到市市场监督管理局、有关领导和专家的大力指导和帮助。

二、修订标准的必要性

（一）国家法律法规的要求

国家标准化管理办法规定，地方标准实施后，应当根据科学技术的发展和经济建设的需要，定期复审，复审周期一般不超过五年。《人力资源管理咨询服务》实施已满五年，符合法定程序要求。2018年以来，国家、北京市在人力资源服务领域出台了一系列法律法规。《人力资源市场暂行条例》

《人力资源服务机构管理规定》明确提出加强人力资源服务标准化建设，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、

市场监管等方面的作用。《北京市促进人力资源市场发展办法》规定“本市推动京津冀区域人力资源市场协同发展，促进人力资源政策协调、信息共享、服务标准统一，推进人力资源合理流动和有效配置”。以上法律法规的出台为现行的人力资源服务区域协同地方标准修订提供了理论依据。

（二）国家标准化发展纲要的要求

标准是经济活动和社会发展的技术支撑，是国家基础性制度的重要方面。习近平总书记指出，中国将积极实施标准化战略，以高标准助力高技术创新、促进高水平开放、引领高质量发展。《国家标准化发展纲要》（以下简称《纲要》）将“全域标准化深度发展，标准化水平大幅提升”作为重要发展目标。新时代推动高质量发展、全面建设社会主义现代化国家，迫切需要进一步加强标准化工作。为了发挥标准化在促进经济社会高质量发展、构建新发展格局中的积极作用，必须与《纲要》对标对表，按照“市场驱动、政府引导、企业为主、社会参与、开放融合”的工作格局要求，对现行的三地标准进行修订和完善。

（三）京津冀协同发展战略的要求

作为我国第一部人力资源服务区域协同地方标准，五年来，现行的三地标准在贯彻实施和宣传推广中，不仅在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，也为我国其他区域人力资源服务协同标准化工作提供了实践经验。习近平总书记在深入推进京津冀协同发展座谈会上要求，发挥北京的辐射带动作用，

推动京津冀三地在更大范围、更深层次加强协同联动。为了促进优质人力资源要素在京津冀更大范围优化配置，推动京津冀协同发展、构建高效协同的营商环境，有必要对现行的三地标准进行修订和完善，统筹开发三地人力资源，助力京津冀人力资源市场一体化发展。

（四）就业优先发展战略的要求

作为现代服务业和生产性服务业的重要门类和新兴产业，人力资源服务业是促进就业创业、优化人才流动配置的重要抓手，具有匹配供需、专业高效的独特优势。开展三地标准修订，在评价因素中设置“先进技术”“数字化建设”等指标，鼓励人力资源服务机构开发人力资源服务新产品，为创新驱动和自立自强提供有针对性的专业化服务。同时，通过规范人力资源测评、培训、咨询等服务业态，为劳动者提供多样化、个性化服务，促进人力资源开发和劳动者素质提升，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用，推动实现更加充分更高质量就业。

（五）人力资源服务业高质量发展的要求

近几年，随着“互联网+”、数字经济的发展，大数据、人工智能、区块链等新兴信息技术在人力资源服务领域广泛应用，人力资源服务业的业务规范、服务产品、服务模式等都发生了深刻变革，影响了三地标准贯彻实施的工作质量与预期成效。比如，“求职招聘服务”“招聘洽谈会”“信息网络服务”等业务规范的服务方式和服务内容发生了重大变化；“通则”中的服务场所、规章制度、材料归档等内容已不符合现

行法律法规的要求；等级评价因素中设置的“员工手册”“岗位说明书”“各项规章制度”，采取考查知晓率的方式，导致很多服务机构“临时抱佛脚”应付评查。因此，有必要对现行的三地标准进行修订和完善。

三、标准修订工作的过程

标准修订工作的目的就是为了完善人力资源服务标准体系，促进三地人力资源服务业标准化建设、规范化管理，提升服务机构的服务质量和效率，获得人力资源服务业最佳秩序，从而推动京津冀人力资源市场协同发展、一体化发展。

标准修订工作分为以下四个阶段：

（一）准备工作阶段（2023年1月至5月）

1.工作立项。2022年11月，我局提出标准修订申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划（第一批）》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为20231029）。

2.正式启动。2023年3月30日，召开标准修订工作启动会，组建三地标准修订工作领导小组和工作组，通过《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订工作方案》，建立三地协调会商机制，确定工作进展安排，细化任务分工，共同落实标准起草、征求意见、修改完善、送审报批相关工作。

3.组建起草专家团队。2023年4月24日，召开标准修订工作推进会，讨论标准修订框架、调研安排，明确起草专家团队，细化人员分工。起草专家共19人，涵盖标准化领域专家、行业协会负责人、龙头企业代表，按照通则、业务规范、

等级划分与评定分为 11 个分组,分别负责标准初稿的起草和修订工作。

(二) 修订工作阶段(2023 年 5 月至 12 月)

1.现场调研。2023 年 5 月-6 月,开展京津冀三地人力资源服务业发展情况调研,通过交流座谈、数据采集、问卷调查等多种方式,了解三地人力资源服务行业的整体情况、业态发展及数字化管理程度,分析现行三地标准在贯彻实施和宣传推广中存在的问题,梳理提出修订建议。

2.确定编写框架。2023 年 5 月-8 月,召开标准修订起草专家研讨会 4 次,与各业务规范起草专家结合各个业态的发展特点,逐一讨论修订框架及主要修订内容,强调标准修订坚持适应性、可行性、规范性原则,体现先进性、包容性、前瞻性特点,与法律法规,国标行标、现行三地标准,人力资源服务业高质量发展及行业管理做好对接。

3.研究形成初稿。2023 年 9 月-11 月,召开标准修订工作会 6 次。结合《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》《网络招聘服务管理规定》等法律法规的最新精神,按照《标准化工作导则 第 1 部分:标准化文件的结构和起草规则》(GB/T 1.1—2020)的技术规范要求,与通则、招聘、高级人才寻访等 10 个业务规范起草专家逐一研究确定修订内容。对于《人力资源服务机构等级划分与评定》指标体系、评价内容的修订,通过样本测算的方式,确定测算标准。

与现行三地标准相比,除编辑性修改外,本次修订的主要技术变化涉及 100 处,其中合并 1 处,增加 20 处,删除 9

处，更改 70 处，做到内容更加完善、特色更加鲜明、体系更加完备、效果更加突出，以进一步推动三地人力资源服务业健康发展。

4.内部征求意见。2023 年 12 月，按照《北京市地方标准管理办法》的要求，向国家市场监督管理总局、三地行业主管部门、中国人事科学研究院、中国人才交流协会等 19 名专家就标准草案初稿及编制说明征求意见。

（三）征求意见阶段（2024 年 1 月至 2024 年 3 月）

【暂时无法提供】

（四）标准审查阶段（2024 年 3 月）

【暂时无法提供】

四、修订标准的原则和依据，与现行法律、法规、标准的关系

（一）修订的原则

1.一致性原则

标准修订工作严格按照《标准化工作导则 第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1-2020），结合《北京标准化办法》《北京市地方标准管理办法》要求，认真贯彻一致性原则。《人力资源服务规范》共 10 个部分，包括通则和 9 个业务规范，通则部分与其他部分之间不交叉、不矛盾，形成了相关标准构成的标准体系。本部分与除通则外其他 8 部分服务规范基本保持了结构的一致性，即基本要求、服务流程、服务评价与改进等基本章节。

2.创新性原则

标准修订工作紧紧围绕人力资源服务业高质量发展的新情况、新技术、新要求，充分考虑数字技术、虚拟技术、互联网技术对行业发展的重要推动作用。在通则中增加“数字化建设”内容，体现了对整个标准体系建设的指引和要求。在等级评定指标体系设计中强化了人力资源服务新技术的应用，并定义了“网络招聘会”“直播招聘”等新服务方式，进一步提升标准化助推三地人力资源服务业高质量发展的能力。

3.适用性原则

标准修订工作充分考虑了三地人力资源服务机构在基本要求、服务内容、服务流程等方面存在的不同情况，严格遵守《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）关于适用性的要求，对现行《人力资源服务规范 第9部分：人力资源管理咨询服务》做出相应修改并开展适应性测试，积极构建京津冀三地协同一体的人力资源服务标准体系，引导三地人力资源服务业健康发展。

4.合法性原则

标准修订工作充分考虑了2018年以来国家、三地在人力资源服务相关领域出台的法律、法规及规范性文件，在新标准中充分考虑了“个人信息保护”“网络安全”“职业道德”等方面的内容，严格按照现行法律法规及相关政策做出修改，保持与现行法律法规政策的衔接，积极发挥标准的权威性、规范性在促进人力资源市场持续、健康发展方面的积极作用。

（二）修订的依据

1. GB/T 32625 人力资源管理咨询服务规范

2. DB11/T XXXX.1—202X 人力资源服务规范 第1部分：通则

（三）与现行法律、法规、标准的关系

本标准遵循国家法律法规要求，为保障标准的协调性，标准中规范引用了 DB11/T XXXX.1—202X 《人力资源服务规范 第1部分：通则》和 GB/T 32625 《人力资源管理咨询服务规范》，标准的结构和编写符合《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》(GB/T 1.1—2020)要求。

本标准与现行的相关法律、法规、标准相协调，不存在冲突。本标准与国家标准 GB/T 32625 《人力资源管理咨询服务规范》相比，服务环境按照 GB/T 32625—2016 中 3.2 执行，服务流程更加清晰，增加执行保密要求、项目评估等内容，更适用于京津冀三地人力资源服务机构开展人力资源管理咨询服务。

五、新修订标准主要变化情况的说明

《人力资源服务规范 第7部分：人力资源管理咨询服务》与现行三地标准相比，除编辑性修改外，主要变化如下：

（一）根据京津冀地区服务机构实际情况，更改了 4.2 服务设备的部分要求，增强了要求的适用性，更符合京津冀三地人力资源服务机构的实际。

（二）按照京津冀三地人力资源管理咨询服务业务发展

现状，简化了 5 服务内容的相关内容；更改了 6.1.3 签订协议、6.2.1.1 确定项目经理、6.2.2 准备资料、6.3.1 收集客户资料、6.5.3 方案实施的部分内容，增强了服务流程的指导性，更符合京津冀地区人力资源管理咨询服务的实际。

六、重大意见分歧的处理依据和结果

(无)

七、采用国际标准和国外先进标准

(无)

八、作为推荐性标准的建议

根据《中华人民共和国标准化法》规定，建议作为推荐性地方标准。

九、实施标准的措施

在标准发布之后，要不断推进标准的宣传推广、贯彻实施。通过标准的协同发展拓展京津冀人力资源服务机构的业务空间，提振区域内人力资源服务机构合作的积极性，提升区域内人力资源服务机构的业务水平和服务质量，推进京津冀人力资源服务市场一体化发展。下一步，北京市人社局主要做好以下工作：

(一)标准发布后，在全市组织开展标准的宣传、培训、贯彻实施工作，拨付配套资金。

(二)不断总结贯标工作中的经验，及时解决出现的新问题。

十、其他说明

(无)

《人力资源服务规范》 (第8部分：流动人员人事档案管理服务) 起草说明

一、任务来源、起草单位、协作单位及主要起草人

任务来源：2018年4月24日，原市质量技术监督局发布了北京市地方标准《人力资源服务规范 第10部分：流动人员人事档案管理服务》DB11/T 3008.10—2018，并于2018年8月1日实施。五年来，在市市场监督管理局的支持帮助下，我局积极推动人力资源服务京津冀区域协同地方标准（以下简称“三地标准”）的贯彻实施和宣传推广工作，在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，有效促进了人力资源服务业标准化建设，也得到人社部和行业的广泛认可。

随着当前人力资源市场发展环境的变化，社会治理和优化营商环境的要求也在不断加强，现行标准在具体内容、指标体系、评价手段等方面与北京新发展格局和人力资源高质量发展方面存在一定差距，开展标准修订工作成为迫切需要。2021年，启动了三地标准修订可行性分析调研，形成了《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订可行性分析报告》。2022年，完成了经营性人力资源服务机构服务状况研究。

2022年11月，我局向市市场监督管理局提出了修订《人力资源服务规范》地方标准的申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划

(第一批)》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为20231030）。

起草单位：北京市人力资源和社会保障局、天津市人力资源和社会保障局、河北省人力资源和社会保障厅、北京市公共人力资源服务中心、河北省人才服务中心、北京人力资源服务行业协会、河北冀联人力资源服务集团有限公司、诚通人力资源有限公司

归口单位：北京市人力资源和社会保障局

协作单位：北京市市场监督管理局、北京市标准化研究院

主要起草人：辛向阳、张宇泉、石晓明、巫嫫、王守成、刘芳、王新文、吴锁柱、张望红、谢琳、于丽、陈丽、李青、沈志歆、闫华、丁国杰、吴晓军

标准在修订过程中得到市市场监督管理局、有关领导和专家的大力指导和帮助。

二、修订标准的必要性

（一）国家法律法规的要求

国家标准化管理办法规定，地方标准实施后，应当根据科学技术的发展和经济建设的需要，定期复审，复审周期一般不超过五年。《流动人员人事档案管理服务》实施已满五年，符合法定程序要求。2018年以来，国家、北京市在人力资源服务领域出台了一系列法律法规。《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》明确提出加强人力资源服务标准化建设，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、

市场监管等方面的作用。《北京市促进人力资源市场发展办法》规定“本市推动京津冀区域人力资源市场协同发展，促进人力资源政策协调、信息共享、服务标准统一，推进人力资源合理流动和有效配置”。以上法律法规的出台为现行的人力资源服务区域协同地方标准修订提供了理论依据。

（二）国家标准化发展纲要的要求

标准是经济活动和社会发展的技术支撑，是国家基础性制度的重要方面。习近平总书记指出，中国将积极实施标准化战略，以高标准助力高技术创新、促进高水平开放、引领高质量发展。《国家标准化发展纲要》（以下简称《纲要》）将“全域标准化深度发展，标准化水平大幅提升”作为重要发展目标。新时代推动高质量发展、全面建设社会主义现代化国家，迫切需要进一步加强标准化工作。为了发挥标准化在促进经济社会高质量发展、构建新发展格局中的积极作用，必须与《纲要》对标对表，按照“市场驱动、政府引导、企业为主、社会参与、开放融合”的工作格局要求，对现行的三地标准进行修订和完善。

（三）京津冀协同发展战略的要求

作为我国第一部人力资源服务区域协同地方标准，五年来，现行的三地标准在贯彻实施和宣传推广中，不仅在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，也为我国其他区域人力资源服务协同标准化工作提供了实践经验。习近平总书记在深入推进京津冀协同发展座谈会上要求，发挥北京的辐射带动作用，

推动京津冀三地在更大范围、更深层次加强协同联动。为了促进优质人力资源要素在京津冀更大范围优化配置，推动京津冀协同发展、构建高效协同的营商环境，有必要对现行的三地标准进行修订和完善，统筹开发三地人力资源，助力京津冀人力资源市场一体化发展。

（四）就业优先发展战略的要求

作为现代服务业和生产性服务业的重要门类和新兴产业，人力资源服务业是促进就业创业、优化人才流动配置的重要抓手，具有匹配供需、专业高效的独特优势。开展三地标准修订，在评价因素中设置“先进人力资源服务技术”“数字化建设”等指标，鼓励人力资源服务机构开发人力资源服务新产品，为创新驱动和自立自强提供有针对性的专业化服务。同时，通过规范人力资源测评、培训、咨询等服务业态，为劳动者提供多样化、个性化服务，促进人力资源开发和劳动者素质提升，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用，推动实现更加充分更高质量就业。

（五）人力资源服务业高质量发展的要求

近几年，随着“互联网+”、数字经济的发展，大数据、人工智能、区块链等新兴信息技术在人力资源服务领域广泛应用，人力资源服务业的业务规范、服务产品、服务模式等都发生了深刻变革，影响了三地标准贯彻实施的工作质量与预期成效。比如，“求职招聘服务”“招聘洽谈会”“信息网络服务”等业务规范的服务方式和服务内容发生了重大变化；“通

则”中的服务场所、规章制度、材料归档等内容已不符合现行法律法规的要求；等级评价因素中设置的“员工手册”“岗位说明书”“各项规章制度”，采取考查知晓率的方式，导致很多服务机构“临时抱佛脚”应付评查。因此，有必要对现行的三地标准进行修订和完善。

三、标准修订工作的过程

标准修订工作的目的就是为了完善人力资源服务标准体系，促进三地人力资源服务业标准化建设、规范化管理，提升服务机构的服务质量和效率，获得人力资源服务业最佳秩序，从而推动京津冀人力资源市场协同发展、一体化发展。

标准修订工作分为以下四个阶段：

（一）准备工作阶段（2023年1月至5月）

1.工作立项。2022年11月，我局提出标准修订申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划（第一批）》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为20231030）。

2.正式启动。2023年3月30日，召开标准修订工作启动会，组建三地标准修订工作领导小组和工作组，通过《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订工作方案》，建立三地协调会商机制，确定工作进展安排，细化任务分工，共同落实标准起草、征求意见、修改完善、送审报批相关工作。

3.组建起草专家团队。2023年4月24日，召开标准修订工作推进会，讨论标准修订框架、调研安排，明确起草专家团队，细化人员分工。起草专家共19人，涵盖标准化领域专

家、行业协会负责人、龙头企业代表，按照通则、业务规范、等级划分与评定分为 11 个分组，分别负责标准初稿的起草和修订工作。

（二）修订工作阶段（2023 年 5 月至 12 月）

1.现场调研。2023 年 5 月-6 月，开展京津冀三地人力资源服务业发展情况调研，通过交流座谈、数据采集、问卷调查等多种方式，了解三地人力资源服务行业的整体情况、业态发展及数字化管理程度，分析现行三地标准在贯彻实施和宣传推广中存在的问题，梳理提出修订建议。

2.确定编写框架。2023 年 5 月-8 月，召开标准修订起草专家研讨会 4 次，与各业务规范起草专家结合各个业态的发展特点，逐一讨论修订框架及主要修订内容，强调标准修订坚持适应性、可行性、规范性原则，体现先进性、包容性、前瞻性特点，与法律法规，国标行标、现行三地标准，人力资源服务业高质量发展及行业管理做好对接。

3.研究形成初稿。2023 年 9 月-11 月，召开标准修订工作会 6 次。结合《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》《网络招聘服务管理规定》等法律法规的最新精神，按照《标准化工作导则 第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则》(GB/T 1.1—2020)的技术规范要求，与通则、招聘、高级人才寻访等 10 个业务规范起草专家逐一研究确定修订内容。对于《人力资源服务机构等级划分与评定》指标体系、评价内容的修订，通过样本测算的方式，确定测算标准。

与现行三地标准相比，除编辑性修改外，本次修订的主

要技术变化涉及 100 处，其中合并 1 处，增加 20 处，删除 9 处，更改 70 处，做到内容更加完善、特色更加鲜明、体系更加完备、效果更加突出，以进一步推动三地人力资源服务业健康发展。

4.内部征求意见。2023 年 12 月，按照《北京市地方标准管理办法》的要求，向国家市场监督管理总局、三地行业主管部门、中国人事科学研究院、中国人才交流协会等 19 名专家就标准草案初稿及编制说明征求意见。

（三）征求意见阶段（2024 年 1 月至 2024 年 3 月）

【暂时无法提供】

（四）标准审查阶段（2024 年 3 月）

【暂时无法提供】

四、修订标准的原则和依据，与现行法律、法规、标准的关系

（一）修订的原则

1.一致性原则

标准修订工作严格按照《标准化工作导则 第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1-2020），结合《北京标准化办法》《北京市地方标准管理办法》要求，认真贯彻一致性原则。《人力资源服务规范》共 10 个部分，包括通则和 9 个业务规范，通则部分与其他部分之间不交叉、不矛盾，形成了相关标准构成的标准体系。本部分与除通则外其他 8 部分服务规范基本保持了结构的一致性，即基本要求、服务流程、服务评价与改进等基本章节。

2.创新性原则

标准修订工作紧紧围绕人力资源服务业高质量发展的新情况、新技术、新要求，充分考虑数字技术、虚拟技术、互联网技术对行业发展的重要推动作用。在通则中增加“数字化建设”内容，体现了对整个标准体系建设的指引和要求。在等级评定指标体系设计中强化了人力资源服务新技术的应用，并定义了“网络招聘会”“直播招聘”等新服务方式，进一步提升标准化助推三地人力资源服务业高质量发展的能力。

3.适用性原则

标准修订工作充分考虑了三地人力资源服务机构在机构和从业人员、档案管理范围、服务内容及要求等方面存在的不同情况，严格遵守《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）关于适用性的要求，对现行《人力资源服务规范 第10部分：流动人员人事档案管理服务》做出相应修改并开展适应性测试，积极构建京津冀三地协同一体的人力资源服务标准体系，引导三地人力资源服务业健康发展。

4.合法性原则

标准修订工作充分考虑了2018年以来国家、三地在人力资源服务相关领域出台的法律、法规及规范性文件，在新标准中充分考虑了“个人信息保护”“网络安全”“职业道德”等方面的内容，严格按照现行法律法规及相关政策做出修改，保持与现行法律法规政策的衔接，积极发挥标准的权威性、

规范性在促进人力资源市场持续、健康发展方面的积极作用。

（二）修订的依据

1. GB/T 32623—2016 流动人员人事档案管理服务规范

2. DB11/T XXXX.1—202X 人力资源服务规范 第1部分：通则

3. 《干部人事档案工作条例》 2018年11月20日 中共中央办公厅 中办发〔2018〕60号

4. 《企业职工档案管理工作规定》 1992年6月9日 劳动部、国家档案局 劳力字〔1992〕33号

5. 《流动人员人事档案管理服务规定》 2021年12月29日 中共中央组织部、人力资源社会保障部、财政部、国家邮政局、国家档案局 人社部发〔2021〕112号

6. 《干部档案材料收集归档规定》 2009年7月16日 中共中央组织部 中组发〔2009〕12号

7. 《关于做好文件改版涉及干部人事档案有关工作的通知》 2012年6月5日 中共中央组织部 组通字〔2012〕28号

8. 《关于进一步加强流动人员人事档案管理服务工作的通知》 2014年12月 中共中央组织部、人力资源社会保障部等五部门 人社部发〔2014〕90号

9. 《人力资源社会保障部办公厅关于简化优化流动人员

人事档案管理服务的通知》2016年5月人力资源和社会保障部办公厅 人社厅发〔2016〕75号

10. 《中华人民共和国档案法》2020年6月20日第十三届全国人民代表大会常务委员会第十九次会议修订

（三）与现行法律、法规、标准的关系

本标准遵循国家法律法规要求，为保障标准的协调性，标准中规范引用了 DB11/T XXXX.1—202X《人力资源服务规范 第1部分：通则》和 GB/T 32623《流动人员人事档案管理服务规范》，标准的结构和编写符合《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）要求。

本标准与现行的相关法律、法规、标准相协调，不存在冲突。本标准与国家标准 GB/T 32623《流动人员人事档案管理服务规范》相比，明确列出档案管理范围；档案接收内容更加具体，从单位和个人两方面指出服务要求和接收程序；档案的利用与服务内容更全面具体，增加了审核专业技术人员职业资格、技能人员职业资格、执业资格等申报材料、流动人员组织关系接转的内容，细化了提供政审服务的要求，更符合京津冀实际情况；档案统计和档案管理服务信息化两部分按照 GB/T 32623—2016 第10章和第11章执行。

五、新修订标准主要变化情况的说明

《人力资源服务规范 第8部分：流动人员人事档案管理

服务》与现行三地标准相比，除编辑性修改外，主要变化如下：

（一）依据《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》起草要求，增加了术语和定义的相关内容。

（二）结合京津冀地区的实际情况，参照《流动人员人事档案管理服务规定》，更改了4机构和从业人员的部分内容，增加了从业人员应政治素质好、专业能力强、作风正派，关键核心岗位应选配中共党员等要求；更改了5档案管理范围、6.1.1.1.2档案的接收、6.2.2档案材料收集鉴别与归档、6.3.2档案保管的内容，使档案管理工作更符合国家相关法规要求。

（三）更改了附录A、附录B的部分内容，更改了人事档案材料的分类、档案卷盒的部分内容。

（四）更改了参考文献的部分内容。

六、重大意见分歧的处理依据和结果

（无）

七、采用国际标准和国外先进标准

（无）

八、作为推荐性标准的建议

根据《中华人民共和国标准化法》规定，建议作为推荐性地方标准。

九、实施标准的措施

在标准发布之后，要不断推进标准的宣传推广、贯彻实施。通过标准的协同发展拓展京津冀人力资源服务机构的业

务空间，提振区域内人力资源服务机构合作的积极性，提升区域内人力资源服务机构的业务水平和服务质量，推进京津冀人力资源服务市场一体化发展。下一步，北京市人力社保局主要做好以下工作：

（一）标准发布后，在全市组织开展标准的宣传、培训、贯彻实施工作，拨付配套资金。

（二）不断总结贯标工作中的经验，及时解决出现的新问题。

十、其他说明

（无）

《人力资源服务规范》 (第9部分：人力资源服务外包) 起草说明

一、任务来源、起草单位、协作单位及主要起草人

任务来源：2018年4月24日，原市质量技术监督局发布了北京市地方标准《人力资源服务规范 第11部分：人力资源外包服务》DB11/T 3008.11—2018，并于2018年8月1日实施。五年来，在市市场监督管理局的支持帮助下，我局积极推动人力资源服务京津冀区域协同地方标准（以下简称“三地标准”）的贯彻实施和宣传推广工作，在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，有效促进了人力资源服务业标准化建设，也得到人社部和行业的广泛认可。

随着当前人力资源市场发展环境的变化，社会治理和优化营商环境的要求也在不断加强，现行标准在具体内容、指标体系、评价手段等方面与北京新发展格局和人力资源高质量发展方面存在一定差距，开展标准修订工作成为迫切需要。2021年，启动了三地标准修订可行性分析调研，形成了《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订可行性分析报告》。2022年，完成了经营性人力资源服务机构服务状况研究。

2022年11月，我局向市市场监督管理局提出了修订《人力资源服务规范》地方标准的申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划

(第一批)》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为20231031）。

起草单位：北京市人力资源和社会保障局、天津市人力资源和社会保障局、河北省人力资源和社会保障厅、北京市公共人力资源服务中心、北京人力资源服务行业协会、河北兴冀人才资源开发有限公司、河北诺亚人力资源发展集团有限公司、中智（北京）经济技术合作有限公司

归口单位：北京市人力资源和社会保障局

协作单位：北京市市场监督管理局、北京市标准化研究院

主要起草人：辛向阳、张宇泉、石晓明、巫嫫、王守成、刘芳、范小虎、张望红、谢琳、于丽、陈丽、李青、沈志歆、闫华、崔岩、张华、周茜

标准在修订过程中得到市市场监督管理局、有关领导和专家的大力指导和帮助。

二、修订标准的必要性

（一）国家法律法规的要求

国家标准化管理办法规定，地方标准实施后，应当根据科学技术的发展和经济建设的需要，定期复审，复审周期一般不超过五年。《人力资源外包服务》实施已满五年，符合法定程序要求。2018年以来，国家、北京市在人力资源服务领域出台了一系列法律法规。《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》明确提出加强人力资源服务标准化建设，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场

监管等方面的作用。《北京市促进人力资源市场发展办法》规定“本市推动京津冀区域人力资源市场协同发展,促进人力资源政策协调、信息共享、服务标准统一,推进人力资源合理流动和有效配置”。以上法律法规的出台为现行的人力资源服务区域协同地方标准修订提供了理论依据。

（二）国家标准化发展纲要的要求

标准是经济活动和社会发展的技术支撑,是国家基础性制度的重要方面。习近平总书记指出,中国将积极实施标准化战略,以高标准助力高技术创新、促进高水平开放、引领高质量发展。《国家标准化发展纲要》(以下简称《纲要》)将“全域标准化深度发展,标准化水平大幅提升”作为重要发展目标。新时代推动高质量发展、全面建设社会主义现代化国家,迫切需要进一步加强标准化工作。为了发挥标准化在促进经济社会高质量发展、构建新发展格局中的积极作用,必须与《纲要》对标对表,按照“市场驱动、政府引导、企业为主、社会参与、开放融合”的工作格局要求,对现行的三地标准进行修订和完善。

（三）京津冀协同发展战略的要求

作为我国第一部人力资源服务区域协同地方标准,五年来,现行的三地标准在贯彻实施和宣传推广中,不仅在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用,也为我国其他区域人力资源服务协同标准化工作提供了实践经验。习近平总书记在深入推进京津冀协同发展座谈会上要求,发挥北京的辐射带动作用,

推动京津冀三地在更大范围、更深层次加强协同联动。为了促进优质人力资源要素在京津冀更大范围优化配置，推动京津冀协同发展、构建高效协同的营商环境，有必要对现行的三地标准进行修订和完善，统筹开发三地人力资源，助力京津冀人力资源市场一体化发展。

（四）就业优先发展战略的要求

作为现代服务业和生产性服务业的重要门类和新兴产业，人力资源服务业是促进就业创业、优化人才流动配置的重要抓手，具有匹配供需、专业高效的独特优势。开展三地标准修订，在评价因素中设置“先进技术”“数字化建设”等指标，鼓励人力资源服务机构开发人力资源服务新产品，为创新驱动和自立自强提供有针对性的专业化服务。同时，通过规范人力资源测评、培训、咨询等服务业态，为劳动者提供多样化、个性化服务，促进人力资源开发和劳动者素质提升，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用，推动实现更加充分更高质量就业。

（五）人力资源服务业高质量发展的要求

近几年，随着“互联网+”、数字经济的发展，大数据、人工智能、区块链等新兴信息技术在人力资源服务领域广泛应用，人力资源服务业的业务规范、服务产品、服务模式等都发生了深刻变革，影响了三地标准贯彻实施的工作质量与预期成效。比如，“求职招聘服务”“招聘洽谈会”“信息网络服务”等业务规范的服务方式和服务内容发生了重大变化；“通则”中的服务场所、规章制度、材料归档等内容已不符合现

行法律法规的要求；等级评价因素中设置的“员工手册”“岗位说明书”“各项规章制度”，采取考查知晓率的方式，导致很多服务机构“临时抱佛脚”应付评查。因此，有必要对现行的三地标准进行修订和完善。

三、标准修订工作的过程

标准修订工作的目的就是为了完善人力资源服务标准体系，促进三地人力资源服务业标准化建设、规范化管理，提升服务机构的服务质量和效率，获得人力资源服务业最佳秩序，从而推动京津冀人力资源市场协同发展、一体化发展。

标准修订工作分为以下四个阶段：

（一）准备工作阶段（2023年1月至5月）

1.工作立项。2022年11月，我局提出标准修订申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划（第一批）》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为20231031）。

2.正式启动。2023年3月30日，召开标准修订工作启动会，组建三地标准修订工作领导小组和工作组，通过《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订工作方案》，建立三地协调会商机制，确定工作进展安排，细化任务分工，共同落实标准起草、征求意见、修改完善、送审报批相关工作。

3.组建起草专家团队。2023年4月24日，召开标准修订工作推进会，讨论标准修订框架、调研安排，明确起草专家团队，细化人员分工。起草专家共19人，涵盖标准化领域专家、行业协会负责人、龙头企业代表，按照通则、业务规范、

等级划分与评定分为 11 个分组,分别负责标准初稿的起草和修订工作。

(二) 修订工作阶段(2023 年 5 月至 12 月)

1.现场调研。2023 年 5 月-6 月,开展京津冀三地人力资源服务业发展情况调研,通过交流座谈、数据采集、问卷调查等多种方式,了解三地人力资源服务行业的整体情况、业态发展及数字化管理程度,分析现行三地标准在贯彻实施和宣传推广中存在的问题,梳理提出修订建议。

2.确定编写框架。2023 年 5 月-8 月,召开标准修订起草专家研讨会 4 次,与各业务规范起草专家结合各个业态的发展特点,逐一讨论修订框架及主要修订内容,强调标准修订坚持适应性、可行性、规范性原则,体现先进性、包容性、前瞻性特点,与法律法规,国标行标、现行三地标准,人力资源服务业高质量发展及行业管理做好对接。

3.研究形成初稿。2023 年 9 月-11 月,召开标准修订工作会 6 次。结合《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》《网络招聘服务管理规定》等法律法规的最新精神,按照《标准化工作导则 第 1 部分:标准化文件的结构和起草规则》(GB/T 1.1—2020)的技术规范要求,与通则、求职招聘、高级人才寻访等 10 个业务规范起草专家逐一研究确定修订内容。对于《人力资源服务机构等级划分与评定》指标体系、评价内容的修订,通过样本测算的方式,确定测算标准。

与现行三地标准相比,除编辑性修改外,本次修订的主

要技术变化涉及 100 处，其中合并 1 处，增加 20 处，删除 9 处，更改 70 处，做到内容更加完善、特色更加鲜明、体系更加完备、效果更加突出，以进一步推动三地人力资源服务业健康发展。

4.内部征求意见。2023 年 12 月，按照《北京市地方标准管理办法》的要求，向国家市场监督管理总局、三地行业主管部门、中国人事科学研究院、中国人才交流协会等 19 名专家就标准草案初稿及编制说明征求意见。

（三）征求意见阶段（2024 年 1 月至 2024 年 3 月）

【暂时无法提供】

（四）标准审查阶段（2024 年 3 月）

【暂时无法提供】

四、修订标准的原则和依据，与现行法律、法规、标准的关系

（一）修订的原则

1.一致性原则

标准修订工作严格按照《标准化工作导则 第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020），结合《北京标准化办法》《北京市地方标准管理办法》要求，认真贯彻一致性原则。《人力资源服务规范》共 10 个部分，包括通则和 9 个业务规范，通则部分与其他部分之间不交叉、不矛盾，形成了相关标准构成的标准体系。本部分与除通则外其他 8 部分服务规范基本保持了结构的一致性，即基本要求、服务流程、服务评价与改进等基本章节。

2.创新性原则

标准修订工作紧紧围绕人力资源服务业高质量发展的新情况、新技术、新要求，充分考虑数字技术、虚拟技术、互联网技术对行业发展的重要推动作用。在通则中增加“数字化建设”内容，体现了对整个标准体系建设的指引和要求。在等级评定指标体系设计中强化了人力资源服务新技术的应用，并定义了“网络招聘会”“直播招聘”等新服务方式，进一步提升标准化助推三地人力资源服务业高质量发展的能力。

3.适用性原则

标准修订工作充分考虑了三地人力资源服务机构在基本要求、服务内容、服务流程等方面存在的不同情况，严格遵守《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）关于适用性的要求，对现行《人力资源服务规范 第11部分：人力资源外包服务》做出相应修改并开展适应性测试，积极构建京津冀三地协同一体的人力资源服务标准体系，引导三地人力资源服务业健康发展。

4.合法性原则

标准修订工作充分考虑了2018年以来国家、三地在人力资源服务相关领域出台的法律、法规及规范性文件，在新标准中充分考虑了“个人信息保护”“网络安全”“职业道德”等方面的内容，严格按照现行法律法规及相关政策做出修改，保持与现行法律法规政策的衔接，积极发挥标准的权威性、规范性在促进人力资源市场持续、健康发展方面的积极作用。

（二）修订的依据

1. GB/T 33530 人力资源外包服务规范
2. DB11/T XXXX.1—202X 人力资源服务规范 第1部分：通则

（三）与现行法律、法规、标准的关系

本标准遵循国家法律法规要求，为保障标准的协调性，标准中规范引用了 DB11/T XXXX.1—202X 《人力资源服务规范 第1部分：通则》和 GB/T 33530 《人力资源外包服务规范》，标准的结构和编写符合《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）要求。

本标准与现行的相关法律、法规、标准相协调，不存在冲突。本标准与国家标准 GB/T 33530 《人力资源外包服务规范》相比，服务内容更加具体，服务流程更加清晰、具体，要求较高，标准更适用于京津冀三地人力资源服务机构开展人力资源服务外包。

五、新修订标准主要变化情况的说明

《人力资源服务规范 第9部分：人力资源服务外包》与现行三地标准相比，除编辑性修改外，主要变化如下：

（一）更改了部分的名称，将“人力资源外包服务”更改为“人力资源服务外包”。

（二）结合京津冀地区人力资源服务外包实际情况，更改了5服务内容的相关内容，删除了内部竞聘外包服务、绩效评估外包服务、员工培训服务外包服务的内容，更改了5.2

人力资源事务服务外包的部分内容，增加了 5.3 人力资源岗位服务外包、5.5 其他人力资源服务外包的内容，增强了标准的适用性，更符合京津冀三地人力资源服务机构的实际。

（三）删除了“服务要求”的内容。

（四）将“服务质量要求”更改为“交付服务”，并更改了部分内容。

六、重大意见分歧的处理依据和结果

（无）

七、采用国际标准和国外先进标准

（无）

八、作为推荐性标准的建议

根据《中华人民共和国标准化法》规定，建议作为推荐性地方标准。

九、实施标准的措施

在标准发布之后，要不断推进标准的宣传推广、贯彻实施。通过标准的协同发展拓展京津冀人力资源服务机构的业务空间，提振区域内人力资源服务机构合作的积极性，提升区域内人力资源服务机构的业务水平和服务质量，推进京津冀人力资源服务市场一体化发展。下一步，北京市人力社保局主要做好以下工作：

（一）标准发布后，在全市组织开展标准的宣传、培训、贯彻实施工作，拨付配套资金。

（二）不断总结贯标工作中的经验，及时解决出现的新问题。

十、其他说明

(无)

《人力资源服务规范》 (第10部分：劳务派遣服务) 起草说明

一、任务来源、起草单位、协作单位及主要起草人

任务来源：2018年4月24日，原市质量技术监督局发布了北京市地方标准《人力资源服务规范 第12部分：劳务派遣》DB11/T 3008.12—2018，并于2018年8月1日实施。五年来，在市市场监督管理局的支持帮助下，我局积极推动人力资源服务京津冀区域协同地方标准（以下简称“三地标准”）的贯彻实施和宣传推广工作，在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，有效促进了人力资源服务业标准化建设，也得到人社部和行业的广泛认可。

随着当前人力资源市场发展环境的变化，社会治理和优化营商环境的要求也在不断加强，现行标准在具体内容、指标体系、评价手段等方面与北京新发展格局和人力资源高质量发展方面存在一定差距，开展标准修订工作成为迫切需要。2021年，启动了三地标准修订可行性分析调研，形成了《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订可行性分析报告》。2022年，完成了经营性人力资源服务机构服务状况研究。

2022年11月，我局向市市场监督管理局提出了修订《人力资源服务规范》地方标准的申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划

(第一批)》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为20231032）。

起草单位：北京市人力资源和社会保障局、天津市人力资源和社会保障局、河北省人力资源和社会保障厅、北京市公共人力资源服务中心、北京人力资源服务行业协会、河北冀联人力资源服务集团有限公司、河北兴冀人才资源开发有限公司、北京东方慧博人力资源顾问股份有限公司

归口单位：北京市人力资源和社会保障局

协作单位：北京市市场监督管理局、北京市标准化研究院

主要起草人：辛向阳、张宇泉、石晓明、巫嫫、王守成、刘芳、范小虎、张望红、谢琳、于丽、陈丽、李青、沈志歆、闫华、孙大元、吴晓军、张玉涛

标准在修订过程中得到市市场监督管理局、有关领导和专家的大力指导和帮助。

二、修订标准的必要性

（一）国家法律法规的要求

国家标准化管理办法规定，地方标准实施后，应当根据科学技术的发展和经济建设的需要，定期复审，复审周期一般不超过五年。《劳务派遣》实施已满五年，符合法定程序要求。2018年以来，国家、北京市在人力资源服务领域出台了一系列法律法规。《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》明确提出加强人力资源服务标准化建设，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方

面的作用。《北京市促进人力资源市场发展办法》规定“本市推动京津冀区域人力资源市场协同发展，促进人力资源政策协调、信息共享、服务标准统一，推进人力资源合理流动和有效配置”。以上法律法规的出台为现行的人力资源服务区域协同地方标准修订提供了理论依据。

（二）国家标准化发展纲要的要求

标准是经济活动和社会发展的技术支撑，是国家基础性制度的重要方面。习近平总书记指出，中国将积极实施标准化战略，以高标准助力高技术创新、促进高水平开放、引领高质量发展。《国家标准化发展纲要》（以下简称《纲要》）将“全域标准化深度发展，标准化水平大幅提升”作为重要发展目标。新时代推动高质量发展、全面建设社会主义现代化国家，迫切需要进一步加强标准化工作。为了发挥标准化在促进经济社会高质量发展、构建新发展格局中的积极作用，必须与《纲要》对标对表，按照“市场驱动、政府引导、企业为主、社会参与、开放融合”的工作格局要求，对现行的三地标准进行修订和完善。

（三）京津冀协同发展战略的要求

作为我国第一部人力资源服务区域协同地方标准，五年来，现行的三地标准在贯彻实施和宣传推广中，不仅在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，也为我国其他区域人力资源服务协同标准化工作提供了实践经验。习近平总书记在深入推进京津冀协同发展座谈会上要求，发挥北京的辐射带动作用，

推动京津冀三地在更大范围、更深层次加强协同联动。为了促进优质人力资源要素在京津冀更大范围优化配置，推动京津冀协同发展、构建高效协同的营商环境，有必要对现行的三地标准进行修订和完善，统筹开发三地人力资源，助力京津冀人力资源市场一体化发展。

（四）就业优先发展战略的要求

作为现代服务业和生产性服务业的重要门类和新兴产业，人力资源服务业是促进就业创业、优化人才流动配置的重要抓手，具有匹配供需、专业高效的独特优势。开展三地标准修订，在评价因素中设置“先进技术”“数字化建设”等指标，鼓励人力资源服务机构开发人力资源服务新产品，为创新驱动和自立自强提供有针对性的专业化服务。同时，通过规范人力资源测评、培训、咨询等服务业态，为劳动者提供多样化、个性化服务，促进人力资源开发和劳动者素质提升，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用，推动实现更加充分更高质量就业。

（五）人力资源服务业高质量发展的要求

近几年，随着“互联网+”、数字经济的发展，大数据、人工智能、区块链等新兴信息技术在人力资源服务领域广泛应用，人力资源服务业的业务规范、服务产品、服务模式等都发生了深刻变革，影响了三地标准贯彻实施的工作质量与预期成效。比如，“求职招聘服务”“招聘洽谈会”“信息网络服务”等业务规范的服务方式和服务内容发生了重大变化；“通则”中的服务场所、规章制度、材料归档等内容已不符合现

行法律法规的要求；等级评价因素中设置的“员工手册”“岗位说明书”“各项规章制度”，采取考查知晓率的方式，导致很多服务机构“临时抱佛脚”应付评查。因此，有必要对现行的三地标准进行修订和完善。

三、标准修订工作的过程

本次修订工作的目的就是为了完善人力资源服务标准体系，促进三地人力资源服务业标准化建设、规范化管理，提升服务机构的服务质量和效率，获得人力资源服务业最佳秩序，从而推动京津冀人力资源市场协同发展、一体化发展。

标准修订工作分为以下四个阶段：

（一）准备工作阶段（2023年1月至5月）

1.工作立项。2022年11月，我局提出标准修订申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划（第一批）》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为20231032）。

2.正式启动。2023年3月30日，召开标准修订工作启动会，组建三地标准修订工作领导小组和工作组，通过《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订工作方案》，建立三地协调会商机制，确定工作进展安排，细化任务分工，共同落实标准起草、征求意见、修改完善、送审报批相关工作。

3.组建起草专家团队。2023年4月24日，召开标准修订工作推进会，讨论标准修订框架、调研安排，明确起草专家团队，细化人员分工。起草专家共19人，涵盖标准化领域专家、行业协会负责人、龙头企业代表，按照通则、业务规范、

等级划分与评定分为 11 个分组,分别负责标准初稿的起草和修订工作。

(二) 修订工作阶段(2023 年 5 月至 12 月)

1.现场调研。2023 年 5 月-6 月,开展京津冀三地人力资源服务业发展情况调研,通过交流座谈、数据采集、问卷调查等多种方式,了解三地人力资源服务行业的整体情况、业态发展及数字化管理程度,分析现行三地标准在贯彻实施和宣传推广中存在的问题,梳理提出修订建议。

2.确定编写框架。2023 年 5 月-8 月,召开标准修订起草专家研讨会 4 次,与各业务规范起草专家结合各个业态的发展特点,逐一讨论修订框架及主要修订内容,强调标准修订坚持适应性、可行性、规范性原则,体现先进性、包容性、前瞻性特点,与法律法规,国标行标、现行三地标准,人力资源服务业高质量发展及行业管理做好对接。

3.研究形成初稿。2023 年 9 月-11 月,召开标准修订工作会 6 次。结合《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》《网络招聘服务管理规定》等法律法规的最新精神,按照《标准化工作导则 第 1 部分:标准化文件的结构和起草规则》(GB/T 1.1—2020)的技术规范要求,与通则、招聘、高级人才寻访等 10 个业务规范起草专家逐一研究确定修订内容。对于《人力资源服务机构等级划分与评定》指标体系、评价内容的修订,通过样本测算的方式,确定测算标准。

与现行三地标准相比,除编辑性修改外,本次修订的主要技术变化涉及 100 处,其中合并 1 处,增加 20 处,删除 9

处，更改 70 处，做到内容更加完善、特色更加鲜明、体系更加完备、效果更加突出，以进一步推动三地人力资源服务业健康发展。

4.内部征求意见。2023 年 12 月，按照《北京市地方标准管理办法》的要求，向国家市场监督管理总局、三地行业主管部门、中国人事科学研究院、中国人才交流协会等 19 名专家就标准草案初稿及编制说明征求意见。

（三）征求意见阶段（2024 年 1 月至 2024 年 3 月）

【暂时无法提供】

（四）标准审查阶段（2024 年 3 月）

【暂时无法提供】

四、修订标准的原则和依据，与现行法律、法规、标准的关系

（一）修订的原则

1.一致性原则

标准修订工作严格按照《标准化工作导则 第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020），结合《北京标准化办法》《北京市地方标准管理办法》要求，认真贯彻一致性原则。《人力资源服务规范》共 10 个部分，包括通则和 9 个业务规范，通则部分与其他部分之间不交叉、不矛盾，形成了相关标准构成的标准体系。本部分与除通则外其他 8 部分服务规范基本保持了结构的一致性，即基本要求、服务流程、服务评价与改进等基本章节。

2.创新性原则

标准修订工作紧紧围绕人力资源服务业高质量发展的新情况、新技术、新要求，充分考虑数字技术、虚拟技术、互联网技术对行业发展的重要推动作用。在通则中增加“数字化建设”内容，体现了对整个标准体系建设的指引和要求。在等级评定指标体系设计中强化了人力资源服务新技术的应用，并定义了“网络招聘会”“直播招聘”等新服务方式，进一步提升标准化助推三地人力资源服务业高质量发展的能力。

3.适用性原则

标准修订工作充分考虑了三地人力资源服务机构在基本要求、服务内容、服务流程、时点控制、竞业限制、执行保密要求等方面存在的不同情况，严格遵守《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）关于适应性的要求，对现行《人力资源服务规范 第12部分：劳务派遣》做出相应修改并开展适用性测试，积极构建京津冀三地协同一体的人力资源服务标准体系，引导三地人力资源服务业健康发展。

4.合法性原则

标准修订工作充分考虑了2018年以来国家、三地在人力资源服务相关领域出台的法律、法规及规范性文件，在新标准中充分考虑了“个人信息保护”“网络安全”“职业道德”等方面的内容，严格按照现行法律法规及相关政策做出修改，保持与现行法律法规政策的衔接，积极发挥标准的权威性、规范性在促进人力资源市场持续、健康发展方面的积极作用。

（二）修订的依据

1. GB/T 33529—2017 人力资源服务术语
2. DB11/T XXXX.1—202X 人力资源服务规范 第1部分：通则
3. 《中华人民共和国合同法》 2007年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过根据2012年12月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议《关于修改〈中华人民共和国合同法〉的决定》修正
4. 《中华人民共和国社会保险法》 2010年10月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议通过根据2018年12月29日第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议《关于修改〈中华人民共和国社会保险法〉的决定》修正
5. 《中华人民共和国合同法实施条例》2008年9月18日 中华人民共和国国务院令 第535号
6. 《劳务派遣暂行规定》 2014年3月1日 中华人民共和国人力资源和社会保障部令 第22号
7. 《工伤保险条例》 2003年4月27日中华人民共和国国务院令 第375号公布根据2010年12月20日《国务院关于修改〈工伤保险条例〉的决定》修订

（三）与现行法律、法规、标准的关系

本标准遵循国家法律法规要求，为保障标准的协调性，标准中规范引用了 DB11/T XXXX.1—202X《人力资源服务规范 第1部分：通则》，标准的结构和编写符合《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》(GB/T 1.1—2020)要求。

本标准与现行的相关法律、法规、标准相协调，不存在冲突。

五、新修订标准主要变化情况的说明

《人力资源服务规范 第10部分：劳务派遣服务》与现行三地标准相比，除编辑性修改外，主要变化如下：

(一) 修改了4基本要求的部分内容，对服务机构专职服务团队进行相应规定，同时对派遣服务机构的信息化技术管理进行要求。

(二) 结合京津冀地区劳务派遣服务实际，增加了5服务内容，明确劳务派遣服务包括但不限于合规用工建议、人员接转、劳动关系管理、项目管理和其他辅助服务等；更改了6服务流程中6.1需求评估与洽谈、6.3制定方案、6.4.1派遣员工招聘流程、6.5确认劳动关系，增加了6.7劳动合同续订、6.10应急处理的内容，使标准内容更加规范、准确。

(三) 结合京津冀地区劳务派遣服务实际，参考《中华人民共和国劳动合同法》《劳务派遣暂行规定》《工资支付暂行规定》，更改了7时点控制的部分内容，对劳务派遣中相关时点以及服务规范进行补充。

(四) 更改了 8 竞业限制的表述。

(五) 更改了 9 执行安全保密要求的部分内容，补充了安全用工体系的相关内容。

(六) 更改了 10 服务评价与改进的部分内容，将原客户满意度调查并入到时点相关的服务规范中。

六、重大意见分歧的处理依据和结果

(无)

七、采用国际标准和国外先进标准

(无)

八、作为推荐性标准的建议

根据《中华人民共和国标准化法》规定，建议作为推荐性地方标准。

九、实施标准的措施

在标准发布之后，要不断推进标准的宣传推广、贯彻实施。通过标准的协同发展拓展京津冀人力资源服务机构的业务空间，提振区域内人力资源服务机构合作的积极性，提升区域内人力资源服务机构的业务水平和服务质量，推进京津冀人力资源服务市场一体化发展。下一步，北京市人力社保局主要做好以下工作：

(一) 标准发布后，在全市组织开展标准的宣传、培训、贯彻实施工作，拨付配套资金。

(二) 不断总结贯标工作中的经验，及时解决出现的新问题。

十、其他说明

(无)

《人力资源服务机构等级划分与评定》 起草说明

一、任务来源、起草单位及主要起草人

任务来源：2018年4月24日，原市质量技术监督局发布了北京市地方标准《人力资源服务机构等级划分与评定》DB11/T 3009—2018（以下简称《等级评定》），并于2018年8月1日实施。五年来，在市市场监督管理局的支持帮助下，我局积极推动北京人力资源服务地方标准的贯彻实施和宣传推广工作，在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，有效促进了人力资源服务业标准化建设，也得到人社部和行业的广泛认可。

随着当前人力资源市场发展环境的变化，社会治理和优化营商环境的要求也在不断加强，现行标准在具体内容、指标体系、评价手段等方面与北京新发展格局和人力资源高质量发展方面存在一定差距，开展标准修订工作成为迫切需要。2021年，启动了三地标准修订可行性分析调研，形成了《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订可行性分析报告》。2022年，完成了经营性人力资源服务机构服务状况研究。

2022年11月，我局向市市场监督管理局提出了修订《人力资源服务机构等级划分与评定》地方标准的申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划（第一批）》，确定为地方标准修订一类项目

(计划编号为 20231033)。

起草单位：北京市人力资源和社会保障局、天津市人力资源和社会保障局、河北省人力资源和社会保障厅、北京市公共人力资源服务中心、北京人力资源服务行业协会

归口单位：北京市人力资源和社会保障局

协作单位：北京市市场监督管理局、北京市标准化研究院

参与起草单位：北京市人力资源和社会保障局、天津市人力资源和社会保障局、河北省人力资源和社会保障厅、北京市公共人力资源服务中心、河北省人才服务中心、北京人力资源服务行业协会、河北兴冀人才资源开发有限公司。

主要起草人：辛向阳、张宇泉、石晓明、巫嫵、王守成、刘芳、范小虎、吴锁柱、张望红、谢琳、于丽、陈丽、李青、沈志歆、孙悦、王佳丽、张玉涛。

标准在修订过程中得到市市场监督管理局、有关领导和专家的大力指导和帮助。

二、修订标准的必要性

(一) 国家法律法规的要求

国家标准化管理办法规定，地方标准实施后，应当根据科学技术的发展和经济建设的需要，定期复审，复审周期一般不超过五年。《等级评定》实施已满五年，符合法定程序要求。2018年以来，国家、北京市在人力资源服务领域出台了一系列法律法规。《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》明确提出加强人力资源服务标准化建设，

发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用。《北京市促进人力资源市场发展办法》规定“本市推动京津冀区域人力资源市场协同发展，促进人力资源政策协调、信息共享、服务标准统一，推进人力资源合理流动和有效配置”。以上法律法规的出台为现行的人力资源服务区域协同地方标准修订提供了理论依据。

（二）国家标准化发展纲要的要求

标准是经济活动和社会发展的技术支撑，是国家基础性制度的重要方面。习近平总书记指出，中国将积极实施标准化战略，以高标准助力高技术创新、促进高水平开放、引领高质量发展。《国家标准化发展纲要》（以下简称《纲要》）将“全域标准化深度发展，标准化水平大幅提升”作为重要发展目标。新时代推动高质量发展、全面建设社会主义现代化国家，迫切需要进一步加强标准化工作。为了发挥标准化在促进经济社会高质量发展、构建新发展格局中的积极作用，必须与《纲要》对标对表，按照“市场驱动、政府引导、企业为主、社会参与、开放融合”的工作格局要求，对现行的人力资源服务京津冀区域协同地方标准进行修订和完善。

（三）京津冀协同发展战略的要求

作为我国第一部人力资源服务区域协同地方标准，五年来，现行的人力资源服务京津冀区域协同地方标准在贯彻实施和宣传推广中，不仅在实现人力资源公共服务均等化、加快京津冀人力资源市场一体化进程等方面发挥了积极作用，也为我国其他区域人力资源服务协同标准化工作提供了实

践经验。习近平总书记在深入推进京津冀协同发展座谈会上要求，发挥北京的辐射带动作用，推动京津冀三地在更大范围、更深层次加强协同联动。为了促进优质人力资源要素在京津冀更大范围优化配置，推动京津冀协同发展、构建高效协同的营商环境，有必要对现行的人力资源服务京津冀区域协同地方标准进行修订和完善，统筹开发三地人力资源，助力京津冀人力资源市场一体化发展。

（四）就业优先发展战略的要求

作为现代服务业和生产性服务业的重要门类和新兴产业，人力资源服务业是促进就业创业、优化人才流动配置的重要抓手，具有匹配供需、专业高效的独特优势。开展人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订，在评价因素中设置“先进技术”“数字化建设”等指标，鼓励人力资源服务机构开发人力资源服务新产品，为创新驱动和自立自强提供有针对性的专业化服务。同时，通过规范人力资源测评、培训、咨询等服务业态，为劳动者提供多样化、个性化服务，促进人力资源开发和劳动者素质提升，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用，推动实现更加充分更高质量就业。

（五）人力资源服务业高质量发展的要求

近几年，随着“互联网+”、数字经济的发展，大数据、人工智能、区块链等新兴信息技术在人力资源服务领域广泛应用，人力资源服务业的业务规范、服务产品、服务模式等都发生了深刻变革，影响了人力资源服务京津冀区域协同地方

标准贯彻实施的工作质量与预期成效。比如，“求职招聘服务”“招聘洽谈会”“信息网络服务”等业务规范的服务方式和服务内容发生了重大变化；“基本条件”中的基本要求、注册资本、从业人员等内容已不符合现行法律法规的要求；等级评价因素中设置的“员工手册”“岗位说明书”“各项规章制度”，采取考查知晓率的方式，导致很多服务机构“临时抱佛脚”应付评查。因此，有必要对现行的人力资源服务京津冀区域协同地方标准进行修订和完善。

三、标准修订工作的过程

标准修订工作的目的就是为了完善人力资源服务标准体系，促进三地人力资源服务业标准化建设、规范化管理，提升服务机构的服务质量和效率，获得人力资源服务业最佳秩序，从而推动京津冀人力资源市场协同发展、一体化发展。

标准修订工作分为以下四个阶段：

（一）准备工作阶段（2023年1月至5月）

1.工作立项。2022年11月，我局提出标准修订申请。2023年1月，市市场监督管理局批复列入《2023年北京市地方标准修订项目计划（第一批）》，确定为地方标准修订一类项目（计划编号为20231033）。

2.正式启动。2023年3月30日，召开标准修订工作启动会，组建三地标准修订工作领导小组和工作组，通过《人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订工作方案》，建立三地协调会商机制，确定工作进展安排，细化任务分工，共同落实标准起草、征求意见、修改完善、送审报批相关工作。

3.组建起草专家团队。2023年4月24日，召开标准修订工作推进会，讨论标准修订框架、调研安排，明确起草专家团队，细化人员分工。起草专家共19人，涵盖标准化领域专家、行业协会负责人、龙头企业代表，按照通则、业务规范、等级划分与评定分为11个分组，分别负责标准初稿的起草和修订工作。

（二）修订工作阶段（2023年5月至12月）

1.现场调研。2023年5月-6月，开展京津冀三地人力资源服务业发展情况调研，通过交流座谈、数据采集、问卷调查等多种方式，了解三地人力资源服务行业的整体情况、业态发展及数字化管理程度，分析现行标准在贯彻实施和宣传推广中存在的问题，梳理提出修订建议。

2.确定编写框架。2023年5月-8月，召开标准修订起草专家研讨会4次，与各业务规范起草专家结合各个业态的发展特点，逐一讨论修订框架及主要修订内容，强调标准修订坚持适应性、可行性、规范性原则，体现先进性、包容性、前瞻性特点，与法律法规，国标行标、现行三地标准，人力资源服务业高质量发展及行业管理做好对接。确定了服务机构等级分布总体目标为A级达40%；AA级达20%；AAA级达10%；AAAA级达4%；AAAAA级达1%。

3.研究形成初稿。2023年9月-10月，召开标准修订工作会6次。结合《人力资源市场暂行条例》《优化营商环境条例》《人力资源服务机构管理规定》等法律法规的最新精神，按照《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起

草规则》（GB/T 1.1—2020）的技术规范要求，对《等级评定》指标体系、评价内容进行修订形成初稿。

4.数据对标与调整。2023年11月，起草工作组在完成内审稿初稿后，赴北京、天津和河北召开现场数据对标说明会，协同当地人社部门邀请具有代表性的人力资源服务机构积极参与此项工作。获取各机构2022年发展情况的真实数据，以此为数据对标核心依据，对初稿进行必要的修订。修订原则一是在新标准的要求下机构原等级维持基本不变，二是受疫情影响部分指标的分值要求适当放宽。起草工作组依据已修订的指标体系和已获得各机构数据，逐一对各项指标进行调整，以各机构总体情况和各服务项目数据分布的情况为基础，统筹安排梯队比例，形成二稿。

5.数据测算。2023年11月，起草组依据二稿和已获得各机构数据，为对标机构进行数据测试，确认测算结果与标准修订目标保持一致，测算结果符合项目预期后，形成征求意见稿。

6.内部征求意见。2023年12月，按照《北京市地方标准管理办法》的要求，向国家市场监督管理总局、三地行业主管部门、中国人事科学研究院、中国人才交流协会等19名专家就标准草案初稿及编制说明征求意见。

（三）征求意见阶段（2024年1月至2024年3月）

【暂时无法提供】

（四）标准审查阶段（2024年3月）

【暂时无法提供】

四、修订标准的原则和依据，与现行法律、法规、标准的关系

（一）修订的原则

1.一致性原则

标准修订工作严格按照《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1-2020），结合《北京标准化办法》《北京市地方标准管理办法》要求，认真贯彻一致性原则。《等级评定》包含正文6个章节和3个附录。正文部分规定了人力资源服务机构等级划分的代号、评定基本条件及评定管理等内容；附录A部分主要说明服务机构整体评价指标体系与分值计算方法，是《等级评定》的核心技术内容。附录B部分主要说明服务机构所开展的各服务项目评价指标体系与分值计算方法，对照《人力资源服务规范》共设置了9个服务项目，全面评价人力资源服务机构所开展的各服务项目。附录C部分是服务机构申报相应等级时所填写的申报数据内容，通过上述评价办法的测算，最终获得相应等级。

2.创新性原则

标准修订工作紧紧围绕人力资源服务业高质量发展的新情况、新技术、新要求。一是在一级和二级指标方面进行创新，整合原标准的加分项内容提出“分支机构”“先进技术”“公益与表彰认证”等多项新指标，同时根据京津冀服务机构实际发展情况做出了适应性调整。二是充分考虑数字技术、虚拟技术、互联网技术对行业发展的重要推动作用，

在服务项目指标中提出“数字化管理程度”的要求，引导人力资源服务业高质量发展。

3.适用性原则

标准修订工作充分考虑了三地人力资源服务机构在设施设备、服务环境、数字化建设、从业人员、规章制度、服务内容等方面存在的不同情况，严格遵守《标准化工作导则第1部分：标准化文件的结构和起草规则》(GB/T 1.1-2020)关于适用性的要求，对现行《等级评定》做出相应修改并开展适应性测试，积极构建京津冀三地协同一体的人力资源服务标准体系，引导三地人力资源服务业健康发展。

4.合法性原则

标准修订工作充分考虑了2018年以来国家、三地在人力资源服务相关领域出台的法律、法规及规范性文件，在新标准中充分考虑了“个人信息保护”“网络安全”“职业道德”等方面的内容，严格按照现行法律法规及相关政策做出修改，保持与现行法律法规政策的衔接，积极发挥标准的权威性、规范性在促进人力资源市场持续、健康发展方面的积极作用。

(二) 修订的依据

1.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

2.GB 2894 安全标志及其使用导则

3.GB/T 10001.1 公共信息图形符号 第1部分：通用符号

4. GB/T 10001.9 公共信息图形符号 第 9 部分：无障碍设施符号

5. 《中华人民共和国优化营商环境条例》中华人民共和国国务院令 第 722 号

6. 《关于推进全方位公共就业服务的指导意见》人社部发〔2018〕77 号

7. 《关于改革完善技能人才评价制度的意见》人社部发〔2019〕90 号

8. 《人力资源社会保障部关于实施人力资源服务业创新发展行动计划（2023-2025 年）的通知》人社部发〔2022〕83 号

9. 《人力资源服务机构管理规定》人力资源社会保障部令 第 50 号

（三）与现行法律、法规、标准的关系

本标准遵循相关法律法规要求，为保障标准协调性，标准中规范引用 GB 2894《安全标志及其使用导则》、GB/T 10001.1《公共信息图形符号 第 1 部分：通用符号》和 GB/T 10001.9《公共信息图形符号 第 9 部分：无障碍设施符号》，标准的结构和编写符合《标准化工作导则 第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1—2020）要求。

本标准与现行的相关法律、法规、标准相协调，不存在冲突。本标准与国家标准 GB/T 33860-2017《人力资源服务机构能力指数》相比，内容更加具体，要求较高，标准更适用于京津冀三地人力资源服务机构。

五、新修订标准主要变化情况的说明

《等级评定》与原标准相比，除编辑性修改外，主要变化如下：

（一）前言和引言部分内容按照三地标准相关要求进行了修改。修改了前言中主要起草单位和起草人。

（二）根据最新规范性引用文件要求，修改了 2 规范性引用文件的内容。

（三）根据《人力资源服务机构管理规定》和京津冀三地实际情况，修改了 5.1 到 5.5 的基本要求、营业额或净资产、从业人员、设备设施和规章制度的内容，降低了仅开展高附加值服务机构的部分要求，增加了规章制度建设的部分要求。

（四）依据 2018 版《等级评定》实施五年所积累的经验，将原标准中加分项删除融入到附录 A 表 A.1 和表 A.2，形成了新的指标体系和计分方法，使评定内容更整体化、精简化，并具有较高的创新性特点。

（五）根据京津冀三地对标服务机构 2022 年的实际发展情况，修改了附录 A 表 A.3 的评价因素分值，优化了多个评价因素的评价内容。修改了附录 B 表 B.1 至表 B.9 的评价因素分值，优化了多个评价因素的评价内容。数据统筹结果符合服务机构等级分布预期效果。

（六）根据上述修改，修改了附录 C 申报表的有关内容。

（七）根据有关政策要求，修改了参考文献的内容，只保留三地同时适用的文件。

六、重大意见分歧的处理依据和结果

(无)

七、采用国际标准和国外先进标准

(无)

八、作为推荐性标准的建议

根据《中华人民共和国标准化法》规定，建议作为推荐性地方标准。

九、实施标准的措施

在标准发布之后，要不断推进标准的宣传推广、贯彻实施。通过标准的协同发展拓展京津冀人力资源服务机构的业务空间，提振区域内人力资源服务机构合作的积极性，提升区域内人力资源服务机构的业务水平和服务质量，推进京津冀人力资源服务市场一体化发展。下一步，北京市人力社保局主要做好以下工作：

(一)标准发布后，在全市组织开展标准的宣传、培训、贯彻实施工作，拨付配套资金。

(二)不断总结贯标工作中的经验，及时解决出现的新问题。

十、其他说明

(无)