

团体标准
《人力资源企业等级评定指南》
(征求意见稿)
编制说明

广东省人力资源管理协会

2026年1月19日

团体标准

《人力资源企业等级评定指南》

（征求意见稿）

编制说明

一、任务来源

2025年10月22日，根据粤人协秘函〔2025〕14号“关于《人力资源企业等级评定指南》等4项团体标准立项的公告”，由广东省人力资源管理协会、大湾区人力资源及管理人员协会、澳门大湾区人力资源协会共同起草的《人力资源企业等级评定指南》团体标准，由广东省人力资源管理协会主导制定的《人力资源企业等级评定指南》正式立项。

二、标准立项的必要性

1、破解“三地标准断层”，实现规则衔接

粤港澳分别沿用不同监管逻辑：广东以地方标准为量化打分依据，香港强调市场自律与律师公会背书，澳门则倚重行政准入。评定指标、分值权重、认证周期互不兼容，导致“一次评定、三地不认”。

跨境人力资源服务快速上升，2025年仅珠海企业就推出“粤港澳跨境人力资源综合服务平台”等创新场景，若无统一等级评定，企业需重复审计、重复评级，直接抬高30%以上合规成本。

2、治理“鱼龙混杂”市场，降低交易风险

大湾区人力资源服务机构超2.3万家，港澳小型猎头公司众多，服务质量差异大，雇主与人才均缺乏可信“信号”。

现行国标、行标对“数据安全、跨境用工、灵活用工平台”等新业态未作分级要求，出现“监管真空”。通过团体标准先行，可把“基础条件、交付质量、合规水平、数字化能力”纳入同一套可量化指标，实现“良币驱逐劣币”。

3、支撑“产业一体化”布局，促进人才要素流动

《粤港澳大湾区发展规划纲要》提出“打造人才港”，但制造业、金融、航空业等企业普遍反映：跨区域派遣时难以快速识别具备港澳派遣资质、熟悉三地劳动法规的服务商。

等级评定指南可将“跨境交付能力、港澳网络节点、专业资格互认”设为加分项，引导机构主动对接三地产业需求，缩短人才配置周期，提高供需匹配效率。

在三地法律制度、监管模式、市场成熟度差异显著的背景下，通过制定统一的《人力资源企业等级评定指南》团体标准，既能填补跨境人力资源服务分级评价的空白，又能以“软联通”促进人才要素高效安全流动，是建设粤港澳大湾区高水平人才高地的迫切需求，也是提升我国人力资源服务业国际竞争力的战略支点。

三、标准编制原则、主要内容及确定依据

1.标准编制原则

(1) 本文件符合《团体标准管理规定》；

(2) 本文件符合 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》及 GB/T 20001.7—2017《标准编写规则 第7部分：指南》等相关要求；

(3) 本文件具备适用性、科学性、合法性和前瞻性。

2.标准主要内容

章节	标题	主要内容
1	范围	本文件的规定内容概况及适用范围。
2	规范性引用文件	在正文中被规范性引用的文件。
3	术语和定义	规范人力资源领域中通用、共性、基础性的核心概念定义。
4	等级划分	界定划分等级。
5	服务能力指标评定	评分指标组成、基本指标评分、附加指标评分。
6	等级评定	评定原则、评定条件、评定程序、申请材料的提交、受理与评定
7	证书和标志管理	获评等级后的证书颁发与标志管理。

四、标准的先进性或特色性

本文件具有前瞻性与引领性、科学性与系统性、灵活性与适应性、实用性与可操作性以及开放性与参与性，有利于推动大湾区人力资源企业的规范化、标准化和创新发展的。

五、重大分歧意见的处理经过和依据

本文件在起草过程中无重大意见分歧。

六、技术指标设置的科学性和可行性

本文件规范了人力资源企业的等级划分、服务能力指标评定、等级评定、证书和标志管理，夯实人力资源企业的基础，在大湾区人力资源企业等级评定中具有可操作性。

七、标准对比及采标情况分析

与本项目相关现行有效的国家标准、行业标准、地方标准和团体标准。

具体为：

DB63/T 1965—2021 人力资源服务机构等级划分与评定

DB11/T 3009—2024 人力资源服务机构等级划分与评定

DB12/T 3009—2024 人力资源服务机构等级划分与评定

DB13/T 3009—2024 人力资源服务机构等级划分与评定

上述四项均为其他地区的标准，与本文件不冲突。

八、涉及专利的有关说明

本文件不涉及专利。

九、标准信息变更说明

无。

十、其他说明事项

本文件发布实施后，标准归口单位和标准主要起草单位将在粤港澳大湾区内积极组织标准宣贯和培训，通过协会会员单位、协会公众号等平台进行宣传，提升粤港澳三地人力资源服务机构的专业能力，为企业评定提供标准化指引，进一步推动大湾区人力资源服务业高质量发展。