

企业人力资源和谐管理评价规范

Enterprise human resources harmonious management evaluation standard

2024 - 03 - 28 发布

2024 - 03 - 28 实施

广东省人才交流协会 发布

目次

前言 II

引言 III

1 范围 1

2 规范性引用文件 1

3 术语和定义 1

4 评价原则及条件 1

 4.1 评价原则 2

 4.2 评价基本条件 2

5 评价指标 2

 5.1 用工管理 2

 5.2 和谐文化 2

 5.3 人才发展 3

 5.4 促进就业 3

 5.5 企业荣誉 3

 5.6 员工满意度 3

 5.7 加分项 3

 5.8 否决项 3

6 评价方法 4

 6.1 基本要求 4

 6.2 评分 4

附录 A（规范性） 企业人力资源和谐管理评价体系 110 分 6

附录 B（规范性） 企业人力资源和谐管理评价评分表 7

参考文献 14

前 言

本文件按照GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第一部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由广东省人才交流协会标准化技术委员会提出。

本文件由广东省人才交流协会归口。

本文件起草单位：广东省人才交流协会、广州市中标品牌研究院、广东越维信息科技有限公司、深圳市人才集团有限公司、广东邮电人才服务有限公司、广州红海人力资源集团股份有限公司、广东南博投资有限公司、北京博海迪信息科技股份有限公司、中智科技集团有限公司深圳分公司、深圳南油外服人力资源有限公司、北京科锐国际人才资源股份有限公司广州分公司、东莞市高地人才资源开发有限公司、广东智通人才连锁股份有限公司、深圳市一览网络股份有限公司、广州市番禺区保安服务有限公司、香港人才集团（控股）有限公司、澳门新大陆全球购跨境电商有限公司、广州骏伯人力资源有限公司、广州欢创人力资源集团有限公司、广州市友谊对外服务有限公司、广州番禺人才发展有限公司、珠海市南方人力资源服务有限公司、深圳栖梧人力资源服务有限公司、广东羊城人力资源管理有限公司、广东博士科技有限公司、广东优领科技服务有限公司、深圳社宝科技有限公司、深圳市南深人力资源股份有限公司、真人力（北京）管理咨询有限公司深圳分公司、深圳市搜弘网络科技有限公司、中国国际海运集装箱（集团）股份有限公司、深圳溯源认证集团有限公司、广东三维家信息科技有限公司、广东好太太科技集团股份有限公司、纳思达股份有限公司、盟标国际认证有限公司、深圳市人才流动中心有限公司、广东省人才研究会、广州人力资源服务协会、深圳市人力资源服务协会、嘉兴市人力资源服务协会、珠海市人力资源协会、佛山市人力资源协会、东莞市人力资源协会、东莞市人力资源服务产业促进会、东莞市人力资源和社会保障学会、江门市人力资源管理协会、中山市人力资源协会、湛江市人力资源服务行业协会、佛山市顺德区北滘人力资源管理促进会。

本文件主要起草人：陈进新、吴潇雯、石菁、尹歆捷、肖韧、谭俊、赵熙、刘东风、李武贤、陈玉元、杜斌、翟斌、肖楚邈、熊颖、萧鸣政、阮吉鹏、任荣伟、卢文刚、粟佳、陈季敏、文斌、崔爱琳、林康平、余晓梅、高鹏、冯浩、朱剑飞、窦常忠、张海东、李雄杰、骆勇、刘金东、马海刚、贺瑾、薛泉源、孔大伟、尹庆阳、罗宁弟、曾君、麦永坚、袁勇、易贤林、刘名冠、李贤威、章丹、刘文华、曾丽晓、任莉、曾祥兵、罗毅开、石浩文、王洪量、钱宁泽、盛荣、谢晓光、胡小凡、欧衡广、徐楠、姜卫红、王志平、杨慧、黄宝华、陈利敏、王晓娜、王书萍、陈妍竹、唐向东、徐星、陶启荣、曾思敏、许玮哲、朱丹、胡改咏、孙晨、李鹏超、钟淑君、肖孟博。

引 言

为深入贯彻党的二十大精神，严格落实国家、省关于推进新时代和谐劳动关系创建活动的工作部署，以促进企业和谐发展为主题，以维护职工权益为根本出发点和落脚点，以解决劳动关系中存在的突出问题为突破口，以建立劳动关系协调机制为重点，以开展和谐劳动关系创建活动为载体，逐步建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系，加快企业和谐管理转型升级，建设幸福中国。坚持以人为本，尊重员工、依靠员工，促进员工的全面发展，切实维护员工各方面合法权益。依法依规，遵守劳动保障法律法规，依法规范劳动关系的建立和运行。共建共享，企业和员工协商共谋，机制共建，效益共创，利益共享。统筹兼顾，坚持员工和企业利益双维护，坚持解决当前突出问题和建设长效机制双注重，坚持企业和区域双创建，坚持阶段性目标和总体性目标双实现，积极建立健全企业人力资源和谐管理体系，实现企业和谐健康发展。

本文件是在政府关于构建和谐劳动关系的意见文件基础上，参考了国内人力资源服务机构相关研究成果和实操成功经验而制定，可对企业人力资源和谐管理提供了规范遵循和评价指导。

企业人力资源和谐管理评价规范

1 范围

本文件规定了企业人力资源和谐管理评价原则及条件、评价指标和评价方法。
本文件适用于企业内部自我评价或第三方评价。

2 规范性引用文件

下列文件中的内容通过文中的规范性引用而构成本文件必不可少的条款。其中，注日期的引用文件，仅该日期对应的版本适用于本文件；不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本文件。

GB/T 19011 管理体系审核指南
GB/T 19012 质量管理 顾客满意 组织投诉处理指南
GB/T 27925 商业企业品牌评价与企业文化建设指南

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

3.1

企业 enterprise

从事产品生产、流通或服务性活动等实行独立经济核算的经济单位，包括各种所有制类型的企业、加工厂、农场和公司等。

3.2

劳动用工 labor employment

用人单位和劳动者个人签订劳动合同，使劳动者成为用人单位的成员，在用人单位的管理下提供有偿劳动。

3.3

劳动关系 labor relations

用人单位依法招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。

3.4

和谐劳动关系 harmonious labor relations

劳动过程中用人单位与劳动者建立能够体现合法、公平、民主的和谐状态。

4 评价原则及条件

4.1 评价原则

4.1.1 公正性

评价应公平、公正，遵守GB/T 19011中的相关要求。

4.1.2 持续改进

企业人力资源和谐管理评价应该是持续性的，应按年度至少监督评价（包括顾客、第三方的监督）一次，每三年重新评价一次，以达到保持和改进。

4.2 评价基本条件

企业人力资源和谐管理评价基本条件，包括但不限于：

- a) 具备合法经营资格。企业须提供在市场监督管理部门注册登记的合法凭证。特殊监管行业需提交产品上市许可、认证等相关资质文件。
- b) 管理质量优良。企业应建立完善的质量管理体系，其产品和服务质量达到国内同行业先进水平，在同行业中处于领先地位。
- c) 社会信用良好。企业近三年无发生质量事故并造成不良影响、偷税骗税和侵害消费者权益等违法违规行为的投诉记录；近三年内无被人社行政部门、劳动人事争议调解仲裁委员会、人民法院以生效法律文书确认存在劳动保障违法行为记录。
- d) 承担社会责任。企业应注重安全生产和环境保护，有减碳措施。近三年无重大、群体性安全事故发生，无超标排放噪音、水资源及空气等严重污染环境的问题。对于坚持低碳和循环经济，在节能、节水、降耗及资源利用等方面卓有成效的组织，予以优先。

5 评价指标

5.1 用工管理

5.1.1 应依法建立健全劳动规章制度，签订劳动合同。应公平招聘，规范用工，遵循按劳分配原则，实行同工同酬，依规按时足额发放工资等劳动报酬。依法缴纳“五险一金”。应以人为本，科学管理，保护员工劳动合法权益，并持续改进。

5.1.2 应依法建立健全安全生产管理机制及制度体系，为劳动生产安全提供硬件和软件基础保障，开展劳动生产安全员工培训、考核，落实安全生产岗位责任制和职业健康安全预防管理和应急处置管理，建立企业工会组织，发挥职代会和谐管理机制，持续改进劳动安全生产经营绩效。

5.1.3 应依法建立健全企业员工和谐管理体制机制，建立企业劳动争议调解委员会，积极开展劳动争议调解工作，有效化解劳动纠纷，与人社行政管理部门建立劳动和谐处理联动机制，持续提升和改进劳资关系，维护企业和员工的合法权益。

5.2 和谐文化

5.2.1 应建立健全企业的文化体系，树立以人为本的核心价值观，弘扬爱国、敬业、创新、奉献、和谐和担当的企业精神。

5.2.2 应遵纪守法，科学经营，履行企业社会责任，践行绿色环保低碳发展理念，保护环境，实施可持续发展。积极开展社会公益活动和志愿者服务，不断提升企业社会责任形象。

5.2.3 应开展员工关爱行动，建立健全社群组织，发挥党建引领，推进员工互助互济保障制度实施，开展困难员工帮扶活动，组织员工常态化心理咨询，生活关爱，法律咨询等活动，营造员工和谐之家氛围，持续改进员工关爱活动绩效。

5.3 人才发展

5.3.1 应积极贯彻落实企业人才发展战略，实施人才引进、人才储备和人才培育。

5.3.2 应积极开展技术技能人才评价和认定工作，根据企业实际情况可以开展技术人才技能比武、竞赛和评比等工作。

5.3.3 应建立健全企业人才绩效管理体系，通过绩效管理、薪酬管理和激励机制，不断促进人才能力发挥，为企业发展提供技术变革动能。

5.4 促进就业

5.4.1 应响应国家号召，强化就业保障，根据企业发展状况和发展节奏，为员工就业贡献工作岗位。

5.4.2 应促进平等就业，提供岗位与培训，促进大学生就业，开展人文关怀，关爱孕妇、残疾人等特殊群体。

5.4.3 应积极响应政府部门政策号召，勇担社会责任不裁员，少裁员，促进就业形势稳定，助力解决就业民生问题。

5.5 企业荣誉

5.5.1 应积极参与人力资源部门或主管部门开展的诸如：和谐劳动关系企业、优秀职工之家、守法诚信企业、最佳雇主等荣誉评选活动，争创高等级荣誉奖项。

5.5.2 应积极参与各级政府组织的企业在转型发展和技术革新等方面项目评奖评优活动，积极参与开展主管部门政策号召的助力对口地区劳务协作、数字化转型、国家级人力资源产业园创建、举办职业技能大赛等重点工作，争创高级别奖项荣誉。

5.6 员工满意度

应积极建立健全员工满意度评价机制及制度体系，进行民主测评，开展员工对企业劳动关系和谐情况的满意度，并持续改进员工满意度。

5.7 加分项

5.7.1 对企业劳动关系和谐稳定，未发生、少发生劳动争议仲裁案件的列入加分项。

5.7.2 对企业创新劳动关系管理模式，在依法用工、权益保障、规范管理、科学管理、协商协调和谐文化等方面有创新做法，将取得良好效果的成果列入加分项。

5.7.3 对企业建立了党群组织，开展党建引领，发挥社会组织在企业经营管理中取得成果的列入加分项。

5.8 否决项

5.8.1 企业存在以下重大劳动保障违法行为之一的：

- a) 涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪，依法移送司法机关的；
- b) 非法使用童工的；
- c) 未按照劳动合同的约定或国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬，数额达到认定拒不支付劳动报酬罪数额标准，经责令支付逾期未支付的；
- d) 违反工作时间和休息休假规定，情节严重的；

- e) 违反女职工和未成年工特殊劳动保护规定，情节严重的；
- f) 不依法缴纳“五险一金”，情节严重的；
- g) 因劳动保障违法行为引发而发生1起及以上因拖欠员工工资引发50人以上群体性事件或发生起及以上因拖欠员工工资引发极端事件、重大舆情并造成严重后果的。
- h) 其他重大劳动保障违法行为。

5.8.2 企业近三年发生如下违法行为的：

- a) 发生质量事故并造成不良影响、偷税骗税和侵害消费者权益等违法违规行为的；
- b) 发生被人社行政部门、劳动人事争议调解仲裁委员会和人民法院以生效法律文书确认存在劳动保障违法行为的；
- c) 发生参与评审过程中有造假、作弊行为的。

5.8.3 发生重大事故情况的：

- a) 发生较大生产安全事故的；
- b) 发生重大职业病危害事故的；

注1：较大生产安全事故指造成 3 人及以上 10 人以下死亡，或 10 人及以上 50 人以下重伤，或 1000 万元及以上 5000 万元以下直接经济损失的事故。

注2：职业病危害重大事故指发生急性职业病 10 人及以上 50 人以下或死亡 5 人以下的，或发生职业性炭疽 5 人以下的。

6 评价方法

6.1 基本要求

企业人力资源和谐管理评价依据本文件第5条要求，按GB/T 27925 对各项指标采用评分制，见附录A和附录B。

6.2 评分

6.2.1 评分原则

在确定分数的过程中应遵循以下原则。

- a) 应当评审评分项中的所有方面。
- b) 给一个评分项评分时，首先判定哪个分数范围总体上“最适合”企业在本评分项达到的水平。总体上“最适合”并不要求与评分范围内的每一句话完全一致，允许在个别要素上有所差距。
- c) 企业人力资源和谐管理达到的水平是依据对评价准则中所有要素的综合评价的结果，并不是专门针对某一个要素进行评价或对每一个要素评价后进行平均的结果。
- d) 在适合的范围内，实际分数根据企业人力资源和谐管理水平与评分要求相接近的程度来判定。

6.2.2 评价结果

评价结果的等级和表述方式如下：

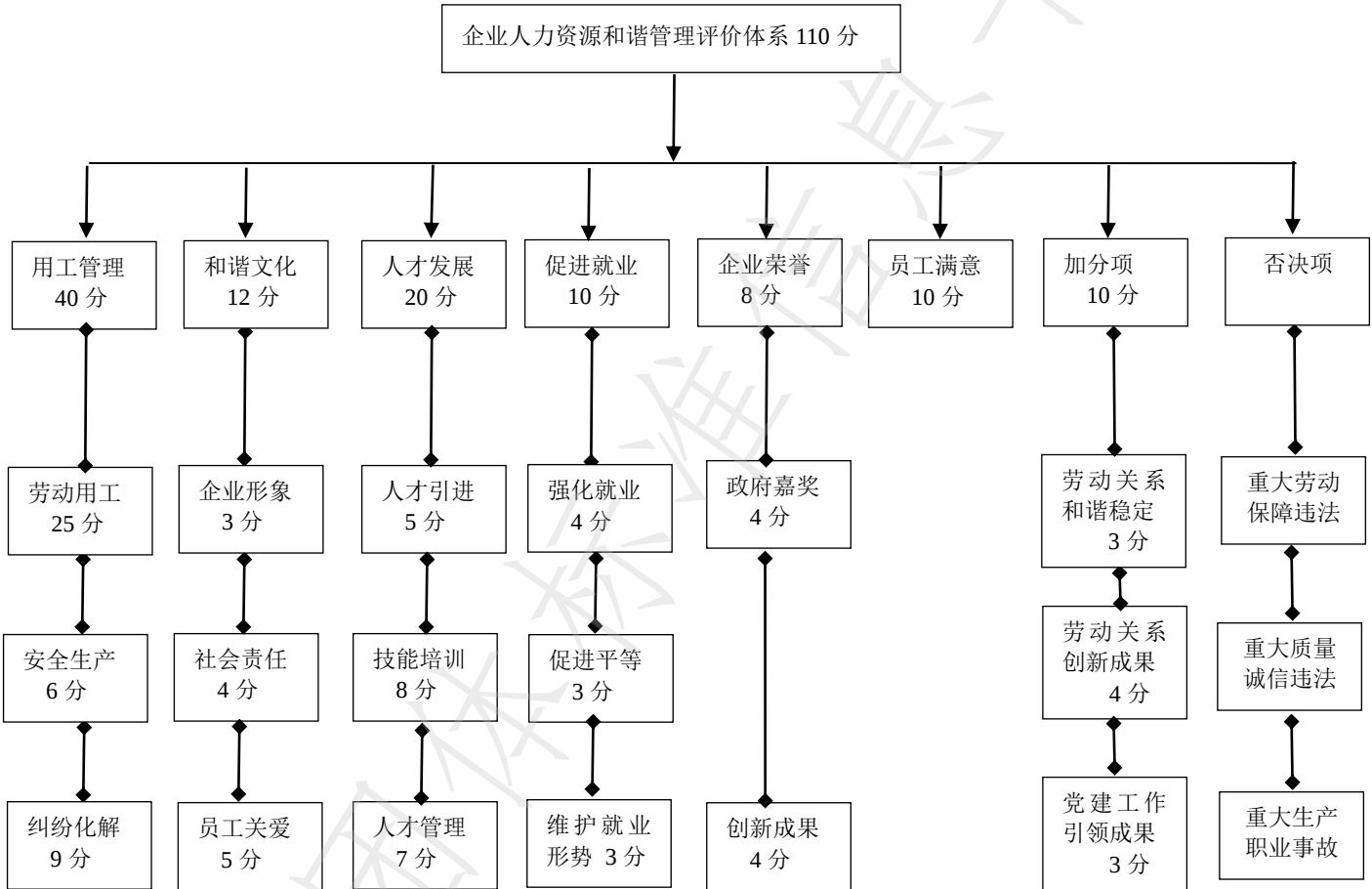
- a) 综合评分 ≥ 90 分（含加分项）为人力资源和谐管理AAAAA机构。
- b) 综合评分 ≥ 80 分， < 90 分（含加分项）为人力资源和谐管理AAAA机构。
- c) 综合评分 ≥ 70 分， < 80 分（含加分项）为人力资源和谐管理AAA机构。
- d) 综合评分 ≥ 60 分， < 70 分（含加分项）为人力资源和谐管理达标机构。
- e) 综合评分 < 60 分（含加分项）不评价等级。

注：本评分项目为通用要求，不同组织因自身经营的特点，某些项目评分没有涉及到时，经评价机构界定后，可以

将相应分数折算到已有的项目上。

全国团体标准信息平台

附 录 A
(规范性)
企业人力资源和谐管理评价体系 110 分



附 录 B
(规范性)
企业人力资源和谐管理评价评分表

表B.1 企业人力资源和谐管理评价评分表

一级指标	二级指标	三级指标	分值	评分要求
5.1 用工管理 40 分	5.1.1 劳动用工 25 分	公平招聘	1.5	①在企业直招或委托代招中全面真实发布招聘信息。(0.5 分) ②招聘简章或广告等符合法定要求,不存在就业歧视等内容,不收取财物或担保,不扣押证件。(0.5 分) ③不违法使用未满 16 周岁的未成年人。(0.5 分) (查阅企业相关的招聘信息和委托合同,现场随机抽取企业员工进行了解,并与劳动部门核实是否存在相应的违法违规情况)。
		规范用工	2	①依法制定劳动规章,做到制度健全、内容合法、程序民主、公示告知。(0.5 分) ②依法建立用工管理台账,包括职工名册、录用台账、考勤台账、工资台账等。(0.5 分) ③以劳动合同用工为主,使用劳务派遣工、非全日制用工符合法律法规规定。(0.5 分) ④规范使用实习学生、见习人员和学徒工。(0.5 分) (对照相关的劳动法律法规要求,查阅企业相关的制度文件和台账资料,现场随机抽取企业员工进行了解,并与劳动部门核实是否存在相应的违法违规情况)。
		劳动合同	2	①依法订立劳动合同(书面劳动合同签订率 100%、向劳动者提供合同文本)。(0.5 分) ②依法变更、解除、终止劳动合同。(0.5 分) ③依法缴纳“五险一金”。(1 分) (查阅企业相关台账,现场随机抽查员工劳动合同、五险一金情况,并与劳动部门核实是否存在相应的违法违规情况)。
		工资支付	5	①工资结构合理,依法足额发放。(1 分) ②支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。(1 分) ③遵循按劳分配原则,实行同工同酬。(1 分) ④依法建立工资集体协商共决机制、工资正常增长机制和工资支付保障机制。(1 分) ⑤按照劳动法的规定支付劳动者延长工作时间的工资报酬。(1 分)
		员工权益保障	4.5	①尊重劳动者人格权利和自由,不强迫或变相强迫劳动、不侵犯个人隐私、不违法使用个人信息、制定预防和制止性骚扰措施。(1.5 分) ②依法履行社会保险登记、申报义务;按时依法为员工缴纳各项社会保险费和住房公积金,并保障员工知情权。(1.5 分)

表 B.1 企业人力资源和谐管理评价评分表（续）

一级指标	二级指标	三级指标	分值	评分要求
5.1 用工管理 40 分	5.1.1 劳动用工 25 分	员工权益保障		③依法严格执行国家规定的工作时间；执行特殊工时制的，依法审批并严格实施。延长工作时间符合法律法规规定；严格执行国家有关休息和休假制度。（1.5 分） （查阅企业相关台账和资料，现场随机抽查员工了解，并与劳动部门、社保部门核实是否存在相应的违法违规情况）。
		科学管理	5	建有专业的人事管理部门，部门负责人、人事专干持有劳动关系协调员、人力资源管理师、劳动关系协调师或人力资源管理师等相关资格证书，持有初、中级资格证书的（2 分），持有高级及以上资格证书的。（3 分） （现场查阅并审核企业的相关资料和台账，核查相关人员资质真实性）。
		员工流失	5	①上一年度员工流失率不大于 15%。（1 分） ②上一年度员工流失率不大于 10%。（3 分） ③上一年度员工流失率不大于 5%。（5 分） （根据企业的相关台账和数据进行核算，核算标准为：上年度人员流失率=上年度离职人员总数÷〔（上年度 1 月份员工总数+上年度 12 月份员工总数）÷2〕×100%，并相应打分，同时兼顾企业人力资源管理末位淘汰制度实际情况，由现场评审专家认定）。
	5.1.2 安全生产 6 分	制度完善	1.5	①按照相关法律法规要求，建立了完善的安全生产管理制度，并给予经费支持。（1 分） ②主要负责人、安全管理人员和特种作业人员做到持证上岗，常态化做好安全生产巡查和管理。（0.5 分） （查阅企业提供的相关制度文件和经费支出明细等材料，并核查相关人员的资质，随机抽查其安全管理业务素质情况，核查巡查和管理台账）。
		硬件完备	2	①企业职工工作和生活场所的硬件条件确保员工能安全、有效的开展工作。（0.5 分） ②生产经营场所和设备、设施符合国家有关标准和规定。（0.5 分） ③消防设施符合要求。（0.5 分） ④安全警示标志明显。（0.5 分） （现场核查，并与应急管理部门核实是否存在被处罚的情况）。
		培训到位	1	①员工上岗前均完成安全生产和操作培训。（0.5 分） ②企业定期组织安全生产、风险防范、职业健康等培训、讲座和演练等。（0.5 分） （查阅制度文件、活动照片、经费支出等相关资料，并随机抽取员工进行了解）。
		健康保障	1.5	①企业采取必要措施保障员工身心安全与健康，落实好入职体检、定期体检等举措。（0.5 分） ②突发事件应对、职业卫生重点部位、重点设备和关键环节开展经常性检查，及时整改事故隐患。（0.5 分） ③近三年未被应急管理部门处罚。（0.5 分）

表 B.1 企业人力资源和谐管理评价评分表（续）

一级指标	二级指标	三级指标	分值	评分要求
5.1 用工管理 40 分	5.1.2 安全生产 6 分	健康保障		（现场核查，并查阅企业的相关资料，随机抽取员工进行了解，与应急管理部门核实是否存在被处罚的情况，若存在被处罚情况，该项（5.1.2 健康保障项）不得分）。
	5.1.3 纠纷化解 9 分	工会组织	2	①依法建立工会。（0.5 分） ②职工入会（含在合作单位入会人数）率达 90%。（0.5 分） ③建立职工（代表）大会制度，职工（代表）大会每年至少召开 1 次，其决定决议真实公开，并得到有效落实。（0.5 分） ④定期开展团建、心理关爱、文娱等活动。（0.5 分） （现场核查企业工会场地建设、人员组成等情况，查阅会议记录、照片等相关资料，并随机抽取工会成员进行了解）。
		企业劳动争议调解委员会	3	①建立劳动争议调解委员会，按要求建设完善调解室。（0.5 分） ②调解委员会按要求配备工作人员、调解员，并正常开展调解工作。（1 分） ③未发生劳动争议或成功调解已发生的劳动争议，避免引发劳资纠纷。（1.5 分） （现场核查调解室建设情况，查阅制度文件、调解员资质、活动照片等相关情况，随机抽取员工进行了解，并与劳动部门核实相关情况）。
		劳资纠纷	4	①及时向劳动部门通报相关的劳资隐患信息，积极配合劳动部门化解劳资隐患，近三年内未发生 50 人以上群体性劳资纠纷。（4 分） ②近三年内企业员工因劳资纠纷问题到区、市、省进行上访，每次扣除。（0.5 分，扣满 4 分为止）。 （查阅企业相关的凭证和资料，并与劳动部门核实相关情况）。
5.2 和谐文化 12 分	5.2.1 企业形象 3 分	企业精神	1	①企业文化中体现了合作共赢、敬业诚信、和谐发展等价值理念。（0.5 分） ②企业文化已在工作场所中有明确载体和具体体现。（0.5 分） （现场核查，并随机抽取员工进行了解）。
		核心价值	2	①企业核心价值观、经营理念已在生产管理中有明确载体和具体体现。（1 分） ②企业核心价值观、经营理念已在产品、服务上得到体现。（1 分） （现场核查，随机抽取员工和服务对象进行了解）。
	5.2.2 社会责任 4 分	企业责任	1.5	①企业建立社会责任履行组织。（0.5 分） ②企业自觉履行社会责任实践活动。（1 分。每一项 0.5 分，加满 1 分为止） （现场查阅相关的文件、照片等资料，并与民政部门核实）。
		环境保护	1.5	①企业主动采取必要措施保护社会生态环境。（0.5 分） ②企业获得政府相关部门所颁发的环保类荣誉和奖项。（每项 0.5 分，加满 1 分为止） （现场查阅相关的文件、照片等资料，并与相关部门核实）。

表 B.1 企业人力资源和谐管理评价评分表（续）

一级指标	二级指标	三级指标	分值	评分要求
5.2 和谐文化 12 分	5.2.2 社会责任 4 分	公益活动	1	①企业成立公益活动志愿者服务组织。（0.5 分） ②企业自发参与公益项目、救灾、扶贫或者其它社会公益活动。（每一项加 0.25 分，加满 0.5 分为止） （现场查阅相关的文件、照片等资料，并与民政部门核实）。
	5.2.3 员工关爱 5 分	关爱设施	1	建有党群服务中心、关爱之家、书吧、唱吧、阅览室、心理咨询室等关爱员工设施，并保持正常运行。（1 分） （现场核查场地建设、人员配置、运营等情况，查阅制度文件、经费使用、活动照片等相关资料，并随机抽取员工进行了解）。
		帮扶措施	3	①企业建立职工互助互济保障制度。（1 分） ②企业开展困难职工帮扶工作并建立困难职工帮扶档案。（每一项 1 分，加满 2 分为止） （查阅制度文件、经费使用、活动照片、管理档案等相关资料，并随机抽取员工进行了解）。
		关爱活动	1	常态化开展心理咨询、生活关爱、法律咨询等员工关爱活动。（1 分） （查阅相关资料，并随机抽取员工进行了解）。
5.3 人才发展 20 分	5.3.1 人才引进 5 分	人才引进	1	①企业引进符合县（区）级及以上高层次人才、急需紧缺人才等引才相关政策规定的员工。（0.5 分） ②企业引进符合县（区）级及以上高层次人才、急需紧缺人才等引才相关政策规定的员工团队。（0.5 分） （查阅相关资料，并与相关部门进行核实）
		人才储备	1.5	①企业已建立了相应的人才储备或后备干部等选拔和储备管理制度。（0.5 分） ②企业已建立了人才储备或后备干部等人才蓄水池的。（无-不得分；1 位加 0.5 分，加满 1 分为止） （查阅制度文件、经费支出、人才台账等相关资料，并随机抽取员工进行了解）。
		人才培育	2.5	企业培育的人才符合县（区）级及以上高层次人才、急需紧缺人才引进培育政策规定，经主管部门认定的，每一名加（0.5 分，加满 2.5 分为止）。 （查阅相关资料，并与相关部门进行核实）。
	5.3.2 技能培育 8 分	技术技能培训	3.5	①建立了相应的企业技术技能人才培养和梯队管理制度。（0.5 分） ②组建了专业的技术技能培训团队并常态化开展企业员工技术技能培训活动。（1 分） ③积极开展公益培训、岗前培训、产教融合、新型学徒制等技术技能培训活动并经主管部门认定。（1 分） ④响应主管部门号召，企业开展的其他技术技能培训活动。（1 分） （查阅制度文件、经费使用、活动照片、管理档案等相关资料，随机抽取员工进行了解，并与各主管部门部门进行核实）

表 B.1 企业人力资源和谐管理评价评分表（续）

一级指标	二级指标	三级指标	分值	评分要求
5.3 人才发展 20 分	5.3.2 技能培育 8 分	技术技能人才评价和认定等	2.5	①企业开展技能人才自主评价。（0.5 分） ②企业员工获得技能人才等级认定，按最高级别评分，叠加不加分，高级技能（1 分）、副高级技能（0.8 分），中级技能（0.6 分），初级技能（0.5 分）。 ③在各自领域、各行业内，企业的技能类人才获得评价、评优、表彰等技术技能类荣誉的，按人数分别加 0.5 分，满分 1 分。 （查阅制度文件、经费使用、活动照片、管理档案等相关资料，随机抽取员工进行了解，并与各主管部门部门进行核实）。
		技术技能比武、竞赛、评比等	2	①企业每年自主举办技能比武、技能竞赛等活动或按照各行业主管部门要求，举办行业性技术或技能比赛、评比、评优。（0.5 分） ②企业技能人才或各行业企业的技术型人才，在县（区）级或区级以上职业技能大赛、行业性比赛等活动中，按获得名次分别加分，第一名（1.5 分）、第二名（1 分）、第三名（0.5 分）。 （查阅制度文件、经费使用、活动照片、管理档案等相关资料，随机抽取员工进行了解，并与所在地各主管部门部门进行核实）。
	5.3.3 人才管理 7 分	绩效管理	3	企业建立了完善的绩效管理制度，实施差异化、公平、公正的考核和评价。（3 分） （查阅制度文件、经费使用、管理档案等相关资料，随机抽取员工进行了解）。
		薪酬管理	2	企业建立了与高层次人才、技能人才晋升相匹配的薪酬管理制度，让人才的价值得到充分体现，实现多劳多得。（2 分） （查阅制度文件、经费使用、管理档案等相关资料，随机抽取员工进行了解）。
		激励机制	2	①建立完善的员工激励体系，鼓励员工学习技术、考取证书、提升价值，并对员工提供各类奖励和扶持。（1 分） ②设立技术奖、创新奖等相关的激励性政策，通过各种方式的嘉奖或扶持，鼓励各类人才发挥自身才能积极创新提升企业效益。（1 分） （查阅制度文件、经费使用、管理档案等相关资料，随机抽取员工进行了解）。
5.4 促进就业 10 分	5.4.1 强化就业保障 4 分	就业规模	4	①50 人 - 200 人。（0.5 分） ②201 人 - 500 人。（1.5 分） ③501 人 - 1000 人。（2.0 分） ④1001 人 - 5000 人。（2.5 分） ⑤5001 人 - 10000 人。（3 分） ⑥10001 人以上。（4 分） （一般而言，管理难度与企业的人数规模呈正相关关系，且不是简单的线性关系，尤其是对于 500 人以上的大中型企业而言，员工数量如增长 2 倍，管理难度增长必定大于 2 倍，为保障公平性特在分值上进行区分和体现）。

表 B.1 企业人力资源和谐管理评价评分表（续）

一级指标	二级指标	三级指标	分值	评分要求
5.4 促进就业 10 分	5.4.2 促进平等就业 3 分	提供岗位与培训	1	企业是否提供平等就业机会和公平就业条件，积极采取措施，为退役军人、残疾人及贫困劳动力等重点群体纾困解难，提供相应的就业岗位与技能培训。（1 分） （查阅制度文件、经费使用、管理档案等相关资料，随机抽取员工进行了解，并与各相关部门进行核实）。
		促进大学生就业	1	企业是否针对在校大学生设置管培生机制和校招通道，促进大学生稳定就业。（1 分） （查阅制度文件、经费使用、管理档案等相关资料，随机抽取员工进行了解，并与各相关部门进行核实）。
		人文关怀与保障	1	企业是否关爱孕妇、残疾人等特殊群体，在劳动场所、劳动时长、福利保障和关爱等方面是否有具体保障措施。（1 分） （查阅制度文件、经费使用、管理档案等相关资料，随机抽取员工进行了解）。
	5.4.3 维护就业形势稳定 3 分	\	3	企业积极响应区级及以上政府部门政策号召，勇担社会责任，不裁员、少裁员，促进就业形势稳定，助力解决就业民生问题，获县（区）级以上主管部门认可。（3 分）
5.5 企业荣誉 8 分	5.5.1 政府嘉奖 4 分	\	4	三年内曾获得区级以上人力资源部门或主管部门颁发的如和谐劳动关系企业、优秀职工之家、守法诚信企业等有关荣誉称号的，按相应级别加分，国家级（4 分）、省级（3 分）、市级（2 分）、区级（1 分），获多个奖项的，按最高级别奖项计分，不重复计分。
	5.5.2 促进经济社会发展 4 分	转型发展、技术创新成果	2.5	企业在转型发展和技术革新等方面，是否取得县（区）级及以上政府部门颁发的相关奖项以及相关的荣誉证书或称号。（2.5 分）
		响应政策、开展重点工作	1.5	企业是否积极响应区级以及上级主管部门的政策号召，积极助力开展对口地区劳务协作、数字化转型、国家级人力资源产业园创建、举办职业技能大赛等重点工作，并取得显著成效，获县（区）级及以上主管部门认可。（1.5 分）
5.6 员工满意度 10 分	5.6.1 民主测评 10 分	\	10	员工对企业劳动关系和谐情况的满意度： ①、90%以上，得 10 分； ②、85% - 89%，得 8 分； ③、80% - 84%，得 5 分； ④、低于 80%，不得分。 （由企业工会开展员工满意度问卷调查并统计测评结果）。
5.7 加分项 10 分	5.7.1 劳动关系和谐稳定 3 分	\	3	①一年内未发生劳动争议仲裁败诉案件的。（1 分） ②两年内未发生劳动争议仲裁败诉案件的。（1.5 分） ③三年内未发生劳动争议仲裁败诉案件的。（2 分） ④ 五年内未发生劳动争议仲裁败诉案件的。（3 分）
	5.7.2 创新劳动关系管理模式 4 分	\	4	在依法用工、权益保障、规范管理、科学管理、协商协调和谐文化等方面有创新做法（本文件规定以外），并取得良好效果的，1 项创新做法得 1 分，最高不超过 4 分。（由企业提出申请及佐证材料，由专家评审和认定）。

表 B.1 企业人力资源和谐管理评价评分表（续）

一级指标	二级指标	三级指标	分值	评分要求
5.7 加分项 10 分	5.7.3 党建工作 3 分	\	3	①建立党团组织，形成完整的组织制度体系。（1 分） ②贯彻党中央路线、方针、政策，定期开展学习活动。（1 分） ③定期组织开展党团活动。（1 分） （查阅制度文件、经费使用、管理档案等相关资料，随机抽取员工进行了解）。
5.8 否定项	\	\	\	企业存在以下重大劳动保障违法行为之一的： ①涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪，依法移送司法机关的。 ②非法使用童工的。 ③未按照劳动合同的约定或国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬，数额达到认定拒不支付劳动报酬罪数额标准，经责令支付逾期未支付的。 ④违反工作时间和休息休假规定，情节严重的。 ⑤违反女职工和未成年工特殊劳动保护规定，情节严重的。 ⑥不依法参加社会保险或不依法缴纳社会保险费，情节严重的； ⑦因劳动保障违法行为引发而发生 1 起及以上因拖欠员工工资引发 50 人以上群体性事件或发生 1 起及以上因拖欠员工工资引发极端事件、重大舆情并造成严重后果的。 ⑧其他重大劳动保障违法行为。
	\	\	\	企业近三年发生如下违法行为的： ①发生质量事故并造成不良影响、偷税骗税和侵害消费者权益等违法违规行为的。 ②发生被人社行政部门、劳动人事争议调解仲裁委员会和人民法院以生效法律文书确认存在劳动保障违法行为的。 ③发生参与评审过程中有造假和作弊行为的。
	\	\	\	①发生较大事故以上的生产安全事故的（指造成 3 人及以上 10 人以下死亡，或 10 人及以上 50 人以下重伤，或 1000 万元及以上 5000 万元以下直接经济损失的事故）。 ②发生重大事故以上的职业病危害事故的（指发生急性职业病 10 人及以上 50 人以下或死亡 5 人以下的，或发生职业性炭疽 5 人以下的）。

参 考 文 献

- [1] 中华人民共和国公司法
 - [2] 中华人民共和国劳动法
 - [3] 中华人民共和国劳动合同法
 - [4] 中华人民共和国就业促进法
-