附件1

各县（市、区）职能负责人及经办人联系方式

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 单 位 | 职能负责人 | 职 务 | 联系方式 | 具体经办人 | 职 务 | 联系方式 |
| 鹿城区人社局 | 朱侠武 | 人才管理服务中心主任 | 13588921926 | 张宸 | 人才管理服务中心科员 | 15058395896 |
|  |  |  |  |  |  |  |

附件2

第七届温州市十佳HR经理人大赛

实施方案

一、活动宗旨

提升温州市人力资源管理整体水平，大力宣传和倡导创新创优的人力资源管理实践，鼓励杰出的HR经理人积极推广先进的人力资源管理经验，带头创新人力资源管理模式，挖掘一批我市人力资源管理领域的领军人物，并从中选拔出优秀选手参加第十届中国长三角十佳HR经理人评选活动。第七届温州市十佳HR经理人大赛将产生：第七届温州市十佳HR经理人10位、第七届温州市优秀HR经理人10位、第七届温州市人力资源管理优秀案例2篇、第七届温州市HR经理人新锐奖若干名。

二、组织机构

主办单位：温州市人力资源和社会保障局

承办单位：温州市人才发展服务中心

协办单位：各县(市、区)人力资源和社会保障局

支持网站：温州人才网(www.wzrc.net)

三、活动时间

2025年2月——2025月5月

四、参赛资格

凡在温州市企业现从事HR管理，有五年以上HR经理任职经历，且符合下列要求者均可报名参加。

（一）职位要求

HR经理、HR高级经理、HR总监、分管HR副总等职位

（二）单位规模要求

服务单位规模需满足以下要求之一：

1．员工规模：员工人数达到1000人以上；

2．经营收入规模：2024年度单位经营收入达到5000万元以上；

3．注册资金规模：民营企业注册资金在500万人民币以上，国营企业注册资金在1000万元人民币以上，外商投资企业注册资金在1000万美元以上，其他类型企业注册资金在1000万元人民币以上。

（三）其他要求

1．遵守国家法律法规，有较高职业素养，对公司整体发展、战略制定产生积极作用，在温州市人力资源管理业界具有一定的知名度和影响力；

2．在企业的人力资源管理体系建设及创新等方面有显著成就和突出贡献；

3．妥善处理劳资关系，在企业管理层面和员工中具备良好的口碑；

4．获得过长三角前九届“十佳”称号和温州市前六届“十佳”称号的HR经理人不得申请参加本届大赛。

五、评分标准

（一）领导力：高瞻远瞩，运筹统御，提炼和阐释企业使命、愿景、核心价值观，参与企业战略决策，制定企业中长期人力资源规划，统筹人力资源配置和运行;

（二）创造力：与时俱进，革故鼎新，在人力资源管理的体制机制、规章制度、运行模式、流程方法、工具运用等方面，不断创新，持续改进;

(三）执行力：勤勉敬业，求真务实，遵守国家政策法律、企业规章制度，构建人力资源管理的体系、流程，保持稳定、高效的运行，积极防范和应对突发事件;

（四）学习力：谦虚好学，学以致用，自觉带头学习，营造良好的学习氛围，推动全员整体素质提高，促进企业文化建设，打造人力资源管理专业团队;

（五）影响力：正派公道，亲和友善，以其贡献和业绩，为个人与其所在企业获得政府、行业和社会的荣誉奖励，在区域、行业内有良好的社会声誉，在企业内部得到领导和员工的高度认可和赞誉。

六、评分原则

（一）公开原则：评分标准、条件、过程和结果公开。

（二）公平原则：评分条件平等、机会均等。

（三）竞争原则：通过比较鉴别，层层筛选，择优确定。

（四）专业原则：专家综合评定。

七、评分构成

由基础数据搜集、行业评委初评、专家评委决赛评分等部分构成。

（一）基础数据搜集：由市人才中心和各县（市、区）人才中心负责收集，参加大赛人员需提供最新的个人简介、企业简介、人力资源管理案例1份等基本资料和数据;

（二）评委初评：评委分两组，一组由市人才中心和各县（市、区）人才中心主任或分管主任组成；二组由市人才中心邀请专家组成。两个组评出前20强进入决赛;

（三）专家评委决赛评分：决赛阶段，由终评委负责决赛现场对参赛选手的个人展示与问题抽答进行评分。

八、大赛程序

（一）准备阶段（2025年2月）

2025年2月完成项目实施方案，组建组委会办公室，发布大赛通知，确定各县（市、区）职能负责人和具体联系人。

（二）推荐、报名阶段（2025年2月28日至4月13日）

通过个人自荐、企业推荐、产业平台、行业协会推荐等，各县(市、区)收集参赛资料并进行资格审查后，将参赛人资料上报活动组委会办公室。报名材料需按规定格式报送，纸质及电子材料一并上报。

（三）初评阶段（2025年4月17日至4月30日）

召开初评会议，由各县(市、区)人才中心主任组成评委团对选手上报材料进行综合评分，其成绩占50%；组织人力资源专家(高校相关专业教授或企业人力资源总监)，分别对选手的综合素质和管理案例进行评分，其成绩分别占40%和10%。案例评分成绩前2名获得“第七届温州市人力资源管理优秀案例奖”；

根据以上三项成绩之和确认前20强进入决赛名单，其余获得“第七届温州市HR经理人新锐奖”。

（四）决赛阶段（2025年5月6日至5月底）

5月份，进行现场决赛。每位候选人将进行演讲、问题抽答，并由终评委点评打分。

选手总分由以下部分组成，初评占50%，终评委决赛评分占50%。最终按分数高低决出前10名为“第七届温州市十佳HR经理人”，其余为“第七届温州市优秀HR经理人”，同时公布案例评分排名前2名获得“第七届温州市人力资源管理优秀案例奖”，并当场举行颁奖典礼，对所有奖项颁奖。

（五）大赛结果公布及后期宣传阶段

大赛过程和结果将通过“温州人才市场”微信公众号进行公布、宣传，并推荐3-5名选手代表温州市参加“第十届中国长三角十佳HR经理人评选活动”。

九、参赛须知

（一）参赛个人按要求填写报名表(见附件2-1)并提交企业简介及近两年参加政府机构组织的引才活动的情况及成效、个人简介(400字以内)、所在企业评价表(见附件2-2)、HR经理任职期间的人力资源管理案例、及近期2寸蓝底免冠证件照，上述材料均应加盖公章并按规定格式提交电子版文档。

（二）参赛人的纸质材料递交要求：资料需按封面模板（见附件2-3）的清单顺序整理，加装封面装订成册，一式2份寄送，同时提交材料电子版（所有材料做到一个PDF文件中）。

（三）各县（市、区）参赛人先将材料报送给各县（市、区）人才中心，各县(市、区)人才中心对照参赛资格和标准初审，汇总符合条件的参赛人材料上报给组委会办公室。在市属企业任职的参赛人直接向市人才中心报送材料。

（四）报名截止日期：2025年4月13日，邮政信件以当日邮戳为准，快递以发件日期为准，电子邮件以发件日期为准。

十、组委会及决赛评委会组成

1．组委会组成

主 任：庄加灵

副主任：陈 思

成 员：各县(市、区)人才中心主任、市人才中心相关工作人员

2．初评委组成

一组由市人才中心以及各县(市、区)人才中心负责人等组成。二组由人力资源专家(高校相关专业教授或企业人力资源总监)组成。

3．终评委组成

终评委由9位相关行业资深人力资源专家组成。

十一、宣传

（一）集中宣传期：2025年2月-5月

（二）宣传媒体：我市人力社保系统有关网站、各合作高校网站、“温州人才市场”等有关微信公众号、《温州人才》报、温州日报等各类主流媒体和新兴媒体。

十二、联系方式

组委会办公室联系方式：

陈女士：0577-88300899 吴先生：0577-88631267

E-mail： WZSJHR2025@126.com

联系地址：温州市鹿城区学院中路5号人才大厦办公楼三楼302办公室

附件：2-1．第七届温州市十佳HR经理人大赛报名表

2-2．第七届温州市十佳HR经理人大赛所在企业评价表

2-3．第七届温州市十佳HR经理人大赛申报资料

2-4．“人力资源管理案例”基本要求

2-5．第七届温州市十佳HR经理人大赛评委初评评分表

2-6．各县（市、区）、国资系统推荐名额分配表

附件2-1

第七届温州市十佳HR经理人大赛

报名表

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 姓名（中文） |  | 性 别 |  | 个人近照粘贴处 |
| 出生年月 |  | 职 务 |  |
| 电 话 |  | 手 机 |  |
| 传 真 |  | E-mail |  |
| 单位名称 |  | 地址、邮编 |  |
| 教育背景 |  |
| 工作经历 |  |
| 所获奖励 |  |
| 研究成果 |  |
| 管理理念 |  |
| 工作业绩 |  |
| 您认为HR经理人最应该做的三项工作是： |
| 您认为HR经理人最应该具备的三项素质是： |
| 您的座右铭是： |
| 单位意见：年 月 日  （单位盖章） |
| 推荐单位意见： （个人自荐者毋须填写）年 月 日 （单位盖章） |

附件2-2

第七届温州市十佳HR经理人大赛

所在企业评价表

企业名称（盖章）： （此表请大赛选手所在企业填写并盖章）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 评分指标 | 指标概念描述 | 证明材料名称及页码标注 |
| 领导力 | 在提炼和阐释企业使命、愿景、核心价值观，参与企业战略决策，制定企业中长期人力资源规划，统筹人力资源配置和运行等方面有何成就？ |  |
|  |
| 创造力 | 在人力资源管理的体制机制、规章制度、运行模式、流程方法工具等方面有何创新？ |  |
|  |
| 执行力 | 在遵守国家政策法律、企业规章制度，构建人力资源管理的体系、流程，保持稳定、高效的运行，积极防范和应对突发事件等方面有何举措？ |  |
|  |
| 学习力 | 在自觉带头学习，营造良好的学习氛围，推动全员整体素质提高，促进企业文化建设，打造人力资源管理专业团队方面有何显著成果？ |  |
|  |
| 影响力 | 根据本人能力和贡献，为自己与所在企业获得过政府、行业和社会的荣誉奖励，在区域、行业内有良好的社会声誉，在企业内部得到领导和员工的高度认可和赞誉。 |  |
|  |

附件2-3

第七届温州市十佳HR经理人大赛

申报资料

（封面模板）

一、大赛报名表

二、所在企业评价表

三、个人简介（400字以内）

四、企业简介：xxxxxxxx有限公司

五、参赛管理案例：《xxxxxxxx（标题）》

六、其他证明材料

参 赛 人：xxx

工作单位：xxxx有限公司(注册工商名称为准)

推荐单位：xxxx(比如：乐清市人才中心)

附件2-4

“人力资源管理案例”基本要求

一、案例正文基本结构

1．标题：以不带暗示性的中性标题为宜（企业名或企业名＋主题）；

2．摘要及关键词：中文摘要字数控制在300字以内，关键词2-5个；

3．引言/开头：点明时间、地点、关键问题等信息；

4．背景介绍：行业、公司、主要人物、事件；

5．主题内容：对案例主题内容的描述（大中型案例宜分节，并有节标题）；

6．结尾：或小结，或提出问题，或自然淡出；

7．字数：应不少于3000字；

8．附件：与案例相关的图表、附录等。

二、特别要求

1．案例必须为近5年内成果，为本人主持或参与完成主要工作，有关人物姓名、数据因涉密等原因可以省略或淡化；

2．案例应紧扣人力资源管理工作，主题鲜明，问题焦点突出，分析透彻，解决思路和措施清楚，成效显著；

3．案例以分析问题、研究问题和解决问题为主线，不宜采取工作总结、典型经验介绍和宣传材料等形式。

附件2-5

第七届温州市十佳HR经理人大赛

评委初评评分表

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 评分标准及权重 | 细分指标维度 | 得分 |
| 领导力20% | 1. 阐释和推行企业使命、愿景与核心价值观 |  |
| 2. 参与企业战略决策 |
| 3. 制定中长期人力资源规划 |
| 4. 在重大人事决策和核心人才队伍建设发挥重大作用 |
| 创造力20% | 1. 建立科学合理、规范有序、务实高效的人力资源管理体系、为企业引进、培养、激励优秀人才提供体制机制平台保障 |  |
| 2. 联系企业实际，引用科学先进的管理理论、方法和技术，在管理工具、方法、技术、流程等方面有所创新发展 |
| 执行力20% | 1. 全面、正确、有效执行政策法律、企业规章制度和战略决策 |  |
| 2. 有切实可行的实施计划和保障措施 |
| 3. 防范和应对突发事件积极主动，消除隐患和避免损失，劳动关系和谐 |
| 学习力20% | 1. 自觉学习，及时更新知识，不断提高自身职业素养和管理手段，有自学成果 |  |
| 2. 能带动全体员工不断学习，营造全员学习氛围及提升全员素质 |
| 3. 能不断创新学习理念，促进企业文化 |
| 4. 通过学习，打造一支人力资源管理专业团队 |
| 影响力20% | 1. 以其贡献和业绩，为本人与其所在企业获得政府、行业和社会的荣誉奖励 |  |
| 2. 在政府、行业和社会相关机构、组织中担任一定的社会职务 |
| 3. 个人及其所领导的团队在本企业中获得的荣誉和奖励 |

**说明**：各维度满分20分，评委根据选手个人简历、企业评价表、提供的有关材料进行评分。

附件2-6

各县（市、区）、国资系统推荐名额

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 单 位 | 名额 | 备注 |
| 1 | 市本级 | 3 |  |
| 2 | 鹿城区 | 3 |  |
| 3 | 龙湾区 | 5 |  |
| 4 | 瓯海区 | 3 |  |
| 5 | 洞头区 | 1 |  |
| 6 | 乐清市 | 3 |  |
| 7 | 瑞安市 | 3 |  |
| 8 | 永嘉县 | 3 |  |
| 9 | 文成县 | 1 |  |
| 10 | 平阳县 | 1 |  |
| 11 | 泰顺县 | 1 |  |
| 12 | 苍南县 | 1 |  |
| 13 | 龙港市 | 1 |  |
| 14 | 海经区 | 3 |  |
| 15 | 国资系统 | 3 |  |
| 合计 |  | 35 |  |

分配表

备注：请各地（系统）积极发动，组织推荐符合条件的人选，推荐人数大于等于分配名额。

温州市人力资源和社会保障局办公室 2025年3月4日印发