

《助残社会组织人力资源管理指南》

湖州市质量与标准化协会团体标准编制说明

一、项目背景

《湖州市残疾人事业发展“十四五”规划（2021—2025年）》明确将“推进残疾人康复、教育、就业、托养照护、文化体育、社会工作等专业队伍建设”“健全助残志愿者招募注册、服务登记、权益维护、表彰激励等制度”“推进区县和有条件的乡镇（街道）建立助残志愿者联络站（点）。持续开展‘阳光助残’等助残志愿服务活动，注册志愿者达到6500人。建立健全助残社会组织孵化培育机制，加大重点领域和初创期助残社会组织扶持力度，形成一批有影响力的公益助残服务品牌。完善政府购买残疾人服务目录，加大政府购买残疾人服务力度”等列为重点任务。

2025年5月浙江省湖州市残疾人联合会、市委社会工作部、市民政局、市慈善总会、市志愿者联合会等单位出台《关于进一步整合社会力量强化助残服务工作的指导意见》。《意见》旨在健全社会力量助残服务工作体系，形成“党委领导、多方协同、资源共享、服务精准”的工作格局，强化各部门沟通协调，加强社会力量支持合作，精准高效配置助残服务社会资源力量。《意见》强调聚焦需求、优化资源配置。专业社会组织在相关部门组织下参与残疾人家庭入户访视，收集形成需求清单；其他社会组织通过共享信息，结合自身优

势资源，科学开展助残爱心工作。强调严格监管、精准服务。社会组织管理部门通过联席会议，在社会组织间统筹助残资源，明确助残重点，匹配助残项目，并根据公益创投工作相关要求，抓好助残项目的监督管理。强调树立品牌、创出特色。社会组织要抓好公益创投这一平台优势，培育实施具有湖州特色的社会力量助残服务项目，并将其打造成为有温度、有实效的助残服务品牌项目。

深入贯彻《中华人民共和国残疾人保障法》等法律法规，落实国家、省、市关于加强助残服务人才队伍建设的工作要求，建立科学、规范、高效的助残社会组织人力资源管理体系。同时，为破解湖州市助残社会组织普遍存在的人力资源结构不合理、专业能力不足、人员流动性大、专职/兼职/志愿者分类管理不规范、跨组织人力共享机制缺失等痛点问题，夯实助残服务人才支撑，保障残疾人服务质量与合法权益。

在国家推进残疾人事业高质量发展、完善社会公益服务体系的政策背景下，助残社会组织已成为承接政府助残服务、保障残疾人多元需求、参与基层社会治理的重要主体。伴随第三次分配深化与政府购买助残服务常态化，行业规模持续扩容，对机构规范化运营、专业化人才队伍建设提出了更高要求，亟需配套人力资源管理专项标准予以支撑引导。

二、工作简况

（一）任务来源

本项目任务来源于《湖州市质量与标准化协会关于下达2026年第一批团体标准制定计划的通知》(湖质标协发〔2026〕2号)第2项。本标准由德清县残疾人联合会提出。

(二) 起草单位

德清县残疾人联合会、湖州市仁与社会创新发展中心、德清县晨曦社会工作服务中心等。

(三) 主要工作过程

1. 组建标准编制起草小组

2026年3月组建标准编制起草小组,明确各参与单位和人员职责分工、研制计划、时间进度安排等情况。

2. 标准调研与讨论

2026年3月—4月:起草小组对湖州市助残社会组织现状开展调研,收集查阅相关文件,确定标准的主要框架及内容。组织标准讨论会,修改讨论稿,明确术语和定义,完善总体原则、岗位设置等内容。

主要内容:提供了助残社会组织人力资源管理的总体原则、岗位设置与人员配置、招聘与录用、培训与发展、绩效管理、薪酬与福利管理等内容指导。

适用范围:残疾人专门协会、残疾人托养服务机构、残疾人康复服务机构等助残社会组织的人力资源管理。

3. 立项论证会

2026年4月21日,参加由湖州市质量与标准化协会组

织的立项论证会。与会领导和专家组听取了标准起草组对于立项必要性、标准主要内容、标准与相关法律法规及标准关系、预期效果以及保障措施等方面的介绍，对标准立项的必要性、可行性展开论证，经过投票后同意该标准通过立项评审。会后，标准起草组根据专家意见修改标准大纲，调整完善相关内容。

4. 征求意见稿

在立项论证会后，起草组召开内部研讨会，梳理了立项论证会专家意见，吸收了专家的意见，对标准草案进行了修改完善。

2026年6月，完善形成标准征求意见稿，完成标准编制说明起草。

（四）主要起草人及其所做的工作

本文件的起草成员主要为：樊立勇、丁飞飞、臧培峰、郑耀涛等。

主要分工如下：

樊立勇、丁飞飞：负责在政策、文件等方向指导标准研制；

臧培峰：负责项目统筹协调管理、标准质量把关；

郑耀涛：负责资料收集、调研、标准文本起草、编制说明撰写等工作。

三、标准编制原则和确定地方标准主要内容的依据

（一）标准的编制原则

本标准兼顾科学性、实用性、统一性、规范性的原则，严格按照 GB/T 1.1—2020 的规定起草。

（二）标准主要内容的编制依据

1. 标准主体框架

在标准研制过程中，根据《湖州市残疾人事业发展“十四五”规划》以及助残社会组织的人力资源现状和需求情况，结合普遍人力资源管理的技术要素，提供了助残社会组织人力资源管理的总体原则、岗位设置与人员配置、招聘与录用、培训与发展、绩效管理、薪酬与福利管理等内容指导。

2. 主要内容依据

2.1 术语和定义

查阅相关文件，总结提炼得到。

2.2 总体原则

结合助残社会组织的行业特性和相关政策要求，明确助残社会组织人力资源管理工作的核心遵循，为后续各项内容的提出提供基础依据。

2.3 岗位设置与人员配置

从助残社会组织的服务属性和运营实际出发，按照分类管理的思路对核心管理岗位、专业服务岗位和志愿岗位进行划分。针对助残社会组织存在的专职、兼职、志愿者三类人员并存的实际情况，分别明确了三类人员的配置要求，同时

对跨组织人力共享机制的建立提出指导方向，契合湖州当前统筹助残服务资源的工作要求，解决当前分类管理不规范、资源共享不足的问题。

2.4 招聘与录用

从方案制定、招聘实施、录用管理等方面提供指导，保障招聘录用过程的公开合规，帮助助残社会组织精准匹配符合岗位需求的人员，从源头提升人员适配性，降低人员流动风险。

2.5 培训与发展

从培训体系建设、培训内容、培训学时、培训方式、职业发展等方面提供指导，结合助残服务的专业性要求，针对专职人员、兼职人员、志愿者分别设置差异化培训内容，明确了不同岗位人员的年度最低培训学时要求，同时引导机构结合助残服务行业人才成长规律建立员工职业发展通道，完善内部晋升机制，帮助员工明确职业发展方向，提升人员稳定性，解决当前培训体系不健全、专业能力提升支撑不足的问题。

2.6 绩效管理

从绩效评价管理体系、绩效考核内容、考核结果异议处理、考核结果应用等方面提供指导，保障工作人员绩效管理工作的公开公正透明。

2.7 薪酬与福利管理

从薪酬管理和福利保障 2 个方面提供指导，引导建立与岗位职责、工作业绩、专业能力挂钩的薪酬分配机制，引导机构完善员工福利保障体系，提升员工安全感与归属感，帮助机构稳定人才队伍，解决当前薪酬体系不规范、人员流动性大的痛点问题。

四、与有关法律、法规、规章的关系以及与相关国家标准、行业标准、地方标准的重复性、协调性分析

（一）与法律法规规章的关系

本标准遵循《中华人民共和国标准化法》等相关的法规和强制性标准，结合地方实际情况制定，与现行的法律法规及强制性标准无冲突。

1. 本标准编写过程中，主要参考的法规、政策如下：

（1）《湖州市残疾人事业发展“十四五”规划》（湖政发〔2021〕19号）

2. 引用标准如下：

（1）GB/T 32625—2016 人力资源管理咨询服务规范

（1）MZ/T 166 社会工作督导指南

（二）与有关国家标准、行业标准、地方标准的关系

现有通用标准包括 GB/T 32625《人力资源管理咨询服务规范》、MZ/T 166《社会工作督导指南》，以及《残疾人服务机构管理办法》等政策文件，但缺乏专门针对助残服务特殊性的人力资源管理标准，未覆盖残疾人专门协会联合秘书

处等创新运营模式，本标准属于开创性首次制定。

五、定量、定性技术要求在本行政区域内的验证情况

本标准在现有国家、浙江省有关政策文件基础上，结合浙江省湖州市助残社会组织的人力资源管理现状与发展趋势，总结提炼形成，相关内容已经在近年的实践中得到验证，内容可行。

六、重大意见分歧的处理依据和结果

无。

七、预期社会经济效益及贯彻实施标准的要求、措施等建议

本标准适配湖州“专门协会+社会组织”点单式助残、联合秘书处共享运营等创新模式，为助残社会组织建立科学、规范、高效的人力资源管理体系提供统一指引，夯实助残服务人才支撑，推动助残社会组织规范化、专业化、可持续发展，助力湖州打造助残共富先行市。

建议以湖州市残疾人联合会为主，组织三县三区残疾人联合会及其专门协会、助残服务机构、基金会等单位工作人员对本标准进行解读和宣贯，推广普及跨组织人力资源管理模式。

八、其他应当说明的事项

无。

《助残社会组织人力资源管理指南》标准起草组

2026年6月