

企业择人与职业经理人人才队伍成员求职
信息对接社会服务工作指引
(2018年)

中国职业经理人协会
二〇一八年三月

目 录

前 言.....	1
一、范围与目标.....	2
二、制定指引的政策依据.....	2
三、基本术语与定义.....	4
四、信息对接服务的内涵.....	10
五、服务系统建设.....	12
六、服务系统的特点及与其他系统的相互联系.....	16
七、信息对接服务工作任务和分工.....	17
八、《信息对接社会服务工作指引》的修订与实施.....	18
附 录.....	19

前 言

中国职业经理人协会（以下简称“中职协”），为了贯彻中共中央、国务院有关建立职业经理人制度、建设职业经理人队伍、建造职业经理人才市场的方针政策，落实《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》和《企业经营管理人才队伍建设中长期规划（2010-2020年）》提出的任务要求，在总结社会各界探索中国职业经理人事业的经验与教训、综合提炼《职业经理人发展项目》的有关研究成果的基础上，提出《企业择人与职业经理人才队伍成员求职信息对接社会服务工作指引（2018年）》，以下简称《信息对接社会服务工作指引（2018年）》。

信息对接社会服务工作指引

一、范围与目标

《企业择人与职业经理人才队伍成员求职信息对接社会服务工作指引（2018年）》，明确了职业经理人才队伍的含义、层次和结构；企业择人与职业经理人才队伍成员求职信息的范围、来源和内容；信息服务平台的组织架构和管理模式，旨在指导建造企业择人与职业经理人才队伍成员求职信息对接服务平台，为企业出资人或出资人代表选择到满意的企业经理人、为职业经理人才队伍成员选择到合适的企业、称心的企业经理职位、为参与这一人力资源社会服务活动的企业及社会服务机构提供相应的服务。最终目标是建设职业经理人才市场体系，建立运用市场机制的企业择人与职业经理人才队伍成员求职信息对接的社会服务制度，促进中国职业经理人事业发展。

本指引适用于中协协组织开展的全国统一管理的企业择人与职业经理人才队伍成员求职信息对接社会服务工作。

二、制定指引的政策依据

1. 《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》（中发〔2003〕16号）

“引导国有企事业单位转换用人机制，积极参与市场竞争。努力形成政府部门宏观调控、市场主体公平竞争、行业协会严格自律、中介组织提供服务的运行格局。消除人才市场发展的体制性障碍，使现有各类人才和劳动力市场实现联网贯通，加快建设统一的人才市场。健全专业化、信息化、产业化、国际化的人才市场服务体系”。

2.《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》(中发〔2010〕6号)

“在建立统一规范、更加开放的人力资源市场基础上，发展专业性、行业性人才市场。健全专业化、信息化、产业化、国际化的人才市场服务体系，积极培育专业化人才服务机构，注重发挥人才服务行业协会作用。进一步破除人才流动的体制性障碍，制定发挥市场配置人才资源基础性作用的政策措施。推荐政府所属人才服务机构管理体制改革，实现政事分开、管办分离”。

3.《企业经营管理人才队伍建设中长期规划(2010-2020年)》(中组发〔2011〕15号)

“完善企业经营管理人才市场体系，加快建设职业董事、职业经理人等高端人才市场，积极发展专业性、行业性人才市场。

4.国务院办公厅《关于政府向社会力量购买服务的指导意见》(国办发〔2013〕96号)

“进一步放开公共服务市场准入，改革创新公共服务提供机制和方式，推动中国特色公共服务体系建设和发展，努力为广大人民群众提供优质高效的公共服务”。

5.《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》(2013年11月12日)

“推广政府购买服务，凡属事务性管理服务，原则上都要引入竞争机制，通过合同、委托等方式向社会购买”。

6.《中共中央关于深化人才发展体制机制改革的意见》(中发〔2016〕9号)

“健全市场化、社会化的人才管理服务体系。构建统一、开放

的人才市场体系，完善人才供求、价格和竞争机制。深化人才公共服务机构改革。大力发展专业性、行业性人才市场，鼓励发展高端人才猎头等专业化服务机构，放宽人才服务业准入限制。积极培育各类专业社会组织和人才中介服务机构，有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等职能。扩大社会组织人才公共服务覆盖面”。

7. 习近平：《决胜全面建成小康社会，夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告》（2017年10月18日）

“人才强国战略”。

“人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源”。

“就业是最大的民生。要坚持就业优先战略和积极就业政策，实现更高质量和更充分就业。大规模开展职业技能培训，注重解决结构性就业矛盾，鼓励创业带动就业。提供全方位公共就业服务，促进高校毕业生等青年群体、农民工多渠道就业创业。破除妨碍劳动力、人才社会性流动的体制机制弊端，使人人都有通过辛勤劳动实现自身发展的机会”。

“放宽服务业准入限制，完善市场监管体制”。

8. 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》（2018年2月26日）

“健全以市场和出资人认可为重要标准的企业经营管理人才评价体系，突出对经营业绩和综合素质的考核。建立社会化的职业经理人评价制度”。

三、基本术语与定义

（一）通用术语与定义

1. 社会职业身份

人们长期从事某种固定职业，逐步形成社会认同的该职业从业人员应该具备的特定职业资质，从而享有的一种广为受人尊重的社会地位。

2. “企业经理”社会职业

“企业经理”是指从业人员以担任企业经理职位的收入为主要生活来源的一种社会工作类别，是《中华人民共和国职业分类大典（2015年版）》职业小类“企业负责人”之一、职业细类“企业经理”，其职业编号为1-06-01-02。

3. 职业经理

具有社会职业身份的企业经理人，获得的一种反映其职业化程度的“人才市场品牌”的称谓。

4. 职业经理人

长期从事“企业经理”社会职业，具有职业经理人的职业特征，具备社会公认的职业经理人才职业资质，享有全国职业经理人才市场统一认定的“市场品牌”社会身份的企业经理人。

5. 职业经理人的职业特征

（1）企业的顶层雇员。由公司董事会、独资企业的业主及合伙制企业的普通合伙人直接选聘、辞退和管理；

（2）主持或者协助主持企业生产经营管理工作企业法人层面的核心高级管理人员；

（3）以担任企业经理职位的薪酬、奖金和补贴等收入作为其主要生活来源的企业经理人；

(4) 在不同的区域或行业内，具有一定知名度和社会公信力的企业负责人；

(5) 可以由人才市场独立配置，具有较好市场口碑、较高市场价值的企业高端人力资源。

6. 职业经理人才

职业化的企业经理人身上体现出的一种特殊的人力资源，它包括职业化的企业经理人群共同含有的资源即职业素质和个体特有的资源即职业资历，以及企业经理人任职时这种资源发挥的程度即职位适配度。

这种资源具有特有的人才职业属性，不仅在职业化的企业经理人身上存在，而且在担任“企业经理”职位或从事企业经营管理工作的从业人员，以及接受过相关的素养、能力、知识培养的人员身上也存在。

7. 职业经理人才的职业属性

(1) 有较长从事企业经营管理工作职业经历；

(2) 从事过企业不同岗位的工作，有一定的职业业绩；

(3) 以担任企业经理职位为长期的职业选择，有与其担任的职位相应的职业素养、职业能力及技能、职业知识及技术；

(4) 不断推进身份职业化，自愿参加社会化的职业经理人才职业资质评价与认定，并在全国性职业经理人行业管理社会组织登记注册，接受其职业经理人才资质持续管理与不断提高的服务，成为中国职业经理人才队伍的成员。

8. 职业经理人才队伍

具有职业经理人才人力资源，以担任企业经理职位为长期职业

选择的从业人群，分为三类人员：职业经理人入评人员、职业经理人求职人员、职业经理人从职人员。

（1）职业经理人入评人员

承诺把担任“企业经理”作为长期职业选择，自愿向具有职业经理人社会行业管理职能的中职协，申请进行全国统一的职业经理人人才职业资质社会评价与认定，如实提供职业资质自我评价信息，经中职协核实符合入评人员的基本条件，并愿意接受中职协对其职业资质实施持续管理服务的人员。

（2）职业经理人求职人员

职业经理人入评人员中，已经进入中职协组织的全国统一的职业经理人人才职业资质社会评价工作流程，某些资质评价项目已获得中职协的认定，并继续寻求更多评价项目获得认定，坚持以担任企业经理职位为职业选择，但仍未获得企业经理职位的人员。

（3）职业经理人从职人员

职业经理人求职人员中，已经获得了企业经理职位的人员；或者是已经担任企业经理职位的人，坚持以担任企业经理职位为职业选择，自愿向中职协申请进行全国统一的职业经理人人才职业资质社会评价与认定，进入中职协的职业经理人人才职业资质社会评价工作流程，经中职协核实，自我评价信息符合职业经理人入评人员基本条件，某些资质评价项目已获得认定，并继续寻求更多评价项目获得认定的人员。他们又是谋求担任更高层次企业经理职位的求职人员。

9. 职业经理人人才职业资质

职业经理人队伍成员所具备的职业资历、职业素质等禀赋，

以及择人求职的职位适配度的总和。职业资质包括职业资历、职业素质和职位适配度。职业资历包括：职业经历和职业业绩；职业素质包括：职业素养、职业能力及技能、职业知识及技术。

10. 职位适配度

寻求新的企业经理职位的求职者，与已确定择人倾向企业间的治理结构特点、工作特殊要求、企业文化生态、企业法定代表人行为风格等方面的适应程度。

11. 职业经理人才职业资质社会评价

具有全国性职业经理人社会行业管理职能的中职协，组织有关社会服务机构按照《职业经理人才职业资质社会评价工作指引(2018年)》的规范和要求，开展的对职业经理人才职业资历、职业素质以及职位适配度的评价。

12. 职业经理人才职业资质社会认定

具有全国性职业经理人社会行业管理职能的中职协，对职业经理人才职业资质社会评价机构评价的项目内容结果的确认，并在中职协认定信息管理系统记录和昭示，体现的是社会对评价项目内容具体结果的共识。

13. 职业经理人才职业资质社会培养

适应企业择人求才、职业经理人才队伍成员择业求职需求的差异性和社会对职业经理人才职业资质与时俱进的要求，中职协组织开展的，体现“市场及出资人认可”原则，由具有资质的社会机构长期实施的社会教育和社会锻炼活动，以不断提高职业经理人才的职业资质。

14. 全国职业经理人才市场

在政府的宏观调控下，发挥市场机制配置人力资源的基础性作用，通过职业经理人才队伍成员的流动，在全国范围内实现职业经理人才配置的人力资源服务体系。

15. 职业经理人才社会服务体系

由为职业经理人才队伍提供的职业资质社会评价、职业资质社会认定、职业资质社会培养、职业资质持续提高管理服务、择人求职信息对接社会服务、全国集中统一的诚信管理信息服务等人力资源服务系统构成的、相互联系的有机整体。

16. 企业择人和职业经理人才队伍成员求职信息对接社会服务

发挥职业经理人才市场在全国范围配置人才的作用，主要依靠互联网技术搭建的平台，通过与择人方、求职方沟通，采取匹配、撮合等方式，实现企业选择经理人信息与职业经理人才队伍成员求职信息互相衔接的一种人力资源的社会服务。

(二) 专业术语与定义

1. 企业出资人

公司制企业的股东及公司实际控制人，个人独资企业的业主，合伙企业的合伙人以及根据投资协议设立的合作经营企业的投资人。

2. 出资人代表

公司制企业的董事会成员或董事会授权的人，个人独资企业业主或其授权人，合伙企业的执行合伙人或其授权人，合作经营企业投资方根据投资协议规定授权的人。

3. 择业求职的中介服务机构

为企业择人求才和为职业经理人才队伍成员择业求职提供评

价、咨询、培养和职业介绍等各种服务的营利法人、非营利法人及非法人组织。

4. 企业择人与职业经理人才队伍成员求职服务系统

专门为职业经理人才队伍成员求职提供服务，努力与企业择人需求相衔接的人力资源服务的综合体。以下简称“服务系统”。

5. 企业择人与职业经理人才队伍成员求职信息对接服务平台

主要由计算机网络系统组成、实施职业经理人才队伍成员求职与企业择人信息对接服务的运作装置，包括技术平台、业务平台和应用平台。以下简称“服务平台”。

四、信息对接服务的内涵

企业择人与职业经理人才队伍成员求职信息对接社会服务，是专门为企业择人求才和职业经理人才队伍成员择业求职提供信息对接服务工作的系统，是社会化的人才公共服务体系的创新形式，是传统人才市场公共服务体系的改革和发展，是扩大社会组织人才公共服务覆盖面的重要举措。信息对接服务涵盖信息采集的渠道、信息的审核与管理、信息的使用与后续服务三部分内容。

（一）信息采集的渠道

1. 职业介绍的供给信息

（1）入评人员的信息来自于职业资质社会评价系统；

（2）求职人员、从职人员以及评价未通过的入评人员的职业资质评价信息来自于职业资质社会认定系统。

2. 职业介绍的需求信息

（1）选择职业经理人的需求信息，包括企业、职业中介机构、政府主管部门及行使政府出资人职能的特设机构；

(2) 职业经理人才队伍成员职业资质评价认定系统提供的企业出资人评价子系统的相关信息。

3. 其他数据库导入的共享信息

(二) 信息的审核与管理

1. 信息审核实行分级负责的原则。企业对本企业在招聘职位数据库公布信息的真实性、客观性、合法性和时效性负有责任。求职者对存入社会评价系统数据库个人陈述信息的真实性、客观性、合法性和时效性负有责任。中职协设立的职业资质社会认定体系对其提供信息的真实性、客观性、合法性和时效性负有责任。

2. 为保证职业介绍信息的内容的真实性、客观性、合法性和时效性，职业资质社会评价体系应认真进行信息的甄别与及时更新，职业资质社会认定体系应及时加以确认。

3. 职业介绍信息应按照择人求职的要求，进行合理的分类。信息分为可以公开查询的信息、经批准可以查询的信息、履行法定手续可以查询的涉及个人隐私或企业不宜公开的信息。要分别做好涉事人和系统运行机构的保密工作。

4. 自愿选择资质评价的人员，视为自愿选择求职服务的人员，本人声明不选择求职服务的人员除外。

5. 经职业资质社会认定系统认定的信息，视为可以提供给择人者依程序查阅的信息，本人声明不提供的信息除外。

6. 职业介绍信息的内容应由粗到细，由简到繁，由局部到全面，逐步完善。

(三) 信息的使用与后续服务

1. 信息在使用前要进行整理和分类。

2. 对择人求职信息分析统计要做出多角度、多内容的求职现状和趋势分析，为企业和职业经理人求职者提供更多参考。

3. 服务系统运用互联网、云计算及大数据等技术手段，对供需双方信息进行收集汇总、分类整合、可信评估，通过对企业择人职位与求职者的资质进行归类和分析，完成供需双方信息对接。

4. 服务系统对数量巨大的求职信息与数量较少的择人信息，通过线上线下的方式，主动联系信息双方，进行职业介绍的精准撮合。

5. 接受了择人求职对接服务的企业与职业经理人才队伍成员，其相关信息归档输入数据库，并反馈给职业资质社会评价、社会认定、社会培养和社会管理服务系统。

6. 服务系统及时告知求职者的录用状态，协助企业出资人和求职者洽谈入职等有关事宜及办理录用手续。

7. 服务系统与职业经理人继续保持联系，为其衔接社会评价、社会认定和社会培养等服务。

8. 服务系统与企业保持联系，了解企业对录用职业经理人的评价，并将评价信息及时反馈给社会评价系统。

9. 将择人求职信息对接服务系统、职业资质社会评价系统、社会认定系统、社会培养系统和社会管理服务系统的信息进行整合，加快建设全国集中统一的职业经理人诚信管理信息系统。

五、服务系统建设

（一）服务系统建设的途径

首先建构区域性的企业择人与职业经理人才队伍成员求职信息对接服务系统。从建构企业经理人员的择人求职信息对接服务做起，逐步与职业经理人才职业资质的社会评价、社会认定和社会培养系

统的建设衔接起来，向企业择人与职业经理人才队伍成员求职信息对接服务系统过渡。工作的路径是由点（中心城市）到面（区域经济中心）最后发展到全国，建成全国企业择人与职业经理人才队伍成员求职信息对接服务系统。

（二）服务系统的运行管理方式

中职协负责顶层设计和规则制定。经济发达、市场化程度比较高、民营经济比重大、职业经理人社会需求旺盛的地区，有试点意向的社会职业介绍机构负责提出试点申请，中职协综合考察评价申请机构的资质后，由中职协与中职协认可的机构共同组织制定试点方案，中职协与试点申请机构签署合作协议，按照协议开展试点工作；根据试点情况，覆盖面由中心城市逐步向区域经济发展。试点工作要充分依托地方党委、政府有关部门的指导和支持，主动协同地方方方面面的力量，争取社会各界的关注、支持和帮助，还要注意发挥有志于推进中国职业经理人事业的地方职业经理人协会的积极性。

（三）建构服务系统的程序

由中职协制定《信息对接社会服务工作指引（2018年）》和申请试点机构的资质条件；由试点申请机构根据指引要求和资质条件制定《试点项目建议书》，连同《试点申请报告》提交中职协。中职协组织专家对《试点项目建议书》和《试点申请报告》进行审核并确认申请机构符合资质条件后，对通过审核的《试点申请报告》进行批复。其后，在中职协与中职协认可的机构充分与试点申请机构进行沟通的基础上，组织制定《试点方案》，下达试点申请机构。试点申请机构根据《试点方案》制定《试点工作实施方案》，在中职协

的指导下由试点申请机构组织实施试点工作。

（四）服务系统建构的任务分工

服务系统的任务主要是，利用现代信息技术，建设数据全面、结构合理、功能优化、动态更新的企业择人与职业经理人才队伍成员求职的信息库，通过信息库的运营和管理，实现供求信息对接，满足企业出资人招贤纳士的择人需要，满足职业经理人才队伍成员追求职位持续更新的求职需要。具体建构任务的分工如下：

1. 全国性的服务系统由中协建立，是专门提供信息对接社会服务的非法人机构；

2. 区域性服务系统，中协和地方协、职业经理人才职业资质评价机构、职业经理人才职业资质社会培养机构等有志于投资公共就业服务的企业共同建立。由中协指导，依托现有的经营体系，建立双方合作的体系；

3. 信息对接服务平台搭建的过程先依托原有的平台建设区域性的信息对接服务平台，逐步建成全国性的专业化信息对接服务平台。

（五）服务系统的服务对象

1. 职业经理人才队伍成员；
2. 企业出资人或企业出资人的代表及其工作人员；
3. 职业经理人才队伍职业中介服务机构；
4. 其他对职业经理人才队伍择业求职信息对接服务有需求的组织或个人。

（六）服务系统的服务方式

1. 是在职业资质社会评价、社会认定、社会培养、职业经理人才队伍资质管理体系的基础上建立的最终体现职业追求的一项服

务；

2. 是建立在择人求职社会服务系统服务对象自愿基础上的服务；

3. 是建立在互联网高科技基础上的线上线下服务相结合的供求信息匹配撮合的服务；

4. 求职信息是由职业经理人才队伍通过职业资质社会评价、社会认定系统集中整体提供的，择人信息是由服务系统采集的企业用人信息，并向社会发布。

（七）服务系统的收入与支出

1. 为职业经理人才队伍成员提供择业求职信息的公共服务，只收取信息服务费，信息服务费按服务项目分类收费。服务收费标准主要根据成本加合理利润的原则，按照信息的类别、信息的保密程度和获取信息难易程度，分类别、分层次、分项目、分内容制定。收费标准要符合国家和省、自治区、直辖市的有关规定；

2. 经营活动所取得的利润不向出资人、设立人和会员分配，全部用于服务系统的运营支出以及未来发展；

3. 服务系统的财务和税收管理，可参照民办非企业的管理办法。

（八）服务系统的管理

1. 贯彻执行党中央、国务院关于人才市场建设的方针政策；

2. 接受系统所在地政府行业主管部门的行政管理和业务指导；

3. 中职协认真履行相应的社会管理职能，组织制定信息对接服务系统管理的规范和管理办法。通过制定完善的信息管理制度，采用现代化的信息技术，保证网络化信息平台安全、持续、有效运转。

确保在信息收集、信息传输、信息加工、信息使用等方面实现信息的安全；

4. 管理与创新结合，贯彻《劳动法》、《劳动合同法》、《就业促进法》以及党中央、国务院有关人力资源服务业发展的改革精神和工作部署，结合实际情况，创造性地探索平台管理的途径和方法。

（九）服务系统的监督

1. 接受服务系统所在地政府行业主管部门和政府市场主管部门的运营监督；

2. 接受服务对象和媒体的监督；

3. 服务系统在理事会的领导下，设立监督机构，按照理事会通过的监督规则，实施对系统运营的监督。

六、服务系统的特点及与其他系统的相互联系

（一）服务系统的特点

1. 体现了政府指导扶植和市场机制相结合，通过完善人才供求、价格和竞争机制，构建统一、开放的服务系统，推进公共服务市场化；

2. 是引入社会力量参与择人求职的公共服务，扩大社会组织人才公共服务覆盖面，发挥社会组织有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等职能，推进公共服务社会化；

3. 服务系统是新型的人力资源服务业的行业性人才服务系统，是专门从事职业经理人才择人求职社会服务的创新的专业性人才服务系统；

4. 是在发挥营利法人作用的基础上，更注重发挥非营利法人的作用，实现职业经理人择业求职供给信息与企业出资人择人选才需求信息的市场化对接，由企业出资人最终确定企业经理人选；

5. 服务对象是已有社会工作的人群，服务功能主要不是初次就业，而是寻求新职务的转岗或再就业；

6. 全国的信息服务系统提供的求职、求才的信息服务，属于社会公益性质的服务，可以承接政府购买服务；

7. 企业择人与职业经理人才队伍成员求职信息对接社会服务不是一次性服务，而是针对职业经理人才职业资质变化情况，实施的动态调整的、持续不断的服务。服务系统和提供服务的中介机构酌情向服务对象收取适当的费用，使提供这种服务的主体能够获利，多方共赢。同时，着眼于扩大职业经理人才队伍整体求职，争取政府购买服务的支持。

（二）服务系统与其他系统的相互联系

企业择人与职业经理人才队伍成员求职信息对接服务的择人求职信息来源，是建立在职业经理人才队伍成员职业资质社会评价、职业资质社会认定和社会培养基础上的。职业经理人才队伍成员通过职业资质评价和认定更充分认识自我，通过社会培养提高职业素质，丰富职业阅历，通过系统之间的相互融合将职业经理人才队伍成员的多维信息展现出来，从而实现职业经理人才队伍成员价值最大化，让求职方和择人方更加透明、公正、客观、全面地了解对方，让择人求职更加高效务实。

七、信息对接服务工作任务和分工

中职协统一管理全国的信息对接服务系统，制订《企业择人与职业经理人才队伍成员求职信息对接服务实施纲要》、《企业择人与职业经理人才队伍成员求职信息对接服务试点工作的管理办法》。根据以上实施纲要和管理办法，中职协对申请建设企业择人与职业经

理人才队伍成员求职信息对接服务平台的单位进行评估，对合格者，授权其开展企业择人与职业经理人才队伍成员求职信息对接服务试点工作，从企业经理人的择人求职服务入手，逐步完善。

有志于推进中国职业经理人事业的地方职业经理人协会，可以作为区域性信息服务系统的设立人之一。

八、《信息对接社会服务工作指引》的修订与实施

1. 《信息对接社会服务工作指引》由中职协归口管理，其解释权和修订权属于中职协。

2. 依据本指引将制定《企业择人与职业经理人才队伍成员求职信息对接服务工作实施纲要》。

3. 企业择人与职业经理人才队伍成员求职信息对接服务是一个新事物，有待在发展中探索。中职协将根据形势变化、理论研究和实践的新成果，对本指引进行修订和完善。

附 录

承担《信息对接社会服务工作指引（2018年）》有关课题的研究单位有：中国人民大学、北京航空航天大学、北京理工大学、北京经理学院、中国人事科学研究院、中国人才交流协会、全国人才交流中心、航天人才开发交流中心、中国航天科技国际交流中心、职业经理人研究中心、中国建材工业经济研究院、中国建筑材料工作规划研究院、中国北方人才市场、北京双高国际人力资本集团有限公司等。

参与《信息对接社会服务工作指引（2018年）》有关课题研究与支持单位有：北京大学、对外经济贸易大学、国务院发展研究中心企业研究所、沈阳市人力资源和社会保障局、中国南方人才市场、中国电子商会、中国农业产业化龙头企业协会、中国旅行社协会、北京人力资源服务行业协会、上海人才服务行业协会、广东省人才交流协会、山东省人才中介服务行业协会、天津市企业联合会企业家协会、中国轻工业联合会、北京市人才服务中心、上海人才服务中心、深圳市人才交流服务中心、重庆市人力资源交流中心、有色金属工业人才中心、中国航天科技集团、广东智通人才连锁集团、英格玛人力资源集团、诺姆四达集团、天津荣程集团、河北武安集团、山西中阳钢铁集团、中职盈泰教育咨询有限公司、中青朗顿（太湖）教育文化科技股份有限公司、江苏领航人才开发有限公司等。