

# 《项目经理考试测评》

## 团体标准编制说明

(草稿)

### 目 录

1. 工作简况 .....	1
2. 编制原则 .....	6
3. 关键技术问题说明 .....	8
4. 标准组成部分及其主要内容 .....	9
5. 主要功能和意义 .....	11
6. 与有关法规标准的关系，及重大分歧的解决.....	12
7. 贯彻标准的要求和措施建议 .....	14

## 1. 工作简况

### 1.1. 任务来源

《项目经理考试测评》团体标准编制工作是中关村人才协会项目经理专委会2023年团体标准工作任务之一，由中关村人才协会项目经理专委会提出并归口管理，由中项科技集团有限公司、中项人才有限公司、中关村华美职业经理研究院建议发起，由中项标准认证有限公司、中项科技集团、中项人才有限公司、蚂蚁项目管理有限公司、西安华鼎项目管理咨询有限公司、天津道特企业管理咨询有限公司、广东驭时项目服务有限公司、福建甘特经济管理研究院、首都经贸大学、中关村华美职业经理研究院、北京职业经理人协会作为主要编制单位，联合其他多家单位联合起草。

## 1.2. 制定背景

中国和世界各地的项目经理人数众多，各地中关村园区企业的项目经理人数十分庞大，但是目前都缺乏一个规范、专业、标准化的评价模式。而西方国家的项目管理专业人员的标准体系，以及中国目前现有的项目管理专业人员评价体系也都难以满足项目经理专业人才的评价要求。

目前中国各级企业和项目组织需要符合中国特色、中关村企业的项目经理综合技能模型和评价标准，以及具体的切实有效的评价方式和要素依据，以帮助社会各界和各类企业建设系统性的项目经理专业人才管理系统。

为解决以上问题，开发和建设一套符合中国社会主义特色、符合现代项目产业要求、复合中关村企业工作需要的项目经理专业人才的专业性标准，面向中国社会各界和各类行业领域开展批量和稳定的项目经理专业人才的综合评价工作，已经成为项目产业、项目经济、项目组织的急迫需要。

本标准提供了项目经理在项目工作中所应该具备的知识、技术、能力与资历的分级框架，不同等级的项目经理所对应的工作职能要求以及对项目经理专业人才进行综合性评价的通用要求。适用于企业事业单位、机关和社团及其他各类组织对其从事项目工作的人员进行项目经理在工作中的所应具备的知识、技术、能力与资历的分级评价，也可作为各省市区县开展项目经理专业人才引进的评审依据以及相关领域职称评定的依据。

在应用本体系时，建议基于实际工作情况和环境条件，结合本标准

中的各项要求，制定各行业、地区、系统和单位内部的项目经理专业人员的特定要求和评价标准。

本标准在我国的推广应用将切实有助于提升我国、尤其是中关村各园区企业的项目工作专业水平和项目工作质量，指导我国项目产业、项目经济、项目组织实现国际一流水平和实现地位。

### 1.3. 工作过程

- 1、标准起草建议单位于2022年12月开始筹备组建标准草案的起草组，开始搜集国内外相关资料，组织核心专家进行研讨，编写标准立项建议书，通过中关村人才协会项目经理专委会组织的专家组评审。
- 2、2023年3月5日，标准起草单位在中关村人才协会项目经理专委会和其他上级主管单位的大力支持下，开展前期筹备工作。2023年4月18日，召开了工作组启动会，成立了标准起草的核心专家组，完成了标准体系框架、总体结构、参考对象和四维动态立体定位，以及项目经理要素种类、界定模式和描述展示方式，并确定了后续的工作任务、工作计划和工作方式。
- 3、2023年7月28日，标准专家组和标准起草单位在各上级主管单位嗯立项单位的支持下组建了应用委员会，汇集了多加社会典型、大型应用单位和行业系统组织，在全国各行业范围内和全世界多领域基础上进一步汇集各行业、专业领域、企业系统和特色项目的实际需求、实践经验和意见建议，并据此完善标准草案。
- 4、2023年8月6日，标准专家组与国际项目标准局、国际项目经理联合会、国际项目学会、国际项目工程学会、国际项目管理学会、世界项目科学院、国际职业经理联合会等机构建立了协作关系，得到国际组织的大力支持，进一步将国际项目经理标准纳入起草参考范围。并在其后开展了多次全球研讨会、工作会和评审会，进一步加深、加快了国际融合。
- 5、之后，标准起草单位召开多次内部研讨会和专家研讨会，对标准文本中项目经理的综合组织、专业知识、专业技术、专业能

力和专业经验等各方面要素的定义、定性、定向、定量、定时、定态、定级、定型和定位等领域的专业模式和方式方法，以及在各个坐标体系范围中的精确要求及评价方法等内容进行专题研讨，在实际需求、社会实践、行业惯例和专家意见的基础上修改标准文本，形成标准征求意见稿。

- 6、2024年3月4日，标准征求意见稿形成，进一步面向各合作单位、会员单位、指导单位征求意见，面向部分时点实践单位和项目进行试验、实验和实践，汇集和统计相关反馈，进一步形成标准草稿。
- 7、2024年4月12日，标准草稿主体内容基本定稿，报送专家组、评审组和应用委员会审阅。

## 2. 编制原则

### 2.1. 需求导向原则

本标准的编制起草工作，坚持以满足社会 and 实际工作需要为根本原则，一切以社会实际需求、企业实际需求、项目实际需求和工作实际需求为起点。一切以用户使用、用户需求和实际工作需求为第一出发和首要审查原则。

### 2.2. 应用主导原则

本标准的编制起草工作，坚持以实际工作应用特色为基本原则，一切以项目工作实际应用为准，规避学术理论性、理论研究性、教育理论性、证书商业化和工作行政化等模式和风格。本标准是全国第一次将项目工作概念作为编制原则的项目科学技术领域标准规范编制工作。

### 2.3. 科学性原则

本标准的编制起草工作，坚持以符合科学技术体系为基本原则，一切以项目科学技术体系和实际特色为准，规避项目管理局限性、非实践理论化等问题。本标准是全国第一次将项目科学技术概念作为编制原则的项目科学技术领域标准规范编制工作。

### 2.4. 有效性原则

本标准的编制起草工作，坚持以实际工作效果实用有效为准的主要原则，一切以项目工作中实施和应用真实有效为准，规避非项目工作有效导向、非实用效能评价、非需求功能评价等模式和风格。本标准是全国第一次将项目工作领域而非企业管理和非项目业务工作领域作为主要

面向领域的项目科学技术领域标准规范编制工作。

## 2.5. 时效性原则

本标准的编制起草工作，坚持以项目导向时效性为准的主要原则，一切以项目工作、项目人才、项目成果和项目权属方的需求时效、技能时效、成果时效为准，尽可能规避知识超期、技术老化、技能损耗、经验贬值等问题。

## 2.6. 高效原则

本标准的编制起草工作，坚持以提高效率、最高效率为准的主要原则，一切以提高项目工作的效率、提高项目工作的效益为准，规避工作复杂化、多头管理复杂化、假大虚空干扰等问题。

## 2.7. 一致性原则

本标准在标准的框架和各个主要专业领域的定义、原则和术语上与国际标准GB/T 37507-2019/ISO 21500:2012 职业经理标准和国家标准GB/T 26999—2011 职业经理人相关术语、《职业经理人考试测评》（GB/T 26998-2020）保持一致。

## 2.8. 规范性原则

标准编写过程中严格遵守国家标准编写的相关管理要求。



### 3. 关键技术问题说明

#### 3.1. 标准的定位

本标准提供了专业化、职能化、体系化、职业化的项目经理专业人才和专业人员的总体评价模式和具体考试测评的细化要求，以及包括针对项目经理专业人才和专业人员的综合素质、专业知识、专业技术、专业能力和专业经验等各方面的精细考试测评流程、重点、模式和工具。

本标准不包括细分行业和专业领域的评价模式和指导方针，在组织应用各细分行业和专业领域内的项目经理专业人才和专业人员的评价工作时，应面向各细分行业和专业领域，兼顾地区和组织体系特色，依据人员具体自身情况，以及项目和项目所隶属组织的有关需求和特色，结合本标准中的具体内容单独设计和确定其他要求，制定专项考试测评模式、要求和评价标准。

#### 3.2. 标准文本的表述

在标准文本的表述上，主要参考国际标准GB/T 37507-2019/ISO 21500:2012 职业经理标准和国家标准GB/T 26999—2011 职业经理人相关术语、《职业经理人考试测评》（GB/T 26998-2020）以及其他领域的项目科学技术专业性标准规范的表述，并与现行相关标准规范及行业、企业应用保持一致。

## 4. 标准组成部分及其主要内容

本标准分为11个主要部分，主要内容如下：

### 4.1. 范围

介绍本标准的主要内容以及本标准所适用的领域。

### 4.2. 规范性引用文件

本文件无规范性引用文件。

### 4.3. 术语和定义

规定了标准中涉及的专业术语。

### 4.4. 考评原则

规定了开始和测评的具体工作原则、准则和基本模式。

### 4.5. 考评对象

规定了考评的对象，以及对象分类、层级和来源。

### 4.6. 考评内容

规定了考评的具体内容分类、要素和细化要点。

### 4.7. 考评形式

规定了考评的具体形式、方式、模式和方法。

### 4.8. 考评工具

规定了考评工作的工具，包括试卷、试题和题库等。

#### 4.9. 考评设置

规定了考评工作的具体细化设置、体系要求和模块化设置。

#### 4.10. 考评工作人员

规定了考评工作人员的具体要求和各项指标。

#### 4.11. 考评流程

规定了考评的具体流程、操作步骤和前后顺序。

## 5. 主要功能和意义

在现阶段中国国内项目经理专业人才和专业人员的考试测评规范性标准尚属空白，但国家、行业和企业都迫切需要项目经理的专业化、职能化、总体化和职业化的评定标准。

本标准的制定可以解决社会和各产业的必要需求和紧急需求，也具有十分显著的经济效益和社会效益。

本标准的制定和发布，作为全国项目科学技术标准体系的开创部分，作为世界项目科学技术体系的重要组成部分，可以推动项目科学技术体系的全面化、体系化、应用化和规范化发展，有效支持项目产业、项目经济、项目组织和项目人才群体的建设与发展，最终推动社会发展、产业发展和经济发展的新型快速发展模式。

本标准重点通过专业人才的发展来实现项目业务的发展、从而推动企业的发展，进一步推动项目产业和项目经济的发展，最终实现现代产业发展、国民经济发展和社会综合发展。

本标准是国内项目科学技术和项目人才领域、由本国专家完全自主制定的标准规范，在正式应用后，将申请成为国际标准、国家标准、行业标准的试点与示范，有望成为国际领先标准，增加中国在项目科学技术、项目人才领域的国际标准规范领域的影响力和话语权；

## 6. 与有关法规标准的关系，及重大分歧的解决

### 6.1. 与有关法规标准的关系

本标准各项主要规定和内容，与现行的法律、法规和强制性国家标准无冲突。因此，本标准与现行法律、法规和强制性国家标准基本协调一致。

### 6.2. 专利和知识产权涉及问题

本标准不涉及专利。

本标准中所涉及的知识产权均已获得有权方许可。

### 6.3. 重大分歧意见的解决

标准编制过程中，产生了一些重大分歧和意见。主要包括：

- 1、项目科学技术导向和项目管理导向的分歧。根据社会实际需求，项目科学技术、项目产业、项目经济、项目人才等众多专业领域已经远超项目管理的传统范围。经过讨论，以项目科学技术体系为专业基础。
- 2、项目工作和项目管理的范围分歧。根据社会实际需要和实际工作需求，相比项目管理的传统认知，项目工作的概念更加务实、专业、有效和明确。经过讨论，采纳企业界的主要意见，以项目工作为主要导向原则。
- 3、等级细分数量的分歧。目前其他类似标准的等级设置均没有细化到本标准中的等级，都是与层级类似。根据实际工作需求，经过讨论，为了满足实际工作中的人才评价、人才定位、

人才提升、人才薪酬计量、工作职权确定、专业与综合关系界定、项目权限体现等各方面因素，采纳复合实际工作需求的五六层级和二十等级细分的复合模式。

- 4、技术和能力分离问题。传统模式中技术和能力混为技能同一考评，但是根据实际工作的问题和问题，项目工作的技术和能力并不相同，其应用和内容并不完全相同，展示、考评方式也有不同，在实际工作中也分属两个领域，体现不同特色。经过讨论，采用了精细化原则，将技术和能力分开设立、分开考评，将来便于分开使用、分开选择、分开培训。
- 5、术语一致性问题。由于部分术语的中文表述产生不同方案，经过调研和讨论，认为产生歧义的主要原因在于原强制标准已经老旧、难以覆盖精细化的实际工作；或者其术语解释不全面、已经难以反应实际工作情况；及部分国家强制标准中的术语不明确，不能准确描述相关情况。经过讨论，为解决分歧，采用实际应用导向原则，即以社会现实情况和实际工作要求为准，老旧术语采用新含义、模糊术语采用精确含义、缺陷术语采用补充汉语。没有国家标准时，以标准的主要使用方的行业习惯为主要判断依据。多采用新术语，既可以作为术语群体的专业补充，也可以精确的专业特色，还可以规避相关矛盾。

## 7. 贯彻标准的要求和措施建议

本标准对于各行业、各领域、各地区和各系统的各类、各级独立组织开展项目工作、组织实施项目具有规范性的指导作用。

本标准作为团体标准，主要供中关村人才协会的会员单位、中关村园区企业单位、合作单位和其他相关单位选择使用，亦可为其他社会各界组织和企事业单位参照使用。

建议在中关村管委会（北京市科委）、中关村人才协会的指导下，在中关村人才协会项目经理专委会的组织下，争取各上级主管单位的政策支持，由标准主要起草单位提供技术支持，在中关村人才协会全体会员单位范围、在全国职业经理相关范围内、在全国各行业领域内进行宣贯，宣传推广本标准，培训专业人才、培育专业人员，促进各级各类各地会员首先应用，推动各类社会组织贯彻实施，从而规范项目工作、项目人才管控工作，全面提高项目专业人才、项目经理专业人才的素质水平，全面加快我国项目产业、项目经济和项目科学技术的发展建设。

《项目经理考试测评》

标准起草工作组

2024年4月