# HR管理资格证书对比总结

来源：网络 作者：雪海孤独 更新时间：2024-09-11

*第一篇：HR管理资格证书对比总结HR管理资格证书对比总结目前，随着职业热度的升温，有关HR管理的证书培训也层出不穷，我们特地搜罗了一些，给想往这方面发展的人提供一些参考。不过要再次提醒一点的是，证书不代表能力，不要唯证书是金，合理投资自己...*

**第一篇：HR管理资格证书对比总结**

HR管理资格证书对比总结

目前，随着职业热度的升温，有关HR管理的证书培训也层出不穷，我们特地搜罗了一些，给想往这方面发展的人提供一些参考。不过要再次提醒一点的是，证书不代表能力，不要唯证书是金，合理投资自己的培训，才会得到回报。

1.人力资源国家职业资格证书国内认可度最高的人力资源资格证书。该职业资格共设四个等级：人力资源管理员（国家职业资格四级），助理人力资源管理师（国家职业资格三级），人力资源管理师（国家职业资格二级），高级人力资源管理师（国家职业资格一级）。

2.信息化人力资源总监证书（E－HR）由人事部中国高级公务员培训中心与上海市人事局、上海紧缺人才培训工程“信息化人力资源总监”考核办公室推出。通过考评，学员可以获得国家人事部颁发的《信息化人力资源总监》资质证书和上海紧缺人才培训工程考核办公室《信息化人力资源总监》岗位资格证书。

3.ACI注册人力资源经理（PHR）美国认证协会

（AmericanCert ificationInstitute）面向全球推出的一项专业认证考试，美国认证协会作为美国乃至全球著名的职业认证机构之一，其职业认证在全球范围内得到承认。

4.高级人力资源专家（SPHR）证书美国认证协会（ACI）联合美国人力资源协会面向全球推出的一项专业认证考试。考试合格后，由美国认证协会颁发《国际高级人力资源专家证书》，是WTO成员国认可的国际职业证书。

5.国际人力资源管理职业资格证书（IHRI）由美国国际人力资源管理研究院（InternationalHumanResourceInstitute）发展和推行的系列职业资格证书体系。通过培训，可获得“人力资源胜任力开发管理师”、“人力资源计分卡管理师”等专项证书。

6.SHRI人力资源管理高级专业证书由新加坡唯一的人力资源管理专业机构———新加坡人力资源学院（SingaporeHumanResourcesInstitute）颁发，在新加坡、马来西亚和中国香港等国家和地区认可度非常高，视为仅次于人力资源管理硕士学位、具研究生水平的资格证书。

7.上海市人事管理岗位资格证书由上海市委组织部、上海市人事局、上海市教委、上海市成教委联合制发的，适用于上海的机关、企业、事业单位。凡新从事人事管理工作的人员，必须先培训，取得岗位资格证书以后才能上岗。

**第二篇：HR管理语录**

汇学语录【西游记中的马斯洛理论】 猪八戒的需求是生理，沙僧的需求是安全，白龙的需求是归属，唐僧的需求是荣誉，孙悟空的需求是实现自我价值。他们取经目的不同，价值观不同，所以一路上的行为就很好理解：八戒偷懒、沙僧撮合、白龙无闻、唐僧哭啼、悟空拼命。

【汇学语录】一句人话: 有三个方法可以解决所有的问题：接受、改变、离开。不能接受那就改变，不能改变，那就离开。太多人，行走上路，背负越来越多的选择，却选择放弃了梦想。而梦想，只属于坚持的人，梦想，只属于有故事的人，梦想，只属于一切历经挫折却从来不放弃信念的人。

分享语录：世界上唯一可不劳而获的就是贫穷，唯一可以无中生有的是梦想。没有哪件事，不动手就可以实现。世界虽然残酷，但只要你愿意走，总会有路；看不到美好，是因为你没有坚持走下去。前进不必遗憾，若是美好，叫做精彩；若是糟糕，叫做经历。早上好——我的朋友们

【汇学语录】看淡，就是好心境；想开，就有好心情。万物在说法，看你如何着眼。凡事都是多棱镜，不同的角度，看到不同的结果。一个苹果，有人喜欢赏玩其色泽,有人想品尝其美味。你在乎的，对你来说，就是好的。时过境迁,曾经苦苦盼望的,在今天也许一文不值。繁华三千，看淡即是云烟；烦恼无数，想开就是晴天

【汇学语录】妈妈带着小男孩去杂货店买东西，老板见男孩可爱，让他自己去抓一把糖果。但男孩却没有动。见状，老板亲自抓了一大把糖果给他。回家，母亲问儿子为何如此。答曰：“我手小，他手拿得一定比我多。” 聪明的人凡事不只靠自己的力量，学会适时地依靠他人，是一种谦卑，更是一种聪明。

港博分享语录：多一分淡泊，人生就多一分幸福。人生有三苦：一苦是，你得不到，所以你痛苦；二苦是，得到了，却不过如此，所以你觉得痛苦；三苦是，你轻易地放弃了，后来却发现，原来它在你生命中是那么重要。活在当下，感恩、珍惜、知足、常乐。早上好--我的朋友们！

【汇学语录】有些事，不一定非要说给别人听；有些痛，不一定非得希望别人懂。好多的事，慢慢都会淡，好多的痛，渐渐都会懂。那些悲欢，那些伤痛，随着时光的流逝，慢慢就步出我们的胸怀，淡出我们心灵。没人倾听，慢慢就适应了，没人理解，渐渐就习惯了。人生就是，在适应中慢慢前进，慢慢适应，一切靠自己。

**第三篇：HR管理论述**

从“管理离职员工”到“员工离职管理” 员工离职，你管理了吗？

组织的员工，尤其是核心员工掌握着企业的重要信息资源、市场资源，熟悉企业的运作模式，一旦离职，轻则会给企业形成大量的人员置换成本，重则会给企业造成致命性伤害。尽管公司可以采取竞业禁止的方式，在一定程度内限制员工对于竞争对手的贡献；但越是重要的员工，在专业领域上的竞争力也就越强，转行的可能性也就越小，竞争对手也会用一些“擦边球”的方式 “挖墙角”，甚至愿意为此付出大量成本。因此，在这个高度竞争的社会中，员工离职在所难免，对于离职的管理必须提上重要议程。

■ 离职员工也是企业的资源

现在许多公司已经意识到离职员工对于企业的重要性，开始重视“管理离职员工”。这些企业不仅在员工离职前，强调离职交接程序，了解离职原因，提出解决办法等，而且能够认识到已经离职的员工对企业来说同样是资源，如果不能善加管理和利用，不仅是自己的损失，更主要的是为竞争对手提供了最具优势的竞争利器。所以离职管理，不仅是在员工出现离职倾向到员工离开公司的那一段时间，在员工离开公司之后，也变得同样重要。很多时候，已经离开公司的员工，同样可以为公司创造巨大的价值。PM公司是一家国际化的日用品公司，公司在人才战略上非常重视离职员工的管理。每年年终，公司都会给已经离职的员工发出一封邀请函，邀请其参加公司的年终庆典。在庆典会上，公司会向包括离职员工在内的全体员工，介绍公司一年的发展和成就以及接下来的规划等。平时，离职员工每隔一段时间都会接到原有同事的问候电话，这不仅限于作为原来同事间的友谊，更重要的是公司人力资源部门也会定期安排与其关系较好的同事相互问候。离职员工也会把离职后的一些信息及时进行反馈，遇到与公司经营相关的问题，还会以正式报告的方式递交给公司。公司对离职员工的关怀带来了直接的效果，在国内开拓区域市场时，有几个区域分公司都是家在当地的离职员工，利用自已的地利方便在筹建过程中给予了大力帮助。

■ 离职管理重在事前预防

面对职场精英们的离职，企业该如何应对呢？许多企业现在都很强调员工对企业的“忠诚”，但一方面企业不能给员工一个恪守忠诚的条件，另一方面，现在员工对忠诚的解读与过去那种一辈子只服务一家企业的形式上的忠诚已经完全不同。现在员工更多的忠诚于职

业，而非企业，而且越是优秀的员工，对于职业的忠诚度就越远高于他们对于企业的忠诚度，越需要给他们一个利于职业生涯发展的企业环境。所以，企业对于员工忠诚的理解也应该随时代而改变。员工离职了，并不意味着员工对企业“不忠诚”，而是换了另一个更适于他们成长的空间。尽管离职的员工仍然可以作为公司重要人力资源的一部分进行管理，但是，离职员工毕竟已经不在公司，不获得报酬，关系再怎么维持也不可能使其全心全意为公司服务，更何况还有很多与公司不欢而散的员工呢？因此，离职后再去做管理，从某种意义上来说为时已晚，企业需要做的是离职前的预防，通过一系列措施留住企业需要的人才，主动控制离职率。即便是企业控制不了的离职现象，也要在制度、流程上，防止员工离职时对公司造成较大的影响。所以，企业要从“管理离职员工”转变到“员工离职管理”上来。所谓员工离职管理不仅仅包括通常的员工出现离职征兆时的面谈挽留、离职手续办理、离职后的面谈、员工离开企业后的关系维护；更重要的还包括企业的人才保留机制的建立、员工离职的预防、突发离职带来的危机管理等。

从组织找原因，为离职定对策

员工离职的原因很多，有个人方面的原因，比如员工不适应企业的管理风格和文化氛围、职业倦怠、与上司或同事出现矛盾、工作压力大、个人或家庭原因，也有组织方面的原因，比如企业薪酬福利缺少竞争力、缺少晋升机制、内部不公平等。而对于人力资源工作者来说，更重要的是从组织的层面寻找造成员工离职的原因，然后针对性地采取解决措施，有效地预防核心员工流失。

■ 组织发展过快导致结构性离职

现在这个时代可以说是企业快速发展的黄金时代，许多大的企业集团似乎在一夜之间就冒了出来。尤其对于国内企业，依据国内的本土优势和政策环境等借势而上，演绎了一个又一个商业神话，造就出一个又一个商业英雄。但在企业规模迅速扩张的背后，却经常是人力资源工作人员的无奈：如果企业发展速度过慢，可能会导致员工因看不到前景而离开；若企业大规模地扩张，组织快速地变革，企业内部就会出现大量的新岗位，也为内部员工提供了新的成长空间，但实际上企业往往更多会抱怨员工的成长速度跟不上企业的发展速度，于是招聘新人成了许多企业人力资源部的主要工作。

在一些公司中，大量的管理岗位甚至决策岗位都在启用新人，这使企业面临一个严重的人员管理难题：原有的管理人员在面对新的管理方式和理念的冲击时容易形成帮派；新人太多，企业无法在短期内融合；新员工尤其是重要管理岗位的新员工，每个人都有自已的工作背景和管理理念，要转变自已原有的行为方式存在着困难。在一个到处都是新面孔的环境里，要想脱颖而出，就要想办法去发挥自已的影响力，很可能大家都各行其道，于是会出现争权夺利等企业政治问题，企业的管理平台成为管理者明争暗斗的战场。

另外，组织发展过快也可能会导致组织结构不清、流程混乱，出现管理的真空地带或是争权现象；如果高层管理人员管理宽度不足，会出现向下管理的越权行为，导致中层管理人员的失落感，这些都是导致员工离职的因素。在集团化治理结构下，情况将变得更为复杂。对于基层员工来说，管理层未能形成统一的管理风格、管理方式和理念，则意味着自己无所适从。结果是，企业辛辛苦苦招聘来了人才，但管理者往往因无法实现目标而离职，基层员工则因感觉公司管理混乱而蒙生退意。于是许多公司尤其是高速成长的公司，几乎都面临这样一个问题，企业需要大量人才，但却有着过高的员工离职率，经常导致许多工作受到影响，而且似乎难以找到有效的解决方法，这种企业治理结构不适应公司发展速度所导致的离职，也就是我们所说的结构性离职。

作为快速发展的企业，想要解决组织发展过快导致的离职问题，首先要解决的不是公司的发展速度，因为企业要生存就得靠发展。所以，公司应认真规划的是公司的治理结构。国内许多所谓膨胀过度而失败的企业，往往是因为缺少合适的公司治理结构而无法控制公司的规模扩张。如果公司能够为快速扩张提供组织保障，则可以使公司的发展速度在稳健的结构框架内发展。这样，即使有大量的新员工进入，每一组织单元都在相对清晰的职权范围内开展工作，也就能避免上述问题导致的离职。

■ 现实与期望的差距成为新员工离职的最大隐患

一位漂亮的人力资源工作者死后，上帝答应她可选择在天堂和地狱各自生活一天，然后决定留在哪里。在天堂的一天她感到悠闲而自由；而到了地狱，迎接她的是美丽的风光，热情的同事和衷心的祝福，丰盛的晚餐和快乐的舞会，以及美好的前景。她知道天堂很好，但她更被地狱所吸引，于是决定留在地狱。第二天醒来，她发现自己站在一个荒凉的垃圾堆上，四周到处是垃圾和污物。魔鬼走近她，取笑她。她不明白，这不就是昨天所向往的地狱吗，怎么变成了这样？魔鬼笑着说：“那是因为昨天我们在招聘，而今天你已经成为我们中的一员了。”

这不仅是一个人力资源工作者的笑话，实际上也是许多公司现实情况的写照。许多负责招聘的人员，认为为了维护和保持公司的对外形象，不能向应聘者提供公司的消极信息。尤其在公司急于用人之际，HR面临着巨大的招聘压力，为完成工作任务，吸引新人入职，有意无意地就会避讳一些问题。当然还有一种可能，就是招聘负责人不关注企业文化，无法分清楚企业文化导向与消极信息的差别，不清楚公司究竟希望什么样的人加入。于是许多公司在招聘时，都喜欢将公司描绘成前景光明、潜力无限、能提供良好的发展机会和有竞争力的薪酬福利待遇并拥有人性化的工作氛围等样子，似乎新人进入公司后，就进入了职场天堂。但当新员工真正进入并开始了解一家公司时，却因为期望与现实之间有如此大的差距，本以为进了天堂，实际上却下了地狱，于是会有人因失望而在短期内离开。经验表明，员工离职率最高的时间段是试用期快结束时以及进入公司的第六到十八个月期间。在此期间，员工开始逐渐了解公司，开始抱怨人力资源部在招聘的时候没将公司的情况介绍清楚、公司当时的承诺不能兑现等等。其中会有一部分人很快适应环境，留下来并成为公司的骨干员工；也有一些人开始寻找新的机会，伺机离职。总之，巨大的心理落差会导致员工离职，而且这种离职往往是公司管理者无法认识到的，因为这类员工在离职的时候，离职表上的离职原因一栏，可能只有简单的“个人原因”、“家庭原因”等借口，却不会说明他们心理的不满。

所以，公司在招聘时，应向应聘者提供真实的信息，包括工作的内容、环境、政策及管理者风格等，提出公司真实的期望，做出真实且可以实现的承诺，从而避免员工对公司抱有太过于不切实际的期望。当然，这并非向应聘者讲公司有哪些不足，而是在强调工作中积极面的同时，不刻意掩盖那些影响员工离职的消极因素。公司还可以鼓励内部提升和内部员工推荐人才，因为这些人已经了解了公司的实际情况以及工作内容，把真实情况讲述给应聘者使其对公司的期望更加现实。

■ 激励不当引起核心员工离职

如果说因为前面问题而离职的员工，似乎更多的是在公司工作不算很久的新人，那么激励不当，则更多地影响那些在企业工作时间较长，对企业有重要价值甚至位高权重的员工，并直接导致他们的离职。在企业中，20%的人创造出80%的效益，这“20%” 就是企业的核心员工，他们掌握着企业的营销渠道、技术机密，适应企业的运营模式。他们的离职，会给

企业带来显在或潜在的巨大损失。如果企业不能显示出足够的吸引力，不能给予他们真正具有激励作用的管理方式，则很难保证这些员工在企业的长期发展。

笔者就曾经见闻一个比较极端的例子，小徐是一家日用品公司的高级市场经理，负责公

司在欧洲的营销规划工作。公司非常认可他的工作能力，希望他能在该工作岗位上有突出的表现，准备外派他到欧洲去开拓市场，如果此次工作任务顺利完成的话，可能将他提升为公司的市场总监。对小徐来说，这意味着职业生涯将走上一个重要的台阶。然而，让所有人都没想到的是，就在小徐计划出发的当天，他没去机场，而是直接到公司，向公司人力资源部递交了辞呈。主管副总和人力资源部怎么也想不通，公司重点培养的优秀员工为何没有任何

征兆就突然离职？小徐这时候辞职，公司又没有任何的准备，既定的工作计划完全被打乱。

公司出于组织发展需要，或出于对于员工奖励的考虑，经常会提升表现优秀的员工，但

对于这些员工是否胜任新的职位，却考虑得很少，又缺乏必要的培训。很多优秀的员工在升职后，无法在新岗位上满足公司的期望，在公司中的评价则由优秀员工变成不合格的员工，最终不得不黯然离去，这就是著名的彼德原理。小徐担心的是自已在国外工作一段时间后，如果在新的岗位上无法适应，不仅面临离职的风险，而且需要重新适应国内的工作和生活环境。

所以不适当的激励方式，企业虽然付出了成本，却会导致员工不满或不适应，结果成为

员工离职的加速器，尤其是优秀员工的离职，大多数都与激励不当有关。激励是一把双刃剑，是人力资源管理中最具风险的管理方式。用得好时可以鼓舞员工士气，点燃员工工作热情；用得不好，则员工或者不满，或者离职走人。许多企业以为有了升职加薪就够了，其实现在的员工素质越来越高，他们有很强的自主性和成就欲望，其需求更多关注在受尊重和自我价值的实现等层面上，他们需要更多的空间。对于他们的激励，也应从更高层面上来制定政策。尤其对于核心员工，在不同的职业发展阶段上，会有着不同的需求，这种需求非常个性化，只有采取满足其特有需求的激励方式才能有效。比如企业管理水平提升，给核心员工更多发挥空间而非束缚、压抑的企业文化环境；强化权力与责任分配，使其有更多参与决策的机会，保证核心员工的成就感；维护组织公平，提供培训学习机会；等等。

对于员工离职，企业要有开放的胸怀和足够的气魄，只要建立了一套清晰的管理机制、树立了良好的用人理念，为员工提供一个光明的发展前景，并且提前做好离职的管理应对工作，企业就会在离职问题上变被动为主动，为组织的腾飞提供保质保量的人力资源。

**第四篇：HR管理新思路**

HR管理新思路-经营、发展、推销 以人为本的思想在人力资源管理中虽然提倡了许多年，但真正执行的程度却不容乐观。就一个追求效益的企业而言，以人为本可以体现在许多方面，比如充分发挥员工的潜力，培养发展员工的技能等等。从人力资源管理的角度来看，传统的方法只注重员工的选拔、招聘、绩效、薪酬管理，常常是从“管人”的视角去看待人力资源，结果常常落得狼藉的声名。在这里，我们提出人力资源管理的新思路，即从营销的角度去看待人力资源管理，主要包括三个方面。首先，就是如何经营人力资源。在这里，最关键的就是将企业的所有人力资源都看成是自己的客户，把自己的工作看成是为客户提供一切服务，使他们能够在自己的岗位上发挥出自己最大的能量。公司的高管是客户，公司其他部门的主管也是自己的客户，公司的每一位员工更是自己的服务对象，而不是“被管”对象。有了“客户”意识，HR管理的思路就会大大打开。

其次，就是如何发展人力资源。人力资源区别于其他资源的最重要之处，就是人力资源非但不会折旧，而且随着工作经验的丰富和知识的积累会不断增值，从而为企业创造更大的价值。HR如果能够在不断培养和发展员工上下功夫，员工就能够和企业共同成长，同时也能帮助员工克服“倦怠”的症状（见本刊的调研专栏），或者跳槽的现象（见“80后，我该如何留住你？”）。在企业工作的员工其实最看重的就是个人的成长和事业的发展，因此，把发展员工列在人力资源管理的重要日程上，不仅能够使员工重新焕发工作热情，而且也会使企业充满创新活力。

最后，在经营和发展人力资源的基础上，不断推销人力资源。从企业内部来说，HR应不断向老总灌输人力资源管理的重要性，人力资源对公司成败的重要性，并且不断将已经发展成熟的员工推销到各种最合适的岗位，让人尽其才。从对企业外部而言，就是向社会推销公司人力资源管理的品牌，创造“以人为本”的企业形象。这里还包括推动企业热心公益、尽社会责任的活动（比如抗震救灾），从而体现企业的人文关怀不仅只局限于自己的员工，而是对整个人类的关怀

**第五篇：上市公司HR管理**

\*\*\*股份有限公司

薪酬与考核委员会工作条例

二〇〇〇年一月

\*\*\*\*股份有限公司

董事会薪酬与考核委员会工作条例

第一章总则

第一条为了进一步建立健全\*\*\*\*股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的考核和薪酬管理制度，完善公司治理结构，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》、公司《章程》及其它有关规定，公司特设立董事会薪酬与考核委员会，并制定本工作条例。

第二条薪酬与考核委员会是董事会按照股东大会决议设立的专门工作机构，主要负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，对董事会负责。

第三条公司董事会办公室为薪酬与考核委员会提供综合服务，负责协调薪酬与考核委员会日常工作的联络、会议组织等；公司人力资源部门为薪酬与考核委员会提供专业支持，负责提供公司有关经营方面的资料及被考评人员的有关资料，并向薪酬与考核委员会反馈考核制度执行情况。

第二章 人员组成第四条薪酬与考核委员会成员由3名董事组成，其中独立董事2名。

第五条薪酬与考核委员会由董事长、二分之一以上独立董事或者全体董事的三分之一提名，并由董事会选举产生。

第六条薪酬与考核委员会设主任委员1名，由独立董事委员担任，负责主持委员会工作；主任委员在委员内选举，并报请董事会批准产生。

第七条薪酬与考核委员会与董事会任期一致，委员任期届满，连选可以连任。期间如有委员不再担任公司董事职务，自动失去委员资格，并由委员会根据上述第四条至第六条的规定补足委员人数。

第三章职责权限

第八条薪酬与考核委员会的主要职责权限：

（一）根据董事及高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平制定薪酬计划或方案；

（二）薪酬计划或方案主要包括但不限于绩效评价标准、程序及主要评价体系，奖励和惩罚的主要方案和制度等；

（三）审查公司董事及高级管理人员的履行职责情况并对其进行绩效考评；

（四）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

（五）董事会授权的其它事宜。

第九条 薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬计划，须报经董事会同意后，提交股东大会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬分配方案须报董事会批准。

第四章 决策程序

第十条 公司董事会办公室、人力资源部及其它相关部门须根据薪酬与考核委员会要求，提供以下全部或部分书面资料：

（一）提供公司主要财务指标和经营目标完成情况；

（二）公司高级管理人员分管工作范围及主要职责情况；

（三）提供董事及高级管理人员岗位工作业绩考评系统中涉及指标的完成情况；

（四）提供董事及高级管理人员的业务创新能力和创利能力的经营绩效情况；

（五）提供按公司业绩拟订公司薪酬分配规划和分配方式的有关测算依据。

第十一条薪酬与考核委员会对董事和高级管理人员考评程序：

（一）公司董事和高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会作述职和自我评价；

（二）薪酬与考核委员会按绩效评价标准和程序，对董事及高级管理人员进行绩效评价；

（三）根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策提出董事会及高级管理人员的薪酬数额和奖励方式，表决通过后，报公司董事会。

第五章议事规则

第十二条薪酬与考核委员会每年至少召开一次会议，并于会议召开前十天通知全体委员，会议由主任委员主持，主任委员不能出席时可委托其他一名独立董事委员主持。

在董事会、董事长、主任委员及两名以上本薪酬与考核委员会委员提议时，应当召开薪酬与考核委员会临时会议，薪酬与考核委员会主任委员应当自接到提议后三个工作日内，召集并主持临时会议。主任委员不能履行职务或不履行职务时，由另外一名独立董事委员召集和主持。

第十三条薪酬与考核委员会会议应由三分之二以上的委员出席方可举行；每一名委员有一票的表决权。

第十四条委员会成员应依据其自身判断，明确、独立地发表意见，并尽可能形成统一意见。确实难以形成统一意见的，应在会议纪要中记载各项不同意见并作说明。

会议作出的决议，必须经全体委员的过半数通过。

第十五条薪酬与考核委员会会议表决方式为举手表决，临时会议可以采取通讯表决的方式召开。

第十六条薪酬与考核委员会会议必要时可以邀请公司董事、监事及高级管

理人员、人力资源部和有关部门负责人列席会议。

第十七条如有必要，薪酬与考核委员会可以聘请中介机构为其决策提供专业意见，费用由公司支付。

第十八条薪酬与考核委员会会议讨论有关委员会成员的议题时，当事人应回避。

第十九条薪酬与考核委员会会议的召开程序、表决方式和会议通过的薪酬政策与分配方案必须遵循有关法律、法规、公司章程及本工作条例的规定。

第二十条薪酬与考核委员会会议应当有记录，出席会议的委员应当在会议记录上签名，会议记录由公司董事会秘书保存。

第二十一条薪酬与考核委员会会议通过的议案及表决结果，应以书面形式报公司董事会。

第二十二条出席会议的委员均对会议所议事项有保密义务，不得擅自披露有关信息。

第六章 附则

第二十三条本工作条例解释权归属公司董事会。

第二十四条本工作条例未尽事宜，按国家有关法律、法规和公司章程的规定执行；本工作条例如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的公司章程相抵触时，按国家有关法律、法规和公司章程的规定执行，董事会应立即修订。

第二十五条本工作条例自董事会决议通过之日起实施。

\*\*\*\*股份有限公司

二〇〇八年六月

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找