团体标准《酒店职业经理人等级评价规范》（征求意见稿）编制说明

一、项目来源

根据《广西标准化协会关于下达2024年第三十五批团体标准制修订项目计划的通知》（桂标协〔2024〕248号）文件精神，由广西酒店管理学会、广西亚太酒店管理研究院共同提出，广西酒店管理学会、广西亚太酒店管理研究院、梧州职业学院、广西建设职业技术学院、广西机电技师学院、广西外国语学院、黑龙江旅游职业技术学院、吉林师范大学辽源分院、成都银杏酒店管理学院、南宁市第六职业技术学校、广西华侨学校、Cambodia Hotel Association、海南省酒店与餐饮行业协会、云南省旅游民宿行业协会、广西东方文化艺术研究院、广西社会科学学术团体发展促进会文旅分会、深圳市饭店业协会、南宁市旅游协会、百色市文化旅游协会、柳州市旅游协会、北海市旅游协会、杭州东方网升科技股份有限公司、大迈点（杭州）信息技术有限公司、先之（杭州）教育科技有限公司、广西凡恩文化旅游发展有限公司、广西柳钢医养集团有限公司、香港凯域酒店管理有限公司、上海凯域酒店管理有限公司、北京万维罗盘信息技术有限公司、杭州美宿在途网络科技有限公司、广西裕达集团国际酒店有限公司、南宁荣荣大酒店有限公司、太重宾馆&美仑酒店、广西田阳东起假日酒店管理有限公司、崇左市泊隐酒店管理服务有限公司等单位共同起草制定的团体标准《酒店职业经理人等级评价规范》（项目编号：2024-3501）已获批立项。主要起草人姓名及分工情况如下：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **姓 名** | **单位** | **职务/职称** | **参与编制标准分工情况** |
|  | 唐勇刚 | 广西酒店管理学会 | 会长 | 统筹规范编制工作，组织人员进行规范发布后的宣贯培训 |
|  | 林军 | 广西酒店管理学会 | 常务副会长 | 指导规范文本及编制说明编写，质量控制 |
|  | 赵焕焱 | 广西酒店管理学会 | 首席顾问 | 对规范实施情况进行总结分析，不断对规范提出修正意见 |
|  | 刘莉平 | 广西亚太酒店管理研究院 | 院长 | 对规范实施情况进行总结分析，不断对规范提出修正意见 |
|  | 何晓彬 | 梧州职业学院 | 卫生健康学院副院长/正高级讲师 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 王钊 | 广西建设职业技术学院 | 专任教师/经济师 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 高丽莉 | 广西机电技师学院 | 高级讲师 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 梁娟 | 广西外国语学院 | 副教授、高级人力资源管理师 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 李竹君 | 黑龙江旅游职业技术学院 | 副教授 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 许文伯 | 吉林师范大学辽源分院 | 教务处干事/助教 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 何诗洁 | 成都银杏酒店管理学院 | 现代酒店管理学院院长助理 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 黄燕 | 南宁市第六职业技术学校 | 高职部主任/正高级讲师 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 咸舒瀚 | 广西华侨学校 | 专业教师/高级讲师 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | Bruno VAN | Cambodia Hotel Association | The National Vice President | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 陈恒 | 海南省酒店与餐饮行业协会 | 会长 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 贺双全 | 云南省旅游民宿行业协会 | 会长 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 汤绍玲 | 广西社会科学学术团体发展促进会文旅分会 | 副会长 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 梁琪琪 | 广西东方文化艺术研究院/广西凡恩文化旅游发展有限公司 | 秘书/新媒体主管 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 张国超 | 深圳市饭店业协会 | 会长 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 李少凤 | 南宁市旅游协会 | 副秘书长 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 祝明智 | 百色市文化旅游协会 | 协会秘书长/酒店分会会长 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 黄桂清 | 柳州市旅游协会 | 秘书长 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 罗妮 | 北海市旅游协会 | 党支部书记/副会长 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 孙黎强 | 杭州东方网升科技股份有限公司 | 董事长助理 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 胡小玲 | 大迈点（杭州）信息技术有限公司 | 最佳东方总裁 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 史继东 | 先之（杭州）教育科技有限公司 | 先之教育研发中心总经理 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 周政 | 广西柳钢医养集团有限公司 | 酒管公司副总经理 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 李冰 | 上海凯域酒店管理有限公司/香港凯域酒店管理有限公司 | 总经理 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 杜亮 | 北京万维罗盘信息技术有限公司 | 销售总监 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 王叶龙 | 杭州美宿在途网络科技有限公司 | 营销总监 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 梁嵘波 | 广西裕达集团国际酒店有限公司 | 总经理 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 罗婉兰 | 南宁荣荣大酒店有限公司 | 总经理 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 薛金来 | 太重宾馆&美仑酒店 | 执行董事/总经理 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 黎文婕 | 广西田阳东起假日酒店管理有限公司 | 总经理 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |
|  | 林毅 | 崇左市泊隐酒店管理服务有限公司 | 执行董事 | 协助起草规范草案，征求意见稿和规范编制说明，送审稿及编制说明的编写工作 |

二、项目背景及目的意义

随着酒店业的迅猛发展，酒店职业经理人作为酒店运营管理的核心，其管理能力和专业素养直接决定了酒店的市场竞争力和可持续发展。然而，目前酒店职业经理人队伍中普遍存在管理能力水平参差不齐、专业发展路径不清晰等问题，限制了行业的整体进步与发展。

因此，申报建立《酒店职业经理人等级评价规范》尤为重要。该规范将通过明确不同等级的管理能力要求，为酒店职业经理人提供清晰的能力提升路径。同时，这一评价体系将为用人单位在选拔和任用管理人员时提供可靠的依据，有助于企业更有效地匹配合适的人才，从而提升整体运营水平。

这一项目的建立旨在为酒店职业经理人提供一套系统化、分层级的评价标准，以快速、精准地划分其管理能力，推动职业经理人不断优化自身的专业素养和管理技能。未来，通过此评价框架的推广，经理人将更易掌握先进的管理理念和实践方法，并激励其在职业生涯中不断进步与创新。

此外，《酒店职业经理人等级评价规范》的建立将有助于促进职业经理人之间的相互学习与合作，形成统一的职业标准和目标。这一框架的构建不仅能够提升行业内人才的透明度与竞争力，还将为企业人才管理提供一套明确的人才评价体系，推动行业人才发展规划的完善。

在全球化背景下，构建符合行业实际需求并具备普适性的等级评价规范，将帮助酒店职业经理人在国际市场中具备更强的竞争力，提升酒店业的整体发展水平。同时，该规范的实施将进一步推动旅游经济的创新与提升，为国内外市场竞争力的增强作出积极贡献。

三、项目编制过程

**（一）成立标准编制组**

团体标准《酒店职业经理人等级评价规范》项目任务下达后，由广西酒店管理学会、广西亚太酒店管理研究院牵头组织成立了标准编制组，制定了标准编写方案，明确任务职责，确定工作技术路线，开展标准研制工作。具体编制工作由广西酒店管理学会、广西亚太酒店管理研究院、梧州职业学院、广西建设职业技术学院、广西机电技师学院、广西外国语学院、黑龙江旅游职业技术学院、吉林师范大学辽源分院、成都银杏酒店管理学院、南宁市第六职业技术学校、广西华侨学校、Cambodia Hotel Association、海南省酒店与餐饮行业协会、云南省旅游民宿行业协会、广西东方文化艺术研究院、广西社会科学学术团体发展促进会文旅分会、深圳市饭店业协会、南宁市旅游协会、百色市文化旅游协会、柳州市旅游协会、北海市旅游协会、杭州东方网升科技股份有限公司、大迈点（杭州）信息技术有限公司、先之（杭州）教育科技有限公司、广西凡恩文化旅游发展有限公司、广西柳钢医养集团有限公司、香港凯域酒店管理有限公司、上海凯域酒店管理有限公司、北京万维罗盘信息技术有限公司、杭州美宿在途网络科技有限公司、广西裕达集团国际酒店有限公司、南宁荣荣大酒店有限公司、太重宾馆&美仑酒店、广西田阳东起假日酒店管理有限公司、崇左市泊隐酒店管理服务有限公司等单位组成的标准编制组负责。编制组下设三个小组，分别是资料收集组、草案编写组、标准实施组。

资料收集组：负责国内关于酒店职业经理人等级评价相关文献资料的查询、收集和整理工作，查阅现存关于相关研究以及国内相关标准的制定。

草案编写组：负责标准立项、征求意见、审定、报批等阶段的标准文本及编制说明的起草工作，包括标准制定过程各阶段标准文本及相关材料的修改和完善。

标准实施组：负责团体标准《酒店职业经理人等级评价规范》标准发布后，组织相关部门、企业等，开展标准宣贯培训会，对标准进行研讨和详细解读，使相关人员了解标准，熟悉标准，并能熟练运用标准；为确保标准的实施效果和综合运用率，对标准实施情况进行总结分析，对标准提出持续改进意见。

1. **收集整理文献资料**

通过资料收集组对文献资料的收集和整理，草案编写组主要参考了以下国内相关的标准和期刊书籍：

[1] 《国家职业技能标准编制技术规程（2018年版）》

[2] GB/T 31864-2016 职业经理人信用评价指标

[3] GB/T 26998-2020 职业经理人考试测评

[4] GB/T 26999-2021 职业经理人相关术语

[5] GB/T 28934-2021 职业经理人培训规范

[6] GB/T 14308-2023 旅游饭店星级的划分与评定

**（三）研讨确定标准特色、创新点和主体内容**

标准编制组在对收集的资料进行整理研究之后，标准编制组召开了标准编制会议，对标准的整体框架结构进行了研究，并对标准的关键性内容进行了初步探讨。经过研究，标准的主体内容确定为术语和定义、等级划分、各等级申报资格条件、核心要求、评价方法、评价流程、评价管理。

标准特色：本标准紧密贴合酒店行业特性，构建了一个路径清晰的酒店职业经理人综合评价体系，涵盖了酒店运营全链条与多维度能力要求，并设计了从预备级到特级的五级发展通道。同时，引入动态管理机制，通过定期复核与继续教育，促进酒店职业经理人的持续成长。

创新点：一是“预备级”评价通道，为在校学生和行业新人提供早期能力认可，促进产教衔接；二是构建“动态权重”评价模型，评价方式权重随等级提升灵活调整，越高级别越侧重业绩成果与专家面试；三是系统融入“数智化知识”、“数字化应用能力”和“可持续发展素养”等新时代核心能力要求，呼应行业数字化转型与绿色发展；四是建立闭环评价管理机制，通过继续教育、定期复核和退出条款实现动态管理，打破终身制，确保证书持续有效。

主体内容：经过研讨，标准的主体内容确定为术语和定义、等级划分、各等级申报资格条件、核心要求、评价方法、评价流程、评价管理。其中，等级划分参考GB/T 14308—2023《旅游饭店星级的划分与评定》的分级体系，结合酒店职业经理人的职业发展路径及行业调研数据，将酒店职业经理人等级划分为预备级至特级五个级别。核心要求强调了职业道德与素养，等级划分与评定根据不同等级，明确了职业道德与素养、专业知识与技能、业绩与影响力等方面的核心要求。专业知识与技能部分参考了酒店管理教育的课程体系及行业实践指南，通过专家论证会（邀请行业专家及教育学者共20人参加）确定了各等级的具体能力要求及评价标准。评定程序则参考GB/T 14308—2023的星级评定程序，结合酒店职业经理人的专业特点进行了优化，确保了评价的规范性和公正性

1. **调研，形成草案、征求意见稿**

2024年12月，标准编制组通过查阅了大量的国内文献资料，对酒店职业经理人等级评价的相关文件进行系统总结。形成了标准的基本构架，对主要内容进行了讨论并对项目的工作进行了部署和安排。

2025年7月，在前期工作的基础之上，通过理清逻辑脉络，整合已有参考资料中有关酒店职业经理人等级评价的内容，并结合酒店职业经理人等级评价实际要求的基础上，按照简化、统一等原则编制完成团体标准《酒店职业经理人等级评价规范》（草案）。

2025年8月至12月，标准编制组组织广西酒店管理学会、广西亚太酒店管理研究院、梧州职业学院、广西建设职业技术学院、广西机电技师学院、广西外国语学院、黑龙江旅游职业技术学院、吉林师范大学辽源分院、成都银杏酒店管理学院、南宁市第六职业技术学校、广西华侨学校、Cambodia Hotel Association、海南省酒店与餐饮行业协会、云南省旅游民宿行业协会、广西东方文化艺术研究院、广西社会科学学术团体发展促进会文旅分会、深圳市饭店业协会、南宁市旅游协会、百色市文化旅游协会、柳州市旅游协会、北海市旅游协会、杭州东方网升科技股份有限公司、大迈点（杭州）信息技术有限公司、先之（杭州）教育科技有限公司、广西凡恩文化旅游发展有限公司、广西柳钢医养集团有限公司、香港凯域酒店管理有限公司、上海凯域酒店管理有限公司、北京万维罗盘信息技术有限公司、杭州美宿在途网络科技有限公司、广西裕达集团国际酒店有限公司、南宁荣荣大酒店有限公司、太重宾馆&美仑酒店、广西田阳东起假日酒店管理有限公司、崇左市泊隐酒店管理服务有限公司等单位等单位多次召开标准研讨会，收集反馈了大量意见，掌握康养旅居酒店等级划分与评定的基本要求。标准编制组对标准草案进行了反复修改和研究讨论。最终形成了团体标准《酒店职业经理人等级评价规范》（征求意见稿）及其编制说明。



2025年8月29日标准讨论会 2025年10月25日标准讨论会



2025年10月29日标准讨论会 2025年11月12日标准讨论会

四、标准制定原则

1.实用性原则

本文件是在充分收集相关资料，分析当前现状、调研的实际情况，让标准内容紧贴酒店经营管理实际，评价指标力求可观察、可衡量、可获取。申报条件、核心要求、评价流程的设计均充分考虑了酒店企业和从业人员的实际情况与可操作性，确保标准易于理解、便于应用，能够在行业评价、企业人力资源管理、个人发展中真正发挥作用。

2.协调性原则

本文件编写过程中重视与现有标准体系的衔接，以及与酒店职业经理人等级评价相关法律法规的协调问题，在内容上与现行法律法规、标准协调一致，并积极引用和遵循相关国家标准（GB/T系列），确保术语、框架与国标协调一致。

3.规范性原则

本文件严格按照GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的要求和规定编写本标准的内容，保证标准的编写质量。

4.前瞻性原则

本文件在兼顾当前酒店职业经理人等级评价现实情况的同时，还考虑到了酒店职业经理人等级评价快速发展的趋势和需要，积极回应酒店业数字化、智能化、体验化的发展趋势，将相关能力与知识要求融入等级标准，引导职业经理人及培养机构面向未来进行能力储备与知识更新。

五、标准主要内容及依据来源

本标准主要章节内容包括术语和定义、等级划分与核心要求、评价方法与流程、动态管理机制以及附录部分。本标准具体依据来源说明如下：

**（一）术语和定义**

本章对“酒店职业经理人”、“等级评价”、“继续教育”等关键术语进行了界定。主要遵循GB/T 26999-2021《职业经理人相关术语》的总体定义框架。

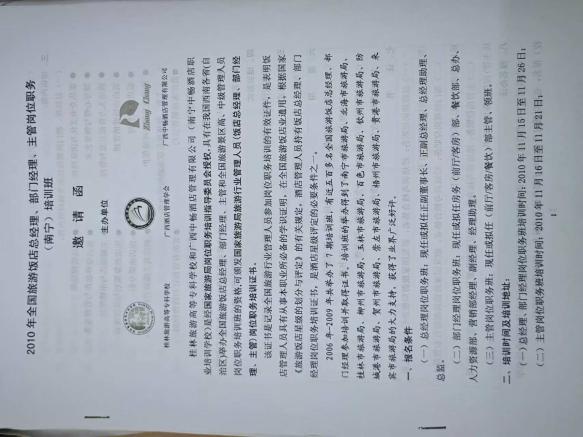
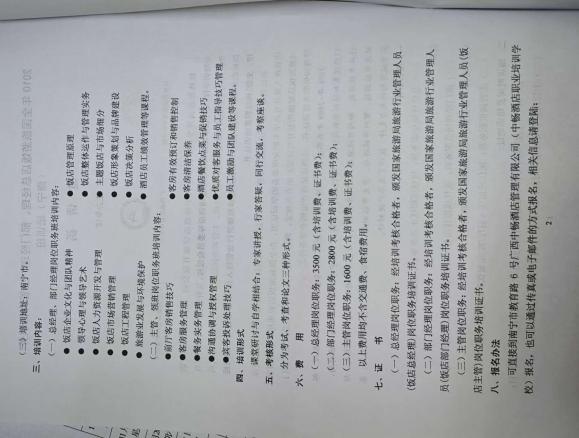
对“酒店职业经理人”的定义，特别强调了“运用现代酒店管理理论与数智化工具”以及“对酒店全链条业务（前厅、客房、餐饮、康乐、营销、财务、人力资源、工程等）进行战略规划、资源整合及创新运营”，这一定义延伸是基于对行业数字化转型现状的研判及对总经理岗位职责综合化趋势的共识。

“继续教育”的定义则参考了GB/T 28934-2021《职业经理人培训规范》及专业技术人员继续教育的通用概念。

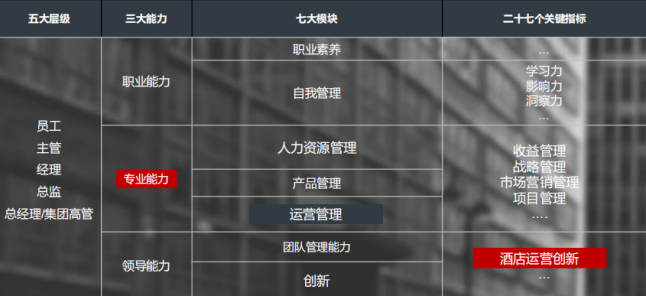
**（二）等级划分与核心要求**

|  |  |
| --- | --- |
| 主要内容 | 主要政策依据 |
| 等级划分：从低到高共划分为五个等级：预备级、初级、中级、高级、特级酒店职业经理人。 | 参考了GB/T 14308—2023《旅游饭店星级的划分与评定》的分级体系以及国家职业资格技能等级通常的五级结构，便于理解与衔接。并结合酒店职业经理人的职业发展路径进行了优化。每个等级对应不同的职位和核心能力要求。其中，根据参编院校及部分资深经理人的建议，设立了预备级，为学生提供一个将理论知识与初步实践相结合的早期能力评价接口。而“特级”的设定，则参考了连锁酒店集团中对“区域总经理”、“集团顾问”等顶尖角色的定位。 |
| 职业道德与素养部分细化为政治、市场、品牌、服务、经营、管理、专业发展、可持续发展八个职业素养与遵纪守法、诚实守信、爱岗敬业、廉洁自律四项职业操守。 | 参考了GB/T 31864-2016 《职业经理人信用评价指标》中关于职业信用、社会责任的基本导向；具体内容深度融入和提炼了对南宁荣荣大酒店等区内多家酒店资深管理者的访谈精华。 |
| 职业知识与能力部分，所呈现的十大职业知识与十大职业能力，主要遵循了GB/T 26998-2020《职业经理人考试测评》及GB/T 28934-2021《职业经理人培训规范》等国家标准的指导原则。 | 遵循了GB/T 26998-2020《职业经理人考试测评》及GB/T 28934-2021《职业经理人培训规范》等国家标准的指导原则。具体条目融合了酒店管理专业教育的核心课程体系、市场招聘的普遍能力要求以及对区内资深酒店管理者的系统性访谈意见。 |
| 职业技能部分，本标准明确要求职业经理人需了解乃至掌握与其管理范围相关的国家职业技能标准中的核心服务技能（如前厅、客房、餐饮服务等）。 | 要求职业经理人需了解乃至掌握相关国家职业技能标准中的核心服务技能，依据源于对“管理源于业务、高于业务”这一岗位胜任特征的普遍观察。 |
| 职业经历与业绩部分，涵盖经营成果、服务质量、品牌建设、管理创新、团队培养及行业贡献六大方面。 | 采用经营成果、服务质量、品牌建设、管理创新、团队培养及行业贡献六维评价，框架设计借鉴了其他专业技术人才高级评价的通行做法。 |

相关材料如下：



广西酒店管理学会与广西亚太酒店管理研究院历年举办酒店总经理、部门经理、主管岗位的邀请函（含培训对象条件、培训大纲、培训形式、培训日程）



参编单位先之教育对酒店职业经理人的等级划分与培训现场

**（三）各等级申报资格条件**

|  |  |
| --- | --- |
| 主要内容 | 主要政策依据 |
| 规定了从预备级到特级，在从业年限、现任职务及晋级年限等方面的递进式申报条件。 | 最佳东方《中国旅游服务业人力资源白皮书》系列报告中对各层级岗位的晋升年限、薪酬福利、关键职责与能力模型等信息的收集、分析（如报告中指出一线员工晋升到主管级的平均年限为1.69年，主管级晋升到经理级的平均年限为2.87年，经理级晋升到总监级的平均年限为4.65年，总监级晋升到总经理级的平均年限为5.02年），确立了从预备级到特级的递进式申报门槛。同时也结合了广西酒店管理学会与广西亚太酒店管理研究院历年举办酒店总经理培训班和部门经理的培训对象要求进行修改。 |

**（四）评价方法流程与管理机制**

本标准对职业经理人的评价方式、各评价方式权重占比、评价总分与等级对应关系、评价流程以及评价后的管理进行了规定，旨在构建一个科学、公正、可持续的评价体系。

本标准设定了“理论考试、技能考核、业绩评审、专家面试”四种核心评价方式，并根据职业发展的不同阶段（预备级/初级、中级/高级、特级）动态分配各方式权重。主要参考了先之IHMA胜任力体系及GB/T 26998-2020。预备级/初级注重知识与技能基础（理论与技能考核各占40%）。中级/高级转向业绩与综合能力（业绩评审45%，专家面试25%）。特级则强调战略贡献与领导力（业绩评审50%，专家面试30%），并保留20%的理论考试以评估其前沿认知。权重变化体现了从执行、管理到战略领导的责任跃迁。

1. 酒店职业经理人评价方式的权重占比

| 评价方式 | 等级 | | |
| --- | --- | --- | --- |
| 预备级/初级 | 中级/高级 | 特级 |
| 理论考试 | 40% | 30% | 20% |
| 技能考核 | 40% | - | - |
| 业绩评审 | 15% | 45% | 50% |
| 专家面试 | 5% | 25% | 30% |
| 1. “-”代表对这一项目不作要求 | | | |

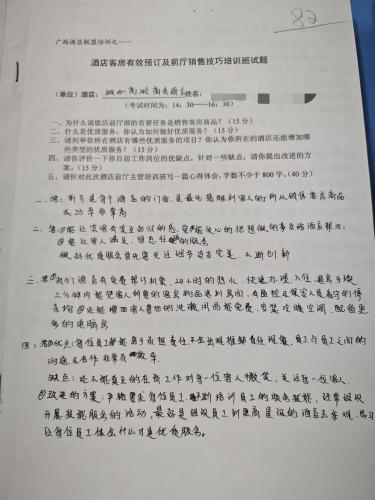
为将多维度的评价结果转化为清晰的等级结论，本标准设定了量化的等级评定标准。评价总分通过加权计算公式（总分 = Σ单项百分制成绩 × 该等级对应权重）得出，并依据总分区间划分为A（卓越）、B（良好）、C（合格）、D（不合格）四个等级。该划分参考借鉴了GB/T 26998-2020、国家职业资格分级模式和市场共识，设立了A/B/C/D四级。设定70分为合格（C级）起点，是基于酒店管理岗位对“稳定胜任”的高要求，高于通用及格标准。80分（B级）和90分（A级）门槛则对应市场对“良好”与“卓越”人才的普遍区分。总分通过加权公式计算，确保了多维度评价的客观与公平。

1. 评价总分与等级对应关系表

| 等级 | 总分区间 | 等级描述 |
| --- | --- | --- |
| A | 90分及以上 | 知识体系扎实，能力全面卓越，业绩成果显著，综合素质出众 |
| B | 80分（含）至90分 | 知识能力良好，业绩成果稳定，具备良好的发展潜力 |
| C | 70分（含）至80分 | 达到各级别基本要求，知识、能力、业绩均符合岗位预期 |
| D | 70分以下 | 未达到基本合格标准 |
| 1. 评价总分 = Σ(单项百分制成绩 × 该等级对应权重) | | |

|  |  |
| --- | --- |
| 主要内容 | 主要政策依据 |
| 构建“理论考试、技能考核、业绩评审、专家面试”四位一体的综合评价模型，权重随等级动态调整。 | 参考了GB/T 26998-2020《职业经理人考试测评》等相关国家标准的指导，也紧密结合了行业实践：理论考试是能力评价的普遍基础；技能考核对应管理者解决实际问题的核心需求；业绩评审聚焦可验证的工作成果；专家面试则用于深度考察战略思维与潜质。动态权重设计（如高级别侧重业绩与面试）契合企业管理人才选拔规律。 |
| 评价流程包含申请、初审、评价、公示、发证五个环节。 | 评价流程设计遵循公开、公平、公正原则，参考了GB/T 14308-2023等标准的评定程序。设置公示期旨在引入社会监督，提升评价工作的公信力与透明度。 |
| 继续教育要求持证人员每年完成规定学时（预备级/初级40学时，中/高级30学时）。 | 遵循了《专业技术人员继续教育规定》（人社部令第25号）中对中初级与高级人员年度学时的指导。时长的具体数值则参考酒旅行业头部培训平台先之教育的数字化学习体系，并结合广西酒店管理学会以往开班酒店业总经理培训班的经验。 |
| 证书每2年复核一次；连续2次未达标或连续4年未完成继续教育者，注销证书。 | 证书有效期设为2年，主要基于酒店行业知识、技术与管理模式快速迭代的特性，并参考迈点研究院等行业报告及先之教育平台课程更新数据。退出机制的设计理念，参考了GB/T 31864-2016《职业经理人信用评价指标》中关于“信用状况持续监测与评价”的相关要求，“4年未完成继续教育”的设定与行业知识更新节奏相衔接。 |

相关材料如下：



广西酒店管理学会与广西亚太酒店管理研究院对酒店职业经理人培训、考核以及证书颁发

**（五）附录A：酒店职业经理人等级评价申报表**

提供了申报人基本信息、教育背景、培训与继续教育、工作经历、业绩成果等内容的填写模板，便于申报人整理和提交相关材料。在试点评价过程中，收集了申报人的反馈意见，对申报表进行了多次修订和完善，确保了申报表的易用性和实用性。

明确了申报材料的清单和承诺与声明事项，确保申报过程的规范性和真实性。

六、标准实施的措施

为确保本标准的有效应用与持续优化，将系统推进以下实施措施：通过沙龙、论坛与专项培训等多种形式进行精准宣贯；选择代表性企业开展试点评价，形成范例；建立信息化数据库，严格执行继续教育与定期复核的动态管理机制；依托行业协会及校企平台多渠道推广，提升行业采纳度；同时建立定期反馈渠道，收集实践意见作为修订依据，并推动评价结果与人才选育用留各环节实质衔接，使本标准切实服务于酒店业人才生态的建设。

七、国内外同类标准制修订情况及与法律法规、强制性标准关系

经查阅，目前暂无与“酒店职业经理人等级”“酒店 职业经理人”相关的标准。

本标准的内容与现行的法律、法规及强制性标准无冲突，标准的编写符合GB/T 1.1-2020的要求。

八、重大分歧意见的处理经过和依据

本标准研制过程中无重大分歧意见。

九、自我承诺

本标准内容与各项指标不低于强制性标准要求。

团体标准《酒店职业经理人等级评价规范》

标准编制组

2026年1月14日