



CCAI-R-P43:2024

首席法律顾问 人员能力验证规则

Chief Legal Adviser: Rules for Personal Proficiency Testing

国家市场监督管理总局认证认可技术研究中心

目 录

前 言	2
1 范围	3
2 引用文件	3
3 术语和定义	3
4 人员能力验证组织要求	4
4.1 学习时长	4
4.2 验证时间	4
4.3 验证方式	4
4.4 验证结果	5
4.5 验证内容	5
5 验证申请条件	5
6 验证结果评价	6
6.1 统计量计算	6
6.2 人员能力评价	8
附录 (资料性附录)	10

前 言

首席法律顾问人员能力验证 (Chief Legal Adviser Personal Proficiency Testing) 是对能够解答法律询问, 能为企业提供全方位精准高效法律服务的专业技术人员进行能力验证。

为提高法律服务领域从业人员的理论知识与实际工作水平, 国家市场监督管理总局认证认可技术研究中心 (以下简称“认研中心”、英文简称“CCAI”) 决定开展首席法律顾问人员能力验证工作。为规范认研中心人员能力验证工作, 依据《国家市场监督管理总局认证认可技术研究中心合格评定技术体系文件管理办法 (试行)》《国家市场监督管理总局认证认可技术研究中心人员能力验证管理办法》等文件, 组织制定《首席法律顾问 人员能力验证规则》。

1. 本规则是认研中心开展首席法律顾问人员能力验证的基本依据, 内容包括概况、基本要求、验证要求、验证规则、验证内容比重。

2. 本规则以现阶段法律服务领域从业人员所需理论知识与实践水平为目标, 在充分考虑经济发展、规范企业行为和提高企业竞争力的基础上, 对法律服务领域从业人员的工作范围、岗位职责和知识水平做了明确规定。

3. 本规则参考了《合格评定 能力验证的通用要求》(ISO/IEC 17043)、《利用实验室间比对进行能力验证的统计方法》(ISO 13528) 中的全部或部分条款, 既保证了规则体系的规范化, 又对行业从业人员的水平及行业从业人员现状进行动态分析, 促进行业良性发展, 同时也使其具有根据行业发展进行调整的灵活性和实用性, 符合人员能力验证的需求。

4. 首席法律顾问人员能力验证不属于职业资格类考试, 自愿参加, 通过验证仅表明学员掌握了一定的企业合规专业理论知识和实际工作水平的能力。

首席法律顾问 人员能力验证规则

1 范围

本规则是认研中心首席法律顾问人员能力验证组织者和参加者双方都应当遵循的程序规则。

从事律师、法务、审计、税务、财税和金融等相关职业，担任企事业单位会计主管及经理、审计主管及经理、财务主管及经理、税务主管、法务主管，财税主管和风控主管等岗位的专业管理人员以及政府法律顾问专业人员，均可申请参加认研中心首席法律顾问人员能力验证。

2 引用文件

本规则参考并修改引用了下列文件中的全部或部分条款。所引用的文件不注明其发布日期，请各相关方注意使用这些文件的有效版本（包括其修订案）。

2.1 《合格评定能力验证的通用要求》(ISO/IEC 17043)

2.2 《利用实验室间比对进行能力验证的统计方法》
(ISO 13528)

3 术语和定义

人员能力验证：是指按照相关规定或标准，根据验证规则，采取专业知识学习、能力素质考核、结果分析比对及验证等方式，对人员的专业能力进行验证的合格评定过程。

原始分：参加验证人员答题得到的分数，最高为 100 分。

平均分：所有验证人员原始分的算术平均值，最高分为

100 分。

中等分：反映验证项目中等水平的分数，最高为 100 分。

标准差：反映原始分的分散性。

标准分：利用稳健统计方法，转化得到每位参加验证人员的分数，分值在-100 至 100 之间。

百分比排名：比此原始分小的数据个数除以与此原始分进行比较的数据个数总数。

4 人员能力验证组织要求

4.1 学习时长

参加人员能力验证建议满足相应的专业学习时长要求，建议不少于 36 学时。

4.2 验证时间

首席法律顾问人员能力验证测验实行统一大纲、统一命题、统一组织的验证制度，原则上每年举行 4 次验证，分别安排在 3 月份、6 月份、9 月份、12 月份的第四个周末，验证时间为 120 分钟。

4.3 验证方式

首席法律顾问人员能力验证采取线上验证方式，能力验证参加者的信息采用计算机验证系统进行统一管理，在线完成学员信息填报、验证、电子试卷管理等工作。

验证系统应具有人脸识别等防作弊功能。

采取线上验证的形式，能力验证参加者需在拥有摄像头的电脑前参加验证，监考人员与能力验证参加者配比为

1: 500, 监考中心至少不少于 2 名监考人员。

4.4 验证结果

首席法律顾问人员能力验证结果划分为优秀、良好、合格、不合格。(注: 人员能力验证结果详见第 6 部分人员能力验证结果评价规则)。

对于能力验证参加者来说, 纸质证书中赋予的原始分、标准分 Z 和百分比排名 PR 为当期(或者某一时间段)验证结果。同时要提醒能力验证参加者, 标准分 Z 和百分比排名 PR 会根据该项目全部参加验证人员的成绩“排大队”, 能力验证参加者可以随时登录账号, 线上关注自己的标准分 Z 和百分比排名 PR 的变化。

4.5 验证内容

首席法律顾问能力验证的主要内容包括《合同的签订与生效》《劳动人事关系处理》《公司治理与注销》《股权投资与风险防范》《公司经营法律风险与合规指引》《公司涉诉案件类型化管理与精细化应对》《知识产权和反不正当竞争》《政府法律顾问》八部分内容, 内容清单见附件。验证时, 《合同的签订与生效》《劳动人事关系处理》《公司治理与注销》《股权投资与风险防范》《公司经营法律风险与合规指引》《公司涉诉案件类型化管理与精细化应对》《知识产权和反不正当竞争》《政府法律顾问》八部分内容占比分别为 15%、15%、10%、10%、15%、10%、10%、15%。

5 验证申请条件

凡遵纪守法并符合下列条件中之一, 可申请参加首席法律顾问能力验证:

5.1 取得法学类大学本科学历, 并从事相关专业工作满 1 年;

5.2 取得法学类双学士学位、硕士学位或以上学位的人员;

5.3 具备其他专业大专及以上学历并从事律师、司法, 法务等相关专业工作满 5 年;

5.4 法学法律类企事业单位相关部门负责人以上专业管理人员(需开具职务证明, 并加盖公章);

5.5 具备法学法律类国家注册执业资格类证书;

5.6 从事法律咨询及法律服务行业的相关人员及律师事务所高级合伙人相关管理人员;

5.7 军人, 国家企事业单位在编人员及司法工作者。

6 验证结果评价

6.1 统计量计算

6.1.1 平均分 A

所有验证人员原始分的算术平均值, 计算公式如下:

$$A = \sum_{i=1}^p x_i / p$$

x_i 为第 i 名人员的原始分, p 为参加验证人员总数。

6.1.2 中等分 M

所有参加验证人员原始分的中位值。假设 p 名参加验证人员原始分按递增顺序表示为: x_1, x_2, \dots, x_p 。当 p 为奇数

时, 中位值为第 $(p+1) / 2$ 位的原始分值; 当 p 为偶数时, 中位值为第 $p/2$ 位和第 $(1+p/2)$ 位原始分值的平均值。计算公式如下:

$$M = \begin{cases} X_{[(p+1)/2]}, & p \text{ 为奇数} \\ [X_{(p/2)} + X_{(1+p/2)}] / 2, & p \text{ 为偶数} \end{cases}$$

6.1.3 差值 D

参加验证人员原始分与中等分的差值。计算公式如下:

$$D_i = x_i - M$$

6.1.4 标准差 S

按照稳健统计方法, 以标准化四分位距作为标准差。将参加验证人员的原始分按递增顺序排列, 计算高四分位和低四分位原始分的差值, 然后乘以系数 0.7413 (因子 0.7413 是从“标准”正态分布中导出) 即可得到标准化四分位距。计算公式如下:

$$S = 0.7413 \times (Q_3 - Q_1)$$

式中, Q_1 为低四分位数, 该组原始分的四分之一低于 Q_1 , 四分之三高于 Q_1 ; Q_3 为高四分位数, 该组原始分的四分之一高于 Q_3 。

6.1.5 标准分 Z

每位参加验证人员差值 D 与标准差之比。计算公式如下:

$$Z = D/S \times 50$$

标准分 Z 反映参加验证人员与中等水平间的差距。Z > 0 时, 反映人员能力高于中等水平; Z < 0 时, 反映人员能力低

于中等水平。根据统计学原理,基于正态分布假设, D/S 在 $[-2, +2]$ 的概率约为 95%。为了更加通俗易懂和直观显示,乘以系数 50 得到标准分 Z ,而且,当计算 Z 值小于-100 或者大于 100 时,直接分别赋值为 $Z=-100$ 、 $Z=100$ 。因此,标准分 Z 在-100 至 100 之间, Z 值越接近 100,说明参加验证人员的水平越高。

6.1.6 百分比排名 PR

某参加验证人员百分比排名为 90%,表明该人员成绩比 90%的人成绩高。

6.1.7 合格率

验证等级为合格以上的人数占参加验证总人数的比例。

6.2 人员能力评价

6.2.1 反馈给参加验证人员的指标

参加验证人员成绩单列出原始分、标准分 Z 和百分比排名 PR 三个指标值,并注明含义。其中,成绩是否合格以参加验证人员的原始分为评价基准。对于成绩合格的人员,再按标准分 Z 的大小,分级列出成绩。具体如下:

当原始分 < 60 时,表明能力验证参加者本次验证等级为“不合格”,建议能力验证参加者进一步学习后,再次报名参加验证。

当 $60 \leq \text{原始分} < 100$,且标准分满足 $-100 \leq Z < 50$ 时,表明能力验证参加者本次验证等级为“合格”。

当 $60 \leq \text{原始分} < 100$,且标准分满足 $50 \leq Z < 100$ 时,表

明能力验证参加者本次验证等级为“良好”。

当原始分 ≥ 60 , 且标准分 $Z=100$ 时, 或当原始分=100 时, 表明能力验证参加者本次验证等级为“优秀”。

当标准差 $S=0$, 则采取原始分判断规则: 原始分 < 60 为“不合格”; $60 \leq$ 原始分 < 80 为“合格”; $80 \leq$ 原始分 < 90 为“良好”; 原始分 ≥ 90 为“优秀”。

对于能力验证参加者来说, 纸质证书中赋予的原始分、标准分 Z 和百分比排名 PR 为当期 (或者某一时间段) 验证结果。标准分 Z 和百分比排名 PR 会根据该项目全部参加验证人员的成绩“排大队”, 能力验证参加者可以随时登录账号线上关注自己标准分 Z 和百分比排名 PR 的变化。

对每一名验证“不合格”的能力验证参加者, 在发送成绩单的同时, 应有针对性地提出改进建议和再次参加验证的方法。

6.2.2 认研中心监测指标

及时发布并动态更新每个能力验证项目参加验证的总人数、平均分、中等分、标准差、合格率、最低分、最高分等指标。此外, 可以使用顺序标准分 Z 直方图直观显示参加者能力。

附录（资料性附录）

首席法律顾问人员能力验证大纲

分类	大纲
一、合同的签订与生效	1. 从需求产生到合同构成
	2. 从交易类型到法律规则
	3. 要约内容及要约规则
	4. 承诺的方式与承诺规则
	5. 从承诺生效到合同成立
	6. 从前期准备到合同签署
二、劳动人事关系处理	1. 劳动法律概述
	2. 什么是劳动合同
	3. 什么是劳务合同
	4. 三类常见的劳动合同解除形式
	5. 招聘环节中的法律风险
	6. 工时与加班
三、公司治理与注销	1. 公司章程与公司治理
	2. 公司决议与公司治理
	3. 代表权、公司证照与公司治理
	4. 公司治理中的高管责任
	5. 公司解散与公司清算责任
	6. 公司清算及破产相关问题
四、股权投资与风险防范	1. 企业投融资法律实务概述
	2. 股权融资与尽职调查
	3. 股权转让法律实务
	4. 股权架构设计
	5. 投融资实务案例解释
	6. 投资人退出方案
五、公司经营法律风险与合规指引	1. 公司设立法律风险与合规指引
	2. 公司资本法律风险与合规指引
	3. 公司运营法律风险与合规指引
	4. 公司交易法律风险与合规指引
	5. 公司资本运作法律风险与合规指引
	6. 公司治理法律风险与合规指引
	7. 公司清算法律风险与合规指引
	8. 相关机构法律风险与合规指引
	9. 股权变动的法律风险与合规指引
六、公司涉诉案件类型化管理与精细化应对	1. 公司设立纠纷
	2. 公司治理纠纷
	3. 新增资本认购纠纷
	4. 股东资格纠纷案件
	5. 股权代持纠纷

	6. 股东出资纠纷
	7. 股东抽逃出资纠纷
	8. 股东知情权纠纷
	9. 股权转让纠纷
	10. 股权让与担保纠纷
	11. 股权回购纠纷
	12. 算还股东利益责任纠纷
	13. 损害公司利益责任纠纷
	14. 损害公司债权人利益责任纠纷
	15. 公司解散、清算、注销纠纷
	16. 劳动纠纷
七、知识产权和反不正当竞争	1. 《民法典》中的知识产权条款
	2. 基于《民法典》的多主体专利侵权规则
	3. 外观设计保护：立法趋势和新兴议题
	4. 商业秘密司法保护实务
八、政府法律顾问	1. 如何为政府提供法律顾问服务
	2. 重大行政决策合法性审查的几点注意事项
	3. 参与重大突发性、群体性事件处理
	4. 地方政府规章及规范性文件合法性审查
	5. 依申请政府信息公开业务办理要点
	6. 地方政府日常法律顾问事务处理

国家市场监督管理总局 认证认可技术研究中心

CHINA CERTIFICATION & ACCREDITATION INSTITUTE