

# 国标 EAP 新规解读手册

## ——基于 2026 版《职业生涯规划师国家职业标准》

权威解读：洪向阳（国标主要起草人、向阳生涯创始人）

编制：向阳生涯研发部

### 手册前言

2026 年《职业生涯规划师国家职业标准》正式发布实施，其中一项具有行业里程碑意义的变革——**员工援助（EAP）被正式纳入职业规划师法定工作内容**。

本手册依据《职业指导师（职业生涯规划师）国家职业标准（2026 年版）》编制。该标准由人力资源社会保障部依法制定颁布，属于国家级法定职业技能规范，是全国范围内开展职业生涯规划师人才培养、职业技能等级认定、从业行为规范及 EAP 相关服务合规落地的唯一官方权威依据，自 2026 年 2 月 28 日起全国统一实施。

本手册由《职业生涯规划师国家职业标准》主要起草人洪向阳老师亲自主持解读，严格依据国标原文，结合向阳生涯 25 年职业规划实践与国内 EAP 服务标准化案例，系统拆解新规要点、能力要求、合规路径、落地方法，帮助 EAP 从业者、心理咨询师、企业 HR 快速理解、精准落地、抢占先机，推动 EAP 服务从“治标”走向“治本”，助力中国 EAP 行业迈入**国标合规、专业双能、高质量发展新阶段**。

**核心关键词：**EAP、员工援助计划、EAP 员工帮助计划、职业生涯规划师、国家职业标准、心理咨询+职业规划、双能力、合规从业、职业发展援助、EAP 培训、EAP 服务标准化

**适用人群：**EAP 从业者、企业 HR/EAP 采购负责人、心理咨询师、职业规划师、企业管理者、工会心理健康工作者

**国标官方查询：**《职业生涯规划师国家职业标准》全文可通过人力资源社会保障部“国家职业标准查询系统”免费查询。

## 第一章 新规核心：EAP 正式纳入职业规划师法定工作

### 1.1 国标原文核心条款（权威节选）

《职业生涯规划师国家职业标准》明确将“员工援助（EAP）”纳入职业生涯规划师二级/技师级“职场适应与发展辅导”核心工作内容，要求职业规划师需掌握：

**员工援助实施流程、“心理—职业”双轨赋能机制**，能够为企业及员工提供兼具心理疏

导与职业发展指导的一体化 EAP 服务，覆盖员工职业适应、发展、转型全周期，形成“事前预防—事中干预—事后跟踪”的全链条服务模式，与国内 EAP 服务标准化发展趋势高度契合。

根据国家职业资格等级结构，**二级/技师**为职业规划师高阶能力等级，要求能够熟练运用专业技能完成复杂、非常规工作，掌握关键技术，独立处理专业问题，并具备组织指导能力，与《国家职业标准编制技术规程（2023 年版）》要求完全一致。

## 1.2 向阳生涯独家解读

本次将 EAP 纳入职业规划师国家职业标准，**不是简单的内容叠加，而是国家层面对 EAP 本质的官方定性：**

**EAP 不只是心理援助，更是职业发展援助。**

这一界定，从根本上纠正了行业长期以来“EAP=心理咨询”的认知偏差，也与当前员工最核心、最普遍的需求高度一致：**职业迷茫、发展受阻、岗位不适、转型焦虑**，正是引发职员情绪、压力、倦怠、离职的第一根源。

## 新规三大核心要点

### 1. 资质法定化

EAP 从业者若需提供**职场适应与发展辅导类服务**，必须具备相应**职业规划师资质**，这是国标对 EAP 服务**专业合规**的明确要求，是提升服务质量、规避服务风险、建立行业规范的基础。

### 2. 能力分级化

- 基础 EAP 服务（职场适应、常规压力疏导、职业融入）：需达到**三级/高级工水平**；
- 复杂 EAP 个案（深度职业迷茫、离职危机、团队职业适配、长期内耗干预）：需达到**二级/技师高阶水平**。

分级要求确保服务能力与服务难度匹配，保障企业与员工获得高质量、可信赖的专业支持。

### 3. 服务本质回归

- EAP 解决的是：**影响工作绩效的个人根源问题**。
- 职业规划是实现治本的核心手段。

## 1.3 新规落地的核心意义

### 对行业

EAP 行业从“野蛮生长、标准混乱”正式进入**国标合规时代**，服务内容、资质要求、能力标准、流程规范全面清晰化，将逐步淘汰只懂心理、不懂职业、无资质、低效能的服

务，推动行业走向标准化、专业化、长效化。

## 对从业者

“心理咨询+职业规划”双能力成为 EAP 从业者的核心竞争力。

## 对企业

真正解决员工职业迷茫、内耗、流失等核心问题，实现降离职、稳团队、提绩效、促文化的目标，让 EAP 从“福利成本”转变为人才发展投资。

# 第二章 基础认知：EAP 与职业规划的核心关系

## 2.1 EAP 三大服务范畴（国标标准定义）

成熟的 EAP 服务体系包含工作、生活、健康三大维度，目标是帮助员工缓解压力、改善心理健康、提升工作绩效、增强组织归属感。这与中华全国总工会发布的《工会职工心理健康服务规范》（T/ZGXJ002—2024）所倡导的服务目标与核心理念相一致。

其中，职业规划是 EAP “工作面”的法定核心内容，主要包括：

1. **工作适应辅导**：帮助新员工融入、适配岗位、明确职责、提升归属感，降低新员工流失率；
2. **职业发展指导**：为员工规划职业路径、明确能力提升方向、解决晋升瓶颈、化解职业迷茫；
3. **职位转换支持**：针对调岗、轮岗、转型、裁员过渡期等场景，提供职业方向梳理与平稳过渡方案；
4. **职业根源性压力疏导**：从职业定位、发展路径、能力匹配等根源层面解决压力与内耗，区别于单纯情绪安抚。

## 2.2 职业规划师在 EAP 服务中的核心作用

依据国标要求，职业规划师参与 EAP 服务，核心是实现“心理—职业”双轨赋能，填补传统 EAP 最大短板，推动服务从“表面安抚”走向“根源解决”。

### 1. 根源解决问题

跳出单一心理疏导，从职业方向、岗位匹配、发展路径、价值感等底层逻辑，找到员工内耗、焦虑、离职的真实原因，给出可落地、可执行的解决方案。

### 2. 保障服务合规

以职业规划师资质为专业背书，确保 EAP 服务内容、流程、能力完全符合国标要求，降低从业者与企业的合规风险。

### 3. 提升服务价值

让 EAP 从单次、短效的情绪安抚，升级为长期、系统的人才发展支持，实现员工与企业共同成长，让服务可评估、可沉淀、可复制。

## 2.3 传统 EAP vs 国标合规 EAP（清晰对比）

对比维度	传统 EAP 服务	国标要求下的 EAP 服务（职业规划师主导）
核心定位	以心理安抚、情绪疏导为主，治标	心理疏导+职业发展双核心，治本
从业者要求	以心理咨询为主，无统一强制资质	必须具备“心理咨询+职业规划”双能力，持证上岗
服务效果	缓解短期情绪，易反复，难解决根源	长效稳定，从职业根源解决问题
合规性	无统一国标依据，流程随意	完全符合《职业生涯规划师国家职业标准》
服务模式	零散、临时、被动响应	标准化全链条：预防—干预—跟踪

## 第三章 新规下全行业核心痛点

### 3.1 EAP 从业者/心理咨询师痛点

#### 1. 合规困惑

不了解国标对 EAP 的资质要求、能力标准，担心现有服务不合规、被淘汰，缺乏清晰、权威的落地指引。

#### 2. 能力短板

长期专注心理咨询，缺少职业规划理论、工具、流程、个案经验，无法提供“心理—职业”双轨服务，难以满足新规要求。

#### 3. 职业瓶颈

只能提供基础情绪安抚，同质化严重、客单价低、竞争力弱，难以向高阶服务、企业项目、高价值咨询升级。

#### 4. 信息滞后

新规刚发布、未广泛普及，多数从业者尚未知晓，错过抢先升级、抢占市场的最佳窗口期。

### 3.2 企业 HR/EAP 采购方痛点

### 1. 采购无标准

不知道如何评估 EAP 服务商的专业能力，尤其不了解职业规划相关资质与服务水平，选型靠经验、靠口碑。

### 2. 服务效果弱

现有 EAP 以心理安抚为主，无法解决员工职业迷茫、内耗、离职等核心问题，企业投入与回报不成正比。

### 3. 合规风险

不了解国标对 EAP 服务的要求，所采购服务可能不符合新规，存在管理风险与合规隐患。

### 4. 认知偏差

仍将 EAP 等同于心理咨询，忽视职业规划在 EAP 中的核心地位，无法真正发挥 EAP 对组织的价值。

## 第四章 落地路径：从业者与企业合规升级指南

### 4.1 EAP 从业者/心理咨询师：三步合规升级

#### 第一步：明确资质要求，持证合规从业

依据国标，提供 EAP 相关服务建议取得对应等级职业规划师资质：

- 基础 EAP 服务：三级/高级工
- 复杂 EAP 个案：二级/技师

具体申报条件以国家职业标准为准，向阳生涯作为国标起草单位，提供申报条件评估、流程指导与配套培训。

说明：本标准不属于就业准入强制许可，但为企业采购、项目投标、服务合规、专业背书的核心权威依据。

#### 第二步：补齐双能力，掌握双轨赋能技术

##### 1. 职业规划核心能力

职业规划理论、职业测评工具应用、职业诊断、路径设计、职场问题解决方案、个案咨询全流程。

##### 2. EAP 标准化实操能力

EAP 需求调研、方案设计、项目实施、过程干预、效果评估、全流程运营，符合工会与企业 EAP 服务规范。

##### 3. 双轨整合能力

将心理疏导与职业发展指导融合，形成“情绪稳—方向清—行动实”的一体化服务模式。

## 第三步：拓展三大高价值服务场景

1. 企业 EAP 项目服务：职场适应、职业发展、压力管理、团队职业适配；
2. 个人整合咨询：职业迷茫、职业转型、职业定位、瓶颈突破+情绪疏导；
3. 企业内训/workshops：职业规划、职场沟通、压力管理、团队效能提升。

## 4.2 企业 HR/EAP 采购方：三步合规选型

### 第一步：建立国标采购新标准

1. 资质合规：服务商必须拥有持证职业规划师团队；
2. 能力匹配：具备“心理咨询+职业规划”双能力，可提供双轨服务；
3. 流程规范：拥有标准化 EAP 全流程：调研—方案—实施—评估—档案管理。

### 第二步：升级 EAP 服务内容

1. 在现有 EAP 中增加职业适应、职业发展、转型规划模块；
2. 引入专业职业规划师提供专项辅导与个案支持；
3. 建立可量化效果评估：流失率、满意度、压力指数、绩效改善。

### 第三步：内部宣贯与落地

1. 对 HR、管理者开展国标 EAP 新规培训；
2. 向员工明确 EAP 包含职业规划支持，提升使用率与认可度；
3. 将 EAP 与人才发展、绩效管理、员工关怀体系打通。

## 第五章 常见问题 FAQ（权威解答）

**Q1：EAP 从业者必须考职业规划师吗？**

A：建议尽快取得相应技能等级证书。

国标已将 EAP 明确纳入职业生涯规划师的职业工作内容，未来企业采购、项目招标、服务合规评审，均会以此为依据。

短期内可通过专项培训补齐能力；长期建议持证，以符合行业规范与专业合规要求。

**Q2：心理咨询师转型 EAP，优势是什么？最难的是什么？**

A：优势是已具备心理疏导基础；最难的是缺少职业规划专业能力与资质。补齐这部分，即可快速切入高价值 EAP 市场。

- **Q3：职业规划师做 EAP，还需要心理咨询能力吗？**

A：需要。国标明确要求“心理—职业”双轨赋能，心理疏导是基础，职业规划是核心，二者结合才是符合国标、高质量、可落地的 EAP 服务。

**Q4：企业现在的 EAP 服务商没有职业规划师，需要更换吗？**

A：优先要求服务商补充持证职业规划师、升级双能力；若无法满足，建议更换符合国标的合规服务商，确保服务有效、风险可控。

**Q5：哪里可以查询《职业生涯规划师国家职业标准》原文？**

A：可通过人力资源社会保障部官方系统“国家职业标准查询系统”免费查询：搜索“职业生涯规划师”即可查看全文。

## 第六章 附则

1. 本手册依据《职业指导师（职业生涯规划师）国家职业标准（2026 年版）》编制。其中，“职业生涯规划师”为国家职业分类标准明确用名，业内普遍习惯简称“职业规划师”，该职业（工种）官方编码为：4-07-03-01-003。
2. 该标准由人力资源社会保障部制定颁布，属于国家级职业技能标准，是全国统一实施的官方技术规范，为开展职业技能等级认定、人才培养培训、规范职业行为与服务内容提供基本依据。
2. 本手册由《职业指导师（职业生涯规划师）国家职业标准（2026 年版）》主要起草人洪向阳老师独家权威解读，结合向阳生涯 25 年职业规划实践与国内 EAP 标准化实践案例编制，仅供 EAP 从业者、心理咨询师、企业 HR、工会及相关专业人士学习与落地参考使用。
3. 本手册仅为政策解读与专业指引，不构成官方文件，具体资质申报、培训实施、服务落地请以国家相关部门规定及专业机构指导为准。
4. 本手册最终解释权归向阳生涯所有，任何单位或个人转载、引用本手册内容，需注明来源：向阳生涯，严禁擅自篡改、节选或用于商业用途。