

团体标准
《人力资源数字化管理专业人员能力要求》
编制说明书

2024年7月

《人力资源数字化管理专业人员能力要求》编制说明

一、工作简况

1. 任务来源

为深入贯彻落实《“十四五”职业技能培训规划》精神，增强企业人力资源管理者运用数字技术提升人力资源管理的能力，跟上数字经济时代社会经济发展趋势，把握企业数字化转型给人力资源管理带来的新机遇，更加专业地开发利用好人力资源数据资产，从战略、组织、文化、人才、学习、数据、系统等方面做好系统规划设计，解决企业在人力资源数字化管理方面问题，特别是人力资源管理人才在专业认识和操作能力方面的问题，特申请制定“人力资源数字化管理专业人员能力要求”团体标准。

2. 起草单位、协作单位

起草单位：北京环球兴学科技发展有限公司

环球兴学公司成立于2003年，是一家专注于资格考证培训和职业技能培训的职业教育公司，从环球网校到环球青藤，始终以“科技赋能教育，让学习更高效”为使命，本着“以学员为中心、以质量为本、以创新驱动”为理念，打造面向就业和职业提升的终身学习平台，帮助更多人让未来更好。作为中国较早的在线教育机构之一，环球兴学公司深耕职业教育，在职业资格考试职业技能培训和线上线下未来教育学院等领域提供优质产品和服务，累计注册学员数量超过4000万。

协作单位：人力资源和社会保障部能力建设中心

按照中央关于培训疗养机构改革有关要求，人力资源和社会保障部社会保障能力建设中心（以下简称能力建设中心）与原人力资源和社会保障部教育培训中心职能整合，成为人社部唯一具有全口径开展教育培训职能的直属事业单位，主要面向全国人社系统干部开展业务培训，同时面向社会开展职业技能培训和企业管理人员培训。

能力建设中心坚持围绕中心，服务大局，立足主责主业，积极发挥部属教育培训机构作用，开展人社系统干部教育工作。一是按照部要求，承办部计划内业务培训班，二是围绕人力资源和社会保障重点工作开展自主招生培训，三是根据地方个性化需求，量身定制，承办各类人力资源和社会保障业务委托培训。目前，能力建设中心已成为集培训教学研究、培训方案制订、培训内容设计、培训师资匹配、培训教学管理、培训服务保障于一体的重要的内容与服务提供者，努力为全国人社系统干部能力建设提供有力的智力支撑。我们将以此次培训机构改革为契机，进一步提升培训服务水平，进一步提高培训质量，为实现人力资源社会保障事业高质量发展贡献力量。

3. 主要工作过程

（1）成立起草小组

项目成立后，由北京环球兴学科技发展有限公司牵头，联合人力资源和社会保障部能力建设中心，选派专业人员组成标准起草小组，并按标准内容制定工作计划。

（2）收集资料及调研

组织查询、搜集国际、国内先进的相关标准。参考了GB/T 28934-2021《职业经理人培训规范》等国家标准，参照了《国家职业技能标准编制技术规程（2018版）》等国家规程。此外，标准起草组广泛收集2019年国家标

准化管理委员会民政部印发《团体标准管理规定》以来，国家标准化管理委员会在团体标准制修订管理工作中发布的相关文件和提出的要求，结合国内企业人力资源数字化管理岗位人员的培养需求，明确本标准的编写框架以及需制定的内容。

(3) 标准起草

2023年11月~2023年12月，在资料收集、调研的基础上，根据标准制定的依据，按照GB/T1.1-2020《标准化工作导则第1部分：标准化文件的结构和起草规则》要求，起草《人力资源数字化管理专业人员能力要求》，形成工作组讨论稿。组织起草组成员针对讨论稿进行多次认真讨论、征求意见，不断修改完善标准内容。

(4) 形成征求意见稿

2024年4月，标准起草小组组织标准使用及起草组人员对讨论稿进行多次讨论、修改，将形成标准征求意见稿。

(5) 征求意见及送审

2024年4月，征求意见稿通过网络(全国团体标准信息平台、中国管理科学学会网站)、函件(科研院所、企业)等形式向社会公开征集意见。2024年5月将征集到的反馈意见和建议汇总，标准起草小组对反馈意见进行讨论汇总后，进行修改，形成标准送审稿。

(6) 技术审查及报批

中国管理科学学会专家委员会组织召开标准技术审查会议。会议上将邀请人力资源管理领域的5位专家和企业代表作为技术审查会的专家，专家通过专业技术把关后，起草小组按照审查意见修改完善后形成报批稿。

4. 主要起草人及任务分工

表 1 主要起草人及任务分工

姓名	性别	职务/职称	工作单位	任务分工
王俊杰	女	教学产品专家	北京环球兴学科技发展有限公司	标准负责人，统筹协调
胡明	男	执行董事总经理	北京信通智创科技发展有限公司	标准资料收集、调研，标准编制
李亮	男	副研究员	北京大学社会学系	标准修订
付东升	男	培训学院院长	用友网络科技股份有限公司	标准修订
谭晓畅	男	企业合伙人	上海凝朴科技有限公司	标准修订
贾晓霞	女	教学产品经理	北京环球兴学科技发展有限公司	标准文件编制
王崇良	男	副总经理 人力资源 CIO	三一集团有限公司	标准审核

二、标准编制原则、主要内容及其确定依据

1. 标准编制原则

(1) 符合国家政策贯彻规划方针

党的二十大报告中明确提出了“健全终身职业技能培训制度，推动解决结构性就业矛盾。”根据《“十四五”职业技能培训规划》精神，提升劳动者就业创业能力、缓解结构性就业矛盾、促进扩大就业举措，是推动高质量发展的重要支撑。为提升各类企事业单位中人才发展和组织发展岗位人员的能力和素质，规范化、标准化开展人员培训和评价工作，根据《中华人民共和国标准化法》和《团体标准管理规定》等有关规定，经中国管理科学学会标准部批准，由北京环球兴学科技发展有限公司、人力资源和

社会保障部能力建设中心等单位参与编制《人力资源数字化管理专业人员能力要求》团体标准。

（2）紧贴企业人才管理的实际需求

人力资源数字化管理人才是企业人力资源领域的高端人才，对企业的人力资源管理及经营管理有着重要作用。本团体标准的制定过程中，研究了国内出版的人力资源数字化相关理论和实务专著多部、研究了国内专业研究文章数百篇、参考了数字化相关国标多部、咨询了多位国内企业人力资源数字化资深专家、调研了多家头部企业的先进管理模式、分析了数十家行业代表企业人力资源数字化转型和管理中的各类具体问题、研究了独角兽企业人力资源数字化管理的创新经验、了解了国内多个知名主流人力资源数字化软件和平台的体系构架和服务能力，收集了人力资源数字化管理岗位的实际工作数据，经过结构化分析形成人力资源数字化管理专业人员的能力分级、能力培养和评价指南，保证了本指南紧贴企业的人才培养需求。

2. 标准的主要内容

《人力资源数字化管理专业人员能力要求》规定了企业人力资源数字化管理岗位能力分级标准，以及人才培养和人才评价操作指南，明确了相应的术语和定义，规范了评价标准和考评办法。

（1）能力分级标准

按照人力资源数字化管理岗位的岗位职责、工作要求，并考虑多数企业管理实际，宜分为从低到高的三个岗位能力层级，分别为初级、中级、高级。

人力资源数字化管理各能力层级的职业道德要求和基础知识要求是一致的。职业道德宜划分为职业道德基础知识和职业守则。基础知识宜划分为管理知识、人力资源开发与管理、软件与平台知识、相关法律法规知识等。

人力资源数字化管理各能力层级对应不同的专业技能和专业知识要求。不同级别的专业技能和专业知识要求依次递进，高级别涵盖低级别的要求。

人力资源数字化管理按照人力资源数字化战略与规划、数字化组织管理、数字化人才管理、人力资源数据管理、数字化学习管理、人力资源数字化应用管理、人力资源数字化平台管理等七个维度的职业能力和工作内容，指出不同级别人力资源数字化管理岗位人员需要掌握的专业技能和专业知识。

（2）能力培养指南

依据人力资源数字化管理的能力分级标准，结合人力资源数字化管理的岗位和人员特点，提出人力资源数字化管理专业人员的能力培养指南。

首先从培训内容、培训教材、培训课时、培训师资要求等方面提出人力资源数字化管理专业人员能力培养的基本要求。另外，详细提出针对执行人才培养的培训机构的具体要求，包括培训机构基本要求、培训机构人员要求、教学基础设施要求以及教学管理要求。

（3）能力评价指南

依据人力资源数字化管理的能力分级标准以及人力资源数字化管理的能力培养要求，提出人力资源数字化管理专业人员的能力评价指南。

首先说明了评价原则、评价要素，列出评价方式；其次对评价人员、评价时长、评价场所设备等做出指导；最后分别对人力资源数字化管理的评价权重作出详细说明。

3. 确定标准主要内容的依据

编制本标准主要依据以下三个方面。

(1) 国际、国内相关标准

在标准起草之初，标准起草小组查询、搜集了国际、国内先进的相关标准。主要参考了 GB/T 28934-2021《职业经理人培训规范》等国家标准，并参照了《国家职业技能标准编制技术规程（2018版）》等国家规程。

(2) 团体标准管理规定

标准起草小组广泛收集 2019 年国家标准化管理委员会民政部印发《团体标准管理规定》以来，国家标准化管理委员会在团体标准制修订管理工作中发布的相关文件和提出的要求，深入学习研究了标准化文件的起草的方法和流程，保证起草的标准符合相关要求和规范。

(3) 企业管理实践

标准起草小组在标准的起草过程中，调研了包括头部企业、行业代表企业、独角兽企业等在内的，数十家企业人力资源数字化转型情况和管理实际，了解了国内多家知名主流人力资源数字化软件和平台的体系构架和服务能力，收集了大量的岗位工作数据，提炼了人力资源数字化管理岗位人员在企业中的职业能力、工作内容，以及所需掌握的通用技能、专业技能和专业知识，经过结构化分析形成能力分级标准，并根据能力分级要求，形成专业人员的能力培训标准和能力评价标准，以保证本标准能紧贴企业的专业人员培养需求。

三、试验验证的分析、综述报告，技术经济论证，预期的经济效果

经过对部分企业管理人员和人力资源管理人员的访谈和初步应用，结果显示，使用本文件能够有效区分人力资源数字化管理专业人员的职业能力，符合大、中、小型企业的实际情况。使用本文件提供的能力培养方法和能力评价方法，能够有效提升人力资源数字化管理专业人员的能力提升。

标准起草小组在起草标准的过程中查阅了近年来大量的理论研究文献以及各主要机构发布的各类人力资源数字化报告，人力资源数字化管理的职业功能分为人力资源数字化战略与规划、数字化组织管理、数字化人才管理、人力资源数据管理、数字化学习管理、人力资源数字化应用管理、人力资源数字化平台管理等模块。本文件的职业功能划分标准与这些研究的结论一致，并有所创新。

本文件从人力资源数字化管理专业人员的能力分级入手，提供能力培训和能力评价管理的科学方法和实施指南，不仅能够助力企业降本增效，而且可以有效提升企业的人力资源管理水平，推动企业持续发展。

四、采用国际标准和国外先进标准的程度，以及与国际、国外同类标准水平的对比情况，或与测试的国外样品、样机的有关数据对比情况

无。

五、与有关的现行法律、法规和强制性国家标准的关系

该标准与现行有关法律、法规和强制性国家标准协调一致。

六、重大分歧意见的处理经过和依据

无。

七、标准涉及专利的处置

无。

八、贯彻团体标准的要求和措施建议

本标准发布实施后，学会、起草单位及协作单位应及时向学会会员单位和国内各行业企业进行标准的宣传，同时组织企业相关管理人员和人力资源行业工作人员进行培训，使相关人员能够掌握本标准，并能够在实际工作中具体应用。

九、代替或废止现行有关标准的建议

无。

十、其他应予说明的事项

无。

北京环球兴学科技发展有限公司

人力资源和社会保障部社会保障能力建设中心

2024年7月