

企业人力资源管理师（人才测评师） 国家职业标准

（征求意见稿）

1 职业概况

1.1 职业（工种）名称

人才测评师

1.2 职业编码

4-07-03-04-004

1.3 职业（工种）定义

设计、组织、实施人才测评活动方案，开发并运用人才测评工具，对人才的相关能力特征进行科学评估的专业人员。

1.4 职业技能等级

本职业共设四个等级，分别为：四级、三级、二级、一级。

1.5 职业环境条件

室内，常温。

1.6 职业能力特征

具有较强的学习能力、逻辑思维能力、数据处理能力、文字表达能力、沟通协调能力和客户服务¹能力。

1.7 普遍受教育程度

1 客户包括内部客户(各职能部门、业务部门)和外部客户(党政机关、企事业单位等)，客户服务指提供服务、帮助或与之协同工作。

高中毕业（或同等学力）

1.8 职业培训要求

1.8.1 培训参考学长

四级不少于 120 标准学时；三级不少于 100 标准学时；二级、一级不少于 80 标准学时。

1.8.2 培训教师

符合以下条件之一者，可通过人才测评师讲师培训取得人才测评师培训教师资格，进行四级、三级、二级人才测评师培训的授课：

- （1）本科及以上学历，累计从事人力资源管理工作 5 年(含)以上；
- （2）获得二级人才测评师培训证书。

符合以下条件之一者，可通过人才测评师讲师培训取得人才测评师高级培训教师资格，进行四级、三级、二级、一级人才测评师培训的授课：

- （1）本科及以上学历，累计从事人力资源管理工作 10 年(含)以上；
- （2）获得一级人才测评师培训证书。

符合以下条件之一者，可通过人才测评师特聘讲师培训取得人才测评师培训教师资格，进行二级、一级人才测评师培训的授课：

- （1）人才测评相关专业专家，从事人才测评相关行业教学工作 5 年及以上；
- （2）中高层管理人员，从事 10 年及以上人力资源管理实践工作，或具有 10 个以上的项目管理、咨询经验。

符合以下条件之一者，可通过人才测评师特聘讲师培训取得人才测评师高级培训教师资格，进行二级、一级人才测评师培训的授课：

- （1）人才测评相关专业专家，从事人才测评相关行业教学工作 10 年及以上；
- （2）中高层管理人员，从事 15 年及以上人力资源管理实践工作，或具有

15 个以上的项目管理或咨询经验。

1.8.3 培训场所设备

标准教室或具备相应条件的培训场所,室内配备必要的照明设备、网络环境、计算机(配备相应的软件系统)等设备,室内卫生、光线、通风条件良好。

1.9 职业技能鉴定要求

1.9.1 申报条件

具备以下条件之一者,可申报四级:

(1) 累计从事本职业或相关职业²工作满 5 年。

(2) 取得相关职业五级/初级工职业资格(职业技能等级)证书后,累计从事本职业或相关职业工作满 3 年。

(3) 取得本专业或相关专业³的技工院校或中等及以上职业院校、专科及以上普通高等学校毕业证书(含在读应届毕业生)。

具备以下条件之一者,可申报三级:

(1) 累计从事本职业或相关职业工作满 10 年。

(2) 取得本职业或相关职业四级职业资格(职业技能等级)证书后,累计从事本职业或相关职业工作满 4 年。

(3) 取得符合专业对应关系的初级职称(专业技术人员职业资格)后,累计从事本职业或相关职业工作满 1 年。

(4) 取得本专业或相关专业的技工院校高级工班及以上毕业证书(含在读应届毕业生)。

2 相关职业:企业人力资源管理师、职业培训师、职业指导师、创业指导师等,下同。

3 本专业或相关专业:心理学、人力资源管理、社会学等,下同。

(5) 取得本职业或相关职业四级职业资格（职业技能等级）证书，并取得高等职业学校、专科及以上普通高等学校本专业或相关专业的毕业证书（含在读应届毕业生）。

(6) 取得经评估论证的高等职业学校、专科及以上普通高等学校本专业或相关专业毕业证书（含在读应届毕业生）。

具备以下条件之一者，可申报二级：

(1) 取得本职业或相关职业三级职业资格（职业技能等级）证书后，累计从事本职业或相关职业工作满5年。

(2) 取得符合专业对应关系的初级职称（专业技术人员职业资格）后，累计从事本职业或相关职业工作满5年，并在取得本职业或相关职业三级职业资格（职业技能等级）证书后，从事本职业或相关职业工作满1年。

(3) 取得符合专业对应关系的中级职称（专业技术人员职业资格）后，累计从事本职业或相关职业工作满1年。

(4) 取得本职业或相关职业三级职业资格（职业技能等级）证书的高级技工学校、技师学院毕业生，累计从事本职业或相关职业工作满2年。

(5) 取得本职业或相关职业三级职业资格（职业技能等级）证书满2年的技师学院预备技师班、技师班学生。

具备以下条件者，可申报一级：

(1) 取得本职业或相关职业二级职业资格（职业技能等级）证书后，累计从事本职业或相关职业工作满5年。

(2) 取得符合专业对应关系的中级职称后，累计从事本职业或相关职业工作满5年，并在取得本职业或相关职业二级职业资格（职业技能等级）证书后，

从事本职业或相关职业工作满1年。

(3) 取得符合专业对应关系的高级职称(专业技术人员职业资格)后,累计从事本职业或相关职业工作满1年。

1.9.2 鉴定方式

分为理论知识考试和操作技能考核。一级还需进行综合评审。理论知识考试采用笔试、机考等方式;操作技能考核采用笔试、机考、现场操作等方式进行;综合评审采取审阅材料、答辩等方式。所有考试科目均实行百分制。成绩皆达60分(含)以上为合格。

1.9.3 监考人员、考评人员与考生配比

理论知识考试和操作技能考核的监考人员与考生配比不低于1:15,且每个考场不少于2名监考人员;综合评审委员为3人(含)以上单数。

1.9.4 鉴定时间

理论知识考试时间不少于90min,专业能力考核时间不少于60min,综合评审时间不少于15min。

1.9.5 鉴定场所设备

标准教室或具备相应条件的会议室,室内配备必要的照明设备、计算机、投影仪等多媒体设备,室内卫生、光线、通风条件良好。

2 基本要求

2.1 职业道德

2.1.1 职业道德基本知识

2.1.2 职业守则

- (1) 爱岗敬业，遵纪守法。
- (2) 诚实守信，严谨求是。
- (3) 以人为本，量才适用。
- (4) 科学测量，客观评价。
- (5) 全面分析，理性决策。

2.2 基础知识

2.2.1 人力资源管理

- (1) 人力资源基本理论。
- (2) 人力资源招聘与配置相关知识。
- (3) 人力资源培训与开发相关知识。
- (4) 工作分析与评价相关知识。

2.2.2 心理学基础理论

- (1) 能力理论相关知识。
- (2) 个性理论相关知识。
- (3) 动机理论相关知识。
- (4) 心理测验相关知识。

2.2.3 人才测评知识

- (1) 人才测评的概念与原理。
- (2) 人才测评中的测量学基础知识。

(3) 人才测评中的统计学基础知识。

(4) 人才测评技术开发相关知识。

(6) 人才测评工具相关知识。

2.2.4 相关法律、法规知识

(1) 《中华人民共和国劳动法》相关知识。

(2) 《中华人民共和国劳动合同法》相关知识。

(3) 《中华人民共和国社会保险法》相关知识。

3 工作要求

本规范对四级、三级、二级、一级的技能要求和相关知识要求依次递进，高级别涵盖低级别的要求。

3.1 四级/中级工

工作职能	工作内容	技能要求	相关知识要求
1.测评工具开发与使用	1.1 资料准备	1.1.1 能采集测评工具开发需求 1.1.2 能收集测评工具、量表开发的参考信息 1.1.3 能设计制作评分表、评分手册等辅助材料	1.1.1 常用测评工具的概述与特点 1.1.2 工具开发背景材料的收集方式 1.1.3 评分辅助材料的设计内容及要求
	1.2 标准化工具使用	1.2.1 能选择合适的心理测验等标准化测评工具 1.2.2 能主持心理测验等标准化工具测试	1.2.1 标准化测验工具的种类及适用范围 1.2.2 标准化测验工具的组织形式及施测要求
2.测评活动实施	2.1 测评实施准备	2.1.1 能汇总测评人员信息 2.1.2 能布置测评场地 2.1.3 能准备测评材料 2.1.4 能协调测评时间安排	2.1.1 测评人员名单统计要求 2.1.2 测评场地布置要求 2.1.3 测评材料种类、内容 2.1.4 测评环节及时间要求
	2.2 测评现场监督	2.2.1 能说明测评规则，引导测评对象开始测评 2.2.2 能对测评过程进行监督和记录 2.2.3 能解答测评现场问题	2.2.1 测评规则的内容和讲解要求 2.2.2 测评现场监督管理的注意事项 2.2.3 测评现场常见问题及处理方法

	2.3 测评材料回收	2.3.1 能对测评材料进行回收整理 2.3.2 能进行测评分数录入、核对、汇总	2.3.1 测评材料整理的基本要求 2.3.2 测评分数录入、核对、汇总的基本要求
3.测评结果运用	3.1 测评分数统计	3.1.1 能统计、分析测评数据 3.1.2 能依据评分标准对测评结果进行分档和评级	3.1.1 常用的数据统计方法 3.1.2 分数等级的划分原则
	3.2 测评结果解释	3.2.1 能解释心理测验的分数含义 3.2.2 能解读心理测验报告	3.2.1 心理测验常模的概念及种类 3.2.2 测评指标的涵义解读

3.2 三级/高级工

工作职能	工作内容	技能要求	相关知识要求
1.测评标准制定	1.1 资料收集整理	1.1.1 能收集、整理、记录调研资料 1.1.2 能分析、编码调研数据	1.1.1 调研信息收集的基本知识及常用工具 1.1.2 调研信息编码的技术方法
	1.2 测评指标撰写	1.2.1 能编写测评指标的评价等级 1.2.2 能说明测评指标的评价要点	1.2.1 指标评价等级的提炼要求和方法 1.2.2 指标评价要点的说明方法
2.测评工具开发与使用	2.1 工具开发准备	2.1.1 能评估工具开发难度 2.1.2 能筛选工具开发的所需材料	2.1.1 不同测评工具的开发周期及流程 2.1.2 不同测评工具的特点及适用场景
	2.2 笔试试卷编制	2.2.1 能编制笔试试卷 2.2.2 能制定笔试评分标准	2.2.1 笔试的考察内容及形式 2.2.2 笔试评分标准的设计要求
	2.3 面试提纲编制	2.3.1 能制定结构化面试、半结构化面试、行为面试提纲 2.3.2 能制定面试评分标准	2.3.1 面试的考察内容及种类 2.3.2 面试评分标准的设计要求
	2.4 心理测验量表分析	2.4.1 能安排心理测验量表的试测 2.4.2 能收集心理测验量表开发的试测数据 2.4.3 能分析心理测验量表的信效度	2.4.1 心理测验量表的试测流程 2.4.2 心理测验量表的回收方式 2.4.3 信度、效度的概念以及检验方法
	2.5 基础测评工具评分	2.5.1 能进行笔试、面试评分前的培训，统一评分标准 2.5.2 能进行笔试阅卷和评分	2.5.1 笔试阅卷与评分要求 2.5.2 面试提问、倾听以及观察的技巧

		2.5.3 能进行面试提问和评分	2.5.3 笔试、面试评分要求
3.测评活动 实施	3.1 测评活动组织	3.1.1 能指导测评活动的前期准备 3.1.2 能完成测评活动的宣导	3.1.1 测评活动准备步骤、流程要求 3.1.2 测评活动组织宣导要求
	3.2 测评活动管理	3.2.1 能控制测评活动进度 3.2.2 能处理测评过程中的突发事件	3.2.1 测评实施的规范流程及时间要求 3.2.2 测评突发事件的处理原则和技巧
4.测评结果 运用	4.1 个人测评结果分析	4.1.1 能对测评对象进行综合评价 4.1.2 能撰写测评对象评价报告	4.1.1 个人综合评价内容以及要求 4.1.2 个人测评报告撰写方法
	4.2 测评结果反馈	4.2.1 能向测评对象所在组织解读测评结果 4.2.2 能向测评对象反馈测评结果，提供个人发展建议	4.2.1 个人测评结果的解读要求及注意事项 4.2.2 个人发展建议的适用场景

3.3 二级/技师

工作职能	工作内容	技能要求	相关知识要求
1.测评活动规划	1.1 测评活动设计	1.1.1 能进行人才测评活动的需求分析 1.1.2 能设计测评活动的方案 1.1.3 能选择测评实施方法与工具 1.1.4 能评估完成测评活动所需资源	1.1.1 测评活动需求分析的方法 1.1.2 测评活动设计的内容和要求 1.1.3 测评方法与工具的特点、适用范围 1.1.4 测评活动实施所需的资源种类及配置要求
	1.2 测评活动管理	1.2.1 能评估测评活动方案的可行性 1.2.2 能制定测评活动进度管理、质量管理、风险管理、成本管理的预案	1.2.1 测评方案可行性的评估要素、方法 1.2.2 测评活动管理的原则与方法
2.测评标准制定	2.1 资料分析与调研	2.1.1 能进行工作岗位分析 2.1.2 能进行访谈调研 2.1.3 能进行问卷设计	2.1.1 工作岗位分析的概念与内容 2.1.2 访谈、调研分析的方法与要求 2.1.3 问卷的种类以及设计原则
	2.2 测评标准构建	2.2.1 能制定人才测评标准 2.2.2 能审定人才测评标准 2.2.3 能宣讲人才测评标准	2.2.1 人才标准的内涵、种类、制定方法 2.2.2 人才标准的评估要素及注意事项 2.2.3 人才标准的应用
3.测评工具开发与使用	3.1 评价中心技术开发	3.1.1 能开发无领导小组讨论、公文筐、角色扮演等评价中心技术工具 3.1.2 能制定评价中心技术的评分标准 3.1.3 能判断评价中心技术工	3.1.1 无领导小组讨论、公文筐、角色扮演等工具的开发流程及方法 3.1.2 评价中心技术的评分标准的制定原则 3.1.3 评价中心技术的评估要素

		具的有效性	及方法
	3.2 心理测验量表编制	3.2.1 能编制心理测验量表 3.2.2 能检验心理测验量表的信效度 3.2.3 能编写心理测验量表使用说明书	3.2.1 心理测验量表的编制程序 3.2.2 信效度检验的常用方法 3.2.3 测验说明书的内容及撰写要求
	3.3 现场实操考试试题开发	3.3.1 能编制现场实操考试试题 3.3.2 能制定现场实操考试的评分标准	3.3.1 现场实操考试题的考察形式以及编制程序 3.3.2 现场实操考试的评分标准的制定原则
	3.4 测评工具使用	3.4.1 能进行评价中心技术、现场实操考试评分前的培训，统一评分标准 3.4.2 能进行评价中心技术评分 3.4.3 能进行现场实操考试评分	3.4.1 评价中心技术、现场实操考试评分的评价标准的内容以及评分原则 3.4.2 评价中心技术评分的技巧 3.4.3 现场实操考试评分的注意事项
	3.5 指导与培训	3.5.1 能指导测评工具开发 3.5.2 能指导测评工具应用	3.5.1 测评工具开发的流程与开发技术手段 3.5.2 测评工具应用的基本要求和注意事项
4.测评结果运用	4.1 团体测评分析	4.1.1 能进行团体综合分析 4.1.2 能撰写团体综合评价报告	4.1.1 团体综合评价的内容及基本要求 4.1.2 团体测评报告的撰写方法
	4.2 测评结果应用	4.2.1 能解读团体测评结果 4.2.2 能基于测评结果提供人才任用、培养建议	4.2.1 团体测评结果解读的基本要求 4.2.2 团体测评结果的建议应用场景

3.4 一级/高级技师

工作职能	工作内容	技能要求	相关知识要求
1.测评活动规划	1.1 测评体系设计	1.1.1 能分析人才队伍的现状 1.1.2 能规划人才测评体系建设方案 1.1.3 能评估测评体系运行所需资源	1.1.1 组织诊断的内容和基本要求 1.1.2 测评体系规划的要素与内容 1.1.3 测评体系资源配置的内容和要求
	1.2 测评体系管理	1.2.1 能制定人才测评工作管理制度 1.2.2 能判断人才测评体系运作状况	1.2.1 测评工作管理制度的内容 1.2.2 测评体系运作状况的评估内容 and 要求
2.测评标准制定	2.1 标准体系构建	2.1.1 能建立基于组织需要的人才标准体系 2.1.2 能建立不同人才类别的测评标准体系	2.1.1 测评标准体系构建的内容与原则 2.1.2 多岗位、多层级人才标准的特点和差异
	2.2 标准体系审核与指导	2.2.1 能审核人才测评标准体系 2.2.2 能指导人才测评标准体系的开发	2.2.1 测评标准体系审核的注意事项 2.2.2 测评标准体系的优化与完善方法
3.测评结果运用	3.1 人才管理诊断	3.1.1 能分析人才现状与组织发展之间的差距 3.1.2 能分析人才管理存在的薄弱环节	3.1.1 人才管理与组织战略发展的关系 3.1.2 人才现状的分析要素及诊断方法
	3.2 人才管理机制建立	3.2.1 能制定组织人才发展规划 3.2.2 能完善组织人才管理制度	3.2.1 人才发展规划的内容及编制要求 3.2.2 人才管理机制的建立与优化方法

4 权重表

4.1 理论知识权重表

项目		技能等级			
		四级 (%)	三级 (%)	二级 (%)	一级 (%)
基本要求	职业道德	5	5	5	5
	基础知识	15	10	5	5
相关知识要求	测评活动规划	—	—	20	40
	测评标准制定	—	15	25	15
	测评工具开发与使用	25	20	25	—
	测评活动实施	40	30	—	—
	测评结果运用	15	20	20	35
合计		100	100	100	100

4.2 技能要求权重表

项目		技能等级			
		四级 (%)	三级 (%)	二级 (%)	一级 (%)
技能要求	测评活动规划	—	—	20	40
	测评标准制定	—	20	30	20
	测评工具开发与使用	30	20	20	—
	测评活动实施	40	30	—	—
	测评结果运用	30	30	30	40
合计		100	100	100	100

