

GZB

国家职业标准

职业编码：4-07-03-04

企业人力资源管理者 (人才测评师)

(2025 年版)

中华人民共和国人力资源和社会保障部 制定

企业人力资源管理师（人才测评师）（2025 年版）

QIYE RENLI ZIYUAN GUANLISHI
(RENCAI CEPINGSHI) (2025 NIAN BAN)

中国劳动社会保障出版社出版发行
(北京市惠新东街 1 号 邮政编码：100029)

*

厂印刷装订 新华书店经销

880 毫米 × 1230 毫米 32 开本 印张 千字

2025 年 月第 1 版 2025 年 月第 1 次印刷

统一书号： .

定价： .00 元

营销中心电话：400-606-6496

出版社网址：<https://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错，请与本社联系调换：(010) 81211666

我社将与版权执法机关配合，大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动，敬请广大读者协助举报，经查实将给予举报者奖励。

举报电话：(010) 64954652

说 明

为规范从业者的从业行为，引导职业教育培训的方向，为职业技能评价提供依据，依据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国职业教育法》，适应经济社会发展和科技进步的客观需要，立足培育工匠精神和精益求精的敬业风气，人力资源社会保障部组织有关专家，制定了《企业人力资源管理师（人才测评师）国家职业标准（2025年版）》（以下简称《标准》）。

一、本《标准》以《中华人民共和国职业分类大典（2022年版）》为依据，严格按照《国家职业标准编制技术规程（2023年版）》有关要求，以“职业活动为导向、职业技能为核心”为指导思想，对企业人力资源管理师（人才测评师）从业人员的职业活动内容进行了规范细致描述，对各等级从业者的技能水平和理论知识水平进行了明确规定。

二、本《标准》依据有关规定将本职业分为四级/中级工、三级/高级工、二级/技师、一级/高级技师四个等级，包括职业概况、基本要求、工作要求和权重表四个方面的内容。

三、本《标准》主要起草单位有：中国人才交流协会、上海诺姆四达人才科技集团有限公司、北京师范大学心理学部、上海交通大学管理学院、北京双高国际人力资本集团有限公司、北京中科航天人才服务有限公司、中国南方电网有限责任公司人才发展中心、南方电网国际有限责任公司、广东电网有限责任公司培训与评价中心、中国南方航空股份有限公司、深圳航空有限责任公司、中共国网山西省电力公司党校、国能神东煤炭集团有限责任公司、国网湖北省电力有限公司咸宁供电公司、国网湖北省电力有限公司随州供电公司、山东网瑞物产有限公司、九州通医药集团股份有限公司。主要起草人有：王建华、苏永华、丁国杰、王天杰、唐智慧、张婧、朱成良、黄科、徐建平、唐宁玉、郭忠良、杨志、王兆恺、胡成欢、黄锦辉、高周刚、夏高健、林德武、韩光艳、黄金鑫、肖鹏、尚海

霞、赫熙春、李玄、柴茜、万玮、祁崎、杨军、朱露璐、王君峰、何中伟、钱刚等。

四、本《标准》主要审定人员有：张元、孙泽兵、彭瑜、彭方军、王文成、罗峥、谢晶、肖义平、孟慧、肖建安、陈珉、范本鹤、朱庆阳、庞维国等。

五、本《标准》在制定过程中，得到人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心王小兵等同志的指导和 support；得到中国人事科学研究院、中国职业技术教育学会、华东师范大学、北京师范大学、上海市人力资源和社会保障局的大力支持，在此一并感谢。

六、本《标准》业经人力资源社会保障部批准，自公布之日^①起施行。

① 2025 年 8 月 27 日，本《标准》以《人力资源社会保障部办公厅关于颁布拍卖服务师等 33 个国家职业标准的通知》（人社厅发〔2025〕35 号）公布。

企业人力资源管理师（人才测评师） 国家职业标准 （2025 年版）

1. 职业概况

1.1 职业（工种）名称

企业人力资源管理师（人才测评师）

1.2 职业（工种）编码

4-07-03-04

1.3 职业（工种）定义

组织实施人才测评活动，运用测评工具评估人才能力素质的人员。

1.4 职业技能等级

本职业共设四个等级，分别为：四级/中级工、三级/高级工、二级/技师、一级/高级技师。

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、文字表达能力。

1.7 普遍受教育程度

大专毕业（或同等学力）

1.8 职业培训要求

1.8.1 培训参考时长

四级/中级工不少于 120 标准学时，三级/高级工不少于 100 标准学时，二级/技师、一级/高级技师不少于 80 标准学时。

1.8.2 培训教师

培训四级/中级工的教师应具有本职业三级/高级工及以上职业资格（职业技能等级）证书或相关专业中级及以上专业技术职务任职资格；培训三级/高级工的教师应具有本职业二级/技师及以上职业资格（职业技能等级）证书或相关专业中级及以上专业技术职务任职资格；培训二级/技师的教师应具有本职业一级/高级技师职业资格（职业技能等级）证书或相关专业高级专业技术职务任职资格；培训一级/高级技师的教师应具有本职业一级/高级技师职业资格（职业技能等级）证书 2 年以上或相关专业高级专业技术职务任职资格 2 年以上。

1.8.3 培训场所设备

理论知识培训、操作技能培训所需场地为标准教室、具备相应条件的会议室或线上平台。培训在线下进行的，室内卫生、光线、通风条件良好，配备必要的照明设备，以及计算机、投影仪等多媒体设备；培训在线上进行的，必备的培训设备包括计算机和摄像头等。

1.9 职业技能评价要求

1.9.1 申报条件

具备以下条件之一者，可申报四级/中级工：

(1) 累计从事本职业或相关职业^①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^②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/高级工:

(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/中级工职业资格(职业技能等级)证书后,累计从事本职业或相关职业工作满 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)。

(5) 取得本职业或相关职业四级/中级工职业资格(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/技师:

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

① 相关职业:人力资源管理专业人员、人力资源服务专业人员、职业信息分析专业人员、职业技术实训指导专业人员、职业指导师、劳动关系协调师、创业指导师、企业人力资源管理师、职业培训师、劳务派遣管理员、劳务经纪人、招聘师等,下同。

② 本专业或相关专业:人力资源管理、工商企业管理、行政管理、电子商务、物流管理、市场营销、劳动与社会保障、劳动经济、劳动关系、管理科学与工程等,下同。

(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/高级工职业资格（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/高级工职业资格（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。

具备以下条件之一者，可申报一级/高级技师：

(1) 取得本职业或相关职业二级/技师职业资格（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/技师职业资格（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 评价方式

分为理论知识考试、操作技能考核以及综合评审。理论知识考试以笔试、机考等方式为主，主要考核从业人员从事本职业应掌握的基础要求和相关知识要求；操作技能考核主要采用案例分析、方案设计、模拟操作等方式进行，主要考核从业人员从事本职业应具备的技能水平；综合评审主要针对二级/技师和一级/高级技师，通常采取审阅申报材料、答辩等方式进行全面评议和审查。

理论知识考试、操作技能考核和综合评审均实行百分制，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

理论知识考试中的监考人员与考生配比不低于 1 : 15（其中，采用机考方式的不低于 1 : 30），且每个考场不少于 2 名监考人员；操作技能考核中的考评人员与考生配比不低于 1 : 10，且考评人员

为 3 人（含）以上单数，每位考生由不少于 3 名考评员评分；综合评审委员为 3 人（含）以上单数。

1.9.4 评价时长

理论知识考试时间不少于 90 min，操作技能考核时间不少于 90 min，综合评审时间不少于 30 min。

1.9.5 评价场所设备

理论知识考试、操作技能考核及综合评审所需场地为标准教室、具备相应条件的会议室或线上平台。考试和考核在线下进行的，室内卫生、光线、通风条件良好，配备必要的照明设备，以及计算机、投影仪等多媒体设备；考试和考核在线上进行的，必备的考核设备包括计算机和摄像头等。

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）尊重隐私，保守秘密。
- （3）以人为本，公道正派。
- （4）严谨规范，客观评价。
- （5）全面分析，理性决策。

2.2 基础知识

2.2.1 人力资源管理知识

- (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。
- (5) 人才测评工具相关知识。

2.2.4 相关法律、法规知识

- (1) 《中华人民共和国保守国家秘密法》相关知识。
- (2) 《中华人民共和国标准化法》相关知识。
- (3) 《中华人民共和国劳动法》相关知识。
- (4) 《中华人民共和国劳动合同法》相关知识。
- (5) 《中华人民共和国社会保险法》相关知识。
- (6) 《中华人民共和国数据安全法》相关知识。
- (7) 《中华人民共和国个人信息保护法》相关知识。

3. 工作要求

本标准对四级/中级工、三级/高级工、二级/技师和一级/高级技师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

职业功能	工作内容	技能要求	相关知识要求
1. 人才测评活动策划	1.1 人才测评需求调研	1.1.1 能完成人才测评前期调研资料收集 1.1.2 能进行岗位工作分析	1.1.1 人才测评种类的概念、内容和意义 1.1.2 工作分析与岗位描述相关知识
	1.2 人才测评方案制定	1.2.1 能正确使用心理测评工具 1.2.2 能编制人才测评活动实施方案	1.2.1 常用心理测评工具的作用和适用范围 1.2.2 人才测评活动的种类、价值与作用
2. 人才测评活动实施	2.1 人才测评活动准备	2.1.1 能准备心理测评、笔试、面试等所需设备和物料 2.1.2 能按不同人才测评活动要求对测评场地进行选择与布置	2.1.1 人才测评工具的种类及其操作方法 2.1.2 人才测评活动实施环境要求
	2.2 人才测评活动组织	2.2.1 能在人才测评现场对测评规则和指导语进行说明和答疑 2.2.2 能对人才测评现场进行监督和记录	2.2.1 人才测评活动流程及实施规则 2.2.2 人才测评工具的操作方法与注意事项

续表

职业功能	工作内容	技能要求	相关知识要求
3. 人才测评结果运用	3.1 人才测评结果分析	3.1.1 能对人才测评现场材料、试卷、评分表等进行整理和归档 3.1.2 能进行标准化测评工具的计分和统计工作	3.1.1 人才测评中的测量学、统计学基础知识 3.1.2 标准化测评工具使用流程及技术手册
	3.2 人才测评结果反馈	3.2.1 能解读个体人才测评报告 3.2.2 能解释心理测验分数的含义	3.2.1 人才测评中的心理学相关知识 3.2.2 常用人才测评指标的含义

3.2 三级/高级工

职业功能	工作内容	技能要求	相关知识要求
1. 人才测评活动策划	1.1 人才测评需求调研	1.1.1 能完成人才测评需求调研准备工作 1.1.2 能进行人才测评需求调研活动	1.1.1 人才测评需求调研的基本知识及常用工具 1.1.2 人才测评调研信息编码技术知识
	1.2 人才测评方案制定	1.2.1 能编写人才测评指标定义及解释语 1.2.2 能开发笔试试卷和面试题本	1.2.1 人才测评指标评价等级要求和编写规范 1.2.2 人才测评中有关笔试和面试命题知识
2. 人才测评活动实施	2.1 人才测评活动准备	2.1.1 能核验人才测评活动的准备情况 2.1.2 能按人才测评活动规范要求完成测评前的准备	2.1.1 人才测评活动的准备步骤和流程要求 2.1.2 人才测评活动的原理与流程
	2.2 人才测评活动执行	2.2.1 能组织开展线上与线下人才测评活动 2.2.2 能进行笔试阅卷以及面试评委工作 2.2.3 能处理人才测评活动现场突发事件	2.2.1 在线人才测评系统的操作方法 2.2.2 人才测评活动实施的规范流程及要求 2.2.3 人才测评活动中突发事件的处理原则和技巧

续表

职业功能	工作内容	技能要求	相关知识要求
3. 人才测评结果运用	3.1 人才测评结果分析	3.1.1 能对人才测评数据进行统计与核验 3.1.2 能撰写人才测评个人版报告	3.1.1 人才测评中的统计学知识 3.1.2 人才测评结果认定标准与方法
	3.2 人才测评结果反馈	3.2.1 能向测评对象反馈测评结果 3.2.2 能解读人才测评团队报告内容	3.2.1 人才团队报告解读方法及注意事项 3.2.2 人才测评团队报告反馈方法及技巧

3.3 二级/技师

职业功能	工作内容	技能要求	相关知识要求
1. 人才测评活动策划	1.1 人才测评需求调研	1.1.1 能设计人才测评活动调研方案 1.1.2 能主持实施人才测评调研活动	1.1.1 人才测评原理、方法、流程等知识 1.1.2 人才测评调研活动方案的内容和要求
	1.2 人才测评方案制定	1.2.1 能制定人才评价标准和测评模型 1.2.2 能开发评价中心技术及心理测验量表等复杂测评工具	1.2.1 人才评价标准及胜任力模型构建相关知识 1.2.2 评价中心技术及心理测验量表开发的相关知识
2. 人才测评活动实施	2.1 人才测评活动准备	2.1.1 能制定人才测评活动准备方案 2.1.2 能设计人才测评活动监督方案	2.1.1 人才测评的方法与流程要求 2.1.2 人才测评的原则及功能
	2.2 人才测评活动组织	2.2.1 能负责人才测评活动组织实施 2.2.2 能对人才测评结果进行审核认定	2.2.1 人才测评活动种类、实施方式及注意事项 2.2.2 人才测评理论及相关知识

续表

职业功能	工作内容	技能要求	相关知识要求
3. 人才测评结果运用	3.1 人才测评结果分析	3.1.1 能对人才测评数据进行综合分析 3.1.2 能撰写人才测评团体分析报告	3.1.1 心理测量学、统计学相关知识 3.1.2 企业人力资源管理场景相关知识
	3.2 人才测评结果反馈	3.2.1 能对被测评人员进行测评结果反馈,并提出发展建议 3.2.2 能对委托人进行人才测评结果反馈,并提出管理改进意见	人才职业发展规划相关知识
4. 技术指导与培训	4.1 技术指导	4.1.1 能指导三级/高级工及以下级别人员开展工作 4.1.2 能指导三级/高级工及以下级别人员参与人才测评项目	现代人才测评内容和工具
	4.2 业务培训	4.2.1 能对三级/高级工及以下级别人员进行专项培训 4.2.2 能制订企业人才测评培训计划 4.2.3 能编写企业人才测评培训讲义	4.2.1 人才测评培训的内容和要求 4.2.2 人才测评培训的方式、方法 4.2.3 人才测评培训讲义的编写格式和要求

3.4 一级/高级技师

职业功能	工作内容	技能要求	相关知识要求
1. 人才测评活动策划	1.1 人才测评体系规划	1.1.1 能进行企业组织结构的总体设计, 促进企业组织变革 1.1.2 能进行企业人才测评体系规划, 推进企业人才测评体系革新	1.1.1 现代企业组织变革的类型与发展趋势 1.1.2 现代企业人才测评的发展趋势
	1.2 人才测评体系优化与完善	1.2.1 能对各类人才测评方法进行比较和优化 1.2.2 能评价、审核并修改完善企业人才测评总体方案	1.2.1 现代各类人才测评方法的比较研究 1.2.2 企业各类工作岗位及人员的任职资格和能力素质要求
2. 人才测评结果运用	2.1 人才测评结果应用	2.1.1 能对人才测评结果的应用价值进行判断 2.1.2 能根据人才测评结果对人才测评方法与流程提出优化建议	人才测评在企业人才管理中的应用知识
	2.2 人才测评结果反馈	2.2.1 能根据人才测评结果对企业人才测评体系提出优化改革的建议 2.2.2 能根据人才测评结果为用人单位提出人才管理优化建议	2.2.1 企业经营管理知识 2.2.2 现代人才测评理论、原理及技术等相关知识

续表

职业功能	工作内容	技能要求	相关知识要求
3. 技术指导与培训	3.1 技术指导	3.1.1 能指导二级/技师人员开展工作 3.1.2 能指导二级/技师人员完成科研项目的立项及研究工作	现代人才测评、管理学和方法论
	3.2 业务培训	3.2.1 能组织二级/技师人员进行专业理论培训 3.2.2 能编写人才测评师的培训教材	3.2.1 人才测评理论培训要求 3.2.2 人才测评培训教材的内容、格式等编写要求

4. 权重表

4.1 理论知识权重表

项目 \ 技能等级		四级/ 中级工 (%)	三级/ 高级工 (%)	二级/ 技师 (%)	一级/ 高级技师 (%)
基本要求	职业道德	10	10	10	10
	基础知识	40	30	20	—
相关知识要求	人才测评活动策划	10	10	30	40
	人才测评活动实施	30	30	10	—
	人才测评结果运用	10	20	25	40
	技术指导与培训	—	—	5	10
合计		100	100	100	100

4.2 技能要求权重表

项目 \ 技能等级		四级/ 中级工 (%)	三级/ 高级工 (%)	二级/ 技师 (%)	一级/ 高级技师 (%)
技能 要求	人才测评 活动策划	10	20	40	40
	人才测评 活动实施	60	50	15	—
	人才测评 结果运用	30	30	40	50
	技术指导 与培训	—	—	5	10
合计		100	100	100	100