

《人力资源数字化运营经理师 职业技能评价规范》

编制说明

一、工作简况

(一) 任务来源

本项目根据中国欧洲经济技术合作协会 2025 年团体标准制定计划,项目名称为《人力资源数字化运营经理师 职业技能评价规范》的任务而进行制订。

(二) 起草单位及主要起草人

本文件起草单位:。

本文件主要起草人:。

(三) 标准制定目的和意义

从产业角度分析,制定《人力资源数字化运营经理师 职业技能评价规范》团体标准的目的和意义主要体现在以下几个方面:

1. 目的

本标准的制定旨在顺应人力资源管理数字化转型及数字化运营快速发展的行业趋势,推动人力资源数字化运营经理师职业技能评价的规范化、标准化与科学化。作为新型人力资源管理职业的重要岗位,数字化运营经理师在企业数字化战略执行、数据驱动决策及组织运营效率提升方面具有核心作用,其技能水平直接关系到企业人力资源管理的效率、科学性和创新能力。当前,行业在岗位能力定义、技能评价方法、考核指标及评价程序等方面尚缺乏统一标准,制约了人才培养、职业认证及行业发展。通过制定本标准,有助于明确职业技能评价的内容与要求,统一评价指标与方法,提升评价结果的一致性与可比性,促进培训机构、评价机构和企业的协同发展。同时,该标准将为人才培养和职业发展提供技术支撑,为行业监管提供依据,为用人单位选拔与任用提供参考,从而全面提升人力资源数字化运营管理人才的专业水平和行业整体能力。

2. 意义

制定《人力资源数字化运营经理师职业技能评价规范》团体标准具有重要意义。一方面,标准有助于推动数字化人力资源核心能力评价的规范化和科学化,明确岗位能力要求和技能评价指标,促进培训机构、评价机构与企业在人才培养、能力测

评和岗位应用中的协同发展，提升职业技能评价的客观性、公正性和权威性。另一方面，标准实施将强化从业人员能力认定和职业发展保障，减少因评价标准不统一导致的差异和风险，提升人才培养效率和评价结果可比性，提高企业和行业的认可度。总体而言，标准有利于推动数字化人力资源管理人才队伍建设，提升行业整体专业水平，增强我国在数字化人力资源管理领域的竞争力和影响力。

综上，制定《人力资源数字化运营管理师职业技能评价规范》团体标准，对于规范职业技能评价体系、推动人才培养和能力提升、保障职业发展公平性及增强行业整体竞争力均具有重要意义。

（四）主要工作过程

1. 前期准备工作

项目立项前，标准编制小组查阅、研读相关国内外文献，广泛搜集相关的材料。同时，标准编制小组安排相关人员，多次与相关行业人员进行调研、交流，广泛征求标准制定方面的意见和建议。

2025年11月25日团体标准由中国欧洲经济技术合作协会正式立项，立项名称为：《人力资源数字化运营管理师职业技能评价规范》。

2. 标准起草过程

2025年12月，团体标准立项通知公示后，标准编制小组首先组织了标准制定工作会议，各编写人员根据工作计划分工和编写要求开展了相关工作。在标准起草期间，编制小组主编单位及参编单位组织了数次内部研讨会和专家咨询会，经过多次修改，于2025年12月完成了标准初稿及编制说明的撰写工作。

二、标准编制原则和依据

（一）编制原则

标准起草小组在编制标准过程中，以国家、行业现有的标准为制订基础，结合我国目前的行业现状，按照GB/T 1.1—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》的规定及相关要求编制。

（二）标准主要内容与确定依据

1. 标准主要内容

1.1 范围

本文件适用于职业技能培训机构、职业技能评价机构以及企事业单位对人力资源

数字化运营管理师职业技能的评价与认证。

1.2 规范性引用文件

本文件没有规范性引用文件。

1.3 术语和定义

定义了人力资源数字化运营管理师职业技能评价的相关术语。

1.4 评价原则与要求

对人力资源数字化运营管理师职业技能评价的评价原则与要求进行规定。

1.5 评价指标体系

对人力资源数字化运营管理师职业技能评价的评价指标体系进行规定。

1.6 评分与等级划分

对评分与等级划分规定。

1.7 评价实施

对评价实施要求进行规定。

1.8 评价结果

对评价结果进行规定。

2. 确定标准主要内容的依据

本标准严格遵循现行职业技能评价相关规范及指南，结合人力资源管理数字化转型趋势，为数字化运营管理师在岗位能力定义、技能要求、评价方法和考核指标等方面提供了基础规范与技术依据，确保职业技能评价在能力认定、公正性和一致性方面具备系统性并符合合规性要求。同时，针对企业数字化运营、数据驱动决策、人才管理优化及组织效能提升等典型应用场景，本标准充分考虑岗位核心能力、关键业务技能及数字化工具应用等特定要求，确保评价内容紧密契合行业核心岗位能力需求。此外，基于详实的调研、岗位分析及实际技能考核数据，尤其是数字化运营、数据分析、流程优化与信息系统应用能力的的数据，科学设定了能力等级、考核指标及评分方法。同时，广泛参考国内外人力资源管理及数字化运营领域的先进标准和最佳实践，确保本标准在前瞻性和适用性方面保持先进水平。最后，依据职业技能评价管理体系及认证流程要求，本标准明确了评价对象、操作流程、评分方法及结果反馈机制，确保评价过程具备可追溯性、科学性和可操作性，从而为人力资源数字化运营管理师职业技

能认定、培训及职业发展提供坚实支撑。

三、主要试验情况分析、技术经济论证、预期经济效果

（一）主要试验情况分析

为了科学设定评价指标与能力等级，本标准基于对企业数字化人力资源管理岗位的系统调研、岗位胜任力分析及典型工作场景模拟测试，开展了全面的技能需求分析和能力测评实验。试验涵盖数字化招聘、员工数据分析、绩效管理、人才发展、组织优化及流程再造等关键环节，收集了从业人员在不同能力层级的操作效率、任务完成质量、数据分析能力及数字化工具应用熟练度等核心数据，确保评价指标的科学性、合理性和可操作性。试验结果表明，不同岗位层级的能力差异明显，标准化评价能够有效识别关键能力缺口，为职业培训和岗位选拔提供数据支撑。

（二）技术经济论证

标准制定充分论证了技能评价体系的可行性与经济性。通过对培训成本、考核实施成本、评价结果转化效益及企业绩效提升效果进行综合分析，表明统一、标准化的技能评价体系能够显著提升人才选拔效率和岗位匹配精度，降低企业重复培训和考核成本，提高数字化人力资源管理效率和组织运营效能。同时，标准的实施可促进培训机构、评价机构与企业的协同发展，实现技术、方法和资源的高效利用，从而增强整体职业技能体系的经济价值。

（三）预期经济效果

实施本标准后，预期将显著提升人力资源数字化运营管理师的专业能力、岗位胜任水平及综合业务素养，提高企业人力资源管理决策的科学性、准确性和执行效率。标准化职业技能评价将减少重复培训和考核资源浪费，增强人才培养和职业发展体系的效率，形成可量化的经济效益。同时，有助于建立全国统一的职业技能评价标准体系，提升行业专业化水平和社会认可度，推动数字化人力资源管理人才队伍建设，为企业和行业的长期发展提供坚实支撑，进一步促进我国数字化人力资源管理产业的规范化、专业化和可持续发展。

四、与有关的现行法律、法规和强制性国家标准的关系

本标准的制定过程、技术要求的选定、试验方法的确定、检验项目设置等符合现行法律、法规和强制性国家标准的规定。

五、重大分歧意见的处理经过和依据

无。

六、废止现行有关标准的建议

本标准不涉及对现行标准的废止。

七、知识产权情况说明

本文件不涉及必要专利等知识产权情况。

八、标准作为强制性或推荐性标准的建议

建议该标准作为推荐性团体标准。

九、贯彻标准的要求和措施建议，包括（组织措施、技术措施、过渡办法）

本标准首次制定，没有特殊要求。

十、其他应予说明的事项

无。

《人力资源数字化运营管理师职业技能评价规范》团体标准编制组

2025年12月