



CCAI-R-P20:2023

人力资源管理师 人员能力验证规则

Human Resource Manager: Rules for Personal Proficiency
Testing

国家市场监督管理总局认证认可技术研究中心

目 录

前 言	2
1 范围	4
2 引用文件	4
3 术语和定义	4
4 人员能力验证组织要求	5
4.1 培训时长	5
4.2 培训教师	5
4.3 培训内容及方式	5
4.4 考核时间	5
4.5 考核内容及方式	6
4.6 考核结果	6
5 考核申请条件	6
6 验证结果评价	6
6.1 统计量计算	7
6.2 人员能力评价	9
附录 1 (资料性附录) 人力资源管理师培训及考核资料清单	11

前 言

随着国家改革开放的深入和社会主义市场经济进一步发展,企业面临来自国内、国际同行的激烈竞争,不仅是产品、服务的竞争,更是企业人力资源的竞争,保证企业有一支充满开拓和创新能力的人力资源队伍则是企业人力资源管理人员的重大责任。

大多数企业的人力资源管理工作大多还处于比较低层次的人事行政管理阶段,所以,引进国际先进人力资源管理理论与技术方法,开展全国统一的人力资源管理人员职业能力验证,建立专业化、职业化的人力资源管理人员队伍势在必行。

人力资源管理师人员能力验证 (Human Resource Manager Personal Proficiency Testing) 是对企业单位人力资源主管、人力资源经理,以及准备从事人力资源管理职业的人员进行的能力验证,进一步推动人力资源管理人才培养工作,满足行业发展需求,促进经济社会发展。

为提高企业人力资源管理领域从业人员的理论知识与实际工作水平,国家市场监督管理总局认证认可技术研究中心(以下简称“认研中心”、英文简称“CCAI”)决定开展人力资源管理师能力验证工作。为规范认研中心人员能力验证工作,依据《国家市场监督管理总局认证认可技术研究中心合格评定技术体系文件管理办法(试行)》《国家市场监督管理总局认证认可技术研究中心人员能力验证管理办法(试行)》等文件,组织制定《人力资源管理师人员能力验证规则》。

1. 本规则是认研中心开展人力资源管理师人员能力验证的基本依据,内容包括概况、基本要求、验证要求、验证规则、考评内容比重。

2. 本规则基于现阶段人力资源管理领域,在规范企业行为和提高企业竞争力的基础上,对人力资源管理领域从业人员的工作范围、岗位职责和知识水平做了明确规定。

3. 本规则参考了《合格评定 能力验证的通用要求》（ISO/IEC 17043）、《利用实验室间比对进行能力验证的统计方法》（ISO 13528）中的全部或部分条款，既保证了规则体系的规范化，又对行业从业人员的水平及行业从业人员现状进行动态分析，促进行业良性发展，同时也使其具有根据行业发展进行调整的灵活性和实用性，符合人员培养培训和验证的需求。

4. 人力资源管理师人员能力验证考核不属于职业资格类考试，通过考试仅表明学员掌握了一定的人力资源数据分析专业理论知识和实际工作水平的能力。



国家市场监督管理总局
认证认可技术研究中心
CHINA CERTIFICATION & ACCREDITATION INSTITUTE

人力资源管理师 人员能力验证规则

1 范围

本规则是认研中心人力资源管理师培养培训及人员能力验证组织者和参加者双方都应当遵循的程序规则。

企事业单位中人力资源主管、人力资源经理, 以及准备从事人力资源管理职业的人员, 均可申请参加认研中心人力资源管理师能力验证。

2 引用文件

本规则参考并修改引用了下列文件中的全部或部分条款。所引用的文件不注明其发布日期, 请各相关方注意使用这些文件的有效版本(包括其修订案)。

2.1 《合格评定能力验证的通用要求》(ISO/IEC 17043)

2.2 《利用实验室间比对进行能力验证的统计方法》
(ISO 13528)

3 术语和定义

人员能力验证: 是指按照相关规定或标准, 根据培养培训及考核验证规则, 采取专业知识学习、能力素质考核、结果分析比对及验证等方式, 对人员的专业能力进行培养培训及验证的合格评定过程。

原始分: 参加培训考核人员答题得到的分数, 最高为 100 分。

平均分: 所有培训考核人员原始分的算术平均值, 最高

分为 100 分。

中等分：反映考核项目中等水平的分数，最高为 100 分。

标准差：反映原始分的分散性。

标准分：利用稳健统计方法，转化得到每位参加考核人员的分数，分值在-100 至 100 之间。

百分比排名：比此原始分小的数据个数除以与此原始分进行比较的数据个数总数。

4 人员能力验证组织要求

4.1 培训时长

参加培养培训的时长不得少于 42 学时。

4.2 培训教师

人力资源管理师的授课老师应具备丰富的一线人力资源管理的实战经验，同时具备殷实的人力资源管理理论知识。

4.3 培训内容及方式

人力资源管理师培养培训及能力验证考核的主要内容包包括《人力资源管理理论》、《人力资源管理实务》两部分，内容清单见附件 1。

培训可采取线上网络课程的方式进行。网络课程培训应具有专业的录播设备，确保录制课程的质量。

4.4 考核时间

人力资源管理师人员能力验证测验实行统一大纲、统一命题、统一组织的考试制度，原则上每年举行 4 次考试，分别安排在 3 月份、6 月份、9 月份、12 月份的第四周周六，

考试时间为 120 分钟。

4.5 考核内容及方式

人力资源管理师能力验证考核《人力资源管理理论》、《人力资源管理实务》两部分内容。

人力资源管理师人员能力验证采取线上考试，考生信息采用计算机考试系统进行统一管理，在线完成学员信息填报、考试、电子试卷管理等工作。

考试系统应具有人脸识别等防作弊功能。

采取线上考试的形式，考生需在拥有摄像头的电脑前参加考试，监考人员与考生配比为 1:500，考场至少不少于 2 名监考人员。

4.6 考核结果

人力资源管理师人员能力验证结果划分为优秀、良好、合格、不合格。（注：人员能力验证结果详见第 6 部分人员能力验证结果评价规则）。

对于考生来说，纸质证书中赋予的原始分、标准分 Z 和百分比排名 PR 为当期（或者某一时间段）培训考核结果。同时要提醒考生，标准分 Z 和百分比排名 PR 会根据该项目全部参加考试人员的成绩“排大队”，考生可以随时登录账号线上关注自己的标准分 Z 和百分比排名 PR 的变化。

5 考核申请条件

凡参加培养培训学时满足要求，并符合下列条件的，可申请参加人力资源管理师能力考核：

1. 企业董事长、总经理等高级管理人员。
2. 公司人力资源部(人事、劳动、行政部、研发部)总监/经理。
3. 企业中层管理人员、项目经理、技术部门主管。
4. 企业薪酬福利、绩效管理的专业人员。
5. 研发骨干、项目组核心成员。
6. 公司法律部、工会工作人员。
7. 各级劳动行政部门中负责劳动关系立法、执法工作的官员。
8. 各级劳动争议仲裁委员会仲裁员, 律师事务所律师。
9. 工商企业管理、行政管理、管理科学、劳动与社会保障、劳动经济、劳动关系等专业应、往届毕业生。
10. 有志于从事人力资源管理行业的人员。

6 验证结果评价

6.1 统计量计算

6.1.1 平均分 A

所有培训考核人员原始分的算术平均值, 计算公式如下:

$$A = \sum_{i=1}^p x_i / p$$

x_i 为第 i 名人员的原始分, p 为参加考试人员总数。

6.1.2 中等分 M

所有参加考核人员原始分的中位值。假设 p 名参加考核人员原始分按递增顺序表示为: x_1, x_2, \dots, x_p 。当 p 为奇数时, 中位值为第 $(p+1)/2$ 位的原始分值; 当 p 为偶数时,

中位值为第 $p/2$ 位和第 $(1+p/2)$ 位原始分值的平均值。计算公式如下:

$$M = \begin{cases} X_{[(p+1)/2]}, & p \text{ 为奇数} \\ [X_{(p/2)} + X_{(1+p/2)}] / 2, & p \text{ 为偶数} \end{cases}$$

6.1.3 差值 D

参加考核人员原始分与中等分的差值。计算公式如下:

$$D_i = x_i - M$$

6.1.4 标准差 S

按照稳健统计方法,以标准化四分位距作为标准差。将参加考核人员的原始分按递增顺序排列,计算高四分位和低四分位原始分的差值,然后乘以系数 0.7413 (因子 0.7413 是从“标准”正态分布中导出)即可得到标准化四分位距。计算公式如下:

$$S = 0.7413 \times (Q_3 - Q_1)$$

式中, Q_1 为低四分位数,该组原始分的四分之一低于 Q_1 , 四分之三高于 Q_1 ; Q_3 为高四分位数,该组原始分的四分之一高于 Q_3 。

6.1.5 标准分 Z

每位参加考核人员差值 D 与标准差之比。计算公式如下:

$$Z = D/S \times 50$$

标准分 Z 反映参加考核人员与中等水平间的差距。Z > 0 时,反映人员能力高于中等水平; Z < 0 时,反映人员能力低于中等水平。根据统计学原理,基于正态分布假设, D/S 在 [-2,

+2]的概率约为 95%。为了更加通俗易懂和直观显示,乘以系数 50 得到标准分 Z ,而且,当计算 Z 值小于-100 或者大于 100 时,直接分别赋值为 $Z=-100$ 、 $Z=100$ 。因此,标准分 Z 在-100 至 100 之间, Z 值越接近 100,说明参加考核人员的水平越高。

6.1.6 百分比排名 PR

某参加考核人员百分比排名为 90%,表明该人员成绩比 90%的人成绩高。

6.1.7 合格率

考核等级为合格以上的人数占参加考核总人数的比例。

6.2 人员能力评价

6.2.1 反馈给参加考核人员的指标

参加考核人员成绩单列出原始分、标准分 Z 和百分比排名 PR 三个指标值,并注明含义。其中,成绩是否合格以参加考核人员的原始分为评价基准。对于成绩合格的人员,再按标准分 Z 的大小,分级列出成绩。具体如下:

当原始分 <60 时,表明考生参加本次考核等级为“不合格”,建议考生进一步学习后,再次报名参加考核。

当 $60 \leq \text{原始分} < 100$,且标准分满足 $-100 \leq Z < 50$ 时,表明考生参加本次考核等级为“合格”。

当 $60 \leq \text{原始分} < 100$,且标准分满足 $50 \leq Z < 100$ 时,表明考生参加本次考核等级为“良好”。

当原始分 ≥ 60 ,且标准分 $Z=100$ 时,或当原始分=100 时,

表明考生参加本次考核等级为“优秀”。

对于考生来说,纸质证书中赋予的原始分、标准分 Z 和百分比排名 PR 为当期(或者某一时间段)培训考核结果。标准分 Z 和百分比排名 PR 会根据该项目全部参加考试人员的成绩“排大队”,考生可以随时登录账号线上关注自己标准分 Z 和百分比排名 PR 的变化。

对每一名考核“不合格”的考生,在发送成绩单的同时,应有针对性地提出改进建议和再次参加考核的方法。

6.2.2 认研中心监测指标

及时发布并动态更新每个培训项目参加考核的总人数、平均分、中等分、标准差、合格率、最低分、最高分等指标。此外,可以使用顺序标准分 Z 直方图直观显示参加者能力。

国家市场监督管理总局
认证认可技术研究中心
CHINA CERTIFICATION & ACCREDITATION INSTITUTE

附录 1 (资料性附录)

人力资源管理师培训及考核资料清单

分类	培训及考核内容	
人力资源管理理论	劳动经济学	劳动经济学
	劳动法	劳动法体系和法律关系
	现代企业管理	现代企业管理
	管理心理与组织行为	管理心理与组织行为
	人力资源开发与管理	人力资源理论、开发与管理
	人力资源规划	企业组织结构图的绘制
		工作岗位分析
		企业劳动定额定员管理
人力资源费用预算的审核与支出控制		
人力资源管理实务	人员招聘与配置	员工招聘活动的实施
		员工招聘活动的评估
		人力资源的有效配置 (一)
		人力资源的有效配置 (二)
	培训与开发	培训项目设计与有效性评估 (一)
		培训项目设计与有效性评估 (二)
		培训课程的设计 (一)
		培训课程的设计 (二)
		培训方法的选择与组织实施 (一)
		培训方法的选择与组织实施 (二)
		培训制度的建立与推行
		绩效管理
	绩效管理系统的的设计 (二)	
	员工绩效考评 (一)	
	员工绩效考评 (二)	
	薪酬管理	薪酬制度设计 (一)
		薪酬制度设计 (二)
		薪酬制度设计 (三)
		岗位评价 (一)
		岗位评价 (二)
		人工成本核算
		员工福利管理
	劳动关系管理	企业民主管理
		劳动标准的制定与实施

		集体合同管理
		劳动争议的协商与调解
		劳动安全卫生与工商管理



国家市场监督管理总局
认证认可技术研究中心
CHINA CERTIFICATION & ACCREDITATION INSTITUTE