



数字化人力资源 管理师

“数字化+HR” 打造中国企业数字化转型赋能领军平台

中国通信工业协会互联网产业专业委员会



目录

CONTENTS



1

政策背景



2

项目介绍



3

颁证单位



4

考核介绍



PART . 01

政策背景

Policy Background

01 // 政策背景



“数字化” 人力资源管理师

在当前的世界范围内，数字技术已经充分且深入地渗透和应用到生产、生活的各个领域，在社会经济增长中扮演着越来越重要的角色。相对于工业经济时代而言，以云计算、大数据、物联网、人工智能和5G为代表的新一代信息和通信技术正在成为引领企业管理转型发展的强劲驱动力，如何推动实施数字化转型也成为企业面对未来竞争，实现快速发展的重要内容。其中，人力资源管理不仅是企业管理体系的核心功能，也是获得持续竞争力的关键所在，还是企业数字化转型的重要基石。

01 // 政策背景



《关于推进新时代人力资源服务业高质量发展的意见》

2021年11月8日，人力资源社会保障部等部门印发《关于推进新时代人力资源服务业高质量发展的意见》。

《意见》提出：实施“互联网+人力资源服务”行动，创新应用大数据、人工智能、区块链等新兴信息技术，推动招聘、培训、人力资源服务外包、劳务派遣等业态提质增效。支持人力资源服务机构向现代服务业相关细分行业拓展经营范围，探索开展与互联网、教育、医疗等行业的跨界合作。

01 // 政策背景



《“十四五”国家信息化规划》

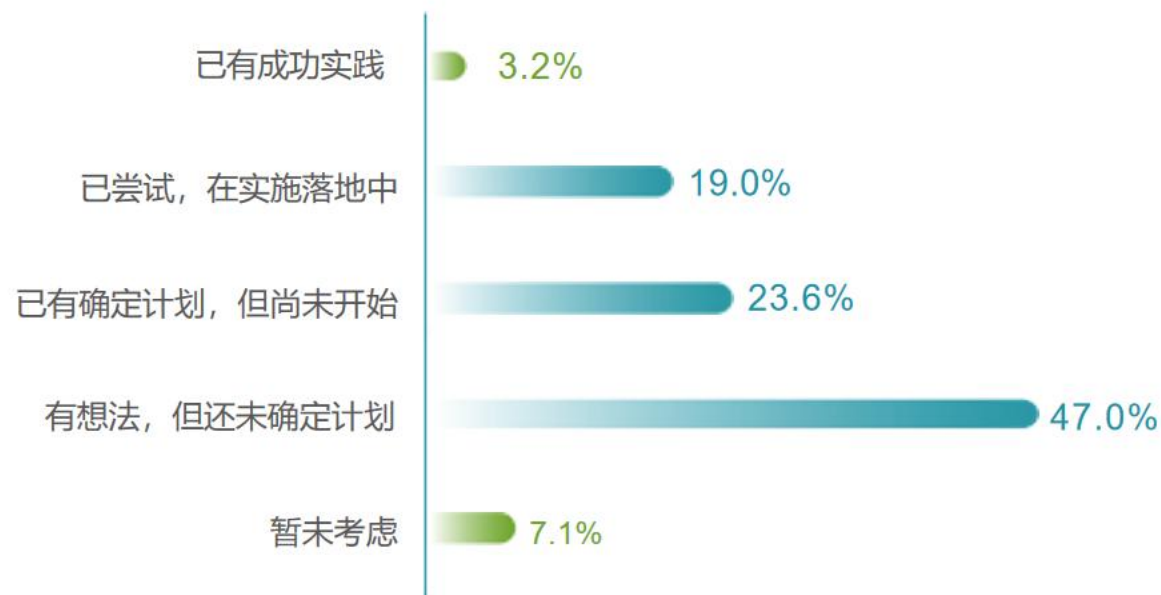
2021年12月28日，中央网络安全和信息化委员会印发《“十四五”国家信息化规划》，提出：以“大平台”为支撑，打牢数字化基础，夯实服务根基：推进人力资源和社会保障系统基础软硬件支撑平台资源“云化”拓展，为人力资源和社会保障业务持续发展提供方便易用的充足“算力”。

探索建立全国统一的人力资源和社会保障区块链基础支撑服务平台，与现有平台系统实现耦合衔接，支持共建共用，推动电子劳动合同、社保参保证明等典型业务场景上链应用。以“大数据”为驱动，挖掘数字化潜能，创新工作模式，推动人力资源和社会保障工作全链条数字化变革。



01 // 政策背景

图02 所在企业是否正在进行人力资源数字化转型？

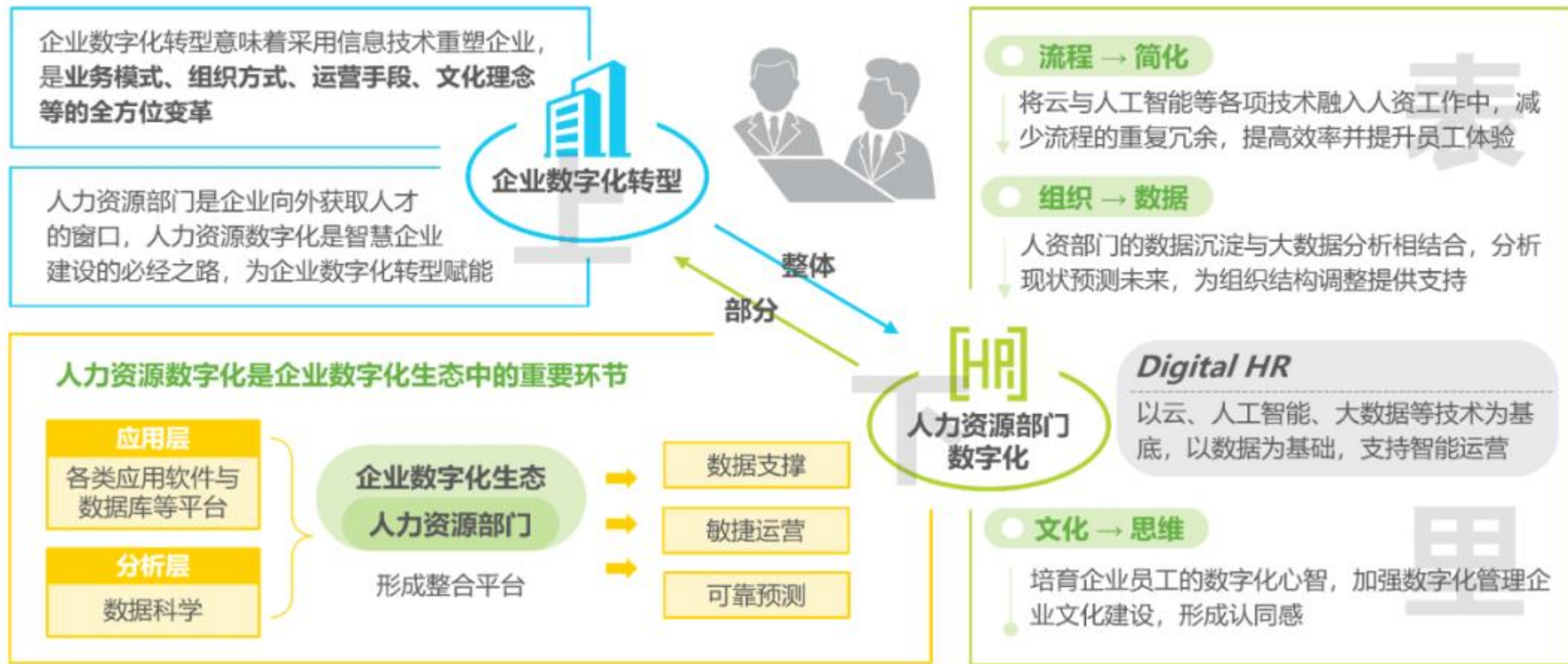


《企业不断加大对人力资源数字化转型的投资》

全球领先企业如谷歌、微软等正在加大对数据科学的投入，将人工智能和大数据技术注入人力资源系统以加强数字化管理能力。中国企业也正在通过数字化手段实现管理改善和人才增值。

根据调研显示，22.2%的中国企业已经具有切实的HR数字化经验，70.6%的企业在人力资源数字化领域上蓄势待发，但仅有3.2%的企业认为自己有成功实践。这表示人力资源数字化转型发展空间巨大。

01 // 人力资源数字化



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

01//人力资源数字化核心要素

新人才

1

熟练应用数字技术和工具，如掌握数字化程序设计、编程及数字采集、大数据分析等技能

2

利用数字技能或基于数据平台的辅助，与内外部精准沟通，有效处理HR管理相关问题

3

以数字化思维管理、组织和推动HR管理相关业务的运营和变革，做好综合管理服务角色

新工作

智慧
灵动

人人互联、人企互联，构建企业社交，让员工拥有消费体验式感受

分享
参与

透明分工、充分授权和协作，实现员工深度参与、价值体验与分享

赋能
激活

提供为个人成长和组织价值共创的平台，赋能组织与个体共生长

新工具



数字化产品

数字化技术：大数据、云计算、AI、5G等

新管理

■ 共享服务

管理机构 → 服务机构 → 赋能机构

- HR管理效益和个人体验结合
- 打破部门间壁垒，实现端到端价值导向服务

■ 持续绩效、敏捷经营



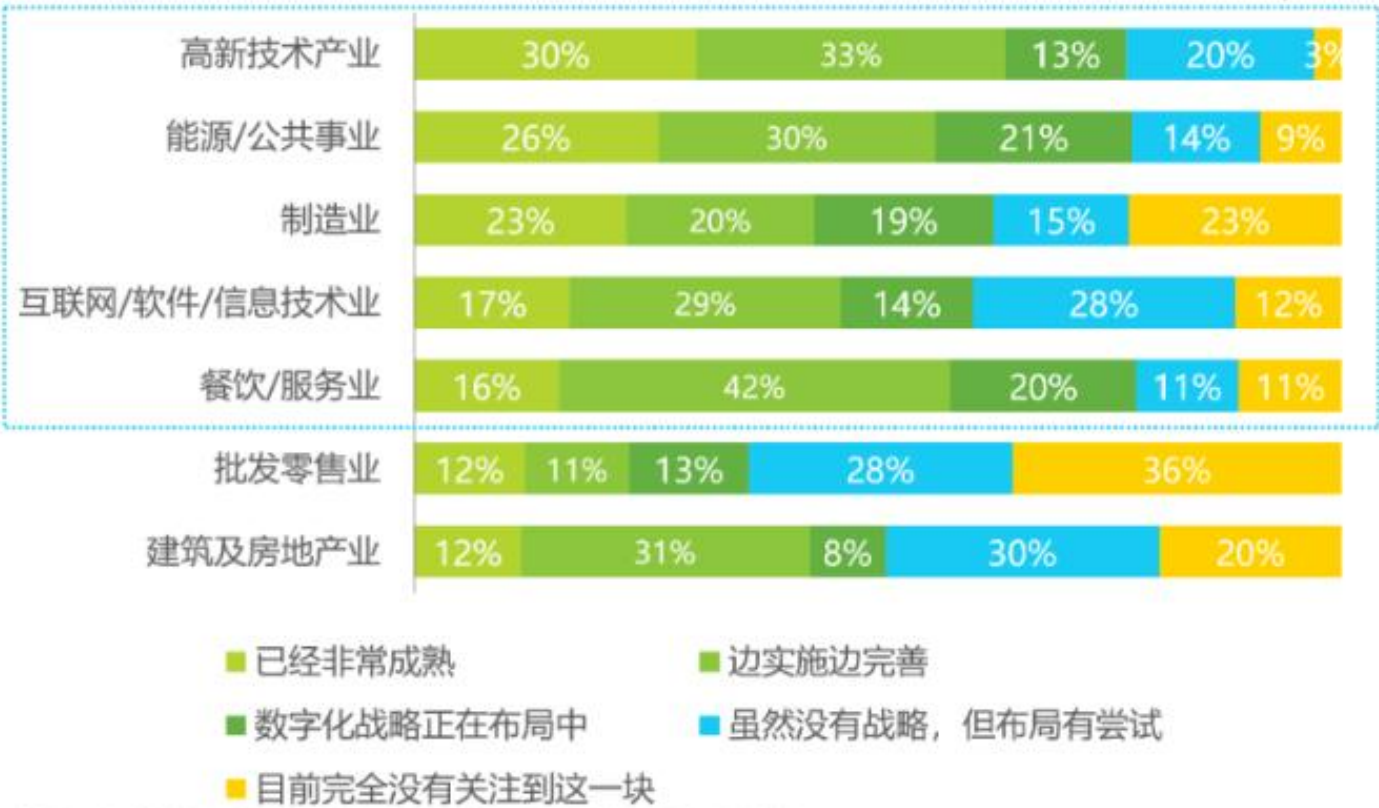
组织目标

团队目标

个人目标

01 // 人力资源数字化需求

不同行业企业数字化转型进程



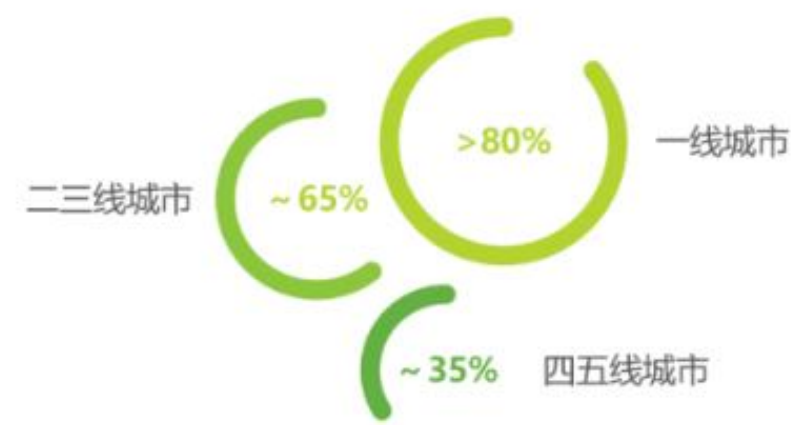
解读逻辑:

前提：人力资源是企业数字化转型的重点领域之一

结论：人力资源数字化需求旺盛的企业行业分布为

- 高科技型，关注人才，重视人效，组织敏捷
- 劳动密集型，人力成本占公司直接成本较高，倡导数字化变革，追求费用控制

不同城市企业人力资源数字化渗透率

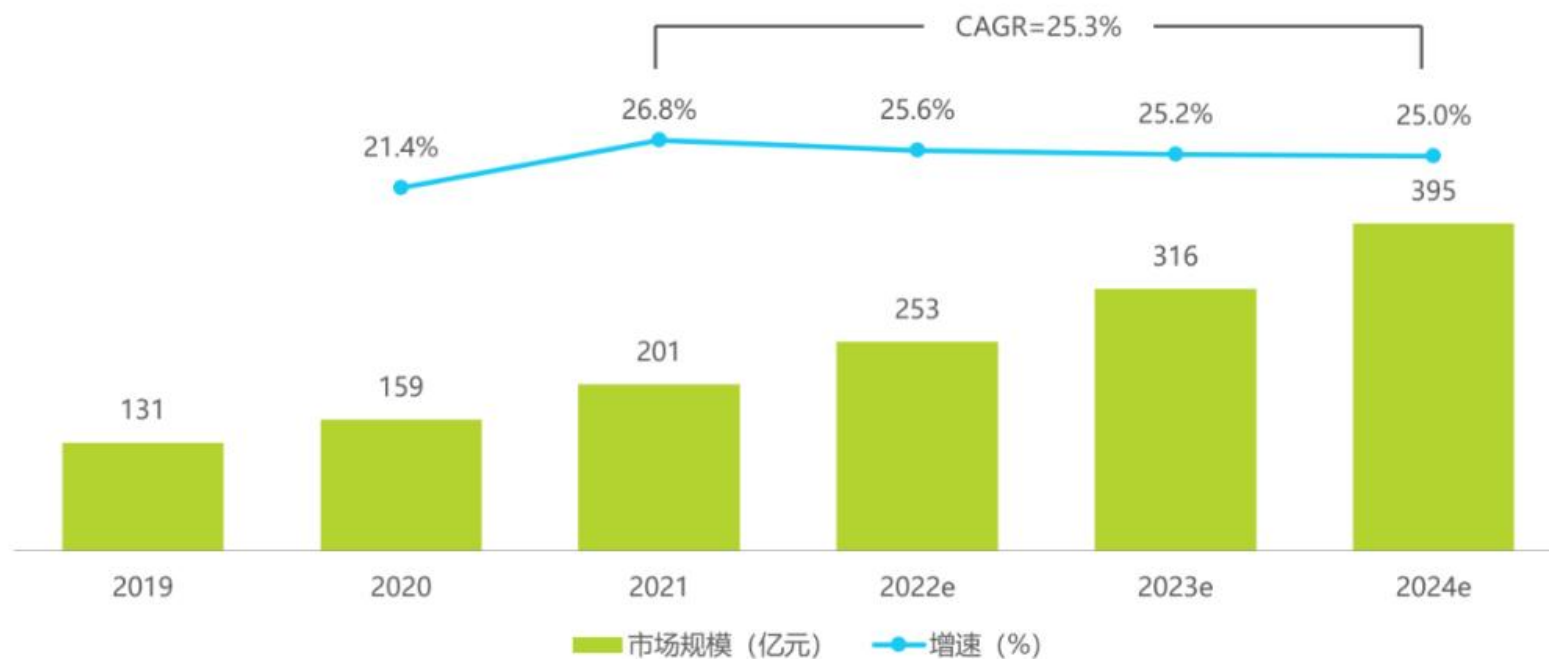


来源：专家访谈，关爱通研究院，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

01 // 人力资源数字化规模

2019-2024年中国人力资源数字化 市场规模及增速预测

2021年中国人力资源数字化市场规模约200亿元，同比增长26.8%。未来三年该市场将以25.3%的年复合增长率保持平稳增长，预计到2024年将达到约400亿元。其中，人力资源管理不仅是企业管理体系的核心功能，也是获得持续竞争力的关键所在，还是企业数字化转型的重要基石。



测算口径：以人力资源管理软件为主，包含数字化产品和基于产品的定制化相关服务，不包含技术渗透为传统人力资源服务带来的增收和纯管理咨询类收入。
来源：综合企业访谈、公开市场信息及艾瑞统计预测模型估算，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。



PART . 02

项目介绍

Project Introduction



02//项目发起

随着经济的高质量发展和企业的数字化转型，企业人力资源管理数字化成为新常态，除了人力资源管理功能模块的整合变动，数字化转型还更多体现在数据、业务和人的系统耦合，在企业的组织结构、工作模式和管理理念等方面进行变革，构建企业数字化经营的新生态、新局面、新方向。

面对市场提出的新要求，中国通信工业协会互联网产业专业委员会开展了“数字化人力资源管理师”职业技能人才培养，从数字化经济背景需求侧出发，提取数字化对人力资源管理人才的胜任力要素，基于要素设计培养方案，建立支撑的课程体系，同时创新教学方法，培养应用型人才，为人力资源管理数字化转型提供人才支撑和智力支撑。

02//职业定义

数字化人力资源管理师

数字化人力资源管理师是指通过应用新一代数字技术、以人力资源信息系统的革新为契机，优化人力资源工作流程与效能的人员。



02//工作内容

- 1、掌握企业数字化转型中人力资源管理的概念和方法，构建数字化人力资源场景，数字化服务平台的搭建、数字化时代员工的激励升级等；
- 2、诊断当前企业所处的数字化阶段，判断数字化人力资源管理面临的任务和内容，解决企业目前数字化转型中遇到的实际问题；
- 3、剖析各类数字化人力资源解决方案，参与数字化协作共同体，把控转型发展进程，提升管理效能；
- 4、实现人力资本转型，制定开拓进取的人才管理策略。加快向数字化转型，采用更好的工作方式，重塑业务工具和流程。

02//培养对象

- 1、掌握管理学、经济学和人力资源管理的基本理论和基本知识并负责公司薪酬、绩效、员工关系管理、招聘、培训等相关部门负责人；
- 2、从事企（事）单位、人力资源管理、工商管理、财政税收、金融、运输经济、建筑与房地产经济、知识产权等相关领域人员；
- 3、高等院校人力资源、商务管理、行政管理等专业有志从事数字化人力资源管理师职业的应（往）届毕业生；
- 4、其他有志于从事数字化人力资源管理师职业的人员。



PART . 03

颁证单位

Issuing Unit

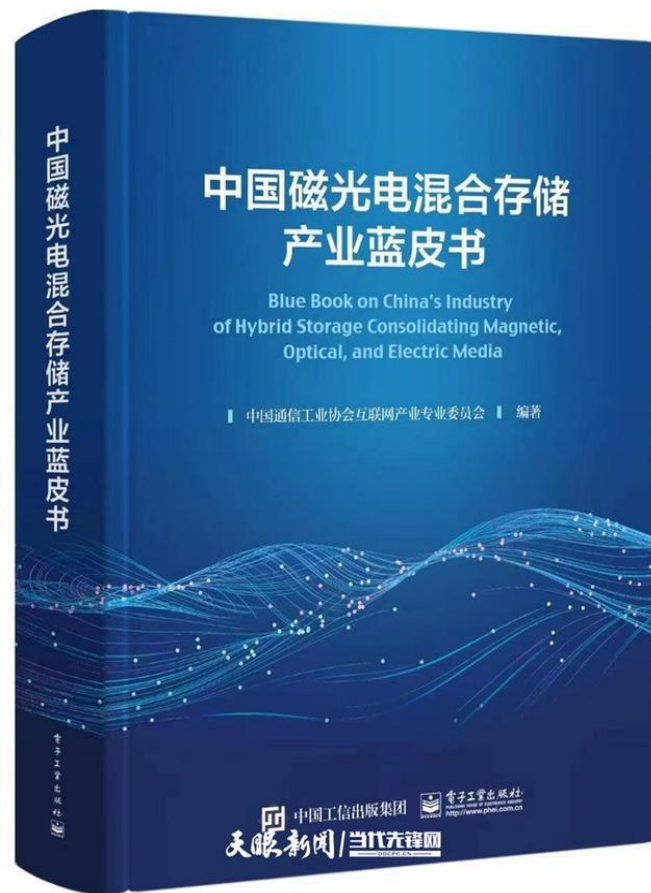
03 // 颁证单位

中国通信工业协会(CCIA)是跨部门、跨地区、跨所有制的全国性行业组织和非营利性社会经济团体。

互联网产业专业委员会（以下简称：专委会）是中国通信工业协会的下属机构，通过专委会资源将信息、技术、资源、人才、渠道、资本等整合在专委会的大平台上，为中国互联网产业和区域经济发展提供精准的产业化服务。通过信息支持、科技创新、金融服务和监督管理等手段服务于企业和经济体，形成中国互联网产业服务的质量监管、行业标准和服务体系等，为全球互联网产业经济的发展提供可持续性、可借鉴的良好模式。



03 // 颁证单位



5月26日，在2022中国国际大数据产业博览会上，中国通信工业协会互联网产业专业委员会、中国科学院上海光学精密机械研究所和贵州大学大数据学院以线上模式联合发布了《磁光电混合存储产业白皮书（2022）》《磁光电混合存储系统通用规范》国家标准和《磁光电混合存储产业蓝皮书》。

03 // 颁证单位

- 业标准 / COOPERATION
- 本标准
- 业标准
- 家标准
- 佳动态

团体标准

团体标准

您现在的位置： 首页 → 产业标准 → 团体标准

	《数字化人力资源管理规范标准》团体标准立项书 2021-04-09 + 查看更多 +
	《基于信息化的校园安全评估规范》团体标准立项书 2021-04-09 + 查看更多 +
	《基于蓝光存储的大数据灾备中心通用规范》团体标准立项书 2021-04-09 + 查看更多 +
	《数据湖超级存储云架构应用规范》团体标准立项书 2021-04-09 + 查看更多 +

03 // 颁证单位



2022数博会公益成果发布

2022年05月26日 19:28 | 来源: 人民网-贵州频道

T: 小字号

人民网贵阳5月26日电 (陈洁泉) 5月26日, 2022中国国际大数据产业博览会公益成果发布活动通过线上形式在贵阳举行。此次活动共收集到国家工业信息安全发展研究中心、中国通信工业协会、南京大学、贵阳创新驱动发展战略研究院、安顺市政府和铜仁市政府等单位公益成果的发布申请。

经审核, “十佳大数据案例”、《中国数据要素市场发展报告(2021-2022年)》《磁光电混合存储系统产业白皮书、国家标准及蓝皮书》《政府电子服务能力km指数报告》《海峡两岸大数据蓝皮书No.6》等成为2022数博

行业融合应用, 加快数据要素市场
国数字经济实现高质量发展。

(责编: 陈晶晶、陈康清)



新闻资讯 >> 国内新闻

《中国磁光电混合存储产业蓝皮书》发布

来源: 电子政务网 更新时间: 2022-05-31

本网讯 5月26日, 于线上举行 2022年中国国际大数据产业博览会上, 由中国通信工业协会互联网产业专业委员会编著的《中国磁光电混合存储产业蓝皮书》在数博会官网正式发布。本书系统阐述了磁光电(磁盘、光盘、固态盘)混合存储技术和中国磁光电混合存储产业的发展历史和现状, 介绍了在磁光电混合存储领域进行研发、生产和推广应用的单位, 选编了应用磁光电混合存储的项目。磁光电混合存储具有存储容量大、易扩展、寿命长、安全可靠、总体拥有成本低、绿色节能等优势。我国自主可控的光盘(库)全文检索技术解决了光存储的一项关键技术问题, 对存储在光盘(库)、磁盘、固态盘上的“冷”“温”“热”数据都能够进行全文检索。我国磁光电混合存储产业已走过20多年的历程, 随着光存储领域的显著进步, 并在国家“大数据战略”“东数西算”工程与“双碳战略”的推动下, 磁光电混合存储必将进入主流存储领域。

媒体报道



PART . 04

考核介绍

Exam Introduction

04//报名条件

数字化人力资源管理师职业技能培训分为三个级别：初级数字化人力资源管理师、中级数字化人力资源管理师、高级数字化人力资源管理师

初级

- (1)、从事相关领域工作年限满 3 年；
- (2)、高中及以上学历，从事相关领域工作年限 2 年以上；
- (3)、中专及以上学历，从事相关领域工作年限 1 年以上；
- (4)、在校大学生、相关职业院校学生；
- (5)、取得其他初级职业或技能证书、职称证书等。

中级

- (1)、中专学历（取得其他专业），连续从事相关领域工作满 3 年；
- (2)、大专学历（取得其他专业），连续从事相关领域工作满 2 年；
- (3)、本科学历（取得其他专业），连续从事相关领域工作满 1 年；
- (4)具有人力资源等相关专业大专及以上学历；
- (6)、取得初级数字化人力资源管理师证书，从事相关领域工作满一年；
- (7)、取得其他中级职业或技能证书、职称证书等。

高级

- (1)、中专学历（取得其他专业），连续从事相关领域工作满 4 年；
- (2)、大专学历（取得其他专业），连续从事相关领域工作满 3 年；
- (3)、本科学历（取得其他专业），连续从事相关领域工作满 2 年；
- (4)、研究生及以上学历（取得其他专业）连续从事相关领域工作满 1 年；
- (5)、具有人力资源等相关专业大专及以上学历，从事相关领域工作满一年；
- (6)、取得中级数字化人力资源管理师证书，从事相关领域工作满一年；
- (7)、取得其他高级职业或技能证书、职称证书等满一年。

(以上条件需满足其中一条)

04//报名资料

证件照拍摄要求

人物坐姿端正，表情自然，双眼自然睁开并平视，双耳对称，左右肩膀平衡背景应均匀无渐变、不得有阴影、其他人或物体

不得使用头部遮盖物（宗教、医疗和文化需要时，不得遮挡脸部或造成阴影）

发型整齐不戴发饰，头发不遮挡耳朵、眉毛

双眼自然睁开，目视前方，常戴眼镜者应佩戴眼镜，但不得戴有色（含隐形）眼镜，镜框不得遮挡眼睛，眼镜不能有反光

不得佩戴耳环、项链等饰品

嘴唇自然闭合

无美颜无滤镜

衣着应与背景色区分明显，避免复杂图案、条纹，请勿穿着毛领大衣、臃肿外套、吊带

尺寸要求：宽480px高640px（人物比例如图）



04//考核安排

考核时间：考核时间为每月的最后一周周六。

考核形式：采用机考考核的方式。

考核题型及分值：考核由单项选择题、多项选择题和简答题组成，核试卷分值为 100 分，60 分为及格。

考核级别：数字化人力资源管理师（初、中、高级）

考核流程：考前三天打印准考证，发放考前注意事项及考核网址等信息，学员登录后进行考核。

成绩查询：考核后 15 个工作日可查成绩。

证书颁发：考核合格后 50 个工作日颁发证书。

关于补考：考核未通过的学员，未通过需缴纳 100 元/次的补考费进行补考

04//证书样本



经考合格者，由中国通信工业协会互联网产业专业委员会颁发数字化人力资源管理师职业技能证书。



欢迎合作

数字化人力资源管理师

“数字化+HR” 打造中国企业数字化转型赋能领军平台

中国通信工业协会互联网产业专业委员会

