

团 体 标 准

T/ BHRCA 0003—2025

AI+人力资源数字化应用技能  
人才专业能力规范

AI+ Human Resources Digital Application Skills  
Talent Major Competency Specification

2025-4-20 发布

2025-4-21 实施



## 目 次

前言.....	II
引言.....	III
1 范围.....	1
2 规范性引用文件.....	1
3 术语和定义.....	1
4 工作内容.....	1
5 基础知识.....	2
附录 A AI+数字化人力资源管理应用技能标准等级划分与评定.....	4
附录 B AI+数字化人力资源管理应用技能等级评价办法.....	9

## 前 言

本标准根据 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》的规定起草。

本标准由北京人力资源服务行业协会提出并归口。

本标准主要起草单位：北京人力资源服务行业协会、北京市顺义区华朔职业技能培训学校、汇聚盛达（北京）科技有限公司、北京城市学院、北京物资学院。

本标准主要起草人：沈志敏、王爱敏、赵春梅、刘煦、李燕荣、林枚、刘松博、翁涛、赵阿民、白永亮、韩佳、杨培玉、初浩楠、赵艺婷、胡明、王佳丽。

## 引 言

人工智能（AI）与人力资源的深度融合重塑企业管理与人才发展模式。为规范 AI+数字化人力资源管理人员的专业能力，推动 AI 技术深度赋能人力资源管理、提升组织效能，特制定本标准。

本标准围绕数据驱动决策、智能工具应用、数字伦理治理等核心维度，建立初、中、高三级能力评价体系，着力破解传统管理模式与智能化转型脱节、人才评价体系滞后等瓶颈问题。通过界定从业人员服务范围、细化技能等级标准，为构建 AI+数字化人力资源管理人才培养体系提供科学支撑，助力企业加速组织智能化升级，推动人力资源管理向数据驱动转型，为国家数字经济高质量发展夯实人才基础。



# AI+人力资源数字化应用技能人才专业能力规范

## 1 范围

本文件规定了 AI+数字化人力资源管理人员等级划分、等级划分的基本条件及企业 AI+数字化人力资源管理人员评定与管理。

本文件适用于企业 AI+数字化人力资源管理人员的等级划分与评定。

## 2 规范性引用文件

本文件没有规范性引用文件。

## 3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

### 3.1 人力资源管理 human resources management

运用科学的方法,在组织战略的指导下,以职位分析为基础,进行组织人员的获取与配置、培训与开发、考核与激励、规范与约束等,最终实现组织目标和员工价值的过程。[来源:GB/T 32625-2016]

### 3.2 AI+数字化人力资源管理 AI + Digital Human Resource Management

以AI和数字化技术从事企业组织设计、人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理、人力资源数据分析,及其他人力资源领域工作。

### 3.3 相关工作 Related work

相关工作是指企业管理、行政管理、管理咨询、管理研究、数据分析等职业。

### 3.4 从业年限 Years of related working experiences

企业人力资源管理人员从事人力资源管理及相关工作的年限(从事其他职位、专业学习、实习等时间不算在内)。

## 4 工作内容

### 4.1 敏捷组织

#### 4.1.1 组织设计

规划并推进组织架构数字化升级，整合 AI 辅助决策工具优化企业文化重塑及变革管理路径。

#### 4.1.2 构建动态组织架构匹配模型

通过数字化要素分析优化内外部协同；开发可视化设计工具，实时模拟不同架构方案对业务的影响。

### 4.2 智能业务

#### 4.2.1 智能人力资源规划

运用 AI 应用自动化预测工具校准人力需求缺口；部署智能组织诊断工具生成架构优化建议。

#### 4.2.2 智能招聘配置

运用 AI 简历智能筛选工具提升人岗匹配效率，通过智能聊天机器人优化候选人全流程服务体验，利用 AI 提升招聘效率与质量。

#### 4.2.3 智能培训发展

运用 AI 建立动态化培训，通过数字化能力评估识别员工技能缺口，生成个性化学习方案；自动匹配业务需求，监测数据优化路径，闭环管理提升效能。

#### 4.2.4 智能绩效管理

建立 AI 实时数据分析仪表盘，实现动态绩效追踪与智能激励方案生成；集成员工关系分析工具，通过智能沟通模块优化反馈流程，同步提升管理效率与员工体验。

#### 4.2.5 智慧薪酬福利

运用 AI 工具智能诊断薪酬竞争力，生成优化建议；合规监测工具预警政策风险，加密敏感数据分级管理；制定个性化弹性福利套餐，智能分析工具同步解析市场趋势与员工偏好，优化福利投入产出。

#### 4.2.6 智能员工关系

运用 AI 工具通过情感分析监测员工满意度，通过智能推送引擎实施精准化员工关怀；嵌入智能沟通助手优化员工关系管理，同步提升风控效率与员工体验。

### 4.3 智能人才管理

#### 4.3.1 人才画像

运用 AI 工具基于人才标签，执行人才搜索和人才对比等操作，提高关键人才的管理效率，指导梯队建设规划。

#### 4.3.2 人才盘点

运用 AI 工具进行动态盘点运营，数字化采集人才数据优化培养路径；推进人才评估与场景应用，同步校准业务需求与人才发展匹配度。

## 5 基础知识

### 5.1 人力资源管理相关知识

#### 5.1.1 人力资源管理知识体系

人力资源规划、招聘配置、绩效薪酬、劳动关系等核心模块，融合人才发展机制与市场化运作原理。

#### 5.1.2 劳动经济与法律

劳动力市场供需规律、工资结构及就业形态；《劳动法》《劳动合同法》《社会保险法》等核心劳动法规体系。

#### 5.1.3 组织行为科学

运用个体/团队行为分析、领导力发展及心理测量技术，优化人才激励与组织效能。

#### 5.1.4 法规政策体系

劳动法典、就业促进法、劳动争议调解仲裁法及特殊群体保护条例等。

### 5.2 数据与 AI 基础

#### 5.2.1 大数据与 AI 的发展历程

大数据与 AI 的发展历程、在人力资源管理中的应用场景。

#### 5.2.2 基础数据分析

Excel 人力数据分析，VLOOKUP 函数匹配员工信息、数据透视表统计离职率；BI 看板解读与基础预警；轻量化分析场景，离职风险预警、薪酬成本模拟、调整社保基数实时测算人力成本波动；培训效果追踪等。

#### 5.2.3 AI 工具的业务应用

聚焦工具应用价值：通过 AI 与数据工具组合实现人力资源场景效率突破。比如，ChatGPT 快速生成招聘文案，文心一言优化分析报告表述，Midjourney 自动设计培训插图，DeepSeek 构建人效分析模型；Power Pivot 联动多表数据自动测算人力成本与薪酬调整影响，Power BI/Tableau 搭建招聘-绩效-薪酬可视化看板，支持实时数据追踪与决策推演；落地智能薪酬测算、简历自动初筛（过滤低匹配度简历）、人效目标动态监控等场景，实现招聘提效、培训创新、成本管控的全流程轻量化升级。

## 附录 A AI+数字化人力资源管理应用技能标准等级划分与评定

### A1 范围

本文件规定了 AI+数字化人力资源管理人员等级划分、等级划分的基本条件及企业 AI+数字化人力资源管理人员评定与管理。

本文件适用于企业 AI+数字化人力资源管理人员的等级划分与评定。

### A2 规范性引用文件

本文件没有规范性引用文件。

### A3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

#### A3.1 人力资源管理 human resources management

运用科学的方法,在组织战略的指导下,以职位分析为基础,进行组织人员的获取与配置、培训与开发、考核与激励、规范与约束等,最终实现组织目标和员工价值的过程。[来源:GB/T 32625-2016]

#### A3.2 AI+数字化人力资源管理 AI + Digital Human Resource Management

以 AI 和数字化技术从事企业组织设计、人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理、人力资源数据分析,及其他人力资源领域工作。

#### A3.3 相关工作 Related work

相关工作是指企业管理、行政管理、管理咨询、管理研究、数据分析师等职业。

#### A3.4 从业年限 Years of related working experiences

企业人力资源管理人员从事人力资源管理及相关工作的年限(从事其他职位、专业学习、实习等时间不算在内)。

## A4 AI+数字化人力资源管理人员能力层级

### A4.1 能力层级

AI+数字化人力资源管理人员等级分为初级、中级和高级三个等级，三个等级能力要求依次递进，高级别要求涵盖低级别。

### A4.2 等级与分值对应关系

表1 能力层级进阶逻辑

等级	核心定位	关键标签
初级	标准执行层	工具操作 / 流程实施 / 数据维护
中级	问题解决层	数据诊断 / 策略优化 / 跨工具协同
高级	生态构建层	战略设计 / 风险预控 / 技术治理

## A5 AI+数字化人力资源管理人员层级基本条件及能力要求

### A5.1 基本条件

层级基本条件主要从基本要求及从业年限进行界定（表2）。

表2 层级基本条件

等级	基本要求	从业年限要求
初级	无违法犯罪记录 遵纪守法 爱岗敬业	累计从事本职业或相关职业工作 1-3 年(含)
中级		累计从事本职业或相关职业工作 4-6 年(含)
高级		累计从事本职业或相关职业工作 6 年以上

### A5.2 职业道德

#### A5.2.1 算法伦理，守护公平

#### A5.2.2 透明决策，权责明晰

#### A5.2.3 数据向善，隐私优先

#### A5.2.4 技术敬畏，保持温度

#### A5.2.5 终身学习，驾驭变革

### A5.3 能力要求

#### A5.3.1 初级

初级内容突出工具易用性、场景贴合度、效果可感知，帮助 HR 从业者跨越「手工台账→数据驱动」的第一道门槛。

a) AI 及数字化思维：数据驱动精准决策，AI 赋能降本增效；体系底层架构逻辑：数据标准化筑基-分析业务化贯通-模型可视化呈现-AI 智能化升级，构建全链路闭环；

b) 基础工具应用与分析：人力资源各模块关键数据指标体系：Excel 人力数据分析，VLOOKUP 函数匹配员工信息、数据透视表统计离职率；BI 看板解读与基础预警；轻量化分析场景，离职风险预警、薪酬成本模拟、调整社保基数实时测算人力成本波动；培训效果追踪等；c) 流程辅助执行：维护员工数据标签（如技能、绩效等级），识别用工政策、薪酬计算等显性合规问题。

#### A5.3.2 中级

中级内容突出工具在降本增效、风险控制、员工体验三大维度的实用价值。

a) 数据分析及 AI 工具业务应用：Power Pivot：通过多表关联建模，自动计算动态指标（如人均效能、人力成本占比），支持薪酬调整模拟和预算推演；Power BI/Tableau：快速生成招聘、绩效、薪酬联动的交互式仪表盘，支持实时数据刷新与多维度分析；AI 工具组合应用：ChatGPT（招聘文案生成）、文心一言（数据分析报告优化）、Midjourney（培训素材设计）、DeepSeek（人效模型构建）、智能薪酬测算等。

b) 典型应用场景：聚焦业务痛点与解决方案闭环：通过打通招聘、绩效、薪酬数据，自动关联员工全周期信息分析高绩效人才特征（如学历背景、晋升速度），并借助 BI 看板实时监测核心人才留存率，按部门/职级分类预警流失风险；基于员工行为数据（如加班频率、绩效波动）自动识别高离职风险人员并推送预警，同时通过可视化分析招聘各环节转化率定位瓶颈优化流程；设定月度人效目标并通过仪表盘追踪进度，自动标注未达标团队；智能分析考勤异常联动绩效数据排查管理漏洞，结合绩效与潜力评分生成九宫格人才矩阵，直观标注高潜员工与待改进人员，实现从问题发现到干预的敏捷闭环。

c) 问题诊断与响应：从数据洞察到行动闭环。异常定位：薪酬成本异常：交叉分析部门人均薪酬与产出效率，定位“高成本低产出”团队，触发成本优化流程。考勤-绩效矛盾：识别考勤合规但绩效持续偏低员工，推荐针对性绩效改进计划（PIP）；风险干预：高离职风险应对：为高风险员工自动匹配保留方案（如关键人才加速晋升、高负荷员工弹性工作制）；合规性检查：自动检测薪酬数据中的潜在风险，生成调整建议清单；敏捷响应：在 BI 看板中设置“一键生成分析报告”功能，快速输出问题根因摘要与改进建议。

#### A5.3.3 高级

高级内容聚焦战略前瞻性、组织变革领导力、生态级整合三大维度。

a) 战略规划与系统整合：规划数字化工具实施路径（如优先部署招聘或绩效模块）；设计数据联动规则（如绩效结果与培训需求自动关联）；评估现有工具（如 OA、HR 系统）兼容性，通过 API 或中间表实现数据互通，避免重复建设；

b) 业务决策与效能提升：使用 BI 工具（如 Power BI）构建组织健康度看板，动态监测员工满意度、流失率等核心指标；整合业务目标与人力数据（如销售额增长计划+人才储备量），预测未来 1-2 年关键岗位缺口，制定针对性招聘、培养策略；主导组织效能优化项目

c) 风险管控与团队引领：制定工具使用规范，确保数据安全和算法公平性；设计员工体验提升方案（如精准关怀+弹性福利组合）；搭建内部数字化能力培训体系；推动跨部门协作。

## A6 AI+数字化人力资源管理人员等级认定与评定

### A6.1 评定机构

评委会组成应具有广泛代表性。评委会负责研究制定等级评定工作制度和规程，负责 AI+数字化人力资源管理人员等级的评定和管理。评委会下设办公室，负责 AI+数字化人力资源管理人员等级认定与评定工作的具体实施。

### A6.2 评委会成员应具备的条件

#### A6.2.1 专业背景要求

具备人力资源管理基础，了解数字化工具（如招聘系统、绩效管理平台）的基本运作逻辑；接触过 HR 数据分析或 AI 工具应用场景，无需独立开发能力。

#### A6.2.2 行业经验要求

3 年以上人力资源相关工作经验，参与过至少 1 个数字化项目设计或实施；关注 AI 在人力资源领域的趋势，能描述基础应用价值，并能运用 AI 和数据分析工具提升人力资源管理效能。

#### A6.2.3 合规与标准要求

熟悉《个人信息保护法》《劳动法》中与数据管理相关的核心条款；了解 HR 数据收集与使用的基本规范。

#### A6.2.4 履职能力要求

能使用预设的数据分析工具（如 Excel 数据透视表、BI 看板）验证基础 HR 数据准确性；能够评估 AI 工具输出的合理性；可指导基础数字化流程优化。

#### A6.2.5 履职责任要求

能够正常履职，完成相关评审工作任务。

### A6.3 评定原则

A6.3.1 公开、公正、公平。

A6.3.2 定性与定量相结合

A6.3.3 实行统一标准、统一程序、统一管理。

### A6.4 评定程序

A6.4.1 受理 AI+数字化人力资源管理人员等级评定申请采取定期方式。

A6.4.2 AI+数字化人力资源管理人员申请等级评定应提交如下材料：

- a) 等级评定申报表；
- b) 其他补充材料等。

### A6.5 评定流程

A6.5.1 接到申请材料后，评委会办公室应组织专家组，在 30 个工作日内完成审核工作，并反馈意见，适时组织评审工作并出具评定结果；

A6.5.2 对于通过评定的 AI+数字化人力资源管理人员应予以公示；

A6.5.3 在公示期间收到举报的，评委会办公室应查证情况，如举报情况属实，提交评委会重新评定。

### A6.6 等级、证书和标志管理

A6.6.1 等级实行自愿申请、动态管理制度。

A6.6.2 通过评定，授予相应等级，并颁发标志。

A6.6.3 标志由评委会统一制作和颁发。

## 附录 B AI+数字化人力资源管理应用技能等级评价办法

### B1 AI+数字化人力资源管理应用技能等级评价要素及相应要求

AI+数字化人力资源管理应用技能等级评价要根据基本条件、职业道德、基础知识、能力要求四个维度进行考评。

#### B1.1 基本条件

##### B1.1.1 等级准入

满足对应等级的基本条件（详见附件 A5.1），包括基本要求和从业年限，方可申请相应等级考评。

##### B1.1.2 层级递进

初级→中级→高级需逐级申报，不得跨级考评（特殊人才通道除外）。

#### B1.2 职业道德

##### B1.2.1 核心准则

遵守职业道德规范（附件 A5.2），包括数据保密、算法公平、隐私保护等数字化场景伦理要求。

##### B1.2.2 一票否决

存在重大职业道德问题（如数据造假、算法歧视、泄露机密）者，取消当期及未来 2 年考评资格。

##### B1.2.3 考核方式

标准化笔试。

#### B1.3 基础知识

##### B1.3.1 知识范畴

人力资源管理相关知识及数据与 AI 基础（标准.5）。

##### B1.3.2 考核方式

标准化笔试+ 场景案例分析。

## B1.4 能力要求

### B1.4.1 等级能力标准

- a) 初级：工具操作能力（Excel/BI 基础）、数据执行合规性（如薪酬零误差）。
- b) 中级：数据分析及 AI 工具业务应用；典型应用场景；问题诊断与响应。
- c) 高级：战略规划与系统整合、业务决策与效能提升、风险管控与团队引领。

### B1.4.2 考核方式

- a) 初级：实操、考试、案例分析。
- b) 中级：考试、模拟决策、应用场景解决方案。
- c) 高级：战略方案设计、效能提升项目报告。

## B2 AI+数字化人力资源管理人员等级评价方法

### B2.1 评价方法

#### B2.1.1 双达标制

“职业道德+基础知识”、“能力要求”两部分均需独立评分，每部分满分 100 分，各自 $\geq 60$ 分方可通过。

#### B2.1.2 权重分配

- a) 职业道德：重点评估数据伦理与合规意识。
- b) 基础知识：考核工具原理与业务逻辑。
- c) 能力要求：按等级匹配实操复杂度。

#### B2.1.3 补考机制

单部分未达标者可申请补考。

### B2.2 等级标准与考核方式对照表

此方案适用于企业、认证机构等组织实施考评，以表 1 为参照依据，兼顾标准化与灵活性。

表 1 等级标准与考核方式对照表

等级	考核维度及权重	评分标准及权重	考核方式	达标要求
初级	职业道德（10%）	遵守职业道德规范（10%） 违规者一票否决	笔试	总分≥60分
	基础知识（80%）	人力资源管理相关知识（60%） 数据与AI基础（30%）		
	能力要求	工具操作能力 数据执行合规性	实操机考（60%） 案例分析（40%）	总分≥60分
中级	职业道德（10%）	遵守职业道德规范（10%） 违规者一票否决	笔试	总分≥60分
	基础知识（80%）	人力资源管理相关知识（60%） 数据与AI基础（30%）		
	能力要求	数据分析及AI工具应用 典型场景应用 问题诊断与响应	项目实战（50%） 模拟决策（30%） 解决方案（20%）	总分≥60分
高级	职业道德（10%）	遵守职业道德规范（10%） 违规者一票否决	笔试	总分≥60分
	基础知识（80%）	人力资源管理相关知识（60%） 数据与AI基础（30%）		
	能力要求	战略规划与系统整合 业务决策与效能提升 风险管控与团队引领	战略方案设计（40%） 效能提升项目报告（40%） 团队模拟领导（20%）	总分≥60分