

T/CVTA

北京市朝阳区职业培训发展促进会团体标准

T/CVTA 002—2025

培训设置规范 人才测评师

Specification for the setup of training institutions for personnel assessment specialists

2025 - 11 - 12 发布

2025 - 11 - 12 实施

目 次

前言	II
1 范围	1
2 规范性引用文件	1
3 术语和定义	1
4 基础条件	1
5 设置要求	1
5.1 通用要求	1
5.2 举办三级/助理人才测评师职业培训	2
5.3 举办二级/人才测评师职业培训	3
5.4 举办一级/高级人才测评师职业培训	4
6 评估与持续改进	5
参考文献	6

前 言

本文件按照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》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由北京市朝阳区职业培训发展促进会提出并归口。

本文件起草单位：北京市朝阳区职业培训发展促进会、北京汽车集团有限公司、天津市宝坻区人力资源和社会保障局、沧州市人力资源和社会保障局、天津市职业技能公共实训中心、北京市首经职业技能培训朝阳学校有限责任公司、中国质量认证中心有限公司。

本文件主要起草人：王瑛、祁燕萍、孙超、李伯军、付海泉、位瑞涛、张文娟、高海宽、梁宇晨、夏琼、刘欢、陈蕾、李佳乐。

培训设置规范 人才测评师

1 范围

本文件规定了人才测评师职业培训机构从业应具备的基础条件、设置要求、评估和持续改进方法。本文件适用于职业培训机构设立和开展人才测评师职业培训活动，同时也适用于行政管理部门对举办人才测评师职业培训机构的资格审查。

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

人才测评师 personnel assessment specialist

设计、组织、实施人才测评活动方案，开发并运用人才测评工具，对人才的相关能力特征进行科学评估的专业人员。

注：人才测评师共设三个等级，分别为：三级/助理人才测评师、二级/人才测评师、一级/高级人才测评师。

3.2

职业培训 vocational training

为了培养和提升劳动者的职业技能、专业知识、职业素养以及增强就业竞争力而开展的一系列教育活动。

注：包括但不限于职业技能培训、职业素养培训、职前培训、在职培训、考前培训等。

3.3

职业培训机构 vocational training institution

依法设立，专门从事职业培训，以提高劳动者职业水平和就业能力为目的的教育培训机构。

注：包括但不限于职业培训学校、职业教育机构、培训中心、技工院校等。

3.4

培训设置 training setup

为实现特定培训目标，对培训内容、方法、资源和环境等进行规划与安排。

4 基础条件

- 4.1 举办三级/助理人才测评师职业培训的机构应具有本职业或相关职业教育培训经历。
- 4.2 举办二级/人才测评师职业培训的机构应具有2年以上本职业三级职业教育培训经历。
- 4.3 举办一级/高级人才测评师职业培训的机构应具有2年以上本职业二级职业教育培训经历。

5 设置要求

5.1 通用要求

5.1.1 培训教师总量配置

每班应配备专职、兼职教师不少于3人，其中专职教师不少于1人。专业理论教师不少于1人，实操指导教师不少于2人。

5.1.2 场地设备

5.1.2.1 培训场地

应具备固定的理论教学场所和实操教学场所，其中：

- 集中理论教学场所应在 300 平方米以上。教室照明、通风符合相关国家标准；
- 实操教学应具有满足情景模拟教室和充足的实践工位，其面积、环保、劳保、安全、消防、卫生等符合相关规定及相关职业的安全规程。

5.1.2.2 教学设备

理论教学和实操教学都应配置以下基本教学设备：

- 多媒体投影设备 1 套（2500 流明以上）或 LED 显示屏幕；
- 教学计算机 1 台；
- 网络接入设备 1 套（ADSL 2M 以上）；
- 音响设备 1 套（和投影设备配套）；
- 黑/白板 1 块；
- 桌椅 30 套以上。

5.1.3 培训教学

教学方法应采用理论讲授、模拟实操、案例分析、岗位实习、现场观摩、自学自练等多元化方式。教学大纲和教学计划应依据《企业人力资源管理师国家职业标准》制定。

5.1.4 管理制度

建立健全完备的管理制度，包括办学章程及发展规划、教学管理、教师管理、学员管理、档案管理、财务管理、设备管理、安全管理等制度。

5.2 举办三级/助理人才测评师职业培训

5.2.1 培训教师资格

培训教师应同时具备以下条件：

- 具有本职业及相关职业二级及以上相关职业资格证书或相关专业高级及以上专业技术职称；
- 具有本职业或相关职业中等职业学校及以上教师资格证书或 3 年及以上教学经历。掌握通用的教学技能和现代职业教育技术；
- 有本行业工作经历 5 年以上，掌握相关法律法规，对行业发展前景有一定研究。

5.2.2 教学内容

5.2.2.1 理论教学

培训内容宜包括：

- 职业道德，如职业道德基本知识；职业守则等；
- 职业基础知识，如人力资源基本理论；人力资源招聘与配置；人力资源培训与开发相关知识；工作分析与评价相关知识；心理学基础理论；人才测评概念与原理；人才测评技术、工具相关知识；人才测评中的统计学、测量学基础知识；《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国社会保险法》相关知识等；
- 测评标准制定知识，如调研信息收集的基本知识及常用工具；调研信息编码的技术方法；指标评价等级的提炼要求和方法；指标评价要点的说明方法等；
- 测评工具开发和使用知识，如不同测评工具的开发周期及流程、特点及适用场景；笔试、面试的考察内容和种类；心理测验量表的试测流程、回收方式；信度、效度的概念及检验方法；笔试阅卷及评分要求；面试提问、倾听以及观察的技巧；笔试、面试评分要求等；
- 测评活动实施知识，如测评活动准备步骤、流程要求；测评活动组织宣导要求；测评实施的规范流程及时间要求；测评突发事件的处理原则和技巧等；
- 测评结果运用知识，如个人综合评价内容以及要求；个人测评报告撰写方法；个人测评结果的解读要求及注意事项；个人发展建议的使用场景等。

5.2.2.2 实操教学

培训内容宜包括：

- 测评标准制定，如分析编码调研数据；测评指标评价等级、要点编写等；
- 测评工具开发和使用，如测评工具开发准备；编制笔试试卷及评分标准；制定结构化面试、半结构化面试、行为面试提纲和评分标准；心理测量量表分析；基础测评工具评分等；
- 测评活动实施，如测评活动准备；测评活动宣导；测评活动进度控制；测评过程突发事件处理等；
- 测评结果运用，如测评对象综合评价；撰写测评对象评价报告；测评对象测评结果解读；测评对象测评结果和发展建议反馈等。

5.2.3 培训学时

理论教学和实操教学的总培训期限不少于120标准学时。

5.2.4 教学资料

5.2.4.1 必备教材

培训必备教材应包括《人才测评方法与应用（第4版）》《人员素质测评（第四版）》《人才测评——理论、方法、工具、实务（微课版 第2版）》《企业人力资源管理师常用法律手册（第四版）》。

5.2.4.2 参考资料

参考资料宜包括《人才测评习题汇编》。

相关专业的图书、杂志、多媒体辅导材料等在内的参考书共计100册。

5.3 举办二级/人才测评师职业培训

5.3.1 培训教师资格

培训教师应同时具备以下条件：

- 具有本职业一级职业资格证书或相关专业高级及以上专业技术职称；
- 具有本职业或相关职业中等职业学校及以上教师资格证书或5年及以上教学经历。掌握通用的教学技能和现代职业教育技术；
- 专业理论教师有本行业工作经历8年以上，实操指导教师有本行业工作经历6年以上，掌握相关法律法规。对本行业发展前景有一定研究。

5.3.2 教学内容

5.3.2.1 理论教学

培训内容宜包括：

- 职业道德，如职业道德基本知识；职业守则等；
- 职业基础知识，如人力资源基本理论；人力资源招聘与配置；人力资源培训与开发相关知识；工作分析与评价相关知识；心理学基础理论；人才测评概念与原理；人才测评技术、工具相关知识；人才测评中的统计学、测量学基础知识；《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国社会保险法》相关知识等；
- 测评活动规划知识，如测评活动需求分析的方法；测评活动设计的内容和要求；测评方法与工具的特点、适用范围；测评活动实施所需的资源种类及配置要求；测评方案可行性的评估要素、方法；测评活动管理的原则与方法等；
- 测评标准制定知识，如工作岗位分析的概念与内容；访谈、调研分析的方法与要求；问卷的种类以及设计原则；人才标准的内涵、种类、制定方法；人才标准的评估要素及注意事项；人才标准的应用等；
- 测评工具开发和使用知识，如无领导小组讨论、公文筐、角色扮演等工具的开发流程及方法；评价中心技术的评分标准的制定原则、评估要素及方法；心理测验量表的编制程序；信效度检验的常用方法；现场实操考试题的考察形式、编制程序、评分标准的制定原则；评价

中心技术、现场实操考试评分的评价标准的内容、评分原则、评分技巧；测评工具开发的流程、开发技术手段、应用的基本要求和注意事项等；

——测评结果运用知识，如团体综合评价的内容及基本要求；团体测评报告的撰写方法；团体测评结果解读的基本要求；团体测评结果的建议应用场景等。

5.3.2.2 实操教学

培训内容宜包括：

——测评活动规划，如人才测评活动需求分析；测评活动方案设计；测评实施方法与工具选择；测评活动所需资源评估；测评活动方案可行性评估；制定测评活动进度管理、质量管理、风险管理、成本管理预案等；

——测评标准制定，如工作岗位分析；访谈调研；问卷设计；制定人才测评标准；审定人才测评标准；宣讲人才测评标准等；

——测评工具开发和使用，如开发无领导小组讨论、公文筐、角色扮演等评价中心技术工具；制定评价中心技术的评分标准；评价中心技术工具有效性判断；编制心理测验量表；检验心理测验量表的信效度；编写心理测验量表使用说明书；编制现场实操考试试题；制定现场实操考试评分标准；评价中心技术、现场实操考试前培训及考试评分；测评工具开发与应用指导等；

——测评结果运用，如团体综合分析；撰写团体综合评价报告；解读团体测评结果；基于测评结果提供人才任用、培养建议等。

5.3.3 培训学时

理论教学和实操教学的总培训期限不少于100标准学时。

5.3.4 教学资料

5.3.4.1 必备教材

培训必备教材应包括《人才测评方法与应用（第4版）》《人员素质测评（第四版）》《人才测评——理论、方法、工具、实务（微课版 第2版）》《人才品德测评的理论与方法》《企业人力资源管理师常用法律手册（第四版）》。

5.3.4.2 参考资料

参考资料宜包括《人才测评习题汇编》。

相关专业的图书、杂志、多媒体辅导材料等在内的参考书共计150册。

5.4 举办一级/高级人才测评师职业培训

5.4.1 培训教师资格

培训教师应同时具备以下条件：

——具有本职业一级职业资格证书2年以上或相关专业高级及以上专业技术职称；

——具有本职业或相关职业中等职业学校及以上教师资格证书或8年及以上教学经历。掌握通用的教学技能和现代职业教育技术；

——专业理论教师有本行业工作经历10年以上，实操指导教师有本行业工作经历6年以上，掌握相关法律法规。对本行业发展前景有一定研究。

5.4.2 教学内容

5.4.2.1 理论教学

培训内容宜包括：

——职业道德，如职业道德基本知识；职业守则等；

——职业基础知识，如人力资源基本理论；人力资源招聘与配置；人力资源培训与开发相关知识；工作分析与评价相关知识；心理学基础理论；人才测评概念与原理；人才测评技术、工

具相关知识；人才测评中的统计学、测量学基础知识；《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国社会保险法》相关知识等；

- 测评活动规划知识，如组织诊断的内容和基本要求；测评体系规划的要素与内容；测评体系资源配置的内容和要求；测评工作管理制度的内容；测评体系运作状况评估内容 and 要求等；
- 测评标准制定知识，如测评标准体系构建的内容与原则；多岗位、多层级人才标准的特点和差异；测评标准体系审核的注意事项；测评标准体系的优化与完善方法等；
- 测评结果运用知识，如人才管理与组织战略发展的关系；人才现状的分析要素及诊断方法；人才发展规划的内容及编制要求；人才管理机制的建立与优化方法等。

5.4.2.2 实操教学

培训内容宜包括：

- 测评活动规划，如分析人才队伍的现状；规划人才测评体系建设方案；评估测评体系运行所需资源；制定人才测评工作管理制度；判断人才测评体系运作状况等；
- 测评标准制定，如建立基于组织需要的人才标准体系；建立不同人才类别的测评标准体系；审核人才测评标准体系等；
- 测评结果运用，如分析人才现状与组织发展差距；人才管理诊断；制定组织人才发展规划；人才管理机制建立与优化等。

5.4.3 培训学时

理论教学和实操教学的总培训期限不少于80标准学时。

5.4.4 教学资料

5.4.4.1 必备教材

培训必备教材应包括《人才测评方法与应用（第4版）》《人员素质测评（第四版）》《人才测评——理论、方法、工具、实务（微课版 第2版）》《组织行为学（第六版）》《企业人力资源管理师常用法律手册（第四版）》。

5.4.4.2 参考资料

参考资料宜包括《人才测评习题汇编》。

相关专业的图书、杂志、多媒体辅导材料等在内的参考书共计200册。

6 评估与持续改进

6.1 职业培训机构宜遵循本文件，开展人才测评师职业培训举办资格和合规运营的自我评价工作。

6.2 行政主管部门宜依据本文件，规范人才测评师职业培训机构的设立和办学行为。

6.3 对未能完全满足本文件中基础条件和设置要求的职业培训机构，应在通过改进措施达到标准要求后，方可开展人才测评师职业培训活动。

参 考 文 献

- [1] 北京市朝阳区民办职业技能培训机构企业人力资源管理师（人才测评师）培训设置标准（试行）
-

全国团体标准信息平台