

1+X人力资源数字化管理职业技能等级证书

2024年河南省试点工作计划

一、人力资源数字化管理职业技能等级证书对应职业岗位人才需求现状及趋势分析

（一）我国新时代人力资源管理数字化发展趋势

党的二十大报告提出，推动数字经济与实体经济融合发展的战略部署，建设经济体系，必须把发展经济的着力点放在实体经济上，推动5G网络、工业互联网、人工智能、大数据和实体经济深度融合，在共享经济、现代供应链、人力资本服务等领域培育新增长点，形成新动能。近几年，以互联网、云计算、大数据、物联网、人工智能为代表的数字技术发展迅猛，2017年数字经济首次被写入政府工作报告。数字经济的发展也将为人力资源服务领域带来更多的可能性。当前市场上人力资源管理主要包括两种运营模式：企业人力资源管理模式和人力资源服务业模式。数字化技术正以前所未有的方式影响着人力资源管理模式。人力资源管理数字化主要体现在两方面，在战略层面是培育数字化领导力，搭建数字化的组织模式，确保转型升级和高质量发展；在微观层面是实施人力资源信息化管理，对选、育、用、留完整业务实行以数据信息为依据的数字化管理，全面跨越和替代手工的、纸档化的管理模式。其核心目标是为数字化企业建设提供坚实的人力资源保障，使数字化人力资源成为数字化企业建设的重要驱动和支撑。

（二）数字化时代对院校人力资源管理专业培养的新要求

当前高校培养的人力资源管理专业的毕业生在企业中难以找到合适自己的定位，这反映出学生对专业和自身能力认知不清，但不可

否认，这与高校在人才培养的定位和培养方向上有着较大关系。学校制定和编制的人才培养方案，在一定程度上结合专家意见和社会调研结果，更重要的是结合本校师资力量。因此，在实际操作过程中，人才培养方向与定位于社会对人才的期待有着一定的距离。学校在制定人才培养模式的过程中，未能充分考虑企业及社会对人才的需求；大部分学校都已经开始重视校企合作的问题，学校与企业充分对接，学校可以发现自己在人才培养过程中的不足，不断调整和创新，而企业和社会也能够及时准确的传递人才需求的定位。但是，在实际的运作中，双方的合作和培养流于形式，缺乏实质上的有效培养。更重要的是，当前学校培养的管理手段无法及时匹配企业发展节奏。由于存在部分高校培养不完善，企业管理人员培训不及时、企业高层管理人员不重视等问题，导致管理手段明显落后于企业数字化转型发展速度，与企业运营难以保持一致，大大降低企业内部人员的运行效率，不利于企业的转型和进步。

聚焦到人力资源管理专业的学生，毕业后如果进入大型企业，一般已经具备一定的人力资源数字化管理成熟度，有完整的网上办公系统，大部分人力资源管理功能依托信息化系统实现，而在校期间学生未接受过相关课程培训，需要用较长时间学习人力资源管理数字化系统的使用。毕业后如果进入中小型企业，也许尚未建立完善的人力资源管理线上系统，但是人力资源管理数字化是发展趋势所在，在企业逐步推进数字化管理、建立信息化系统的过程中，人力资源管理专业的学生由于在校期间未接受相关培训，因而不能在这方面显示出突出的能力优势。如果学生毕业后进入人力资源服务行业，则更需要掌握人力资源数字化管理的相关技能，因为在服务客户的过程中，提供数字化管理的咨询是很重要的内容。此外，人力资源数字化管理还有一

一个核心理念是通过数据分析以更加客观科学的方法推进人力资源管理改善，这是人力资源管理专业学生从业后应该具备的基础能力和未来有助于职业发展的核心竞争力。因此，对院校相关专业学生开展人力资源数字化管理职业技能培训是数字化时代对人力资源管理专业人才培养提出的新任务。

（三）河南省人力资源数字化管理人才需求现状及趋势分析

作为中部地区的重要经济省份，河南省在制造业转型升级、新兴产业培育等方面具有显著的发展潜力和人才需求。随着产业结构调整升级，特别是在高端制造、现代服务业、数字经济等产业中，需要大量熟悉业务流程并能有效应用数字化手段优化人力资源配置的高级人才。以及郑洛新国家自主创新示范区、河南自由贸易试验区等重大战略实施，对人力资源数字化管理人才的需求尤为重要。

高端新兴产业将更加依赖于数据分析和预测，以实现人才招聘、培训、绩效管理等方面智能化决策。同时，人力资源数字化管理将更加注重员工的体验和需求，以提升员工的满意度和忠诚度。这不仅体现在招聘、薪酬、福利等基础环节的自动化管理，更延伸至员工培训、职业发展、离职管理等全流程的数字化跟踪与优化。因此，对于熟悉人力资源管理、数字化技术以及两者结合应用的专业人才需求持续增加。

二、拟采取的支持措施

为顺利推行人力资源数字化管理职业技能等级证书在河南省的试点工作，启端(北京)教育科技有限公司(以下简称启端教育)拟采取以下支持措施。

1. 免费提供一定名额的教师师资培训。
2. 举办人力资源数字化教育教学研讨会。

3. 为贫困学生提供免费一定数量的教材。

三、预期试点效果

通过开展人力资源数字化管理职业技能等级认证工作，预期达到以下效果。

1. 促进师生认识上的转变。广大人力资源专业教师深刻认识数字化时代对人力资源管理工作的影响，帮助专业教师在教学和科研中更加关注人力资源数字化的转型。另外，让广大学生认识到数字化的冲击不仅仅是购物、支付等消费方式，他们将来的工作也面临数字化的转型，从而激发他们早学习、早积累。

2. 促进学校“双师型”师资培养。1+X人力资源数字化管理证书的认证工作，需要对各院校的专业教师进行培训，提升教师的人力资源数字化实操技能及教学技巧。培训结业，并达到考核要求后，颁发相应的考评员证书。

3. 提升学生就业竞争力。学生获得 1+X人力资源数字化管理职业技能等级证书，需要经过认真学习人力资源数字化管理的理论和实操知识，掌握相关技术，面对越来越多的企业加入到数字化转型中，这将在很大程度上增加学生就业的竞争力。

四、相关工作计划

(一) 师资培训计划

2024年6月-8月，分地区共开展2期培训，参训老师可根据实际情况选择参训地点。其中初级培训2期，中级培训2期，高级培训2期。培训计划见表1(每期培训班具体时间、地点等以即时文件通知为准)。

表1:1+X人力资源数字化管理证书师资培训计划

序号	级别	计划时间	对象	计划人数	地点
----	----	------	----	------	----

1	初级	2024年6月	试点院校、企业师资	120人	成都
2	中级	2024年6月	试点院校、企业师资	120人	成都
3	高级	2024年6月	试点院校、企业师资	120人	成都
4	初级	2024年7月	试点院校、企业师资	120人	北京
5	中级	2024年7月	试点院校、企业师资	120人	北京
6	高级	2024年7月	试点院校、企业师资	120人	北京

（二）考评工作计划

考评工作拟于2024年9月，师资培训后，各高校专业教师够熟练运用人力资源数字化管理的专业知识和操作技能时，开始开展在校学生的考评工作。2024年拟开展两批考评，初步计划如下。

表2:2024年度河南省1+X人力资源数字化管理证书考评计划

序号	级别	计划时间	对象	计划人数
1	初级	2024年11月	试点院校学生	300人
2	中级	2024年11月	试点院校学生	500人
3	高级	2024年11月	试点院校学生	200人
4	初级	2024年12月	试点院校学生	300人
5	中级	2024年12月	试点院校学生	500人
6	高级	2024年12月	试点院校学生	200人

五、联系方式

启端（北京）教育科技有限公司

张老师 13910970517