# 人力资源管理师毕业论文(最终版)

来源：网络 作者：雨后彩虹 更新时间：2024-07-17

*第一篇：人力资源管理师毕业论文(最终版)国家职业资格全国统一鉴定企业人力资源管理师论文（国家职业资格二级）论文题目：房地产行业如何应对人才流失姓名：孙雷身份证号：410\*\*\*0011准考证号：所在省市：河南省郑州市所在单位：河南升龙置业有...*

**第一篇：人力资源管理师毕业论文(最终版)**

国家职业资格全国统一鉴定

企业人力资源管理师论文

（国家职业资格二级）

论文题目：房地产行业如何应对人才流失

姓名：孙雷

身份证号：410\*\*\*0011

准考证号：所在省市：河南省郑州市所在单位：河南升龙置业有限公司

房地产行业如何应对人才流失

姓名：孙雷

单位：河南升龙臵业有限公司

摘要：在近几年，房地产行业在中国飞速发展。同时也带动其他附属行业的发展，如：钢筋、水泥、轻工业等等。但更让中国老百姓头疼的问题，就是房价，为什么房价只升不降呢，这是受房地产外部环境所影响，新的项目启动，需要土地，而农民把土地卖给开发商，没有土地，农民只能进城务工，务工为了买房子，在城里定居，驱使房地产行业的快速发展，这也是房地产行业发展的根本原因之一。在中国的房地产行业里，企业在战略规划发展的同时，面临严峻的问题就是人才流失，企业通过各种方式招聘大量的人才，又投入大量的人力物力对员工进行培训，依据绩效管理考核制度对工作进行晋升，提员工高福利待遇，心理沟通等等措施，员工最终还是离去了，是什么原因让员工离去，怎么才能留住企业的人才，这是作为一名企业的HR所要深思的问题。

一、房地产行业人力资源管理者所面对的问题

招聘是人力资源管理不可缺少的一个环节，那我们在招聘的同时又碰到什么问题，第一：合适的，符合企业所要求的人才难找；第二：符合企业所要求，合适的人选，一般对各方面要求都很高，尤其是薪酬，往往超出公司正常薪资体系的程度；第三：本企业的优秀员工被其他公司发现，公开或者不公开的以高薪引诱，弄得公司人心浮动甚至人才流失严重，人力资源工作非常被动。

以上反映的几个问题，归根结底还是同一个问题：那就是房地产行业人才供应的问题。众所周知，中国房地产市场从 1998 年

市场化至今不过 12 年多一点时间。在此之前，中国专业的房地产开发公司寥寥无几，现今大多数房地产公司当初的主业根本不是房地产，而是被房地产行业良好的市场前景所驱动而进入这个市场。房地产行业在这十年当中得到了飞速发展，商品房销售额从当初的两千亿到现今的超过 三 万亿。在这样一个人才基础薄弱、发展迅速且发展时间短的行业内，出现专业人才及高端管理人才短缺的情况是必然的。尤其是在 2024 年房地产市场迅速回暖，各大地产公司纷纷扩大项目开工面积等因素下，这一矛盾显得尤为突出。这种现象同时导致了房地产行业人才流动频繁、人员管理难度高且变数大等一系列问题。

企业为了解决关于人才发展战略中存在的人才流失的一系列问题，应该从以下几点做起：

1、稳定公司现有的人才团队。这个重要性无需赘言，且应该是第一需要解决的问题。很多公司的人才团队呈现一头进，一头出的情况，这对人力资源管理极为不利。稳定人才队伍的主要

措施：

1、提高员工薪酬福利待遇

2、为员工提供在企业里职业发展通道

3、让员工感受公司企业文化精神和经营理念

以上三点缺一不可。大部分企业单位把目光聚集在薪酬方面，而忽略了其他方面。实际上薪酬对员工尤其是中高层员工的稳定性起到的作用只有 50%-70%，通过有竞争性的薪酬福利制度（不一定是最高的，但是至少是有可竞争性的）+合理的员工可实现的职业发展通道+公司良好的企业管理文化和人性化的管理方式，才能够起到最终的留人效果。

2、注重人才资源储备。这方面很多公司有很好的办法，比如与一些招聘网站、招聘机构或者猎头进行合作，无论公司近期是否急招这方面人才，只要有适合企业的人才随时留意，建立人才档案和人才库，当公司临时需要急招某方面人才时才能做到有备无患。同时加强公司内部人才的培养，对于有潜力的人要舍得花时间和精力进行培养，为未来的人才战略发展打下良好基础。

3、扩大招聘范围，增加招聘的力度。很多公司仍然只停留在招聘网站或者平面媒体打天下的时代。据了解，相当一部分地产核心人才或者高端管理人才是不需要也不愁找工作的，他们不需要去关注招聘网站和平面媒体的信息。在招聘一些核心的技术人才和高管时发现普通的招聘手段几乎没任何作用。这个情况下，猎头关系、同行关系、以及公司内部员工关系都要用上。有时候公司内部的员工往往会认识很多同行的人才，关键看公司是不是有这方面的激励机制，鼓励员工推荐，以及推荐过来后的留用状况等是不是能得到认可。

4、掌握面试和谈判技巧。很多时候，我们遇到了心仪的人才后却发现此人对来公司工作并不感兴趣，这其中往往并不完全是待遇等方面的原因。其实人力资源部同事是最能够塑造公司第 一印象的关键所在。尽量摒弃之前那种制造企业式粗暴的面试和接待方式，好的接待、良好的面试技巧、场地布臵、面试流程等，更人性化，更有效率，更有亲和力等，会给求职者一个良好的印象，认可公司的管理、企业文化和公司形象，也是增加公司谈判筹码的最容易实现的手段等。

5、尊重人才，深圳万科总裁王石先生说过这样一句话：人才是一条理性的河流，哪里有谷底，就向哪里汇聚。尊重人才，为优秀的人才创造一个和谐、富有激情的环境，是现在中小企业所忽视的问题，当代企业的两种境况：一方面，为了生存，组织必须要勤奋、有竞争力以及高度关注经营业绩；与此同时，大多数享有声誉并盈利的企业都知道，如果要实现企业的经营目标，就要让员工感觉到不只是受到企业聘用，更受到企业重视，没有什么比这更重要的事。企业只有不断调整自身，为员工提供支持与培养的工作环境，才有可能保持长盛不衰。看上去是似乎相反的两种观点——坚持不懈地关注企业的经营业绩，建设对员工友好的工作环境——二者之间相辅相成，就像蜜蜂和蜂蜜的关系。你如果将二者有效地结合在一起，就能带领企业大踏步前进，创造出一流的组织，完成企业的战略发展计划。为企业生存发展奠定了坚实的基础。

二、注重人力资源管理才是硬道理

企业的命运就掌握在少数人才的手中，微软公司总裁比尔盖茨曾经说过这样一句话：如果把我们最优秀的20名员工拿走，我可以说微软将变成一个无足轻重的公司。根据这句话分析，微软在人才管理方面，视人才为企业的生命。而现阶段的中国，绝大部分中小型企业还在围绕着家族式、武大郎式管理，员工与老板永远达不成共识，在人力资源管理方面，出现了不可抗拒的内外部因素，企业经济的发展趋势，搁臵人力资源管理，专注销售，辅助管理，图有虚名的人力资源管理，等等。这将给企业的战略发展带来层层的障碍，企业如果想要在日益竞争市场中蓬勃发展，就要大胆的引进外部人才，信任人才，尊重人才，给优秀员工一个适合的发展的空间，提供给员工有竞争性的薪酬体系，为早日实现企业的战略规划增加新的动力。

【注释】

比尔盖茨微软公司董事长

王石深圳万科企业股份有限公司董事长

【参考文献】

[1] 朱迎晴樊俊杰《王石行者》现代出版社

[2] [美]马克斯〃梅斯默《HR实用工具书：人力资源全案》机械工业出版社

[3] 唐秋勇《世界500强人力资源总监：人事第一》 中国铁道出版社

[4] 吕叔春 《关系学》中国物质出版社

[5] 刘荣 张小红 汪克夷 《管理学》大连理工大学出版社

**第二篇：人力资源管理师**

1.方案设计

2024年7月份某电信公司从各个大专院招收了一批本科毕业生和硕士研究生，这些人员将续补奋司市场营销、时务人事、技术研发等各部门120多个工作岗位的空缺，请您喂该公司设计一个对这些新员工进行入职教育的培训方案。

2.计算题

某公司人力资源部对员工举办一次为期4天得集中培训，参加培训的学员共50人。根筋以往经验，人力资源部作了80000元的培训成本预算。培训期间的费用标准及实际支出情况如下：培训讲师的课酬喂10000元/天、交通食宿费用500元/天；培训场地级设备租赁费1500元/天：学员教材费100元/人、餐费每人20元/天：参加培训人员的误工费为每天平均100元/天：其他培训费合计2024元。

请计算此次培训实际发生的培训总成本和每位学员的平均成本，并分析培训费用预算执行情况。

不用抄题目，只写答案！

2、培训总成本：

10000×4+500×4+1500×4+100×50+20×4×50+100×4×50+200

=40000+2024+6000+5000+4000+20000+2024

=79000（元）

人均培训成本：79000÷50=1580（元）

预算80000元，而实际培训总成本是79000元，实际培训总成本比预算相比节约了1000元，说明此次培训很好的控制了成本，满足预算要求、

**第三篇：海南省人力资源管理师**

海南省人力资源管理师《职业道德》

考点归纳

绪论

第一节道德是做人的基础

1.1道德的内涵

人类脱离的动物界，人就有了道德。早期原始社会，便生产了道德的萌芽。

道德是随着社会经济不断发展变化而不断发展变化的，没有什么永恒不变的抽象的道德。

道德：是一定社会.一定阶级向人们提出的处理人与人之间、个人与社会、个人与自然之间各种关系的一种特殊的行为规范。1.2道德是做人的根本

人生在世，最重要的有两件事：一是学做人，一是学做事。

第二节法治与德治相结合是治国的重要方略

2.1道路是调节社会关系的重要手段

人类社会在其长期发展的过程中，就逐渐形成了两大规范：道德规范和法律规范法律规范是保障个人与社会正常秩序的第二道防线。2.2道德规范和法律规范的区别：

1.从生产、发展来看，道德比法律产生的早的多，而且最终将替代法律，成为唯一的规范。道德在原始社会就有了，而经过了几十万年以后，社会分裂为统治阶级才产生了法律。任何被统治阶级都不可能有自己的法律。阶级社会的历史上：一种法律体系独立，多种道德体系并行。

2.从依靠的力量来看，法律是依靠国家强制执行的，道德是依靠社会舆论、人们良心、教育感化、典型示范等唤起人们的知耻心，培养人们的道德责任感和善恶判断力来进行调控的。

3.道德和法律作用的范围不同。法律只干涉人们的违法行为，而道德对人行行为所干涉的范围要广泛得多、深入的多。

2.3把道德和法律、以德治国和依法治国结合起来

道德与法律的联系：

1.从道德和法律的作用来看，德治与法治，以德治国和依法治国是相辅相成、相互促进的。

2.从道德和法律的内容来看，二者有相互重叠的部分。

3.道德和法律有相互转换、相互作用的关系。从道德和法律产生发展来看，奴隶社会刚出现时，有些法律规范就是从原始社会的道德习惯转化来的，在现实社会中，这种互相转化的现象更为普遍。

第三节中华民族是一个有传统美德的民族

3.1中华民族的传统美德源远流长 3.2中华民族传统美德的主要内容: 1.父慈子孝,尊老爱幼。2.立志勤学，持之以恒。3.自强不息，勇于革新。4.仁以待人，以礼敬人。5.诚实守信，见利思义。6.公忠为国，反抗外族侵略。7.修身为本，严于律已。

第四节社会主义市场经济呼唤社会主义职业道德

4.1社会主义市场经济的内涵

社会主义市场经济与资本主义市场经济区别：

1.从社会性质上看，资本主义市场经济从属于资本主义基本制度的一种体制一种手段。社会主义市场经济从属于社会主义基本制度的一种体制服种手段。

2.从所有制来看，资本主义条件下的市场经济其主体是私有制经济，社会主义条件下的市场经济是以公有制为主体的。

3.从分配制度上看，资本主义条件下的市场经济实行的是以按资分配为主体的分配形式；社会主义条件下的市场经济是以按劳分配为主体的多种分配形式。

4.从生产目的来看，资本主义市场经济是以获取最大利润为自己的最终目的社会主义市场经济虽然也国获得最大利润，但它的最终目的是满足社会需要，即服从于社会主义生产的目的。4.2职业道德的内涵和特征

职业道德：它是指从事一定职业劳动的人们，在特定的工作和劳动中以其内心信念和特殊社会手段来维系的，以善恶进行评价的心理意识、行为原则和行为规范的总和，它是人们在从事职业的过程中形成的一种内在的、非强制性的约束机制。

职业道德的特征：1.范围上的有限性。2.在内容上的稳定性和连续性。3.在形式上的多样性。

4.3社会主义市场经济对职业道德的正面影响：

1.市场经济是一种自主经济，增强了人们的自主道德观念。2.市场经济是一种竞争经济，增强了人们竞争道德观念。

3.市场经济本质上是一种经济利益导向的经济，要求人们义利并重，增强了人们义利并重的道德观念。

4.社会主义市场经济是极为重视科技的经济，要求人们不为更新知识、学习科学技术，增强了人们学习创新的道德观念。4.4市场经济对职业道德的负责影响：

1.市场经济的利益机制，容易诱发利己主义。2.市场经济过分强调金钱价值，容易诱发拜金主义。

3.市场经济的功利性原则，容易诱使人们淡漠精神价值，追求享乐主义。4.5如何加强职业道德建设

1.抓职业道德建设，关键是抓各级领干部的职业道德建设。职业道德建设是一项总体工程，要在全社会各行各业抓好职业道德建设，在总体上形成一个良性循环。

2.职业道德建设应和个人利益挂钩。

3.要站在社会主义精神文明建设的高度抓职业道德建设。

4.把职业道德建设同建立和完善职业道德监督机制结合起来，并和相应的奖罚、教育措施相配合。

第一章职业道德与企业的发展

第一节职业道德是企业文化的重要组成部分

1.1.3企业文化的功能和价值：自律功能、导向功能、整合功能、激励功能。1.2职业道德在企业文化中占居重要地位:

表现在:(1)企业环境需要由职工来维护和爱护。(2)职工没有严格遵守规章制度的觉悟,企业的规章制度就形成虚设。

(3)实现企业价值观、经营之道和企业发展战略目标的主体是职工。(4)企业作风和企业礼仪本来就是职工职业道德的表现。

(5)职业道德对职工提高科学文化素质和职业技能具有推动作用。(6)企业形象是企业文化的综合表现。

第二节职业道德是增强企业凝聚力的手段

2.1职业道德是协调职工同事关系的法宝

同事关系构成了企业内部了际关系的主体：A.正常工作形成的交往关系。B.工作闲暇时的非正式交往。C.由个人意愿而进行的工作以外的交往关系。D.因工作接触而结交的知心朋友。

2.2职业道德有利于协调职工与领导之间的关系。

2.3道德有利于协调职工与企业之的间的关系：职工与企业的关系协调与否，主要责任在企业。

第三节职业道德可以提高企业的竞争力

3.1职业道德有利于企业提高产品和服务质量。

企业要提高产品质量,给顾客提供优质的服务就必须重视职工职业道德的教育和提高：（1）掌握扎实的职业技能和相关专业知识是提高产品和服务质量的前提。（2）工作的认真态度和敬业精神是提高产品和服务质量的直接表现。（3）忠于企业，维护企业形象，是提高产品和服务质量的的内部精神动力。（4）严格遵守企业的规章制度，服从企业安排是提高产品和服务质量的纪律保证。（5）奉献社会，真正以顾客为“上帝”，全心全意为顾客服务是提高产品和服务质量的外部精神动力。

3.2职业道德可以降低产品成本、提高劳动生产率和经济效益

（1）职工具备良好的职业道德有利于减少厂房、机器、设备的损耗，节约原材料，降低次品率。

（2）职工具备良好的职业道德，职工与职工之间，职工与领导之间，职工与企业之间就会保持协调、融洽、默契的关系，从而降低企业作为整体的协调管理费。

（3）职工具备良好的职业道德，提高产品和服务的质量，从而降低了企业与政府、社会和顾客的谈判交易费用。

（4）职工具备良好的职业道德，有较强的时间观念，在工作中惜分珍秒，有利于提高劳动生产率。

3.3职业道德可以促进企业技术进步因为：

（1）具有良好的职业道德是职工提高创新意识和创新能力的精神动力。

（2）具有良好的职业道德是职工努力钻研科学文化技术、革新工艺、发明创造的现实保证。

（3）职工具有良好的职业道德是企业保守科技机密的重要条件。3.4职业道德有利于企业摆脱困难，实现企业阶段性的发展目标。3.5职业道德有利于企业树立良好的形象、创造企业著名品牌因为：

（1）企业形象是企业文化的综合反映，其本质是企业信誉，商品品牌是企业形象的核心内容。职工具有良好的职业道德有利于企业形象和创造著名品牌。（2）在现代媒体十分发达的今天，企业职工的表现直接影响企业形象和品牌。

第二章职业道德与人自身的发展

第一节人总是要在一定的职业中工作生活

职业是指人们由于社会分工而从事具有专门业务和特定职责并以此作为主要生活来源的工作。

人总要在一定的职业中工作生活，因为：（1）职业是人谋生的手段（2）从事一定的职业是人的需求

（3）职业活动是人的全面发展的最重要条件：A.首先职业活动是人生历程的重要五一节。B.职业活动是人获得全面发展的重途径。

第二节职业道德是事业成功的保证

因为：

（1）没有职业道德的人干不好任何工作。（2）职业道德是人事业成功的重要条件（3）每一个成功的人往往都有较高的职业道德（职业品格包括：职业理想、进取心、责任感、意志力、创新精神等）

第三节职业道德是人格的一面镜子

3.1人的职业道德品质反映着人的整体道德素质

3.1.1人的道德素质是人的综合素质的一个方面，它自身包含丰富的内容。从道德的结构来看，人的道德素质包括：道德认识、道德情感、道德意志、道德行为等内容。从道德可能涉及的领域来看，则包含恋爱、婚姻、家庭道德、职业道德。

3.1.2人内在的根本的道德价值观念，在人的整个道德素质中，居于核心和主导的地位。3.2人的职业道德的提高有利于人的思想道德素质的全面提高 3.3提高职业道德水平是人格升华最重要的途径

\*在家庭道德、公共道德和职业道德三个领域中，一直以家庭道德为中心。\*代替以“孝”为核心的道德体系，“服务意识”将成为新的核心理念。\*从职业道德的角度来讲，“服务意识”表现为服务态度和服务质量。（1）只有经过严格职业训练和生活磨练的人才能获得有用的知识和智慧。（2）一个想成就事业的人必须经受得住诱惑以及考验。

（3）最伟大的人物无一不是经过严格职业训练，无一不是历经千辛万苦取得辉煌成就的。

第三章文明礼貌

第一节文明礼貌和职业道德

1.1文明礼貌的涵义

所谓文明是同“野蛮”相对的，指的是人类社会的进步状态。它包括物质文明和精神文明，有时专指精神文明。

礼貌一词，在中国古代指“礼仪”“礼”“礼节”等，是维护奴隶社会和封建社会的典章制度和道德规范。在社会主义条件下，礼貌是社会主义人与人平等友爱、互相尊重的新型社会关系的体现。因此，我们今天的礼貌一词是指人们在一切交往中，语言举止谦虚、恭敬，彬彬有礼。

文明礼貌指人们的行为和精神面貌符合先进文化的要求。1.2文明礼貌是从业人员的基本素质

文明礼貌是职业道德的重规范，是做作业人员上岗的首要条件和基本素质：

（1）文明礼貌是《服务公约》和《职工守则》的内容之一。（2）文明礼貌是从业的基本条件。

（3）文件礼貌是一生一世的事情。1.3文明礼貌是塑造企业形象的需要。

1.3.1文明礼貌是企业形象的重要内容一般的说，企业形象包括企业的道德形象、内部形象、外部形象。

内部形象主要指企业的内部管理形象，包括：企业员工的整体素质、企业管理风格、企业经营目标、企业经营作风、企业竞争观念、企业进取精神等。外部形象是指企业的公众形象、经营形象、社会评价等。

1.3.2职工个体形象对整体形象的影响 1.3.3做一个文明职工

文明职工是指在社会主义精神文明建设中起模范带头作用，自觉做有理想、有道德、有文化、有纪律的先进职工。

\*文明职工的基本要求：（1）热爱祖国，热爱社会主义、热爱共产党，努力提高政治思想水平；

（2）模范遵守国家法律和各纪律；（3）讲究文明

\*社会主义制度下，文明生产要做到：（1）生产的组织者和劳动者要语言方雅、行为端正、技术熟练，以主人翁态度从事生产活动。（2）工序与工序之间，车间与车间之间，企业与企业之间要发扬共产主义协作精神，互相学习，取长补短，互相支援，共同提高。（3）管理严密，纪律严明。（4）企业环境卫生整洁、优美无污染。（5）生产达到优质、低耗高效。

其他考点归纳可咨询海大源的敖老师，一三零一六二九三三三零。130-1629-3330

第二节文明礼貌的具体要求

1.1仪表端庄

仪表端庄是指一定职业从来人员的外表要端正庄重。

仪表端庄的具体要求：（1）着装相互大方。（2）鞋袜搭配合理。（3）饰品和化妆要适当。（4）面部、头发和手指要整洁。（5）站姿端正。1.2语言规范

语言规范或称规范语言，是人们在特定的职业活动中形成的或明文规定的语言标准或规则，是职业用语的基本要求。

1.2.1职业用语的基本要求

（1）语感自然（2）语气亲切（3）语调柔和（4）语流适中（5）语言简练（6）语意明确

1.2.4职工上岗以后，在接待服务对象时必须说好三声：即招呼声、询问声、道别声。1.2.5讲究语言艺术要求：和婉、让步、幽默。

1.举止得体举指得体是指从业人员在职业活动中行为、动作要适当，不要有过分或出格的行为。具体要求：

（1）态度恭敬（2）表情从容（3）行为适度（4）形象庄重 1.待人热情待人热情是指上岗职工在接待服务对象时，要有热烈的情感。是与人交往的首要条件，基本要求是：

（1）微笑迎客。（2）亲切友好（3）主动热情

**第四篇：人力资源管理师考试相关**

三级：指定教材

《助理人力资源管理师（1+x）》主编 颜世富 中国劳动保障出版社。

《人力资源管理人员专业英语》 主编：王伟杰 中国劳动保障出版社。

《助理人力资源管理师职业技能鉴定辅导练习》 主编：王伟杰 中国劳动保障出版社。

报考条件：

助理人力资源管理师（三级）（具备以下条件之一者）：

1、学历不限，连续从事本职业工作6年以上；

2、人力管理员连续从事本职业工作4年以上；

3、大专学历，连续从事本职业工作3年以上；（19-23周岁）

4、本科学历，连续从事本职业工作1年以上；（19-23周岁）

5、硕士研究生及以上学历证书，无需工作经验。人力资源管理师（二级）（具备以下条件之一者）：

1、连续从事本职业工作13年以上；

2、本科学历，连续从事本职业工作5年以上；（25周岁）

3、人力助师，连续从事本职业工作5年以上

4、本科学历＋人力助师证，连续从事本职业工作4年以上；

5、硕士学历，连续从事本职业工作2年以上。

高级企业人力资源管理师（一级）（具备以下条件之一者）：

1、博士学历+3年本职业工作经验证明+结业证书

2、硕士学历+6年本职业工作经验证明+结业证书

3、本科学历+9年本职业工作经验证明+结业证书

4、取得人力资源师资格+3年工作经验证明+结业证书+大专学历

人力资源管理师考试介绍

考试认证简介

1.考试性质：

人力资源管理师资格认证考试属中华人民共和国劳动和社会保障部举办、全国统一考试、政府认证的资格考试。是目前从事人力资源管理工作的国家标准。由于证书颁发方（国家劳动部）的权威和课程体系的有效，该证书获得了中国企业的普遍尊重，已逐步成为人力资源工作者的从业资格证书。

2.考试程序：

第一.在各省和劳动保障厅职业技能鉴定中心或代理机构报名

第二.由各省职业技能鉴定中心审核报名条件

第三.审核通过后，交考试费用，缴齐费用后领取准考证第四.参加全国统一考试，考场由各省职业鉴定中心组织安排第五.考试结束后，三个月至四个月内通知考试结果并发放证

书（未通过者可以参加补考）

3.考试时间：

1）考试每年进行两次，第一次在该年的5月中旬，第二次在11月中旬，补考时间与正常考试时间相同。

2）考试级别的时间及内容安排

三级、四级：

考试时间 8：30-10：00 10：30-12：30

考试内容 理论知识 操作技能

二级：

考试时间 8：30-10：00 10：30-12：30 14：00-15：30考试内容 理论知识 操作技能 综合考试

4.考试级别：

1）企业人力资源管理师（4级）

2）企业人力资源管理师（3级）

3）企业人力资源管理师（2级）

5.考试内容：

共三本书：1）人力资源管理师教程；2）法律常识；3）职业道德。

考试具体资料名称如下：二、三、四级通用备考教材：

《企业人力资源管理师国家职业资格培训教程（第二版）》（基础知识）

《企业人力资源管理师国家职业资格培训教程（第二版）》（常用法律手册）

四级主教材：

《企业人力资源管理师国家职业资格培训教程（第二版）》（四级）

三级主教材：

《企业人力资源管理师国家职业资格培训教程（第二版）》（三级）

二级主教材：

《企业人力资源管理师国家职业资格培训教程（第二版）》（二级）

6.考试形式：

1）闭卷考试。

2）理论知识部分（总分100分）一共有125题，这一部分考两个知识块：第一、职业道德，第二、理论知识。考试形式全部为选择题，包括单项选择题和多项选择题。

3）操作技能部分（总分100分）考核分成四块：第一、简答题，第二、计算题，第三、案例分析题，第四、方案设计。

7.补考说明：

企业人力资源管理师认证考试分成两个部分：第一、理论部分，第二、操作技能部分。两个部分均通过方视为通过，有一部分不及格或两部分都不及格均视为未通过考试，但一部

分未通过者只需补考该不及格部分(注:一部分不及格只有一次只补考该不及格部分的机会，若补考还未通过二次补考时则需两门课都补考)，两门未通过者则需要补考两门（相当于重新考试）。

**第五篇：企业人力资源管理师**

企业人力资源管理师

第一章 人力资源规划

第一节 工作岗位分析与设计

第一单元工作岗位分析

一、人力资源规划的基本概念

（一）人力资源规划的内涵

广义的人力资源规划是企业所有人力资源规划的总称，是战略规划与战术规划（即具体的实施规划）的统一。

狭义的人力资源规划是指为实施企业的发展战略，完成企业的成产经营目标，根据企业内部环境和条件的变化，运用科学的方法，对企业人力资源的需求和供给进行预测，制定相宜的政策和措施，从而使企业人力资源供给和需求达到平衡，实现人力资源的合理配置，有效激励员工的过程。

从规划的期限上看，人力资源规划可区分为：长期规划：五年以上的计划；

中期规划：规划期限在一年至五年的计划；短期规划：一年及一年以内的计划。

（二）人力资源规划的内容

1、战略规划：即人力资源战略规划，是根据企业总体发展战略的目标，对企业人力资

源开发和利用的大政方针、政策、和策略的规定，是各种人力资源具体计划的核心，是事关全局的关键性规划。

2、组织规划：是企业对整体框架的设计，主要包括组织信息的采集、处理和应用，组

织结构图的绘制，组织调查，诊断和评价，组织设计与调整，以及组织机构的设置等。

3、制度规划：企业人力资源管理制度规划是人力资源总规划目标实现的重要保证，包

括人力资源管理制度体系建设的程序、制度化管理等内容。

4、人员规划：是企业人员总量、构成、流动的整体规划，包括人力资源现状分析、企

业定员、人员需求与供给预测和人员供需平衡等。

5、费用规划：是对企业人工成本、人力资源管理费用的整体规划，包括人力资源费用的预算、核算、审核、结算。以及人力资源费用控制。

（三）人力资源规划与企业其他规划的关系

企业规划的目的是使企业的各种资源（人、才、物等）彼此协调并实现内部供给实现平衡。人力资源是企业内最活跃的因素，人力资源规划是企业规划中起决定性作用的规划。

（四）

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找