# 人力资源管理知识-007 美国的人力资源职业资格认证（含5篇）

来源：网络 作者：繁花落寂 更新时间：2024-10-03

*第一篇：人力资源管理知识-007 美国的人力资源职业资格认证美国的人力资源职业资格认证——提升人力资源从业者的资信水平郑大奇------------------在美国，浏览分类招聘广告，你会发现一个很明显的趋势--雇主们越来越注重招聘那些...*

**第一篇：人力资源管理知识-007 美国的人力资源职业资格认证**

美国的人力资源职业资格认证

——提升人力资源从业者的资信水平

郑大奇

------------------

在美国，浏览分类招聘广告，你会发现一个很明显的趋势--雇主们越来越注重招聘那些持有更高级别的人力资源职业资格证书的人力资源经理和主管。通过认证项目确认人力资源专业人员，不断更新人力资源从业者的知识和技能，从而提升人力资源从业者的资信水平，是各类不同的人力资源行业组织推出和发展不同级别与专业领域的人力资源职业资格认证项目的出发点。

你可以申请哪些人力资源职业资格证书？

对于一位刚刚进入职场而又想从事人力资源管理和开发职业的你来说，面对这些由不同类别的人力资源行业组织提供的人力资源职业资格认证项目，你显然有些茫然无措--哪一个项目对目前的自己来说是最好的、为什么是最好的？相信这样的选择标准会对你有所助益--首先评价一下你在人力资源管理和开发方面的知识结构和能力水平，然后全面考虑一下你所在企业的行业特点、经营环境和人力资源开发方面所急需加强的工作，最后结合你自己的职业生涯发展的短期和长期目标综合考虑，值得一提的是，不要计较通过该认证项目所需花费的时间和金钱。

一、人力资源专业人员证书（PHR）和人力资源高级专业人员证书（SPHR）

人力资源专业人员证书（PHR）和人力资源高级专业人员证书（SPHR）是由美国人力资源认证协会（HRCI）主持的认证项目，该认证项目赢得了业界的广泛信赖，成为人力资源从业者的首选证书。

人力资源认证协会（HRCI）隶属于美国人力资源管理协会（SHRM）。由于HRCI创建于1976年，HRCI对许多人力资源职业有认证的资格。为了评估从业者的专业知识和技能能够不断适应处于变革中的企业和各关组织，针对个人申请者的PHR和SPHR认证和再认证考试要求申请者掌握该领域的专业知识和由于科技变革与经营变化所要求的新的思想和技能。该考试涵盖了如下的内容：管理实务，职业实践基础，人员配备，人力资源开发，薪酬和福利，员工和劳动关系，职业安全与健康等。“通过参加资格认证考试和再认证考试，我的专业知识和技能总是保持在前沿状态，”姗德拉·德明（Sandra k.Deming）从1992年开始参加认证考试，她说，“资格证书使我不断地赢得雇主的高度评价与赞扬。”姗德拉如今是加利福尼亚州的一位著名的人力资源顾问。PHR的目标在于为那些处于业务执行和技术操作层的人力资源从业者提供资格认证。人力资源领域级职位人士、想要从事人力资源职业的大学生和刚毕业的研究生适合考取该证书。

SPHR的目标在于为那些已有多年人力资源从业经验的专业人士而设计，该证书注重考核申请者在人力资源战略决策和政策制定方面的能力。

1999年元月，HRCI宣布了关于PHR和SPHR报考资格方面的主要变化，对报考PHR和SPHR的工作经验要求是两者都只要求有两年的人力资源职业豁免经历，并且学校的专业教育经历不再可以代替职业豁免经历；而在此之前，申请PHR证书要求有4年的HR职业豁免经历，SPHR则要求有8年的HR职业豁免经历，并且取得HR专业学士学位可以代替2年的职业豁免经历，取得HR专业硕士学位可代替3年的职业豁免经历。之所以有这种变化，是因为近年来市场对HR专业人员提出了巨大的需求，并且在企业内部非HR高级经理人员担任HR高级经理人员的趋势在明显地增强。HRCI经常收到雇主们要求报考认证项目的从业者具备较多的其他领域的工作经验。事实上，有不少非HR高级经理人员的工作范围都涉及到了企业合并、收购、裁员、人力资源开发、财务分析和绩效改善计划等，而这些经验对于HR高级经理人员作为企业经营战略伙伴的新角色具有非常重要的意义。

HRCI并不指定参考用书和准备课程，该考试每年5月和10月各举行一次，全国的各大中城市都设有考点。HRCI认为，之所以不指定教材和准备课程，是基于HRD的行业特点、报考者的专业背景等因素，他们鼓励申请者有适合自己实际状况的学习方法和准备过程。在通过认证之后三年内要求再认识，而再认识之后的周期也是3年。对于那些希望在人力资源领域不断成长和发展的专业人员来讲，再认证会使其对企业经营环境的变化作出知识和技能上的更新与发展，并且不断地接受专业上的继续教育。如果你想得到更加详细的资料，请访问http：//得到更多的资料。

五、有关大学的专业资格认证项目

也许你一直都在梦想拿到一个大学学位，但由于一些原因，你没能通过入学考试。机会来了。你可以报名参加全国各地相关大学举办的继续教育课程，通过一系列课程的学习与考试，你会拿到一个人力资源管理方面的证书。位于洛杉矶的加利福尼亚大学工商管理继续教育学院就提供这种认证项目。据该项目的主任介绍说，由13门课程组成的认证项目旨在为人力资源从业者提供处于竞争日趋激烈的企业经营环境下所需的人力资源专业知识和实务技巧。

该项目课程设计如下：

人力资源管理基础，人力资源会计，招聘、面试、甄选与录用，员工薪酬制度设计与管理实务，员工福利制度设计与管理实务，工会与劳资关系，商业、组织和管理环境中的人力奖源，建立面向未来的人力资源部，人力资源开发。

四门网上课程如下：

人力资源管理基础，人力资源开发，员工薪酬制度设计与管理实务，跨国人力资源管理。该

课程使申请者对人力资源管理有一个全方位而又深刻的学习经历。该课程面向个人、各类企业、组织灵活组织教学与训练，团体报名优惠。

与SHRM和PERC提供的认证项目相比，该认证项目需要较长的时间和较高的成本，而且13门课程必需全部通过。每门课程的费用在345美元左右。其它院校会开设人力资源信息系统（HRIS）等课程。

六、其它相关认证项目

员工福利专家证书（CEBS）是专为员工福利专业领域人士而设计的，该认证项目深入探讨员工福利制度设计、实施与运行，发展关于福利方面的思想。可访问其网站：http: //。美国培训与发展协会（ASTD）主持的认证项目是员工绩效咨询（Performance Consulting）方面的证书。在组织发展方面的认证项目是组织发展注册专家RODP（Registered Organization Development Professional）证书和组织发展注册咨询师RODC（Registered Organization Development Consultant）证书。

新角色对HR从业者能力要求的变化

事实上，今天的企业经营处于如此激烈的竞争环境中，战略与组织发展愈发展重要起来，管理升级被提到一个相当的高度。仅仅拿到一个MBA并不能使你真正地成为企业的战略性伙伴，有不少MBA会继续取得HR领域的相关学位或证书。HR经理已经从事务性的、执行性的角色转变成战略性的合伙人，他们已经从事务性的、文书性的、执行性的雇用、薪酬与解雇的基本职能中脱离出来，正在成为底线的决策者。正如加利福尼亚州圣何塞（San Jose）的诺韦尔公司（Novell Inc.）人力资源高级副董事长蒂姆·哈蒂斯（Tim Hattis）的解释：“作为战略合伙人，要了解公司的经营方向，包括产品是什么？产品有什么用途？特有的消费者是谁？公司如何将自己放在市场中合适的竞争位置上？”不难看出，人力资源总监的作用正日益体现为战略经营合伙人和决策者的角色。

角色的转变也要求人力资源认证考核的知识结构发生重大改变。作为企业的经营伙伴，你必须得理解和展示人力资源是如何影响企业的经营业绩的，为此，你必须具备财务管理与运作、企业经营战略、组织发展等方面的知识与能力，这样，你才有可能与其他的高级经理人员有共同的语言并且参与到企业的战略决策中。

密歇根大学商学院的教授戴维·渥尔瑞奇（Dave Ulrich）在其所著的《人力资源精英》（Human Resource Champions）一书中评论道：“资格认证使从业者具备了基本的知识结构与能力，从而实现成功的人力资源管理。除此之外，人力资源从业者还应学习企业经营及商业运作方面的知识。如何学习尚在争论之中，但攻读MBA却是一条较好的道路。如果不能理解企业经营的整个运作过程，人力资源职业活动只会继续停留在关注活动本身之上，而不去关注人力资源开发的最终效益及对企业经营业绩的贡献。”在这本书中，根据对12689名协会会员的调查结果的分析，人力资源从业者的知识构成被用一个倒置的三角形框架结构表示出来，如下：

企业经营知识（包括财务管理能力、战略决策能力、技术应用能力）占18%，HR管理实务（包括人员配备、HRD、激励、组织设计与发展、沟通）占23%，权变管理能力（包括理念创造、解决问题、变革与创新、人际关系、角色影响）占41%。对该研究结果的解释之一是，具备企业经营知识可以使人力资源从业者加入到决策团队中，具备人力资源管理实务能力会提高人力资源开发的效益从而有助于提高企业最终经营业绩，具备权变管理能力能够帮助人力资源从业者实现人力资源管理的创新及开创人力资源开发的新境界。

总之，新的角色要求的变化使各类人力资源都在不断的更新其所考核的知识结构，而跟踪市场的需求，研究市场的变化使各类人力资源行业组织更好的服务于人力资源从业者，使人力资源从业者的素质构成不断符合角色变化的要求，这在整体上会提高人力资源从业者的资信水平，从而提高人力资源管理和开发的贡献率。

**第二篇：人力资源管理知识**

第1章

知识点摘要：知识点：人力资源管理、传统人事管理的特点、人事管理与传统人事管理的区别

1、传统人事管理的特点：

第一，以事为中心，要求人去适应事。

第二，重使用而轻培育。

第三，将人力较多地视为成本，算人头帐，而较少算人力帐。

第四，传统人事管理部门被视为是非生产、非效益部门，是在生产经营过程之外执行人事行政事务的部门。

2、人力资源管理与传统人事管理的区别

（1）以人为本。以人为核心的管理，就要尊重人、关心人；就要树立为人服务的观念。

（2）把人力当成资本，当成能带来更多价值的价值。就要把提高人力素质，开发人的潜能作为人力资源管理的基本职责。

（3）把人力资源开发放到首位。必须大大提高人力资源的品位，开发人的潜能。

（4）人力资源被提高到组织战略高度来对待，而不是只当事务性工作看待。

（5）人力资源管理部门被视为生产与效益部门。

第3章

知识点摘要：知识点：岗位设置的原则岗位设置的基本原则是因事设岗。具体体现在以下几个方面：①最低岗位数量原则。为了使一个组织以最少的耗费获得最大的效益，其岗位数量应限制在有效完成任务所需岗位的最低数②系统原则。应从系统论出发，把每一个岗位放到组织系统中，岗位之间协调有序，无交叉重叠、职责不清的现象③能级原则。遵循能级原则，把不同功能的岗位设在相应的能级位置上④最低岗位层次原则。能设低层次岗位的，决不设高层次岗位（主治医师能完成任务的，就不设主任医师）

第4章

知识点摘要：知识点：影响人力资源需求的因素影响人力资源需求的因素：

（1）技术、设备条件的变化。

（2）企业规模的变化。

（3）企业经营方向的变化。

（4）外部因素。主要包括经济环境、技术环境、竞争对手等。

第5章

知识点摘要：知识点：劳动合同制和干部聘任制的优越性劳动合同制和干部聘任制的共同优点：

1、具有开放性（1）选用工作由封闭式变为开放式，而且是双向选择，有助于群众参与监督，提高选用工作的民主程度；（2）打破了工人和干部之间的身份界限，实现了能上能下；

（3）企业和工人之间变成了一种合同契约关系，员工能进能出，为人才流动创造了条件。

2、具有灵活性和相对稳定性一方面，由于企业和工人之间的合同契约关系使企业用人能够自由吞吐，员工能进那出；另一方面，由于合同具有一定期限，又使员工不能频繁流动，保持员工队伍的相对稳定。

3、具有竞争性由于实现了企业与员工之间的双向选择，选择的过程就是竞争的过程。竞争会使其优化功能和激励功能都得到了很好的发挥，不仅优化了企业员工队伍，而且还促进了企业建设。

4、具有规范性员工与企业签订有劳动合同和聘用合同，合同一经依法签订即具有法律约束力，双方必须严格遵守。这有利于规范企业和员工的行为，使企业在员工的有关管理中有章可循、有法可依。

第6章

知识点摘要：知识点：劳动定员的要求、劳动轮班制度、轮岗的形式

1、劳动定员的要求：定员水平要有先进性、定员水平要科学合理、定员要保持相对稳定性

2、劳动轮班制度实行多班制生产，必须做好工作轮班的组织工作。要求做到：

（1）合理安排轮班，保证工人身体健康。

（2）各班工人均衡配置。

（3）加强夜班生产的组织与服务。

（4）严格交接班制度。

3、轮岗的形式：（1）临时轮岗。为适应短期产品结构调整的需要，企业常通过轮岗调整解决劳动力出现的多余和不足。

（2）换岗。企业为提高劳动者素质与技术水平、提高企业管理水平，定期对一些管理人员、技术人员采取的轮换岗位的办法。

（3）转岗。企业为解决劳动力的多余和不足而采取的通过提高操作者技术水平使之从事新的工作岗位的转岗办法。

第7章

知识点摘要：知识点：现代培训方法介绍

1.TA训练——沟通分析训练法TA训练（Transactional Analysis）是由美国精神分析师开发的小团体心理治疗方法。其目的是，通过学习体验，确认人的自动性和自律性，了解人与人之间的双向要求，改善人际关系。

TA训练的主要内容和方式：在与人接触中影响他人（两人一组交谈）；与他人交往中发现自己的人生态度（3~5人一小组）；提出如何在人生旅途中确立自我存在的设想（交流分析）。

2.MG法——管理网络法3.潜能开发法

第8章

知识点摘要：知识点：绩效考核的原则绩效考核的原则：

1、客观、公正、科学、简便的原则客观即实事求是，做到考核标准客观、组织评价客观、自我评价客观。

公正即不偏不倚，无论对上司还是部下，都要按照规定的考核标准，一视同仁地进行考核。

科学、简便即要求考核过程设计要符合客观规律，正确运用现代化科技手段进行正确评价，同时具体操作要简便，以尽可能减少投入。

2、注重实绩的原则即要求在对职工做考核结论和决定升降奖励时，以其工作实绩为根本依据。坚持注重实绩的原则，要把考核的着眼点、着力点放在实际贡献上，要着重研究绩的数量关系和构成绩的数量因素，还要认真处理好考绩与其他方面尤其是考德方面的关系。

3、多途径分能级的原则在绩效考核中对不同类型和不同能级的人员应有不同的考核标准。坚持多途径分能级的原则能实现对不同能力的人员，授予不同的职称和职权，对不同贡献的人员给予不同的待遇和奖励，做到“职以能授，勋以功授”。

4、阶段性和连续性相结合的原则阶段性的考核是对职员平时的各项评价指标数据的积累。考核的连续性要求对历次积累的数据进行综合分析，以求得出全面和准确的结论。因此，对职工应每年进行一次全面考核，做出评定，逐年连续进行。

第9章

知识点摘要：知识点：人员激励的类型人员激励的类型

1.物质激励与精神激励（从内容上划分）

物质激励就是以满足人们的物质需要出发，对物质利益关系进行调节，从而激发人们的劳动热情。

精神激励就是从满足人们的精神需要出发，通过对人们的心理状态的影响来达到激励的目的。

2.正激励与负激励（从性质上划分）

正激励，就是当一个人的行为表现符合社会的需要时，通过奖赏的方式来强化这种行为，以达到调动工作积极性的目的。

负激励，就是当一个人的行为不符合社会的需要时，通过制裁的方式，来抑制这种行为，从反方向来实施激励。

3.内激励与外激励（从形式上划分）

内激励，就是通过启发诱导的方式，激发人的主动精神，使他们的工作热情建立在高度自觉性的基础上，充分发挥处内在潜力。

外激励，就是运用环境条件来制约人们的动机，以此来强化或削弱各种行为，进而提高工作意愿。

第10章

知识点摘要：知识点：效率优先和兼顾公平相结合原则

第11章

知识点摘要：知识点：人员保护的任务人员保护的任务：保证安全生产，实现劳逸结合，实行女工保护，组织工伤救护

第12章

知识点摘要：知识点：组织内外间的人员流动组织内外间的人员流动：可分为两大类：一类是人员的流入，一类是人员的流出。

人员的流入：组织增加了新的工作岗位或现有岗位人员空缺，而组织内部又无合适的人选时，则要进行社会招聘（人员流入）

人员流出包括调出、辞职、辞退、资遣。

1.辞职即员工要求脱离现任职位，与组织解除劳动契约，退出组织的工作。

2.辞退即组织因员工有过失行为或不能胜任组织工作又不接受其他安排而辞退员工。

3.资遣是组织因故提出与员工终止劳动契约的一项人事调整活动。是组织根据自己经营的需要，主动与员工解除劳动契约。

第13章

知识点摘要：知识点：社会保险的意义社会保险的意义：

1.社会保险适应了社会化大生产的客观要求，对于推进社会主义市场经济的确立与发展有着重要的作用。

2.社会保险有利于促进劳动力的再生产和优化配置。

3.社会保险在维护社会的安定，更好的发挥社会主义的优越性方面也有重要的作用。

4.社会保险为我国人口发展战率目标的最终实现创造了极其重要的条件。

第14章

知识点摘要：知识点：劳动者的地位劳动者是企业生产经营活动的主体，是企业财富的创造者，也是社会财富的创造者。劳动者在企业内处于主体地位，而经营管理者则处于主导地位，二者相辅相成，缺一不可。

**第三篇：人力资源管理师国家职业资格认证培训**

人力资源管理师国家职业资格认证培训

招 生 简 章

人力资源是企业的根本资源，人力资本是企业的第一资本，人力资源管理是管理科学、经济科学两大体系中众多学科相互渗透、融合的结晶，是当代管理科学研究中最具实用价值和最受关注的领域之一。人力资源管理涵盖了招聘、培训、考核、企业文化等等内容。社会各个层面对人力资源的重视也是前所未有的，特别是人力资源方面的人才，更令一些企业求贤若渴。

目前我国已开始执行就业准入制度和职业资格证书制度，从事或准备从事人力资源工作者必须持证上岗，即在就业和上岗前必须经过培训、通过考核取得《企业人力资源管理人员职业资格证》，企业人力资源管理师职业资格认证是劳动和社会保障部推出的具有权威的国家职业资格认证，也是从事人力资源工作所必备之证书。自2024年起，我校该项目全国统考过关率在本省一直名列前茅。

企、事业单位在岗或有志从事人力资源工作的专业人员。

三级企业人力资源管理师（具备以下条件之一者）

（1）连续从事本职业工作6年以上。

（2）取得本职业四级企业人力资源管理师职业资格证书后，连续从事本职业工作4年以上。

（3）取得本职业四级企业人力资源管理师职业资格证书后，连续从事本职业工作3年以上，经本职业三级企业人力资源管理师正规培训达规定标准学时数，并取得结业证书。

（4）取得大学专科学历证书后，连续从事本职业工作3年以上。

（5）取得大学本科学历证书后，连续从事本职业工作1年以上。

（6）取得大学本科学历证书后，经正规培训达规定标准学时数，并取得结业证书。

（7）具有硕士研究生及以上学历证书。

二级人力资源管理师（具备以下条件之一者）

（1）连续从事本职业工作13年以上。

（2）取得本职业三级企业人力资源管理师职业资格证书后，连续从事本职业工作5年以上。

（3）取得本职业三级企业人力资源管理师职业资格证书后，连续从事本职业工作4年以上，经本职业二级企业人力资源管理师正规培训达规定标准学时数，并取得结业证书。

（4）取得大学本科学历证书后，连续从事本职业工作5年以上。

（5）具有大学本科学历证书，取得本职业三级企业人力资源管理师职业资格证书后，连续从事本职业工作4年以上。

（6）具有大学本科学历证书，取得本职业三级企业人力资源管理师职业资格证书后，连续从事本职业工作3年以上，经本职业二级企业人力资源管理师正规培训达规定标准学时数，并取得结业证书。

（71、填写《职业资格鉴定报名表》及资历证明2份；

3、一寸彩色免冠照3张、两寸彩色免冠照5张（蓝底）。

2、学历证复印件或职业资格证书复印件2份、身份证复印件2份；

成都市一环路西一段21号健康大厦2F（成都体育学院旁）

高老师\*\*\*

cdsjjy@163.com

女人饮食秘方！

1.一个西红柿或是苹果一个

在水果和蔬菜中，西红柿是维生素含量最高的一种，苹果中的维C含量也很高，所以每天至少能吃一个这样的水果，可以满足一天所需的维生素C。

2.一杯醋

每次在洗手之后先抹上一层醋，用布盖着，保留20分钟后再洗掉，可以使手部皮肤柔白细嫩。如果你住的地区，其自来水水质较硬，那么每天坚持在洗脸水中稍微放一点醋，即可起到养颜的作用。

3.每天一杯酸奶

酸奶面膜就是利用乳酸，发挥剥离性面膜的功效，每日使用，会使肌肤柔嫩、细腻。做法也很简单，举手之劳而已。

4.一杯豆浆

女人一到中年，体内的雌激素开始减退，这样就会加速体内的钙质流失，而引起人体的各个功能的很快衰退，每天坚持喝一杯豆浆，能增加人体雌激素的及时补充。

5.早晚两杯白开水

早上一杯水可以清洁肠道，补充夜间失去的水分。晚上一杯水则能保证一夜之间血液不至于因缺水而过于黏稠。因此每晚饮水的作用不能低估。

如何巧妙喝水：午饭时段：餐前饮水减食量

尝试每餐前尽量饮一杯清水，一来可以填饱咕噜咕噜响的五脏庙，降低饮食分量;二来补充身体所需的水分，加速新陈代谢。

6.一杯茶

如果胃没有毛病，绿茶和乌龙茶最好。茶是最天然、最有效的减肥剂。当然，现今已有用各种花干加工成供人们保健之用的花茶，有养颜的，有促进睡眠的。怎样做个茶美人：喝茶瘦身大有讲究这里说的茶是根据自己的需要选择原料去泡制，比如：薏仁、荷叶、柠檬……

7.每日泡一次脚

可以在早上(只需20分钟)，也可在晚上(最好1小时)，用40C以上的热水加几滴醋泡脚，可以起到健身安神之效

早上红枣养胃粥

材料：粳米50克、大枣10个、莲子20克。

九种食物让宝宝越吃越聪明

1、小米

小米含有较多的蛋白质、脂肪、钙、铁、维生素B等营养，被人们称为健脑主食。推荐食谱：小米粥

小米可单独熬粥，也可与大米一起熬粥。做粥时，清水沸开再入锅，以强火沸煮；漂起米油时，改为文火慢熬，待到米油增多加厚成脂、米粒开花，粥就熬好了(要想省事，还是可以打磨过后再熬)。

2、鸡蛋

鸡蛋中含有较多的卵磷脂，可使脑中增加乙酰胆碱的释放，提高儿童的记忆力和接受能力。如果儿童每天早餐吃1～2个鸡蛋，不仅可以强身健脑，还能使孩子在学习中精力旺盛。把鸡蛋打在碗里，加入少量温开水，食盐，并与虾皮拌匀，放入锅中蒸熟，便可食用。12个月以上宝宝健康补充鸡蛋，可壮筋骨，增加钙、磷及维生素D，预防小儿佝偻病。

3、豆制品

大豆含丰富的优质蛋白和不饱和脂肪酸，它们是脑细胞生长和修补的基本成分。大豆还含有1.64%的卵磷脂、铁及维生素等，适当摄取可增强和改善儿童的记忆力。

豆制品主要是豆腐，开水烫过或在鱼汤里煮煮，勺子碾碎了就可以喂宝宝食用。

4、鱼类

鱼肉含球蛋白、白蛋白及大量不饱和脂肪酸，还含有丰富的钙、磷、铁及维生素等，适当摄取可增强和改善儿童的记忆力。但幼小的孩子食用时。注意别让鱼刺卡住他的喉咙。推荐食谱：银鱼炒鸡蛋

将银鱼择去头、尾、内脏洗净，将鸡蛋磕在碗内，搅拌均匀，加适量的盐。将锅烧热，放油40克烧热，将银鱼推入煸熟，倒入打好的鸡蛋，并用手勺将鱼与鸡蛋炒粘在一起，摊成饼形即成。

5、虾皮

虾皮中含钙量极为丰富，每100克含钙约2024毫克。摄取充足的钙可保证大脑处于最佳工作状态，还可防止其他缺钙引起的疾病。儿童适量吃些虾皮，对加强记忆力和防止软骨病都有好处。

推荐食谱：紫菜虾皮蛋汤

虾皮洗净，紫菜撕成小块，香菜择洗干净切小段；鸡蛋一个，打散备用。用姜末炝锅，下入虾皮略炒，加水适量，烧开后淋入鸡蛋液，随即放入紫菜、香菜，并加香油、精盐、葱花适量即可。

6、牛奶

每100克牛奶含蛋白质3.5克、钙125毫克。牛奶中的钙有调节神经、肌肉的兴奋性功用。儿童每天早饭后喝一杯牛奶，有利于改善认知能力，保证大脑高效地工作。

7、葱蒜

葱蒜中含有“蒜胺”，这种物质对大脑的益处比维生素B，还强许多倍。平时让儿童多吃些葱蒜，可使脑细胞的生长发育更加活跃。

葱蒜通常用作做菜的辅料，因此，在给宝宝做辅食时，适量的加一些葱蒜末即可。

8、肝肾

动物的肝脏和肾脏含有丰富的优质蛋白和糖脂质，并含有大量的胆碱和铁。胆碱能改善大脑的记忆，铁质供应充足，红细胞运输氧气，使思路更敏捷。

推荐食谱：猪肝泥

将猪肝洗净，横剖开，去掉筋膜和脂肪，放在菜板上，用刀轻轻剁成泥状。将肝泥放入碗内，加入香油、酱油及精盐调匀，上笼蒸20-30分钟即成。

9、核桃

核桃仁含40%～50%的不饱和脂肪酸，构成人脑细胞的物质中约有60%是不饱和脂肪酸。可以说，不饱和脂肪酸是大脑不可缺少的建筑材料，儿童常吃核桃仁对大脑健康发育很有好处。

核桃在商场或集市上都可以买到，日常给宝宝吃适量的核桃，有利于宝宝的大脑发育。也可把核桃敲碎，放在粥里或者菜里。

**第四篇：2024年上半年人力资源师国家职业资格认证培训**

2024年上半年国家职业资格认证培训

高级人力资源管理师（1级）人力资源管理师（2级）

助理人力资源管理师（3级）人力资源管理员（4级）

第十七期招生简章

（周末班、函授班）

助理人力资源管理师（三级）800元（包含培训费、教材费、资料费、证书费）

人力资源管理师（二级）900元（包含培训费、教材费、资料费、证书费）

高级人力资源管理师（一级）1800元（包含培训费、教材费、资料费、证书费）

省市各企事业单位、社会团体及个人：

★★★职业背景：

根据（劳社部发2024年27号文件），目前我国已开始执行就业准入制度和职业资格证书制度，国家规定实行就业准入的职业，从业者就业和上岗前必须经过培训，要求取得相应的国家职业资格证书后持证上岗。其中（劳社厅函

[2024]32号）规定凡从事人力资源管理的人员均应取得专业的《中华人民共和国职业资格证书》。国家劳动和社会保障部为了提升从事人力资源规划、员工招聘选择、绩效考核、薪酬福利管理、培训与开发、劳动关系协调等工作的专业管理人员的业务水平和能力，制定并颁布了《企业人力资源管理人员国家职业标准》，并要求在该岗位上工作的专业管理人员须持证上岗。

★★★天府人才网培训优势！！

1、已为中国电信、中国联通、中国移动、中国网通、中国人寿保险公司、中国石化、中国五冶、中国科学院成都分院、中国工商银行、中信实业银行、西南电力设计院、华西集团、新希望集团、五粮液集团、通威集团、华润蓝剑集团、统一集团、中房集团、攀钢集团、南光集团、前锋集团、讯捷通讯集团、成都飞机工业集团、迈普（四川）通信技术有限公司、四川奇力制药、四川华泰实业、四川白家食品有限公司、阿尔卡特、绵阳凯特科技集团、四川新能酵素生物工程、成都卷烟厂、成都市人人乐商业有限公司、成都法玛基因科技、华美医学美容、大华医学美容等数千家企业的八万余人提供过各类服务，成为四川及我国西部地区企业经营管理实战培训师资最多、影响最大的企业经营管理人才培训机构。

2、授课师资主要由国家劳动部教材编写项目组等专家教授组成,专业、权威让您真正学有所获、学有所成.3、赠送历年试卷和复习资料、复习大纲.(注:只提供电子版)；考前提供考试复习资料，精确率达到85％以上.4、优秀学员享受免费建立档案和免费工作推荐机会。

5、免费成HR沙龙会员,老师课堂讲义、复习资料、录音等轻松从培训网站下载。

6、凡是天府人才网学员，如果再需升级考试，或者学习其他项目培训考试均享受特价优惠！

7、在规定学时之外，我中心为学员提供复训服务、学员沙龙，还不定期地为同学们增设专家讲座，即使培训结束，我们的服务仍在继续„„

针对2024年上半年国家人力资源管理资格考试鉴定，天府人才网开办第十七期人力资源管理资格考前辅导培训，具体事项如下：

参加对象：从事人力资源规划、员工招聘选择、绩效考核、薪酬福利管理、培训与开发、劳动关系协调等工作的专业管理人员；企事业单位董事长，总经理，分管人力资源负责人；资深人力资源管理专家及人力资源研究专业人士、有志于从事人力资源管理的中高级管理人员。

一、培训报名条件：(基本文化程度为高中或同等学历并具备以下条件之一均可)★高级人力资源管理师（国家一级）※（※ 试点期间按试点方案规定的内容执行。）（82年以前出生本科即可报名）

1、连续从事本职业工作19年以上者；

2、取得本职业二级企业人力资源管理师职业资格证书后，从事本职业工作3年以上者；

3、具有博士学位（含同等学历），从事本职业或相关职业3年以上者；

4、具有硕士学位（含同等学历），从事本职业或相关职业6年以上者；

5、具有本专业或相关专业学士学位，并从事本职业或相关职业9年以上者。★人力资源管理师(国家二级)（85年以前出生本科即可报名）

1、取得本职业三级企业人力资源管理师（助理）职业证资格证书后，连续从事本职业工作4年以上；

2、有大学本科学历证书，取得本职业三级企业人力资源管理师职业资格证书后，连续从事本职业工作3年以上；

3、取得大学本科学历证书后，连续从事本职业工作5年以上；

4、取得硕士研究生及以上学历证书后，连续从事本职业工作2年以上。★人力资源管理师（国家三级）（本科毕业生即可报名）

1、具有高中、中专学历，连续从事本职业工作6年以上；

2、取得人力资源管理师四级（员）资格连续从事本职业工作3年以上；

3、具有大专学历，工作 3年以上；

4、具有大学本科以上学历证书。

★人力资源管理师（国家四级）具有高中（含）以上学历均可报名参加培训；

二、申报程序：

凡符合上述条件的人员，按如下程序申报办理：

电话或QQ咨询工作人员→报名填表→提交资料→交纳培训、鉴定、评审证书费→培训→领取准考证→参加考试→合格领取国家相应等级职业资格证书;

资料提交（二级—四级）：身份证复印件1份、学历复印件1份、2寸彩色照片2张、1寸彩色照片2张、工作证明表1份（单位盖公章）、报名申请表1份（单位盖公章）、二级需提交考试论文；

资料提交（高级）：高级人力师报名表2份、身份证复印件2份、学历复印件2份、工作证明2份、2寸彩色照片5张、1寸彩色照片3张、考试论文；

三、申报时限：

1、报名时间：2024年11月——2024年3月底

（提前报名优先领取以前考试试题和相关复习资料和考试教材）

2、考试时间：2024年5月（具体以国家劳动部为准）

3、培训方式 ：（周末班和函授班）。

四、培训考试事项：

1、培训内容：现代企业HR实务、人力资源管理学（人力资源管理规划、招聘与配置、培训与开发、考核与评价、薪酬福利管理、劳动关系管理等）、劳动经济学（人力资源市场、劳动力需求与供给、补偿性差别与人力资源市场、人力资本关系等）、劳动法学（基本法则、劳动合同与集体合同、劳动争议处理制度等）、社会保障学、现代企业管理、管理心理与组织行为等相关知识。串讲、模拟与练习、论文指导、统考应试指导。

一级企业人力资源管理师：人力资源规划、职位分析与人员甄选、战略人力资源管理、胜任特征模型、现代培训技术与人力资源开发、薪酬体系设计、绩效考核与目标管理、员工压力管理、劳动关系与法律法规、组织文化与变革。一级企业人力资源管理师：分综合理论、高级技能、综合评审三部分，综合理论和高级技能考试均采取全国统一的标准化试卷测试方式，综合评审采取论文答辩的方式进行。

2、授课形式：现场面授和函授

3、统考：二级考3科（理论、实操、综合评审）必须交论文，不交论文不能考试-新标准；

三、四级考2科（理论、实操）。如有不合格科，一年内只需补考该科（成绩保留一期）；两年内可免培训费再培训。

五、师资阵容：（国内最专业的师资阵容）

高伟:现任北京和君创业培训发展公司总经理。资深咨询师、高级职业培训师。已先后主持十几家企业人力资源咨询项目、培训项目，并参与助理人力资源管理师的辅导培训，理论根底深厚，培训经验丰富。

徐恒熹:国家职业资格人力资源管理师项目管理办公室主任，“人力资源管理师”标准编写成员、“人力资源管理师”教材编写委员、“基础知识”教材主编。现任劳动科学研究所人力资源研究室室主任。

孙波:《人力资源》杂志社北京地区执行总编。具有丰富的人力资源管理咨询与实践经验，曾先后任职大型国有上市企业人力资源部经理。长期专注于绩效管理体系设计、素质模型建立、招聘管理等方面的研究与咨询工作，著有《以KPI为核心的绩效管理》一书。

孙平:《国家职业资格培训教程职业道德》审定委员会成员。长期从事人力资源、市场营销管理方面的咨询与培训。

王奋:任海淀区双高人才培训中心特聘教授及北京科鑫宏科技发展有限公司人力资源顾问教学，担任过多项政府,企业科研项目负责人

赵磊:华夏基石高级人力资源咨询师/培训师，现兼任国际某著名培训机构特约中国培训讲师，国内某拓展学校兼职拓展培训师。

王守智:“人力资源管理师”教材编著者，劳动经济研究室主任，首都经济贸易大学劳动经济学院教授。

王成全:北京理工大学管理与经济学院组织行为学、人力资源管理、企业沟通等课程副教授。

严老师:心理学硕士、心理咨询师、人力资源管理师，某高校心理教研室主任。长期从事于心理学、人力资源管理领域教学工作及心理辅导、心理咨询实践工作。

张老师:心理学硕士,心理学硕士，省心理学会应用心理专委会副秘书长，世界银行中国项目开发中心认证培训师，四川省中小企业工商培训班特聘讲师，国内数家管理公司特聘顾问、讲师，知名企业集团公司人事行政总监。

朱老师:有十年以上的企业管理和市场营销工作经验，曾在国有、外资、股份制、民营等不同所有制形式的企业中从事管理、经营工作。曾担任外企公司行政总监、董事会秘书；某股份公司市场部经理；某民营集团公司副总经理，某咨询公司副总经理。现为天地人营销管理顾问公司总经理、首席管理顾问、专业培训师。

六、证书：

1、培训结业后，颁发培训结业证书；

2、参加全国统考鉴定合格者，由人力资源和社会保障部颁发相应级别的《中华人民共和国国家职业资格企业人力资源管理师》资格证书。

3、证书加贴“国家题库统一命题鉴定合格”证鉴（全国统一防伪标志），可记入档案、全国通用,并实行统一编号登记管理和网上查询

（http://.cn 四川在线四川在线消息从今年起，成都市凡从事企业人力资源管理的工作人员，必须参加全国统一职业资格鉴定考试，持有相应的职业资格证书者方能上岗。

据了解，劳动部今年起在全国进行人力资源管理持证上岗试点，成都被列为全国首批、我省唯一一个人力资源管理职业资格考试试点城市。人力资源管理职业资格分为人力资源管理员、助理人力资源管理师、人力资源管理师和高级人力资源管理师4个类别。凡符合报考条件的企业人力资源管理工作人员均可报名参加全国统一的职业资格鉴定考试，考试合格后，全国统一办理证书。每年均有两次报名考试的机会，今年首次考试时间是5月18日、19日。(记者黄先明)

**第五篇：人力资源管理知识复习要点**

人力资源管理知识复习

以往/可能的题型

单选题、多选题、简答题、论述题、案例分析题

劳动法律法规

连续工具满10年的女干部退休年龄？岁

劳动法调整的劳动关系是指：劳动者在社会劳动过程中形成的所有劳动关系 仲裁时效：发生劳动争议之日起多少日之内？

不服劳动仲裁，向人民法院起诉的时限：收到仲裁书之日起多少日内？ 劳动争议仲裁实行几次裁决终结？

劳动法规定的劳动者在劳动关系中所享有的权利有哪些？

人民法院受理劳动争议的条件：先仲裁、仲裁后时限、属地管辖

工伤概念。工伤的范围与情形，如：上班时突发脑溢血，算不算？上班途中发生车祸、出差发生车祸、工作中责任事故致伤

基本医疗保险的属地管理原则

工作医疗保险缴付的原则规定

人力资源管理概论

人力资源的特点：能动性、物质性、持续性、时效性

企业人力资源的两大来源：内部和外部；

企业现有的人力资源是企业满足未来人力资源新需求的基础。

企业现有人力资源是人力资源供给的内部来源；

内部人力资源供给是企业人力资源供给的主要部分；

智力资本的内容定义。

人力资源管理部门的性质：一个生产与效益部门

人力资源管理的基本内容或任务的不同说法：

中国：规划、选、育、用、留；

欧美：吸引、录用、保持、评价、调整、发展；

新加坡：人事行政、人力资源管理、人力资源开发

人力资源管理包括相关法律法规的运用

人力资源管理为公司经营目标服务，但制定公司中远期经营目标本身并不是人力资源管理的工作内容。

直线管理者的人力资源管理职权行使，离不开人力资源部门的协助和支持 中国企业人力资源面临的挑战不包括：国外劳动力大批涌入中国。人力资源管理不可以、也不可能独立于组织之外。

现代人力资源管理的观点或特点：

员工或人力资源是组织的宝贵财富

组织与员工共同获益、共同发展

人力资源管理是一门独立的科学，但需要运用多个学科的理论和方法

小型企业人力资源部门的设置特点：

工作重心是招聘、培训、薪酬与档案管理、行政事务

某些职能方面比大型企业更为重要（职能的非均衡性）

一般不会拥有正式的人力资源管理专家

人力资源管理职能方面，专业化分工程度低

现代企业的人力资源经理通/总监通常直接向总经理报告工作，向董事会负责；总经理对人力资源经理和财务经理的任免只有建议权而无决定权。

人力资源管理的核心问题是对组织成功的支持和贡献。

企业人力资源管理发展的阶段和特点（约定标准，以教材为准）

规划

人力资源规划首先要为企业的目标服务，对可得到的人力资源进行分析、识别。人力资源规划一般从两方面的分析入手：内部（存量）分析和外部（供给）分析 人力资源规划工作的内容和过程（步骤）

确定人员的“净需求”都括什么内容？

德尔菲法的主要特点：专家不见面，在背靠背的情况下发表评价意见。

组织/企业需求分析包括哪些（约定）内容

人力资源需求预测首先要根据职务分析的结果来确定职务编制和人员配置。

跨国企业的人员主要来源有哪些？（国外母公司、企业所在地）

企业内部如果发生人力资源供大于求的情形，人力资源规划政策与管理措施的要点是什么？如何解决人力资源供大于求的情况？（自然结束劳动关系；寻找新的利润生长点、增加就业岗位；轮岗培训；通过考核和法定程序，辞退不合格员工）

工作分析

工作分析的主要方法及适用情形。如：业务工作单

一、重复性较强的职位的工作分析适用何种方法（书面调查、直接面谈、实地观察、综合并用）？需要大量训练和有危险的工作用哪种方法进行工作分析（典型事例法、调查问卷法、观察法、工作实践法）

工作分析的过程（程序）

工作分析的实施过程中有哪些具体工作内容或步骤？

招聘

企业招聘的目的和任务：获得组织所需要的人。

现代企业招聘的原则：封闭原则，够用为好，不应显著超出应聘岗位要求。

企业人力资源补充（招聘）的原则：优先内选，其次外求；两者的主要优缺点。组织寿命学对组织最佳年龄区的观点（几年）

人员不合理流动的情形：从不发达地区向发达地区流动、由效益差的地方向效益好的地方流动？

猎头公司的主要优点：节约时间、专业性（资源、网络、专业技术）

了解人际关系能力的最有效方法是“无领导小组讨论”。

员工录用要考虑：人职匹配、员工素质与组织发展阶段匹配；立足现实兼顾长远； 对录用员工的考虑：综合素质（态度、能力、沟通、合作性），企业的需要程度，而不是仅仅根据单一的指标。

员工培训

培训前对工作任务进行研究的专业概念表述：组织分析、任务分析、绩效分析、员工分析？

人员培训的根本目的：提高劳动者素质（文化/思想觉悟/技术）

岗前培训的对象是：新录用的员工

培训的内容：了解组织（文化、历史、工作要求等）、相关工作知识、技能

培训设计的主要任务：内容、方法、效果、目的、环境

培训绩效考核的方法：反应评价法、知识与技能变化、工作绩效变化

培训课程的选择与确定原则：需要—够用原则，而不是越多、越深越好

正式培训与非正式培训的概念：有无正式的组织形式，后者如内部员工之间的相互影响和反馈。

薪酬

工资、福利的概念：

经济酬劳、非经济酬劳、非货币酬劳的概念

工资的形式与使用条件（内容意义）：基本工资、业绩工资、技能工资、激励工资 岗位技能工资根据什么劳动要素来确定？

年薪的计发时间：一年/每年/企业会计？

传统薪酬结构类型主要有哪些：绩效导向、工作导向、能力导向

不同薪酬体系的特点与适用条件：如，年薪制适用对象、技能薪酬优缺点与适用条件等。企业在启动阶段常采用的薪酬系统是什么？（低工资、高奖金、低福利）

加班工资的算法

考核

绩效考核面谈的地点：办公室

绩效反馈的主要方式：书面通知/绩效面谈

关注过程的绩效考核注重的是什么？

考核分数的评定方法：图表评定法、交替排序法、欧德伟法、行为锚定法

个人绩效的影响因素：（能力、努力、组织支持、领导好恶？）

绩效考评的三个维度概念：上级、下级、平级

绩效考评的评判数据一般以上级的评定为主。

对员工绩效进行实际评价时，应注意哪几个要点？（要搞清在下列项目中，约定标准究竟是什么：上级评价/下级评价/同级评价/绩效评价委员会评价/自我评价？）

有效考核要注意做到：目标与标准明确、工具方法得当、重行为表现、多人评价； 个人绩效行为的五大要素（约定标准）：知识、技能„„

关于考核（案例分析），要先订规则后玩游戏，不能随意更改游戏规则；考核需要有客

观的标准，考核的方式不是由主管人员随意确定的，也不能由着被考核者的感觉要求行事。考核的目的是考出士气、考出公平、考出绩效。标准公开、程序严谨、加强沟通。组织文化

核心：共同价值观念

组织文化的层面：物质层、制度层和精神层之间的关系

领导者与组织文化的关系：主导作用

面向未来的文化管理模式要求什么样的领导类型（沟通型/育才型/指挥型/师傅型，搞清约定标准）？

跨国企业的人员培训与开发：文化适应与工作方式适应。例：三星的地区专家制度 员工保留与激励、职业生涯规划

利润分享计划、员工持股（或叫所有权参与）能够持续推动绩效改善、改变员工或团队行为，并提高员工的全面生活质量。

年富力强的科研人员最有效的激励是配备最好的研究条件。

职业生涯经历哪些发展阶段：确立、展开、成熟、结束？

员工激励的类型：

按理论划分：过程型激励（公平理论与期望理论）与内容型激励（马斯洛的需要层次理论）；

按内容划分：薪酬、福利待遇、情感、工作、发展、企业文化等。

其他（管理理论与心理学理论）

影响组织经营哲学的主观因素有哪些？

道德的内容：道德意识、道德信念、道德行为、道德关系、道德情感？

抑郁质的人有什么缺点：孤僻„„

科学管理的概念（主要思想，约定标准）

公平理论：公平感在比较中产生（举例）

科学管理的“四原则”

马斯洛的需要层次理论（以教材中的标准表述为主）：五个层次、自低向高发展、不同阶段有一个主导需要

内在性激励与外在性激励的概念，例：登山、攀岩、蹦极的主要动力因素是内在性激励。

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