# 云南昆明人力资源管理师网络课程简章

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2025-03-03

*第一篇：云南昆明人力资源管理师网络课程简章云南人力资源管理师网络课程云南行知北人力资源管理师网络课程热销中，随时学习，不受时间限制，丰富的资料，在线配套的习题练习，价格优惠，欢迎您咨询。课程费用二级人力资源管理师：450元，赠送基础知识课...*

**第一篇：云南昆明人力资源管理师网络课程简章**

云南人力资源管理师网络课程

云南行知北人力资源管理师网络课程热销中，随时学习，不受时间限制，丰富的资料，在线配套的习题练习，价格优惠，欢迎您咨询。

课程费用

二级人力资源管理师：450元，赠送基础知识课程

三级人力资源管理师：350元，赠送基础知识课程

(注：考试报名费：二级：300元三级：160元。)

有效学习时间

从购买课程之日到考试结束后之间的任何时间。

主讲老师

刘翠蕾—国家高级人力资源师，劳动社会保障局人力资源管理专家组专家，毕业于中国社会科学院人力资源管理专业,人力资源管理师教材编委成员。具有十几年的人力资源课程讲学经验，是国家劳动部人力资源职业资格培训课程专门讲师，在中国劳动和社会保障部培训中心 北京劳动和社会保障局就业指导中心以及北京东方艾格农业咨询有限公司等多家国际知名企业讲过课，能很好地把握历年人力考试方向，深受学员爱戴。

试听网址

云南行知北网络学习的平台 http:///hezuo01/index.asp?siteid=176

联系电话：5132757QQ：1527038904

地址：昆明市鼓楼路164号云南省青少年科技中心303室

**第二篇：2025年人力资源管理师简章**

东营创佳培训中心

人力资源管理师简章

一、培训对象

从事人力资源规划、培训管理、员工招聘、薪酬管理、劳动关系管理等人力资源管理部门的在职人员，或准备从事以上人力资源管理工作的其他人员。

二、申报条件（具备以下条件之一者）

＊三级企业人力资源管理师：

（1）连续从事本职业工作6年以上，（2）取得专科毕业证书后连续从事本职业工作3年以上。＊二级企业人力资源管理师：

（1）连续从事本职业工作13年以上，（2）取得大学专科学历证书后，连续从事本职业工作7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）取得三级人力资源管理师证书3年以上。

三、培训纲要

人力资源基础知识、复习方法、答题技巧、试题分析

四、考试内容

三级：人力资源基础知识、实际操作能力；

二级：人力资源基础知识、实际操作能力、论文答辩；

（考试成绩在连续考试内有效）

五、其他事项

2025年9月20日前报名，10月份培训，11月份考试，周六、周日培训，具体时间另行通知

六、报名资料

身份证复印件、毕业证复印件、工作证明各一份，一寸二寸近期彩照各四张

七、相关费用

教材费100元，培训费1500元，报名费三级500元，二级700元

联系电话：0546-7503020\*\*\*

联 系 人：夏老师

电子信箱：763563427@qq.com

**第三篇：人力资源管理师**

1.方案设计

2025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2025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+2025+6000+5000+4000+20000+2025

=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、

**第四篇：人力资源管理师2025年1月12日最新课程**

中鹏培训2025年1月12日人力资源实战开年与您相约

谈到员工管理，首先要问什么是管理呢？一个管理者的说法值得借鉴：管理就是通过他人把事情做好。管理的真谛是把员工的个人利益与企业的集体利益挂钩，让每一位员工为了自己的个人利益而努力奋斗、工作。只要员工为自己的利益努力拼搏，自然就为企业创造了价值。作为企业HR，整天要跟员工打交道。然而员工类型多种多样，能力有大有小，需求不尽相同，如何有效地管理员工，有效地激发员工的积极性，使员工更加忠诚于企业，尽心尽力地完成工作，是每一个企业领导者都希望解决的问题，也是HR要做的事情。本篇专题就抛砖引玉，提供管理员工的一些方法，引发大家对员工管理的思考。

员工管理之提高篇

让培训助员工成长

培训不仅是企业生存和发展的需要，也是员工职业发展的需要。培训在提高员工的知识水平和工作能力的同时，工作的积极性和能动性也得到了极大的调动，从而达到员工自我实现的目标。

授权授权再授权

授权意味着让员工自己做出正确的决定，意味着你信任他，意味着他和你同时在承担责任，当一个人被信任的时候，就会迸发出更多的工作热情和创意。所以，不要每一项决策都由管理人员做出，完全可以授权的事不要自己去做，管理人员要担当的角色是支持者和教练。沟通激励+表扬

沟通激励的根本目的是正确地诱导员工的工作动机，使他们在实现组织目标的同时实现自身的需要，增加其满意率，从而使他们的积极性和创造性继续保持和发扬下去。

员工管理之升华篇

不要吝啬你的关怀

员工关怀首先需要做好需求分析，确定整体改善的思路，制定有针对性的关怀方法；员工关怀要重视精神奖励，给予员工足够的尊重、鼓励与帮助；员工关怀要给员工创造良好的工作环境，关心其职业安全，免除员工的后顾之忧；员工关怀还包括帮助员工制定合理的职业规划，让员工不断地成长。

让员工参与进来

让员工参与进来，让员工知道你对他们的意见很重视。员工不希望被简单的命令和指示，他们希望在工作中起更重要、更有意义的作用，他们渴望参与决策。员工参与管理是兼顾各方利益共同决策的过程。

提升员工忠诚度

员工管理的最高境界是员工认同企业的价值观和企业文化，建立对企业的忠诚。但是在一个普遍忠诚缺失的年代，要建立员工对企业的忠诚，需要企业和员工的共同努力。HR则可以通过人际关系和岗位职责两条途径展开。

结语

作为人力资源管理的核心，员工管理不是一朝一夕，一招一式就可以做好的，需要循序渐进的推进，日积月累的学习，还要与时俱进的改善管理方式，兼顾到各方利益，扮演好各种角色。除了以上那些管理的方法和技巧之外，重要的一点，就是要放低姿态，拉近与员工的心灵距离，让员工觉得你是真诚的，不仅仅是站在企业的角度，也是站在员工的角度思考和解决问题。

时间： 2025年1月12日 【09：30—16:30】 中鹏培训HR实战技能课免费预约试听中。

主办方：中鹏职业培训中心

地点：深圳市福田区上步中路深勘大厦19楼

咨询电话: 400-61966180755-83695026

联系人：王老师咨询QQ：188012457

福田校区：深圳市福田区上步中路深勘大厦19楼

更多详情请登陆中鹏福田校区官网：http://;

**第五篇：2025年人力资源管理师培训课程大纲**

2025年人力资源管理师培训课程大纲

【课程大纲】

一、如何有效调岗调薪

1、企业通常根据经营需要而调整员工的岗位或地点，但是员工可提出被迫解除并索赔经济补偿，企业日常中该如何做，才能化解风险或避免案件败诉？

2、劳动合同约定的岗位实际上发生变化，但没有办理相关手续，员工到新岗位一段时间后，却要求恢复到原岗位，往往成立，那么企业该如何抗辩、该如何预防？

3、绩效目标不合法合理的，往往不能作为衡量劳动者是否“胜任工作”的依据，企业该怎样设定绩效目标，才能作为衡量标准？

4、即使企业能证明劳动者 “不胜任工作”，但是在之后的调岗调薪争议中还是被认定单方非法变更劳动合同，企业败诉，为什么？企业该如何防范？

5、劳动者对绩效目标不确认，是否意味着该目标无效？如果必须经劳动者确认才生效，那么企业的日常管理将何去何从？

6、员工认同绩效考核结果，但是企业在“基于不胜任工作而调岗调薪、解雇辞退”的案件中还是败诉，那么企业该如何抗辩或日常中怎样做，才能避免败诉风险？

7、企业根据绩效考核结果扣减员工绩效奖金，很多时候被认定非法克扣工资，企业该如何抗辩或日常中怎样做，才能化解风险或避免败诉？

8、员工不胜任工作，企业能否调整其岗位，调岗后能否单方降低其薪酬？如何操作，才能调岗降薪？

9、女职工休产假完毕后，往往原岗位已经有其他同事负责，女职工往往不接受新岗位，为此发生劳动争议，企业该如何做，才能化解败诉的风险？

二、如何有效解雇辞退

1、实行末位淘汰制，以末位排名为由解雇员工，仲裁机构往往认定企业非法解雇员工，那么企业日常中该如何做，才避免案件败诉，避免支付经济补偿或赔偿金？

2、以“组织架构调整，无合适岗位安排”为由解雇员工，是非常符合常理的做法，但往往被仲裁机构认定企业非法解雇，企业该如何做，才避免案件败诉？

3、企业以“经济性裁员”名义解雇员工，是非常符合常理的做法，往往被认定非法解雇，企业该如何操作？对“经济型裁员”作出规定的法律文件到底有哪些？

4、企业与劳动者协商解除劳动合同并书面约定支付适当的经济补偿数额，事后劳动者追讨经济补偿的差额部分，仲裁机构很可能支持劳动者的诉求，企业日常中该如何创制、收集证据，才避免案件败诉？

5、培训服务期未到期，而劳动合同到期，企业终止劳动合同的，仲裁期间往往被认定属于提前非法解除劳动合同，企业该如何做，才避免案件败诉？

6、员工未提前30日通知企业即自行离职，是否构成劳动者违法解除？企业该如何做，才能降低风险成本？对于劳动者的辞职环节，有哪些必须注意的风险控制点？

7、劳动合同到期后，经常出现该终止的忘记办理终止手续，该续签的忘记办理续签手续，经过一段时间后企业才提出补办相关手续，但是员工却提出赔偿要求，企业风险非常大；那么企业该如何做，才确保规避上述败诉风险？

8、解除劳动合同前未通知及征求工会的意见，是否构成非法解除？

9、《解除劳动合同通知书》如果表述不当，往往成为劳动者打赢官司的有力证据，企业该如何书写，才避免案件败诉而承担法律责任？

10、哪些情形下属于非法解雇员工，须承担哪些法律责任，是承担1年1个月工资的经济补偿还是1年2个月工资的赔偿金，代通知金是否要承担，劳动者能否要求恢复劳动关系？

三、如何有效处理违纪违规员工

1、处分、解雇劳动者，往往由于劳动者拒绝签收该通知书而导致企业的处分、解雇行为被认定为无效或非法行为，那么企业在日常中该如何做，才避免案件败诉？

2、劳动者欺诈应聘，事后被企业解雇，在仲裁期间，劳动者可能作出让企业措手不及的抗辩观点，企业该如何回应或者在日常中采取哪些防范策略？

3、对于违纪违规的恶意问题员工，他们往往拒绝提交《检讨书》或否认违纪违规的事实，企业该如何创制、收集证据，才避免案件败诉而承担法律责任？

4、如何进行违纪员工的事实调查、证据固定，对于违纪员工，部门经理应注意哪些日常细节问题？

5、对于违纪员工，事发后什么时间处理，如何书写《违纪违规处分通知书》？

6、怎样理解“严重违反用人单位的规章制度的”，如何在《惩罚条例》中详细明确违纪违规的“一般违反”、“较重违反”及“严重违反”？

7、直线部门经理擅自口头辞退员工，仲裁机构往往认定企业非法解雇员工，那么企业日常中该如何做，才避免案件败诉，避免直线经理越权处分员工？

8、劳动者不辞而别、无故旷工工，却主张被企业口头解雇，往往得到仲裁机构的支持，那么企业日常中该如何做，才避免案件败诉？

9、如何界定“重大损害”，“重大损害”是否必须体现为造成直接的经济损失？

10、采用“录音录象”方式创制、保留的证据，法院是否采信，企业内部OA系统或ERP系统上的资料能否作为证据使用，电子邮件、手机短信能否作为证据使用？

四、《社会保险法》实务应对策略

1、用人单位不办理社会保险登记或者拖欠社保费的，有什么法律责任？

2、用人单位不足额缴纳社会保险如何处理？

3、员工不愿意买社保或员工自愿降低投保基数，并与单位签有协议的情况下，该协议是否有效？

4、试用期间，是否必须缴纳社会保险？

5、因第三方的责任而产生医疗费用的，能否报销？

6、领取失业保险金的前提条件有哪些？怎样理解“非因本人意愿中断就业的”？

7、企业协助辞职员工骗取失业保险金，有什么法律风险？

8、生育医疗费用包括哪些，什么情况下可以享受生育津贴？

9、用人单位不出具《离职证明》的，有什么法律责任？

10、跨地区就业的，社会保险如何对接，现阶段的做法有哪些？

11、未缴足15年的人士，能否退休，如何处理退休事宜？

12、办理职工特殊工种提前退休时应注意哪些问题？

五、《工伤保险条例》实务应对策略

1、属于工伤范围的情形有哪些？不得认定为工伤的情形有哪些？

2、怎样理解上下班途中？怎样控制期间的风险？

3、因工作需要应酬喝酒导致死亡，能否认定为工伤？

4、异地参加工伤保险的，如何认定工伤？

5、停工留薪期间过后，发生的医疗费用，如何处理？

6、工伤员工借故拒绝复工，如何处理？

7、工伤员工借故拒绝配合做伤残鉴定，如何处理？

8、已经认定为工伤的职工严重违纪，企业能否解除合同？

9、对于第三人造成的工伤事故，如因第三人引发的交通事故中，我方司机受伤，如何处理？受害人司机能否要求工伤待遇又要求第三方的人身伤害赔偿？

10、单位能否以商业保险理赔款项替代职工工伤赔偿待遇？

11、发生工伤事故后，企业与劳动者私下和解，签订的补偿协议是否有效？

12、从工伤事故的发生到全部法定程序完结，时间可能超过3年，是利还是弊？

六、劳务派遣实务应对策略

1、新法下劳务派遣面临的主要风险有哪些？

2、业务外包与劳务派遣如何划分？

3、用工单位如何规避同工同酬风险？

4、用工单位如何行使对派遣员工的退还或退换权？

5、用工单位如何追究派遣员工的损失赔偿责任？

6、怎样规定派遣员工的辞职程序和离职责任？

7、用工单位如何应对派遣合作争议和劳动争议？

8、派遣员工退回期间的工资福利待遇如何设计？

9、劳务派遣下的工资、工时、休假、社保、工伤问题如何处理？

10、如何处理违反用工单位规章制度的派遣员工？

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！