# 2025助理人力资源管理师考点：现代企业人力管理

来源：网络 作者：翠竹清韵 更新时间：2025-05-17

*第一篇：2024助理人力资源管理师考点：现代企业人力管理人力资源管理师培训：http://edu.21cn.com/kcnet1420/一、企业人力资源管理的概念和作用㈠人力资源的一般特点人力资源是指在一定时间和空间条件下，劳动力数量和质...*

**第一篇：2025助理人力资源管理师考点：现代企业人力管理**

人力资源管理师培训：http://edu.21cn.com/kcnet1420/

一、企业人力资源管理的概念和作用

㈠人力资源的一般特点

人力资源是指在一定时间和空间条件下，劳动力数量和质量的总和。

人力资源作为一种特殊的资源，有以下几个特点：时间性、消费性、创造性、主观能动性

㈡人力资源管理的基本概念

人力资源管理是为了实现既定的目标，采用各种有效的措施和手段，充分利用和开发组织系统中的人力资源所进行的一系列活动的总称。

从人力资源管理对象来看，人力资源管理的活动表现为以下两个方面的内容：对人力资源外在要素——量的管理。对人力资源内在要素——质的管理。

现代企业人力资源管理理论是以企业人力资源为中心，研究如何实现企业资源合理配置的学问。

现代企业人力资源管理就是一个获取、整合、保持、激励、控制、调整和开发企业人力资源的活动过程。通俗的说，现代企业人力资源管理主要包括求才、用才、育才、激才、留才等一系列工作任务。

(三)现代人力资源管理的特征：

1、在管理内容上，传统的劳动人事管理以事为中心，现代的人力资源管理则以人为中心。

2、在管理形式上，传统的劳动人事管理属于静态管理，现代人力资源管理属于动态管理，强调整体开发。

3、在管理方式上，传统的劳动人事管理主要采取制度控制和物质刺激手段;现代人力资源采取人性化管理。

4、管理策略上，传统的劳动人事管理侧重于近期或当前人事工作;现代人力资源管理更注重人力资源的整体开发、预测与规划。

5、管理技术上，传统的劳动人事管理按章办事，机械呆板;而现代人力资源管理追求科学性和艺术性。

6、管理体制上，传统的劳动人事管理多为被动反应型，现代人力资源管理多为主动开发型。

7、管理手段上，传统的劳动人事管理手段单一，以人工为主;现代人力资源管理的软件系统由计算机自动生成结果。

8、在管理层次上，传统的劳动人事管理部门往往只是上级的执行部门;现代人力资源管理部门则处于决策层。

㈣人力资源管理的地位与作用

人力资源管理是现代企业管理的核心。人力资源管理有如下重要作用：

科学化的人力资源管理是推动企业发展的内在动力

现代化的人力资源管理能够使企业赢得人才的制高点。

所谓高素质人才包括三类：一是有经营战略头脑的企业家人才;二是掌握并具有开发能力的管理和技术人才;三是一大批训练有素，具有敬业精神的员工队伍。

二、企业人力资源管理原理和职能

人力资源管理哲学：一种哲学是将员工看成单一的技术要素，另一种是把员工看成组织中“活”的要素，是最具主动性、积极性和创造性的一种特殊资源。

现代人力资源管理的基本原理

同素异构原理：总体组织系统的调控机制

能位匹配原理：人员招聘、选拔与作用机制

互补增值、协调优化原理：员工配置运行与调节机制

效率优先、激励强化原理：员工酬劳与激励机制

公平竞争、相互促进原理：员工竞争与约束机制

动态优势原理：员工培训开发、绩效考评与人事调整机制

企业人力资源管理的职能

吸收、录用

保持

发展

评价

调整

三、人力资源管理的三大基石和两种技术

现代人力资源管理的三大基石：定编定岗定员定额、员工的绩效管理、员工技能开发现代人力资源管理的两种测量技术：工作岗位研究、人员素质测评

**第二篇：2025年助理人力资源管理师考点：企业战略管理**

人力资源管理师培训：http://edu.21cn.com/kcnet1420/

1.企业战略环境分析

企业战略：外部环境、企业实力和战略目标三者之间的动态平衡。

微观环境是指市场和产业环境。

2.经营环境微观分析

现有竞争对手的分析、潜在竞争对手的分析、替代产品和服务威胁的分析、顾客力量的分析、供应商力量的分析。

3.基本活动：生产加工，成品运输，市场营销，售后服务。

支持活动：采购管理、技术开发、人力资源管理、企业基础设施。

4.企业的战略选择

企业的总体战略：进入战略(购并、内部创业、合资等战略)、发展战略(单一产品或服务发展、横向发展、纵向发展和多样化发展等战略)、稳定战略、撤退战略(特许经营、分包、卖断、管理层与杠杆收购、拆分为股/分拆、资产互换与战略贸易等战略)。

一般竞争战略：低成本战略(原则：领先、全过程低成本、总成本最低、持久等原则)、差异化战略(原则：效益、适当、有效等原则)、重点战略。

不同行业阶段的战略：新兴行业(进入时机和竞争方式的选择)、成熟行业(明确竞争战略、合理组合产品、合理定价、工艺创新、扩大用户的产品范围、购买廉价资产、选择合适的买主、工艺流程的选择、参与国际竞争)、衰退行业(领导地位、合适定位、收获、迅速退出等战略)

5.企业经营战略的实施：建立企业组织、合理配置资源，制定预算和规划、调动员工积极性，实施有效战略控制。

**第三篇：2025年助理人力资源管理师考点：企业计划与决策**

人力资源管理师培训：http://edu.21cn.com/kcnet1420/

1.决策科学化的要求：合理的决策标准、有效的信息系统、系统的决策观念、科学的决策程序、决策方法科学性

2.决策树程序：绘制树形图，计算期望值，剪枝决策。

优点：明确优劣、一目了然、概率、预期收益、适合于多级决策分析

构成要素：决策点、方案枝、状态节点、概率枝

3.制订企业计划的原则：可行性与创造性相结合、短期计划与长期计划相结合、稳定性与灵活性相结合的原则

4.目标管理的特点：它是一种系统化的管理模式;要求有明确完整的目标体系;更富于参与性;强调自我控制;重视员工的培训和能力开发。

**第四篇：扬州人力资源管理师扬州助理人力资源管理扬州HR专题**

扬州领航职业培训学校人力资源管理师分析

报考资料:

(1)《企业人力资源管理职业资格考试报名表》(报名现场填写)

(2)身份证、学历证书、专业技术职务证书原件及复印件(原件审验后当时退回);

(3)从事专业工作年限证明;

(4)两寸免冠照片两张。

人力资源职业前景:

由于我国企业的“人力资源部”大多是从传统的“人事部”转化过来,因此掌管着人才命脉的人力资源管理者很少有接受过专门的人力资源管理训练,拥有国家颁发的“企业人力资源管理师资格证书”的就更少。据悉,长三角地区企业人力资源管理师/HR的人才缺口目前达20万以上,企业正呼唤着经过专业培训拥有国家职业资格证书的“企业人力资源管理师”的出现。培训对象:

在岗,但未参加过专业的培训,也无资格证书者;希望参加培训转岗位人力资源/HR工作的;在校大中专院校的学生;

培训内容:

基础知识:劳动法、劳动经济学、统计学知识、计算机知识、写作知识、职业道德。

专业知识:人力资源规划、员工招聘与配置、绩效考核、薪酬福利管理、激励培训与开发、劳动关系协调等。

高级—三级(具备以下条件之一者)

(2)取得大学本科学历证书后,连续从事本职业工作1年以上。

(3)取得全日制大学本科学历证书后,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,并取得结业证明。

(4)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。

(5)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2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。

(6)具有硕士研究生及以上学历证明。

**第五篇：2025助理人力资源管理师考试薪酬管理目标考点**

人力资源管理师培训：http://edu.21cn.com/kcnet1070/

助理人力资源管理师考试薪酬管理目标考点如下：

薪酬要发挥应有的作用，薪酬管理应达到以下三个目标，效率、公平、合法。

薪酬要发挥应有的作用，薪酬管理应达到以下三个目标，效率、公平、合法。达到效率和公平目标，就能促使薪酬激励作用的实现，而合法性是薪酬基本要求，因为合法是公司存在和发展的基础。

(1)效率目标

效率目标包括两个层面，第一个层面站在产出角度来看，薪酬能给组织绩效带来最大价值，第二个层面是站在投入角度来看，实现薪酬成本控制。薪酬效率目标的本质是用适当的薪酬成本给组织带来最大的价值。

(2)公平目标

公平目标包括三个层次，分配公平、过程公平、机会公平。

分配公平是指组织在进行人事决策、决定各种奖励措施时，应符合公平的要求。如果员工认为受到不公平对待，将会产生不满。

员工对于分配公平认知，来自于其对于工作的投入与所得进行主观比较而定，在这个过程中还会与过去的工作经验、同事、同行、朋友等进行对比。分配公平分为自我公平、内部公平、外部公平三个方面。自我公平，即员工获得的薪酬应与其付出成正比;内部公平，即同一企业中，不同职务的员工获得的薪酬应正比于其各自对企业做出的贡献;外部公平，即同一行业、同一地区或同等规模的不同企业中类似职务的薪酬应基本相同。

过程公平是指在决定任何奖惩决策时，组织所依据的决策标准或方法符合公正性原则，程序公平一致、标准明确，过程公开等。

机会公平指组织赋予所有员工同样的发展机会，包括组织在决策前与员工互相沟通，组织决策考虑员工的意见，主管考虑员工的立场，建立员工申诉机制等。

(3)合法目标

合法目标是企业薪酬管理的最基本前提，要求企业实施的薪酬制度符合国家、省区的法律法规、政策条例要求，如不能违反最低工资制度、法定保险福利、薪酬指导线制度等的要求规定。

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！