# 如何通过人力资源管理师考试

来源：网络 作者：轻吟低唱 更新时间：2025-05-17

*第一篇：如何通过人力资源管理师考试环球网校移动课堂-手机IPAD随身看 在走出国家职业资格人力资源三、四级考试考场时，不少考生没有做完题，还有不少考生喊“难”。从总体来看，及格通过率较低。那么，这场考试到底难不难呢？王先生指出，为了设计国...*

**第一篇：如何通过人力资源管理师考试**

环球网校移动课堂-手机IPAD随身看 在走出国家职业资格人力资源三、四级考试考场时，不少考生没有做完题，还有不少考生喊“难”。从总体来看，及格通过率较低。那么，这场考试到底难不难呢？

王先生指出，为了设计国家职业资格人力资源管理考试，有关部门对我国人力资源经理的工作内容和素质要求做了上百份的调研，设计出比较科学、合理的鉴定考核大纲，依次确定了指定教材和各个等级的考题。考题比较符合我国现实的人力资源管理国情。他也指出，从一个事物的完善角度来看，考试当然也需要不断地完善，出题过程也有一个探索和优化的过程。

应当说，这项考试并不是难度很大的“顶级”考试，对考生的要求与国际名牌企业，如“世界５００强”对人力资源管理人员的要求有一定差距，从这个意义上讲，这次考试又是容易的。总之，这次考试符合我国现行人力资源管理从业人员的总体状态，同时带有一定的前瞻性和引导意识。

不同考生存在“难”“易”

差别的原因

“难”和“易”，在于考生对考试所要求的知识的掌握程度。考试过后，姚教授通过对一些考生的了解，发现导致“难”或者“易”的主要因素是下述原因：

１．年龄条件的影响

年龄适中，一般在３０岁上下，有一定的人力资源管理经验、并具有在一定规模公司从业背景的“白领”，答题比较好，通过课程教学和串讲，他们的知识与理论记忆全面，理解快，善于应用。

年龄偏大的考生在这方面则有一定的困难。当然，在年龄较大者中，有多年人力资源管理从业经验，尤其是担任综合性人力资源领导职务的，答题则比较好，尤其是对占时 间的多项选择题和分值很大、又有灵活性的技能操作题，他们思维清晰，得心应手。

一些非常年轻，从事人力资源管理工作很短的考生（有的人仅从事人力资源管理几个月，或者从事别的工作也考这个“热门”资格的），回答多项选择题和分值很大、又有灵活性的技能操作题，显然要费时，而且难以答好。

２．从事人力资源管理业务的时 间长短

过去人力资源管理人员并不被人们所重视，得到重视并且热起来是近几年的事，我国在该领域的人才培养长期缺乏，因此大部分考生并不是人力资源管理专业和相关专业人员，可以说，对考题难易程度的感觉，与每个考生的业务经验，知识的广度、深度，所在单位的规模、行业与管理水平，进入人力资源管理工作岗位的时 间长短，平时的学习状况，自身的管理水平有直接的关系。

**第二篇：通过人力资源管理师考试之经验分享**

通过人力资源管理师考试之经验分享

当我得知高级人力资源管理师考试终于考试通过了的消息后，回想起一年来的两次备考，真是百般滋味在心头。

又要到人力资源考试的时间了，我想把的考试心得写出来，假如能给要考人力资源管理师的考生带来一点帮助我也就心满意足了。

首先应该是通过人力资源管理师考试的同学们应该有的同感吧，那就是要吃透教材。这个吃透不是死记硬背，而是理解，只有一遍一遍看书，每一遍看下来都有不同收获。看几遍以后，也就理解了，书里的内容也就已经很熟悉了，根本不需要背，考场上看到题自然能答出来，就算是原句写不出来，最起码意思肯定能写出来，那也就能得分了。

其次，偶尔上上三茅网或者百度文库很有收获。尤其是三茅网对我的帮助很大，每当我看书看烦时，就上三茅网去调节一下，注册后就可以浏览，每天打卡一次当时可以免费下载5篇需要的文档，当时下载了《高级人力资源管理师(一级)教材思维导图》和《高级人力资源管理师(2025年教材简本含图)》，以及《通过高级人力资源管理师之经验分享》等文章对我的帮助非常大。

再次，我认为培训真的很重要，因为老师会指明学习方向的，复习时更能做到有的放矢。最后就是诚信考试。我第一次考试只通过了第三科，只是因为听说前两科可以用小抄，而第三科不好过，所以我对于前两科太大意了，只把把重点放在第三科公文筐上，又做题又看书，下了一番大功夫。要考试了，我准备了两份小抄，准备对付前两科，结果考场上监考老师太严了，有同学刚拿出来小抄就直接被监考老师给收走了，监考老师又把整个考场的考生恐吓了一番。所以我的小抄根本就没敢拿出来。原本复习的就不太好，再加上一害怕全忘了，所以前两科全部挂科，只通过了第三科。我思前想后，开始思考自己考证的目的，终于认识到自己不是为拿证而拿证，而是为学到一定的知识，拿证只是对自己学习的检验。痛定思痛之后，我开始认认真真复习，认认真真看书，终于在补考时顺利过关。

我把我的经历写下了，只希望每个看到我文章的考人力资源管理师的同学们能有一点收获，真心祝愿每一个考人力资源管理师的考生都能顺利通过考试拿到人力资源管理师证。

**第三篇：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）。

**第四篇：通过高级人力资源管理师之经验分享**

通过高级人力资源管理师之经验分享

2025年5月参加高级人力资源师考试，8月上旬成绩才出来。据说全国的通过率是30%左右，虽然分数不高，但三科还是一次性涉险通过，喜悦难以言表。有朋友准备报考下半年，问起我考试的心得和感受，趁此机会静下心来好好地总结了一下，虽然这个过程已经过去有段时间了，但是我相信，在每个参加过考试的人心中都是一段难忘的回忆。

对于复习的过程、耗费的精力以及所受的苦难，我在这里就不需要重复了。这里主要总结一下考试的经验和体会。

一、合理安排学习计划

2月份报了宁波市人事局培训中心的高师培训班，每周未培训一天。但因为当时有些轻视，3月底才真正开始看书复习，1个半月时间备考，虽然通过，但感觉还是偏紧张了点。到后期幸亏单位支持，连续请了8天年假+前后4天周未，每晚都熬到深更半夜，却发现书越看越厚，知识点越看越多，真心焦虑。还好到后期做了多套真题后才慢慢心定了，暂且不表。

我的经验是先制订学习计划，每周必须看一章书，每晚基本9点后看1-2小时，差不多一 个多月把书扫完。边看边划重点，看完做选择题增加记忆。再就是考前两周的突击，因为是关起门来心无旁骛，效果特别好。差不多做了8套历年真题和模拟题，每章的选择题也全做了一遍。最后留出至少3天时间主攻文件筐，考前一天再把全书知识点扫一遍。

二、熟读教材、吃透理论、灵活运用

高级人力资源师考试共有三门，分为理论、技能、综合（文件筐），从我的经验来讲，熟 读教材非常有必要，这个并没有捷径。第一门完全靠记忆，后两门考理论联系实践的能力，每个答题点都是需要理论作为支撑的。所以一定要多看书，理解+记忆！

1、先讲讲理论这门，知识点很多，犄角旮旯的东西都会考到，所以至少要把教材熟读2 遍以上，脑子里象放电影一样一章章地过下来，拿到某个知识点就能知道在哪个章节，这样基本上理论就能过了。另外，从历年真题中得到经验，选择题基本是按规划、招聘、培训与开发、绩效、薪酬、劳动关系的章节顺序出的，答案也基本按照这样子来。

2、技能这门，主要是简答题和技能分析题，简答题就是平时经常碰到的理论，只要理解 就可以了，把工作中的实践经验写进去，就能得分。象这次就考了沙盘推演与公文筐、平衡计分卡、职能机构的设计、薪酬方案等。

3、公文筐，个人感觉文件筐并不象原先想象的那么难，考题基本上围绕企业实际工作中可能会遇到的难点或问题，如骨干员工流失、薪酬分配不公、招聘难、考核申诉、员工职业生涯规划、问题员工处理、结构性裁员、竞业限制等，考前多看看答题思路，结合平时自己的工作经验，当然要注意文字表达尽量有条理。

一级考试的特点是提升到战略的高度去诠释人力资源管理，所以公文筐的答题一定要全 面，我的经验是：分析问题、查找原因、处理方案、预防措施这几点都要涵盖到：

①分析问题：是否同意、是否正确、是否专业、是否准确、是否周到等

②查找原因：HR内部（HR战略与企业战略的关系、六大模块间相关影响）；企业内部（部门间、上下级间、制度相关的、企业发展相关的）；企业外部（与竞争对手、与行业政策、与政府关系等、）

③处理方案：重要的、急迫的、可能诱发纠纷、未来需准备的、根据领导意图等

④预防措施：流程、制度缺陷及完善，奖惩缺陷及完善等

这方面的答题思路在考前可以理一理。每提出一个措施或解决方案，一定要有相应的理论作为支撑，经常用到的素材如：工作分析、人员素质测评、定岗定编、内外部薪酬调查、绩效指标/标准/方法、生涯规划、人员流动分析等，当然，千万要注意答题时间，3个小时10道题，非常紧张。我就是理论写得太多，到最后来不及了，最后两道草草交卷。

四、提炼关键知识点

考前做了大量真题，从中发现一个规律，有部分考点是每年必考的重点。特别在技能和文 件筐两门中，基本上每年都有涉及大题，提炼归纳如下：

1、规划：企业经营战略与HR战略及企业文化的关系（发现08年起每年考到！）、企业集团职能机构设计

2、招聘：岗位胜任特征模型、公文筐、冰山模型、员工流动率分析

3、培训：培训成果转化、工作轮换+工作再设计、职业生涯路径设计

4、绩效：利用BSC设计企业绩效考核体系，KPI+PRI+WAI+PCI+NNI（归为品质、行为、结果三大类指标）

5、薪酬：特殊群体的薪资制度设计（特别是研发人员和销售人员，08年起每年考到）、企业各类人员薪酬分配的难点（研发、高管、销售）、薪酬三大目标和四大策略、企业激励措施

6、劳动关系：新劳动法、重大突发事件管理、集体谈判、压力管理+EAP援助

五、关于小抄

这场考试过程中，最深刻的感受就是关于小抄。考前不少同学都交流过这个问题，共同的理解是：这么多理论，不抄咋行？但考下来，我最后悔的一件事就是准备了小抄。其实考场上的监考那是相当的严，根本没有偷眼的机会，反而诱得小心眼儿蠢蠢欲动，考前精心复习的知识点因此淡忘了不少。原计划最后一天扫一遍全书的计划的时间也让给了小抄。还好我最终通过，否则肯定要因此而吐血。

还有一个血的教训，就是一位成绩很好的同学被监考半路请出了考场，除了这门课被判0分外，其它两门她都考了高分，那是真正地被小抄害了。所以大家一定要慎重，还是要相信凭自己的实力和能力通过考试。

六、考后的收获

以往的工作更多地侧重于具体的实操，而很少有机会从战略的高度去系统地诠释人力资源管理。通过高师的学习和考试，更深刻地理解了HR的六大模块，每个模块相对独立，而又环环相扣，局部的改进能带来整体的改进，局部的缺失也会给整体战略的实现制造障碍。每一个方案的设计，每一个策略的制定都必须考虑到企业整体战略和市场竞争因素。没有这样系统的全局思维方式，都会使人力资源管理走入误区。这种思维习惯同样让我重新审视自己过往的工作，是否有所遗落和缺失，促使我在以后的工作中养成良好的思维习惯。

此外，高师同学群也很不错，能够对考试有实质性的促进和帮助，还收获了一帮相互探讨、共同进步的朋友。

另一个最最重要的收获，就是通过高师的系统学习充实了自己，提振了自己的信心。相信自己，我可以！

**第五篇：人力资源管理师考试论文（模版）**

浅谈铁路企业提升人力资源管理科学化的路径分析------艾德教育集团 论文关健词：铁路企业 人力资源管理 管理科学化

论文摘要：“管理科学”是和谐铁路建设战略的重要内容，是推进铁路建设向纵深快速发展的助推器。然而，铁路企业人力资源管理尚处于从传统的经营管理向现代科学化管理的转型期。观念、制度及管理技术的滞后在一定程度上已经成为加快实现铁路现代化的制约性因素。本文主要针对铁路企业提升人力资源管理科学化的路径做些分析，以期对问题的解决有所稗益。

一、对人力资源特性的科学分析和茸重是实现科学化管理的前提

人力资源管理实践是建立在深刻的内涵和理念的基础上的。理念是企业最基本、最集中的价值取向，有什么样的人力资源管理理念，就有什么样的人力资源管理实践。透视“人才瓶颈”的表象，不难发现，真正限制企业人力资源管理科学化的障碍在于“观念瓶颈”。即我们缺乏对企业的人力资源及人力资源管理系统全面、科学的认识，不能从根本上把握人力资源管理的核心观念而导致的在制度建设、实施与完善过程中的盲目性和非科学性。因此，为实现企业人力资源管理的蜕变，前提是必须对管理对象一人力资源的特性做深刻的透析，并对症施治方能达成理想的管理实效。人力资源这一概念始创于美国管理学家彼得·德鲁克，在其1954年出版的《管理实践》中，他指出人力资源“和其他所有资源相比较而言，唯一的区别就是他是人”。人作为地球上的生灵，与其他生物体相比有其特殊性。其一，人力资源的逐利性，而且利益的需求具有复杂、多样的特点，包括物质的和非物质的利益。这一点西方经济学、管理学理论和马克思主义有着高度的共识。著名的管理学家马斯洛先生的需要层次论对人的需求做过详细的研究和分析。马克思也曾告诫他的追随者“人首先得要解决衣食住行，然后才能去从事其他社会活动。”所以，人力资源管理工作必须认清并合理处置企业与职工的逐利性本质，同时妥善调和二者之间的矛盾，解决企业与员工利益的平衡点，进而将职工的逐利动机转化为驱动企业发展的源动力。其二，人力资源的能动性，人力资源是生产力诸要素中最为活跃并唯一具有主观能动性的因素。人力资源潜在能量的发挥，取决于内在动机被激发的程度与效力的强弱。其三，人力资源的动态性，表现在三个方面:一是人力资源素质的动态性即素质的可变性;二是人力资源行为的动态性，行为是可塑的;其三，人力资源主体的流动性，当人力资本不能获得预期回报时，逐利性会导致人力资源主体的流动。人力资源的特性决定企业人力资源管理必须遵循人性的需求来开展管理行为，牢固树立并切实践行“以人为本”的管理理念。倘若理念不付诸实践是没有任何意义的。正如现代管理学大师彼得·德鲁克所言:“任何一种知识，只有当他能应用于实践，改变人们的生活，这种知识才会有价值。”通用电气公司的前CEO杰克·韦尔奇说“我始终信奉以人为本的思想，始终相信人是我们最重要的资产”。他言此行此，成为“以人为本”知行合一的典范，他给与员工以最高的信任度，广泛征求员工的合理化建议并将之付诸实践;他打破官僚界限，用小纸条搭建起与员工沟通的平台，激发了员工忘我的工作热情;他大手笔对人力资本进行投资，躬身授课，为员工的成长铺就阶梯。

反观我们企业人力资源管理的实践，“以人为本”的管理理念，时至今日在一部分管理者的思想中并未植根，实践中官本位意识浓厚，忽视、蔑视乃至浪费人力资本的现象随处可见。比如，有的运输企业一方面有大量的富余人员存在，另一方面又大量雇佣其他用工。据2025年水平计算，企业每减少一个用工，每年可以节约人工成本6万元，减少一个劳务用工和外购劳务，可以节约成本2万元。由此可见，人力资源浪费的损失不容小觑。再比如基层发生的大量的影响企业和谐稳定的矛盾和问题，虽然从根本原因分析体制制度的不完善起到决定

作用，但管理者“以人为本”理念和管理行为的缺失应该是个不能回避的因由。管理学研究发现企业内发生矛盾和冲突70%是由于沟通不畅造成的，也就是说企业内部矛盾和问题之所以产生、激化，一定程度上证明企业的管理者对员工的合理诉求的忽视、对员工意见沟通的不良和对员工情绪抚慰的缺失。

综上所述，从铁路企业的实际出发，践行以人为本是管理理念，管理者应加强五项自我修炼。一是学会给予。对员工给予情感投资，以此发掘员工的同态心理，调动其主观能动性，使他们愿意人尽其能，为企业的生存与发展奉献自己的知识与才华。二是学会尊重。铁路企业半军事化的体制，强化了管理者的官僚习气，权力意识较为浓厚。惯有的思维模式决定其行为模式和管理风格，常常是重物轻人。因此，领导者要学会尊重，尊重员工的合理需求、信任下属的创造力，倾听和采纳员工的建设性意见和建议。三是学会沟通。沟通是理解的桥梁。管理者必须掌握沟通技巧，化干戈为玉帛，营造良好的人际环境。四是学会欣赏。领导的赞赏不仅使员工产生强烈的荣誉感和成就感，更会使他们因为受到高度关注和重视而施展才华。

二、系统完善是人力资源管理科学化的重要表现

人力资源管理的科学化的重要表现就是人力资源管理系统性特点，包括职能系统性和制度机制系统性和流程系统性三个维度。所谓职能的系统性是指人力资源管理的各项职能构成一个有机的系统，各个部分相互依赖具有统一性和整体性的，在实际运行中各组成部分相互协调和连接，从而保证管理的有序性和整体的运行效果。所谓制度机制的系统性是指人力资源管理的各项制度包括工作分析、招聘、考核、激励、薪资、晋升、奖惩等要形成一个完整的体系。所谓流程系统性是指制度的规范化和流程化，是制度执行的有效路径。

科学、完善的人力资源管理系统由人力资源战略规划-工作分析一招聘管理一绩效管理一薪酬管理一培训管理一员工关系管理七大模块构成，其中人力资源战略规划是企业经营战略的支持性战略，为实现企业的经营战略而对人力资源而做的长期的布局与谋划。其他六大模块是企业人力资源管理的常态职能。从国内外成功企业的实践看，六大模块功能齐全、职权统一，从而避免了因职能分散而导致的管理低效。铁路企业人力资源管理模式应该说尚处于由传统的人事管理向战略性人力资源管理转型阶段，缺乏从战略高度参与铁路人力资源的管理，同时，人力资源管理功能不全、常态职能分散运行，整个人力资源管理系统中的各个模块之间相互矛盾或不一致，难以充分发挥人力资源管理的整体效能，大大损失了人力资源管理的效率。因此，铁路企业提升人力资源管理科学化水平必须对人力资源管理进行战略定位。同时，要按职能统一、功能齐全、有序高效的原则对已有的人事管理职能进行整合。据上分析，检视铁路企业人力资源管理实践，我们在人性化制度安排上尚有诸多不科学、不完善的领域，突出表现在人力资源管理制度、政策的制定缺乏对员工的思想、心理需求、行为等特点及需求的全面认识，诸如收人分配制度的不完善，工资的增幅程度大大低于职工的心理预期，基本工资比重过低，而且系统内不平衡，不仅极大地损伤了职工工作的积极性，降低了职工对岗位的珍惜度，人才流失率高，而且在一定程度上成为导致基层队伍不稳、矛盾频发的根本原因。因此，完善人力资源管理制度，推进和谐铁路建设，从现实考量，我们应树立四个观念、坚持四项原则、建立和完善大制度和机制。

四个观念:人本观念、和谐观念、法治观念和灵活观念;四项原则:发展为先、职工为本、维护为要和基层为重;十二项制度和机制:劳动报酬及收人持续增长机制、用人和晋升制度、工作时间管理制度、休息休假制度、劳动安全管理制度、保险福利管理制度、职工培训管理制度、劳动纪律管理制度、劳动定额/绩效管理制度、劳动关系沟通、协调、预警机制、劳动争议调解机制、职工援助机制(不仅仅指经济救助，还包含心理、工作等方面的指导、帮助)。科学化的人力资源管理有一套规范化、程序化、标准化的流程体系，使人力资源管理职能中的工作分析、岗位评价、人力资源计划、招聘管理、绩效管理、薪酬管理、培训管理、员

工关系管理等迅速发挥作用。从成功企业的管理实践看人力资源管理流程的设计通常遵循“合法、简明、有序、高效”的原则。

铁路企业在人力资源管理流程化、标准化方面距与先进企业差距甚大。一方面是有些流程缺失，标准模糊;另一方面有些程序又过于繁琐，制约了管理的效率。因此，针对铁路企业人力资源管理流程化建设的状况，本文认为函待建立和完善以下流程;(I)制度生效流程。(2)招聘录用流程。(3)试用期管理流程。(4)工时加班流程。(5)绩效管理流程。(6)岗位变动流程。

(7)离职解聘流程。(8)劳动关系管理流程。通过以上流程的完善不仅可以促进制度的落实，提高管理效率和职工对制度的认知，提升职工制度的执行力，而且可以减少企业内部人际的摩擦、降低劳动关系矛盾和冲突的产生、激化，从而弱化企业面对的法律风险。

三、科学方法、技术的运用是人力资源管理科学化的重要衡量指标

20世纪90年代末以来，大量的科学方法、技术广泛应用于人力资源管理实践，如人力资源管理预测技术、工作(岗位)分析技术、绩效管理技术(KPI, BSC)、人才测评技术(心理测试、素质测试、评价中心、工作取样法)、薪酬设计技术、人才招聘面试技术、员工胜任能力评价技术、人力资源培训分析评估技术等，据统计有200多种。科学方法、技术的运用作为衡量企业人力资源管理科学化水平高低的重要指标和尺度。之所以如此，其一，它为管理思想、理念到可操作的制度、措施的转换提供技术支持和途径。比如铁路企业在管理人力资源的过程中，不缺乏先进的人力资源管理思想，但是由于技术系统构建的缺失，先进的人力资源管理思想难以转化为适合铁路企业特点的管理手段和管理行为。其二，它大大提高了企业人力资源管理的技术含量和工作效率，并使人力资源的量化管理、动态管理成为可能。其三，科学方法、技术、模型的科学选用可以提高职工的甄选、录用、配置、使用、评价、培训等更加客观、合理、科学、有效，降低人力资源管理风险。所以，铁路企业提升人力资源管理科学化水平，应加快人力资源管理科学方法、技术的引人和运用，改变人事管理模式下人力资源管理的主观性、随意性和局限性。当然，人力资源管理的每一种技术和方法都有自身的适用条件，所以，铁路企业在引进和运用先进的人力资源管理技术和方法时必须考虑这些技术、方法之间、或者方法技术与管理的具体工作之间，或者与管理人员之间是否相契合。条件不具备而盲目运用先进的技术方法，反倒会导致管理的混乱，难达预期效果。

综上所述，铁路企业提升人力资源管理科学化的路径就是:理念先行、制度有效、流程规范、技术可行。

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！