# 国家人力资源管理师证书介绍（小编整理）

来源：网络 作者：心上花开 更新时间：2025-06-15

*第一篇：国家人力资源管理师证书介绍国家人力资源管理师证书等级介绍 企业人力资源管理人员全国统一考试按照国家职业标准分为人力资源管理员（国家职业资格四级）、助理人力资源管理师（国家职业资格三级）、人力资源管理师（国家职业资格二级）、高级人力...*

**第一篇：国家人力资源管理师证书介绍**

国家人力资源管理师证书等级介绍 企业人力资源管理人员全国统一考试按照国家职业标准分为人力资源管理员（国家职业资格四级）、助理人力资源管理师（国家职业资格三级）、人力资源管理师（国家职业资格二级）、高级人力资源师（国家职业资格一级）。凡考核合格者，由国家劳动和社会保障部颁发相应等级的职业资格证书，并实行统一编号登记管理和国家劳动部官方网站网上查询，是相关人员求职、任职、晋升、包括出国等的法律上的有效证件，可记入档案、全国通用。

人力资源管理师国家职业等级

一级：高级人力资源管理师，相当于高级职称。

组织制定和实施本企业人力资源管理的战略规划和重大事件的策略性解决方案，解决人力资源管理决策过程的重大疑难问题或对相关问题提出相关建设性解决方案，能够与相关单位建立良好的合作渠道。

二级：人力资源管理师，相当于中级职称。

处理复杂的或部分非常规的人力资源管理问题，确定工作方法，开发相关工具，指导主要相关人员的工作，审核相关文件制度，对人力资源管理领域出现的问题提出建设性建议，并对工作成果进行评估，听取内外人员的意见，协调相关人员解决问题。

三级：人力资源管理助理，相当于助理级职称。

助理人力资源业务管理人员。主要特征是，起草本专业相关文件，落实相关制度，在相关人力资源管理策略制定过程中，能够对相关数据进行测算，独立完成岗位日常管理工作，如独立办理招聘、劳动合同、劳务外派、社会保险等手续。四级：人力资源管理员，人力资源员。

主要工作的特征是在他人指导下，从事人力资源管理行政性事务工作。负责人力资源相关资料、数据的收集、分析、整理和信息的传递；制作台帐；承办相关业务手续。职能范围局限于人力资源内部。

**第二篇：2025国家人力资源管理师认证证书**

2025年国家人力资源管理师证书

【考试介绍】

人力资源管理师（Human Resources Professional，HRP）指从事人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理等工作的管理人员。国家人力资源和社会保障部认证严格实行“统一标准、统一命题、统一培训、统一考务管理、统一证书核发”的原则。考试合格后，由中华人民共和国人力资源和社会保障部统一颁发《中华人民共和国职业资格证书》，实行统一编号、登记管理和网上查询。证书全国通用。

【培训费用】

580元/人（包含报考费、鉴定费、教材费和培训费）。

【报考时间】

报名时间：10月9日晚上17：30-19：30。

报名地点：暂定法商综合楼一楼招聘大厅。

【报名资料】

二寸蓝底电子照片四张、身份证复印件二张、学生证复印件二张。

【咨询电话】

027-81290919 肖博

\*\*\*欧阳春

**第三篇：2025年澳门特别行政区人力资源管理师证书介绍最新考试试题库(完整版)**

1、关于薪酬水平的描述，下列说法不正确的是()

A、薪酬水平=薪酬总额/企业平均人数

B、薪酬水平是一个绝对的概念

C、地域的影响是影响企业薪酬水平的外部因素

D、企业薪酬水平的选择在很大程度上是由董事会或是经营领导班子决定

答案： B

解析：薪酬水平是一个相对的概念，薪酬管理者可以计算出企业之间的薪酬水平，也可以计算出企业的各个部门之间的薪酬水平，甚至是企业内某一岗位的薪酬水平，从而可以在不同的企业间、不同的层次上比较薪酬水平。薪酬不是绝对的概念，所以选项B错误。

2、[单选题]()是一种最高层次的职业道德。

A.敬业B.合作C.诚信D.奉献

【参考答案】：D

【参考解析】：“不以追求报酬为目的”是奉献的最根本特性，也是我们判断是否奉献的重要标准，因此奉献在职业道德领域中处于最高层次。

3、[单选题] 对企业人员总量、构成、流动的整体规划统称为()。

A.人力资源规划B.组织规划C.人员规划D.战略规划

参考答案：C

参考解析：人员规划是指对企业人员总量、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、人员供需平衡等。

4、[多选题] 公司简介的功能包括()。

A.传达公司的价值观

B.让应聘者明确期望

C.让应聘者对未来工作有心理准备

D.吸引行业内精英

E.使应聘者感到可以信赖

参考答案：A,B,C,E

参考解析：通过编制和发放公司简介可以起到以下几个方面的作用：①公司传达其价值观，展示真实的公司概况和工作情景可以使应聘者首先进行一次自我筛选，判断自己与这家公司的要求是否匹配;②公司简介可以使应聘者清楚地知道什么是可以在这个组织中期望的，什么是不可以期望的;③公司向应聘者全面、真实地介绍公司概况及工作情景会使应聘者感到公司是真诚的，值得信赖的;④公司简介所呈现出的工作概况以及对具体环境和条件的描述，可以使应聘者对未来发展可能面临的困难和问题，有一定的思想准备，即使将来在工作中遇到一些困难和问题，他们也不致退缩和回避，而是采取积极的态度，面对困难，想方设法去解决问题。

5、专门就工资分配事项签订的专项集体合同指的是()

A、工资集体协商

B、工资集体协商制度

C、工资协议

D、工资指导线制度

答案： C

解析：工资协议是指专门就工资分配事项签订的专项集体合同。工资集体协商是指企业工会(雇员)代表与企业(雇主)代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资协议的行为。工资集体协商制度是我国集体合同制度的重要组成部分，是调整劳动关系运行的重要机制。工资指导线制度是在市场经济体制下，政府宏观调控工资总量和水平，调节工资分配关系，指导工资增长，指导企业工资分配的办法、规定的总称。

6、[多选题] 事业部制结构的不足在于()。

A.管理人员增多，企业费用增加

B.容易造成组织机构重叠、管理人员膨胀的现象

C.部门责权不清，彼此之间易产生意见分歧，互相争名夺利，争功诿过，难以协调

D.各事业部独立性强，考虑问题时容易忽视企业整体利益

E.缺乏专业化分工，不利于管理水平的提高

参考答案：B,D

参考解析：事业部制结构的主要不足体现为：①容易造成组织机构重叠、管理人员膨胀的现象;②各事业部独立性强，考虑问题时容易忽视企业整体利益。A项是超事业部制结构的缺点;C项是职能制结构的缺点;E项是直线制结构的缺点。

7、[单选题] 目前我国职工参与管理的形式是职工代表大会制度和()。

A.工会制度

B.平等协商制度

C.集体协商制度

D.职工大会制度

【参考答案】：B

【参考解析】：《劳动法》第八条规定：“劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。”根据劳动法的有关规定，在劳动关系存续期间，雇员可以通过多种形式参与管理，如有组织地参与(职工大会)、代表参与(经合法程序产生职工代表参与)、岗位参与(质量小组)、个人参与(合理化建议)等。目前我国职工参与管理的形式主要是职工代表大会制度和平等协商制度。

8、下列选项中，不属于360度考评方法的优点的是()

A、具有全方位、多角度的特点

B、有助于强化企业的核心价值观，增强企业的竞争优势，建立更为和谐的工作关系

C、采用实名考评方式，保证了考评结果的真实性

D、加强了管理者与组织员工的双向交流

答案： C

解析：360度考评方法的优点有：(1)360度考评具有全方位、多角度的特点;(2)360度考评方法考虑的不仅仅是工作产出，还考虑深层次的胜任特征;(3)360度考评有助于强化企业的核心价值观，增强企业的竞争优势;(4)360度考评采用匿名考评方式，消除考评者的顾虑，使其能够客观地进行评价，保证了考评结果的有效性;(5)360度考评充分尊重组织成员的意见，这有助于组织创造更好的工作气氛，从而激发组织成员的创新性;(6)360度考评加强了管理者与组织员工的双向交流，提高了组织成员的参与性;(7)促进员工个人发展。

9、企业的总体战略中，进人战略不包括()

A、购并战略

B、内部创业战略

C、合资战略

D、多样化发展战略

答案： D

解析：进入战略是企业要进入新的行业领域的战略，主要包括购并战略、内部创业战略和合资战略。

10、主要用于考察被测评者分析问题的能力、语言表达能力及影响力的题目类型是()

A、开放式问题

B、两难式问题

C、排序选择型问题

D、资源争夺型题目

答案： B

解析：两难式问题是指让被测评者在两种互有利弊的选项中选择其中的一种，并说明理由。主要用于考察被测评者分析问题的能力、语言表达能力及影响力。这种题目易于引起争论，使被测评者综合发挥自己的能力。

11、[多选题] 人的发展特征包括()。

A.充分发展的可能性

B.阶段性

C.发展方向的多样性

D.长期性

E.发展结果的差异性

【参考答案】：A,C,E

【参考解析】：人的发展具有下列特征：①充分发展的可能性;②发展方向的多样性，个体与生俱来的差异是多样性发展的物质基础，纷繁复杂的社会需要是人的多样性发展的外在要求;③发展结果的差异性，体现在不同的发展方向、发展层次、个性特长等方面。

12、下列选项中，属于岗位宽度扩大法的形式的是()

A、增加岗位的工作内容

B、充实岗位工作内容

C、岗位工作轮换设计

D、岗位工作连贯设计

答案： A

解析：岗位工作扩大化的设计中，一种方法是岗位宽度扩大法，另一种是岗位深度扩大法。岗位宽度扩大法的具体形式有：延长加工周期、增加岗位的工作内容、包干负责;岗位深度扩大法的具体形式有：岗位工作纵向调整、充实岗位工作内容、岗位工作连贯没计、岗位工作轮换设计、岗位工作矩阵设计。

13、主要用于考察被测评者分析问题的能力、语言表达能力及影响力的题目类型是()

A、开放式问题

B、两难式问题

C、排序选择型问题

D、资源争夺型题目

答案： B

解析：两难式问题是指让被测评者在两种互有利弊的选项中选择其中的一种，并说明理由。主要用于考察被测评者分析问题的能力、语言表达能力及影响力。这种题目易于引起争论，使被测评者综合发挥自己的能力。

14、[单选题] 企业在()阶段的工作要帮助新员工建立与同事和工作团队的关系，形成符合实际的期望和积极的态度。

A.转岗培训B.晋升培训C.岗位资格培训D.岗前培训

参考答案：D

参考解析：企业在岗前培训阶段的工作要帮助新员工建立与同事和工作团队的关系，形成符合实际的期望和积极的态度。员工岗前培训的目的是消除员工新进公司产生的焦虑。

15、[多选题] 现代人力资源管理的基本测量技术包括()。

A.工作岗位研究

B.KPI技术

C.关键事件访问

D.BSC技术

E.人员素质测评

参考答案：A,E

参考解析：在人力资源管理的学科体系中，运用现代数学、心理学、生理学、卫生学、人机工程学等学科的研究成果而形成的测量应用技术，可以分成两大类：一是以工作——“岗位”为研究对象的学问，即工作岗位研究;另一类是以劳动者——“人”的自身品质为研究对象的学问，即人员素质测评。

16、绩效管理的核心是()

A、绩效沟通

B、绩效辅导

C、绩效反馈

D、绩效计划

答案： A

解析：绩效沟通是绩效管理的核心，是指考核者与被考核者就绩效考评反映出的问题以及考核机制本身存在的问题展开实质性的面谈，并着力于寻求应对之策，服务于后一阶段企业与员工绩效改善和提高的一种管理方法。

17、[多选题] 事业部制结构的不足在于()。

A.管理人员增多，企业费用增加

B.容易造成组织机构重叠、管理人员膨胀的现象

C.部门责权不清，彼此之间易产生意见分歧，互相争名夺利，争功诿过，难以协调

D.各事业部独立性强，考虑问题时容易忽视企业整体利益

E.缺乏专业化分工，不利于管理水平的提高

参考答案：B,D

参考解析：事业部制结构的主要不足体现为：①容易造成组织机构重叠、管理人员膨胀的现象;②各事业部独立性强，考虑问题时容易忽视企业整体利益。A项是超事业部制结构的缺点;C项是职能制结构的缺点;E项是直线制结构的缺点。

18、[多选题] 现代人力资源管理的基本测量技术包括()。

A.工作岗位研究

B.KPI技术

C.关键事件访问

D.BSC技术

E.人员素质测评

参考答案：A,E

参考解析：在人力资源管理的学科体系中，运用现代数学、心理学、生理学、卫生学、人机工程学等学科的研究成果而形成的测量应用技术，可以分成两大类：一是以工作——“岗位”为研究对象的学问，即工作岗位研究;另一类是以劳动者——“人”的自身品质为研究对象的学问，即人员素质测评。

19、[单选题] 某项测量的()也称信度，它说明了该项测量的一致性和稳定性。

A.可靠性B.针对性C.有效性D.合理性

【参考答案】：A

【参考解析】：可靠性又称信度，是指某项测量的一致性和稳定性，绩效管理的信度是指绩效管理方法保证收集到的人员能力、工作态度、工作行为、工作绩效等信息的稳定性和一致性。

20、[多选题] 现代人力资源管理的基本测量技术包括()。

A.工作岗位研究

B.KPI技术

C.关键事件访问

D.BSC技术

E.人员素质测评

参考答案：A,E

参考解析：在人力资源管理的学科体系中，运用现代数学、心理学、生理学、卫生学、人机工程学等学科的研究成果而形成的测量应用技术，可以分成两大类：一是以工作——“岗位”为研究对象的学问，即工作岗位研究;另一类是以劳动者——“人”的自身品质为研究对象的学问，即人员素质测评。

21、[多选题] 现代人力资源管理的基本测量技术包括()。

A.工作岗位研究

B.KPI技术

C.关键事件访问

D.BSC技术

E.人员素质测评

参考答案：A,E

参考解析：在人力资源管理的学科体系中，运用现代数学、心理学、生理学、卫生学、人机工程学等学科的研究成果而形成的测量应用技术，可以分成两大类：一是以工作——“岗位”为研究对象的学问，即工作岗位研究;另一类是以劳动者——“人”的自身品质为研究对象的学问，即人员素质测评。

**第四篇：2025年香港特别行政区人力资源管理师证书介绍必过技巧**

1、[单选题]()是组织报酬体系设计和实施的第一原则。

A.公平公正B.适当激励C.效率优先D.成本节约

【参考答案】：A

【参考解析】：公平公正是组织报酬体系设计和实施的第一原则，包括：①分配公平;②程序公平;③互动公平。

2、[单选题]()是组织报酬体系设计和实施的第一原则。

A.公平公正B.适当激励C.效率优先D.成本节约

【参考答案】：A

【参考解析】：公平公正是组织报酬体系设计和实施的第一原则，包括：①分配公平;②程序公平;③互动公平。

3、[单选题] 某项测量的()也称信度，它说明了该项测量的一致性和稳定性。

A.可靠性B.针对性C.有效性D.合理性

【参考答案】：A

【参考解析】：可靠性又称信度，是指某项测量的一致性和稳定性，绩效管理的信度是指绩效管理方法保证收集到的人员能力、工作态度、工作行为、工作绩效等信息的稳定性和一致性。

4、[单选题] 企业资源优势具有()，企业要不断投入以保持和创新优势。

A.绝对性和时间性

B.相对性和时间性

C.绝对性和暂时性

D.相对性和暂时性

【参考答案】：B

【参考解析】：企业资源优势具有相对性和时间性，随着时间的推移以及竞争环境的变化，资源的优势可能会衰退、消失，企业要保持资源优势必须进行不断投入，以使其优势得以维护和创新。

5、[单选题] 尽管有些被录用的新员工有一定相关工作经验，但具体工作特点决定了他们仍须接受()。

A.基础性培训

B.特定性培训

C.适应性培训

D.非个性化培训

【参考答案】：C

【参考解析】：在被录用的员工中，有相关工作经验者一般占相当大的比重，许多企业只聘用有一定工作经验的求职者。这些人尽管有一定工作经验，但由于企业和具体工作的特点，仍须接受适应性培训，除了要了解这个企业的概况、规章制度外，还必须熟悉这个企业的产品和技术开发的管理制度。

6、[单选题] 以下各项中，不属于绩效考评类型的是()。

A.工作态度考评B.业绩考评C.能力考评D.工作热情考评

参考答案：D

参考解析：绩效考评包括能力、态度和业绩考评等具体内容。态度考评与其他项目的区别是，不管你的职位高低，不管你的能力大小，态度考评的重点是工作的认真度、责任度、工作的努力程度，是否有干劲、有热情，是否忠于职守，是否服从命令等。

7、[多选题] 人的发展特征包括()。

A.充分发展的可能性

B.阶段性

C.发展方向的多样性

D.长期性

E.发展结果的差异性

【参考答案】：A,C,E

【参考解析】：人的发展具有下列特征：①充分发展的可能性;②发展方向的多样性，个体与生俱来的差异是多样性发展的物质基础，纷繁复杂的社会需要是人的多样性发展的外在要求;③发展结果的差异性，体现在不同的发展方向、发展层次、个性特长等方面。

8、[多选题] 事业部制结构的不足在于()。

A.管理人员增多，企业费用增加

B.容易造成组织机构重叠、管理人员膨胀的现象

C.部门责权不清，彼此之间易产生意见分歧，互相争名夺利，争功诿过，难以协调

D.各事业部独立性强，考虑问题时容易忽视企业整体利益

E.缺乏专业化分工，不利于管理水平的提高

参考答案：B,D

参考解析：事业部制结构的主要不足体现为：①容易造成组织机构重叠、管理人员膨胀的现象;②各事业部独立性强，考虑问题时容易忽视企业整体利益。A项是超事业部制结构的缺点;C项是职能制结构的缺点;E项是直线制结构的缺点。

9、[单选题] 对企业人员总量、构成、流动的整体规划统称为()。

A.人力资源规划B.组织规划C.人员规划D.战略规划

参考答案：C

参考解析：人员规划是指对企业人员总量、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、人员供需平衡等。

10、[多选题] 公司简介的功能包括()。

A.传达公司的价值观

B.让应聘者明确期望

C.让应聘者对未来工作有心理准备

D.吸引行业内精英

E.使应聘者感到可以信赖

参考答案：A,B,C,E

参考解析：通过编制和发放公司简介可以起到以下几个方面的作用：①公司传达其价值观，展示真实的公司概况和工作情景可以使应聘者首先进行一次自我筛选，判断自己与这家公司的要求是否匹配;②公司简介可以使应聘者清楚地知道什么是可以在这个组织中期望的，什么是不可以期望的;③公司向应聘者全面、真实地介绍公司概况及工作情景会使应聘者感到公司是真诚的，值得信赖的;④公司简介所呈现出的工作概况以及对具体环境和条件的描述，可以使应聘者对未来发展可能面临的困难和问题，有一定的思想准备，即使将来在工作中遇到一些困难和问题，他们也不致退缩和回避，而是采取积极的态度，面对困难，想方设法去解决问题。

11、主要用于考察被测评者分析问题的能力、语言表达能力及影响力的题目类型是()

A、开放式问题

B、两难式问题

C、排序选择型问题

D、资源争夺型题目

答案： B

解析：两难式问题是指让被测评者在两种互有利弊的选项中选择其中的一种，并说明理由。主要用于考察被测评者分析问题的能力、语言表达能力及影响力。这种题目易于引起争论，使被测评者综合发挥自己的能力。

12、企业的总体战略中，进人战略不包括()

A、购并战略

B、内部创业战略

C、合资战略

D、多样化发展战略

答案： D

解析：进入战略是企业要进入新的行业领域的战略，主要包括购并战略、内部创业战略和合资战略。

13、[单选题] 企业资源优势具有()，企业要不断投入以保持和创新优势。

A.绝对性和时间性

B.相对性和时间性

C.绝对性和暂时性

D.相对性和暂时性

【参考答案】：B

【参考解析】：企业资源优势具有相对性和时间性，随着时间的推移以及竞争环境的变化，资源的优势可能会衰退、消失，企业要保持资源优势必须进行不断投入，以使其优势得以维护和创新。

14、[多选题] 事业部制结构的不足在于()。

A.管理人员增多，企业费用增加

B.容易造成组织机构重叠、管理人员膨胀的现象

C.部门责权不清，彼此之间易产生意见分歧，互相争名夺利，争功诿过，难以协调

D.各事业部独立性强，考虑问题时容易忽视企业整体利益

E.缺乏专业化分工，不利于管理水平的提高

参考答案：B,D

参考解析：事业部制结构的主要不足体现为：①容易造成组织机构重叠、管理人员膨胀的现象;②各事业部独立性强，考虑问题时容易忽视企业整体利益。A项是超事业部制结构的缺点;C项是职能制结构的缺点;E项是直线制结构的缺点。

15、绩效管理的核心是()

A、绩效沟通

B、绩效辅导

C、绩效反馈

D、绩效计划

答案： A

解析：绩效沟通是绩效管理的核心，是指考核者与被考核者就绩效考评反映出的问题以及考核机制本身存在的问题展开实质性的面谈，并着力于寻求应对之策，服务于后一阶段企业与员工绩效改善和提高的一种管理方法。

16、绩效管理的核心是()

A、绩效沟通

B、绩效辅导

C、绩效反馈

D、绩效计划

答案： A

解析：绩效沟通是绩效管理的核心，是指考核者与被考核者就绩效考评反映出的问题以及考核机制本身存在的问题展开实质性的面谈，并着力于寻求应对之策，服务于后一阶段企业与员工绩效改善和提高的一种管理方法。

17、[单选题]()是组织报酬体系设计和实施的第一原则。

A.公平公正B.适当激励C.效率优先D.成本节约

【参考答案】：A

【参考解析】：公平公正是组织报酬体系设计和实施的第一原则，包括：①分配公平;②程序公平;③互动公平。

18、[多选题] 公司简介的功能包括()。

A.传达公司的价值观

B.让应聘者明确期望

C.让应聘者对未来工作有心理准备

D.吸引行业内精英

E.使应聘者感到可以信赖

参考答案：A,B,C,E

参考解析：通过编制和发放公司简介可以起到以下几个方面的作用：①公司传达其价值观，展示真实的公司概况和工作情景可以使应聘者首先进行一次自我筛选，判断自己与这家公司的要求是否匹配;②公司简介可以使应聘者清楚地知道什么是可以在这个组织中期望的，什么是不可以期望的;③公司向应聘者全面、真实地介绍公司概况及工作情景会使应聘者感到公司是真诚的，值得信赖的;④公司简介所呈现出的工作概况以及对具体环境和条件的描述，可以使应聘者对未来发展可能面临的困难和问题，有一定的思想准备，即使将来在工作中遇到一些困难和问题，他们也不致退缩和回避，而是采取积极的态度，面对困难，想方设法去解决问题。

19、下列选项中，不属于360度考评方法的优点的是()

A、具有全方位、多角度的特点

B、有助于强化企业的核心价值观，增强企业的竞争优势，建立更为和谐的工作关系

C、采用实名考评方式，保证了考评结果的真实性

D、加强了管理者与组织员工的双向交流

答案： C

解析：360度考评方法的优点有：(1)360度考评具有全方位、多角度的特点;(2)360度考评方法考虑的不仅仅是工作产出，还考虑深层次的胜任特征;(3)360度考评有助于强化企业的核心价值观，增强企业的竞争优势;(4)360度考评采用匿名考评方式，消除考评者的顾虑，使其能够客观地进行评价，保证了考评结果的有效性;(5)360度考评充分尊重组织成员的意见，这有助于组织创造更好的工作气氛，从而激发组织成员的创新性;(6)360度考评加强了管理者与组织员工的双向交流，提高了组织成员的参与性;(7)促进员工个人发展。20、[多选题] 现代人力资源管理的基本测量技术包括()。

A.工作岗位研究

B.KPI技术

C.关键事件访问

D.BSC技术

E.人员素质测评

参考答案：A,E

参考解析：在人力资源管理的学科体系中，运用现代数学、心理学、生理学、卫生学、人机工程学等学科的研究成果而形成的测量应用技术，可以分成两大类：一是以工作——“岗位”为研究对象的学问，即工作岗位研究;另一类是以劳动者——“人”的自身品质为研究对象的学问，即人员素质测评。

**第五篇：人力资源管理师证书颁发流程**

苏州人力资源管理师证书颁发流程

一、市场地位：

随着社会经济的不断发展，从物的管理、人事管理转向人力资源的管理和人力资源国际化管理，这种转变是管理理论和管理实践的一个划时代的进步，人力资源对整个社会经济发展所起的巨大推动作用，正逐渐被起来越多的人所认识。人力资源经理人成为一个倍受关注的明星职业，而业内人士认为，企业如何更好地“引才”、“用才”、“留才”等课题已成为决定企业成败的关键，而这些课题正是人力资源管理师的职业范围。因此，人力资源管理师的证书成为了从业者身份和资格的象征，自然也就跟着“水涨船高”.二、力资源管理师报考条件

三级企业人力资源管理师（具备以下条件之一者）

1、取得大学专科学历证书后，连续从事本职业工作2年以上；

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、全日制大学本科学历在校毕业班学生，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、具有硕士研究生及以上学历证书；

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。

二级企业人力资源管理师（具备以下条件之一者）

1、取得大学本科学历证书后，连续从事本职业工作5年以上。

2、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

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。

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！