

人力资源管理师考试指南 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54654.htm

进入21世纪以来，人力资源开发已经成为世界各国促进社会经济发展的重要战略。中国作为世界上人力资源最丰富的国家，急需数量充分的、高素质的、结构合理的、适应现代化要求的人力资源。因此，提高劳动者的素质，已成为数百万企业人力资源管理者的伟大使命。为了达成这个使命，特别需要人力资源开发和管理人员提高素质，这也是我们在继续保持经济高速增长过程中所面临的重要问题。为了加强我国人力资源管理队伍的能力建设，中共中央、国务院于2003年12月31日发布了《中共中央、国务院关于进一步加强对人才工作的决定》，明确提出“以能力建设为核心，大力加强人才培养工作”，要“全面推行专业技术职业资格制度，加快职业资格制度建设。积极探索资格考试、考核和同行评议相结合的技术人才评价方法。发展和规范人才评价中介组织……积极推进专业技术人才职业资格国际互认”。建立企业人力资源管理人员职业资格准入制度，是全面提高人力资源管理人员素质，推动我国建立与现代企业相适应的人力资源管理制度的重要举措。根据劳动和社会保障部批准、2001年8月3日起试行的《企业人力资源管理人员国家职业标准(试行)》(以下简称《职业标准》)，目前，企业人力资源管理人员职业资格划分为四个等级：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)、高级人力资源管理师(国家职业资格一级)。为了加强

人力资源管理人员职业技能鉴定的管理工作，劳动和社会保障部发出了《关于开展国家职业资格企业人力资源管理人员职业全国统一鉴定试点工作的通知》(劳社鉴发[2002]21号)。为了加强这方面管理工作的规范化和科学化，2003年1月10日，劳动和社会保障部专门成立了项目推广办公室和职业资格鉴定专家委员会，负责开展人力资源管理人员国家职业资格统一鉴定推广工作和标准的制定、完善工作。为了保证高级别的人力资源管理师(二级)的职业资格鉴定工作的科学性和有效性，项目办公室委托中国科学院心理研究所的科研人员组成课题组，开展了人力资源管理师国家职业资格考试的效度研究。所谓效度研究，就是以参加考试的人力资源管理人员在实际工作中的管理经验和业绩作为预测指标，考察国家职业资格鉴定考试题库中哪些内容和形式能够与之保持一致，并把这些有预见性的指标作为鉴定系统的主要内容的过程。在效度研究进行过程中，根据国际职业技能鉴定指标系统制定的经验和通常做法，采用了目前国际上通用的O

' NET(Occupational Network Questionnaire)工作分析问卷和关键行为事件访谈方法，对于试点地区的近800名参加考试人员进行了问卷调查，并同时获得了被调查人员所在单位上级以及自我评价的信息，获得了我国企业人力资源管理师应该具备的胜任特征(素质要求)，在参考国外，尤其是发达国家职业资格鉴定的已有研究成果的基础上，对于现有的《职业标准》和《企业人力资源管理人员国家职业资格培训教程》的内容进行了补充和完善，设计了国家人力资源管理师(二级)资格考试的考试方案，完成了考试题库(含知识、技能)的研制工作。2003年8月和11月，项目组在北京、广州、上海、天

津、石家庄五个考试试点城市获得了800多名样本的考试结果，我们将考生的实际考试成绩进行了项目分析，基本验证了人力资源管理人员的胜任特征模型及其考试题库系统的有效性，本《指南》就是在这一基础上编制完成的。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com