

专家解答人力资源管理人员全国统考热点问题
人力资源师考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/597/2021_2022__E4_B8_93_E5_AE_B6_E8_A7_A3_E7_c37_597265.htm 全国约有300万

—500万HR管理人员，全国统考受到HR管理人员和企业的欢迎。

考试的难点之一是技能考试判卷尺寸的把握，难点之二是师资队伍质量的保证。 此项考试从2000年开始酝酿，国内著名HR管理专家都参加了人力资源管理专家委员会，该考试水平适中，题量中上，有一难度。 考试时间3小时30分钟，知识考1小时30分，技能考2小时，一个上午考完，时间较紧。

考试实行百分制，双达标才算合格，单科达标，成绩可保留一年。

一、鉴定认证是否受欢迎？ 问：我国实行国家职业资格制度，继对秘书、推销员、公关员、物业管理员进行职业资格全国统一鉴定后，2002年7月又推出了7项职业资格的认证，人力资源管理人员职业资格认证就是其中之一，请问这是出于什么考虑，其实际意义是什么？ 答：人力资源这一名词近几年被广泛提及，人力资源开发的战略意义也正是得到政府高层和企业的认同。不久前，胡锦涛同志在中共中央政治局就业政策研究学习会上就曾强调，切实搞好人力资源能力建设，把我国特有的人力资源优势发挥出来，我们就能更好地实现全面建设小康社会的宏伟目标。可见，提高人力资源管理人员的整体素质已经提上了日程。我们知道，任何一个组织都离不开人力资源管理这项工作，离不开做这项工作的人。现在，有的企业把这个职业称为人力资源管理，有的企业称其为人事管理，但不管怎么说，从事这项工作的人组成了一支人数可观的队伍，粗略估计，全国从

事人力资源管理工作的约300至500万人。他们负责企业的人力资源规划、员工招聘选拔、绩效考核、薪酬福利管理、激励、培训与开发、劳动关系协调等工作。在人才竞争趋于全球化的今天，人力资源管理工作的地位显得愈加重要。因此，开展企业人力资源管理人员职业资格鉴定，从大的方面说，关系到这支队伍的长远建设和素质水平，对国家人力资源开发战略的实施具有十分重要的意义；从小的方面说，人力资源管理人员通过国家职业资格认证后，对企业的人才开发及各项人力资源政策法规的落实将产生积极的影响。这次考试的意义还表现在它将大大促进职业资格证书制度在全国的推行。企业人力资源管理人员在通过考试获得相应职业资格证书后，自己的职业地位得到提升，因而对职业资格证书的作用会有更清醒的认识，进而推进企业的持证上岗工作，将企业人力资源管理人员列入国家职业资格鉴定范围，正是出于以上考虑。

问：目前，我国不少企业的人力资源管理人员，多是经验型的，这次对劳动和社会保障部推出的职业资格认证，他们反应如何？报名参加培训和考试的人是否踊跃？

答：这一职业资格鉴定项目的推出，受到企业人力资源管理人员的欢迎。他们说，以前自己总是为别人（员工）培训考证忙碌，员工们手里的证书越来越多，等级越来越高，自己还是“白丁”一个（尽管很多人有高学历和多年从业经验），地位显得有点尴尬，心理上也不平衡。现在可以通过考试对自己的知识和能力进行一次综合评定，即是对自己职业素质的检验，也是职业发展的新起点，是件大好事。而企业对这项工作也持积极的态度。据各地职业技能鉴定中心反映，参加培训 and 报名考试的人非常踊跃，其中既有大型国企的人

力资源管理人员，也有合资及外资企业，事业单位的人力资源管理人员。二、考试的难点是什么？问：组织这个职业的全国统一鉴定，难点在哪儿？劳动和社会保障部及具体工作部门都做了哪些准备？怎样保证考试鉴定的顺利进行？答：全国统一鉴定考试，难点之一是技能考试，即所出考题是否能把参考者的能力真正考出来，考评员的判卷尺度如何把握好；难点之二是师资队伍的质量如何保证。对第一个问题，我们的解决办法是，要求每个考题的答案必须清晰明确，同时对考评员进行培训，做到统一标准、统一答案。考虑到不同等级鉴定的要求不同，我们拟定四级、三级的考试试卷由各地职业技能鉴定中心判定，二级和一级的考试试卷由国家职业技能鉴定中心统一组织判定；对第二个问题，我们将通过启动师资培训计划加以解决。我们在三年前也就是2000年就开始酝酿、准备这项工作的开展，包括鉴定标准的制定、教材的编写、鉴定步骤的实施等。针对这项工作的复杂性，明确采取全国统一标准、统一教材、统一命题、统一考务管理和统一证书核发的质量控制方式，按照质量第一的原则，我们采取先试点的办法，先后在北京等地开展试点工作，通过试点，发现问题，对职业标准和培训教材不断进行修改完善，为进行全国统一鉴定摸索出了经验，奠定了基础。劳动和社会保障部对这项工作非常重视，确定了在部培训就业司领导下，部职业技能鉴定指导中心负责组织实施，部劳动科学研究所组织专家具体运作的新模式，充分发挥行政、科研、技术部门三方的优势，共同把职业资格鉴定工作做好。在鉴定的组织保证上，成立了企业人力资源管理人员职业资格鉴定项目推广领导小组，由劳动和社会保障部培训就业司副

司长刘康任组长，下设项目推广办公室，负责日常工作；成立了由著名人力资源管理专家曾湘泉、时勘、徐恒熹等权威专家组成的专家委员会，负责鉴定的技术指导。

问：组织这个职业的全国统一鉴定，怎样把握考试的难度和题量？怎样才能做到既针对人力资源管理人员的实际情况又能考出国家水准呢？也就是说，在考试的题型和标准上把握一个什么原则？

答：企业人力资源管理人员有自己的职业特点，所从事的工作操作性比较强，因此，我们在制定鉴定标准及出题时，坚持质量第一，在题型和知识点上保留了一定难度，体现出国家级水准。但我们也从MBA考试中受到启示，充分考虑到这一职业的特点和需要，考试不是从理论到理论，而是注重理论与实际操作相结合。在考试的要求上明确一个指导思想，就是通过考试，确保真正具有职业水平的人被鉴定出来。

在题型和标准上掌握的原则是：水平适度，题量中上，总的说有一定难度。

问：考试近期就将进行，报考者最关心的就是这个试怎么考？比如会出什么样的题，用什么形式考？

答：助理人力资源管理师，人力资源管理师等级的职业资格鉴定分为知识和技能两部分，知识考试采取标准化试卷局面测试方式，考生在答题卡上作答；技能考试采取闭卷局面测试方式，考核的题型包括计算分析题、案例题型包括计算分析题、案例分析题和方案调计等。理论知识考试采用闭卷方式，并加试职业道德考核部分。职业道德知识试卷满分100分，60分为及格，不及格则视为理论考试成绩不合格。职业道德考核分与理论知识考试部分的成绩分别按20%、80%换算为最终的理论知识考试成绩。

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