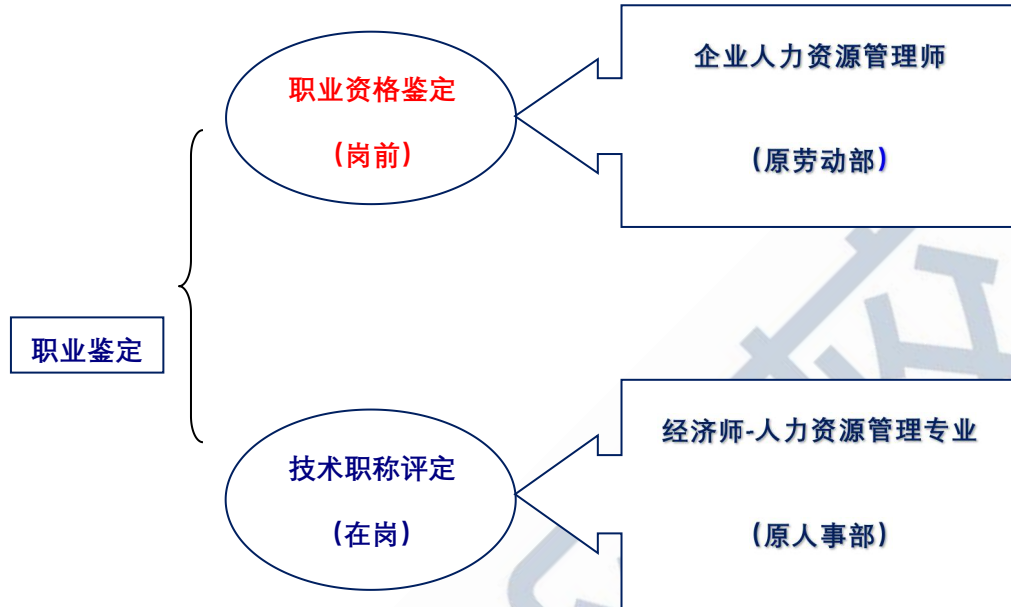


二级企业人力资源管理师备考指导

一、国家职业技能鉴定介绍

1. 鉴定类别区分说明



2. 国家职业资格全国统一鉴定考核方案

企业人力资源管理师（二级）

考试场次	鉴定内容	题型	题量	答题方式	分值	权重
第一场 8:30-10:00	职业道德	单选题、 多选题	125	上机考试	10	10%
	理论知识				90	90%
第二场 10:30-12:30	专业能力	简答题、 综合题	6	上机考试	100	100%
第三场 各省定	综合评审	论文或 公文筐	—	各省定	100	100%

3. 各场考试与教材的关系

考试场次	鉴定内容		教材
第一场：理论知识	第一部分 职业道德 (共 25 题)	职业道德理论与知识部分 (共 16 题, 单选 1~8, 多选 9~16)	职业道德
		职业道德个人表现部分 (共 9 题, 17~25)	
	第二部分 理论知识 (共 100 题)	单选题 (共 60 题, 基础知识 6 题, 专业教程 54 题=9 题/章×6 章)	《基础知识》 《专业教程》
		多选题 (共 40 题, 基础知识 4 题, 专业教程 36 题=6 题/章×6 章)	
第二场：实操技能	专业能力	简答题 3 个、综合题 3 个	《专业教程》



第三场：综合评审	论文或公文筐或案例分析	论文：提前 3000 字左右；考场 1500 字左右。 公文筐：6 个，任选 5 个，按顺序给分。	《专业教程》并结合实际工作经验
----------	-------------	--	-----------------

4. 六大模块鉴定标准

鉴定标准比重表

项 目	理论知识	专业技能	合计
1. 人力资源规划	15	20	35
2. 招聘与配置	15	15	30
3. 培训与开发	15	15	30
4. 绩效管理	15	15	30
5. 薪酬管理	15	20	35
6. 劳动关系管理	15	15	30
合 计	90	100	190

二、历年考试情况分析

考试规律分析

- (1) 简答题：偏于培训与开发、绩效管理、劳动关系管理
- (2) 综合题：偏于人力资源规划、招聘与配置、薪酬管理

三、六大模块重难点分析

模块	重（难）点内容
人力资源规划	围绕企业战略目标，进行组织结构设计与变革；能够掌握人力资源预测程序、方法并制定人力资源规划；实现人力资源供求平衡。
招聘与配置	理解员工素质测评的相关理论，能够处理面试中的常见问题，实施结构化面试和无领导小组讨论。
培训与开发	能够制定培训规划，设计培训课程和管理人员培训设计，选配培训师并对培训效果进行评估。
绩效管理	理解并运用结果导向型、综合型等考评方法，掌握考评指标体系设计，提取 KPI 相关理论以及实施 360 度应注意的问题。
薪酬管理	能够制定薪酬市场调查程序和员工薪酬满意度调查表，掌握工作岗位分类的相关理论以及企业工资制度（包括宽带式）、薪酬计划的设计。
劳动关系管理	掌握劳务派遣、工资集体协商、劳动安全卫生管理、劳动争议仲裁、团体劳动争议处理的理论和方法，并能够对劳动争议案例进行分析。

四、梯队学习指导



1. 各场考试的总体指导

第一场理论知识考试：注重基本知识的深入掌握（自然段中间的考点）；

第二场专业能力考试：注重主要原理的综合应用（变换及组合的考点）；

第三场综合评审考试：注重灵活运用各模块的基本原理、流程、方法及其连带关系，充分调动实际工作经验的优势，达到对写作能力、综合分析能力、协调能力等鉴定的目的。

2. 六大模块的学习指导

总体来说，第一章至第五章应按顺序来学习，第六章劳动关系管理可独立学习。

- (1) 人力资源规划的前提是工作分析，工作分析为岗位评价提供了依据；
- (2) 岗位评价的结果为建立工资等级表打下了基础；
- (3) 人力资源规划引领其他人力资源工作，其他人力资源工作的成效来验证人力资源规划的科学性、有效性、适应性。
- (4) 劳动关系的和谐是以人为本理念和优秀企业文化的集中体现。

