

人力资源专员转正申请书(大全7篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

人力资源专员转正申请书篇一

第一章 人力资源管理概论

第一节 人力资源与人力资源管理

一、人力资源：指一定范围内能够为社会创造物质财富和精神财富、具有体力劳动和脑力劳动能力的人口的总和。人力资源是一个时空概念，它的实质是人所具有的运用物质资源进行物质财富或精神财富生产力，它包含体能和智能两个方面。

人力资源表现为具有劳动能力的人口的总和。

人力资源专员转正申请书篇二

户口所在： 潮州 国 籍： 中国

婚姻状况： 未婚 民 族： 汉族

培训认证： 未参加 身 高□ 170 cm

诚信徽章： 未申请 体 重□ 65 kg

人才测评： 未测评

我的特长：

求职意向人才类型： 在校学生

应聘职位： 人力资源：

工作年限： 2 职 称： 无职称

求职类型： 兼职 可到职日期： 一个月

月薪要求： 1000--1500 希望工作地区： 茂名, 广州, 珠海

公司性质： 所属行业：

担任职位：

工作描述：

离职原因： 志愿者经历茂名市义工协会 起止年月[20xx-06]
至今

担任职位： 义工

工作描述： 在20xx年，被评为了优秀义工的称号。

教育背景毕业院校： 茂名职业技术学院

最高学历： 大专 获得学位： 大专生 毕业日期[20xx-07

专 业 一： 电子商务 专 业 二：

起始年月 终止年月 学校（机构） 所学专业 获得证书 证书
编号

语言能力外语： 英语 一般 粤语水平： 良好

其它外语能力：

国语水平： 优秀

工作能力及其他专长我是一名大专生，在学院学生会担任过干部。在校期间还做过兼职，打过暑假，寒假工.有一定的社会经验。吃苦耐劳。

详细个人自传我知道，再多灿烂的话语也只不过是一瞬间的智慧与激情，朴实的行动才是开在成功之路上的鲜花。我想，如果我进了本公司的话，一定会言必行，行必果。

人力资源专员转正申请书篇三

人力资源是现代企业管理中不可或缺的一环，它负责招聘、培训、激励和管理企业内部的人员。为了增强同学们对人力资源的了解和提升他们的职场竞争力，学校特邀请了一位资深人力资源专家开展专题讲座。通过这次讲座，我对人力资源的重要性有了更深刻的认识，并从中收获了不少实用的技巧和经验。

首先，讲座强调了人力资源管理对企业发展的重要性。人力资源是企业最宝贵的资产，对于企业而言，能够吸引、培养和激发员工的潜力是决定其竞争力的关键因素之一。讲座中，专家通过实际案例讲解了人力资源管理在提升企业绩效方面的作用。我了解到，在招聘过程中，合理的岗位设置和招聘标准可以大大降低员工流动率，提高员工满意度；在员工培训方面，针对个别员工的定制化培训可以更好地发掘他们的潜力和特长，从而更好地发挥团队的整体能力。这些经验让我看到，科学的人力资源管理将直接影响着企业的发展 and 竞争力。

其次，讲座分享了一些人力资源管理的具体技巧。讲座中，专家强调了在招聘时对人才的准确评估和选拔。他介绍了许多先进的评估工具和方法，帮助企业确定最适合的候选人。此外，他还提到了在员工培养和激励方面应该注意的要点，

如设置完善的培训计划，激励员工参与学习和提升自己的能力。这些技巧对于我们了解企业的人才需求以及如何提升自己的竞争力非常有帮助。作为即将步入职场的大学生，我们要意识到提前做好职业规划和培养自己的技能，以迎接未来的挑战。

再次，讲座探讨了员工激励和组织文化在人力资源管理中的重要性。专家在讲座中提到，现代员工除了物质激励外，还更加看重有发展空间和有价值的工作内容。讲座分享了许多提高员工满意度和吸引力的方法，如强调员工个人发展规划、开展正向激励和奖励机制。此外，他还介绍了如何在企业中塑造良好的组织文化，以吸引和留住优秀的人才。通过这些实例，我认识到，一个良好的组织文化和激励机制不仅能够提高员工的工作积极性和创造力，还能够加强员工与企业的归属感和凝聚力。

最后，讲座引导我们思考了未来人力资源管理的发展方向。专家强调了数字化时代对人力资源管理的影响。他指出，传统的人力资源管理方式已无法适应快速变化的市场环境，要想在竞争中立于不败之地，必须及时转变和创新。他以云计算、大数据和人工智能为例，展示了如何将新技术应用于人力资源管理中，提高工作效率和质量。这为我们展示了人力资源管理未来的发展方向，给了我们更多的启发和思考。

通过这次人力资源专题讲座，我深刻地认识到人力资源对企业的重要性，并意识到科学的人力资源管理对于企业的发展 and 成功至关重要。讲座分享的经验 and 技巧将对我的职业发展和未来的工作有着积极的影响。我相信，只有通过不断学习和提升自己的专业知识和能力，才能在激烈的职场竞争中脱颖而出。我将努力应用所学，成为一名优秀的人力资源管理者，为企业发展作出积极的贡献。

人力资源专员转正申请书篇四

作为一所学校的校长，其人力资源管理的好坏直接影响到学校的发展，是整个学校系统的核心。在我担任校长的工作中，通过不断的实践和总结，我深刻地认识到了人力资源管理的重要性，特别是对于一个教育机构来说。人力资源的管理对于提高教职员工的质量、提升教育教学质量和推动学校发展都起着十分重要的作用。本文中，将从这三个方面谈谈我对于人力资源管理的心得与体会。

第二段：提高教职员工质量

要想提高教职员工的质量，首先需要做到人员招聘的严格把关。我认为，教师是学校的核心资源，而对于一所学校而言，人才的引入是整个学术体系健康发展的重要基础。因此，我们需要建立实用的人才招聘机制，通过专业的面试、考评等方式锁定优秀的人才，从而为教育教学的全面发展奠定可靠的基础。同时，除了优质新招聘的教职员工之外，我们还需要关注已经存在于我们学校内的教师，注重员工关怀，用心维护教职员工的合法权益，为员工提供全面的职业发展和个人成长的机会，从而提高教职员工的工作积极性和敬业精神。

第三段：提升教育教学质量

要提升教育教学质量，首先需要我们建立一套有效的考核机制。这套机制既要能够保证教职员工合理的待遇，又要求每个教职员工不断提升自身的教学能力，不断提供高质量的教育教学服务。除此之外，我们还要重视全员培训，为教职员工提供更广阔的学习平台，并加强各项培训资源的整合，将其与岗位要求和学员的个性需求相统一，从而提高教职员工的学习效率和学习兴趣。对于教育质量的发展，基础教育、信息化教育和创新教育的整合和推广也是必要手段，要通过整合资源，加强科研与教学相结合、教研与实践相结合，推动学校内外事业的共同发展。

第四段：推动学校发展

要推动学校发展，我们需要着重关注校园文化建设。对于校园文化，不同的学校有不同的风格和特点。而从人力资源管理角度来看，校园文化是学校一种特殊的精神资本的积累和积淀，是员工的精神动力、行为凭借和品质素养的体现，也是学生在校学习、居住和生活的情感归属和认同感。因此，建设良好的校园文化就显得十分重要。我们需要制定出一系列的文化规划，将校园文化建设纳入人力资源管理的日常管理之中，从培养素质、规范行为习惯等方面入手，积极倡导员工爱校爱生，不断提高员工的整体素质水平，从而推动学校的全面发展。

第五段：结束语

在人力资源管理的工作中，校长要有高水平的管理能力和人际沟通能力，更要有长远的发展眼光和整体观念。要实现这些目标，我们需要建立切实可行的管理制度，加强跨部门协作和沟通合作，让资源的分配变得更加合理化、精细化，并从制度上激励员工积极上进。同时，我们也要注意与外界的合作，结识各个领域的专家、学者、机构等，争取更多的交流和支持，从而实现学校的更加繁荣发展。

人力资源专员转正申请书篇五

彭清

（中国矿业大学管理学院）

摘要：工作倦怠严重影响员工的身心健康、工作绩效和工作满意度等，对公司和员工都带来很大的危害。从公司和员工的共同利益出发，人力资源管理部门应高度重视员工在工作中出现倦怠的现象，采取有效的措施，防止“工作倦怠”的疫病在公司蔓延，这对公司长远发展至关重要。

关键词：工作倦怠人力资源管理

当今社会经济高速发展，人们面临的工作压力越来越大，员工工作倦怠的现象越来越普遍。随着企业间竞争日益激烈，员工工作倦怠的问题受到越来越多的企业关注。企业发展的每一步都完全依靠整个企业创业团队工作活力和业绩表现。工作倦怠问题已成为考验企业稳定性和未来前景的一个重要指标。一个对工作厌倦，缺乏积极性和主动性，丧失创造活力和工作兴趣的企业团队，即便能够超然于社会竞争的大环境，但是在人力资本管理中处于劣势的企业离它自身的没落也不会太久。

一、工作倦怠(job burnout)的定义

工作倦怠[job burnout]亦称为“职业枯竭”，它指个体在面对过度工作需求、压力时，所产生的身体极度疲劳、情绪低落、人际关系紧张和对工作厌倦的状态。工作倦怠[job burnout]的研究开始于20世纪70年代。美国临床心理学家freudenberger最先提出这一专业术语，他认为，工作倦怠是一种情绪性耗竭的症状，这种症状最容易在工作情境中出现；当工作本身对个人的能力、精力过度要求时，导致工作者产生情绪枯竭、筋疲力尽等症状。由于工作倦怠严重影响员工的身心健康和工作绩效、工作满意度等，因此其成组织心理学及职业健康领域的研究热点。后来maslach通过对其深入研究，提出了对工作倦怠的经典定义，他认为工作倦怠是在以人为服务对象的职业领域中，个体的一种情感衰竭（个体的情感资源过度消耗、疲乏不堪、精力丧失）、人格解体（个体对待服务对象的负性的、冷淡的态度）和个人成就感降低的症状。

二、工作倦怠的影响

第一：工作倦怠严重威胁着员工的身心健康和职业发展。工作倦怠使个体感到压抑、愤怒、焦虑、无助感和沮丧，以及注

意力涣散和心神不宁等症状。在欧洲和日本，每年因工作过度，工作压力过大而引起心脏病或其他突发疾病致死的人数竟达到了1000人。出现工作倦怠症状的员工，由于过度压力和焦虑，在工作中容易造成人际关系恶化，与同事、顾客关系紧张，摩擦增多，使个人业务开展不顺利，阻碍自身职业发展。

第二：工作倦怠感高的员工，离职率高、缺勤率高。经调查发现，在我国普通员工出现工作倦怠的比例高达48.19%，由此导致员工离职率和缺勤率也出现逐年上升的趋势。在美国有30%的员工承认自己的工作压力过大，有辞职跳槽的意向。此外，工作倦怠还会带来的一系列的连锁反应如：员工的工作自主性降低，工作满意度低、对组织忠诚度低、对企业文化认同程度低以及个人成就感低。

第三：员工创造力和工作积极性降低，工作效率低下。这里我们借鉴美国学者库克的库克曲线模型，可以得知长时间从事一项工作，人的创造力和工作积极性会随着时间的推移而改变。

图 1库克曲线

图中oa是创造力的导入期，表示员工刚开始工作前3年的知识储备期间创

造力的增长情况□ ab是创造力成长期，表示员工毕业后参加工作的初期，第一次承担任务，由于工作的挑战性、新鲜感，其创造力增加、工作积极性提高□ bc为创造力的成熟期，即为创造力发挥的峰值区，是工作成效最高的时期□cd为初衰期，创造力开始下降，工作效率下降□de为衰减稳定期，创造力继续下降并稳定在一个固定值，创造力将维持在低水平，工作倦怠问题严重。从以上分析可以得知：企业要提高员工的工作效率，应及时变换员工的工作内容或工作部门。

三、剖析工作倦怠产生的原因

第一：工作性质本身。一方面，由于工作任务的重复、单调，或者对员工的技能要求低、操作简单、枯燥乏味和缺少趣味性、挑战性。长时间从事这样的工作，会导致束缚人才的创造力和消磨员工斗志。由于过于简单、没有创造力的工作，不能充分体现员工的自身价值，从而会导致员工自身成就感降低，工作积极性下降，对工作产生厌倦不满的消极情绪。另一方面，则正好相反，工作任务复杂、难度大、技术技能要求高或劳动强度大，超出员工的能力范围，使员工在工作中处于被动应付的状态。工作上的困难和障碍会挫伤他们的自信心和工作积极性。

第二：工作压力大。当今社会竞争日益激烈，物竞天择，适者生存。大自然

求新的发展机会，选择跳槽或者另改行。

此外，在工作中，由于上级对下属的期望过高、工作分配不合理、工作量过

大或者工作难度大，这时，会使得员工体力透支，心理压力增大，对他们身心带

来很大的危害。

第三：工作职责分配不科学。企业对各工作岗位职责设计不科学，如员工工作任务分配不合理，工作边界不清晰，职责不明确或者人为的加大工作强度。在工作中员工之间相互扯皮，相互推诿责任的现象增多，这样会不利于工作的顺利进行，从而导致员工工作效率低下，业绩提升不明显。长此以往，员工身心疲惫，对工作产生厌倦情绪，丧失对工作的积极性。

第四：企业文化建设落后。企业的人际关系复杂，与上级沟通交流渠道不畅通，创业团队凝聚力差、办事效率低下，这样很容易滋生一种缺乏创新活力、不思进取的文化氛围。在这种文化氛围中，员工抱着一种得过且过的心态，懒散、消极怠工，长时间工作效率低下，从而使整个企业缺乏创新精神和新鲜活力。

四、应对工作倦怠的几种有效措施

m□注重人性化的管理，以人为本。

1. 内外部招聘并重。企业高层管理层长时间一层不变，只会为企业内部官僚主义的成长提供温室环境。官僚主义之风一旦滋生，公司中某些员工依靠奉承巴结上司来谋求晋升的机会，这必然会增加公司其他员工不满的情绪。而这种不满情绪自然而然的会带到工作当中，工作倦怠的问题就顺势而生。在对外招聘引进人才的同时，我们也应该注重公司内部招聘选拔。对公司经理人、业务主管、办公室主任等职位，人力资源部应该在公司内部进行公开选拔，为员工提供更多晋升机会，在满足员工能力提升的需求的同时会激发员工工作热情和创造性。自我效能感强的员工感到自身成长空间广阔，潜意识里会消除工作倦怠，提高对工作的满意度。

2. 轮岗或转岗。让员工在不同的工作岗位尝试不同的工作，在很大程度上可以减少工作的单调、重复和枯燥乏味性，增加工作丰富性和多元化。员工在轮岗过程中会得到新鲜感和满足感。同时，员工在这个过程中可能会找到自己真正感兴趣的和最适合自己今后发展方向的工作岗位，使轮岗成功过渡到转岗。这时，人力资源部才真正意义上做到人一岗一事的匹配，把合适的人放到合适的岗位，让员工发挥人力资本最大潜能，充分实现自身价值。

3. 实行弹性工作时间制。根据员工实际需求和自身对工作时间选择的偏好，在保证每天规定的工作时间的前提下，自由

调节上班时间。弹性工作时间制一方面增加了工作灵活性，另一方面让员工有时间处理好生活琐事，更加安心投入工作，还能避免员工在情绪低落时期，把消极情绪带到工作当中对工作所带来的不良影响。弹性工作时间使呆板的工作变得灵活高效，员工对工作也有充分的自主性。这样不仅能提高员工的工作效率，还能提高他们对工作的满意度以及对企业工作环境的满意度。

s□完善管理制度，强化内部管理。

1. 健全的薪酬制度。人力资源部制定出健全的薪酬制度，要保证企业的薪酬的外在公平性（即相同地区、相同行业的企业相比的公平性）和内在公正性（业绩评估制度的公正、合理性）以及激励性（薪酬设计要适当拉开差距）。

2. 完善的激励制度（胡萝卜+大棒）。

激励制度的完善需要以了解员工的现状和需求为前提。有的员工偏好于物质

激励，有的则偏好于精神激励。因此，胡萝卜包括两种：物质激励和精神激励。物质激励主要是薪酬激励（工资、奖金、津贴、各种补贴等）。精神激励侧重于鼓励、赞扬、给予晋升和培训的机会，以提高员工的自信心、荣誉感和个人成就感。大棒则是必要的惩罚措施，对消极怠工，对待工作马虎、漫不经心、没有责任感的员工给以相应的惩罚措施。惩罚不是最终目的，大棒，能使员工警醒，防止员工在工作倦怠中继续消沉下去。

无论奖励还是惩罚都要遵循及时性原则。奖励及时，才能真正发挥激励的作用；惩罚及时，才能及时纠正错误，以保证工作顺利进行。

3. 加强企业文化建设。给员工营造一种交流思想、和谐温馨、

轻松自在的工作环境。积极向上的企业文化氛围能熏陶员工，鼓舞士气，激发员工活力，为公司创造更好的业绩，带来更高的经济效益。良好的企业文化使企业员工有充分施展自身才华的空间，为企业培养一批优秀的员工队伍。而优秀的员工才能丰富和提升企业的文化内涵。两者相互促进，共同提高。

i: 管理理念创新，大胆突破，不拘一格。

1. 鼓励人员流动。传统人力资源管理模式认为，怎样留住员工是人力资源部门的重要研究课题。他们认为人员流动意味着显性成本，如招聘、选拔培训开发和隐性成本，如客户流失，商业机密泄露的双重损失。但是对于工作倦怠的员工，他们在现任工作上没有创造的动力，鼓励他们离开，一方面可以为公司节省人力成本，另一方面可以让员工找到新的发展平台。新员工的进入能为企业输入新鲜的血液，注入新活力，带来新观念、新思维方式、新知识和新的工作方法；同时能引入竞争机制，发挥“鲶鱼效应”，使企业创业团队更加有活力。

2. 管理理念创新，鼓励员工参与公司管理。员工参与包括一下三个方面：第一：员工参与管理，分享上司决策权。通过员工参与影响公司领导层的决策来增加他们的工作自主性和对工作的掌控力；第二：员工代表参与，如选拔工作委员会代表、董事会代表等，反映员工心声，表达员工意愿；第三：员工持股计划，分享公司经营成果。员工作为企业利润的创造者，应该得到相应的利益分享。员工持股，把企业效益和员工自身利益绑定在一起，从而加强了员工作为企业主人翁的意识。因此，他们对待工作会更加认真负责，充满热情，工作积极性和主动性会更高，对组织更忠诚，工作效率更高，对公司和自己的工作也会更加满意。

【参考文献】

[1] 高玉祥个性心理学 [M] 北京师范大学出版社1989

[2] 肖晓春个性管理沟通 [M] 中国经济出版社

[3] 王发明劳动分工、激励机制与工作倦怠 [J] 管理观察
2008. 6

联系方式:

邮箱 [E] pengqing198738@

电话: ***

人力资源专员转正申请书篇六

人力资源考试分为理论知识考试和专业能力考核。理论知识考试和专业能力考核均采用闭卷考试的方式。下面是爱汇小编给大家整理的人力资源考试，供大家阅读！

人力资源管理师考试有四个级别，一级是高级人力资源管理师考试，二级和三级是人力资源管理师，四级是人力资源管理师。

一级人力资源管理师报考条件

- 1、连续从事本职业工作19年以上。
- 2、取得本职业二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4年以上。
- 3、取得本职业二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，经本职业一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。

二级人力资源管理师报考条件

(1) 连续从事本职业工作13年以上。

(2) 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5年以上。

(3) 取得大学本科学历证书后，连续从事本职业工作5年以上。

(4) 具有大学专科学历证书，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4年以上。

(5) 具有大学本科学历证书，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。

(6) 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。

二级人力资源管理师报考条件

(1) 连续从事本职业工作13年以上。

(2) 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5年以上。

(3) 取得大学本科学历证书后，连续从事本职业工作5年以上。

(4) 具有大学专科学历证书，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4年以上。

(5) 具有大学本科学历证书，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。

(6)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。

三级人力资源管理师报考条件

(1)连续从事本职业工作6年以上。

(2)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4年以上。

(3)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3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。

(4)取得大学专科学历证书后，连续从事本职业工作3年以上。

(5)取得大学本科学历证书后，连续从事本职业工作1年以上。

(6)取得大学本科学历证书后，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。

(7)具有硕士研究生及以上学历证书。

报名时间

人力资源管理考试报名时间一般在3月和9月份，考生不可以个人报名，只能通过培训单位代报。

考试时间

每年两次，5月和11月第三个星期日

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)

准考证

人力资源管理师考试准考证领取方式：1、考生报考资格审查合格后，请于规定时间凭发票和身份证到指定地点(例如：职业技能鉴定处)领取准考证。2、考生凭准考证和身份证到指定地点参加考试。

鉴定方式

分为理论知识考试和专业能力考核。理论知识考试和专业能力考核均采用闭卷考试的方式。理论知识考试与专业能力考核均实行百分制，成绩皆达60分及以上者为合格。二级企业人力资源管理师还须进行综合评审。

鉴定方法

企业人力资源管理师二级、三级和四级职业资格的鉴定，按照鉴定考核方案的要求，包括理论知识考试和专业能力考核两个基本部分。此外，企业人力资源管理师二级还需进行综合评审。

第一部分理论知识的考试时间不少于90分钟，考试采用单选(试题题干下有a□b□c□d四个选项，其中包含一个正确答

案)与多选(试题题干下有a□b□c□d□e五个选项,其中包含两个或两个以上的.正确答案)两种类型的客观题目,考试的内容包括《企业人力资源管理师(基础知识)》《企业人力资源管理师(二级、三级、四级)》和《企业人力资源管理师(常用法律手册)》中所介绍的相关知识和能力要求。考试涉及的各个部分内容及其所占比重,参见《考试指南》所列的鉴定要素细目表以及《职业标准》第34页中“4.比重表”。考试的题型、题量、配分比例参见当年的鉴定考核方案。

第二部分专业能力的考核时间不少于120分钟,考试一般采用简答题、计算题、改错题、图表分析题、案例分析题、方案设计题等类型的主观题目,考试的内容是《企业人力资源管理师(二级、三级、四级)》和《企业人力资源管理师(常用法律手册)》中所阐述的相关知识和能力要求。

(一)一级企业人力资源管理师考试细则

1、考试模块

(1)职业道德、理论考试

a□考试内容:理论知识(100分)和职业道德(10分)

b□题型:选择题

c□题量:125道

d□答题方式:题卡作答

(2)专业技能考试

a□考试内容:专业技能(100分)

b□题型:简答题(20分)、综合分析题(80分)

c□答题方式：闭卷纸笔作答

d□成绩折算方法：专业技能成绩=专业技能成绩*100%。

(3) 综合评审

a□考试内容：文件筐

b□题型：10道文件筐

c□答题方式：闭卷纸笔作答

d□成绩折算方法：综合评审成绩=综合评审成绩*60%

2、评定成绩

理论成绩、实操成绩、综合评审成绩分别达60分，为评定成绩合格，可获得高级人力资源管理师职业资格证书。

(二) 二级企业人力资源管理师考试细则

1、考试模块

(1) 职业道德、理论考试

a□考试内容：理论知识(100分)和职业道德(10分)

b□题型：选择题

c□题量：125道

d□答题方式：题卡作答

e□成绩折算方法：理论成绩=职业道德成绩+理论知识成绩

*90%。

(2) 专业技能考试

a□考试内容：专业技能(100分)

b□题型：改错题(10分)、简答题(30分)、图表分析题(30分)、综合分析题(30分)

c□答题方式：闭卷纸笔作答

d□成绩折算方法：专业技能成绩=专业技能成绩*100%。

a□考试内容：论文或业绩实务分析报告写作(100分)和答辩(100分)

b□题型：撰写论文或业绩实务分析报告、书面答辩

c□答题方式：开卷纸笔写作、闭卷书面答辩

2、评定成绩

理论成绩、实操成绩、综合评审成绩分别达60分，且论文或业绩实务分析报告写作与答辩成绩分别达60分，为评定成绩合格，可获得企业人力资源管理师(二级)职业资格证书。

(三) 三级企业人力资源管理师考试细则

1、考试模块

(1) 职业道德、理论考试

a□考试内容：理论知识(100分)和职业道德(10分)

b□题型：选择题

c□题量：125道

d□答题方式：题卡作答

(2) 专业技能考试

a□考试内容：专业技能(100分)

b□题型：简答题(20分)、计算题(20分)、综合题(40分)、方案设计题(20分)

c□答题方式：闭卷纸笔作答

d□成绩折算方法：专业技能成绩=专业技能成绩*100%。

2、评定成绩

理论成绩、实操成绩分别达60分，为评定成绩合格，可获得企业人力资源管理师(三级)职业资格证书。

(四) 四级企业人力资源管理师考试细则

1、考试模块

(1) 职业道德、理论考试

a□考试内容：理论知识(100分)和职业道德(10分)

b□题型：选择题

c□题量：125道

d□答题方式：题卡作答

e□成绩折算方法：理论成绩=职业道德成绩+理论知识成绩*90%。

(2) 专业技能考试

a□考试内容：专业技能(100分)

b□题型：简答题(20分)、计算题(20分)、综合题(40分)、方案设计题(20分)

c□答题方式：闭卷纸笔作答

d□成绩折算方法：专业技能成绩=专业技能成绩*100%。

2、评定成绩

理论成绩、实操成绩分别达60分，为评定成绩合格，可获得企业人力资源管理师(四级)职业资格证书。

人力资源专员转正申请书篇七

在人力资源管理的领域中，学习人力资源课程可以让我们了解和掌握有关人力资源管理的理论以及实践应用，提高自身的专业素养和实践能力。近期我参加了一门人力资源管理课程，经过学习和实践，不仅深刻认识到人力资源管理的重要性，还提高了自己的管理能力和实践经验。

第二段：学习人力资源课程的重要性

学习人力资源课程的重要性在于，它能为我们提供宝贵的学习资源，使我们掌握了解和应用人力资源管理的相关知识和

技能，这对于我们在日常工作中的实践是极为有益的。同时，学习人力资源课程也帮助我们认清人力资源的核心职能，了解人力资源管理者职责和权力、组织机构的构造以及人力资源管理的战略意义，这能够帮助我们更充分地理解并适应人力资源管理工作和工作环境。

第三段：学习人力资源课程的收获体验

通过学习人力资源课程，我更深刻地了解了人力资源管理的重要意义。在课程中，我学到了如何进行招聘和面试、如何制定绩效考核计划、如何提高员工的福利待遇、如何进行团队建设等多个方面的知识。因此，我可以更好地理解企业和员工关系，并在自己的工作实务中有所体现。通过所学的知识，我能更好地完成招聘流程、制定员工奖惩措施，有效地解决企业中的团队协作问题、促进员工的工作积极性等。

第四段：践行人力资源管理理念的体验

此外，在学习人力资源课程的过程中，我也意识到人力资源管理对企业的发展和长期的利益至关重要。人力资源管理既涉及到企业在短期内的变革，也关系到企业未来的发展策略。而我在课程中学到的理论知识和实践经验也帮助我更好地践行人力资源管理的理念，在我的工作实践中通过探索尝试，不断提高自己的职业素养。

第五段：总结

总的来说，通过学习人力资源管理课程，我在知识结构和实践能力上都有了很大的提升，并且可以更好地应对以后的挑战。因此，我认为学习人力资源管理课程是对自己未来职业发展的一笔极为重要的投资。在未来的职业生涯中，我将更加努力地践行人力资源管理理念，并不断提升自己的素养，为企业的发展贡献自己的力量。