# 人力资源管理

来源：网络 作者：空山新雨 更新时间：2024-08-23

*第一篇：人力资源管理困惑：我喜欢人力资源管理专业。但是上大学以来，我根本就不知道该从哪里入手去熟悉这个专业，也不知道到底做些什么能对我以后的工作有好处，看到师兄师姐们毕业时迷迷糊糊地离校，看到他们在就业市场上那么缺乏竞争力，心里更着急了。...*

**第一篇：人力资源管理**

困惑：我喜欢人力资源管理专业。但是上大学以来，我根本就不知道该从哪里入手去熟悉这个专业，也不知道到底做些什么能对我以后的工作有好处，看到师兄师姐们毕业时迷迷糊糊地离校，看到他们在就业市场上那么缺乏竞争力，心里更着急了。

人力资源管理专业作为一门主要以“人”和“群体”为管理对象的学科，其毕业生的就业范围是比较广泛的，可以说任何一个需要“效率与公平”的组织都需要人力资源管理专业的人才。

国内人力资源管理的兴起和发展有其深刻的社会背景。随着改革开放的不断深入，资本、资源、技术这些曾经是企业获取竞争优势的主要资源在逐渐向规模经济运动的过程中，其自身竞争性的突破将越来越依赖于掌握这些资源的人们；同时，经济发展和社会进步，使人性获得空前解放，如何管理个性和人格日趋健全和完善的员工，将是任何一个以“生存和发展”为目标的组织无法回避的问题。于是，在短短几年间国内爆发了对优秀人力资源管理者的巨大需求。

品质要求

1.要能代表公司的企业文化，就是说要有高尚的操守，尊重其他员工。

2.要有客户服务精神。其它部门、员工都是人力资源部的内部客户。人力资源管理人员要提供解决方案，不能局限于就事论事的事务性管理层次。

3.要有团队精神。

4.知识背景、性格、沟通能力等这些要素并不是非常重要的。从事人力资源管理工作的员工不一定都需要有很高的学历。从人力资源部的职能来看，有些职能与人打交道多一些，对沟通能力要求高一些；有些职能可能内向的人更胜任，比如薪酬调查、分析。但这些技巧性工作都是可以学的。不少著名跨国公司的人力资源管理人员的学历包括工程、文学、社会、科学、工商管理、会计、心理学、医学、外贸、法律等等。

总之，做好人力资源工作，人品比技巧更重要。只有自己公正、尊重别人，才能取得别人的信任。

5.需要特别指出的是，从事传统人事管理的员工，如需继续从事人力资源管理工作，必须“换个脑子”。

在校期间学习重点

1.人力资源管理作为管理学的一个分支，基本管理理念是以西方管理学的理论为基础的，因此要想成为一名优秀的人力资源管理者，“管理学”的知识不可不作为重点来学。在学习管理学的过程中，我个人认为应该重在基本理论的学习和管理思维的培养。只有这样，在今后的从业过程中才能够“不畏浮云遮望眼”，才能够做到目标明确。

2.人力资源管理作为一门以“人”和“群体”为管理对象的学科，那么研究人和群体心理、行为的《组织行为学》、《心理学》等也是重点。

3.人力资源管理作为组织管理的一部分，对于组织其他的功能应该有所了解，比如市场营销、生产管理、ISO等，还有组织结构的设计、流程以及功能等。否则，人力资源管理的实践将无所立足。

4.人力资源管理作为一门实用学科，很多企业在招聘时都是需要有一定工作经验的。因此，作为一名人力资源管理专业的学生，应该尽量多熟悉企业在人力资源管理方面的实际运作，才能早日收“学以致用”之功。

5.人力资源管理作为一门独立的学科，有其自己的基础知识、基本理论和基本技能，要想成为一名优秀的人力资源管理者当然要在这方面下苦功。掌握人力资源管理的定性、定量分析方法，熟悉与人力资源管理有关的方针、政策及法规。

6.要想成为一名优秀的人力资源管理者除了应该具备以上基本的知识结构外，同时还要具备以下基本素质：组织协调能力、沟通能力、文字表达能力、良好的心理素质等。

7.注意加强角色转变能力的提高：从学生思维到职场思维的转变，从学生行为到职场行为的转变，从学生角色到职场人角色的转变。

职业倾向

适合从事人力资源方向工作的个性类型：

1.安静、有节制，待人友好善良；感情丰富，对事物的细微变化察觉能力强，敏感而容易受到伤害；

2.对周围的人或事物充满着热爱之情，愿意尽心尽力地帮助他人；

3.有创新精神，富有创造力，想像力丰富；对小事情充满了好奇心，处理事情有弹性、变通性强；不拘于条条框框或繁文缛节；

4.珍视内在和谐胜过一切。敏感、理想化、忠心耿耿，在个人价值观方面有强烈的荣誉感；

5.如果能献身自己认为值得的事业，便情绪高涨；

6.在日常事务中，通常很灵活，有包容心，但对内心忠诚的事业义无反顾；

7.很少表露强烈的情感，常显得镇静自若、寡言少语。不过，一旦相熟，也会变得十分热情。

成长通道

助理→专员→主管→经理→总监（行政副总裁）

先从人事助理职位切入职场。这个职位最好能有一定的方向性，如招聘助理、培训助理、绩效助理、薪酬助理等。在此职位上积累1到2年的工作经验，然后从事该专业领域的某一专业工作，如招聘专员等。在经过2年左右的积累，注意管理能力方面的培训，然后向主管层次发展，成为独当一面的人才。然后通过岗位轮换、培训和进修等方式，成为全面的人力资源领域的人才，变成人力资源经理。当然在此过程中最好将学历提升至硕士文凭。将最后的职业目标锁定在人事总监和人事行政副总裁。

**第二篇：人力资源管理**

人力资源管理

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。

二、人力资源的基本特征：1主动性或能动性（首要特征，是与其他资源的最根本的区别）2资本性3时效性4再生性5社会性6内耗型

**第三篇：人力资源管理**

力资源管理

人力资源从业人员究竟是做什么的？

从前大家都没有人力资源的概念，其实，人力资源是一个运用专业知识、管理知识，为企业在人员管理方面打理一切的职业。在企业中通常细分为招聘专员、薪酬与绩效考核专员、员工关系处理专员、培训专员等。通常的工作内容包括：

大量地与人沟通。从事人力资源类工作，根据具体分工的不同，需要和企业高层、各部门负责人、企业普通员工、求职应聘者等等不同的对象交流沟通。这是从事人力资源类工作最大的特点，也是工作内容中最重要的一部分。

每天都将运用和处理很多的表格、数据，因为现代企业的人力资源管理工作通常都在使用这样的工具。撰写文件。招聘计划、考核制度、培训方案……，讲究规范和流程的人力资源工作，几乎所有的工作都将伴随着文档。

这个职业的薪资待遇怎样？

总体来说：人力资源行业新进人员的平均薪资水平在1500-2500元之间，做到总监级别最高可以拿到10000以上。也就是说人力资源从业人员的薪资待遇是随着职位的升高而提升的，这一点比较符合管理类职位的晋升规律，不同于专业、技术类职位。

人力资源从业人员的平均薪资待遇，在“金融行业”中是最高的，可以拿到4500元以上，其次是“通讯•电信行业”，也可拿到4200元以上。如果是服务于外企或者是合资企业，人力资源从业人员的薪资待遇将会更高。当然如果你能做到人力资源总监，那你的年薪将会达到10万以上。

人力资源从业人员的职业发展路径

发展路径：人力资源从业人员的入职门槛，目前不是很高，如果是人力资源管理、管理类、心理学等相关专业，就更容易一些。但是将来的人力资源管理将会朝着更高的专业化发展，因此上述几个专业的很有可能在几年后成为较高的门槛。从发展来看，人力资源本身是一个管理性质的岗位，因此企业内部晋升是主要的发展方向。

转型机会：你可以运用你在这个领域累积的经验，转型走专家路线，例如企业管理咨询师、职业咨询师等。

目前大集团公司人力资源部门的月薪，总监一般为1万元至1．5万元或高达两万元；人力资源管理师一般在1．2万元左右，最高不超过1．5万元，最低不少于8000元；薪酬经理、招聘经理为6000元至1．2万元之间。高薪，使人力资源管理师成为许多人眼中极具吸引力的热门职业。

人力资源管理师是从事人力资源规划、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的专业管理人员。要求其从业人员具备较强的人际沟通能力，能够协调企业内各种关系，善于解决问题

**第四篇：人力资源管理**

一、培养目标：

本专业培养学生具备人力资源管理、企业行政管理、财务会计等方面的基本理论知识和基本技能，适应我国企事业单位、政府部门、中介组织需要的应用型、复合型专门人才。

二、主干课程：

人力资源开发与管理、工作分析与工作设计、员工招募与人才测评、人员培训与开发、绩效管理、薪酬管理、会计基础、会计电算化、行政管理、秘书实务、档案管理、应用文写作、成本会计、财务会计、公共关系。

三、修业年限与证书：

三年制大专，学生毕业时应获得 “ 双证 ” 书，即大学专科学历证书和会计证或人力资源管理师四级。

四、就业方向：

本专业毕业生可面向各企事业单位人力资源部门、行政部门，人力资源中介机构（咨询公司、猎头公司、职业介绍中心等），政府人力资源与社会保障部门，群众团体及相关业务部门等单位从事人力资源专项管理、行政管理、文员等管理岗位。

五、专业特色：

人力资源专业是非常具有特点、并且适合女生的一个专业，而且本专业的教学安排极具针对性，针对就业市场的需要，强调“工学结合”，与就业市场进行无缝接轨。通过三年的培养，将学生塑造成具备较高适应能力的、具有财会知识的、具有战略眼光的、具备多向发展前景的人力资源技能人才。人力资源专业毕业生的就业方向就是定位于具有一定一技之长的人力资源管理专业文员以及公司文员。

发展方向一：成为具备财会知识的人力资源专家（成为企业的中高层）。例如：成为企业的培训讲师、招聘专家、人才测评专家、薪酬专家。在校期间，通过人力资源管理师四级证。

发展方向二：成为具备财会知识的中高级文员（如主管助理、经理助理）。在校期间，根据个人爱好选择是否参加秘书考证。

发展方向三：成为具备人力资源管理理论的财会人员。在校期间一定要通过会计证。毕业之后，建议继续考助理会计师和中级会计师证书，因为会计可以做一辈子，中高级会计还是企业急需的必备人才。

**第五篇：人力资源管理（精选）**

第一章绪论

1、人力资源最根本的特征是

2、舒勒认为人力资源战略的类型可以分为

3、人与工作的相互适应是

4、微观人力资源管理是指特定

5、人力资源管理活动的最终目标是

6、用长远观点看待人力资源管理，注重人才培训的人力资源战略被称为

7、对一个国家或地区的人力资源实施的管理被称为。

8、组织中一切与人的问题有关的方向性谋划被称为

9、知识经济时代的第一资源。

10、工作评价所评价的是

11、人力资源管理是指对

12、以工作为中心的人力资源管理阶段被称为

13、信息技术对人力资源管理活动的全面渗透导致

14、人力资源管理的实质是

1516、人力资源管理最终是为了

17、任何管理活动的基础是18、20世纪50年代之前的人力资源管理模式是。

19、人力资源管理的产业模式主要关注20、人力资源管理的初级阶段是以

21、人力资源战略制定的首选方法是

22、人力资源管理职能在今天所扮演的一个最重要的角色是

23、人力资源管理的模式有

24、人力资源管理从其产生到现在主要经历了段、战略人力资源管理阶段。

25、著名美国人力资源管理专家诺伊认为，人力资源管理者应具备的基本能力包括专业技术知识与能力、变革管理能力、综合能力。

26、在人力资源管理的人事管理阶段，其主题是涯、管理开发。

27、人力资源战略的类型有

简述人力资源的特点

答：（1）不可剥夺性。人力资源属于人类自身所特有，具有不可剥夺性。

（2）时代性（3）时效性（4）生物性（5）能动性（6）再生性（7）增值性

简述人力资源管理的目标

答：（1）建立科学的人力资源管理系统，达到有效管理员工的目的。

（2）通过人与人，事与事、人与事的管理，在实现人员管理的同时，达到组织体系、文化体系协同发展的目的。

（3）通过人力资源的管理，提高组织的生产率、实现组织目标。

简述人力资源管理的功能

答：（1）获取（2）整合（3）保持（4）开发（5）控制与调整

简述人力资源战略的特征

答：人力资源战略的特点有以下几点：

（1）人力资源战略提出总体方向，包括各种方案或者活动计划，涉及多种职能，有时时限会超过一年。

（2）人力资源战略提出实现企业战略的行动计划的焦点。

（3）人力资源战略与其他企业中的战略一样，一般也要经过自上而下或自下而上的方式来制定。

简述人力资源的管理专家诺伊认为，人力资源管理者应具备的能力

答：著名美国人力资源管理专家诺伊认为，人力资源管理者应具备四个方面的基本能力

1、经营能力、2、专业技术知识与能力、3、变革管理能力、4、综合能力。

简述人力资源战略与企业战略关系的类型

答：人力资源战略与企业战略关系的类型可以分为三种：（1）整体型（2）双向型（3）独立型

简述人力资源管理的活动领域

（1）工作分析与工作设计

（2）人力资源规划

（3）招募与甄选

（4）培训与开发

（5）绩效考核

（6）薪酬、奖金与福利

论述人力资源管理的发展趋势

答：人力资源管理全面参与组织的战略管理过程。人力资源管理职能在今天所扮演的是组织的战略伙伴。在组织战略形成的过程中，人力资源管理部门应该通过提供有关组织人力资源数量和质量方面的信息对组织决策施加影响，促使高层管理者考虑组织应该怎么样以及以何种代价去获取或者成功地开发实现某种战略所必需的人力资源。

（2）人力资源管理中事务性职能的外包和人才租赁。随着组织人力资源管理的战略地位的提升，人力资源管理部门将时间和精力转移到从事战略重整、组织变革、知识管理、文化建设等活动。将一些事务性的活动外包。人才租赁也是一种新型的人力资源管理模式。它是指人才租赁公司通过合同的形式吸收、储备人才，然后根据用人单位的需要，与用人单位签订租赁合同。

（3）直线管理部门承担人力资源管理的职责。随着信息技术的发展，企业的组织形式和管理方式发生了巨大的变化。直线部门的经理既是部门的业务经理，也是这个部门的人力资源经理。

（4）政府部门与企业的人力资源管理方式渐趋一致。

论述人力资源管理面临的现实挑战

答：（1）经济全球化的冲击。经济全球化导致社会的物质资源和资本在全世界范围内重新优化和配置，加快了人力资源在不同产业、不同职位、不同国家和地区间的流动，大大改变了劳动力市场的面貌，也使组织的外部环境更加复杂多变。

（2）多元文化的融合与冲突。对一个跨国公司，地域上的分散以及法律和价值观的差异，都对人力资源管理提出了挑战。

（3）信息技术的全面渗透。

（4）人才的激烈争夺。在知识经济时代，人力资源成为第一资源。全球化加剧市场竞争，人力资源成为全球争夺的焦点。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找