# 人力资源管理专业

来源：网络 作者：梦里花落 更新时间：2024-09-11

*第一篇：人力资源管理专业人力资源管理专业概述：本专业培养具备管理、经济、法律及人力资源管理等方面的知识和能力，受到人力资源管理方法与技巧方面的基本训练，具有分析和解决人力资源管理问题的基本能力，能在企、事业单位及政府部门从事人力资源管理以...*

**第一篇：人力资源管理专业**

人力资源管理专业

概述：

本专业培养具备管理、经济、法律及人力资源管理等方面的知识和能力，受到人力资源管理方法与技巧方面的基本训练，具有分析和解决人力资源管理问题的基本能力，能在企、事业单位及政府部门从事人力资源管理以及教学、科研方面工作的工商管理学科高级专门人才。

一、专业综合介绍

随着科学技术的发展，在各种生产资源中，人力资源逐渐成为最重要、最昂贵的资本。如何更有效的组织和利用人力资源，成为各个大企业和公司最为关心的问题。例如，美国十大软件公司都是以搞人力资源起家而发展起来的。

人力资源管理，也就是通常所说的人事管理。以往在人们的脑海中，是一种万金油式的工作，似乎什么人都可以干。其实人事管理在西方有较长的历史，20世纪早期，人事管理人员第一次从主管人员手中接过雇用和解雇的权利开始，从X理论、Y理论到Z理论，从动作研究到企业文化，从人们自发的管理到自觉的管理，从对人抑制型的管理到开发型的管理，从工业化、现代化到信息化，从雇工到员工到知识工人，从“人是工具”到“人是资源”……一次又一次人事管理的发展，最终使人事管理在今天进入了她的又一个发展阶段，也就是从人事管理到今天的人力资源管理阶段。现代人力资源管理，强调以人为本的观念，强调培养雇员的献身精神，形成企业文化。

由于经济体制等原因，我国的人事管理长期以来一直是使用传统的模式，几乎被局限在档案管理的范围内，不能算作是一门科学。改革开放后，随着经济的飞速发展，与世界经济的进一步接轨，我们开始从国外学习先进的人力资源管理知识和技术。特别是最近几年，随着国有企业体制改革的推进，股份制的形成，客观上要求各个企业必须充分重视人力资源管理。各企业人力资源管理部门更多需要越来越专业，素质越来越高的人才加入。基于上述的发展背景，人力资源管理专业近几年来发展迅速。各大高校的经济管理学院纷纷建立自己的人力资源管理专业。特别是与人力资源管理紧密相关的硕士专业——工商管理硕士（MBA）专业，在国内各高校如同雨后春笋般出现。

人力资源管理是一个很有特色的管理型专业。强调以人为本，是一门以人为中心的学科。对于要选择这个专业的考生来说，最好是参加过较多的管理和组织性工作，有管理和组织方面的能力，比较善于与人交往。还要求有一定的统筹能力，有比较新的观念。总的来说，该专业对个人能力的要求比较高。目前，本专业在国内刚刚兴起，特别是开设的本科专业比较少，经验也比较少。

人力资源管理专业本科毕业授予管理学学士学位。本专业培养的毕业生除具备人力资源管理方面的知识外，还具备管理、经济、法律等方面的知识和能力；学生毕业以后，可以在各种类型的企业、事业单位及政府部门从事人力资源管理方面的工作。特别适合到大型企业做高级白领管理人员。各大外企都非常需要专业的人力资源管理人才，尤其是研究生以上的高层次人才。本专业毕业生，有很多到外企工作的机会。选择继续深造，攻读研究生也是一个非常有发展前途的选择。不过目前工商管理硕士（MBA）之类学位需要花费较多的学费，而且要求一定的工作经验，主要面对的不是应届本科毕业生。先工作几年，积累一定的工作经验，然后继续进行深造，不失为一个可取的方法。目前国内的MBA培养发展迅速，这为你将来的发展提供了很好的保证；另外，本专业毕业生也可以选择出国深造。不过由于是热门专业，出国需要很多的资金支持，一般人难以承受。

人力资源管理专业代码：110205。

二、专业教育发展状况

人力资源管理是对人力资源的取得、开发、保持和利用等方面进行计划、组织、指挥和控制活动的一门学科。它是研究在组织中人与人关系的调整、人与事的配合，以充分开发人力资源、挖掘人的潜力、调动人的积极性、提高工作效率，实现组织目标的理论、方法、工具和技术。人力资源管理专业培养的基本目标是：德、智、体全面发展，掌握国际、国内现代人力资源管理理论、方法，了解人力资源管理最新成就，能熟练运用计算机技术与外语，能实施现代人力资源管理运作（偏重微观），具有较强的动手能力、知识面广、适应性强的复合型现代人力资源管理人才。

人力资源管理专业产生于本世纪七十年代，首先从日本兴起。当时有“日本造”的日本产品，以其优质、低价响誉世界时，越来越多的企业，开始考虑日本的管理模式。同时，为了探索日本腾飞之谜，管理学者做了大量的研究工作。研究发现，日本式管理的主要特点是以人为本，公司的活动及战略都是围绕着这样一个中心思想展开的。

人力资源管理专业的前身是劳动力管理和人事管理。1880—1929年为劳动力管理时期，又称科学管理时期。在这一时期，弗雷德里克·泰勒在其辉煌著作《科学管理原理》中提出的科学管理四项基本原则对于工业企业的人员管理具有深刻的影响力。1910—1970年为人事管理时期，又称行为科学时期。当时梅奥等以霍桑试验的结果为依据，提出完善企业管理的新原理。马斯洛的激励理论、赫茨伯格的双因素理论也都强调人力资源调配的重要性，靠激励职工的“士气”来提高劳动生产率。

我国人口数量大、质量低，人力资源不容乐观。这种人力资源在很大程度上制约了中国经济现代化的步伐和体制改革的进程。而与此同时，另一个问题是教育水平落后。据统计，中国科技人员80%远离企业生产实践，而集中于各科研院所或高等院校，这就是人力调配的一个失误。

改革开放后，企业的管理部门细微化，生产流程复杂化，这样，对人力资源的管理成为一种需求，教育系统也为适应社会生产的要求而开设人力资源管理专业；此外，由于国际人力资源管理专业的发展，也有了许多可以借鉴的经验。政府结束了对人力资源开发机构的管理，人力资源教育、培训机构像雨后春笋一样发展起来，企业管理层次中也设置了人力资源部门经理、专门管理企业人力资源。

在国内的许多院校，如对外经贸大学、东北财经大学等都把人力资源管理从管理学专业中单独分出，成为一个专业。人力资源管理专业是培养熟悉国际企业人力资源管理的规则与惯例、专业英语纯熟、能在国际环境中从事企业人力资源管理活动的专门人才。其主要专业课程包括管理学原理、人力资源管理、人员测试、工作评价、人力资源经济学、管理沟通、组织行为学、国际企业管理、企业战略与政策、会计学、公司理财、市场营销等。

截至2024年，中国共有37所院校开设人力资源管理专业，如中国人民大学、南开大学、上海交通大学、上海财经大学、厦门大学和南京理工大学等。高校人力资源管理专业招生人数每年大约2024人左右，虽然招生人数不是很多，但发展比较迅速，比前三年增长率在150%以上；人力资源管理专业现设有本科、硕士和博士学位。中国人民大学是最早具有国家教委授权的人力资源管理专业硕士点、博士点的院校之一。在人力资源管理专业发展的过程中，出现了许多有志之士致力于人力资源管理研究，如苑克健教授，他是中国派出的第一位攻读管理学硕士学位的留学生。90年代初，他转向人力资源管理专业的研究。曾先后在外企总公司人事部和国际教学培训中心工作，对人力资源管理有着深刻的理论与实践经验，对人力资源管理专业的发展做出了巨大贡献。

从现代人力资源管理取代传统的人事管理开始，人们的观念发生了非常重大的变化。随着时间的推移和国际社会经济环境的急剧变化，人力资源管理专业将再一次面临调整和改变，现已呈现出许多新的发展趋势。纵观社会发展，各种各样的竞争，归根到底是人的竞争，只有把握住人力资源，才可以用好其他资源。人力资源管理是个新兴的专业，极富生命力，学习人力资源管理专业的同学，必将能有一个光明的前程。

三、专业院校分布（部分）

云南民族大学 北京物资学院 首都经济贸易大学 河北经贸大学 山西财经大学 沈阳大学 哈尔滨理工大学 山东工商学院 河南财经学院 中南民族大学 上海财经大学 西南财经大学 华北电力大学 河海大学 石家庄经济学院 中国矿业大学 南京理工大学 重庆工业管理学院 西安工业学院 中国人民大学 上海交通大学 厦门大学 四川大学 兰州大学 西安交通大学 南开大学 云南财贸学院 湖北科技大学 西安石油大学 中南财经政法大学 江西财经大学 武汉大学 内蒙古大学

四、职业故事

个人档案

姓名：杨阳身份：××公司人力资源部经理性别：女年龄：28

个性自述：热情、开朗、人际关系好

人力资源经理的—天

伴随着与同事们一连串的互问早安，踏进纤尘不染的办公室开始了新的一天的工作。

人未坐稳，电话就开始欢歌了，精神百倍的一只手拿起电话应答，另一只手却不敢丝毫懈怠，忙着查收邮件，回复一些不是很重要的邮件。还好，只是员工关于公司的休假制度的咨询，解释一下就可以了。因为上午有个很重要的面试，不想被太多事情打扰，于是到预先定下的洽谈室，再次仔细研究应聘者的简历，重新审视面试方案。俗话说不打无准备之仗嘛!终于在距离正式面试时间15分钟前敲定了。大家都觉得去面试的时候会紧张，为了能够顺利过关需要做足功课。其实，负责面试的人也不轻松呢，因为每个人都有自己的特点。这就要求，根据每个人的特点，制订相应的面试方案，这样才能保证在短短的面试中，尽可能多地获得自己需要的信息量，同时通过这些来初步判断这个应聘者是否符合这个职位的要求，是否能融入公司的文化，从而尽量保证招聘的质量。

两个小时的面试，在轻松而有序的状态中结束，结果在我意料之中。放松下来，才忽然觉得有点口渴，想想也是，一上午基本上还滴水未进呢。为了慰劳自己，我给自己泡了一杯清香的绿茶，喝茶当中，也没有忘记回复收到的各种电子邮件。

11：10，肚子已经开始“咕咕”叫了，看看表，还有20分钟才到吃饭时间，作为一个人力资源管理者，自己绝对不能违反公司的规定，再怎么也得挺着。正好有个员工准备辞职，找他做离职前谈话吧。但愿我的胃给我点面子，到时候不要叫的震天响就好了。

中午吃饭的时候是最开心的时候，有时候和公司同事聚在一起，有吃有聊；有时候约了朋友到公司附近吃商务餐，也很开心，惟一美中不足是中午休息时间比较短。

下午约了一个项目经理开短会，了解一下他的培训需求。认真地谈完，发现公司的技术骨干对培训的需求挺迫切。他们一方面在为公司贡献自己的聪明才智，另一方面也希望能从公司得到除工资、奖金之外的回报，他们需要不断给自己充电，只有这样才能保证在激烈的技术革新中处于不败之地。他们的心情我很理解，平日无休止地加班，使他们没有更多的时间、精力来完善自己的职业生涯发展计划，这个时候他们就需要人力资源部的帮助了。但是培训也面临一系列问题，比如今年受大环境影响，公司业务受到一定的冲击，很多项目都在削减预算，要平衡这两者间的矛盾还真得好好想想办法呢。

下午要把最近了解到的培训需求，好好汇总一下。然后还要和培训专员交流一下，看看是否还有未掌握的培训信息，比较培训专员做出的培训计划和我掌握的需求是否有出入，了解一下公司重点接触的两个培训公司各有什么特点。

总之，每一天都是忙碌的，不过也好，很充实！自己也在不断经历的过程中逐渐成熟。说老实话，和所有的人一样，当我每天累得直不起腰的时候，我就安慰自己：没关系，我今天的付出一定会有回报。在私人时间里，尽量让自己放松，以便有足够的精力来面对新的挑战。

点击职业

●职位基本信息

职位名称：人力资源部经理所在部门：人力资源部上级职位：公司COO(首席运营官)●主要工作内容、职责

监督、指导下属各个专员完成工作目标，并对其工作质量负责；制订人力资源战略，使公司在招聘、薪酬、绩效考评和培训发展方面能有效吸引、激励和保留优秀员工；跟踪人力资源管理的最新趋势，引进先进管理办法，提高公司人力资源管理的整体效率；参与公司整体发展战略制订。

●任职要求

知识／经验：管理学、心理学、人力资源管理工作经验、掌握各种常用办公软件、熟悉多套人力资源管理系统。

工作能力：能承受较大的工作压力、具有前瞻性、敏锐的观察能力和较强的适应能力。

工作态度：具有强烈的责任心、亲和力，具有良好的团队合作精神，善于沟通协调。

**第二篇：人力资源管理专业**

（适用于本科和专升本人力资源管理专业）

说明：以下论文题目为选题方向，具体题目应与指导教师视论文具体内容确定，学生也可根据自己兴趣特长自拟题目，一人一题，不能重复。

1、传统人事管理与现代人力资源管理的比较研究

2、家族式企业人力资源管理问题研究

3、战略人力资源管理与组织绩效问题研究

4、中小企业人才战略研究

5、人力资本理论研究综述

6、金融危机下企业吸引人才的策略研究

7、女性职业生涯开发问题研究

8、跨国公司人力资源开发研究

9、中部地区人力资源开发面临的问题与对策研究

10、IT企业人力资源规划的特点及问题研究

11、杉杉和雅戈尔发展战略比较分析

12、上市公司股权激励机制研究

13、安阳钢铁集团的发展战略研究

14、宝洁公司品牌管理的研究

15、浅议员工培训与效果评估

16、企业培训系统的设计研究

17、民营企业员工培训中存在的问题及对策研究

18、Internet网络招聘与在线培训研究

19、企业人才流失分析与对策研究

20、绩效考核方法在人力资源管理中的应用研究

21、绩效考评的难点与重点研究

22、薪酬水平与员工满意度研究

23、企业如何有效实施薪酬管理

24、企业薪酬管理体系的设计研究

25、民营企业薪酬管理问题研究

26、企业激励机制研究

27、浅议企业员工激励误区及对策

28、中小企业融资渠道研究

29、企业核心团队建设研究

30、人力资源管理中的沟通研究

31、企业国际化进程中的人力资源管理研究

32、非政府组织（NGO）在社会救助中的作用研究——以汶川地震为例

33、民间慈善组织在我国社会保障制度运行中的作用分析——以李连杰“壹基金”为例

34、论电子政务对行政管理的影响

35、发达国家阳光政府的理论实践对我国行政体制改革的启示研究

36、中日两国公务员制度的形成及发展比较研究

37、大学生创业成功的条件分析

38、企业招聘难与大学生就业难的对比思考

39、中小企业家的社会道德素质探讨

40、中国与智利社会保障基金管理体制的比较研究

41、城市化进程中失地农民的社会保障问题研究

42、福利国家的社会保障制度安排对我国的启示研究

43、我国慈善事业的历史、现状与发展前景分析

44、农民工社会保障权益问题研究——以张海超“开胸验肺”为例

45、中国传统孝道与中国养老保障体制的构建研究

46、社会保障与和谐社会建设的关系研究

47、我国城乡二元社会保障制度的成因、影响及调整研究

48、我国农村“留守儿童”社会保障问题研究

49、我国农村“空巢”家庭的养老问题研究

50、我国城市“空巢”家庭的养老问题研究

51、我国城乡单亲家庭的社会保障问题研究

52、我国城市流浪乞讨人员的救助管理对策研究

53、社会转型期弱势群体生存保障问题研究

54、女性农民工劳动权益保障研究

55、我国城市残疾人社会救助的现状分析与对策研究

56、论医疗保险道德风险的防范与管理

57、对完善我国社会保障基金监管制度的思考

58、特殊人群的社会福利制度研究

59、我国农村人力资源状况调查分析

60、企业文化与企业成功的关系研究

61、中外人力资源管理模式比较研究

62、美、日等国人力资源管理模式对我国的启示研究

63、浅析我国女性就业问题

64、浅析我国非正规就业问题

65、中国传统文化与企业人力资源管理关系研究

66、儒家思想对企业人力资源管理的影响研究

67、基于全球价值链的中国民营企业汽车的成长战略----以力帆、吉利为例

68、国外国有企业改革对我国的启迪与借鉴研究

69、知识型员工流失问题探讨

70、“民工荒”与“民工慌”的冷思考

71、“孔雀东南飞”与“麻雀东南飞”现象分析

72、浅议如何建立科学的现代企业用人机制

73、浅析人力资源绩效评估工具—平衡计分卡

74、基于和谐管理理论的人力资源配置研究

75、企业并购中的人力资源整合问题与对策研究

76、论人力资源管理与人力资源管理者角色定位

77、企业文化与人力资源管理的互动性探析

78、国家公务员绩效考核体系研究

79、平衡计分卡在公共部门绩效评价中的应用研究

80、知识团队的绩效评价体系研究

81、以服务型政府为导向的公务员绩效评估体系研究

82、上市公司高层人才激励研究

83、人力资源管理外包探析

84、基于职业生涯规划的大学生就业指导研究

85、后金融危机大学生就业环境研究

86、中国大型民营制造企业国际化分险规避策略分析---以联想、TCL、康佳为例

87、浅析人力资源管理制度中的激励机制

88、浅析提高企业人力资源管理人员素质的基本方法

89、企业人力资源的合理配置与使用研究

90、中国大型企业社会责任的缺失与治理对策研究——以“三聚氰胺”事件为例

91、人力资源咨询业现状分析

92、现代企业职业经理人的激励机制与约束机制研究

93、知识型员工流动的原因与对策分析

94、民营企业人才流失的现状成因与对策探析

95、浅析白领女性如何提升职业竞争力

96、试论爱心管理理念在人力资源管理中的应用

97、浅析如何提高招聘面试的效果

98、宽带薪酬结构初探

99、企业人才招聘现状问题及趋势研究

100、浅析企业如何使用心理测量技术招聘员工

101、提升员工满意度研究

102、心理测试在人力资源招聘中的应用研究

103、论职业倦怠的成因及对策

104、弹性福利计划实施的问题与对策分析

105、当前人才招聘的问题和趋势分析

106、战略性薪酬体系构建研究

107、员工素质模型理论与实践研究

108、知识员工的薪酬激励模式研究

109、浅议知识型员工压力管理

110、论企业中问题员工的关系管理

111、工作压力管理理论在企业中的应用研究

112、后金融危机企业吸引人才的策略研究

113、企业人员测评体系的构建研究

114、我国人才素质测评技术的现状、问题及变革方向研究 115、外资并购中国民营龙头企业的影响及对策思考

116、当前大学毕业生人才招聘会存在的问题及对策研究 117、中小企业知识员工心理问题研究

118、企业人才招聘现状及趋势研究

119、企业薪酬制度的创新研究

120、浅议企业员工招聘实践技巧

121、浅议如何做好人力资源甄选

122、浅议如何做好招聘面试

123、心理测验在人员测评中的应用研究

124、面试技术及其运用研究

125、上市公司股权激励机制的研究

126、地方院校应届毕业生就业困难因素研究

127、员工心理契约研究

128、新形势下大学生就业环境研究

129、浅析素质冰山理论对招聘的启示

130、浅析麦克利兰需求理论对中国企业的启示

131、新员工压力来源及对策研究

132、我国企业人才测评现状及展望研究

133、倒U理论与物极必反对比研究

134、大学生压力来源及对策研究

135、过劳死与过劳自杀对企业管理的启示研究

136、压力面试在企业招聘中的应用研究

137、面试官与考生的博弈研究

138、跨国公司人力资源管理对我国中小企业的启示研究

139、浅议在人力资源管理中如何正确使用正负激励

140、当代大学生压力来源及应对策略研究

141、e 时代人力资源职能的转变研究

142、浅析公务员的高薪养廉问题

143、当代领导者素质研究

144、浅析如何建立科学的现代企业用人机制

145、试析中国就业制度中的歧视因素

146、公司招聘体系研究—以某公司为例

147、公司绩效管理体系研究—以某公司为例

148、公司培训体系研究—以某公司为例

149、公司薪酬体系研究—以某公司为例

150、公司财务管理研究—以某公司为例

151、企业员工进入与退出机制研究

152、人力资源管理专业就业需求研究

153、人力资源管理专业学生就业能力研究

154、地方院校应届毕业生就业难问题研究

155、新形势下大学生就业环境研究

156、应届大学生需求调查分析-基于马斯洛需求层次理论

157、地方院校毕业生求职途径调查研究——以安阳师范学院为例 158、男女大学生就业需求对比研究

159、女大学生职业发展障碍研究

160、员工适应性培训研究

161、企业员工职业枯竭研究

162、老年人力资源开发研究

163、员工退休问题研究

164、新员工培训和在职培训的比较研究

**第三篇：人力资源管理专业**

人力资源管理专业

而在当今世界的任何行业在马来西亚留学也同样需要“伯乐”去识别人才、培养人才、以及管理人才。那么如果我们把“伯乐”看成是一种职位或工作的话，那它无疑是当今最热门且需求量最大的工作之一。而人力资源管理就是为培养“伯乐”所开设的一门科学，它的就业和发展前景也显然是广阔的。

“物力投资增加4.5倍，利润相应增加3.5倍；而人力投资增加3.5倍，利润将增加17.5倍。”这表明人力投资是一种具有长期性、间接性、高效益特点的投资项目，它产生的效益是无形的，潜移默化的，而且也表明在国外，人力资源管理已经越来越受重视了。而在国内一流城市，据统计，人力资源总监薪水一般月薪在8000至1万元甚至1.5万元；薪酬经理、招聘经理等大概在2500元至8000元之间，一般的人力资源管理人员薪金也能达到2024-3000元，并有调查显示人力资源管理职位的薪酬水平在未来几年内，将有望继续上升。从这些数字看来人力资源完全可称得上是最热门且回报率高的职业之一。

成为职业经理人或企业的管理者是许多HR从业者的理想职业目标。马来西亚留学近年来，已经有越来越多ＨＲ管理者转向行政管理层，他们成为了企业的部门经理、总监、副总，甚至是总经理。这是因为丰富的与人打交道的能力和阅历，让他们更能把握和适应机遇，也培养了他们分析问题解决问题等领导能力。

另外，近年来人力资源管理咨询公司的急剧增多也为HR从业者提供另外一种发展模式，那就是成为专业的HR咨询人员，根据企业发展要求，帮助企业制定人力资源发展战略，有计划地帮助其对人力资源进行科学配置。从一些统计数据可以看出，该领域的就业需要求量大，而且回报率也较高，也是HR人员的良好就业选择之一。

总之，无论在西方发达国家，还是在我们中国，HR管理正在形成一股热潮，越来越多的人已经开始研究和参与HR管理。而人力资源管理专业也成为了众多留学生的最佳选择之一，正是因为该领域职业前景持续看好，且回报率很高！

**第四篇：人力资源管理专业介绍**

经济与管理学院共有 经济学，国际经济与贸易，市场营销，人力资源管理，财务管理，酒店管理，思想政治教育七个专业。

人力资源管理专业介绍

一、培养目标

本专业立足安徽，面向区域，服务基层，着力培养具备人力资源管理专业的基本理论、基本知识，掌握人员招募与培训、绩效考核与薪酬管理、劳动关系管理、人事档案管理等方面的基本技能，能够从事企业人力资源管理和公共部门人力资源管理的专门技术人才。

二、培养规格

具有较扎实的经济管理、应用数学、统计学、计算机信息技术和外语等方面的基础知识；具有现代人力资源管理意识，掌握现代人力资源管理的基本理论和基本知识；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政策及法规；具有较强的综合实践能力，运用人力资源管理理论知识解决实际问题的能力；接受人员招募与培训、绩效考核与薪酬管理、劳动关系管理、人事档案管理等人力资源管理技能基本训练，掌握企业人力资源管理和公共部门人力资源管理的基本方法与技能；具有从事企业人力资源管理和公共部门人力资源管理所应有的专业素养；了解人力资源管理学科相关领域前沿和发展趋势，具有较大的专业发展潜力。

三、主干课程

主要理论课程：经济学原理、管理学、管理信息系统、劳动经济学、人力资源管理概论、绩效考核与薪酬管理、组织行为学、员工培训与开发、人力资源规划与招募、人员测评理论与方法、组织设计与工作分析、人力资源管理法律法规等。

主要实践性教学环节：包括专业课程实训、认知实习、专业实习、毕业实习和毕业论文（设计）、人力资源管理业务实训、公益志愿服务活动、职业技能鉴定、各类竞赛等。

四、就业方向

能在企业、事业单位从事能够从事企业人力资源管理和公共部门人力资源管理等工作，可以继续攻读管理学及相关专业硕士学位研究生。

五、学制和学位

学制：学制4年，弹性学习年限4-6年。授予学位：取得毕业资格且达到学位条件要求的毕业生，授予管理学学士。

人才培养模式不断创新。贯彻应用型办学理念，立足合肥，面向安徽，服务区域，着力培养“入岗竞争力强、到岗适应力强、在岗发展力强”，满足社会经济发展需要的应用型专门人才。近来年，我院以应用型办学思想为指导，以专业内涵建设为抓手，积极开展教学改革与教学方法的创新，根据“师范性、应用型”办学定位和“一二三”人才培养模式，厘清人才培养思路，确定各专业人才培养目标，根据三方论证修订了人才培养方案，在人才培养上突出“四个注重”，即注重目标定位、注重课程设置、注重实践取向、注重能力主导。

产学研合作教育与实践教学稳步推进。我院先后与风之星控股公司、统一集团公司、洽洽食品股份公司合作，举办了专业技能实训班和企业后备人才技能强化班，并将其与毕业实习贯通，成效明显。构建了由通识教育实践、专业教育实践、素质拓展与创新创业教育实践组成的实践教学体系，实践教学贯穿于4学年人才培养的全过程。实验课程建设突出学生实践应用能力培养，目前，我院建有经济学综合实验室、管理学综合实验室、会计手工模拟实验室、ERP沙盘模拟实验室、经济管理创新创业实验室等5个实验室，可以基本满足课内实验、实践周课程实验、开放实验、职业资格考试实验、创新创业活动实验、实习与论文实验等方面的需要。

**第五篇：人力资源管理专业自我鉴定**

自我鉴定是个人在一个阶段的自我总结，自我鉴定可以总结出具体的经验，为此我们要做好总结，写好自我鉴定。自我鉴定对于辞职是特别重要的，以下是小编精心整理的人力资源管理专业自我鉴定，欢迎阅读，希望大家能够喜欢。

人力资源管理专业自我鉴定篇1

转眼间，四年的大学生活即将结束，回顾这四年，应该说是多方面的：专业知识得到了极大的丰富，学习、工作、处世能力得到了很好的培养，思想政治素质得到了很大的提高，同时也提高了思考问题的能力、丰富了自身的人生经验等。

我是XX农业大学科学技术学院人力资源管理专业的一名应届毕业生，在大学期间，我学习努力，成绩优秀，系统的学习了一些专业的理论与实践知识，积极的参加社会实践工作，锻炼了自身的心理素质和人际交往能力。

大学期间的学习、生活使我培养了责任心和吃苦耐劳的精神，让我学到了很多知识，同时在在团队合作方面有了很大的提高。我十分珍惜求学生涯的学习机会，四年里本着严谨的求学态度，认真学习了专业知识，掌握了专业技能涉猎了丰富的相关课外知识。在校期间能积极参加各项活动，在四年的大学生活中，严格要求自己，不断进取。在生活方面，热情待人，对于自己的过错勇于承担责任，受到老师、同学好评。能够吃苦耐劳、诚实、自信、敬业。具有较强的责任心，并且脚踏实地的努力的办好每一件事。

一滴滴汗水是面对昨日舒心的微笑，也是走向未来丰沛的信心。我要用我那双冷静善于观察的眼睛，那颗真诚而热爱事业的心，用那双善于操作而有力的手，那双发誓踏平坎坷的脚，一如既往的发扬对工作求真务实，锐意进取，开拓创新的工作作风和对事业执着追求的精神，磨砺前行。

诚然，缺乏经验是我的不足，但我拥有饱满的热情以及“干一行爱一行”的敬业精神。在这个竞争日益激烈的时代，人才济济，我不一定是最优秀的。但我仍然自信。“天行健，君子以自强不息”一直是我的人生格言！

过去并不代表未来，勤奋才是真实的内涵，对于实际工作我相信，我能够很快适应工作环境，并且在实际工作中不断学习，不断完善自己，做好本职工作。我真诚的希望热忱的心能得到贵单位的青睐！我相信，热忱开朗伴随着人生不断奋进中，一定会越来越精彩！

“给我一个舞台，送您一台好戏”，这是我的承诺，也是我的决心。

人力资源管理专业自我鉴定篇2

在xx公司人力资源部开始了我的实习之旅，其实这里的人并没有要求实习生能帮助他们完成什么任务，而真正学到多少宝贵知识，是要靠实习生自己。所以自强、自立、自我增值便成为这里实习生的一个座右铭。无论前路有多困难，既然选择了远方，便只顾风雨兼程。

我刚开始接触的工作就是招聘，我自己还是一个刚刚走上工作岗位的新手，却要去招人，有点紧张也有点兴奋。我开始发布招聘信息，电话通知，组织面试，通过几次招聘，我发现很多看似简单的东西做起来并不容易，尤其是干人事，办事之前应该把事情从前到后考虑周全，预想可能发生的各种突发状况。怎么安排可以避免这些状况的发生。记得第一次出差，我准备好了一切需要的资料，向公司申请派车，也许是因为当时公司公司缺车，领导不批，由于没有经验很多事情不知道怎么处理，后来经理告诉我关于出差申请单填制，派车单费用报销单，出差补助等一些事项。我才对出差有了进一步的了解。

后来没有招聘方面的工作了，我便开始干一些打杂之类的工作，包括整理档案、身份证复印件、毕业证明、相片、健康证、入职申请表等。整天都是些重复的工作，有没有技术含量，又琐碎。我开始有了些许不情愿的情绪，经理好像看出了我的心思。对我进行了一场别开生面的开导，说这些事情虽然看似简单，但是关系重大，对以后的工作会有很大的帮助，很大程度上会提高效率，加之这些工作都是人力资源的基础性工作。由于我对工厂人员不熟悉，加上前期档案的混乱，我花了将近两个星期的时间才整理好，我将这些东西等电子台帐，把档案按字母先后顺序排列在档案库中。同事们都收我办事稳重认真，我感到很幸福很兴奋。

不迟到，不早退，不无故缺席，无请假，是我实习的基本宗旨。在实习期里，我都能坚持踏实而坚定地按时实习。坚守岗位，坚持自学，也是我在这里实习的一个重要宗旨，不论领导们在不在办公室，他们所下发的命令和任务，都坚持完成，没有任务时，便坚持学习档案里的劳动保障基础知识，自学，不但是单纯地接授式学习，还要在各种实习工作中，从小事中，从细节中，自我寻找学习机会，自我寻找学习点，“学而思”，“思而学”，“学而时习之”，“温故而知新”，“三人行，必有我师焉”，是我在实习过程中努力做到的又几个重要宗旨。

在这里实习学到的知识真的多不胜数，有些更是无法用言语能够表达的，或许此时无声胜有声，无声更动听。与其说我们是去实习，倒不如说我们是去学习，是离开课堂的学习。人际关系加强了，认识了几个朋友，每天一起上班，和同事们聊聊天，积极融入一个大家庭中，工作的累一霎那消失了。每天都是累并快乐着。工作经验的不足，处理问题的不成熟，让我需要加强实践。一旦投入工作，我就应该自觉进行角色转化，用该工作应有的态度来面对问题。

人力资源管理专业自我鉴定篇3

自从我选择了人力资源管理专业，我就对这个专业产生了浓厚的兴趣，因为我觉得这个专业的前景不错。在大学，我学习了丰富的专业知识和操作能力，熟悉了人力资源主要是从事什么事，了解了要想成为一个优秀的职员，应该具备哪些能力。总之，在这段学习时间，我各个方面的能力都得到了提高。

我的英语水平比较突出，在二年级通过了国家四级考试，有着出色的阅读写作能力和口语水平。在校期间，曾多次参加全国大学生英语竞赛并取得较好的成绩。

在大学期间，我积极参加各种活动，曾在社团中担任各种职务。我热爱团队活动，有很强的团队合作意识，在校期间还曾担任本专业足球队的队长，具有很强的组织和协调能力。很强的事业心和责任感使我能够面队任何困难和挑战。

人力资源管理专业自我鉴定篇4

我自1992年参加工作以来一直从事企业管理工作，其中专业从事人事劳动管理和人力资源管理工作的时间逾12年。其间经历了国有企业的人事劳动管理、私营企业的人事管理及现所在的大型综合性民营企业集团的人力资源管理，企业跨及建材、电子、酒店、商场、化工、矿山以及贸易等行业，并先后亲历了几家企业的转制过程，亲自处理转制过程中的员工安置事宜。

十八年的企业管理特别是其间的人事劳动或人力资源管理工作经历，可以说见证了我国劳动法律法规体系的建立过程，见证了我国职工社会保障体系从试点到建立再到调整，从而达到今天相对完善的过程，同时还见证了企业职工从固定工、农民合同工、大集体工以及临时工等不同身份统一向全员劳动合同制工人转换的过程。多年的人力资源管理工作经历，加之自己人力资源管理知识的不断更新，理论联系实际，使自己积累了丰富的人力资源管理工作实战经验。现将主要业务工作实践总结如下：

一、人力资源规划方面

人力资源规划指的是企业为了实现整体经营目标，根据发展需要并结合企业内外部环境，运用科学有效的方法，进行的人力资源预测、投资和控制，在此基础上制定职务编制、人员配置、教育培训、薪资分配、职业发展、人力资源投资方面的人力资源管理方面的全局性的计划，使企业在持续发展中获得竞争力，为企业整体发展战略提供人力资源方面的保证与服务。

企业人力资源规划具体包括企业组织结构的设计与变革、企业人力资源需求和供给预测、工作岗位分析、企业劳动定员管理、人力资源管理制度规划以及人力资源管理费用预算等内容。

我曾经经历过一个塑料编织袋厂、一个氮肥厂和两个酒店的开业组建工作，独立操作完成了从企业组织机构设置、定岗定员、工作岗位分析、人员招聘、岗前培训以及人力资源管理制度建立的全过程。对于不同的行业，我首先要熟悉行业的情况，深入到同类型的企业的每个岗位，再结合本企业自身的具体情况，从最精简高效的原则出发，确定企业的组织机构设置。组织机构确定后，根据工作流程及工序、每个岗位的管理幅度、员工的劳动强度等来确定岗位设置，制订出工作岗位说明书，再根据工作时间及工作量来确定每个岗位的员工数量。比如氮肥厂是连续生产型企业，很多岗位在国有企业时必须按四班运转配置人员，但现在是民营企业，不能完全照搬国有企业的模式，在配置人员为了考虑节约人力成本，多数按三班三运转配置人员，当然同时还得考虑劳动安全及职业卫生，所以在配置人员时必须对每个岗位做精细的工作分析，把握每个岗位的劳动强度、劳动环境等提出对员工的任职要求。

在担任所在企业的人力资源管理职位过程中，每年初都要根据企业计划制定人力资源管理计划，提出人员需求计划、人力资源管理费用计划以及对人力资源管理制度进行适时修改。

二、招聘与配置方面

员工招聘是企业获得人力资源的重要手段，是人力资源管理的第一道关口。一个有效的招聘系统将使企业获得胜任工作并对所从事的工作感到满意的人才，从而提升企业的效益。

原在国有企业工作时，企业主要依靠校园招聘和内部提拔来满足企业对人力资源的需求。单位内部较重要的岗位全由内部招聘，因缺乏新观念的输入而使企业管理体系趋于僵化。由此，本人建议企业保留10％的中层管理岗位由外部招聘，在保证给内部员工足够发展机会的同时，促使外部新鲜血液的输入。同时，积极拓宽企业招聘渠道：首先，加强与有关院校的联系，连续3年共招聘大学生65名，专业结构覆盖企业所需的所有专业；其次，利用网络招聘成本较低、招聘选择范围较大、信息处理能力较强、求职者素质相对较高的特点，通过网络招聘管理人员；第三，针对工程施工管理技术人员在人才市场的流动性相对较低，多数人通过同学、朋友介绍而流动，因此制订公司人才引荐奖励制度，对为公司引进高技能人才的员工进行奖励，鼓励员工介绍高素质员工进入我企业工作，拓宽公司人才引进渠道。在拓宽招聘渠道的同时，本人还规范简化招聘流程，建立人才使用权和所有权分离的制度，提高人才招聘和使用效率。

现所在的民营企业集团，由于公司发展迅猛，五年之内从一个企业迅速扩张到十六个企业，人员从150多人增长到近5000人，企业跨及全国七八个省市，在企业规模扩大的同时，技术在不断的更新，管理难度在不断增大，面对此情况，人力资源的跟进难度相当大。我作为人力资源部门的负责人，人才需求的压力相当大，通过多种形式，不拘一格吸纳人才。首先，经常性通过全国性的行业报刊登载招聘广告，吸纳高端管理人才、高技术人才和营销人才，以满足各地的经营管理和市场营销需要；二是通过各省市网络招聘，满足各地的中层管理人才及中端技术人才的需要；三是通过企业所在地人才市场机构或参加当地人才招聘会，长期招聘一线岗位员；另外，还与各大中专院校建立长期的关系，长期吸纳大中专毕业生加盟，以储备企业所需的管理人才和技术人才。通过努力，这几年基本满足的企业的用人所需，但人才缺乏的矛盾仍很突出，加之民营企业员工流动性相对较大，导致在不断引进的同时又在不断的外流。针对此情况，我向企业老板提出了应轻引进重培养开发等如何有效留住人才的意见措施，应当说目前起到了一定效果，企业已经更多的关注如何有效的留住优秀人才，从提高待遇、改善福利等多方面采取措施，相对有效的保持了人才的稳定。

三、培训与开发方面

随着社会的飞速发展,在人、财、物、信息四种资源中，企业越来越广泛地认识到人的重要性，以人为本的理念已渐渐深入人心，人力资源已经被企业作为第一资源，由此，企业不仅从外部吸纳优秀人才，同时还加紧从内部培养和开发，让内部人才脱颖而出。

在我担任人力资源管理部门负责人的企业中，企业培训流程均由本人审核完善：每年年末组织实施培训需求调查，对培训需求调查进行专题会议讨论、审核后，编制下培训计划；从外部选聘或者从内部甄选培训教师，对计划培训项目实施教材库管理，由各培训承担单位或承担人在规定时间内将教材撰写完毕并经审核合格后安排人力资源部专职人员汇编教材，予以受控；每月月初出培训通知，将当月计划内培训项目的实施时间、地点、教师、参训人员、授课方式等信息公开发布；培训过程中，对出勤情况实施《签到表》管理，对培训效果实施《考核记录表》管理，同时由人力资源部人员跟进每一场培训，对培训各要素予以监控，并填制《培训实施跟进表》；每月月末总结当月培训情况，对培训合格率、出勤率、效果评估等指标或项目进行分析，形成《培训数据分析报告》；每月及时将员工培训记录输入人力资源电脑系统中的个人培训档案，为人力资源的运用提供数据库支持。每一次培训结束后或某一个阶段后，针对性的对培训效果进行评估，由参训人员填写问卷调查表，然后由人力资源部门进行汇总分析，以全面把握培训效果，进行有针对性的调整。

根据企业人力资源利用目标，区别岗位，建立了分层次培训体系，培训计划一般分为岗前培训、经常性内部培训。岗前培训：对于新进的员工由人力资源管理组织相关人员对其进行培训，培训内容包括《员工手册》、安全生产管理制度、企业的情况以及相关的人事制度，酒店行业还需进行适度的军训、礼节礼仪培训和姿态风度规范的训练，合格后交由业务部门对其进行岗位所必须的技能培训，指导员工适应岗位，合格后方能上岗；经常性企业内部培训：企业内训根据不同的岗位设置培训内容。普通工人侧重组织实施岗位技能、生产现场5S、安全操作等知识培训，技术人员侧重组织实施专项技术、技术创新项目培训，一般管理人员侧重ISO规范化操作、岗位绩效培训，中高层管理人员侧重管理技术、企业理念、职业拓展方面的培训。

较低层次的培训由企业内训师和各部门主管完成，较高层次的培训或专业性较强的培训聘请咨询服务机构和社会专业人士实施。除开展普训外，还对个别或有特殊需求的培训实行委外培训，派出指定人员参加培训机构组织的课程或讲座。另外，现所在的集团还对管理人员、技术骨干采用了E-training网络培训方式进行培训，能更灵活的安排学习时间，更有针对性的选择培训内容。通过分层次培训增强了培训的针对性和实效性。

本着“开发潜能、持续培养、适度使用”的原则，采用灵活多样的\'培训方式开发人力资源。实行学徒或助理制度，挑选有一定潜质的员工，由经验丰富的高职级人员一带一(或一带多人)训练指导，让其储备将来担任更重要岗位所需的学识技能。对一些可替代性不强的关键、重要岗位实行轮岗制度，利用生产淡季在互相协作的基础上换岗工作，培养一专多能的员工，同时减少或避免关键、重要岗位上人员流动造成的损失。

作为人力资源管理部门的负责人，我经常亲自担当培训，并受派外出担当培训师。本人能利用现代技术手段，采取灵活多样的培训方式，达到良好的培训效果，深受受训者的好评。

四、绩效管理方面

绩效管理是指管理者与员工之间在确定目标与如何实现目标上所达成共识的过程，是增强员工成功达到目标的能力，促进员工取得优异绩效的管理过程。绩效管理的目的在于提高员工的能力素质，改进与提高企业绩效水平。

实施绩效管理是实现企业战略目标的主要手段，通过有效的目标分解和逐步逐层的落实，实现企业预定的战略目标，对企业的发展具有重要的战略意义。通过全面推进绩效管理工作，建立完善高效、合理的组织体系和完整的绩效管理体系，将人力资源、战略目标、运营流程和谐地统筹起来，使各层级的执行力与企业的长期战略目标、企业文化相联系，纵向能平衡短期与长期发展关系，横向能统筹局部与整体的利益关系，形成协同效应，有效提升企业绩效，加快实现企业长远战略目标，提升企业的综合实力。同时，通过实施绩效管理，为人力资源优化配置、薪酬分配、教育培训、员工职业生涯规划提供必要的依据，激励部门、员工不断改进绩效，从而达到企业整体绩效的提升，实现员工、部门和企业的共同发展。

基于绩效管理在企业管理特别是人力资源管理中的重要作用，现在越来越多的企业重视绩效管理作用的发挥，采取不同的绩效管理手段，促进企业整体绩效的提升。以前在国有企业工作时，也对员工进行考核，但还没有真正意义上的绩效管理，只注重考核而忽视了改善和提升。现在的企业，不光注重考核，更注重绩效改善。我所在的企业，对高级管理人员及部分技术骨干实行了年薪制管理，要兑现年薪必须经过严格的绩效考核后方能实现；对一般管理人员及基层员工，都明确了关键绩效指标，从工资中抽出一部分作为绩效工资，每月经过考核后予以兑现。绩效考核的推行，有效的提高了全体管理人员和员工的工作积极性和主动性，工作效率大大提升。每月进行绩效考核后，考核结果与被考核者见面，由考核者或人力资源部门人员进行绩效沟通，促使员工不断提高绩效，从而促进传统的考核不断过渡到绩效管理。

五、薪酬福利管理

企业薪酬福利管理是实现企业经营战略的重要驱动力。薪酬管理是人力资源管理中一个难点，薪酬管理政策也是公司员工最关心的公司政策之一。

明确企业薪酬政策及目标，在企业薪酬管理中要做好每一个步骤。在制定新的薪酬政策时，要广泛深入的进行各种调查，不同地区行业和不同类型企业的薪酬调查的数据是我们可以参考的资料，熟悉国家社保福利政策，参与行业薪酬调研，并与领导讨论确定企业薪酬制度结构、通过工作岗位分析与评价设定薪酬等级与薪酬标准，结合公司的经营战略，规划内部薪酬福利管理体系，并在实践中不断调整以实现内部公平性和对外的竞争性，保证薪酬制度的贯彻实施。

加强社会保险、住房公积金等员工福利的监督管理，兼顾提高员工对薪酬管理的满意度，根据企业的经营能力和支付能力，做好公司激励性福利政策的设计与完善。

我在工作过的企业，结合不同的企业性质和行业特点，制定了不同的薪酬管理制度。国有企业时，由于员工队伍相对稳定，更多的采取高基薪、高福利和低绩效的原则，而在民营企业更多的是低基薪高绩效，同时在福利方面实行打包兑现。另外，国有企业的工资相对民营企业要固定，特殊激励政策采取较少。由此，不同的企业性质和不同的行业，不能照搬同一套薪酬福利制度，应结合自身特点，制定出的截然不同的薪酬管理制度。每年结合实施情况进行员工满意度调查，广泛征求意见，针对员工反映最为强烈的问题进行修订。同时，对同行业薪酬水平进行调查，结合当地社会平均工资增长情况，对员工薪酬标准进行合理调整。

六、劳动关系管理管理

劳动关系管理涉及到员工各项社会保险关系、劳动合同的签订、劳动争议处理、员工离职、生产安全及新近几年出现的员工压力管理。本人善于运用国家法律和相关规定规范企业劳动关系，善于通过心理分析，结合谈判、沟通技巧处理复杂条件下的劳动关系。

我经历了几个国有企业的转制过程，亲自参与了员工的安置工作。从政府决定企业转制起，拟订员工安置方案报相关部门审批，到详细清理把握员工情况，再到作深入细致的员工思想工作及政策解释工作，直致安置完毕，需要经过艰苦的工作。有的老员工想不通，需要结合政策，作反复的解释和思想政治工作，有的确实不接受安置，只能采取劳动仲裁的办法强制解决。

20xx年1月起新的《劳动合同法》开始实施，很多员工不了解劳动合同法的内容，抵制劳动合同的签订。在此过程中，我们组织员工进行了多次的培训，印发宣传资料，张榜公布法条内容，对全天候接受员工咨询，作耐心细致的解释工作，最后保证了员工的劳动合同签订率达到了100%，也让员工更多的了解了劳动合同法。劳动合同的签订，企业和员工双方都有了保障，由此来构筑制约体系和诚信体系，既确保了企业在每个时期的用人可以预测和提前准备，又让员工能够对自己的职业生涯分步骤分阶段进行规划，以达到企业和员工双赢的结果。另外，要求企业在国家劳动管理法规及政策范围内执行人力资源管理制度，尽量把劳动争议控制在企业内部解决，避免和妥善解决员工劳动争议及投诉发生。针对民营企业员工流动大的特点，我们利用劳动合同和细化的专项协议保证企业核心员工不流失，同时建立预防性的人才流失风险控制制度，做好人尽其才的岗位轮换人才储备保证制度。在企业内部建立员工满意度测评制度，加强沟通和法律制度宣传经常化，也定期了解员工思想动态，增强企业员工对企业的归属感和凝聚力，和谐企业内部劳动关系。

以上是我从事人力资源管理工作的一些经历和知识积累，在以后的人力资源管理实践中，我会继续不断更新自己的人资源管理知识，注意接收人力资源管理的新技术、新方法，提高自己的专业技能，为企业的人力资源管理工作更多的出谋献策，也为人力资源管理事业作出自己应有的贡献。

人力资源管理专业自我鉴定篇5

光阴似箭,日月如梭，作为人力资源管理专业的我即将告别大学生活。在×××（改成自己人力资源管理就读的大学）人力资源管理专业四年的大学校园生活是我人生的一大转折点，四年的校园生涯和人力资源管理社会实践生活，有过渴望、有过追求、有过成功也有过失败，我不断地挑战自我，充实自我，学习人力资源管理理论知识，为步入社会和实现人生的价值打下坚实的基础。

在思想品德上，本人有良好的思想道德修养，并有较高的政治理论觉悟，平时积极地向人力资源管理班委团委组织靠拢，参与人力资源管理专业学生集体社区服务活动。

在生活中，本人遵纪守法，经常关心和帮助人力资源管理班其他同学，并以务实求真的精神热心参与各项社会活动与人力资源管理知识公益宣传。

在学习上，我热爱自己所就读的人力资源管理专业，各门基础公共课程和人力资源管理专业课程均取得了比较理想的成绩。此外，我还参加人力资源管理相关资格考试××××（列举自己获得的人力资源管理专业证书）。

在人力资源管理专业实习期间，我经历里学校所没有的酸甜苦辣，感受人力资源管理专业就业严峻的压力，也切身体会到父母劳作

人力资源管理专业自我鉴定篇6

人生就是要懂得珍惜才会富有，四年的大学生活我将它视为我生命中的宝贵的财富。四年的学院生活磨练出一个自信和上进心强的我。

在大学期间，以个人的全面发展为奋斗方向，树立正确的人生观、价值观和世界观。在思想行为方面，我作风优良、待人诚恳，能较好处理人际关际，处事冷静稳健，能合理地统筹安排生活中的事务。

通过四年的专业学习，我深深地喜爱自己的专业。专业的学习让我熟知人力资源管理专业知识，包括员工、培训、绩效考评及薪酬管理等方面的知识。同时，经过努力我拿到了xx证书、xx证书、xx等证书。并在大三暑假拿到了xx证。

大量的实践活动使我有机会接触各种各样的人，遇到各种各样的困难。在处理这些问题的同时我锻炼了自身的处事能力，能全面思考问题，对事物有自己的见解。这些既培养了我的团队合作精神，又使我能袒诚面对自身的问题。

认真工作，踏实做人，是父母对我的谆谆教诲。知识和汗水是我对您善视和爱护的无限回报。对于事业与未来，我会执着追求；对于失败与挫折，我会坦然面对。我有足够的勇气与毅力，去迎接生命里的每一次挑战！我不敢断言我是秀的，但请相信我定将是最努力，最积极的。

【人力资源管理专业自我鉴定6篇】相关文章：

1.人力资源管理专业能力自我鉴定

2.人力资源管理专业能力自我鉴定范文

3.人力资源管理专业能力的自我鉴定

4.人力资源管理专业自我鉴定5篇

5.人力资源管理专业自我鉴定

6.信息专业自我鉴定

7.机电专业自我鉴定

8.园林专业自我鉴定

9.新闻专业自我鉴定

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