# 人力资源管理专业的就业形势

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2024-08-28

*第一篇：人力资源管理专业的就业形势人力资源管理专业毕业生就业情况分析与对策系科：经济法政系班级：09人力资源管理姓名：王惠榕学号：16人力资源管理专业的就业形势目前我国大部分企业中的人事部门已转化为人力资源部门，而掌握专业人力资源管理知识...*

**第一篇：人力资源管理专业的就业形势**

人力资源管理专业毕业生就业情况分析与对策

系科：经济法政系

班级：09人力资源管理

姓名：王惠榕

学号：16

人力资源管理专业的就业形势

目前我国大部分企业中的人事部门已转化为人力资源部门，而掌握专业人力资源管理知识的从业人员极其稀少，据了解HR人才的缺口在全国达50万人以上，仅上海保守估计缺口就在4万人左右，大连已达到3万人左右，该职业的人才已成为社会中的紧缺人才，经过专业学习的HR人才，已成为企业争夺的对象。

人力资源管理专业就业方向主要有三种去向：第一是面向企业，这将是主要方向。第二是公共事业单位，如政府机关、各种社会群体和组织。第三类是科研教学机构。

据调查，人力资源管理专业人员就职企业普遍分布于金融保险业(30%);信息产业(13.3%);咨询服务业(16.7%);快速消费品(16.7%);电子技术(6.7%);制药与生物工程(6.7%);耐用消费品(轻工、家电、服装、纺织，10%)等众多行业。

目前我国大部分企业中的人力资源部门已不再是传统认识上的人事行政管理和事务工作，而是把人力资源能力的开发与广纳人才放在战略的位置，作为工作的重中之重。而目前掌握过硬的专业性人力资源管理技能的从业人员却很稀缺，在“亚洲最紧缺的30种人才”调查中，人力资源管理专业也位居其中。人力资源管理专业就业SWOT分析

SWOT分析方法是一种企业内部分析方法，即根据企业自身的既定内在条件进行分析，找出企业的优势、劣势及核心竞争力之所在。其中，S代表 strength(优势)，W代表weakness(弱势)，O代表opportunity(机会)，T代表threat(威胁)，其中，S、W是内部因素，O、T是外部因素。按照企业竞争战略的完整概念，战略应是一个企业“能够做的”（即组织的强项和弱项）和“可能做的”（即环境的机会和威胁）之间的有机组合运用SWOT分析法对人力资源管理专业就业情况分析如下：

（一）优势（strength）

1.在人才招聘和选拔中的优势。如可以运用心理学中人才测评技术和相关工具（心理测验）从事人事工作，做到职员与岗位的匹配（岗位胜任），以达到“最适合的人”从事“最适合的工作”取得“最佳结果”这一理想目标。

2.在培训开发方面的优势。如在培训中可以了解员工的心理需求与发展愿望，并予以针对性满足，从而更好地发挥人的潜能．

3.在员工激励方面的优势．能较好的运用心理学中更多样化的激励理论，如需要理论、动机理论、奖惩理论、过程激励理论等为员工设计激励和考核手段，激发员工的积极性、主动性和创造性，提高工作效率和生产效率。

（二）劣势（weakness）

1．学校的培养方向和企业需求不相匹配，上手慢。课本上的知识与企业的现状存在较大差距，毕业生没有接触企业的机会就难以适应巨大的反差。在实际操作过程中感到困难重重。

2．对企业的构架及各岗位的了解不足。对市场了解、掌控不足。

（三）机会（opportunity）

1.国内对人力资源管理的需求越来越大，人力资源部门在企业的地位逐步上升。

2.未来的社会是人才的社会，恰恰需要管理人才的专业，人力资源管理专业弥补了这一空白。

3.人力资源是一个新兴的专业，有着巨大的发展空间。

（四）威胁（threat）

1.人力资源管理专业是一个新兴的专业，学习此专业的人也越来越多，竞争激烈。

2.人力资源从业人员的入职门槛低，且不规范，行业鱼龙混杂。

3.实际的人力资源管理工作需要的是丰富的实践经验，而非仅仅是理论知识。

人力资源管理专业就业对策

1.优化专业结构，适应市场要求

学校不仅要重视对学生专业知识的传授，还要注意人才素质的培养。将专业课程的设置与其职业技能培训结合起来，以就业为导向，推动专业设置、培养模式、教学方法的改革和创新，重视培养学生的专业竞争能力、动手能力、创新能力及心理素质，增强大学生的就业竞争能力。

2.加强职业教育

介绍各专业的需求情况及本校往届毕业生的就业状况，帮助毕业生正确认识人才需求形势。

3.开展技能竞赛，增强就业竞争能力

在就业指导过程中，开展相关的技能练习，引导学生按照职业需求强化自己的专业技能，开展跟中与专业对口的技能竞赛活动，鼓励学生提前做好融入岗位的准备。

4.加强校企合作

学校与企业一起加强针对岗位任职的技能培训，大力提高毕业生的技能操作水平。在教学模式上走出校园，在企业建立教学实践基地，大力发展订单式人才培养模式。

人力资源管理职业发展前景：

在目前这个“人才是一切”的新时代，许多企业将会以前所未有的努力去寻求人才和留住人才，人力资源管理的重要性日益显现出来。面对经济全球化、信息网络化、社会知识化及组织形态变化等的挑战和冲击，人力资源管理正面临不断地的发展和改变，受到越来越多的重视。

对管理在国内的发展历程有一定了解的同学都知道，以前在大学高校中是没有专门开设人力资源管理这个专业的，它只是工商管理专业中的一门专业课。但现在他已经分身出来快速发展成为一个独立的热门专业，也可见其受重视程度及其发展前景的广阔。

在前不久发布的Hays中国2024年第二季度报告中，招聘人员表示今年第一

季度，企业对技术熟练和经验丰富的人才的需求不断上涨。

根据Hays的季度报告，需求量最高的13项技能中，人力资源位列其中，其中“掌握双语技能，并愿意在二三线城市工作的HR专家在该市场中颇受欢迎。工厂、工地和企业人力资源候选人也很受追捧。为了确保HR在区域办公场所和总部的工作方式保持一致，非常高级的职位，如总经理、区域总监、董事总经理和总裁成为关注的职位。”

另据招聘专家报告，虽然多年来在各种岗位一直有很多活跃的职位候选人，但是他们的经验或技能并不符合雇主的要求，这也正是高质量候选人短缺的原因所在。

可见，具备专业的人力资源管理知识及过硬的人力资源管理能力的HR人才在现代职场是炙手可热的。例如目前很多在职人员通过在职攻读人力资源管理在职研究生如社科院人力资源在职研究生、首经贸人力资源管理在职研究生都很受青睐，借以提升人力资源管理能力。

在目前这种社会竞争日益激烈的环境下，人力资源行业被越来越多的职场人士所关注，同时也逐渐由冷门专业发展成为快速发展的行业，众多业内从业人员也正想方设法的通过一些渠道来试图提高自身的综合能力，因此在职研究生的学习成了众多在职人员青睐的渠道之一。

**第二篇：人力资源管理专业的就业形势**

人力资源管理专业毕业生就业情况分析与对策

系科：经济法政系

班级：09人力资源管理

姓名：王惠榕

学号：16

人力资源管理专业的就业形势

目前我国大部分企业中的人事部门已转化为人力资源部门，而掌握专业人力资源管理知识的从业人员极其稀少，据了解HR人才的缺口在全国达50万人以上，仅上海保守估计缺口就在4万人左右，大连已达到3万人左右，该职业的人才已成为社会中的紧缺人才，经过专业学习的HR人才，已成为企业争夺的对象。

人力资源管理专业就业方向主要有三种去向：第一是面向企业，这将是主要方向。第二是公共事业单位，如政府机关、各种社会群体和组织。第三类是科研教学机构。

据调查，人力资源管理专业人员就职企业普遍分布于金融保险业(30%);信息产业(13.3%);咨询服务业(16.7%);快速消费品(16.7%);电子技术(6.7%);制药与生物工程(6.7%);耐用消费品(轻工、家电、服装、纺织，10%)等众多行业。

目前我国大部分企业中的人力资源部门已不再是传统认识上的人事行政管理和事务工作，而是把人力资源能力的开发与广纳人才放在战略的位置，作为工作的重中之重。而目前掌握过硬的专业性人力资源管理技能的从业人员却很稀缺，在“亚洲最紧缺的30种人才”调查中，人力资源管理专业也位居其中。据了解HR人才的缺口在全国达50万人以上，仅上海保守估计缺口就在4万人左右，大连已达到3万人左右，随着社会的发展，人力资源管理专业人才已日渐成为社会中的紧缺人才，经过专业学习的HR人才，已成为企业竞相争夺的对象。人力资源管理专业就业SWOT分析

SWOT分析方法是一种企业内部分析方法，即根据企业自身的既定内在条件进行分析，找出企业的优势、劣势及核心竞争力之所在。其中，S代表 strength(优势)，W代表weakness(弱势)，O代表opportunity(机会)，T代表threat(威胁)，其中，S、W是内部因素，O、T是外部因素。按照企业竞争战略的完整概念，战略应是一个企业“能够做的”（即组织的强项和弱项）和“可能做的”（即环境的机会和威胁）之间的有机组合运用SWOT分析法对人力资源管理专业就业情况分析如下：

（一）优势（strength）

1.在人才招聘和选拔中的优势。如可以运用心理学中人才测评技术和相关工具（心理测验）从事人事工作，做到职员与岗位的匹配（岗位胜任），以达到“最适合的人”从事“最适合的工作”取得“最佳结果”这一理想目标。

2.在培训开发方面的优势。如在培训中可以了解员工的心理需求与发展愿望，并予以针对性满足，从而更好地发挥人的潜能．

3.在员工激励方面的优势．能较好的运用心理学中更多样化的激励理论，如需要理论、动机理论、奖惩理论、过程激励理论等为员工设计激励和考核手段，激发员工的积极性、主动性和创造性，提高工作效率和生产效率。

（二）劣势（weakness）

1．学校的培养方向和企业需求不相匹配，上手慢。课本上的知识与企业的现状

存在较大差距，毕业生没有接触企业的机会就难以适应巨大的反差。在实际操作过程中感到困难重重。

2．对企业的构架及各岗位的了解不足。对市场了解、掌控不足。

（三）机会（opportunity）

1.国内对人力资源管理的需求越来越大，人力资源部门在企业的地位逐步上升。

2.未来的社会是人才的社会，恰恰需要管理人才的专业，人力资源管理专业弥补了这一空白。

3.人力资源是一个新兴的专业，有着巨大的发展空间。

（四）威胁（threat）

1.人力资源管理专业是一个新兴的专业，学习此专业的人也越来越多，竞争激烈。

2.人力资源从业人员的入职门槛低，且不规范，行业鱼龙混杂。

3.实际的人力资源管理工作需要的是丰富的实践经验，而非仅仅是理论知识。

人力资源管理专业就业对策

1.优化专业结构，适应市场要求

学校不仅要重视对学生专业知识的传授，还要注意人才素质的培养。将专业课程的设置与其职业技能培训结合起来，以就业为导向，推动专业设置、培养模式、教学方法的改革和创新，重视培养学生的专业竞争能力、动手能力、创新能力及心理素质，增强大学生的就业竞争能力。

2.加强职业教育

介绍各专业的需求情况及本校往届毕业生的就业状况，帮助毕业生正确认识人才需求形势。

3.开展技能竞赛，增强就业竞争能力

在就业指导过程中，开展相关的技能练习，引导学生按照职业需求强化自己的专业技能，开展跟中与专业对口的技能竞赛活动，鼓励学生提前做好融入岗位的准备。

4.加强校企合作

学校与企业一起加强针对岗位任职的技能培训，大力提高毕业生的技能操作水平。在教学模式上走出校园，在企业建立教学实践基地，大力发展订单式人才培养模式。

人力资源管理职业发展前景：

在目前这个“人才是一切”的新时代，许多企业将会以前所未有的努力去寻求人才和留住人才，人力资源管理的重要性日益显现出来。面对经济全球化、信息网络化、社会知识化及组织形态变化等的挑战和冲击，人力资源管理正面临不断地的发展和改变，受到越来越多的重视。

对管理在国内的发展历程有一定了解的同学都知道，以前在大学高校中是没有专门开设人力资源管理这个专业的，它只是工商管理专业中的一门专业课。但现在他已经分身出来快速发展成为一个独立的热门专业，也可见其受重视程度及

其发展前景的广阔。

在前不久发布的Hays中国2024年第二季度报告中，招聘人员表示今年第一季度，企业对技术熟练和经验丰富的人才的需求不断上涨。

根据Hays的季度报告，需求量最高的13项技能中，人力资源位列其中，其中“掌握双语技能，并愿意在二三线城市工作的HR专家在该市场中颇受欢迎。工厂、工地和企业人力资源候选人也很受追捧。为了确保HR在区域办公场所和总部的工作方式保持一致，非常高级的职位，如总经理、区域总监、董事总经理和总裁成为关注的职位。”

另据招聘专家报告，虽然多年来在各种岗位一直有很多活跃的职位候选人，但是他们的经验或技能并不符合雇主的要求，这也正是高质量候选人短缺的原因所在。

可见，具备专业的人力资源管理知识及过硬的人力资源管理能力的HR人才在现代职场是炙手可热的。例如目前很多在职人员通过在职攻读人力资源管理在职研究生如社科院人力资源在职研究生、首经贸人力资源管理在职研究生都很受青睐，借以提升人力资源管理能力。

在目前这种社会竞争日益激烈的环境下，人力资源行业被越来越多的职场人士所关注，同时也逐渐由冷门专业发展成为快速发展的行业，众多业内从业人员也正想方设法的通过一些渠道来试图提高自身的综合能力，因此在职研究生的学习成了众多在职人员青睐的渠道之一。

**第三篇：人力资源管理专业就业形势分析**

杨学英11031132管理学院

人力资源管理专业的就业趋势分析

市场经济就是竞争的经济，而市场竞争，归根结底就是人才的竞争。因此现在人力资源管理专业人士存在着缺口,跨国公司和本土机关企事业单位对人力资源开发专业人才是比较需要的。政府部门、科研机构,集团公司、外资企业和私营企业,涉及制造业、纺织业、金融业、零售业、酒店业、服务业、医药业等众多行业都需求着人力资源管理专业的学生。

国家职业统计部门2024年“行业人才需求调查报告”显示，人力资源管理人才被国家列为十二种稀缺人才之一，该专业每年需求的人才缺口达40至50万，缺口大也就意味着更大的发展空间和更高的薪资标准。在强调以人为本的主题下，人力资源管理工作就显得非常重要。因此，在未来的两三年中，社会对人力资源管理专业的人员需求量会一直比较大的，但是个人认为需求量不会显著的增加。

在管理学类专业就业排名人力资源管理排名第四，虽然缺口比较大，但是对人员的要求水平也比较严，而且随着各大高校对人力资源管理专业的扩大招生，从2024年人力资源管理专业的毕业生有212万到了2024年的699万，不可谓发展迅速啊，但从中我们也是感受到了更多的压力。

在招聘岗位的介绍中我们可以看到需要我们要有的能力：

1、改进完善监督执行公司考核体系和规范，协调组织完成绩效评价标准的调整，使其更符合不同阶段的要求；

2、指导各部门主管开展评价工作，向员工解释各种相关制定，调查评价制度问题和效果，并提供解决方案；

3、组织实施绩效评价面谈，根据绩效评价结果实施对员工的奖惩工作；

4、建立公司职位流动和晋升体系并提供政策支持；

5、协助上级领导完成其他相关绩效管理共作。因此，作为人力资源管理专业毕业的学生要有扎实的理论知识且能灵活运用，必须要熟悉各种绩效评价方法和绩效管理流程，工作时要细心，责任心强，沟通表达、协调能力强，逻辑思维能力强，能与他人相处融洽。

自己感觉自己在和他人沟通的方面还是比较差的，尤其是和人沟通的方式总是把握不好。因此，我希望在以后在空余的时候多读一些关于沟通技巧的书，并可以与更多的人进行沟通，在与他人沟通的时候多运用一下书中的沟通技巧。在专业方面，自己认为在财务需要再进行一次学习，记得当初在学习会计与财务管理时没有充分重视这两科，没有进行深入的学习与运用，只是为了考试而粗略地背了一下重点，但是感觉我们在将来的工作中这一方面是必须要了解的，起码财务报表要看的懂。

在目前社会竞争日益激烈的环境下，人力资源行业被越来越多的职场人士所关注，同时也逐渐由冷门专业发展成为快速发展的行业，所以选择这方面的人会越来越多，所以更要把握好自己的职业方向，在学校中学习好专业知识，在大三的这一年把自己将来所需要的证书考一下，在大四的时候找一家中型的企业可以实习一下。在以后的生活中更要时刻的抱有学习的心态，随时随地的进行学习，不只是理论知识，更重要的是实践知识与工作经验。更要拥有一颗强大、自信、热情的心，从事自己感兴趣的工作，处理好各方面的关系，在工作中强化自己，使自己可以变的更加完善，从而更好的规划自己的人生与职业。

**第四篇：人力资源管理专业就业形势的调查报告**

人力资源管理专业就业形势的调查报告

调查时间：2024年1月11日---2024年1月15日

调查地点：沈阳市

调查目的：了解人力资源管理专业的大学生的就业情况及就业时应该考虑的问题 调查内容：沈阳各高校

1.调查概况

随着企业竞争升级为人才的竞争，人力资源部门的重要性日益凸显。人力资源管理成为目前职场上的明星职业，想从事人力资源管理的人越来越多，人力资源管理国家职业资格考试越来越热。随着世界经济的持续发展和科学技术的突飞猛进，人力资源管理工作已成为现代企业的重要管理工作之一，正在全球范围内得以迅速发展。国际一流公司中，人力资源管理已成为最核心的管理技术。目前人力资源管理人才已被列为我国12类紧缺人才之一。为争夺有限的人才资源，不少著名企业开出数十万年薪，公开招聘人力资源总监等。市场经济就是竞争的经济，而市场竞争，归根结底就是人才的竞争。

据调查，人力资源管理专业学生就职企业分布于金融保险业（30％）；信息产业（13.3％）；咨询服务业（16.7％）；快速消费品（16.7％）；电子技术（6.7％）；制药与生物工程（6.7％）；耐用消费品（轻工、家电、服装、纺织）10％。可见招聘企业主要集中于金融保险业、咨询服务业、快速消费品行业等热门和具发展潜力的行业，而传统产业如医疗设备、耐用消费品、电子技术、制药、生物工程等，依然没有能够表现出对人才的较大需求，这些行业人才已较为饱和，人才需求也相应不多。调查认为，在未来1到2年内，这一基本格局将不会有太大的变化。

2.报告主体

（一）人力资源管理人员的成长阶段

在作职业规划以前，应该先了解一下作为一名人力资源管理专业人士必须经历的五个阶段。

起步阶段：从学校毕业后的第一个五----六年，开始慢慢了解社会及学习工作的方法，建立自己的社会关系和信誉度。大多数人在这个阶段往往雄心勃勃、非常自信(有些自负)，许多事情都在尝试阶段，薪酬水平也较低。但现实常令他们感到失望，自然也谈不上什么可以炫耀的成绩了。这个阶段应脚踏实地的学习实践知识，有意交往一些前辈（有水准的），不断总结经验教训，找出自己的优势项目，挖掘自身潜力，为今后的发展打下良好的基础。

成长阶段：第二个五----七年，这时候你已经熟悉了一个领域，有一定的专业水准，不论职位及水平都处于逐步向上提升中，薪酬水平也在逐渐提高。但同时你的机会也较多，跳槽的可能性较大，若机会把握好，将为下阶段的加速提升创造良好的平台。此阶段对于你的专业知识必须十分熟悉（属于知识大补阶段），对它的发展方向要有前瞻性，同时开始形成自己的专业人际网络，拓展自己的人脉关系网------特别指的是33岁至40岁的人士，你的人脉竞争力要十分的强劲（这是你的优势项目），只有这样才能为个人下阶段的提升打下坚实的基础。

成熟阶段：此阶段可能会持续相当长时间，这要因人而异。你的职位及专业水准达到或即将达到了你的最高点。事业基本有成，或达到了一个大家公认的较高水平（专家级）。这时你做任何事情，更多的是依靠你的经验，考虑问题所受到的牵扯较多，对薪酬的要求大大增加，相反你的求知欲正在逐步的减退。

将退休阶段：退休前的三至五年。随着薪水和地位达到个人人生最高点，就开始逐渐失去工作的愿望，并为退休后的悠闲生活考虑了。

现在的社会正处于急速转型时期，机会是非常多的，就看谁能把握住发展趋势（当然是有准备之士）。所以每个人应在自己的成长阶段努力学习，知识领域尽量宽一些，特别是人脉竞争力要强一些，最好保持自己在一些方面领先别人一步，否则快鱼总是先吃掉慢鱼。

（二）人力资源管理人员的发展途径

最后从现在人力资源管理人士的发展途径看有哪几种,可供大家进一部探讨。实在地说，人力资源管理的前景是非常广阔的，职业生涯的道路也是很宽的，一个勤奋工作的人力资源管理者他受益的首先是眼界的开阔，他所接受的教育也是最新最强的管理理念和知识，很有前瞻性，其发展道路应该有以下几个方面：

1、成为知识管理总监

2、做培训师

走这条路的人士逐渐多了起来，但要分析成为培训师的条件，从现在市场上已做得较好的人士来看。首先，你最好是某名牌大学的硕士以上毕业生；其次，你曾在世界知名的外资企业或国有著名的企业工作过5-8年，且是高管人员(部门经理以上职位)；第三，有丰富的培训经历和相关工作业绩（给某某大企业做过培训）；第四，有良好的口才，亲和力较强；第五，在某一方面真正有自己的一套行之有效的实施办法（这就是实力，也是最重要的一点）。

3、进入公司决策层

成为管理整个公司行政事务的副总、总监、总经理助理等高职，在中国现在这个市场方可有实施你的人力资源战略管理规划的条件，真正体现作为战略伙伴关系的地位和作用。要做到这个职位，本人要有高超的内外部平衡能力（即内部政治），但真正能达到这种水平的人，真可谓凤毛麟角。可是你若从事销售工作，同时销售业绩较好，反而可以在短时间内上升到高层主管。许多例子说明大公司的人力资源总监，往往都是先从销售做起，有了优异的成绩后，才逐步走上高级领导岗位，有业绩才是最好的证明。

4、成为管理咨询师

自己或同朋友成立一家管理咨询公司，利用自己丰富的管理工作经验这一优势，对一些企业进行管理诊断咨询，及时发现问题，减少人为管理失误带来的损失。同时，要对各种管理案例要熟悉，特别是要有自己的一套良好的可操作的解决办法。但你若没有著名公司的相当工作背景，刚开始创业则比较困难。

5、成为人力资源管理某方面的专家

人力资源管理设计了许多方面，如：招聘、绩效管理、薪资管理、人力资源测评、人力资源规划、企业文化建设、高绩效团队管理、沟通管理、时间管理等等，这些都是可以结合自己的特长、兴趣发展成为自己的专长。要成为某一行的专家就要有十年磨一剑的思想准备，须有达到这个市场前三名的志向，否则不做。

6、成为人才分析师

这是国家近几年就要实施认可的职业资格考试，它的出现将是我国人力资源管理逐步开始走向规范化一个标志。要成为合格的人才分析师，需要有多年从事人力资源管理相当丰富的实践经验，并同各人才市场、猎头公司、著名企业的人力资源经理/总监有良好的合作关系，同时具备较高的学识水平，所以此职业进入门槛较高，但发展前景较好。

7、成为猎头

利用自己各方面的人力资源界的关系，及对企业欲招聘人员的了解，可逐步形成某方面的专业猎头。

8、劳动争议处理专家和法规咨询专家

由于工作关系会经常处理一些企业人事劳动纠纷，随着时间的推移，逐渐积累了处理这方面业务的实践经验，若你本人喜好研究这方面的案例，将对从事这方面的工作大有益处。当然，你必须对相关法律不仅有浓厚的兴趣，且有一定的研究，并愿在此方面发展下去。

9、转换职业

现在许多从事HR的人士因各种原因正考虑转换职业，谋求新的发展。人力资源管理的发展状况远没有达到人们期望值，在单位里出成绩较慢，不宜显现，与其他一些行业的发展相比较有一定的滞后性。需要经过一个较长时间的发展（与市场经济的发展水平较低有关），才可能有大起色。这需要大家长期的共同努力，方能产生效果。

3.报告小结

在人才竞争趋于全球化的今天，人力资源开发与管理的工作显得格外重要，做好人的工作已经成为赢得整个世界的前提，而对人力资源管理者的能力开发，则成为一项关乎发展整个国家伯乐人才的重要工程。人力资源管理者主要负责着企业的人力资源规划，员工招聘选拔，绩效考核，薪酬福利，培训开发，劳动关系协调等工作。判断其是否合格的标准是：懂得人力资源的专业知识，能够完成人力资源的实际管理工作，还能不断开发人力资源并且创造价值。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。人力资源管理专业要注重培养的基本目标是：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。

**第五篇：Djhoekw人力资源管理专业就业形势的调查报告**

七夕，古今诗人惯咏星月与悲情。吾生虽晚，世态炎凉却已看透矣。情也成空，且作“挥手袖底风”罢。是夜，窗外风雨如晦，吾独坐陋室，听一曲《尘缘》，合 成诗韵一首，觉放诸古今，亦独有风韵也。乃书于纸上。毕而卧。凄然入梦。乙 酉年七月初七。-----啸之记。

人力资源管理专业就业形势的调查报告

调查时间： 调查时间：2024 年 1 月 11 日---2024 年 1 月 15 日 调查地点： 调查地点：沈阳市 调查目的： 了解人力资源管理专业的大学生的就业情况及就业时应该考虑的问题 调查目的： 调查内容： 调查内容：沈阳各高校

1.调查概况

随着企业竞争升级为人才的竞争，人力资源部门的重要性日益凸显。人力资 源管理成为目前职场上的明星职业，想从事人力资源管理的人越来越多，人力资 源管理国家职业资格考试越来越热。随着世界经济的持续发展和科学技术的突飞 猛进，人力资源管理工作已成为现代企业的重要管理工作之一，正在全球范围内 得以迅速发展。国际一流公司中，人力资源管理已成为最核心的管理技术。目 前人力资源管理人才已被列为我国 12 类紧缺人才之一。为争夺有限的人才资源，不少著名企业开出数十万年薪，公开招聘人力资源总监等。市场经济就是竞争的 经济，而市场竞争，归根结底就是人才的竞争。据调查，人力资源管理专业学生就职企业分布于金融保险业（30％）；信息产 业（13.3％）；咨询服务业（16.7％）；快速消费品（16.7％）；电子技术（6.7％）； 制药与生物工程（6.7％）；耐用消费品（轻工、家电、服装、纺织）10％。可见 招聘企业主要集中于金融保险业、咨询服务业、快速消费品行业等热门和具发展 潜力的行业，而传统产业如医疗设备、耐用消费品、电子技术、制药、生物工程 等，依然没有能够表现出对人才的较大需求，这些行业人才已较为饱和，人才需 求也相应不多。调查认为，在未来 1 到 2 年内，这一基本格局将不会有太大的变 化。

2.报告主体

（一）人力资源管理人员的成长阶段 人力资源管理人员的 人员 在作职业规划以前，应该先了解一下作为一名人力资源管理专业人士必须经 历的五个阶段。起步阶段：从学校毕业后的第一个五----六年，开始慢慢了解社会及学习工 作的方法，建立自己的社会关系和信誉度。大多数人在这个阶段往往雄心勃勃、非常自信(有些自负)，许多事情都在尝试阶段，薪酬水平也较低。但现实常令他 们感到失望，自然也谈不上什么可以炫耀的成绩了。这个阶段应脚踏实地的学习实践知识，有意交往一些前辈（有水准的），不断总结经验教训，

找出自己的优 势项目，挖掘自身潜力，为今后的发展打下良好的基础。成长阶段：第二个五----七年，这时候你已经熟悉了一个领域，有一定的专 业水准，不论职位及水平都处于逐步向上提升中，薪酬水平也在逐渐提高。但同 时你的机会也较多，跳槽的可能性较大，若机会把握好，将为下阶段的加速提升 创造良好的平台。此阶段对于你的专业知识必须十分熟悉（属于知识大补阶段），对它的发展方向要有前瞻性，同时开始形成自己的专业人际网络，拓展自己的人 脉关系网------特别指的是 33 岁至 40 岁的人士，你的人脉竞争力要十分的强劲（这是你的优势项目），只有这样才能为个人下阶段的提升打下坚实的基础。成熟阶段：此阶段可能会持续相当长时间，这要因人而异。你的职位及专业 水准达到或即将达到了你的最高点。事业基本有成，或达到了一个大家公认的较 高水平（专家级）。这时你做任何事情，更多的是依靠你的经验，考虑问题所受 到的牵扯较多，对薪酬的要求大大增加，相反你的求知欲正在逐步的减退。将退休阶段：退休前的三至五年。随着薪水和地位达到个人人生最高点，就 开始逐渐失去工作的愿望，并为退休后的悠闲生活考虑了。现在的社会正处于急速转型时期，机会是非常多的，就看谁能把握住发展趋 势（当然是有准备之士）。所以每个人应在自己的成长阶段努力学习，知识领域 尽量宽一些，特别是人脉竞争力要强一些，最好保持自己在一些方面领先别人一 步，否则快鱼总是先吃掉慢鱼。

（二）人力资源管理人员的发展途径 最后从现在人力资源管理人士的发展途径看有哪几种,可供大家进一部探 讨。实在地说，人力资源管理的前景是非常广阔的，职业生涯的道路也是很宽的，

一个勤奋工作的人力资源管理者他受益的首先是眼界的开阔，他所接受的教育也 是最新最强的管理理念和知识，很有前瞻性，其发展道路应该有以下几个方面：

1、成为知识管理总监

2、做培训师 走这条路的人士逐渐多了起来，但要分析成为培训师的条件，从现在市场上 已做得较好的人士来看。首先，你最好是某名牌大学的硕士以上毕业生；其次，你曾在世界知名的外资企业或国有著名的企业工作过 5-8 年，且是高管人员(部 门经理以上职位)；第三，有丰富的培训经历和相关工作业绩（给某某大企业做 过培训）；第四，有良好的口才，亲和力较强；第五，在某一方面真正有自己的 一套行之有效的实施办法（这就是实力，也是最重要的一点）。

3、进入公司决策层 成为管理整个公司行政事务的副总、总监、总经理助理等高

高职，在中国现在 这个市场方可有实施你的人力资源战略管理规划的条件，真正体现作为战略伙伴 关系的地位和作用。要做到这个职位，本人要有高超的内外部平衡能力（即内部 政治）但真正能达到这种水平的人，真可谓凤毛麟角。可是你若从事销售工作，同时销售业绩较好，反而可以在短时间内上升到高层主管。许多例子说明大公司 的人力资源总监，往往都是先从销售做起，有了优异的成绩后，才逐步走上高级 领导岗位，有业绩才是最好的证明。

4、成为管理咨询师 自己或同朋友成立一家管理咨询公司，利用自己丰富的管理工作经验这一优 势，对一些企业进行管理诊断咨询，及时发现问题，减少人为管理失误带来的损 失。同时，要对各种管理案例要熟悉，特别是要有自己的一套良好的可操作的解 决办法。但你若没有著名公司的相当工作背景，刚开始创业则比较困难。

5、成为人力资源管理某方面的专家 人力资源管理设计了许多方面，如：招聘、绩效管理、薪资管理、人力资源 测评、人力资源规划、企业文化建设、高绩效团队管理、沟通管理、时间管理等 等，这些都是可以结合自己的特长、兴趣发展成为自己的专长。要成为某一行的 专家就要有十年磨一剑的思想准备，须有达到这个市场前三名的志向，否则不做。

6、成为人才分析师

这是国家近几年就要实施认可的职业资格考试，它的出现将是我国人力资源 管理逐步开始走向规范化一个标志。要成为合格的人才分析师，需要有多年从事 人力资源管理相当丰富的实践经验，并同各人才市场、猎头公司、著名企业的人 力资源经理/总监有良好的合作关系，同时具备较高的学识水平，所以此职业进 入门槛较高，但发展前景较好。

7、成为猎头 利用自己各方面的人力资源界的关系，及对企业欲招聘人员的了解，可逐步 形成某方面的专业猎头。

8、劳动争议处理专家和法规咨询专家 由于工作关系会经常处理一些企业人事劳动纠纷，随着时间的推移，逐渐积 累了处理这方面业务的实践经验，若你本人喜好研究这方面的案例，将对从事这 方面的工作大有益处。当然，你必须对相关法律不仅有浓厚的兴趣，且有一定的 研究，并愿在此方面发展下去。

9、转换职业 现在许多从事 HR 的人士因各种原因正考虑转换职业，谋求新的发展。人力 资源管理的发展状况远没有达到人们期望值，在单位里出成绩较慢，不宜显现，与其他一些行业的发展相比较有一定的滞后性。需要经过一个较长时间的发展（与市场经济的发展水平较低有关），才可能有大起色。这需要大家长期的共同 努力，

方能产生效果。

3.报告小结

在人才竞争趋于全球化的今天，人力资源开发与管理的工作显得格外重要，做好人的工作已经成为赢得整个世界的前提，而对人力资源管理者的能力开发，则成为一项关乎发展整个国家伯乐人才的重要工程。人力资源管理者主要负责着 企业的人力资源规划，员工招聘选拔，绩效考核，薪酬福利，培训开发，劳动关 系协调等工作。判断其是否合格的标准是：懂得人力资源的专业知识，能够完成 人力资源的实际管理工作，还能不断开发人力资源并且创造价值。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。人力资源管理专业要注重培养的基本目标是：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。

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