# 广东地区人力资源管理专业人才需求分析调查报告

来源：网络 作者：雨后彩虹 更新时间：2024-09-21

*第一篇：广东地区人力资源管理专业人才需求分析调查报告管理系人力资源管理专业需求分析调查报告一、专业培养目标本专业培养具有良好职业道德，熟练掌握人力资源管理基本理论知识和相关业务知识，具有较强的计划与组织协调能力，语言表达能力、企业文书写作...*

**第一篇：广东地区人力资源管理专业人才需求分析调查报告**

管理系人力资源管理专业需求分析调查报告

一、专业培养目标

本专业培养具有良好职业道德，熟练掌握人力资源管理基本理论知识和相关业务知识，具有较强的计划与组织协调能力，语言表达能力、企业文书写作处理能力，熟练操作各种现代办公设备，能够在党政机关、事业单位、以及服务业从事员工档案管理、人力资源管理日常事务处理、人力资源各项职能性工作，如招聘、培训、薪酬管理、绩效管理、社保办理等，具备“一技之长+综合素质”等方面全面发展的高素质技能型人才。

二、前言

1．调研目的：

本专业的学生当前在广东地区主要从事企业的文员或人力资源专员工作，企业要求学生具备良好的职业道德素质及一定的专业动手能力，例如制作考核表格，制定工资方案等。相应地，需要以下专业课程来支撑岗位核心职业能力及岗位关键职业素质，包括人力资源管理及实务、人员素质测评、组织行为学、人力资源统计、劳动与社会保障、薪酬管理、绩效考评、人际关系学。

2．调研时间：

2024年4月25日

3．调研对象：

广州艾高数码有限公司，该公司是一家以唱片制作，电影剪辑为主的娱乐性公司。

4．调研方法：

以访谈为主。

三、主体

广东地区在经济深化发展的大前提下，对人力资源专业的相关人才需求量比较大。对人才的要求以具备良好的职业道德、相关的专业知识、一定的动手操作能力和熟悉人力资源管理的相关实务为主。用人单位对本专业的毕业生评价较好，认为本专业毕业生具备吃苦耐劳的毅力和扎实肯干的工作态度。因此，本专

业毕业生的就业相对稳定，且待遇较好，月薪普遍在2024元左右。今后，对人力资源专业人才的市场需求仍以强调具备动手实操能力为主。用人单位认为本专业现有的教学计划可行，需要在某些课程上做出适当的调整。广东地区的经济发展对本专业人才的培养要求朝着结构细化的方向发展，即将人力资源的各职能板块进一步细化，使学生在校期间能掌握更多的专业知识与技能。

四、结论

我们要结合我校人力专业发展的现实情况，从市场需求和未来发展态势出发，理论与实际相结合，在探索两者契合点的基础上准确把握专业的发展定位。主要体现为：

（1）、打造基础平台，体现职业特色，满足市场发展要求；

（2）、区分不同层次，突出专科教育，加速地方人才培养；

（3）、利用现有资源，开展社会教育，拓宽多种培养途径。

1、优化整合现有实践教学体系

从人才培养体系的整体性出发，我校人力专业要建立以能力培养为主线，分层次、多模块、相互衔接的实践教学体系。实践教学大纲要充分体现教学指导思想，教学安排要适宜学生自主选择，实验模块要不断改革创新，以有利于学生创新能力培养和自主训练。因此，我们要以创新实践为导向，系统全面地设计实践教学的计划、方案、实务教材、实例、课程设计、毕业设计、实习和实验教学等，改变现有教材实践指导性不强、缺乏特色的弊病，从而提高教师的调研、科研能力并进一步增强实践教学效果。

2、创新实践教学平台

我们要建立与完善校内人力资源管理实训室，让学生不出校门，也能在较短的时间内亲身感受到较为系统的人力资源管理的各个环节，让学生在模拟活动、方案设计、角色扮演中，真实地感受到管理艺术的真谛，培养实战能力。为此，我们今后的一个重要任务是做好工作分析、绩效考评、人员素质测评、薪酬体系设计、人力资源管理信息系统设计等实验课程软件模块的建设工作。

3、课程改革

（1）、适当增加人力资源管理数据统计方面的课时，比如教授专业统计软件SPSS的使用，以及如何应用在人力资源数据统计。

（2）、删掉人际关系学，适当增加公共关系学、商务礼仪课程。

人力与旅游教研室2024年4月20日

**第二篇：人力资源管理调查报告**

郑州香雪儿食品公司人力资源管理调查报告

郑州香雪儿食品公司人力资源管理

调查报告

人力资源是一切资源中最重要、最宝贵的资源，而且是惟“动态的资产”，经济发展与人力资源的有效利用成正比。如何有效、充分地利用人力资源，是现代企业管理的首要任务。河南省是农业大省，作为河南省省会城市的郑州市的企业多属于纺织食品之类的轻工业，企业规模多属于中小企业。为了解郑州市中小企业人力资源管理现状，本团队选取较具有代表性意义的郑州市香雪儿食品公司（该公司之所以具有代表意义，是因为该公司属于发展较好的食品企业，企业规模为中型企业，比较能代表郑州市中小企业的发展状况）开展企业人力资源管理状况的调查，以期管中窥豹，对郑州市整个中小企业人力资源管理情况做一了解。本团队于2024年6月7日至2024年6月12日对香雪儿公司展开调查。本次调查主要采用访谈法，问卷法，查看工作日志等企业文字资料等方法，通过调查发现企业人力资源现有情况，总的来说按照现代企业要求，香雪儿公司的人力资源管理状况未达到合理水平，存在许多问题和不足。但是由于香雪儿公司本身规模不大，人才结构也相对较好，所以香雪儿公司的人力资源状况较能适合自身发展需要，有一定优势。我们现将香雪儿公司人力资源现状，优势，不足及改进策略形成调查报告如下。

一、郑州香雪儿食品有限公司人力资源管理基本状况：

1、企业组织结构及员工人数。郑州香雪儿食品有限公司实行总经理负责、董事会决策制，下设业务部、企划部、综合行政部、营运部、财务部、生产部、技术开发部，共 7 个职能部门，以层层管理，责任到人为管理模式。现有各类员工400多人。

2、企业人才素质情况及人才结构。郑州香雪儿食品有限公司具有中专以上学历100多人，中级职称以上的技术人员30多人。

3、人力资源的开发和培养体系。郑州香雪儿食品有限公司并不具备完善的人力资源培训和开发体系。企业只有针对一般职业技能掌握和企业管理制度的短期不定期培训。对员工的培训内容仅限于一般职业技能的掌握,培训方式以师徒之间的“传、帮、带”为主，也有少数的集体培训。

4、企业人力资源管理管理方式和激励机制。郑州香雪儿食品有限公司员工的绩效评估主要是基于企业既定目标下，员工对工作的服从和完成任务的效率,因而以职务晋升、年终奖、销售提成等为基础的奖励手段就成为对员工的主要激励方式。这种激励方式对目前的香雪儿公司来说还算适合，但一旦企业发展壮大，这种激励方式便会暴露很多不足。

5、企业目前缺乏完善的人力资源战略规划。郑州香雪儿食品有限公司未针对企业的发展战略制定与之互相联系和配套的人力资源规划,在人才开发方面普遍缺乏前瞻性、预见性和计划性。

6、员工流动率高。郑州香雪儿食品有限公司员工流动率高，需经常招工。

二、郑州香雪儿食品有限公司人力资源管理优势

郑州香雪儿食品有限公司作为中小企业，船小好调头，它的人力资源管理有其自身适应性和灵活性的优势，正是这种优势保证了中小企业的发展。具体有以下几点：

1、企业经营权集中，决策效率高。郑州香雪儿食品有限公司规模小，产品类型简单，便于企业决策。

2、员工数量少，管理层对员工比较了解，有利于实现人尽其才，人岗匹配。

3、员工数量少，管理方式简单，有利于降低企业成本，提高企业受益，促进企业发展。

4、制度灵活，便于企业及时调整发展战略。

5、重视企业文化建设，调动员工积极性。

三、郑州香雪儿食品有限公司人力资源管理劣势

郑州香雪儿食品有限公司人力资源管理状况虽然有一定优势，但其不完善的人力资源管理机制必然存在很多不足。

1、缺乏人力资源战略规划。郑州香雪儿食品有限公司未针对企业的发展战略制定与之互相联系和配套的人力资源规划, 在制定发展战略时,往往忽视人力资源规划,也不考虑本企业的人力资源状况及本企业的人力资源体系能否有效地支持企业发展的战略,人力资源与企业发展战略不匹配，在人才开发方面普遍缺乏前瞻性、预见性和计划性,出现诸多短视行为。导致人才结构不合理，人才容易流失。

2、管理方式落后,激励机制不完善。郑州香雪儿食品有限公司以职务晋升、年终奖、销售提成等为基础的奖励手段是对员工的主要激励方式。由于绩效评估的单

一、不完备,使企业难以依据科学的考核结果对员工进行全方位的激励,挫伤了员工的积极性、主动性和创造性,不利于其在企业中发挥更大的潜能。而配套的约束机制尚未完善、健全,使企业留不住人才,也造成了企业的人才损失。

3、缺乏完善的人力资源的开发和培养体系，培训与发展机会缺乏。郑州香雪儿食品有限公司片面追求降低成本，对员工的培训仅仅停留在短期的岗位技术培训上，而缺乏从开发人的潜能的角度，结合自身的发展战略，培养企业发展需要的各种人才，尤其是企业的经营管理人才。

四、郑州香雪儿食品有限公司人力资源管理问题解决办法。

针对调查中郑州香雪儿食品有限公司出现的问题，我们提出以下解决办法：

1、树立正确的人力资源观念

(1)郑州香雪儿食品有限公司要树立人才第一的理念

(2)郑州香雪儿食品有限公司要进行战略人力资源规划，建立与市场需求相适应的人力供应机制

2、强化企业内部人力资源管理的战略职能，建立健全人力资源管理制度，提高体系设置的科学性

(1)郑州香雪儿食品有限公司要根据企业发展需要，改善组织结构的设置

(2)郑州香雪儿食品有限公司要提高招聘的准确性，加强对员工的控制，避免裙带规模扩大

(3)明确规章制度，为管理提供依据，科学化管理

(4)郑州香雪儿食品有限公司要重视对员工的培训开发，形成良好的学习氛围。有计划地实施职工职业培训，就是依据企业的当前及长远发展战略目标，即“立足当前，着眼未来”，以提高职工与任职有关的工作技能、知识、观念、态度等的教育与训练，使职工不但具备当前工作所需的知识和技能，还为未来做好准备，以确保企业发展。

(5)综合多种激励措施，建立科学的薪酬体系。郑州香雪儿食品有限公司要最大程度地尊重知识、尊重人才,应当在建立科学的薪酬制度

与激励体制上下功夫。企业也要根据人才的不同特点“按需激励”、“适时激励”、“适度激励”,注重激励的有效性、公平性、层次性、持久性,采用物质激励和精神激励相结合、正激励与负激励相联系、内激励和外激励相结合。

通过本次调查，我们感受到：人力资源管理工作是现代企业管理的主要组成部分，是生产关系中劳动者的总称，是生产关系中最关键、最活跃的要素，也是现代企业管理的核心部分，企业要实现持续快速发展，必须坚持人才为本,重视员工在企业中的价值，真正使人力资源管理发挥最大的效用。

**第三篇：人力资源管理调查报告**

中烟摩迪(江门)纸业有限公司人力资源管理调查报告

一、调查目的：了解人力资源管理的过程.众所周知，企业能不能走的远，和企业文化息息相关，而人是文化的载体，也是企业文化的核心，所以恰当的用人对于一个企业来说尤其重要。这就突出了人力资源管理对企业的重要性，于是我就人力资源管理访谈了XXX公司人力资源部经理郑经理。

二、调查对象：中烟摩迪(江门)纸业有限公司人力资源部李经理

三、调查时间：2024年2月15日

四、调查方式：访谈类

为了使调查的数据真实可靠，我们不用传统的问卷调查。而是直接对人物进行访谈，这样做的好处也是显而易见的：

（一）数据真实可靠。对人物进行访谈可以得到他对人力资源管理的真实想法和人力资源管理的组织现状。

（二）及时发现问题。访谈中可以得到实时的资料从而能快速的发现人力资源管理中出现的问题，给出建议。

五、调查内容及过程

2024年2月15日我就对人力资源管理的看法访谈了中烟摩迪(江门)纸业有限公司人力资源部李经理。他认为人力资源管理是一项大工程，组织上说这是企业最重要的一环。企业的发展如何，最重要的是看企业中人的发展如何，所以无论从对员工的招聘、培训，到使用、激励、调整，都是漫长而艰苦的过程。对此他对我介绍中烟摩迪(江门)纸业有限公司的人力资源管理体系：

中烟摩迪(江门)纸业有限公司是一个专门生产卷烟用纸的厂房企业，从国内到国外都有商业客户。车间共有三个：卷烟成型纸生产车间、高透纸生产车间和分切车间。该企业对员工招聘方法是基层员工选择外部招聘，领导选择内部招聘和外部招聘。外部招聘多通过参加招聘会、网络宣传或职介所介绍。该企业对员工的要求比较高，有专门的职业技能培训，新进来的员工是跟着老员工学习，在学习中进步。车间任务是确定的，非关键岗位员工通过在数个岗位轮流学习，成为多技能人员。做到哪个岗位缺人，随时可以有人员补上。关键岗位员工均需要

通过考核，并合格后才能上岗。关键岗位同样设有多技能人员。每个多技能人员均有多技能补贴，技能越多补贴越多。

在绩效方面，中烟摩迪(江门)纸业有限公司设有奖惩制度。在一个周期内超额完成规定任务的员工，公司会按比例给予工资奖励；反之没有完成任务的也会按比例扣减工资。在薪酬管理，中烟摩迪(江门)纸业有限公司采用的是底薪加加班费加绩效奖金加津贴。

另外公司在管理方面还构建了启发员工创新、激发员工创意思维、发掘员工潜能的《合理化建议/一点课程》平台。让每个员工不仅干好平常的工作，而且不断地开创思考如何将工作干得更出色，同时，鼓励大家积极参与到公司的各项技术革新和管理活动，广开言路、充分发挥群众的力量、经心呵护员工的势气和积极性。充分地诠译了公司〈以人为本〉的价值观。

六、调查分析：

从上述资料上看，中烟摩迪(江门)纸业有限公司的发展现状良好，6年来公司的规模并未有改变。对此，我们从人力资源管理的几个方面来分析：

人力资源管理是指根据企业发展战略的要求，有计划地对人力资源进行合理配置，通过对企业中员工的招聘、培训、使用、考核、激励、调整等一系列过程，调动员工的积极性，发挥员工的潜能，为企业创造价值，确保企业战略目标的实现。是企业的一系列人力资源政策以及相应的管理活动。这些活动主要包括企业人力资源战略的制定，员工的招募与选拔，培训与开发，绩效管理，薪酬管理，员工关系管理，员工安全健康管理等。

从招聘的方式看，中烟摩迪(江门)纸业有限公司做的还是挺好的，基层员工选择外部招聘，人员选择范围广泛。从外部招聘找到的人员比内部多的多，无论从技术、能力和数量方面讲都有很大的选择空间。而且外部招聘会给组织带来新思想和新方法。这些新的思想和观念可以使企业数量最多的基层员工这个大环境充满活力与生机，在外部招聘找到的人才，可以节省大笔的培训费用；内部领导适合做内部招聘，一方面，这部分的人才在外部招聘选错人的风险比较大，而且就算是选对了人，在不了解企业现状与组织文化就上岗的话，会造成许多不必要的麻烦，与员工关系的处理也会成问题。绩效方面，中烟摩迪(江门)纸业有限公司采取的是有奖有惩，公平公正。影响绩效的主要因素有员工技能、外部环境、内部条件以及激励效应。而在影响绩效的四个因素之中，只有激励效应是最具有主动性、能动性的因素，人的主动性积极性提高了，组织和员工会尽力争取以提高技能水平以及组织绩效。奖惩就是一种很好的激励手段，没人愿意和钱过不去，当然是越多越好。也不会有人想工资被扣。对员工来说，这是种动力。薪酬管理，多劳多得在这就不必多说了。

员工之间的关系管理的，是判断一个企业内部员工团结与否的重要因素。虽然管理的最终还是要服务于对企业的经济效益。但在厂里工作的大多数都是来自全国各地的，都有不同的个人喜好，民族习惯。有句话是这么说，团结才是力量，当员工之间没有达成一个很好的共识，效率自然就不会高了。沟通是员工之间相互了解与合作的媒介，在这方面XXX公司做得还是比较好的。员工之间有矛盾会进行沟通，问题解决了员工更团结，给企业带来更多的利益（看得见和看不见的）。员工是企业的形象，当你看见员工低头死气沉沉的工作，我相信你更想看到的是活力四射，充满热情的员工。

综上所述，我对中烟摩迪(江门)纸业有限公司的人力资源管理给出以下几点建议：

（一）设立一个完整的培训单位，让更多的员工了解公司的实际情况与学习具体技能。

（二）制定一套合理的员工守则，让大家都了解公司的规章制度。

（三）沟通是企业团结的法宝，有效的沟通能让员工的工作更有效率，员工 之间的关系更加和谐。

(四)员工之间尽量做到人人平等

七、结语

人力资源管理虽然最终还是要服务于企业的经济利益。但这是企业最重要的环节，人力资源管理是一门艺术。好的人力资源管理能给企业带来生气，带来更多事半功倍的成果，无论是看得见还是看不见的，都是企业的财富。在深圳有一家赛意法公司，在那里的员工，没有上级与下级之间沟通的隔阂。下级员工对领导意见不合拍板的例子比比皆是（这里指工作之间的辩论）。然而，他们就是在辩论中进步，各抒己见。里面还设立了人权委员会，做到了对员工的尊重。现在已发展成与欧洲最大的半导体制造商意法半导体制造有限公司的合资知名

企业。不好的人力资源管理也会让企业陷入困境。就像珠海曾经风云一时的巨人企业，因拓展公司规模调用了大量人才，导致公司员工分配不均衡，加上资金紧缩，最终倒闭。所以，人力资源管理，无论从招聘，培训，到使用，再到分配是一个重要且漫长的过程，稍有差错，给企业带来的损失可能就不可估量了。相信在所有员工的共同努力下，企业会走的更远。

**第四篇：专业人才需求调查报告**

专业人才需求状况调

查报告

专业：电气工程及其自动化

班级：教改00

1姓名：李军平

学号：10110059

电气工程及其自动化专业人才需求状况调查报告

大三上学期已经过完，很快就到大四求职的时间了，大学的学习生活，不仅是知识积累的过程，也是大学生社会化的第一站。现在普遍认为大学生就业难，大学生如何才能跨好迈出校门的第一步？大学生如何成为一个成功的就业职场人？在如今的大学校园中，诸如此类的话题早以引起了大家众多的关注和热情。为了充分地了解电气工程及其自动化专业的人才需求情况，掌握市场动态，了解电气工程及其自动化技术现状和发展趋势，以及企业对人才素质、知识结构和能力的要求，提高学习的针对性和适应性，我们深入基层、深入企业，进行全面、广泛的市场调研，以就业为导向，特此借大三的寒假就本专业人才需求状况做下调查。通过自己的实践和同学之间的交流，认真思考自己在今后的专业学习阶段应该学些什么，怎么学习。怎样使自己的愿望与社会的需求相一致，成为国家需要的合格人才。从而对今后学习专业课程的主动性起到积极作用。有助于毕业之后能更快、更成熟地融入社会之中。

一、职业前景展望

电气工程及其自动化技术是一个专业口径较宽的专业，与该专业相关的企事业单位不仅数量多、地域分布广，而且规模、层次各异。如大连机床集团、华录电子、一汽集团大连柴油机厂、主营塑钢门窗的实德集团、制造大型起重及港口设备的大重集团都拥有大量的电气自动化技术的毕业生，随着市场经济下我国工业化进程的加快及知识经济、信息化社会所孕育的高技术大踏步进入制造领域，各企、事业单位通过对工业生产线的技术改造和引进，提高了劳动生产率和产品质量，带来了巨大的经济效益，同时，企、事业单位使用的生产设备和主要技术多采用引进与自行开发相结合。因此，电气工程及其自动化技术技能型人才的岗位需求量也日益扩大。

本专业服务面向大连装备制造业，生产一线的电气产品维修工、电子电气产品制图与制板员产品辅助设计与开发岗位的测试员、工艺员。电气产品生产企业从事电气产品生产线的工艺技术指导、生产一线的管理及产品检验工作；生产线仪器设备的安装、操作、维护、维修工作；电气产品装配、维修、售后服务工作；电气产品研制、开发、消化、吸收工作。

面对如今的大学生的求职热潮，求职、就职的前景却并不十分乐观。第一，如今的大学生过于高估自己，没有正确的摆正自己的实际地位，弄到最后往往成为了“高不成，低不就”的现象。所以，就业前摆正自身正确位置是首当其冲的。第二，人才观念发生变化。以往的“学历通行证”、“学历敲门砖”，逐渐被人们所忽略，各个公司开始更注重实际性和实用性。上海昌硕科技有限公司人力资源部李经理认为，对企业而言，用大专生更经济，用一个本科生，年薪大概在5万元左右，而大专生只要2.5万元足已，而且有的大专生比本科生还要干的好，进了公司之后就不看你的敲门砖了而是你的真实水平，实际的动手能力，因此除非岗位特殊需要，企业一般都不需要高学历人才，人职匹配最重要。

二、电气工程及其专业方向工作的学生应该具备的能力

（一）专业能力

1、电气工程及其自动化控制系统及供配电系统的安装调试、运行、维护的能力。

2、具备从事电气工程初步设计、系统运行维护、技术经济管理等工作的能力。

3、熟练使用手工焊接工具，具备手工焊接、拆焊的能力；

4、常用元器件的识别、测量、选用能力；电子装配、制作能力；

5、利用电路基本理论分析、调试、维修简单电路的能力；

6、使用计算机辅助设计软件绘制电路图、设计线路板并进行仿真；

7、根据实际需要选取合适的单片机芯片，并能对单片机系统设计应用

8、能够设计产品生产的工艺流程、编制各流程工艺文件和工具、设备操作规程；

9、具备自动插件机、波峰焊接机、自动在线检测设备、回流焊接机和SMT等常见设备的基本操作能力；

10、具备生产线元件成型、焊修、调试等各工位的操作能力，能够在工艺技术方面指导操作工人；

11、能够进行产品基本的工艺技术管理；

12、具备基本的生产管理能力，具有独立工作、着眼全局的整体观点和追求综合效益的管理素质；

13、具备基本的质量管理能力；

14、具备电气工程行业的职业规范、质量第一的观点、安全生产和分工协作的团队意识及严谨细致的工作作风

15、掌握安全生产的操作规程；

16、能根据原理图或产品调试说明书对设备安装、调试；

17、能正确判断及排除SMT设备的常见故障

（二）社会能力

1.具有良好的思想政治素质、行为规范和职业道德；

2.具有较强的计划组织协调能力、团队协作能力；

3.具有较强的开拓发展的创新能力；

4.具有较强的口头与书面表达能力、人际沟通能力。

（三）方法能力

1.具有较好的对新的技能与知识的学习能力；

2.具有较好的解决问题的方法能力、制定工作计划的能力；

3.具有查找维修资料、文献等取得信息的能力；

4.具有较好的逻辑性、合理性的科学思维方法能力。

三、电气工程及其自动化专业人才需求现状

随着高新技术及其产业的不断崛起，国际贸易壁垒的消失等因素的影响，各行业对人才需求出现较大变化，衡量人才的标准也随之发生改变，使人才交流市场呈现以下特点，造成一些走俏专业人才奇缺。

（1）、人才需求数量骤减，供求总量不平衡

在经历了2024年的供求高峰过后，人才市场迎来了 “低谷”。企业所提供的求职岗位逐渐减少，而每年的大学毕业生却随着高校前几年的扩招逐年增加，出现供远大于求的趋势。

（2）、人才市场供需不协调

各类企业在用人机制上心态基本是一样，在进行招聘时企业所提供的岗位，大多是这些企业发展生产所需要的，因此，在计划的时候，往往偏重于动手能力，而不看重学历。企业真正在管理岗位重用的是经过在基层锻炼后逐级提拔起来的，而不是高学历的应届毕业生。但是每一年都有大量应届毕业生涌入市场，大多数企业就不可避免的选用许多大学生进入生产线，结果必然导致“人才高消费”现象的出现。但必需注意的是，用人单位普遍认为具有大专(含)以上学历，且有两至三年工作经验的求职者更受欢迎。

（3）、求职者素质与市场需求不一致

企业需求岗位更多的是集中在市场营销、经营管理及服务领域，而求职者所提供的专业则侧重于各类专业技术岗位，这些岗位往往需要求职者具备基本的经验及动手能力，应届毕业生往往不能满足需求。

四、社会对大学生求职者的评价

通过调查分析可以发现：在短时间内认同企业文化；对企业忠诚，有团队归属感；不苛求名校出身，只要综合素质好；有敬业精神和职业素质；有较强的专业能力；沟通能力强，有亲和力；有团队精神和协作能力；能带着激情去工作等。这些人很受用人单位欢迎。与此相对应，对薪酬要求过高；频繁跳槽和缺乏团队精神。显然，这样的就业环境，给毕业生带来了更为广阔的发展空间，使得不同学历层次的毕业生同台参与竞争，施展才华成为可能．但与此同时，也对我们自身素质提出了更高的要求。这些人就会遭用人单位反感的。

总体而言，各类企业对广大大学毕业生都给予了积极的评价，与此同时，他们也客观地指出了大学生普遍存在的缺点和不足，主要表现为：

（1）、自身定位不准确，职业发展方向不明确，在一定程度上降低了大学毕业生的求职成功率以及就业质量

（2）、普遍缺乏吃苦耐劳的精神，心浮气躁，不愿意接受基层的锻炼，对自身认识不足，要求过高，盲目攀比心理较为严重。

（3）、能力、知识宽而不精，知识结构不合理，没有很好地反映业界发展的最新动态。

五、人才需求调查的总结

在我国经济发展的大潮中人才供需出现不平衡的现象是符合客观规律的，是与我国经济的良性发展和中国与世界经济的接轨相适应的。面对人力市场的供求状况，应使我们既能学得一技之长，又有一定的组织管理能力。我们必须做到以下几点：

（1）树立正确的自我认识和顺应社会的择业观念

在校期间，我们要通过各种主题集体活动和就业教育，树立正确的自我认识,实事求是找到自己的优缺点，既不妄自菲薄也不狂忘自大，要对自己充满信心，要自强不息,要敢于迎接各种挑战，相信自己能面对一切困难。我们要及时关注社会发展变化，适当降低就业期望值，将客观的社会需要与主观的个体需要有机结合。转变择业观念，树立志在四方的远大抱负，主动到基层去，到中、小企业中去，到“最需要人才的地方”去，脚踏实地、勤奋工作、施展才华、实现

价值。

（2）具备良好的学习素质和完善的知识结构体系

在学习中要通过努力尝试新思路和新方法，把握学习规律，更新学习观念，养成良好的学习习惯，不断提高学习效率。同时要注重拓宽知识领域，可以结合自身的兴趣、爱好以及社会对人才的需求，有选择地进行跨学科交叉领域相关知识的学习，从而不断充实学习内容，完善知识结构体系，以弥补单一学科在知识体系上存在的不足，更好地适应社会的需要。

（3）在各项素质教育活动和专项实践活动中不断提高综合素质

在校期间，不仅要在专业理论学习中掌握扎实的基础知识，更要在专业实践训练中勤学苦练不断提高自己的动手能力，特别要积极参加第二课堂活动和各种学生组织，通过丰富多彩的二课活动锻炼自己的集体主义精神、团队合作精神和开拓创新精神，使自己的应变能力、公关能力、交际能力、协调能力、写作能力都得以提高。从而全面提升自己的综合素质。要求学生具有良好政治思想和道德修养，从事企事业单位电子产品的生产、设备维护、生产管理、技术开发、营销服务等岗位工作，能适应经济社会发展与建设需要的德、智、体、美全面发展的，有良好职业道德和创新精神的高技能型的高等技术应用性人才。为日后职业生涯的发展争取更多的主动权，以获得更大的发展。

通过这次人才需求调查，发现经过了基础理论强化特别是基本技能重点强化训练的高职毕业生在社会上需求量是巨大的，因为他们迎合企事业的实际岗位需求，而且我院现开设的专业也适应社会未来十年人才需求规律，特别是机电一体化、电子、电气工程、市场营销、汽车制造、电子商务等专业仍是社会最为需要的人才。为了适应经济建设的发展，满足社会对电气自动化专业类高等职业技术人才的需求，我们现在应强调学生人文素质的提高；坚持外语和计算机教学不断线；注重专业课的学习方法及思维模式，为终身学习奠定基础；学院应重视学生的能力培养，按照学生毕业后从事职业所必需的能力和终身学习所必需的能力，注重实践，培养学生的技术应用能力，通过系统的、紧贴生产一线要求的实践训练，要初步培养出自己的综合职业能力和创新能力。注意培养自己的实验及动手操作的能力。为我们学生适应现代企业要求打下坚实的基础。

**第五篇：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。

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