# 迎新生 人力资源管理专业介绍

来源：网络 作者：静谧旋律 更新时间：2024-08-26

*第一篇：迎新生 人力资源管理专业介绍人力资源专业介绍首先欢迎新同学走进某某学院，欢迎加入我们管理系并选择人力资源管理专业！一对人力资源管理专业的解读既然你们选择了人力资源管理专业，下面我问一个小小问题。你们是人力资源吗？那是人口资源，劳动...*

**第一篇：迎新生 人力资源管理专业介绍**

人力资源专业介绍

首先欢迎新同学走进某某学院，欢迎加入我们管理系并选择人力资源管理专业！

一对人力资源管理专业的解读

既然你们选择了人力资源管理专业，下面我问一个小小问题。你们是人力资源吗？那是人口资源，劳动力资源？

我们说人口资源是指一个国家和地区所具有的人口数量。劳动力资源，具有劳动能力的那一部分人，通常是18岁左右——60岁左右的人口群体。必须具备从事体力劳动和脑力劳动的能力，是个数量概念。能够推动社会和经济发展，能为社会创造物质财富和精神财富的体力劳动者和脑力劳动者的总称。人力资源包含了数量和质量两个概念，不仅具有劳动能力，同时还要具有健康的创造性的劳动，能推动社会的发展和人类的进步。

人力资源管理就是根据企业战略目标的要求，对人力资源的合理配置的一系列活动。

（一）为什么要开设人力资源管理这个专业？

也就是人力资源专业设置的背景及在我国的发展状态其前景如何？ 1949——1978改革开放前。这阶段属于计划经济体制下的阶段，典

型的特征是城乡分割的二元化劳动力市场，人事管理主要集中在对档案、户口和身份的管理上。1978——1991年，中国的经济体制改革，在农村实行了家庭联产承包责任制，承认了个体和私营经济的合法地位。出现了“停薪留职”“下海经商”“农民工进城”等现象，从而打破了“大锅饭”“铁饭碗”成为社会发展的基本要求。

1992——1999年，邓小平“南巡”谈话把中国的改革开放推向一个新的高潮。，劳动力市场得到了进一步发展，人才流动成为普通现象，职业介绍所和一些猎头公司纷纷兴起。特别是1995年《中华人民共和国劳动法》的出台，使HRM首次面临法律的制约和调节，劳动关系成为人力资源管理的一个突出课题。正是这一阶段，国家教委正式批准确立了人力资源管理做为一个专业的法定地位。

1999年以来，作为一门独立的专业，人力资源管理开始引起全社会的广泛关注。人们对人力资源管理的认识更加清晰，实践领域对人力资源管理的渴求也更加强烈。这一阶段，中国人民大学率先设立了HRM博士点和硕士点，并在2024年正式招收HRM专业的博士生，从此学术研究不断规范，成果不断增多，各种以人力资源管理的研讨会，出版社层出不穷。现在各院校相继开设了此专业。

（二）人力资源管理专业重要性及 前景如何呢？

前景极好！

首先：一般认为，资源是人类社会存在和发展的前提，也是一个组织存在和发展的基础。对一个组织而言，其所拥有的资源大致有

四种：实体设备资源、财政资源、技术资源、人力资源。但现在人们已经意识到人力资源和其他所有资源唯一的区别就是它是人。

人力资源的人是一切社会活动的主体。人力资源是唯一能动的、起决定性主导作用的生产要素。人力资源是最重要的资产。物质资源不会创造价值，人力资源可以通过自身劳动，创造价值，增加价值，增加财富。其他的资源也必须通过人的有效利用，充分激活其他物化资源，才能体现其他资源的价值。

人力资源是最宝贵的稀缺资源。人力资源是有条件的。人力资源的成长需要一个漫长的过程，少则十几年，多则二十几年。人力资源特别是高素质的人力资源是稀缺资源

知识经济到来，社会发展已经减弱了工业化时代对财力、物力资源、劳动者体力的依赖。同时，增强了对劳动力知识的依赖，因此，人力资源是组织生存和发展的必备资源。

带走我的员工，把工厂留下，不久后，工厂就会长满杂草；拿走我的工厂，把我的员工留下，不久我们还会有一个更好的工厂。（安德鲁.卡内基）

其次：现实中，我国人力资源管理专业的人员比较稀缺，大部门从事人力资源管理的人员多是行政人员兼职做事，所以，学好学精这个专业，就业前景很好。

二、三年的校园学习主要学什么？

人力资源管理的研究领域： 人力资源的获取（选人）、开发（育人）、保持（留人）和利用（用人）等方面所进行的一系列活动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。具体来讲，就是预测组织人力资源需求并作出人力需求计划、招聘甄选人员并进行有效培训、考核绩效支付报酬并进行有效激励、组合组织和个人需要进行有效开发以便实现最优组织绩效的全过程。

我们所开设的课程都是围绕人力资源所研究的这些领域，如组织行为学、行政管理学、人力资源管理绩效管理社会心理学、劳动法规人力资源规划与招募、人员测评理论与方法、人力资源社会调查、组织理论、劳资关系、薪酬管理等。

在课程体系安排上贴近社会、贴近生产、贴近生活，实行“学校—企业—社会”相结合的培养机制，把综合素质和职业能力的培养贯穿于整个教学始终。除了进行课堂教学外，还采用了课堂讨论、案例教学、组织学生进行实训活动等，来提高学生的实践能力和实际操作水平。

通过这些课程的学习，最终的目的是培养具备管理、经济、法律及人力资源管理等方面的知识和能力，能在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。

三、你通过三年的学习你可以收获什么？

软性的收获：

专业技能：

（1）员工薪酬福利设计管理能力

（2）员工绩效考评综合管理能力

（3）员工招聘、配置、培训与开发能力

（4）基本的人力资源规划能力和劳动关系协调能力

综合应用能力

（1）良好的协调合作能力

（2）较强的激励沟通能力

（3）良好的口头表达能力

以及思想素质，业务素质，身体素质，心理素质等综合素质的整体提高 硬件收获

1．英语通过三级水平，获得《高等学校英语应用能力考试证书》（B级以上），还可以参加国家英语四、六级考试并取得证书、2．计算机应用能力：通过国家计算机一级水平考试。获得《全国计算机等级考

试证书》（一级以上）

3获得相关专业资格证书或从业证书（一种以上），如 企业人力资源管理师证书；企业人力资源管理员证书；

助理企业人力资源管理师证。

四、本专业的用途——即学生们最关心的就业前景问题

1.企事业单位的人力资源管理部门

2.可以具体从事企事业单位的薪酬、测评、培训、招聘等方面的协调员

3.人力资源管理培训讲师

4.管理咨询机构从事人力资源服务人员

5.人才服务中心和猎头公司

6报考国家公务员

目前国家缺乏专业的人力资源管理方面的人才，所以各高校相继开设此专业，如果你学好的话可以到大中型企业，而且可做的工作很多，如培训专员、薪酬管理等。

我有一份2024年对上海交大人力资源管理专业就业状况调查，企业招聘职位需求则包括了人力资源管理、市场营销、咨

询员、审计员、培训生等，其中人力资源管理的职位需求占82.5%，市场营销占7.5%咨询员占5%，培训师和审计员各占2.5%。招聘中更多的关注专业对口，一定程度上，人力资源专业学生主要以自己所学专业为求职的主要选择，企业也比较注重专业对口。

退一万步讲，进不了企业，我可以自己单干呀，成立专业的中介机构。比如现在有很多企业把人力资源管理的好多事项外包出去，如员工招聘外包，培训外包，计算薪酬代发工资等业务外包。

另外还可以参加公务员考试，事业单位招聘考试等.到国家行政机关和事业单位工作。

既然选择了此专业，我希望同学们能在经济和财务方面有所涉及。能否让我们的专业三年后有用武之地，那要看同学们如何规划自己的学习和生活了，如果你能利用大学时光，专注于学习和积极参与相关实践，你就会有扎实的基本功及相关技巧。当然，这些需要你阅读大量的课外与课程相关的书籍。比如经济学、心理学、社会学、伦理学、法律相关的知识

你们已经踏进了大学生活的门槛，这里是你们梦寐以求的知识殿堂，这里是你们踏入社会迈向成熟的修炼台，这里也是你们担负起对自己、对父母、对社会责任的一个起点。如果你能好好把握这三年的时光，你将会拥有一个灿烂的明天。

我希望在座的同学们今天以经贸学院为荣，明天郑州经贸学院以你们为荣。祝同学们学有所成，健康快乐的度过每一天。谢谢大家。

**第二篇：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。

**第三篇：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。

**第四篇：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

**第五篇：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！

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