# 人力资源都是做哪些工作

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2024-08-19

*第一篇：人力资源都是做哪些工作1、人力资源管理咨询的主要内容近几年，人力资源管理咨询是排在前几位的。原因是，人在企业竞争中的作用有了提高。对中国企业来说，从传统人事管理向现代人力资源管理转变，重视人的因素，开发人的潜能。但很多企业并不明白...*

**第一篇：人力资源都是做哪些工作**

1、人力资源管理咨询的主要内容

近几年，人力资源管理咨询是排在前几位的。原因是，人在企业竞争中的作用有了提高。对中国企业来说，从传统人事管理向现代人力资源管理转变，重视人的因素，开发人的潜能。但很多企业并不明白传统人事管理和现代人力资源管理有何不同，不知道如何从根本上建立人力资源管理系统。这就为人力资源管理咨询提供了发展空间。

目前，国际上已经开展的人力资源管理咨询业务，国内也在做，主要内容简述如下：

（1）人力资源管理诊断

大家知道薪酬或工资制度的重要性，但不知道如何做。需要综合性的诊断，是做其他咨询的前提，是一项重要业务。诊断中，需要对企业中人才的数量和质量进行统计，从文化、专业、团队群体人的素质以及从创造性、协作性、独立性方面，衡量其是否符合企业现在和以后发展的需要。

（2）人力资源规划根据企业战略，在未来一段时间内对人才需求的状况，做一个战略性的规划。

（3）人才测评可以用混乱来概括现在的人才测评市场状况。主要有两种测评方式，一种是卖工具，用软件；另一种是由专家来进行测评。

（4）人力资源体系的建设从岗位设计、薪酬设计，形成一个完整的人力资源管理体制。

（5）薪资调查

对专门从事某个特定行业、特定职位在市场上的薪酬水平调查。这个业务也是现代人力资源业务中发展较快的业务。任何一种业务都可以做得非常专业化、非常大。对关键职位，这种需求越来越大，现在主要需要在外企和民营企业。

（6）薪资福利体系的设计

（7）培训与开发体系设计

使企业培训与经营联系起来，产生最大的效益。

（8）组织岗位设计

（9）企业文化设计

（10）员工满意度调查

（11）360度反馈

某一个人，其周围的人对他的评价，传统的考察方法很难获得一些真实的 信息。

（12）员工职业生涯设计 如果一个企业不考虑员工的成长途径，是不行的。

（13）人力资源管理信息系统

（14）培训与开发

（15）劳动关系咨询

（16）员工心理服务

人力资源管理咨询需求是多层面的，不同企业需求是不同的。

2、人力资源管理咨询的基本方法

人力资源管理咨询诊断是一个系统的诊断。主要采用的咨询方法有：HRM诊断、职位管理、薪酬体系、业绩管理和评价中心。

HRM诊断从“三率”看效果，从“四点”找原因。三率分别是：劳产率、满意率、流失率。然后是从选人、用人、育人和留人四点找原因。

在做人力资源管理诊断时，有一个模型，首先分析企业的战略。人力资源管理咨询，是在企业战略层面之下的咨询。第二，分析企业文化。在做咨询时，因为每一企业都有其特定的企业文化，如果不考虑文化因素，很容易出问题。没有这些分析，就没有人力资源管理咨询的根本基础。不能用同一模式去给不同的企业做人力资源管理咨询。

在帮助企业进行人力资源管理时，如果它的组织结构有问题，人的积极性的发挥就会受到约束。因此，首先需要看它的组织结构需不需要调整。其次是岗位管理，没有岗位职责说明，无法进行工作。三是流程管理。如果没有这些支持，其后的工作就无法进行，以后的工作很容易出问题。

业绩管理，目的就是产生业绩，个人与企业产生业绩。

激励系统，若一个企业中，学与不学一样，就没有学习的动力。因此，需要一个激励系统来激励企业内部的员工自愿去学习。战略与业绩、激励与业绩，都是互相联系的。

我认为，人力资源管理做得不好的原因，一是观念层面，虽然在口头上重视人力资源，但实际观念上，还没有得到重视；二是技术层面，不懂现代的人力资源管理技术；三是资源层面；四是组织层面，人力资源管理提高到战略高度，部门的地位和功能是不是得到了重视和实际的提高，是不是真正赋予其开发人力资源的权力。

职位体系，建立的主要流程为：组织框架归纳总结--理解确定部门职能--确认岗位职责--建立典型岗位职位说明书--评估典型岗位--建立岗位职级体系。

薪酬设计时，加大个人绩效工资的幅度，固定少，浮动多。个人浮动工资（绩效工资）可以提高绩效，但团队内可能会产生内耗。因此，需要分析方法是否得当，具体需要从企业的实际情况来看。在具体的薪酬设计中，比较多的企业倾向于做岗位评价。在企业内部，用一套量化、科学系统的方法，将岗位进行划分。

在做薪酬设计中，很多企业涉及到岗位评价。也可能不用大量的量化方法，只要进行排序。但总是需要有一个方法将岗位进行划分。此外，不同层次的岗位应该拉开差距。通用性较强的岗位，工资确定标准是按社会化来进行的。一个显著的特点，是能升不能降，尤其是固定工资。

岗位评价系统是一个长期经验积累的成果。在做岗位评价时，除了考虑薪酬以外，必须考虑另外一个因素。一般的人力资源部门，向一线倾斜，应综合考虑绩效、责任、难易程度等因素。很多国外企业，技能型工人薪酬高于管理人员。

能力体系的建设，难度不是很大，但评价的难度很大。对于一个很大的企业（组织）而言，评价的难度更大。这样的企业如果试图建立这样一个能力体系，成本会很高，投入产出比很低。另外，考虑市场因素，从社会市场上资源的稀缺性来确定。

薪酬设计总的原则是内部公平性和外部竞争力相结合。在一些情况下，内部公平性起着更重要的作用。对很多国有企业而言，这一因素更为重要。人员流动性大的企业，外部竞争力更重要。

所谓评价中心，就是综合运用各种测评方法，它必须以情景模拟为基本特征。一个比较成熟的评价中心，它应该是多专家、多方面、多种工具的应用。这种方法，对于一些人员，可以运用，但用于一些比较普通的人员来，则是不合适的，因为成本较大。

在人力资源管理咨询中，对人的经历，需进行核实。核实与否，其结果大不相同，面试是最常用的。岗位、薪酬、考核，代表着人力资源管理的三个方面。

3、确保人力资源管理咨询项目成功的关键

关于人力资源管理咨询项目成功的关键，不是一般规律，我的四个体会：一是咨询目标的确定与沟通非常关键。

人力资源管理咨询是很新的领域，很多问题是因为在前期目标设定时没有沟通好，后期工作就可能出现问题。客户表达不清楚，也可能导致没有将目标界定清楚，企业及咨询公司都将无所适从，从而出现偏差。因而从项目开始时就要将客户的期望界定清楚。

二是在咨询项目进行中目标的沟通非常重要。

因为客户对咨询的理解在发生着变化。随着项目的进行，客户可能会有新的需求并将它提出来。可以通过正式及非正式的沟通方式。

三是选择好期望管理对象。

必须选择能代表企业整体利益的人来进行沟通，涉及到人事、组织、薪酬等事，也必须选择代表企业最高利益的人选进行接触、沟通、决定。

四是如何超出客户的期望。

当力所能及时，如果发现非常明显的问题，可以适当提出一些建议，这是超值服务的一个方面。

**第二篇：人事主管都是做哪些工作**

人力资源主管工作职责、工作内容、任职要求：

1、工作职责

协助人力资源总监制定、组织实施公司人力资源战略，建设、发展人力资源各项工作构成体系，最大限度地开发人力资源，为实现公司经营发展战略目标提供人力保障。

2、工作内容: ◆参与制定人力资源战略规划，为重大人事决策提供建议和信息支持；

◆组织制定、执行、监督公司人事管理制度；负责员工的人事档案管理，做好各类人力资源状况的统计、分析、预测、调整、查询和人才库建立等工作。

◆协助人力资源总监做好相应的职位说明书，并根据公司职位调整需要进行相应的变更，保证职位说明书与实际相符；

◆根据部门人员需求情况，提出内部人员调配方案（包括人员内部调入和调出），经上级领导审批后实施，促进人员的优化配置；

◆与员工进行积极沟通；

◆制定招聘计划、招聘程序，进行初步的面试与筛选，做好各部门间的协调工作等； ◆根据公司对绩效管理的要求，制定评价政策，组织实施绩效管理，并对各部门绩效评价过程进行监督控制，及时解决其中出现的问题，使绩效评价体系能够落到实处，并不断完善绩效管理体系；

◆制定薪酬政策和晋升政策，组织提薪评审和晋升评审、职称评定，制定公司福利政策，办理社会保障福利；

◆负责落实劳动安全保护，参与公司劳动安全、工伤事故的调查、善后处理和补偿。◆组织员工岗前培训、协助办理培训进修手续；

◆配合人力资源总监做好各种职系人员发展体系的建立，做好人员发展的日常管理工作； ◆完成人力资源总监交办的临时其他任务、工作。

3、任职要求: 教育背景: ◆人力资源、管理或相关专业大学本科以上学历。培训经历: ◆受过现代人力资源管理技术、劳动法规、财务会计知识和管理能力开发等方面的培训。经 验: ◆3年以上人力资源管理相关工作经验。技能技巧: ◆对现代企业人力资源管理模式有系统的了解和实践经验积累，对人力资源战略规划、人才的发现与引进、薪酬设计、绩效考核、岗位培训、福利待遇、公司制度建设、组织与人员调整、员工职业生涯设计等具有丰富的实践经验；

◆对人力资源管理事务性的工作有娴熟的处理技巧，熟悉人事工作流程；

◆熟悉国家、地区及企业关于合同管理、薪金制度、用人机制、保险福利待遇和培训方针； ◆熟练使用办公软件及相关的人事管理软件； ◆较好的英文听、说、读、写能力。

态 度: ◆对人及组织变化敏感，具有很强的沟通、协调和推进能力；

◆高度的敬业精神及高涨的工作激情，能接受高强度的工作，工作态度积极乐观； ◆善于与各类性格的人交往，待人公平。

**第三篇：老板都是含泪做的**

老板都是含泪做的你知道，选择做老板，就是选择了风险，选择了责任和压力，选择了含辛茹苦的劳累，选择了被别人的不理解，但是，您依旧无怨无悔。有多少个夜晚，所有的员工都进入了梦乡，而你办公室里的灯依然亮着； 有多少个节假日，别人都在休闲，而你，却在跑客户、市场或是各种培训课程的会场上； 就算是一年一度的春节，你还要挨家挨户的给领导给关系户拜年； 有多少次，员工犯了错，你除了自己承担责任，还要反过来去安慰犯错的人； 有多少次，因为服务出了问题，客户怨你骂你，冷眼待你，而你只能陪着笑脸； 有多少次，企业周转资金遇到困难时，为了让员工准时拿到工资，你放下自己的自尊，到处求人，彻夜难眠； 有多少次，为了应酬，你硬着头皮一杯接一杯的喝，甚至喝到洗手间里吐出来，还要继续再喝；

有多少次，你答应了陪伴家人，却一次次的失信； 父母亲年纪大了，需要你去尽孝心；孩子正在成长阶段，需要你去辅导；爱人的生日、结婚纪念日，需要你陪她逛街买礼物；自己身体不舒服了，需要去医院治疗； 这些常人都很容易做到的，对你来讲，却总是那么的难，那么的难；

可是，即使这样，又有多少人能够理解您？

员工认为你自私，朋友觉得你无情，家人抱怨你冷漠，孩子感觉你不关心他，没有人明白你内心的无奈，没有人体会你心灵的孤独，没有人理解你心里的委屈和心酸，你甚至连一个可以倾诉的人都没有，你甚至连眼泪都只能悄悄地流。是的，很多人认为你经营企业只是为了赚钱，你就算是累死也是天经地义的；有多少人知道，如果只是为了赚钱，有多少已经完成原始资本积累的老板，完全可以选择把企业卖

掉，因为赚的钱一辈子都花不完；

只有你自己了解，心中的追求，只有你自己明白，作为船长的责任；

只有你自己知道，这，就是上天赋予你的使命!

你告诉自己：既然选择了做船长，就要为船上所有的人负责！虽然，偶尔你也会有心灰意冷的时候，也会有想要放弃的念头，但是，每一次上下班的时间，当你从办公室的窗口看着几百员工像潮水一样进出企业的时候；

你很快就打消了念头，很快就振作起来；

你告诉自己：

为了让更多的人有一份稳定的工作，为了让更多的家庭生活得幸福，为了让更多的人拥有一个实现梦想的舞台，你愿意用自己的生命作为赌注；

用身体作为代价；

用孤独作为交换；

生命不息，战斗到底！

2024年6月

**第四篇：人力资源专员是做什么的\_工作内容**

人力资源专员是做什么的\_工作内容

在校园招聘中，除了行政岗位外，人力资源岗位也是比较受到女性求职者青睐的。小伙伴们知道人力资源专员是做什么的吗？人力资源专员发展前景好吗？人力资源专员的工作内容有哪些呢？本期乔布简历小编就将为大家介绍一下，人力资源专员是做什么的，对人力资源工作感兴趣的小伙伴们下面就一起了解一下吧~

人力资源专员是人力资源工作的入门职位，可以帮助人力资源工作者尽快了解人力资源管理各项事务的操作流程。一般来说，人力资源专员的工作内容主要有以下几条：

1、根据公司的业务发展目标，制定人力资源规划，采取多种方式拓展人员招聘渠道，规范招聘流程，参与对关键岗位应聘人员的面试筛选，提高招聘质量，降低招聘费用，确保公司的人力资源存量满足业务发展需要；

2、根据业务发展需要，制定并组织实施员工培训计划，组织技能考核鉴定，监督培训效果评估，合理控制培训费用，确保员工的培训覆盖率及培训满意度达到公司要求，提升公司的人力资源质量；

3、根据公司的业务导向，制定绩效考核管理制度，落实考核指标并监督执行，统计考评结果，管理考评文件，做好考评后的绩效改进、沟通及不合格员工的辞退；

4、根据绩效与工资挂钩的规定，协助业务主管审核各职能部门的奖金或提成分配方案；

5、跟踪业界薪酬水平，结合国家福利政策，制定激励性的薪酬福利制度及方案，审核员工每月的工资数据，监督员工社会保障福利的发放，各项社会保险的申报与缴纳；

6、依据公司的用人规定，负责员工劳动合同的签订和管理工作；

7、受理员工投诉，代表公司处理劳动争议、纠纷或进行劳动诉讼，确保建立和谐的劳动关系，维护公司良好的雇主形象；

8、各部门人员的日常考勤，及店面销售人员的排班、休息日协调。

对人力资源工作感兴趣有意向求职的小伙伴还可以看看《人力资源助理工作职责》~

本文来源简历http://cv.qiaobutang.com/knowledge/articles/56405b470cf272c2a5558f65

**第五篇：做人力资源如何进行职业生涯规划**

做人力资源如何进行职业生涯规划

我们经常会这么调侃这些做人力资源的人：作为职能之一，人力资源部的人为别人做职业生涯规划是很平常的事情，其中谈得最多的是，人员要分层分类，要建立多通道的职业发展路径，打破玻璃天花板，让每个人都能依据能力、业绩进行职业变动，能上能下，能进能出。总之，每位人力资源专业人员谈起职业生涯规划来，也都侃侃而谈，滔滔不绝。但是人力资源从业者自己的职业生涯规划，又会有多少人会关心呢？又会有多少人知道他们每天都在为别人做嫁衣、会知道他们每天都要容忍自己亲手招进来的人慢慢超过自己的情景、会知道面对他们自己职业规划，他们几乎无从下手，没有选择呢？

让我们在这里结合中华英才网的数据，单单从薪酬的角度，来关心一下这群专业的、无私的人。而要探讨这些问题，要先从人力资源专业的学生毕业后的职业生涯说起。一般来说，每个人的职业生涯都会经历“青黄不接”、“事业塑造”、“事业锁定”、“事业开拓”和“事业平稳”五个阶段。人力资源管理专业毕业的学生，同样地会遇到以下几个职业生涯阶段：

1、离开校园初涉职场：刚毕业的人力资源管理专业学生，一般只会在企业的性质（国企、外企还是私企）、行业类别（金融、制造、外贸、电子、软件等等）和职业的性质（企业人力资源专员、公务员还是咨询师等）上有所选择，而为了就业，不太会去挑选做人力资源什么职能的工作（做劳资关系、招聘、培训、考核还是薪酬）。这个阶段的职场新人，对自己的判断和认识，有时候不太清楚，一切都处于摸索阶段，面对第一份工作，一般比较有激情，暂时不会有什么困惑或者不满。

中华英才网的相关职位薪酬数据显示，金融、软件等行业的人力资源从业者收入，比同类型职位其他行业的人力资源从业者收入要高。如，金融业人力资源总监的税前现金收入总额为14万至25万元之间，人力资源总经理则为10万至19万元之间；软件业的人力资源总监基本年薪为17万至36万元之间，人力资源经理则为8万至16万元之间。因此，如果仅仅从薪酬的角度出发，我想，大家可以考虑进入以上提到的行业。同时，还是我原来一直的观点，要到企业的主营业务部门中去。例如制造业，重点是销售，因此，其销售类的相关职位，从普通销售代表到销售总监，每年能拿到5万至40万元不等的年薪，而作为辅助部门的人力资源，从专员到总监，却只能拿到3-17万元不等的基本年薪。这两类职位在企业里面的权力和地位也可想而知。

2、开始了解自己以及所在组织的情况，并逐步调整自己的职业方向：这时候，你一方面逐渐熟悉企业文化，了解企业的实际情况，建立初步的人际关系网，另一方面，经过多种

尝试和积累，你的职业性格特点也开始显现出来，并出现了一些想法或者偏好。因此，在这个阶段，常常面临深造、跳槽与留守的选择。经过多次的职业调整和塑造，最终才能锁定到理想的职业方向。

中华英才网在学历对薪酬的影响这一项数据分析中显示，大部分行业的最高收入学历，是MBA，而不是博士。可见学历不是越高越好。除非你想当老师，否则，别轻易脱产地去读博。

另外，如果你能保证，能从A公司的人力资源专员职位跳到B公司的人力资源经理职位，或者从B公司的人力资源经理职位跳到C公司的人力资源总监职位；或者从人力资源从业者收入低的行业跳槽到人力资源从业者收入高的行业。那么，这次跳槽是值得去冒险的，因为单从收入上来讲，风险很小，甚至如果企业不倒闭，就几乎没有什么风险。但是如果不是这样，你就需要衡量了：在A企业，如果我不跳槽，获得升迁发展的可能性有多少，需要多长时间？如果我跳槽到B企业，从进入企业到获得升迁发展的可能性又是多少，需要多长时间？这时因为，中华英才网的数据显示，无论什么行业，收入总额与工作年限都成正相关，收入随着工作年限的增长而增长。举个例子，如果你在本企业内升迁无望，制造业人力资源专员的基本收大概在3万至6万元的范围，如果你跳槽到金融行业，同样是人力资源专员的职位，就能达到5万至8万元左右的水平。但是如果对于毕业3年的你，很可能马上就能升迁到主管的职位，将能拿到更多。但如果这时候你选择跳槽，跳到金融行业依然当个人力资源专员，尽管两个职业的工资差不多，但这次跳槽的选择将会对以后的职业发展会有很大的影响。让我们继续假设，每次升迁的时间大概都是3年左右，而且你无论在哪个行业的发展，都很顺利。那么，如果你不选择跳槽，而是专注地留在制造企业，那么，再过6年，你就能升迁至人力资源总监的级别，享受一年14-25万的薪酬水平。而如果选择跳槽到金融行业，那么，你一切都要重新再来，也需要比不跳槽的情况多花3年的时间，才能晋升到人力资源总监的职位，但年收入，最高也不过25万元。值不值得，需要你来考虑其他非物质因素，也只有你才能明白和理解了。

3、锁定职业方向后，需要努力开拓事业，突破瓶颈：在找到自己的职业发展方向后，一般人都会努力地表现自己，尽可能地提升自己，以便获得进一步的职业发展。然而，人力资源从业者往往会遇到这样的尴尬：由于人力资源部本身不像财务部那样把握财政大权，也不像销售部门一样，为企业创造明显的业绩，而永远处于被动、从属地位，因此，无论自己如何努力地干活，年底的工资表总能反映出点差距来。根据中华英才网的数据显示，制造行业销售总监的收入高者能超过39万元，而人力资源总监的最高也不过25万元上下。这样一

比，作为人力资源从业者，能不郁闷么。

这时候，就需要人力资源从业者，学会从心态上、从行动上调整自我了。而调整的关键是把人力资源管理的重要性在企业里面突现出来。其实，人力资源管理的职能包括三种，一是人力资源管理职能性角色（即通用的人事模块），二是业务性的人力资源角色（需要跟企业的业务紧密联系的，包括招聘与配置、培训、考核、薪酬等模块），三是战略性人力资源传递机制的角色（需要与企业战略紧密结合，发挥战略作用的战略性人力资源管理、企业文化建设等模块）。而越往后的模块往往越重要但是真正掌握的人又越少。因此，努力提升自我，把人力资源管理的角色与定位往高端人力资源模块方向发展，争取成为企业战略性伙伴，是解决这一困惑、突破瓶颈、防止职业生涯危机的有效办法。也只有让企业感到人力资源部的重要作用，让领导意识到你的重要作用，你在企业中，才有进一步发展的空间。

4、平庸一生或取得辉煌职业成功：如同企业生命周期一样，经过一段时间的努力，你应该在当前的职业方向上取得了一定的成就，并能继续保持或继续提升，成为让人敬佩的人力资源管理精英。但如果你经过多次的职业调整、经过多次的改变，依然不能打破职业发展瓶颈，甚至依然没找到职业方向，那么，很可能，你就会慢慢地在职业发展道路上灭亡。可幸的是，新的劳动合同法出台，保障了大部分劳动者的合法权益。只要你兢兢业业，只要你老老实实地在企业里面工作，不出大问题，坚持10年，就能获得一份无固定期限的劳动合同，加上工作以来稳定的社会保障记录，你的退休生活、你的晚年就不会太悲惨。更可幸的是，人力资源管理这个专业，尽管不像财务、销售那样能有多闪亮出彩的地方，但比起财务、销售，人力资源管理工作的压力，相对来说，又小很多，职业的稳定性会大很多。因此，才会有“人力资源管理适合女人和老人去做”的说法。这也是凡事都有两面性的又一强烈例证。最后，尽管从中华英才网的08薪酬数据里面，能看出一些人力资源从业者的情况。但是，还是引用我以前的观点：人力资源从业者的职业发展前景因人而异。懂业务、也熟悉人力资源专业，认同公司文化、有职业道德的人，前途和“钱途”都自然无可限量。相反，如果他不熟悉自己的专业，又不懂公司业务，不认同公司文化、没有职业道德，那么，无论他干什么行业什么专业，也不会有任何发展可能。有人认为人力资源的通道可能很狭窄，它永远只能是公司的辅助部门，因为他产生不了实际绩效，但成事在人。每个人的职业生涯难免会有崎岖不平，但是人与人之间的区别，就看你能不能咬咬牙挺过去，就看你能不能静心理性分析自己、坚定信念顽强勇敢地超越自己了。这就是成功与否的关键所在。

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