# 关于人力资源管理学科前景

来源：网络 作者：寂夜思潮 更新时间：2024-10-17

*第一篇：关于人力资源管理学科前景关于人力资源管理学科前景人力资源管理是一项极为重要的工作领域，前途十分光明。在国外许多ERP软件系统中，HR是非常独立的一块。在企业实施ERP过程中，HR部分都是由专门的HR顾问负责。国内的许多企业对人力资...*

**第一篇：关于人力资源管理学科前景**

关于人力资源管理学科前景

人力资源管理是一项极为重要的工作领域，前途十分光明。在国外许多ERP软件系统中，HR是非常独立的一块。在企业实施ERP过程中，HR部分都是由专门的HR顾问负责。

国内的许多企业对人力资源管理的定位是错误的，往往把过去的人事部门换块牌子就成了人力资源部门。其实，人事部门与人力资源管理部门最大的差别在于人力资源部门除了负责招聘、管理人事档案之外，一个重要的工作就是核算人力成本，为财务部门提供人力成本的依据，并根据自己所掌握的数据对人员进行绩效考核；此外，员工培训也是人力资源部门的一项重要工作。

既然已经选择了这个专业，希望你能在企业财务管理，特别是人力成本方面花些工夫；此外，在人才的选用方面也是大有文章可做的。比如，对于招聘人员的考核标准的制订，应该重能力而不惟学历论；重认证证书而不惟文凭论，等等。HRM要做好的话，多看看企业战略管理的书，而且以欧美为主，国内的基本可以不看。当然，多看看欧美的HRM的著作，开拓自己的眼界，国内的话，只有彭剑锋等寥寥数人的还有点意思。有条件的话，学习一下公司财务管理（不是财会）。

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再一次的调整和改变：

1.人力资源管理部门职能的弱化：如招聘过程中，面试、录用及起薪的确定越来越多的由用人部门负责人直接进行。

2.人力资源职能的分化：随着市场经济的进一步深入，社会分工越来越细，企业会将人力资源一些非核心业务外包出去。

3.人力资源管理的强化：准确制定人力资源政策影响和引导员工的行为，为实现组织变革提供保障，参与企业战略决策并制定人力资源战略，帮助员工设计职业生涯从而实现员工与企业共同成长和发展。

4.人力资源管理的自动化：越来越多的企业会将应聘人员资料筛选、考勤管理、薪酬福利及社会保险等工作交由计算机处理，从而有更多的精力去专注人力资源核心业务的管理。

限于中国的国情及目前企业的实际情况，绝大多数企业目前还不大可能将人力资源的相关职能外包出去。因此近几年国内人力资源的发展趋势是将有越来越多的企业管理者会借助科技的力量——采用人力资源管理信息化解决方案来强化企业的人力资源管理，以达到提升组织能力、推动战略目标实现的作用。就业前景广阔的---人力资源管理师

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。

**第二篇：人力资源管理前景**

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。

现状令人担忧

市场经济的本质属性——竞争性、效益性，从根本上规定了人才的单一型知识结构或技能结构，不能适应市场的需要，必须是复合型的。而我国的人力资源从业人员的专业知识人才十分稀缺，据调查显示，很多都是干行政出身的，最近几年有高校开设了人力资源专业，但是这些毕业生和市场的需要还有很大的差距。其反映为人才资源队伍的国际化水准不高，国际通用型人才十分紧缺。在加入ＷＴＯ的背景下，中国人才资源队伍的素质，不仅急需在总体上大力提升，而且要实现三大战略性转变：由再现型素质向开拓创新型素质转化；由内向型素质向外向型、国际通用型素质转化；由单一型素质向复合型素质转化。

市场缺口大催生高收入

权威机构调查显示，国内现在需要中高级人力资源专业人才的量为600多万，其中北京缺40万，上海缺60万，广州缺50万以上，武汉也在30万人左右。相对应巨大的市场缺口，人力资源管理者的工资也不菲，据调查，大集团公司的人力资源总监薪水一般月薪数在1万至1.5万元或高达1.8至2万元（一般在1.5 万元上下浮动）；薪酬经理、招聘经理等大抵在6千元一1.2万元之间（一般在8千元上下浮动），在这样的工资标准中人力资源管理师的薪资水准一般在1.2万元左右浮动，最高不超过1.5万元，最低不低于8千元。

证书考试不断升温

在此种形式下，国家劳动和社会保障部的企业人力资源管理国家职业资格认证也渐渐成为近年十大热门认证考试之一，获得此证书不但能够全国通用，终生有效，还能促进个人快速提升自我职业发展能力。近两年来，每年参加鉴定的人都在10万以上。截至目前，参加鉴定的总人数已超过30万。而随着此项目师级以上职业资格考试的展开，其吸引力进一步升温。今年又有一大批人准备参加各级别的人力资源管理职业资格鉴定。

**第三篇：人力资源管理的就业前景**

人力资源管理的就业前景

人力资源是当前热门学科之一，而我们现在所说的人力资源并不是过去简单的人事工作，如今招聘、培训、考核、企业文化等等都是其涵盖的内容。社会各个层面对人力资源的重视也是前所未有的，特别是人力资源方面的人才，更令一些企业求贤若渴。辽宁省人才中心甚至表示每年将拿出10万元，用于培养人力资源方面的高端人才。人力资源管理师是指从事人力资源规划，员工招聘选拔，绩效考核，薪酬福利管理激励培训与开发，劳动关系协调等工作的专业管理人员。该职业要求其从业人员具备较强的人际沟通能力，能够协调企业内各种关系，善于解决问题。目前该职业分为三个等级：企业人力资源管理人员、人力资源师、高级人力资源师。

就业前景

保证企业有一支具有开拓和创新能力的人力资源队伍，是企业人力资源管理人员的重大责任。“美国经济学家舒尔茨曾估算，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。”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。据介绍，大集团公司的人力资源总监薪水一般月薪数在8000至1万元甚至1.5万元；薪酬经理、招聘经理等大抵在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，看来“薪情”不错的人力资源师仍然可以称得上是热门职业。

企业人力资源人员不是被动的执行人

吴志刚在部队的时候就一直从事思想政治工作，退伍后，他也选择了性质比较相近的人力资源工作。“它并不等同于从前传统的那种人事部门所作的简单工作，应该说它更具体，所涵盖的内容更多。”吴志刚认为人力资源也是一份非常有挑战性的工作，虽然是一个新兴的职业，但其对从业人员提出的要求非常高。吴经理介绍说，比如这份工作要负责劳动关系方面的协调，这就要求必须要熟知国家对劳动关系方面的法律规定。同时它又有人际关系的内容，就是要协调企业和劳动者之间的关系。

传统的人事部门一般只是被动的执行，范围也非常小，对个人提出的要求相对比较小，而现在的人力资源工作的范围更广，因此，吴志刚选择继续系统学习这方面的知识，并通过考试获得了人力资源师资格。

**第四篇：人力资源管理专业 就业前景**

人力资源管理专业 就业前景

一份上海交大人力资源管理专业就业状况的调查表明，人力资源管理职业的前景持续看好，人力资源管理专业就业前景也较为乐观。这项调查是由上海交大管理学院完成的。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。

企业招聘职位需求则包括了人力资源管理、市场销售、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％，市场销售的职位需求占7.5％，咨询员的职位需求占5％，审计员的职位需求占2.5％，培训生职位需求占2.5％。可见人力资源的求职中更多地与本专业对口，在一定程度上说明，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。

对企业招聘时间的调查统计表明，人力资源管理职位在四年级上下学期分布比较平均，因此对于应聘人和资源管理的求职者在求职时不必过于急躁。

对招聘职位薪酬的调查表明，薪酬主体值集中在2024至3999元区间，4000至5000、5000至6000区间也占重要部分。可见人力资源职位的价值已逐渐得到社会的重视，调查认为，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。

与进校时将设立不久的人力资源管理作为第一志愿的比例只占26.32％相对照，毕业时选择认同的比例却高达95％，可见随着对专业的学习，学生们改变了态度，加深对人力资源管理的了解，同时发现了人力资源管理的未来发展潜力。调查说，绝大部分人力资源管理专业毕业生选择了愿意从事人力资源管理的职业，同样绝大部分人力资源管理专业毕业生认为自己在人力资源管理领域将有良好的职业发展前途。总体而言，绝大部分学生对人力资源的前景非常看好，凡是选择了人力资源职业的学生都对自己这一领域的发展持乐观态度，就职期望与现实需求也基本符合，说明当今社会提供给人力资源管理专业学生的就业机会较为乐观。

文章摘自:

**第五篇：人力资源管理专业就业前景**

人力资源管理专业就业前景

应该还是不错的，人力资源管理专业的出来就直接找人资的职位呗，我是在一家房地产里做人事工作，总的来说，人资的待遇还不错，而且每年都会涨，做人资的基本上就是玩心理的这么一个职位，你玩的好，升的就快，玩不好，就被别人玩了追问为什么跟楼下的的回答截然不同

回答不知道楼下的做过人力资源没有，不要感觉，我不是学人力资源专业出身的，我是学工商管理的，最后做在了HR的位置上，如果你做的好，真的是很不错的，现在什么名牌大学里都有学习不好的，什么垃圾大学里都有高才生，关键看自己的本事，如果你英语够好的哈，去外企做人资，工资很高，起码都是4000起薪，以后也会涨的很快，但是国企和私企一开始都是1800-2300左右，但是做好了，做到了人力资源总监的职位的时候，你就牛叉了，拿的是年薪，我的一个阿姨就在一个国企里做人力资源总监，年薪40万。所以看你自己的发展。

还有一个，现在的人资管理要求很高，下面所说的找不到工作不知道跟我说的有没有关系，那就是，现在企业都要求你的形象，你的气质和才艺，尤其是人力资源，不但要做好招聘、培训、绩效、薪资、劳动合同及档案，还有一个重要的特点就是员工关系，企业经常会让人资部门的人去搞一些年会呀，晚会呀等活动，我在公司时就是经常组织大型活动和策划晚会，所以领导很重视我的发展，所以人资是一个要求很全面的工作。我接触了很多HR他们都长的很不错，而且有玩人心里的品质，还有能与员工搞好关系的能力，以及有很高的气质和才艺！

追问做这类工作是性格外向比较好，还是性格内向好？（你是属于性格外向的吧）需要口才很好吗？

回答这个就比较微妙了，这个不在于性格，而在于你的能力和态度，性格内向的可能一开始会让去做员工的薪酬和绩效，兢兢业业好几年，最后也有升上去的，性格外向的做招聘呀，员工关系，培训呀，做得好的也有升上去的，但重要的是自己的态度和能力！

2024年热门大学,专业排行,志愿填报延伸阅读--------------

一.填志愿，学校为先还是专业为先？

一本院校里有名校、一般重点大学，学校之间的层次和教育资源配置，还是有较大差异的。在一本院校中，选学校可能更重要一些。学校的品牌对学生未来就业会产生一定影响。如果你进了名校，但没能进入自己最喜爱的专业，你还可以通过辅修专业等方式，来完善学科知识结构。而且，如今大学生就业专业对口的比例越来越小了，进入一所积淀深厚、资源丰富的学校，有助于全面提升自己的素质与能力。

二本院校中，大部分学校都有鲜明的单科特色。建议考生结合自己的特长、兴趣爱好，以专业为导向来选择学校。

二.如何看待专业“冷门”“热门”？

专业的热门与冷门，随着经济和社会形势的变化而变化。有些专业，看起来热门，许多学校都开设，招收了许多学生，导致若干年后人才过剩。有的专业，在招生时显得冷门，但毕业生就业时因为社会需求旺盛，学生成了“抢手货”，而且个人收益也不错。家长可以帮助学生，收集多方信息，对一些行业的发展前景进行预测，带着前瞻性的眼光去填当下的高

考志愿。同时，学生也要从自己的特长与兴趣出发来选择专业，有兴趣才能学得更好，日后在就业竞争中脱颖而出。

高校新专业的产生有不同的“源头”。有的是在老专业基础上诞生的，专业内容变得更宽泛一些，此类新专业的分数线通常与往年差不多。有的是某一老专业与其他学科交叉而产生的，这类新专业在培养实力方面可能比老专业弱一些。有的是根据社会需求而设置的全新专业，录取分数线可能会在校内处于较低分数段。

三.高考咨询问些什么？

4月下旬起，各高校招生咨询会此起彼伏，密度很大。为了提高现场咨询的效率，咨询前不妨做些“备课”，在相关部委的官方网站、校园网等网站上“预习”一些对外公开的基本情况。

比如对高校办学条件和水平，有了比较才有认识。从高校隶属关系看，既有国家部委所属院校，也有省市所属院校。隶属不同，经费投入、招生范围等也有所不同。目前，全国30多所列入“985工程”的高校都是出类拔萃的高校，而列入“211工程”的高校也有百余所。

另外，还可查询一下高校师资水平和重点学科数据。代表师资水平的数据包括院士、大师级人物有多少；作为未来院士“预备队”的“长江学者”有多少；博士生导师有多少等。国家重点学科是经教育部严格评审，在各个高校相同学科中排名前

一、前二名的某些学科。一所高校的“重点学科”越多，其周边也必然聚集着一个较高水平的相关学科群。

在正式咨询时，再问到更细的专业层面。应真正了解专业方向的内涵，包括研究些什么、学哪些课程、将来在哪些领域就业、转载自百分网转载请注明出处，谢谢！

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