# 广州自考人力资源管理专业专科本科业余班

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-09-03

*第一篇：广州自考人力资源管理专业专科本科业余班广州自考人力资源管理专业专科本科业余班夜校是利用夜晚时间到学校上课，是一种业余学习，跟全日制脱产学习相对。夜校有几种，夜校主要集中在成人高考学习形式上。通过成人高考考试，达到各大学的录取分数线...*

**第一篇：广州自考人力资源管理专业专科本科业余班**

广州自考人力资源管理专业专科本科业余班

夜校是利用夜晚时间到学校上课，是一种业余学习，跟全日制脱产学习相对。夜校有几种，夜校主要集中在成人高考学习形式上。通过成人高考考试，达到各大学的录取分数线，达到录取分数线，一般都比较容易通过的。入学资格之后通过夜晚和周末进行上课，学习大学课程，完成后颁发高等院校的大学毕业证书。它跟全日制一样，有不同系不同专业之分，要看你报读那个了，而且一般要参加成人高考，合条件才能入读。文凭的含金量不是很高，但社会还算承认，当然歧视少不了，但大多工作中的人还是会选择这种方式进修增值。

人力资源管理专科课程设置：

必考课：15科，报读人力资源管理专科一共要修够15科的学分就可申请毕业 人力资源管理专科主考课程：

毛泽东思想.邓小平理论和“三个代表“重要思想概论，思想道德修养与法律基础，大学语文，高等数学一，政治经济学（财经类），经济法概论（财经类），计算机应用基础，管理心理学，社会保障概论，人力资源管理一，国民经济统计概论，企业管理概论，劳动就业概论，劳动经济学，工资管理。

人力资源管理本科课程设置：

必考课：11科，报读华南师范大学自考招生报名点 人力资源管理本科本专业的学生选考英语二一共要修够12科的学分就可申请毕业。

人力资源管理本科主考课程：

马克思主义基本原理概论，劳动社会学，组织行为学，社会保障学，现代公司管理，现代企业人力资源管理概论，人力资源统计学，现代人员测评，人事管理学，工作岗位研究原理与应用，毕业论文。

人力资源管理就业：

本专业培养系统掌握现代人力资源管理基本理论和专业知识，具备现代人力资源管理素养和工作技能，适合于为大中型中外资企业、政府部门、事业单位从事人力资源开发与管理工作的高级专门人才。

报读人力资源管理理由：

1.数学基础要求低，免考高数。

2.英语基础要求低，英语可选其他课程替考。

3.适合从事国内外中大中型事业单位人力资源优化配置管理者培养和开发人才。毕业待遇：

国家承认学历，享受普通高校大专、本科毕业生同等待遇。符合条件的本科毕业生可申请学士学位。

教学形式：

晚班每周上课三到四个晚上，日班在周六、日上课，不影响正常工作和学习，由主考学校教师和行业专家授课。

学制： 大专2年或独立本科2年，分段学习。有特殊的考生1年半通过全部课程考试，成功毕业，但毕竟凤毛麟角。教育有自身的规律，是一个积累的过程，是中长跑，不是短跑。

**第二篇：广州自考专科本科业余制全日制**

广州自考专科本科介绍

◆自学考试：无需入学考试，有大考与小考之分，即全国统考与独立办班的考试。全国统考难度大，完全靠自己学习，很难保证通过率，所以一般毕业率低。独立办班（俗称小考）是由主考院校与校外知名助学机构合作办学，由主考院校直接选派教师授课或者网络课件教学，学员可根据自身特点选择教学模式，一年四次考试机会，学制短，一般为2年。大考、小考毕业证书完全一样，因此很受求学者追捧。

◆报读要求：

1.高升专：高中或中专或同等学历学生，可以直接报读自考大专，免试入学，通过率高。

2.专升本：大专学历或在校大学生可以报读业余的自考本科，学制两年。

3.高升本：高中或中专或同等学历学生，可以选择就读网络文凭或者成人高考大专在套读自考本科文凭，学制2.5-3年（专本连读）。

◆提升学历，为什么那么多人选择自考，1、名校学历含金量高。

2、一年四次考试取证快。

3、学习方式灵活设有全日制、业余制。

4、能学习丰富的专业知识。

◆考试时间

1、考试时间在每年1月、4月、7月、10月，其中4月和10月为大考，1月和7月为小考。

◆教学形式

业余制：周六日全天上课，早上九点半至下午17点

全日制：普通高校管理模式，住宿、上课环境好。

◆院校：中山大学、暨南大学、华南师范大学、广东外语外贸大学、华南理工大学、华南农业大学、深圳大学、广东商学院

◆部分专业：行政管理、法律、商务英语、财税、国际贸易、市场营销、国际旅游管理、商务秘书、会计、物流管理、人力资源管理，公共关系。服装设计工程。英语教育，学前教育,教育管理,电子政务,采购与供应管理,商务管理,金融管理, ,动漫设计与制作,日语,工商企业管理,建筑工程,物业管理，模具设计与制造，汉语言文学，等等.◆【如何报名】更多资料请与招生老师咨询，招生老师结合您自身情况为您总结最好的专业和学校————请搜索报名在线[EDU84。C0M]-选择广州自考-选择报名-填写报名信息-等待回复。

◆地址：广州天河五山路141号尚德大厦A栋19楼19 21-19 22[地铁华师站C出口楼上，华师大后门]

**第三篇：自考本科 人力资源管理**

人力资源管理

培养目标：本专业培养适应全球化经济发展的需要，掌握现代管理、经济、法律、人力资源管理基本理论和基本知识，具备e时代化人力资源管理系统开发和应用的能力，熟悉人力资源管理的相关政策和法规，具有人际沟通、组织协调及领导的基本能力，能在现代工商企事业单位及政府机构从事人力资源开发和管理、进行人力资源系统开发和应用的高级应用型人才。

主要课程：管理心理学、劳动经济学、管理系统中计算机应用、组织行为学、公共关系学、劳动与社会保障、薪酬管理、人员素质测评理论与方法等。

就业前景：在企事业单位、政府部门从事人力资源管理工作。

随着知识经济的发展，人力资源管理师管理作为企业战略摆到了很多人的面前，人力资源管理师人也一跃进入了人们视线焦点。

在一些新型企业和大型企业集团里，人力资源管理师管理已经并正在取代传统的劳动管理，从人才市场的反馈来看，人力资源管理师管理职位的招聘量这一两年也一直呈上升势头。而相比过去劳动管理的普通行政人员来说，人力资源管理师职位的薪水也相当具有吸引力。日前，一项薪酬调查显示，目前大集团公司人力资源部门的月薪，总监一般为1-2万元；人力资源管理师一般在1.2万元左右，最高不超过1.5万元，最低不少于8000元；薪酬经理、招聘经理为6000元-1.2万元之间。

与此相对应的是，劳动和社会保障部去年推出的“人力资源管理师、助理人力资源管理师、人力资源管理师、高级人力资源管理师”的国家职业资格认证考试也是相当火爆。今年6月份共有54306人参加了考试，人数几乎是去年全年3次考试人数的总和。

据了解，由于是能力测验，而并非学历考试，因此，这个考试的通过率并不特别高，人力资源管理师考试通过率约为40％，助理人力资源管理师和人力资源管理师通过率为60-70％。

不过，也有人提醒，资格证书并不是进入人力资源管理师行业的通行证，充其量是一块“敲门砖”。人力资源管理师职位的招聘中，用人单位更注重应聘者的工作经验。

在公司里，人力资源管理师的地位越来越显得突出，不过整天为别人做评估、定薪水、规划职业发展的人力资源管理师管理人员本身却也面临诸多尴尬。一位在某大型公司做了8年人力资源管理师工作的张先生表示，尽管部门已经改名为人力资源部，可是在职能上却仍然以处理杂务为主，人力资源管理师管理需要投入资源，但显然公司目前更愿意在生产运营上进行投入。一位外企的人力资源管理师经理私下抱怨，尽管头衔上已经是“经理”了，可是很多工作内容的质量仍然没有得到提升，只不过服务的对象更多罢了，时间久了，成就感很难得到满足。

咨询QQ:2391659778

报读武汉纺织大学本科双证就业班毕业的学生，凡在校期间遵守相关规章制度、成绩合格和操行考核优秀，100%面向全国知名企事业单位推荐就业。武汉纺织大学的人力资源管理是该校特色专业之一哦！同学们，可以参考下。

**第四篇：2024年10月自考本科热门专业人力资源管理**

自考本科热门专业人力资源管理

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，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。

人力资源管理，是在经济学与人本思想指导下，通过招聘、甄选、培训、报酬等管理形式对组织内外相关人力资源进行有效运用，满足组织当前及未来发展的需要，保证组织目标实现与成员发展的最大化自考本科毕业生应获得以下几方面的知识和能力：

1.掌握管理学、经济学及人力资源管理的基本理论、基本知识六大模块的基本知识;

2.掌握人力资源管理的定性、定量分析方法，还有定性的分析方法;

3.具有较强的语言与文字表达、人际沟通、组织协调及领导的基本能力;

4.熟悉与人力资源管理有关的方针、政策及法律法规;

5.了解本学科理论前沿与发展动态;

6.掌握文献检索、资料查询的基本方法，具有一定科学研究和实际工作能力。

7.学会培训课程的设计，工作说明书的制作，招聘计划表的制作，薪酬的设计，学会绩效考核，有关法律知识等等。

自考本科热门专业人力资源管理主干学科

西方经济学、统计学、组织行为学、管理学、会计学、薪酬管理、工作分析与评价、福利管理、劳动关系、战略管理、绩效管理、培训与开发、雇员流动管理、国际人力资源管理、人力资源规划等。自考本科热门专业人力资源管理主要课程

《管理学》、《微观经济学》、《宏观经济学》、《管理信息系统》，《统计学》、会计学、财务管理、市场营销、经济法、人力资源管理、组织行为学、劳动经济学、绩效管理、薪酬与福利、培训与开发、招聘与配置、人力资源规划、劳动法、人力资源管理软件、专业英语。

自考本科热门专业人力资源管理就业方向：企事业单位及其咨询机构人力资源管理相关岗位，从事招聘、人力资源开发、考核、薪酬管理、员工培训、办公室文秘等工作。

以上内容来源于成人学历网

**第五篇：人力资源管理专业自考本科毕业论文参考题目**

人力资源专业论文选题

一、人力资源管理发展

1、公共部门人力资源发展战略规划的制定与实施

2、基于企业战略的人力资源规划研究

3、企业人力资源动态战略规划研究

4、民营企业发展战略与核心人才培养

5、不同行业人力资源管理模式比较研究

6、传统文化对人力资源管理的影响

7、基于文化差异的跨国公司人力资源管理模式研究

8、我国家族企业人力资源管理问题研究

9、关于中国民营科技企业人力资源问题的对策研究

10、中国西部人力资源管理模式及发展方向研究

11、国有企业人力资本投资的研究

12、我国银行实施客户关系管理的研究

13、人力资源管理的人本理念

14、人力资源管理发展新趋势及其启示

15、试论信息时代人力资源开发与管理模式的研究

16、中小企业人力资源问题研究

17、中国老龄人才资源开发战略

18、人力资源咨询业现状分析

19、企业塑造人力资源管理文化的切入点 20、企业重组背景下的人力资源冲突管理研究

21、人力资源与可持续发展研究

22、人力资本与教育发展

23、中国人事管理制度的演进

24、现代人力资源管理中的信息保障

25、人力资源会计研究

26、论企业人才流失的原因与应对策略

27、人力资源战略与规划影响因素分析

28、企业人力资源战略规划的现状分析

29、企业人力资源规划研究 30、某公司员工满意度调查

31、提高人力资源管理人员素质的途径分析

32、如何提高知识型员工的忠诚度

33、中美企业人力资源管理模式比较分析

34、企业人事部改名为人力资源部的思考

35、对“海归”变“海带”现象的分析

36、企业战略与人力资源战略的关系-一家企业的调研报告

37、新新人类给人力资源管理带来的挑战

38、政府职能在人才中介发展中的角色转换

39、招聘广告中存在的问题及改进方法 40、浅谈人力资源管理就业前景的就业展望

41、儒家/道家思想对企业人力资源管理的影响

42、我国民营企业人力资源管理的不足与对策

43、外资企业与国内企业人力资源管理比较

44、政府/公共部门/非营利组织人力资源管理的特点、问题与对策

45、论人力资源管理活动的外包

46、怎样利用职工中的非正式群体

47、企业人力资源危机的预警管理

48、团队精神在企业人力资源管理中的运用

49、浅析工作分享的运作及其对当今中国的价值

50、美、日等国人力资源管理模式及其对我国的启示

51、民企人力资源管理现状个案研究

二、招聘问题研究

1、招聘中的信息不对称研究

2、企业人力资源招聘的风险分析及防范

3、企业招聘中人力资源的评估模型的建立

4、企业招聘过程中存在的问题及其规避

5、“人才租赁”政策分析

6、人才素质测评研究

7、企业内部招聘和外部招聘的对比研究

8、校园招聘的现状分析与对策研究

9、招聘面试方案的设计与应用研究

10、招聘会中采用的招聘技术现状调查

11、“无领导小组讨论”在企业招聘中的应用

12、关于某企业人才招聘体系方案设计的思考

13、如何招聘到好人才

14、试析中国就业制度中的歧视因素

三、绩效问题研究

1、战略与绩效考核的桥梁——平衡计分卡实施研究

2、平衡记分卡在团队绩效考核中的应用

3、基于工作绩效的雇员流动机制研究

4、国有企业绩效考评问题研究

5、股票期权在业绩评价中的作用

6、工作绩效评估中的信度问题研究

7、公共事业部门的激励和工作效率

8、中层行政管理人员评价体系的建立 9、360度考核在中国企业的运用

10、浅析信任对高绩效团队建设的影响

11、平衡记分卡在我国的应用现状与发展对策

12、沟通在绩效管理中的作用分析

13、KPI的应用于分析研究——以某企业为例

14、企业知识型员工绩效考核模式研究

15、企业绩效考核系统研究

16、知识型员工绩效考核指标构建

17、关于企业管理人员绩效考评研究

18、企业管理人员绩效考核体系研究

19、几种绩效考评方法比较分析 20、某行业绩效管理中的问题与对策

21浅析胜任素质模型在绩效管理中的作用

四、培训与职业生涯问题研究

1、企业员工培训风险管理研究

2、企业职工培训激励机制研究

3、企业人力资源培训流程分析

4、员工培训在提升企业人力资本中的作用分析

5、民营企业员工职业生涯设计问题研究

6、大学生如何做好职业规划

7、企业培训资源研究

8、公共就业与人力资源管理

9、岗位责任制与人员聘任制研究

10、劳动力转移与城市化发展

11、劳动资源开发与我国现代化建设

12、猎头公司与人才流动分析

13、扩招后高校如何创新就业指导工作

14、战略性员工培训体系的设计研究

15、中小企业培训体系研究

16、大学生弹性就业与灵活就业问题的研究

17、在职培训——企业人力资本投资行为分析

18、如何进行有效的培训需求评估

19、企业培训体系的设计与应用分析

20、国有、民营、外资企业培训模式比较分析

21、国有、民营、外资企业培训现状比较分析

22、员工职业发展路径分析

23、拓展训练模式对企业人力资源管理的应用分析

24、职业生涯管理分析

25、论员工和组织在员工职业生涯管理中的责任

26、某企业人力资源培训模式的探析

27、论当前中国经理人员市场化的困难与障碍

28、经济全球化下的员工素质要求

29、论劳动力市场中的弱势群体 30、企业如何走出“培训困境”

31、应届毕业生就业问题分析

32、论人力资源管理视角下的劳动争议

33、企业培训中存在的问题、原因、对策

34、大学生工作寻访的心态与行为研究

五、员工关系管理

1、我国社会保障制度的现状与立法建议

2、对我国劳动合同制度的若干思考

3、我国现行劳动争议处理制度的不足与完善

4、主观幸福感与工作行为的关系探讨

5、人格与工作满意度的关系探讨

6、现代工资理论与企业薪酬体系设计

7、我国社会保障制度探析

8、现代企业管理中的劳资关系与工会作用

9、现代企业管理中的人力资本投入与产出问题

10、转型经济条件下雇佣关系的变化研究

11、人力资本与社会资本关系研究

12、员工社会保障问题研究

13、我国社会保障体系的完善

14、劳动合同短期化相关问题的研究

15、我国劳动关系的历史与现状

16、我国劳动力市场发展分析

17、我国民营企业人力资源的开发与管理

18、我国农村人力资源状况调查分析

19、我国农村剩余劳动力流动与转移的动力机制 20、我国人才中介市场的现状及发展完善

21、我国人力资本投资现状分析

22、我国人力资本投资与人力资本收益比较分析

23、我国增加就业和再就业的对策

24、我国社会保障体系的现状和发展趋势 25、21世纪初叶中国社保改革的难点与对策

26、下岗职工再就业心理状况分析及对策

27、我国剩余劳动力现状分析

28、我国失业问题的现状及对策

29、我国收入分配问题与经济增长关系研究 30、我国现行劳动争议处理制度的不足与完善

31、劳动需求方视角的可雇用性与可雇用技能的研究

六、员工流动

1、跨国公司人力资源本地化的环境分析和模式选择

2、中国农村劳动力转移与城市化问题研究

3、中国劳动力流动及户籍问题研究

4、中西部地区如何吸引人才

5、弹性就业与灵活就业问题的研究

6、基于工作绩效的雇员流动机制研究

7、如何处理员工的“职位垄断”就业和劳动力市场

8、中国人口流动与控制的研究

9、职业声望研究理论与实践

10、服务企业人力资源管理模式选择研究

11、中小型制造业企业吸引和留住核心员工的对策研究

12、中国家族企业人力资源管理创新与组织效能研究

13、人才资源国际流动的问题研究

14、国有企业/高科技产业/IT企业/民企如何应对员工流失

15、缘何中国止不住“外流的水”——中国国企人才外流的原因分析

16、福利与员工流动关系

17、国内民工流动迁移的心理成本分析

18、试论政府对劳动力市场中介组织的监督

19、我国现行劳动争议处理制度的不足与完善 20、论我国灵活多样的就业方式

21、略论企业人才流失的原因与应对政策

22、基于职业声望视角的大学生就业行为实证研究

23、国有企业过剩就业钱析

24、中国制造业企业多元化经营与人力资源策略研究

25、论我国劳动力市场/人才中介市场的培育和完善

26、精神奖励在激励中的作用分析

七、薪酬激励问题研究

1、浅谈知识型员工及其有效激励制度的构建

2、浅析激励理论在人力资源管理中的作用

3、国有企业经营者年薪制的思考

4、浅析目前我国国有企业薪酬的特点及存在问题

5、企业薪酬管理公平性对员工工作绩效的影响

6、国企雇员福利的需求与设计

7、工资报酬的性别差异

8、优秀员工的人力资本价值分析和激励设计

9、激励理论新发展的研究

10、绩效考核方法研究

11、中小企业绩效考核与薪酬管理

12、中外薪酬制度比较研究

13、薪酬制度设计方法研究

14、股份制企业中的薪酬管理问题研究

15、薪酬构成及其功能研究

16、关于企业职工持股若干问题的研究

17、公司如何平衡各部门员工的绩效工资

18、IT企业如何进行有效的薪酬制度设计

19、我国国有企业经营者报酬激励机制研究 20、提升国有企业竞争优势的薪酬战略研究

21、企业报酬与福利制度研究

22、企业薪酬制度选择研究

23、上市公司薪酬问题研究

24、如何进行有效的外部劳动力市场薪酬调查

25、对人力资源经理岗位人员的市场薪酬调查报告

26、以具体岗位为例，比较海氏评估法和IPE评估法

27、电脑公司的销售人员的奖金设计

28、浅析宽带薪酬的设计与应用

29、宽带薪酬在薪酬管理中的应用 30、不同类型企业薪酬模式的对比研究

31、企业薪酬制度的现状与对策研究

32、企业薪酬管理模式探析

33、高科技企业知识型员工薪酬设计研究

34、企业素质模型与能力工资制设计

35、浅析股票期权激励机制在公司治理中的作用

36、员工持股计划在我国国有企业中的应用

37、论中国中小企业如何吸引和保留核心员工

38、搭建企业与员工共同发展的平台——莫让彼此“薪事”重重

39、从“委托—代理”关系看现代公司激励 40、从隐性契约看员工激励

41、企业家族激励机制的个案分析研究

42、职工持股计划在高技术产业的探索与实践

43、高科技产业人才流失率的成因分析与对策研究

44、基于XX高科技企业的薪酬战略设计

45、基于XX国有企业内部工资分配制度的选择与创新

46、国有企业推行“经理股票期权”薪酬制的思考

八、职业经理人与政府公务员职业化研究

1、职业经理人与政府公务员职业化内涵

2、职业经理人与政府公务员职业化路径和对策

3、职业经理人与政府公务员职业化实证研究

4、职业经理人与政府公务员职业化发展路径调查

5、完善国家公务员的考核制度

6、健全国家公务员的监督制度

7、中国公务员薪酬制度研究

9、政府公务员素质状况调查

10、政府公务员选拔机制研究

11、政府公务员职业特征研究

12、政府公务员体系及岗位设置研究

13、政府公务员工作内容研究

14、政府公务员考核管理机制研究

15、政府公务员激励机制研究

16、政府公务员保障机制研究

17、政府公务员职业通道研究

18、论公务员制度的发展与改革

19、我国公务员队伍建设的现状和趋势 20、职业经理人信用问题研究

21、职业经理人激励与约束机制研究

22、职业经理人的选择机制研究

23、职业经理人成长路径及对策研究

24、职业经理人治理机制研究

25、职业经理人效用模型研究

26、职业经理人的市场薪酬水准研究

27、职业经理人的绩效评估体系研究

28、职业经理人的道德建设研究

29、关于我国职业经理人制度的现状及思考

九、女性人力资源开发

1、性别差异与职位升迁问题研究

2、女性高层管理人员的人力资源管理

3、女性管理层的激烈问题

4、女企业家人力资源开发障碍分析

5、女性竞争的市场制度障碍分析

6、玻璃天花板问题研究

7、女大学生的就业分析

8、分析已婚妇女的工作——家庭冲突

9、HRM与择偶的经济分析——博弈分析

10、当前经济形势下城镇女性就业现状分析

11、人力资源管理当前面临的问题之一——性骚扰

十、沟通与人际交流

1、信任对企业人力资源管理的价值

2、危机管理中的沟通技巧研究

3、沟通对实现绩效目标的影响

4、人际关系的沟通技巧

5、人际交往的艺术

6、当代领导者素质研究

7、E时代下现代领导应具备的素质探讨

8、情感激励与企业文化建设

9、民营企业管理者领导行为与员工归属感分析

10、民营企业人力资源管理模式及其效用分析

11、民营企业公司创业战略与人力资源管理

12、管理者领导行为与工作场所气氛的关系研究

13、策略分析论企业风险沟通的困境与障碍

14、谈企业领导的诚信

15、论人际关系的协调与沟通

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