# 人力资源部门应该做什么

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-08-30

*第一篇：人力资源部门应该做什么人力资源部门应该做什么人力资源部门的职责归纳起来就六大模块，视乎每家企业的人力资源部门工作应该都差不多，但是根据我从事人力资源工作八年以来的体会，每个公司出于不同的发展阶段及企业的规模不同，工作的侧重点完全不...*

**第一篇：人力资源部门应该做什么**

人力资源部门应该做什么

人力资源部门的职责归纳起来就六大模块，视乎每家企业的人力资源部门工作应该都差不多，但是根据我从事人力资源工作八年以来的体会，每个公司出于不同的发展阶段及企业的规模不同，工作的侧重点完全不一样。

一、规模比较小的企业

人力资源工作的重心是做招聘、考勤、核算工资，有的包括了行政后勤工作。

二、发展中的企业或中型企业

人力资源工作主要是建立人力资源制度、流程，其中招聘、绩效往往是比较重视的两块工作。

三、较大型或集团公司

人力资工作源主要是建立人力资源体系和标准建立、梯队建设、人力资源管控、绩效管理之股权激励，让人力资源能有效支撑企业经营业务的需要。

四、超大型企业

人力资源工作重点是有战略发展之人力资源战略、集团管控之人力资源管控、流程再造、组织规划与发展、胜任力模型、干部管理、关键人才测评等。

翁敏建2024年2月3日

**第二篇：创客时代,人力资源应该做“人”事**

创客时代，人力资源应该做“人”事

“人力资源”这一概念早在1954年就由彼德•德鲁克在其著作《管理的实践》提出并加以明确界定。20世纪80年代以来，人力资源管理理论不断成熟，并在实践中得到进一步发展，为企业所广泛接受，并逐渐取代人事管理。进入20世纪90年代，人力资源管理理论不断发展，也不断成熟。

创客时代，人力资源应该做“人”事【原创】

人事管理时代：流弊下的人才意识启蒙

人力资源在中国的发展，不过是短短二三十年的光景，但又是发展最快的一门学科，以人为本的管理方式，尤其是将人力资源管理提升到人力资本的高度。其实，以人为本在我国是具有历史渊源的，纵观中国的历史，重视人才，重视知识，一直是我们传统文化的重点，但凡经济繁荣，四海升平的时代，总是明君良臣辈出，或者天下大乱，社稷危难之际，更有能人志士脱颖而出，古有吏部，今有中组部，人才的选拔与任用都是组织的第一等的大事。

计划经济时代企业的人力资源管理鲜有作为，原有的经济体制，无法将人的价值充分调动和发挥起来，所以人力资源的管理就沦落为人事管理，但是我并认同中国人力资源管理的始点是人事管理，只是因为经济体系和管理机制的约束，组织无法按照其经营逻辑去释放人才的活力，充分发挥出人的潜能与活力，人才是处在压抑和制约的状态下的，这是环境使然，而非管理的初衷。当然，本文为阐述的需要，也姑且将这个阶段定为中国人力资源管理第一个阶段，即从人事管理到人力资源体系管理。

人力资源管理时代：人的价值发现与失衡 90年代，伴随着中国改革开放，首先解放了基于户口本对人的约束，人在企业中的价值逐渐被重新认识和发掘，如何选人，用人，成为企业迫切的需要，因此，很多企业一夜之间，把人事部都改成了人力资源部，于是乎，人的价值再次被放到了一个重要性的位置，近十年来，中国咨询的快速发展，尤其是人力资源咨询业务的蓬勃发展，就是得益于企业旺盛的改造需求。在这个阶段，企业人力资源变革的重点在于机制建设，没有梧桐树，招不来金凤凰，这就是我们常说的人力资源六大或者八大模块，即人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理和劳动关系管理。经过十多年的发展，大部分有一定规模的企业基本上已经初步培养出了一支成建制的人力资源团队，并且建立了自己的人力资源管理体系，解决了企业的基本人力资源管理需求，例如选拔，招聘、培训、考核和激励。管理的覆盖面基本上都有了，基本上建立了企业了基本人力资源规范。然而，企业的大部分共性人力资源问题解决了，仅仅解决了管理的宽度问题，深度还不够，尤其是近年来，人才的竞争越来越激烈，一方面好的企业人才高消费，另一方面一般的企业招到的员工性价比又不高，人才的供需结构化失衡，人才的个体化矛盾开始凸显。核心人才，关键岗位尤其明显，想留的留不住，想走的赶不走。但是这个阶段人力资源的需求又是点上的，碎片化的，而不像第一阶段整体管理面的问题，如果说过去是整体装修，那么现在的需求特点就是厨房、卫生家，甚至是一个橱柜的处理，焦点虽然小，但是对企业的影响却很大，解决不好，就容易导致人力资源效能出现大幅度波动，这就是人力资源精细化阶段，突出的现象就是在人力资源管理的价值流中间出现瓶颈，肿块，基于问题打的补丁漏洞百出，制度冲突时有发生。例如，某上市公司的薪酬体系，由于行业处在高速增长期，而行业的人才储备又严重不足，所以成熟的人才被掠夺式争抢，互相挖角，人才市场价值被严重高估，因此基本上都是谈判薪资，原有的体系千疮百孔，很多人的薪酬基本无法套入，更严重的是，还影响了以前的老员工，虽然企业的薪酬水平不低，但是员工的敬业度和满意度在严重下降。还有一部分问题是，问题和矛盾已经横亘多年，大家已经基本麻木，且具有较强的忍耐，这部分问题短期不解决，也不会带来更坏的后果，但是体系本身会降低企业的吸引力，从长期看，就是企业的活力在慢慢丧失。就像有人说，身体不是一天坏掉的，就像不能通过偶尔锻炼就能强壮健康一样。

本人就经历过一件事情，事情的起因就是一个貌似微不足道的岗位，该企业是做食品加工行业的，有个岗位是专门负责报批各种认证，批文之类的，需要经常跑动外部的政府机构及中介机构，平时工作量和工作价值都不大，就是有点碎，一个人做起来很轻松，难度也不大，有一天这个员工因为酒醉忽然去世，结果整个公司没有一个人能完整的了解他的工作内容，承接他的工作，足足花了半年的时间，才勉勉强强的把工作正常化。其实这种类似的岗位，必要而非重要，早就应该采取一定的管理措施，例如岗位兼任，配备临时接班人，AB角等等，有些岗位在企业严格控制编制情况下，常年一个人独立承担工作角色，其他人根本不完全了解他的工作内容和工作事项，这种人，根本不敢请假，甚至是病假，这是何等严重的人力风险？所以，这个阶段是第一阶段的系统化延续，也是深化人力资源管理的重点。

人力资本时代：“人才无价”与中国式分手

近年来，很多专家和企业家都提出了人力资本的概念，“人”的重要性被提升到一个前所未有的高度，但是概念还是概念，很多人的内心深处，也只是从语言的描述上，对人力资源管理进行了词汇升级，认识仍然保留在原地，人力资本，其实就是人具有资本的内涵与性质，具有跟实体同等价值的资源，社会的发展，社交模式的变化，也泛化了传统人力资源管理的边界和内涵，尤其是基于互联网时代，企业与雇员的关系在不断被打破，真正的人才已经不能靠一张劳动合同的契约来进行约束和管理，而是靠共同的愿景和梦想，以及事业的平台和机制。这就是本人认为人力资源发展的第三个阶段，社会化人力资源管理阶段，管理的对象与边界都大大超越了过去，简单的一句话来表述，有人的地方就有江湖，有江湖的地方就需要人力资源管理。

在这个创客的时代，合伙创业的股东之间需要人力资源管理，用句时髦的话，要做顶层设计，近来逻辑思维合伙人分道扬镳的故事，引发了一片哗然，情理之中，意料之外，股权架构，合伙分利的方式，都潜伏了分手的危机，中国式的分手，总是有钱的时候，在波谷戛然而止，可以共创业，共患难，但是就是难以共富贵，有钱的人算账算的精细，到底是因，还是果，交给哲学家去思考，不过从人力资源管理的角度来思考，这就是股东之间的关系处理的有问题，类似例子不胜枚举，由于不遵守竞业禁止，股东利用公司平台界外作业，导致个人声誉与财务风险，火烧连营，给公司的外部声誉和股东结构带来严重的影响。更有甚者，由于家庭问题的处置不当导致离婚，也能给企业带来严重的后果，例如土豆网的王微，就在土豆网酝酿多年准备赴美上市之际，王微前妻杨蕾半路截杀，要求分割土豆网38%的股权。2024年，王微付出数百万美元现金补偿才最终搞定。上市惨状与8个月之前优酷上市的热闹光景形成鲜明对比：土豆上市首日下跌12%。有人说，土豆因创始人的一段婚姻耽误了上市前程，等王微重启IPO时，美国资本市场却早已变冷，最后土豆网甚至被优酷并购，让人不甚唏嘘。而反观阿里巴巴的湖畔合伙人机制及京东的双层股权架构的设计，以及龙湖地产的吴亚军的离婚，就在制度和机制上，早早做了安排，企业并没有因为家庭及投资导致经营权的变更，影响企业的正常经营，从而平稳过渡。人力资源管理，从技术到本质回归

从人力资源体系时代到精细化时代，到社会化时代，是人力资源管理的一次回归，是从技术到本质的一次回归，拉姆查兰炮轰传统人力资源部，要拆掉人力资源部，而戴维尤里奇则提出人力资源部门如何才能真正创造价值，我想，这才是人力资源管理工作的核心，也是我们作为人力资源工作者应该郑重思考的内容，人力资源应该做“人”事。

**第三篇：早泄应该做哪些检查？**

早泄相关检查

SW阴茎超声血流检测是通过测量桡动脉、阴茎背动脉、背深动脉1，背深动脉2，综合判断阴茎供血情况。SW阴茎超声血流检测用于判断阳萎、早泄的严重程度及治疗是否有效。

采用高分辨力实时灰阶超声和彩色多普勒血流成像(CDI)

技术，可用于阴茎多种疾病的检查。目前 

早泄应该做哪些检查？

体格检查和实验室检查在诊断早泄上不如病史询问重要。早泄患者在行体格检查和实验室检查时，检查结果通常都是正常的。尽管如此，简单的外生殖器检查还是很有必要的，如果病人除了早泄表现外同时还有勃起功能障碍的表现，则应按照器质性勃起功能障碍进行必要的辅助检查，如性激素检查、神经肌电图检查及阴茎血管检查等，以便找到勃起功能障碍的确切病因，有针对性的进行治疗。很多早泄和勃起功能障碍共存的患者，一旦勃起功能障碍得到有效治疗，病人维持勃起的信心和能力就会增强，早泄的问题也会随之解决。

**第四篇：美国留学应该做哪些准备**

达成移民：美国留学前要做哪些准备

订机票

●美国和中国之间有哪些航班?

美国和中国之间航班很多，以美国和中国的航空公司为主。美国的航空公司包括西北航空公司

(Northwest Airlines，简称NW)、美国航空公司(American Airlines，简称AA)、联合航空公司(United Airlines，简称UA)等。中国的航空公司包括中国东方航空公司、中国南方航空公司、中国国际航空公司等。

此外，日本航空公司、韩国航空公司和加拿大航空公司也有中美航班。需要注意的是，加拿大航空公司因为要求在加拿大转机，尽管有时有很便宜的价格，但往往要求在美国签证之外还有加拿大签证，因此订票时一定要询问有关细节。

●各大航空公司关于行李的规定

美西北航空公司

电话：010-65053505

托运行李：两件;每件32公斤。三边之和不超过158CM。手提行李：一件;9公斤。三边之和不超过113CM。东方航空公司

电话：010-64681166

托运行李：两件;每件32公斤。一大一小：158CM;110CM。手提行李：一件;5公斤。三边之和不超过115CM。超重每5公斤罚900人民币。

●体检

体检时要带的物品：护照(或身份证)，2张照片(1寸，2寸都可)，验血证(没有的话要验血)，学校邮寄过来的体检表(如有)，体检费。

体检内容主要有：抽血，验血型，心电图，血压，X光等。女生应注意避开经期，如果10年内做过手术要开手术证明，近视眼的学生要带眼镜。另外，学生不需要空腹，体检前注意多喝白开水不要吃太油腻的食物，也不要喝太甜的饮料等。一般除非你有急性传染病，出国前体检的标准不是特别严，不会影响你的前程的。

●建议体检地点：

北京国际旅行卫生保健中心

电话(Tel)：(86-10)64274240

传真(Fax):(86-10)64299503

24小时电脑咨询电话：(86-10)64274239, 64274240-8

地址(Add)：北京市东城区和平里北街20号 邮编：100013

乘车路线：地铁安定门站换乘104路蒋宅口下车 向东150米路南。

服务时间：周一至周五上午8：00\_10：30体检并预防接种。

工作周期：中国公民领取结果需四个工作日。

●要随身携带的重要文件

-护照(6个月以上有效期)

-1-20表格原件

-入学通知书

-机票

-SEVIS费收据

-I-94表格(在飞机上填写)

(以上文件在入境美国海关时将被海关查看，请留好以上文件的复印件，以防万一)

-美元零钞

●其他重要文件

-成绩单原件(中英文，信封密封，加盖学校红章);

-在读证明或毕业证书(同上);

-若申请时为在读生，成绩单需附上最后一学期成绩;

-免疫和接种证书

各州要求不一样，一般学校会提供免疫和接种的表格;如果在国内来不及补打疫苗，也可以到学校后再打，只是费用比国内略贵而已;

-体检证明

移民公司的留学专家表示部分学校要求学生入学前体检，一般有相关表格在网上可以下载

**第五篇：巨细胞病毒感染应该做哪些检查**

巨细胞病毒感染应该做哪些检查

一、病毒分离

最好用唾液、尿液、生殖道分泌物、乳汁和白细胞，接种到人的成纤维细胞内繁殖和分离，细胞病变效应(CPE)在1天或数周后出现，经固定和HE染色后可观察到巨细胞，核内有内包涵体，核周晕圈及嗜酸性胞浆内包涵体，很象“猫头鹰眼”(owl′s eye)亦可用单克隆或多克隆抗体的荧光染色等方法检查。

二、血清抗体检测

最常用的有补体结合试验(CF)、间接免疫荧光试验(IIF)、免疫酶试验(EIA)、间接血凝试验(IHA)和放射免疫试验(RIA)等检测CMV-IgG和IgM抗体。当单份血清标本已确定既往有CMV感染时，应当立即留血清标本，以及间隔2周、4周、8周再留血清标本，结合病毒分离可作原发感染诊断。

三、DNA探针

已广泛应用于检测CMV，其中以32P标记的探针敏感性最高，对某些标本来说，杂交方法可能比病毒分离更敏感。

四、聚合酶链式反应(PCR)

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