

人力资源师的薪情不错 PDF转换可能丢失图片或格式，建议
阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/463/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_463028.htm

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强的人力资源队伍，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2000-3000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。特别是两年的人力资源工作也让吴志刚深深感受到这份工作的创造性，“你不能毫无创造力，在企业的发展阶段，你要根据企业的发展对高层在人员招聘、待遇等方面提出一些对企业发展有意义的建议。”他说，首先要明确和摆正自己人力资源经理的位置，不是决策者，也不是被动的执行者，应该分别站在公司和员工的立场和角度，去了解他们的情况，在他们的角度想问题，然后再将他们的想法统一起来。企业和员工总是有矛盾的，重要的是如何去化解矛盾，只有这样，企业才能够发展。要让彼此明白，“员工发展了企业也就发展了，反过来，如果企业有了发展，员工自然也就跟着受益。”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。

职业前景设计，助人助己 今年刚刚26岁的赵磊对人力资源开始感兴趣还是因为去年的工作经历。当时他在一个台资企业做人力资源方面的工作，这份工作也深深吸引着赵磊。随即他发现原来对人力资源的理解还是很粗浅的，希望能够更深入地了解人力资源这门学问，系统化地学习有关知识，了解先进的人力资源管理理念，为了这个目标，他参加了人力资源师的培训，并顺利地拿到了就业资格证。经过系统的培训，赵磊觉得在很多时候尤其是在工作中，想法不同了，思维也更为清晰。“我看到了人力资源的重要性，他对企业的管理比较重要，对个人的发展也非常重要。”采用了培训中学习的一些专业方法，赵磊已经可以得心应手

的运用到现在的工作中，效果也非常好，他感觉对员工的考核更为系统，评估更准确，偏差也非常小。经常参与招聘，也让赵磊运用了一些科学的方法助人助己。“现在的人心态都很浮、很飘，很多人对自己的定位很高，尤其是一些刚刚毕业的学生，对自己的职业定位非常高，实际上呢，自己的素质又不高，本身能力比较低，而对市场中所提供工作岗位又提出了更高的要求，感觉低一点的岗位不愿意去，这样一来二去路就堵死了。”现在在招聘中，赵磊也运用一些技巧，比如采用职业前景设计，先让求职者充分了解职业的性质，对所从事的工作先有个大概的了解，包括工作环境、工作性质、要求、人际关系和能力衡量标准等等方面，让求职者不但对要求职的工作充分了解，同时也对自身的能力来一次“大清扫”和总结。“这样一来，求职和招聘双方都会对彼此有一个了解，不适合这份工作的人也会非常清晰地了解是什么原因不适合，企业也会了解哪些人适合怎样的一些工作，哪些人不适合。这些专业的方法在实际的招聘工作中都非常有效。”

人力资源是事业的根基 车杰 沈阳人才市场事业发展部 车杰说自己是前年第一批参加考试的人员，因为日常接触都是与招聘密切相关的东西，顺理成章去学习这方面的内容。学计算机出身的车杰，在4年多的工作中主要负责的就是人力资源信息的管理。特别是以前在交流部时，时刻接触的都是企业，工作就是帮助和协同企业做招聘。很多企业在招聘的时候选择的形式都比较单一、片面。招聘会、网络或者局域网等方式，其实很多企业都没有找到适合自己的招聘方式。招聘并不是简单的行为，首先要对企业的性质、产品定位、特点进行综合的分析，然后介绍相应比较适合的产品

。“我们的工作就是帮企业选择更适合自己的招聘形式。”而学习人力资源方面的知识就像打地基一样，让这些工作更有说服力和权威性。根据人力的特点，让招聘的流程更加科学。有一次一个很正规的企业要招医药代表，岗位性质是维护客户网络，需要有一定的客户维护经验。招聘方首先采用了网上检索的方式，但是感觉招不到人。车杰就询问了其招聘的方式。原来，招聘者采用了并不适合自己企业的招聘方式，每天他忙完自己工作才在下午五六点休息的时候给求职者打电话，打通电话的第一句话是：“你想找工作吗？”结果很多求职者都表示不愿接受这份工作。车杰说，“其实是很正规的一个集团，就是因为招聘的方式有问题，让求职者产生了不信任感，只要针对这部分人群的特点，变换一下方式效果就会改变。”首先要分析一下需求人员的特点，选择的人年龄应该在25到35岁之间，最好的是在岗人员，这些人不经常上网。根据这些特点，招聘方最好选择在下午打电话，因为上午一般都在公司开会，想跳槽的人也不敢在自己的领导或下属面前接这种电话。打电话时，首先要介绍自己的企业，让其产生认知和信任感。再着急，也要安排统一的面试，这样实际更节省时间，也可以整体的安排简单测试，这样更容易找到自己需求的人员。按照这些人力资源规律，该企业果然找到了合适的岗位人员。车杰现在的工作是对人才市场中的人力资源进行系统软件的管理，这也需要用到大量的人力资源知识，“比如试用期人员的管理、人员晋升、考核等方面，在软件中也是不可缺少的组成部分。以前做这些软件的时候就没有什么认识，系统学习了这方面的知识，我有了更透彻的认识，真正把计算机软件系统和人力资源系统

有机地结合起来。”车杰也表示有时间还会继续深造，她已经认识到人力资源也是一门随着社会变化而逐渐变化的学科。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com