

人力资源管理专业化的五大挑战(上) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54239.htm 现在的人力资源管理专业的确“火”。据笔者所知，某著名人力资源学院今年计划招收研究生五十余人，报考的考生竟达到七百多人，差额倍比远超高考甚至中考，并呈逐年攀升之势。目前全国开办人力资源管理专业的高校据说已经有一百五十多所。远在东北某地的一所工程技术师范学院和一所农业技术学院，据了解也各自开设了两个人力资源管理专业本科班，每个班人数五十多人，还供不应求，报名者众。在新疆，各高校也纷纷派出教师到北京来进修人力资源管理课程，准备回去开办本科专业。前几天又一位外地某大学英语专业的本科生给笔者发来电子邮件“求助”，也希望能改行学习人力资源管理。人力资源管理专业增量情况如此，存量情况更是一派繁荣兴旺景象。不用说各地人力资源管理培训班、进修班或各种各样公开课、演讲会的热闹场面，单是正规的人力资源管理专业（职业资格）认证考试，目前就有许多家，而且都是全国性的，甚至还有欧美国际认证机构的加入。如除了劳动和社会保障部推出的“企业人力资源管理人员（或人力资源管理师）职业资格鉴定考试”外，人事部联合上海市推出了“信息化人力资源总监证书”；而美国认证协会（ACI）的“注册人力资源专家（PHR）”和“高级人力资源专家（SPHR）”、美国国际人力资源管理研究院（IHRI）的“国际人力资源管理职业资格证书”也纷纷进入中国。从2004年起，人事部留学人员和专家服务中心在大规模引进ACI（美国认证

协会)的12个国际职业资格认证证书和C & G(英国伦敦城市行业协会)的45种中英文国际职业资格认证证书,并设立“国际职业资格证书中国考试指导中心”的基础上,并陆续向全国31个省、直辖市、自治区推广。目前,除各省市人事厅(局)陆续成立证书推广办公室外,国资委培训中心、交通部、银行、保险、各地大专院校等部门或大系统也已开始与其协商培训事宜。以劳动和社会保障部举办的企业人力资源管理人员职业资格鉴定考试为例,该考试分为四个等级,即人力资源管理员(国家职业资格四级)、助理人力资源管理师(国家职业资格三级)、人力资源管理师(国家职业资格二级)、高级人力资源管理师(国家职业资格一级,尚未开考)。据不完全统计,迄今已有25万人次以上参加了这一职业资格鉴定考试,各等级资格通过率平均在40%~70%之间,等级高低与通过率成反比。该考试于2002年在全国部分地区进行了试点培训考试,2003年8月、11月举行了两次全国试点考试,参加人数合计约6万人。2004年考试正式推出,共举办两次,分别在6月13日和11月7日举行。每次考试人数均达到6万人左右,乎2003年全年的总和。6月13日的考试有57000人参加,其中参加人力资源管理师(国家职业资格2级)考试的有16000人;11月7日的考试也有近6万人参加。2005年5月的考试又有近6万人参加,其中参加人力资源管理师(国家职业资格2级)考试的有将近20000人。为满足广大考生要求,又临时在7月份增加一次。可以说,劳动和社会保障部举办的企业人力资源管理人员职业资格鉴定考试已一跃成为继注册会计师考试和国家统一司法考试之后第三大权威的职业资格鉴定考试。据测算,2003年8月第一次试点考试

中男性考生约占42%，女性考生约占57%；39岁以下的考生约占57%，40岁以上的考生约占43%。本科及其以上学历者约占56%，大专及其以下者约占44%；部门经理及其以上者约占45%，部门经理以下者约占55%；从事管理工作达6年以上者约90%，5年以下者只有10%；国有企业人员占69%以上，其它企业所占比例不到31%。其中尤以大型国有企业为主，500人以上规模的企业占54%以上，其他为中小企业。其后各次考试情况大体类似。可以预测，随着中国人力资源管理专业高等教育的普及和企业人力资源管理职业资格鉴定考试的深入推进，中国人力资源管理者队伍的素质必将得到提高，知识必将得到更新，能力必将得到强化。这对促进中国企业人力资源管理者队伍的职业化和专业化无疑具有重大的积极意义。但是也要看到，中国人力资源管理者在迈向职业化和专业化的道路上，还面临着许多困难和挑战。笔者认为主要有如下五大挑战。

第一大挑战：前瞻性观念的挑战

传统的管理理论，主要介绍管理的职能或流程，即计划，组织（人事），领导（指挥、协调），控制等。一般教科书也都按照这种职能体系来组织内容。这种传统体系也许适用于过去，但不一定适用于现在。因为随着知识经济的发展和全球化时代的到来，管理的许多内容已经突破了传统的封闭体系。管理理论需要新的体系，需要创新。我们经常说，现代管理知识体系，基本上每五年就会更新一次。也就是说，五年前毕业的大学生，在当时所学的理论知识今天已经过时了。如果没有前瞻性的观念，就可能跟不上时代发展的要求。人力资源管理进入中国并不是很久的事情，许多人的观念尚停留在传统的劳动人事管理范畴之内。问及人力资源管理与劳动人

事管理有何不同，大多数人可能会回答不出来。这不仅仅是思考或概括不够的原因，其深层次上还是观念尚未转变的结果。那么人力资源管理究竟与劳动人事管理有何不同呢？笔者归纳了三个区别：首先从管理目标看，传统劳动人事管理主要是“管人”，而人力资源管理则不仅要“管人”，更主要的是要发现人，培养人，开发人。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