

高级人力资源专家详细介绍 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\\_\\_E9\\_AB\\_98\\_E7\\_BA\\_A7\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_c37\\_54873.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E9_AB_98_E7_BA_A7_E4_BA_BA_E5_c37_54873.htm)

高级HR与普通HR有何区别 同样都是HR，人事总监年薪20万，人事专员年薪3万，两者在市场需求、薪酬待遇等方面相差悬殊。那么，普通HR与高级HR到底有何区别？对此，资深人力资源专家、上海专才企业管理顾问有限公司总经理刘大卫分析认为，人力资源管理是一个专业性极强的行业，因此，普通HR与高级HR的区别主要在于专业能力和职业素质上。普通HR是企业人力资源管理体系的执行者，只在人力资源部门发挥作用。普通HR虽然也掌握一定的专业知识，但往往局限于某一方面，广度与深度明显欠缺；虽有2-4年的从业经历，但因工作年限短，见识有限，经验不足，缺乏更高层次上的磨练。相比之下，高级HR作为企业高层管理人员，身兼四种不同的重要角色：1、人事管理专家，熟悉企业人事管理程序，了解政府有关法规政策；2、业务伙伴，熟悉业务，参与制订业务计划，并监督业务计划的有效执行；3、领导者，发挥影响力，协调平衡企业内部的各种关系；4、变革推动者，协助企业管理高层，有效规划和应对变革，并在人员配备和培训上为变革提供有力支持。由于身兼数职，高级HR的特征明显复杂许多：要对人力资源部门整体负责，对整个组织发挥影响力，并肩负着设计和规划企业发展蓝图的重任。因此，高级HR在知识和能力上要高人一等，不仅要有深厚的专业知识底蕴，对企业人力资源管理了如指掌，而且，需要通晓市场、营销、策划等各方面的知识；具有丰富的人力资源管理实践经验，同

时熟悉企业的各种业务，能在工作中运用经验准确做出判断；此外，除了必备管理能力外，还需具有沟通能力、领导能力、谈判能力等。高级HR必备五大“内功”俗话说，天下没有免费的午餐。高级HR拿着每月万余元的高薪，就要承担更大的工作职责，对更为复杂的工作局面，要有“多面手”的能力。对此，“过来人”飞鸿国际商贸有限公司人事总监孙力指出，要想成为高级HR，需练就以下五大“内功”：人力资源战略意识 高级HR需要结合企业的整体发展战略，对未来的人力资源配置状况进行分析及预测，从而制定企业人力资源发展战略。因此，高级HR必须培养人力资源战略意识，拓宽视野和思路，高瞻远瞩，为企业的长远发展出谋划策。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](http://www.100test.com)