# 人力资源管理是一项极为重要的工作领域

来源：网络 作者：梦回江南 更新时间：2025-05-15

*第一篇：人力资源管理是一项极为重要的工作领域人力资源管理是一项极为重要的工作领域，前途十分光明。在国外许多ERP软件系统中，HR是非常独立的一块。在企业实施ERP过程中，HR部分都是由专门的HR顾问负责。国内的许多企业对人力资源管理的定位...*

**第一篇：人力资源管理是一项极为重要的工作领域**

人力资源管理是一项极为重要的工作领域，前途十分光明。在国外许多ERP软件系统中，HR是非常独立的一块。在企业实施ERP过程中，HR部分都是由专门的HR顾问负责。

国内的许多企业对人力资源管理的定位是错误的，往往把过去的人事部门换块牌子就成了人力资源部门。其实，人事部门与人力资源管理部门最大的差别在于人力资源部门除了负责招聘、管理人事档案之外，一个重要的工作就是核算人力成本，为财务部门提供人力成本的依据，并根据自己所掌握的数据对人员进行绩效考核；此外，员工培训也是人力资源部门的一项重要工作。

既然已经选择了这个专业，希望你能在企业财务管理，特别是人力成本方面花些工夫；此外，在人才的选用方面也是大有文章可做的。比如，对于招聘人员的考核标准的制订，应该重能力而不惟学历论；重认证证书而不惟文凭论，等等。

HRM要做好的话，多看看企业战略管理的书，而且以欧美为主，国内的基本可以不看。当然，多看看欧美的HRM的著作，开拓自己的眼界，国内的话，只有彭剑锋等寥寥数人的还有点意思。有条件的话，学习一下公司财务管理（不是财会）。

在目前这个“人才是一切”的新时代，许多企业将会以前所未有的努力去寻求人才和留住人才，人力资源管理的重要性日益显现出来。面对经济全球化、信息网络化、社会知识化及组织形态变化等的挑战和冲击，人力资源管理正面临再一次的调整和改变：

1.人力资源管理部门职能的弱化：如招聘过程中，面试、录用及起薪的确定越来越多的由用人部门负责人直接进行。

2.人力资源职能的分化：随着市场经济的进一步深入，社会分工越来越细，企业会将人力资源一些非核心业务外包出去。

3.人力资源管理的强化：准确制定人力资源政策影响和引导员工的行为，为实现组织变革提供保障，参与企业战略决策并制定人力资源战略，帮助员工设计职业生涯从而实现员工与企业共同成长和发展。

4.人力资源管理的自动化：越来越多的企业会将应聘人员资料筛选、考勤管理、薪酬福利及社会保险等工作交由计算机处理，从而有更多的精力去专注人力资源核心业务的管理。

限于中国的国情及目前企业的实际情况，绝大多数企业目前还不大可能将人力资源的相关职能外包出去。因此近几年国内人力资源的发展趋势是将有越来越多的企业管理者会借助科技的力量——采用人力资源管理信息化解决方案来强化企业的人力资源管理，以达到提升组织能力、推动战略目标实现的作用。

就业前景广阔的---人力资源管理师

在人才竞争趋于全球化的今天，人力资源开发与管理的工作显得格外重要，做好人的工作已经成为赢得整个世界的前提，而对人力资源管理者的能力开发，则成为一项关乎发展整个国家伯乐人才的重要工程。人力资源管理者主要负责着企业的人力资源规划，员工招聘选拔，绩效考核，薪酬福利，培训开发，劳动关系协调等工作。判断其是否合格的标准是：懂得人力资源的专业知识，能够完成人力资源的实际管理工作，还能不断开发人力资源并且创造价值。

现状令人担忧

市场经济的本质属性——竞争性、效益性，从根本上规定了人才的单一型知识结构或技能结构，不能适应市场的需要，必须是复合型的。而我国的人力资源从业人员的专业知识人才十分稀缺，据调查显示，很多都是干行政出身的，最近几年有高校开设了人力资源专业，但是这些毕业生和市场的需要还有很大的差距。其反映为人才资源队伍的国际化水准不高，国际通用型人才十分紧缺。在加入ＷＴＯ的背景下，中国人才资源队伍的素质，不仅急需在总体上大力提升，而且要实现三大战略性转变：由再现型素质向开拓创新型素质转化；由内向型素质向外向型、国际通用型素质转化；由单一型素质向复合型素质转化。市场缺口大催生高收入

权威机构调查显示，国内现在需要中高级人力资源专业人才的量为600多万，其中北京缺40万，上海缺60万，广州缺50万以上，武汉也在30万人左右。相对应巨大的市场缺口，人力资源管理者的工资也不菲，据调查，大集团公司的人力资源总监薪水一般月薪数在1万至1.5万元或高达1.8至2万元（一般在1.5 万元上下浮动）；薪酬经理、招聘经理等大抵在6千元一1.2万元之间（一般在8千元上下浮动），在这样的工资标准中人力资源管理师的薪资水准一般在1.2万元左右浮动，最高不超过1.5万元，最低不低于8千元。证书考试不断升温

在此种形式下，国家劳动和社会保障部的企业人力资源管理国家职业资格认证也渐渐成为近年十大热门认证考试之一，获得此证书不但能够全国通用，终生有效，还能促进个人快速提升自我职业发展能力。近两年来，每年参加鉴定的人都在10万以上。截至目前，参加鉴定的总人数已超过30万。而随着此项目师级以上职业资格考试的展开，其吸引力进一步升温。今年又有一大批人准备参加各级别的人力资源管理职业资格鉴定。

**第二篇：信访工作是党和政府的一项重要工作**

信访工作是党和政府的一项重要工作，是构建社会主义和谐社会的基础性工作。在新的历史条件下，在贯彻落实科学发展观、构建和谐社会的历史进程中，信访工作的地位和作用越来越突出。信访工作是窗口，展示着党委政府为民负责的形象；信访工作是渠道，既是党委政府了解社情民意的一个渠道，也是群众反映合理诉求的一个渠道，体现着沟通和疏导；信访工作是桥梁，架起了党委政府和群众联系的桥梁；信访工作是纽带，更加紧密地把人民群众凝聚在党的周围；信访工作是传统，无论是革命战争年代、社会主义建设时期还是改革开放以来，这一好传统、好经验都在密切党群干群关系中发挥着重要作用；信访工作是协调，协调处置社会问题、社会矛盾，协调党群、干群之间的关系；信访工作是监督，从一个侧面反映了社会和群众对各级党委政府以及司法机关的评价；信访工作是为民，信访工作做得好不好，衡量反映着我们党和政府执政为民的能力强不强。

卢展工强调，做好新时期的信访工作，要深刻领会中央有关部署的精神实质，真正明确工作的目的和要求；要很好研究这些年来河南在信访工作实践中形成的好的经验、好的做法，持续地坚持下去；要认真分析新情况、研究新问题，不断探索信访工作的新举措、新办法；要不断加强和改进信访工作，不断提高我省信访工作水平。第一，要畅通渠道，让老百姓有一个反映情况、表达诉求的途径，老百姓愿意找信访部门是件好事，说明群众对党委政府的信任。第二，要着力疏导，不能堵，要通过积极疏导、调解，着力解决问题，努力把上访群众的气理顺。第三，要发挥优势，发挥我们党思想政治工作优势，坚持以人为本、执政为民，努力为老百姓主持公道正义。第四，要依法依规，树立法的意识法的理念，营造依法依规反映诉求解决诉求的氛围。第五，要协调合力，加强综合协调部门功能，提高综合协调能力，形成灵活高效的工作机制。第六，要提升素质，重视信访部门干部的选配，高标准严要求，使信访部门队伍更加适应新时期信访工作的任务和需要。

卢展工强调，各级党委政府要进一步关注重视支持信访工作，不断创新信访工作体制机制，创造良好的工作条件和工作环境。各级信访部门和广大信访干部要坚持做到热情、依法、负责、奉献，进一步提高工作能力和水平，努力为河南经济社会发展营造稳定和谐的良好环境。

当前，我国既处于发展的重要战略机遇期，又处于社会矛盾凸显期，随着经济利益不断调整，信访问题也越来越突出，群众反映的诉求和信访问题之难、种类之多、情况之复杂是前所未有的。做好信访工作，维护社会稳定，促进社会和谐，已成为各级有关部门的重中之重。正确认识信访工作特点，科学把握信访工作规律,提升正确处理人民内部矛盾的能力和水平，从基层工作经验出发，认为应正确把握好以下五种关系：

我们信访局将以县第十三次党代会精神为指导，创新思维，扎实举措，确保全县信访形势平稳有序。

一、围绕中心，服务大局。一是为推动科学发展贡献力量。围绕主题主线积极作为，叫响“科学发展，我在其中；推动发展，人人有责”的口号，充分发挥职能优势，集中民意、汇聚民智，为推进转型跨越提供重要参考。二是为促进社会和谐履职尽责。不断加强和创新社会管理，最大限度地增加和谐因素，及时了解和掌握社情民意，及时处理群众来信来访，积极引导群众理性合法地表达利益诉求，确保信访矛盾不积累、不激化，确保突发事件不蔓延、不升级。三是为重点工作提供保障。围绕做好敏感时期、重大活动、重要时间节点的信访工作下功夫，坚持谋划在前、研判在先，健全预警机制，完善工作预案。协同有关镇（区）和部门合力攻坚，积极应对突发事件，及时化解各类社会矛盾，确保关键时期我县的信访稳定。

二、关注民生，服务群众。一是树立以人为本、服务为先理念。坚持用群众工作统揽信访工作，自觉树立“群众利益无小事”的观念，始终把来访群众当家人，把群众来信当家书，把群众反映的问题当家事，把群众工作当家业，脚踏实地做好群众工作。二是促进落实惠民利民政策。对群众信访中的合理诉求，我们将及时向有关部门反映，对符合政策的问题协调有关部门落实，特别要帮助处理好群众反映强烈的征地拆迁、劳动保障等方面的突出问题，化解民怨、维护民利、赢得民心。三是改进工作作风。积极开展定期接访、主动下访、约访和回访，深入基层、深入群众，面对面、心连心地与群众沟通交流，把矛盾化解在基层、解决在萌芽状态。

三、拓宽渠道，解决问题。一是前移信访关口。发挥信访工作网络“横向到边、纵向到底”的优势，加强信访形势分析研判，及时发现苗头性、倾向性问题，及时提出有效应对措施。注重源头治理，加强对影响社会稳定问题的风险评估，推动建立重大工程项目建设和重大政策制定的社会稳定风险评估机制。二是拓宽信访渠道。巩固传统的来信来访渠道，规范接访程序，保证接访时间，充实工作力量。依托县人民来访接待中心，全面推行并深入开展接合接访。创新技术手段，依托网络等现代传媒，完善“信、访、网、电”四位一体诉求表达格局，让群众诉求得到更加便捷顺畅表达。三是破解信访难题。强化首办责任制，力求把信访问题一次性办理到位，解决在首办环节，化解在基层和属地，减少重信重访；深入排查梳理，切实摸清底数，整合部门力量，落实专项资金，集中解决信访积案；探索规范管理办法，引导群众理性合法表达诉求，最大限度地减少集体上访、越级上访和非正常上访。

**第三篇：转化后进生是学校教育的一项重要工作**

转化后进生是学校教育的一项重要工作，其根本目的是引起学生的思想转变，使后进生真正提高认识，提高觉悟，提高思想素质，变得有道德、有教养、有纪律，从而少犯错误。所以我们必须注意运用科学的批评教育的艺术和方法。后进生转化需要有一个良好的环境，如果班级纪律较差、班风不好，转化中的后进生很可能不能自已而引起反复，所以我们应该全力创造一个良好的班集体，为后进生的转化提供优化的环境，发挥班集体的向心力和同化力；在后进生转化中，班主任做了大量的工作，但很可能因为科任老师一句话或一个单位的处理就会引起后进生反复，所以在后进生转化过程中要努力争取我们科任老师的配合；后进生转化开始是不自觉的，如果不加以督促，如果碰上节假日、运动会、双休日，就可能形成空档，造成后进生的反复，所以我们要做到假前提出要求，假中搞好联系和走访，后进生由于平时给人的印象差，再加上老师和同学们又常常用习惯的心理定势来看待他们，所以我们要努力做到公正、平等，不偏袒好学生；后进生的转化工作需要家庭的密切配合，当他们的父母发生矛盾或离异时，在这个节骨眼上很可能会造成反复，所以我们要抓住这一空白，进行家访谈话，避免可能的事情发生；与家长一起共同配合，联手防范。

主要措施：

1、和家长联系，汇报该生在校的学习情况，让家长协助老师教育和督促自己的孩子努力学习。

2、发挥优生的优势，指名让他带一名差生，充分发挥课后“小老师”的作用。介绍方法让后进生懂得怎样学，激起他们的学习兴趣。

3、课后多和后进生交谈，态度要和蔼，使后进生愿意接近老师，经常和老师说说心里话，有利于老师对学生的了解，有利于做好后进生的转化工作。

4、老师对差生的缺点批评要恰当得体，切忌不可伤害，不能让其他同学嘲笑他们，嫌弃他们。

5、利用课余时间帮助差生辅导，尽力使他们的成绩有所提高，让他们认识到“我能行”。

6、设鼓励奖，使其能真正感到成功的喜悦。

7、对于后进生主要引导他们多学习，多重复，在熟练的基础上不断提高自己的能力，尤其是学习态度的转变和学习积极性的提高方面要花大力气。

**第四篇：班级管理是一项重要工作**

班级管理是一项重要工作

上丰中心学校方欢

一、责任重于泰山

作为班主任，自己总觉得就应该比别人思路更开阔些，办法更多些，责任更重些。一个班级就如同一个家，学生如同孩子，班主任就是这个家的当家人，孩子的方方面面自己必须了如指掌，因此教育方法就要灵活多样，还有要因材施教。

关注学生的学习、生活，更要关注他们的身心健康、人际交往、思想倾向以及行为习惯。班主任有责任让每一个学生健康快乐的成长，同样有责任让这个家充满生机，充满和谐、充满激情和成功。那就是班主任应本着建设一个具有优良班风，培养一批立志成才的学子的目标而努力。有责任让优秀生德才兼备，有责任让中等生信心百倍，有责任让落伍者幡然醒悟，改过自新，奋勇直追！那就得有一颗慈爱、宽容、乐观的心。

二、让阳光洒满教室的每一个角落

但凡是学生，哪有不犯错误的？有责任心但没有爱心的教师只会对学生大呼小叫，指责批评，甚至恨铁不成钢，采取极端而粗暴的惩罚，结果会是越罚越落伍，越罚自己的威信会越低。因此，有责任心还有具备虚怀若谷的胸襟和孜孜不倦教育为主的爱心。

每个班级不可能都是可造之才，也不可能全是十全十美的学生，那么对调皮捣蛋的学生的教育问题仍是目前教育界的热点话题。如何教育好后进生和顽劣生，值得大家共同关注，但有一点我看是必不可少：那就是必须拥有期待改正的爱心。如果一说某某就心生厌恶甚至想放弃驱逐的想法，那么某某最终会走上另一条厌学之路。爱生不是放纵，更不是放任、放弃，爱生是要本着从根本上让其转变，让其走上正道；爱生也是对他未来发展的规划，要老师耐心劝解，悉心引导。

同样对于优秀生更要爱中带严，严慈相济，才会培养更加优秀的人才，只有关注好各种学生，并能正确引导，相信开花结果亦不远矣。

三、管理创新势在必得

有责任有爱心可以让学生感到一种温暖与亲切，为其创设一种有利于其发展的和谐氛围。但面对层出不穷的教育管理中的新现象，如何管理起来更加顺手和行之有效，还必须有一套措施得当的管理方案。

我的管理理念是：“激励为主，刺激为辅，转变为本”，具体管理机制：以成长档案为线，实行组长负责制，抓好课堂管理；同时开展每日监督机制，关注重点生的动态，有效遏制不良风气的扩散；开展节假日汇报制，让校外空白监控得以实现。另外兼顾为班级服务的学生，如：班干部、值勤组长等等，实行每月补助加分制，其基本思路就是抓两头，促中间。

管理原则与氛围：开始激发潜意识上进心，同时要公平合理，奖罚分明；第三要及时总结，以小组长为小单位，实行复查监督，以大组为大单位，实行总结汇报。俗话说：道高一尺，魔高一丈。方法是想出来的，但最关键是你对班级的关注程度，也就是你本着一个什么样的心态面对那几十双眼睛。

用心去发现，原来班级处处皆学问；用心去体会，原来这儿风景一样怡人。

**第五篇：意识形态工作是党和国家一项极端重要工作**

意识形态工作是党和国家一项极端重要工作

为深入贯彻落实党的十八大和十八届二中、三中全会精神，深入贯彻落实总书记系列重要讲话精神，进一步加强和改进新形势下高校宣传思想工作，牢牢掌握高校意识形态工作领导权、话语权，中央办公厅、国务院办公厅近日印发《关于进一步加强和改进新形势下高校宣传思想工作的意见》。《意见》高瞻远瞩、统揽全局，站在战略高度对高校意识形态工作进行了新的全面部署，是指导新形势下高校宣传思想工作的纲领性文献，是对加强和改进高校宣传思想工作的总动员总部署。

意识形态工作是党和国家一项极端重要的工作。当前，世界范围内各种思想文化交流交融交锋更加频繁，国际思想文化领域斗争深刻复杂；国内各种社会矛盾和问题相互叠加，人们思想活动的独立性、选择性、多变性、差异性明显增强；互联网成为舆论斗争主战场，加强网络舆论引导，充分运用新型传播手段创新宣传思想工作，掌握网络舆论主动权的任务更加凸显。在这个大背景下，高校宣传思想工作面临的任务更加艰巨更加复杂更加紧迫。《意见》明确指出，做好高校宣传思想工作，加强高校意识形态建设是一项战略工程、固本工程、铸魂工程，事关党对高校的领导，事关全面贯彻党的教育方针，事关中国特色社会主义事业后继有人。这“三个事关”，指明了高校意识形态工作的全局性战略性意义，进一步增强了我们做好高校意识形态工作的坚定性。

青年是国家的未来，民族的希望。青年的价值取向决定了未来整个社会的价值取向。高校肩负着学习研究宣传马克思主义，培育和弘扬社会主义核心价值观，为实现中华民族伟大复兴中国梦提供人才保障和智力支持的重要任务。在新的形势下，必须深入贯彻落实党的十八大和十八届三中全会、四中全会精神，深入贯彻落实总书记系列重要讲话精神，全民贯彻党的教育方针，强化政治意识、责任意识、阵地意识和底线意识，以立德树人为根本任务，以深入推进中国特色社会主义理论体系进教材、进课堂、进头脑为主线，以提高教师队伍思想政治素质和育人能力为基础，以加强高校网络等阵地建设为重点，积极培育和践行社会主义核心价值观，不断坚定广大师生中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信。

学习好贯彻好落实好《意见》精神，要牢牢把握高校宣传思想工作的着力点。做好高校宣传思想工作，必须坚持党性原则、强化责任。坚持育人为本、德育为先。坚持标本兼治、重在建设。坚持齐抓共管、形成合力。以加强思想理论建设，坚定理想信念；加强社会主义核心价值观教育，巩固共同思想道德基础，切实加强意识形态阵地引导和管理，不断壮大主流思想舆论；推动文化传承创新，建设中国特色、体现时代要求的大学文化。努力构建全员全过程全方位育人格局，形成教书育人、实践育人、科研育人、管理育人、服务育人长效机制，增强学生社会责任感、创新精神和实践能力，全面落实立德树人根本任务，努力办好人民满意教育。意识形态关乎旗帜、关乎道路、关乎国家政治安全。做好意识形态工作是高校党委的第一责任。高校党委书记和校长要站在意识形态工作第一线。面对新形势新任务，要进一步强化政治意识、忧患意识、主动意识、主体意识，在大是大非面前始终保持头脑清醒，切实肩负起做好意识形态工作的政治责任、领导责任。要强化法治意识、树立法治思维，坚持以法治方式推动工作，以踏石留印、抓铁有痕的劲头，把意识形态工作贯穿到办学理校实践和立德树人的工作中，不断巩固马克思主义在高校的指导地位。

高校宣传思想工作是一项系统工程，除了高校系统自身需要增强工作的主动性开创性以外，还需要全党全社会的共同努力，要调动党政工团各方面积极性，发挥学校、家庭、社会各方面的优势，形成全党全社会关心支持参与配合高校宣传思想工作的强大合力。

长风破浪会有时，直挂云帆济沧海。我们相信，高校宣传思想战线一定会以百尺竿头更进一步的信心和勇气落实好贯彻好《意见》精神，不断开创工作新局面，为巩固马克思主义在意识形态领域指导地位，巩固全党全国人民团结奋斗的共同思想基础作出新的更大贡献。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！