# 林月云的人力资源管理

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2025-06-01

*第一篇：林月云的人力资源管理林月云：人力资源管理专题11月18-19日，《人力资源管理专题》讲座在学院第三教学楼马蹄形教室一隆重开讲。此次讲座主要由研究生部EMPAcc项目办公室为项目十二期学员增设的辅修课程，邀请了台湾国立政治大学林月云...*

**第一篇：林月云的人力资源管理**

林月云：人力资源管理专题

11月18-19日，《人力资源管理专题》讲座在学院第三教学楼马蹄形教室一隆重开讲。此次讲座主要由研究生部EMPAcc项目办公室为项目十二期学员增设的辅修课程，邀请了台湾国立政治大学林月云教授来我院主讲。

伴随着林教授幽默风趣的话语，人力资源管理讲座正式拉开了帷幕。林教授从CFO为何必须了解人力资源管理、战略人力资源管理、人力资源管理规划、绩效管理、目标管理、薪酬管理等几个方面做了详细的讲解，林教授认为从职能导向的人力资源管理转向战略导向的人力资源管理，是当前人力资源管理发展趋势，建立支持战略执行的人力资源系统，是当前很多企业面临的一个重大课题。人力资源是企业的第一资源，是企业的核心竞争力，关系到企业的生存与发展，办企业就是办人，人才比资金更重要。

整个课堂师生互动交流很多，增加了角色扮演环节，因此现场气氛十分活跃。林教授在演讲的同时不仅使用了众多理论依据，还结合自己的亲身实例向学员们传授有关企业人力资源管理的经验。林教授同时还提到企业人力资源管理是企业生存、发展的基础和底蕴，是企业的活力和源泉。企业把事情一时做正确是很容易的，但是难在长期把事情做好。如何解决这问题，这就是企业人力资源管理者们应该尽到的责任了。对于“自主创新战略背景下的人力资源管理”这个讲座主题，林教授表示，随着社会产业结构的不断调整和中国经济的日益发展，人力资源管理也必然走上一条创新的道路。企业需要在人力资源管理系统方面进行优化和提升效能，构建有利于创新的企业主流文化价值体系，构建激励创新的制度和机制。同时，这种创新必须符合中国经济社会的发展特征，符合企业发展实际。

成长型企业如何做好人力资源管理？林教授也给这部分企业家开出8条“良方”：明辨是非、知人明己、权责分明、边界清晰、空间合理、各守其道、心性相通和正心御人。

学员们通过林教授生动的演讲，对人力资源管理有了一个全新、全面的了解。现场还有许多学员认真做着记录并积极发表自己的感想，教授都悉心地解答学员们所提出的每一个问题，同时还以自己的经验结合实际纠正了学员们之前一些错误的观点，让大家受益非浅。

将近两天的讲座在同学们一片热烈的掌声中画上了一个圆满的句号。学员对林教授所讲内容受益非浅，都认为很贴近他们企业当前管理发展的状况，使他们对企业人力资源管理有了更全面地了解。

**第二篇：人力资源管理进入“云”时代**

人力资源管理进入“云”时代

曾经的工业时代，企业管理被归纳为“人、财、物，产、供、销”，人力资源管理被当仁不让地排在企业管理的第一位。而如今，人力资源管理早已失去了昔日的荣光，行使着忙碌琐碎但毫无技术含量的服务员式工作。即便是几个勤奋的HR们绞尽脑汁创造几个新概念，也还是难以成为企业管理的重心。人力资源管理，需要新的突破。

云时代的到来，又给予了人力资源管理发展的一个难得机遇。所谓的云，是指云计算，是一种基于大数据、互联网和移动互联综合技术的计算方式，通过这种方式，多台终端共享的软硬件资源和信息可以按需求提供给其他计算机和其他设备。云计算的核心是共享技术和信息，集合各种优质资源，处理大量有价值的数据，满足生产、生活和管理的需要。云计算意味着一切计算任务都可以交给由大规模服务器组成的“云”来处理，用户终端可以是笔记本电脑、台式机、手机等各种设备，甚至简单到只需要提供一个浏览器，就可以在任何设备上做任何事情。对企业而言，云计算既是前沿技术，更是管理方式，以IBM、SAP、ORACLE为首的中外网络公司和管理咨询公司，已经开始携手企业，推广云系统，金蝶、用友等传统管理软件提供商，已经开发出基于云计算的管理软件。企业管理领域的云计算，方兴未艾。

云技术与人力资源管理的融合途径

云招聘。云招聘是通过云技术来管理企业招聘需求计划，职位发布与管理，候选人申请，候选人面试，测试，评价，聘用等一些招聘管理活动。云招聘能够实现人力资源部门、业务部门、第三方招聘服务提供商、求职者的实时在线协同，建立人力资源储备，完成应聘人员考核，提高招聘效率和降低招聘成本的目标。云招聘正在被越来越多的公司使用，大众汽车、佳能、学而思等企业已经成功实施了云招聘。

云数据。云技术可以为人力资源管理提供海量信息。人力资源信息系统可以提供一个共享的海量数据库，从而可以很好地消除原来相互孤立的人力资源数据源的问题。现代企业发展迅速，职工数量超万人的企业比比皆是，加之流动性又强，许多企业连公司有多少职工都很难计算清楚。在云计算数据库里，各独立单位的人力资源数据库可以方便共享，各个数据之间可以有效地衔接，数据的更改有据可查，数据的有效性与完整性可以得到有效的管理，提高了人力资源管理效能。

云协同。通过云平台可以加强员工和雇主的协同。云技术可以使员工访问人力资源管理数据库，获得薪酬和福利信息，通过移动终端进行工作签到/签离，通知公司晚到，自己生成考勤表，方便了员工和雇主的联络，让企业随时掌握职员动态。有了云技术支持的企业人力资源管理系统，企业甚至可以实现在家办公。2025年12月9日，上海联合利华2025多名

员工因天气原因在家办公，就是因为企业采用了云会议等云技术。

云监控。云技术可以使人力部门成为信息提供者。云技术可以方便对信息处理，反映某些趋势或有意义的结果的内容，信息可以提供给管理者作为管理决策的参考意见。业务部门之所以重要，很多时候是因为他们善于利用数据为他们说话，数据本身就能说明很多问题。而当人力资源管理者可以提供一些基于数据分析而得出的有用信息人力资源管理的价值就会体现得更好。比如通过对员工的信息监控，发现业务工作的不合理地方，为企业提出优化建议。

云绩效。成功的绩效管理，源于绩效目标的合理设定、执行过程中各种因素的量化分析，业绩总结时各种表单的科学分析。上述工作涉及大量沟通协作和结果处理工作，云绩效管系统平台可以对绩效管理目标的科学性进行分析，对流程、角色进行分工、协同并量化；绩效平台还提供标准的绩效管理表单，能够有效准确地传递考核信息，提高考核精准度。此外，通过云绩效管理平台设定绩效跟踪、绩效考核周期，可以定期提醒各级员工，保证绩效管理流程高效执行，变后馈型考核为干预型考核。

知识。知识经济时代，员工不断获得新知识和新技能是企业持续发展的核心竞争力，云知识成为人力资源知识管理的首选利器。每个企业在运营中都积累了大量的知识、技能和解决方案，往往这些重要的资源都掌握在具体员工手中。如果善于利用云系统，可以起到将这些隐性知识保留并传承下去。人力资源管理可以建立企业内部云知识库，共享共享知识资源，分享先进理念和技能，教育实施者和受教育者的及时互动。目前，公共领域的云培训做得较好，如各世界著名高校的网络公开课，而企业的云培训还处于起步阶段。成功实施人力资源云系统的两大法宝

1·完成对经理们的思维再造

首先对总经理思维进行“改造”。企业总经理要对董事会负责，而负责的内容，一定是业绩，是利润。同时，总经理接受新技术的精力有限，大多只是停留在使用电脑来处理文档、上传文件、上网查询资料等阶段，还没有系统地使用信息技术来管理资源、优化流程的思想。这就需要利用数据，将业绩的影响因素通过人力资源管理的方式呈现给总经理，影响总经理思维。传统的ERP等人力资源信息化软件，将各管理模块分割开来，难以形成系统，而云技术则可以使管理更加智能，完全可以将各模块业务完成情况通过数据分析以绩效的形式体现出来，总经理可以通过新系统直观地了解到各业务的推行情况，并可以迅速地进行干预，而干预的平台，就是人力资源管理系统。

其次是对部门经理的思维改造。云的意义除了消除信息孤岛、保证数据源的准确、提供实时的信息与报告、帮助人力资源部门的管理实现自动化以外，最大的价值当属实现了对部

门经理的思维再造。部门经理是人力资源管理的难点，一位职员通过自身努力，成绩卓著被提拔成为主管或经理人员以后，最大的变化是从“做事”变为“带领大家一起做事”。这些部门经理突出的特点就是业务能力强、组织能力弱；懂技术、轻管理，他们往往陶醉于部门内的自我管理，对人力资源管理冷漠甚至不屑一顾。而云技术恰恰迎合了这些“技术控”、“业绩控”的心理，使得他们更加愿意利用新的形式完成人力资源管理指令。

利用云的“粘性”功能，完成对经理的思维改造，就使人力资源管理真正全融合到业务工作之中，人力资源管理就实现了从“保姆”、“服务员”的角色中彻底解放出来，更多地参与到业务的战略制定、加强对业务工作支持、实现对业务工作的监督、完成对业务工作的科学考核。

2·主导云时代企业流程再造

流程再造的概念由Michael Hammer 和Jame Champy在上世纪90年代提出，但还没来得及在中国有效推行开来，就因为成功率低而饱受争议，究其原因，Hammer总结说“我不够聪明，我是工科背景，并没有考虑很多人的因素。我明白人的因素很关键。”

今天，流程再造被云技术赋予新的概念，基于云技术的企业流程再造方兴未艾，它解决了前期流程再造过程中“重技术、轻管理、过分割裂、缺少沟通”的弊端，融入了人力资源管理的概念。人力资源管理主导流程再造出现两个契机。其一是割裂的业务模块可以在云技术下高度融合，这使得流程再造的人力资源业务伙伴（BPM&HRBP）模式开始盛行，人力资源管理下沉到业务层面，直接参与对业务的支持，这让他们拥有足够的信息，而对于分工、激励和考核，人力资源管理又是最擅长的，这足以驾驭业务部门。同时，业务部门虽然直接产生业务的数据流，但他们却根本无法直接处理这些数据流，更无法有效分析这些数据流和其他部门数据流的关系，他们也需要HRBP身后的人力资源管理平台。其二是业务流程在融合的同时，更加清晰，即在重组之后的又形成了一轮细分趋势。清晰化的意义在于，各流程环节之间可以独立运行，并行不悖，但这就需要有一个包括业务之间的沟通规则（上一个环节要向下一个环节交付何种标准的产品、进行何种业务对接），沟通规则即是知识，企业的知识管理职能又大多放在人力资源部。

云时代的人力资源管理充满机遇，懂得把握机会的人力资源管理同仁们已经开始布局，现在已经不是人力资源记记考勤、算算工资、发发福利、办办保险的“边缘化”时代了，一个业绩目标，总领公司全局的梦想已经俱备条件，HR们，开始行动吧。

参考文献：

[1] floor and flute.MCU development [M].Beijing: People\'s Posts and

Telecommunications Press,1994

[2] Fu Jiacai.Single chip yzzygj.com/188jinbaobo microcomputer control technology [M].engineering practice of Beijing: Chemical Industry Press, 2025.3.[3] Li Guangcai [M].MCU design.Beijing: Beihang University press

**第三篇：人力资源管理**

人力资源管理

第一章 人力资源管理概论

第一节 人力资源与人力资源管理

一、人力资源：指一定范围内能够为社会创造物质财富和精神财富、具有体力劳动和脑力劳动能力的人口的总和。人力资源是一个时空概念，它的实质是人所具有的运用物质资源进行物质财富或精神财富生产力，它包含体能和智能两个方面。

人力资源表现为具有劳动能力的人口的总和。

二、人力资源的基本特征：1主动性或能动性（首要特征，是与其他资源的最根本的区别）2资本性3时效性4再生性5社会性6内耗型

**第四篇：人力资源管理**

力资源管理

人力资源从业人员究竟是做什么的？

从前大家都没有人力资源的概念，其实，人力资源是一个运用专业知识、管理知识，为企业在人员管理方面打理一切的职业。在企业中通常细分为招聘专员、薪酬与绩效考核专员、员工关系处理专员、培训专员等。通常的工作内容包括：

大量地与人沟通。从事人力资源类工作，根据具体分工的不同，需要和企业高层、各部门负责人、企业普通员工、求职应聘者等等不同的对象交流沟通。这是从事人力资源类工作最大的特点，也是工作内容中最重要的一部分。

每天都将运用和处理很多的表格、数据，因为现代企业的人力资源管理工作通常都在使用这样的工具。撰写文件。招聘计划、考核制度、培训方案……，讲究规范和流程的人力资源工作，几乎所有的工作都将伴随着文档。

这个职业的薪资待遇怎样？

总体来说：人力资源行业新进人员的平均薪资水平在1500-2500元之间，做到总监级别最高可以拿到10000以上。也就是说人力资源从业人员的薪资待遇是随着职位的升高而提升的，这一点比较符合管理类职位的晋升规律，不同于专业、技术类职位。

人力资源从业人员的平均薪资待遇，在“金融行业”中是最高的，可以拿到4500元以上，其次是“通讯•电信行业”，也可拿到4200元以上。如果是服务于外企或者是合资企业，人力资源从业人员的薪资待遇将会更高。当然如果你能做到人力资源总监，那你的年薪将会达到10万以上。

人力资源从业人员的职业发展路径

发展路径：人力资源从业人员的入职门槛，目前不是很高，如果是人力资源管理、管理类、心理学等相关专业，就更容易一些。但是将来的人力资源管理将会朝着更高的专业化发展，因此上述几个专业的很有可能在几年后成为较高的门槛。从发展来看，人力资源本身是一个管理性质的岗位，因此企业内部晋升是主要的发展方向。

转型机会：你可以运用你在这个领域累积的经验，转型走专家路线，例如企业管理咨询师、职业咨询师等。

目前大集团公司人力资源部门的月薪，总监一般为1万元至1．5万元或高达两万元；人力资源管理师一般在1．2万元左右，最高不超过1．5万元，最低不少于8000元；薪酬经理、招聘经理为6000元至1．2万元之间。高薪，使人力资源管理师成为许多人眼中极具吸引力的热门职业。

人力资源管理师是从事人力资源规划、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。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

**第五篇：人力资源管理**

一、培养目标：

本专业培养学生具备人力资源管理、企业行政管理、财务会计等方面的基本理论知识和基本技能，适应我国企事业单位、政府部门、中介组织需要的应用型、复合型专门人才。

二、主干课程：

人力资源开发与管理、工作分析与工作设计、员工招募与人才测评、人员培训与开发、绩效管理、薪酬管理、会计基础、会计电算化、行政管理、秘书实务、档案管理、应用文写作、成本会计、财务会计、公共关系。

三、修业年限与证书：

三年制大专，学生毕业时应获得 “ 双证 ” 书，即大学专科学历证书和会计证或人力资源管理师四级。

四、就业方向：

本专业毕业生可面向各企事业单位人力资源部门、行政部门，人力资源中介机构（咨询公司、猎头公司、职业介绍中心等），政府人力资源与社会保障部门，群众团体及相关业务部门等单位从事人力资源专项管理、行政管理、文员等管理岗位。

五、专业特色：

人力资源专业是非常具有特点、并且适合女生的一个专业，而且本专业的教学安排极具针对性，针对就业市场的需要，强调“工学结合”，与就业市场进行无缝接轨。通过三年的培养，将学生塑造成具备较高适应能力的、具有财会知识的、具有战略眼光的、具备多向发展前景的人力资源技能人才。人力资源专业毕业生的就业方向就是定位于具有一定一技之长的人力资源管理专业文员以及公司文员。

发展方向一：成为具备财会知识的人力资源专家（成为企业的中高层）。例如：成为企业的培训讲师、招聘专家、人才测评专家、薪酬专家。在校期间，通过人力资源管理师四级证。

发展方向二：成为具备财会知识的中高级文员（如主管助理、经理助理）。在校期间，根据个人爱好选择是否参加秘书考证。

发展方向三：成为具备人力资源管理理论的财会人员。在校期间一定要通过会计证。毕业之后，建议继续考助理会计师和中级会计师证书，因为会计可以做一辈子，中高级会计还是企业急需的必备人才。

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！