

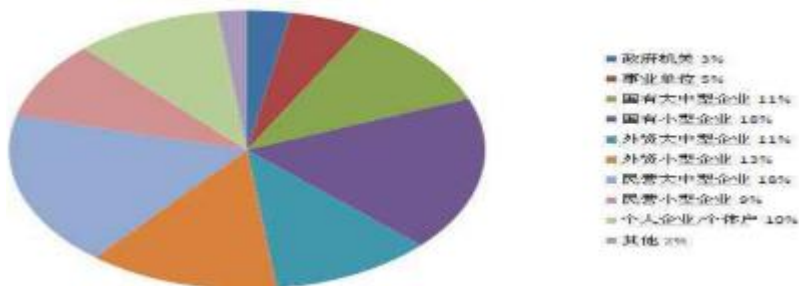
# 人力资源管理专业人才市场需求调查报告

## 一、人力资源管理专业社会需求状况

### 1、主要就业去向

人力资源管理专业就业方向主要有三种去向:第一,是面向企业,这是主要方向。第二是公共事业单据调查,人力资源管理专业人员就职企业普遍分布于金融保险业(30%);信息产业(13.3%);咨询服务业(16.7%);快速消费品(16.7%);电子技术(6.7%);制药与生物工程(6.7%);耐用消费品(轻工、家电、服装、纺织,10%)等众多行业。

人力资源管理专业毕业生去向分布



### 2、本地区需求情况

我们在调查中发现,外资企业人力资源部门人数占总员工人数比例最大,为0.92%,即1000个人配置10个人力资源管理人员。私营企业比例也较大,为0.82%。截止到2020年,我国中小企业从数量上已经达到4200多万户,占全国企业总数的99.8%以上:经工商部[ ]注册的具有法人的中小企业数量460多万户,个体经营户3800万户。2020年3月,国家工商管理总局王健翔司长明确了目前经工商注册的全国中小企业数量是3660万,具有法人的中小企业是890万家,其余为个体经营户。第二次全国经济普查数据公报显示,制造业从业人员总比占38.2%,建筑业占14.3%,公共管理和社会组织占8.2%,批发和零售业占6.9%,教育业占6.3%,交通运输、仓储和邮政业占3.9%,采矿业占3.6%,信息传输、计算机服务和软件业占1.2%。二者加以比较,大部分行业的HR人数与该行业从业人员总数基本同比,但建筑业HR人数比例明显偏低,为4.6%对14.3%;而信息传输、计算机服务及软件业的HR人数比例最高,为10.5%对1.2%。

### 3、目标岗位(群)

人力资源管理专业(企业方向)主要包括人力资源规划、招聘与配置、员工培训与开发、绩效管理、薪酬管理与实践、劳动关系管理等模块,主要服务面向各级党、政机关的人力资源管理部门的一线工作岗位:企业人力资源管理部门的一线工作岗位:事业单位人力资源管理部门的一

线工作岗位:非营利组织的人力资源管理部门的线工作岗位。

人力资源管理《社会保障》就业岗位:

- 1、市、县(区)、乡(镇)劳动和社会保障行政管理部门的劳动和社会保障职业管理岗位;
- 2、城市街道、社区劳动社会保障管理服务站(中心)劳动就业、城市最低生活保障、社会保险等业务管理服务岗位;
- 3、各类企、事业单位人力资源与社会保障业务管理服务岗位;
- 4、民政部门、社会福利机构、社区社会救助、社会福利、社区建设与社区服务岗位;
5. 各级劳动争议仲裁机构、劳动监察机构、职业介绍服务机构、职业培训机构、职业技能鉴定机构等相关事业组织劳动关系管理服务岗位。

专业方向	就业岗位	业务单位	工作领域
企业人力资源管理	招聘专员/主管	制定招聘与录用的相关制度、批聘的组织实施、人员的甄选录用	行政企事业单位
			人力资源咨询公司
	培训专员/主管	人力资源开发与培训需求调查与分析、培训组织、实施、管理、培训效果评估	行政企事业单位
			人力资源咨询公司
			管理培训、拓展培训机构
	绩效专员	员工绩效考核的组织实施、绩效考核结果的运用、制定并执行员工奖惩制度	行政企事业单位
			人力资源咨询公司
	劳动关系专员	建立劳动合同/劳动协议及相关制度、处理劳动合同与劳动协议争议办理员工入职、离职及内部调动手续	行政企事业单位
人力资源咨询公司			
劳动管理部门、职业中介机构			
薪酬、福利专员	薪酬调查与管理、制定、执行薪酬制度	行政企事业单位	
		人力资源咨询公司	
薪酬调查机构、职业中介机构			
人力资源经理助理	协助制定人力资源战略规划、组织制定、执行、监督公司人事管理制度、企业文化建设	行政企事业单位各个领域	
拓展教练	承接企业内外培训	拓展公司	
社会保障方向	社会保障就业干事	熟悉失业保险、工伤保险、生育保险、养老保险、医疗保险、社会保险基金的相关政策及收缴与发放程序、给付标准和软件操作等。	劳动与社会保障职业岗位
			行政企事业单位
			人力资源咨询公司

## 二、企业岗位要求调查

### (一) 广东邮电人才服务有限公司信息科技分公司

岗位: 人力资源助理

岗位职责:

1. 执行并完善提升公司的招聘制度与计划, 负责员工招聘、面试等;
2. 负责员工管理、花名册更新、入转调离职手续办理以及合同续签等;
3. 负责员工绩效考核、薪酬核算及费用报销工作;
4. 负责其他人事日常工作。

任职要求：

1. 性别要求：男女不限。
2. 学历要求：大专或以上学历，人力资源专业或是相关专业，有一定的招聘工作经验者优先。
3. 身体健康，具有良好的职业道德，踏实稳重，工作细心，责任心强，有较强的沟通、协调能力，有团队协作精神。
4. 有良好的沟通技巧和表达能力，熟练使用相关办公软件，具备基本的网络知识。
5. 服从工作安排、协助领导完成部门其他工作。

（二）珠海市珠光集团控股有限公司

岗位：人力资源专员

岗位职责：

1. 协助全面统筹规划人力资源发展战略，拟定人力资源规划方案，监督跟进各项计划的实施；
2. 完善人力资源管理体系，研究、设计人力资源管理模式(包含招聘、培训、绩效、薪酬及员工发展等)；
3. 完善公司人才梯队建设和储备；
4. 协助完成公司日常薪酬管理。

任职要求：

1. 大学专科或以上学历，人力资源管理、经济管理、行政管理等相关专业；
2. 对现代企业人力资源管理模式有系统的了解和实践经验积累，熟悉人力资源管理各个职能模块，具有一定的实操经验优先；
3. 具备良好的人际交往能力、组织协调能力、沟通能力，有学生会和社团组织工作经验优先；
4. 具备相关职业资格证书，并熟悉薪酬及绩效考核相关实习工作经验者优先考虑。

（三）珠海市环球数位义齿有限公司

岗位：培训专员助理岗

岗位职责：

1. 协助公司培训体系的搭建及完善，资源整合及运作管理等；
2. 协助培训需求的调查及评估，根据培训情况，对培训后效果进行调查、评估及考核；
3. 协助制订、组织、落实公司年度和月度的培训计划，并落地实施；
4. 协助拓展培训渠道和培训资源，积累培训经验和资料；
5. 协助开发培训课题，编制培训教材，编写培训方案；

6. 协助培训档案库的建立与管理；
7. 梳助理和完善企业文化体系，做好企业文化及价值观解读、宣导和落实工作；
8. 协助建立丰富的活动机制，策划各种形式的企业文化主题活动，并组织实施；
9. 协助各种类型的企业文化沟通工作，运用公众号、企业微信等各类载体，对内外进行传播。

任职要求：

1. 大专及以上学历，人力资源管理、企业管理、教育等相关专业；
2. 相关岗位任职经验，具备企业文化相关体系搭建经验者优先；
3. 诚实守信，坚持原则，有亲和力，沟通力、执行力强、抗压能力强；
4. 具备内外部活动的统筹协调经验；
5. 策划能力强，具备优秀的写作和沟通能力；
6. 具有较强逻辑思维能力，有团队协作和开拓进取精神。

需求总结：

由上述珠海本地3家公司，与人力资源管理专业完全对口的3个典型岗位的招聘条件来看，企业对应届毕业生的要求是毕业即能上岗，要求学生在校学习期间就要完成岗位基本技能的学习和训练，另外，除了熟悉专业知识外，英文能力、文字表达能力、计算机软件操作、团队协作能力也被列入企业择优录取时的必虑之点，当然企业对毕业生的人格素质和工作态度也十分看重。

### 三、用人单位对专业人才培养目标、课程设置、职业技能证书的建议

通过调研，主要收集到用人单位以下几点意见和建议：

企业招聘，学历不再是唯一的准绳，更看重应聘者的工作经验、实务经验。应届毕业生在初期工作中普遍表现出遇到问题无法主动、出色地加以解决，安于现状、缺少改善工作、管理的建议和见解。更重要的是应届毕业生大部分表现出对职业的迷茫，职业规划的能力及职业定位都较差。

人才培养模式上要从专业实务、专业技能出发，增加校企合作企业的数量，丰富合作企业的类型，深度开发企业与专业技能的契合，共同开发校企合作实务课程。充分利用假期加强学生进企业实践的机会，争取在进入企业前提早了解行业企业，了解工作内容和熟悉工作流程。根据应用型人才培养的要求，形成满足应用型人才培养的课程设置体系、教学内容体系、实践性教学体系和质量保障体系，大胆改革课程体系，突出实践能力培养。以1+x证书为抓手，积极促进校企合作，建立实训实践平台，强化学生的实务能力。

### 四、调研结果分析及应用

### 1、实现人才培养目标的科学定位

对高职人力资源管理专业人才的培养目标，必须突破大学专科层次的层次定位，立足于培养适应市场需求的高等技术应用性专门人才。从调查了解到的情况看，不少学生以大学生自居，盲目追求“白领”生涯而鄙视基层工作、基础工作，而企业所需的人力资源人才者。因此，要解决培养定位过高的问题，确立与人才的目标岗位(群)相适应的人才培养目标，致力于培养适应人力资源管理第一线就业的人力资源管理人才，鼓励与教育学生从基层做起，脚踏实地，不断进步。

### 2、加强职业道德与敬业精神的教育

思想品德教育与专业意识教育本来是高等教育的重要内容，但实际的教学过程中存在空洞的说教过多，教学效果欠佳的问题，是造成高职人力资源管理专业学生职业情感与职业道德意识欠缺的重要原因。这就要求本专业的“两课”教育与思想政治工作注意紧密结合当代社会的价值观念取向，针对高职学生的思想观念变化，帮助学生端正思想，转变就业观念，安心一线工作；教会学生怎样做人、怎样正确对待本职工作，树立科学的价值观，培养正确的人生观。

### 3、实现人才培养模式的创新

人才培养模式作为为学生构建知识、能力和素质体系，以及实现这种结构的方式，直接关系到培养目标的实现。针对高职人力资源管理专业人才的需求特征与存在的问题，要在继承传统教学模式合理内核的基础上，实现培养模式创新，即突出能力本位，整合教学内容与课程体系，以校企合作、产教结合为主要途径强化专业实训，以提高学生综合素质为目的。为此，要使基本素质和能力培养贯穿人才培养过程的始终；实现理论教学与实践教学的合理配比，满足学生的知识、能力、素质要求；构建文化基础课平台，淡化专业课与专业基础课的界线，实现模块化的专业教学；构建教学质量保障体系，满足人才培养模式的要求。

### 4、贯彻“必需、够用、实用”原则，整合教学内容

解决高职人力资源管理专业要求的宽知识面与现行教学方式的矛盾，必须贯彻“必需、够用、实用”的原则，突破学科的系统性禁锢，坚持专业基础课为专业课服务的指导思想，按“模块化”方式整合教学内容，突出模块知识和能力与学生的应用岗位(招聘专员、培训专员、绩效专员、劳动关系专员、社会保障专员)的针对性，使学生学以致用，增强实战性。

### 5、积极探索教学方式的改革

教学方式改革，既是现代教学技术发展的客观要求，又是提高教学效果的有力保障。针对高职人力资源管理专业的教学特点，教学过程中，一方面积极推行案例教学法、启发式教学法、探究式教学法、情境教学法、互动教学法，增强学生的感性认识；另一方面，教学手段上大力推广

多媒体教学手段的运用和网络教育技术，加大课堂教学的信息量，提高教学效果。

经过调查现有的人力资源管理专业仍属于传统学科式教学模式，即过分侧重于理论知识本身，导致知识系统模式化，学生缺乏解决具体问题的实际操作能力。鉴于此，正积极探索教学工厂一体化课程教学模式，教学工厂模式的一体化课程体系：来源于行业企业情况分析和实践专家访谈——确定典型工作任务——学习领导——学习情景——工作页。课程内容上体现“以职业活动为导向，以职业能力为核心”的指导思想，突出职业资格培训特色；结构上针对人力资源管理和劳动保障协理员职业活动领域，按照职业功能模块分级别设计。

#### 6、 强化实践教学与校企合作，实施“双证书”制度

实践教学是高等职业教育的关键环节，也是本专业教学质量的保证条件。必须建立课堂实训、阶段实训、毕业综合实习等为主要内容的完善的实践教学体系，加强专业实验(实洲)室和校外实习基地建设。校企合作是商职人才培养的基本建径。要建立产学合作的人才培养机制, 保证学生所学内容与市场接轨，体现应用性。

“双证制”是高等职业教育的必然趋势。本专业学生的培养必须辅之以“双证书制度”，学生不仅要取得学历证书，还必须获取从事专业工作所需的基本素质证书(“普通话证书”

、“计算机应用能力等级证书”、“外语等级证书”等)和职业资格证书(1+X人力资源共享服务、经济师(人力资源管理方向)、助理企业人力资源管理师、劳动关系协调员、1+X人力资源数字化管理、1+X生涯规划指导等职业资格证书。

2022年8月30日