

## 人力資源管理師

### 人力資源管理師 聚光燈

**學歷科系：**一般來說，企業徵才條件會設定在，大學以上、人資相關科系畢業（勞工關係、社會、社工、心理、企管等）。近年來，碩士以上者投入這一職務的也愈來愈多。

**經歷條件：**沒有特別限制，但事實上，有越來越多的徵才企業，都希望應徵者有相關工作經驗。

**專業能力：**熟悉勞工法令、具備電腦運用能力、語文能力。

**性格速寫：**善於人際溝通協調，同時具備個性開朗、態度和善、喜歡與人接觸等特質者，十分適合從事人力資源管理師的工作。

**工作環境：**人力資源管理師的工作對象是以人為主，舉凡所有工作現場均可能為其工作接觸的地點，通常的時間待在辦公室較多。

**分佈產業：**各行各業均有。

**薪資條件：**新人起薪約為 30000 元，依主計處統計 93 年 5 月專業科學及技術服務業平均薪資為 47873 元。

**未來前景：**人才是企業創造利潤的憑藉，更是企業最重要的資產，愈來愈多企業強調人才是最大的資產，如何尋找人才、留住人才，成為企業經營的重要課題。在台灣的人資角色因近年來企業國際化而日益重要，企業經營者亦更重視。而人力資源管理的工作適合各行各業，不會因轉行而重新開始，隨著經驗累積薪資會增加，只要夠專業，它的出路是無限寬廣的。

**加分證照：**目前坊間專業協會有開辦一系列的人力資源認證課程。

**職訓課程：**無

## 人資管理部門逐漸受到重視

人力資源管理，是指一個組織對於人力資源的獲取、維護、發展、激勵以及運用並適應環境變遷的所有作為，整合了人事管理、人際關係、科學管理、組織發展，以提高員工滿意度，增加生產效率，維護良好的勞資關係，以達成公司目標與永續經營。目前稍具規模的企業團體或對人力資源有相當概念的組織，已成立了人力資源管理部門，而取代過去的人事管理部門，成為企業內部一個非常重要的單位。

長久以來，人力資源管理（昔稱人事管理）被許多高階主管評為附加價值不高的功能。人事管理屬於早期發展階段，側重執行與管理層面的任務，亦即招募、訓練、辦理勞健保、考勤、薪資與加班的計算、處理勞工關係等作業。人事行政人員僅被動依照層峰決策，執行命令，少有裁決權與主動積極解決問題的機會與能力，也因此對企業策略的實施與績效的貢獻不高。

自民國八十年，部分外商將母國先進的人資管理制度移植到台灣，以及我國高科技產業對人才的重視，現代人資管理的觀念已漸在國內生根；大學院校相繼成立人資管理研究所，包括中山大學、中央大學，彰化師大等。相關的專業協會對現代化人資管理知識的傳播也扮演要角。

### **新時代的人資管理觀念**

人力資源管理是常被忽略的一環，但以現今環境來看，人資已是企業邁向全球性企業的戰略性資源，企業從本土跨向國際舞台、進而成為跨國企業，所需要的人才多是多樣且多元的，在全球化的複雜環境中，這些人才的管理更必須克服跨國文化與法令的隔閡。人資要符合新經濟時代企業的需求，管理良窳將是關鍵，因此人資部門可謂企業由本土體質改造成全球體質的領導部門。

過去人事管理的工作，將人事功能與人事部門混為一跡，大部份時間都在做行政事務，其次才是解決問題、策略規劃。但在新時代，人力資源管理應花最多時間解決各項人力資源管理的問題，提出解決方案，其次才是參與、執行策略規劃。因此，人力資源管理師必須建立新的心態與能力，參與企業的策略規劃，在規劃中得到人力資源的含意，提出新的見解與作業程序。協助企業提昇經營效能，並獲致成長與發展。

產業結構變遷、企業併購風潮興起，傳統只會作核發薪資、計算休假天數的人資管理者已經無法跟上時代需求，人資管理者必須轉為積極性規劃，依照企業未來發展方向，提前規劃人力配置，提供高素質的勞動力。「傳統的人資管理只

要做好交辦的事就好了，但是現在的則要對工作有一些想法，讓公司變得更有興趣，讓員工更願意來公司上班、更願意為公司貢獻。」身為一個人資管理者，如何引導同仁對工作的敬業、付出與負責便是首要之務，在充分掌握產業的特質下，找到共同價值觀並具備公司核心能力的人，也是人資管理發揮功能的表現。

## 人力資源管裡的內涵

人力資源的領域很廣，大致可以分為人員招募任用、人員薪資福利、教育訓練、人員資訊管理等，一個完整的人力資源管理系統包含五個項目。

一、員工任用制度：包含人力資源規劃制度的建立、工作設計制度的建立、求才方法的開發、選才方法的導入、求才與選才程序的制定、新進員工導入程序之制定、離職管理程序之制定、留才計畫之擬定。

二、員工發展制度：包含前程管理體系、績效評核制度、員工前程路徑、員工升遷制度、接班人制度之建立，以及各項訓練專案、員工訓練制度、年度訓練計劃之擬定。

三、薪資管理制度：包含薪資政策、工作評價、薪資架構、薪資發放、功績調薪、年度調薪、獎金、分紅、入股、加班、駐外員工薪資等。

四、員工福利制度：包含請假規則、團體保險、退休金、離職金、員工服務、職工福利委員會、員工協助方案、尾牙舉辦辦法、高階主管特別福利、駐外員工福利、自助餐式福利、撫卹辦法。

五、員工關係制度：包含員工滿意度調查制度、內部溝通制度、員工申訴制度、員工提案制度、勞資會議、團體協約、工作規則、安全衛生委員會、員工手冊、考勤制度。

## 企業的人才需求

人力資源管理必須要有心理學、管理學、經濟學、統計學、社會學、公共行政學及勞動法學等理論為依據，而發展出適合企業人力資源管理與發展的專業知識。一般來說，只要是大學以上相關科系（人力資源、企管、心理、勞工等相關系所，或是商學院系所）畢業者，都可以投入這個職務。

哪種類型的人最能勝任人力資源管理師的工作？除了有專業與社會學的學

識基礎，具備人際溝通能力是最重要的，在人格特質上則要有寬廣的心胸，也就是成功不必在己，有為別人成功賀彩的度量；服務心態是成功的人力資源管理師不可或缺的元素。另外，有市場開發或業務出身背景的人也相當適合，因為這樣的背景對企業的經營戰略與發展需求有深層的認識。

### **人資證照具加分功效**

人資管理屬於企業管理一大範疇，對台灣來說，人資管理師雖是個新興名詞，但美國已經實施二十餘年的人資認證，可作為企業檢驗求職者的專業度，未來極可能提升為世界級證照，並引進台灣。證照時代來臨，人資認證在人資圈裡絕對具有加分作用，因為核准認證的都是人資界的專家、前輩，取得認證，即是獲得專業肯定。

目前坊間專業協會均有開辦人資系列認證課程，一門人資認證課程上課時數依難易程度為 30 至 48 小時，學費約在 1 萬 5,000 元至 1 萬 8,000 元不等。以人力資源管理協會為例，所採認的人資管理證照分為「人力資源管理師」以及「人力資源經理人」兩大認證；擁有五張管理師認證，且具有三年以上人力資源主管經驗者，經過筆試與口試，才能取得人力資源經理人認證。