

上市公司的hr权利是不是很大，大公司和小公司，HR的作用一样吗？-股识吧

一、HR的发展前途怎么样，能做到公司高层吗，薪资待遇呢？应届生跨专业可以尝试吗，会有什么障碍？

HR在公司里 不如财务人员的地位高但是做到HR Manager 人力资源经理 将是有很大的前途的跨专业不是难题，很多人毕业从事的和专业都是不同的但是要做到很专业，需要下工夫的。

不单单是那几个板块 绩效 招聘等。

一个绩效就有很多种方法，要活学活用小城市2000左右，大城市5000都没问题

二、很多公司里的HR是不是特别闲

企业员工少的话相对比较闲些，企业规模大、员工多的话会忙的很。

三、大公司和小公司，HR的作用一样吗？

在小公司从事HR有如下特点1、工作模块涉及多在小企业中做HR，几乎所有的HR模块都能够涉及到，从招聘到离职、从薪酬到考核、从社保到培训……工作内容多而杂，但由于人员少，工作模块虽涉及多，但并不深入。

2、专业性分工差由于小企业资源配置少，HR团队的人员非常有限。

所以，在HR的专业分工上就会较差，没有能力按照HR专业模块进行分工，甚至很多小企业没有独立的HR部门，多处于一人多岗、一人多责的情况。

3、工作随机性强由于小企业业务正处于拓展期或者虽然过了创业期，但人员较少，管理不是很规范，大多以业务管理人员或企业创始人的意志为转移，因此，HR工作的随机性也很强，多数处于随时听老板吩咐的工作状态。

4、工作层面低，一般在企业中地位不高在小企业中，HR一般不是独立部门，人员职责多与行政、财务或综合服务合并，在企业中处于“打杂”角色，所有没人管的事都得管。

大企业HR：1. 模块划分细致、专业性强、工作面窄，很难接触HR其他模块在一些大企业，由于员工数量非常多，为了加强专业化服务，HR团队分工也非常细致，

小到员工体检、员工医疗费报销、员工党组织关系等等均有专人负责，有时甚至不只一人。

所以，有些大企业的HR工作了好几年，只了解HR大模块中某一小模块的某一专项工作，其他的内容几乎没有接触。

2. 跨模块发展或晋升通道狭窄大企业HR强调专业性，而且大企业一般业务非常规范，HR管理亦是。

HR团队配置齐全，即使有空缺，从社会上选择人才也处于优势地位，人才趋之若鹜，放眼望去，几百人的HR团队中，人才济济。

所以，在大企业做HR，想转模块一般比较难，而且，HR是相对比较稳定的职业，流动率一般不会太高，HR的晋升机会就相对有限。

3. 规范性过强，灵活适应性差大企业的工作风范就是规范化、流程化，很多在大企业从事HR的同行们也不例外。

就像是正规军与游击队的区别，大公司HR一招一式全是正规训练，任何工作都有流程规范的要求，不需要创新，只要按流程规范走就行，而且这种流程规范是深入骨髓的，每一个小的动作都有要求。

在这种工作方式熏陶下，几年、十几年，自然灵活适应性就差了。

四、HR

行业的人是不是特别多？压力大不大？是不是都满载了？

这么说吧：从事人力资源的人很多，但真正做人力资源管理的人并不多，很多人只是从事其中最简单的最基础的人事工作。

压力来讲，也看你具体做什么，做招聘的HR压力比较大，其他的还好吧。

五、为什么hr有开除员工的权利，他是老大吗

HR不能开除员工。

一般来讲，都是领导对你不满意了，然后他只是代为通知。

六、很多公司里的HR是不是特别闲

公司对员工的要求，永远是拿最少的钱做最多的事！公司上市，应该会要求搞系统，如ISO之类的吧.要认证的，头年很难的.

参考文档

[下载：上市公司的hr权利是不是很大.pdf](#)

[《股票你们多久看一次》](#)

[《买股票买多久可以赎回》](#)

[《股票变st多久能退市》](#)

[《一只股票从增发通告到成功要多久》](#)

[下载：上市公司的hr权利是不是很大.doc](#)

[更多关于《上市公司的hr权利是不是很大》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/chapter/29290606.html>