

## 林燕

中国职业规划师（CCDM）

国家生涯规划师（CCP）

国家高级人力资源管理师

20 多年的职场工作经验，其中有着多年的销售管理经验、10 多年的人力资源管理经验，曾任职于集团企业 HRD，企业业务涉及房地产、驾培、科技、互联网、培训教育、物流、外贸等，负责企业全盘人力资源管理事务的战略规划与业务实施，擅长企业绩效管理、薪酬管理及培训管理的实务及操作，谙熟组织员工职业发展通道建设，特别是针对个人兴趣与能力的挖掘。

### 专注领域：

如今专注于职业生涯领域的发展事业，包括生涯咨询和职业规划培训等，致力于帮助职场人士解决各种职业困惑和问题、构建个人职场竞争能力、提高工作满意度和生活幸福度。



# 中国职业规划师协会

## CCDM 中国职业规划师

### 论文、作业

论文、作业题目：

互联网企业人事经理职业发展通道研究

培训机构：上海向阳生涯企业管理咨询有限公司

培训期次：CCDM 第 45 期

教育层次：本科

学员姓名：林燕

完成日期：2015-9-10

## 目 录

内容摘要	3
关键词	3
文献综述	3
参考文献	3
一、互联网行业背景、企业背景分析	4
(一) 我国互联网行业背景分析	4
(二) 互联网企业背景分析	5
二、互联网企业人力资源部门职能、各级岗位职责及任职资格	6
(一) 人力资源部门职能	6
(二) 人力资源部门各岗位职责、任职资格	6
三、互联网人力资源部门主要业务操作流程	8
(一) 招聘流程	8
(二) 入职流程	8
(三) 转正流程	9
(四) 离职流程	9
(五) 绩效管理流程	9
(六) 培训管理流程	10
四、互联网企业人力资源体系的职业发展通道	10
(一) 纵向职业发展通道	10
(二) 横向职业发展通道	11
(三) 网状式职业发展通道	12
五、互联网企业人力资源经理的发展前景	12
(一) 人力资源经理面临的工作状况	12
(二) 互联网企业组织架构变化对人力资源经理的能力提出了新的要求	14
(三) 互联网企业人力资源经理发展机会	15
六、致 谢	16

## 内 容 摘 要

企业中，人力资源部门的工作职责，通俗来说就是负责企业人力资源的“招、育、用、留”管理，人力资源部门承担着一个企业最基本的工作事务，例如人才招聘、薪酬福利、劳动关系等，同时又承接着一个企业提升和发展的战略使命，例如培训开发、绩效激励、组织发展等。

如今，社会已进入了互联网时代，各行各业都在与互联网接轨，这对企业传统的人力资源管理也提出了新的挑战、新的任务和新的要求。

本文首先是对互联网行业的背景及企业背景进行分析，然后对互联网人力资源管理体系常规的工作职责、任职资格及工作流程介绍，以及人力资源管理体系员工的职业发展通道说明，再结合互联网时代特点对人力资源经理这个岗位的职业发展机会作出分析。

**关键词：** 互联网、人力资源经理、职业发展

## 文献综述

人力资源管理在中国，是从 2001 年左右开始兴起的一门专业学科，人力资源管理各个模块的理论及操作工具和方法，也是随着时代发展中各种思想、观念、应用的不断碰撞、改善和提升而出现新的管理思维和管理理论。

如今，社会已开始被互联网所颠覆，从社会顶端设计开始，正以一种势不可挡的态势侵进各行各业。受其影响，传统的人力资源管理正在被现代的管理思想一再冲击和“挑衅”。

本文主要结合互联网行业背景及人力资源体系的工作职责进行分析，并结合在互联网时代新形势下人力资源经理的发展前景进行综述。

## 参考文献：

- [1] 《人力资源管理师》（一级）
- [2] 斯蒂芬·P·罗宾斯：《组织行为学》
- [3] 百度：互联网+背景下中国创新选择
- [4] 百度：2015 我国互联网产业呈现四大趋势
- [5] 百度：中国互联网企业 100 强排行榜
- [6] 众达朴信管理咨询公司：《2015 年人力资源经理职业发展报告》

正文：

## 一、互联网行业背景、企业背景分析

### （一）我国互联网行业背景分析

2015年3月5日，在中国第十二届全国人民代表大会第三次会议开幕会上，李克强总理在政府工作报告的“新兴产业和新兴业态是竞争高地”的部分中提到：“制定‘互联网+’行动计划，推动移动互联网、云计算、大数据、物联网等与现代制造业结合，促进电子商务、工业互联网和互联网金融健康发展，引导互联网企业拓展国际市场”。。。为什么李克强总理对互联网+这么有信心呢？是因为中国有着这样一些互联网+的基础数据[3]：

- 1、中国互联网网民已达到6.5亿并一直在超越这个数字；
- 2、接入的智能终端已超过7亿台；
- 3、微博用户12亿；微信活跃用户4亿-6亿；百度的日搜索量50亿次；支付宝用户3亿；滴滴打车用户数1.5亿，日最高1217万单；
- 4、电商零售交易额达到3000亿美元，美国大概是2700亿美元，所以中国已经是名副其实的世界电子商务第一大国；
- 5、网络经济占GDP的份额4.4%，这是狭义范围的统计，是包括网络零售，还包括网络游戏等等，全球第四名。

除此外，据报道，互联网正在对某些行业进行重新想象或者说重构。比如许多书店陆续关闭，因为线上图书销售达到58%，电子书也将达50%以上；报纸杂志的销量一再下滑，因为有流媒体/新媒体成为传播主流，现在微博、微信客户端传播的信息比纸质媒体覆盖要大很多，且移动端的实时性新闻是纸质媒体无法比拟的；零售商店受到电子商务强劲的挑战，包括批发市场等；互联网金融正在冲击着银行，例如前一段时间支付宝、余额宝、P2P金融等。互联网正以非常迅猛的势头冲击着一些传统行业的经营方式。

近日，中国互联网协会发布报告，阐述2015年中国互联网产业有四方面趋势值得关注[3]：

- 1、互联网与传统产业加速融合；
- 2、互联网金融服务于产业发展；
- 3、电子商务布局迈入新阶段；
- 4、网络安全产业前景看好。

2015年的中国互联网产业发展面临着新形势、新挑战、新机遇，产业界都在以更加务实的精神，更加开放的姿态、更加宽阔的视野，共同促进我国互联网产业的繁荣发展。

### （二）互联网企业背景分析

在通讯技术支持下，各个产业已开始逐步与互联网平台进行融合，彼此拉动需求和消费，特别是移动互联网的快速发展，使互联网+带来的效益变得更加无限增值。互联网就如同水、电、煤般成为日常生活中的效率载体及保障，互联网有如当年的网络宽带，自面向消费者后即与消费者的生活息息相关，信息的开放性、透明性、实时性深受消费者欢迎。为了迎合消费者对于时间效率和社会交往的需求，各个产业参与“互联网+”的相关革新及转型也是各出奇招。那些不能适应互联网发展态势的企业，将会逐渐走下坡路，现在不少企业因无法与互联网融合，已开始进入“寒冬”时期，因此，许多企业

正主动学习和领会互联网思维的精粹，利用互联网无形的触角，打破“渠道为王”的边界，通过移动互联网的信息传播，提升企业业务活力。

时代发展趋势，使得互联网企业发展如雨后春笋，前期对互联网应用较多的是餐饮业、旅游业和娱乐业，在 2014 年，中国大量的移动游戏、互联网金融理财、上市和融资热比比皆是，传统企业更是纷纷涉足与互联网联姻“+你没商量”，就连非常传统的驾校，也开始启动“E 学车”这种线上下单、线下消费的 O2O 电商模式。

而中央政府对互联网发展的重视，把互联网+上升到国家意识层面，将会更深层地影响整个社会的长远转型与发展。

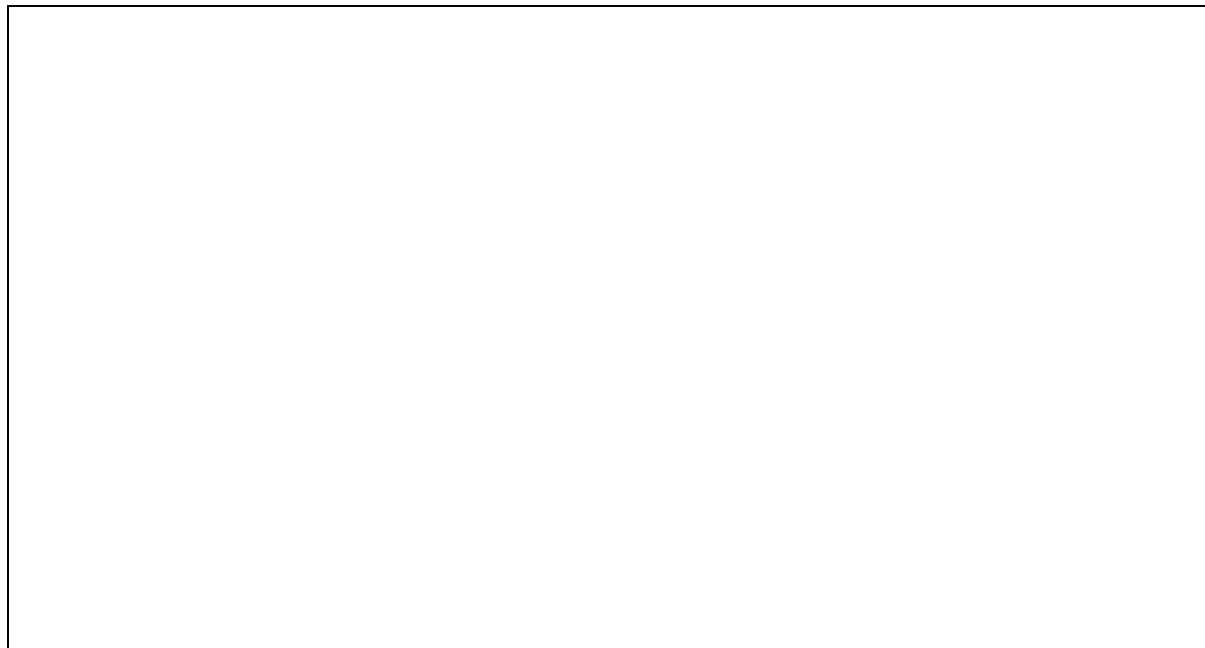
现今在中国互联网界，BAT 依旧首当前锋，百度、阿里巴巴、腾讯都是互联网企业里的典范。阿里巴巴现正向多元化发展，由当初的 B2C 交易模式发展到现在的 O2O 商业模式，产业从淘宝、天猫、聚划算这种平台电子商务发展到支付宝、余额宝的这种移动网络金融业务，从国内做到国外，并进军出租车产业、电影产业等，无不是充分利用了 PC 端及移动端网络的优势，吸引大量流量，通过巨大的 UV 转化成巨大的收益。在中国，做得成功的互联网企业超出 500 家，但最具代表性的主要是以下十强，详见下表：中国互联网企业 100 强排行榜（2015 年）[5]：排名前十的公司名称——

- 1 阿里巴巴集团
- 2 腾讯公司
- 3 百度公司
- 4 京东集团
- 5 奇虎 360 科技有限公司
- 6 搜狐公司
- 7 网易公司
- 8 新浪公司
- 9 携程计算机技术（上海）有限公司
- 10 北京搜房科技发展有限公司

这些优秀的互联网公司，也正以榜样的姿态引领着全国大小互联网企业向新时代迈进。

## 二、互联网企业人力资源部门职能、各级岗位职责及任职资格

在众达朴信管理咨询公司《2015 年人力资源经理职业发展报告》中[6]，对互联网企业人力资源部门的管理特点做有如下相关介绍：



如果说互联网企业与传统企业的人力资源部门有什么不一样地方的话，那首先是对于 HR 系统及网络平台的使用程度，其次是配合业务部门做管理优化，以及设计更灵活的管理模式和创造更宽松的管理环境，不过在人力资源各项业务模块上，与常规的人力资源管理则是大同小异。

#### （一）人力资源部门职能

机构（部门）	部门职能
人力资源部	1、负责企业人力资源方针政策的制定及组织建设； 2、员工招聘与引进； 3、员工培训与开发； 4、组织绩效考核与激励管理； 5、员工薪酬福利管理； 6、员工劳动关系管理； 7、企业文化建设； 8、负责人力资源系统的网络平台维护与管理等。

#### （二）人力资源部门各级岗位职责、任职资格

岗位名称	岗位职责	任职资格
人力资源总监	1、根据公司战略目标，分解、制订和推行人力资源部年度战略性人力资源管理各项业务计划； 2、根据互联网企业特点完善组织架构，制定灵活的组织管理机制； 3、为公司领导提出建设性的人力资源发展建议，全盘管理人力资源部门，包括对招聘、培训、绩	1、学历：本科以上，MBA 优先 2、专业：人力资源管理、工商管理、行政管理、法律、财会、市场营销、计算机管理 3、技能：熟练人力资源管理六大模块及应用、有高级人力资源管理师证优先

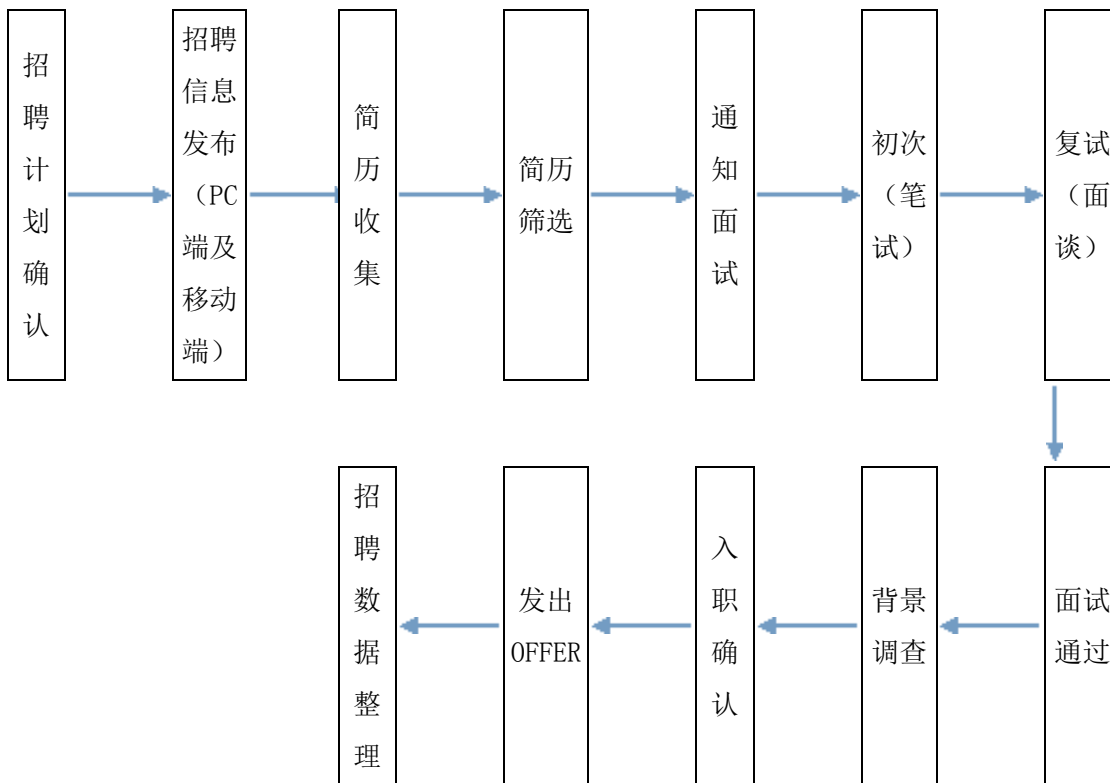
	<p>效、薪酬、劳动关系等业务的指导，提升企业人力资源管理能力；</p> <p>4、全面推行系统平台管理模式，提高企业现代化人力资源管理效率；</p> <p>5、推动移动互联培训平台建设，培养复合型人才；</p> <p>6、负责人力资源部门的团队建设及部门人才培养；</p> <p>7、建立组织激励机制，做好企业管理干部的评估与任用管理；</p> <p>8、负责协调内外关系，帮助各部门建立积极的员工关系，指导处理劳资纠纷和员工投诉。</p>	<p>4、工作年限：8年以上</p> <p>5、工作经验：有全盘人力资源管理工作经验5年以上，2年本岗管理经验，有互联网企业工作经历</p> <p>6、素质：有战略思维、有统筹管理能力、懂团队建设、责任心强、主动性强、严谨、有沟通协调能力和公文写作能力</p>
<p>人力资源经理</p>	<p>1、根据年度人力资源战略规划和目标任务，制定月度、季度、年度工作计划，分工并推动实施及监管；</p> <p>2、负责各项管理制度的修订及组织实施；</p> <p>3、完善及维护企业移动招聘平台、移动培训平台、OA办公平台及HR系统平台的管理；</p> <p>4、负责统筹及实施人才招聘，培训开发、绩效考核管理、项目激励管理、员工关系、活动组织等各项工作；</p> <p>5、负责人力资源部门各项报表及文件的审核工作；</p> <p>6、负责部门工作分工、指导下属开展工作，并培训下属业务技能；</p> <p>7、负责与各部门保持业务工作联系，及时提供支持服务。</p>	<p>1、学历：本科以上</p> <p>2、专业：人力资源管理、行政管理、法律、财会、市场营销、计算机管理</p> <p>3、技能：掌握办公软件操作、有人力资源管理师证优先</p> <p>4、工作年限：5年以上</p> <p>5、工作经验：有实际人力资源管理实操工作经验3年以上，熟悉劳动法律法规，有互联网工作经验优先</p> <p>6、素质：责任心强、主动性强、细心、有较高执行力和沟通协调能力，有公文写作能力，工作推动能力强</p>
<p>人事主管</p>	<p>1、负责OA办公平台的维护工作；</p> <p>2、负责薪酬、福利体系的日常事务的操作；</p> <p>3、负责对公司每月的考勤表、工作报表进行核准，及人事月度报表制作、人力成本分析报表制作；</p> <p>4、负责企业人才引进工作；</p> <p>5、负责企业人员编制及监控工作；</p> <p>6、协助上级完成人才招聘、培训开发、绩效考核管理、项目管理、员工关系、活动组织等工作；</p> <p>7、完成领导交办的其他临时任务。</p>	<p>1、学历：本科以上</p> <p>2、专业：人力资源管理、行政管理、法律、财会</p> <p>3、技能：掌握办公软件操作、有助理人力资源管理师证优先</p> <p>4、工作年限：3年以上</p> <p>5、工作经验：有实际人力资源管理工作经验1年以上，对人力资源六大模块有了了解</p> <p>6、素质：责任心强、主动性强、细心、有较高执行力、有较好沟通能力</p>



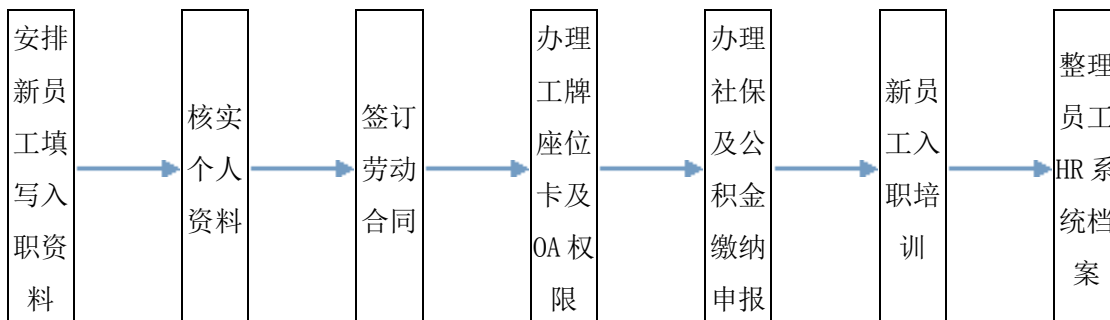
人事专员	1、负责员工入职各项手续办理，备案劳动合同、保密协议的管理； 2、负责员工岗位异动（转正、调薪、晋升、调岗、离职、退休）手续办理； 3、负责考勤检查、记录管理及制表； 4、社保、住房公积金缴交管理及制表； 5、负责 HR 系统平台的维护； 6、负责人事档案的管理工作等。	1、学历：大专以上 2、专业：不限 3、技能：掌握办公软件操作、有助理人力资源管理师证或 HR 系统操作经验优先 4、工作年限：不限 5、工作经验：不限 6、素质：责任心强、主动性强、细心、有较高执行力
------	--	--

### 三、互联网人力资源部门主要业务操作流程

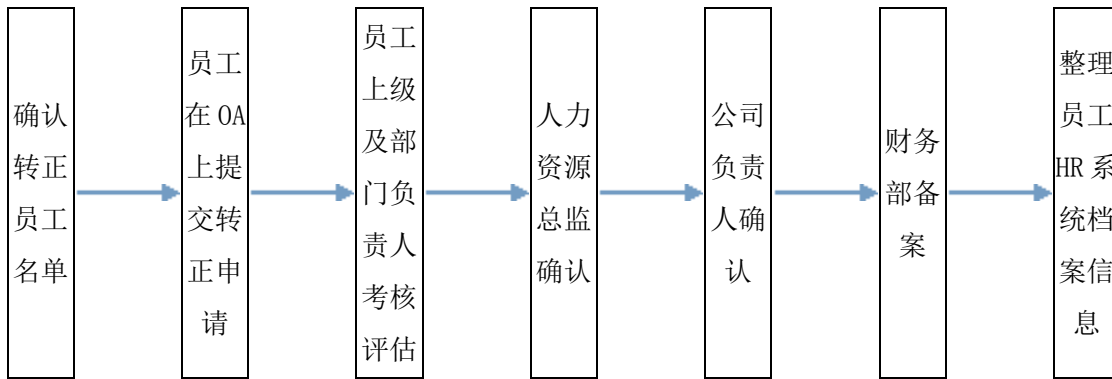
#### (一) 招聘流程



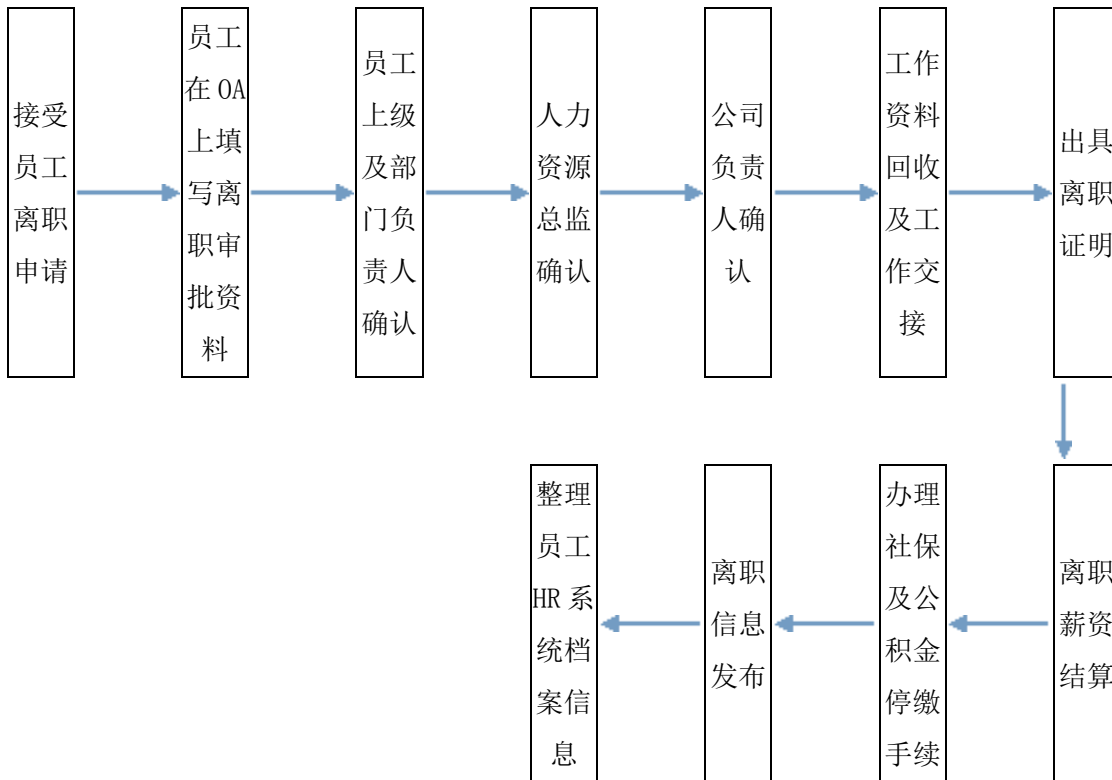
#### (二) 入职流程



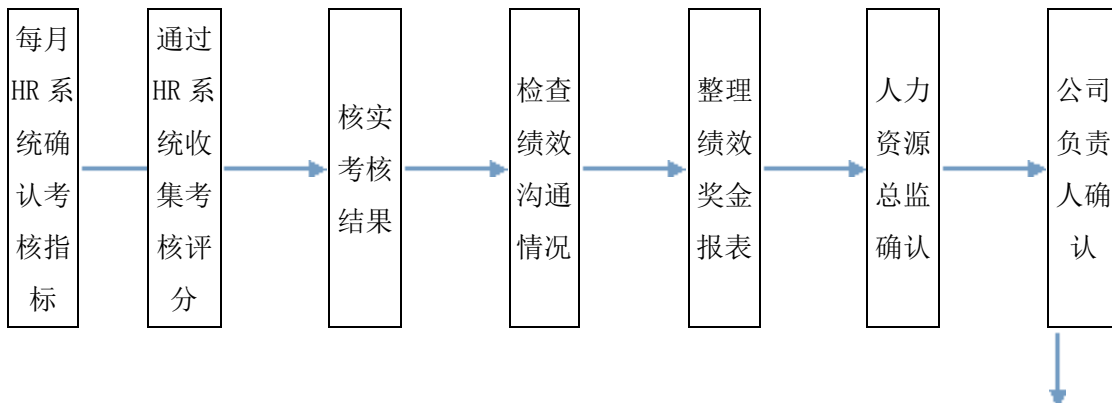
### (三) 转正流程

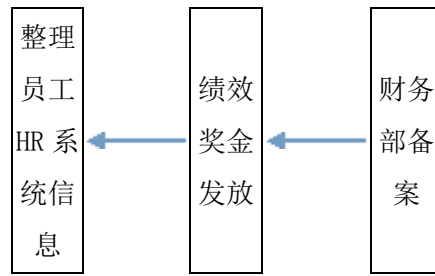


### (四) 离职流程

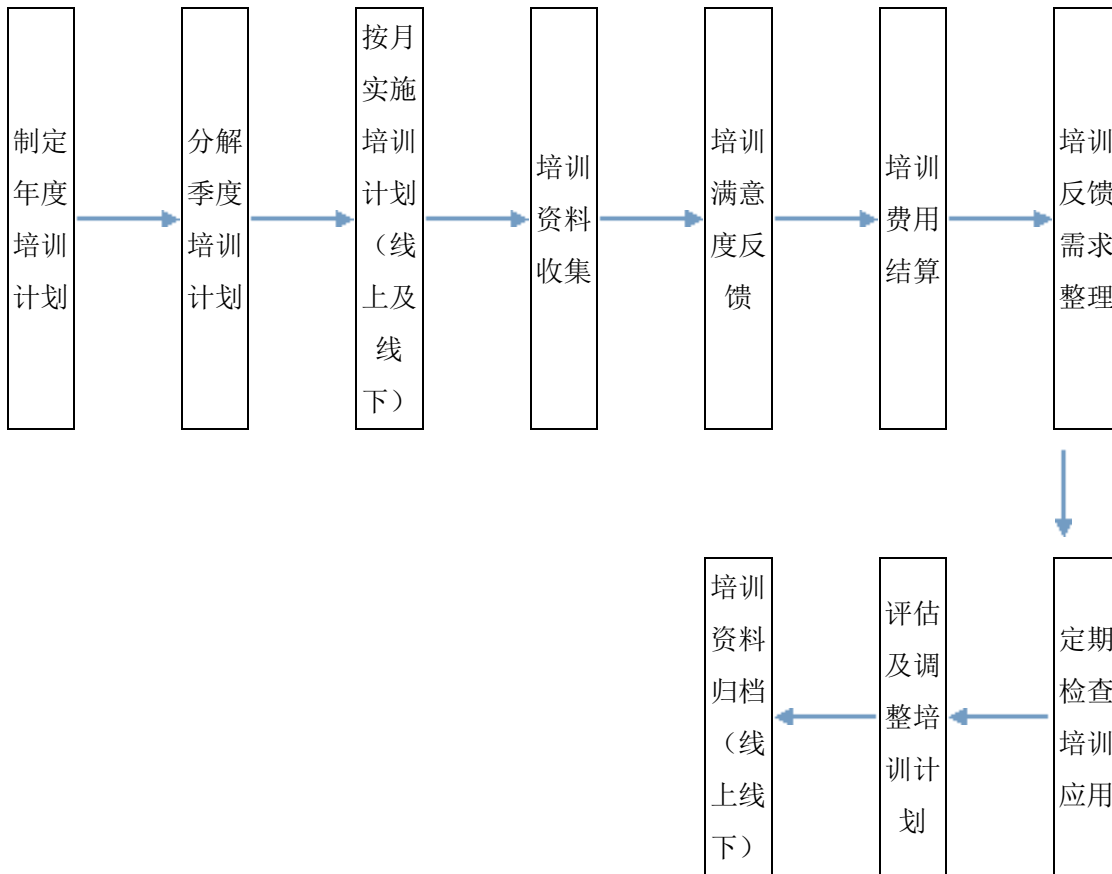


### (五) 绩效管理流程





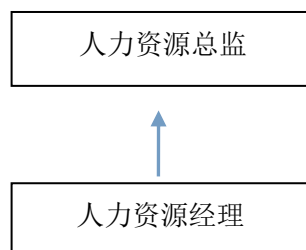
**(六) 培训管理流程**

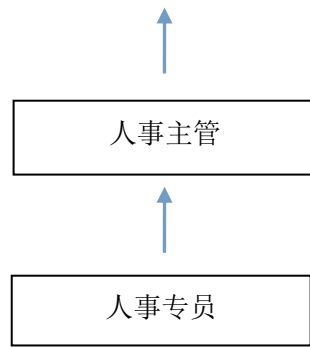


**四、互联网企业人力资源体系的职业发展通道**

职业生涯发展通道是企业为员工设计的成长和晋升的管理方案，明确了员工可能的发展方向及发展机会[1]。人力资源体系的职业发展通道相对其他部门来说会保守一些，一般都是沿着一定的职业发展路径，根据晋升的条件和程序逐级往上发展，当然，也会根据企业的发展机会及个人能力调任其他岗位。以下是人力资源体系的职业发展通道模式：

**(一) 纵向职业发展通道**

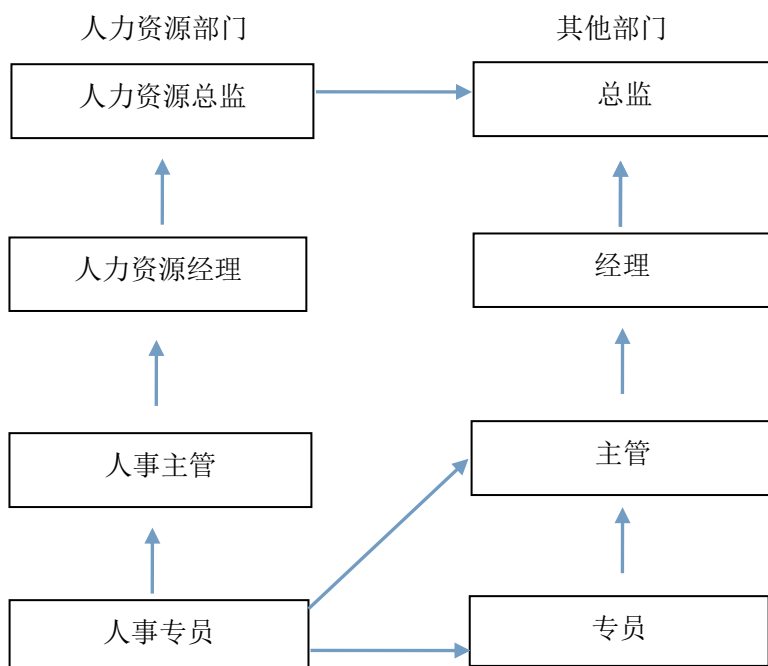




说明：

- 1、纵向职业发展通道，一般指员工在本部门沿着管理层级，逐级往上纵向发展，这种职业发展通道在互联网企业较适用于职能部门。
- 2、互联网企业的职业发展通道，比起传统企业的职业发展通道，管理层级相对减少，有些企业会不设主管级。
- 3、互联网企业的业务部门则一般是以产品经理或项目经理制为主带领团队的管理方式。

## (二) 横向职业发展通道

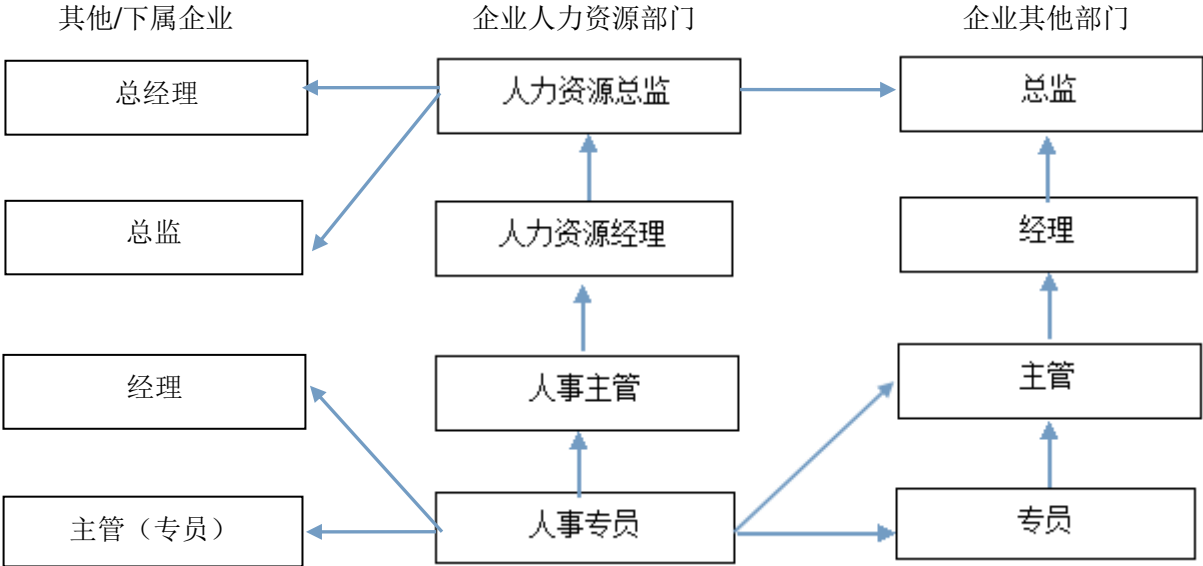


说明：

- 1、横向职业发展通道，一般指员工在本部门沿着管理层级，逐级往上发展；也可横向发展，调岗到其他部门从事同层级的岗位工作，或直接调任其他部门比同级高一级的岗位工作。
- 2、人力资源部门的员工，由于本身大多具有对人、对事和对物的管理能力，如果对其他部门的工作感兴趣，是可以较容易平行流动或高一级的流动的，当然，这个需要评估相关人员是否具备相关岗位的职业兴趣及基本任职资格，以确保职业取向与商业价值对应的职业机会的匹配。
- 3、技术岗位的员工，运用较多的是双职业发展通道选择，一种是往管理层级纵向发展，一种是往专业

技术层级纵向发展，如果没有管理职务晋升机会，或员工本身对管理职务不感兴趣，一般会选择走专业发展通道路线，可享受与管理等级基本相同的薪酬待遇（由于现在是对人力资源部门发展通道分析，故此不绘制双职业发展通道图）。

**（三）网状式职业发展通道**



说明：有些（集团）企业由于产业较多，员工内部流动机会比较大，人力资源部门的员工，可以在企业人力资源部门任职，也可以选择其他部门适合自己能力发挥的职务，或是可以到下属企业任高一级的职务。

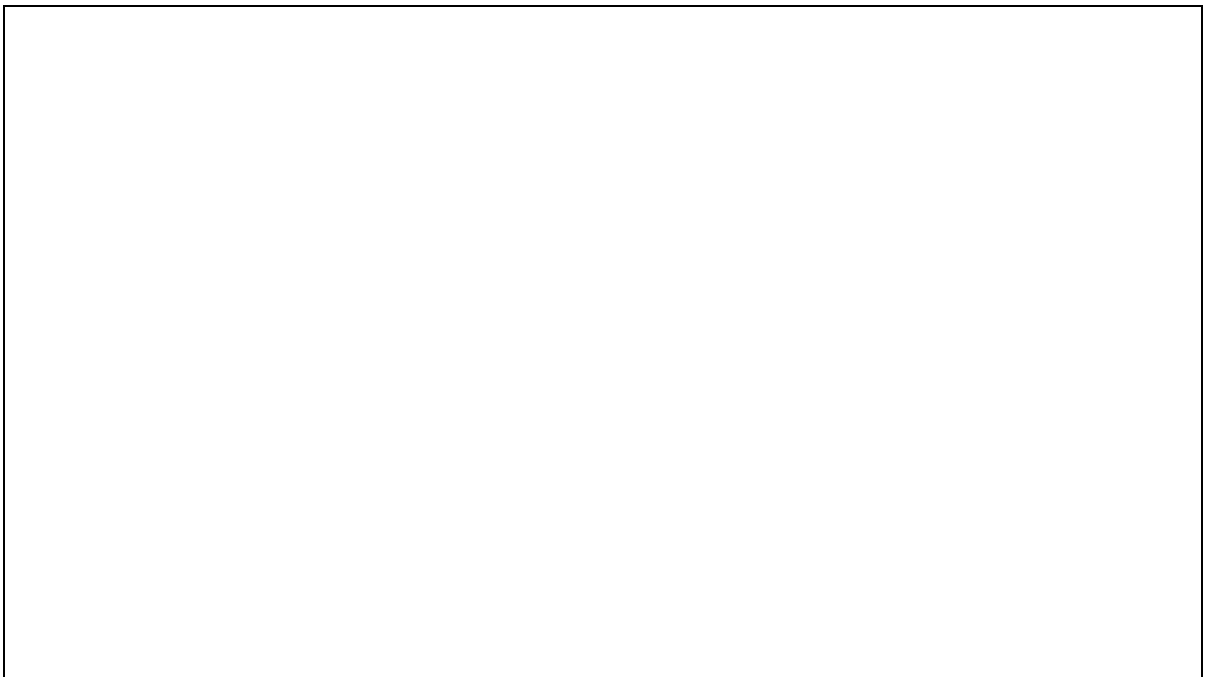
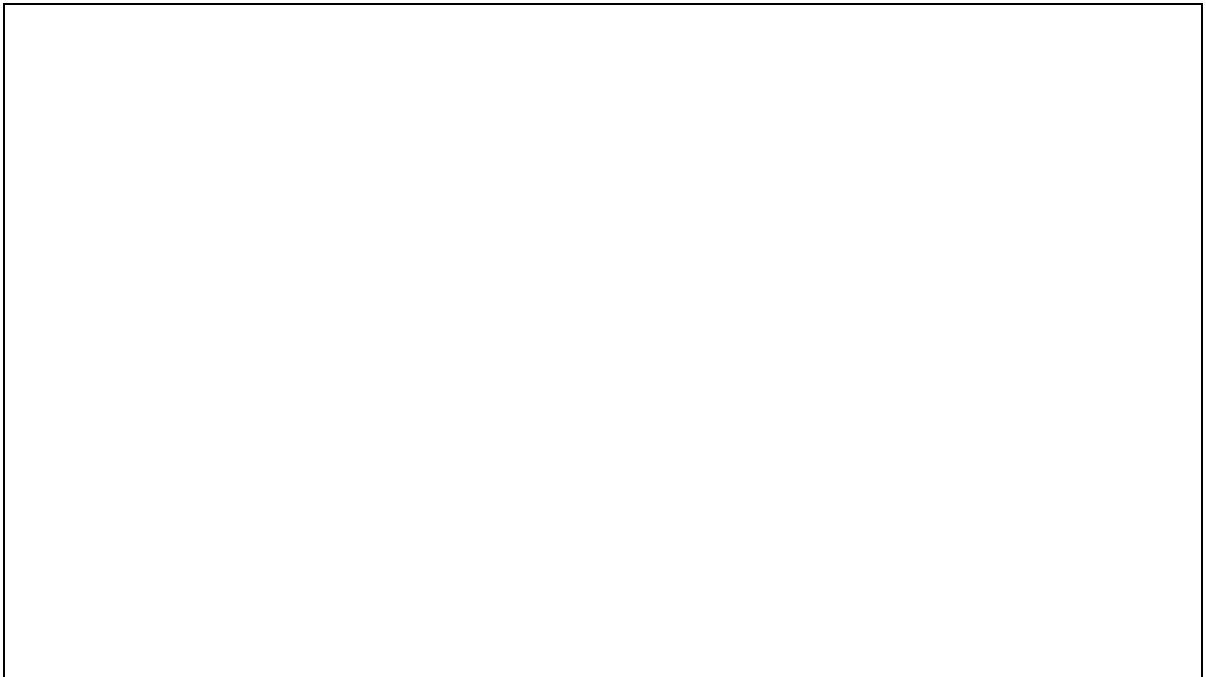
**五、互联网企业人力资源经理发展前景**

人力资源部门已从简单的人事管理迅速提升为专业的人力资源管理，把传统的招聘工作演变为精准人才选择及数据化平台化管理、把简单的培训活动从线上到线下开展得五花八门、把普通的工资结构设计成丰富的宽带薪酬结构、还能设计复杂的绩效考核管理方案等。。。表面上看人力资源经理在企业里是不可或缺的人才干将，但这一切光彩的背后，自身却迷茫了，毕竟企业可晋升机会是有限的，那么人力资源经理的晋升通道，除了从专员到 CHO 外，还有其他的发展机会吗？

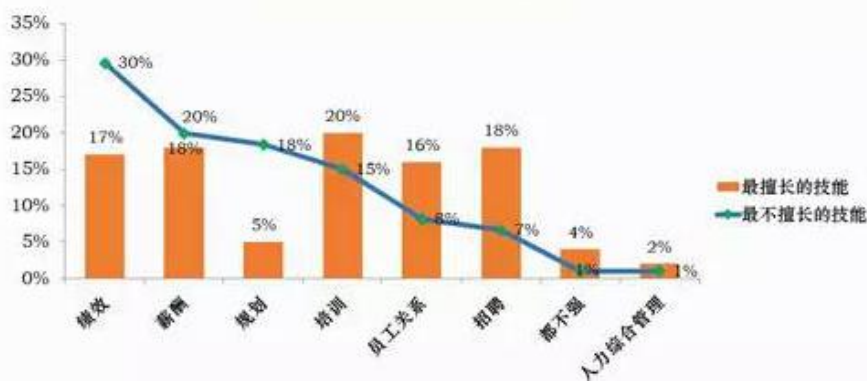
**（一）人力资源经理面临的工作状况**

HR 的工作，很多是深入浅出的过程，比如在繁杂工作事务中，通过常规性收集各种人力资源信息，然后通过专业操作技术形成特定的业务模板，再与各部门进行简单的沟通和面谈，从而完成人力资源管理系统里的各种人员招聘、培训、绩效、薪酬、劳动关系等任务。很多任务，看似简单，却需要运用到综合能力及专业的技术知识，上接战略，下导绩效，帮助公司统一人力资源管理行为。然而，虽然人力资源管理工作对任职人员的综合素质及专业技能要求较高，但直到现在，HR 仍被认为是进入门槛比较低的职能工作，HR 的工作表面上看似乎谁都能做，不管什么学历什么专业都可以进入人力资源部门，由于能力参差不齐，人力资源部门屡屡被各部门所诟病，在业务部门眼中，人力资源部门就是后勤部门，就连互联网企业的人力资源部门也不例外。

众达朴信管理咨询公司出了一份《2015 年人力资源经理职业发展报告》中[6]，可以看到人力资源经理对自身也是不认可的看法：



## 1.6 人力资源经理岗位现状：各项工作技能发展不平衡



> 调研结果表明：人力资源经理最擅长的三大技能依次是培训、招聘和薪酬。

> 人力资源经理目前最不擅长的三大技能依次是绩效、薪酬和规划，说明目前人力资源经理掌握的工作技能并不平衡。

北京东达科信管理咨询有限公司 市场部制作，转载请注明出处。

随着信息技术的发展，特别是 e-HR 系统的发展，已经将传统 HR 人员的主要日常事务性工作通过 e-HR 的自动化功能所取代。通过 e-HR 系统的招聘模块和自助功能，申请人不仅能从网上直接了解企业的文化、产品、使命和价值观，查阅职位空缺和职位描述，在线填写和提交申请，还可以根据设置的条件；系统自动将过滤和甄别将可能有价值的人员信息直接转入到 e-HR 系统的备用人才库中，供 HR 招聘专员和直线经理查阅和参考；员工可以通过 e-HR 的员工自助服务直接查看和更新其个人信息，获取个人的考勤、薪资、福利和培训数据，查阅公司的相关政策和制度，联机填写休假、培训、加班和报销等申请表等。技术的发展大大节约了 HR 从业人员的工作量。而共享服务和人事外包的兴起则更是挤压了企业 HR 的生存空间和存在的必要性。进入互联网+的今天，云平台 SAAS（软件即服务）和 HR 业务外包的出现，是不以人们的意志而转移的，在互联网时代，人力资源经理所面临的发展空间将会出现新的转变和挑战。

### （二）互联网企业组织架构变化对人力资源经理的能力提出了新的要求

组织架构，已开始从职能制式向扁平化式变化，组织设计也开始从高度结构化和标准化的官僚结构向松散不定的无边界组织结构发展[2]。在互联网企业，人力资源管理模式也随之发生了较大创新。

以往传统人力资源管理，是森严的官僚式等级模式，特点是广泛的部门化、流程化、标准化、制度化，管理层级较多，工作指令、汇报过程较长，决策滞后，极大影响了工作效率，而且死板的晋升进程，员工想从低层往上发展到高层，需要经历工龄资历、学历技能、人际关系等等方面的约束，想获得晋升机会较难，但如果没有晋升又很难获得高薪。

在互联网企业，推崇的是平等主义、宽松的扁平化管理组织模式（图 1），团队成员自由交流工作信息，管理层级少，在业务信息传递上，可以清晰、明确、快捷的及时多向流动，工作指令及工作决策过程简单化，极大缩小了沟通时间成本，提高了工作效率；在绩效管理方面，互联网企业突破了以往传统的绩效考核方式，采用项目小组激励式，其特点是，各部门的员工可以自由组合成一个项目小组（图 2），普通员工也可以成为项目发起人或项目组长，项目制式是以完成某个即定的项目来给小组成员发放奖金，效益及业绩明显，员工领取的项目奖金有可能比高管拿的工资还要高，这极大地激励了员工自主能动性并推动了组织效益的提升。项目制还有个特点，当项目结束后，小组自动解散，然

后各部门员工又可以重新提起新的项目计划、重新组成项目团队，这种方式完全打破了部门壁垒，进一步提高了部门之间的信息传递与业务合作的无缝对接，提高了业务效率与效益。

图 1：扁平化式管理组织架构

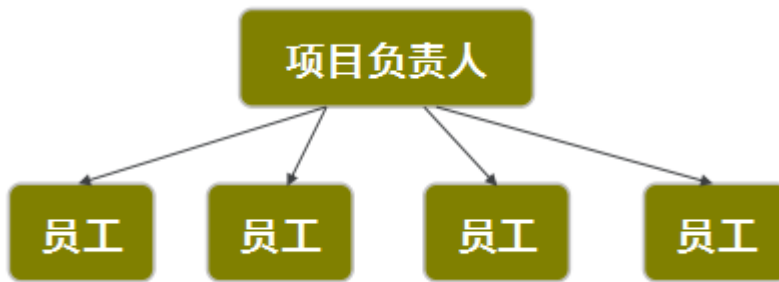
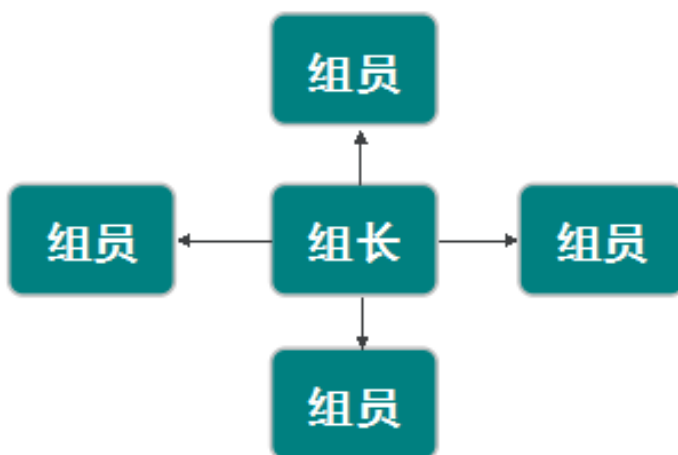


图 2：项目制式管理结构



这种管理上的变化，颠覆了 HR 原有的传统思维模式，作为承上启下的人力资源经理，必须跟上时代发展的步伐，不断创新，不断简化管理流程，实施灵活高效的管理方式，以应对市场的快速变化带来的对人力资源管理的冲击，以用户思维、简约思维和平台思维等互联网思维来提升自己的管理手段和业务技术，否则将难以适应新形势下的人力资源管理模式而面临淘汰。

### （三）互联网企业人力资源经理发展机会

不过，不管时代如何变化，这些与人力资源管理有关的事总得有人去做，人力资源经理也会费尽心地学习新理念来推动工作发展，互联网企业人力资源经理的发展机会依然是比较广阔的：

#### 1、沿着一定的职位方向来发展

在企业内可以进行横向、纵向及核心方向的发展：

横向：在企业中负责为某一业务或项目提供专业技术服务，如项目专家/人事专家

纵向：沿着人力资源的职位层级，逐步晋升到高层管理者，如公司总经理

核心方向：熟练掌握人力资源管理模块中某一特定模块的专业知识，然后发展成为专业管理人才，如招聘总监、绩效总监、培训总监等

#### 2、职能转型

在一些企业，为了提升人力资源部门对业务部门的业务支持，设置了一种特别岗位——HRBP，即人力资源业务合作伙伴，是企业人力资源部派驻到各个业务部门或事业部的人力资源管理者，这是一



种人力资源部门职能分化和升级而出现的职业岗位，是人力资源经理比较适合转型的一个发展岗位，因为，HRBP 是人力资源内部与业务经理沟通的桥梁，HRBP 们既熟悉 HR 各个职能领域的工作内容，又能通过进驻业务部门了解到实际情况和掌握业务需求，协助业务经理更好的使用人力资源管理制度和工具管理员工，利用自身的 HR 专业能力来发现业务部门中存在的各种问题，并将所发现的问题提交给企业人力资源部门来更好的针对性解决问题和设计更加合理的工作流程或管理制度。

这种岗位的出现，填补 HR 对业务不熟悉的短板，使人力资源经理发展机会变得更宽了，即可往 HR 的职能层级方向发展，也可以转向业务管理方向去发展。

HRBP 是一个双重角色，日常工作是与业务部门负责人拍档，及时为业务部门提供专业服务，但直接上级却是人力资源部门负责人，要定期向直级上级汇报工作，因此，这对于 HRBP 的人际关系能力及沟通协调能力都有一定要求。根据 HRBP 的工作职责来分析，其胜任能力包括：商业意识、领导力、创新力、数据分析能力、劳动关系管理、HR 工作经验，故人力资源经理转型到 HRBP 还是需要一定的综合实力，这是一种挑战，当然，业务的熟知度和自身专业度也是决定转型是否成功的主要条件。

### 3、进入专业咨询服务行业

互联网企业人力资源经理的另一个发展机会，是进入人力资源咨询行业，借助良好知识结构、一定时间的人力资源工作经验、沟通表达能力和快速学习能力等，成为职业规划咨询师、人力资源咨询顾问、猎头顾问，心理咨询师，测评师，或是进入培训机构成为专业培训师等的机会比其他岗位要多。特别是在互联网企业工作的人力资源经理，借着企业工作便利，往往对网络运用熟悉与了解，懂得利用网络的便捷及功能来拓展自己的新事业，事半功倍，该意识优势及技术优势可帮助互联网企业出来的人力资源经理比传统企业的人力资源经理更容易获得业务的发展。

### 4、创业

互联网企业是走在社会发展前沿的企业，在“大众创业、万众创新”的今天，互联网企业的人力资源经理有着“近水楼台先得月”的机会，包括项目、人脉、资源、技术、平台等，特别是互联网企业现在越来越多的实行“合伙人制”，以及“创客”模式的推行，也给其带来了更多的发展机会。。。

互联网企业的人力资源经理发展前景还是很宽的，虽然现在人力资源经理正处在“去中心化、去中间层”的管理思维中艰难前行，但是，新时代的到来，会消灭一些常见职业，也会创造一些新生职业，这是一个最坏的时代，也是最好的时代，对我们每个人都是挑战也是机遇，关键是我们一定要学会顺应时势、发展自我、创新应变！

## 六、致谢

在 2014 年 12 月，我第一次接触到了职业规划这门课程。

我是人力资源管理本科、MBA 工商管理专业、高级人力资源管理师，但在这些知识体系中，对于我一直非常感兴趣的职业生涯规划，却看不到更深入和更专业的介绍，基本上都是点到即止，在学习了向阳生涯的 CCP 课程，我才第一次真正接触到了职业规划的理论知识。

对于职业生涯规划的进一步认识、理解、掌握和提升，是在学习了向阳生涯的 CCDM 课程后，特别是在运用所学知识为客户进行职业规划咨询辅导，看到他们进来时眉头紧锁，咨询结束时舒心的微笑，我深深地体会到“成就别人也是成就自己”这句话，那种成就感给我带来了极大的满足。

非常感谢王一敏老师，通过自身的努力把这门独特专业知识从国外引进了中国，补充了中国在职业规划领域方面的缺失，让更多的人可以开始获得专业援助，改善现状，调整心态，快速通往成功目的地。

还要感谢洪向阳老师，通过自身长期不懈的坚持，不断学习、研究、摸索、改进，就如一名不知疲倦的传道士一样，亲力亲为地向社会进行知识传播，让更多的专业人员可以学习到这门独特领域的专业知识和技能。洪老师对职业规划事业的执着追求和热情，推动了职业规划在中国的逐步发展，也深深地打动了我们并激发我们投身进职业规划事业中，去帮助更多面临职业困惑的人们。

感谢闫岭老师专业、深度的教学，让我们一个门外汉，通过连续几天的学习，便能较快地理解和掌握了职业规划咨询的实战操作方法，为我们实现助人的美好愿望提供了扎实的技术基础。

同时也感谢向阳生涯深圳区域的连德敏老师、杨冬梅老师，为我们组织了这次高水平的培训学习机会，以及感谢在 CCDM 培训中为我们提供服务的老师们，你们细心周到的服务让我们在疲惫的学习之余得到了很好的缓解和调整。

感谢和我一起参加 CCDM45 期学习的同学们，大家那股学习与探索的劲头也大大激励了我的学习热情，也让我了解到了很多课程以外的知识，收获了快乐和友谊。

在学习 CCDM 这几天中，我几乎每天都很晚才回家，甚至为了学习而在宾馆过夜，感谢家人对我的支持和理解，让我没有后顾之忧地投入在个人的学习兴趣里面，我的每一个前进脚印里，都有家人的关怀在伴行。

最后感谢各位专家对本篇论文的阅读和评审，你们辛苦了，谢谢！顺祝一切安好！