# 现代企业中人力资源经理的素质分析

来源：网络 作者：岁月静好 更新时间：2024-08-27

*第一篇：现代企业中人力资源经理的素质分析现代企业中人力资源经理的素质分析一、人力资源经理的品德素质大体上应分为两个方面，即社会道德和职业道德。二、有效激励能力要想完成人力资源管理的激励职能光有激励的手段是不够的，还需要人力资源管理者的有效...*

**第一篇：现代企业中人力资源经理的素质分析**

现代企业中人力资源经理的素质分析

一、人力资源经理的品德素质大体上应分为两个方面，即社会道德和职业道德。

二、有效激励能力

要想完成人力资源管理的激励职能光有激励的手段是不够的，还需要人力资源管理者的有效激励能力来运用这些手段。

三、沟通能力

人力资源经理需要同企业各个方面，各个部门打交道。因此会面对多种多样的要求。一个人力资源经理应当能够通过现象看本质，善于组织顺畅的沟通渠道，营造融洽的工作氛围，并且清楚地传达自己的意识，要能够引导企业内不同部门的合力方向，做到引导有序。

四、专业技能

学习人力资源管理、组织行为学、行为心理学、管理学、商务谈判、企业战略等基础学科，并且掌握相关的生产、营销、财务、法律等知识。

五、战略分析能力

要求人力资源经理要分析企业人力资源需求，熟悉企业内部人力储备和社会外部人力资源环境，制定配套的人力资源战略，以获得人力资本投入的最大利润率。

六、创造力

要的是有明晰的工作设想，敢于冲破企业的惯性行为，打破不利于人力资源管理的不和谐局面，给企业的人力资源管理创造一个可持续性的生态环境。

七、决断力

所有人力资源经理制度改革都是很艰难的，改革就意味着利益的重新分配。肯定有一部分人利益受损。因此阻力会来自各个方面，有时候很大。所以人力资源经理必须有很好的承受能力，同时要有果敢的决断能力，敢于碰钉子，第一个钉子拔掉了，其它的钉子自然也就不难解决。

八、高水平团队建设能力

全身心致力于团队的文化建设，有助于现代企业的经营。同时，也越有助于个人工作氛围的建设，这是社会文化的一个重要方面。管理从来不是一个人的事情，树立团队成员的自信与自尊，把企业打造成为一个优秀的团队，使团队的协作精神得到最充分的体现，以增强企业的凝聚力。

九、危机干预管理能力

人力资源经理需要具备危机管理意识和管理能力。建立一套完善的人力资源危机管理系统。尤其是完善的危机预警系统，如员工考勤防御体系、骨干员工防御体系、劳资关系防御体系等，以达到防患于未然的目的。

十、终生学习力

随着人力资源管理在企业中的作用越来越大，一个人力资源经理仅几年工作经验，几乎不可能胜任相应的工作。所以我国人力资源经理必须不断学习，需要汲取我国传统文化精髓，树立终身学习的理念，培养终身学习的能力

**第二篇：人力资源经理素质分析及测评方案**

人力资源经理素质分析及测评方案

（一）引言

今天，人力资源部门以其独一无二的功能和贡献逐步上升为企业的战略部门之一，它对于企业的重要性也不容质疑。人力资源是企业存在和发展的基础，只有解决好人的问题，将人力资源管理和开发工作做的成功，企业才能有可持续的健康发展。因此，对于人力资源的管理和开发已成为今天企业的最具决定意义的工作内容之一。

人力资源管理者是从事人力资源管理与开发工作的专业人员，他们对企业人力资源的吸纳、保留、激励和开发起着决定性的作用。一个好的人力资源管理群体，甚至一个好的人力资源管理人才对于企业来说都是至关重要的。为了形成企业人力资源管理的良性循环，为了保证企业的可持续健康发展，我们就需要认真招聘到好的人力资源管理人才。由于人力资源经理所需的素质是一个综合的统一的素质集合，招聘过程中一定要全面综合考虑，制定一整套测评方案。下面我们重点探讨一下人力资源经理的管理能力素质和品德素质。

人力资源经理的管理能力素质是指其专业知识、技能以外开展工作的又一业务基础。作为管理人员，具备合格的管理能力素质是对其最基本的也是最重要的要求，而人力资源经理的管理能力素质又具有一些自身的特点，素质重点在于沟通协调能力、纳谏倾听能力、人际交往能力、有效激励能力和团队合作能力。

1．沟通协调能力

沟通协调能力是指人力资源经理在工作中善于与人交流，能够表明自己的立场，有效说服他人，妥善处理复杂矛盾的能力。具备这种能力的人力资源经理对于理顺企业上下级、同级各部门以及员工个人之间的关系，协调各种影响企业正常运行的人际纠纷，及时有效的向下传达决策，向上反馈信息等都能起到十分重要的作用。

2．纳谏倾听能力

人力资源部门在企业中的位置以及它在企业中所起的作用决定了人力资源部门的职能要渗透到其他部门的组织内部中去。这就需要人力资源管理者具备纳谏倾听的能力，即认真虚心听取他人意见和建议，并真正将其有效部分纳入工作中去的能力。这是因为企业各个部门之间由于业务上的差异而存在着管理上手段的不同。人力资源经理是人力资源管理的专家，却未必对企业中的其他部门都了如指掌，或许还存在一些认识上的主观性甚至偏差。因此人力资源经理在自身具备广博的知识面的同时，应善于倾听并积极采纳其他部门和下属的意见和建议，积极准确的发挥部门职能。

3．人际交往能力

这里，人际交往能力主要有两层含义。其一，组织内部的人际交往能力，即

积极稳妥的处理本部门和自身与企业中其他部门和其他员工的关系的能力。其二，人际网络的建设能力，主要是指人力资源经理在企业外部的人际关系开发，维持和利用的能力。前者是传统的人际交往能力，它有利于企业内部的团结和关系的协调。而后者则是一个大人力资源管理的概念，它把企业外部的有效资源也纳入管理的范畴，为企业人才的进一步吸纳和社会关系的维持提供了必要的支持。

4．有效激励能力

要想完成人力资源管理的激励职能光有激励的手段是不够的，还需要人力资源管理者的有效激励能力来运用这些手段。在这里，有效激励能力是指人力资源管理者能够准确洞察员工的心理特点，并据此制定有效的针对性强的激励方案，使激励效果最大化。这对于缓解企业员工不满，提高他们的绩效，避免时间和资源在无效激励中的浪费都会起到极其重要的作用。

二、人力资源经理的品德素质

在社会竞争日益激烈的今天，为达到自己的目的，有些人可能不择手段，甚至有意损害社会或他人的利益以使自己获得好处。在工作中，也有的人依靠自己的专业知识弄虚作假，敷衍了事，唯利是图。他们在表面上精明强干，博学强记，但工作中道德水平的低下使企业在可持续发展中遇到了障碍。

因此，在趋利观念日益盛行的今天，管理者的道德素质也越来越为企业所重视。在其能力、心理、智力素质大致相当的前提下，谁的道德水准高，谁对于企业来说就更为重要，因为他会以良好的社会道德和职业道德在今后的工作中为企业发展和自身发展作出杰出的贡献。

人力资源经理的品德素质大体上应分为两个方面，即社会道德和职业道德。其中社会道德的内涵是：国家法律、政策的遵从性、是非观念、公共道德意识以及环保意识等。人在社会中生存，在企业中生存，冒险精神是重要的，但一切行动一定要符合基本的社会道德规范，这样才能保证社会、企业和自身的健康发展。职业道德，即人力资源管理者在工作中的责任使命感、诚实守纪性、集体利益观、公正客观性和正直无私性等道德情感。这种与人的世界观紧密相连的道德情感使人力资源管理者真正热爱自己的工作，愿意为工作牺牲自己的利益，正确行使自己的权力，创造无尽的经济效益与社会效益。因此，品德素质是企业在招聘人力资源经理中必须考虑的，越来越重要的，不可缺少的一项素质。

（二）人力资源经理的以上两种素质在招聘中的测评难点及突破思路

俗话说：“知人才能善任”，要想找到与工作岗位匹配的人才并使其在今后的工作中最大限度地发挥作用，我们就必须通过人员测评的手段了解人才。不仅了解他们外显的知识和技能，同时要了解他们内在的素质与潜能。要招聘到一名优秀的人力资源经理，我们就需要一整套人员素质测评的方案，包括心理测验、面试或评价中心系统。而具体到我们以上所探讨的两种素质，在测评中会遇到一些困难，这些也就成为我们测评的难点所在。

一、人力资源经理管理能力素质的测评难点及突破

人力资源经理管理能力素质的测评难点来源于人力资源管理职业与招聘及测评工作之间关系的特殊性。因为招聘是人力资源管理本身的一个重要职能，人员测评技术也是人力资源管理专业学习的重要内容，而同时，我们在招聘人力资源经理时必须要求应聘者有很强的专业修养，甚至优秀的工作经验。事实上，这就使企业的招聘者陷入了困境。企业需要完整准确的测评信息，而应聘者却恰恰也是这方面的高手，他的专业知识，能力素质以及工作经验会在有意无意间用来对付企业的招聘者，使测评结果发生偏差。如：对于一些知名的心理测验量表，应聘者也了如指掌，那么再用来单独测验应聘者显然不会有效。再如：应聘者应熟知面试的过程、各种技巧、设计目的甚至可以推断出评判标准，这对于招聘者来说无疑又是一个难题。

为了解决这个难题，我们应在制定测评方案中遵循以下原则。

1．让被测者判断与分析相结合。

由于以上所提到的人力资源经理测评中的特殊性，测评中单靠判断的题目就会有效果不佳的危险。因此我们可以在判断题目的基础上加试分析，从而真正了解被测者的真实想法，从而避免凭直觉的判断。正如我们以下的测评方案中，测评管理能力素质的问卷回答同意与否后，仍要说明判断的原因，以便测评者更准确的把握被测者的管理能力素质。

2．测评中采用双重题目，动、静结合。

由于人力资源经理管理能力素质的测评比较难于把握，我们在测评方案中可以采取双重试题，动静结合的策略。在问卷测评的基础上，我们引入情景模拟，在问卷“静”的测评基础上，用情景模拟的“动”来配合，既可以再次核实问卷的测评结果，又可以看到被测者管理能力素质的综合动态运用情况。

3．测评题目要难度适中，分合自如。

由于管理能力素质具有综合性，在测评中我们实际很难将每一个细分指标都分别测评，但评分中又必须按指标得分加权平均，这样才能使测评者的主观因素和其他的不利影响降到最低。因此我们选择难度适中的，能将要测评的指标均涵盖进去，又利于结果按指标分开评价的试题。

二、人力资源经理的品德素质测评难点及突破

在人力资源经理品德素质的测评中，品德素质的抽象性与易伪装性是测评的难点所在。品德是属于世界观范畴的意识形态，因而品德素质较之其他素质更加抽象，这就使其不可测程度增高。同时，对于社会道德和职业道德来说，社会舆论的公认程度比较高，如果被测者在测试中依照社会公认的社会道德与职业道德标准伪装自己，而不表露自己的真实想法，则更会使其真实的道德水平无法测量。因此在测评方案的设计中我们应尽量寻求能够克服上述难点，挖掘被测者的真实想法，并作客观的评判。

为突破这一难点，我们在测评工具中采用隐蔽诱导式的策略。在主要用来测评被测者的品德素质的有领导小组讨论中，我们安排几名测评组的成员在被测者不知情的情况下参加讨论小组，在小组讨论中有意识的诱导被测者作倾向违反社会道德和职业道德常规的判断，从而确定他们的道德立场是否坚定，尽量挖掘他们的真实想法。

（三）人力资源经理管理能力素质、品德素质测评方案

一、〈方法〉问卷测评

〈目的〉通过此问卷，全面了解被测者的管理能力素质。

〈问卷〉要求：先对题目进行判断，回答是否同意题目的观点，然后用尽可能少的文字说明因何作出这样的判断。注意相关理论的运用。

1．为纠正员工的错处，管理者应先指出员工的长处，然后再讨论其错处。

2．管理者没有必要与下属讨论组织的远程目标。而只要下属能了解组织的当前目标，他们即能有效的履行任务。

3．最佳的谴责方式为当众斥责。

4．冤情和士气问题一般应由员工的直属上司处理，而不宜诉诸特别指定的专人处理。

5．为下属制定工作目标时，应该让工作量超过他们所能负荷的限度。

6．管理者的首要任务在于执行规章制度。

7．同僚之间人缘最佳者照理应为合适的管理者。

8．管理者如在下属面前认错，则将丧失下属对他的尊敬。

9．管理者如果以“我不知道，但是我将探寻答案，然后再答复您”作为问题的答复，则该管理者必将有资格教导他人该如何做这项工作。

10．技术素养高的人就可以胜任教导员工的职位。

11．管理者是天生的，而非后天培养的。

12．管理者值得花大量时间来让新员工接受良好的训练。

13．讽刺是对付多嘴员工的妙方。

14．使规章被执行的最好方法，便是制定多重违规惩戒措施。

15．管理者应询问下属有关他们对工作方法的意见。

16．良好的管理者应尽量授权下属以履行他职务范围内的工作。

17．为了绝对公平起见，管理者应不理会员工之间的个别差异，而对他们一视同仁。

18．管理者不应不断的提醒员工有关过去所犯的错误。一旦员工错误已被改正，则不应再被提及。

19．偶尔对员工责骂将有助于一般员工循规蹈矩。

20．惩罚员工之时，管理者应避免说出或做出任何足以让员工憎恨的事。

21．在倔强与要求严厉的管理者之下，员工的工作会做得最好。

22．倘若新员工没有学好履行分内工作的方法，则应视为他们没有接受良好的教导。

23．管理者对自身工作感到有兴趣与否，要比他是否能够有效的履行工作更为重要。

24．如果管理者对员工详加说明工作的细节，则员工将能以最有效率的方式履行工作。

25．管理者若想有效的做好工作，则他对下属的感受、态度与观念必须能够经常了解。

二、〈方法〉有领导小组讨论

〈目的〉通过此项测试研究被测者的品德素质，包括社会道德和职业道德。〈讨论题目〉“我的社会道德观和职业道德观”

〈测试方法〉

1．测评小组中抽出2—3名考官化装参加小组讨论，其中一名充当小组讨论的领导，其余3—4名参加小组讨论的被测者不知情。

2．讨论过程中，充当小组领导的考官应给予被测者充分的权利与机会，鼓励他们发言，并发表自己真实的看法。同时，适时提出不太明显，但违反社会或职业道德标准的论点，其他测试者应表示附和。

3．参加小组讨论的测评者应选取有经验的，思维敏捷的，有感染力的人员。他们应有敏锐的洞察力，善于把握人的心理活动，发觉人的内心想法。

4．其他测试者通过摄象机和扩音器在隔壁屋里为被测者按讨论进行情况，根据评分标准打分。

5．讨论结束后完成书面报告，参加讨论者一一签字，允许讨论者有保留意见。

A、B、C、D、E五个等级各赋分为5、4、3、2、1，按照各指标的权重加权计算被测者的最后得分。

（注：“前后一致性”是用来评价被测者前后道德立场是否一致，以判断被测者是否立场坚定，表里如一。）

三、〈方法〉情景模拟

〈目的〉通过此项测试，从动态角度把握被测者的管理能力素质，配合方法一全面考察所测内容。

〈模拟背景〉一家同行业居领先地位，注重高素质人才培养的产品制造公司，不久前有两位精明能干的年轻财务管理人员提出辞职，到提供更高薪资的竞争对手公司里任职。其实，这家公司的财务主管早在数月前就要求公司给这两位年轻人增加工资。但年轻财务主管人员的薪资水平按同行业平均水平来说已经是相当高的了，而且这种加薪要求与公司现行建立在职位、年龄和资历基础上的薪资制度不符合，因此公司拒绝为他们加薪。

对于这一辞职事件，公司里的人议论纷纷。有人说，尽管这两位年轻人所得报酬绝对量高于行业平均水平，但他们的表现那么出色，这样的报酬水准是很难让人满意的。也有的人说，公司制定了明确的薪资制度，但它是否与公司雇佣和保留优秀人才的需要相适应呢？公司是否应当制定出特殊的条例来吸引优秀的人才，或者还是让破坏现行制度的人离开算了呢？

这些议论引起了公司总经理的注意，他责成人事部牵头，与生产、销售、财务等部门人员组成专案组，就这个事件筹备下月初的常务讨论会，并要求在会上作出相关决策。

〈扮演要求〉模拟该次常务讨论会，由被测者担任人事部主管参加会议，在会上评价此事件，评价公司的薪资制度，倾听其他部门主管的意见，并提出变革或不变革的意见并说明理由，最后协同大家作出决策。

A、B、C、D、E五个等级各赋分为5、4、3、2、1，按照各指标的权重加权计算被测者的最后得分。

以上是笔者在学习了人员测评课程之后对于人力资源经理素质测评的一些认识与想法，文中仍存在一些有待解决的问题，希望得到老师的批评指正。

**第三篇：人力资源经理具备的素质**

做为人力资源部经理是否具备人力资源部经理的职责

1、职责？能否完成基本的人力资源管理六大模块的要求。

2、是否完成或胜任了其岗位，是否尽职尽责。

3、对未来公司的人力资源发展战略是如何认识的，根据战略要求和企业现状，人力资源整体规划是如何做的。

4、来本企业后，你对企业的人力资源工作是如何开展的，是否拟定了相应的解决方案。如是否建立了系统的人力资源管理体系，是否完成了基本的员工档案建制，有无员工培训完整的教案执行文件。在现阶段与未来的人力资源配置与招聘的计划书（或文件在哪里）。薪酬福利等如何管理的，执行文件在哪里,?绩效考核工作是如何开展的执行文件在哪里?

5、劳动关系（员工关系）管理是依据什么原则（常怀感恩、积极进取、依法依律行事、和谐健康双赢），具体工作是如何表现的6、我公司关键人材岗位有那几个？是否建立了关键岗位人材库，当前关键人材是如何管理的。

7、特殊员工是如何管理的，员工离职手续是如何建立的，国家劳动部门是如何规定的。我公司现行文件是什么？

8、我公司如何才能打造出适合未来发展的和谐、稳定、快捷、高效的团队。

**第四篇：人力资源经理的素质要求**

人力资源经理的素质要求

华安盛道管理咨询公司 邓成华

在企业内部所有的工作内容和职位类别中，虽然各种工作和各类职位在对相关专业性知识和技能要求上自有千秋,但人力资源经理这个职位却是对个人品性要求最高的一个职位，因为人的工作是最复杂微妙的工作，需要以脱俗的心态去全身心的投入其中。我认为一个优秀的人力资源经理需要具备以下方面的素质。

一、公正、忠信、坚定勇敢的意志力

1．公正是最重要的素质。对于人力资源经理来说。只有公正才可以做到无私，才会有“无私天地宽”的豁达，才有能力勇气去“内举不避亲，外举不避仇。”只有具有公正的品质，才能够客观地对人力进行评估、确定，在选拔、推荐、使用人才时才能不被各种虚幻的假象迷惑、左右，坚持“唯才是用”的原则。

2．忠信是指对企业、以及在人际关系的处理上保持忠诚信任。有忠信才能在人力资源的构建上处处以企业利益为准则，确保公正的原则。只有忠信才能使自己树立高尚的个人品格，从而能在人际关系保持吸引力，建立广泛而良好的社会、人际关系，确保接触、发现、吸纳企业和组织需要的各种优秀人才。

3．坚定勇敢的意志力。人是一切资源中最复杂的资源。人性是难测的，人才的确立、选择、使用也是困难的。因此，一个优秀的人力资源的经理必须具有坚定勇敢的意志力，才能使自己在人力资源的构造过程和开展自己的工作中，承受来自于各方面的压力和挑战来坚持公正、忠信的原则。

二、对人性的正确、全面的了解以及广博的知识

人力资源经理的主要职责之一，是为企业或组织寻找、确认、选择企业或组织所需人才。那么，只有具备对人性的正确、全面的了解，并具备对人性洞察分析能力，才能充分了解人性的特点，了解人的社会和生理需求，以及在需求未满足条件下产生的异常行为，才能具备透过表象了解他人心理的能力，具备敏锐的的观察能力、判断力，爱心和耐心等必要的实际工作能力，来保证对人才的品性、能力的正确分析、判定，以此确保对人才的寻找、判定、选择的有效和成功。

具备广博的社会科学知识，一方面可充分利用各种社会科学知识或方法，对人性的分析判别提供技术保证。另一方面，一个人力资源的负责人同时要和不同专业、不同领域的人员接触相处，广博的社会科学知识有助于提高对各种人才以及各类人才和不同层次的人才进行验核判别，也有利于人力资源建立广泛的社会关系，为建造企业或组织所需的人力资源库营造条件。

三、亲和力和优秀的人际关系处理技巧

只有具备亲和力，你才能保持良好的人际关系，才能得以接近和了解他人，能够有机会去倾听不同的声音和发现隐藏在事物表面下的真相，知晓在人的表象下所潜埋的内心深层意识里的真实需求和意见。

因此，具备亲和力对人力资源经理是特别重要的。对于任何管理者来讲，都要“善于聆听别人听不到的声音，看到别人看不到的事情”，而对人力资源经理而言，更要具备能从大家都听到的声音、看得到的事情中，去发现聆听更多的不同事情和声音的能力。而亲和力是能否有效使用这种能力的重要保证。

人力资源是生产力要素中必备的要素之一。人力资源负责人除了要确保企业或组织的人力资源的构造完善之外，也肩负着确保企业或组织人力资源的有效使用的责任。因此，人力资源经理必须具备优秀的人际关系处理技巧，并充分有效运用这种技巧，才能通过对人力资源的合理构建、搭配、调整、储备来提高企业和组织凝聚力，通过良好、有效的沟通技巧来协助企业或组织解决内部冲突，来确保人力资源能在生产力要素中充分发挥作用。

四、实现人力资源有效管理的专业知识和职业能力

这些知识和能力包括：

1．人力资源规划管理和人力资源管理手册设计的能力。2．职位分析和绩效考核管理能力。

3．薪酬与福利管理能力。

4．人力资源开发、培训能力。

5．人事制度管理能力。

当然，作为人力资源经理还应具备组织能力、领导能力、表达能力、自信力（以及对人力资源管理工作的兴趣或爱好）等其它素质能力。

另外，人力资源经理以上几个方面的素质和能力也可以从以下几个方面来进行判断：

1、良好的人际沟通能力。人力资源经理必须具备同上级管理层及企业内部其他人员进行双向沟通及应答能力。此种能力包括语言、现代通讯手段等多种技能的运用。

2、熟练掌握并运用政策的能力。人事政策可谓包罗万象的百科全书，熟练掌握并运用它，当是人力资源经理的基本素质。

3、敏锐细致的洞察能力。现代企业人力资源经理已非昔日仅负责招聘、办理用人手续的高级办事员，他必须对企业远景规划中人力资源管理问题提出见解，对有效管理员工提出建议，并针对人才市场供求变化及时提出应变策略，以避免企业陷入人才危机。

4、人际关系的处理能力。人力资源经理能否在处理上下级及劳资关系中做到不温不火，其中大有讲究。

5、高度的组织能力。面对企业不断变化的各种需求，必须以最大效力发挥人力资源潜能并使其为企业运作发挥作用。如果人力资源经理缺乏组织能力，是难以完成使命的。

6、处理危机的应变能力。市场竞争激烈，企业各种突发事件随时都会发生，诸如重要岗位领导不辞而别等如何处理，也是人力资源经理必须随时应答的考题。

对人力资源经理的选拔，可以通过测评、对从前工作经历的判断、面试交流等方法实现，而且面试是一种常用的方法。（当然在现实当中有很多人通过相面的方法来挑选人，也就是通过面相来判断一个人的秉性）。

面试是一个综合性的全面分析，实际上是一个推测、判断的过程。面试可以通过以下几个方面来进行：

1．通过背景推测判断。即通过他的家庭、教育、工作背景来推测他的能力、技能、激励点等，通过他大学受教育的情况、自己发展的职业变动，以及他个人的兴趣爱好等背景资料，来判断他是否符合要求。

2．通过经验推测和判断。就是通过他的工作经历或者通过对问题的回答，看他认为什么是成就，什么是挑战，什么是困难，由此你可以判断他今后会遇到什么难题，给他的职位能否胜任。还有通过他在工作中的人际关系，来判断他的行为方式，他在过去工作中，认为什么样的同事是他推祟的，什么样的主管、老板是他祟拜的，哪一种行为方式、工作方式是他向往的。这些方面可以反映出他的个性。因为他所推祟的，很可能是他正希望朝那一方向发展的。

3．通过价值观的判断，了解他对成就和失败的看法如何，看他认为什么样的人才是成功。通过他的这些认识，来判断他的人生观、价值观和思维方式。还有通过他对社会的评价，他的思路、切入点，来看他的价值观念、人生观念是否符合公司的模式。

4．抽象问题的推测。就是说对不熟悉问题的分析。通过他对一系列的问题的分析，看他的思维是否很开阔，很有逻辑性，很周到，是具有战略眼光，还是仅局限于低层次的层面上．这样才能判断他的潜能。因为对不熟悉问题的回答，能反映出一个人的不同情况，不在他的答案，而是看他的思路、方法以及他的视野。

5．在面试提问的过程中，可以判断出一个人是否善于倾听，如果一个人急于回答问题，一般是倾听能力弱，沟通技巧差。如果一个人总把自己和别人产生矛盾的原因归结于别人，这个人可能缺乏公正感。如果一个人在回答问题时总是以抱怨的口吻，或者过多的贬毁原来的领导和同事，那么有可能是这个人缺乏忠信的心态。

6．通过一个人的坐姿和回答问题的态度，可以判断一个人的亲和力，后仰且双手抱胸的坐姿、总板着脸不会微笑的人大概不会有什么亲和力。如果让几个人一起参加面试，在这种竞争的情况下最能体现一个人处理人际关系的技巧和是否有公正的心态，不能以平和的方式处理这种竞争关系的话，这个人处理人际关系的技巧就会弱。7．在人性的判断力和专业知识上，可以通过直接提问的方式来考察。对于应变能力，可以以“挫折体验法”来考察。比如说告诉他“你不适合做人力资源经理”，看其对这个问题的反应，如果立刻变的垂头丧气或者手足无措，那应变能力就太差了。

**第五篇：浅谈现代企业人力资源六大模块**

模块一 人力资源管理

1、职业生涯发展理论

2、组织内部评估

3、组织发展与变革；

4、计划组织职业发展；

5、比较国际人力资源管理综述

6、开发人力资源发展战略计划

7、工作中的绩效因素

8、员工授权与监管

模块二 人力资源培训和开发模块

1、理论学习

2、项目评估

3、调查与评估

4、需求评估与培训

5、培训与发展

6、培训建议的构成7、培训、发展与员工教育

8、培训的设计、系统方法

9、开发管理与企业领导；开发自己和他人 10项目管理；运作管理：项目开发与管理惯例

模块三 人力资源的薪酬管理（补偿，激励和收益）

1、薪酬

2、构建全面的薪酬体系

3、福利和其他薪酬问题

4、评估绩效和提供反馈

模块四 人力资源管理与竞争

1、人力资源管理与竞争优势

2、人力资源管理的发令及环境；

3、人力资源规划

4、工作分析

5、人员招聘

6、培训和发展员工

7、员工绩效评估

8、提高生产力方案

模块五 员工和劳动关系

1、就业法

2、劳动关系和社会

3、行业关系和社会

4、劳资谈判

5、工会化和劳资谈判

模块六 安全、保安和健康

1、安全和健康项目

2、安全和健康的工作环境

3、促进工作场所的安全和健康

4、管理执业健康和安全

模块一 人力资源管理

1、职业生涯发展理论

2、组织内部评估

3、组织发展与变革；

4、计划组织职业发展；

5、比较国际人力资源管理综述

6、开发人力资源发展战略计划

7、工作中的绩效因素

8、员工授权与监管

模块二 人力资源培训和开发模块

1、理论学习

2、项目评估

3、调查与评估

4、需求评估与培训

5、培训与发展

6、培训建议的构成7、培训、发展与员工教育

8、培训的设计、系统方法

9、开发管理与企业领导；开发自己和他人 10项目管理；运作管理：项目开发与管理惯例

模块三 人力资源的薪酬管理（补偿，激励和收益）

1、薪酬

2、构建全面的薪酬体系

3、福利和其他薪酬问题

4、评估绩效和提供反馈

模块四 人力资源管理与竞争

1、人力资源管理与竞争优势

2、人力资源管理的发令及环境；

3、人力资源规划

4、工作分析

5、人员招聘

6、培训和发展员工

7、员工绩效评估

8、提高生产力方案

模块五 员工和劳动关系

1、就业法

2、劳动关系和社会

3、行业关系和社会

4、劳资谈判

5、工会化和劳资谈判

模块六 安全、保安和健康

1、安全和健康项目

2、安全和健康的工作环境

3、促进工作场所的安全和健康

4、管理执业健康和安全

人力资源分为人力资源规划、人员招聘与配置、培训开发与实施、绩效考核与实施、薪酬福利、员工关系管理六大模块。

具体细分：

一、人力资源规划：

1、组织机构的设置，2、企业组织机构的调整与分析，3、企业人员供给需求分析，4、企业人力资源制度的制定，5、人力资源管理费用预算的编制与执行；（国际人力资源管理

1、职业生涯发展理论

2、组织内部评估

3、组织发展与变革；

4、计划组织职业发展；

5、比较国际人力资源管理综述

6、开发人力资源发展战略计划

7、工作中的绩效因素

8、员工授权与监管）

二、人力资源的招聘与配置：

1、招聘需求分析，2、工作分析和胜任能力分析，3、招聘程序和策略、4、招聘渠道分析与选择，5、招聘实施，6、特殊政策与应变方案，7、离职面谈，8、降低员工流失的措施

三、人力资源培训和开发

1、理论学习，2、项目评估，3、调查与平谷，4、培训与发展，5、需求评估与培训，6、培训建议的构成，7、培训、发展与员工教育，8、培训的设计、系统方法，9、开发管理与企业领导；开发自己和他人，10、项目管理：项目开发与管理惯例。

四、人力资源绩效管理：

1、绩效管理准备阶段，2、实施阶段，3、考评阶段，4、总结阶段，5、应用开发阶段，6、绩效管理的面谈，7、绩效改进的方法，8、行为导向型考评方法，9、结果导向型考评方法。

五、人力资源薪酬福利管理：（补偿、激励和收益）

1、薪酬，2、构建全面的薪酬体系（岗位评价与薪酬等级、薪酬调查、薪酬计划、薪酬结构、薪酬制度的制定、薪酬制度的调整、人工成本核算），3、福利和其它薪酬问题（福利保险管理、企业福利项目的设计、企业补充养老保险和补充医疗保险的设计）

4、评估绩效和提供反馈。

六、人力资源的员工和劳动关系：

1、就业法，2、劳动关系和社会，3、行业关系和社会，4、劳资谈判，5、工会化和劳资谈判（安全、保安和健康、安全和健康项目 安全和健康的工作环境 促进工作场所的安全和健康 管理执业健康和安全）

人力资源管理与竞争

1、人力资源管理与竞争优势，2、人力资源管理的发令以及环境，3、人力资源规划，4、工作分析，5、人员招聘

6、培训和发展员工

7、员工绩效评估

8、提高生产力方案。

人力资源管理规划又称人力资源计划（HR Planning，简记HRP），是人力资源管理的重要部分和重要领域。猎头顾问钟克峰先生认为，一般来说，关于人力资源规划的理解，主要有三个层次的意思：

1、确保组织和部门在需要的时间和岗位上获得所需要的合格人员，并使组织和个人得到长期的益处；

2、在组织和员工目标达到最大一致的情况下，使人力资源的供给和需求达到平衡；

3、分析组织在环境变化中的人力资源需求状况，并制定必要的政策和措施以满足这些要求。

所谓人力资源规划是预测未来的组织任务和环境对组织的要求以及为此而提供人员的过程。其目的是为了工作者和组织的利益，最有效地利用短缺人才。在这个总的概念下，人力资源规划系统包括几项具体的相互关联的活动。这些活动是：

人员档案资料：用于估计目前的人力资源（技术、能力和潜力）和分析目前这些人力资源的利用情况。

人力资源预测：预测未来的人员要求（所需的工作者数量、预计的可供数量、所需的技术组合、内部与外部劳动力供给量）。

行动计划：通过招募、录用、培训、工作安排、工作调动、提升、发展和酬劳等行动来增加合格的人员，弥补预计的空缺。

控制与评价：通过检查人力资源目标的实现程度，提供关于人力资源计划的系统的反馈信息。

由此看来，人力资源规划就是组织人力资源供给和需求的平衡过程。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找