# 人力资源管理者应具备的素质

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-09-05

*第一篇：人力资源管理者应具备的素质一个优秀的人力资源管理者应具备以下的素质：一、个人可信度“正直”是每一个从事人力资源专业人员的首要品质。人力资源每一项举措都涉及到员工的切身利益，只有正直的人力资源操盘手才有可能创建公平、公正、公开的人力...*

**第一篇：人力资源管理者应具备的素质**

一个优秀的人力资源管理者应具备以下的素质：

一、个人可信度

“正直”是每一个从事人力资源专业人员的首要品质。人力资源每一项举措都涉及到员工的切身利益，只有正直的人力资源操盘手才有可能创建公平、公正、公开的人力资源体系，有了这样良好的机制才能取得公司内外关键人员的信任与支持，所有的人力资源工作才能层层贯彻执行而非半途而废。

为了赢得个人可信度，人力资源管理者还必须具备出色的人际沟通能力和书面表达能力，通过决策、引导、承诺、传递等方式，在公司内外取得他人，建立一个可依赖的人际交往记录，从某种意义上说人力资源管理者所做的各种事情都需要通过沟通来完成。这样说一点都不夸张：为了获取支持，需要同各级领导，甚至董事会进行沟通;为了顺利地实施和推广人力资源规划和方案，需要同各业务部门进行沟通，以得到他们的支持;人力资源管理者就是一个360度的沟通者，因此，人力资源管理者的沟通能力的强弱直接影响着人力资源战略规划实施的好坏。沟通是一门科学，也是一种政治，更是一门艺术。说它是一门科学，是因为沟通需要知识;说它是一种政治，是因为它太需要技巧了，人力资源管理者需要有一定的政治头脑;说它是一门艺术，是因为它需要境界。

二、人力资源专家

拥有专业的人力资源知识以及与时俱进的应用能力是成为人力资源专家的基础，也是人力资源工作者立足之本。通常，我们可以把企业人力资源管理分为三个层次：涉及规章制度与业务流程的基础性工作、基于标准化业务流程的操作的例行性工作以及定位于业务战略层面的战略性工作。

基础性工作主要指要建立起企业人力资源运作的基础设施平台，这个平台首先要包括一套完善的人力资源管理规章制度，这是人力资源部门一切管理活动的企业内部“法律依据”。但如果没有标准化的操作流程做支撑, 管理的规章制度在具体操作上或多或少会存在因人而异的混乱现象。对人力资源管理者而言, 如果解决不了操作层面的问题, 人力资源管理就会陷于纸上谈兵。因此，建立一套有效的人力资源操作流程，是人力资源管理迈向实务的重要保障。

例行性工作是在规章制度与标准操作流程这一基础设施平台之上进行操作的，主要包括人力资源规划、员工招聘、档案、合同、考勤、考核、培训、薪资、福利、离职等管理内容。应该说，例行性工作的一个特点，就是其中的大部分工作都是基于经验的重复劳动，琐碎烦杂，缺乏创造性，占用了HR管理人员大量的时间，但又是人力资源管理中不可回避的基本事务。

战略性工作要求人力资源管理者能站在企业发展战略的高度，主动分析、诊断人力资源现状，为企业决策者准确、及时地提供各种有价值的信息，支持企业战略目标的形成，并为目标的实现制定具体的人力资源行动计划。人力资源战略是企业人力资源部门一切工作的指导方针。

以上三个层次的人力资源工作都需要人力资源工作者具有丰富的专业知识和实践应用能力，只有成为人力资源专家，我们才能有的放矢、游刃有余地开展本职工作。

三、战略贡献

成功的公司需要拥有定位于业务战略层面的高级人力资源管理者，他们在公司中进行“文化管理”，推动公司的“快速变革”，参与公司的“战略决策”，并创造“市场驱动的连接”。我们知道人力资源管理部门本身是无法产生效益的，人力资源管理者的价值是通过提升员工的效率和组织的效率来实现的，而提升员工与组织绩效的手段，就是要结合企业战略与人力资源战略，重点思考如何创建良好的企业文化、个性化的员工职业生涯规划、符合企业实际情况的薪酬体系与激励制度，并特别关注对企业人力资源的深入开发。实际上，对人才的吸引、使用、保持以及培养等工作的成败，关键不仅仅在于日常的管理工作是否到位，而在于是否营造了一个适于人才工作与发展的环境，这个环境的创造，就需要人力资源管理者在战略性、开拓性工作上花更多的时间与精力。

四、业务知识

人力资源工作的实施讲究本土化和适宜性，这就要求人力资源工作人员必须理解公司的业务和所在的行业情况。不深入掌握公司的业务知识和行业知识，就等于是脱离实践的理论家，形而上学，容易犯形式主义。不同的行业需要不同的人力资源管理工具，不同的主营业务需要采取不同的人力资源举措。我们在做年度人力资源战略规划的前提是先学习了解全年经营战略，只有充分理解了年度主营业务走向，才可能拟定得出人员需求规划、员工培训规划等一系列人力资源规划。所以行业知识、业务知识、人力资源专业知识三者是相辅相成、相互匹配的，企业不需要不懂业务的“人力资源专家”。

综上所述，实际上以上所陈述的内容就是人力资源管理者的一个素质模型，我们可以看出，要成为优秀的人力资源专业人员，仅仅具备人力资源的专业和技术是不够的，比专业知识和技术更为重要的是，能否参与到公司的战略层面，为公司的战略做出贡献；另一方面，人力资源管理都还必须具备出色的人际沟通能力，取得服务对象的充分信任，这也是决定人力资源管理者工作绩效的关键因素。

**第二篇：浅谈管理者应具备哪些素质**

浅谈管理者应具备哪些素质

管理是企业做稳做大的最有效 “底牌”，管理无人则止，企业管理者是实施管理最直接的人员，他们掌握着企业发展所需资源的配置权力，决定企业的发展方向，是企业发展目标确认者、计划制定者、工作指导者，在企业中扮演着重要角色。企业管理者的水平、素质高低决定了企业的发展，如果管理者的素质达不到科学化和人性化的标准，就会把企业引入“死穴”之中，所以，在现代企业管理研究领域中，对企业管理者，特别是企业管理者素质的研究具有重要意义。

美国普林斯顿大学鲍莫尔认为一个合格的管理者应具有以下十大条件：合作精神，愿意与他人共事，对人不用压服而用说服和感召；决策才能，能根据客观情况做出决策，具有高瞻远瞩的能力；组织能力，善于发掘下级才智，善于组织人力、物力和财力；恰当地授权，能把握方向，抓住大事，而把小事分散给下级去处理；善于应变，能随机应变，不墨守成规；勇于负责，对国家、下属、消费者乃至整个社会，都负有高度的责任心；敢于创新，对新事物、新环境、新技术、新观念有敏锐的感受力；承担风险，敢于承担风险，有雄心，能创造新局面；尊重他人，能听取别人的意见，不狂妄自大，能器重下级；品德超人，品德为社会和企业内的人士所敬仰。本文将就我国目前环境下，企业管理者应具备哪些素质进行探讨。

一、基本素质

基本素质是指企业管理者必须具有的基本能力。在这里，需要特别说明的是：基本素质不是对企业管理者的特有要求，但基本素质的高低决定了企业管理者整体素质的高低，影响着企业管理者其它素质的发展和提升。具备了这些基本素质，不一定能成为一个优秀的管理者，但可以肯定的是，不具备这些基本素质，绝对不会成为一个优秀的管理者。

首先，我国是社会主义国家，目前还处于社会主义初级阶段，作为社会主义企业的管理者，在思想上、在世界观和价值观上有特殊的要求，他们必需具备正确的世界观和价值观，即要树立正确的、科学的马克思主义世界观和人生价值观。同时，还要有高尚的道德情操和良好的职业道德信誉，所作所为要符合社会的道德规范和职业规范。

企业的目的是赢利，但赢利不等于惟利是图，不等于置国家利益和社会责任于不顾，甚至为了小团体的利益而损害集体的利益、国家的利益。人生观和价值观的重要性体现在管理者对关系到大是大非问题的重大决择取舍上。

同样，高尚的道德情操和良好的职业道德信誉也是对一个企业管理者的最基本要求，若一个管理者没有道德和信誉，将是对企业管理基石的最大侵蚀，对企业管理者个体来说，也将是一条自我毁灭之路。

其次，企业管理者在企业中起着领袖作用，这决定他们还必须具备宽广的胸怀、开放的心态、坚韧的毅力和意志力以及个人的自我控制力。

在实际工作中，企业管理者一定会面临着一个错综复杂的内外环境：不同的声音和观点、特别是批评的声音和压力；不断发展的社会、以迅雷不及掩耳之势更新的知识和日新月异的科技；经营中存在的各种各样的风险——商业风险、市场风险、政策风险、信用风险、管理风险等等；还有各种各样的诱惑。面对这样的环境，要求管理者一定要有海纳百川的气魄、坚忍不拔的精神、“无欲则刚”的境界，还要在实际工作中建立起吐故纳新的机制，及时跟上外界的变化，与时俱进，“胜不骄、败不馁”，坚信笑到最后的才是胜利者。

再次，扎实的基础知识、完善的知识结构也是一个企业管理者必不可少的素质之一。随着知识经济的到来，知识在经济发展中起着决定性的作用，在企业的壮大中也同样重要。在一个企业中，承担着重大决策、协调、管理的企业管理者，更应该高度重视包括人文社科知识在内的一切基础知识，在知识方面要相对均衡，不能有重大的知识缺陷。这一切都要 要求企业管理者必须不断加强知识的学习和素养的修养，学无止境，学以致用。

最后，除了以上方面外，作为企业管理者还应具有健康的体魄。这一点本是最简单明白的一点，却又是容易忽略的一点。国内媒体对企业管理人员作了一次调查，发现企业管理人员中，亚健康现象十分普遍，不少管理人员还患有不同的生理和心理方面的疾病，企业管理者每天都在高压下前行，但决不能丢了根本，企业管理者在这上点不可不慎。

二、专业素质

专业素质是指企业管理者实施企业管理行动和活动必备的素质，专业素质是企业管理者履行其职责的基本要求。

首先,管理者要有良好的沟通能力和合作精神。管理者，最重要的是管理好企业里的员工，只有同员工做好了双向沟通，才能使企业的管理在轻松愉快的氛围中进行，才能发挥团结的力量。所以，企业的管理者一定要有良好的沟通能力和合作精神，要尊重他人、器重下级，处事不骄不躁，遇人多用说服和感召。

在实际工作中，管理者要明白管人不能硬管，更不能死管，要学会软硬结合、灵活有效。大凡不懂管人之道的领导者，多于人硬碰撞、死纠缠，火药味十足。现代管理学中的管人策略往往是趋向于软化和活化，两只手去抓，一手硬，一手软，这样就会给人出路，给人希望，才能更好的发掘下级才智，更好的组织人力、物力和财力去推动企业前进。

第二，优秀的企业管理者一定会对企业管理给予极大的专注和热情。兴趣是最好的催化剂，企业管理者只有具有这种精神和态度，才能把自己的精力放在其中，最大限度的发挥其潜力，贡献自己的聪明才智。一个热情洋溢的企业管理者才会感染广大员工，让广大员工用同样的热情去对待工作，只有这样，企业才会充满生机和活气。

第三，企业管理作为一门科学，是综合性的学问，是实践性很强的学问，有很多的技巧和知识，比如计划、组织、协调、控制等基础管理知识，市场营销、采购、研究开发、服务、生产、质量、财务、人力资源、信息化建设等业务管理知识，产业、行业等专业管理知识，以及涉及到政治学、经济学、心理学、人类学、历史学、生理学、伦理学、数学、统计学、运筹学、系统学、会计学、法学等综合管理知识。这些都需要企业管理者主动学习、不断钻研，为实践打好基础。

第四，现代管理者，要有效的宣传企业、动员职工，不仅需要好口才，还需要好文采。在企业中，写作可以起到交流信息、交流思想、下达指令指示和提供指导、发表评论、进行批评和表扬、具体陈述问题、提出建议和进一步的改进措施等作用，是必不可少的办公方式。大多数的管理者都会把这些文书交给秘书等人员去办，但好的管理者会自己动手、多写多练，反复斟酌和修改自己的材料，“笔杆子里打天下”。

三、特质性素质

特质性素质与基本素质和专业素质是不可分离的，它来源于基本素质和专业素质，但也区别于基本素质和专业素质，人们习惯把它归于专业素质。特质性素质来源于不同的企业管理者不同的生活、工作背景、工作经历和个体差异性，是指企业管理者具有基本素质和专业素质之外，在管理实践中形成的具有比较突出的个体性优势的素质。特质性素质是不同的管理者相互区别的重要标志，不同的企业者具有不同的特质性素质，决定了不同管理的能力优势、管理作风、管理风格。

没有人天生就具备这些素质，要想成为一个成功的管理者，必须在管理实践中不断完善自己，要根据实际，随时改变现有的管理方法，学会新的管理技巧，在管理过程中不断调整自己、充实自己，使自身的素质跟上时代的发展。

一、一个称职的管理者具有以下素质：

1.毫不动摇的勇气。这是根据本身和职业知识形成的。

2.良好的自制性。不能管理自己的人不可能管理他人。

3.强烈的正义感。没有公平的正义感，一切管理者都不能指挥和获得下属的尊重。

4.坚定的决心。优柔寡断的人不能肯定自己，更不能成功管理他人。

5.具体计划。管理者只有计划好工作，才能按计划开展工作。

6.奉献的习惯。这要求管理者的工作超过下属所干的工作。

7.凝聚团队的人格力量。懒散不细心的人一定会成为失败的管理者。

8.掌握详情。成功管理者需掌握管理岗位的一切情况。

9.同情与理解。成功的管理者应同情下属，还必须理解和懂得他们的困难。

10.有责任感。成功的管理者只有愿为下属的缺点和错误承担责任，才能继续担任管理职务。

11.富有协作精神。管理者需要力量，力量需要合作。

12.果决是管理者的特色。管理者的一项关键并必备的条件是拥有快速的决断能力。

13.要善于与下属沟通。所谓沟通是一个人向另一个人传递信息并理解的过程。

14.正面激励和赞扬下属。有时冷酷而严肃的批评，下属往往会取得相反并且始料未及的效果。

15.敢于冒险。在不确定环境里，人的冒险精神是最可贵的。

16.管理要有创意。管理时刻都要有创意，并激发员工的创造性。

17.学习精神。有学无止境，活到老学到老，不断更新知识，博采众长，汇万川之水的学习精神。

18.求才若渴的博大胸怀。

19.知人善任的驾驭能力。

二、具有以上素质的人员可以通过以下方法进行鉴定和选拨：

1)评鉴考核法；(2)情景模拟法；(3)实绩考核法；(4)案例分析法；(5)工作轮换法；(6)座谈访问法；(7)敏感性训练；(8)成就需要法；(9)交往风格类型鉴定法。

三、对于不完善者可依据下列次序进行系统培训：

1）对参加培训人员的学历、所学专业、年龄等情况进行了统计和分析，2）从确定有针对性的培训需求入手，精心设计培训方案，认真实施

3）从课程设计上可考虑培训分两大部分进行，即基础管理知识和专业管理知识，二者之间的比例为4：6，基础管理部分的培训内容由人力资源部负责制定；专业管理部分的培训内容由公司上级相应部室负责制定，从而从源头上保证了培训贴近实际。

4）在培训过程中根据授课内容，采取集中授课、分组讨论、观看专题情景电影等多种形式进行。

5）对培训班进行全过程的组织和管理

6）尽可能实施封闭式管理，最好做到“四严”，即严格考勤、严格管理、严格考试、严格考核。重点抓学员的到课率，分组研讨出勤率、参与率等。学员入学首先进行摸底考试，培训结束有结业考试；学员的表现实行百分等级考核（课堂表现占30分，考核占30分，后续两个月工作岗位表现占40分）。

**第三篇：浅谈管理者应具备哪些素质**

管理者应具备哪些素质

管理是企业做稳做大的最有效 “底牌”，管理无人则止，企业管理者是实施管理最直接的人员，他们掌握着企业发展所需资源的配置权力，决定企业的发展方向，是企业发展目标确认者、计划制定者、工作指导者，在企业中扮演着重要角色。企业管理者的水平、素质高低决定了企业的发展，如果管理者的素质达不到科学化和人性化的标准，就会把企业引入“死穴”之中，所以，在现代企业管理研究领域中，对企业管理者，特别是企业管理者素质的研究具有重要意义。

美国普林斯顿大学鲍莫尔认为一个合格的管理者应具有以下十大条件：合作精神，愿意与他人共事，对人不用压服而用说服和感召；决策才能，能根据客观情况做出决策，具有高瞻远瞩的能力；组织能力，善于发掘下级才智，善于组织人力、物力和财力；恰当地授权，能把握方向，抓住大事，而把小事分散给下级去处理；善于应变，能随机应变，不墨守成规；勇于负责，对国家、下属、消费者乃至整个社会，都负有高度的责任心；敢于创新，对新事物、新环境、新技术、新观念有敏锐的感受力；承担风险，敢于承担风险，有雄心，能创造新局面；尊重他人，能听取别人的意见，不狂妄自大，能器重下级；品德超人，品德为社会和企业内的人士所敬仰。本文将就我国目前环境下，企业管理者应具备哪些素质进行探讨。

一、基本素质

基本素质是指企业管理者必须具有的基本能力。在这里，需要特别说明的是：基本素质不是对企业管理者的特有要求，但基本素质的高低决定了企业管理者整体素质的高低，影响着企业管理者其它素质的发展和提升。具备了这些基本素质，不一定能成为一个优秀的管理者，但可以肯定的是，不具备这些基本素质，绝对不会成为一个优秀的管理者。

首先，我国是社会主义国家，目前还处于社会主义初级阶段，作为社会主义企业的管理者，在思想上、在世界观和价值观上有特殊的要求，他们必需具备正确的世界观和价值观，即要树立正确的、科学的马克思主义世界观和人生价值观。同时，还要有高尚的道德情操和良好的职业道德信誉，所作所为要符合社会的道德规范和职业规范。企业的目的是赢利，但赢利不等于惟利是图，不等于置国家利益和社会责任于不顾，甚至为了小团体的利益而损害集体的利益、国家的利益。人生观和价值观的重要性体现在管理者对关系到大是大非问题的重大决择取舍上。

同样，高尚的道德情操和良好的职业道德信誉也是对一个企业管理者的最基本要求，若一个管理者没有道德和信誉，将是对企业管理基石的最大侵蚀，对企业管理者个体来说，也将是一条自我毁灭之路。

其次，企业管理者在企业中起着领袖作用，这决定他们还必须具备宽广的胸怀、开放的心态、坚韧的毅力和意志力以及个人的自我控制力。

在实际工作中，企业管理者一定会面临着一个错综复杂的内外环境：不同的声音和观点、特别是批评的声音和压力；不断发展的社会、以迅雷不及掩耳之势更新的知识和日新月异的科技；经营中存在的各种各样的风险——商业风险、市场风险、政策风险、信用风险、管理风险等等；还有各种各样的诱惑。面对这样的环境，要求管理者一定要有海纳百川的气魄、坚忍不拔的精神、“无欲则刚”的境界，还要在实际工作中建立起吐故纳新的机制，及时跟上外界的变化，与时俱进，“胜不骄、败不馁”，坚信笑到最后的才是胜利者。再次，扎实的基础知识、完善的知识结构也是一个企业管理者必不可少的素质之一。随着知识经济的到来，知识在经济发展中起着决定性的作用，在企业的壮大中也同样重要。在一个企业中，承担着重大决策、协调、管理的企业管理者，更应该高度重视包括人文社科知识在内的一切基础知识，在知识方面要相对均衡，不能有重大的知识缺陷。这一切都要 要求企业管理者必须不断加强知识的学习和素养的修养，学无止境，学以致用。

最后，除了以上方面外，作为企业管理者还应具有健康的体魄。这一点本是最简单明白的一点，却又是容易忽略的一点。国内媒体对企业管理人员作了一次调查，发现企业管理人员中，亚健康现象十分普遍，不少管理人员还患有不同的生理和心理方面的疾病，企业管理者每天都在高压下前行，但决不能丢了根本，企业管理者在这上点不可不慎。

二、专业素质 专业素质是指企业管理者实施企业管理行动和活动必备的素质，专业素质是企业管理者履行其职责的基本要求。

首先,管理者要有良好的沟通能力和合作精神。管理者，最重要的是管理好企业里的员工，只有同员工做好了双向沟通，才能使企业的管理在轻松愉快的氛围中进行，才能发挥团结的力量。所以，企业的管理者一定要有良好的沟通能力和合作精神，要尊重他人、器重下级，处事不骄不躁，遇人多用说服和感召。

在实际工作中，管理者要明白管人不能硬管，更不能死管，要学会软硬结合、灵活有效。大凡不懂管人之道的领导者，多于人硬碰撞、死纠缠，火药味十足。现代管理学中的管人策略往往是趋向于软化和活化，两只手去抓，一手硬，一手软，这样就会给人出路，给人希望，才能更好的发掘下级才智，更好的组织人力、物力和财力去推动企业前进。

第二，优秀的企业管理者一定会对企业管理给予极大的专注和热情。兴趣是最好的催化剂，企业管理者只有具有这种精神和态度，才能把自己的精力放在其中，最大限度的发挥其潜力，贡献自己的聪明才智。一个热情洋溢的企业管理者才会感染广大员工，让广大员工用同样的热情去对待工作，只有这样，企业才会充满生机和活气。

第三，企业管理作为一门科学，是综合性的学问，是实践性很强的学问，有很多的技巧和知识，比如计划、组织、协调、控制等基础管理知识，市场营销、采购、研究开发、服务、生产、质量、财务、人力资源、信息化建设等业务管理知识，产业、行业等专业管理知识，以及涉及到政治学、经济学、心理学、人类学、历史学、生理学、伦理学、数学、统计学、运筹学、系统学、会计学、法学等综合管理知识。这些都需要企业管理者主动学习、不断钻研，为实践打好基础。

第四，现代管理者，要有效的宣传企业、动员职工，不仅需要好口才，还需要好文采。在企业中，写作可以起到交流信息、交流思想、下达指令指示和提供指导、发表评论、进行批评和表扬、具体陈述问题、提出建议和进一步的改进措施等作用，是必不可少的办公方式。大多数的管理者都会把这些文书交给秘书等人员去办，但好的管理者会自己动手、多写多练，反复斟酌和修改自己的材料，“笔杆子里打天下”。

三、特质性素质

特质性素质与基本素质和专业素质是不可分离的，它来源于基本素质和专业素质，但也区别于基本素质和专业素质，人们习惯把它归于专业素质。特质性素质来源于不同的企业管理者不同的生活、工作背景、工作经历和个体差异性，是指企业管理者具有基本素质和专业素质之外，在管理实践中形成的具有比较突出的个体性优势的素质。特质性素质是不同的管理者相互区别的重要标志，不同的企业者具有不同的特质性素质，决定了不同管理的能力优势、管理作风、管理风格。

没有人天生就具备这些素质，要想成为一个成功的管理者，必须在管理实践中不断完善自己，要根据实际，随时改变现有的管理方法，学会新的管理技巧，在管理过程中不断调整自己、充实自己，使自身的素质跟上时代的发展。

一、现代管理者应具备的素质要求

1．政治素质

企业管理者首先要有强烈的事业心和责任感，忠于党和国家的利益。要有积极热忱的工作态度和百折不挠的坚强意志，不断克服困难、勇挑重担，全心全意地依靠工人阶级，恪守为人民服务的宗旨。要具有高尚的道德品质，遵守国家法律、政策，不搞违法经营，不搞“上有政策，下有对策”，在国家法律和政策允许的范围内创造性地开展工作。要遵守社会公德，不以牺牲社会利益为代价来谋求本企业利益。要有良好的个人品行，乐于奉献、不拉帮结派，要有健康向上的革命情操，乐于进取、奋发向上，忠诚正直，公平待人，保持乐观，不以个人感情用事，把党和国家的利益、企业与职工的利益作为自己办事的最高准则。

2．知识素质

现代企业管理是一项复杂的系统运动，它要求管理者既谙熟管理的职能和原理，也掌握管理的方法与技术，这就需要管理者具备相当的专业知识和足够的知识跨度。具体地说，就是要求管理者具有“三维知识结构”，即知识的深度、广度和时间度。深度指管理者对知识精通，而不是一知半解，能系统深入地掌握知识的理论框架和实务操作。广度指管理者的知识面要宽，即不仅掌握本专业或本岗位的系统知识，还应该熟悉现代管理知识和各种相关知识。就管理者而言，必须掌握的相关知识有：心理学、社会学、人际关系学、公共关系学、营销学、文化学、谈判学等。知识越宽眼界就越宽，解决问题的思路就越多。时间度是指管理者的知识要适应新经济时代的要求，要不断地进行知识更新，补充新知识，淘汰旧知识。总之，是否博学多才、具有扎实的知识基础，对现代管理者而言，具有十分重要的意义。

3．心理素质

心理素质是人心理面貌稳定性倾向的总和，一般包括性格、情绪、意志、兴趣等。良好的心理素质是现代管理者能力的内在基础，对管理活动效能的影响极大。作为一个现代管理者，要培养自己健全的心理素质。具体地说，就是要有：健全的性格，即要勤奋、朴实、认真、自信、自谦、开朗豁达、宽容大度、公平正直；稳定的情绪，即对事业要高度热情，善于控制自己的感情，具有稳定、持久、乐观等特点，良好的情绪不仅有助于管理者自己的心理健康和提高工作效率，而且对稳定职工情绪、感染职工热情、激励职工士气有着相当大的作用；坚强的意志，即要有坚持不懈、百折不挠、坚毅而有恒心、不达目的誓不罢休的精神；广泛的兴趣，它表现为强烈的好奇心与旺盛的求知欲。作为一名管理者应有广泛的兴趣，不仅对本行业感兴趣，而且对相关行业也感兴趣。当然管理者最大的兴趣应该在自己的管理工作上，不应该舍此而求彼。

4．体能素质

现代管理工作繁重、节奏极快，不仅需要管理者具有强健的体魄，而且还要求具有丰富的经验。一般来讲，年龄轻的身体好、精力充沛，但经验欠缺；年龄大的经验丰富，但精力欠缺。现代企业管理者最适合的年龄是30～50岁之间。这个年龄段是身体条件、经验条件俱佳的阶段，正所谓“如日当空”。现代生物学和心理学的研究也表明，30岁以后有效领导特质为优，25～55岁为一般的领导工作年龄，45岁左右为最佳年龄峰值，50岁以后者，体力即行衰减，但经验丰富，其中少数体力很足又锐意改革者，最为难得。当然，这一切也不是绝对的，正如欧洲管理论坛主席施瓦布所说：“企业家起决定作用的是他有没有本领去学习，任何人失去了学习的本领，就不再年轻，而应该退休，不管他到底是多大岁数。”

二、现代管理者的应具备的能力要求

1．决策能力

是管理者的最重要能力，管理者水平的高低，实质上就是其决策水平高低的反映。诺贝尔经济学奖得主、美国管理学家西蒙有句名言：“管理就是决策。”这既说明了决策在管理中的地位，也说明了作出决策的人——高中层管理者的最重要能力。正确的决策会使企业发展朝气逢勃，蒸蒸日上；反之，错误的决策会导致企业陷于被动甚至破产的窘境。正确的决策要求管理者能在科学预测基础上获得大量的信息，明确决策目标，尊重科学化、民主化决策原则，提出各种可行方案，按照决策标准，运用科学方法选择切实可行的决策方案，将其付诸实施，并且动态地对决策方案进行反馈控制。管理者要提高决策能力，必须注意：决策思想正确、决策程序科学、决策方法定量、决策标准恰当。

2．创新能力

从某种意义上讲，现代管理本质上是一种创新活动，在激烈的竞争环境中，哪个企业能不断推陈出新，哪个企业就能领导潮流，获得竞争优势，就能使企业保持活力。创新即开拓，创新即进取，创新要求管理者不断接受新信息，学习新知识，掌握新技术，常出新点子。创新的关键是管理者的创造性思维，既能从纵向上在继承前人经验的基础上得出新体会，还能从横向上探索别人未曾涉足的角度提出新见解，也能从逆向上敢于一反常规大胆否定过去的结论，作出解释。创新是一种很艰苦的工作，为此，管理者应具有坚定的意志，坚强的决心，顽强的毅力和扎实勤奋的努力，当然，创新中至关重要的当属勇气和魄力，所以，创新=魄力+智慧。

3．协调能力

现代企业处在一个复杂多变的环境之中，它必须和环境保持动态适应，同时，现代企业内部又是一个多层次、多方面、多部门、多工种相融汇的组织，为了实现企业整体目标，内部还须相互协调，协调即均衡，而均衡是事物发展的基本条件。作为管理者，义不容辞地处在协调的位置上。协调是一种“软”科学，管理者尤其高层管理者，他可能未必是某个专业的“硬”专家。换句话说，他甚至可能是“外行”，但他必须是“职业软专家”，是精通协调艺术的协调大师，他能够把环境中的各方面关系理顺，为企业谋得良好的发展氛围，他能够把内部各方面关系理顺，使企业各项工作井然有序，使各类人员心情舒畅，使企业具有极强的凝聚力。

4．统御能力

统御即统帅驾驭，高层管理者处在这个位置上，他要率领企业的千军万马参与竞争，就还须有杰出的统帅能力。《孙子兵法》上讲，为将者须具备“智、信、仁、勇、严”五种品德，智就是要头脑聪颖，判断力强；信就是言而有信，“军中无戏言”；仁就是对部下爱护、仁慈，“四海之内皆兄弟”；勇就是要勇敢，身先士卒，以身作则；严就是对己对人严格要求，有令必行，有禁必止。这些论述及至今日，对管理者提高统御能力亦有现实意义。现代管理者在汲取古圣教诲的同时，还应注意：一要拥有权力，这是统御的基础，没有权力，或没有实权，就无从谈起统御，但有了实权则要用好权力，既防止滥用权力，又要防止专断用权，要处理好集权与分权的关系；二要具有权威，权威来自权力本身、来自管理者本人，更来自属下的服从，所以，管理者准确理解自己权力的涵义，要端正自己的品行，在各方面给属下做出榜样，同时要和属下保持融洽的关系，使他们心悦诚服地接受统御。

5．用人能力

现代企业的竞争归根到底是一种“人才的竞争”，“得人才者得天下”，这就对管理者的用人能力提出了很迫切的要求。提高用人能力要有崭新的人才观念，即一要按德才兼备原则选人，有德无才不能用，有才缺德更不能用；二是用人所长，不求全责备，使人尽其才，才尽其用；三是搞五湖四海，不拉帮结派，要任人惟贤，不要任人惟亲；四要引入竞争机制，使企业各种职务，各个岗位都实行公开竞争，择优选用，做到能者上，庸者下；五要动态调整，建立合理的能级序列，使每个人的能量和相应的能级对应，能量增大者适时提拔到相应能级，使人的潜能得到最大发掘；六要进行人才组合，把不同专长、不同风格、不同性格的人才恰当地组合在一起，发挥人才的群体优势。

6．表达能力

一个善于表达的管理者能把群情鼓动起来。机智幽默、生动风趣的谈吐能使管理者的魅力大增。要提高语言表达能力，一要博学多才、博闻强记，能在恰当的时候说出最精彩的语言，这是一种硬功夫，必须勤学苦练，要有“语不惊人死不休”的精神；二要有幽默感，幽默能给人愉悦，特别是在比较紧张的情况下，幽默可使人摆脱窘境，缓和气氛；三是注意表达的语气、速度、音量、场合和韵律，使语言表达具有高度艺术性，让人感到不是在听说教，而是在欣赏艺术，让人感到“听君一席语，胜读十年书”。

7．社交能力

现代管理者的工作是与人打交道的工作，他要处理各方面的关系，要和各种各样的人交往，因此，还须具有良好的社交能力。在这方面，管理者应该具有外交官的风度，仪表仪容要讲究，礼貌礼节要精通，待人接物要老练。要提高社交能力，一要懂得心理学，掌握人的心理活动规律，把握“需要——动机——行为”发展阶段，刺激需要、诱导动机、调动行为。二是懂得文化学，对不同环境、不同地区、不同文化的人，采取合适的交往方式。三要懂得礼仪学，熟练使用各种礼仪技巧，做到待人接物不卑不亢，落落大方，礼节得体.8．适应能力。适者生存的法则不光适用于自然界，人类更是这样。一个个性极端的人，即使很有天分，也不一定适合当管理者。一个成功的管理者能够很快适应各种环境，使企业发展壮大。一、一个称职的管理者具有以下素质：

1.毫不动摇的勇气。这是根据本身和职业知识形成的。2.良好的自制性。不能管理自己的人不可能管理他人。

3.强烈的正义感。没有公平的正义感，一切管理者都不能指挥和获得下属的尊重。4.坚定的决心。优柔寡断的人不能肯定自己，更不能成功管理他人。5.具体计划。管理者只有计划好工作，才能按计划开展工作。6.奉献的习惯。这要求管理者的工作超过下属所干的工作。7.凝聚团队的人格力量。懒散不细心的人一定会成为失败的管理者。8.掌握详情。成功管理者需掌握管理岗位的一切情况。

9.同情与理解。成功的管理者应同情下属，还必须理解和懂得他们的困难。

10.有责任感。成功的管理者只有愿为下属的缺点和错误承担责任，才能继续担任管理职务。11.富有协作精神。管理者需要力量，力量需要合作。

12.果决是管理者的特色。管理者的一项关键并必备的条件是拥有快速的决断能力。13.要善于与下属沟通。所谓沟通是一个人向另一个人传递信息并理解的过程。

14.正面激励和赞扬下属。有时冷酷而严肃的批评，下属往往会取得相反并且始料未及的效果。

15.敢于冒险。在不确定环境里，人的冒险精神是最可贵的。16.管理要有创意。管理时刻都要有创意，并激发员工的创造性。

17.学习精神。有学无止境，活到老学到老，不断更新知识，博采众长，汇万川之水的学习精神。

18.求才若渴的博大胸怀。19.知人善任的驾驭能力。

**第四篇：浅谈管理者应具备哪些素质**

浅谈管理者应具备哪些素质

管理是企业做稳做大的最有效 “底牌”，管理无人则止，企业管理者是实施管理最直接的人员，他们掌握着企业发展所需资源的配置权力，决定企业的发展方向，是企业发展目标确认者、计划制定者、工作指导者，在企业中扮演着重要角色。企业管理者的水平、素质高低决定了企业的发展，如果管理者的素质达不到科学化和人性化的标准，就会把企业引入“死穴”之中，所以，在现代企业管理研究领域中，对企业管理者，特别是企业管理者素质的研究具有重要意义。

美国普林斯顿大学鲍莫尔认为一个合格的管理者应具有以下十大条件：合作精神，愿意与他人共事，对人不用压服而用说服和感召；决策才能，能根据客观情况做出决策，具有高瞻远瞩的能力；组织能力，善于发掘下级才智，善于组织人力、物力和财力；恰当地授权，能把握方向，抓住大事，而把小事分散给下级去处理；善于应变，能随机应变，不墨守成规；勇于负责，对国家、下属、消费者乃至整个社会，都负有高度的责任心；敢于创新，对新事物、新环境、新技术、新观念有敏锐的感受力；承担风险，敢于承担风险，有雄心，能创造新局面；尊重他人，能听取别人的意见，不狂妄自大，能器重下级；品德超人，品德为社会和企业内的人士所敬仰。本文将就我国目前环境下，企业管理者应具备哪些素质进行探讨。

一、基本素质

基本素质是指企业管理者必须具有的基本能力。在这里，需要特别说明的是：基本素质不是对企业管理者的特有要求，但基本素质的高低决定了企业管理者整体素质的高低，影响着企业管理者其它素质的发展和提升。具备了这些基本素质，不一定能成为一个优秀的管理者，但可以肯定的是，不具备这些基本素质，绝对不会成为一个优秀的管理者。

首先，我国是社会主义国家，目前还处于社会主义初级阶段，作为社会主义企业的管理者，在思想上、在世界观和价值观上有特殊的要求，他们必需具备正确的世界观和价值观，即要树立正确的、科学的马克思主义世界观和人生价值观。同时，还要有高尚的道德情操和良好的职业道德信誉，所作所为要符合社会的道德规范和职业规范。

企业的目的是赢利，但赢利不等于惟利是图，不等于置国家利益和社会责任于不顾，甚至为了小团体的利益而损害集体的利益、国家的利益。人生观和价值观的重要性体现在管理者对关系到大是大非问题的重大决择取舍上。

同样，高尚的道德情操和良好的职业道德信誉也是对一个企业管理者的最基本要求，若一个管理者没有道德和信誉，将是对企业管理基石的最大侵蚀，对企业管理者个体来说，也将是一条自我毁灭之路。

其次，企业管理者在企业中起着领袖作用，这决定他们还必须具备宽广的胸怀、开放的心态、坚韧的毅力和意志力以及个人的自我控制力。

在实际工作中，企业管理者一定会面临着一个错综复杂的内外环境：不同的声音和观点、特别是批评的声音和压力；不断发展的社会、以迅雷不及掩耳之势更新的知识和日新月异的科技；经营中存在的各种各样的风险——商业风险、市场风险、政策风险、信用风险、管理风险等等；还有各种各样的诱惑。面对这样的环境，要求管理者一定要有海纳百川的气魄、坚忍不拔的精神、“无欲则刚”的境界，还要在实际工作中建立起吐故纳新的机制，及时跟上外界的变化，与时俱进，“胜不骄、败不馁”，坚信笑到最后的才是胜利者。

再次，扎实的基础知识、完善的知识结构也是一个企业管理者必不可少的素质之

一。随着知识经济的到来，知识在经济发展中起着决定性的作用，在企业的壮大中也同样重要。在一个企业中，承担着重大决策、协调、管理的企业管理者，更应该高度重视包括人文社科知识在内的一切基础知识，在知识方面要相对均衡，不能有重大的知识缺陷。这一切都要 要求企业管理者必须不断加强知识的学习和素养的修养，学无止境，学以致用。

最后，除了以上方面外，作为企业管理者还应具有健康的体魄。这一点本是最简单明白的一点，却又是容易忽略的一点。国内媒体对企业管理人员作了一次调查，发现企业管理人员中，亚健康现象十分普遍，不少管理人员还患有不同的生理和心理方面的疾病，企业管理者每天都在高压下前行，但决不能丢了根本，企业管理者在这上点不可不慎。

二、专业素质

专业素质是指企业管理者实施企业管理行动和活动必备的素质，专业素质是企业管理者履行其职责的基本要求。

首先,管理者要有良好的沟通能力和合作精神。管理者，最重要的是管理好企业里的员工，只有同员工做好了双向沟通，才能使企业的管理在轻松愉快的氛围中进行，才能发挥团结的力量。所以，企业的管理者一定要有良好的沟通能力和合作精神，要尊重他人、器重下级，处事不骄不躁，遇人多用说服和感召。

在实际工作中，管理者要明白管人不能硬管，更不能死管，要学会软硬结合、灵活有效。大凡不懂管人之道的领导者，多于人硬碰撞、死纠缠，火药味十足。现代管理学中的管人策略往往是趋向于软化和活化，两只手去抓，一手硬，一手软，这样就会给人出路，给人希望，才能更好的发掘下级才智，更好的组织人力、物力和财力去推动企业前进。

第二，优秀的企业管理者一定会对企业管理给予极大的专注和热情。兴趣是最好的催化剂，企业管理者只有具有这种精神和态度，才能把自己的精力放在其中，最大限度的发挥其潜力，贡献自己的聪明才智。一个热情洋溢的企业管理者才会感染广大员工，让广大员工用同样的热情去对待工作，只有这样，企业才会充满生机和活气。

第三，企业管理作为一门科学，是综合性的学问，是实践性很强的学问，有很多的技巧和知识，比如计划、组织、协调、控制等基础管理知识，市场营销、采购、研究开发、服务、生产、质量、财务、人力资源、信息化建设等业务管理知识，产业、行业等专业管理知识，以及涉及到政治学、经济学、心理学、人类学、历史学、生理学、伦理学、数学、统计学、运筹学、系统学、会计学、法学等综合管理知识。这些都需要企业管理者主动学习、不断钻研，为实践打好基础。

第四，现代管理者，要有效的宣传企业、动员职工，不仅需要好口才，还需要好文采。

在企业中，写作可以起到交流信息、交流思想、下达指令指示和提供指导、发表评论、进行批评和表扬、具体陈述问题、提出建议和进一步的改进措施等作用，是必不可少的办公方式。大多数的管理者都会把这些文书交给秘书等人员去办，但好的管理者会自己动手、多写多练，反复斟酌和修改自己的材料，“笔杆子里打天下”。

三、特质性素质

特质性素质与基本素质和专业素质是不可分离的，它来源于基本素质和专业素质，但也区别于基本素质和专业素质，人们习惯把它归于专业素质。特质性素质来源于不同的企业管理者不同的生活、工作背景、工作经历和个体差异性，是指企业管理者具有基本素质和专业素质之外，在管理实践中形成的具有比较突出的个体性优势的素质。特质性素质是不同的管理者相互区别的重要标志，不同的企业者具有不同的特质性素质，决定了不同管理的能力优势、管理作风、管理风格。

没有人天生就具备这些素质，要想成为一个成功的管理者，必须在管理实践中不断完善自己，要根据实际，随时改变现有的管理方法，学会新的管理技巧，在管理过程中不断调整自己、充实自己，使自身的素质跟上时代的发展

如何进行有效沟通

作者：HRMwutong入库时间：2024年12月23日

沟通是信息传递的重要方式，通过沟通，信息在部门、员工之间得以传播。组织工作的开展在很大程度地讲通过从上到下的层层沟通进行的。部门与部门之间通过有效沟通，能及时消除部门之间的由于缺乏沟通造成的协调性问题，理顺工作上流程，增强部门之间协同作战的能力，提高公司整体工作效率；反之，无效的部门沟通，只能使部门之间徒生交流障碍，沟通不畅各个部门单独作战，结果必然造成组织的任务无法得到及时完成。无论是组织与组织、部门与部门之间，还是领导与下属之间沟通，信息交流的主客体

一般都是人，在今天公司大谈沟通问题、让沟通流畅起来时，姑且不论公司是否存在沟通问题，我们是否考虑到我们的沟通方式是否妥当、我们的沟通是否有效呢？那么，如何进行人与人之间有效沟通？

首先要选择合适的时机要求受话者“复述”即让倾听者对沟通行为产生反馈。沟通的最大障碍在于员工误解或者对管理者的意图理解得不准确。在工作过程中，我们可能常常遇到这种现象，管理者对下属布置工作时往往说得口沫喷飞、滔滔不绝，而结果呢？下属在执行工作中往往有些变形，或者工作的做法和上级期望的不一致。这说明上级与下级之间存在着沟通问题，上级没有很好地传达自己的意思，下级也对上级的理解不太到位。事实上，这种沟通问题通过有效的方法是完全可以避免的。如果管理者在与下属沟通问题时，在沟通结束后，特意加上一句话：“你明白我的意思吗？”要求下级对上级布置的任务进行复述，在下属复述的过程中，上级要及时指出下级理解错误的地方以及真正意思，通过这样的双向交流，可以加强下级对上级的意思的正确理解，纠正认识上的偏差。当然，其他人员之间的沟通也适用此法，沟通者要善于观察倾听者的身体动作及眼睛动态，试探性测试其的理解程度。

其次沟通要有多变性。组织中的员工由于其年龄、性别、受教育程度、专业，以及工作分工的不同，人员之间便存在对同一句话、一份文件或其他的东西理解上的千差万别，所谓“仁者见仁，智者见智”也，不同阅历的人他的想问题的角度、出发点及他所站的立场因人而异。就像人们所说的“行话”，置身其外的人根本不理解其意思，更别说融入其群体之中。所以说，沟通要变得有效，需讲求语言的方式，“到什么山上唱什么山歌”、“入乡随俗”或许让人感到有些难以适从，但是，你必须学会调整状态，适宜改变交流方式，多样性的语言有助于使沟通者和不同的人对上话，进行深入交流，达到沟通目的。所以说，要想使沟通更有效性，在运用语言上要讲求艺术性，词汇搭配要适当，惟由此才能使你的语言更容易使别人理解，起到有效的沟通。

三要学会积极倾听，做忠实的听众。沟通是双向行为，沟通双方一个要善于表达，一个要善于倾听，通过双方沟通、倾听、反馈再沟通、倾听、反馈的循环交流过程，明确了沟通的主题和问题解决办法。沟通就是一个互动的过程，沟通的双方只有积极配合，才能使沟通的目的得到实现。当沟通者兴致勃勃、绘声绘色向对方讲一个故事或传达一个好消息时，而倾听的一方的反应却是抓耳挠腮、顾左右而言他，我想你的演讲兴趣会大大折扣，因为对方的动作让你觉得他不感兴趣你的话题，你的“话匣子”因此而合住，沟通便变得不顺畅起来、出现人为的阻碍。为了使信息及时、有效在双方之间传递，你必须学会倾听，在对方有意与你进行沟通时，你要做出一副感兴趣的样子，积极配合对方的言论，比如对方与你交流时，你要用积极的目光注视着对方，在他讲述的过程中适时点点头，适当的面部表情，不要看表，翻阅文件，更不要拿着笔乱画乱写，并且对他言语中你不明白的地方向他提问，这样会让他认为你在关注他的话，你在重视的言论，会增强的他的诉说欲，他会乐意向你提供更多的信息，你在此沟通过程中也准确、完整地得到他想传播的信息。

四是要建立好沟通前的准备工作，沟通内容要明确。缺乏沟通前的准备工作，势必造成沟通过程中“东扯葫芦西扯瓢”的局面，既浪费了沟通双方的工作时间、又不利于问题的解决。因此有效的沟通要有清晰的沟通主线，明确的沟通主题，事先安排好沟通提纲，先讲啥，后说啥，做到心中有数，切勿给对方留下管理者沟通走过场、瞎聊的印象。同时，要讲求沟通的艺术性，比如说管理者与下属沟通工作中，要首先考虑到人的心理的承受能力，先肯定其成绩和好的方面，再指出其不足及改进方向。沟通中要多体现人文关怀，才能利于沟通目的达到。

最后是沟通过程中要注意减少沟通的层级，因为信息传递者参与的越多，信息失真性越大，因此，沟通双方最好是直接面谈，这样才能使信息及时、有效地在双方传递，达到沟通的目的。

有效的沟通能够消除各种人际冲突，实现人与人之间的交流行为，使员工在情感上相互依靠，在价值观念高度统一，在事实问题上清晰明朗，达到信息畅通无阻，改变员工之间的信息阻隔现象，激励士气，减轻恐惧和忧虑，增强团队之间的向心力和凝聚力，防患于未然，为团队建设打下良好的人际基础，因此，提倡各种形式有效的沟通。

世上没有做不成的事，只有做不成事的人。不能安于现状、不思进取，因为我们没有任何理由止步不前，工作中看不到自己与别人的差距就是最大的差距，感觉不到危机就是最大的危机。爱岗、敬业、务实。做好本职工作、明确角色定位，充当好“0”的作用，让“1”永远矗立在“0”的前面，努力让自己的部门、自己的领导获得荣誉，何尝不是也为自己获得了荣誉。

5、与人的沟通

不要奢求别人一开始就会从内心深处“爱”上你、认同你。人与人都需要在不断认识加深的过程中，慢慢了解和熟悉对方，当真正从内心深处接受了对方的时候，那么这个“滴水穿石”的过程，会形成人与人之间发自内心深处的爱。

6、心存感恩

“滴水之恩，涌泉相报”，要对公司、对领导有感恩心理，真正懂得感谢，不能想到的只是索取，要认可对方给予自己的付出，要用实际行动去回报他们。

7、忘记昨天的成绩、珍惜今天的时光，才有明天的收获

领导力.沟通技巧;在工作中我们经常不听完下属的讲话，沒有有效的沟通.打段对方的讲话.自己学到感恩公司给了我们很多我们又给公司做了什么.值得我们大家深思…… 队伍一定会迎来更加灿烂辉煌的明天。

一个人的价值，应当看他贡献了什么，而不应该看他取得了什么。” 人生的价值是一个不断寻找，不断体验，不断重新定义的过程

**第五篇：人力资源管理者应具备的最基本的素质**

人力资源管理者应具备的最基本的素质

相互支持、相互理解、相互包容是人力资源管理者应具备的最基本的素质。

做人难，做人力资源管理者更难。人力资源管理者做事难，体现在薪酬管理和绩效考核两个方面上。

薪酬管理是企业发展的基石，是开发人力资源的动力和源泉。在薪酬管理方面，企业老总对人力资源主管的要求是“九字方针”即“少发钱、多干活、干好活”；而企业员工对人力资源主管的要求是“六字方针”即“多发钱、少干活”。两种要求，人力资源主管很难做到，就如喝洒一样，不是喝多就是喝少，从来就没有喝得正好。少发钱老总满意，员工不乐意；多发钱员工满意，老总不乐意。

劳动报酬是基于人力资源成本与员工需求之间进行权衡后得到的公允的劳动力价值。最佳的绝对公平的薪酬制度是不存在的，全体员工都能满意的理想薪酬制度也是没有的，现代企业所要建立的是一种基于大多数员工满意又能保证企业利益的双赢的薪酬制度。

在绩效考核方面，对于考核形式和内容企业老总和员工有不同的要求，致使绩效考核往往达不到预期的效果，绝大多数职工对考核的形式和内容不满意，对考核结果持怀疑态度，有时甚至成为诱发矛盾的导火索，大大降低了工作效率，但人力资源管理者不能这样就放弃或轻视考核，因为无论从企业的角度不是从管理者和员工的角度，都需要用考核的手段进行过程监控和效果评价。人力资源者仍要在不满声中，不断寻求和探索完善的绩效考核的形式和内容。

人的因素不同于物的因素，是因为人具有“多变性”的特点。这个多变性反映在员工对待工作上，同一个人，在不同的精神心理状态下工作，会产生不同的效果。不同的人对同一件事会有不同的态度，在进行人力资源管理的过程中，管理者要充分掌握“人性”的特点，不能单纯从企业的目标和自己的主观意志出发去管理人的各种生产活动，而应该从适合于客观存在的“人性”特点加以指引、疏导和激励，全面地从工作态度、工作精神、业务技能、人群关系、工资报酬、奖金福利乃至家庭生活和社会关系等等加以考虑。“人性”决定了人力因素管理的复杂性，而这种复杂性又决定了开展人力资源管理工作的艰难与艰辛。这就要求人们在工作上应相互支持、相互理解、相互包容。

大家是同事、朋友在工作、学习、生活上更应该相互支持、相互理解、相互包容。支持、理解、包容是人一生最高的境界之一，一个人只有支持上级、支持同事、支持朋友；理解人、理解事；包容你、包容他、包容万事万物，就会在家顺、在外顺、心顺意顺；事业顺、前程顺、一顺百顺；天地顺、人情顺、风调雨顺；现在顺、将来顺、一帆风顺。每一人若都能做到相互支持、相互理解、相互包容，家庭就会和睦，企业就会快速发展，社会才会和谐，民族才会富强，国家才会繁荣昌盛。

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