# HR人员的人格魅力

来源：网络 作者：落花成痕 更新时间：2024-08-25

*第一篇：HR人员的人格魅力HR人员的人格魅力,关键词是人格,魅力,人员, 从传统的人事劳资到现在人力资源，企业越来越重视人的价值，人力资源工作也从以前事务性的工作提高到了战略性的高度。这种思维意识和行为方式的转变无疑对人力资源工作者提出了...*

**第一篇：HR人员的人格魅力**

HR人员的人格魅力,关键词是人格,魅力,人员,

从传统的人事劳资到现在人力资源，企业越来越重视人的价值，人力资源工作也从以前事务性的工作提高到了战略性的高度。这种思维意识和行为方式的转变无疑对人力资源工作者提出了更高的要求，人力资源从业者应具备的素质也成为企业越来越关注和探讨的热点问题。在招聘人力资源工作人员时，很多企业开始细化职业要求，提升综合素质，从专业能力、思想品质、沟通能力到战略分析能力，人才开发能力等等，这种种的要求都不失为现代人力资源从业者应当具备的素质，其实我们可以换种思路来表述对人力资源人员的综合素质要求，即HR人员的“人格魅力”。

什么是人格魅力?笔者看来，人格魅力其实就是一种信服力，即信任力和征服力，你会毫不犹豫地信任他甚至会毫无保留的被征服。

怎样才能具备这种能力，简而言之，专业加品质

首先是业务能力，HR人员必须具备本专业应具备的业务能力，可以游刃有余的解决本领域所涉及的业务，比如熟练运用各项HR管理流程和模块，熟悉国家各项劳动法律法规，妥善解决各种劳动纠纷和争议，为员工提供相关咨询服务等等。

其次是战略高度，HR人员应熟知本行业目前发展状况及未来行业走势，具备较强的思辨能力，高瞻远瞩，能够配合公司发展战略进行人力资源规划，人才引进、人才培养以及储备等。

人格魅力的形成还有至关重要的一点，就是HR人员内在的修养与品行。我们会对HR人员在职业道德、亲和力、沟通能力、表达能力等方面做出要求，其实这些未尝不是HR人员应具备的一些基本素质。如何才达到“人格魅力”的高度?看似遥远其实也并非不易，笔者认为，HR人员应能够做到充分的尊重、信任与沟通。尊重是基础，信任是前提，沟通是保障。无论公司员工从事何种工种，在人格上都是平等的，HR人员应做到平等对待所有员工，都给与充分的尊重和信任。HR部门的工作不是监督和控制，而是统筹、规划和协助。只有从心底里尊重，才会真正产生信任。尊重和信任可以充分调动员工工作的积极性和主动性，可以有效挖掘员工的智慧和潜能，可以更好的促使员工对企业文化的认可、对企业的忠诚。在实现了充分尊重和信任的基础上，沟通才能真正无间，员工会毫无保留的讲真话、讲实话。在此基础之上，企业和员工共同发展的夙愿必将进入良性循环，人力资源各项工作的开展也将获得天时、地利与人和。

HR人员代表的是公司、是制度，职业的身份给与了他们一定的权威性，但这种权威绝不应是传统意义上的刻板教条、锋芒四射而理应是平等、信任、原则。员工对HR工作的信任即是对公司的信任，对HR工作的认可即是对公司的认可。因此，HR人员的人格魅力，将是实现从传统人事管理到人力资源管理跨越的关键和有效保障。

feisuxs范文网【www.feisuxs】

**第二篇：秘书人员要提升人格魅力**

在当今社会中，为人处世的基本点就是要具备人格魅力。何为人格魅力？首先要弄清什么是人格。人格是指人的性格、气质、能力等特征的总和，也指个人的道德品质和人的能作为权力、义务的主体的资格。而人格魅力，是人的道德品质、理想信念、行为模式等综合体现出的吸引力、号召力、凝聚力，取决于个人综合素质的高低。在今天的社会里一个人能受到别人的欢迎、容纳，他实际上就具备了一定的人格魅力。

人格魅力的性格特征表现在如下方面：

第一，在对待现实的态度或处理社会关系上，表现为对他人和对集体的真诚热情、友善、富于同情心，乐于助人和交往，关心和积极参加集体活动；对待自己严格要求，有进取精神，自励而不自大，自谦而不自卑；对待学习、工作和事业，表现得勤奋认真。

第二，在理智上，表现为感知敏锐，具有丰富的想象能力，在思维上有较强的逻辑性，尤其是富有创新意识和创造能力。

第三，在情绪上，表现为善于控制和支配自己的情绪，保持乐观开朗，振奋豁达的心境，情绪稳定而平衡，与人相处时能给人带来欢乐的笑声，令人精神舒畅。

第四，在意志上，表现出目标明确，行为自觉，善于自制，勇敢果断，坚韧不拔，积极主动等一系列积极品质。

对于秘书人员来说，加强政治业务修养，提升秘书人员的人格魅力，对推动反腐倡廉工作的深入开展具有重要意义。笔者认为要从以下几方面培养秘书人员的人格魅力。

一、要上下着力、内外合力，把培养人格魅力作为提高秘书人员素质的一个内容来抓

不同时代、不同阶段的人们有不同的人生理想和价值追求，人格魅力的含义有所不同。郑和作为一位世界伟大的航海家，为什么六百年来仍受到全球华人在内的各界人士的尊重和敬仰？我认为除了他七下西洋的航海壮举表现出来的惊天动地的业绩外，很重要的一条是他作为东方男子伟大的人格力量。他的忠于职守、乐于奉献、勇于探险、敢于克敌、善于礼让的人格魅力让后世对他无法遗忘。而对于当今的社会，对于我们秘书人员的人格魅力来说，它的外化突出表现在党性修养、业务能力和道德品格所达到的高度和水平。培养秘书人员高尚的人格魅力，既是一种理想、一种精神、一种境界，又体现在日常工作、学习、生活之中，是党的性质和现阶段反腐败任务的需要，上上下下要高度重视，通过秘书人员自身和组织两方面的共同努力，内外结合合力培养，以增强秘书人员担负历史使命的责任感和紧迫感。一方面，秘书人员要自我加压，时刻牢记党章赋予的职责任务，自觉地把人格魅力塑造当作一种人生追求，坚定崇高理想信念，志存高远、痴志不移；要严以律已，善于自我约束，自觉抵制形形色色的诱惑，保持高尚的革命情操和气节，努力做“一个高尚的人，一个纯粹的人，一个有道德的人，一个脱离了低级趣味的人，一个有益于人民的人。”另一方面，要施加组织影响力，把培养人格魅力蕴于日常监管之中，贯穿养成在秘书人员行使职权的全过程。比如，切实加强秘书机关自身建设，规范内部监督管理，建立秘书人员监督失职责任追究、上下级秘书机关监督评议等制度；建立激励机制，公平公正、科学考察考核纪检干部工作业绩，营建良好创业环境，让想干者多干事、干成事；实行内部定期轮岗，外部拓宽交流渠道，提高政治业务培训的针对性和实效性，以正确的导向和组织管理，多方促进秘书人员提高政治和业务素质，提升人格魅力。

二、要热爱本职、忠于职守，培养高尚的职业情感和品德

秘书人员的职业情感取决于对秘书职业认识的深浅，主要表现在对党和人民是否忠诚，对秘书工作是否热爱，对被监督检查对象是否尊重。要深刻理解秘书工作对党的建设的特殊意义，认识到职业的神圣和光荣，才能增强历史责任感，满腔热情的投入工作，始终保持蓬勃朝气和浩然正气。以忠诚、热爱秘书工作的职业情感，以人为本，对同志真诚、热情、友善，谦而不卑，用心用爱、用力用情地工作，有效地把党的政策法规具体化、人格化，尊重被监督检查对象的人格，不带歧视性地调查问题，实事求是地解决矛盾，以理服人、以情感人、以德感人，从而取得被监督检查对象的理解、配合和支持，进而催化职业品德的升华。热爱本职的秘书人员，必然会追求高尚的职业品德，自觉深化对秘书职业品德的认识，坚定职业品德信念，以党纪党规制度纪律规范自己的言行，坚持秉公执纪，公道正派地行使职权，长期磨练、融合个人的思想，沉淀为高尚的职业品德。在高尚职业品德的熏陶下，秘书人员以光明磊落、诚实正直的人格操守，以勤奋刻苦、积极进取的敬业精神，躬行践履、求真务实，扎实工作、开拓创新，一定能赢得爱戴和拥护。

**第三篇：HR人员的职业规划**

HR人员的职业规划

作为HR人员自己也要回对自身的职业生涯做好规划，既然你从事了这个岗位并且也立志要以这个岗位为目标，那么其职业规划的设计直至最终目标都是类似的，既要包括了规划的制定也要有计划实施部分。

一、方向明确

作为新进入HR部门的员工无论是学校相关专业毕业还是半路出家，首先都要明确自己是否适合做这项工作，从各项工具和专业角度进行理性的分析，也可以凭感性分析一下这个岗位是否适合自己，要考虑的问题至少应该包括：自己的性格是否适合、在HR岗位是否能够得到很好的发展机会、是否能够承受压力和非议。至于专业不专业的并不是特别重要，专业科班的未必能够干好，半路出家一样可以成就精彩！

二、目标具体

方向明确后就要确定目标了，目标的确定要长短期相结合，订立的目标要切合实际，不能过高或过低，要突出专业特性，既可以包括可以量化的（如考取人力资源管理专业资质）也可以包括不易量化的（如学习了专业知识、掌握的专业技能），在长期目标中可以加入职级、职位目标。在学习目标的设立上HR和其他岗位一样，要注意的就是在制定目标中加入HR岗位需求的一些特征。比如与人沟通能力、谈话技巧、心理分析知识等等，半路出家的建议最好要取得专业方面相应的资质证书。

三、措施到位

目标制定后就要做好执行了，再好的目标没有执行也是枉然，作为HR部门主要的工作职责就有做好员工职业规划的执行这一项。在人力资源管理中对员工的要求是引导他们主动的学习，措施包括：在绩效考核中加入

个人素质提升目标、创造机会使员工能够有更多的培训机会。在培训中作为HR一定要熟悉公司个各个环节，即便不是通过轮岗的方式学习也要采取其他手段达到目的。

四、贯彻执行

就是要坚持啦，主动的学习和被动的学习，效果是不一样的，而且这次在别人督促下被动的学了，你们以后呢，总不能每次都这样吧！作为HR部门除了完成好自己的规划落地外还需要做好对其他部门人员职业生涯发展规划的监督，应该从制度上进行约束，避免规划流于形式。

五、修订完善

目标设定并执行后在要设定时间点进行总结，看看哪些达到了、而哪些没有达到，进一步分析没有达到的原因，针对这个原因对计划进行修订，不断使目标准确、可行。因为制度上约束之后，往往存在着着因为客观原因造成的，目标无法实现，因此有必要对计划进行调整和完善，使之切实可行。

学会《先学做人 再学做事》清楚环境、条件、客观都是外在因素，重要的是你的内心，只要你还怀着一颗进取的心，就应该去为了你的目标努力，即便这个目标是生活，那也是需要通过努力来获得的，为此也要要求自己：无论结果怎样，要从提升自己的专业能力入手，使自己的人力资源实践与理论更加紧密的结合，已经具备的证书并不代表什么，重要的是要通过提升更好的发挥自己的作用，哪怕没有升职、没有掌声也要无怨无悔！因为最大的收获是自身的经历和历练。

**第四篇：HR人员职业规划**

从目前了解到的相关情况来看，我们总结出HR从业人员职业发展的几个方向，仅作参考。一：一直在HR部门。初入职场，都会从“HR助理”做起，帮助处理一些档案整理、“四金”代办的跑腿活；接下来，可以晋升到“HR专员”，负责培训、薪酬、招聘等项目；再下来，就是“HR经理”，负责HR整个部门的运作；“HR总监”一般都只有在大型集团公司才会有，他们要配合公司战略目标的实施，有时甚至会上升到成为公司的partner。

二：HR部门———业务部门。在觉得工作发展出现“瓶颈”时，不妨换个思路考虑一下，轮岗或是转部门。HR人员由于比较了解各个职位的工作内容，可以进入到公司其它的一些业务部门，从事一些管理工作。当然，要实现这个转型的前提是，具备业务部门的专业知识。

三：HR部门———咨询公司。随着人力资源管理咨询公司的增多，HR人员发展也出现了另外一条路子，就是转向从事专业咨询工作。以企业工作经验为依托，咨询会更有底气，并且有实战性。据了解，要从事咨询工作，不光工作背景很重要，学历也是一个相当要紧的门槛，硕士、博士学位都不算高。

四：HR部门——HR专家。随着年龄的增长，越来越多的HR人考虑到自己在职业发展中期的规划，如何成为一个HR的专家，为自己规划一条专业方向的发展道路受到HR人的普遍关注。与之对应的劳动和社会保障部去年推出的“人力资源管理员、助理人力资源管理师、人力资源管理师、高级人力资源管理师”的国家职业资格认证考试也是相当火爆。今年6月份共有54306人参加了考试，人数几乎是去年全年3次考试人数的总和。据了解，由于是能力测验，而并非学历考试，因此，这个考试的通过率并不特别高，人力资源管理师考试通过率约为40％，助理人力资源管理师和人力资源管理员通过率为60-70％。不过，也有内业专业人员提醒，资格证书并不是进入HR行业的通行证，充其量是一块“敲门砖”。HR职位的招聘中，用人单位更注重应聘者的工作经验。

五：除了升迁、独立门户、调整岗位、考证之外，ＨＲ的职业生涯道路还是很宽阔的。如：招聘专家。ＨＲ管理者在企业的人事管理中积累了丰富的招聘经验和用人知识，培养自己的独特用人理念和招聘眼光，走出去的一个出路就是作为招聘专家为企业寻找良马，也可以到猎头公司专做猎头工作。特别值得一提的是HR领域的新职业发展方向——职业生涯规划教练，HR人结合自己的实际工作经验，再系统的学习专业的职业规划理论与知识体系，可以成为专为企业解决人才培养，继任计划，员工职业发展和建立组织职业生涯规划体系的专业人士。

一年又一年过去了，企业的HR人日子一天天的过，干的活似乎与从前并没有太大的变化，还是大量鸡零狗碎的行政性的事务处理，描述中的美好生活依然遥远。最近我们见到一知名HR网站以“变革时代，HR离企业的战略圆桌有多远?”为话题，而后，提出了正反两方的论点。

正方论点是：a、HR成为企业的战略伙伴。b、HR的总体趋势是向策略伙伴方向发展。c、企业需要HR具备策略伙伴的能力。

反方论点是：a、这个变革越来越频繁的年代，HR离这个角色似乎是越来越远了。b、HR主要的角色还是行政性事务的处理。c、事实上，HR很难参与到战略的制定中来。

事实上，正反两方的论点并无绝对冲突，我们大可把反方的论点视为目前大多数企业HR部门角色定位的现状，而正方的论点则是HR部门未来可能的地位，是努力奋斗的方向。两者之间，就是所有HR从业人员要努力缩短的理想与现实之间的距离。那么，还等什么呢?

**第五篇：HR人员如何规划职业生涯**

HR人员如何规划职业生涯

1#

发表于 2024-7-29 08:09 | 只看该作者 | 倒序看帖 | 打印

从目前情况来看，我总结了HR从业人员职业发展的3条大路，仅作参考。

道路一：一直在HR部门。初入职场，都会从“HR助理”做起，帮助处理一些档案整理、“五金”办理的跑腿活；接下来，可以晋升到“HR专员”，负责培训、薪酬、招聘等项目；再下来，就是“HR经理”，负责HR整个部门的运作；“HR总监”一般都只有在大型集团公司才会有，他们要配合公司战略目标的实施，有时甚至会上升到成为公司的高管。

道路二：HR部门———业务部门。在觉得工作发展出现“瓶颈”时，不妨换个思路考虑一下，轮岗或是转部门。HR人员由于比较了解各个职位的工作内容，可以进入到公司其它的一些业务部门，从事一些管理工作。当然，要实现这个转型的前提是，具备业务部门的专业知识。

道路三：HR部门———咨询公司。随着人力资源管理咨询公司的增多，HR人员发展也出现了另外一条路子，就是转向从事专业咨询工作。以企业工作经验为依托，咨询会更有底气，并且有实战性。据了解，要从事咨询工作，不光工作背景很重要，学历也是一个相当要紧的门槛，硕士、博士学位都不算高。

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