# 人力资源经理具备的素质

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2024-07-14

*第一篇：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...*

**第一篇：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。

**第二篇：人力资源经理应该具备的素质**

人力资源经理应该具备的素质

现代社会经济竞争说到底就是人才的竞争，是各个组织人力资源综合素质的竞争。更多的成功企业得益于卓越的公司人力资源部的管理，然而卓越的人力资源管理的必备条件是拥有一名优秀的HR经理人。一个好的人力资源经理应具备哪些素质呢？众领教育汇集了众多企业高管的意见，总结了几点：

一、必须懂得公司生产或经营业务，掌握管理技能。

如果作为公司人力资源经理只关心自己部门的事情，将无法带领HR部门与公司战略、经营、营销、研发等各个环节实现充分融合？人力资源经理必须对公司的营销、技术等都有一定的了解，这样才能在亲身的工作中体会到企业的真正需求所在。

二、熟练掌握营销HR技能，适时地进行部门再定位。

人力资源部是企业战略部门，人力资源部是为企业的战略服务的，“争取发言权，做经营者的战略性伙伴，高瞻远瞩”，成为很多HR经理追求的目标。人力资源经理应学会带领本部门员工开展HR管理产品（管理理念和管理技术）的营销工作。细分市场，就是要求HR部门将自己的顾客对象按类型进行划分，并提供不同的服务。在建立与宣导HR管理体系时，应尽可能地让员工共享更多的信息，以增进员工与HR部门之间的信任度。

三、必须具有发展良好人际关系的能力。

HR经理即使在平时的工作中做的很全面、很专业，但是，如果得不到公司领导的支持与理解，那么所做的一切全将归零。同样，如果公司人力资源部门的工作开展得不到其它部门或员工的配合和大多数人的支持，那么工作的开展也将深受限制。做好HR经理还需具备驾驭复杂矛盾的能力，善于处理员工闹事及各种劳资纠纷问题，能妥善处理好各种新旧矛盾，方能适应社会发展的需要，把人力资源工作做好。

四、必需熟练掌握现代HR管理知识，成为企业人力资源管理的专家和咨询师。

公司人力资源经理作为人力资源管理的职能部门的负责人，必须拥有最先进的HR管理理念，了解世界上最先进的HR管理知识体系，担任HR管理岗位时才具有竞争力，并且有责任、有义务为管理层提供人力资源管理方面的咨询和指导。此时一张过硬的HR资质证书可以让旁人立即了解你的专业背景和资深履历。SPHR认证是全球历史最悠久，会员人数最多的HRCI协会颁发的，可信度很高，也广泛被各国专业人士认可。作为Senior的HR经理来说，SPHR是一项必备的职业认证。

**第三篇：人力资源经理要具备什么素质**

1． 您认为一个人力资源经理要具备什么素质？

答：我认为一个人力资源负责人要有人力资源的经验，更重要一点是了解整个企业的运转过程，毕竟人力资源只是一个企业的功能部门之一，最重要的是能够促进企业成功。人力资源的每一项政策，都要配合企业的发展。你了解了企业，才能为企业提供创造效率的策略。在变化加快的今天，企业可能会遇到重组，甚至在企业衰退的过程中，人力资源的政策要配合企业的生存。所以人力资源工作不是单方面以人力资源来考虑，而是以整个企业来考虑。但是要做成功的人力资源领导人，很重要一点是他的言行举止应该代表了所有员工，意味着对这个人本身的素质要求很高，需要他树立一个员工道德的榜样，以身作则。因为人力资源部扮演了一个很重要的角色，它是企业文化的监护人，需要树立一个让员工信任的形象。

2． 在您做人力资源工作中，印象最深刻的事是什么？

答：当在企业很艰难，一直业绩不好的情况下，对人力资源部来说其实是一个非常好的磨练。1998年摩托罗拉重组了一次。摩托罗拉在70年的发展历程中一直坚持以人为本，但是这次重组，我们不得不让一些员工离开。当时我们用摩托罗拉的方法来做：怎么样让员工离开时有选择性、有自愿性，或者离开后的整个过渡过程，员工觉得是合情合理的。重组的过程中我们也卖了一些企业，比如我们将一个2200人的企业卖给一个供应商，它由此也变成了我们的供应商。这个过程怎么能够很好地安排员工过去？如何理解员工的心声?因为大家比较留念摩托罗拉。安排这件事的过程对我的影响是最大的。高兴的是，事过9个月，他们还觉得非常开心，写信过来，说他们现在非常好。

同时我想没有什么简单的成功和失败，每次都是一个教训。每件事情我在想：用另一个方法是不是好些？例如在给员工职位时，我会反问自己有时候是不是冒险给了这个职位？管理者也好，员工也好，他做不好那个工作，以致我们重新换人的事也有。出现这种情况，我就会有一种责任，反思当初不应该做这种决定。我看人不完全准，看10个人的话，5个是准确的，这5个人的发展就非常好。另外5个，可能三个是平平，还有两个会安排不妥当，所以我会从这些事里面吸取一些教训，以后我在安排人时，就会考虑得周到些。

3． 您工作的重点是什么？

答：我大概一半的时间在做长远计划，另外50％的时间是一般操作性的工作。无论是一般操作性工作还是长远打算，都是围绕四个方面进行。如果将其分成两个交叉的轴，一端是工作程序，一端是人，一端是日常操作性工作，一端是长远操作性工作，这样的四个方面互相切换。招聘和加薪涨级是日常操作性工作。现在我们在考虑，到底有没有可能用信息自动化，减少操作性工作的负担，增加行政的生产率，许多工作用信息技术来做。

摩托罗拉有些产品和消费者很接近，有些产品会用到大型企业中，每个产品事业部的发展速度都不平衡，怎样用人力资源政策来激励产品事业部的业务发展是我经常考虑的事情。与此同时，我也希望从各个产品事业部找到一些共同点。举个例子，在产品本土化方面，我们就和国有企业的培训结合起来做。每个企业在更新重组的过程中，大的策略会改，市场也会改变，工作方式也会改，人总是对变化有抵触心理，改变一个组织结构，基本上是从人的思维方式的改变开始。比方说操作模式吧，摩托罗拉以前喜欢自己做元器件，自己生产电阻、电路板、芯片，自己设计、组装、销售，这种全面生产集成的模式，现在在竞争中就没有优势，因为现在产品的更新很快，我们注意力分得太散，就不会在许多方面成为专家。我们了解这一点后，就进行外包的做法，可是做这个决定后，企业内部的人要变化，观念会变化，岗位也会改，许多人要变化，管理层和员工的知识、技术、工作方式都会改，人力资源部在这个变化中起到缓冲的作用，使大家能够顺利转变。我经常考虑的是怎么让企业发展起来，企业发展起来受惠的首先是职工，他们的收入和发展机会都会很大。企业发展好了，我可以肯定许多员工可以成为收入很高的人。怎么让企业成为一个良性循环，吸引好的人才加入，收集各种各样的专才，是我经常考虑的问题。在企业中，不管性格开朗或严肃的人，都要尊重，建立一个良好的工作环境，这也是我要考虑的。

4． 您认为员工应该如何考虑自己的职业生涯？

答：第一是要知己知彼，了解本身的能力、知识和技术，通过学习提高自己。另一个是了解自己的兴趣，例如有些人想做某方面的专家；另外一些人喜欢沟通、交流，他从一个团队获得自己的乐趣；有些人喜欢提高个人技术，他通过研究的成就获得满足感；有人喜欢操作管理。员工应该按照他喜欢的去做，在了解自己的能力和兴趣之后，一个企业根据人的不同表现，会安排员工去实现自己，或者企业有机会让员工申请去做自己喜欢的事。到底员工为什么留在企业，可能前三个原因是钱，而后面的原因是看自己的职业发展机会，看老板怎么处理与自己的关系，员工觉得工作有没有意义。

5． 性格和职业的关系？

答：不是100％的关系。有些专家做过测试，内向的人在一定的场所也有外向的时候。大家在讨论交流时，往往有自己的方式，也结合其他人的意见。我觉得性格的因素对人的影响达不到50％。将工作做好的欲望对个人的职业发展最重要，经历也很重要。情商很高，说明你这个人非常有信心，任何改变都能控制，而且在不断改变的情况下也能很好接受。我觉得，看一个人最后是看这个人的行为是否诚实，做的决定是为了企业还是为了个人私心，这是关键点。举个不同人不同看问题方法的例子：中部美国白种人，可能认为A点到B点是直线。如果我的印度同事，他们会认为A点到B点是绕着走的，或者南美洲的同事也是绕着走，而欧洲的同事可能不谈A、B，而是谈框架是什么，原则是什么。所以在跨国公司，有各种不同背景的文化，在巴西成功的人到英国不一定成功。

**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：人力资源管理人员所要具备的素质**

1.德:不仅要有公德,而且要有美德和品德,品德是最重要的,只有有

了品德,美德和公德都会有的2.诚信:不诚则不能被信,不信我们的各种人力资源管理政策就不能

被执行和得到有效的贯彻.我们必须用诚信来获得他们认可的接受.3.经营能力:我们必须懂得企业的各种运作,才能为企业的价值增殖

和未来发展提供我们的贡献.4.战略高度:我们必须从高层管理者的角度来考虑问题,成为他们追

求发展的左膀右臂,从战略的高度为他们献技献策.5.良好的沟通协调能力

6.应该是一个心理专家和测评专家

7.高度的公关能力

8.有高度的战略规划能力(企业的战略规划和员工的职业生涯规划)

1、未来战略型的人力资源管理要求未来的人力资源管理经理应该能扮演五种角色：

（1）一个精明的生意人；

（2）一个优秀的人际关系专家；

（3）一个战略计划设计者；

（4）一个卓越的心理专家；

（5）一个识多见广的博学专家。

2、要成功扮演这些角色，须具备以下一些能力：

（1）自我发展能力；

（2）适应能力；

（3）重新配置资源的能力；

（4）建立和预测商业影响的能力；

（5）一流的解决问题的能力；

（6）推动公司变革的能力；

（7）不断用知识武装自己的能力；

（8）处理模糊或不完全信息的能力；

（9）遥控指挥的能力；

（10）提高快速反应并使之成为竞争优势的能力；

（11）成为提高劳动生产率的专家或顾问的能力；

（12）成为世界一流管理专家的能力；

（13）善于公关以及与其他公司员工合作的能力；

（14）会推销自己并使之成为雇主首选的能力；

（15）善于领导和发展人力资源管理部门的能力；

（16）善于运用科学技术以推进发展人力资源开发与管理的能力

每一个职业都有它区别于其他职业的胜任力，具体到HR，他们的胜任力是什么呢？

培养人才。培养人才是人力资源管理人员所具备的最关键的素质之一。具体体现在，人力资源管理人员要成为“教练员”，就必须能够制定并宣讲人力资源的政策和制度，帮助各级主管承担激发下属潜能，培养人才和贯彻执行人力资源制度的责任；同时面向员工的时候，则成为“咨询师”，为员工答疑解惑。影响力。主要体现在与员工建立彼此信任并达成共识的基础，成为员工利益的代言人；同时作为人力资源管理领域的专家，依赖专业权威性影响与推动企业的变革，发挥人力资源管理对企业运营实践的支持作用等方面。

人际理解力。如果人力资源管理人员无法敏感地倾听与理解员工的需求，无法基于企业与员工的需要提供人力资源的产品与服务，那么人力资源管理的价值如何体现？

客户服务。客户服务素质是建立在人际理解力基础上的，具体表现在倾听并积极响应客户(包括内部员工与外部客户)提出的问题与需求，并就此提供一系列的人力资源产品与服务，从而获得客户的满意。

专业知识与技能。作为人力资源管理方面的专家，人力资源管理人员必须具备一定的人力资源管理类专业知识与技能，特别是在必要时，还要掌握一套严密的人力资源管理技术与方法，从而打破任何人都能成为人力资源管理者的观念，在一定的程度上强化专业素养对于从事人力资源管理工作的基础与意义。团队合作。团队从一定意义上说也可以看成一种培养与开发人才的有效方式。同时为促进人力资源管理履行其对企业经营决策的支持以及员工价值管理的职责，团队合作提供了沟通、分享与支持的平台。

根据人力资源管理者在企业中所扮演的角色和起到的作用，我们认为

作为一位合格的企业HR人员，他所拥有的知识包括两个方面：专业

知识和其他领域的知识。

一、专业知识：

1、HR战略与企业文化：根据企业的发展规划，诊断企业现有人

力资源状况，结合企业经营发展战略、考虑未来的人力资源的需要和

供给状况的分析及估计，如何把HR战略与企业文化紧密地结合起来。

2、组织结构设计：根据企业战略目标、资源状况、现有的核心

流程以及同行企业的最佳实践模式，分析公司的组织结构，设计企业

组织机构。

3、流程分析与流程再造：流程是组织内部的从供应商到客户的价值增长过程，流程的有效性与效率将直接影响到组织的有效性、效

率与客户满意度。

4、工作分析：工作分析是人力资源管理的一项传统的核心职能与基础性工作。一份好的职位说明书无疑是一幅精确的“企业地图”，指引着人力资源的方方面面。

5、基于战略的绩效管理：绩效问题是任何公司都面临的长期挑战，HR必须掌握绩效管理与绩效目标分解的工具、方法；绩效制度设计与基本操作、绩效目标设定与分解等相关知识。

6、全面薪酬战略体系：薪酬的不同的要素该如何正确的组合才能有效地发挥薪酬的作用；薪酬管理有效支持公司的战略和公司价值的提升的方法和工具。

7、能力管理：建立素质模型，将素质模型应用到人力资源管理的不同领域，从而真正将人力资源管理回归到建构组织能力和人力资源开发利用上。

8、招聘：制定人才选择战略，进行准确的工作分析和胜任特征分析，有效的人力资源分析与规划，应聘者的专业技能及综合能力的评估；对招聘成本的评估。

9、培训体系的建立与管理：培训是促成“以人为本”的企业文化的重要手段，制定有效的培训计划是HR人员面临的严峻挑战。

二、其他领域的知识

企业在选择HR时，一般比较注重对候选人所掌握的专业知识的考察，但是，HR要参与企业的战略决策，要与CEO和其他业务部门沟通，仅仅具备人力资源方面的专业知识显然是远远不够的。他还必须掌握其他领域的知识，这样才能符合新时期对一个合格的HR人员的要求，那就是成为企业的战略合作伙伴、企业的人力资源管理领域的技术专家。相关知识包括：组织行为学、心理学、项目管理、经济学、统计学、市场营销学、财务管理学、生产管理学、战略学、法律等等。

如何写人力资源计划？人力资源计划书范文

人力资源计划书编写得好，下一年的工作可能很顺当，还会得到老板的夸奖。如果编写得不好，也许就是老板的一顿数落„„

前几天，小琴参加了一个人力资源管理沙龙，于是她就把“如何编写一份优秀的人力资源计划”这个话题抛了出来。与会者都是人力资源从业者，大家展开了热烈的讨论，其中有些话语对小琴启发很大。A公司的张经理说：“编写人力资源计划书，关键是要理清楚企业今年的发展方向以及对人力资源工作的要求，比如今年我们公司开始扩展内地市场，所以对营销人员、物流人员需求增大，生产人员也要增加一些，我的招聘计划就必须为这些变化服务。”

B公司的王经理接着说道：“而且人力资源计划涉及的是一系列人事工作，相互之间还要有一定牵连配合，不能仅考虑到人多人少的变化，还有培训、薪酬的调整、绩效考核的完善等等。我们公司今年人员变化就不大，但是培训的要求很高，我今年估计要全国到处飞着给各处分公司上课了。”

C公司的李经理也感慨着发表了意见：“除了这些，还有很关键的一点，一定要设计一些应急方案！我去年就是吃了这个亏。去年夏天我们公司受房地产市场的影响，生意一下好了，人手吃紧，因为没有准备应急方案，整个夏天秋天都是处于人手不够生意做不过来的局面，把我整天急得一头汗。所以我们今年编计划时重点下力气琢磨了一些应急预案出来。你们也要当心哦！”

一直比较沉默的D公司的赵经理也补充说：“还要注意一点，计划书编写过程中要和各部门经理通气的，不能自己拍脑袋，否则老板那里过了，部门不支持也是白搭。”

其他大家你一言我一语的也补充了很多内容，小琴感觉这次沙龙没白来！回公司后，她立即行动起来，先是研究公司的总结与今年的工作计划，然后与各个部门经理一起商讨，比如对人员的需求、内部人才供给情况、对薪酬、绩效管理有哪些改进意见等等。然后又和自己的上司人力资源部杨经理一起探讨了一下公司今年的发展与变化趋势等。这下小琴终于心中有了数，只用了一天时间就把今年的人力资源计划书写好了，下面就是这份人力资源计划书的结构内容：

一、公司2024年战略与业务趋势分析

概要：分析公司2024年的战略与业务发展趋势中与人力资源工作有较大关联的部分，以此作为依据分析对人力资源工作带来的变化与要求。

二、公司2024年组织调整建议与岗位变动预测

概要：由上一节分析得出的可能涉及的组织调整及岗位变动的预测分析及调整建议。

三、公司2024年人员配备计划（需求分析、供给分析）

概要：根据上节分析，在需求分析中阐明需求岗位名称、数量要求、素质要求、到岗计划等；在供给分析中主要阐述人员供给的方式、内部供给流动政策、外部流动政策等，通过分析预测未来的供给情况。

四、公司2024年招聘与劳务计划

概要：主要是依据上一节分析结果，以需求与供给之间的缺口为依据，提出招聘与劳务配给计划。招聘可以是外部招聘也可以是内部招聘，招聘计划需要列明招聘方式、途径、岗位、数量、素质要求、招聘计划等。

五、公司2024年培训与提升计划

概要：依据前面两节的分析内容，确定提升现有人员素质及培训新入员工的配给计划，包括培训制度、培训需求、培训内容、培训方式、培训评估等。

六、公司2024年薪酬与激励调整建议

概要：主要阐述薪酬与激励方面一些调整建议的调整原因、调整范畴、调整计划等，比如调整薪酬的结构、发放方式，调整激励政策等。

七、公司2024年绩效管理完善建议

概要：主要阐述绩效管理方面一些调整建议的调整原因、调整范畴、调整计划等，比如调整绩效管理政策、某些部门的考核指标、考核流程、考核方式、考核兑现等。

八、公司2024年人员流失控制与劳资关系处理预案

概要：主要阐述如何合理控制企业人员流动比率及协调处理好劳资关系，比如控制人员流失率的目标值、流失情况预测、人才流失控制方式、人员分流渠道与措施、劳资关系协调原则、劳资事务处理预案等。

九、公司2024年人力资源工作费用预算

概要：主要是指招聘费用、培训费用、增加福利费用、额外激励费用等费用的预算，人工成本的预测与计划应另外成文。

十、公司2024年人力资源工作危机处理预案

概要：主要是针对人力资源工作过程中可能遇到的意外风险，比如招聘不及时、招聘失败、培训没有效果、薪酬与激励政策引起员工不满等等，通过危机识别、风险评估、危机处理、风险监控等一系列预案措施来防范风险的发生或降低风险的危害。

小琴拿着这份新鲜出炉的人力资源计划书和各个部门经理都沟通了一番，获得了充分肯定，这下她有信心向老板提交了！

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！