# HR经理面试问卷（推荐5篇）

来源：网络 作者：空山幽谷 更新时间：2025-06-14

*第一篇：HR经理面试问卷HR经理面试问卷1、请简述人力资源部门在企业中所处的位置，人力资源经理与CEO之间是怎样的关系参考答案：人力资源部门在企业中已经全面参与组织的战略决策，对组织目标的实现起着举足轻重的作用。对人才的选、用、育、留肩负...*

**第一篇：HR经理面试问卷**

HR经理面试问卷

1、请简述人力资源部门在企业中所处的位置，人力资源经理与CEO之间是怎

样的关系

参考答案：人力资源部门在企业中已经全面参与组织的战略决策，对组织目标的实现起着举足轻重的作用。对人才的选、用、育、留肩负起最主要的责任，并且是企业文化的规范人、引导人、激励人。人力资源部还担当了一个培养、培训的专家角色，为其他部门的人力资源管理提供支持性服务。

人力资源经理是CEO的战略伙伴，把个人目标和公司目标联系起来,从而建立支持战略实施和业绩目标的激励机制

2、请说出违约金、赔偿金、补偿金的区别，如果能结合之前的实际工作经历举

例更好

参考答案：经济补偿金：用人单位依法在合同有效期内解除劳动合同给付劳动者的一种补偿。赔偿金：当事人因违反合同约定或自己的失误，给对方造成实际损失，对此损失的赔偿。违约金：劳动合同当事人事先约定的违约方给守约方支付的固定金额。

3、招聘过程中的重点是什么？

答案；人员与公司岗位的匹配程度

4、请选择你觉得在过去的工作中最成功的一个案例跟我们分享一下。（时间，地点，人物，事件）

5、你认为一个好的团队管理者需要具备那些特点，为什么？

参考答案：归属感，把工作当成自己的事业

执行力，上司交代的任务认真完成凝聚力，治下要刚柔并济，恩威并施，管理的最高水平就是让人感觉不到管理

我是一切问题的根源，一切问题到我这里结束

6、专业知识、工作经验、沟通协调能力、执行力，请将这四点按照你所认为的优秀的人力资源经理具备的素质排序，并说明理由。

7、情境题目：如何说服老板为员工增缴补充医疗，假设这项费用金额为20万。

**第二篇：销售经理面试问卷**

销售经理面试问卷1、2、对于礼品市场来说，你个人是怎么看的3、4、5、6、7、8、你需要多久时间，用什么方式了解行业，了解后制定一个大概的区销售计划 在定价时，代理商和经销商的利益分配方面，你会考虑哪几点。一个省份月销售额为三万元，现计划将他做到八万元，你会有什么计划，令结果实现。经销和代理商在销售过程中利益方面发生冲突怎么处理 让你组建团队，你用人的标准是什么？你会从哪几个方面进行管理 做市场的过程中，你最成功的市场是哪个，成功的是什么？有失败的话，失败的是什么 做为销售人员你的优、劣势在哪里？

**第三篇：HR经理**

ＨＲ经理，自身修炼五步走

美国著名HR专家戴维·奥利奇（Dave Ulrich）教授有一句名言：“通常，人力资源工作者是补鞋匠的孩子没鞋穿，他们设计系统、提供建议、帮助他人，但未能把人力资源的原则应用到他们自己身上。”确实，现在HR经理人在不遗余力地推行HR管理时，却往往忽视了对自身的HR管理。目前所面临的专业难题与不恰当的地位，对HR组织与HR经理人加强自身的管理提出了新的挑战。以下笔者试图帮助HR经理明确，如何加强自身修炼。

修炼一：HR组织的价值定位

明确HR组织的价值定位是HR经理的第一项修炼。HR的价值定位，也可以说是HR管理、HR组织的使命与愿景。HR经理必须明确：在公司众多的部门中，我们部门的定位是什么？HR管理的定位是什么？在公司战略制定与执行过程中应该扮演什么角色？起到什么作用？应该达成什么目标？因为HR的价值定位将会决定随后所要制定的HR战略、HR战略执行计划（HR计划、资源配置计划与财务预算）和所要开展的HR管理流程。

案例1：上世纪末，当时惠普公司主管人力资源的副总裁彼得森先生，对全球范围内的惠普公司人力资源组织提出了挑战，要求他们为公司创造更多的价值、为员工提供更好的服务。人力资源管理从业人员要成为组织的战略合作伙伴。为此，彼得森提出了新的人力资源使命与目标：一是人力资源管理组织是为了促进、衡量和提高管理、协作的质量而存在；二是人力资源管理必须有助于组织战略的达成，有利于促进与公司基本价值观相一致的变革。这是惠普公司人力资源管理的使命与方向。惠普公司正是因为成功实现上述目标而被美国《人事杂志》评为“优秀企业积极向上奖”。

案例2：1994年，当威廉姆·康纳第成为GE的人事副总裁时，他很快发现人力资源经理需要一个新的愿景，以帮助他们维持对人力资源管理的责任感，并为人力资源组织制定了一个新的目标：“成为一个可信的、可见的、可增加价值的事业伙伴。”

康纳第这样描绘人力资源管理的角色：人力资源立足点是，找出和创造真正为经营绩效增加价值的东西，当你走到领导桌前，就会发现你能增加一些价值。

修炼二：制定组织HR战略

在某些时候组织战略会发生急剧变化，因此HR经理应当对组织的中长期战略有清晰的认识。中国很多HR经理常常感叹道：“我们公司根本就没有什么战略。”其实你错了，公司也许没有规范的、正式的、清晰的战略文本，但是你可以通过公司的预算、老板的言谈、公司的计划文件等，得到一系列关于公司战略的安排。

建立HR与组织战略连结的第一步是理解企业的核心战略。首先明确组织中3到5个可实现的战略，就能够识别出组织经营战略与HR战略的关系。这时，你可能确定了20到25个HR管理策略，但你需要对如此多的策略进行整合，通过HR战略对组织战略贡献率矩阵，最终确定3到5个高水准的HR策略，这就是组织的HR战略。制定HR战略必须有两个同步：一是与组织战略同步；二是与HR战略的执行计划同步。完成了这两项修炼，你已经在由一个普通的HR管理者向战略HR管理者转变。

我们来看一个例子，如表1，横向列的是公司的战略，纵向列的是通过TOWS（将SWOT倒过来的）战略矩阵生成的众多人力资源管理策略，通过所有的人力资源策略列出每一个组织战略的贡献率，根据贡献率排名，确定最后的人力资源战略。

修炼三：改进HRM产出，建立HR测评指标

HR经理需要了解谁是HR管理产出的主要客户，这些客户需要什么，以及如何让他们的服务与客户保持密切的联系，HR管理流程的价值如何得到切实的提高。这些问题对改进HR管理流程和由此产生的服务与价值，以及提高HR从业人员的认识非常必要。

乔纳森·斯迈兰斯基指出：最好从诊断过程开始，通过SWOT分析，找出目前存在的优势与劣势，寻找改进的机会，让他们认识到，如果不予改进将给组织战略带来威胁。如表2。

当然我们必须明确，HR流程各个模块之间是相互依赖的。例如，如果我们改变薪酬与绩效挂钩的方法或比例，就必然会对其他HR管理流程产生影响。

通过SWOT分析后，需要制定短期与长期的平衡计分卡四个维度的测评指标。制定测评指标本身的过程是一次

改进提高的过程，在思考产出、客户、运营流程、自身的学习成长四个维度的指标时，HR人员会重新思考甚至重新定位自己的工作，使他们相信个人的行为对整个组织的战略实现有关。完成这些测评指标最佳的方法就是征求HR管理人员的意见，让他们制定自己所从事工作的测评指标。

测评指标一经制定，就应该着手制定HR管理产出改进的计划。这个计划包括资源配置计划、预算计划、HR流程再造、HR外包、HR组织的调整与优化、HR管理职位与人才重置，以及实施HR战略能力、HR组织核心能力与HR经理能力的培养。

修炼四：根据HR测评指标进行HR流程再造与业务外包

在中国企业，HR管理产出改进计划的主要障碍是，把可利用的资源都投入到日常工作当中去了，即使他们想实现产出改进计划，也无法从行政事务性工作中抽身。因此进行HR再造与适度的HR外包非常必要。

如果企业采用传统的方式提供HR管理的产出，管理者无疑会局限于对事务性管理，而没有更多的精力去考虑对组织战略、组织核心能力的经营。同时，如果企业不能在统一的管理规则下进行HR管理，必然导致管理流程不顺、效率不高，从而增加管理的复杂度与内耗。如果缺乏信息系统的支持，高层管理者就很难获得及时、准确的HR相关信息（尤其是HR与企业经营之间的关联指标），也就无法从根本上引起企业高层对HR工作的重视。

案例1：在IBM公司福利查询声音交互系统，一天能处理约170000个有关福利的问题，并且在24小时内给员工提供一个完整的退休计划。这使HR工作者大大地提高了工作的效率,让他们不再束缚于烦琐的事务性工作。案例2：几年前，惠普公司由大大小小50多个分公司和120多个销售办事处组成。下设各分支机构没有人事决策权，用人申请必须经过总公司批准。基层经理若要招聘员工，自下而上，需要层层申请。而且上下级部门之间缺乏沟通，很难知道审批到了哪一层，员工什么时候才能到位。同时，惠普公司的人力资源组织之间沟通不畅，彼此之间不了解对方的需求。如果求职者想同时申请不同的职位，就得向每一个职位投递简历，而且如果投简历的部门恰恰没有空缺职位，即使其他部门有用人需求，也拿不到相关的简历材料……总之，一项招聘工作往往耗时数月才能完成。这套人力资源管理流程，对应聘者而言太过麻烦，需要具有极好的耐心和充分的时间来等待结果，往往有人等不及而另寻其他机会；对需要员工的部门而言，繁琐的招聘过程往往导致部门经理们在急需用人时找不到合适的人选。从这里我们可以看到，如果没有HR流程的改造或业务外包，人力资源部将是一个多么让自己和别人“厌烦”的业务部门!

修炼五：培育必需的HR管理能力

HR管理平衡计分卡中的“学习与成长”维度测评指标，对HR竞争能力与HR管理人员的能力提出了新的要求。如果要取得HR产出改进的根本性成功，培育必需的HR能力尤为重要。

第一要掌握一定的业务知识。人力资源经理只有懂得组织是如何运营的，才能相应地调整人力资源管理流程，以适应组织的变化环境；只有了解组织的战略、财务、工艺技术、制造流程，才能理解组织战略之间的精髓；只有具备了一定的业务知识，才能顺利地进入公司的决策层，成为组织的战略伙伴。因此，培育组织所需的核心能力，制定出科学的人力资源战略与人力资源管理流程，才能真正实现战略性人力资源管理。

第二要培育人力资源管理流程的能力。这是人力资源经理从业的基础能力。应该注意的是，随着组织的发展，以及人力资源管理的发展与变革，人力资源管理流程需要随时调整。

第三要建立个人可信度。个人可信度的培育有几方面：1.兑现你的承诺；2.随和、正直；3.在恰当的时间，以恰当的方式表达不同的观点；4.严格保守有关个人信息的秘密；5.按照经营者或组织的需求来计划人力资源的活动；6.保证所设计的人力资源流程准确。

**第四篇：一位面试上千人的HR经理谈如何面试**

马鞍山人才网http:/// c6j编辑

金坛人事人才网 http:///c6j编辑

一位面试上千人的HR经理谈如何面试

自己参加工作好几年了，一直奋斗在面试的第一线，从刚开始看到的都是80后到现在的90后，不由感叹道：时光飞逝，老了呀。现在职场的舞台上都是90后了，80后似乎都退居幕后了。总结了下这几年自己在不同行业作为面试官的所见所感所想，跟大家分享，相互交流学习： 1.简历筛选： 一般岗位大致可以分为销售管理类，机械软件研发类（在此不作高端岗位和普工类面试的阐述）。简历的筛选都是根据用人部门提交的招聘申请表来，一般要求硬性要求（一定要具备这样的条件的）与软性要求（综合素质方面），一般性别，专业，学历，工作经验等有要求的就得符合这这个要求，综合素质的考察主要是面试环节，但简历上的自我评价也是一小部分。所以各位应聘者一定要看清楚岗位职责和任职资格，企业所在的行业等，还要懂得去融合这些信息去分析去思考这个岗位所隐含的东西（比如岗位职责写了形象气质佳，这一般指要求女孩子，所以男孩子或是长相身高一般的就不要投了嘛），这个是保证你的简历不会石沉大海的关键所在。2.电话预约面试： 你或许永远不知道邀请你面试的电话什么时候来，但一定要有这样的思想准备，手机保持畅通。一看到是座机打开的或许就是机会来了哟。电话预约就是一个通知的功能，很多企业都会发面试邀请函到应聘者的邮箱，所以即使电话里没听清楚也可以回去慢慢看邮件。有时候有些HR还会简单的询问几句，但这个绝不是随口问问的，而是简历上没有，但又是招聘的硬性要求所以要问清楚。这是双方第一次语言上的“交锋”，最忌讳的就是直接问工资咯。关于工资其实真的不要那么急着问（哪怕你很在乎这个但不要这么急着表现出来），但凡是正规的公司再招聘进来一个人之前都会跟对方说清楚工资的，毕竟找工作也是双向选择。3.面试着装： 着装不一定要穿正装，但一定要看起来精神，干净，整洁（ps：微笑也是一种“着装”哦），女孩子最好穿高跟鞋（尤其是个子娇小的），头发要挽起来，饰品不宜多及过于显眼，可以画淡淡的妆。要是面试的时候天气热，到了以后可以先去卫生间稍微的梳洗下，整整衣服。男生胡子也剃干净，头发不宜乱糟糟的等。总之一定要给人的感觉是舒适的„„ 4.面试等待： 面试的时候提前个15分钟到就ok了，也不用太提前（出门之前先看好路线初步算算时间）利用这15分钟好好的观察下这家公司（先实地考察下），然后到指定的区域等待，一般等待区都有公司的报纸，宣传册之类的，可以安心好好看看。要是碰到陌生人，你不知道他是公司的员工还是其他什么人，但报以友好的微笑点点头总是没有错的（说不定就会碰到公司的高层呢，留给他一个好的印象将来或许有用哦 5.面试问答： 关于面试的问题这个有很多方面要注意，在此我就主要写几个重要的方面，后续我会讲的细致点。（1）面试一般至少有2轮（初试——复试），像有的公司环节多的有5轮（性格测评——笔试——人资部初试——部门复试——总裁终面（可能大多数人觉得总裁日理万机不会参与什么面试吧，但这个是有的哦，而且还是好事有机会认识总裁），虽然环节比较多，但不会让应聘的人跑5次的招聘部门也会考虑到这个实在是有点小小的不“人性化”，故有一些环节会在一起（比如初试通过就直接给部门复试），所以当遇到这样的公司最好面试的那个半天就好好专注于面试吧，其他事情就不要安排了。（2）面试常见的几个问题相信大家都知道的，尤其是那个请先自我介绍下（面试问题的鼻祖）（注意：面试官说的是请自我介绍下还是请用3分钟介绍下自己）有没有时间的限定或是面试官有没有补充什么，比如他让你从学习上，家庭方面，性格方面介绍下自己，这时候你就要把控好时间，尽量按照面试官补充的方面去讲（因为这是他想听的）其次就是应聘这个岗位的优势，可以分一条一条来讲（这样也显得你有条理性，尤其是你准备讲很多的时候）性格方面，经验方面，专业方面等逐一阐述，语调至少要让面试官听的清楚，眼光可以直视（让面试官接收到你真诚的目光）最后就是薪资问题了，面试官都会问问应聘者期望的，这个时候可以讲讲自己的希望的一个范围（不要讲一个数字）要是你很希望加入这家公司可以加上一句来表达你对公司的认可话，表达出你看重和相信的是这家企业。应届生要是看过面试经的就会回答：我觉得公司有公司的薪资制度，我遵从公司的马鞍山人才网http:/// c6j编辑

制度。当然这个话讲出来没什么不好但也不会给你加分，因为说了等于没说，尤其是千篇一律一个字不落的讲那句话。同样的意思可以组织很多语言表达出来而且会收到不同的效果。

6.面试结束： 面试快要结束的时候一般面试官会问应聘者你们还有什么疑问，这个时候你可以讲讲自己的疑问，咨询一些相关的福利食宿问题都是不要紧的，但不要一直揪住公司没有的一点不放而且还流露出很怀疑的态度（实例：五险一金的案例：曾经我面试过一些应届生在问到这个福利的时候，关于只有五险没有公积金的事情觉得很不可思议，还表达出对公司很怀疑的态度来，其实很多公司或许只有五险没有公积金，我虽然强调了这点而且还表示或许公司以后会有，但他们还是不因不饶的问为什么，僵持了近半个小时。）要是有疑问自己有不了解行情的可以回去后慢慢了解，没必要明知要结束的时候揪着这个问题问半天，这样做是很不明智的哦。

**第五篇：让应聘者面试HR经理**

让应聘者面试HR经理

日前，记者辗转在中关村附近的中国科学院物理所，找到了中科三环公司副总裁、人力资源部经理张玮。通过调查采访发现，中科三环的招聘别具一格。

通过10多年的人力资源工作，张玮总结出了自己的招聘方法。

“进人的时候一定要挑选好合适的人，一定要找到适合自己企业的招聘办法。”张玮的做法是，一个人也许有看走眼的时候，但10个人就不容易看走眼了。中科三环成立了招聘委员会，由9-11名招聘委员组成。这些招聘委员由公司领导、人力资源管理干部、公司的骨干员工、公司被招聘的部门负责人等组成。

面试由2-3次组成。在第一次面试的时候，不是新员工接受招聘委员会的面试，而是应聘者面试招聘委员会。人力资源部门把初选的员工请来，告诉他们：咱们第一次见面，我们不向你们提问题，你们可以向我们提问题。

一般来说，上午先放映关于中科三环的纪录片，带他们参观企业，介绍企业文化、公司相关的规章制度等等。下午座谈，回答应聘者的任何问题。这些问题包括企业规模到底有多大？企业待遇如何？晋升空间有多大？如果想进修怎么办？人际关系是否相对和谐易处？„„回答完这些问题临走的时候，公司会给每一位前来面试的员工一份礼品和一份公司简介。

第二次面试的时候，张玮会对应聘者进行全方位的考核。记者从张玮提供的一份“中科三环招聘面试测评表”上看到，这个表格共分为三个方面的内容：被测评人、测评内容、考官意见。其中测评内容包括仪表（8%）、组织协调（10%）、合作精神（14%）、实践经验（8%）、应对能力（12%）、创新意识（14%）、表达能力（10%）、逻辑思维（14%）、自我评价（10%）等9个部分。考官对以上9个部分的内容给出评分标准，并写上考官最后同意应聘者进入本企业工作与否的意见，并写出理由。

经过这样两轮不同的面试后，最后进入中科三环公司工作的新员工，都是各方面能力比较突出的员工。张玮说，通过这些做法，最近这几年招聘效果都比较好。在招聘一个新员工的时候，除了上述9个方面的内容以外，公司最注重的是员工的人品；其次，看应聘者是否跟企业文化相吻合；第三，员工是否把工作放在第一位。

做到今天，张玮说，人力资源部经理最重要的能力不是业务素质能力，而是协调沟通能力。一个人拥有很强的协调沟通能力，才能最充分地发挥自己的能力。

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！