# 从事人力资源管理方面的人需要具备哪些素质

来源：网络 作者：玄霄绝艳 更新时间：2025-07-23

*第一篇：从事人力资源管理方面的人需要具备哪些素质从事人力资源管理方面的人需要具备哪些素质？人力资源六大模块核心问题大纲2024-11-28 14:51人力资源是企业最宝贵的资源，要实现人力资源有效开发和管理，必须有一支高素质的人力资源管理...*

**第一篇：从事人力资源管理方面的人需要具备哪些素质**

从事人力资源管理方面的人需要具备哪些素质？人力资源六大模块核心问题大纲2025-11-28 14:51人力资源是企业最宝贵的资源，要实现人力资源有效开发和管理，必须有一支高素质的人力资源管理专业队伍。因此，人力资源管理人员必须具备以下几种素质：思想道德素质。人力资源管理人员应具有较高的马克思主义理论水平和政策水平，把坚定正确的政治方向放在第一位，具有强烈的事业心和责任感，形成崇高的道德品质、高尚的道德情操和道德境界。在人力资源开发与管理中必须严格自律、坚持原则、不徇私情、秉公办事、脚踏实地、兢兢业业、与时俱进、开拓创新、团结协作、干事创业，以广大人民群众的根本利益为切入点，完成历史赋予的神圣职责，为企业可持续发展做出积极的贡献。心理素质。人力资源管理人员应具有较强的心理承受能力，良好的心理健康素质。面对各种压力要意志坚强、不怕压力、无所畏惧，还要心胸开阔、不计个人得失，并能容忍和原谅别人的过失，以良好的心理健康素质面对人和资源开发与管理中可能出现的新情况、新问题。

知识素质。人力资源管理人员应具备本体性知识、信息知识、人文知识和实践知识，对企业经营管理活动的主要内容要有所了解和掌握，从而具备较强的政策水平、宽广的业务知识、精湛的理论水平、丰富的实践能力。只有这样才能得到别人的尊重和信任，才能在人力资源有效开发与管理中施展各自的才华，把握时代的脉搏，推动人力资源开发与管理工作的协调发展、整体推进。

能力素质。人力资源管理人员应具备的能力主要有管理能力、文字组织能力、语言表达能力、计算机操作能力、外语能力、交流与合作能力、获取和处理信息的能力、学习能力、计算能力、分析和解决问题的能力等。

科研素质。人力资源管理人员要加大科研创新力度，坚持不懈地探索和研究，从新的广度和深度上，从新的视角重新审视人力资源管理工作，以新的动力激发起重新研究探讨人力资源管理理论，以先进的理论组织好自己的本职工作，大力实施由经验型向科研型的转变。身体素质。身体是革命的本钱，干好本职工作，必须有健康的身体，要劳逸结合，做到精力充沛、精神饱满、身体健壮，适应人力资源开发与管理这一繁重的工作，承受住各种压力，始终保持旺盛的精力。

人力资源六大模块核心问题大纲

一、招聘管理

1．人员需求以何种方式确认？如何提交？

2．人员甄别主要采取哪些方式？主要关注人才的那些特征？

3．如何解决主考人员繁重的面试任务与日常工作在时间上的矛盾？

4．新员工上岗引导（至胜任工作）的主要流程是什么？

5．如何使招聘更高效？

6．如何建立内部招聘机制？如何处置人才输出部门的用人矛盾？

二、培训管理

1．整个教育体系构建的思路是什么？

2．是如何得出培训需求结论的？

3．在激励员工积极参加培训方面有哪些政策？

4．是如何进行培训信息的管控的？

5．如何处理培训时间与工作时间的冲突？

6．企业讲师管理模式（确认、评估、激励政策等）。

三、绩效管理

1．绩效管理体系构建的思路是什么？采用何种模式？

2．目前实施这套体系的效果如何？主要遇到的问题有哪些？

3．怎样进行技术研发人员的绩效评估？

4．在将考核结果转化成激励措施时（职级变动、奖金等）如何权衡各部门间的比例问题？

四、薪酬管理

1．薪酬体系构建的思路是什么？如何区分不同类型员工的薪酬构成？

2．如何确保本企业的薪酬持续地具备市场竞争力？

3．感觉在薪酬管理中的主要问题点是什么？

五、企业文化

1．请简单介绍一下贵公司的企业文化。

2．企业文化构建的思路是什么？

3．如何进一步推进建设企业文化？

4．在日常中哪些地方体现企业文化？它带来了哪些好处？

六、资格体系

1．贵公司的专业资格（含技能操作类）体系是如何构建的？

2．进行资格标准划分时的主要依据点有哪些？

3．资格认定的主要流程是什么？如何进行考核评估？

4．专业资格获取后如何与薪酬、职位等对应？

5．除专业资格外，有无其它能力评估的模式？

七、任职管理

1．如何进行升职确认？

2．如何进行不胜任人员的职务淘汰？

3．如何处置高职级低职位的老员工？

4．如何有效利用职务说明书？

八、职业生涯规划

1．如何设计员工的职业通途的？

2．如何确保企业后备人才的供给？已成熟的后备人才在无新岗位就职情况下如何处置？

3．如何实施轮岗政策？遇到的主要问题有哪些？

九、关键人才管理

1．如何进一步激励高层管理人员和专业技术人才？

2．如何进一步培养高层管理人员和专业技术人才？

十、离职问题应对

1．贵企业认为造成员工离职的主要原因有哪些？

2．主要应对手段有哪些？其中最快速有效的和最解决根本问题的分别是哪些？

3．如何进行离职管理？ 六大模块:人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理

模块一 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

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规划是预测未来的组织任务和环境对组织的要求，以及为了完成这些任务和满足这些要求而设计的提供人力资源的过程。它要求通过收集和利用信息对人力资源活动中的资源使用活动进行决策。对于一个企业来说，人力资源规划的实质是根据企业经营方针，通过确定企业人力资源来实现企业的目标。人力资源规划分为战略计划和战术计划两个方面。

一、人力资源的战略计划

战略计划主要是根据企业内部的经营方向和经营目标，以及企业外部的社会和法律环境对人力资源的影响，来制定出一套几年计划，一般为两年以上。但同时还要注意其战略规划的稳定性和灵活性的统一。在制定战略计划的过程中，必须注意以下几个方面因素。国家及地方人力资源政策环境的变化

这包括国家对于人力资源的法律法规的制定，对于人才的各种措施。如国家各种经济法规的实施，国内外经常环境的变化，国家以及地方对于人力资源和人才的各种政策规定等。这些外部环境的变化必定影响企业内部的整体经营环境，从而使企业内部的人力资源政策也应该随着有所变动。

企业内部的经营环境的变化

企业的人力资源政策的制定必须遵从企业的管理状况、组织状况、经营状况变化和经营目标的变化。由此，企业的人力资源管理必须根据以下原则，根据企业内部的经营环境的变化而变化。

安定原则

安定原则要求大企业不断提高工作效率，企业的人力资源应该以企业的稳定发展为其管理的前提和基础。

成长原则

经营成长原则是指企业在资本积累增加，销售额增加，企业规模和市场扩大的情况下，人员必定增加。企业人力资源的基本内容和目标是为了企业的壮大和发展。

持续原则

人力资源应该以企业的生命力和可持续增长。并保持企业的永远发展潜力为目的，必须致力于劳资协调。人才培养与后继者培植工作，现实中，企业的一时顺境并不代表企业的长远发展，因此这就要求企业领导者和人力资源管理者，具有长远目标和宽阔的胸襟，从企业长远发展大局出发，协调好劳资关系，做好企业的和人才再造和培植接班人的工作。

因此企业的人力资源战略必须是企业整体战略的一个有机组成部分，而人力资源战略就是联系企业整体战略和具体人才资源活动的一座桥梁。

人力资源的预测

根据公司的战略规划以及企业内外环境的分析，而制定人力资源战略计划，为配合企业发展的需要，以及避免制定人力资源战术计划的盲目性，应该对企业的所需人才作适当预测，在估算人才时应该考虑以下因素：

因企业的业务发展和紧缩而所需增减的人才；

因现有人才的离职和退休而所需补充的人才；

因管理体系的变更、技术的革新及企业经营规划的扩大而所需的人才。

企业文化的整合企业文化的核心就是培育企业的价值观，培育一种创新向上、符合实际的企业文化。在企业的人力资源规划中必须充分注意与企业文化的融合与渗透，保障企业经营的特色，以及企业经营的战略的实现，和组织行为的约束力，只有这样，才能使企业的人力资源具有延续性，具有自己的符合企业的人力资源特色。

二、企业人力资源的战术计划

战术计划则是根据企业未来面临的外部人力资源供求的预测，以及企业的发展对人力资源的需求量的预测，而根据预测的结果制定的具体方案，包括招聘、辞退、晋升、培训、工资福利政策和组织变革等。

在人力资源的管理中有了企业的人力资源战略计划后，就要制定企业人力资源战术计划，人才的战术计划一般包括四部分：

招聘计划

针对人力资源所需要增加的人才，应制定出该项人才的招聘计划，一般为一个年度为一个段落，其内容包括：

计算各年度所需人才，并计划考察出可有内部晋升调配的人才，确定各年度必须向外招聘的人才数量，确定招聘方式，寻找招聘来源。

对所聘人才如何安排工作职位，并防止人才流失。

人才培训计划

人才培训计划是人力计划的重要内存，人才培养计划应按照公司的业务需要和公司的战略目标，以及公司的培训能力，分别确定下列培训计划：

新进人才培训计划；专业人才培训计划；部门主管培训计划；一般人员培训计划；人才选送进修计划；考核计划。

一般而言，企业内部因为分工的不同，对于人才的考核方法也不同，在市场经济情况下，一般企业应该根据员工对于企业所作出的贡献作为考核的依据。这就是绩效考核方法。绩效考核计划要从员的工作成绩的数量和质量两个方面，对员工在工作中的优缺点进行制定。譬如市场营销人员和公司财务人员的考核体系就不一样，因此其在制定考试计划时，应该根据工作性质的不同，制定相应的人力资源绩销考核计划。它包括以下三个方面：工作环境的变动性大小；工作内容的程序性大小；员工工作的独立性大小

**第二篇：面点师需要具备哪些素质**

面点师的职业道德是指面点师在从事面点制作工作时，所要遵循的行为规范和必备的品质。一个优秀的面点师所应具备的高尚的职业道德修养主要表现在：

1、热爱面点事业，忠于职守

我国伟大教育者陶行知老先生曾经说过：“师德是教师之本，而师爱是教师之魂。”作为一名教师，从事的是“传道、授业、解惑”，传播人类文明的事业，我们要想教会学生学会做人，学会学习，学会生活，学会处事，学会生存，学会发展，就必须拥有一颗诚挚、无私的爱心，所以说，热爱面点事业是面点师高尚职业道德的灵魂。面点师忠于职守感的强弱高低，是决定工作成败的首要因素。中国素有“烹饪王国”之美誉，做为王国中的一员，每一位面点师都应为自己所从事的工作而感受到自豪，以“振兴面点事业，为人民服务”为己任，唤起自己在面点工作中的主动性、积极性和创造性，将自己的身心融化在面点事业中，培育自己的聪明才智，以主人翁的态度对待工作，立志在平凡的岗位上做出不平凡的业绩。

2、研究本行业务，提高技能

学习使一切成为可能。因为我们面对的是一个日新月异的时代，是一个个完全不同的人。是人就有自己的思想，有自己独特的个性，有各不相同的激发点。光本着一颗爱心，不顾个性差异，采用千篇一

难免有时会好心办坏事，老凭着固有的知识去授课，难免有时会跟不上时代的潮流，所以说钻研业务，提高技能，是面点师职业道德的核心，不断提高面点制品的质量是面点师的天职。邓小平同志曾经说过“劳动者只有具备较高的科学文化水平，丰富的生产经验，先进的劳动技能，才能在现代化的生产中发挥更大的作用，面点师的文化水平和专业素质，直接影响到面点事业的发展。

3、讲究饮食卫生，保证健康

《管子?形势解》有云：“起居时，饮食节，寒暑适，则身利而寿命益。”英国的丁格尔也曾说过：“人生欲求安全，当有主要：(一)清洁空气，(二)澄清饮水，(三)流通沟渠，(四)扫洒巴屋宇，(五)、日光充足”。由此可以看出，人的饮食卫生对人的身心健康起着非常重要的作用，所以说，讲究饮食卫生，保证人民身体健康，是面点师职业道德的具体体现，面点师必须持《健康证》上岗，严格遵守《中华人民共和国食品卫生法》要讲究个人卫生和食品卫生，把住“病从口入”这一关以保证广大消费者的健康和安全。

4、严格遵纪守法，不弄虚作假

明朝时期的思想家王守仁曾经说过：“种树者必培其根，种德者必养其心”，对于以树人为已任的老师来说，具有良好的品德显得尤为重要，要具有良好的品德，就必须处世坦率，举止礼貌，为人正直，作能够正常进行的基本保证，每位面点师都要自觉遵守，按国家有关物价规定办事，掌握好成本核算，做到质价统一，只有这样才能为顾客提供优良的质量保证，为企业创造效益，促进面点业的发展。

**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：公关需要具备的素质**

关是一门应用学科，需要在实践中不断地去积累，总结，需要造专业常识和经验去不断前进、学习。公关更多的是一门社会学科，它需要我们不仅仅是专才，更需要我们是全才，公关人就必须是一个社交家、演讲家、咨询顾问、媒体人、业务员、广告人、营销人等等.由于公共关系活动的复杂性、广泛性、创造性、和灵活性，需要公关人员具有良好的职业素质。公关人员应具备的基本职业素质应包括广泛的学科知识、较高的思想政策水平、较合理的能力结构、健康良好的心理素质等四个方面。

1.广泛的学科知识。现代公共关系是一种复杂的活动，必须以科学的理论和方法为指导。它具体有：

(1)公关理论知识。如公共关系的基本概念、历史沿革、结构与功能、过程、基本要素及相互关系等。用公关理论知识指导实践活动，有助于克服盲目性，增强自觉性。

(2)公关实务知识。如公共关系调查、策划、项目实施、方案评估、专门活动等。公关实务知识的掌握，关键在于学以致用。

(3)与公关相关的学科知识。如管理学、社会学、心理学、市场学、广告学、新闻学、传播学等。相关知识的学习，有助于在复杂多变的社会关系中处理好公共关系的各项事务。

2.较高的思想政策水平。思想政策水平决定着公关活动的方向和质量。它包括：

(1)思想觉悟。即要有明确的政治方向和高度的政治觉悟，善于分析形势，把握社会环境的变化发展的趋势。能从普通的资料和数据中看出趋势，从平静的表象中看出潜伏的危机，帮助组织把握时机，运筹帷幄，做出科学决策。

(2)政策水平。即要熟悉掌握党和政府的各项政策、法规、法律，及与本组织相关的政策法令。使公关活动用对政策、用好政策、用活政策。

3.合理的能力结构。公关工作是一门实践性、操作性很强的工作，公关人员必须使自己形成合理的能力结构，这是一种特殊的专业能力体系，它包括：

(1)组织管理能力。公关工作的本质属性是管理，通过公关工作促进组织目标的实现。公关工作千头万绪、具体繁杂，没有良好的组织能力是很难顺利做好工作的。为此，公关人员应具备激励员工积极性，协调各类公众关系、收集信息，制定公关计划与方案、组织实施各类公关活动及大型专题活动，进行有效传播沟通等能力。

(2)语言表达能力。公关工作是通过传播沟通与公众建立良好的关系，能写会说，能很好地运用语言传达组织的有关信息，与公众有效沟通，是公关人员的一项基本素质要求。它主要有口头语言表达能力、文字语言表达能力、体态语言表达能力。口头语言用于与公众的直接的面对面的交往中。文字语言用于与公众的文章、书信、宣传资料等的沟通中。体态语言用于与公众的直接交往中，它能在一定程度上补充口头语言的不足，并和口头语言相得益彰。

(3)应用写作能力 公关工作大都离不开应用写作，比如宣传资料、演讲稿、新闻稿、广告词、策划方案、评估报告和礼仪文书等都需要公关人员去撰写，如果没有熟练驾驭文字写作的能力，是难以胜任公关工作的。一位优秀的公关人员应该是“写作高手”，写作出来的稿件不仅文笔流畅、条理清楚、表达能力强、具有说服力，还应该表意明确、分婿透彻、富有文采、具有感染力。美国公关人员从业要求的第一条就是能“有效的写作”，因此作为一名公关人员应勤学多练，努力培养自己扎实的文字表达能力。

(3)公众交往能力。公共关系就是要为组织广结良缘，广交朋友，在组织与公众之间及其沟通的“桥梁”，形成“人和”的氛围和环境。为此，它需要公关人员正确认识公众，把握交往的技巧、艺术、原则，了解公众的行为特点，学会与各种类型和特点的公众友好相处。

(4)宣传推广能力。公关人员是组织的宣传员，要善于周密策划、精心设计组织形象，善于运用各种传播方式、传播媒介展现组织形象，宣传推广组织形象。

(5)创造能力。公关工作是一项极富挑战性和创造性的工作，公关人员是组织与公众的中介者，但绝不是“传声筒”，必须以自己的想象力和创造能力来影响和感染公众。不满现状，不断超越，追求卓越，追求创新是公关人员的应有素质。

(6)应变能力。公关活动中经常会出现一些突发事件和事先难以预料到的问题，需要公关人员根据实际情况，灵活从容地应对，以有效地解决问题。

(7)专业操作技能。公关人员应是多才多艺的“多面手”，除具有专业基础知识和能力外，还应掌握计算机、电讯、制图制表、声像、影响、摄影等技术，以提高公关活动的层次与效果。

4.适宜的心理素质。公关人员要和社会上的各种各样的人打交道，常常需要面对各种难题、矛盾和困境，需要自身具备良好的心理素质。它包括：

(1)心理承受能力。无论是成功还是失败，顺境还是逆境，都要善于控制自己的情绪和行为，理智地对待问题，解决问题。

(2)坚强的意志。主要是指应具有很强的事业心和进取心，对工作满腔热情，不畏艰难，勇于负责，持之以恒。

(3)成熟的思维方式。公关状态复杂多变，要求公关人员应有较高的智慧，遇事冷静思考，有严密的逻辑思维能力和综合分析问题的能力，有丰富的想象力和创造思维能力，使组织在激烈的竞争中立于不败之地。

(4)开放的性格。从公关工作的要求看，公关人员的性格最好是开放型、稳重型，并具有涵养、宽容精神和积极乐观的性格。

(5)广泛的兴趣爱好。公关人员要与各行各业的人打交道，广泛的兴趣会给公关人员的社会交往带来更多的维度和空间，结交更多的朋友。公关人员应为了工作的需要，培养自己的多方面兴趣。

(6)良好的气质。公关人员的气质最好是活泼型，对工作热情而稳重，善交际而不急躁。兴奋型的人也可以从事公关职业，但工作中要注意不要感情用事。

任职要求：

1、本科以上学历，普通话流利；

2、优秀的语言表达能力，能够在公关活动中进行富有感染力的表述；

3、较强的观察力和应变能力，优秀的人际交往和协调能力，较强的社会活动能力；

4、性格开朗、亲和力强、善于沟通、积极进取；

5、对公关传播、媒介执行工作有一定的认知，有团队合作精神，热爱本职工作； 任职要求

1、一年以上公关或互动营销行业相关工作经验，家电、快消类行业互动营销经验优先

2、熟练应用各种网络营销手段。如：论坛、博客、视频、SEM等

3、善于发现项目炒作点，并具有一定的文字能力，的撰写稿件和方案

4、具有团队合作精神、良好的组织协调能力和良好的表达能力

5、具有良好的沟通能力，责任心强，工作细致认真

任职要求

1、广告学、新闻学、中文或相关专业本科以上学历，条件优秀者可放宽要求；

2、营销公司或广告、公关公司相关工作经验1年以上，有相关的个人作品、精通公关策划者可优先考虑；

3、有良好的文笔、能够撰写各类策划方案、软文稿件；

4、善于发现项目的炒作点，具备恰如其分的文字表现力；

5、对品牌负责、对公司负责，对公关行业的运作有深刻的了解。

任职要求 1、1-2年以上公关、营销、广告等公司相关工作经验，精通公关策划者优先考虑；

2、对项目具有精确及独到的理解力、整合营销策略策划能力；

3、优秀的文字创意和表达能力、思路清晰、创意性强，能够独立完成各类项目的创意策划文案，有成功的案例；

4、能够准确捕捉产品的亮点，具备恰如其分的文字表现力；

5、善于发现项目的炒作点，能够独立撰写各类稿件和方案；

6、对品牌负责、对公司负责，对公关行业的运作有深刻的了解； 我公司总部在上海，现北京分公司诚招实习生，职位要求：

与体育相关的传媒、文告新闻等专业为佳； 对公关传媒行业有兴趣的优秀毕业生亦可；

较强的观察力和应变能力，优秀的人际交往和协调能力，极强的社会活动能力； 能承受一定的工作压力，较强的团队合作精神，高度的责任心、诚恳踏实、谦虚好学； 文笔流畅，逻辑性强，有较强的应用文写作能力；

有媒体相关实习经验者为佳；

组织能力强、在校期间或实习期间有活动组织经历者为佳； 独立性强、对于突发事件有较好的应变能力。

**第五篇：报关员需要具备的素质**

报关员需要具备的素质

1、树立自己的目标

不要因为一些人获得了高薪而就盲目地认为进入这个行业就是一个金饭碗，这是错误的。做为一个职业，也有它自己的价值，你要知道自己所获得的薪水和报关员这份工作的付出要成正比。一边每天喝茶看报还拿着经理级待遇的日子就只能是梦想。而且，只有你对于外贸行业有兴趣和将它作为自己未来长期发展目标的时候，才开始了成为一个报关员的第一步。

2、熟练使用计算机

说实话，这两年碰到个别朋友，因为知道网上有免费报关员考试培训，从未摸过电脑的他/她赶紧为了听课去买了电脑，然后让人手把手地教怎么打字，怎么上网„„。现在都是信息自动化的时代，报关员的工作也跟计算机和网络密不可分。电子报关的“电子口岸”、“电子帐册”、“关贸通”，电子报检的“九城单证”、“容基易检”、“信诚通”，外经委的“加工贸易WEB申领系统”等等等等都需要熟练使用计算机和网络。除了做报关员，这也应该是21世纪每个人都应具备的能力。

3、开朗的性格和沟通的能力

从前面说到报关的工作可以知道，这个工作也是与人打交到的。去海关要跟关员搞好关系、去检验检疫局要跟检验员搞好关系。没有一个开朗的性格如何去与他们沟通呢。有些人传言海关就是大爷，报关员就是孙子，这是一种小市民的想法。海关商检也是人，跟你我其实并无分别，与他们搞好关系不一定要用金钱和贿赂，这要看你会不会做人。本人做报关也可以不用一分钱，跟他们聊得称兄道弟，科长处长都要请我吃饭。没有沟通的能力是不行的。这里说一下，我比较占便宜，因为我是做Sales出身的。4.一定的英语水平

为什么我要用“一定的”这三个字呢?报关员虽然属于外贸行业的一个职位，但是它所针对的部门(海关、商检)都是将国语的嘛，没见哪个海关全英语办公的对吧。除非你还负责对外采购和联络，那么就要求外语水平必须良好。否则的话只需能够看懂有限的英文单据就足够了。这里必须提醒大家，进出口的单据绝大多数都是英文的，各位英语水平不好的朋友要做好心理准备。外语水平是必须的，但并不是应聘报关员这个工作最重要的!如果你要是英语过八级了来做报关的话，不是不可以，我个人认为就有点屈才。5.驾驶技术

报关企业分为自理报关和代理报关。在自理报关企业里面，一般工作人员的出行除了打车就是公司配备司机和车辆，通常不会自己开车外出。而在代理报关企业就不同了，因为工作需要，报关员经常要在海关、检验检疫局等多个部门之间奔波，它们之间的路程就需要有一定的交通工具。通常情况下一家代理报关企业会有多台车辆，也会有很多报关员。出于成本考虑，他们不会给每个报关员都配备一个司机的。所以，作为一个代理报关企业的报关员来讲，拥有一定的驾驶技术是必须的。现在的报关行面试不再问你有没有驾驶执照了，而是问你驾驶技术如何、都开过哪种车。

6、灵活的头脑，能够独立处理事情

单独外出办事，尤其是在政府部门，经常会碰到海关让你解释某些事情的情况，这个时候求助于别人是没用的，一定要学会自己独立处理事情，更重要的是保持清醒的头脑，知道如何正确去解决。

在代理报关企业里面，客户是第一位的，没有客户就无法生存。有些报关员成天就是拿公司的单子去做重复的劳动，你工资不低才怪呢。要学会挖掘客户奉献给公司，这样公司才不会亏待你的，你的荷包也会成比例膨胀。傻干是不行的，多动脑子。

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！