

2023年资源教师培训心得 供电公司人力 资源培训心得体会(通用6篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。相信许多人会觉得范文很难写？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

资源教师培训心得篇一

我从事人力资源工作在银行实习，近日有幸参加了全省组织到深圳的培训。这次培训对我开拓视野、提升思维、优化理念、充实经历、提高能力帮助很大，是一次难得的受教育机会。培训后，我深深觉得自己要好学善学，创造业绩。

本次培训课程共有10门课程，既有宏观的，又有微观的；既有理论的，又有实践的；有解决思想观念的，更有解决专业技能的。特别是其中许多经典语言如：“机器可以修理，但人不可以修理。”“学习型组织只是创造良好的学习环境，帮助员工变化成长。”“学而不思则罔，思而不学则殆。”“以天下之目视者，则无不见；以天下之耳听者，则无不闻；以天下之心虑者，则无不知。”等等，给我留下了深刻的印象，将陪伴我度过一生。

好学善学，是我的主要培训体会，也是我从事人力资源工作所必须做到的。好学，我就是要珍惜大好时光，发愤学习，刻苦钻研，树立终身学习的意识和不断学习的习惯。只有学习好了，我才会有真本领，能够担负起自己的责任，有知识、有能力、有经验，去完成每一项工作任务，实现工作高效与完美。善学，我要做到有批判的'学习，哪些知识对我有用，必须抓紧时间学习；哪些知识作用不大，可有可无，暂且放一放；哪些知识毒害身心健康，必须坚决抵制；做到了这些就是善学。通过好学善学，我才能真正掌握知识理论与工作

技能，按照农行的工作精神与工作要求，做好自己的工作，为农行的健康、持续、快速发展贡献力量。

“创造业绩”是工作的根本目标，没有业绩，一切工作都是空的，为此，我要针对当前金融市场竞争激烈的形势，按照我省农行发展现状和服务三农的政治使命，把创造业绩作为自己工作的出发点与归宿。要培养自己吃苦耐劳、善于钻研的敬业精神和求真务实、开拓创新的工作作风，服从农行的工作安排，紧密结合人力资源岗位实际，完成各项工作任务，提高工作效率与工作质量。“创造业绩”要加强执行力建设，做到以人为本，提高农行核心竞争力，执行力建设的根本要求是要做到“执行到位”。为此，我要按照工作的要求，坚决执行农行的各项工作决定与工作措施，想方设法，排除万难，攻克堡垒，创造执行到位的良好环境与条件；要奋发主动、创新工作，随时把握时机，寻找工作的突破点，迎难而上，争取完成各项工作任务，以优异的业绩向农行汇报。

以上是我参加深圳培训的一点学习体会，我要把这些学习体会落实到自己的每一天与每一项工作中去，努力做出工作成绩，为提升农行核心竞争力，促进农行又好又快发展，作出自己应有的努力与贡献。

资源教师培训心得篇二

为了进一步提高江西省各电力公司绩效管理水平和，于10月29日，江西省电力公司运检专业绩效经理人经验交流会在南昌召开。我有幸代表景德镇昌江区供电公司运检部参加了此次会议，会议上公司人资部就绩效管理进行了培训讲解，部分基层供电公司就绩效管理工作做了交流发言，公司运检部和领导发言讲话，最后与会人员就绩效管理工作进行了交流讨论。

通过参加此次会议，让我认识到自己在对班组绩效管理中的缺陷和不足，学习了优秀供电企业在绩效管理方面的先进经

验。作为配电运检班班长，在交流学习后，倍感责任重大任务艰巨，同时也更加充满了信心面对未来的工作；根据会议所学，结合实际我谈一下我的心得体会。

一、班组绩效管理存在的问题及认识

1、对绩效管理认识不足。

有些部门领导连自己都认识不到绩效管理的宗旨是什么，形态上认为绩效管理只不过是一种奖优罚劣的手段。在实施过程中以工作汇报的形式应付企业高层，以淡漠的管理意识传达班组，正是这种理念造成绩效管理工作形同一纸空文，从而也造成了班组对绩效管理工作的漠视。

班组作为企业最基本的生产团体，是落实绩效方案的执行者。这其中班组长的作用不容忽视。作为企业基础团体的领导者，班组长首先要明了绩效管理计划的主要内容，并且在传达过程中要让班组每一个成员充分了解绩效管理的重要。班组并不是单纯的生产工具，而是要在了解企业宗旨的基础上与生产相结合。要从根本上改变班组长与班组每一个成员对于绩效管理方案的漠视态度，首先应从领导做起。正确的认识并实施绩效管理工作，使班组给予高度热情的配合，以确保绩效管理工作得以顺利实行，是企业构建绩效管理方案的首要工作。

2、沟通与具体实施关联。

绩效管理是激励班组每一个成员促进生产的一种方式，它要求在整个运行环节中对出现的问题进行及时反馈，及时解决，从而使整个生产流程更加顺畅，通过协作生产得到共同利益。

班组不是独立的个体，它的上下关联决定着产品质量的优劣。不沟通，出现问题不反馈，以一种反正错不在我的心态进行生产，最终导致生产和服务的质量不达标，从而影响了班组

或部门的整体利益，这种生产理念完全颠覆了绩效管理工作的实质，这对无论是部门经理还是班组长在内的管理人员来说都是一种极大的考验。也正是因为如此，学会沟通，学会在生产中解决实质性问题，是绩效管理得以顺利进行的基本理念。加强班组间的关联性，加强班组成员间的关联性，以强化利益、突出重点为引导，以班组班组成员间相互协调沟通为重点，是解决班组绩效管理问题的重要手段。

3、绩效考核的落实。

方案中的合理利益分配，是提升企业信誉度的重要表现。要让班组充分认识到自身所存在的问题，激励、帮助和引导班组成员改进绩效观念，端正工作态度，提高自身能力。

”是绩效管理的终极目标，或者说是绩效管理的追求。绩效管理强调绩效考核只是绩效管理的一个重要组成部分，完整的绩效管理是指“绩效目标制定——实际绩效监控和指导——绩效评价——绩效改进”这样一种良性循环过程。

绩效管理中最为重要的内容是班组每一个成员在管理者的辅导和帮助下提高个人绩效来达成部门业绩的提升，管理者在工作过程中时刻关注、记录以及评价班组每一个成员的业绩，随时准备为班组每一个成员提供达成目标绩效的各种帮助和指导，而不是等到班组有成员绩效不佳时用扣减薪酬来引起班组每一个成员的注意。总之，绩效管理的最终目的在于确保企业战略经营目标的实现、帮助班组每一个成员提升绩效，最后才是将考核结果运用于奖惩。

各种研究和实践经验都表明，如果管理者在绩效计划制定以及工作实施过程中与班组每一个成员保持充分的沟通，后期的绩效考核工作就好做，班组每一个成员的不满情绪也就会减小。

三、心得体会总结

总结会议内容和精神，绩效管理工作中还有考核过程粗放，指标设置不合理，产生绩效管理信任危机等等的具体而又复杂的问题；必须认识到，随着标准化体系建设的不断深入，运检维修部班组专业内容将进一步发生变化，班组将继续优化绩效管理工作办法，保证绩效管理适应工作模式变化，并使之与标准化绩效管理工作共同发展。

总结兄弟公司和已有经典的优秀绩效管理办法，推行绩效管理，还要讲究科学，单位需要打造的是全面绩效管理而不是全面绩效考核。考核应按单位实际需要，重点解决一两个问题，而绩效管理是全方位的。绩效考评、全面评估，都不是千篇一律的。对一个岗位的考核往往是多种考核技巧的应用。绩效管理应是整个单位的大事，是“大合唱”而非“独角戏”，绩效管理需所有部门共同参与，任何班组任何员工都应该重视。

我坚信，绩效管理工作的优化提升，势必为班组工作提供更加有力的支持和更加强劲的动力，在未来的工作和班组建设工作中，运检维修部班组将秉承公司立足实际，与时俱进的工作精神，把自身的绩效管理工作进一步推广开来，为公司工作作出更大的贡献。

资源教师培训心得篇三

在当今快速发展的社会里，人才的培养和发展成为了各个企事业单位的重要任务。作为一个在职员工，我有幸参加了公司组织的资源统筹培训，这次培训让我受益匪浅，深刻地认识到了资源统筹的重要性，同时也增强了个人的专业能力和综合素质。以下是我对这次培训的心得体会。

首先，资源统筹培训让我清晰地认识到了资源的重要性。在过去的工作中，我常常只关注自己能做的事情，没有意识到资源的作用和价值。然而，在培训中，我了解到资源，无论是物质还是人力，都是企业发展的基石。合理利用和统筹资

源的能力，可以极大地提高工作效率和质量。比如，以前我工作中遇到问题经常独自解决，浪费了很多时间和精力。而经过培训，我学会了合理调动资源解决问题，节约了时间，提高了工作效率。

其次，资源统筹培训提升了我的专业能力。在培训中，我学习到了许多关于资源统筹的理论知识和实践经验。这些知识和经验对我日常工作的指导作用极大。例如，在以前，我对于资源的使用方式只是简单的使用，没有考虑到资源的最大化利用。然而，在培训中，我学到了一种以更高效、更节约的方式使用资源的方法。通过合理的统筹资源，可以减少资源的浪费，提高资源的使用效率，这对于企业的发展至关重要。

此外，资源统筹培训还培养了我综合素质。在培训中，我们不仅学习了专业知识，还参与了许多团队活动和项目实践，让我们的综合能力得到了锻炼和提升。在合作的过程中，我们学会了与他人沟通合作，学会了协调不同意见，以及解决问题的能力。这些综合素质在实际工作中十分重要，只有具备了这些能力，才能更好地应对各种挑战和困难。

最后，资源统筹培训让我认识到自己的不足之处，并激励着我不断学习和成长。在培训中，我经常跟优秀的同事和专家们交流思想和经验，深入学习他们的成功经验和理念，这让我受益匪浅。同时，培训中的实践环节也让我认识到了自己在资源统筹方面的不足。我发现自己在团队合作和解决问题的能力上还有待提高，而这些正是我需要努力学习的。因此，我决心在以后的工作中更加注重资源的统筹，并积极学习更多的知识和技能，以提高自己的能力。

总之，资源统筹培训让我从实践中认识到了资源的重要性，提升了自己的专业能力和综合素质，同时也激励着我不断学习和成长。通过合理调动资源解决问题，我相信我能够在未来的工作中取得更好的成绩。我也希望公司能够继续组织这

样的培训，让更多的员工从中受益，共同促进企业的发展。

资源教师培训心得篇四

9月23日，国网山西夏县供电公司启动干部员工纪律作风整顿活动，制定一系列措施，正风肃纪，改进作风，提升服务，全力推动地方经济社会转型跨越发展。

该公司按照中央八项规定和整治“四风”要求，结合干部员工作风建设实际，重点精神适应难、作风转变难、“梗阻”畅通难、律己从艰难“四难”问题，深入开展“五创五争”活动，即创建“学习型企业”，争当“学习型员工”；创建“创新型部门”，争当“创新型员工”；创建“服务型企业”，争当“服务型员工”。创建“实干型班组”，争当“实干型员工”；创建“廉洁型企业”，争当“廉洁型员工”，为公司安全和谐发展提供强有力的组织保证。

为了确保此项活动不走过场，务求实效，该公司严格把好从严要求、治病救人、开门整顿、推动工作、奖优罚劣“五个原则”，通过学习动员和自查自纠、集中整改、巩固提高、督促检查四个阶段，进一步强化工作纪律、改进工作作风、提高工作效能，以更加优良的作风树立“国家电网”品牌形象。

资源教师培训心得篇五

第一段：引言（100字）

资源统筹是指利用有限的资源，做好规划和协调，以实现最大的效益。在现代社会，资源统筹的重要性愈发凸显。培训作为一种重要的人力资源开发方式，也需要进行资源统筹。近期，我参加了一期资源统筹培训，感受颇深。下文将结合我个人的学习经历和体验，谈谈对资源统筹培训的心得体会。

第二段：培训前的准备（200字）

在资源统筹培训之前，我们需要做一定的准备工作。首先，要深入了解所需培训的目标和内容，明确培训的目的和意义。其次，要了解培训的对象以及他们的需求和差异性。最后，要确定相关资源，包括时间、场地、师资等，并进行统筹和安排。在我的培训中，我们提前收集了学员的需求和意见，并结合主题，确定了培训的目标和内容。这样的准备工作让培训更加有针对性和实效性。

第三段：培训中的资源统筹（400字）

在资源统筹培训过程中，我们需要将各种资源进行合理的分配和利用。首先，要合理安排时间，确保每一个环节都能得到充分的利用，避免时间浪费。其次，要统筹场地和设备，保证培训的顺利进行。最后，要根据培训内容和学员的需求，选择合适的师资和教学方法，以提高培训的效果。在我参与的培训中，组织者充分利用了时间，合理安排了各项活动和任务，并且精心选择了专业的师资和富有创意的教学方法。这样的资源统筹使得培训更加高效和有成效。

第四段：培训后的总结和评估（300字）

资源统筹培训结束后，我们应该进行总结和评估，以提高培训的质量和效果。首先，要梳理培训的过程和收获，总结成功经验和不足之处。其次，要进行学员的评估，了解培训的满意度和改进的空间。最后，要输出培训报告和建议，供相关管理者参考。在我的培训中，我们进行了全员的回顾总结，收集了学员的反馈，并编写了培训报告。这样的总结和评估让我们对培训过程有了更深入的认识，从而提高了培训的质量和效果。

第五段：结语（200字）

通过参加资源统筹培训，我深刻体会到了资源统筹的重要性和必要性。良好的资源统筹能够提高培训的效果和效率，最大程度地满足学员的需求和期望。同时，通过培训的总结和评估，可以不断改进和提高培训的质量和效果。资源统筹培训不仅仅是培训者的责任，也是整个组织的责任。只有在资源统筹的基础上，培训才能取得更好的效果。希望未来能有更多的机会参与资源统筹培训，以提高自己的培训能力和资源协调能力。

资源教师培训心得篇六

20xx年5月7日，在昭交集团七楼会议室，千山公司全体员工完成了第一期人力资源培训课程，两天半的培训，让我们受益匪浅。我们更明晰的认识到当今企业之间的竞争，归根到底是企业人才的竞争。在日趋激烈的竞争环境中，企业如何根据发展战略进行合理的人力资源配置，如何进行科学的人力资源开发，如何实现有效的人力资源激励，对企业经营管理都是非常重要的。科学的、有效的、面向战略的人力资源管理有利于企业核心竞争力的培养，有利于企业战略目标的达成，有利于企业可持续发展的实现。

战略性人力资源管理就是从获取支持公司发展战略所需要的各种成功要素入手，拟定适合的人力资源管理策略与规划，实现人力产出最大化的管理模式。战略性人力资源管理的根基是根据企业发展战略来进行人力资源管理，而其目标是支持并推动企业发展战略的实现。战略性人力资源管理的出发点和归宿都在于打造企业未来的核心竞争力，核心在于如何从现有人力资源存量中培养、锻炼出一支具有核心竞争力的员工队伍。企业战略性人力资源解决方案的基础在于要对企业的人力资源进行分层分类的管理，核心是价值链管理，成败在于激励机制和沟通机制。

对于成长型企业来说，成长的关键不是经济环境，也不是市场条件，而是企业自身的管理机制。正如我们公司，现正处

于成长阶段，只有通过逐步建立和完善企业的管理制度，优化组织结构和流程，培训和储备一支优秀的人才队伍，建立健康向上的企业文化，才能在激烈的市场竞争中脱颖而出。

由于企业所处的内外部环境总在不断发生变化，企业的战略变革和战略调整就成为必然。因此，战略性的人力资源规划必须能够及时做出反应，以支持企业战略的变化。

在未来市场竞争的较量中，企业如何将现有人才转变为提升企业核心竞争优势的源泉并予以开发？个人认为，关键需要解决两个层面的问题：一是企业战略方向的引导并被员工认可；二是人才的合理使用并被“激活”。构建一套战略性人力资源管理体系，是公司科学的经营管理体制的核心和基础。构建公司战略性人力资源管理的新体制，最重要的是把人看作企业中重要的战略性资源，按照企业战略要求，对企业现有的人力资源进行分层分类的管理，并以此构建企业战略性人力资源管理体系。

1、搭建人才成长和绩效实现的平台。通过搭建有效的绩效管理平台，让员工在工作中不断成长，从而促进企业战略的实现。企业战略绩效管理体系，其实质是将部门和个人的努力与企业战略目标和经营计划相连接的过程。它的核心目标是员工个人综合技能和个人绩效的提高，以及公司经营目标的实现。我们可以把对绩效管理体系的建设要求概括为“一个中心，四个着眼点”。即以企业的战略目标和经营计划为中心，着眼于目标分解与行动计划、责任分配和考核指标、绩效咨询与绩效辅导、业绩评估和薪酬激励等4个绩效管理体系的运作环节，使人力资源的开发管理与企业运营的具体实践相结合，而且需要各个部门的经理都要承担起人力资源开发和管理的职责。只有这样才能让人力资源规划落到实处，并真正为经营战略的实现服务。

2、建立完善的战略性人力资源管理机制。

1) 创新聚才机制。用改革和创新的精神，把事业留人、环境留人、制度留人、感情留人、待遇留人、股份留人、愿景留人有机结合起来，实现人才不仅引得进、用得好，留得住。

加快企业发展步伐，不断增强综合实力和竞争能力，全面提升企业自身形象，努力创造蒸蒸日上的良好局面；并在战略创新中充分考虑员工的发展意愿和生涯设计，用激动人心的发展蓝图给每个员工极大的鼓舞，让人才充分感受企业宏伟的发展前景和自身广阔的发展空间。

以健康向上的文化凝聚人才。应积极营造与企业战略目标相适应、以共同价值观念为核心、以“爱岗敬业、团结奋进”为主题的企业文化和精神气韵，使企业成为一个人人都有共同价值观念、历史使命感和主人翁责任感的有机整体。

2) 人才竞争机制。企业不缺人才，人人都是人才，关键是将每一个人所具备的最优秀的品质和潜能充分发挥出来。为了把每个人的最为优秀的品质和潜能充分开发出来，需要建立一个立足于市场经济的人才竞争机制。

3、构建企业战略性的人力资源供应链。企业内部战略性人力资源供应链是由数量充足的应届大学毕业生、结构合理的中层管理人员和文化理念高度统一的高层管理人员三部分组成的。

企业应该建立科学规范的人才选拔机制，定期从基层中选拔一部分具有良好的职业素养和培养潜力的人员，进行内部轮岗训练和管理能力培训，作为中层管理团队的主要力量。企业的高层管理团队是企业发展的领军人物，是决定企业成功的关键因素，应立足自主培养，以内部培养和开发为主。企业应该建立高效的管理团队。

同时应加强内部人员的选拔和培养，内部培养出的高管，熟悉业务，认同文化，具有很高的忠诚度和稳定性。外进高管

人员大部分都有以往成功的经历，形成了自我成熟的价值观和性格特点，很难被环境所改变，即使是暂时的顺应也很难长久。因此企业在引进高管时一定要注意文化的兼容性。另外，企业确需从外部引进高管，建议以引进拥有核心技术的人才以及拥有企业所需资源的人才为主，而谨慎引进管理型和业务领导型的高管。

人力资源在战略的执行中一方面要确保战略规划所需要的不同层次、不同技能的员工，另一方面还要建立起“控制”系统，确保这些员工所采取的行为方式有利于推动企业战略规划中所确定的目标的实现。