2023年酒店人力资源管理读后感(精选5篇)

当看完一部影视作品后，相信大家的视野一定开拓了不少吧，是时候静下心来好好写写读后感了。读后感对于我们来说是非常有帮助的，那么我们该如何写好一篇读后感呢？下面是我给大家整理的读后感范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

酒店人力资源管理读后感篇一

所谓匹配度又可分为三个方面：一是应聘人员与岗位要求的匹配度，二是新增员工与整个企业各组织机构均衡发展的匹配度，三是新增人员与企业人力资源管理能力的匹配度。

在求职者追求的诸多目标中，“高权益保障”和“高增值空间”总是排在前列的。

“高权益保障”体现在高底薪和高职位上，强调的是眼前利益。如果把“高权益保障”放在第一位，求职者往往会丧失很多宝贵的机会，尤其是在跨行业跳槽的情况下。因为绝大多数招聘单位都不具备人员鉴定的能力(就连国家的劳动部门都不具备这个能力)，并且也没有充裕的时间进行“相马”。这样，大多数企业就只能以“相马”为辅，以“赛马”为主，也就是说“是骡子是马拉出来遛遛!”这些企业只会把你过往的经历作为参考，对你是否能委以重任、给予高薪，则要拿业绩说话。先安排在职务低、薪水低的基层岗位上，有能耐你可以每天、每周晋升一级(采用目标管理和承诺制试用办法)。

“高增值空间”体现在快速成长和平台分享上，强调的是长期利益。一个好的事业发展平台必然具有两个必要条件：其一，属于高劳动回报率行业(同一个人，在不同的行业打拼，

劳动回报差距很大);其二，企业决策者追求团队的共赢。一个“高增值空间”的企业，值得员工托付一生。

试用期的工资水平设定可以分为四种情形，分别是“固定工资”、“高底薪+低绩效”、“低底薪+高绩效”、“承诺制浮动工资”。这是结构类型各有利弊，分别适用于不同的情况。我公司可以在不同的情况下酌情选择。

“高底薪+低绩效”对人的拉动作用较好，但作此选择的新员往往会抱以观望的心态对待新的环境、新的工作。鉴于此，唯有在人力资源管理有保障的情况下才适合采用。

“低底薪+高绩效”对人的拉动作用较弱，但对一个新人的工作信心和融入企业的欲望是个很好的考验。该类型适合于在人力资源管理薄弱的情况下采用。

“承诺制浮动工资”制度是个很好的折中方案。打个简单的比方：某a□试用期间每月收益不低于20xx元(仍可以适度浮动);如果试用三个月被公司正式聘用，则试用期的总收益按每月5000元补齐。

试用期内的“低底薪+高绩效”政策会把相当一部分优秀人员拒之于门外。虽然这种政策可以降低用人的风险成本，但同时也会大大增加招聘工作的成本。频繁的招聘信息检索、简历筛选、笔试、初试、复试、再复试，这些工作的’成本可能会远远高于多付给试用期员工工资上的成本。

酒店人力资源管理读后感篇二

作为一所学校的校长，其人力资源管理的好坏直接影响到学校的发展，是整个学校系统的核心。在我担任校长的工作中，通过不断的实践和总结，我深刻地认识到了人力资源管理的重要性，特别是对于一个教育机构来说。人力资源的管理对于提高教职员工的质量、提升教育教学质量和推动学校发展

都起着十分重要的作用。本文中，将从这三个方面谈谈我对于人力资源管理的心得与体会。

第二段：提高教职员工质量

要想提高教职员工的质量，首先需要做到人员招聘的严格把关。我认为，教师是学校的核心资源，而对于一所学校而言，人才的引入是整个学术体系健康发展的重要基础。因此，我们需要建立实用的人才招聘机制，通过专业的面试、考评等方式锁定优秀的人才，从而为教育教学的全面发展奠定可靠的基础。同时，除了优质新招聘的教职员工之外，我们还需要关注已经存在于我们学校内的教师，注重员工关怀，用心维护教职员工的合法权益，为员工提供全面的职业发展和个人成长的机会，从而提高教职员工的工作积极性和敬业精神。

第三段：提升教育教学质量

要提升教育教学质量，首先需要我们建立一套有效的考核机制。这套机制既要能够保证教职员工合理的待遇，又要求每个教职员工不断提升自身的教学能力，不断提供高质量的教育教学服务。除此之外，我们还要重视全员培训，为教职员工提供更广阔的学习平台，并加强各项培训资源的整合，将其与岗位要求和学员的个性需求相统一，从而提高教职员工的学习效率和学习兴趣。对于教育质量的发展，基础教育、信息化教育和创新教育的整合和推广也是必要手段，要通过整合资源，加强科研与教学相结合、教研与实践相结合，推动学校内外事业的共同发展。

第四段：推动学校发展

要推动学校发展，我们需要着重关注校园文化建设。对于校园文化，不同的学校有不同的风格和特点。而从人力资源管理角度来看，校园文化是学校一种特殊的精神资本的积累和积淀，是员工的精神动力、行为凭借和品质素养的体现，也

是学生在校学习、居住和生活的情感归属和认同感。因此，建设良好的校园文化就显得十分重要。我们需要制定出一系列的文化规划，将校园文化建设纳入人力资源管理的日常管理之中，从培养素质、规范行为习惯等方面入手，积极倡导员工爱校爱生，不断提高员工的整体素质水平，从而推动学校的全面发展。

第五段：结束语

在人力资源管理的工作中，校长要有高水平的管理能力和人际沟通能力，更要有长远的发展眼光和整体观念。要实现这些目标，我们需要建立切实可行的管理制度，加强跨部门协作和沟通合作，让资源的分配变得更加合理化、精细化，并从制度上激励员工积极上进。同时，我们也要注重与外界的合作，结识各个领域的专家、学者、机构等，争取更多的交流和支持，从而实现学校的更加繁荣发展。

酒店人力资源管理读后感篇三

近年来，人力资源管理变得越来越重要。在一个公司的发展，人力资源管理准则是一个不可或缺的部分。人力资源管理准则是指一个公司为了发挥员工的最大价值所制定的一系列规范。通过人力资源管理准则，公司能够管理员工、调动员工的积极性和创造性，提高员工的工作效率和公司的整体效益。

第二段：对人力资源管理准则的认识

在我的职业生涯中，我深刻意识到人力资源管理准则对于一个公司的发展至关重要。我相信，公司的成功不仅仅取决于其产品和服务的质量，还要取决于公司员工的素质和能力。人力资源管理准则是保证员工在工作中发挥出最大的价值的有效手段，也是推动公司不断发展壮大的重要因素。

第三段：实践人力资源管理准则的体会

在我所任职的公司中，公司非常注重人力资源管理准则的实践。公司采用了一系列的评估体系，不断提高员工的素质和能力。同时，公司也注重培养员工的团队合作精神，提高员工的自我管理能力，从而提高员工的凝聚力。在实际工作过程中，我深刻体会到公司注重人力资源管理准则的优势。员工之间相互合作，互相配合，成绩斐然，也创造出了一种积极向上的工作和学习氛围。

第四段：促进人力资源管理准则的重要性

在当前的经济环境中，企业面临着越来越多的竞争和挑战。在这样的环境下，人力资源管理准则的重要性显得异常突出。企业要想在竞争中获得优势，需要注重人力资源管理准则的推广和实践。通过不断优化和提高人力资源管理准则，企业才能够使员工的积极性、创造性和工作效率不断提高，更好地满足市场需求，实现企业的成功。

第五段：未来人力资源管理准则的展望

尽管人力资源管理准则已经在很多公司得到广泛实施，但它也面临一些问题。首先，人力资源管理准则的制定与实施需要大量的时间和精力。而在像如今这样高速发展的经济环境中，时间就是金钱，只有少数企业愿意投入这么多的时间和精力。其次，不同类型的企业需要量身定制不同类型的人力资源管理准则。未来，我们需要更加注重精细化的管理和个性化的服务，提高人力资源管理准则的灵活性。这样才能够更好的推进并实施人力资源管理准则，使其发挥更大的价值。

总之，人力资源管理准则的实践不仅能够提高员工的工作效率和企业的整体效益，还能够帮助企业在激烈的竞争中获得优势。在未来的时代，我们需要更好地推进和实施人力资源管理准则，并不断提升基于个性和灵活的标准，以适应不同类型企业的管理需求，使之发挥出最大价值。

酒店人力资源管理读后感篇四

通过近期的人力资源培训学习，本人切实的感觉到了自身的提高，在此感谢上级安排的此次学习活动，感谢每一位授课老师精彩的授课。此次的培训学习，使自己的理论基础，道德水准，业务修养等方面有了比较明显的提高，进一步增强了学习理论的自觉性与坚定性，增强了做好新形势下本职工作的能力和信心。参加本期培训本人主要有以下几方面体会和收获：

通过培训，使我进一步增强了对人力资源管理学习的重要性和迫切性的认识。

例如：179号确定的送达程序，按照《企业职工奖惩条例》第十八条规定精神，企业对有旷工行为的职工做除名处理，必须符合规定的条件并履行相应的程序。因此企业通知请假、放长假、长期病休职工在规定时间内回单位报到或办理有关手续，应遵循对职工负责的原则，以书面形式直接送达职工本人，本人不在的，交其同住成年亲属签收。直接送达有困难的可以邮寄送达，以挂号查询回执上注明的收件日期为送达日期。只有在受送达职工下落不明，或者用上述送达方式无法送达的情况下，方可公告送达，即张贴公告或通过新闻媒介通知。自发出公告之日起，经过三十日，即视为送达。在此基础上，企业方可对旷工和违反规定的职工按上述法规做除名处理。能用直接送达或邮寄送达而未用，直接采用公告方式送达，视为无效。

经过这次培训学习，我深刻认识到科学运用人力资源管理办法的`重要性，以科学发展的态度，通过过程控制，持续改进等方法，逐步实现人力资源的管理化，圆满的完成工作任务。

随着计算机网络技术的飞速发展，信息技术在企业中得到了越来越广泛的应用。信息化亦彻底改变了企业的运作形式。企业由粗放型发展转向追求精细化发展，人才的作用日益显

现，而人力资源对一个企业的成功具有关键的作用。瞬息万变的竞争环境需要高质量的人才，谁能将人的作用发挥的好，谁将会立于不败之地。人力资源管理信息化则发挥着巨大作用，其最大限度地实现了人力资源管理自动化，它全面解放了人力资源管理工作者的大脑，使其能够将工作的重心放在服务员工与支持企业管理层战略决策上来。

自我司人力资源系统上线以来，人力资源部的工作效率得到了极大的提升。以前手工操做计算与处理每月工资、处理员工考勤休假、编制员工档案等业务，不仅效率低，而且容易出错。人力资源系统上线后，其大大降低了例行工作占用的时间比例，并能更好地保证数据的质量和数据更新的速度。部门人员可将大量时间用于激励、考核、培训等核心工作，提升公司的核心竞争力。人力资源系统的查询、制作花名册、统计报表等功能，能给予人力资源管理者及高层决策者更清晰明了的数据，使其更准确地掌控公司的人事情况，作为其决策的可靠依据。值得一提的是人力资源系统的提醒功能，其提供了大量的提示信息，如：每月合同到期提醒、每月员工生日提醒等各种工作中能遇到的提醒信息，既可减轻人力资源工作者的工作强度，又可避免错过日期给公司造成不必要的损失，以及给员工带来不满的情绪，使员工更有归属感。

人力资源管理信息化不仅使管理效率大幅提升，也在战略上提供了决策者最全面而实时的信息，从而推动企业的发展。

酒店人力资源管理读后感篇五

人事管理这个概念带有浓郁的计划经济的色彩，是被动的把人当作成本来进行的管理方式。人力资源管理humanresourcemanagement最早出现在上世纪70年代的美国，90年代被中国学术界和工商业界所接受。从人事管理到人力资源的管理体现了一种进步，把对人的管理变得更主动，务实，高效，更以人为体。举个例子来讲：如果员工小强没有完成某项工作，公司只是一味罚款了事，就说明公司

的管理水平还处在人事管理；如果公司人力资源部能够及时和小强沟通，分析原因，帮助小强克服自身困难，解决实际问题，有效地提高人的创造力，这就是人力资源管理。把一群普通人组织在一个群体里面，做着不普通的事情，这就是成功的管理工作。柳传志说过，办公司说到底无非是管理好员工。

在一定范围内，能为社会创造物质和精神财富，具有体力和脑力劳动能力的人口的总和。所以不是所有人都称得上是人力资源。

a□体质b□智质c□心理素质d□道德品质e□能力素养：学历，经历，阅历，心历。

智商，情商，逆商，财商，健商

沟通交际能力，英语会话能力，电脑操作能力，汽车驾驶能力，打高尔夫、网球的能力

理念层———制度层———标示层

企业文化往往体现了一个企业的整体精神风貌，带有很强的’符号性。民企当中企业文化往往和企业的领导者气质有着很大的相似度。企业文化是公司内部形成的一个价值观，从公司高层确定理念，到一线员工展现企业文化，需要合理且具执行性的制度来约束。

选人，用人，育人，留人，识人、人力资源管理就是以企业发展的战略目标为导向，通过招聘，甄选，培训，报酬等管理形式对企业内外相关的人力资源进行有效运用，满足企业当前及未来发展需要，保证组织目标实现与成员发展的最大化。

1、人力资源分析与规划

2、招聘与配置

3、培训与开发

4、绩效管理

5、薪酬福利管理

6、劳动关系管理。