

2023年人力资源心得体会(精选18篇)

在实习期间，我通过亲身经历和实践，深刻认识到实习的重要性，因此有必要写一份实习心得来记录和总结这段宝贵的经历。培训心得范文：培训过程中的互动和交流让我受益匪浅。

人力资源心得体会篇一

听了丁老师的课程，更让我对于企业选材有了更深的认识。选材，就是在面试或工作期间选对人，用好人，这对于企业的持续发展起着至关重要的作用。

而对于面试，就变得相当重要的，这是第一关，对于以后减少失误有决定性的影响。在面试中，企业最大的忌讳就是应聘者语无伦次，很多人公司面试都会要求应聘者做自我介绍，都会问及一些问题，那么，表述清楚，条理分明，分析问题逻辑性很强就是考察的重点。这样的员工在实际的工作中会有目的、讲原则的去做事。同时工作中能分清轻重缓急，有较好的职业道德和自身修养。面试中，应聘者都会有不一样的神情表现出来，其实也给我们领导和面试官透露了很多细节。神情慌乱，左顾右盼，说明能力不足，暂时不可委以重任。不慌不忙，沉着稳重是个人内涵的表现，自信才能镇定，也是潜在能力有待挖掘的表现。

当我们招聘人员后，在平时的工作中，我们更需要冷静、认真的观察人员，结合各自人员的特点，将他们安排在适合他们的位置上，做到“人尽其用，人尽其能”。企业需要员工懂得掌控时间，管理时间。工作不是短跑，是有战略规划长跑。整天忙碌，只能一时可以，不可持久，公司也不提倡。太忙碌的人，思维一般比较呆滞，思想也较为保守，很难调整身心。工作尤其应重视个人时间管理，要有空余时间进行工作目标、计划的修订与执行。我们需要埋头苦干的员工，

更需要劳逸结合、身心健康，和睦沟通的员工集体和良好的工作氛围。

当然，企业需要建立自己的企业文化，在这一过程中，我们不但要挖掘人才，更需要企业有德才兼备之才。利，不得不求，但是不可强求。有时候，需要让步，需要牺牲自己利益；有时候，需要舍己为他，以求大家的和谐；有时候，需要乐于助人，乐善好施。人是一个家庭的一员，家庭是一个社会的一分子，人构成整个社会；故社会之功德在于己任，社会之发展在于人人。在一个企业，更需要这样的员工，成就平衡与大家和睦。看重小利之人，伤害的不仅是身边的人，更大的的是伤害公司的价值观。

丁老师对于企业的研究深入浅出，不但让我们学习一般企业管理的方法，也让我们逐渐培养对于事物判断的一种方法——不讲对错，重要是看是否合适——这样的方法，有助于我们在今后的事业和人生中准确判断，避免错误。

人力资源心得体会篇二

第一段：引言（100字）

作为一名人力资源师，我认识到学习是持续不断的过程，其对于个人和职业发展至关重要。通过我的学习经历，我积累了丰富的人力资源管理知识和技能。在这篇文章中，我将分享我的学习心得和体会，希望能够对其他人力资源师的学习之路有所启发。

第二段：知识更新的重要性（250字）

作为人力资源师，我们必须时刻跟进和更新我们的知识。时代在不断变化，各行各业都面临着新的挑战 and 机遇。通过不断学习，我们能够了解最新的法规和政策，掌握最新的人力资源管理理论和实践方法。这些新知识可以帮助我们更好地

应对变化，做出明智的决策，并提高我们在职场中的竞争力。此外，我们还需要关注自身的发展，通过学习不同的技能和知识，提高我们的专业素质和职业能力。

第三段：学习方法与技巧（250字）

学习方法和技巧对于人力资源师的学习非常重要。首先，我们需要制定一个合理的学习计划，确定我们的学习目标和时间安排。其次，我们可以利用不同的学习资源，如书籍、网络课程和培训活动。这些资源可以帮助我们扩大知识的广度和深度。另外，了解不同的学习风格也非常有帮助，因为不同的人有不同的学习偏好。我们可以探索适合自己的学习方法，如阅读、听讲座、参与讨论等。最重要的是，我们要保持持续的学习动力和热情，不断提高认知和思维水平。

第四段：实践与反思（300字）

学习不仅仅是理论知识的积累，还需要结合实践来巩固和提升。作为人力资源师，我们可以通过解决实际问题 and 参与项目来应用所学的知识和技能。实践可以帮助我们更好地理解 and 掌握知识，发现不足之处并进行改进。同时，在实践中我们也需要保持反思的习惯，思考自己的做法是否合理，是否能够达到预期的效果。通过实践与反思的循环，我们可以不断提高自身的能力和水平。

第五段：终身学习的重要性（300字）

终身学习是作为人力资源师不可忽视的一部分。学习不仅仅是为了获得一个学位或证书，更是为了不断提高自身的素质和能力，适应不断变化的环境和需求。我们应该将学习作为一种习惯，不断开拓视野，拓宽思维方式。同时，我们也应该注重与他人的学习互动和交流，通过与其他人共同学习和分享，相互促进，共同成长。

结尾（100字）

通过不断学习和不断实践，我深刻地认识到学习的重要性和价值。作为人力资源师，我们要时刻保持学习的动力和热情，不断提升自己的专业能力和素质。只有通过持续学习和努力，我们才能在这个竞争激烈的职场中脱颖而出，取得更大的成功。

人力资源心得体会篇三

为了提高人力资源从业人员的专业技能，__煤业化工集团与中国人民大学共同组织了“人力资源管理高级培训班”，很荣幸有机会参加本次学习。

通过本次培训，我们不仅系统学习了人力资源在招聘、绩效、薪酬等方面的管理知识，并了解了领导能力方面的种种工作艺术和工作方法，同时使我们进一步深化了人力资源理论知识，学习到人力资源工作先进的理念和各种实战经验。通过本次培训，结合本职工作，我们意识到，员工是一个企业发展的基石，企业的良好发展依靠着企业员工的每一份努力，做好人的工作就要做好人力资源工作，做好人力资源工作就要做好以下几个方面的内容：

一、做好人力资源规划

人力资源规划简单的说就是人力资源工作的方案和计划的组合，就像列车的高速行驶，不仅要明确目标，同时要有高速行驶的有效导航，以确保正确的行驶路线和目标。人力资源工作同样要结合企业的发展战略，确定工作目标定位和实现途径，通过对企业资源状况和人力资源现状来明确人力资源工作的重点和方向，而不是一如我们原来的工作方式，仅仅停留在人员的招聘、绩效、薪酬、培训等具体工作环节上。不仅要对企业人力资源管理现状信息进行收集、分析和统计，还要根据各种人力资源的数据和分析结果，结合企业发展战

略，制定未来人力资源工作规划，以此作为工作指导，在基础环节扎实完美的基础上，做好人力资源的各项管理工作。

二、做好人员的招聘与甄选

人员招聘与甄选是指企业根据人力资源规划要求，通过信息发布和科学甄选，获得公司所需的合格人才，并完成人岗适配的过程。

通过本次培训，我们了解到人员的招聘和甄选要遵从“职得其才，才适其用”的原则，避免出现“高才低就”和“低才高就”的情况；学习了很多招聘与甄选所需的测评工具和技巧；尝试着编写公司关键岗位的素质胜任模型……尤为重要的是，我们意识到招聘与甄选不能被视作各自独立的过程，而是相互影响、相互依赖的两个环节，只有招聘合适的人员并进行有效的配置才能保证招聘意义的实现。

结合本次培训，我们将把这些知识和技巧运用到20__年及以后的招聘与甄选工作中，使人才的选、拔工作从理论上产生根本变化，真正做到人岗匹配。

三、薪酬与福利

薪酬福利管理是人力资源管理的核心问题之一，薪酬管理的结果直接影响到员工的积极性和稳定性。

通过本次培训，学习到全面薪酬管理的相关理论。全面报酬体系是在人力资源管理过程中提出的一种理念，是吸引、保留和激励企业所需人才的战略性工具，是多种有形和无形报酬方式的结合，可以有效降低企业的人力成本，具有较强的灵活性，对于改善公司现有的薪酬管理办法具有指导性作用。现阶段公司的薪酬管理体系还是以货币作为报酬支付的主要方式，但是在知识经济时代，单一的薪酬支付已不能满足知识型员工多层次的需求了，全面薪酬体系将更合理更有效地

吸引、保留、激励知识型人力资源。通过学习，我们将在下一步薪酬改革过程中，结合公司实际逐步完善薪酬构成，以期更好达到的激励作用。

四、绩效管理

绩效管理无论是对大公司还是小公司都会带来同样多的益处，它能帮助经营者确定公司的前进方向，为明智的战略管理决策提供信息，创造有利的环境，使坚强的工作团队相互协作，也给每个员工提供对其绩效的期望标准，使其了解如何获得做好工作所必需的资源和支持。另外还能鼓励公司不断改进工作流程，建立一个公平而富有激励作用的报酬和奖励制度。

本次培训所讲述的《平衡计分卡》等绩效管理的工具，是现在较为流行并通用的管理工具，但是在整个重装集团还没有推行开展，平衡计分卡的目的是将企业战略和绩效管理有效结合，使每位员工的工作绩效与组织战略有机融合，将企业的发展战略真正通过绩效管理落实到每位员工的工作中，使企业愿景不是一个大而空的口号而成为真正落在实处的计划方案。

本次人力资源管理能力培训班为期两年，在这两年内我们即将学习到人力资源管理的各种前沿理论和先进工具，这些对我们未来的人力资源管理工作会带来极大地帮助和启发，在现阶段所学到的有关招聘、薪酬、考核、规划等方面已经让我们受益匪浅，将来从政策、劳动关系就、劳动用工、培训开发等方面的课程，一定会给我们的工作带来极大改进。

总之，非常感谢集团领导能给人力资源从业人员提升的机会，不仅提高了我们的理论水平，同时加强了各兄弟单位之间的业务沟通和学习，相信我们在以后的工作中一定能够活学活用，积极激发员工的主动性、创造性，促进公司更快更好的发展。

人力资源心得体会篇四

十六年的职业生涯，也是十六的人力资源实践生涯，从一个外行人逐步窥得一些皮毛知识，到今天能对人力资源有一个更系统的理解，每一段工作经历都让自己受益良多。对人力资源也有一些薄见。

对人力资源的认识经历了三个阶段，随着工作经验的积累，看问题的高度不一样，对人力资源的理解也逐步深刻。

早期认为人力资源管理的价值是按公司发展的要去做好服务工作，人员短缺时及时完成招聘，职能部门提出培训需求，策划组织和实施相关培训项目，按公司的计划组织绩效考核，做好员工关系管理减少纠纷等，停留在事务性的被动服务方面。

后来认为人力资源管理的价值是搭建人力资源管理体系，搭建起规范的系统，实现规范化管理，让所有的人力资源工作有章可循，有据可依，让人力资源工作能够有条不紊的运行。这是人力资源管理提升的必由之路，从事务性工作，过度到专业性管理。

现在回头再看，我认为人力资源的价值核心是在如何帮助企业实现业绩提升，实现企业的宏伟目标，包括销售的提升和利润的提升两方面。并基于此宏大目标，对目标进行分解，对公司当前情况进行盘点和诊断，找出人力资源管理的薄弱环节，进行问题的分解，用专业的方法系统性的解决问题。如引进高层次人才帮助提升业绩；根据员工知识短板，组织系列化培训，提升业务能力；进行职业通道建设，拉通职级与薪级的匹配，留住核心人才等帮助企业实现业绩的增长。再如进行工作分析、设备工艺盘点，做好编制管理，提升人效；基于战略目标，优化绩效管理，推动新产品的开发，提升产品盈利能力等，从而帮助企业实现利润的增长。

对人力资源管理的认识还体现在对人力资源管理的定位方面，体现在人力资源从业者的角色转变。

早期认为人力资源是一个服务者、管理者。在人力资源管理实践中，有些工作是服务性质的，如入离职手续办理、薪酬核算发放等，做的是共享中心的事情，我们面对的是具体的员工个体及公司管理者，可以说面对一线员工我们做的大多数是服务型的工作，以服务角色为主。但这些肯定是不够的，用人部门提出招聘的需求时，按照内部流程完成招聘，但至于招聘需求是否合理，编制是否合理，是内部招聘还是外部招聘，是否内部调整，招聘好的候选人是否一定产生好的绩效，这些都需要人力资源部门进行管理，所以人力资源从业者也是管理者。

但到了现代人力资源管理阶段，我对人力资源管理的认识更多了几层含义。

首先，人力资源管理者要是一个好的业务伙伴。要去了解业务，参与到业务部门的日常管理中，帮助业务部门的经理提升管理能力，提高对人员的管理能力，业绩的管理能力。

其次，人力资源管理者是政委。政委一词来源于人民军队的管理，军队要打仗一方面要求军事战术好，技能好，另外还要在思想上统一认识。治理企业也一样，我们不仅仅需要业务能力强，同时还要做好思想的传播、正能量的传播，讲述公司的价值观，构建员工的沟通通道，加强高层、中层、基层员工的交流，统一思想和价值观。

第三，人力资源管理者要是一名好的教练。做好业务伙伴和政委，hr要对业务熟悉，一切以提升业绩为核心，需要对业务部门的定位进行分析，梳理业务部门的关键结果要素，带领部门管理者对kpi关键动作进行梳理，对员工进行辅导，通过这样的辅导让大家快速理清业务、了解业务，掌握业务的关键点，这也是工作的重点和努力方向。

第四，人力资源管理者是一个变革推动者。人是一切的本源，公司的发展靠干部驱动，员工执行，同样的变革也需要业务主管领导和部门负责人驱动，但很多的变革来自于团队自身的变革，这就需要人力资源部门去驱动，在局部业务单元上推动变革。

最后，人力资源管理者是一个组织部长。战略一旦决定，干部是决定性因素，hr未来需要向组织部长角色过度，如何选拔好干部，用好干部，管理好干部，是组织发展里面最核心的内容。

明确了人力资源管理的价值所在和角色定位，打铁还要自身硬，人力资源需要走专业化道路，掌握专业技能，这就是在企业内部建立起人力资源生态系统。企业人力资源管理的过程，也是帮助员工实现个人价值的过程，通过员工价值的实现，促成企业战略目标的实现，形成良性循环。

1、战略解码。人力资源部门要指导和帮助业务部门根据公司的发展战略，分解目标，细化目标要素，甚至分解到一个个具体的业务动作，才能更好的确保目标的达成。如：采购降本计划，不只是停留在一个概念目标上，我们要进一步分解到原材料降本、能源降本、人工降本、费用降本等细节上，原材料降本还可以进一步分解至具体部件、材料的降本计划，这样人人有目标，人人背指标，一个个小的目标，促成大目标的实现。

2、人才发展。企业的发展靠的是优秀的人才去实现，人才的发展是人力资源管理的重中之重。具体是围绕4p模型，做好8个方面的工作，搭建人才发展平台、识别人才、培养人才、帮助人才价值实现。

(1) 组织发展。做好组织设计和职能设计，进行责权利匹配，打通员工发展通道，明确岗位任职要求。做到编制可控，职能不重复和遗漏，员工明确自己的发展通道方向和个人能力

提升方向。

(2) 人才盘点。根据未来发展战略，做好人才盘点，了解公司人才队伍现状，了解人才的技能、业绩、价值观等要素，发掘优秀人才，明确人才的需求和明晰人才能力缺项。

(3) 干部管理。建立起干部的标准、选拔评估方法，建立起干部能上能下的机制，干部储备机制，做好干部管理，做到随时有才可拔，能力强者有平台发展。

(4) 人才招聘。丰富内外部招聘渠道，广纳贤才，做好内部人才机制建设、面试官机制建设、评价中心建设，能快速猎聘高级人才，能精准识别人才，助力公司战略目标的实现。做好人力资源工作，首先是要把好入口关。

(5) 人才培养。识别核心岗位、核心能力，依据任职资格标准，寻求员工的能力缺项，设计专业能力训练计划，干部分层训练计划，核心素养训练计划。培养一支价值观统一、高素养、高业务能力的队伍和后备人才队伍。

(6) 绩效提升。基于现状设计合理的绩效管理方案，分解战略目标，设计关键指标，做好绩效考核，规范绩效面谈，帮助员工业绩提升。绩效管理的目标是助理企业绩效提升，员工能力提升，通过绩效考核的手段，识别员工的能力不足，帮助员工提升技能、优化工作方法和工具，达到个人业绩提升，助力公司业绩的提升。

(7) 薪酬变革。基于不同层级员工的差异化需求，参照3p1m模型（基于岗位、绩效、能力付薪，对标外部市场），设计全面薪酬管理系统和激励机制。全面薪酬系统包括货币化的薪资、福利，精神层面的奖励和感受，如休假、公司荣誉、公司关爱等。全面薪酬系统设计，首先是保障内部公平，其次是外部竞争力，最后是内部激励性。杜绝大锅饭，平均主义是对优秀员工的伤害。

(8) 文化建设。价值观统一，打造优秀的企业文化，这也是企业的dna是成功的保障。继续深入打造奋斗者文化或者“中财人”文化，构建高能战队。企业dna需要去提炼，提炼成为能力标准，提炼成为人才招聘标准，提炼成为人才选拔、干部聘用的标准。上下同频同欲者胜。

3、价值管理。人力资源管理的过程，也是一个价值管理的过程，价值管理是人力资源管理的核心。我们要识别哪些岗位、哪些人创造了价值，不同岗位创造了什么样的价值。我们要去设计工具，客观评价各岗位的价值。基于组织价值的实现，我们还需要设计好合理的价值分配机制，针对性设立激励政策。通过价值创造到合理的价值分配，留住事业型员工。

hr是服务者，hr是管理者，hr更是设计者。我们要象医者一样，望闻问切，透过现象去看本质，不能停留在问题表面，头痛医头，脚痛医脚，这样只会停留在不断救火的困局中，帮助业务部门提供系统的人力资源解决方案是我们的使命所在。

如：业务部门需要招聘人员，我们要分析是偶发性的，还是经常性的，经常性的需求我们要分析是业务发展的增量需要，还是人员流失的替代需要，人员流失是员工能力的原因，还是我们内部的原因，在职员工有没有这种情形……同一个招聘需求我们可能在完成订单式招聘的交付工作时，还需要做好系统性解决问题的准备。人员流失问题可能是招聘时的问题，员工不适应公司文化，员工没有长期奋斗的准备，员工能力识别不准确等，也可能是管理者管理风格问题，绩效考核不公平问题，薪酬问题，激励问题，还可能是个人能力得不到提升的问题，个人在公司没有发展机会的问题等，我们可以有针对性的出具不同的解决思路。

一个点的问题，我们要从一条线的角度思考，从面提出系统解决方案，这样才能推动人力资源管理水平的提高，更好的支撑业务的发展。

人力资源专业化管理，依赖于各模块基础的夯实。人力资源的各模块相对独立，又通过一定的逻辑关系相互联系在一起。如：宽带薪酬系统的建设，依赖于岗位价值的评估，依赖于职位管理系统这一前提。没有建设好职位系统，薪酬等级无法与岗位进行匹配，没有任职资格系统，人才职位等级无法评价，宽带薪酬系统就成为摆设。所以做好薪酬系统的土壤是有完善的职位系统和任职资格系统。

做好人力资源管理工作，要以企业的宏大战略目标为起点，进行价值链梳理，培植人力资源管理土壤，在业务发展中诊断问题，发现问题并系统化解解决问题，才能为企业的发展保驾护航。

人力资源心得体会篇五

人力资源管理作为企业管理中不可或缺的一部分，在现代商业环境中扮演着重要的角色。作为一名人力资源师，我深感自己需要不断学习和提升，以适应变化多端的企业需求。在过去的一段时间里，我参加了一系列的培训和学习，积累了宝贵的经验和体会。在这篇文章中，我将分享我在学习过程中的心得与体会。

首先，在学习人力资源管理的过程中，我意识到了专业知识的重要性。作为一名人力资源师，我们需要掌握各种管理技巧和工具，例如招聘、培训和绩效评估等。通过学习，我深入了解了这些知识，并能够灵活运用到实际工作中。在招聘过程中，我学会了如何撰写吸引人的招聘广告，筛选合适的候选人，并进行面试评估。在培训方面，我学习了如何制定培训计划，培养员工的技能和能力。这些知识和技能让我成为了一名出色的人力资源师。

其次，我在学习中认识到了沟通的重要性。作为人力资源师，我们需要与员工、管理层和其他部门保持良好的沟通。通过学习，我学会了如何有效地倾听和表达意见，解决问题和化

解矛盾。在处理员工关系时，我学会了如何与员工建立信任关系，并提供必要的支持和帮助。在与管理层合作时，我学会了如何理解他们的需求和要求，并提供合适的解决方案。通过良好的沟通，我能够更好地与他人合作，实现共同的目标。

第三，学习还让我认识到了自我管理的重要性。作为一名人力资源师，我们需要有良好的时间管理、压力管理和情绪管理能力。在学习过程中，我意识到只有合理安排时间，并设定明确的目标，才能在有限的时间内完成任务。同时，我学会了如何管理压力，通过放松和调节心态来保持良好的工作状态。此外，我也学会了如何管理自己的情绪，以更好地与同事和员工相处。这些自我管理的能力使我能够更好地应对工作中的挑战和困难。

第四，学习也让我认识到了不断学习和提升的重要性。人力资源管理是一个不断发展和变化的领域，我们需要与时俱进，不断学习新知识和技能。通过参加培训和学习，我不仅掌握了基本的人力资源管理知识，还了解到最新的管理趋势和最佳实践。我也不断参加行业研讨会和交流活动，与其他人力资源专业人士分享经验和观点。这种不断学习和提升的态度让我持续保持竞争力，并能够为企业提供更好的服务。

最后，学习还让我认识到了团队合作的重要性。作为一名人力资源师，我们需要与其他部门和团队紧密合作，共同实现企业的目标。在学习过程中，我参加了多个团队项目，并与其他人力资源师一起完成了各种任务。通过与其他人的合作，我学会了如何共同制定计划和目标，分工协作，充分发挥每个人的优势。团队合作不仅能够加快工作进度，还能够培养良好的协作精神和工作态度。

通过学习人力资源管理，我不仅掌握了专业知识和技能，还培养了沟通能力、自我管理能力和团队合作能力。这些能力让我成为了一名出色的人力资源师，并为企业的发展做出了

积极的贡献。然而，我也清楚地意识到学习是一个永无止境的过程，我将继续学习和提升自己，以适应不断变化的商业环境。

人力资源心得体会篇六

人力资源是企业成功的关键之一，而学习人力资源课程也是提高自身竞争力的途径之一。在学习过程中，我认识到了人力资源管理不仅仅是简单的员工管理，还包括组织文化、员工关系等方面。通过学习，我收获颇丰，有如下几点心得感悟。

二、学会管理组织文化的重要性

组织文化对企业的影响不可忽略。在人力资源管理中，我们需要学会如何管理、塑造组织文化。组织文化是企业的精髓所在，每个企业都有不同的组织文化。正确理解和运用组织文化可以使企业与众不同，促进员工业务水平和职业道德的提高，提升企业的声誉和品牌。同时，组织文化也可以提升员工的凝聚力和归属感，提高企业的生产力和经济效益。

三、加强对员工需求的关注

在人力资源管理中，关注员工的需求是非常重要的。一方面，不断改进和提升员工的职业技能和专业知识，可以为企业提供更加高效和专业的服务。另一方面，了解和满足员工的个人和职业需求，可以提高员工的满意度和忠诚度，促进员工的长期发展和职业成长。

四、建立良好的员工关系

良好的员工关系对于企业的稳定发展至关重要。通过提供良好的员工福利，营造良好的工作氛围，建立公正的员工评价机制，可以促进员工的发展和士气的提高。同时，通过妥善

处理员工的投诉和问题，建立起相互信任和尊重的员工关系，为企业的长期发展提供了可靠的保证。

五、认识到人力资源管理的重要性

在学习人力资源课程过程中，我认识到人力资源管理对企业的重要性。人力资源管理作为一种策略性管理，不仅是管理人员的职责，也是企业发展和战略实现的必要条件。只有通过精心的人力资源管理，才能吸引和留住人才，提高企业的生产力和经济效益。

六、结语

在学习人力资源课程的过程中，我收获颇丰，体验到了人力资源管理的魅力。学习人力资源课程，不仅需要掌握理论知识，更需要结合实际情况，注重创新和实践。我相信，在今后的职业生涯中，我会更加注重人力资源管理的重要作用，努力提高自己的管理能力和水平。

人力资源心得体会篇七

第一段：介绍人力资源师这个职业和学习的重要性（200字）

在现代社会中，人力资源师扮演着至关重要的角色。他们是企业中管理人员的一支重要力量，他们负责招聘、培训、绩效管理等一系列人力资源相关的工作。为了能够胜任这个职位，人力资源师的学习就显得尤为重要了。在我的学习过程中，我深刻体会到了人力资源师学习的重要性，以及所取得的收获和体会。

第二段：学习人力资源师的理论知识（200字）

在我学习人力资源师的过程中，首先我要学习的是人力资源管理的理论知识。通过学习相关的课程和研究资料，我了解

到了人力资源的重要作用和作用，以及如何进行有效的人力资源管理。我学习了员工招聘的技巧和方法，如何进行员工培训以提高企业的竞争力，以及如何进行绩效管理来激励员工的工作态度和行为等等。通过学习这些理论知识，我对人力资源管理工作有了更深入的了解，也为我日后的实践工作奠定了坚实的基础。

第三段：实践经验的积累和学习（200字）

学习人力资源管理的理论知识只是开始，实践经验的积累同样重要。在我的学习过程中，我积极参与了各种实践机会，比如实习和参加项目。通过这些实践，我掌握了应对各种实际问题的能力，比如如何与员工进行有效的沟通和交流，如何应对员工的疑虑和不满，以及如何解决劳动纠纷等。同时，通过实践，我也认识到了理论知识和实践经验是相辅相成的，只有两者的结合，才能更加有效地进行人力资源管理工作。

第四段：提升自己的技能和能力（200字）

除了学习理论知识和实践经验，提升自己的技能和能力也是我在学习人力资源师的过程中的一个重要目标。人力资源师需要具备很多技能，比如良好的沟通能力、团队合作能力、解决问题的能力等等。在我的学习过程中，我不仅通过参加培训课程和研讨会来提升自己的技能，还通过参加团队项目和与同学的合作来培养自己的团队合作能力。通过不断地提升自己的技能和能力，我相信自己能够更好地胜任人力资源师这个职位。

第五段：学习人力资源师的体会和收获（200字）

通过学习人力资源师的过程，我不仅获取了丰富的理论知识和实践经验，还培养了自己的技能和能力。更重要的是，我对人力资源管理工作有了更深刻的理解，对于如何更好地帮助企业提高员工的工作效率和工作满意度有了更多的思考。

我相信，通过学习人力资源师这个专业，我将能够成为一名优秀的人力资源管理者，为企业的发展做出更大的贡献。

总结：通过人力资源师的学习，我对人力资源管理的工作有了更深入的了解，无论是理论知识还是实践经验都使我受益匪浅。同时，我也认识到了自己在学习过程中还需要不断提升自己的技能和能力。我相信，在今后的工作中，我能够更好地应用所学知识，为企业的人力资源管理工作贡献自己的力量。

人力资源心得体会篇八

通过肖生福老师的指导下，我在人力资源这一方面有了更深层次的认识。首先，从定义上来说，人力资源管理是从经济学的角度来指导和进行的人事管理活动，即人力资源管理，是在经济学与人本思想指导下，通过招聘、甄选、任用、考核、激励和培训等管理形式对企业内外相关人力资源进行有效调配和运用，最大限度地调动和发挥企业员工的积极性和创造性，实现人力资本价值最大化，从而帮助企业提高核心竞争力和经营绩效，创造竞争优势，满足企业当前及未来发展的需要，保证企业战略目标实现与成员发展的最大化。仅仅是从定义出发，我知道，人力资源管理是一个漫长的过程，需要从六个方面对一个企业进行的管理。第二，单方面从员工招聘来讲，一个组织要想永远留住自己所需要的人才是不现实的，组织内部人员的正常退休、人员辞退及人员调动都会引起组织内部人力资源数量的变化，所以员工招聘工作是组织人力资源管理的一项经常性工作。但是招聘是一项需要耗费大量人力、物力和财力的工作，如果盲目招聘，不但员工队伍素质无法保证，而且会造成经济上的巨大损失。

通过这一模块，我知道了招聘的原则有：效率优先原则、双向选择原则、符合国家法律政策和社会整体利益的原则、公开公平原则、竞争择优全面原则、确保用人才质量和结构合理原则、降低招聘成本提高招聘效率原则。

择优全面原则要求在择优的同时不能忽略全面的原则，在考核时应兼顾德、智、体多方面的因素。因为一个人的素质不仅取决于他的智力水平、专业技能，还与他的人格、思想等密切相关。当然，在坚持全面原则的同时，对人也不能求全责备，任何人才都不可能十全十美。要确保人才质量和结构合理，意思是，在选聘人员时应尽量选择素质高、质量好的人才，但也不能一味强调高水平，应坚持能级配置和群体相容的原则。简单地说，就是要根据组织机构中各个职务岗位的性质选聘相应人员，而且要求在工作群体内部保持较高的相容度，形成群体成员间心理素质差异的互补，使整个组织的人员结构合理。招聘到最优的人才只是手段，最终的目的是每一岗位上都是最合适、成本最低的人，从而使组织的整体效益达到最优。

在我国，至今人们还把学位、学历作为人才符号的象征。所以，这几年忽视能力和技术的现象越演越烈。技术遭到轻视，职业教育受到不公正的冷遇。以至上海、广州和浙江等地区年薪16万也招聘不到一个高级技工，有价无市。对于人才的标准，每个时期是不一样的。但是，有一个标准是一致的一一就是为社会作出贡献的人或者说具备了为社会作贡献才能的人。所以，我们再也不要吧学历、职称和名声等表面符号作为人才的标准。现在，我们的人事管理还没有把人的“健康”“能力”“技巧”等放到应有的位置上来，我们要认真贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”等新时期的人才观念，认识人力资源素质内涵的全部。

上课期间，我们不仅能从肖老师身上学到了书本上的理论知识，他还会向我们分享当今社会上的一些典型案例，结合案例对课本上的知识进行剖析。私底下，我们也会和肖老师进行交流，不管是生活上还是学习上的，肖老师都愿意和我们一起分享，所以，我们不仅是师生，更像是朋友。总之，通过这一门课程，我受益良多。

人力资源心得体会篇九

所谓企业不管是小，所有都是围绕着人、事和物，将企业管理达到最高境界，通过前后几次课程学习相关企业如何运用与管理，每节课都有着它本身管理的特色，如丁品洋和邓优老师所讲的，凡事需具备“悟”，学习领悟事情，对待相同问题及面对不同人时，都会有不同的效果，使我们要学习看事情及去领悟，而将问题达到我们的所期望的水平。

在《人力资源开发与管理》课程中，对于企业这是重要的部门，公司能否快速成长，创新，都关系着人力资源部有否充足的人才，对于目前社会竞争，人员流动非常，我们的企业同样的面对相同的问题，如何选用、育、留住人才，带着疑问来到了课堂，但此章节讲课内容比较笼统，不是很具体讲到细节，但体会到要养成看本质，特征的能力和习惯及思维想法多换位思考。在《中层干部管理技能与提升》课程中，用案例分析家分组讨论来学习，这种氛围比较好，从案例中可以更清楚的知道企业中的不足，首先需要观察主要问题，次要问题及必须先解决什么任务，结合自己目前的企业，也是存在同样的问题，存在业绩提不高、生产效率差、品质不稳定等，将问题首要任务、根本任务、解决措施整合，通过企业管理要素，如一切从客户(价值主张)出发，用流程驾驭人性/规范人为，用行为提升人力，能衡量表现才能管理，用承诺成就人生，用文化凝聚人生等其它管理的方法，灵活运用所学的知识找到一个最适合管理企业的方法。

人力资源心得体会篇十

20__年x月x日—x日，于社会主义学院参加了我所举办的人力资源管理培训。席间讲课老师对人力资源管理体系进行了详尽细致的介绍，并结合讲解的内容，通过剖析针对性的案例，有效的提高了我对人力资源管理方面的认识。现将本次学习的心得体会小结如下：

1、经过本次培训，我深刻认识到了科学运用人力资源管理方法的重要性。

在日常工作中，以积极的态度，有效运用人力资源管理中的smart法则，合理安排工作，通过使用工作日志、工作看板等管理手段，积极完成工作；及时跟踪项目进度，以科学发展的态度，通过过程控制、持续改进等方法，逐步实现人力资源管理的合理化，圆满的完成工作任务。

2、经过本次培训，我深刻认识到了提高客户满意度的重要性。

作为计划员，在采购工作中应充分发挥纽带作用，纵向上密切联系采购申请部门、计划管理部门、部门领导、招标办、采购员、仓储员，对采购环节中的相关问题及时沟通、及时解决；横向上及时同其他计划员沟通采购信息，规范采购行为，充分合作。通过自我总结、自我反省等方式，努力提高内、外部客户的满意度，营造良好的工作氛围。

3、经过本次培训，我深刻认识到了合理化建议的重要性。

在日常工作中，对发现的具体问题，具体分析，并提出合适的解决方案。及时实施解决方案，并着力迅速解决问题，减少工作中出现的无效动作，提高工作效率，提高工作积极性，充分发挥主观能动性，并完善工作流程，以更快、更好、更优的完成本职工作。

本次的人力资源管理培训，我学习到了人力资源管理方面的诸多知识，丰富了自身素养。在今后的工作中，我将不断学习，不断实践，在行动中思考，在思考中行动，运用学习到的理论知识，努力实现工作的合理化、精细化、科学化、最优化。

人力资源心得体会篇十一

怀着激动而兴奋的心情，接受了第一次为期一天的人力资源培训，感觉前所未有的精力充沛和激情四射，同时是前所未有的集中精力。也许这才是真正地学习，当求知的欲望真正的发自内心的时候，所激发的潜力和精力是巨大的，让自己都瞠目· · · · · ·说起人力资源，真正的结缘是《职来职往》，当看到各位老师妙语连珠的分析者每一位面试者的时候，他们身上所散发出来的魅力就深深吸引了我，我想象着那就是自己，想象着自己同他们一样，用智慧和素养去感染人，吸引人，管理人。也就是从那时起，我开始觉得，也许我可以向他们一样去做那样一份工作。

她的授课趣味十足，标志性的手势，幽默的语言，切合的自身案例以及敢于自嘲勇气和善于褒扬的风格都让不论听者还是讲者都陶醉其中。影响最深的就是杨老师话，每一句话看似平常的话被她不经意的吐出，很容易被忽略，但回头一想，这样富有哲理的话，其实一个如我们这般的毛头丫头能说出的，没有时间的打磨，没有艰苦的锤炼的，没有岁月的沉淀，又怎能将如此深沉的说得如此轻松和淡然。

杨老师告诉我们，现代企业管理说到底就是人力资源管理，一个企业最大的财富就是人才，最大的资源就是人力资源，因此作为人力资源管理人员，我们是如此的重要，应该为我们明智的选择而鼓掌。我们要做一个员工喜欢，老板信任，企业需要的拥有搞综合素质和情商的人力资源管理人员，只有这样，你才会有价值。一那么，从现在开始，打造你的人力资源管理师的气质，态度，形象吧。作为人力资源管理师，就是要去感召人，要去影响人，要去说服人，因此你必须拥有令人信服的知识 and 智慧，拥有让人敬佩的工作技能和超高的情商。首先要学会管理自己的情绪，调整自己的心态，记住先整理心情在处理事情，只有心态好，情绪好，才能工作好。

杨老师告诉我们，每一次成功都建立在失败的基础上，每一成熟都建立在悲哀的基础之上。不管你拥有多少知识，拥有多高的文凭，把书本背的多么熟稔，没有经过实践的历练，一切都是零，所以一有时间就要找机会打磨自己，没机会也要创造机会，只有这样才能将那些所谓知识真正变成自己的财富，自己赖以生存和值得骄傲地资本。

杨老师告诉我们，一个员工真正的价值在于他能给企业带来什么，能为企业做什么，而非他来自哪里。一个真正让老板的喜欢的员工事宜老板的目标为目标，并能协助他超越目标完成目标的人，只有这样才会让老板信任和依赖，才会有你的地位和价值。在员工眼里，老板永远没有错，要想在企业中有好的发展，首先要学会的是谦虚，老板吩咐的任务，就高质量的去完成，没有条件创造条件去完成。一个恃才傲物的员工迟早会被扫地，因为当老板觉得他管不了你，用不了你的时候，他就会扔了你。再者，在一个团队中，人际关系平台的建立是如此的重要，要努力让周围的人喜欢你，从小事做起，平等而尊重的对待每一个人，用阳光和乐观的心态去温暖周围的人，只有这样，这片土地才会接纳你，你才会有落地生根，枝繁叶茂的机会。

杨老师说，任何职业都有其管线和黑暗的一面。我们要有勇气去改变可以改变的事情，有胸怀去接纳不可改变的事情，并有智慧去分辨二者的不同。不能因为其黑暗就失望，要知道社会就是这样吗，很多事情不可避免，职场和社会的黑暗和阴险远比你能想得更可怕，唯一能做的就是心怀美好，勇敢地去面对，相信一切都会过去，只要你有足够的勇气和智慧以及毅力，暴风雨之后的美好是对你最好的馈赠。

杨老师说，每一天，都要做的三件事是学习、改变和进步。这一秒的你和下一秒的你是不同的，今天的你和昨天是不同的，每一天都要问问自己，今天你学到了什么，你改变了吗，你进步了吗。每天进步一点点，你的改变会是惊人的，其影响更会是不可估量的。

杨老师说，一个人只有真正强大，才会真正独立，才会有资格享受那些所谓坦荡、从容、淡定之类美好的词汇。不要让自己错过变强大的机会，不要让你的生活充满悲哀和无奈，要真正自己掌握自己的生活，做一个真正拥有自由之人格，独立之精神的强大的人。

杨老师说，每一个人都很重要，每一个人都可以离开掉。别看清自己更别太看重自己，脚踏实地，努力，很重要。

杨老师说的，有一天我会自豪的告诉您，我做到了~~~~

人力资源心得体会篇十二

《非人力资源经理人的人力资源管理》的影响热度并没有随着课程的结束而终止，借着余热，同学们纷纷写下自己的学习心得，温故而知新；带着知识共享的愿望，在此分享部分同学的精彩课后心得，希望能给大家带来一场知识盛宴。

现代企业的资源包括多方面，如时间、资金、人员、物资、信息等等，而其中最活跃的因素莫过于人力资源了。不管你有多少的时间，也不管你资金多么的雄厚，物资多么的充足，信息多么的及时，但如果这些你不用到关键点上，也是枉然。就好比一个球队的教练，拥有的全是技术全面，资质一流的球员，但如果不能让球队发挥出团队的合力，仍然要一直打败仗。换句话说：只有人力资源是活的因素，在企业诸多因素中，是具有统御地位和作用的。

企业为了保证正常的运作，划分了一个个的部门，各部门各司其职，都有自己的本职工作。只是每个部门要完成本部门的工作，就必须调配好部门中的人员。也就是说，各个部门都涉及到人力资源管理。

人力资源心得体会篇十三

xx月xx日—xx日，于社会主义学院参加了我所举办的人力资源管理培训。席间讲课老师对人力资源管理体系进行了详尽细致的介绍，并结合讲解的内容，通过剖析针对性的案例，有效的提高了我对人力资源管理方面的认识。现将本次学习的心得体会小结如下：

1、经过本次培训，我深刻认识到了科学运用人力资源管理方法的重要性。

在日常工作中，以积极的态度，有效运用人力资源管理的smart法则，合理安排工作，通过使用工作日志、工作看板等管理手段，积极完成工作；及时跟踪项目进度，以科学发展的态度，通过过程控制、持续改进等方法，逐步实现人力资源管理的合理化，圆满的完成工作任务。

2、经过本次培训，我深刻认识到了提高客户满意度的重要性。

作为计划员，在采购工作中应充分发挥纽带作用，纵向上密切联系采购申请部门、计划管理部门、部门领导、招标办、采购员、仓储员，对采购环节中的相关问题及时沟通、及时解决；横向上及时同其他计划员沟通采购信息，规范采购行为，充分合作。通过自我总结、自我反省等方式，努力提高内、外部客户的满意度，营造良好的工作氛围。

3、经过本次培训，我深刻认识到了合理化建议的重要性。

在日常工作中，对发现的具体问题，具体分析，并提出合适的解决方案。及时实施解决方案，并着力迅速解决问题，减少工作中出现的无效动作，提高工作效率，提高工作积极性，充分发挥主观能动性，并完善工作流程，以更快、更好、更优的完成本职工作。

本次的人力资源管理培训，我学习到了人力资源管理方面的诸多知识，丰富了自身素养。在今后的工作中，我将不断学习，不断实践，在行动中思考，在思考中行动，运用学习到的理论知识，努力实现工作的合理化、精细化、科学化、最优化。

人力资源心得体会篇十四

今天听了梁老师的人力资源招聘模块的`实战课程，我清楚的记得梁老师在课上讲到过国企和民营企业及外企人力资源管理和管理方面的一下区别，除此之外，梁老师还讲到了如何分辨和判断一个企业老板是生意人还是企业家，对于这两点，我学习完之后有一点心得与大家分享。

我个人体会到现在的企业不外乎就是家族企业、民营企业这两种。国营企业几乎是已经不用谈到什么人力资源管理方面的问题，能存在的也就是相当大的大型企业，该企业的管理模式也已经存在于几十年了，自然也就有他存在的理由及固定模式，企业文化及人力资源也就是靠老本及国营资本来运营来支撑。具体能存在多少年是看该类型企业的市场适应力而定，但是，要发展乃至壮大起来也还是比较难的，无论是改制还是其他方式，也是在不得已而为之。

现在的行业、企业都是想靠人才来竞争。任何一个企业不怕你有资金，没有人就什么都很难成功。每个企业几乎都会说以人为本，但是又有很多企业老板真正来重视人才这个问题的呢？私营企业及民营企业的老板大部分都是以又要马儿不吃草，又要马儿跑得快这种思维模式来用人，留人就不是他们要考虑的主要问题了。就自己而言在企业工作过将近5年，从事过不同岗位的工作，也见过各种类型的老板；由此认识到一个关键的问题：老板的经营理念是决定企业寿命的唯一标准，老板的思维模式就是整个企业的所谓企业文化。制度和方式是要定的，具体执行就靠老板自己临时的决定，有制度无法执行也不需要执行是在家族式企业中明显存在的

问题。一个在其他公司工作得十分出色的管理者，如果到了该类型企业也就要看老板自己的意思而定企业文化，老板不同意制度及文化就是行同虚设，也就无法执行、好和不好的标准就不要说了。也就是品牌与产品销售方面的定位思维差异问题。经营一个品牌与销售一个产品就是卖出去与市场的根本差异定位。这个问题就是老板的思维模式决定了企业的寿命。

水能载舟、也能覆舟，选择好人，用好人，怎么用？如何用？人力资源管理的重要性就体现出来了。一个私营企业首先靠所谓的高薪来吸引或者是说是挖，一个人来做管理，承诺很多，什么条件都可以同意。但是，真正到了关键的时候就变了，所谓的制度及文化，还有承诺都忘记了，一时的冲动就来了，靠老板的临时发挥处理问题，人自然也就留不住了，怎么办？再招聘、再去挖。周而复始的做同一件事情，用好人就成了另一道风景线了。也就成了该类型企业的另一种文化了，就这样该类型的企业能走多远呢？可想而知，中国的品牌及民营企业为什么存在不了多久，寿命非常之短，老板不去真正的思考、分析自身的原因。总认为一个人就是能管理好所有的事情，在团队建设和投资方面就层层把关设卡，其实，导致失败的是企业、损失的还是老板自己。老板也就只能用铁打的营盘，流水的兵这个词来安慰自己了。如果要发展就必须重视人力资源方面的管理，必须懂得人力，只有管理好了，才会使自己的企业有的美好将来。

很多人都指出，在当今这个竞争激烈的市场上，企业必须通过制定并实施战略规划来谋求生存并进一步争取繁荣和发展。战略是一个过程，它的有效实施离不开战略高度的人力资源管理。

随着人力资源专业的发展与成熟，人力资源工作的使命不断得到了提升，人力资源不再是传统意义上的单纯的人事管理，已逐步上升到了战略的高度，与企业的生存发展密切相关。纵观全球，在未来的发展中，竞争的全球化挑战、满足利益

相关群体的需要以及高绩效工作系统的挑战这三大方面的竞争挑战将会提高人力资源管理的实践性，人力资源职能沿事务中心xx卓越绩效中心xx公司业务伙伴逐步转化，由此对人力资源工作者提出了更高的要求。我们从人力资源胜任者模型可以看出人力资源战略伙伴、职能专家、员工支持者、变革倡导者等新的角色。

在整个企业战略的形成过程中，人力资源专家开始参与战略的制定与实施，人力资源职能与战略规划职能不再是单纯的行政联系，而是逐步由行政管理联系经单向联系、双向联系向综合联系演绎。更确切的说，人力资源职能在战略的形成与战略的执行两方面都得到了体现。

在战略的形成阶段，战略规划的群体需要通过确定企业的使用和目标，通过分析企业外部环境的机会和威胁以及企业内部的优劣势决定企业的战略，人力资源对战略形成的影响主要是通过通过对战略选择的限制来实现。人力资源对战略形成的影响要么是通过通过对战略选择的限制来实现，要么是迫使高层管理者们去考虑企业应当怎样以及以何种代价去获取或者开发成功地实现某种战略所必须的人力资源。

我们知道，战略执行成功的与否主要取决于五个重要的变量：组织结构、工作任务设计、人员甄选、培训与开发、报酬系统、信息及信息系统的类型。可以看出，变量中工作任务设计、人员甄选、培训与开发、报酬系统都是人力资源的重要职能。也就是说，要想成功的实现企业战略目标，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，即通过资源管理的实践来完成。

作为人力资源工作人员，要想成为企业真正的战略伙伴，必须作到以下几点：一是具备了解企业经营，知道企业财务能力，能够计算每一种人力资源决策成本和收益及其可能产生

的货币影响的经营能力；二是具备人力资源管理实践的专业和技术能力，如绩效管理、薪酬管理、人员开发与培训等；三是具备诊断问题，实施组织变革以及进行结果评判等方面高超的变革过程管理更重要的是具备能综合利用上述三方面的能力以增加企业价值。

为了理解人力资源与战略结合的意义，战略性人力资源工具以及麦肯锡的7s模型可能会给我们提供一定的帮助。

作为人力资源管理，首先由人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、薪酬与福利、绩效管理和员工管理这六大模块组成。

也就是我们笼统说的方案和计划的组合，简单的打个比喻：就像航行出海的船需要确定一个目的地定位好航标，同时需要一个有效的导航系统，以确保航行在正确的路线之上。人力资源管理也一样，需要确定hr（人力资源）工作目标定位和实现的途径。人力资源规划的目的在于结合企业发展战略，通过对企业资源状况以及人力资源管理现状的分析，找到未来人力资源工作的重点和方向，并制定具体的工作方案和计划，以保证企业目标的顺利实现。人力资源规划的重点在于对企业人力资源管理现状信息进行收集、分析和统计，依据这些数据 and 结果，结合企业战略，制定未来人力资源工作的方案。

上面讲到人力资源的规划，既然有了规划，我们就要开始人员的招聘任用与配置。人员任用讲求的是人岗匹配，适岗适人。找到合适的人却放到了不合适的岗位与没有找到合适的人一样会令招聘工作失去意义。招聘合适的人才并把人才配置到合适的地方是才能算完成了一次有效的招聘。招聘和配置有各自的侧重点，招聘工作是由需求分析—预算制定—招聘方案的制定—招聘实施—后续评估等一系列步骤构成的，其中关键又在于做好需求分析，首先明确公司到底需要什么人，需要多少人，对这些人有什么要求，以及通过什么渠道

去寻找公司所需要的这些人，目标和计划明确之后，招聘工作会变得更加有的放矢。人员配置工作事实上应该在招聘需求分析之时予以考虑，这样根据岗位量身定做一个标准，再根据这个标准招聘企业所需人才，配置工作将会简化为一个程序性的环节。招聘与配置不能被视为各自独立的过程，而是相互影响、相互依赖的两个环节，只有招聘合适的人员并进行有效的配置才能保证招聘意义的实现。

对于新进公司的员工来说，要尽快适应并胜任工作，除了自己努力学习，还需要公司提供帮助。对于在岗的员工来说，为了适应市场形势的变化带来的公司战略的调整，需要不断调整和提高自已的技能。基于这两个方面，组织有效培训，以最大限度开发员工的潜能变得非常必要。就内容而言，培训工作有企业文化培训，规章制度培训，岗位技能培训以及管理技能开发培训。培训工作必须做到具有针对性，要考虑不同受训者群体的具体需求。对于新进员工来说，培训工作能够帮助他们适应并胜任工作，对于在岗员工来说，培训能够帮助他们掌握岗位所需要的新技能，并帮助他们最大限度开发自己的潜能，而对于公司来说，培训会企业工作顺利开展，业绩不断提高。

薪酬与福利的作用有两点：一是对员工过去业绩的肯定；二是借助有效的薪资福利体系促进员工不断提高业绩。一个有效的薪资福利体系必须具有公平性，保证外部公平、内部公平和岗位公平。外部公平会使得企业薪酬福利在市场上具有竞争力，内部公平需要体现薪酬的纵向区别，岗位公平则需要体现同岗位员工胜任能力的差距。对过去业绩公平地肯定会让员工获得成就感，对未来薪资福利的承诺会激发员工不断提升业绩的热情。薪酬福利必须做到物质形式与非物质形式有机地结合，这样才能满足员工的不同需求，发挥员工的最大潜能。

绩效考核的目的在于借助一个有效的体系，通过对业绩的考核，肯定过去的业绩并期待未来绩效的不断提高。一个有效

的绩效管理体系包括科学的考核指标，合理的考核标准，以及与考核结果相对应的薪资福利支付和奖惩措施。纯粹的业绩考核使得绩效管理局限在对过去工作的关注，更多地关注绩效的后续作用才能把绩效管理工作的视角转移到未来绩效的不断提高！

员工关系的处理在于以国家相关法规政策及公司规章制度为依据，在发生劳动关系之初，明确劳动者和用人单位的权利和义务，在合同期限之内，按照合同约定处理劳动者与用人单位之间权利和义务关系。对于劳动者来说，需要借助劳动合同来确保自己的利益得到实现，同时对企业尽到应尽的义务。对于用人单位来说，劳动合同法规更多地在于规范其用工行为，维护劳动者的基本利益。但是另一方面也保障了用人单位的利益，包括对劳动者供职期限的约定，依据适用条款解雇不能胜任岗位工作的劳动者，以及合法规避劳动法规政策，为企业节约人力资本支出等。总之，员工关系管理的目的在于明确双方权利和义务，为企业业务开展提供一个稳定和谐的环境，并通过公司战略目标的达成最终实现企业和员工的共赢！综合上述六大模块，我个人认为其起着承上启下、互为互存、缺一不可的关系，任何一个环节的缺失都会影响整个系统的失衡。人力资源工作是一个有机的整体，各个环节的工作都必须到位，同时要根据不同的情况，不断地调整工作的重点，才能保证人力资源管理保持良性运作，并支持企业战略目标的最终实现！

心得体会小结如下：

在日常工作中，以积极的态度，有效运用人力资源管理的smart法则，合理安排工作，通过使用工作日志、工作看板等管理手段，积极完成工作；及时跟踪项目进度，以科学发展的态度，通过过程控制、持续改进等方法，逐步实现人力资源管理的合理化，圆满的完成工作任务。

作为计划员，在采购工作中应充分发挥纽带作用，纵向上密

切联系采购申请部门、计划管理部门、部门领导、招标办、采购员、仓储员，对采购环节中的相关问题及时沟通、及时解决；横向上及时同其他计划员沟通采购信息，规范采购行为，充分合作。通过自我总结、自我反省等方式，努力提高内、外部客户的满意度，营造良好的工作氛围。

在日常工作中，对发现的具体问题，具体分析，并提出合适的解决方案。及时实施解决方案，并着力迅速解决问题，减少工作中出现的无效动作，提高工作效率，提高工作积极性，充分发挥主观能动性，并完善工作流程，以更快、更好、更优的完成本职工作。

本次的人力资源管理培训，我学习到了人力资源管理方面的诸多知识，丰富了自身素养。在今后的工作中，我将不断学习，不断实践，在行动中思考，在思考中行动，运用学习到的理论知识，努力实现工作的合理化、精细化、科学化、最优化。

人力资源心得体会篇十五

没有从考场出来，就要坚持向一次通过的目标努力，打好心理战。在心理上，越临近考试时间，越觉得自己还不熟悉教材，就会越加重自己对考试的恐惧和复习的排斥感，陷入一个恶性的循环。如果你在这个圈里，就大胆的跳出来。现在距离考试一个月，其实这时恰恰是一个冲刺努力的黄金期。借光网课里的群友有考试前一个月开始准备，而并一次通过的例子，况且大家已经起步比其他人早很多了，不是吗？坚持这一个月，给自己一个圆满的收获，不给这次的考试留下任何的遗憾。相信我，当你回想着这次考试时，最苦最累的时刻将会成为最充实最留恋最津津乐道的记忆。

复习要讲究方法，学习都是一个从无到有、从生疏到熟练的过程。每天搭乘在教材和题目之间往返的航班，做题目时回到教材上找到答案的出处。我习惯性将真题所考的知识点，

用绿色的笔在教材上做标记和备注年份。包括题干及abcd四个选项所在处，知道每一个选项为什么选和为什么不选。这个题干还可以变化什么样的考点来考我。这样在看教材的时候，重点看绿色标记的地方，重点知识年年考，抓住这些就抓住了大部分的分数。如果是模拟题目，就用黄色的笔标记在教材中，模拟题目要看买到的题，如果题目和真题知识点相近会花点心思。如果题目很偏很怪，就直接记住答案，不做深入的研究。因为当时报了精讲班，有一套定期更新的精品题库，所以我只做了这套题库。

对付选择题，我用的. 车轮战。焱姐给我们的计划每天做100道，我一般会比其他人每天多做几题，这样在心理上会给自己一种优越感。第一遍相当于是以蜗牛的速度爬，爬的好慢。做100道题目就是每天晚饭后，坐在桌旁一动不动的啃书，第一遍可能有点小煎熬。再做了前三四章的题目后，每天坚持正常需要做的新题目，同时对前面做过的题目进行过滤，从头再来一遍。第二遍也要给自己限制时间并制定计划，第二遍做会感觉到自己的速度明显提升。如果这个题目的知识点自己一看就会，就把这个题用红色的线划掉，这个题目不需要再看。我还会再做第三遍，第三遍会再划掉很多题目，同时对于每一遍都记不住或混淆的那种题目用蓝色的笔圈起来，这些是重要要去记忆的。因为两遍下来，50%的题目都会被自己划掉了，会很有成就感，增加自己的信心。同时，复习选择题目的速度会越来越快，最后只要不到半个小时就把题库过一遍。而且自己会很有针对性，知道哪些点熟悉，哪些重点知识还很陌生。

如果选择题做到这个程度，简答已经顺理成章的记住了，因为简答的很多题目，答的就是abcd的几个选项的内容。我是按照借光网课辅导员焱姐的计划，做课后的练习题。翻开这个题目自己要知道答哪些点。我用了比较传统的方式，我用了2个周末的时间，坐在小板凳上死记硬背。要注意的是，会有很多题目之间很容易混淆的，就是答串，对于这种点自己可以记在便利贴上，放在办公桌上和兜兜里，吃饭前等车时，

随时可以看。洗漱的时候，睡觉之前，吃饭的时候都在听叔叔的精讲课，就是调动自己的各种感知，各个感觉神经都是一级的知识。

这次考试从考场走出来，基本可以估算出自己的分值。最重要的不是考试有没有过，而是找到了上学时那种久违的战斗的感觉，找回了自信。在此也感谢借光网课的叔叔、焱姐、宝峰，感谢大家的陪伴和指导。感谢那些天一起奋斗的战友们。小伙伴们加油吧，等待你的是分享成果那一刻的喜悦加油，相信自己！最经典的老话蕴含着最朴实的道理，吃得苦中苦，方为人上人。今天的苦，就是日后的甜，忆苦思甜。现在苦的时刻，才是以后最甜美的回忆。有些道理，到了一定的年龄才体会到。

人力资源心得体会篇十六

今天听了梁老师的人力资源招聘模块的实战课程，我清楚的记得梁老师在课上讲到过国企和民营企业及外企人力资源管理和管理方面的一些区别，除此之外，梁老师还讲到了如何分辨和判断一个企业老板是生意人还是企业家，对于这两点，我学习完之后有一点心得与大家分享。

现在的行业、企业都是想靠人才来竞争。任何一个企业不怕你有资金，没有人就什么都很难成功。每个企业几乎都会说以人为本，但是又有很多企业老板真正来重视人才这个问题的呢？私营企业及民营企业的老板大部分都是以又要马儿不吃草，又要马儿跑得快这种思维模式来用人，留人就不是他们要考虑的主要问题了。就自己而言在企业工作过将近5年，从事过不同岗位的工作，也见过各种类型的老板；由此认识到一个关键的问题：老板的经营理念是决定企业寿命的唯一标准，老板的思维模式就是整个企业的所谓企业文化。制度和方式是要定的，具体执行就靠老板自己临时的决定，有制度无法执行也不需要执行是在家族式企业中明显存在的问题。一个在其他公司工作得十分出色的管理者，如果到了该类型

企业也就要看老板自己的意思而定企业文化，老板不同意制度及文化就是行同虚设，也就无法执行、好和不好的标准就不要说了。也就是品牌与产品销售方面的定位思维差异问题。经营一个品牌与销售一个产品就是卖出去与市场的根本差异定位。这个问题就是老板的思维模式决定了企业的寿命。

人力资源心得体会篇十七

整个暑假都在疯玩，知道被人力资源录取后也没怎么去查一下这个专业的有关情况，甚至到了学校之后任然对于这个专业感到稀里糊涂。怎么说呢，我觉得第二学期才开始上人力资源这门课有点迟了，因为我是真的到上这门课之后才对这个专业有了点了解。

我第一次知道了人力资源是分为六大模块的：人力资源规划，人员的招聘与配置，培训与开发，绩效管理，薪酬管理，劳动关系管理。我对于其中的“人员招聘与配置”和“培训与开发”比较感兴趣，我也为将来我的职业大约的做了一个定位，基本上会去做这两块。

比较幸运的是我在大一上学期来到这不多久就加入了就业指南社团，这个社团的一些活动与我们这个专业有很多相契合的地方，在参加社团活动的过程中我也学到了很多。

去年我们全校性的大型招聘会我们社团也算是组织者之一，当时我们也参加了招聘会的服务。我记得老师让我们查过结构化面试，非结构化面试以及半结构化面试，在观察中我发现不管主考官本身是从事人力资源工作的还是其他职业的，他们在面试过程中大多采用的是半结构化面试，而且所提问题也都是比较传统的几大类，无外乎是了解下性格特征，学习能力，专业问题等等，并没有常常在新闻中看到的那种搞怪问题。具体的面试方面有单人面试和多人面试。主考官的人数也有单人和多人两种。

至于培训方面，我也有听过一些讲座之类的，在主讲人的身上也学到了一些经验吧算是。我们在课上也有做过一些培训，我们组的培训是我来具体操作的。从一开始的选择培训项目，到在课堂上组织同学进行培训，都不是一件简单的事情，培训没有达到预期的效果，算是挺失败的吧。

这学期在这门课上的学习，真要说起来还的自我检讨下，怎么说呢，应该说在整个学习的过程中没有付出最大的努力吧。没有主动地去学习，老师布置的任务也没有认真的完成好，还是缺乏那种即将就业的紧迫性吧。下学期要严格要求自己了。其他的心得也没什么了吧，就是真的感觉这门课对我们这个专业来讲真的很重要吧，以后我们在工作中的主要事情差不多就是这本书上讲的了，虽然我们现在只是在入门，学些皮毛，但是基础也是相当重要的。下学期要再接再厉！

人力资源心得体会篇十八

20xx年x月x日—x日，于社会主义学院参加了我所举办的人力资源管理培训。席间讲课老师对人力资源管理体系进行了详尽细致的介绍，并结合讲解的内容，通过剖析针对性的案例，有效的提高了我对人力资源管理方面的认识。现将本次学习的心得体会小结如下：

1、经过本次培训，我深刻认识到了科学运用人力资源管理方法的重要性。

在日常工作中，以积极的态度，有效运用人力资源管理的smart法则，合理安排工作，通过使用工作日志、工作看板等管理手段，积极完成工作；及时跟踪项目进度，以科学发展的态度，通过过程控制、持续改进等方法，逐步实现人力资源管理的合理化，圆满的完成工作任务。

2、经过本次培训，我深刻认识到了提高客户满意度的重要性。

作为计划员，在采购工作中应充分发挥纽带作用，纵向上密切联系采购申请部门、计划管理部门、部门领导、招标办、采购员、仓储员，对采购环节中的相关问题及时沟通、及时解决；横向上及时同其他计划员沟通采购信息，规范采购行为，充分合作。通过自我总结、自我反省等方式，努力提高内、外部客户的满意度，营造良好的'工作氛围。

3、经过本次培训，我深刻认识到了合理化建议的重要性。

在日常工作中，对发现的具体问题，具体分析，并提出合适的解决方案。及时实施解决方案，并着力迅速解决问题，减少工作中出现的无效动作，提高工作效率，提高工作积极性，充分发挥主观能动性，并完善工作流程，以更快、更好、更优的完成本职工作。

本次的人力资源管理培训，我学习到了人力资源管理方面的诸多知识，丰富了自身素养。在今后的工作中，我将不断学习，不断实践，在行动中思考，在思考中行动，运用学习到的理论知识，努力实现工作的合理化、精细化、科学化、最优化。