

读人力资源管理心得 学习人力资源管理 心得体会(优秀5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。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

读人力资源管理心得篇一

接触了一些知名或不知名的企业，也经常听说人力资源管理的消息，无论是报纸还是网络，连同热播的电视《杜拉拉升职记》都向我们展示了人力资源这一名词，这让我对人力资源管理有了更深一层的认识，人力资源管理不仅仅只是简单的人员级别的管理，他是公司的招财宝，对人才的识别，体现了一名hr特殊的本事。

事实上，对于当前许多中小企业来说，人力资源对他们是很困惑的，这些困惑包括：招聘广告该怎么写，如何去管理人才，人力资源专业信息如何获取等等。

目前接近一半的中小企业在进行人才缺乏系统规划，希望能减少人员的流失，减轻人力资源管理者们的压力。

人力资源整体规划缺失

我们参加招聘会算很频繁了，平均每个月要跑人才市场三趟。不过流动率都在15%左右。因此，经常是月初准备去人才市场里好好招一批好人才，可到了人才市场，发现来的人根本达不到我们的期望。像中企动力人力资源部主任陈美正所说的这种情况在中小企业中并不鲜见。

招了走，走了招。用这样一句话来形容目前中小企业的用人状态再恰当不过了，留人难，员工流动率高几乎成为中小企业的普遍现象。

为什么中小企业的人才总是常来常往？难道真是企业管理部当，其实不然。成为导致员工流动率高现象出现的企业三大内部因素。

2、受到经济条件以及人员因素的制约，而作为企业补充人员的另一重要方式内部培养，则显得还相当匮乏，处于人员使用为主阶段的中小企业，还没有发展到人力资源开发阶段，内部缺乏培养体系，这也导致对企业人才大量缺失。

很多中小企业从事人力资源管理的人员不是专业出身，缺乏人力资源管理的专业知识，常常是采用被动的头痛医头、脚痛医脚的解决问题方式。企业在人事决策层面的困难归根结底是缺乏具有人力资源专业知识、技能和经验的专业人员，这也与企业规模偏小，企业重心在业务发展上而非内部管理水平的提升有关。

做好人才的培养以及人员的规划才是人力资源管理者应考虑的重要因素。人才处于管理，更处于培养。送给人力资源管理者们的一句话，别等到人走时才知道人才流失了。

读人力资源管理心得篇二

2020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。

读人力资源管理心得篇三

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……

读人力资源管理心得篇四

0xx年7月17日-18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：

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。

读人力资源管理心得篇五

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。

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，要开展乃至壮大起来也还是比拟难的，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局部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表达出来了。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，流水的兵这个词来抚慰自己了。如果要开展就必须重视人力资源管理方面的管理，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。

也就是我们笼统说的方案和方案的`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开展战略，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方案，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，依据这些数据和结果，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。找到适宜的人却放到了不适宜的岗位与没有找到适宜的人一样会令招聘工作失去意义。招聘适宜的人才并把人才配置到适宜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公司所需要的这些人，目标和方案明确之后，招聘工作会变得更有有的放矢。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，只有招聘适宜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已的潜能，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，内部公平需要表达薪酬的纵向区别，岗位公平那么需要表达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标准其用工行为，维护劳动者的根本利益。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，以及合法躲避劳动法规政策，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！