

最新非人力资源管理的人力资源管理心得 人力资源管理课程心得体会(优质5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，一起来看看吧。

非人力资源管理的人力资源管理心得篇一

这学期我选修的是人力资源管理。起初看到课表时见到是殷书记授课的时候就已经很期待。后来开始上课了，从一开始的不理解到渐渐喜欢上这门课程，喜欢上讲授这门课的老师。

第一节课的时候，老师给我们算了一笔账，看看我们究竟有多少时间是可以用来学习的，真的不算不知道，一算吓一跳，我们大一的这一年浪费了多少时间，如果不是算这笔帐，我们真的不会发现我们失去的有多少。上完课，我打定决心要努力学习。我要把大一失去的内容好好的补回来。在大学里，每个人都是从同一起跑线上开始的，是龙是爪都得自己去努力的。就像第一节课的那个图一样，有的人是一直在进步，一直在提高；而有的人则只进步了一点点；还有的人不进则退，变得越来越颓废。而我希望自己能成为第一种人。所以，我一定要努力。

然后第二节课，老师跟我们讲了人力资源管理等一系列名次的概念，我懂得

了，一个真正的人才不但要会专业技能，还要有健康的体魄，以及良好的心态。所以不管怎样，在学好专业知识的同时，一定要保持一个有的心态，还要注意自己的身体，俗话说身

体是革命的本钱，一定要好好锻炼，有个好身体。还有一方面要努力锻炼自己各个方面的能力。在大学里让自己的能力得到充分的提高，将来才能在社会上更好的去努力，实现自己人生价值。

在接下来的2年多中，我会努力，我要证明给所有人看我很优秀，我能行。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

非人力资源管理的人力资源管理心得篇二

人力资源管理是指一个组织对人力资源的获取、维护、激励、运用与发展的全部管理过程与活动。以下本站小编为你带来人力资源管理课程心得体会，希望对你有所帮助！

从这次学习完本课程后的心得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7年，从事过不同岗位的管理工作，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”。制度和管理方式是要定的，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”“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，才会使自己企业立有发展壮大的将来。

在课程学习期间李往眉老师深入浅出的讲解，通过剖析案例互动式交流学习，有效提高了我对人力资源管理方面的认识。现将本次学习心得体会小结如下：通过本次培训我深刻认识到人力资源管理是一门科学也是一门艺术，现代管理更加强调管理的软化，重视管理的艺术。管理工作千头万绪，管理者要做管理工作，就必须提高管理艺术水平。

一、人力资源管理是一门科学也是一门艺术：企业管理不仅需要需要“条条框框”，同样也需要“人性化”管理。管理艺术是非常微妙的东西，是管理者智慧、才能、经验的综合体现，是管理者运用知识、经验和智慧去做好管理工作的一种能力，它表现管理者处理和解决问题的熟练程度和水平。

二、人是企业的灵魂：人才和员工的参与是企业成功的重要砝码。无论是哪一个单位都离不开人，人才可以自由流动，企业和个人有了双向选择的机会。人才资源管理首先要相信人人都想把工作干好、都能干好，只要给他们提供了适当的机会和环境，他们就能做到这一点。也就是说，每个人都是一个潜在的人才，只要有合适的环境，他们都将成为现实的人才。

三、合适的人放在合适的岗位上：这句话虽然说起来简单，但其对于企业的发展却有着重要的影响。人从性格、气质、兴趣到专业都有着巨大的差别，如果各尽所长，对于企业的发展将是非常有利的，反之，既无法完成企业的既定目标，又会使得员工心中不满，从而降低企业的工作效率，实质上就是资源的浪费。

四、人才激励：说起激励，主要是精神激励和以金钱为代表

的物质激励。应该说，精神不是万能的，金钱也不是万能的，物质激励不能代替一切，我认为应该从提高职工的满足感和归属感入手，善于倾听职工的意见，要了解职工的需求，以便更好的去做好激励，不能指望高工资或者好的管理办法就使员工全身心地投入，要做到精神激励、物质激励和情感投入结合并用。

五、人才和团队的培养：不论配置如何，只有培养才能使人才真正成长，才能使团队逐渐强大。我认为对人才和团队的培养同等重要，只有每个人成长了团队才能够变得更强，才能更好的去应对企业发展中的问题和挑战；反之团队的凝聚力和良好的管理将每个人很好的配置融合在一起，充分发挥集体的潜能。正如“韩都衣舍”的成功，它的成功不是偶然，而是注重人才和团队培养的结果；它内部有许多个团队，而且每个团队都是由各个方面专业人员组成的，都有各自擅长的方向，通过有效的组合和管理构成了一个高效并具有战斗力的团队，使得“韩都衣舍”这家电商企业取得了很好的业绩和效益。

作为企业的中层管理者如何去管理企业人员是必修的课程，作为我而言能够接受这方面的培训和学习是荣幸的，企业管理者是员工的纽带，一个好的管理者懂得如何去与自己的下属建立良好的人际关系，如何去鼓励员工为了团队企业的发展尽心尽力，这些都是管理者应该做到的。人力资源管理作为企业管理的重要部分一直是企业管理的重中之重，而作为非人力资源管理部门的管理者对人力资源管理的学习、参悟、运用和把握更是日常管理工作中不可或缺的部分。

以上是本人在这次培训中的一点体会和感悟，与大家共勉，不妥之处，请批评指正。

5月5日、6日，有幸聆听了徐沁老师的《战略人力资源管理》课程，收获颇大。我觉得这堂课放在学期前面讲非常有用，因为，它起点高、视角远，囊括全面。尤其是徐沁老师

的“跳出人力看人力，跳出企业看企业”的战略观点，打开了我的视野和思路，使原来只在事务性人力资源工作中转圈和疲于应付的我，在他的引领，逐渐从更高的企业管理层次、现在和未来发展趋势考虑自己的角色和任务。

战略是一个高层次的视野角度，徐沁老师讲授的知识点非常多，我对他讲的国内外当前环境、企业的发展阶段、人力资源工作与企业发展阶段相对应的工作、如何分析自身企业当前属于一个什么样的状态等等精彩的解析，印象非常深，虽然他讲的例子和模式多适用于民企、股份公司、上市公司，我还是努力地将他所讲联系到我自己的国企公司，模式不同道理相通！尤其印象深的还有他讲到的一个公司应树起“三大标杆”——“业绩标杆、人才标杆、时间标杆”时，让我想通了一个一直以来困惑我的问题：那就是在公司当前没有什么特别拿得出手的、具有很强的核心竞争力的技术产品的前提下，如何做出自己的企业优势，打出自己的品牌？我想到：那就是选取一个相对容易管理出成绩的工程，倾公司全力，在质量、形象、进度和宣传方面大力提高和推进，造出影响力，打造出业绩标杆，打造全国知名的“样板工程”；树起人才标杆，增强企业份量，就是在公司技术骨干内选拔能人，通过各种培训和创造机会提高他的知名度，当然，这需要许多宣传手段和公司的力量推动，就象徐老师讲的著名医院的“一把刀”一样，树立起我们路桥行业有影响力的人。也许，这种人才肯定会很快升上去，被委以重任，但这是公司的光荣和更大的号召力，影响力不是走了，而是被他带到更高的层次去了。还有许多感悟之处，不一一而言了，真是受用不尽。

徐沁老师风趣幽默，和我以往听过的课有非常大的区别，听他的课是一种享受！本以为，战略的高度是一种比较深奥晦涩的阶段了，没想到，徐沁老师通过他自身的丰富阅历和见解，轻松地引导我们进入了这个领域。两天的学习，我的每个脑细胞是膨胀的，象海棉吸水一般，不管以后能剩下多少水，能记得多少他讲的内容，我都努力去听去记，所以，两天下

来，大脑好累哟，呵呵，但是获取知识的愉悦已胜过了疲惫。

非人力资源管理的人力资源管理心得篇三

卓越绩效自评报告辅导班的目的是助学员全面、深入理解卓越绩效准则内涵和要点，熟悉卓越绩效评审过程，掌握卓越绩效评价方法和技巧，提供组织导入卓越绩效管理模式的思路，培养质量管理奖评审员；培训日程为5.21日-5.24日；培训地点在合肥宜临国际酒店；培训授课先由省质量技术监督局质量管理处处长江家如作了动员讲话，其次由培训教材的编写人段学良对具体培训内容进行了讲授、互动研讨、案例练习和考试。

实行卓越绩效管理的真正目的是为了提高产品质量、服务和经营质量，增强竞争优势，促进公司持续快速健康发展。GB/T 19580-2012《卓越绩效评价准则》是从领导，战略，顾客与市场，资源，过程管理，测量、分析与改进以及结果等七个方面规定了卓越绩效的评价要求，为公司进行卓越绩效管理提供了自我评价的准则。

3、干得多、错得多、扣得多，使员工推诿扯皮，不想多干工作，导致员工积极性不升。

通过这次卓越绩效的学习，作为公司一名员工，建议公司需要在“领导方法、战略策划、市场与顾客满意、人力资源、过程管理、经营结果以及评估分析和知识管理”等七个方面，采用的卓越绩效模式相关标准，认真地去找差距，认真地去思考改善的方法和措施，认真地去谋划提升团队的士气和执行力，我们在哪些方面还有非常显著的改进机会，我们在哪些领域还有巨大的提升空间？我们的优势在哪里？我们的优势发挥怎么样？通过学习，对公司的绩效管理目前情况有以下几点建议和看法：

1、首先绩效指标的设定绝不可用封闭的部门考核指标来设定，而应是以部门之间相互沟通，综合制定绩效指标，这样才能避免部门走向矛盾对立的误区，避免了互相之间的相互扯皮。切实合理、贴近实际情况地设定的指标是绩效管理成败的关键因素之一。

2、绩效的设定要透明，绩效的评估要公正，形成透明公正的绩效管理体制，有助于公司与部门，部门与部门，部门与员工之间的相互信任关系。

3、绩效考核体系的建立也可以采用pdca法进行不断优化和完善，在实施的过程中多进行沟通，收集反馈意见并改进绩效考核中的不足；从而达到绩效考核的目的。

4、如公司对申报安徽省政府质量奖的申报高度重视，建议请专业的咨询公司做申报材料，公司人员（了解公司的实际情况）予以配合，会增获奖几率。卓越绩效管理它将质量管理的系统化、标准化、程序化和规范化的体系理念推广到企业经营管理的所有领域，卓越绩效准则是先进的管理思想，是指导公司绩效管理的评价准则，应该在我们以后的工作管理中充分学习、应用，使其发挥真的的作用，从而才能全面提升企业的核心竞争能力。

非人力资源管理的人力资源管理心得篇四

6月4日，端午节假期第一天，终于迎来了准备了一个月的“中小企业竞争力提升工程河北站”，这次会议铭万石家庄分公司为主办方，邀请了很多老客户参加会议，这是一次非常难得的学习机会，我邀请了刘军元老师，李九林，任荣文等好友，甚至连老公和老公的客户都拽上来，会议结束后，大家都感觉收获很大，呵呵，我也很开心。虽然作为会议的组织者，我没办法全程听课，有时候还要站着，但是还是有一些心得体会：

”管理者是一切问题的根源“，这也是在公司里经常强调的字眼。员工工作不出绩效，就是经理的问题。管理者是一切问题的根源，管理者没有智慧，员工再努力也没有用。所以首先，管理者要想管理公司，首先是要管理好自己，也就是自律。

对自我管理的规则

”他律“：小和尚的境界，被人管理

”自律“：方丈的境界，自我约束

”律己“：罗汉的境界，追求完美

”律他“：活佛的境界，影响他人

我是哪个境界呢？但凡是高僧，不仅仅是因为他的修为，他的资历，更是因为他的德行高尚。领导的所做所为都会被员工无限的放大，所以管理者首先要约束自己。

2、”经营管理“的含义

经营是一切围绕赚钱的活动，管理是一切省钱的活动。经营好比油门，管理好比刹车。经营好比发动机，管理好比安全带。赵磊老师的类比把这两个词语总结的十分的贴切。速度低的时候，很多司机在二三线城市不系安全带，但是在高速公路上，却无一例外的系上安全带。公司在不同的阶段，处理好经营和管理的关系，这样一个小例子就很容易理解了。

3、定位不准，死路一条

找对自己的客户群，你在赚谁的钱？关于定位的问题，也是我的老师永锡一直在和我谈的问题。找准自己的特长，找准自己的客户群体，通过博客，微博，自己的文章，找对自己的

客户群。我也会坚持，把一人的路走下去。一个讲师要时刻清晰的记住自己的客户在哪里，我的定位在哪里。客户的感受最重要。

4、如果把管理者比作船上的角色，是哪一个？船长？舵手？赵磊教授的答案是：船东

角色影响行为，行为影响收益

只有船是自己的，才会全身心的投入。给我的启发：职业经理人和股东所追求的利益是绝对不一样的。海底捞的成功所在是让每一位员工都能在企业找到家的感觉。反过来，站在不同的角度考虑问题，也能做到互相理解。

5、用人的决策

人数：有作用的人 工资 规定时间规定动作

人才：有价值的人 绩效：强调投入产出比

人力资本：给股权

按照对企业的贡献和人才的稀缺性，人才可以分为

核心人才：贡献大，稀缺 核心：一个字“养”

通用人才：贡献大，不稀缺 核心：业绩考核

独特人才：贡献不大，稀缺 核心：项目外包

辅助人才：贡献不大，不稀缺 核心：劳务派遣

我属于哪一类人才呢？

6、人力资源管理的根本：产生增量绩效。

四种方式达成：1)、利润是否提高;2)、成本有无降低;3)、效率有无增强;4)、质量是否更可靠。

7、管理者是撑伞的人

赵磊老师用一个伞，做了一个形象的比喻。管理者的格局越高，伞撑得越高。伞下的人好比员工，撑伞的人直接决定伞下的人的格局。

8、普通人严重的变态都是成功人眼中的常态

9、能力提高的关键是思维模式的转变，习惯的改变。

10、人力资本的五大特征

有知识(知识霉)：(知道得比别人多的那一些。想起永锡课程中的一句话，卓越只是基本功。爬香山和爬珠穆朗玛峰所需要的经验绝对是不一样的。)有经验、有技能、有工作成果、共担组织的风险与责任。

非人力资源管理的人力资源管理心得篇五

20__年7月17日-18日，于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。