

2023年人力资源课后心得体会(优秀5篇)

当我们备受启迪时，常常可以将它们写成一篇心得体会，如此就可以提升我们写作能力了。大家想知道怎么样才能写得一篇好的心得体会吗？以下是我帮大家整理的最新心得体会范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

人力资源课后心得体会篇一

学习了十六个星期的《人力资源管理》，我对人力资源管理有了全面的了解。人力资源管理这门课程偏向于文科，对于学工科的我并不能全面掌握该门课程的要点，但是我对该门课程的部分内容非常感兴趣。

在学习《人力资源管理》的第四章——员工招聘这部分的内容时，我受益匪浅。面对如今竞争日益激烈的新世纪，作为未来社会的工作者现今的大学生自然而然比较关心企业是怎样进行员工招聘和面试者应如何进行面试这些基本问题。

员工招聘这一章节主要包括企业招聘目标、招聘原则、招聘的渠道与方法、招聘后的评估以及企业录用人员的原则这几部分内容。对于一个企业来说，员工招聘这一环节是必不可少也是非常重要的。一个企业发展的好坏，除了企业领导能力的强弱外，员工质量的好坏也是一个关键的因素。因此，企业非常注重员工的招聘。

一个企业在进行员工招聘前，必须明确此次招聘的目标。招聘目标直接影响企业日后的发展。企业在确定招聘目标时应围绕获得企业需要的人员、树立良好的企业形象来考虑。获得合适的人员才能实现企业人员与职位的优化，同时能够减少不必要的人员流失，改善人力资源的状况。树立良好的企业形象能够给应聘者一种良好的感觉，即使应聘者不能成为企业的合适人选，但也会被企业的良好形象所折服，无形中

成为企业的“活广告”。

企业确定好招聘目标后，一般会按照招募、选拔、录用、评估的程序来开展招聘工作。对于招募这一环节，大多数企业都有他们的招聘原则。通常有公平公开原则、因事择人原则、能岗匹配原则、全面衡量原则、宁缺毋滥原则、效率优先原则、双向选择原则。如果把企业的招聘比作一场游戏，那么以上的招聘原则则是企业和应聘者要遵守的游戏规则。所以，无论是企业还是应聘者熟知应聘原则才能创造出良好的社会效益。除了清楚招聘原则外，企业还需考虑员工的来源。不同的员工来源所带给企业的创造力也不同。通常，员工招聘的来源有来源于行业内部、行业外部。来源于行业内部的员工对于企业的发展会有比较清晰的了解，但缺乏外部交流。来源于行业内部的员工能够给企业带来新的发展思维，但员工可能会由于不了解企业，发现企业并不像自己想象的那么好，导致“跳槽”现象不断发生。因此企业在招聘员工时，要根据企业内部的情况来衡量员工来源的方式。

无论是企业还是应聘者都非常注重面试这一环节。对于企业来说，企业通过面试可以挑选到合适的员工；对于应聘者来说，应聘者通过面试可以得到自己心仪的工作。站在企业的角度来说，对于面试这一环节，面试官的表现显得尤为重要。因为面试官的表现好坏直接决定了员工录用的与否。一般情况下，面试官会利用以下途径来了解应聘者。第一，通过简历来了解应聘者的基本情况。因此，应聘者要重视个人简历的制作。第二，通过笔试来考查。这对于一些技术型的公司来说是常用的面试方式。因为通过笔试，企业可以知道应聘者的知识能力。因此，应聘者要注重自身专业知识的培养。第三，通过面谈来了解。面谈是几乎所有的企业都在用的面试方法。无论是通过真实地面对谈话还是通过网络进行网络面试，面谈都成为企业直接了解应聘者的情况的方法。另外，有些企业还会采用心理测验、情景模拟来甄别人才。心理测验能够检测应聘者的工作抗压能力；情景模拟可以检验应聘者的随机应变能力以及个人的工作态度。无论是哪些方法，我

个人认为，应聘者要时刻保持良好的心理素质以及乐观向上的精神面貌，这些可以给面试官留下一种积极向上的感觉，但最重要的是应聘者要有较强的专业知识技能。

企业在招聘结束后，要进行招聘评估。即评估招聘的成本效益、录用人员的数量及质量。这是许多企业缺乏的一步，但是大型的企业是非常重视企业招聘评估。因此，对于应聘者来说，不要以为过了面试就万事大吉了。不过应聘者也不必过于紧张，只要做好以下方面，基本上就是一个优秀的员工了。第一，不要做没有创意的鹦鹉。

鹦鹉，众所周知，能言但不善辨，经常人云亦云。这是一些搞技术开发的公司所不喜欢的，因为这些公司最注重员工的创新精神，唯有创新，企业才得以发展，这也是我们大学生所缺乏而又必须具备的。第二，不要做无法与人合作的荒野之狼。现在的社会是合作的社会，对于企业来说也一样。在很多情况下，一项工程的完成、一项技术产品的研发成功离不开员工们的相互合作。因为个人的能力是有限的，大伙的能力是无限的。只有懂得合作的人，才是企业喜欢的人。第三，不要做缺乏适应性的恐龙。环境是不断变化的，适应不了环境的变化就会被环境淘汰掉，因此员工要锻炼自己适应环境的能力，只有这样才是员工的生存之道。第四，不要做浪费金钱的流水。国家提倡建设节约型友好社会，企业也一样。

哪个企业不懂节约只会走向衰亡，因此要求员工也要节约。第五，不要做不愿沟通的贝类。不愿沟通只会导致自身的落后。因此，作为员工，加强沟通不仅对自身能力的提高有利，而且能帮助别人提升能力，做到双赢。第六，不要做不注重资讯汇集的白纸。现代社会是一个信息的海洋，只有注重搜集信息才能走在时代的前头，因此，员工要做一个信息人。第七，不要做无礼的海盗。以礼待人，无论是日常生活还是工作都是一个重要的话题。有礼才能塑造个人良好的形象，才能得到上级的肯定，才会有更多的晋升机会。第八，不要

做只会妒忌的孤猿。只会妒忌对自身不利，过多的妒忌而不去提升自己的能力，只会让自己活在不快乐中，这也是企业所不喜欢的。第九，不要做没有知识的小孩。

学到老，活到老的终身学习观不仅是学生应该具备的，作为企业的员工更应该要具有！社会不断地变化，知识不断地更新，如果员工不会学习新知识，对新知识一概不知，只会被社会所淘汰。第十，不要做不重视健康的幽灵。现在的社会工作者大部分都陷于一种亚健康状态，不注重自身健康，赚再多的金钱也没用，我们不仅要为生活而赚钱，而要为了健康生活而赚钱。第十一，不要做过去谨慎消极的岩石。消极只会催人落后，我相信没有哪个企业乐意聘用一个消极的员工。因此，员工要学会展示乐于进取的一面，这样自己才会有更多的热情投入到工作中。第十二，不要做摇摆不定的墙头草。既然选择了工作岗位，就要下定决心做好工作。就算日后有另谋高就的想法，也要做到干一行，爱一行。这样，自身才不会因工作而烦恼。最后，不要做自我设限的家禽。我们要相信自己的能力也要肯定自己的潜能，目标的设立也是为了激励自身努力工作的，是为了让自己超越的。如果认为自己能力不足，将会导致自身发展受阻，也不太可能有更多的超越与突破。因此，员工要学会不断地挑战自我超越自我，这样的员工才会受到企业的器重。

以上这些是我学习《人力资源》的收益。我相信这部分内容对于日后不断追求成功的我将会有很大的帮助。虽然要做一个完美的人很难，但是做一个追求成功的人却不难，但前提是要懂得如何去追求，如何去完善，而《人力资源管理》这门课正是一个提供完善自我方法的课程！希望其他学习《人力资源管理》这门课的同学能够从中获益。

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

人力资源课后心得体会篇二

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！

人力资源课后心得体会篇三

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。

人力资源课后心得体会篇四

20xx年xx月，我来到了xxx公司进行为期1个月的实习。这次实习是我第次踏入社会，开始与以往完全不样的生活。每天在规定的时间内上下班，上班期间要认真准时地完成自己的工作任务，不能草率敷衍了事。我从来都是个“船到码头车到站”的人。时间虽短，但对于我来言，已经历了从学生到职员的身份转变。

“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。”在短暂的实习过程中，我深深的感到自己所学知识的肤浅和在实际运用中知识的匮乏，刚开始的段时间里，对些工作感到无从下手，茫然不知所措，这让我感到非常的难过。在学校总以为自己学的不错，且接触到实际，才发现自己知道的是多么少，这时才真正领悟到“学无止境”的含义。这也许是我个人的感觉。不过有点是明确的，就是我们的专业为之自豪，仅仅在专业知识上有所侧重，从而增强了我们今后的竞争力。

这次实习对我来说是次非常有益的磨练和尝试！最后，感谢学校给了我这次实习的机会。

人力资源课后心得体会篇五

今天，听了梁先生关于人力资源招聘模块的实战课，我清楚地记得梁先生讲过国有企业、民营企业和外资企业在人力资源管理方面的区别。此外，梁先生还谈到了如何区分和判断企业老板是商人还是企业家。在研究了这两点之后，我有一点经验要和你分享。我个人意识到，目前的企业无非是家族企业和民营企业国有企业几乎没有必要谈论任何人力资源管理问题。

能够存在的的是一个相当大的企业。这家企业的管理模式已经存在了几十年。自然，它的存在和固定模式也有原因。企业文化和人力资源也得到了老资本和国有资本的支持。存在的确切年限取决于这类企业的市场适应性。然而，它仍然相对难以发展甚至成长。无论是重组还是其他方式，这也是一种必然。

如今，行业和企业都希望依靠人才来竞争。任何企业都不怕你有钱，没有任何人你很难成功。几乎每个企业都会说它是以人为本的，但许多企业主真的重视人才问题吗大多数私营企业和私营企业的老板雇用人的思维模式不是吃草而是跑得快。留住人才不是他们应该考虑的主要问题。就我而言，我已经在一家企业工作了近5年，从事过不同的职位，见过不同类型的老板。由此，我们认识到一个关键问题：老板的经营理念是决定企业寿命的唯一标准，而老板的思维方式就是所谓的‘整个企业的企业文化。应确定系统和管理方法。具体实施取决于老板自己的临时决定。在家族企业中，一个显而易见的问题是，有些制度不能实施，也不需要实施。

一个在其他公司工作得很好的经理，如果他来到这种类型的企业，他必须根据自己的意思来决定企业文化。如果老板不

同意制度和文化的，他将无法执行好与坏的标准，更不用说谈论它们了。也就是品牌和产品销售在定位思维上的差异经营品牌和销售产品是销售和市场的根本区别这个问题是，老板的思维方式决定了企业的寿命。水可以载一艘船，但它也可以把它翻过来。选择好的人，使用好的人，如何如何使用它人力资源管理的重要性得到了体现。首先，一个民营企业依靠所谓的高薪来吸引或挖掘，一个人做管理，承诺很多，任何条件都可以约定然而，到时候，事情真的会改变。所谓的制度和文化的，以及承诺，都被遗忘了。瞬间的冲动来了。

如果人们依靠老板的临时努力来处理问题，他们自然不能留下来。我们做什么呢再次招募和挖掘一遍又一遍地做同样的事情，利用好人成为另一条风景线。它已经成为这类企业的另一种文化。这种企业能走多远可以想象为什么中国品牌 and 民营企业不会长久存在，它们的寿命也很短。老板们并没有真正思考和分析他们自己的原因。人们总是相信，一个人能够很好地管理所有的事情，并在团队建设和投资的每一个层面上建立检查。事实上，是企业、亏损或老板导致了失败。

老板只能用“铁营”和“流动的士兵”来安慰自己如果你想发展，你必须注意人力资源管理，你必须了解人力资源。只有当你管理得好，你才能使你的企业有一个光明的未来。