

2023年非人力资源管理的人力资源管理 培训心得 人力资源管理心得(优质9篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

非人力资源管理的人力资源管理培训心得篇一

其实案例部分一直有一点心存侥幸的感觉，老实说，在临考前一晚上我都还在纠结案例题目究竟要怎么去写，每次自己看完题目后，心里想的答题思路往往与参考答案相差较大，基本的方向可以抓住，但是得分点却总是云里雾里。尤其是对于笼统性的提问方式，诸如，“作为xx[]你对公司的人力资源工作有什么看法？”总会有一些心虚的感觉。好在这次考试的案例题目相对不是特别的难。规划题目我选择的是第二和第三道。因为这两道题目的问题非常的明显，可以判断出来考点在哪里，也就更容易回答。如果说心得的话，除了掌握好知识点之外，还有以下几点：

1、多看复习案例。作用不用再多说。一方面可以帮你练习答题思路，熟悉问题类型。有时甚至还有惊喜！譬如本次考试的第三道规划题目，就是练习册上补充材料里的原题。如果有看过这道题目的话，那么在答题时就会心定许多了。

2、条理清晰，注重逻辑。这个也是复习课上老师经常说的，回答问题的时候一定要要有内在逻辑，可以多用一些序号，段落来分割出自己的观点，这样评卷老师就更容易看到你的得分点，换句话说，也就更容易得到分数。另外因为评判题目是以得分而不是扣分来做标准，所以写出的点越多，得分的可能性也就越大。

3、回答问题要有针对性。一定要有判断性的语句。对或者错！

或者做的好或者不好！仅仅几个字，却可以拿到相应的分数。对于题目中出现的问题，也要有评价或者针对的改进方案提出。也会更容易得到分数。

4、控制好时间。本人险些在这个问题上掉阴沟。因为没有准备手表，再加上前面的题目回答起来比较顺手，所以洋洋洒洒写了很多，没有注意时间。所以当老师告知还有5分钟交卷的时候，我最后的两道案例题目基本上还没有动笔。只好潦草的写上自己认为最关键的得分点，草草交卷。心里的石头直到最后直到成绩的时候才落下。这个教训就是告诉大家，第一，一定要分配好答题的时间。第二，要提前审好题目，对每道题目的考点心里有数。否则就容易吃亏。

英语部分其实也是有很大的侥幸成分的。我的英语并不算好，但是还有一点的基础。我觉得复习最重要的就是背300单词，以及熟悉复习练习题，如果时间不充分的话，至少也要把所有的单选都掌握了。300单词的重要性在这里就不再强调了，论坛资源里有一个20天的背单词计划，个人以为如果基础不好的话，这份计划非常不错，用归类记忆，以及一些连锁记忆的办法，可以很快地掌握大部分的词汇。如果时间真的来不及的话，也可以重点看英译汉。阅读部分相对还是不难的，仔细一点就好。至于作文部分，没有太多办法了，如果背不下来例文的话（对于基础差的同学，其实背例文也不太现实orz）就只能自己随便写了，我以英文初中生的水平写了七七八八，从结果来看，至少是混过去了。

机考部分没啥说的，就是看书，看教材，而不仅仅是复习练习册。虽然会有一些没见过的知识点，但是总体上不影响最后的成绩。

因为时间过去太久了，面试过程中考官具体问了哪些问题，实在是记不起来了。不过个人感觉，面试部分我还算比较顺利的。一定要调整好情绪，不要心慌。考试那天，做到准备室里确实有一点紧张，后来去洗洗脸，清醒一下就感觉好多

了，然后在准备室里还是要多看看知识点，不要只和同学聊天，慢慢调整自己的状态。拿到题目之后，就是相当于一个案例分析了，不用写太多在纸上，在脑海里思考一下回答问题的思路，写一些提示，可以从哪几个方面进行回答。另外再强调一下看教材的重要性，我们这批抽到的题目是第二道案例，关于培训方面的，就是教材培训章节后面的案例，但是很多同学好像都没有看过。

走进考场后，要注意给考官一个很好的第一印象，一定要提前准备好自己的个人介绍。就我个人的经历而言，考试的前5分钟都是我自己在陈述，从自我介绍到解答案例，一气呵成，我觉得这也让我自己看起来会更自信一些，事实证明，考官后来也没有太多难为我。在自由交流部分，考官的问题更多的围绕着案例来展开的，六个模块都有包含，印象中培训，招聘，规划相对较多。因为我对教材上的案例有印象，再加上复习还算充分，所以也比较顺利，就是背书本的痕迹太重了，以至于最后考官对我的评语是“很用功，但是还缺乏实践的经验”另外，有很多同学都说考官问的问题太偏太难，我个人觉得，一方面这确实和考官本身有关系，但另一方面，也和自己的准备有一定的关系。尤其是自荐表和个人介绍部分是如何处理的。对于像我一样比较初级的同学，我个人建议可以把自己的说的基础一些，不要说自己什么都会，有多少经验，我就写我只是人事助理，工作大多也是以基础事务性工作为主，这样适当降低考官的“期望”，题目也就不是特别的苛刻了，就我个人而言，老师问出的问题80%都是可以在复习考点上直接找到答案的，剩下的一部分稍微发挥一些，也不难回答。

非人力资源管理的人力资源管理培训心得篇二

人力资源管理是一门关注人力资源的科学和艺术，它旨在通过科学的方法与技巧，提高组织的绩效与竞争力。作为一名学习人力资源管理的学生，我在撰写论文的过程中有了一些心得体会。通过这篇文章，我将分享我在人力资源管理论文

中的五个主要体会。

首先，选择合适的研究题目至关重要。在人力资源管理领域，许多热门的话题都值得深入研究，例如招聘与选拔、绩效管理、培训与发展等。然而，在选择课题时，我们应该考虑到自己的兴趣和相关的研究资源。一个合适的研究题目可以激发我们的研究热情，并使我们更容易找到有关的文献和研究方法。

其次，深入研究文献是成功的论文撰写的基础。人力资源管理领域有许多经典的理论和模型，如马斯洛的需求层次理论、赫茨伯格的双因素理论等。在撰写论文之前，我们应该仔细研究文献，了解领域内的现状以及前沿的研究进展。这样能够帮助我们更好地定位自己的研究问题，并从前人的研究中获得灵感。

第三，数据分析是验证论文观点的关键。无论我们选择采用定性方法还是定量方法，数据分析都是必不可少的。定性方法可以通过访谈、观察等方式来收集数据，并通过主题分析、内容分析等方法进行数据分析。定量方法则可以通过问卷调查等方式来收集大量的数据，并通过统计分析和回归分析等方法进行数据分析。通过合适的数据分析方法，我们可以验证我们的论文观点，并得出客观的结论。

第四，撰写论文需要清晰而连贯的结构。一个好的论文应该有明确的引言、研究目的、研究方法、结果分析和讨论部分。在撰写论文时，我们应该按照这些部分的顺序逐步展开，以确保论文的逻辑性和流畅性。同时，我们还应该注意使用清晰的语言和恰当的段落结构，使读者能够轻松地理解我们的观点和论证过程。

最后，引用其他研究是提高论文质量的重要手段。人力资源管理领域有许多优秀的研究成果，引用这些研究成果可以让我们的论文更具可信度和说服力。在引用其他研究时，我们

应该注意区分有较高影响力的学术期刊和会议论文以及一般的研究报告和个人博客。同时，我们还应该遵循正确的引用格式，以避免抄袭和侵权的问题。

在撰写人力资源管理论文的过程中，我学到了很多知识和技巧。首先，选择合适的研究题目至关重要。其次，深入研究文献是成功的论文撰写的基础。第三，数据分析是验证论文观点的关键。第四，撰写论文需要清晰而连贯的结构。最后，引用其他研究是提高论文质量的重要手段。通过不断努力和学习的，我相信我将能够撰写出更好的人力资源管理论文，并为人力资源管理领域的发展做出贡献。

非人力资源管理的人力资源管理培训心得篇三

人力资源管理是一门重要的管理学科，对于企业的发展和员工的成长都起着至关重要的作用。在撰写人力资源管理论文的过程中，我收获颇丰，不仅加深了对人力资源管理的理解，也对自身的发展有了更深入的思考。

第二段：培养员工的重要性

在研究人力资源管理的过程中，我发现员工培训和发展是企业成功的关键之一。通过定期培训和教育，员工能够不断提升自己的技能和知识，为企业创造更大的价值。同时，培训还可以增强员工的归属感和认同感，提高工作满意度和忠诚度。因此，企业应该重视员工培训，为员工提供广阔的发展空间和机会。

第三段：激励员工的方式

在人力资源管理中，激励员工也是一项重要的工作。员工的积极性和工作质量直接影响着企业的竞争力和效益。通过合理的激励机制，企业可以激发员工的工作热情，使其对工作充满动力。例如，提供有竞争力的薪酬体系、设立激励奖励

制度、提供晋升机会、注重员工的工作生活平衡等，都可以有效地激励员工，提升企业的绩效。

第四段：员工的参与与沟通

在人力资源管理中，员工的参与和沟通也是非常重要的。通过员工参与的方式，可以更好地了解员工的需求和意见，并做出相应的调整和改进。同时，通过良好的沟通渠道，可以促进员工与企业的密切互动和信息交流，建立良好的合作关系。这不仅有助于减少员工的不满和抵触，也可以增强员工的认同感和凝聚力。

第五段：人力资源管理的创新与发展

在撰写人力资源管理论文的过程中，我也意识到创新和发展对于人力资源管理的重要性。随着时代的变化和科技的发展，传统的人力资源管理方式可能已经不适应当前的需求。因此，企业应该持续关注最新的管理理念和方法，积极探索创新的人力资源管理模式。只有不断推进人力资源管理的创新与发展，才能更好地适应社会的变化和 demand，提升企业的竞争力。

总结：

通过撰写人力资源管理论文，我深刻体会到了人力资源管理的重要性，并对员工培养、激励、参与和沟通、以及创新与发展等方面有了更加深入的认识。只有正确地管理人力资源，才能实现企业的发展目标，获得持久的竞争优势。因此，作为未来的管理者，我将继续学习和研究人力资源管理，不断提升自己的能力和素质，以更好地服务企业和员工的发展。

非人力资源管理的人力资源管理培训心得篇四

人力资源管理是企业中非常重要的一部分，它直接关系到企业的生存和发展。因此，学习人力资源课程对于我们每个人

来说都至关重要。在经历了几个月的学习之后，我深刻地认识到，学习人力资源课程不仅可以提高我们的职业能力，还可以让我们更好地适应企业的发展需要。

二、课程内容和学习方法

在本次课程中，我们学习了许多关于人力资源管理的理论知识，包括招聘、培训、绩效管理等方面的知识。这些理论知识对于我们理解企业的人力资源管理体系，提高企业的人力资源管理能力有着重要的意义。但纸上得来终觉浅，我们也学习了很多实践案例，通过实践案例的分析和讨论，我们更深入地了解了问题的本质和解决方案。此外，老师还引导我们进行小组讨论和课堂互动，让学习更加生动活泼。

三、课程收获和启示

通过学习人力资源课程，我不仅对企业的人力资源管理体系有了更为深入的了解，还领悟到了一些关于职业生涯发展的心得。首先，企业需要具有一定的社会责任感。企业不仅要为股东创造利润，也要为员工创造良好的工作环境和发展机会。其次，要对自己进行职业规划，多学习、多思考、多实践，提高自己的职业素养。再次，要持续地学习和更新知识，因为行业环境变化很快，要保持敏锐的洞察力。

四、课程疑惑和不足

虽然本次课程内容丰富，但仍有一些疑惑和不足之处。首先是教学方法，尽管老师在课堂上引导我们进行了小组讨论和案例分析，但仍然有些感觉单调和枯燥。其次是课程内容的涵盖面可能相对狭窄，不能完全满足不同学生的需求。最后是实践环节较少，因此，我们或多或少缺乏对理论知识的实践和应用。

五、总结

通过本次学习，我深刻领悟到了人力资源管理的重要性和人力资源能够为企业带来的价值。虽然还有一些不足之处需要改进，但这些意见和建议并不影响我们对这门课程的认识和评价。总之，对于学生来说，学习人力资源课程是一次宝贵的学习机会，我们应该充分利用这次机会，认真学习和掌握人力资源管理的知识和技能。只有这样，才能为将来的职业生涯打下稳固的基础。

非人力资源管理的人力资源管理培训心得篇五

：三陆康实业有限公司

1。熟悉企业中人力资源管理的运作体系和管理流程，把所学理论知识应用于实际，锻炼社会实践能力，并在工作中学习新知识，对所学的知识进行总结提升，以指导未来的工作重点和职业发展方向。

2。学习人力资源管理的实践经验，向从事人力资源管理工作的人员学习具体的

人事操作。结合所学的理论知识，领会掌握，融会贯通，并培养实际操作能力，从而了解人力资源管理的基本方法。

3。了解当代大中型国有企业整体管理现状，深入理解人力资源管理工作在企业

中的重要性与发展状况，调查企业人力资源管理工作存在的问题以及其模式，发现和发掘企业现实的管理方式。

由于人的工作是最复杂微妙的工作，人力资源主任这个职位是对个人品性要求很高的一个职位，需要以积极的心态去全身心的投入其中。想成为一个合格甚至优秀的人力资源员工具备以下方面的素质：

1。具备公正、忠信、坚定勇敢的意志力。相对来说，只有公正才可以做到无私，才能够客观地对人力进行评估、确定，在选拔、推荐、使用人才时坚持“唯才是用”的原则。还要具有坚定勇敢的意志力才能使自己在人力资源构造过程和开展自己的工作中，承受来自于各方面的压力和挑战来坚持公正、忠信的原则。

2。具备广博的社会科学知识。一方面可充分利用各种社科学知识或方法。另一

方面，一个人力资源的负责人同时要和专业、不同领域的人员接触相处，广博的社会科学知识有住与提高对各种人才以及各类人才和不同层次的人才进行验核判别，也有利于人力资源建立广泛的社会关系，为建造单位或组织所需的人力资源库营造条件。

3。具备实现人力资源有效管理的专业知识和职业能力。这些知识和能力包括：

人力资源规划管理和人力资源管理手册设计的能力职位分析和绩效考核管理能力；薪酬与福利管理能力；人力资源开发、培训能力；人事制度管理能力。当然，作为人力资源经理还具备组织能力、领导能力、表达能力、自信力（以及对人力资源管理工作兴趣或爱好）等其它素质能力。

同时，在实践中我发觉以后要在人力资源管理工作中有建树不仅需要具备相应的素质，更应该遵守人力资源职业道德的基本要求。对于人力资源职业道德的基本要求，我有如下感触：

1) 要有爱心：爱职业，爱员工，敬重领导。二要有责任心：认真做好工作中的

每一件“小事”。人力资源管理工作事无巨细，事事重要，

事事都是责任。三要业务精益求精：时时、事事寻求合理化，精通人力资源业务，知人善任，用人有方，追求人与事结合的最佳点。四要有探索、创新、团结、协调、服从、自律、健康等现代意识。五要树立诚信观念。诚信乃做人做事之本。

2) 要认真学习业务知识，在工作上争创佳绩。要成为一名合格的企业管理层员

工，首要条件就是成为业务上的骨干。对于我来说，首要任务就是要学习、熟练掌握业务知识，始终一积极的工作态度、高度的责任感和只争朝夕的精神投入到工作中；要在加强业务知识学习的同时，踏踏实实的做好本职工作，戒骄戒躁，争取在自己的工作岗位上作出优异的成绩。

3) 要扬长避短，不断完善自己。要正确的认识自己，在工作中不但要发扬自己

的优点，还要客观地面对自己的不足之处，更进一步注重锻炼自己的应变能力、协调能力、组织能力以及创造能力，不断在工作学习进取。

首先，要感谢各位老师对这次实习的大力倡导和支持，感谢三陆康实业有限责任公司给我的这次实习机会，感谢三陆康实业有限责任公司总经办经理给我们的帮助和指导，这段时间的实习，我感受颇多，以下便是我在实习期间自己的一些体会。

这次实践经历让我发现，理论与实际的差距。学校主要是通过学习，掌握观察问题、分析问题、解决问题的思路和方法。走进企业才发现作为人力资源工作者一要熟悉国家人事劳动及其他法律法规政策，二要掌握最新的人力资源理论和技术，三要具备战略家的某些素质，最重要的是能够根据外部环境的变化和企业实际把学到的知识具体化。因为知识老化速度以加快企业外部环境变化更快更复杂，到社会上继续学习才

是理论与实际的最佳结合办法，大学课堂上学的都是理论知识，很多案例的分析其实也都不够真实，而且还会失去现实意义。工作中的人力资源管理工作，很多方案如果用大学的理论知识来做，最后都实行不通的，甚至会被全盘否定掉。

谚语有云：“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”。因此理论与实际的结合是必要的。可能书本上有些知识是滞后的，因为现实生活工作最接近实际，且随着信息化、网络化、知识型社会的不断进步和快速发展，书本知识的反应和更新速度是比较落后的。但是，从另一个角度讲，书本上学的东西在一定程度上又是超前的，因为我们基本上都是从西方学来的现代企业管理制，尤其是现代人力资源管理制度。而现实中很多企业还停留在传统的人力资源管理层面，尤其是在一些国有大中型企业。这些企业在很大程度上没有建立完整的现代人力资源管理制度，更缺乏先进的管理方式。书本上的理论看起来很乏味，有时也难以理解，但经过自己的亲身实践和操作，慢慢地就觉得很熟练，从而做到熟能生巧。如果不将理论上的东西指导自己的亲身实践，根本无法真正透彻理解它的真正含义。

强烈的责任感。遇到任何事情都要有责任感，对负责的事情要负责到底，决不能因含糊应承而影响工作的按时保质保量完成。接待我们的总经办经理是个很有责任感的女性，我们去的时候她还在忙着开会，但是因为之前就已经答应了我们要为我们介绍他们企业的企业文化、人力资源管理方面的实际操作流程以及与我们交流人力资源管理招聘工作、绩效考核等方面的问题，所以他一结束开会便马不停蹄地赶来。不会因为自己刚刚开完会还很累就把我们丢在一边不理不睬，就是因为有着强烈的责任感才会促使她以饱满的精神来接待我们。

无障碍地沟通。一项工作的完成，需要和其他同事或者部门进行合作，所以，良好的沟通意识和沟通能力至关重要。一个人能够与他人准确、及时地沟通，才能建立起牢固的而长

久的人际关系。进而能够使得自己在事业上左右逢源、如虎添翼，最终取得成功。总经办经理在交流期间强调了这点，她讲到她们公司去年的千人招聘大会的准备工作，为了使得千人招聘大会能够顺利完美的完成，不仅仅只需要人力资源管理部门，更需要人力资源源管理部门能够调动公司其他各个部门与他们进行协作沟通。

团队精神至关重要。众人拾柴火焰高，一个人的力量总是有限，在工作的过程中这一点体现的尤为明显。团队在完成一个项目时，需要有能力的领导来合理分工，合理的分工可以使大家在工作中各尽所长，团结合作，默契配合，攻坚克难，这才是现代企业管理的精髓。没有团队精神的话，一群人在一起就会一盘散沙，不会互相照应、互相配合、力用不到一处去，这样的一群人战斗力是很弱的，就达不到孜孜以求的结果。团队协作在公司是必不可少的，就像总经办经理讲到的那个千人招聘大会的筹备过程中那一项工作不是需要团队协作，会场的布置、招聘的宣传等等都是需要公司中各个部门之间默契的配合才能使得招聘大会的顺利举行。

要学会独立思考问题，独立解决问题。在学校，有一个在各方面都很接近的群体，很多问题都比较容易沟通、较容易理解并能得到较好的解决。初涉社会，我们要面对各种各样的人，要面对形形色色的事，孤独无助时必须发挥自身的主观能动性，寻求一切可能解决问题的途径。

这次的实践活动特别是后来的参观企业中三陆康实业有限责任公司总经办经理为我们介绍的招聘流程、招聘筹备、招聘后续工作、绩效考核等在企业中的实际操作以及实际会遇到的难题等，特别是对于理论与实际操作的差距这一块对我启发颇大。

世界上没有随随便便的成功，只有付出了努力才会有回报。我深知自己的学习工作之路还很长，在今后的学习工作中我应该更加注重学习与社会工作生活的衔接，只有这样才能更

好地将理论与实践相结合，才能应对以后毕业之后的工作问题。

非人力资源管理的人力资源管理培训心得篇六

经过一个学期的人力资源管理的学习，不管是在人管的专业理论还是在企业管理、企业发展方面等等相关知识方面，感觉自己受益良多。在课程之外，我还看了不少人力资源管理方面的案例和书籍。其中，有一篇专门写给从事人事管理工作者“如何育人用人留人的十一个定律”，其中有几个著名的定律(理论)让我印象最为深刻、感触最深。接下来我就将其分别结合到我们人力资源管理的部分重要的板块结合自己的理解对一些观点做一些归纳与分享，谈谈这一学期人力资源管理的学习心得。

一、育人之一一

大荣法则——企业生存的最大课题就是培养人才

要点：人才的培养是决定企业生存和发展的命脉。号称日本两大百货公司之一的大荣百货公司重视对人才的培养，由初创时的一家小百货店扩展到经营糖果、饼干等食品和百货。大荣公司提出的“企业生存的最大课题就是培养人才”，被人们称为“大荣法则”。启示：一家企业不但需要用好人才，更要培养好人才。因为现有人才更熟悉企业历史，深知企业所需，并有着为企业奋斗的信念，他们的成长给企业带来无限的生机和活力。员工的培训和开发是战略性人力资源管理中的核心内容，知识经济趋势下的培训理念更强调了育人的重要性。最近看到一个企业人力资源管理的案例，运用到了著名的“木桶理论”还将其引申到了“漏桶理论”——一只木桶能够装多少水不仅取决于每一块木板的长度，还取决于木板与木板之间的结合是否紧密。如果木板与木板之间存在缝隙或缝隙很大，同样无法装满水。一个团队的战斗力，不仅取决于每一名成员的能力，也取决于成员与成员之间的相

互协作、相互配合，这样才能均衡、紧密地结合形成一个强大的整体。“漏桶理论”强调了企业在育人时不仅要培养个体优秀的能力，更要着眼于高绩效团队的创建。

二、用人之一一

适才适所法则——将恰当的人放在最恰当的位置上

要点： 适才适所法则是指企业管理者要按照生产经营管理的要求和员工的素质特长，合理地“用兵点将”，根据员工的不同情况，给他们安排最适合的工作，从而既不会埋没、浪费人才，又能使员工得心应手地开展工作。

职务分析既为招聘、选拔、任用合格的员工奠定了基础，也为员工的考评、晋升提供了依据。职务分析是企业单位制定有效的人力资源规划、改进工作设计、优化劳动环境的必要条件，也是建立、健全企业单位薪酬制度的重要步骤。

将“适才适所法则”结合到人力资源管理中“用人”，职务分析与职务描述使得人力资源管理部门在选人用人方面有了客观的依据，经过员工素质测评和业绩评估，为企业单位招聘和配置符合岗位数量和质量要求的合格人才，人力资源管理的“人尽其才，岗得其人，能位匹配”的基本原则也得以实现。

员工绩效的考评

要想真正实现“人尽其才，物尽其用”的最终目的，真正做到“适才适所”，还需要我们建立公平合理的绩效考评机制。企业之所以要进行绩效评估，首先是希望通过对员工的考核，判断他们是否称职，从而切实保证他们与职位的匹配、报酬、培训等工作的科学性；其次是希望通过绩效评估，帮助员工找出自己绩效差的真正原因，激发员工的潜能；最后，通过合理公正的考核制度，考核前将考评的标准量化、公开化，让员

工明白怎样得到萝卜和能得到怎样的萝卜。只有人人都明白目的和要求，才能竭力去争取实现。

三、留人之一一

雷尼尔效应——以亲和的文化氛围吸引和留住人才

要点：一段时间，与当时美国的平均工资水平相比，华盛顿大学教授们的工资要低20%左右。教授们在没有流动障碍的前提下愿意牺牲获得更高收入的机会，原因在于留恋西雅图的湖光山色。这种偏好，后来被华盛顿大学的经济学家们戏称为“雷尼尔效应”。

启示：要留住团队的人才，人事工作者必须知晓这些人才的真正需求。单纯靠薪资的量的变化不一定能提高员工的积极性，我们也可以试着用“美丽的风光”来吸引和留住人才。当然，这里的“美丽的风光”是指一个良好的工作环境和企业文化氛围。

由这个案例从“环境留人”还可以引申到企业体制留人、情感留人、事业留人等等诸多企业留住人才的策略，在此就不展开了，下面我结合以下两个板块来对我这个学期看到的一些人管案例与书籍上的观点做一些分享。

薪酬与福利

作为对团队所有员工绩效的认可形式，薪酬首先在设计上应该表现出“对内具有公平性，对外具有竞争力”的特点。掌握的水准是，薪资高于或大致相当于同行业平均水平。同时，在福利制度上，体现留人的做法和愿望。如“配股制度”留人，给优秀的员工适当配股，同企业“捆绑式”发展。无论是金钱报酬或非金钱报酬，其目的应该在于激发员工的创造力和团队合作精神。

员工激励与实践

激励机制是企业留人的重要手段，健全的激励机制体现的是一种真诚，这种真诚是对人尽其才的一种回报和尊重。我曾看到的一篇案例中提到“绩效+奖励机制”——低标和高标的工资标准制定，在保证基础物质需求的基础上，对优秀员工实施奖励机制，形成竞争pk模式，在对抗中成长。这个机制能够发挥其有效激励的原因在于它把激励与绩效有机地结合起来，为每个员工提供施展才能的舞台，创造学习、发展、升迁的机会。

四、总结：

有学者总结，成功企业的五大人力资源管理特征：重视企业文化的建设；重视员工的满意度与客户忠诚度；重视管理沟通；重视员工职业发展计划；重视优秀人才的选拔与激励。并且归纳了中国人力资源专业工作者的六点胜任特征：品行好；参与战略决策与执行；懂业务；知晓人事法规与政策；掌握人事管理技能；亲和力强，易沟通。很喜欢袁渊老师不唯书、唯真唯实的授课方式，用幽默风趣的语言给我们呈现的是一个生动真实的案例，帮助我们更深地理解了专业知识。在未来的两年的大学学习中，我会努力要求自己向上述那些优质高效的人力资源工作者的优秀品质特征靠近，加强自己人力资源管理专业的理论学习，为日后走上人力资源管理的岗位打下基础。

非人力资源管理的人力资源管理培训心得篇七

人力资源管理是一门重要的管理学科，其研究的是如何合理地管理和利用企业员工，进而提高组织绩效。在学习人力资源管理这门课程的过程中，我深有体会地认识到人力资源的重要性以及其对企业的影 响。本文将从课程的收获、实践体会、案例分析、未来发展和个人成长方面进行论述。

首先，通过学习人力资源管理课程，我对人力资源的概念有了更深的了解。人力资源管理不仅仅是员工的招聘、培训和福利待遇等方面的管理，它更是涉及到员工与组织之间的关系和互动。了解人力资源管理的概念，有助于我们正确把握和理解人才管理的本质以及其在企业中的角色和作用。

其次，在实际的人力资源管理实践中，我了解到人员调动和激励是实施有效人力资源管理的关键。在一家国际化的跨国公司实习期间，我看到了人力资源部门如何根据企业的战略规划灵活调整人员组合，以适应不同市场需求的变化。同时，通过制定科学有效的激励机制，该公司的员工积极性高涨，绩效得到了显著的改善。这些实践使我深刻认识到人力资源在企业管理中的重要性，以及人力资源决策对企业发展的关键作用。

接下来，通过案例分析，我对人力资源管理实践的复杂性和挑战有了更深刻的理解。从人员招聘、培训、绩效评估到福利待遇和离职管理等，人力资源管理涉及到众多方面的问题。例如，人员招聘中的招聘政策设计和求职者选择，培训中的培训需求分析和培训效果评估等，都需要人力资源管理者具备科学的管理理念和有效的解决问题的能力。这对于我们在将来的工作中，将是一个巨大的挑战，需要不断地学习和实践。

此外，展望人力资源管理的未来发展，我注意到了新时代对人力资源管理的新需求。随着经济全球化的深入发展，人力资源管理的国际化将成为一种趋势。企业需要面对不同国家和地区的员工管理问题，包括国际团队合作、跨文化管理和人员流动等。因此，未来的人力资源管理者需要具备更广泛的知识 and 跨文化交流能力，以适应国际化的发展趋势。

最后，通过学习人力资源管理，我个人也得到了一些成长。首先，我提高了自己的沟通和协调能力。在人力资源管理中，人与人之间的沟通和协调非常重要，追求共同的目标是一个

团队的基本要求。其次，我锻炼了自己的问题解决能力和判断力。在实际操作中，我遇到了许多问题，需要快速准确地解决，这提高了我处理问题的能力。

综上所述，通过学习人力资源管理课程，我对人力资源管理的概念有了更深刻的了解，通过实践理解了人员调动和激励的重要性，通过案例分析认识到了人力资源管理的复杂性和挑战，通过展望未来发展意识到了国际化趋势和新需求，通过个人成长培养了沟通协调和问题解决能力。我相信，在未来的工作中，我会运用所学的知识和经验，更好地发挥人力资源管理在组织中的作用，为企业的发展贡献自己的力量。

非人力资源管理的人力资源管理培训心得篇八

自从开始关注赵老师的《人力资源管理》课程之后，就不舍得落下一次课了，很庆幸，在快要离开bupt的时候，遇到了这么好的老师，上了这么精彩的课程。

这次课程讲的好些东西感觉与自己的生活很靠近，有好多地方产生了共鸣，所以要在第一时间再复习复习。

女性与事业

良好的同事关系在个人职业成长中的作用

良好的同事关系对于一个人的职业发展有着很大的作用，想想如果我们处于一个很和谐，很轻松的环境中，那么工作也会成为一种享受，如果相反，那么我们的大多数时间过得得多么不开心呐！

公司用人的基本模型

根据一个员工的技术特点(独特/普通)和对他的需求(经常/偶尔)可以将员工分为四种，核心员工(独特+经常)，外部专

家(独特+偶尔)，一般员工(普通+经常)，临时雇工(普通+偶尔)。而公司与一个员工的关系可以用投入和要求来衡量。

公司用人模型

核心员工：投入多，要求多

外部专家：投入少，要求多

一般员工：投入多，要求少

临时雇员：投入少，要求少

团队有闲事，不能有闲人

关于这点，我真算得上深有感触。因为一个不干事的人，容易影响其他团队成员，大家会问“为什么我们得到的同样多，而她却什么都不干呢”，我可以说服自己不去计较，但是如果是团队领导者，却很难平息一个团队中所有成员的情绪。所以，一个好的方法就是设置闲事，让闲人也能忙起来。其实好多时候忙起来的时候很多事情也就迎刃而解了，因为没有时间去斤斤计较，没有时间去生事了。一个健康的团队状态应该是“人人有事做，处处忙起来”。

职位安排类型

孙悟空型：给能人紧箍

对于有能力的人，我们要充分利用他的才能，但是只有控制住了才能放心，所以要对其设置约束条件。正如《西游记》中的孙悟空，唐僧就是要通过紧箍来控制住他。

猪八戒型：给庸人画饼

对于庸人懒人，需要采取的措施是以激励为主，给他描述美

好未来，鼓励他完成工作。

宋清型：压下去提上来

《水浒传》我一直没有看过，主要是实在打不起兴趣来。对于有背景，有能力，但是缺乏人气的人，需要的是将其安排到一线，积攒人气，然后在合适的机会再提上来。

关于团队凝聚

团队凝聚的关键在于沟通，沟通的三个特点

学会拒绝

拒绝的技巧：1，承认；2，解释自己的苦衷；3，指出别人的出路(最重要)。

学会研究条件

任何一个观点都有其前提条件，在要解决争执的时候应该学会从前提条件上寻找突破

策略

期待下一次课 . . .

非人力资源管理的人力资源管理培训心得篇九

作为一名校长，人力资源管理是非常重要的一项工作。通过科学的人力资源管理，可以优化学校的人才结构、提高员工的工作效率和工作质量，为学校的发展提供有力支持。在这方面，我有一些心得体会，今天就和大家分享一下。

第二段：重视人才引进与培养

校长要像园丁一样，用心培育人才。首先，要注重人才引进，让每一位员工都有自己的发展空间和机会。其次，要注重人才培养，帮助员工提高自身的能力素质，丰富自己的工作经验和技能，为学校的发展打下坚实的基础。

同时，还要为员工提供广阔的发展平台，让他们将自己的专业知识和技能充分展示出来，使得每一个员工都能够发挥出自己的最大作用。只有这样，才能够让学校的人才结构更加优化，提高员工的工作积极性和创造力，为学校的发展注入新的活力。

第三段：建立健全的岗位评价机制

校长要建立健全的岗位评价机制，实行严格的岗位职责和工作绩效考核。这对于员工的职业发展和学校的发展都至关重要。建立科学的考核体系，可以使得员工明确自己应该如何完成本职工作，同时还可以识别员工存在的问题和不足，提出改进意见和指导建议。

此外，对于考核不合格的员工要进行正面引导和帮助，通过培训、指导等方法帮助他们提高绩效水平，提高自己的能力素质，进而提高自己的岗位满意度和工作积极性。

第四段：强化团队协作和沟通

校长还要注重团队协作和沟通，建立和谐的学校工作氛围。只有拥有团结和协作的团队，才能够更好的实现学校的发展目标。同时，加强沟通，增强员工的归属感和参与感，让每一个员工都能够充分发挥自己的优势和特长，提高自己的工作效率和工作质量。

此外，还应该加强领导力和管理能力的培养，建立科学的管理体系，让每一位员工都能够明确自己的工作职责和工作目标，充分发挥自己的工作能力和水平，与学校共同发展。

第五段：总结

人力资源管理是一项非常重要的工作，需要校长具备深厚的管理理论和实践经验。希望每一位校长都能够注重人才引进和培养，建立科学的岗位评价机制、强化团队协作和沟通，提高自己的领导力和管理能力。只有这样，才能够更好的实现学校的各项目标，为学校的发展提供有力保障。