

人力资源管理培训感悟(优质5篇)

体会是指将学习的东西运用到实践中去，通过实践反思学习内容并记录下来的文字，近似于经验总结。大家想知道怎样才能写得一篇好的心得感悟吗？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得感悟范文，我们一起来了解一下吧。

人力资源管理培训感悟篇一

长期从事人力资源相关工作，更觉任何机关企事业单位都离不开人力资源管理，需要在工作之余学一学，尽力弄明白。不同的教材会以不同角度或切入点完成对人力资源管理方方面面的论述，但无论概念称谓如何变化，顺序脉络如何调整，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基本模块确是无一可以绕开。其实长期从事不代表了解透彻，平时工作总以机关干部的角度、惯性去看待思考问题，有失偏颇在所难免。这个时候就有必要以一个普通人力资源工作从业人员的视角去再学习，再纠正，去弄明白这个hr群体工作的实质，了解hr工作的细节、难处，才能有的放矢、恰到好处地提高市场管理水平，最终能切合实际地服务好每一家用人单位。

1、人力资源规划

hr规划也就是我们笼统说的方案和计划的组合，准确而言，需要确定hr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用人主体发展战略，通过对现有资源状况以及管理现状的分析，找到未来人力资源工作的重点和方向，并制定对应具体的工作方案和计划，以保证用人目标的顺利实现。这部分工作，一般而言企业做得比机关事业单位更加到位，企业能根据自身需求灵活定制，而机关事业单位出于种种原因更多是沿袭，制度之外的弹性较小。相信这一差距自中央领导层面而下早已注意到，也是今后吏治改革的着手之处。

2、招聘与配置

既然有了规划，用人单位就要开始人员的招聘任用与配置。这些工作是人才市场管理办所有工作人员最为熟悉的部分。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。同样，举办一场成功的招聘会，必然要求招聘需求和求职需求的良性互动，这对于市场招聘工作是一个相当高的要求，已从数量要求的层次转向质量要求，足足跃升了一个境界。或许目前还无法达成，但我们始终坚持以之为追求目标，无论是顿悟方式的解决，还是渐修方式的无限接近，始终围绕这一目标不断探索新的市场经营方式和管理手法。任何只考虑岗位简单堆砌或只统计求职人员进场数量的传统做法显得毫无意义，因为其将招聘与配置硬生生剥离开来，必然难以成功。

3、培训与开发

对于新进单位的员工来说，要尽快适应并胜任工作，除了自己努力学习，还需要单位提供帮助。对于在岗的员工来说，为了适应环境形势的变化，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。培训内容形式多样，但都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，而对于用人单位来说，培训会企业工作顺利开展，业绩不断提高。

4、薪酬与福利（员工激励的最有效手段之一）

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。

5、绩效管理

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！

6、员工关系

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！

人力资源管理培训感悟篇二

hr在一个企业里为企业的人才优势有着不可或缺的力量，对于一个hr新人来说，在人力资源的管理中要着重加强自身的培训，合理利用人性化的管理手段等这些对你的职业有着至关重要的意义。

一、尊重他人

在你的职位上去尊重每一个公司的员工这是你能否在这个公司立足的一个至关重要的条件，要最大限度的和员工进行沟通，去了解去认识员工，而不是对员工的行为不闻不问的。只有让员工感到被尊重，他们才会真正意义上的去融入到这个公司，去认同公司的管理方式。

二、信任他人

只有你对员工信任了，才能委托一些重要的任务给员工。人力资源管理要能够很公平公正的对待每一个员工，而不能因为自己不喜欢这个人而疏远和他的关系。我们每一个人多有被他人重视的需要，人事就是要让每个员工感受到他们在公司里是受到信任的，并且是在这个公司的发展中必不可少的，这样才能更好的完成人力资源管理的工作。

三、不要轻易许下诺言

现在有很多企业在招聘员工的时候会比较困难，因此有很多人就会在招聘时满足招聘人员的要求，有的时候一些条件

甚至超出了自己的权利范围。当然人事这样是在为企业尽上自己最大的努力，也一直和员工周旋着，但是你开给员工的诺言无法兑现的时候只会让员工对这个公司的印象变的不好。因此对于员工hr们千万不要轻易的许下诺言。

四、评价要有度

有的时候一些不经意的评价时常会缺少一些严密的思考和调查，甚至有的时候会变得很主观色彩，会让你的员工只会对你有所抱怨，并且对公司的人事管理变得不太信任，从而影响到了之后工作上的积极性，同时也会给hr自己的工作带来诸多的不便。

五、和员工步调一致

只要步调一致，hr在工作时才会得到员工们的认同，才能真正的体现出你在企业中的价值，这也需要你在平时的工作中多与员工接触沟通。

人力资源管理培训感悟篇三

我们心里有一些收获后，有这样的时机，要好好记录下来，通过写心得体会，可以帮助我们总结积累经验。那么要如何写呢？下面是小编为大家整理的人力资源管理培训心得体会范文，希望对大家有所帮助。

人力资源管理培训心得体会范文1

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。

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。

人力资源管理培训心得体会范文2

20xx年6月22日，在扬州新世纪宾馆，由汇银人力资源管理中心举办了主题为“非人力资源经理的人力资源管理”的培训活动，通过一整天的培训，让我感受颇深，让我对人力资源管理有了新的认知，充份认识到人才的重要性及部门领导在人力资源管理中的关键性作用。

可以说，人才是企业的核心资源，人力资源战略处于企业战

略的核心地位。虽然企业的发展取决于企业战略决策的制定，但最终起决定作用还是企业对高素质人才的拥有量，只有有效地利用与企业发展战略相适应的管理和专业技术人才，最大程度地发掘他们的才能，才可顺利推动企业战略的实施，促进企业的飞跃发展。

1、首先配合人力资源管理中心招聘、评估人才作为部门领导人，最为基础和重要的工作之一是要非常清楚地考虑，我们的业务到底需要什么样的人，将需求明确传递至人力资源部门进行招聘，并配合人力资源管理部门对应聘人员进行评估、甄选，确定合适人员，最终将合适的人放在合适的位置上。

2、进行有效地培育与发展

首先，在工作中，当员工的利益和公司、团队保持一致时，对于每一个新员工需求给予理解和尊重，让每个员工保持充分的思想和思维的独立性，这是相互尊重和信任的基础。并了解部门员工的个人追求和期望的利益，如员工希望多功能的专业知识和技能，作为部门领导一定要加以引导、培育，分配工作时往往不仅限于单一类的工作项目上，给予员工更多的发展空间。所以作为部门领导必须有责任去了解员工的个人追求，从而通过有效的引导，工作和信任等协调员工与组织利益的一致性。

其次，对于每个新进员工，部门领导是他的第一培训师，可以这样说，员工后期成长与部门领导言行身教有着不可分割地密切关系。所以，部门必须制定一系列的培训计划、循序渐进的工作计划及个人发展计划。从企业文化——业务理论——初步实战——初步目标——中间指标——督导——总结——改进方案——结果——总结每个环节均需要作思想上的交流，给员工人性化关怀，必要时可亲力亲为，以身示范加以引导，帮助员工找出工作中的短板，提升工作效率。让员工产生的强烈的归属感与信任感，从而提升员工的忠诚度。

3、制定合理有效的'目标考核及绩效管理制度

部门领导结合实际，必须制定较为全面、完善的绩效考核制度，目标到人，否则无法最大程度激发员工的潜能，同时对目标过程给予督导，对目标过程中的问题反馈及进给予沟通、引导。当然，绩效表现必须更多与激励制度如可变薪酬挂钩，以此激发员工在创造更高的生产率的同时获得更好的回报。

总而言之，建立一支高素质、高境界和高度团结的队伍，必须懂得如何运用人力资源管理。

人力资源管理培训心得体会范文3

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、化。

人力资源管理培训心得体会范文4

企业要起来，要长久，可持续发展壮大，解决的办法就是学习。从各个层面讲，培训学习是必须的、必要的。今天集团公司的高、中层领导欢聚一堂，请又理论辨析，有战略眼光，有技能实操的教授给予授课，这是对授培者的心灵洗礼和对工作实操的方法、措施传授。

非人力资源经理的人力资源管理：即各层次管理机构顶层设计与管理的全方位特性。人力资源是企业最重要的资源之一，提高非人力资源部门的人力资源管理水平，已经成为改善和提高组织人力资源管理水平的重要途径之一。在企业内部，人力资源管理工作很大程度上需要非人力资源部门去实施，人力资源部门更多的是负责人力资源政策的制定与推行，而非人力资源部门作为人力资源的最终用户则更多地承担了人力资源管理的执行功能，双方应该是分工协作的关系，而且各有侧重。用系统论的观点，企业的人力资源管理是一个系统工程，所有部门都应该参与进来。可以说，提高非人力资源部门的人力资源管理水平，对于丰富人力资源管理学理论以及提高人力资源管理的实际水平，都具有极为重要的作用和意义。

人力资源管理不全是人力资源部门的职责，企业组织中所有的管理人员都在进行人力资源管理活动，因为无论哪个层级

或哪个部门的管理人员，他的工作多少都会涉及到企业员工的选拔、培训、评估、报酬，奖惩等活动，都需要非人力资源经理的参与和配合。各级各类管理者均承担着人力资源管理的职责，必须清楚界定各级各类管理者的职责分担界限，明确其分别承担哪些人力资源管理活动。人力资源管理不是过去传统意义上的人力资源部门管理者的职责，它需要所有管理者进行管理。人力资源管理体系覆盖了企业中组织中所有的管理层次和管理者。不同的人力资源管理者，其人力资源管理的内容和作用也是不同的。

人力资源管理是企业中全体管理者的共同职责，而不单单是人力资源部门的职责，非人力资源经理，上层领导及其它管理者如何来管理本企业的人员，如何开展工作要点，如何调查研究与理论分析相结合的等方法，在收集企业内部、外部有关人力资源管理实证资料的前提下，通过对资料的分析 and 前人理论的归纳总结，提出关于非人力资源经理的人力资源管理的思想、方法。

在授课中讲到：道、法、势、工具、外力作用、借势、顺势、人工智能、了解与学习、学中做、做中学、知行相同、心灵相通相统等等，概述了管理的通则性与因时因地因人管理的无常性与不确定性。在以人为本的管理的基础上，怎样实现各组织，各人群的愿景。如何解决组织体系、激励机制、考核标准的软硬指标、克服企业或项目管理与发展的瓶颈问题、提高员工的修养修炼，抓大放小，树立正确的风向标，得到对企业的认同，制度认同。

以“西游记”的人物刻画讨论现实企业人士组织管理体系的思考，量材委用，各尽其才展开讨论与辩论。打破各自的禁锢理论，统一思想，统一认识，统一行动有积极的作用，同时提醒授培训人员在引接跨跃式发展时防止小马拉大车的现象，影响企业的可持续发展。可以说《非人力资源经理的人力资源管理》的授课给我们每一位学员思想注入免疫育苗，同时插上腾飞的翅膀。

人力资源管理培训心得体会范文5

所谓匹配度又可分为三个方面：一是应聘人员与岗位要求的匹配度，二是新增员工与整个企业各组织机构均衡发展的匹配度，三是新增人员与企业人力资源管理能力的匹配度。

在求职者追求的诸多目标中，“高权益保障”和“高增值空间”总是排在前列的。

“高权益保障”体现在高底薪和高职位上，强调的是眼前利益。如果把“高权益保障”放在第一位，求职者往往会丧失很多宝贵的机会，尤其是在跨行业跳槽的情况下。因为绝大多数招聘单位都不具备人员鉴定的能力(就连国家的劳动部门都不具备这个能力)，并且也没有充裕的时间进行“相马”。这样，大多数企业就只能以“相马”为辅，以“赛马”为主，也就是说“是骡子是马拉出来遛遛!”这些企业只会把你过往的经历作为参考，对你是否能委以重任、给予高薪，则要拿业绩说话。先安排在职务低、薪水低的基层岗位上，有能耐你可以每天、每周晋升一级(采用目标管理和承诺制试用办法)。

“高增值空间”体现在快速成长和平台分享上，强调的是长期利益。一个好的事业发展平台必然具有两个必要条件：其一，属于高劳动回报率行业(同一个人，在不同的行业打拼，劳动回报差距很大);其二，企业决策者追求团队的共赢。一个“高增值空间”的企业，值得员工托付一生。

试用期的工资水平设定可以分为四种情形，分别是“固定工资”、“高底薪+低绩效”、“低底薪+高绩效”、“承诺制浮动工资”。这是结构类型各有利弊，分别适用于不同的情况。我公司可以在不同的情况下酌情选择。

“高底薪+低绩效”对人的拉动作用较好，但作此选择的新员往往会抱以观望的心态对待新的环境、新的工作。鉴于此，

唯有在人力资源管理有保障的情况下才适合采用。

“低底薪+高绩效”对人的拉动作用较弱，但对一个新人的工作信心和融入企业的欲望是个很好的考验。该类型适合于在人力资源管理薄弱的情况下采用。

“承诺制浮动工资”制度是个很好的折中方案。打个简单的比方：某a□试用期间每月收益不低于20xx元(仍可以适度浮动);如果试用三个月被公司正式聘用，则试用期的总收益按每月5000元补齐。

试用期内的“低底薪+高绩效”政策会把相当一部分优秀人员拒之于门外。虽然这种政策可以降低用人的风险成本，但同时也会大大增加招聘工作的成本。频繁的招聘信息检索、简历筛选、笔试、初试、复试、再复试，这些工作的成本可能会远远高于多付给试用期员工工资上的成本。

人力资源管理培训感悟篇四

在没有学习本专业之前，我一直以为人力资源要做的工作就是以前人事部门的`事，只是简单的处理文件、整理资料、通知会议等等。接触这门课程之后，我了解了，简单的、以前的人力资源部门所做的事已经不能满足现在企业整体、社会经济高速发展的社会。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。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。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、亦能覆舟”，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。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，才会使自己企业有发展壮大的将来。本专业让我知道，人力资源的战略规划与企业战略也是一脉相承的，如果做得好，可以在企业发展的道路上顺水行舟，如果做得不好，对企业来说将会是“祸起萧墙”，就算你外部经营的足够强大，内部的空虚一定会是致命的。因此，我们学人力、将来有可能做人力的学生，从现在开始，就要注重基础知识，注重企业的系统性、规划性、全局性和权变性。学法、守法、用法，学理论，重实践，为企业的发展添砖加瓦。

人力资源管理培训感悟篇五

此次参加昭通交通运输集团公司20xx-20xx年第一期培训课程，使我学习到了从不同角度思考问题，改变思维模式，学习了管理者的角色定位，什么是领导力，人人力资源管理的重要性及核心内容，管理者的人力资源管理任务及如何运用人力资源管理技术提升管理水平等知识。

此次培训让我感觉非常难得，非常荣幸。首先，如此大规模的组织集团公司干部、业务骨干、新进大学生集中培训学习是我进入公司以来的第一次，历史上是从未有过的。学习人员在排除一切干扰的环境下，认认真真的聆听老师讲解每一堂课，这样的学习机会真的非常难得！

其次，老师的授课风格令所有的学员精神为之一振。学员们时而侧目聆听，时而锁眉沉思、时而会意一笑、时而点头赞许。相对枯燥的课程，一经老师传神生动的讲解、入木三分的剖析，立刻让人恍然大悟、拍案叫绝！精彩的讲课，让学员们“坐了下来”，更是“听了进去”，并有畅快淋漓，意

犹未尽之意，我相信，很多学员一定与我心生同感，我能有幸参加，感到非常荣幸！

总之，通过这次培训学习，我感到受益匪浅，即有理论知识上的提高，又有思想上的改变，吸收了新的知识，开阔了自己的眼界，这些都将会是我一生受益的宝贵财富。