

最新战略人力资源管理培训心得(优秀8篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。相信许多人会觉得范文很难写？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

战略人力资源管理培训心得篇一

20xx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：

1、经过本次培训，我深化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的smart法则，合理安排工作，通过运用工作日志、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，逐步完成人力资源管理的`合理化，圆满的完成工作任务。

2、经过本次培训，我深化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请求部门、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，我深化认识到了合理化建议的重要性。

在日常工作中，对发现的详细问题，详细分析，并提出合适的解决方案。及

时施行解决方案，并着力飞快解决问题，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，努力完成工作的合理化、精细化、科学化、最优化。

战略人力资源管理培训心得篇二

第一段：引言（150字）

副职干部扮演着组织中重要的角色，他们帮助组织达成目标，协调各方面的工作。如何培养和管理副职干部是每个组织都面临的问题。最近，我参加了一次副职干部管理培训，我从中学到了很多。在这篇文章中，我将分享我的心得体会，包括培训中的收获和对个人工作和组织管理的启示。

第二段：培训中的体会（250字）

培训中，我们接受了来自不同领域的讲师的教育。他们通过案例分析、交互式讨论、小组学习等形式，给我们提供了足够的知识和经验。通过这些课程，我们了解了如何担任一名有效的副职干部，包括如何与上级领导沟通、如何与员工协作，以及如何管理冲突和促进团队合作。我们还学习了基本的管理技能，例如时间管理、决策制定、领导力和合作技巧。

总体上，这些内容为我们提供了宝贵的信息和技巧，使我们更好地了解如何成为一名合格的副职干部。

第三段：具体收获（250字）

通过培训，我收获了很多。首先，我意识到领导者必须具备一定的人际技能，以建立良好的关系，并将团队凝聚为一体。其次，我认识到人格素质和精神风范对领导具有重要意义。一个领导者必须要有才干与能力，但同样需要健康的人格、正直诚实的个性以及巨大的责任心。最后，我也看到培训的价值所在，它不仅只是受到一些知识技巧的塑造，同时通过实际的操作和模拟，我们将这些理论更好的应用和实现。

第四段：对组织管理的启示（300字）

参加这个培训，让我看到了如何通过管理副职干部来改善组织管理。首先，领导者应该创造一个合适的工作环境，营造积极的氛围。这样帮助员工更好的适应新环境、更好的表现自己。另外，应具备灵活的领导方式，这种方式能够适应不同员工的不同个性，为员工所需要，达成团队目标。同时，也应该在组织内部形成良好的沟通氛围，让工作中的各部门都能够及时沟通，协调工作，以便达成组织的目标。总之，管理副职干部要尽责甄选能力较高的团队，为团队提供足够的支持和帮助，这样才能让团队发挥最优效果，为组织做出更大贡献。

第五段：总结（250字）

本次培训对于我来说价值非凡。我从中吸取了经验、提高了自己的管理能力，并且将它们应用于工作和组织管理中。在这个过程中，我意识到怎样成为一名值得信任和信赖的领导者，通过这个阶段的学习，我不断成长，并且能够更好地解决组织中的问题。最后，我想说，坚持不断学习和成长是每位领导者的必经之路，这样才能够更好地为组织做出更多的

贡献。

战略人力资源管理培训心得篇三

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。

一、人力资源是企业经营的命脉

二、绩效管理是企业业绩的命脉

三、绩效改进是企业育才的命脉

我主要对人力资源管理是企业经营的命脉来谈谈我的一点体会，对一个企业来说，财务管理是企业的血液循环，信息系统是企业的神经系统，组织体系是企业的骨骼架构，企业文

化是企业的灵魂，那么人力资源管理就是企业的命脉。

人是企业的灵魂：人才是企业成功的重要砝码。组织从选人、育人、用人、留人四个方面入手，组织提供所需的岗位，组织人力资源部门招聘与选拔，个人在企业提供的平台发展，组织进行绩效管理，组织给予合适的激励。（首先老师多次强调人力资源管理并不是人力资源部门所负责的事），对我们公司而言，各子公司、项目部提出人员岗位需求，人力资源部开始按需求进行招聘（选人），招聘来的人员在各个单位里锻炼学习成长（育人），各单位把经过培训后人员安排合适的岗位上工作也就是将合适的人放到合适的岗位上（用人），就像老师在互动中提出的问题，你认为西游记师徒四人中在企业中分别担任什么样的角色，为什么猪八戒不能当ceo而唐僧可以当ceo经过小组讨论，我们认为唐僧具有坚定的毅力、目标明确、还有紧箍咒的法宝，所以他可以是ceo的不二人选。

孙悟空执行能力强，但心胸傲慢自我约束力差他不能当ceo放到现在也就是适合做公司的项目经理。八戒为人处事比较圆滑，他对师兄的话言听计从，对师父忠心耿耿，适合公司市场开发的职务。沙僧为人和善，对工作任劳任怨，适合公司综合部职务。这就说明组织在用人方面一定要各尽所能、各尽所长用好人用对人，这样对组织来说就可以事半功倍了，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。现代企业的建设和管理中，人力资源管理千头万绪，组织的管理者要做好人力资源管理工作，就必须提高人力资源管理艺术水平。

战略人力资源管理培训心得篇四

作为一名新晋副职干部，我很荣幸能够参加公司举办的管理培训课程。这些课程为我们提供了宝贵的知识和培训，帮助

我们更好地适应和应对工作中的挑战。在此文中，我将分享我的心得体会，以期对其他副职干部有所帮助。

二、自我管理

在课程的第一部分，我们学习了自我管理的重要性。我们被教导了如何在工作中保持专注，如何规划和设置目标以及如何应对时间管理。在我的工作中，这些技能尤其重要，因为我的职责范围非常广泛。通过这些学习，我现在可以更好地掌控我的工作进程，并把注意力集中在最优先处理的事务上。

三、团队管理

管理培训中的连续主题是团队管理。我们学习了如何激发团队精神、如何建立团队文化以及如何处理个人差异。作为一名副职干部，这些技能对我尤为重要。我需要领导和管理不同背景、不同技能的员工团队。在学习中，我意识到建立和发展团队精神是推进我们的工作所必须的，因此我正在努力实践这种技能来带动我的团队。

四、领导和沟通

领导和沟通也是课程内容的部分。我们学习了如何在自己的工作中展示领导力，如何讲清业务意图以及如何处理不同背景和经验的人。我发现，在我的角色中，沟通和领导技能对我有很大的帮助。通过提高我的语言表达能力和倾听技巧，我现在可以更好地与我的同时面对面交流和建立有效的人际关系。

五、性格与影响力

最后一部分是性格与影响力。我们被教导如何发挥我们的个人特质来影响和推动事情。在我的工作中，这些能力尤为重要，因为作为一名副职干部，我需要应对不同背景和不同观

点的人。我学习了如何利用我的个人特质增强我对人的影响力，并鼓励其他人一起努力实现共同目标。

结论

管理培训课程为我提供了非常宝贵的知识和技能，这些知识和技能对我在工作中尤为重要。通过学习自我管理、团队管理、领导力和沟通技巧，我可以更好地管理和领导我的团队，达到我们的共同目标。我确信这些学习和心得将帮助我更好地适应我的工作并取得更大的成功！

战略人力资源管理培训心得篇五

在职场中，安全管理是非常重要的一项工作。随着企业的不断发展，安全管理也不断地演化与升级。为了更好地适应企业的需要，不断提升自己的管理能力，我参加了一次安全干部管理培训。在这次培训中，我学到了许多有关安全管理的知识，感受到了安全工作的重要性，也同样提高了我的管理能力。

第二段：认识

在参加这次培训之前，我对于安全管理的认识仅仅停留在表面。通过这次培训，我深入了解了企业安全管理中的种种问题，也学习了如何在日常工作中有效地预防、控制安全风险。同时，我也进一步了解了职业安全责任、职业卫生、防护装备管理、装备维修保养等概念，为今后的工作中的安全管理提供了更加全面的理论支持。

第三段：体会

参加这次培训，让我感受到了安全工作的重要性。企业的安全管理不仅要保障员工的生命财产安全，更要符合法律法规的要求，同时也与企业的形象和可持续发展息息相关。在实

践中，我们必须要高度重视安全工作，采取有针对性的管理措施，有效地识别、分析和控制各种安全风险。

此外，我也深刻体会到，安全管理是一个长期而复杂的过程。要深入贯彻企业安全管理制度，不断推进企业安全管理水平提升，需要不懈地努力。安全以责任为先，只有时刻把安全作为工作的重中之重，才能有效地做好企业安全管理。

第四段：思考

通过这次培训，我不仅学习了安全管理的知识，还体验到了安全管理中的管理技巧和实践应用。在此基础上，我需要反思我的自身管理能力，了解自己的偏差，更好地学习和发展。我需要从善于观察、思考和推理入手，持续自我学习，加强实践应用，提高自身的管理水平，更好地服务于企业安全工作。

第五段：总结

总之，这次安全干部管理培训让我深入了解了企业安全管理的全面概念，增强了我对企业安全工作的重视，提高了我的管理能力，也启发了我更多有关安全管理的思考。作为一名管理干部，我将继续不断地学习和实践，提高自身综合素质，更好地推动企业安全管理工作的的发展。

战略人力资源管理培训心得篇六

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。

文档为doc格式

战略人力资源管理培训心得篇七

在中国，副职干部在组织管理中发挥着越来越重要的作用。作为组织的中层干部，他们的素质和能力不仅关系到自身的职业发展，更关系到组织的发展与壮大。为了提升副职干部的管理素质，许多组织都开展了相关的管理培训。本文依据笔者参加的一次副职干部管理培训，结合自身实践，总结出以下心得。

第二段：正文一

学习科学的领导理论可以提高领导力。在培训中，我了解到了许多领导力理论，例如吉米·卡特的“领导者的修炼”，涂经纬的“共情领导力模型”等等。这些理论让我深刻认识到领导应该有能够引导员工，理解员工和客户的重要素质。不仅如此，在写作业时，我也根据这些理论上了一些新的高度，我的写作也越来越好。

第三段：正文二

多实践，多思考可以提高执行力。除了培训课堂中的知识技能，我们更需要实践经验。在实际工作中，进行切实可行的模拟演练和案例分析，并结合自己的职业经历进行思考，使得知识的理论和实践可以很好地结合成一个整体。这给我提

供了关于如何提升自己在工作中具有创意的好方法，为自己的发展打下了坚实基础。

第四段：正文三

自我管理能力的提升对于成为一个成功的领导者至关重要。在管理培训中，我们学到了很多如何改善自己的管理能力的方法，例如制定有效的计划和设置优先级别等。有关手段和方法不仅支持了我在职业方面的一些不确定，而且也影响到了我生活中对一些细节的管理。

第五段：结论

副职干部管理培训对于我的职业生涯和个人成长有着很大的帮助。学到的知识和技能可以帮助我更好地管理我的团队和职务，更好的规划我的职业生涯。通过实践和反思，我不断提高自己的执行力和自我管理能力，成为一个具有全面素质的优秀员工和领导者。希望更多人能够参加这样的管理培训，提升自己的能力。

战略人力资源管理培训心得篇八

x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。