

人力资源管理的心得(通用9篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

人力资源管理的心得篇一

现代企业的生存与发展受众多因素影响和制约。其中，最重要也是最根本的因素就是企业的劳动者，也就是人力资源。他们是企业所有资源中最宝贵的，但是在实际操作中，许多企业更关心的可能是它的资金和市场问题，人力资源管理常常为其所忽视。然而恰恰可能是人力资源的瓶颈阻碍了企业的进一步发展。

广东在经历完“民工荒”之后，又遇上后经济危机时代，遭遇劳动力的价格上涨，以往的廉价优势已经变成了制约企业持续发展的重要条件。而在传统的人事管理当中，我们是以事为中心，要求人去适应事，始终强调个人服从组织需要，服从事业的需要，而很少考虑个人的专长、兴趣及需要，也正是这个传统的模式，造就了富士康员工的跳楼事件。

这些外围加内在的因素，都迫切需要我们改革与完善我们的人力资源管理，其中最重要的环节就当是如何用人。

在围绕人这一要素，企业应该为他们创造各种能充分施展他们的才能的条件，为他们提供各种各样的机会，使每一个人都能在一种和谐的环境中尽其所能。以人为核心的管理，就是要尊重人、关心人；以人为核心的管理就是树立为人服务的观念。当组织内的员工受到尊重时，他们就能体会到自己是组织的主人。

人力资源管理的心得篇二

为了在大学中了解更多的知识，这学期的选修课我选择了人力资源管理与开发，通过对这门课的学习，我对人力资源管理有了一定的了解，经过老师的认真讲解，理解了很多以前没听说过的名词，例如绩效评估，薪酬管理等等，通过这门课程，我开阔了思维，丰富了自己的知识。

人力资源管理是一门很深的学问，包括很多方面的内容，经过上这门课，了解了一定的人力资源管理知识。通过网上的一些文章，也有了进一步的了解，“管理的全部作用在于，它能帮助你建立起一种让顾客满意的企业机制”，“企业文化其实是一种过程管理”，类似这种睿智不俗的观点、表达在书中层出不穷，但是，印象最深的，是文章中关于“箍木桶的学问”。

如今的社会是飞速发展的，如今的企业也要迅速适应市场的快速变化，尤其是那些小公司，有一只稳定而高效的团队是非常重要的。从实际来看，对于公司的每一位员工，归根结底都是为了个人的利益和前途在公司工作，因此，公司是一个公众的组织。

的相互协作、相互配合。这样才能均衡，才能形成一个强大的整体。漏水桶是行不通的。

面对如今日新月异变化的市场，如何箍好一只木桶呢？也就是说如何科学地创建一个高绩效的团队呢？这是一项系统工程，对于文章中所说的创建高效团队的五大要诀，我认为对于我们这样一个企业，有着非常现实的参考、借鉴的价值。

第一，营造一种支持性的人力资源环境。

管理层应该努力营造一种支持性的人力资源环境，包括：倡导成员多为集体考虑问题，留下足够多的时间供大家交流，

以及对成员取得成绩的能力表示信心。这些支持性的做法帮助组织向团队合作迈出了必要的一步，因为这些步骤促进了更深一步的协调、信任和彼此之间的欣赏。管理层需要为此架构一种良好的沟通平台。

我个人感觉到，他是在说创建一个沟通顺畅、协调一致、彼此信任、相互欣赏的工作氛围是非常重要的。在这方面，我觉得我们的团队还不错，但还需要磨合。

第二，团队成员的自豪感。

公司的每位成员都希望拥有一只光荣的团队，而一只光荣的团队往往拥有自己独特的标志，成员的自豪感，正是成员们愿意为团队奉献的精神动力。因此，鼓励各部门、各项目小组营造一种英雄主义的公司亚文化，将会对公司各个团队的创造力产生积极的、深远的影响。我们的团队就能真正形成比、学、感、帮、超的氛围。

第三，让每一位成员的才能与角色相匹配。

这个很直白，人尽其才嘛。发挥每个人的特长和优势，让他去做最适合的工作，这样各项工作就会都出色。当然，我更关心的是我的各项才艺课所请的老师水平怎么样，够不够格，优不优秀。 第四，设定具有挑战性的目标。

管理层的职责是激励整个团队向总体目标努力，而不是强调个人的工作量。如果做得好，一个劳动模范也许会起到领头羊的作用，然而在不同的工作环境下，这种情况很可能会打击团队的合作。正确的做法是，为团队设定一个具有挑战性的目标，并鼓励团队的每一位成员的团队协作精神。

我想，每个人在工作中随着琐事的繁杂，随着日复一日的工作，因为疲惫而渐渐淡忘了每个应该完成的具有挑战性的目标，因为忙碌而淡忘了所负责的工作要做到什么程度。我想，

若我们团队的每个成员都能时刻想着自己的具有挑战性的目标的话，工作起来就会更认真、更勤奋。

第五，正确的绩效评估。

一个卓有成效的绩效评估体系通常包括两种评估形式：正式评估和日常管理中的及时评估。这样公司才能知晓每个成员是否称职，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，能够找出员工的绩效不好的真正原因，激发员工的潜能。

在另外一方面，我国的人力资源管理也存在很多的问题，经过多方面查阅，主要有以下几点：

一、人力资源管理与企业的发展战略相脱节

我国国有企业的人力资源部门在很大程度上是为管理企业的工作人员设路的，而不是为企业的发展战略服务的，这就决定了国有企业人力资源部门的管理性质，而忽略了服务性质。当然，话也可以这么说，在传统的计划经济体制下，国有企业就没有什么发展战略，它唯一的任务就是执行国家的计划，管理好资源、设备和人员，不要出什么乱子，人力资源部门的任务自然就是管人。因此，国有企业人力资源部门虽然在企业人员的招聘、调配、晋升乃至薪酬等方面具有很大的权力，却不是以服务企业的发展战略为前提，往往是为管理而管理，因人设岗。事实上，长期以来，我国国有企业的人力资源部门都称为人事部，要么就人事处或人事科，这正是这种管理性质的体现。近些年来，一些国有企业改人事部为人力资源部，并赋予为一些新的内涵，但从总的来说，我国国有企业并没有完全摆脱了旧的人事管理体制的痕迹，人力资源管理与企业发展战略脱节的现象还没有得到根本改变。

遍很高，但是员工的工作积极性并不见得特别的高，人浮于事的现象依然严重，就是这个原因。因为人都有惰性，要是

能拿高工资又能够轻松点，大家还是不会卖力干活。当然，也有一些国有企业过分地强调个人的业绩，反而导致协作不足，内耗严重，这显然是业绩指标设路不合理，没有把团队协作考虑在内。

三、缺乏合理的、能充分发挥人力资源效用的用人机制

我们的国有企业也不是没有人才，而是没有利用好人才。首先是选人机制有问题，国有企业基本上是领导提议，然后人事部门考察，最后组织任命。这本来没什么，但是由于国有企业的所有者是抽象的国家，经营者却是具体的个人，这就难以保证企业负责人不损公肥私，而旧的、不透明的选人机制正好为这些行为提供了运作空间，因此难以做到公平公正，择优录用。再就是权责不分明，职位缺乏具体职责说明、工作指标以及配套的权力和奖惩标准，因此任职人员要么患得患失，放不开手脚，要么得过且过，敷衍了事。

四、缺乏完善的人力资源的发展和培养体系

是他们不愿意这样做，因为这些企业还仅仅停留短期的岗位技术培训上，而缺乏从开发人的潜能的角度，结合自身的发展战略，培养企业发展需要的各种人才，尤其是企业的经营管理人才。

虽然我的专业是工科，但是，人力资源管理对每一个管理者都有至关重要的作用，所以，我们应该多学习这方面知识，为以后的事业奠定一定的基础。

同时，非常感谢一学期以来老师精彩的讲课。

人力资源管理的心得篇三

xx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学习。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、经过本次培训学习，我深刻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、经过本次培训学习，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、经过本次培训学习，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学习，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。

人力资源管理的心得篇四

我两次来到北京参加“超市人”的培训，使我更加系统地学习了人力资源的有关知识，开阔了视野，增长了见识。通过和学员的交流，学习到很多先进经验及经营理念，更加认识到自身存在的差距与不足。

本次培训有四个方面的内容：招聘面试与甄选；薪酬体系的构建与管理；建立具有竞争力的激励体系；人力资源经理如何充分发挥作用。

现将本次学习体会汇报如下：

一、企业的竞争是员工素质的竞争，能否招聘到并选拔出合适的员工是一个企业兴衰的关键。

招聘的目的是吸引、善用和发展有才能、有经验、敬业、创新和廉洁的员工，所有应聘者机会均等，不因应聘者的性别、民族和宗教信仰不同而给予不同的考虑，公司招聘录用员工按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，对公司内符合招聘职位要求及表现卓越的合适员工，将优先给予选拔、晋升，然后再考虑向社会公开招聘。

我们在招聘工作中，一般是通过简历的筛选和面试来决定是否录用。但是简历只能代表一个人的过去，不能代表他的现在水平，更不能排除他有迎合面试人的心态回答问题的一方面。一旦录用之后，还存在着与企业文化的融合，工作岗位的适应及潜能的充分发挥等问题。这就要求我们人力资源部在招聘人员时，必须做好任职要求和职位描述，以便应聘者能根据自己的实际情况去应聘相应的职位。而且在招聘中高层管理人员时还需从侧面了解其人品及工作表现。以免在今

后的工作中出现较大的后患。对一些条件较好但暂时无空缺安置人员，也应委婉地通知其没有被录取的原因是“好中选优”，以后还有机会。以便保留一个很好的印象，待需要时录用。

由于我们所需的管理人才和专业人才在我们地区极其有限，人员选择余地较小，还是应该注重从内部提拔，比较节省人力成本，企业文化和价值观也能得到认可，相对来说，注意内部人员的储备和培养尤为重要。

另外还应注意，新招聘的员工在上岗前首先应该体检，从而避免传染病的传播。

二、薪酬体系的构建和管理，有助于公司业绩的提高，并能有效控制员工的流失率，达到吸引人才、留住人才的目的。

(一)短期薪酬包括奖金和津贴，目的是激励人；

奖金除月度奖金、年终奖金外，还可以设很多单项奖金。比如：全勤奖、合理化建议奖、最佳损耗控制奖、最佳销售奖、委屈奖、优秀员工奖、优秀管理奖等，都能够在不同方面、不同程度地对各部门员工起到激励作用。

(1)影响个人薪酬水平的因素包括知识、技能和经验。绩效也决定具体所得。

(2)还有工资结构中的“独生子女费”问题。国家规定：已经领取《独生子女证》的员工，每月发给独生子女费5元，截止时间为其独生子(女)年满14或18周岁。在我们公司有独生子女证的人员未必会有几个，但是却在一定程度上和国家政策保持了一致。

(二)长期薪酬包括股票、期权、年薪制。目的是为留住高级管理人才。年薪制是一种长期的激励体制，它是以经营者为

实施对象，以年度为考核周期，根据经营者的经营业绩、经营难度和风险，合理确定其年度收入的一种工资分配制度。年薪制有利于激发经营者的工作热情。不仅是一种经济回报，而且是一种素质奖励和能力肯定，有利于制约经营者的贪污腐败行为，可以进一步强化约束机制，有利于保护出资者利益，防止公司领导弄虚作假，以免跳槽，防止做危害公司利益的事情。年薪制有一定的优越性，但我认为现在我们实行的条件还不成熟。

三、建立具有竞争里的激励体系，调动员工积极性，在工作中寻找快乐，增强企业的凝聚力和向心力。

(一)具有竞争力的激励体制包括：物质激励留人，情感激励动人，信任激励感人，反面激励策人，愿景激励励人。

激励是激发人的动机、诱导人的行为，使其发挥内在潜力，调动和发扬人的积极性。

1、在超市中可以设置的管理者与员工的沟通渠道包括：总经理信箱、自己发行的报刊、座谈会、员工培训、绩效面谈、定期同低层员工沟通，定期做员工对公司的满意度调查，员工互助社等。

2、领导建立良好的员工管理体系。例如：记住员工的名字，为员工生日祝福，与员工拉家常，关心员工的家属与生活(困难员工的福利)，让员工更多地了解高层，有针对性地组织家访等。

3、企业社会形象的塑造。如果是当地龙头企业成当地信誉企业，都会让员工感觉到作为企业一分子的自豪感，找到家一般的感觉。

4、要做好“离职员工的访谈”，不但会知道公司内部存在的问题，而且还会留住员工的心。相反，不问原因，随便批准

员工离职，就会逐渐失去很多优秀员工，付出的代价会很大，不仅会影响在职员工的士气，而且也会影响企业的对外形象，业务员更会带走部门业务客户。

(二) 一干领导应了解员工的基本需求及员工流失的原因，以便知员工之所想，急员工之所急。

经调查得知，员工最需要得到的是：

工作的成就感、事业的支持，老总的嘉奖，倍受公司重视、培训、同行的肯定和上级的奖励、高薪、提升的机会等。

员工最讨厌的问题是：复杂的人际关系、制度的随意性、不公正、劳而无功、员工不求上进，企业氛围中充满政治把戏，对员工的业绩没有期望值等。

造成员工流失的原因是：薪资福利待遇低，工作内容枯燥乏味，人际关系不和，感觉不到上司的关注，感觉不到工作被认可、感觉不到有发展机会等。

(三) 一般情况下，员工离职有三大原因：事业手挫、人际不顺、薪资不满，所以说薪酬体系也是激励人才，留住人才的一个重要因素。如果应聘人的求职动机是为了寻求职业发展的空间，那么薪酬问题就不会是主要原因，给他一个充分发挥才能的舞台，也会达到缓解薪酬方面压力的作用。

总之，现在的员工更加富有个性，渴望得到尊重，追求和谐的工作氛围调和合作的工作环境。

(四) 组织丰富多彩的企业活动，公司不仅仅是工作的场所，更是员工生活的一部分。让工作变得更有趣，公司不仅对员工的职业生涯，而且对他们私人生活多有影响。要让员工参与公司的决策，让他们有主人翁的感觉。

人力资源管理的心得篇五

作为人力资源管理，首先由人力资源规划、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模块组成。

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。

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己的潜能，而对于公司来说，培训会让企业工作顺利开展，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律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！

人力资源管理的心得篇六

通过____两年多的的人力资源管理的学习，我深刻的领悟到了人力资源管理的真谛：其实是人的管理。

管理是一门科学，也是一门艺术。随着高科技的发展和社会的进步，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，管理者要做好管理工作，就必须提高管理艺术水平。

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。无论是在工厂、企业，哪一个单位都离不开人，从社会发展来看，朴素的社会学认为人是万物的主宰，管理学应该从人入手。而在现代企业的建设和管理中，人才的管理始终是一个关键的环节。人才管理包括招聘、培养、配置、激励和绩效考核等内容。

我国正在从计划经济向市场经济转变。传统的由国家统一调配的人和管理体制正在向适应社会主义市场经济的新型管理

体制转变。人才可以自由流动，企业和个人有了双向选择的机会。企业从被动地接受国家配置人才转变为真正自由用人单位；个人从被动地服从国家分配转变为可根据自由意愿自由择业的劳动者。

人力资源管理，首先要相信人人都想把工作干好，有所创造，只要给他们提供了适当的环境，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(本站推荐)现实的人才。所以人力资源管理需要如下的条件，只要真正的按照下面的条件来管理人才，才能真正的是人才为社会做贡献，真正的服务于社会，而不是成为假人才。

一、人才配置

二、人才激励

说起激励，过去我们主要靠精神激励，而近年来，所强调的又是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。因此，新型的领导者应提高职工的满足感，善于倾听职工的意见。对员工进行激励，有时会有意想不到的效果。这些激励包括薪酬福利上的激励，言语行为上的激励等多种方式；主要想要达到的结果是让员工感觉管理者在关心、爱护自己，这样一来，他们才会更愿意，更自发地为企业贡献才智和能力，帮助企业不断向前发展。我们不能指望只凭高工资就使员工全身心地投入，更不能指望有办法使员工在工资水平很低地情况下能够全身心地投入。人的行为取决于其需要，而人的需要又是有层次的。层次由低到高依次为生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现的需要。

三、自我实现

这是最高层次的需要。表现为在工作中能最大限度地发挥自

己所具有的潜在能

力的需要。这就需要针对不同员工进行不同的职业生涯设计，如果能够在职员中树立此种信念，企业将无往而不利。在这一需要的驱使下，职工追求发展个人特长的工作环境，具有挑战性的工作。不断地充实员工的知识、技能、情感，就是无形中不断充实企业的竞争能力。为了更好的接触和掌握新鲜事物，接受新的管理理念和操作技巧，公司在财政允许并保证正常的生产经营的情况下应适当安排外部培训，做为公司对员工的一种福利投资。企业通过决策参与制度、提案制度、研究发展计划、劳资会议等措施来激发和满足职员这一需要。分权是一个有效的办法：分权给予员工一个想象的空间，一个领域，其基本约束仅仅为目标，至于达到目标的方法，则任由员工去选择，去创造。让员工参与企业决策，使员工感到自己在企业中的价值，不仅可以提高其斗志，从而积极地工作，而且会了解如何有效协调配合，导致员工之间关系密切，气氛和谐。企业应尽可能激发引导员工高级需要的实现，才能使企业获得更大的发展。

四、人才培养

不论配置如何，激励怎样，只有培养才能使人才真正成长。培养企业人才首先应该清楚人才应具备的素质。人才对于企业如此需要，那么企业所渴求的人才，到底应该具备哪些素质呢？我认为下列十三条建议很有道理：反应能力，谈吐应对，身体状况，团队精神，领导才能，敬业乐群，创新观念，求知欲望，对人的态度，操守把持，生活习惯，适应环境，坚定的政治信念。从上面十三条可以看出，从一个人的生活习惯，可以初步了解其个人未来的发展，因为生活习惯正常而有规律，才是一个有原则、有抱负、脚踏实地、实事求是的人，也才能是一个对社会有用的人才。

人力资源管理的心得篇七

今天听了梁老师的人力资源招聘模块的实战课程，我清楚的记得梁老师在课上讲到过国企和民营企业及外企人力资源管理和管理方面的一些区别，除此之外，梁老师还讲到了如何分辨和判断一个企业老板是生意人还是企业家，对于这两点，我学习完之后有一点心得与大家分享。

我个人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，要开展乃至壮大起来也还是比拟难的，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局部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5年，从事过不同岗位的工作，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表达出来了。一个私营企业首先靠所谓的高薪来吸引或者是说是挖，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设卡，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，流水的兵这个词来抚慰自己了。如果要开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，才会使自己的企业有的美好将来。

也就是我们笼统说的方案和方案的`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开展战略，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方案，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。找到适宜的人却放到了不适宜的岗位与没有找到适宜的人一样会令招聘工作失去意义。招聘适宜的人才并把人才配置到适宜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公司所需要的这些人，目标和方案明确之后，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，只有招聘适宜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，培训工作会让企业工作顺利开展，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，内部公平需要表达薪酬的纵向区别，岗位公平那么需要表达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律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标准其用工行为，维护劳动者的根本利益。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，以及合法躲避劳动法规政策，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！

人力资源管理的心得篇八

对于人力资源管理学习大家会有何心得体会呢，人力资源管理学习心得体会又要怎么写呢?以下是关于人力资源管理学习

心得体会范文。

很多人都指出，在当今这个竞争激烈的市场上，企业必须通过制定并实施战略规划来谋求生存并进一步争取繁荣和发展。

战略是一个过程，它的有效实施离不开战略高度的人力资源管理。

随着人力资源专业的发展与成熟，人力资源工作的使命不断得到了提升，人力资源不再是传统意义上的单纯的人事管理，已逐步上升到了战略的高度，与企业的生存发展密切相关。

纵观全球，在未来的发展中，“竞争的全球化挑战、满足利益相关群体的需要以及高绩效工作系统的挑战”这三大方面的竞争挑战将会提高人力资源管理的实践性，人力资源职能沿事务中心__卓越绩效中心__公司业务伙伴逐步转化，由此对人力资源工作者提出了更高的要求。

我们从人力资源胜任者模型可以看出人力资源战略伙伴、职能专家、员工支持者、变革倡导者等新的角色。

在整个企业战略的形成过程中，人力资源专家开始参与战略的制定与实施，人力资源职能与战略规划职能不再是单纯的行政联系，而是逐步由行政管理联系经单向联系、双向联系向综合联系演绎。

更确切的说，人力资源职能在战略的形成与战略的执行两方面都得到了体现。

在战略的形成阶段，战略规划的群体需要通过确定企业的使用和目标，通过分析企业外部环境的机会和威胁以及企业内部的优劣势决定企业的战略，人力资源对战略形成的影响主要是通过对战略选择的限制来实现。

人力资源对战略形成的影响要么是通过战略选择的限制来实现，要么是迫使高层管理者们去考虑企业应当怎样以及以何种代价去获取或者开发成功地实现某种战略所必须的人力资源。

我们知道，战略执行成功的与否主要取决于五个重要的变量：组织结构、工作任务设计、人员甄选、培训与开发、报酬系统、信息及信息系统的类型。

可以看出，变量中工作任务设计、人员甄选、培训与开发、报酬系统都是人力资源的重要职能。

也就是说，要想成功的实现企业战略目标，人力资源在战略的执行中一方面要确保战略规划所需要的不同层次、不同技能的员工，另一方面还要建立起“控制”系统，确保这些员工所采取的行为方式有利于推动企业战略规划中所确定的目标的实现，即通过资源管理的实践来完成。

作为人力资源工作人员，要想成为企业真正的战略伙伴，必须作到以下几点：一是具备了解企业经营，知道企业财务能力，能够计算每一种人力资源决策成本和收益及其可能产生的货币影响的经营能力；二是具备人力资源管理实践的专业和技术能力，如绩效管理、薪酬管理、人员开发与培训等；三是具备诊断问题，实施组织变革以及进行结果评判等方面高超的“变革过程管理”；更重要的是具备能综合利用上述三方面的能力以增加企业价值。

为了理解人力资源与战略结合的意义，战略性人力资源工具以及麦肯锡的7s模型可能会给我们提供一定的帮助。

作为人力资源管理，首先由人力资源规划、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模块组成。

1、人力资源规划

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。

2、招聘与配置

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。

3、培训与开发

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己的能力。

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己的潜能，而对于公司来说，培训会帮助企业工作顺利开展，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。

人力资源管理的心得篇九

现代企业的资源包括多方面，如时间、资金、人员、物资、信息等等，而其中最活跃的因素莫过于人力资源了。不管你有多少的时间，也不管你资金多么的雄厚，物资多么的充足，信息多么的及时，但如果这些你不用到关键点上，也是枉然。就好比一个球队的教练，拥有的全是技术全面，资质一流的球员，但如果不能让球队发挥出团队的合力，仍然要一直打败仗。换句话说：只有人力资源是活的因素，在企业诸多因素中，是具有统御地位和作用的。

企业为了保证正常的运作，划分了一个个的部门，各部门各司其职，都有自己的本职工作。只是每个部门要完成本部门的工作，就必须调配好部门中的人员。也就是说，各个部门都涉及到人力资源管理。

人力资源管理是一个人力资源的获取、整合、保持激励、控制调整及技能智力开发的过程。通俗地讲，它是一个选才、用才、育才、留才的过程与结果。

各个部门涉及到的人力资源管理也就是围绕在选、用、育、

留四等个方面。

一、招聘：一提到招聘，大家可能都直接会想到这就是人力资源部的问题，其实不然，各部门在招聘过程中至少要参与到规划与面试两个内容。

1、规划：首先每个部门的负责人都要根据公司的发展战略、来年的工作计划，结合本部门的人力资源结构，拟定本部门的招聘计划。

2、各部门要参与面试：人力资源部部门能过面试人员来面试后，人力资源部门和各部要提前沟通，共同对应试人员进行面试。面试过程中人力资源部门和用人部门考察的点是不同的。人力资源部门重点是考察该员工的知识、品德、行为模式与企业需要之间的匹配度。用人部门要清晰的知道自己需要什么样的人，应试的人员业务能力是否与要求相匹配。

二、用人：每一个人都拥有他自己擅长的东西，用人当用长。就是把合适的人放到合适的岗位，这是理想的状态，很难达到，但是我们在岗位安排上，可以把最合适的人放在上面，这个我们是可以做到的。用人最佳的方法，不是让a类人去做a类事，而是用b类人去做a类事。这样能发挥员工最大的主动性，满足员工的成就感。

用人不疑，疑人不用。在用人的过程中，不要给员工过多的束缚，虽然必要的检查是需要的。要充分发挥员工的积极性和能动性，要有保护员工想法的意识。

三、培训：部门的领导是员工工作的直接领导者，是员工工作的直接指导与检查者，他对员工的业务和思想是最为了解的。所以要提高部门效率，不能光依赖外面的空降人才，还得要主动培养员工，给员工发展学习的机会，让员工产生忠诚感。

四、留人：人员总是处于流动之中，不利于部门工作的开展和提升。要留住人，部门管理者是要下一番功夫的。招到了人，好的管理者要超前考虑留人的措施，不能做亡羊补牢的事。留人，除了公司的硬性的福利措施，部门管理者的软性措施作用也是非常大的。

1、管理者个人魅力的形成，靠个人魅力留人。管理者要形成个人的魅力，就要树立工作中的威信。要求员工做到的，管理者必须首先做到，言行一致，为员工时时做好表率。

2、事业留人。用可以预见、切合实际能达到的企业战略和目标前景留人，要让员工确信公司的领导是干大事的人，可以托付给企业的未来。

3、良好的团队气氛也是留人的关键。80后、90后逐渐成为企业员工的主体。这个阶段的员工思想活跃，有表现欲，希望得到别人的认可，渴望得到别人的尊重。要管理好这样的团队，必须实行人性化的管理，用真诚去践行关怀，营造良好的工作氛围。员工工作开心，自然情愿留下来。

现代的企业管埋，要求非人力资源部门的负责人，不仅仅把注意力集中在基本工作上，还一定要把一部分工作重心转移到本部门的人力资源管理上来，通过管理好本部门的人力资源来达到工作的质与量的目标。