

人力资源管理心得体会 学习人力资源管理心得体会(通用5篇)

心得体会是我们在生活中不断成长和进步的过程中所获得的宝贵财富。那么我们写心得体会要注意的内容有什么呢？下面我给大家整理了一些心得体会范文，希望能够帮助到大家。

人力资源管理心得体会篇一

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。管理工作既是一门科学，又是一门艺术。社会主义现代化建设，特别是现代化的大生产，管理工作千头万绪，管理者要做管理工作，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。

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。即是说，每个人都是一个潜在的人才，只要有合适的环境，他们都将成为现实的人才。

人才管理包括招聘、培养、配置、激励和绩效考核等内容，它在人力资源战略的指导下，以人力资源规划为起点，运用科学的方法，实现人力资源的优化配置，最终实现组织目标和员工的价值过程。

人力配置：人才配置就是将合适的人放到合适的岗位上。虽然说起来简单，但其对于企业发展却有着重要的影响。人从性格、气质、兴趣到专业都有着巨大的差别，如果各尽所长，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。

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，物质激励之所以在中国目前看来很有效因此新型的领导者应能提高职工的满足感，善于倾听职工的意见。我们不能指望只凭高工资就使员工全身心地投入，但我们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。

自我实现的需要。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。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。

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？下面有十三条建议：1、反应能力。2、谈吐应对。3、身体状况。4、团队精神。5、领导才能。6、敬业乐群。7、创新观念。8、求知欲望。9、对人的态度。10、操守把持。11、生活习惯。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。12、适应环境。13、坚定的政治信念。

信息时代、知识经济时代已成为我们这个时代的代名词，新的东西每天都会大量地涌现出来，新的技术、新的经营方式层出不穷，变化成为这个时代的最重要的特征之一。只有那些灵活地适应了这些变化，且在变化中抓住其中蕴含机会的人和组织，才能在这个时代很好地生存下去。在这样一个变革的时代，一切因循守旧的、僵固不化的东西都将被扫荡一清；只有那些从内心深处渴望变化、视变革为机遇的管理者，他们的职业生命才能如同这个时代一样，充满生机！

回顾这一学期的学习过程，主要有以下几点体会：

1、要深入了解自身现状和发展方向，适应环境。在学习过程中，我深深体会到，人力资源是人类社会中最宝贵的资源，这种资源的利用程度，直接影响其他资源的利用程度，影响组织目标的实现程度。特别是在当前知识经济的条件下，市场的竞争最终是人力资源的竞争。

2、要认真学习知识，在学习上取得好成绩。要成为一名合格的企业管理层员工，首要条件就是要成为业务上的骨干。对

于在校大学生来说，利用业余时间参加社会实践，积累经验，对我们自身发展有很大帮助。

3、要扬长避短，不断完善自己。要正确的认识自己，在学习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，不断在学习中学进取。

回首过去，虽然在思想和学习上都有了新的进步，但距老师的要求和期望还有不少的差距，主要表现在：

(1)对所学的专业知识还不够丰富，学习的系统性和深度也还不够；(2)考虑问题不够成熟和全面，有时出现急躁、毛糙等问题；(3)创新意识不强，创造性开展学习不够；(4)协调、交流和沟通技巧还不够娴熟，文字驾驭能力尚需进一步提高；(5)学习的计划性不强，学习思路有时不够清晰。

今后，我将着重在以下几个方面完善自己：

一是进一步强化学习意识，充实自己。继续把学习作为提高自己的主要途径，保持勤于学习、勤于思考的良好习惯，不断吸纳新知识、掌握新技能、增强新本领，在向书本学习的同时注意收集各类信息，广泛汲取各种营养。

二是进一步强化进取精神，提高综合素质能力。勇于发现和纠正自己学习中的缺点、错误，不断调整自己的思维方式和学习方法，努力培养扎实的理论功底、踏实的工作作风、周密的组织能力和缜密的分析能力。

雄关漫道真如铁，而今迈步从头越！以后的学习，我将戒骄戒躁，针对存在的不足和薄弱，以持续努力为动力，勤奋学习，为自身的发展作出自己的努力，不辜负老师的关心和期望！

人力资源管理心得体会篇二

叶 伟

简单的说，人力资源管理，就是运用现代化的科学方法，对人力资源进行合理地组织、协调、培训、调配，使人力、物力保持最佳的比例，同时对人的思想和行为进行恰当的诱导、控制、监督，以充分发挥人的主观能动性，协助组织实现目标。通过这几个月对人力资源管理的系统学习，我对人力资源管理有了更加深入的理解，总结出了以下几点心得。

一、有关人力资源

究竟什么是人力资源？学术界对此见仁见智，许多学者从不同的角度给出了不同的定义。伊凡伯格认为，人力资源是人类可用于生产产品或提供各种服务的活力、技能和知识。雷西斯列科认为，人力资源是组织人力结构的生产力和顾客商誉的价值。

归纳国内外学者对人力资源下的定义，我从一般意义上来理解人力资源。人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力的劳动者，即处在劳动年龄的已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力。它分为现实的人力资源和潜在的人力资源两部分。现实的人力资源指一个国家、地区或组织在一定时间内拥有的实际参与劳动的全部人口，包括正在从事劳动的人口以及由于非个人原因暂时未能从事劳动的人口。潜在的人力资源是指处于储备状态，正在培养成长，逐步具有劳动能力的人口；或者虽具有劳动能力，但由于各种原因不能或不愿从事社会劳动，并在一定条件下可以动员参加劳动的人口综合，比如在校青年学生、现役军人，从事家务劳动的家庭妇女等。

心得：“人力资源是第一资源”。这表明随着知识经济步伐

的加快，人力资源的观念正在我国树立，人力资源的战略地位也逐步得到提升。但是，由于历史的原因，我们在对“人”的问题上，却总是左右摇摆。要么就是“人多好办事”，要么就是“人满为患”，政策也随之大起大伏。今天我们要建设小康社会，就要真正珍视人力资源，将传统的人事管理转向现代人力资源管理。著名管理学者爱帕雷说：“管理不是管物，而是开发人”，开发人就是对人合理的使用和不断的培养。现在，许多学者甚至建议将“人力资源管理”改为“人力资源开发”。看来，我们既不能简单地说人就是资源，也不能盲目地认为人就是包袱，而是要在“使用”和“培养”上下功夫，做好开发工作，使人成为第一资源。

二、有关文化凝聚与价值共识

了它们就无法满足组织成员社交、尊重、自我实现、超越自我等精神方面需要。这也就是说，一个组织凝聚力的大小归根结底不是取决于外在的物质条件，而是取决于内在的共同价值观。一方面，员工一旦形成了与组织目标一致的价值趋向，就会与组织风雨同舟、荣辱与共，就不会为外在的各种诱惑所动；另一方面，随着社会经济的发展、物质文化生活水平的提高，人们的需求层次也在不断提高，人们越来越重视精神方面的需要，注重获得尊重、个人发展与自我实现。过去那种重奖重罚、“胡萝卜加大棒”、只注重控制和监督的管理方式已越来越难以凝聚人才了。在当代，组织只有建立良好的群体价值观和组织文化，实现以人为中心的管理，用高尚的组织目标、组织精神感染人、塑造人，增强组织凝聚力，才能取得事业的成功，才能立于不败之地，不断发展和壮大。

心得：现代人力资源管理向传统人事管理进行的挑战，就是从控制型管理转变为建立一个整体的人力资源规划、开发和运作的系统，使员工具有协调性、创新性、参与性和亲和性，以增加组织的竞争能力，达到组织所追求的长远目标。我们有

“做人的思想工作”的优良传统，如果再加上现代人力资源管理知识，在对组织目标的“认同”上做文章，不就能画最新最美的图画吗？但是，我们却习惯“顶层设计”与“向下传达”。这样，省事是省事了，可是执行起来是“上有政策，下有对策”。试想，当一个人并不认为你送给他的“宝贝”是好东西时，会为之奋斗吗？国家中长期科技发展规划鼓励公众参与温家宝指示，本次规划要“努力形成‘发扬民主、鼓励争鸣、集思广益、科学决策’的良好环境”同时实施了公众参与、沟通协调和战略咨询三大工作机制。这从人力资源管理角度来说，参与就是认同的过程，认同产生内在动力，认同形成凝聚力。

三、关于员工招聘

一个组织要想永远留住自己所需要的人才是不现实的，组织内部人员的正常退休、人员辞退及人员调动都会引起组织内部人力资源数量的变化，所以员工招聘工作是组织人力资源管理的一项经常性工作。但是招聘是一项需要耗费大量人力、物力和财力的工作，如果盲目招聘，不但员工队伍素质无法保证，而且会造成经济上的巨大损失。

招聘的原则有：效率优先原则、双向选择原则、符合国家法律政策和社会整体利益的原则、公开公平原则、竞争择优全面原则、确保用人才质量和结构合理原则、降低招聘成本提高招聘效率原则。

择优全面原则要求在择优的同时不能忽略全面的原则，在考核时应兼顾德、智、体多方面的因素。因为一个人的素质不仅取决于他的智力水平、专业技能，还与他的人格、思想等密切相关。当然，在坚持全面原则的同时，对人也不能求全责备，任何人才都不可能十全十美。

要确保人才质量和结构合理，意思是，在选聘人员时应尽量选择素质高、质量好的人才，但也不能一味强调高水平，应

坚持能级配置和群体相容的原则。简单地说，就是要根据组织机构中各个职务岗位的性质选聘相应人员，而且要求在工作群体内部保持较高的相容度，形成群体成员间心理素质差异的互补，使整个组织的人员结构合理。招聘到最优的人才只是手段，最终的目的是每一岗位上都是最合适、成本最低的人，从而使组织的整体效益达到最优。

社会作出贡献的人或者说具备了为社会作贡献才能的人。所以，我们再也不要把学历、职称和名声等表面符号作为人才的标准。在我院知识创新初期，不是也把技术支撑队伍的地位另眼相看吗？现在，我们的人事管理还没有把人的“健康”“能力”“技巧”等放到应有的位置上来，我们要认真贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”等新时期的人才观念，认识人力资源素质内涵的全部。

四、关于绩效考评管理

绩效考评是按照一定的标准，利用科学的方法，收集、分析、评价和传递有关员工工作行为和工作结果方面信息的过程。对组织而言，绩效就是任务在数量、质量及效率等方面的完成情况；对员工个人来说，绩效是上级和同事对自己工作状况的评价。

绩效考评是组织管理工作的重要组成部分，也是人力资源管理的环节核心，任何一项人力资源管理活动都离不开工作绩效考评。工作绩效考评为制定人力资源计划和人力资源决策提供了科学依据，同时又是检验其他人力资源管理活动的手段。工作绩效考评工作的好坏，关系到员工自身的发展、组织的兴衰。工作绩效考评是促进人力资源管理科学化、规范化的重要途径。工作绩效考评作为组织人力资源管理的核心内容，也是最复杂、最难实施的一个环节。

绩效管理是人力资源管理的核心之一，它不是简单的任务管理，它是为整个组织的战略目标而服务的。它将组织的战略

目标分解到不同的岗位，并且落实到每个员工的头上，了解每个员工的优势与不足，进而帮助他们改进和提高绩效，使组织的生产效率和绩效也随之提高。通过绩效管理还可以租金组织绩效的持续、快速发展，形成以绩效为导向的组织文化，因此绩效管理在组织管理中具有重要的战略意义。

心得：考核，对我们并不陌生。领导班子届中考核、届满考核、个人任期考核、年终考核等等不一而足。但是，我们的一切考核最终是为了排出一个1、2、3的名次，奖励少数人。澳大利亚的考核，其依据是在组织目标下的岗位职责和个人职业生涯设计合同。其目的不是与他人争高低，而是调动积极性，检查组织目标、岗位职责和个人职业生涯规划的差距，以求进一步的发展。在这一点上，我国联想集团具有超前观念。认为考核是为了发展，学习是竞争的法码。为此，我们的考核可以从中吸取一定的有益成分。

五、关于工作分析

工作分析又称职务分析，是对特定的工作做出明确的规定，并确定完成这一工作需要什么样的行为的过程。具体来说，工作分析就是通过系统化的程序，确定某个职位的工作性质、任务、责任以及完成这一工作所需知识、技能的过程。

工作分析是组织各项人力资源管理工作的起点，是建立人力资源管理制度的基础。工作分析可以为组织结构设计、人力资源规划制定、人员招聘、员工培训与发展、绩效管理、薪酬管理提供科学依据，保证事得其人，人尽其才，人事相宜。也可以说工作分析是人力资源管理的基础，是确定完成各项工作所需技能、责任和知识的一个系统过程。管理者通过对有关工作信息的收集、分析和整理来分析评价工作本身，并以工作说明书的形式描述工作的内容、要求、责任及任职条件，为管理活动提供各种有关工作方面的资料。

仅浪费组织的人力成本，而且可能会影响组织整体绩效的提

高。所以，从另一个角度来看，人力资源管理的目标不是人，而是人的工作。

心得：“按需设岗，按岗聘任”等用人机制的启动，使人力资源得到较大的效益。但是，我们在“按需设岗”的问题上还显得比较粗糙，有的岗位分析做得不规范，经验性、主观性的东西起着内在作用。“按岗聘任”没有将岗位和上岗人的职业生涯设计结合起来，缺少个性化和人文因素，从而导致聘用合同千篇一律，千人一面，在管理上难以操作。人力资源管理与开发是系统工程，既是工程就要设计；人力资源管理与开发也是艺术，既是艺术就要讲究精致。人的能力、性格、爱好、专业是千差万别的。人的多样性，要求我们的管理必须个性化，这里重要的是要树立“以人为本”的理念。

六、总结

人是一切组织活动的主题，是众多资源中最重要、最宝贵的资源。因此，人力资源管理是整个组织管理的核心。人力资源管理关系到组织的发展，关系到组织的管理水平，关系到员工个人潜能的发挥与职业发展。

人力资源管理对于开发人的智能，调动人的积极性和创造性，推动经济和社会的发展具有重要作用。人力资源管理是组织生存和发展的根本保证。人力资源管理有助于组织提高运作效率和经济效益。

人力资源管理与开发是市场经济体制和知识经济的产物，当前，要做好从传统的人事管理向人力资源管理的过渡，这种过渡不仅是管理方式的转变，更是一种在人的管理上的革命。我们切不可奢望走人事管理到人力资源管理两点直线的捷径，过渡是要走曲线的，这就需要在相当长的一段时间内付出艰辛的努力。

这学期有幸学习人力资源管理这么课，我学到了很多人力资

源方面的知识以及在人才管理、企业面试、企业发展的方面的相关知识。

一、人力资源计划

根据企业发展方向、战略目标、发展程度等制定合理的企业人力资源计划。制定出每种类型的岗位上需要的人员数量，职务类型上需要具备的各种技能。选配合适的人员，人员选择要适应企业的文化，企业的发展，并对各项人力进行合理的管理使各类人才及时补充，评估现有人力资源状况未来人力资源状况制定合理的人力资源计划。

二、员工招聘

三、员工培训

四、人员管理

人员管理与企业的发展息息相关，对员工的日常管理是企业发展的必要过程 企业文化的产生，企业制度有利于员工管理，企业正常的运作，通过对员工的日常管理来发挥员工的个人能力，了解员工的心态，适时转变管理方式完善管理模式。

五、绩效评估

绩效评估为企业的决策提供依据，是员工的对自己以及对他人工作能力的评估，了解自己的工作能力，同样将自己的能力与对企业的贡献结合起来，提供薪酬依据，发现员工潜力及作出相关人事调动。

六、员工福利待遇

员工福利待遇以及薪酬是员工企业价值的体现以及员工工作的保障，没有好的相应的福利待遇及薪酬水平员工就不会全

心全意的为企业作出贡献，长久的留在企业工作。

司的人员流动及人员招聘等。

作为企业的管理者如何去管理企业人员是必修的课程，作为我而言能够提早的接触到这方面的知识是荣幸的。企业的管理者在人员利用上要考虑人员的合理配置、员工薪酬以及员工的薪酬补贴等，一个好的管理者懂得如何去与自己的下属家里良好的人际关系，如何去鼓励员工为了企业的发展尽心尽力，如何去设立合适的薪酬去笼络自己的下属，企业管理者是员工的纽带，员工如何为企业贡献。这些都是管理者也可以说是员工的雇佣者应该做到的。

人力资源管理作为企业管理的重要部分一直是企业管理的重中之重，很多企业的倒闭也就是因为没有良好的人力资源体系无法无法为企业发展提后备力量，技术人员没有及时补充产品落后，管理人员没有及时补充管理模式落后，还有涉及到薪酬水平公司福利等造成企业人员流失。

作为现在的我而言同样也要考虑这些问题，如何在班级及学校中去与人沟通，如何去维系自己的人际，在人力资源的课上不仅给我带来了快乐，更多的是让我学到更多关于企业管理上的知识，人力资源管理在一定程度上可以说是人际的管理，如何让员工为企业公司尽力，如何让员工在工作的时候发挥自己的潜力，如何发现周围人的潜力如何去运用他们。

针对人力资源管理这门课程，它的应用性很强，因此在教学过程中可以适当加入一些具有实际运用能力的过程，例如可以建立模拟面试，自己设立面试问题，让同学们真正意识到企业需要的人才能力。同样我们可以开展一些调查方面的课题了解近年来企业用人方向的改变，以及企业发展到不同阶段，需要的不同人才，切实的了解。另外我们可以针对专业就业形势考研等问题开展辩论赛以使同学们深入探究发展就业等相关问题。

对于老师而言我感觉在人力资源课上缺少必要的视频和案例在课堂上虽然老师讲的很透彻很形象但是缺少必要的视频案例让我们听起来很空。所以我建议在以后的人力资源管理课上能够用视频案例而不仅仅是数据来开启学生对人力资源的认识，理解。

学习人力资源管理的心得体会

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——

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——

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教授们戏称为“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

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。

《人力资源管理》

经过一个学期的人力资源管理的学习，感觉自身受益匪浅。教材第一篇人力资源导论让我更加了解了人力资源管理的内涵，深入了解知识经济条件下，作为当代大学生的自己即将面临的严峻的挑战，对自己的未来之路也产生更多的思考，注意自身公平就业权利，同时，对我国人力资源的法律规则方向也有了一定的了解，不可否认，这些对即将到来的就业有很大的帮助；教材其他部分陈述了关于人力资源获取、保

留、发展、协调等，均在不同方面使我了解自身将来会遇到的种种就业问题，使我对未来职业生涯发展有了更系统的了解，不再觉得一切都是模模糊糊、似懂非懂。

1、烧开水理论——证明自己存在的三个过程

2、绣花理论——在奉献中发展

3、马论——识别并抓住机遇

4、红叶子理论——开发自己的亮点

5、交点理论——寻找职业生涯成功的起点

之所以会觉得特别有感触和收获，是因为这五个理论使我更加明白现阶段正处于大学校园——为未来做准备的自己应该做些什么，应该为未来储备一些什么，应该抱着一种怎样的态度生活、学习！

一、烧开水理论

——证明自己存在的三个过程

要点：经常添柴：即不断地努力学习和积累，锅底下没有柴火，水是怎么也不会开的；水开了再掀锅盖：即学习和积累的过程中不能急于表现自己，要谦虚和耐得住寂寞，水开了再证明自己的存在，掀锅盖会把已积累的热量散发出去，会使烧开水的过程更漫长；别让沸水熄灭了火：要学会回报与感恩，同时还要再烧第二锅开水，准备人生的再次冲刺。

“烧开水理论”将烧开水看作是一个证明自己存在的过程，并从中提炼了“添柴加火”、“耐心等待”和“服务大众”这三个职业发展的要素。强调把水烧开必须把握“经常添柴”，“水开了再掀锅盖”，“水开了别让火熄灭”这三个

要素。

不断“添柴”是为了获得和积累个人职业生涯所需的能量，包括知识、信息、

共 5 页

《人力资源管理》

技能、经验和社会资本等，这个过程必须是一个不停顿、不间断的过程，只有不断地努力学习和积累，才能聚集能量实现发展。

在《恰同学少年》一书中，湖南有名的大学者杨昌济先生对他的学生毛泽东提出“修学储能，先博后渊”的要求，这也是笔者对“添柴”的理解。若是没有积累一定的知识及经验，心中无点墨，又岂敢登上职业之旅？若是积累得不够深，不够广，又岂能于职业之途获得成功与喜悦？所以，作为一个职业准备者，在广泛地学习相关职业知识的同时，应根据自身的兴趣以及时代发展的需要，广泛地涉猎多方面的知识、技能，为将来的职业发展作好充分准备。人生就是一个积累的过程。

同时，知识的获取和积累又是一个互补和互动的过程，是一种借“势”的能量转换和增加。在职业发展的道路上要善于借助已知知识的“势”不断获取新的知识。其中添柴的技术也不容忽视：柴的大小、柴的形状、添柴的时机、火势的控制、柴的数量、碳的处理对个人的发展都起着十分重要的作用。

这就更加要求身为职业准备者的我们注意综合素质、基础知识、专业能力、文化素养的培养；注意内在美和外在美要统一，不仅要有一个完美的个人外在形象，更要有一个丰富的内在涵养；既要明白欲速则不达，也要知道机会稍纵即逝，

太快和太慢都是相同的错误、不要失去时机、要有超前意识；不能祸及他人、要有危机意识，“害人之心不可有，‘学人’之心不可无”，注重不断发展自我；对于知识、技能不能贪多，以为量多则大，而是要能理解和消化、注意能力个性与兴趣的结合，这样修学储能才会事半功倍；在不断学习的过程中不忘注意学习的承前启后、融会贯通，扬弃旧知识、学习新知识、给前沿知识留空间，学会“温故而知新”。

证明自己的存在还需要掌握以下几个要义：“不要急于掀锅盖”、“未开的水不要喝”，即在学习积累的过程中不要过分急于表现自己，在学习的过程中需要耐心等待。“沉得住气是一种修养”、“寂寞也是一种重要的锻造，也是人生一味”，在寂寞的等待中可以排除许多外界或是自身内在的干扰，可以更加清醒地审视自我，扬长避短，不但是积累、增加知识的良好途径，更是修身养性的良好契机。职业准备者应该学会把握住这段等待的时间，并善加利用。

“水没有开就喝”是急功近利的表现，出现这种情况，对个人而言如果缺乏

共 5 页

相应的胜任力，就容易出现职业倦怠；对组织而言，则会影响到其整体效率乃至核心竞争力，降低组织的绩效。这就涉及到人才绿色环保的理念。人才绿色环保理念强调人才在组织内的可持续发展，不要把精力提前用尽，也不要太过迅速地到达职业发展巅峰，这同时也是彼得原理的体现。彼得原理认为，假设有足够充分的时间、足够的组织层级，那么个体终将晋升到自身所无法胜任的职位。

“十年磨一剑”，“面壁十年”终于等到“水开”后，就应该大胆地掀开锅盖证明自己的存在。但是，仍要留有余地，“学然后知不足”，要防止水溢出锅面，不要让水熄灭了火种，在回报与感恩的同时继续积累新的知识、经验和能

量，适应新的环境的变化，寻找人生更上一层楼的机会，做好人生的第二次冲刺。

二、绣花理论

——在奉献中发展

要点：主要是说在奉献中发展，这其中包括三个要点，即：寻找资源、职业的三大积累、职业飞跃——品牌（名气）。

寻找资源指当职业生涯开始或处于低谷时，主动去寻找资源或机会。积极主动是一个成功者必备的条件之一。因为机会不仅垂青有准备的人，更会被积极主动的人理所当然地带走。这个笔者就深有体会：笔者在加油站做可口可乐饮料促销的时候，就一定得自己积极主动走到司机的旁边向他（她）推荐自己的产品，并向其说明购买的理由。因为如果不自己走到司机旁边，几乎不会有司机会走过来了解，与此同时，其他的饮料促销员，如康师傅、统一、王老吉等可能就会积极上前介绍促销。于是，可能的销售机会就会被积极主动的促销员带走。所以，不论做什么事情，都应该发挥自身积极主动性，努力寻找机会。

无论做什么事，都需要一定的资源，绣花理论主张用付出，即义务劳动或很低的报酬去换取资源，以作为下一步职业发展的基础。这就验证了职场上“吃亏是福”这一“名言”。也许一个人在无偿或者是回报很低的情况下做了很多工作，但是，在完成的过程中，发现、解决了问题，积累了一定的经验、知识，手上就比别人多了筹码，更有利于今后的长期发展。

谨慎，学会珍惜所有帮助和支持过自己的人，要有爱心去回报社会，同时学会尊重他人，这样才能在职业生涯中取得进一步的发展。

三、马论

——识别并抓住机遇

要点：把人在职业发展中的机遇比作飞奔而来的马，转瞬即逝，识别和抓住机遇，骑上机遇之马，才能在职业发展过程中加快速度，跋山涉水，取得成功。

- (1) 识马——靠知识、靠见识、靠眼光；
- (2) 跃马——靠技巧、靠魄力、靠勇气；
- (3) 驭马——靠能力、靠技术、靠借势；

识马、跃马、驭马其实就是发现机遇、抓住机遇、利用机遇。只有通过不断地努力、学习和探索增加对识“马”的知识和眼光，才会拥有一定的知识、经验、阅历，才会识马——发现机遇；而跃马和驭马则必须冒着失去很多既得利益的风险。因此，必须具有跃上马的技巧和魄力，承受落马的勇气和耐心，驭马的决定和能力，审时度势的借“势”技巧。只有掌握了一定的技能并勇敢、果断地下决定，才能跃马——把握、抓住机遇；只有本身积累了丰富的学识、技能才可以驭马——善加利用机遇。

从中不难看出“马论”与“烧开水理论”有异曲同工之意：二者都有强调要先积累一定的资源（知识、技能、经验等），在一定时候“该出手时就出手”（“水开了再掀锅盖”与抓住机遇），并注意后续发展（“水开了别让火熄灭”与善加利用机遇）。

四、红叶子理论

——开发自己的亮点

要点：

(1) 识别红叶子，也就是识别最有潜力、最有价值、最能取胜的“红叶子”。

(2) 发展红叶子，只有某一方面的出色和卓越才是职业成功之所在。要使红叶子足够硕大，必须具备百折不挠的坚强意志、健康的心理素质以及智慧和技巧。

(3) 缩小绿叶子，努力克服自身的缺点。

一个人职业的成功主要不在红叶子数目的多少，而在于是否具有一片特别硕

大的红叶子。这片红叶子不会与生俱来，需要个人的不断努力和开发才能形成。准确地识别和开发这片红叶子，使它特别硕大、特别鲜艳，引起人们和社会特别关注的红叶子，就是你的亮点，就是你个人最有价值的人力资本，它最能帮助你走向职业成功。

“红叶子理论”告诉我们：金无足赤，人无完人；但是每一个人身上都有自身独特的闪光点——这个世界上并不缺少美，而是缺少发现美的眼睛。所以，我们每一个人都可以找到自己身上最大、最艳的红叶子——闪光点，并通过不断地努力，不断地给予其养分，让这片红叶子越来越大、越来越艳，使得这片红叶子发挥最大的作用。同时，不要忘了改正缺点——缩小、甚至减少绿叶子的数量。

五、交点理论

——寻找职业生涯成功的起点

要点：在人生道路上，绝对的平行线是没有的，在远处某个地方总有交点，不可忽略或放弃任何一件事。交点理论认为，

只要你努力地去做好每一件事情，认真把握，努力完成人生的每一次积累，并从中获得有益的经验积累自身的人力资本，发展自己的核心能力，那么你总能在远处某一个地方找到一个交点。这样的交点可能会有若干个，每一个交点都是你所有努力的结晶，所有知识的融合，所有勤劳和奉献的积累，每一个交点都你职业成功的新起点。

笔者认为：“交点理论”其实是“烧开水理论”与“马论”的辩证组合。在“烧开水理论”积累的前提下，会发现“马论”的一匹马——机遇。在丰富的学识、技能积累基础上再加上一个良好的机遇，这一状况就是成功的起点了。

六、略有薄见

笔者在认真学习以上“职业发展成功的五个理论”情况下，发现这五个理论之间有着密切、千丝万缕的联系：

以上五个理论或多或少地都有提到人力资本（知识、技能、经验等）的积累、核心能力的发展、机遇的把握、人力资本的高强度利用、资本的回馈以及注意发展诸如积极主动、刻苦认真、忍耐、坚韧不拔等优秀品质。

对与笔者同样是职业准备者的大学生而言，不管是现在的在校学习还是将来的就职，以上理论的学习，都有很大的指导作用，可谓是获益良多。

人力资源管理心得体会篇三

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：事业受阻、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。

人力资源管理心得体会篇四

导语：人力资源管理专业培养具备管理、经济、法律等方面基本知识和人力资源管理能力，能在企事业单位、政府部门和高等学校从事人力资源管理及相关教学、科研工作的工商管理学科高级专门人才。

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通过对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。

时间过得真快，转眼间又快到这个学期的最后阶段了。通过一学期的学习，虽然时间很短暂，但是我还是学到了很多知识。现将这一学期的学习情况总结如下：

一、对人力资源管理的认识

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。管理工作既是一门科学，又是一门艺术。社会主义现代化建设，特别是现代化的大生产，管理工作千头万绪，管理者要做管理工作，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。

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。即是说，每个人都是一个潜在的人才，只要有合适的环境，他们都将成为现实的人才。

二、人力资源管理的内容

人才管理包括招聘、培养、配置、激励和绩效考核等内容，它在人力资源战略的指导下，以人力资源规划为起点，运用科学的方法，实现人力资源的优化配置，最终实现组织目标和员工的价值过程。

人力配置：人才配置就是将合适的人放到合适的岗位上。虽然说起来简单，但其对于企业(更多精彩文章来自“秘书不求人”)的发展却有着重要的影响。人从性格、气质、兴趣到专业都有着巨大的差别，如果各尽所长，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。

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，物质激励之所以在中国目前看来很有效因此新型的领导者应能提高职工的满足感，善于倾听职工的意见。我们不能指望只凭高工资就使员工全身心地投入，但我们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。

自我实现的需要。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。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。

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？下面有十三条建议：1、反应能力。2、谈吐应对。3、身体状况。4、团队精神。5、领导才能。6、敬业乐群。7、创新观念。8、求知欲望。9、对人的态度。10、操守把持。11、生活习惯。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。12、适应环境。13、坚定的政治信念。

三、人力资源管理要与时俱进

信息时代、知识经济时代已成为我们这个时代的代名词，新的东西每天都会大量地涌现出来，新的技术、新的经营方式

层出不穷，“变化”成为这个时代的最重要的特征之一。只有那些灵活地适应了这些变化，且在变化中抓住其中蕴含机会的人和组织，才能在这个时代很好地生存下去。在这样一个变革的时代，一切因循守旧的、僵固不化的东西都将被扫荡一清；只有那些从内心深处渴望变化、视变革为机遇的管理者，他们的职业生命才能如同这个时代一样，充满生机！

四、体会

回顾这一学期的学习过程，主要有以下几点体会：

1、要深入了解自身现状和发展方向，适应环境。在学习过程中，我深深体会到，人力资源是人类社会中最宝贵的资源，这种资源的利用程度，直接影响其他资源的利用程度，影响组织目标的实现程度。特别是在当前知识经济的条件下，市场的竞争最终是人力资源的竞争。

2、要认真学习知识，在学习上取得好成绩。要成为一名合格的企业管理层员工，首要条件就是要成为业务上的骨干。对于在校大学生来说，利用业余时间参加社会实践，积累经验，对我们自身发展有很大帮助。

3、要扬长避短，不断完善自己。要正确的认识自己，在学习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，不断在学习中进取。

五、存在的不足和今后努力的方向

回首过去，虽然在思想和学习上都有了新的进步，但距老师的要求和期望还有不少的差距，主要表现在：

(1)对所学的专业知识还不够丰富，学习的系统性和深度也还不够；(2)考虑问题不够成熟和全面，有时出现急躁、毛糙等

问题；(3)创新意识不强，创造性开展学习不够；(4)协调、交流和沟通技巧还不够娴熟，文字驾驭能力尚需进一步提高；(5)学习的计划性不强，学习思路有时不够清晰。

今后，我将着重在以下几个方面完善自己：

一是进一步强化学习意识，充实自己。继续把学习作为提高自己的主要途径，保持勤于学习、勤于思考的良好习惯，不断吸纳新知识、掌握新技能、增强新本领，在向书本学习的同时注意收集各类信息，广泛汲取各种“营养”。

二是进一步强化进取精神，提高综合素质能力。勇于发现和纠正自己学习中的缺点、错误，不断调整自己的思维方式和学习方法，努力培养扎实的理论功底、踏实的工作作风、周密的组织能力和缜密的分析能力。

“雄关漫道真如铁，而今迈步从头越！”以后的学习，我将戒骄戒躁，针对存在的不足和薄弱，以持续努力为动力，勤奋学习，为自身的发展作出自己的努力，不辜负老师的关心和期望！

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己的潜能，而对于公司来说，培训工作会议会让企业工作顺利地开展，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!

人力资源管理心得体会篇五

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。