

2023年人力资源管理读书心得体会 人力资源管理课程心得体会(通用10篇)

心得体会是对一段经历、学习或思考的总结和感悟。好的心得体会对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇心得体会。以下是我帮大家整理的最新心得体会范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

人力资源管理读书心得体会 人力资源管理课程心得体会篇一

人力资源管理是一门科学，也是一门技术。这门科学在我国经济发展中发挥着重要的作用，为提高我国人力资源管理水平、推动国际劳动组织整合和人力资源管理现代化做了不可多得的贡献。

首先通过学习，使我更加深刻地理解了人力资源管理工作的重要性 and 迫切性。人力资源管理工作不仅为国民经济发展提供了人力资源管理服务，还为各方面提供了政策支持，为国民经济发展提供了服务。在此，我想谈谈我这次学习的心得体会。

人力资源工作是一项长期的、艰巨的、复杂的工作。我们必须在工作中不断地探索，勇于创新，才能使人力资源管理更加有效地发挥效能。

人力资源管理工作的重要性和紧迫性是毋庸置疑的，人力资源管理是和地方人力资源管理的重要组成部分，是各项事业取得成功的重要保障。在实际工作中，我们应该树立正确的人事观、政绩观，坚持以人为本，努力发挥各方面的积极作用，为的经济建设发挥积极作用。要加强人员的素质建设和人才的引进，提高人才队伍的整体素质，树立良好的职业道德，努力建设一支思想理念过硬，业务精良，能够担当大局

的优秀人事队伍，为我们的企业提供强有力的人才支持。

人力资源部门是劳动力转移中重要的战略部门，是人力资源部门的核心部门。人力资源部门的职责主要是协助人力资源部门开展工作，为公司的正常运作提供人力和财力支持。因此，人力资源部门应该做好以下几个方面的工作。

一) 人力资源部门应该加强对人力资源管理工作人员的业务知识、政策法规等内容的学习，使之更好地适应国际化和信息化的形势，为国民经济的发展服务。

二) 应该加大人力资源管理人员的业务理论与实战经验的培训，加强对现有人员的培训，提高业务水平和专业知识技能，使其适应岗位需要，适应岗位要求，适应岗位要求，不断提高工作能力和综合素质。

三) 应该加大对人事劳动部门人力资源工作人员的专业知识培训，使其适应岗位需要，适应岗位要求，不断提高工作能力和综合能力。

三、建立良好的人事劳动管理制度。

建立良好的人事劳动工作管理制度，是人事劳动部门进行人事管理工作的重要保证。通过对各项人事劳动人事业务的业务培训，使其了解掌握本岗位的业务和工作职责，明确工作的程序和内容；使其具有处理事务和完成工作的能力，提高其工作能力和工作效率。

总之，人力资源部在做好工作的同时，也要在不断地总结经验教训中得到了锻炼和提高，为更好的完成今后的人力资源管理工作打下良好的基础。

人力资源管理读书心得体会 人力资源管理课程心得体会篇二

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。

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。

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

(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，培训工作会让企业工作顺利开展，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!

1.人力资源管理学习心得

2.人力资源管理流程

4.人力资源管理专业顶岗实习报告范文

5.人力资源管理案例试题

6.人力资源管理培训试题

7.人力资源管理概述试题

8.人力资源管理复试题

9.人力资源管理专业试题

人力资源管理读书心得体会 人力资源管理课程心得

体会篇三

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。

人力资源管理读书心得体会 人力资源管理课程心得体会篇四

人力资源管理工作是对公司相关制度进行构建，使企业的人事管理工作系统化、规范化、科学化、标准化，协助公司高层领导恰当的处理事务，激励保留开发人才，给公司在人力

资源的储备及任用上形成支持力量。

我认为做好人力资源工作应该从以下几个方面展开工作。

企业文化是公司战略的一部分，组织战略决定企业文化，在确定组织文化之前要先对公司的战略进行研究。构建企业文化，离不开员工团队情感和敬业精神的培养，要让员工明白个人利益的获得是通过企业价值的创造而实现的，使员工充分发挥工作积极性，共同为公司创造价值而努力。

作为公司人力资源工作人员首先就要在这方面起到榜样示范作用，通过自身的行动来感染周围的同事，如果自己本身节俭，其他人也会如此。要将公司的战略目标、企业文化和公司的相关管理制度灌输到员工的头脑中、体现在员工的行动上。这就需要安排相关培训来加强员工这方面的意识。环境是不断变化的，因此要使公司保持活力，就要在保证公司企业文化及管理制度在一定时期内稳定的同时，查漏补缺，做出相应调整。

企业人力资源管理涉及内容比较广泛，现着重从招聘录用、培训管理、绩效考核和薪酬福利几项内容阐述自己的观点。

在招聘员工时应本着招收“最适合公司及工作岗位的人员而不是最好的人员”的原则。举个例子如招一名普通的办公室行政人员，大专学历，能够对工作认真负责，较好的完成公司及领导交办的各项任务，切实担起责任，能够对办公室的日常办公用品及设备的使用起到监督管理的作用就足矣，就没必要在寻觅一位本科学历学士学位甚或研究生学历的有材之人了。其一是高学历的人未必就能干好这些事情，其二是高学历的人在工资待遇上可能有更高的要求，同时也在无形之间给公司增加了开支。

在进行招聘前要做好充分的准备，设计好招聘流程，而且要保证各级招聘人员的陈述一致，否则会给应聘者组织涣散的

感觉。还要对招聘方式及所提问题进行精心设计，这对于公司来说是了解应聘者最主要的方法。不同的招聘渠道有不同的适应人群，因此还应对招聘渠道进行选择。这样才可以为公司甄选出空缺岗位最为适合的员工，减少公司的精力及成本投入。

培训是以加强人事管理，提高员工素质，增强凝聚力为目标。培训工作不只是人力资源部门的工作。人力资源部门负责公司人事及行政制度宏观方面的培训，其它部门负责本部门工作操作技能方面的培训。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。例如寓诚物业公司安排各部门骨干进行物业方面的职业知识和职业技能的外部培训，加强员工的职业情操，让员工接受新的管理思想，对照公司现有的管理制度存在哪些不足和管理漏洞，以提高公司的服务质量，增强市场竞争力。

绩效考核可以说是目前各行业公司的热门话题，都将它做为人力资源管理工作中的重点来抓。但“绩效考核是一柄双刃剑”，在绩效考核中总会出现“盛名之下，其实难副”的尴尬境地。在推行绩效考核制度前要做好充分的准备工作，对其考核的目的、程序、标准、奖惩、绩效反馈面谈等都要做出详细的规定，另外在大规模推行前，可小规模地试行以检验其效果。绩效考核最为重要的难点是在于是如何把绩效考核从作为一项任务来完成，到把绩效考核作为一种提升个人工作绩效和公司管理水平方法的转变。为了保证企业顺利推进绩效考核工作，企业中的各部门必须转变观念、明晰角色、各就各位；同时更离不开公司上层领导的大力支持。

薪酬体现了员工在公司所付出劳动的价值，及公司对该职位及员工的认可程度。每个公司的薪酬制度都有其自身特点，这主要取决于公司的价值观取向。举个例子来说如果公司注重竞争，那么不妨采用拉大同等级员工的薪酬差距；如注重

团队合作精神，那应该采用同等级员工薪酬保持一致，但为了激发其工作积极性，还是可以适当拉大薪酬差距的。给予员工适当的福利待遇可以增加员工的归属感，减少公司人员流动的可能性。这样不仅体现了公司对员工的一种关怀，而且还能激发员工的干劲。

(1) 登记公司员工个人信息资料，包括员工自然状况、工作经历、教育培训记录等；及时登记、更新，动态掌握公司员工的个人信息。

(2) 根据人事管理信息系统，核查现有人力资源的数量、质量、结构和分布情况。

(1) 需求预测：

收集影响预测目标的各种资料，包括本行业发展水平及发展趋势、企业发展战略、当前及未来经营生产状况、企业人力资源管理；充分考虑市场需求、产品和服务的要求、技术与组织结构革新、教育和培训等对人员需求的数量、质量及构成的影响；预测人力资源在数量、质量、结构和分布等方面的需求。

(2) 供给预测：

分析、确定公司目前岗位，如项目经理、专业技术人员、管理人员及特殊（关键）工种、技师等的数量、质量、结构、分布的要求，预测现有人力资源的满足程度；在外部人力供给上，是各高等院校的人才输出状况及市场人才分布的预测。

作为人力资源从业人员应该具备知识、技能、态度、工作任务、行为、产出方面的素质，通过自己的实际行动来影响他人，对制度的实行能够起到推动作用，协助管理者使员工致力于工作并执行政策。

以上总结有不妥和不完善之处还请见谅，希能得到您的指教，
同盼与您沟通！

人力资源管理读书心得体会 人力资源管理课程心得体会篇五

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——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。

启示：发挥员工的聪明才智是人力资源管理的重要组成部份，它是通过用人机制发挥作用的。用人机制的核心是因材施教，用最合适的人做最合适的事。企业管理者在用人过程中尤其要充分发挥员工的专长，并应动态调整岗位，使员工随着自身能力的发展，相应的职位、薪酬不断的提升变化，才能调动员工积极性。更进一步的，要求企业建立科学的选人用人机制，因事设岗、“人岗匹配”，为各种人才脱颖而出创造宽松、公平环境。

职务分析与职务描述

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。

人力资源管理读书心得体会 人力资源管理课程心得体会篇六

”管理者是一切问题的根源“，这也是在公司里经常强调的字眼。员工工作不出绩效，就是经理的问题。管理者是一切问题的根源，管理者没有智慧，员工再努力也没有用。所以首先，管理者要想管理公司，首先是要管理好自己，也就是自律。

对自我管理的规则

”他律“：小和尚的境界，被人管理

”自律“：方丈的境界，自我约束

”律己“：罗汉的境界，追求完美

”律他“：活佛的境界，影响他人

我是哪个境界呢？但凡是高僧，不仅仅是因为他的修为，他的资历，更是因为他的德行高尚。领导的所做所为都会被员工无限的放大，所以管理者首先要约束自己。

2、“经营管理”的含义

经营是一切围绕赚钱的活动，管理是一切省钱的活动。经营好比油门，管理好比刹车。经营好比发动机，管理好比安全带。赵磊老师的类比把这两个词语总结的十分的贴切。速度低的时候，很多司机在二三线城市不系安全带，但是在高速公路上，却无一例外的系上安全带。公司在不同的阶段，处理好经营和管理的关系，这样一个小例子就很容易理解了。

3、定位不准，死路一条

找对自己的客户群，你在赚谁的钱？关于定位的问题，也是我的老师永锡一直在和我谈的问题。找准自己的特长，找准自己的客户群体，通过博客，微博，自己的文章，找对自己的客户群。我也会坚持，把一人的路走下去。一个讲师要时刻清晰的记住自己的客户在哪里，我的定位在哪里。客户的感受最重要。

角色影响行为，行为影响收益

只有船是自己的，才会全身心的投入。给我的启发：职业经理人和股东所追求的利益是绝对不一样的。海底捞的成功所在是让每一位员工都能在企业找到家的感觉。反过来，站在不同的角度考虑问题，也能做到互相理解。

5、用人的决策

人数：有作用的人 工资 规定时间规定动作

人才：有价值的人 绩效：强调投入产出比

人力资本：给股权

按照对企业的贡献和人才的稀缺性，人才可以分为

核心人才：贡献大，稀缺 核心：一个字“养”

通用人才：贡献大，不稀缺 核心：业绩考核

独特人才：贡献不大，稀缺 核心：项目外包

辅助人才：贡献不大，不稀缺 核心：劳务派遣

我属于哪一类人才呢？

6、人力资源管理的根本：产生增量绩效。

四种方式达成：1)、利润是否提高;2)、成本有无降低;3)、效率有无增强;4)、质量是否更可靠。

7、管理者是撑伞的人

赵磊老师用一个伞，做了一个形象的比喻。管理者的格局越高，伞撑得越高。伞下的人好比员工，撑伞的人直接决定伞下的人的格局。

8、普通人严重的变态都是成功人眼中的常态

9、能力提高的关键是思维模式的转变，习惯的改变。

10、人力资本的五大特征

有知识(知识霉)：(知道得比别人多的那一些。想起永锡课程中的一句话，卓越只是基本功。爬香山和爬珠穆朗玛峰所需要的经验绝对是不一样的。)有经验、有技能、有工作成果、共担组织的风险与责任。

人力资源管理读书心得体会 人力资源管理课程心得体会篇七

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。

一、人才的重要性

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。

二、部门领导在人力资源管理中的关键性作用

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。

人力资源管理读书心得体会 人力资源管理课程心得体会篇八

1、经过本次培训，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，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，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，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。

人力资源管理读书心得体会 人力资源管理课程心得体会篇九

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。

人力资源管理读书心得体会 人力资源管理课程心得体会篇十

通过本次培训我深刻认识到人力资源管理是一门科学也是一门艺术，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，管理者要做管理工作，就必须提高管理艺术水平。

一、人力资源管理是一门科学也是一门艺术：企业管理不仅需要需要“条条框框”，同样也需要“人性化”管理。管理艺术是非常微妙的东西，是管理者智慧、才能、经验的综合体现，是管理者运用知识、经验和智慧去做好管理工作的一种能力，它表现管理者处理和解决问题的熟练程度和水平。

二、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。无论是哪一个单位都离不开人，人才可以自由流动，企业和个人有了双向选择的机会。人力资源管理首先要相信人人都想把工作干好、都能干好，只要给他们提供了适当的机会和环境，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，他们都将成为现实的

人才。

三、合适的人放在合适的岗位上：这句话虽然说起来简单，但其对于企业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。

四、人才激励：说起激励，主要是精神激励和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，我认为应该从提高职工的满足感和归属感入手，善于倾听职工的意见，要了解职工的需求，以便更好的去做好激励，不能指望高工资或者好的管理办法就使员工全身心地投入，要做到精神激励、物质激励和情感投入结合并用。

五、人才和团队的培养：不论配置如何，只有培养才能使人才真正成长，才能使团队逐渐强大。我认为对人才和团队的培养同等重要，只有每个人成长了团队才能够变得更强，才能更好的去应对企业发展中的问题和挑战；反之团队的凝聚力和良好的管理将每个人很好的配置融合在一起，充分发挥集体的潜能。正如“韩都衣舍”的成功，它的成功不是偶然，而是注重人才和团队培养的结果；它内部有许多个团队，而且每个团队都是由各个方面专业人员组成的，都有各自擅长的方向，通过有效的组合和管理构成了一个高效并具有战斗力的团队，使得“韩都衣舍”这家电商企业取得了很好的业绩和效益。

作为企业的中层管理者如何去管理企业人员是必修的课程，作为我而言能够接受这方面的培训和学习是荣幸的，企业管理者是员工的纽带，一个好的管理者懂得如何去与自己的下属建立良好的人际关系，如何去鼓励员工为了团队企业的发展尽心尽力，这些都是管理者应该做到的。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，而作为非人力资源管理部门的管理者对人力资源管理的学习、参悟、运用和把握更是日常管理工作中不可或缺的部分。

以上是本人在这次培训中的一点体会和感悟，与大家共勉，不妥之处，请批评指正。