

最新人力资源工作心得体会 人力资源师学习心得体会(实用6篇)

每个人都有自己独特的心得体会，它们可以是对成功的总结，也可以是对失败的反思，更可以是对人生的思考和感悟。记录心得体会对于我们的成长和发展具有重要的意义。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。

人力资源工作心得体会篇一

第一段：介绍人力资源师这个职业和学习的重要性（200字）

在现代社会中，人力资源师扮演着至关重要的角色。他们是企业中管理人员的一支重要力量，他们负责招聘、培训、绩效管理等一系列人力资源相关的工作。为了能够胜任这个职位，人力资源师的学习就显得尤为重要了。在我的学习过程中，我深刻体会到了人力资源师学习的重要性，以及所取得的收获和体会。

第二段：学习人力资源师的理论知识（200字）

在我学习人力资源师的过程中，首先我要学习的是人力资源管理的理论知识。通过学习相关的课程和研究资料，我了解到了人力资源的重要性和作用，以及如何进行有效的人力资源管理。我学习了员工招聘的技巧和方法，如何进行员工培训以提高企业的竞争力，以及如何进行绩效管理来激励员工的工作态度和行为等等。通过学习这些理论知识，我对人力资源管理工作有了更深入的了解，也为我日后的实践工作奠定了坚实的基础。

第三段：实践经验的积累和学习（200字）

学习人力资源管理的理论知识只是开始，实践经验的积累同样重要。在我的学习过程中，我积极参与了各种实践机会，比如实习和参加项目。通过这些实践，我掌握了应对各种实际问题的能力，比如如何与员工进行有效的沟通和交流，如何应对员工的疑虑和不满，以及如何解决劳动纠纷等。同时，通过实践，我也认识到了理论知识和实践经验是相辅相成的，只有两者的结合，才能更加有效地进行人力资源管理工作。

第四段：提升自己的技能和能力（200字）

除了学习理论知识和实践经验，提升自己的技能和能力也是我在学习人力资源师的过程中的一个重要目标。人力资源师需要具备很多技能，比如良好的沟通能力、团队合作能力、解决问题的能力等等。在我的学习过程中，我不仅通过参加培训课程和研讨会来提升自己的技能，还通过参加团队项目和与同学的合作来培养自己的团队合作能力。通过不断地提升自己的技能和能力，我相信自己能够更好地胜任人力资源师这个职位。

第五段：学习人力资源师的体会和收获（200字）

通过学习人力资源师的过程，我不仅获取了丰富的理论知识和实践经验，还培养了自己的技能和能力。更重要的是，我对人力资源管理的工作有了更深刻的理解，对于如何更好地帮助企业提高员工的工作效率和工作满意度有了更多的思考。我相信，通过学习人力资源师这个专业，我将能够成为一名优秀的人力资源管理者，为企业的发展做出更大的贡献。

总结：通过人力资源师的学习，我对人力资源管理的工作有了更深入的了解，无论是理论知识还是实践经验都使我受益匪浅。同时，我也认识到了自己在学习过程中还需要不断提升自己的技能和能力。我相信，在今后的工作中，我能够更好地应用所学知识，为企业的人力资源管理工作贡献自己的力量。

人力资源工作心得体会篇二

人力资源管理作为企业管理中不可或缺的一部分，在现代商业环境中扮演着重要的角色。作为一名人力资源师，我深感自己需要不断学习和提升，以适应变化多端的企业需求。在过去的一段时间里，我参加了一系列的培训和学习，积累了宝贵的经验和体会。在这篇文章中，我将分享我在学习过程中的心得与体会。

首先，在学习人力资源管理的过程中，我意识到了专业知识的重要性。作为一名人力资源师，我们需要掌握各种管理技巧和工具，例如招聘、培训和绩效评估等。通过学习，我深入了解了这些知识，并能够灵活运用到实际工作中。在招聘过程中，我学会了如何撰写吸引人的招聘广告，筛选合适的候选人，并进行面试评估。在培训方面，我学习了如何制定培训计划，培养员工的技能和能力。这些知识和技能让我成为了一名出色的人力资源师。

其次，我在学习中认识到了沟通的重要性。作为人力资源师，我们需要与员工、管理层和其他部门保持良好的沟通。通过学习，我学会了如何有效地倾听和表达意见，解决问题和化解矛盾。在处理员工关系时，我学会了如何与员工建立信任关系，并提供必要的支持和帮助。在与管理层合作时，我学会了如何理解他们的需求和要求，并提供合适的解决方案。通过良好的沟通，我能够更好地与他人合作，实现共同的目标。

第三，学习还让我认识到了自我管理的重要性。作为一名人力资源师，我们需要有良好的时间管理、压力管理和情绪管理能力。在学习过程中，我意识到只有合理安排时间，并设定明确的目标，才能在有限的时间内完成任务。同时，我学会了如何管理压力，通过放松和调节心态来保持良好的工作状态。此外，我也学会了如何管理自己的情绪，以更好地与同事和员工相处。这些自我管理的能力使我能够更好地应对

工作中的挑战和困难。

第四，学习也让我认识到了不断学习和提升的重要性。人力资源管理是一个不断发展和变化的领域，我们需要与时俱进，不断学习新知识和技能。通过参加培训和学习，我不仅掌握了基本的人力资源管理知识，还了解到最新的管理趋势和最佳实践。我也不断参加行业研讨会和交流活动，与其他人力资源专业人士分享经验和观点。这种不断学习和提升的态度让我持续保持竞争力，并能够为企业提供更好的服务。

最后，学习还让我认识到了团队合作的重要性。作为一名人力资源师，我们需要与其他部门和团队紧密合作，共同实现企业的目标。在学习过程中，我参加了多个团队项目，并与其他人力资源师一起完成了各种任务。通过与其他人的合作，我学会了如何共同制定计划和目标，分工协作，充分发挥每个人的优势。团队合作不仅能够加快工作进度，还能够培养良好的协作精神和工作态度。

通过学习人力资源管理，我不仅掌握了专业知识和技能，还培养了沟通能力、自我管理能力和团队合作能力。这些能力让我成为了一名出色的人力资源师，为企业的发展做出了积极的贡献。然而，我也清楚地意识到学习是一个永无止境的过程，我将继续学习和提升自己，以适应不断变化的商业环境。

人力资源工作心得体会篇三

第一段：引言（100字）

作为一名人力资源师，我认识到学习是持续不断的过程，其对于个人和职业发展至关重要。通过我的学习经历，我积累了丰富的人力资源管理知识和技能。在这篇文章中，我将分享我的学习心得和体会，希望能够对其他人力资源师的学习之路有所启发。

第二段：知识更新的重要性（250字）

作为人力资源师，我们必须时刻跟进和更新我们的知识。时代在不断变化，各行各业都面临着新的挑战 and 机遇。通过不断学习，我们能够了解最新的法规和政策，掌握最新的人力资源管理理论和实践方法。这些新知识可以帮助我们更好地应对变化，做出明智的决策，并提高我们在职场中的竞争力。此外，我们还需要关注自身的发展，通过学习不同的技能和知识，提高我们的专业素质和职业能力。

第三段：学习方法与技巧（250字）

学习方法和技巧对于人力资源师的学习非常重要。首先，我们需要制定一个合理的学习计划，确定我们的学习目标和时间安排。其次，我们可以利用不同的学习资源，如书籍、网络课程和培训活动。这些资源可以帮助我们扩大知识的广度和深度。另外，了解不同的学习风格也非常有帮助，因为不同的人有不同的学习偏好。我们可以探索适合自己的学习方法，如阅读、听讲座、参与讨论等。最重要的是，我们要保持持续的学习动力和热情，不断提高认知和思维水平。

第四段：实践与反思（300字）

学习不仅仅是理论知识的积累，还需要结合实践来巩固和提升。作为人力资源师，我们可以通过解决实际问题 and 参与项目来应用所学的知识和技能。实践可以帮助我们更好地理解 and 掌握知识，发现不足之处并进行改进。同时，在实践中我们也需要保持反思的习惯，思考自己的做法是否合理，是否能够达到预期的效果。通过实践与反思的循环，我们可以不断提高自身的能力和水平。

第五段：终身学习的重要性（300字）

终身学习是作为人力资源师不可忽视的一部分。学习不仅仅

是为了获得一个学位或证书，更是为了不断提高自身的素质和能力，适应不断变化的环境和需求。我们应该将学习作为一种习惯，不断开拓视野，拓宽思维方式。同时，我们也应该注重与他人的学习互动和交流，通过与其他人共同学习和分享，相互促进，共同成长。

结尾（100字）

通过不断学习和不断实践，我深刻地认识到学习的重要性和价值。作为人力资源师，我们要时刻保持学习的动力和热情，不断提升自己的专业能力和素质。只有通过持续学习和努力，我们才能在这个竞争激烈的职场中脱颖而出，取得更大的成功。

人力资源工作心得体会篇四

十六年的职业生涯，也是十六年的人力资源实践生涯，从一个外行人逐步窥得一些皮毛知识，到今天能对人力资源有一个更系统的理解，每一段工作经历都让自己受益良多。对人力资源也有一些薄见。

对人力资源的认识经历了三个阶段，随着工作经验的积累，看问题的高度不一样，对人力资源的理解也逐步深刻。

早期认为人力资源管理的价值是按公司发展的要去做好服务工作，人员短缺时及时完成招聘，职能部门提出培训需求，策划组织和实施相关培训项目，按公司的计划组织绩效考核，做好员工关系管理减少纠纷等，停留在事务性的被动服务方面。

后来认为人力资源管理的价值是搭建人力资源管理体系，搭建起规范的系统，实现规范化管理，让所有的人力资源工作有章可循，有据可依，让人力资源工作能够有条不紊的运行。这是人力资源管理提升的必由之路，从事务性工作，过度到

专业性管理。

现在回头再看，我认为人力资源的价值核心是在如何帮助企业实现业绩提升，实现企业的宏伟目标，包括销售的提升和利润的提升两方面。并基于此宏大目标，对目标进行分解，对公司当前情况进行盘点和诊断，找出人力资源管理的薄弱环节，进行问题的分解，用专业的方法系统性的解决问题。如引进高层次人才帮助提升业绩；根据员工知识短板，组织系列化培训，提升业务能力；进行职业通道建设，拉通职级与薪级的匹配，留住核心人才等帮助企业实现业绩的增长。再如进行工作分析、设备工艺盘点，做好编制管理，提升人效；基于战略目标，优化绩效管理，推动新产品的开发，提升产品盈利能力等，从而帮助企业实现利润的增长。

对人力资源管理的认识还体现在对人力资源管理的定位方面，体现在人力资源从业者的角色转变。

早期认为人力资源是一个服务者、管理者。在人力资源管理实践中，有些工作是服务性质的，如入离职手续办理、薪酬核算发放等，做的是共享中心的事情，我们面对的是具体的员工个体及公司管理者，可以说面对一线员工我们做的大多数是服务型的工作，以服务角色为主。但这些肯定是不够的，用人部门提出招聘的需求时，按照内部流程完成招聘，但至于招聘需求是否合理，编制是否合理，是内部招聘还是外部招聘，是否内部调整，招聘好的候选人是否一定产生好的绩效，这些都需要人力资源部门进行管理，所以人力资源从业者也是管理者。

但到了现代人力资源管理阶段，我对人力资源管理的认识更多了几层含义。

首先，人力资源管理者要是一个好的业务伙伴。要去了解业务，参与到业务部门的日常管理中，帮助业务部门的经理提升管理能力，提高对人员的管理能力，业绩的管理能力。

其次，人力资源管理者是政委。政委一词来源于人民军队的管理，军队要打仗一方面要求军事战术好，技能好，另外还要在思想上统一认识。治理企业也一样，我们不仅仅需要业务能力强，同时还要做好思想的传播、正能量的传播，讲述公司的价值观，构建员工的沟通通道，加强高层、中层、基层员工的交流，统一思想和价值观。

第三，人力资源管理者要是一名好的教练。做好业务伙伴和政委，hr要对业务熟悉，一切以提升业绩为核心，需要对业务部门的定位进行分析，梳理业务部门的关键结果要素，带领部门管理者对kpi关键动作进行梳理，对员工进行辅导，通过这样的辅导让大家快速理清业务、了解业务，掌握业务的关键点，这也是工作的重点和努力方向。

第四，人力资源管理者是一个变革推动者。人是一切的本源，公司的发展靠干部驱动，员工执行，同样的变革也需要业务主管领导和部门负责人驱动，但很多的变革来自于团队自身的变革，这就需要人力资源部门去驱动，在局部业务单元上推动变革。

最后，人力资源管理者是一个组织部长。战略一旦决定，干部是决定性因素，hr未来需要向组织部长角色过度，如何选拔好干部，用好干部，管理好干部，是组织发展里面最核心的内容。

明确了人力资源管理的价值所在和角色定位，打铁还要自身硬，人力资源需要走专业化道路，掌握专业技能，这就是在企业内部建立起人力资源生态系统。企业人力资源管理的过程，也是帮助员工实现个人价值的过程，通过员工价值的实现，促成企业战略目标的实现，形成良性循环。

1、战略解码。人力资源部门要指导和帮助业务部门根据公司的发展战略，分解目标，细化目标要素，甚至分解到一个个具体的业务动作，才能更好的确保目标的达成。如：采购降

本计划，不只是停留在一个概念目标上，我们要进一步分解到原材料降本、能源降本、人工降本、费用降本等细节上，原材料降本还可以进一步分解至具体部件、材料的降本计划，这样人人有目标，人人背指标，一个个小的目标，促成大目标的实现。

2、人才发展。企业的发展靠的是优秀的人才去实现，人才的发展是人力资源管理的重中之重。具体是围绕4p模型，做好8个方面的工作，搭建人才发展平台、识别人才、培养人才、帮助人才价值实现。

（1）组织发展。做好组织设计和职能设计，进行责权利匹配，打通员工发展通道，明确岗位任职要求。做到编制可控，职能不重复和遗漏，员工明确自己的发展通道方向和个人能力提升方向。

（2）人才盘点。根据未来发展战略，做好人才盘点，了解公司人才队伍现状，了解人才的技能、业绩、价值观等要素，发掘优秀人才，明确人才的需求和明晰人才能力缺项。

（3）干部管理。建立起干部的标准、选拔评估方法，建立起干部能上能下的机制，干部储备机制，做好干部管理，做到随时有才可拔，能力强者有平台发展。

（4）人才招聘。丰富内外部招聘渠道，广纳贤才，做好内部人才机制建设、面试官机制建设、评价中心建设，能快速猎聘高级人才，能精准识别人才，助力公司战略目标的实现。做好人力资源工作，首先是要把好入口关。

（5）人才培养。识别核心岗位、核心能力，依据任职资格标准，寻求员工的能力缺项，设计专业能力训练计划，干部分层训练计划，核心素养训练计划。培养一支价值观统一、高素养、高业务能力的队伍和后备人才队伍。

(6) 绩效提升。基于现状设计合理的绩效管理方案，分解战略目标，设计关键指标，做好绩效考核，规范绩效面谈，帮助员工业绩提升。绩效管理的目标是助理企业绩效提升，员工能力提升，通过绩效考核的手段，识别员工的能力不足，帮助员工提升技能、优化工作方法和工具，达到个人业绩提升，助力公司业绩的提升。

(7) 薪酬变革。基于不同层级员工的差异化需求，参照3p1m模型（基于岗位、绩效、能力付薪，对标外部市场），设计全面薪酬管理系统和激励机制。全面薪酬系统包括货币化的薪资、福利，精神层面的奖励和感受，如休假、公司荣誉、公司关爱等。全面薪酬系统设计，首先是保障内部公平，其次是外部竞争力，最后是内部激励性。杜绝大锅饭，平均主义是对优秀员工的伤害。

(8) 文化建设。价值观统一，打造优秀的企业文化，这也是企业的dna是成功的保障。继续深入打造奋斗者文化或者“中财人”文化，构建高能战队。企业dna需要去提炼，提炼成为能力标准，提炼成为人才招聘标准，提炼成为人才选拔、干部聘用的标准。上下同频同欲者胜。

3、价值管理。人力资源管理的过程，也是一个价值管理的过程，价值管理是人力资源管理的核心。我们要识别哪些岗位、哪些人创造了价值，不同岗位创造了什么样的价值。我们要去设计工具，客观评价各岗位的价值。基于组织价值的实现，我们还需要设计好合理的价值分配机制，针对性设立激励政策。通过价值创造到合理的价值分配，留住事业型员工。

hr是服务者，hr是管理者，hr更是设计者。我们要象医者一样，望闻问切，透过现象去看本质，不能停留在问题表面，头痛医头，脚痛医脚，这样只会停留在不断救火的困局中，帮助业务部门提供系统的人力资源解决方案是我们的使命所在。

如：业务部门需要招聘人员，我们要分析是偶发性的，还是

经常性的，经常性的需求我们要分析是业务发展的增量需要，还是人员流失的替代需要，人员流失是员工能力的原因，还是我们内部的原因，在职员工有没有这种情形……同一个招聘需求我们可能在完成订单式招聘的交付工作时，还需要做好系统性解决问题的准备。人员流失问题可能是招聘时的问题，员工不适应公司文化，员工没有长期奋斗的准备，员工能力识别不准确等，也可能是管理者管理风格问题，绩效考核不公平问题，薪酬问题，激励问题，还可能是个人能力得不到提升的问题，个人在公司没有发展机会的问题等，我们可以有针对性的出具不同的解决思路。

一个点的问题，我们要从一条线的角度思考，从面提出系统解决方案，这样才能推动人力资源管理水平的提高，更好的支撑业务的发展。

人力资源专业化管理，依赖于各模块基础的夯实。人力资源的各模块相对独立，又通过一定的逻辑关系相互联系在一起。如：宽带薪酬系统的建设，依赖于岗位价值的评估，依赖于职位管理系统这一前提。没有建设好职位系统，薪酬等级无法与岗位进行匹配，没有任职资格系统，人才职位等级无法评价，宽带薪酬系统就成为摆设。所以做好薪酬系统的土壤是有完善的职位系统和任职资格系统。

做好人力资源管理工作，要以企业的宏大战略目标为起点，进行价值链梳理，培植人力资源管理土壤，在业务发展中诊断问题，发现问题并系统化解决问题，才能为企业的发展保驾护航。

人力资源工作心得体会篇五

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什么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，要发展乃至壮大起来也还是比较难的，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。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体现出来了。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，流水的兵这个词来安慰自己了。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，才会使自己的企业有的美好将来。

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xx卓越绩效中心xx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。

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 and 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作各自独立的过程，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。

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。

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！

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。

人力资源工作心得体会篇六

前段时间上了三天人大许玉林老师的人力资源管理的课程。自己感觉就像一个病人补了一顿大餐，餐是美味的大餐，总感觉消化不良，需要借助健胃消食片和一段时间才能把课程小部分消化。

老师说人性是懒惰的，确实如此，本不想写课程总结了，看到群里有些同学已经把老师建议读的书买回来读，学习氛围很是高涨。自己的知识水平有限，不能对该课程做一个系统的总结，只能结合自身的工作，把仅有的几点收获梳理一下。

首先人力资源是公司战略思考，是个系统工程。这点对我思想认知冲击很大，所以首先拿来总结。以前对人力资源认识高度就不够，思想决定行为，感觉每次都是措手不及，没有提前做好规划，起到筑坝拦洪的作用。

互联网时代的人力资源理念上发生了根本的改变，传统管理理念是：员工的生存和成长依赖于企业，互联网管理理念是：企业的成长依赖于员工的价值和创造。员工的价值必须得到承认，员工需要被认可。现在是九零后零零后的天下，不仅是物质上的肯定，也需要精神层面的认可。想起崔健的那句歌词，“不是我不明白，这世界变化快”。不适应这个时代的唯一结局就是出局。

人力资源管理系统平台解决人和工作的问题。工作是静态的，通过组织中流程制度来约束，而人是动态的，也是极其复杂的，要通过文化来解决。

我们先聊聊工作，要解决三大主题内容，做什么—从岗位职责中来，怎么做—从流程中来，改善提高—从绩效中来。

看完麦当劳的员工手册，我顿时明白自己公司缺的是怎么了，是执行，道理都明白，仅仅停留在明白阶段，没有落实或落实的不彻底，领导成了制度最大的破坏者，员工从而对制度失去了敬畏之心。西方为什么有那么多百年企业，除了本身西方有契约精神外，更重要的是他们流程制度健全，任何人都明白做什么，如何做。中国企业过多的依赖于人性，人的流动对企业带来不可估量的损失，其根本原因是流程管理出了问题。也常常因为职责不清晰而出现董事长干总经理的事，总经理干部门经理的事，部门经理干员工的事，员工干董事长的事这样的笑话。管理不是一个标准模式，有效就是最好的管理。

企业文化是解决人的问题，人是复杂动物，人的管理是门科学。老师讲知者为科学，不知者为宗教。老师把企业文化上升到了信仰的高度，和我公司的六大愿景：赚钱、兴趣、成就、使命、信念、信仰不谋而合。企业文化就是企业家的道德和修养。很难提高的是员工的主动性和正直诚信，这点只能靠文化来补充。我非常认可老师的人是带出来的，不是管出来的观点。大批零零后投身到工作中，我们需要结合从业人员特点对企业文化做个梳理，流程制度上是严肃认真的，企业文化活动上是形式活泼的。尊重员工多元化的文化，让员工有归属感和认同感。

人力资源有个很重要的板块是绩效管理，我一直愚昧的把绩效考核等同于绩效管理，通过学习懂得了其实绩效考核和绩效管理是不同的定义。绩效考核关注的是结果，而绩效管理关注的过程，是针对过程的指导和改善。我过去只把精力放在绩效考核上，对于过程不闻不问，真是大错特错。其实只关注结果未必有好结果，把过程做好，结果自然而然不会差。感谢老师把从泥潭里拉了一把。

人员招聘上我们需要观察应聘者的价值观，一个人价值观没问题，即便能力差点，可以靠后天补充的，但倘若价值观有问题，能力越强，对于公司危害越大，公司永远不要培养不可替代的人。

薪酬要解决公平的问题，但不能解决激励问题。用一流的薪酬去聘用二流人员，以我们民企的规模和实力，吸引一流人才不现实。985、211人才都被国企和政府单位吸引走了，剩给民企的都是二流三流的人才。我们必须给这些人才足够的激励，让其发挥足够的动力，创造更多的价值。

管理者去除自我的。随着公司发展，我们能力提升的同时也伴随着傲慢和我见，总认为自己是完全正确的，老子天下第一，导致股东不能合作长久，各奔东西。其实到达山顶的路不止一条，我们需要收敛自己的光芒。

对于成熟的定义老师再次刷新我的三观，为此我专门搜索了一下度娘，“说个体在心理上生理上以不同速度和形式上的发展，并经历若干阶段到达完备状态的全过程”。而老师观点认为成熟是一生当中做事永远保持其童真和热情。真有点返璞归真的味道。

以上是我粗浅的一点个人感想，再次感谢许老师！让我们把学习当成一生的生意去做。尽心做事，求善做人。