

# 人力资源管理专题培训心得 人力资源管理培训心得体会(汇总5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 人力资源管理专题培训心得篇一

我是xx目前人力资源部工作，已入职1个半月。新员工培训终于在翘首期盼中到来，对于新员工的培训，我是带着期望来的。1天紧张有序的课程下来，真心感觉没有白来。老师帅，小伙伴赞，企业棒，这是一个团结向上，奋斗不息的团队，我发现有点爱上xx了。

在一天的课程中，我先后学习了公司企业文化、管理制度以及创始人的商业计划ppt演讲，让我这个工作好几年的老鸟享受了一场洗礼。下面我将分享一下在这场洗礼中获得的令人难忘的点。

尽快实现角色转变、找准个人定位、融入新的环境。公司的愿景是成为人力资源服务外包行业的no1霸气有木有？那如何实现这个愿景呢？这里不仅仅需要老x一个人的奋斗，更多需要在做所有小伙伴的奋斗。每一个小伙伴都应该尽快转变角色，快速找到自己的定位，积极融入新的环境。

着力培养责任意识、吃苦耐劳的意识。岗位有分工，责任无大小，这要求我们的'小伙伴不仅是一个会做事、能做事的人，更多要求还得是一个会抗事的人。在培训之前，我和我的小伙伴已经经历了一轮为期3天的惨无人道的野外军事拓展。我想这个就绝对能展现什么叫吃苦耐劳的意识了。

时刻谦虚谨慎，心存敬畏之心。我是做产品的，这些产品最终都要给客户使用的，而不是停留在纸面上。我们要面对的是大浪淘沙的外部市场环境还有人力咨询行业同行精英，市场是检验产品好不好的唯一标尺。在平常工作中我们应该为百分之一的不完美付出百分百的努力，我们的眼里容不下一丝丝的不完美。

没有任何事情是理所当然的，一切需要感恩。我们所有的工作都不是孤立存在的，我们需要同身边的小伙伴进行合作，你的成功不仅仅是你一个人，首先公司给了你一个施展才华的平台，其次身边的小伙伴给予了积极的帮助，最后我们的背后还有理解我们工作的家人。心怀感恩，轻装上阵，让梦想插上感恩的翅膀。

坚持到底，不轻言放弃。罗曼罗兰曾说：“与其花很多时间和精力去凿很多浅井，不如花同样的时间和精力去挖一口深井。如果一个人能专心地做一件事情，反而更加容易出成就。对于年轻的职场人来说，如果能在一个岗位上坚持更久，那么成功的几率更大。”只要你付出了，总有一天，你的回报终将大于你的付出。

最后衷心的感谢一同参与培训的小伙伴，你们积极向上，你们自信满满，让培训的课程充满了欢声笑语；感谢为了此次培训默默付出的培训老师，你们工作严谨，你们诙谐幽默，为我们奉上了一场精彩无比的新人培训。

人力资源管理与员工教育培训策略论文

人力资源管理论文精选

人力资源管理平台对企业人力资源管理作用论文

人力资源管理简历封面

人力资源管理专业描述

岗前培训在医院人力资源管理中的实践论文

关于加强企业人力资源管理培训的措施探讨论文

人力资源管理简历自我评价

人力资源管理自我评价参考

人力资源管理专科简历模板

## 人力资源管理专题培训心得篇二

xx年12月29日本人参加由集团人力资源中心组织的“非人力资源经理的人力资源管理”培训课程。通过短暂的一天时间的学习，让我系统地了解了什么是人力资源管理，以及人力资源管理的职责和在企业内部扮演的角色，详细的学到了人力资源招聘的步骤和应聘过程中应注意的细节，更加体会到了用人过程中绩效考核的最大用处，全方位地了解了人力的培训和育留的重要性。虽然，目前工作中还有很多问题，但这些正是我以后努力的方向，它促使我不断地思索，不断地进步。下面我谈谈自己的认识、收获和体会。

什么是人力资源，如何将培训结果应用到工作中，如何做好本部门的人力资源管理？这些培训主题都紧扣日常的部门管理工作，部门领导也是本部门的人力资源管理者，你部门的业绩、集体的荣誉、部门的职业化水平以及每一个员工能力提高多少都是你的责任，下属如何做才能赢得领导的信任，上级如何做才能赢得下属的信任。一个企业的人力资源管理，不仅仅是人力资源经理的责任，更是从总经理到各层级管理人员的责任。如果各级管理者不在意人力资源管理，不熟悉人力资源管理体系和技能，任何一个人力资源专家也无法发挥作用，员工是企业成功的关键。为了实现个人、团队和组

织的目标，管理者要做好选人、育人、用人、留人的工作。当今企业之间的竞争，归根到底是企业人才的竞争。无论哪个企业的发展都离不开人才，怎样发挥人才的价值，是主管部门领导的职责；怎样发挥出人才本身的资源优势，是创造出工作效率最大化的关键；怎样合理使用人才，分配人才，使之人才尽致，是人力资源需要考核的关键所在。

人才的选用是企业必须做好的基础性工作，也是成为一流企业的一项重要保障。当今世界已进入知识经济、信息经济、人才经济时代，人才已成为比资产（本）更为重要的战略资源。人才招聘管理工作作为人力资源的组成部分，人才作为一种后备资源，作为企业生产、技术、科研和经营等活动一项基础性工作，同时作为与企业同步发展的无形资产，在企业的发展壮大过程中发挥巨大的重要作用。为了使公司向稳定化发展的轨道前进，公司内部结构在不断地调整，公司制度和管理水平也在渐进中不断完善提高，这就对人力资源管理工作的发展提出了新的要求。在企业发展的同时人力资源工作是重中之重，建立一套适应我公司业务特点、体现公司规范化、科学管理水平的人力资源管理体系，是人力资源管理的必须任务。

对于这次人力资源管理培训课程，我理解了首先要区别“人力资源管理”与原先“人事管理”的不同。人力资源概念包括了员工的能力、知识、技术、态度和激励，人是一种资源，是有潜力可以开发的。在人力资源管理中，员工主动式地执行任务，不仅容易提高组织士气，而且员工认同感较强，所以不能将“人”当作“事”来管理，这就是二者最大的不同。

人力资源管理中有很多操作性的问题，如招聘、面谈、学习、任用、考核、薪酬、激励等。其核心在于选才（任用合适的人）、育才（培育与教导）、用才（授权与考核）、留才（激励与协助）四个方面。

管理人员如何成功扮演其角色？首先要支持员工，让员工认

为自己是重要且有价值的；其次是接纳；再次是使员工明白，组织期待每个成员能做得更好；最重要的一点是组成团队，在这个团队中，明白告知员工的权责范围，只要员工所作的在此范围内，即使次序不同、方法不同都应该接受并给予支持。也就是说，要给员工一个充足的发展空间。这样，我们通过每个员工的个人发展及与组织的协同发展，来达到组织的目标。

关于人力资源管理的具体操作，从一开始员工的招聘，包括招聘过程中面谈的方法与技巧都非常重要。如果人才选择错误，那么一个组织将会损失培训新员工的管理成本、与面试者面谈的时间成本、行政流程的作业成本等。除此之外，还要付出很多代价，如士气低落、工作效率受到影响、主管的时间集中在填补空缺而忽略指导员工为部门目标而努力。为此，当一个部门因职位空缺，需要招聘人员时，首先应将部门中的各种职位，提供一个可依循的程序，用来决定各职位的职责，与担任该职位之人员须具备的特性。包括工作岗位职责及工作人员所需的资格。这样做，我们就是有准备地招募人才。对于人才的激励方式有很多种，我总结了以下几点：

- 1、让员工知道他在组织中的地位及所扮演的角色；
- 2、让员工知道他的工作价值是重要的；
- 3、让员工知道他的工作远景，并可朝着目标远景前进；
- 4、提供挑战性的工作机会；
- 5、适当的授权员工；
- 6、口头奖励；
- 7、书面奖励；

8、真心关怀；

9、鼓励参与；

10、提供成长的机会。

绩效考核管理的概念告诉我，它是管理者和员工持续的双向沟通的一个过程，在这个过程中，管理者和员工就绩效目标达成协议，并以此为导向，进行持续的双向沟通，帮助员工不断提高工作效率，完成工作目标。做好了绩效计划和持续的沟通，其他的东西就显的不是很重要了，绩效管理绝对不是简单解决考核一个问题，更多地转变管理者的管理方式和员工的工作方式，提醒大家关注绩效，管理者和员工共同就绩效进行努力并取得成果。我们很多人一直有一种误区，只要管理者知道绩效考核管理就可以了，员工没有人知道绩效考核管理是怎么回事，这也是绩效考核管理得不到推行的一个重要原因。无论什么管理方法，都应该做良好的沟通，沟通了才能理解，完全不理解不明白的管理考核方法，硬丢给经理和员工，结果肯定是没人会用，没人愿意用。经理不明白，他们就没法认真执行，更谈不上融会贯通，员工不明白，本身就对考核持有恐惧心理，一种新的管理手段实施，员工更加会敬而远之。所以，必要的管理培训不可忽缺，要让员工明白绩效管理对他们的好处他们才乐意接受，才会配合经理做好绩效工作，做好绩效计划和绩效沟通。让经理明白对自己的好处，经理们才愿意接受、参与和推动。因此，在正式实施绩效管理之前，必须就绩效管理的目的意义作用和方法等问题对经理和员工进行认真培训。

过去，我从不认为一次培训能改变我对培训内容及效果的看法，但这次培训却让我有不同的感觉，因为培训出现在一个合适的时刻。当人长时期沉浸于具体的日常工作，你会被自己的惯性思维所束缚，因此在一定的时刻，你需要被“打开”，被重新带领到一个高度，以更开放的心态来俯瞰你的工作。

## 人力资源管理专题培训心得篇三

充分发挥人力资源作用提高企业管理水平，管理是企业实现目标的关键，特别是现代大型企业更需要科学的管理手段，现代管理发展趋势有四点：一是战略化趋势；二是信息化趋势；三是人性化趋势；四是弹性化趋势。而人力资源管理是企业管理的核心内容。

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。企业管理不仅需要“理性”，需要“条条框框”，需要“硬”因素；同样也需要“非理性”，需要“软”因素。管理一词有管辖、控制、处理的意思。所谓管理，就是管理者为了达到一定目标而对系统进行控制的活动。也就是通过计划、组织、调节、监督等一系列控制活动，以达到预期的目标。“艺术”是用形象来反映现实的一种社会意识形态，“艺术”一词，常常给人一种美的感觉。管理艺术是管理者分析问题、解决问题的智慧、才能和技能。它是指管理活动中的创造性的管理技能、管理技巧；是指管理者的灵活策略、独特方式、恰当手段、巧妙的方法。管理艺术是非常微妙的东西，是管理者智慧、才能、经验和胆略的综合体现，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。

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。提高管理艺术水平，是管理工作有效性的直接要求，是管理者实现管理职责的重要保证，是管理者的要诀。一个企业要想成功，必须注意以下几点：

- 1、企业战略长远性和适时性的统一。
- 2、企业规模要与企业自身的资源相匹配。

- 3、强有力且团结的领导班子。
- 4、品牌战略是企业成功的重要手段。
- 5、人才和员工的参与是企业成功的重要砝码。
- 6、创新是企业发展的灵魂。

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。在相对于从前宽松得多的人才流动制度下，企业如何合理配置与使用人才，已成为当前的重要课题。随着市场经济的发展，越来越多的人意识到，人才匮乏的企业是不可能获得长足发展的，而每一个成功的企业都有一支强有力的人才队伍。归根结底，企业的竞争即是人才的竞争。

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。如果我们相信每个人都可能作出卓有成效的工作，那么，在我们面前也就不存在“人才短缺”的状态，我们缺的是一种使每个潜在人才成其为现实人才的制度。

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。解决这一问题，就是要求有合理的配置。人才配置是一个基础，在做到相对合理的配置之后，在管理中要考虑的是如何激励员工，为企业创造更大的价值。

激励就是为每个职工提供一种追求与达到目标的手段，这些目标是在满足企业目标的同时也将会满足他个人的需要。

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，是因为中国普遍的收入很低，低水平的生活决定了企业员工们对于收入的重视。但从长远看来，激励纯粹与金钱挂钩，只能使员工心中认定与企业的关系为纯契约关系，给多少钱，干多少活，当有其他变化时，如其它企业提供更高的薪水，职工将义无反顾地去投奔。而且，即使企业能够不断地增长工资，依然不能保证员工的积极性。工作的物质环境和福利的好坏，与工人的生产效率并非有明显的因果关系，相反，职工的心理因素和社会因素对生产积极性的影响很大。要调动工人的积极性，还必须从社会、心理方面去努力。工人所要满足的需要中，金钱只是其中的一部分，大部分的需要是感情上的慰藉、安全感和归属感。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。金钱并不是一种很好的激励手段，但同时又很难想象在报酬很低的情况下会有很高的工作效率。

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。一般，人是由低到高逐渐满足其所

有需要。当一种需要获得基本满足时，对人的行为促动作用会降低以至消失，而高一级的需要对人产生更大的影响力。结合企业管理，企业对职员生理需要满足所能提供的是薪水、健康的工作环境和各种福利。这是职员最低层次的需要，是企业使职工努力工作的基础。这一点能够满足的基础上，才可以谈其它的激励手段。

职员的安全需要所追求的是保障职业，防止意外，企业的职业保证、退休金制度和健康保险制度都是针对此种需要。生理需要和安全需要都是最基本的需要，从双因素理论来看的话，都是属于保健因素，做到这些并不一定能使职工全力以赴地工作，但做不到的话，就一定会使职工不满。后面的几种需要是社会性需要，现代所谈的激励，主要是针对这几种需要的。

社交的需要。职员所追求的是良好的人际关系，团体的接纳与组织的一致。企业需要通过协商制度、利润分配制度、团体活动制度、互助金制度、娱乐制度来满足职工需要。世上没有什么东西可以取代良好的人际关系及随之而来的高昂士气。

尊重的需要。职员所追求的不外是地位、名分、权力、责任、与他人薪水的相对高低。企业对此建立人事考核制度、晋升制度、表彰制度、资金发放制度、选拔进修制度委员会、参与制度来满足职工需要。信任是满足员工社交需要和尊重需要的重要手段。大多数人都乐意得到管理层的信任，乐意聆听管理层对他们解释各种政策和发展方向。

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。

你对员工的信任在某种程度上决定了员工对自己的信任。员工高级需要主要包括3项内容：1是工作富有挑战性并且有意义；2是有发展和使用他们的技能到最大限度的机会；3是让他们介入对自己的运作和工作目标有影响的决策。

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。思路敏捷是处理事情成功必备的要素。一件事情的处理往往需要洞察先机，在时机的掌握上必须快人一步，如此才能促使事情成功，因为时机一过就无法挽回。

2、谈吐应对。谈吐应对可以反映出一个人的学识和修养。好的知识和修养，得经过长时间的磨练和不断地自我充实，才能获得水到渠成的功效。

3、身体状况。身体健康的人做起事来精神焕发、活力充沛，对前途乐观进取，并能承担起较重的责任，而不致因体力不济而功败垂成。我们经常可以看到这样的情况，在一件事情的处理过程中，越是能够坚持到最后一刻的人，才越是有机会成功的人。

4、团队精神。要想做好一件事情，决不能一意孤行，更不能

以个人利益为前提，而必须经过不断地协调、沟通、商议、集合众志成城的力量，以整体利益为出发点才能做出为大众所接受并进一步支持的决定。

5、领导才能。企业需要各种不同的人才为其工作，但在选择干部人才时，必须要求其具备领导组织能力。某些技术方面的专才，虽然能够在其技术领域内充分发挥才能，却并不一定完全适合担任主管干部的职位，所以企业对人才的选用必须从基层开始培养干部，经过各种磨练，逐步由中阶层迈向高层次，使其适得其位，一展其才。

6、敬业乐群。一个有抱负的人必定具有高度敬业乐群的精神，对工作的意愿是乐观开朗、积极进取，并愿意花费较多时间在工作上，具有百折不挠的毅力和恒心。一般而言，人与人的智慧相差无几，其差别取决于对事情的负责态度和勇于将事情做好的精神，尤其是遇到挫折时能不屈不挠继续奋斗，不到成功绝不罢休的决心。

7、创新观念。企业的成长和发展主要在于不断地创新。科技的进步是日新月异的，商场的竞争更是瞬息万变，停留现状就是落伍。一切事物的推动必以人为主体，人的新颖观念才是制胜之道，而只有接受新观念和新思潮才能促成进一步的发展。

8、求知欲望。为学之道不进则退，企业的成员需要不断地充实自己，力求突破，了解更新、更现代化的知识，而不能自满，墨守成规，不再作进一步发展，因而阻碍企业成长脚步。

9、对人的态度。一件事情成功的关键，主要取决于办事者待人处事的态度。对人态度必须诚恳、和蔼可亲，运用循循善诱的高度说服能力，以赢得别人的共鸣，才较容易促使事情成功。

10、操守把持。一个人再有学识，再有能力，倘若在品行操守上不能把持住分寸，则极有可能会对企业造成莫大的损害。所以，企业在选择人才时必须格外谨慎，避免任用那些利用个人权利营私贪污者，以免假公济私的贪赃枉法者危害到企业的成长，甚至造成无法弥补的损失。

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。所以从一个人生活习惯的点点滴滴，可以观察到他未来的发展。

12、适应环境。企业在选择人才时，必须注重人员适应环境的能力，避免选用个性极端的人，因为这种人较难与他人和睦相处，往往还会扰乱工作场所的气氛。一个人初到一个企业，开始时必然感到陌生。能在最短时间内了解企业的工作环境，并能愉快地与大家相处在一起的人，才是企业期望的人员。反之，处处与人格格不入，或坚持自我本位的人，都可能扰乱整体前进的脚步，造成个人有志难伸、企业前途难展的困境。

13、坚定的政治信念。对于领导型人才要特别关注其政治坚定性，要有大局意识。企业的各种培训，对于企业的长远发展起着至关重要的作用。较之知识的培训，更重要的是工作能力的培养。这就需要从组织高层领导一直到基层干部都要有一种信念，一种行为。从人才配置、激励到培养，是企业在人才管理上所应注意的问题，能够合理地安排，将会发现，人才其实就在身边，依靠身边的人才，企业就可以获得高速的发展，人才就可以迅速成长，也就满足了人才自我实现的最高层次需求。

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！

## 人力资源管理专题培训心得篇四

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。

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。

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。

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。

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。

通过这学期的人力资源的学习我对自己有了更高的要求，作为个人而言为了成为企业发展的人才，对于现在的我而言要

加强在及各项技能上的学习，提高自己的专业能力，没有好的个人能力就没有好的发展，或许可以说是连企业的大门都进不了，专业技能，专业知识的提高是必不可少的。人力资源管理对于现在的我而言与其说是去管别人不如说是对自己的规划管理，对自己未来的期望。

人力资源是企业发展的基石，没有人力资源就没有企业的发展，企业的良好发展需要良好的人力资源体系做保障。对于人力资源的管理是企业的重要部分，设计到企业发展的各个层面，企业公司一般设有人力资源部专门负责企业公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。

通过这次非人力资源经理人力资源管理的培训，我认为现代企业竞争实际上就是人才的竞争，我们每个人都应该在工作中、生活中不断学习，增长见识和本领，努力提高自身素质，每名员工素质的提高自然就会转化为企业整体竞争力的提高。

以前类似于人才资源方面的学习还没有过，自己应该加强学习、交流并运用到工作中去。通过对《非人力资源经理人力资源管理》的培训学习，使我深深的感受到：无论哪个公司的发展都离不开人才，怎样发挥人才的价值，是主管部门领导的职责，怎样发挥出人才本身的资源优势，使之创造出工作效率最大化的关键。怎样合理使用人才，分配人才，使人才尽心，是人力资源需要考核的关键所在。

现代的社会人越来越强调个性化，从人力资源的角度来看，它实际上是人事管理的观念，这种观念的目的是如何使员工为企业的目标服务，只有企业的利益才是不可侵犯的，却极少关心员工的身心需要。这样的结果最终只能导致企业与员工相对立。



管理者与被管理者只是劳动分工上的不同，

双方应互相尊重，管理者应该通过对员工进行合理的组织调配、培训，通过薪资、绩效等多种手段激发员工的主观能动性，使人尽其才、事得其人，工作成为员工需要的一部分，最终实际企业目标与个人目标的双盈，人力资源管理的目的是在强调员工服务于企业目标的同时，企业也同样关注个人目标，使我们的员工身心健康发展，在服务企业的同时也有机会实现自己的事业理想。

创造业绩的核心是人，由此我们管理的首要任务是人力资源管理，企业竞争优势的根本来自人。不能简单的说招到什么样的人就做什么样的事，同时环境机制也影响到人怎样去做事情。

我们应该共同学习，充分分享，这才是使我们的团队和个人成长最快的重要方式；共同的目标，统一的思想才是我们创造辉煌业绩的必须条件。

非人力资源经理的人力资源管理，给我们引入了一个新的课题，我认为管理者应与被管理者进行充分的沟通后，根据个人的才能，发现每个人的所长，充分发挥个人能量，为早日实现“幸福昭交”的美好愿景而努力。

## **人力资源管理专题培训心得篇五**

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。企业管理不仅需要“理性”，需要“条条框框”，需要“硬”因素；同样也需要“非理性”，需要“软”因素。管理一词有管辖、控制、处理的意思。所谓管理，就是管理者为了达到一定目标而对系统进行控制的活动。也就是通过计划、组织、调节、监督等一系列控制活动，以达到预期的目标。“艺术”是用形象来反映现实的一种社会意识形态，“艺术”一词，常常给人一种美的感觉。

管理艺术是管理者分析问题、解决问题的智慧、才能和技能。它是指管理活动中的创造性的管理技能、管理技巧;是指管理者的灵活策略、独特方式、恰当手段、巧妙的方法。管理艺术是非常微妙的东西,是管理者智慧、才能、经验和胆略的综合体现,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。

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。提高管理艺术水平,是管理工作有效性的直接要求,是管理者实现管理职责的重要保证,是管理者的要诀。一个企业要想成功,必须注意以下几点:

- 1、企业战略长远性和适时性的统一。
- 2、企业规模要与企业自身的资源相匹配。
- 3、强有力且团结的领导班子。
- 4、品牌战略是企业成功的重要手段。
- 5、人才和员工的参与是企业成功的重要砝码。
- 6、创新是企业发展的灵魂。

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。在相对于从前宽松得多的人才流动制度下，企业如何合理配置与使用人才，已成为当前的重要课题。随着市场经济的发展，越来越多的人意识到，人才匮乏的企业是不可能获得长足发展的，而每一个成功的企业都有一支强有力的人才队伍。归根结底，企业的竞争即是人才的竞争。

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。如果我们相信每个人都可能作出卓有成效的工作，那么，在我们面前也就不存在“人才短缺”的状态，我们缺的是一种使每个潜在人才成其为现实人才的制度。

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。解决这一问题，就是要求有合理的配置。人才配置是一个基础，在做到相对合理的配置之后，在管理中要考虑的是如何激励员工，为企业创造更大的价值。

激励就是为每个职工提供一种追求与达到目标的手段，这些目标是在满足企业目标的同时也将会满足他个人的需要。

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，是因为中国普遍的收入很低，低

水平的生活决定了企业员工们对于收入的重视。但从长远看来，激励纯粹与金钱挂钩，只能使员工心中认定与企业的关系为纯契约关系，给多少钱，干多少活，当有其他变化时，如其它企业提供更高的薪水，职工将义无反顾地去投奔。而且，即使企业能够不断地增长工资，依然不能保证员工的积极性。工作的物质环境和福利的好坏，与工人的生产效率并非有明显的因果关系，相反，职工的心理因素和社会因素对生产积极性的影响很大。要调动工人的积极性，还必须从社会、心理方面去努力。工人所要满足的需要中，金钱只是其中的一部分，大部分的需要是感情上的慰藉、安全感和归属感。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。金钱并不是一种很好的激励手段，但同时又很难想象在报酬很低的情况下会有很高的工作效率。

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。一般，人是由低到高逐渐满足其所有需要。当一种需要获得基本满足时，对人的行为促动作用会降低以至消失，而高一级的需要对人产生更大的影响力。结合企业管理，企业对职员生理需要满足所能提供的是薪水、健康的工作环境和各种福利。这是职员最低层次的需要，是企业使职工努力工作的基础。这一点能够满足的基础上，才可以谈其它的激励手段。

职员的安全需要所追求的是保障职业，防止意外，企业的职业保证、退休金制度和健康保险制度都是针对此种需要。生理需要和安全需要都是最基本的需要，从双因素理论来看的话，都是属于保健因素，做到这些并不一定能使职工全力以赴地工作，但做不到的话，就一定会使职工不满。后面的几种需要是社会性需要，现代所谈的激励，主要是针对这几种需要的。

社交的需要。职员所追求的是良好的人际关系，团体的接纳与组织的一致。企业需要通过协商制度、利润分配制度、团体活动制度、互助金制度、娱乐制度来满足职工需要。世上没有什么东西可以取代良好的人际关系及随之而来的高昂士气。

尊重的需要。职员所追求的不外是地位、名分、权力、责任、与他人薪水的相对高低。企业对此建立人事考核制度、晋升制度、表彰制度、资金发放制度、选拔进修制度委员会、参与制度来满足职工需要。信任是满足员工社交需要和尊重需要的重要手段。大多数人都乐意得到管理层的信任，乐意聆听管理层对他们解释各种政策和发展方向。

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。

你对员工的信任在某种程度上决定了员工对自己的信任。员工高级需要主要包括3项内容：1是工作富有挑战性并且有意义；2是有发展和使用他们的技能到最大限度的机会；3是让他们介入对自己的运作和工作目标有影响的决策。

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。思路敏捷是处理事情成功必备的要素。一件事情的处理往往需要洞察先机，在时机的掌握上必须快人一步，如此才能促使事情成功，因为时机一过就无法挽回。

2、谈吐应对。谈吐应对可以反映出一个人的学识和修养。好的知识和修养，得经过长时间的磨练和不断地自我充实，才能获得水到渠成的功效。

3、身体状况。身体健康的人做起事来精神焕发、活力充沛，对前途乐观进取，并能负担起较重的责任，而不致因体力不济而功败垂成。我们经常可以看到这样的情况，在一件事情的处理过程中，越是能够坚持到最后一刻的人，才越是有机会成功的人。

4、团队精神。要想做好一件事情，决不能一意孤行，更不能以个人利益为前提，而必须经过不断地协调、沟通、商议、集合众志成城的力量，以整体利益为出发点才能做出为大众所接受并进一步支持的决定。

5、领导才能。企业需要各种不同的人才为其工作，但在选择干部人才时，必须要求其具备领导组织能力。某些技术方面的专才，虽然能够在其技术领域内充分发挥才能，却并不一定完全适合担任主管干部的职业，所以企业对人才的选用必须从基层开始培养干部，经过各种磨练，逐步由中阶层迈向高层次，使其适得其位，一展其才。

6、敬业乐群。一个有抱负的人必定具有高度敬业乐群的精神，对工作的意愿是乐观开朗、积极进取，并愿意花费较多时间在工作上，具有百折不挠的毅力和恒心。一般而言，人与人的智慧相差无几，其差别取决于对事情的负责态度和勇于将

事情做好的精神，尤其是遇到挫折时能不屈不挠继续奋斗，不到成功绝不罢休的决心。

7、创新观念。企业的成长和发展主要在于不断地创新。科技的进步是日新月异的，商场的竞争更是瞬息万变，停留现状就是落伍。一切事物的推动必以人为主体，人的新颖观念才是制胜之道，而只有接受新观念和新思潮才能促成进一步的发展。

8、求知欲望。为学之道不进则退，企业的成员需要不断地充实自己，力求突破，了解更新、更现代化的知识，而不能自满，墨守成规，不再作进一步发展，因而阻碍企业成长的脚步。

9、对人的态度。一件事情成功的关键，主要取决于办事者待人处事的态度。对人态度必须诚恳、和蔼可亲，运用循循善诱的高度说服能力，以赢得别人的共鸣，才较容易促使事情成功。

10、操守把持。一个人再有学识，再有能力，倘若在品行操守上不能把持住分寸，则极有可能会对企业造成莫大的损害。所以，企业在选择人才时必须格外谨慎，避免任用那些利用个人权利营私贪污者，以免假公济私的贪赃枉法者危害到企业的成长，甚至造成无法弥补的损失。

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。所以从一个人生活习惯的点点滴滴，可以观察到他未来的发展。

12、适应环境。企业在选择人才时，必须注重人员适应环境的能力，避免选用个性极端的人，因为这种人较难与他人和睦相处，往往还会扰乱工作场所的气氛。一个人初到一个企业，开始时必然感到陌生。能在最短时间内了解企业的工作

环境，并能愉快地与大家相处在一起的人，才是企业期望的人员。反之，处处与人格格不入，或坚持自我本位的人，都可能扰乱整体前进的脚步，造成个人有志难伸、企业前途难展的困境。

13、坚定的政治信念。对于领导型人才要特别关注其政治坚定性，要有大局意识。企业的各种培训，对于企业的长远发展起着至关重要的作用。较之知识的培训，更重要的是工作能力的培养。这就需要从组织高层领导一直到基层干部都要有一种信念，一种行为。从人才配置、激励到培养，是企业在人才管理上所应注意的问题，能够合理地安排，将会发现，人才其实就在身边，依靠身边的人才，企业就可以获得高速的发展，人才就可以迅速成长，也就满足了人才自我实现的最高层次需求。

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！