

人力工作体会(汇总5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。

人力工作体会篇一

作为一名管理者，管理的对象是人，是你的下属。管理者日常最重要的工作就是怎样用好你的人，让他们充分发挥主观能动性为公司，为你做事。因为他们才是真正在做具体的事，他们工作业绩累加创造出的效益才能体现出你的价值。

经过培训老师两天精彩的演讲及小组积极的讨论，如何选人、如何用人、育人、如何留人，我已经有了初步的认知。但真正学以致用，将学习的东西联系到实际工作中去，才能发挥知识真正的力量。以下体会，不成体系，粗略感受，愿与分享。

一、选人最关键，面试讲技巧。

招聘面试，其实难度不小。要在短短的一两个小时的时间发现被面试者的知识、潜力、特质及性格、人品等；如果相中了，还要花精力引导其对我们公司产生兴趣，从而最终大家能合作。确实不容易！但这个步骤还非常关键，选对了，对公司来讲如虎添翼；选错了，无论对公司还是对我们本人，伤不起啊伤不起！

怎样充分抓住这一两个小时，这里面真的有学问，有技巧。如果单纯的问知识、技能，要求和岗位完全匹配，拿来就想能用，最后我只会感慨，好的人才都上哪里去了。好不容易

看上一个，呵呵，又轮到人家挑我们了。

通过专业的培训，老师慢慢的给我们揭示了其中的一些方法。知识、技能重要，但并不是最重要的。才干、价值观等这些沉在海面以下的冰山的大部分，才是这个人的主体。怎样去发现这个冰山，怎样尽可能的去揭示这个人本质的部分，需要有方法、有技巧。曾经的面试过程，没有针对每个岗位去设计问题，没有充分的准备，造成的结果是要么问的都是大而统的有点脑子都会回答的问题，要么就是想到哪问到哪儿，没有系统性。可能发现了某方面优点，却忽略了更多的不足；或是片面的发现某些缺点，就一棒子打死。

要提前去准备，针对不同的岗位，要了解什么，要问什么，做好面试计划表。在注重专业知识的同时，还要充分挖掘其才干。不要问未来准备怎么做，官话谁都会说；尽量多问过去是怎么做的，影射到未来会怎样。需要了解其一些能力和观念，尽量让其举亲身实例，在平淡而和谐的谈话中作出判断。让被面试者在不经意间暴露自身的优点和缺点。

这里需要跟上思路，即迅速判断此人的优点是否对公司有利，是否可以抵消其缺点带来的影响。如果抵消不了，迅速结束面试，不要浪费大家的时间。但如果足以忽略不计，又是公司需要的人才，那即需要转变面试的思路，开始循循善诱的引导其向公司的利益靠拢，直至走向一致。这个观点可能在培训中没做过多强调，这里做一个简单的补充。

二、用人有门道，绩效最重要。

选择了好的人才，接下来就是怎么用好人。员工在公司工作的基本目的是挣钱养家糊口。当这个基本要求达到后，接下来考虑的就是怎样体现自我价值，怎样实现人生更高的目标。那么对于每个员工来说，也许有美好的愿景，远大的理想，但真正短期和中期明确的可执行的目标也许并不那么清晰。这就需要公司针对每个员工的岗位和个人的特质制定相应的

绩效目标，并公司的目标和个人的目标有效的统一起来。公司有义务去帮助和鼓励更多的人朝着既定的绩效目标奋斗。

通过培训，老师交给我们一套完整的绩效管理的办法。通过精准目标的制定、关键价值链的分析、对现状的梳理、行动目标的制定、行动计划的安排、具体行动及行动后的跟踪这七个步骤，将目标、计划、行动有机的串联起来，为员工的工作描绘了一幅清晰的蓝图。使员工清楚的知道“我的目标是什么，我每天要做些什么，具体怎样做，什么时间做什么事情……”而对于员工来说，只有知道这些具体的目标怎样做，通过不断的累积，才能清晰的看见对于他们的长远目标怎样实现，才会更有信心的投入到自己每天的工作。

另外，对于目标的制定，也要讲究科学的原则。既不能太高，遥不可及；也不能太低，顺手可得。就如培训中提到的额篮球框原理，为什么3.05米，不算太高，跳一跳努力一把，也许能够到；不跳不努力，肯定够不到。我们日常的工作目标也是一样，合理而又具有挑战性，才会激发我们的工作热情和潜能，努力去完成工作。每个员工的工作积极性和潜能都被激发出来，整个公司才能健康持续的发展，从而反过来影响每个员工的愿景目标的实现。一个所谓的“好公司”，只有实现这样的良性循环，才能达到公司和员工的利益的双赢。

通过培训，同样清晰的认识到育人、留人的重要性及具体的操作方法，从选人、用人到育人、留人，每个环节的都是环环相扣紧密关联的。这些方法和工具，我们需切实应用的实际工作中才能发挥其最大的效果。所以，在今后的工作中，我将逐渐去应用和熟悉这些方法，并把它潜移默化的转移到员工中，形成良好的工作氛围和积极的工作态度。

最后感谢培训老师给我们上了这生动的一课，同样感谢公司为我们提供这样好的一次学习机会！

人力工作体会篇二

我作为中山第一中学人事部门人员，一年来兢兢业业，克己奉公，人事部门的工作是在我的领导关心指导下一个人的工作。下面我对本学期的人事工作总结如下。

人们说，人事也是一个实权位置，当然他大概是指其他行业吧，我想我的工作体会是我从事的是政策性比较强的工作，面对的是是就是是不是就是不是的问题，不存在模棱两可的回答，针对具体问题，一旦形成决定，不是面对这一类人可以这样，面对那一类人可以不是这样，更不可以带着私心杂念，感情用事，所以人事部门工作应该是一种原则性较强，有着党性作保证的很严肃的工作。在以往的工作中我也确实做到了这样，也具备了对党的忠诚和对人的负责精神。

学校人事所处的工作位置是联系上级主管部门的工作较多，与本校教师联系的反而比较少，许多事情是向上级主管部门拿出我校的各项管理数据，包括资金管理，人员管理，工作管理及学校发展管理等等，所以大量的时间是一个人埋头苦干，而不会被人发现，更不会被人理解我从事的工作的辛苦，也无法了解我所做的工作的重要性。

1、为了查阅资料方便，今年暑假我化了大力气将本校教师的所有有关人事资料整理成一本材料，作为我的工作资料，今后许多项目需要查阅时，我可以在最快的时间当中为学校领导提供资料。许多老师想了解自己的某些情况，我一查就知道了，老师们看了我的这本资料，感慨的说：要整理出这本东西，那是一项很大的'工程吧?是啊，我为了整理出这本东西，不知道设计了多少方案，做了废，废了再做，最终化了将近20天时间才完成了这项大工程。

2、加工资今年共进行了三次，二次是工资调整，一次是在暑期里、一次是在元旦。酷暑严寒，别人在空调中与亲人团聚在一起享受天伦之乐之时，我冒着烈日，冒着寒风，到学校

为教师们的工资待遇的提高工作着，暑期里我烧到38、8度，由于时间紧迫，不能停下来，只能边吃药，边干活，元旦之时，天冷的要命，为了及时完成工作，我感冒咳嗽到晚上经常坐起来胸口受不了，但我不能停下来，因为时间紧迫。马上就要放寒假了，老师们都在完成了一个学期的辛勤工作等待着一个美好假日、盛大节日之时，我却在为老师们的第三次加工资，两年一次晋升工资档次和年终一次性奖金发放即所谓的第十三个月工资努力着，加工资对老师来说是一种喜事，对我来说是喜事，更是苦不堪言之事。当然这是我的工作，不管多么辛苦我都会一丝不苟的去完成工作，我一直是这样要求自己，我不可能是最好的，但我会为每一的更好而努力。

教师是人类灵魂的工程师，要塑人类的灵魂，首先要有一台能塑人类灵魂的好机器，怎样才算是一台好机器呢？我认为这台机器应该具有无论外界条件多么的恶劣，无论别人想怎样的损坏你，你都能够抱着一种宽广的胸怀接纳，同时感化他，我想我已经做到了这一点。我是一名教师，应该是学生的榜样，我又是一位中层干部还应该是普通教师的榜样。为此我处处严格要求自己，做到上课绝不迟到早退，不备课不进教室，不带胸卡不站在学生面前。穿着打扮朴实大方，既不华众取宠，也不怪模怪样。让学生服我而不威我，敬我而不远我。让同事和我相处，既随和又放心。

关心同事的生活，积极帮助有困难的同事，敞开胸怀，容纳同事的误解、容忍同事的不讲道理的言行，减少与同事产生的误解，有时静不下心来之时，我也会感到很痛苦，为什么别人可以误解我，我要怕伤害别人呢？但仔细一想我毕竟是一位中层干部，为了学校的稳定为了管理者的方便我应该配合学校领导尽可能的减少与同事，尤其是对中层干部有着心理嫉恨感的老师们的矛盾。有道是正义终久会战胜邪恶。

人力工作体会篇三

扶贫工作是党和国家的重要工作，扶贫攻坚是全面建成小康社会的目标任务，关系到中华民族复兴伟业的实现。对于我这样有过一线扶贫工作经历的人来说，体会和感想更加深切。

20_年，还在担任中纪委和监察部驻海关总署办公室主任的我，在接到上级决定委派我担任河南鲁山县挂职副县长的通知后，当即向组织表示，坚决服从安排，一定认真学习贯彻党中央、国务院有关扶贫工作的重要指示和文件精神，全力做好扶贫工作。并立即到任，投入到工作中。后来在扶贫期间又经历了严酷的抗击非典工作，直至2003年下半年，圆满完成了任务。回想起这段扶贫工作经历，让我终生受益，难以忘怀，有几点深刻的感想和体会。

一是要把个人理想和扶贫的任务目标结合在一起，才能有所收获。涓涓细流只有汇入滚滚洪流中，才能形成滔滔不绝的江河湖海。尽管每个人都有自己的工作志愿和兴趣爱好，也希望选择一个好的工作环境和岗位。但是在党的工作需要面前，个人应当服从组织统一安排。个人只有把有限的生命和精力，投入到为党和国家的崇高事业而为之努力奋斗的征程中，才不会虚度年华。个人建功立业的愿望也只有融入到创建中华民族复兴的千秋伟业中，才能贡献出自己的智慧和力量，才会发挥出应有的作用。扶贫工作正是这样的一个伟大事业，在这场同贫穷落后的斗争中，个人能够发一点光，出一点力，这是难得的机遇。农村是一个广阔的天地，那里既是工作的舞台，又是学习的课堂；既是得到艰苦环境锻炼的机会，也是接受组织对自己检验和考验的机会。个人思想认识提高了，工作自觉性增强了，个人理想和扶贫工作结合的紧密了，才会对扶贫工作做出应有的贡献。

二是要坚持把党的扶贫政策和当地扶贫工作实际结合在一起，才能有所成绩。没有调查就没有发言权。我一到鲁山，立刻到二十多个乡镇的山村和农户进行考察和调研，深入基层开

展调查研究，与乡镇干部、基层群众以及贫困农民座谈谈话，了解掌握扶贫工作的实际情况，做到心中有数。工作中注意把上级的扶贫政策同当地的实际情况相结合，有针对性的实施精准扶贫。及时研究上报总署了《海关总署定点扶贫工作五年规划》和当年扶贫工作计划。提出了坚持开发式扶贫、坚持短中长期结合的、可持续发展的扶贫工作思路，提出了把教育扶贫、科技扶贫和生态旅游扶贫作为工作重点，得到了总署和鲁山县委县政府的批准，也得到了乡镇干部和群众的大力拥护。为支持鲁山县教育事业，解决适龄儿童入学问题，我先后支持修建扩建了海关第十七、第十八和第十九希望小学；为提高农民的科技知识和文化水平，支持修建了农民科技培训站和文化站。为帮助山区扶贫，充分利用自然环境搞旅游开发，支持山民开山修路、建桥、打井等。当时的荒山野岭如十八垛、莲花盆、画眉谷，今天已经成为旅游景区，山民依托景区经营农家乐餐饮住宿和土特产销售，有效的解决了一些贫困户的脱贫问题。

三是要用心把工作的能动性同当地贫困群众的利益结合在一起，才能办好实事。密切联系群众，是党的光荣传统和作风。扶贫工作必须紧密联系群众，立足于解决贫困群众急需的实际困难，才能一点一滴为群众多办好事、办实事，长期坚持，久久为功。张官营有个鹮(音丑)河桥，曾是清末修的石板桥，上面仅剩的一块石板也破损了，行走很危险。为解决村民世代迫切的出行问题，我支持村里修建了一座钢筋混凝土的海关桥，通车典礼时，鞭炮声和村民喜悦的欢呼声此起彼伏，村民握着我的手说，非常感谢海关给他们办了实事好事。当时在《平顶山晚报》上我看到有一则消息，鲁山县尧山籍的学生袁利峰考上县一高，但是家中无钱交学费，袁利峰为上学，跪求母亲要学费。我经县教育局了解情况属实后，给袁利峰送去2000元钱，鼓励他好好学习。鲁山水泥厂下岗职工王东妻子常年多病，家境困难。在全县心连心活动中，我与他结成帮扶对子。除了给他捐赠部分钱物，还结合他能打铁的特点，帮他建成一个打铁铺，他从此有了经济来源，生活得到了改善。在鲁山扶贫期间，我们就是从点滴做起，力求

把扶贫工作落到实处，使贫困群众得到实际利益。

20_年，在扶贫工作中，遇上了非典型肺炎病毒传染性疾病的事件。我负责尧山镇的防控工作。几个月连续蹲守在乡镇，用心做好工作，同基层人员群众一起严防死守，没有让病毒传染到当地，保住了一方平安。

个人人力资源工作心得5

人力工作体会篇四

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。人才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。

人力工作体会篇五

听完徐沁老师的课程后，我知道了公司人力资源的管理是需要根据公司不同发展阶段的目标、战略、外部环境关系进行提前规划布局的。

战略人力资源管理是为企业保持最佳的人力资源、为公司创造最大价值的重要保障。

如果要做好公司人力资源管理，我个人认为要从以下几方面着手：

保优淘劣

战略人力资源管理要从公司的培训与开发、绩效管理、薪酬福利、员工关系等方面，紧紧围绕企业的总体战略，在提高企业绩效的同时不断提高员工的工作生活质量和员工满意度，有计划地将公司最需要的员工保留在企业内，为公司人力资本的增值创造必要条件。与此同时，及时淘汰不适合企业需要的员工可以更有效地保证组织文化和绩效目标的实现。

强化企业向心力

战略人力资源管理通过整体的规划和系统的设计，保证组织人力资源管理系统整体绩效最佳。通过人力资源管理系统内部匹配，形成强势的主流文化，传播明确的价值和行为取向，提高员工对组织的认知和忠诚，形成合力，从而为公司创造巨大的无形资产，使公司形成可持续发展的核心竞争力。

做好员工的职业生涯管理

人力资本是公司最重要的资产。战略人力资源管理要实现人力资本的增值，那就要做好员工的职业生涯管理。根据公司战略和员工测试的结果对员工的职业生涯进行设计，并与员工进行反复、充分的沟通，形成双方认可、切实可行的员工职业生涯管理计划。该计划在实施过程中还可根据实际情况不断进行调整。在员工职业生涯管理计划的指导下，企业和员工共同努力，对员工进行系统的培训和开发。这种培训和开发因其目的明确、学以致用具有良好的效果和极高的投入产出比。

总之，通过实现人力资源管理的战略化，人力资源管理部门将由过去的成本中心变成效益中心。战略人力资源管理将成为公司价值创造和核心竞争力的重要源泉。