

# 最新人力资源培训心得体会(汇总5篇)

心得体会是指个人在经历某种事物、活动或事件后，通过思考、总结和反思，从中获得的经验和感悟。心得体会可以帮助我们更好地认识自己，了解自己的优点和不足，从而不断提升自己。以下是小编帮大家整理的心得体会范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

## 人力资源培训心得体会篇一

我们心里有一些收获后，有这样的时机，要好好记录下来，通过写心得体会，可以帮助我们总结积累经验。那么要如何写呢？下面是小编为大家整理的人力资源管理培训心得体会范文，希望对大家有所帮助。

### 人力资源管理培训心得体会范文1

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。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：

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。

## 人力资源管理培训心得体会范文2

20xx年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，充分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。

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。

- 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。

## 人力资源管理培训心得体会范文3

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。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：

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。

## 人力资源管理培训心得体会范文4

企业要起来，要长久，可持续发展壮大，解决的办法就是学习。从各个层面讲，培训学习是必须的、必要的。今天集团公司的高、中层领导欢聚一堂，请又理论辨析，有战略眼光，有技能实操的教授给予授课，这是对授培者的心灵洗礼和对工作实操的方法、措施传授。

非人力资源经理的人力资源管理：即各层次管理机构顶层设计与管理的全方位特性。人力资源是企业最重要的资源之一，提高非人力资源部门的人力资源管理水平，已经成为改善和提高组织人力资源管理水平的重要途径之一。在企业内部，人力资源管理工作很大程度上需要非人力资源部门去实施，人力资源部门更多的是负责人力资源政策的制定与推行，而非人力资源部门作为人力资源的最终用户则更多地承担了人力资源管理的执行功能，双方应该是分工协作的关系，而且各有侧重。用系统论的观点，企业的人力资源管理是一个系统工程，所有部门都应该参与进来。可以说，提高非人力资源部门的人力资源管理水平，对于丰富人力资源管理学理论以及提高人力资源管理的实际水平，都具有极为重要的作用和意义。

人力资源管理不全是人力资源部门的职责，企业组织中所有的管理人员都在进行人力资源管理活动，因为无论哪个层级或哪个部门的管理人员，他的工作多少都会涉及到企业员工的选拔、培训、评估、报酬，奖惩等活动，都需要非人力资源经理的参与和配合。各级各类管理者均承担着人力资源管理的职责，必须清楚界定各级各类管理者的职责分担界限，明确其分别承担哪些人力资源管理活动。人力资源管理不是过去传统意义上的人力资源部门管理者的职责，它需要所有管理者进行管理。人力资源管理体系覆盖了企业中组织中所有的管理层次和管理者。不同的人力资源管理者，其人力资源管理的内容和作用也是不同的。

人力资源管理是企业中全体管理者的共同职责，而不单单是人力资源部门的职责，非人力资源经理，上层领导及其它管理者如何来管理本企业的人员，如何开展工作要点，如何调查研究与理论分析相结合的等方法，在收集企业内部、外部有关人力资源管理实证资料的前提下，通过对资料的分析 and 前人理论的归纳总结，提出关于非人力资源经理的人力资源管理的思想、方法。

在授课中讲到；道、法、势、工具、外力作用、借势、顺势、人工智能、了解与学习、学中做、做中学、知行相同、心灵相通相统等等，概述了管理的通则性与因时因地因人管理的无常性与不确定性。在以人为本的管理的基础上，怎样实现各组织，各人群的愿景。如何解决组织体系、激励机制、考核标准的软硬指标、克服企业或项目管理与发展的瓶颈问题、提高员工的修养修炼，抓大放小，树立正确的风向标，得到对企业的认同，制度认同。

以“西游记”的人物刻画讨论现实企业人士组织管理体系的思考，量材委用，各尽其才展开讨论与辩论。打破各自的禁锢理论，统一思想，统一认识，统一行动有积极的作用，同时提醒授培训人员在引接跨跃式发展时防止小马拉大车的现象，影响企业的可持续发展。可以说《非人力资源经理的人力资源管理》的授课给我们每一位学员思想注入免疫育苗，同时插上腾飞的翅膀。

## 人力资源管理培训心得体会范文5

所谓匹配度又可分为三个方面：一是应聘人员与岗位要求的匹配度，二是新增员工与整个企业各组织机构均衡发展的匹配度，三是新增人员与企业人力资源管理能力的匹配度。

在求职者追求的诸多目标中，“高权益保障”和“高增值空间”总是排在前列的。

“高权益保障”体现在高底薪和高职位上，强调的是眼前利益。如果把“高权益保障”放在第一位，求职者往往会丧失很多宝贵的机会，尤其是在跨行业跳槽的情况下。因为绝大多数招聘单位都不具备人员鉴定的能力(就连国家的劳动部门都不具备这个能力)，并且也没有充裕的时间进行“相马”。这样，大多数企业就只能以“相马”为辅，以“赛马”为主，也就是说“是骡子是马拉出来遛遛!”这些企业只会把你过往的经历作为参考，对你是否能委以重任、给予高薪，则要拿业绩说话。先安排在职务低、薪水低的基层岗位上，有能耐你可以每天、每周晋升一级(采用目标管理和承诺制试用办法)。

“高增值空间”体现在快速成长和平台分享上，强调的是长期利益。一个好的事业发展平台必然具有两个必要条件：其一，属于高劳动回报率行业(同一个人，在不同的行业打拼，劳动回报差距很大);其二，企业决策者追求团队的共赢。一个“高增值空间”的企业，值得员工托付一生。

试用期的工资水平设定可以分为四种情形，分别是“固定工资”、“高底薪+低绩效”、“低底薪+高绩效”、“承诺制浮动工资”。这是结构类型各有利弊，分别适用于不同的情况。我公司可以在不同的情况下酌情选择。

“高底薪+低绩效”对人的拉动作用较好，但作此选择的新员往往会抱以观望的心态对待新的环境、新的工作。鉴于此，唯有在人力资源管理有保障的情况下才适合采用。

“低底薪+高绩效”对人的拉动作用较弱，但对一个新人的工作信心和融入企业的欲望是个很好的考验。该类型适合于在人力资源管理薄弱的情况下采用。

“承诺制浮动工资”制度是个很好的折中方案。打个简单的比方：某a□试用期间每月收益不低于20xx元(仍可以适度浮动);如果试用三个月被公司正式聘用，则试用期的总收益按

每月5000元补齐。

试用期内的“低底薪+高绩效”政策会把相当一部分优秀人员拒之于门外。虽然这种政策可以降低用人的风险成本，但同时也会大大增加招聘工作的成本。频繁的招聘信息检索、简历筛选、笔试、初试、复试、再复试，这些工作的成本可能会远远高于多付给试用期员工工资上的成本。

## 人力资源培训心得体会篇二

hr在一个企业里为企业的人才优势有着不可或缺的力量，对于一个hr新人来说，在人力资源的管理中要着重加强自身的培训，合理利用人性化的管理手段等这些对你的职业有着至关重要的意义。

### 一、尊重他人

在你的职位上去尊重每一个公司的员工这是你能否在这个公司立足的一个至关重要的条件，要最大限度的和员工进行沟通，去了解去认识员工，而不是对员工的行为不闻不问的。只有让员工感到被尊重，他们才会真正意义上的去融入到这个公司，去认同公司的管理方式。

### 二、信任他人

只有你对员工信任了，才能委托一些重要的任务给员工。人力资源管理要能够很公平公正的对待每一个员工，而不能因为自己不喜欢这个人而疏远和他的关系。我们每一个人多有被他人重视的需要，人事就是要让每个员工感受到他们在公司里是受到信任的，并且是在这个公司的发展中必不可少的，这样才能更好的完成人力资源管理的工作。

### 三、不要轻易许下诺言



现在有很多企业在招聘员工的时候会比较困难，因此有很多人就会在招聘时满足招聘人员的要求，有的时候一些条件甚至超出了自己的权利范围。当然人事这样是在为企业尽上自己最大的努力，也一直和员工周旋着，但是你开给员工的诺言无法兑现的时候只会让员工对这个公司的印象变的不好。因此对于员工hr们千万不要轻易的许下诺言。

#### 四、评价要有度

有的时候一些不经意的评价时常会缺少一些严密的思考和调查，甚至有的时候会变得很主观色彩，会让你的员工只会对你有所抱怨，并且对公司的人事管理变得不太信任，从而影响到了之后工作上的积极性，同时也会给hr自己的工作带来诸多的不便。

#### 五、和员工步调一致

只要步调一致，hr在工作时才会得到员工们的认同，才能真正的体现出你在企业中的价值，这也需要你在平时的工作中多与员工接触沟通。

### 人力资源培训心得体会篇三

20xx年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行给予沟通、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。

## 人力资源培训心得体会篇四

在没有学习本专业之前，我一直以为人力资源要做的工作就是以前人事部门的事，只是简单的处理文件、整理资料、通知会议等等。接触这门课程之后，我了解了，简单的、以前的人力资源部门所做的事已经不能满足现在企业整体、社会经济高速发展的社会。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。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。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、亦能覆舟”，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。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

自己企业有发展壮大的将来。本专业让我知道，人力资源的战略规划与企业战略也是一脉相承的，如果做得好，可以在企业发展的道路上顺水行舟，如果做得不好，对企业来说将会是“祸起萧墙”，就算你外部经营的足够强大，内部的空虚一定会是致命的。因此，我们学人力、将来有可能做人力的学生，从现在开始，就要注重基础知识，注重企业的系统性、规划性、全局性和权变性。学法、守法、用法，学理论，重实践，为企业的发展添砖加瓦。

## 人力资源培训心得体会篇五

在公司的领导下，我参加了一个关于《非人力资源管理》的讲座。在这节课上，听完讲座后，我感受到了很多，也感受到了很多，主要有以下几点：

个人的能力是有限的，只有进入团队的力量是无穷无尽的。一支好的团队必须首先团结起来。其次，我们应该学会相互学习，学会宽容和理解。团队成员应该更多地为对方而改变。如果他们不宽容，他们就会兼容。如果他们不理解，他们就会互相理解。这样，每个人都能做得更好，而个人的进步却微乎其微。团队的一大进步，如果每个人都粗心大意，交换可能是整个团队的灭亡。

我们都应该有积极主动的态度，生活和工作，每个人都要面对太多的人和事情，太多了。也许激情不是，也许，消极的态度，但必须理解他们的职责，责任，积极主动、全力以赴去工作。

我们浪费了太多年的青春，但人们必须懂得珍惜现在和未来，珍惜身边的人和事物，珍惜商机和展示我们的平台，感谢周围的人，感谢社会，感恩的企业，感恩的领导给了我对我工作的支持和信任。感谢我的同事帮助我，感谢企业给我机会工作和展示平台。

时间是最大的一个延迟，期待依靠在未来，当有事情，有时间去做这件事，明天做，做后，等，是一种最浪费时间的坏习惯。拖延是一种对失败的恐惧，恐惧不如人，但它会使我们筋疲力尽，不仅无用，而且浪费时间，所以要养成立即做事的习惯，现在就做，做好它。我们不仅可以克服拖延的坏习惯，随着时间的推移，我们会培养出果断的智慧和勇气，所以马上去做。

以上是我在课堂上的收获，我知道我的感觉不是很深，但我会继续这样下去。

最后，我希望公司能站得更高，看得更远，走得更远，我会全力以赴的。