

最新人力资源管理课后心得体会 学习人力资源管理课程的心得体会(精选5篇)

心得体会是对所经历的事物的理解和领悟的一种表达方式，是对自身成长和发展的一种反思和总结。那么我们写心得体会要注意的内容有什么呢？以下我给大家整理了一些优质的心得体会范文，希望对大家能够有所帮助。

人力资源管理课后心得体会篇一

人力资源管理，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。接下来就跟本站小编一起去了解一下关于学习人力资源管理课程的心得体会吧！

这学期我有幸学习人力资源管理这门课，使我受益颇丰。

也许这话听着已经习以为常了，因为它总是被“徒弟们”提及，但是，这的确是发自我肺腑的，也许用“受益颇丰”这四个字也难以表达我这学期上萨老师的人力资源管理课的收获。

在这与众不同的课堂里，我学到的不仅是人力资源方面的知识及以后职业规划、求职面试的技能，等等，深刻影响了我的的人生观与价值观，激励着我积极、乐观的往奋斗。

每节课下，我们都难舍难分，尽管老师拖堂，我们尽然没有往日一丝期盼下课之意，而总是怪时间太无情，跳动地太快，因为我们就像一株株小草被滋润过一样。意犹未尽，这种感觉依旧在期末上演。乃至在提笔前，我还是不太想承认萨老师的课真的结束了。

从短期获益来讲，每节人力资源管理课都是轻松愉悦的，它

完全是我们的心理调试课，亦或是心情放松课。萨老师铿锵有力的讲话，诙谐幽默的谈吐，带给我们的不仅仅是她特有的自信和幽默，更是我们从中受到的感染和体会她积极的人生观，尽力往捕捉、享受生活的美好。

从长期获益来讲，萨老师的人力资源管理课使我受益终生。这一点也不夸张。考研、考公务员的技巧，职业规划，个人能力的培养，处理事情的能力，个人“名牌”的设立等等，足够让我受益终生。我敢说，四年大学结束后，我们会随着时间的流逝忘记越来越多的大学学到的概念、定义、理论，但如果真的经过时间磨蚀，有些事情居然让我忘也忘不掉，萨老师和她的课便是其中之一。因为她和她教给我们的东西是融进我们生命中的东西，这真的是我大学生生活中宝贵的财富。

我真的很庆幸冬老师给我留下了两样特别珍贵物质财富——一样是“萨式”特色——桌签，另一样是精神财富的载体——一堂课的笔记。

提起桌签，这确实独特新颖，同时也是萨老师的良苦用心。做学生这么多年了，唯独这节课上，老师要求桌上摆着自己设计的独一无二的写着自己名字的桌签。一方面，它是一种身份的象征，无论到哪里，都要记住我是有身份的人，要做对得起我身份的事。另一方面，这也是老师激励我们，要做最特别的自己。同时，也是对老师和同学的尊重。我很欣赏这一创意，所以，我很认真的设计了我的桌签，并每节课都积极摆放在醒目位置。想起它不会再摆放到人力资源课上了，心里有些失落，我会把它好好珍躲。

我珍躲的还有这本笔记。记得考试前，班里一位同学很诧异地问卧冬这课还记笔记？记啥呀？我笑了，当我把笔记本递给她时，她也笑了。后来，在要写感想的时候，她还找我翻翻笔记，确实，这可以说是萨老师的课堂语录，点点滴滴再现着老师课堂的精彩，分分秒秒激励着我奋进。从正式讲课起

的第一句话：“要做特别的自己”，到“玩命的工作”“细节是魔鬼”“寻找穿透未来的能力”“快乐是一种能力”“趴在地上做事”“我要感动死你”等这些耐人寻味、企业管理澎湃的语句，再到午后咖啡课堂、走街、六一快乐中的走街汇报等等别具特色的课堂，无不让我感受别样的精彩。

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。

20xx年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：

- 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。

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、最优化。

人力资源管理课后心得体会篇二

20xx年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酷如下：

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。

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。

人力资源管理课后心得体会篇三

20xx年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。

人力资源管理课后心得体会篇四

这学期我有幸学习人力资源管理这门课，使我受益颇丰。

也许这话听着已经习以为常了，因为它总是被“徒弟们”提及，但是，这的确是发自我肺腑的，也许用“受益颇丰”这四个字也难以表达我这学期上萨老师的人力资源管理课的收获。

在这与众不同的课堂里，我学到的不仅是人力资源方面的知识及以后职业规划、求职面试的技能，等等，深刻影响了我的的人生观与价值观，激励着我积极、乐观的往奋斗。

每节课下，我们都难舍难分，尽管老师拖堂，我们尽然没有往日一丝期盼下课之意，而总是怪时间太无情，跳动地太快，因为我们就像一株株小草被滋润过一样。意犹未尽，这种感情依旧在期末上演。乃至在提笔前，我还是不太想承认萨老师的课真的结束了。

从短期获益来讲，每节人力资源管理课都是轻松愉悦的，它完全是我们的心理调试课，亦或是心情放松课。萨老师铿锵有力的讲话，诙谐幽默的谈吐，带给我们的不仅仅是她特有的自信和幽默，更是我们从中受到的感染和体会她积极的人生观，尽力往捕捉、享受生活的美好。

从长期获益来讲，萨老师的人力资源管理课使我受益终生。这一点也不夸张。考研、考公务员的技巧，职业规划，个人能力的培养，处理事情的能力，个人“名牌”的设立等等，足够让我受益终生。我敢说，四年大学结束后，我们会随着时间的流逝忘记越来越多的大学学到的概念、定义、理论，但如果真的经过时间磨蚀，有些事情居然让我忘也忘不掉，萨老师和她的课便是其中之一。因为她和她教给我们的东西是融进我们生命中的东西，这真的是我大学生生活中宝贵的财富。

我真的很庆幸冬老师给我留下了两样特别珍贵物质财富——一样是“萨式”特色——桌签，另一样是精神财富的载体——一堂课的笔记。

提起桌签，这确实独特新颖，同时也是萨老师的良苦用心。做学生这么多年了，唯独这节课上，老师要求桌上摆着自己设计的独一无二的写着自己名字的桌签。一方面，它是一种身份的象征，无论到哪里，都要记住我是有身份的人，要对得起我身份的事。另一方面，这也是老师激励我们，要做最特别的自己。同时，也是对老师和同学的尊重。我很欣赏这一创意，所以，我很认真的设计了我的桌签，并每节课都积极摆放在醒目位置。想起它不会再摆放到人力资源课上了，心里有些失落，我会把它好好珍躲。

我珍躲的还有这本笔记。记得考试前，班里一位同学很诧异地问卧冬这课还记笔记？记啥呀？我笑了，当我把笔记本递给她时，她也笑了。后来，在要写感想的时候，她还找我翻翻笔记，确实，这可以说是萨老师的课堂语录，点点滴滴再现着老师课堂的精彩，分分秒秒激励着我奋进。从正式讲课起的第一句话：“要做特别的自己”，到“玩命的工作”“细节是魔鬼”“寻找穿透未来的能力”“快乐是一种能力”“趴在地上做事”“我要感动死你”等这些耐人寻味、企业管理澎湃的语句，再到午后咖啡课堂、走街、六一快乐中的走街汇报等等别具特色的课堂，无不让我感受别样的精彩。

人力资源管理课后心得体会篇五

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。

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，招聘工作会变得更有有的放矢。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。

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已的潜能，而对于公司来说，培训会企业工作

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！