

# 最新人力读后感(优质5篇)

当观看完一部作品后，一定有不少感悟吧，这时候十分有必要要写一篇读后感了!读后感书写有哪些格式要求呢?怎样才能写一篇优秀的读后感呢?下面是小编为大家带来的读后感优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 人力读后感篇一

张雨桐人资一班122151000

5通过读有关人力资源管理的书，我逐渐了解我的专业是什么。他的含义，他工作的相关内容。让我对自己所学的专业有了进一步的了解。人力资源，从字面上我们可以将人力资源一分为二，分成人力和资源。人力是指人类的体力或智力的劳动和创造;资源是指能给人们带来价值和使用价值的客观物质。因此我认为可以将人力资源定义为，人类对客观世界的改造以谋求价值和使用价值。也有专家将其定义为，一个国家或地区中，处于劳动年龄、未到劳动年龄和超过劳动年龄但具有劳动能力的人口之和。这种定义法，以人的角度出发解释人力资源的含义。由于人力资源是依附于人身上的劳动力，和劳动者密不可分的，因此用人的数量和质量来反映人力资源。可以看出这两种定义分别从宏观和微观解释人力资源，人力资源既是个人能力的集合，也是一定范围内人的能力的集合。

人力资源至关重要，世界上的资源可分为：人力资源、自然资源、资本资源和信息资源四大类。在我国，最早使用“人力资源”概念的毛泽东说过，世间一切事物中，人是第一个可宝贵的，一切物的因素只有通过人的因素才能加以开发利用。因此，人力资源是世界上最为重要的资源，也是第一资源。为什么这么说呢?首先，人力资源是一种基础资源，本身不能带来价值，但能够推动和促进各种资源实现配置和发

展。其次，其他资源必须通过人力资源才能体现其价值，比如一块铁矿石离开人力资源的加工，成不了铁；一条河没人去打水，也就只是一条河，体现不了水文价值。大家都说21世纪人才最贵，也就道出了人力资源的重要性。

根据书中所说的，把人力资源管理分为人力资源规划、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。

## 1、人力资源规划

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。

## 2、招聘与配置

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。

## 3、培训与开发

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己的潜能，而对于公司来说，培训会企业工作顺利开展，业绩不断提高。

#### 4、薪酬与福利（员工激励的最有效手段之一）

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。

#### 5、绩效管理

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！

## 6、员工关系

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，劳动合同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。

适合才会好用, 好用即为有效, 高效才成先进. 中国特色的人力资源发展道路还有待进一步研究和深化认识。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，充分认识到人力资源管理对企业的重要性，不仅关系到企业的兴旺发展，也关系到我们国家经济的发展。希望随着时代的步伐，终能意识到人力资源管理知识是一种十分必要的合理的明智的理论并终能广泛普及到各个企业甚至人们生活中去。

读人力资源的书，我长了很多知识，我会在以后的学习中更加努力地去了解这个专业。

### 人力读后感篇二

这本书的作者是一个地道的hr也是一个excel爱好者。

学习这本书好几个月了，一个深刻的感受就是，专业的人写专业的书。全面分别从人力资源管理的各个模板出发，覆盖人力资源的招聘，培训，员工关系，绩效，薪酬，考勤以及规划等模块，主解了excel的操作，公式与函数，图表，透视表以及powerquery等知识。

书的内容基本上全是人力资源实际工作中遇到的例子，这本书避免了市场上大部分的excel的书的堆操作，具有真材实料，好多的案例都是非常经典的例子，在实际的工作中遇到的问题在本书中都可以找到。重点是作者还赠送了学习公式与函数的自助学习笔记，以及工作表格模板。很划算。

但印刷不是很完美，不影响阅读。综上所述，该书非常适合人力资源管理的职场人士使用。

## 人力读后感篇三

我国历史文化博大精深，语言措辞无比丰富。“语不惊人死不休”，就是语言表达的最高境界。

要认真体会“措辞”的概念。措辞多指在写文章的过程中对文字、篇章进行仔细揣摩和推敲，使要表达的语言更加严谨。所以，写作时我们要深思熟虑，精心选用恰当的词语或语句，有效地表达管理主体和管理思想，让读者等受众人员更加易于理解和接受。

语言表达能力是文化知识与社会阅历的综合反映。根据目标群体在什么样的场合确定要说什么样的话，怎样说更有效。光靠熟练掌握语言文字还不够，还需要有语言以外有关的社会文化知识。而这些相关知识都是在后天的学习与实践中获得的。提高语言表达能力没有捷径，须通过多阅读、多积累、多练笔等方式发现写作灵感。

企业管理制度的编写过程是一个结构化思维落地的过程。编

写人员需要通过结构化思维方式（制度或模板框架），用语言文字或图形把企业管理思想、管理理念、管理手段、管理条例等融入文件中，用准确的措辞清晰地表达出来，让员工更容易理解、体会和掌握。

结构化思维，是指在面对工作任务或者难题时能从多个角度进行系统化思考，深刻分析导致问题出现的根源或原因，制定系统化的行动方案，通过采取有效的手段使工作得以高效率开展，从而最终实现管理目标。当你按照这个逻辑做事的时候你就拥有了结构化思维。

其实，任何制度或管理工具的编写过程都是结构化思维的结果。很多hr认为写作是专业人士做的事情，自己能力有限，没有信心。其实，问题的根源在于缺乏结构化思维训练。本书为大家展示的是管理目的、管理范围、管理权限、管理流程以及管理记录等一体化、结构化的制度和管理框架。这个大框架如同提纲一样，待提纲框架出来以后，分段展开陈述，最终形成文字内容。

## 人力读后感篇四

博主手记：这是一位读者的评论，她是一位人力资源总监，一位人力资源的读后感。她的很多感触、认知和我完全合拍。

我想我的书就是为这样的人写的。我很庆幸，我在写书出书过程中遇到种种困难的时候，在女儿“出出来是硬道理”的思想鼓舞下，我最终战胜了自己。要不然，我哪来的机会以文会友，会到全国各地的一大批善良的朋友们呢？真是，做就对了，坚持做就成了。感谢南通海门沈老师求购新书的急切；感谢浙江海盐“不惑心”的及时分享；感谢内蒙古赤峰的朋友一下子购得7本书的豪迈；感谢北京八岁女儿的妈妈发出“保护自己，保护同同”的忠告；感谢宿迁读者不忍心一下

子看完书的心迹告白；感谢各类媒体人由起初的工作关系一变而为朋友的角色转换……万千感谢，汇成一句话：我会继续努力。从就读师范，到为人师表；从私企总助，到人力资源总监。这一路路的走来，见多了太多教育的盲目，体制下人才的失真。

曾经面试一个海归女孩时的情景，这么多年了，总是无法从脑海中抹去。作为企业的人事经理，我们考量面试者，首先是对方所聘岗位的匹配度，包括专业基础、工作经验、岗位工作能力、学习能力及其它。而这位海归女孩告诉我的却是：父母卖了一套房子，让她海外就读，拿个文凭，回国好找工作。听到这些，我哑言了。中国最不缺的就是人，到处都是求职的大学生，无论是名校复旦的，还是无名小镇的。见惯了形形色色的求职者，心情也更加的沉重起来。随着社会的高度发展，很多行业已经逐渐从劳动密集型过渡到知识结构型，这势必造成择业的困难。

可我们太多的父母却任然停留在自己固有的高度，只是希望孩子按照自己的意愿学习成长。这是何等的可悲！前端时间，亲戚家的孩子考到上海师范，来报道后，闹着要退学，重读。理由非常简单，学校一般，上这样的学校妈妈很丢人，在同事面前抬不起头。我愕然，诧异。我可以理解这样的父母和孩子，但是，他们何曾知道，我所面试的名校毕业生不在少数，但录用的寥寥无几，为什么呢？很简单，只有文凭，却没有拓展的能力。

随着社会竞争压力的加大，企业求存的激烈博弈，能力已经是决定一切的重中之重。可我们几千年的教育却依然是注重分数，注重应试，这不能不引起更多父母如何正确培养孩子的反思！经常看到身边的朋友移民，问其原因，就一个，为了孩子。前天和一位挚友聊天，他要改行，不再当老师了。原因也很简单，老师太单纯，和社会脱节了。认真的听着他给我讲的一件件事情，一声叹息，是我对他所讲一切的回应。这个社会究竟怎么啦？人们的价值观、世界观、人生观到底

是什么？六十年代的人怀旧，七十年代的人创造，八十年代的人追逐，九十年代的人盲从。望子成龙、望女成凤的现象比比皆是，坚决不能输在起跑线上。

于是乎，各类的教育机构层出不穷，经济实力的比拼在教育方面得到了最大化的体现。孩子累，父母更累，活着变成了累负担。父母的广度和深度，决定着孩子的扩展度。每一位父母都在精心的塑造自己的孩子，但如何去塑造，已经成了探究的话题，读后感《一位人力资源的读后感》。前几天，一位朋友说，想给他四岁的女儿打分。我在吃惊中忙问缘由，原来是女儿早上起床拖沓，如果打分可能会提高她的积极性。我连忙阻止，中国的分数制已经害苦了太多的人，为什么要让孩子幼小的心灵过早的对分数有感觉呢！我说了一个简单的方法给朋友，大人和孩子比赛，比赛起床速度，比赛刷牙，比赛吃早餐……优胜者可以帮助另一个人挤牙膏，拿杯子等。结果，第二天，朋友开心的对我说，这个方法太好了，孩子积极的投入其中，争当优胜者，而且增加了大人和孩子之间的乐趣。早上起床，全家就沉浸在欢快的氛围中，不再向以前，很多的焦急、催促、抱怨。

所以说，我们最不缺的就是爱心，缺的是对父母思维方式的改变和提高。我经常对八岁的儿子说，我最大的心愿，就是他的童年一定要快乐，快乐的玩耍，快乐的阅读，快乐的认识，快乐的成长。儿子每天除了作业外，谈的最多的就是游戏。我在动漫行业，当然知道企业为了追求利益的最大化，也是想方设法的增加各类人群对游戏的黏着度。虽然知道深陷网游不好，但也要一分为二的来分析利弊。网游能提高孩子的应变能力、创造能力、发散式思维，能增加孩子的团队意识和责任意识；但过多的沉迷，会影响孩子的身心健康发展，包括正常的学习。思考很久，我和儿子进行了一番谈话，我没有很正式的去谈这件事，而是在我们去菜市场的路上，边聊他喜欢的游戏，慢慢的切入我事先想好的话题。

首先，我高度称赞了他在游戏中的表现，然后，我引导性的



说道：“妈咪知道你在游戏中的表现非常棒，这从你的等级就可以看到。你每天很喜欢对妈咪谈游戏，谈的头头是道，有空也总是去玩游戏，知道这叫什么吗？”儿子看着我摇摇头，“亲爱的，这就叫黏着度！”我继续说。“任何一家游戏公司总是用层出不穷的任务，来吸引玩家打怪，获得各式各样的装备或者金币，去晋级，购买自己所需物品，创造自己更多的虚拟财富。”儿子迎合的说，他已经买了自己的房子、家具、电视、微波炉、沙发等等，有了自己的家。我笑笑问他：“知道这种行为叫什么吗？”看着儿子不解的眼神，我拍拍他的头：“这就是一个企业的商业模式，也就是企业的生存方法。”停顿片刻，我和儿子继续探讨：“亲爱的，你被这个游戏黏住了，你会化精力去玩，会和小朋友谈论，会和已经玩的小朋友比等级，对企业而言，这已经足够了。因为你们成了他们的忠实用户。”

你喜欢这款游戏，就会关注游戏方面的很多东西，包括玩具、食品、电影、书籍等。游戏虽然是免费可以玩的，但我们为此专门在超市买的相关玩具、食品是要付费的，这就是一种企业间合作的变相宣称，一种企业发展的生存方式。”儿子仿佛听懂了我的话：“我知道了妈咪，麦当劳和可口可乐就是这样的，通过这种方式吸引更多的人去买，他们不仅能让更多的人知道，还可以卖的更多。”“对的，亲爱的，这就是扩大品牌知名度。你经常玩游戏，在玩的同时，不要总是一味的为了玩而玩。妈咪希望你多想想，他们是通过什么样的方式吸引住你，他们每次变化这种方式的周期有多久。时间长了，你就会慢慢发现很多有趣的东西。”我和儿子愉快的交流着，探讨着，我是在刻意的培养他发散式的思维，养成他逐渐透过现象看本质的习惯。

《谁绑架了中国父母》就是这样一本书，作者孙先生透过现象看本质，用平时易懂的故事，告诉我们培养孩子要有一颗平常心，要懂得如何去做父母，要学会先做孩子，然后再去做大人。书中道来的点点滴滴，源于细节，重于实质。这本书的问世，刷新了我们太多父母的教育理念，这是一本值得

去多次阅读的参考类书籍。创造生命是幸福的，培养生命是快乐的，不要让无形的思维绑架我们有形的身体，快乐很简单，但我们却经常握不住，那是因为您缺失了一个必要的高度。

## 人力读后感篇五

这个学期我们学习了人力资源管理这门课，通过上这门课我了解了人力资源管理所包含的基本内容，为此读了有关人力资源管理的书籍，在众多有关人力资源管理的书籍中，我最为喜欢的是《聘之有道面试读心术》这本书，因为从这本书中我懂得了，在这个世界上，人与人之间是有着不同的个性，不同的思想，不同的价值取向的，所以在人力资源管理上要有辩证的意识。

这本书中讲到，人与人之间不但有着巨大的差异，而且人还是在不断变化的。所以，尝试看透一个人，是一件极具挑战的任务。然而，在现实的管理实践中，特别是在在一个组织吸纳新鲜血液的时候，却最需要的还是人。这些人应该既能为组织带来价值，有组织需要的技能，又能与组织的文化有机地融合在一起；既要发挥作用，又不产生排异反应。

市面上关于招聘与面试的书很多，但王新宇先生的书以他自己的亲身实践和总结，给我们提供了一种系统的选人思维方式和一些独特的视角。无论是将招聘要求“可视化”，基于“常情”与“常理”进行判断，还是他提出的“王氏乱序提问法”，都有很强的实际应用价值。

无论是一位开始从事招聘和面试工作的人力资源工作人员，还是一位学习人力资源管理的学生，其中蕴含的思考问题的思路，有着广泛的适用性。

此外，作为求职者，阅读这本书的好处，在于能够了解面试

官看人的基本思路和出发点，从而在分析自身优势和劣势的基础上，思考如何更有效地展示自己与职位的匹配性。

人力资源管理这门课教会了我面试的技巧，同时也让我懂得了面试别人的技巧，通过这本书我有深一步的体会到了人力资源管理的重要性。