

# 2023年人力资源感悟与心得 人力资源实习工作心得体会(通用11篇)

培训心得是对参加培训过程中所取得的收获和体会进行总结和归纳的一种方式，它可以帮助我们更好地吸取经验并提升自身能力。接下来是一些成功的军训心得范文，希望能够给大家带来一些写作思路和灵感。

## 人力资源感悟与心得篇一

### 第一段：实习前的准备（200字）

人力资源实习是大学生培养综合素质的重要途径之一。我于去年暑假期间开始了我的人力资源实习工作。在实习前，我充分了解了人力资源管理的基本知识和相关法律法规，了解了企业的组织架构和人力资源制度。此外，我还学习了一些人力资源管理软件和工具的使用方法，为接下来的实习做好了准备。

### 第二段：实习中的工作职责（300字）

在实习中，我被分配在人力资源部门，负责招聘和员工培训等工作。招聘工作包括发布招聘信息、筛选简历、参与面试等。在这个过程中，我学会了如何制定招聘计划，如何与内外部合作伙伴进行有效沟通，以及如何根据岗位要求进行面试评估。员工培训是人力资源部门的重要工作之一，我参与了培训计划的制定、培训材料的编写和培训效果的评估。通过实践，我更深刻地理解了培训的重要性和培训方法的选择。

### 第三段：实习中的团队合作（300字）

在实习过程中，我深切感受到了团队合作的重要性。人力资源工作通常需要与各部门、各岗位的员工密切合作。我积极

参与了团队会议，并与同事们共同制定了招聘计划和培训方案。在与同事的合作中，我学会了倾听他人意见，提出自己的想法，寻求共识，并且及时与他人分享工作进展。团队合作的经验让我更加认识到集体智慧的重要性，也增强了我的组织协调和领导能力。

#### 第四段：实习中的挑战与解决方法（200字）

在实习过程中，我也面临一些挑战。首先，我在一开始对员工沟通和面试评估方面缺乏经验，但通过请教同事和不断学习，我逐渐提升了这方面的能力。其次，时间管理也是一个挑战，因为我需要同时处理多个任务。我学会了根据工作的优先级合理安排时间，并与同事共享工作，以减轻工作压力。面对挑战，我始终保持积极的态度和学习的心态，通过努力克服困难，取得了成功。

#### 第五段：实习后的反思与收获（200字）

通过这次人力资源实习，我不仅对人力资源管理有了更深入的了解，还提高了自己的软实力和专业能力。我深刻体会到了团队的力量和合作的重要性，并在实践中不断完善自己的沟通、协调和领导能力。实习让我更深入地了解了企业内部的运作，并为将来的职业生涯做好了准备。我也意识到实习只是一个起点，我还需要不断学习和进步，提升自己的职业素养。

#### 总结：

在人力资源实习中，我不仅了解了人力资源管理的基本知识和实践操作，还体会到了团队合作和解决问题的能力。实习的过程中也有挑战，但坚持努力和积极学习，我不断提升自己的能力和素质。通过这次实习，我更加坚定了从事人力资源管理工作的决心，并为未来的职业生涯打下了坚实的基础。

## 人力资源感悟与心得篇二

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。

## 人力资源感悟与心得篇三

人力资源实习工作是大学生学习和实践人力资源管理知识的重要机会。在这次实习中，我深刻体会到人力资源工作的重要性和复杂性，也从中获得了许多宝贵的经验和教训。以下是我在实习中的心得体会。

### 第一段：对人力资源实习工作的介绍和重要性的认识

在人力资源实习工作中，我主要负责招聘、员工培训和绩效评估等方面的工作。通过这次实习，我深刻认识到人力资源工作对一个组织的重要性。人力资源是企业最重要的资本，而人力资源管理则是保障企业有竞争力和可持续发展的关键。通过实习，我更加清楚地理解了如何在招聘中筛选合适的人才，以及如何通过员工培训和绩效评估来提高企业的整体绩效。

### 第二段：面对困难和挑战的心得体会

在实习过程中，我遇到了许多困难和挑战。首先，招聘过程

中，我面临着招聘渠道有限和人才匮乏的问题。为了解决这个问题，我积极寻找各种渠道，扩大招聘范围，并通过面试和笔试等环节更加准确地评估候选人的能力。其次，在员工培训方面，我发现培训内容和方式很大程度上影响着员工的学习效果。因此，我通过调研和与员工交流，逐步优化培训内容和方式，提高培训的质量和效果。最后，在绩效评估方面，我发现员工在评估过程中可能存在主观性和个人偏见。因此，我采取了匿名评价和多维评估的方法来提高评估的客观性和准确性。

### 第三段：实习中的收获和成长

通过这次实习，我从理论到实践逐渐掌握了人力资源管理的基本方法和技巧。我学会了如何编写职位描述和招聘广告，如何面试和评估候选人的能力，如何设计和实施员工培训计划，以及如何进行绩效评估和激励措施等。同时，我还学会了如何与不同层级和背景的员工进行沟通和合作，如何理解和解答员工的需求和问题，以及如何处理各种人际关系和矛盾。通过这些实践，我的沟通能力、协调能力和解决问题的能力也得到了很大的提高。

### 第四段：对人力资源管理的思考和展望

通过这次实习，我对人力资源管理有了更深入思考。我意识到，科技的发展和全球化的进程，正在对人力资源管理产生巨大的影响。未来的人力资源管理需要更多关注员工的发展和福祉，通过智能化和数字化技术提高招聘和绩效评估的准确性和效率，以及加强员工的培训和职业发展机会。我希望将来能够继续深入研究和实践人力资源管理，为企业的发展和员工的幸福贡献自己的力量。

### 第五段：总结和感悟

通过这次实习，我对人力资源管理的认识和实践能力得到了

很大的提高。我学到了很多理论知识，掌握了一些实用技能，也体验了一些职业生涯中可能面临的困难和挑战。我深深感受到了人力资源管理的重要性和复杂性，同时，也激发了我对人力资源管理的热情和兴趣。我相信自己在未来的学习和工作中，会继续努力提升自己的专业能力和工作经验，为人力资源管理事业做出更大的贡献。

综上所述，人力资源实习工作是一次宝贵的学习和实践机会。通过这次实习，我对人力资源管理有了更深入的认识，积累了丰富的经验和教训。我相信，这次实习将对我今后的职业生涯产生长远的影响和推动作用。同时，我也希望将来能够继续深入研究和实践人力资源管理，提升自己的能力和水平，为企业和员工的发展做出更大的贡献。

## 人力资源感悟与心得篇四

随着社会的发展和企业的不断壮大，人力资源岗位变得愈发重要。作为一名人力资源专业的学生，我有幸获得了一次关于人力资源岗位的实习机会。在实习期间，我亲身体验了人力资源岗位的工作内容和职责，并获得了许多宝贵的经验和体会。以下是我在实习中的心得体会。

### 全方位掌握人力资源管理技能

在人力资源岗位实习的第一天，我被分配到了负责招聘的团队中。在这个团队中，我被要求协助处理招聘流程中的各个环节，包括发布招聘广告、筛选简历、面试候选人等。通过这一系列的工作，我学会了如何制作招聘广告，如何准确筛选匹配度高的简历，以及如何进行有效的面试。在实习结束时，我发现自己已经掌握了一套完整的招聘流程，这让我对未来的职业发展充满了信心。

### 培养并运用良好的人际沟通能力

作为人力资源岗位的一员，良好的人际沟通能力是十分重要的。在实习期间，我发现了自己与在他人沟通方面的不足，并积极通过实践来改善。我学会了主动倾听他人的意见和建议，并根据需要提出自己的看法。我还学会了如何在群体中与不同性格的人相处，如何在团队合作中发挥自己的特长。这些经验让我明白，良好的人际沟通能力是取得成功的关键之一。

## 灵活应对突发情况和问题

人力资源岗位经常会面临各种突发情况和问题，因此灵活应对这些情况和问题是必不可少的。在实习期间，我遇到了一些招聘计划临时变更、员工纠纷和薪酬问题等。面对这些问题，我学会了快速调整思路，采取相应的措施来应对。通过这些实践，我提高了自己解决问题的能力 and 应变能力，并且也认识到在人力资源岗位上需要具备敏锐的洞察力和良好的判断力。

## 加强自身动手能力和团队协作能力

在人力资源岗位上，除了需要有良好的沟通能力外，还需要具备较强的动手能力和团队协作能力。在实习期间，我积极参与团队的工作，主动承担任务，并且通过与同事的合作共同解决问题。在团队协作中，我学会了如何运用自己的优势，并在合适的时候向他人寻求帮助。通过团队协作，我发现自己的动手能力和团队协作能力得到了显著的提升，而这些经验也为我未来的职业发展打下了一个坚实的基础。

通过这次人力资源岗位的实习，我深刻体会到了人力资源岗位的重要性和挑战。我不仅掌握了一定的专业知识和技能，还培养了自己的沟通能力、解决问题的能力 and 团队协作能力。我相信，这些宝贵的经验和体会将会在未来的工作中发挥重要的作用，帮助我更好地适应和成长。同时，我也明白，要想成为一名优秀的人力资源人员，持续学习和不断

提升自己的能力是必不可少的。

## 人力资源感悟与心得篇五

在当前企业竞争日益激烈的时代，人力资源的重要性被越来越多的企业所认识和重视。经过一段时间的工作实践和学习，我深感人力资源工作的复杂性和关键性。在这个过程中，我积累了许多宝贵的经验和体会，总结如下。

### 第一段：了解企业需求，定位人力资源工作的目标

人力资源是为了服务企业的发展和目标，因此了解企业的需求是人力资源工作的首要任务。在实践中，我通过参与企业的年度战略规划 and 目标制定过程，深入了解企业的战略方向和发展需求。基于此，我明确了人力资源工作的定位和目标，将其与企业战略进行了高度契合。只有将人力资源工作与企业目标对接，才能为企业提供有针对性的人力资源解决方案。

### 第二段：构建良好的员工管理和激励机制

员工是企业最重要的资产，因此建立良好的员工管理和激励机制至关重要。我通过定期组织员工满意度调查和座谈会，了解员工的需求和意见，并针对性地进行改进。同时，我也深入研究了各种激励手段，包括薪酬激励、晋升机会、培训发展等，为员工提供多样化的发展途径和回报方式。通过这些措施，我成功提高了员工的工作积极性和满意度，为企业保持人才储备和稳定性起到了重要作用。

### 第三段：建立完善的招聘和选拔机制

人才是企业发展的重要驱动力，在竞争激烈的环境下，招聘和选拔合适的人才显得尤为关键。在人力资源工作中，我通过引入先进的招聘渠道和策略，制定了科学的招聘流程和标准。通过面试、测试和背景调查等环节，我筛选出了适合企

业需求和文化的人才。同时，我也加强了员工的入职培训和适应期辅导，提高了新员工的适应性和工作效率。通过这些举措，我为企业引进了一批质量高、潜力大的人才，为企业的快速发展提供了人力支持。

#### 第四段：推进人力资源信息化建设

信息化是时代的要求，也是人力资源工作的必然趋势。我在工作中积极推进人力资源信息化建设，建立了员工档案和人事管理系统。通过信息化系统，我有效提高了人力资源工作效率和准确性，降低了人力资源管理的成本和风险。同时，我也加强了员工的信息安全意识和培训，保护员工个人信息的安全性。通过信息化手段，我为企业提供了更加便捷、高效的人力资源服务。

#### 第五段：持续学习和提升自身素养

人力资源工作的变化和挑战与日俱增，作为人力资源从业者，我们必须与时俱进、持续学习和提升自身素养。在实践中，我注重与同行业的交流和学习，参加各种人力资源相关的培训和研讨会。通过这些活动，我拓宽了知识面，提高了专业水平，不断适应和领先于市场的需求。同时，在工作中，我也注重个人的成长和自我修养，提高自身的人际沟通、团队合作和领导能力。通过这些努力，我能够更好地应对和解决人力资源工作中的各种复杂问题。

总结起来，人力资源工作是一个复杂而关键的工作，需要我们深入理解企业需求，构建良好的员工管理和激励机制，建立完善的招聘和选拔机制，推进人力资源信息化建设，持续学习和提升自身素养。只有通过这些努力，我们才能够为企业提供高质量的人力资源服务，为企业的可持续发展贡献自己的力量。

## 人力资源感悟与心得篇六

xx年12月12日，我们开始了为期五天的企业沙盘实训。五天的时间，我们学到了许多在书本上学不到的东西。在实训中，我们五个人每天都要精打细算，花费大量的时间。刚开始经营就遇到了很多的问题；但是，我们只用了两天的时间来摸索和探讨学习；我们在实训中积极主动的学习别人的优点。这次实训，对于大二的我们来说却是收获颇多。我们学会了怎么样用科学的角度去分析市场、开拓市场、最终得到市场。

我们企业的名字是“昌盛有限责任公司”，公司宗旨是“求真，务实，开拓，创新”。一个企业的发展，离不开一个优秀的集体，他们要有敢闯敢干的勇气，要有开拓创新的精神，还要有求真务实的工作态度，这就是我们组将“求真，务实，开拓，创新”确定为我们公司宗旨的原因，这也是我们集体智慧的结晶。

我们组的分工情况如下：

企业沙盘是一个以管理为核心的虚拟的企业信息系统，识别和规划企业资源，从而获取订单，完成加工和交付，最后得到客户付款。完成一个完整的经验过程。该平台将企业内部所有资源整合在一起，对采购、生产、成本、库存、销售、运输、财务、人力资源进行规划，从而达到最佳资源组合，取得最佳效益。

企业沙盘模拟通过直观的企业经营沙盘，来模拟企业运行状况。让我们在分析市场、制定战略、组织生产、整体营销和财务结算等一系列活动中体会企业经营运作的全过程，认识到企业资源的有限性。既能调动我们的主观能动性，又可以让我们身临其境，真正感受一个企业经营者直面的市场竞争的精彩与残酷，承担的经营风险与责任，从而深刻理解企业的管理思想，领悟科学的管理规律，提升管理能力。

通过本次的实训我们对企业资源计划系统有了一个更深刻的认识和了解。我深刻的体会到生产制造企业的运作流程。营销，生产，采购，财务，环环相扣，息息相关，任何一步都不能出差错。

1. 团队合作非常的重要。一个人无论你有多能干，始终不可能面面俱到。一个团队的领导者最重要的能力就是要协调，协调并有效的利用资源，调动团队的积极性和队友的热情。在强调“各司其职”的同时，还应强调各个部门之间的“团结与协作”。各个角色之间要沟通和信任，为企业的发展献计献策。各成员需要沟通彼此的计划，沟通彼此的决策，沟通彼此的看法。一旦出现问题，首先想到的是如何解决目前面临的困境。

2. 在犯错误中不断学习。人无完人，我们每个人都会有缺点，任何组织和个人都有可能犯错，但是这个成本是非常巨大的，因此我们要发挥我们的主观能动性，去解决好，规划好，避免错误的出现，一旦出现，就要去改正。不管犯了多少低级可笑的错误，暴露了多少自身存在的缺点，有多少决策和执行的失误，都要勇敢的去承担。模拟经营中那些痛苦的教训和失败的经历却能令我们在特定的竞争环境下，与实战相比更深切并且具体的体会。

3. 企业要注重产品的研发，市场的开拓。对于一个刚成立不久的企业来说，产品的研发及市场的开拓是非常关键的，首先我们要分析市场，确定目标市场，并去开发研究自己的产品，迅速占领市场。我们要根据市场不同的需求，开发不同的产品，以至于能满足消费者的需求，占领新的市场。

## 人力资源感悟与心得篇七

“既然选择了远方，便只顾风雨兼程。”不知不觉，这段路就已赶完了一大半。从组队到第一次小组讨论，从“破冰之旅”到作业获得第一，欢声笑语伴我们一路走来，其间也难

免磕磕碰碰。但，一切正如歌声中所唱的那样“我们都在赶路却忘记了出路……”结果，其实已不重要，我们只愿收藏这段美好的回忆。

既得任务刚分配下来的时候，我作为第一阶段的负责人，心中却不免彷徨。首先便是我与总负责人的思维发生了冲突。我并不同意她的任务分工计划。我认为，将第一阶段任务仅分配给我和苏亚胜两个人来承担，这无论如何是不合适的。第一阶段任务是培训需求分析，这一阶段任务的完成情况会直接影响到后面的方案设计。幸好，在第一次小组讨论的时候，总负责人及时调整了部署。这样，三个阶段的负责人都有权调动所有的组员。我个人认为，这样做的最大好处是保证了工作完成的效率。然而，这只不过是彷徨曲中一个小小的插曲，接下来的困难才是彷徨的真正理由。

人要想认清自己，就需要照照镜子，而实践就是这样一面帮你认清自己的镜子。我发现了自己的最大弱点：不善于作切合实际的计划。当我做出第一次分工的时候，其实错误就已隐藏其中。我只是让小部分人去进行面谈，却用了一个模糊的词语——“准备”将大部分的组员晾在了一边。直到面谈阶段结束时，我才发现所剩时间已不多。前一阶段耗费的时间太多啦！难道就不能在面谈进行的同时开展问卷调查吗？我这样的反问自己，心里突然凝重了深深的自则，“彷徨曲”也到达了最低的一谷。但，往事有如指间沙，手中抓住的只有现在，奋力才是真正的出路。在组长邹惠华和本次作业的总负责人张凤兰的帮助下，我鼓起勇气，迅速制订了第二次分工计划。这次分工是比较合理的，大家接到任务之后也都立即忙乎起来，以弥补前一阶段所耗费的时间。按照计划，这一阶段任务应该能在规定的时间内完成。于是，我放松了自己，孰不知这又来到“彷徨曲”的第二个低谷。

由于我没有对组员的任务完成情况进行及时的监控，使得问卷调查阶段出现了一系列的失误：问卷设计的不合理，问卷发放的不及时。“彷徨曲”几乎要让我崩溃了，前面的路只

剩迷茫。若问什么能够拯救一个组织，我想，答案一定是责任心。组内的几位女生，如张凤兰、谢红等（可能还有其他女生吧），迅速帮我重新设计了一份问卷，并将其及时的发放。正是拥有这种怀着责任心的组员，问卷调查阶段才得以不耽搁过多的时间，多彩雏鹰才能在多次作业评比中屡现风采！

伴着“彷徨曲”，不，应该是凯旋乐，我从周四早上9点多开始一直到中午1:35才完成最终结果，其间午饭也没吃。因为，我明白大家都在等待我的需求分析报告，我不能让大家再失望了！随着邮件的发出，我的心湖也平静下来，只是还荡漾着些许漪涟。第一阶段就此结束，但它将长存我的记忆中。在随后的阶段，负责人也都吸取了教训，带领全部组员顺利的完成了此次实践作业。我们都在赶路却忘记了出路，但现在我们已能看见出路了。

雏鹰展翅，天空必将留下我们的精彩！

## 人力资源感悟与心得篇八

人力资源是组织中至关重要的一部分，它涉及到招聘、培训、绩效管理、员工关系等诸多方面。在我过去的工作中，我对人力资源工作有了深入的了解，并积累了一些心得体会。在这篇文章中，我想总结并分享我的人力资源工作心得体会。

### 第二段：招聘与选拔

招聘与选拔是人力资源工作的核心环节。在招聘过程中，我总结了一些有效的方法。首先，明确岗位需求，了解招聘目标，确保执行力。其次，制定招聘计划，并开展适合的招聘渠道。最后，面试环节是挑选优秀人才的关键，我始终将面试作为人力资源工作的核心环节，通过面试来评估应聘者的综合能力和适应性。

### 第三段：员工培训与发展

员工培训与发展是人力资源工作中至关重要的一环。在这个环节中，我的经验是不断补充和更新培训计划，确保员工能够掌握新知识和技能，并为他们提供能够发展的机会。此外，我还注重员工的个人发展计划，帮助他们明确职业发展目标，并提供相应的培训和指导。

### 第四段：绩效管理

绩效管理是人力资源工作的重要一环。在我的工作中，我发现一个有效的绩效管理系统是激励员工表现的关键。首先，建立明确的目标和指标，让员工知道他们的工作和绩效评估标准。其次，在绩效评估时，要公正、客观，给予员工针对性和实质性的反馈。最后，通过奖励制度来激励员工取得更好的绩效，建立起一个良好的激励机制。

### 第五段：员工关系管理

良好的员工关系是组织发展的保障。在人力资源工作中，我注重维护员工的权益，关注员工的需求和感受。通过有效的沟通渠道，我能够及时了解员工的问题和困惑，并采取相应措施解决。另外，我也会积极参与员工活动，建立良好的员工关系和团队合作氛围，提升员工的凝聚力和归属感。

### 总结：

人力资源工作是一个复杂而又令人充实和满足的工作。通过我的努力和总结，我已经积累了一些有效的方法和经验。招聘与选拔、员工培训与发展、绩效管理以及员工关系管理都是人力资源工作中的重要环节。我相信，只要我们不断学习和提升自己，将这些经验灵活运用，便能够更好地开展人力资源工作，为组织的发展做出更大的贡献。

## 人力资源感悟与心得篇九

作为人力资源管理，首先由人力资源规划、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。

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 and 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，招聘工作会变得更加有的放矢。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作各自独立的过程，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己的潜能，而对于公司来说，培训工作会让企业工作顺利开展，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。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！

## 人力资源感悟与心得篇十

行政部作为公司的一个核心部门，它肩负整个公司的管理重任。它运作的好坏，直接关系到整个公司的规范化进程。

### 一、行政事务管理

5、负责全公司组织系统及工作职责研讨和修订，负责公司车辆的管理；

6、负责节约公司成本(降低了成本也就为公司赚了钱，节约、节约、再节约--为你的厉行节约而喝彩!!)。

### 二、人力资源管理与开发

1、组织架构的设计、岗位描述、人力规划编制、考勤管理的工作。

## 2、招聘使用：

提供工作分析的有关资料，使部门人力资源计划与组织的战略协调一致，对申请人进行面试作最终录用和委派决定，对提升、调迁、奖惩和辞退作出决定，职务分析和工作分析的编写，制定人力资源计划，通过这些使企业内部“人、事相宜”即采用科学的方法，按照工作岗位要求，将员工安排到合适的岗位，来实现人力资源合理配制。

## 3、工作报酬：

制定合理的薪酬福利制度，按劳付酬，论功行赏，通过报酬、保险和福利等手段对员工的工作成果给予肯定和保障。其次，促使员工提高士气和生产效率的各种激励策略也是对员工工作绩效的一种有效报偿。

## 4、培训开发：

现在的市场无疑应是产品质量的竞争，说到底是人才的竞争，是一个企业整体素质的竞争。一个产品质量的好坏，也是一个企业所有岗位技能的集中体现，所以应把全员培训作为企业立业之本，追求全员卓越，以人为本的管理方式。

提供培训开发需求和待培训者名单，制定并实施培训开发计划：主要指职业技能培训和职业品质的培训，为员工发展提供咨询，规范在职培训开发的指导，通过培训开发来“提高员工能力”和“发挥员工能力”以此改进员工的行为方式，达到期望的标准。

## 5、人员考核：

主要负责工作考核，满意度调查，研究工作绩效考核系统和满意度评价系统，制定纪律奖惩制度，以工作职责来制定绩效考核标准，通过这些活动可以公平的決定员工的地位和待

遇，可以促进人力资源开发和合理利用，并且提高和维持企业的经营的高效率。

三、负责公司各项规章制度的修订，制定及检查监督。

运用刚柔并济的管理模式，制定一套符合企业自身的管理制度，运用权利和组织系统，强行进行指挥、控制、命令、硬性管理来达到目的。

四、负责总务管理

没有后勤的保障，就保证不了生产稳定正常的进行。首先要制定相关制度；，加强对宿舍、食堂、水电、办公用品、零星修缮、部分固定资产、卫生、环境的管理。

## 人力资源感悟与心得篇十一

说真的，在没有培训之前。我正处于迷茫之中，不知道怎么着手去开展工作。通过三天的培训，我学到了很多新的知识。懂得了许多做人的道理，也改变了原来的一些观念。使我找到了新的起跑点。

培训的前两天，由人事部x经理给我们授课，让我们了解了酒店的职业道德，酒店从业心理与心态，学习了有声微笑服务与酒店行体规范，酒店礼仪及酒店意识与服务意识，酒店员工手册和行为规范。而且保安部x经理还教了我们许多消防知识。许多都是我们终生受益的知识，既教会了我们做事，还教会我们如何做人，心态决定一切！我们应懂得“批评是金，表扬是银”。如果犯错，不可逃避，应正确对待，成年人要懂得为自己所做的事负责，不可消极对待。“人人为我，我为人人”。想想我们每天为别人服务，同时也得到别人的服

务，所以我们服务于人时，要换位思考，以心换心，主动、热情、耐心地对待我们的客人，服务周到。

培训的第三天，人事部x经理组织我们全体新员工去\_x休闲山庄进行了一次有趣的烧烤活动。同事们在一起玩得很开心，通过这次烧烤活动让同事之间多了一次相互了解的机会，体会到团队协作能力的重要性。不必总束缚在酒店的环境里，可以在新的环境中体会大家良好的关系。让大家真正有一种大家庭生活的感觉，感到多么的亲切，并且可以让同事们呼吸新鲜空气，又可以增进感情。希望我们全体同仁能够珍惜大家一起工作的机会。

在我没有听这几天课之前，虽然我在工作中也很努力，但我却始终感受不到它们真正的含义，更体会不到服务给我带来多少快乐，两位老师的精彩授课，无一不感染着我们当时在座的每一位，让我受益非浅！

最能激起我们活力的是培训课间的游戏，它把我带回了校园时代，我爱这样的培训与游戏想结合的授课方式，它不仅仅是一次培训，更多的是一种分享，一种学习所带来的快乐，我知道这快乐而又短暂的三天注定是我以后走到哪里都不会忘记的愉快经历，我为自己能有这样的愉快经历而荣幸！这将是我一一生中一笔宝贵的财富！我再次感谢酒店给予我这样的一次学习机会！