# 2024年人力资源管理专题培训心得(十三篇)

来源：网络 作者：风起云涌 更新时间：2024-09-13

*每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。相信许多人会觉得范文很难写？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。人力资源管理专题培训心得篇一我是通...*

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。相信许多人会觉得范文很难写？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

**人力资源管理专题培训心得篇一**

我是通过网站上查到这里的品牌度最高，才在众多的培训机构中选择这家(中国人力资源前沿网)的。参加培训后，就觉得这里培训管理严格，每个班级都设有班主任和考务老师。班主任 秦老师很关心我们日常的学习，每次培训前都组织签到，还会给没来的学生打电话，不上课的时候用网络与大家沟通，每个班级都有自己的qq群，在群里即可以及时收到老师发的各类通知，也能将工作中遇到的问题与其他学员交流切磋。平时班主任还提供给我们很多相关的复习资料，特别是这次的技能模拟考卷，更是涵盖了几个实际技能考试中的大部分考点。

就考试而言我想谈谈对几门学科的复习体会。理论这个学科可以说是最简单的，采用上机考的方式，都是客观性的题目。这些题目大部分是书上的相关概念，也有部分是书外的一点东西，不过只要把书看熟，这门课程应该没有什么大问题。由于我是做薪酬这块的，对整个人力资源管理的概念不是很熟悉，我这本书大概一共看了三遍。第一遍是不求甚解，只是看懂各个章节大体再讲什么，然后做一下发下来的联系册，花了三星期看完。看第二遍的时候，把练习册(练习册的主编就是我们的老师王伟杰喔《人力资源管理师职业技能鉴定辅导手册》)上每道题所涉及的知识点在书上用萤光笔划出来，边看边划，据说练习册上的题就是最早题库里的题，所涉及的知识点肯定是这本书关键的地方，这边书花费了很长的时间，估计花了六星期。最后一遍就是只看划过的地方了，这遍也用了三星期。经过这样的看书，肯定会对人力资源管理理论体系有了深刻的理解，做客观性题目的话就可以很顺利了。

技能是可以和理论一起复习的，个人觉得技能无非是对理论题的深化和系统性的理解。同样的一个知识点，客观性题名只要对这个知识点有点了解就可以做了，但是技能的话就是对这个知识点的一种阐述。所以没两个单元之间上的复习课非常重要，刘海燕老师会给我们指出这些章节中哪些知识点是会考技能题的，再看第二遍数的时候，可以用不同颜色的笔圈出来，仔细认真的看，有时间的话还可以特别抄出来，到时候复习起来只要看抄的就可以了，这样既可以练练写字，也加深记忆，更能避免翻书复习时遗漏部分考点。

英语(我们的上课老师也是主编王伟杰老师)从某种程度上来说可能是最容易及格的，下功夫的话是一定能及格的。首先就是背单词，300个专业单词一定要背出，而且还要背的和考纲上的一样，考纲上有些单词的时态、单复数形式会很奇怪的，在考卷上也要一样写，中文意思也要是考纲上有的，而不能是平常通用的意思，这样就能保证不在这里失分了。其次是选择题，这里的题目基本上都是英语教科书上选的句子，不过基本上我们是没空看这本书了，所以就把老师发的习题做一下，考试中会有一部分和练习题会相似的。再者是阅读理解题，这是最简单的，至少会有一篇和老师发的习题文章相同题名不同的阅读，而且阅读题的答案只要仔细从文章里找，会直接找到答案，加上老师教的不少应试技巧更是觉得像初中的阅读理解题，最后是作文，十篇范文中有一篇相同。这个倒是蛮难的，如果前面几个项目准备好了，这里到是可以放弃的。不过为了保证能通过考试的话，还是背一下，不过有两篇还是非常难背的，我也没有去背，不过比较幸运的是这次考试中没有考到这两篇。

最后说说面试，面试肯定是最后考的，两个考官对一个考生。一千个人心中有一千个哈姆雷特，考试结束后我们同学交流也发现考官的习惯不同，很难统一。这里我就说说我的面试经历。给我面试的是一个40左右的女考官和一个50左右的男考官，从头至尾，只有女考官发问，男考官没有一个问题，只在看我的自评表。女考官一开始叫我先介绍下自己，我就开始背自评表上的小结了，才背了没多久，考官就叫我不要说了。分析案例，这个案例比技能考试的案例简单，而且貌似是偏重于一个模块的，我抽到的那道是培训的。在回答案例时一定要镇定，考官随时回打断你思路问你前面一句话里说的东西。我对培训不是很熟，所以我回答时有意往绩效那块引。不能引时就介绍自己单位的培训流程的，这个或许是一个拖延时间的办法。老师有时看不下去了就说请你回到案例中来。反正就像之前培训的人力资源前沿网的专职复习郭振超老师说的，不能冷场，不然考官会提许多问题的。我就一直再那儿说，直到考官说可以了，今天就到这儿吧。虽然当时我不能肯定自己会过关，但是和其他同学聊起他们面试时遇到的许多难题，我还真的算简单的。

以上就是我对这次人力资源管理师培训和考试的一点体会，希望能对以后的同学有所帮助，也希望能有更多的学员能通过考试，拿到心仪的证书。

**人力资源管理专题培训心得篇二**

在人力资源管理专业学习了四年的时间，逐渐深入的学习，让我对人力资源有了进一步的了解。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，人力资源管理的实践性将会提高，由此对人力资源工作者提出了更高的要求。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、绩效管理和劳动关系管理这六大模块组成;其次这门课更多的是对于一个即将毕业的大四学生，分享一些案例，从案例中了解即将面对的工作岗位，积累学习更多的经验等等，对我们来说也是一门十分实用的课程。

1、人力资源规划

简单的说：“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，需要确定人力资源工作目标定位和实现的途径。分析企业所处的现状，收集、分析和统计更多的数据，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

既然有了规划，人员的招聘任用与配置就更加重要了。对于企业来说讲求的是人岗匹配，适岗适人。招聘合适的人才并把人才配置到合适的地方才能算完成了一次有效的招聘。然而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己的技能。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。

4、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。

5、薪酬与福利

薪酬与福利作为员工激励的最有效手段之一，它的作用有两点：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。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。

6、劳动关系管理

劳动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。

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!

**人力资源管理专题培训心得篇三**

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，通过对资料的分析和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。

**人力资源管理专题培训心得篇四**

充分发挥人力资源作用提高企业管理水平，管理是企业实现目标的关键，特别是现代大型企业更需要科学的管理手段，现代管理发展趋势有四点：一是战略化趋势;二是信息化趋势;三是人性化趋势;四是弹性化趋势。而人力资源管理是企业管理的核心内容。

一、管理是一门科学也是一门艺术：

随着高科技的发展和社会的进步，现代管理更加强调管理的软化，重视管理的艺术。企业管理不仅需要“理性”，需要“条条框框”，需要“硬”因素;同样也需要“非理性”，需要“软”因素。管理一词有管辖、控制、处理的意思。所谓管理，就是管理者为了达到一定目标而对系统进行控制的活动。也就是通过计划、组织、调节、监督等一系列控制活动，以达到预期的目标。“艺术”是用形象来反映现实的一种社会意识形态，“艺术”一词，常常给人一种美的感觉。管理艺术是管理者分析问题、解决问题的智慧、才能和技能。它是指管理活动中的创造性的管理技能、管理技巧;是指管理者的灵活策略、独特方式、恰当手段、巧妙的方法。管理艺术是非常微妙的东西，是管理者智慧、才能、经验和胆略的综合体现，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。

管理工作既是一门科学，又是一门艺术。社会主义现代化建设，特别是现代化的大生产，管理工作千头万绪，管理者要做管理工作，就必须提高管理艺术水平。提高管理艺术水平，是管理工作有效性的直接要求，是管理者实现管理职责的重要保证，是管理者的要诀。一个企业要想成功，必须注意以下几点：

1、企业战略长远性和适时性的统一。

2、企业规模要与企业自身的资源相匹配。

3、强有力且团结的领导班子。

4、品牌战略是企业成功的重要手段。

5、人才和员工的参与是企业成功的重要砝码。

6、创新是企业发展的灵魂。

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。无论是在工厂、企业。哪一个单位都离不开人，从社会发展来看，朴素的社会学认为人是万物的主宰，管理学应该从人入手。而在现代企业的建设和管理中，人才的管理始终是一个关键的环节。人才管理包括招聘、培养、配置、激励和绩效考核等内容。

我国正在从计划经济向市场经济转变。传统的由国家统一调配的人和管理体制正在向适应社会主义市场经济的新型管理体制转变。人才可以自由流动，企业和个人有了双向选择的机会。企业从被动地接受国家配置人才转变为真正自由用人单位。个人从被动地服从国家分配转变为可根据自由意愿自由择业的劳动者。在相对于从前宽松得多的人才流动制度下，企业如何合理配置与使用人才，已成为当前的重要课题。随着市场经济的发展，越来越多的人意识到，人才匮乏的企业是不可能获得长足发展的，而每一个成功的企业都有一支强有力的人才队伍。归根结底，企业的竞争即是人才的竞争。

人力资源管理首先要相信人人都想把工作干好，有所创造，只要给他们提供了适当的环境，他们就能做到这一点。即是说，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。如果我们相信每个人都可能作出卓有成效的工作，那么，在我们面前也就不存在“人才短缺”的状态，我们缺的是一种使每个潜在人才成其为现实人才的制度。

三、人力配置：人才配置就是将合适的人放到合适的岗位上。虽然说起来简单，但其对于企业(更多精彩文章来自“秘书不求人”)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。解决这一问题，就是要求有合理的配置。人才配置是一个基础，在做到相对合理的配置之后，在管理中要考虑的是如何激励员工，为企业创造更大的价值。

四、人才激励：

激励就是为每个职工提供一种追求与达到目标的手段，这些目标是在满足企业目标的同时也将会满足他个人的需要。

说起激励，过去我们主要靠精神激励，而近年来，所强调的又是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，物质激励之所以在中国目前看来很有效，是因为中国普遍的收入很低，低水平的生活决定了企业员工们对于收入的重视。但从长远看来，激励纯粹与金钱挂钩，只能使员工心中认定与企业的关系为纯契约关系，给多少钱，干多少活，当有其他变化时，如其它企业提供更高的薪水，职工将义无反顾地去投奔。而且，即使企业能够不断地增长工资，依然不能保证员工的积极性。工作的物质环境和福利的好坏，与工人的生产效率并非有明显的因果关系，相反，职工的心理因素和社会因素对生产积极性的影响很大。要调动工人的积极性，还必须从社会、心理方面去努力。工人所要满足的需要中，金钱只是其中的一部分，大部分的需要是感情上的慰藉、安全感和归属感。因此新型的领导者应能提高职工的满足感，善于倾听职工的意见。金钱并不是一种很好的激励手段，但同时又很难想象在报酬很低的情况下会有很高的工作效率。

我们不能指望只凭高工资就使员工全身心地投入，但我们更不能指望有办法使员工在工资水平很低地情况下能够全身心地投入。人的行为取决于其需要，而人的需要又是有层次的。层次由低到高依次为生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现的需要。一般，人是由低到高逐渐满足其所有需要。当一种需要获得基本满足时，对人的行为促动作用会降低以至消失，而高一级的需要对人产生更大的影响力。结合企业管理，企业对职员生理需要满足所能提供的是薪水、健康的工作环境和各种福利。这是职员最低层次的需要，是企业使职工努力工作的基础。这一点能够满足的基础上，才可以谈其它的激励手段。

职员的安全需要所追求的是保障职业，防止意外，企业的职业保证、退休金制度和健康保险制度都是针对此种需要。生理需要和安全需要都是最基本的需要，从双因素理论来看的话，都是属于保健因素，做到这些并不一定能使职工全力以赴地工作，但做不到的话，就一定会使职工不满。后面的几种需要是社会性需要，现代所谈的激励，主要是针对这几种需要的。

社交的需要。职员所追求的是良好的人际关系，团体的接纳与组织的一致。企业需要通过协商制度、利润分配制度、团体活动制度、互助金制度、娱乐制度来满足职工需要。世上没有什么东西可以取代良好的人际关系及随之而来的高昂士气。

尊重的需要。职员所追求的不外是地位、名分、权力、责任、与他人薪水的相对高低。企业对此建立人事考核制度、晋升制度、表彰制度、资金发放制度、选拔进修制度委员会、参与制度来满足职工需要。信任是满足员工社交需要和尊重需要的重要手段。大多数人都乐意得到管理层的信任，乐意聆听管理层对他们解释各种政策和发展方向。

自我实现的需要。这是最高层次的需要。表现为在工作中能最大限度地发挥自己所具有的潜在能力的需要。这就需要针对不同员工进行不同的职业生涯设计，如果能够在职员中树立此种信念，企业将无往而不利。在这一需要的驱使下，职工追求发展个人特长的工作环境，具有挑战性的工作。企业通过决策参与制度、提案制度、研究发展计划、劳资会议等措施来激发和满足职员这一需要。分权是一个有效的办法。分权给予员工一个想象的空间，一个领域，其基本约束仅仅为目标，至于达到目标的方法，则任由员工去选择，去创造。让员工参与企业决策，使员工感到自己在企业中的价值，不仅可以提高其斗志，从而积极地工作，而且会了解如何有效协调配合，导致员工之间关系密切，气氛和谐。企业应尽可能激发引导员工高级需要的实现，才能使企业获得更大的发展。

你对员工的信任在某种程度上决定了员工对自己的信任。员工高级需要主要包括3项内容：1是工作富有挑战性并且有意义;2是有发展和使用他们的技能到最大限度的机会;3是让他们介入对自己的运作和工作目标有影响的决策。

五、人才培养：

不论配置如何，激励怎样，只有培养才能使人才真正成长。培养企业人才首先应该清楚人才应具备的素质。人才对于企业如此需要，那么企业所渴求的人才，到底应该具备哪些素质呢?下面有十三条建议：

1、反应能力。思路敏捷是处理事情成功必备的要素。一件事情的处理往往需要洞察先机，在时机的掌握上必须快人一步，如此才能促使事情成功，因为时机一过就无法挽回。

2、谈吐应对。谈吐应对可以反映出一个人的学识和修养。好的知识和修养，得经过长时间的磨练和不间断地自我充实，才能获得水到渠成的功效。

3、身体状况。身体健康的人做起事来精神焕发、活力充沛，对前途乐观进取，并能负担起较重的责任，而不致因体力不济而功败垂成。我们经常可以看到这样的情况，在一件事情的处理过程中，越是能够坚持到最后一刻的人，才越是有机会成功的人。

4、团队精神。要想做好一件事情，决不能一意孤行，更不能以个人利益为前提，而必须经过不断地协调、沟通、商议、集合众志成城的力量，以整体利益为出发点才能做出为大众所接受并进一步支持的决定。

5、领导才能。企业需要各种不同的人才为其工作，但在选择干部人才时，必须要求其具备领导组织能力。某些技术方面的专才，虽然能够在其技术领域内充分发挥才能，却并不一定完全适合担任主管干部的职位，所以企业对人才的选用必须从基层开始培养干部，经过各种磨练，逐步由中阶层迈向高阶层，使其适得其位，一展其才。

6、敬业乐群。一个有抱负的人必定具有高度敬业乐群的精神，对工作的意愿是乐观开朗、积极进取，并愿意花费较多时间在工作上，具有百折不挠的毅力和恒心。一般而言，人与人的智慧相差无几，其差别取决于对事情的负责态度和勇于将事情做好的精神，尤其是遇到挫折时能不屈不挠继续奋斗，不到成功绝不罢休的决心。

7、创新观念。企业的成长和发展主要在于不断地创新。科技的进步是日新月异的，商场的竞争更是瞬息万变，停留现状就是落伍。一切事物的推动必以人为主体，人的新颖观念才是制胜之道，而只有接受新观念和新思潮才能促成进一步的发展。

8、求知欲望。为学之道不进则退，企业的成员需要不断地充实自己，力求突破，了解更新、更现代化的知识，而不能自满，墨守成规，不再作进一步发展，因而阻碍企业成长的脚步。

9、对人的态度。一件事情成功的关键，主要取决于办事者待人处事的态度。对人态度必须诚恳、和蔼可亲，运用循循善诱的高度说服能力，以赢得别人的共鸣，才较容易促使事情成功。

10、操守把持。一个人再有学识，再有能力，倘若在品行操守上不能把持住分寸，则极有可能会对企业造成莫大的损害。所以，企业在选择人才时必须格外谨慎，避免任用那些利用个人权利营私贪污者，以免假公济私的贪赃枉法者危害到企业的成长，甚至造成无法弥补的损失。

11、生活习惯。从一个人的生活习惯，可以初步了解其个人未来的发展，因为生活习惯正常而有规律，才是一个有原则、有抱负、脚踏实地、实事求是的人。所以从一个人生活习惯的点点滴滴，可以观察到他未来的发展。

12、适应环境。企业在选择人才时，必须注重人员适应环境的能力，避免选用个性极端的人，因为这种人较难与他人和睦相处，往往还会扰乱工作场所的气氛。一个人初到一个企业，开始时必然感到陌生。能在最短时间内了解企业的工作环境，并能愉快地与大家相处在一起的人，才是企业期望的人员。反之，处处与人格格不入，或坚持自我本位的人，都可能扰乱整体前进的脚步，造成个人有志难伸、企业前途难展的困境。

13、坚定的政治信念。对于领导型人才要特别关注其政治坚定性，要有大局意识。 企业的各种培训，对于企业的长远发展起着至关重要的作用。较之知识的培训，更重要的是工作能力的培养。这就需要从组织高层领导一直到基层干部都要有一种信念，一种行为。从人才配置、激励到培养，是企业在人才管理上所应注意的问题，能够合理地安排，将会发现，人才其实就在身边，依靠身边的人才，企业就可以获得高速的发展，人才就可以迅速成长，也就满足了人才自我实现的最高层次需求。

信息时代、知识经济时代已成为我们这个时代的代名词，新的东西每天都会大量地涌现出来，新的技术、新的经营方式层出不穷，“变化”成为这个时代的最重要的特征之一。只有那些灵活地适应了这些变化，且在变化中抓住其中蕴含机会的人和组织，才能在这个时代很好地生存下去。在这样一个变革的时代，一切因循守旧的、僵固不化的东西都将被扫荡一清;只有那些从内心深处渴望变化、视变革为机遇的管理者，他们的职业生命才能如同这个时代一样，充满生机!

**人力资源管理专题培训心得篇五**

一、选人时的匹配度问题(续)

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。

二、求职者的目标追求与利弊分析

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。

三、关于试用期的工资水平

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。

四、一点提示

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。

**人力资源管理专题培训心得篇六**

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、化。

**人力资源管理专题培训心得篇七**

新年伊始，我有幸参加了20xx年度建设集团有限公司经营管理人员培训班的学习，1月9日是开班后的第一堂课《非人力资源经理的人力资源管理》，一天学习下来，本人对人力资源管理课的内容有了一些了解，人力资源是人类社会中最宝贵的资源，这种资源的利用程度，直接影响其他资源的利用程度，影响组织目标的实现程度。

饶老师从以下三个经营命脉方面，把我们带入了人力资源管理知识中去。

一、人力资源是企业经营的命脉

二、绩效管理是企业业绩的命脉

三、绩效改进是企业育才的命脉

我主要对人力资源管理是企业经营的命脉来谈谈我的一点体会，对一个企业来说，财务管理是企业的血液循环，信息系统是企业的神经系统，组织体系是企业的骨胳架构，企业文化是企业的灵魂，那么人力资源管理就是企业的命脉。

人是企业的灵魂：人才是企业成功的重要砝码。组织从选人、育人、用人、留人四个方面入手，组织提供所需的岗位，组织人力资源部门招聘与选拔，个人在企业提供的平台发展，组织进行绩效管理，组织给予合适的激励。（首先老师多次强调人力资源管理并不是人力资源部门所负责的事），对我们公司而言，各子公司、项目部提出人员岗位需求，人力资源部开始按需求进行招聘（选人），招聘来的人员在各个单位里锻炼学习成长（育人），各单位把经过培训后人员安排合适的岗位上工作也就是将合适的人放到合适的岗位上（用人），就像老师在互动中提出的问题，你认为西游记师徒四人中在企业中分别担任什么样的角色，为什么猪八戒不能当ceo，而唐僧可以当ceo，经过小组讨论，我们认为唐僧具有坚定的毅力、目标明确、还有紧箍咒的法宝，所以他可以是ceo的不二人选。

孙悟空执行能力强，但心胸傲慢自我约束力差他不能当ceo，放到现在也就是适合做公司的项目经理。八戒为人处事比较圆滑，他对师兄的话言听计从，对师父忠心耿耿，适合公司市场开发的职务。沙僧为人和善，对工作是任劳任怨，适合公司综合部职务。这就说明组织在用人方面一定要各尽所能、各尽所长用好人用对人，这样对组织来说就可以事半功倍了，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。现代企业的建设和管理中，人力资源管理工作千头万绪，组织的管理者要做好人力资源管理工作，就必须提高人力资源管理艺术水平。

**人力资源管理专题培训心得篇八**

在将近20xx年的人力资源、行政管理工作经历中，我从专员做起，逐步升至主管、部门经理、总监、副总、咨询师等岗位，历经港资、民营、股份制等大中型公司和小规模民企，从沿海鼎盛时期转至内地的成熟转型时期，可以说是每一份工作给我以后的发展奠定了坚实的基础。读万卷书不如走万里路，成熟的管理理念和工作技能是通过对工作经验的不断积累、提炼，不断的自我完善逐步形成的。下面我重点针对人力资源管理的六大模块谈谈我的工作心得体会。 人力资源六大模块是人力资源管理的核心内容，共分为人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、薪酬管理、绩效管理、员工关系管理六部分。人力资源管理是六大模块的有效统一，而不是单纯的某个独立个体。

一、人力资源规划

人力资源规划是根据公司发展战略及决策层管理意志所做出的工作计划。按期限分：长期(五年以上)、短期(一年及以内)，介于两者的中期计划;按内容分：战略发展规划、组织人事规划、制度建设规划和员工开发规划等四类规划。人力资源规划是一项系统的战略工程，它以企业发展战略为指导，以全面核查现有人力资源、分析企业内外部条件为基础，以预测组织对人员的未来供需为切入点，内容基本涵盖了人力资源的各项管理工作，是人力资源工作方向性、科学性、原则性的表述，是人力资源管理工作的指导计划、大纲。规划要具备符合企业实际、顺应领导管理意图、具有前瞻性的特点。

企业决策者的价值观、道德观(老板文化)对人力资源的规划和建设起着关键性的作用。凡是企业以利润为中心，而不是以文化和人为核心的企业生命周期都不会太长。这些年我们看到了中国企业很多老板对人力资源的重视程度逐渐加强，但要上升到人力资源战略规划的角度还有很远距离。大多企业对人力资源管理还未引起足够重视，hr部门更多倾向于事务性的工作，没有根据企业的起步期、发展期、调整期制定不同的人力资源规划。如何从战略角度考虑人力资源的整体规划是每个hr高管人员和企业决策者应该慎重考虑的问题!

二、招聘与配置

人员招聘是指组织为了发展的需要，根据人力资源规划和发展的要求，寻找、吸引那些有能力又有兴趣到本组织任职，并从中选出适宜人员予以录用的过程。企业要发展就一定要招聘更优秀的人才加盟，让整个人力资源流程呈现出良性循环发展。招聘工作的核心是实现所招人员与待聘岗位的有效匹配，这种匹配要求将个人特征与工作岗位的特征有机地结合起来，从而获得理想的人力资源管理结果。人员招聘的核心是“在合适的时间招到合适的人选”。在招聘人员的时就充分考虑到被招聘人员是否符合企业文化的要求而不是单单只考虑应聘人员的文凭、工作能力、薪资要求等。

招聘时间策略：在人才供应高峰时招聘，通常每年的1、2月份是人才供应的低谷，每年3、4月份和6、7月份是人才供应的高峰期，在人才供应的高峰时入场招聘，此时招聘的效率最高。招聘渠道策略：不同的招聘渠道所面对的招聘对象是不同的，比如说如果招普通员工，学历及工作经验要求不是很高，那么人力市场、社区及大中专院校基本上就可以满足了。如果是招中级人才，那么就需要被招聘人员具备一定的学历及工作经验，一般来说人才市场、知名网络招聘网站、参加省市人力资源部门举办的专场招聘会将是不错的选择。关于特殊人才及高级人才，考虑到被招聘对象的针对性及稀缺性，就要预留出更多的招聘时间，选择全国性的网络招聘网站、猎头公司、全国各地举办的专业技能及高精尖人才专场招聘会等招聘渠道。以上人员除普通员工外，在进行外部招聘的同时也要在企业内部进行长期的人才储备，配以适当的培训与学习以满足公司人才的需要。

人员配置指的是人与事的配置关系，目的是通过人与事的配合以及人与人的协调，充分开发利用员工，实现组织目标。人员配置要考虑：人与事的数量是否对应，即有多少事要用多少人去做;事的难易程度与人的能力水平关系;事的数量是否与人的承受能力相适应。人员配置的核心是“大才大用、小才小用，赛马相马、能上能下，人尽其才、各尽所能”。

人力资源配置方面要综合公司现有人员个人素质与工作能力，分析不同工作的特性，同时根据公司经营现状兼具一定的人才储备性原则进行人力资源配置，既不能人员过多造成人浮于事、效率低下的现象，也不能造成人力资源贫乏、不能满足公司正常生产与发展的需要。选拔管理干部尽量从内部选拔，以达到对在职员工的激励效果及让他们看到自身的发展希望。

降低员工流失的物质激励措施：提高工资、改善福利措施;降低员工流失的精神激励措施：满足干事业的需要、强化情感投入、诚心诚意留员工。可从以下几个方面入手：既要加强激励，又要鼓励竞争;既要关心爱护，又要教育引导;既要充分放手，又要有效制约;既要讲人情，也要有制度保证。

总之，不断拓宽人力资源的补充与招聘渠道、提倡高效、适当的人力资源储备是做好该模块工作的要点所在。

三、培训与开发

首先要深刻领会公司目前经营及长期的发展目标，掌握公司现有人员的素质与能力，安排针对性的培训，组织编写培训大纲、培训课件。比如公司因发展需要新制定出管理制度，那么就要针对此制度进行宣导和培训，让员工充分理解此制度的管理目的以便能够顺利实施。还比如目前某部门员工士气低落，工作信心不足，那么我们要进行激励培训，加强他们的信心与热情。还有就是某部门或者某些员工工作技能需要提高，那么我们就要进行技能方面的培训以提高他们的工作能力及水平。另外因为企业发展需要还有新进员工培训、个人素质培训、准军事培训、公关礼仪培训等等。虽然各种各样的培训科目很多，但是并不是所有培训都能解决问题，只有对症下药，进行针对性的培训才能收到理想的效果。针对培训内容及难易程度的不同，在课时安排上要合理，该紧张的就要安排紧张，否则就没有学习的氛围，如果需要间隔时间长的就不能安排太密，要给学员接受消化的过程和时间。关于培训讲师我们可以采用灵活的方式，比如我们人力资源部的人员、各部门的管理人员、工作业绩突出的普通员工、比较经典的教学光盘以及外请的专业培训讲师等等，综合考虑培训费用、效果、实用程度等因素设置适合的培训人。培训完成后还要进行课程考核及培训反馈，必要时还要对被培训人进行一对一的探讨，就培训内容、课时安排、培训方式、讲师水平、培训效果进行充分的沟通，以便对培训各方面的安排进行不断的提升。根据培训目的及课程的难易程度，员工培训还分为一级培训、二级培训、三级培训等等。对培训讲师进行专业化、职业化培训，受训合格后方能评为内部讲师。要做好培训效果的评估，把培训工作作为系统化、长期化、不断提高和深化的工程来做，才能收到理想的培训效果。

人力资源开发工作就是发掘员工工作能力的潜力，激发他们向上进取及渴望成功的欲望，相信他们的能力，给他们充满希望的愿景，以提高自身工作能力及工作效率，以达到公司人力资源不断增值的目的。人力资源开发要考虑被开发人员的学历、现有工作能力、以往工作业绩、学习与接受能力、被开发类型是否为公司所需要类型等因素。除了公司组织的各种培训和学习以外，还要多鼓励员工自我学习，在公司内部积极烘托出学习进取的氛围，对经过自我学习并考取国家颁发的相应技能证书且所学专业能够服务于本职工作的员工，公司要给与一定的现金及名誉奖励，鼓励员工不断学习深造。经过公司开发与员工自我开发双管齐下的措施，就可以从根本上杜绝公司人才缺乏的现象发生。

三、薪酬管理

薪酬管理的主要工作目标就是合理分配工资预算总额，对公司人员工资结构进行合理划分，主要参考依据为国家相关法律法规、企业所处地区的同行业同职务工资水平、当地最低工资标准、公司当前薪资水平、员工岗位在企业所处地位及作用、绩效考核指标及目标等因素。薪酬水平即要基本满足员工期望，同时又不能给企业造成浪费;既要符合当地的劳动法规，也要考虑到企业实际经济的状况。

员工薪酬作为企业对员工的重要激励手段，要多采用灵活机动的策略，根据不同岗位类别(职能部门、业务部门、设计研发部门等等)设计不同的薪资结构。对工作完成出色的员工要在薪资上给于肯定和鼓励，反之也是一样。对销售业务人员尽量在基本工资方面给付较低，而在绩效工资及奖金制度上给于员工更大的想象空间，激励他们奋发图强的去争取较高的工资待遇，让薪酬管理真正起到激励员工和肯定员工业绩的目的。待到条件成熟以后，就可以逐步实现向定岗定薪、低基本工资、高奖励的科学管理模式的转变。

四、绩效管理

绩效管理往往是企业最为关心的部分。绩效管理的目的通俗一点讲就是让员工能够有压力有动力，自发性的去把工作做好，从而减少整个公司的管理压力。另一个方面也希望员工能够清楚的知道把工作做到公司所要求的水平都需要达到什么样的条件，哪部分工作还没做好，还需要提升什么等等。

绩效管理大致分为绩效指标及目标的设定、过程辅导与监控、绩效考核、考核结果的反馈与运用等步骤。

绩效指标及目标的设定要与公司的目标管理、当期工作计划结合起来。绩效指标应当具有代表性、关键性和典型性;每个被考核岗位的当期考核指标数量不宜过多，要少而精;考评的标准要具体明确，易于考评者和被考评者理解和掌握;各个考核指标要有合理的分配权重。具体考核指标涵盖很多的细节内容，比如说部门主管，往往都会考核本部门的完成工作任务的情况、本部门员工流失率、部门工作氛围、员工工作能力提升状况、与对口部门工作衔接及配合度等等;普通员工一般都会考核工作完成情况、个人学习情况、工作服从度、同事及上级工作评价、出勤情况等要素。然后就全部考核要素进行打分，根据得分情况来计算考核工资，那么自身工作的好与坏就可以通过得分情况很直观的显现出来。绩效考核指标在制定时一定要和被考核部门人员进行充分的探讨沟通，一定要让他们能够理解考核的目的所在，以便日后在执行时尽量减少员工的抵触情绪及执行压力。

绩效考核在执行时要遵循由宽到严、由浅入深、由形式到实质、按计划分步骤逐步的实现考核目标。在实行绩效考核前先进行思想上的宣导，安排针对性的培训等等，让员工做好思想上的准备，充分理解考核的内容及目的，让员工有一个理解、接受、执行的时间过程。在实行考核时实行由浅入深、由松到严的考核步骤，就考核指标与被考核部门及人员进行全面的沟通，充分考虑到考核人员的素质及接受能力。个人观点认为，初期考核指标不要太多，也不宜太高，同时绩效工资部分也不要太多，等员工慢慢适应了这种工作管理模式以后，再逐步提高考核水平及要求，才是比较妥当也人性化的合理方式。关于绩效考核评分的部分，在确定好考核指标以后，根据考核指标具体内容来划定具体的评分人员，有部门同事，直接上司、接口部门、后勤部门等人员。评分时必须做到实事求是，杜绝你好我好大家好的敷衍局面。把绩效考核评分的重要性给大家灌输到位，让他们认识到认真对待考核打分是对企业与自身的一种责任，敷衍应付是对同事的一种伤害的思想观念。要明确各部门主管对本部门考核执行情况负有不可推卸的管理责任，务必要把绩效考核做到真实、有效。人力资源部门在考核进行中也要听取各部门反馈的意见和建议，对考核方案进行不断的完善和改进，已做到最适合企业发展的工作要求。

五、员工关系管理

员工关系管理或者称之为劳动关系管理，其重要工作目标是理顺公司内部的劳资关系，增强团队凝聚力及向心力，妥善解决日常运营中产生的各种员工与公司、员工与主管、员工与同事、员工与工作等各方面的矛盾。我个人认为，建设好公司各层人员的沟通渠道，让上情能下达，下情能上达，公司各层人员之间能够通过有效渠道进行沟通，同时不断提升公司管理者的管理能力及个人修养，把每一项公司管理政策向基层员工灌输到位，尽可能的提前预防矛盾的出现而不是到处救火，那么员工关系这个模块内的工作做起来难度就小得多了。同时配以公司文化及价值观的宣传，举办各类有实际意义的员工活动，不断增强员工的向心力，理顺劳动关系，那么对公司团队的稳定性、员工的工作热情、改善员工流失率等都能起到很好的积极作用。具体措施如设立意见箱、实行总经理接待日、举行部门内部沟通会及接口部门沟通会、组织公司集体活动及参加社会义务劳动等，都是比较有效的措施。

综上所述，人力资源六大模块基本上涵盖了人力资源管理所有涉及到的工作范畴，六个模块之间彼此联系、相互影响，不可分割。六大模块不分轻重都很重要，一个模块做不好，就直接影响到别的模块的执行效果及目标完成度。努力做事只能把事情做对，用心做事才能把事情做好。所以，如果想把人力资源管理工作做好做到位，就必须专注于每一个工作细节，认真对待每一个人每一件事，同时人力资源管理者要具备决心、细心、耐心、爱心、恒心的自身素质，与时俱进，明确自身角色定位，根据公司发展需要不断提升自身素质和工作技能，那么人力资源工作一定会为企业的发展发挥出应有的重要作用和价值。

以上是我以自身工作经验结合六大模块对人力资源管理阐述的一些个人观点和工作体会，因为人力资源管理工作要和企业具体实际情况紧密结合，所涉及的具体细节及涵盖的内容实在太多，在此不便进行一一详细表述，只能概括性的泛泛而谈，还恳请谅解，后续会进一步针对实际进行沟通或提供以前工作中自己独立制定的成功案例。

谢谢董，还请多多指正与教导。

**人力资源管理专题培训心得篇九**

我是，目前在人力资源部工作，已入职1个半月。新员工培训终于在翘首期盼中到来，对于新员工的培训，我是带着期望来的。1天紧张有序的课程下来，真心感觉没有白来。老师帅，小伙伴赞，企业棒，这是一个团结向上，奋斗不息的团队，我发现有点爱上了。

在一天的课程中，我先后学习了公司企业文化、管理制度以及创始人的商业计划ppt演讲，让我这个工作好几年的老鸟享受了一场洗礼。下面我将分享一下在这场洗礼中获得的令人难忘的点。

尽快实现角色转变、找准个人定位、融入新的环境。公司的愿景是成为人力资源服务外包行业的no1，霸气有木有？那如何实现这个愿景呢？这里不仅仅需要老x一个人的奋斗，更多需要在做所有小伙伴的奋斗。每一个小伙伴都应该尽快转变角色，快速找到自己的定位，积极融入新的环境。

着力培养责任意识、吃苦耐劳的意识。岗位有分工，责任无大小，这要求我们的小伙伴不仅是一个会做事、能做事的人，更多要求还得是一个会抗事的人。在培训之前，我和我的小伙伴已经经历了一轮为期3天的惨无人道的野外军事拓展。我想这个就绝对能展现什么叫吃苦耐劳的意识了。

时刻谦虚谨慎，心存敬畏之心。我是做产品的，这些产品最终都要给客户使用的，而不是停留在纸面上。我们要面对的是大浪淘沙的外部市场环境还有人力咨询行业同行精英，市场是检验产品好不好的唯一标尺。在平常工作中我们应该为百分之一的不完美付出百分百的努力，我们的眼里容不下一丝丝的不完美。

没有任何事情是理所当然的，一切需要感恩。我们所有的工作都不是孤立存在的，我们需要同身边的小伙伴进行合作，你的成功不仅仅是你一个人，首先公司给了你一个施展才华的平台，其次身边的小伙伴给予了积极的帮助，最后我们的背后还有理解我们工作的家人。心怀感恩，轻装上阵，让梦想插上感恩的翅膀。

坚持到底，不轻言放弃。罗曼罗兰曾说：“与其花很多时间和精力去凿很多浅井，不如花同样的时间和精力去挖一口深井。如果一个人能专心地做一件事情，反而更加容易出成就。对于年轻的职场人来说，如果能在一个岗位上坚持更久，那么成功的几率更大。”只要你付出了，总有一天，你的回报终将大于你的付出。

最后衷心的感谢一同参与培训的小伙伴，你们积极向上，你们自信满满，让培训的课程充满了欢声笑语；感谢为了此次培训默默付出的培训老师，你们工作严谨，你们诙谐幽默，为我们奉上了一场精彩无比的新人培训。

**人力资源管理专题培训心得篇十**

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。

**人力资源管理专题培训心得篇十一**

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。

**人力资源管理专题培训心得篇十二**

20xx年6月22日，在扬州新世纪宾馆，由汇银人力资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。

**人力资源管理专题培训心得篇十三**

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。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找