

关于人力资源管理心得体会范文（34 篇）

关于人力资源管理心得体会范文（精选 34 篇）

关于人力资源管理心得体会范文 篇 1

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。

关于人力资源管理心得体会范文 篇 2

我两次来到北京参加超市人的培训，使我更加系统地学习了人力资源的有关知识，开阔了视野，增长了见识。通过和学员的交流，学习到很多先进经验及经营理念，更加认识到自身存在的差距与不足。

本次培训有四个方面的内容：招聘面试与甄选；薪酬体系的构建与管理；建立具有竞争力的激励体系；人力资源经理如何充分发挥作用。

现将本次学习体会汇报如下：

一、企业的竞争是员工素质的竞争，能否招聘到并选拔出合适的员工是一个企业兴衰的关键。

招聘的目的是吸引、善用和发展有才能、有经验、敬业、创新和廉洁的员工，所有应聘者机会均等，不因应聘者的性别、民族和

宗教信仰不同而给予不同的考虑，公司招聘录用员工按照公开、平等、竞争、择优的原则，对公司内符合招聘职位要求及表现卓越的合适员工，将优先给予选拔、晋升，然后再考虑向社会公开招聘。

我们在招聘工作中，一般是通过简历的筛选和面试来决定是否录用。但是简历只能代表一个人的过去，不能代表他的现在水平，更不能排除他有迎合面试人的心态回答问题的一方面。一旦录用之后，还存在着与企业文化的融合，工作岗位的适应及潜能的充分发挥等问题。这就要求我们人力资源部在招聘人员时，必须做好任职要求和职位描述，以便应聘者能根据自己的实际情况去应聘相应的职位。而且在招聘中高层管理人员时还需从侧面了解其人品及工作表现。以免在今后的工作中出现较大的后患。对一些条件较好但暂时无空缺安置人员，也应委婉地通知其没有被录取的原因是好中选优，以后还有机会。以便保留一个很好的印象，待需要时录用。

由于我们所需的管理人才和专业人才在我们地区极其有限，人员选择余地较小，还是应该注重从内部提拔，比较节省人力成本，企业文化和价值观也能得到认可，相对来说，注意内部人员的储备和培养尤为重要。

另外还应注意，新招聘的员工在上岗前首先应该体检，从而避免传染病的传播。

二、薪酬体系的构建和管理，有助于公司业绩的提高，并能有效控制员工的流失率，达到吸引人才、留住人才的目的。

(一)短期薪酬包括奖金和津贴，目的是激励人；

奖金除月度奖金、年终奖金外，还可以设很多单项奖金。比如：全勤奖、合理化建议奖、最佳损耗控制奖、最佳销售奖、委屈奖、优秀员工奖、优秀管理奖等，都能够在不同方面、不同程度地对各

部门员工起到激励作用。

(1) 影响个人薪酬水平的因素包括知识、技能和经验。绩效也决定具体所得。

(2)还有工资结构中的独生子女费问题。国家规定：已经领取《独生子女证》的员工，每月发给独生子女费5元，截止时间为其独生子(女)年满14或18周岁。在我们公司有独生子女证的人员未必会有几个，但是却一定程度上和国家政策保持了一致。

(二)长期薪酬包括股票、期权、年薪制。目的是为留住高级管理人才。年薪制是一种长期的激励体制，它是以经营者为实施对象，以年度为考核周期，根据经营者的经营业绩、经营难度和风险，合理确定其年度收入的一种工资分配制度。年薪制有利于激发经营者的工作热情。不仅是一种经济回报，而且是一种素质奖励和能力肯定，有利于制约经营者的贪污腐败行为，可以进一步强化约束机制，有利于保护出资者利益，防止公司领导弄虚作假，以免跳槽，防止做危害公司利益的事情。年薪制有一定的优越性，但我认为现在我们实行的条件还不成熟。

三、建立具有竞争里的激励体系，调动员工积极性，在工作中寻找快乐，增强企业的凝聚力和向心力。

(一)具有竞争力的激励体制包括：物质激励留人，情感激励动人，信任激励感人，反面激励策人，愿景激励励人。

激励是激发人的动机、诱导人的行为，使其发挥内在潜力，调动和发扬人的积极性。

1、在超市中可以设置的管理者与员工的沟通渠道包括：总经理信箱、自己发行的报刊、座谈会、员工培训、绩效面谈、定期同低层员工沟通，定期做员工对公司的满意度调查，员工互助社等。

2、领导建立良好的员工管理体系。例如：记住员工的名字，为员工生日祝福，与员工拉家常，关心员工的家属与生活(困难员工的福利)，让员工更多地了解高层，有针对性地组织家访等。

3、企业社会形象的塑造。如果是当地龙头企业或当地信誉企业，都会让员工感觉到作为企业一分子自豪感，找到家一般的感觉。

4、要做好离职员工的访谈，不但会知道公司内部存在的问题，而且还会留住员工的心。相反，不问原因，随便批准员工离职，就会逐渐失去很多优秀员工，付出的代价会很大，不仅会影响在职员工的士气，而且也会影响企业的对外形象，业务员更会带走部门业务客户。

(二) 一千领导应了解员工的基本需求及员工流失的原因，以便知员工之所想，急员工之所急。

经调查得知，员工最需要得到的是：

工作的成就感、事业的支持，老总的嘉奖，倍受公司重视、培训、同行的肯定和上级的奖励、高薪、提升的机会等。

员工最讨厌的问题是：复杂的人际关系、制度的随意性、不公正、劳而无功、员工不求上进，企业氛围中充满政治把戏，对员工的业绩没有期望值等。

造成员工流失的原因是：薪资福利待遇低，工作内容枯燥乏味，人际关系不和，感觉不到上司的关注，感觉不到工作被认可、感觉不到有发展机会等。

(三)一般情况下，员工离职有三大原因：事业手挫、人际不顺、薪资不满，所以说薪酬体系也是激励人才，留住人才的一个重要因素。如果应聘人的求职动机是为了寻求职业发展的空间，那么薪酬问题就不会是主要原因，给他一个充分发挥才能的舞台，也会达到缓解薪酬方面压力的作用。

总之，现在的员工更加富有个性，渴望得到尊重，追求和谐的工作氛围调和合作的工作环境。

(四)组织丰富多彩的企业活动，公司不仅仅是工作的场所，更是员工生活的一部分。让工作变得更有趣，公司不仅对员工的职业生涯，而且对他们私人生活多有影响。要让员工参与公司的决策，让他们有主人翁的感觉。

关于人力资源管理心得体会范文 篇3

学习人力资源管理后的心得

从这次学习完本课程后的心得体会到现在的企业不外乎就是家族企业、民营企业这两种。国营企业几乎是已经不用谈到什么人力资源管理方面的问题，能存在的也就是相当大的大型企业，该企业的管理模式也已经存在于几十年了，自然也就有他存在的理由及固定模式，企业文化及人力资源也就是靠老本及国营资本来运营来支撑。具体能存在多少年是看该类型企业的市场适应力而定，但是，要发展乃至壮大起来也还是比较难的，无论是改制还是其他方式，也是在不得已而为之。

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。就自己而言在企业工作过将近7年，从事过不同岗位的管理工作，也见过各种类型的老板；由此认识到一个关键的问题：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”。制度和管理方式是要定的，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。也就是品牌与产品销售方面的定位思维差异问题。经营一个品牌与销售一个产品就是卖出去与市场的根本差异定位。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、也能覆舟”，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。一个私营企业首先靠所谓的高薪来吸引或者是说是“挖”，一个人来做管理，承诺很多，什么条件都可以同意。但是，真正到了关键的时候就变了，所谓的制度及文化，还有承诺都忘记了，一时的冲动就来了，靠老板的临时发挥处理问题，人自然也就留不住了，怎么办？再招聘、再去“挖”。周而复始的做同一件事情，用好人就成了另一道风景线了。也就成了该类型企业的另一种文化了，就这样该类型的企业能走多远呢？可想而知，中国的品牌及民营企业为什么存在不了多久，寿命非常之短，老板不去真正的思考、分析自身的原因。总认为一个人就是能管理好所有的事情，在团队建设和投资方面就层层“把关”“卡”，其实，导致失败的是企业、损失的还是老板自己。老板也就只能用“铁打的营盘，流水的兵”这个词来安慰自己了。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，才会使自己企业立有发展壮大的将来。

关于人力资源管理心得体会范文 篇4

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：

一、没有完美的个人，只有完美的团队。

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。

二、终身学习，态度决定一切。

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。

三、生活有爱才有意义，学会珍惜和欣赏。

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。

四、工作马上做，有节奏，不做拖沓。

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。

通过近期的人力资源培训学习，本人切实的感觉到了自身的提高，在此感谢上级安排的此次学习活动，感谢每一位授课老师精彩的授课。此次的培训学习，使自己的理论基础，道德水准，业务修养等方面有了比较明显的提高，进一步增强了学习理论的自觉性与坚定性，增强了做好新形势下本职工作的能力和信心。参加本期培训本人主要有以下几方面体会和收获：

通过培训，使我进一步增强了对人力资源管理学习的重要性和迫切性的认识。

例如：179号确定的送达程序，按照《企业职工奖惩条例》第十八条规定精神，企业对有旷工行为的职工做除名处理，必须符合规定的条件并履行相应的程序。因此企业通知请假、放长假、长期病休职工在规定时间内回单位报到或办理有关手续，应遵循对职工负责的原则，以书面形式直接送达职工本人，本人不在的，交其同住成年亲属签收。直接送达有困难的可以邮寄送达，以挂号查询回执上注明的收件日期为送达日期。只有在受送达职工下落不明，或者用上述送达方式无法送达的情况下，方可公告送达，即张贴公告或通过新闻媒介通知。自发出公告之日起，经过三十日，即视为送达。在此基础上，企业方可对旷工和违反规定的职工按上述法规做除名处理。能用直接送达或邮寄送达而未用，直接采用公告方式送达，视为无效。

经过这次培训学习，我深刻认识到科学运用人力资源管理办法的重要性，以科学发展的态度，通过过程控制，持续改进等方法，逐步实现人力资源的管理化，圆满的完成工作任务。

关于人力资源管理心得体会范文 篇5

造成员工流失的原因是：薪资福利待遇低，工作内容枯燥乏味，人际关系不和，感觉不到上司的关注，感觉不到工作被认可、感觉不到有发展机会等。

(三)一般情况下，员工离职有三大原因：事业手挫、人际不顺、薪资不满，所以说薪酬体系也是激励人才，留住人才的一个重要因素。如果应聘人的求职动机是为了寻求职业发展的空间，那么薪酬问题就不会是主要原因，给他一个充分发挥才能的舞台，也会达到缓解薪酬方面压力的作用。

总之，现在的员工更加富有个性，渴望得到尊重，追求和谐的工作氛围调和合作的工作环境。

(四)组织丰富多彩的企业活动，公司不仅仅是工作的场所，更是员工生活的一部分。让工作变得更有趣，公司不仅对员工的职业生涯，而且对他们私人生活多有影响。要让员工参与公司的决策，让他们有主人翁的感觉。

关于人力资源管理心得体会范文 篇6

我两次来到北京参加“超市人”的培训，使我更加系统地学习了人力资源的有关知识，开阔了视野，增长了见识。通过和学员的交流，学习到很多先进经验及经营理念，更加认识到自身存在的差距与不足。

本次培训有四个方面的内容：招聘面试与甄选；薪酬体系的构建与管理；建立具有竞争力的激励体系；人力资源经理如何充分发挥作用。

现将本次学习体会如下：

一、企业的竞争是员工素质的竞争，能否招聘到并选拔出合适的员工是一个企业兴衰的关键。

招聘的目的是吸引、善用和发展有才能、有经验、敬业、创新和廉洁的员工，所有应聘者机会均等，不因应聘者的性别、民族和宗教信仰不同而给予不同的考虑，公司招聘录用员工按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，对公司内符合招聘职位要求及表现卓越的合适员工，将优先给予选拔、晋升，然后再考虑向社会公开招聘。

我们在招聘工作中，一般是通过简历的筛选和面试来决定是否录用。但是简历只能代表一个人的过去，不能代表他的现在水平，更不能排除他有迎合面试人的心态回答问题的一方面。一旦录用之后，还存在着与企业文化的融合，工作岗位的适应及潜能的充分发挥等问题。这就要求我们人力资源部在招聘人员时，必须做好任职要求和职位描述，以便应聘者能根据自己的实际情况去应聘相应的职位。而且在招聘中高层管理人员时还需从侧面了解其人品及工作表现。以免在今后的工作中出现较大的后患。对一些条件较好但暂时无空缺安置人员，也应委婉地通知其没有被录取的原因是“好中选优”，以后还有机会。以便保留一个很好的印象，待需要时录用。

由于我们所需的管理人才和专业人才在我们地区极其有限，人员选择余地较小，还是应该注重从内部提拔，比较节省人力成本，企业文化和价值观也能得到认可，相对来说，注意内部人员的储备和培养尤为重要。

另外还应注意，新招聘的员工在上岗前首先应该体检，从而避免传染病的传播。

二、薪酬体系的构建和管理，有助于公司业绩的提高，并能有效控制员工的流失率，达到吸引人才、留住人才的目的。

(一)短期薪酬包括奖金和津贴，目的是激励人；

奖金除月度奖金、年终奖金外，还可以设很多单项奖金。比如：全勤奖、合理化建议奖、最佳损耗控制奖、最佳销售奖、委屈奖、优秀员工奖、优秀管理奖等，都能够在不同方面、不同程度地对各部门员工起到激励作用。

(1)影响个人薪酬水平的因素包括知识、技能和经验。绩效也决定具体所得。

(2)还有工资结构中的“独生子女费”问题。国家规定：已经领取《独生子女证》的员工，每月发给独生子女费5元，截止时间为其独生子(女)年满14或18周岁。在我们公司有独生子女证的人员未必会有几个，但是却在一定程度上和国家政策保持了一致。

(二)长期薪酬包括股票、期权、年薪制。目的是为留住高级管理人才。年薪制是一种长期的激励体制，它是以经营者为实施对象，以年度为考核周期，根据经营者的经营业绩、经营难度和风险，合理确定其年度收入的一种工资分配制度。年薪制有利于激发经营者的工作热情。不仅是一种经济回报，而且是一种素质奖励和能力肯定，有利于制约经营者的腐败行为，可以进一步强化约束机制，有利于保护出资者利益，防止公司领导弄虚作假，以免跳槽，防止做危害公司利益的事情。年薪制有一定的优越性，但我认为现在我们实行的条件还不成熟。

三、建立具有竞争里的激励体系，调动员工积极性，在工作中寻找快乐，增强企业的凝聚力和向心力。

(一)具有竞争力的激励体制包括：物质激励留人，情感激励动人，信任激励感人，反面激励策人，愿景激励励人。

激励是激发人的动机、诱导人的行为，使其发挥内在潜力，调动和发扬人的积极性。

1、在超市中可以设置的管理者与员工的沟通渠道包括：总经理信箱、自己发行的报刊、座谈会、员工培训、绩效面谈、定期同低层员工沟通，定期做员工对公司的满意度调查，员工互助社等。

2、领导建立良好的员工管理体系。例如：记住员工的名字，为员工生日祝福，与员工拉家常，关心员工的家属与生活(困难员工的福利)，让员工更多地了解高层，有针对性地组织家访等。

3、企业社会形象的塑造。如果是当地龙头企业成当地信誉企业，都会让员工感觉到作为企业一分子的自豪感，找到家一般的感觉。

4、要做好“离职员工的访谈”，不但会知道公司内部存在的问题，而且还会留住员工的心。相反，不问原因，随便批准员工离职，就会逐渐失去很多优秀员工，付出的代价会很大，不仅会影响在职员工的士气，而且也会影响企业的对外形象，业务员更会带走部门业务客户。

(二)一千领导应了解员工的基本需求及员工流失的原因，以便知员工之所想，急员工之所急。

经调查得知，员工最需要得到的是：

工作的成就感、事业的支持，老总的嘉奖，倍受公司重视、培训、同行的肯定和上级的奖励、高薪、提升的机会等。

关于人力资源管理心得体会范文 篇7

我两次来到北京参加“超市人”的培训，使我更加系统地学习了人力资源的有关知识，开阔了视野，增长了见识。通过和学员的交流，学习到很多先进经验及经营理念，更加认识到自身存在的差距与不足。

本次培训有四个方面的内容：招聘面试与甄选；薪酬体系的构建与管理；建立具有竞争力的激励体系；人力资源经理如何充分发挥作用。

现将本次学习体会如下：

一、企业的竞争是员工素质的竞争，能否招聘到并选拔出合适的员工是一个企业兴衰的关键。

招聘的目的是吸引、善用和发展有才能、有经验、敬业、创新和廉洁的员工，所有应聘者机会均等，不因应聘者的性别、民族和宗教信仰不同而给予不同的考虑，公司招聘录用员工按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，对公司内符合招聘职位要求及表现卓越的合适员工，将优先给予选拔、晋升，然后再考虑向社会公开招聘。

我们在招聘工作中，一般是通过简历的筛选和面试来决定是否录用。但是简历只能代表一个人的过去，不能代表他的现在水平，更不能排除他有迎合面试人的心态回答问题的一方面。一旦录用之后，还存在着与企业文化的融合，工作岗位的适应及潜能的充分发挥等问题。这就要求我们人力资源部在招聘人员时，必须做好任职要求和职位描述，以便应聘者能根据自己的实际情况去应聘相应的职位。而且在招聘中高层管理人员时还需从侧面了解其人品及工作表现。以免在今后的工作中出现较大的后患。对一些条件较好但暂时无空缺安置人员，也应委婉地通知其没有被录取的原因是“好中选优”，以后还有机会。以便保留一个很好的印象，待需要时录用。

由于我们所需的管理人才和专业人才在我们地区极其有限，人员选择余地较小，还是应该注重从内部提拔，比较节省人力成本，企业文化和价值观也能得到认可，相对来说，注意内部人员的储备和培养尤为重要。

另外还应注意，新招聘的员工在上岗前首先应该体检，从而避免传染病的传播。

二、薪酬体系的构建和管理，有助于公司业绩的提高，并能有效控制员工的流失率，达到吸引人才、留住人才的目的。

(一)短期薪酬包括奖金和津贴，目的是激励人；

奖金除月度奖金、年终奖金外，还可以设很多单项奖金。比如：全勤奖、合理化建议奖、最佳损耗控制奖、最佳销售奖、委屈奖、优秀员工奖、优秀管理奖等，都能够在不同方面、不同程度地对各

部门员工起到激励作用。

(1) 影响个人薪酬水平的因素包括知识、技能和经验。绩效也决定具体所得。

(2)还有工资结构中的“独生子女费”问题。国家规定：已经领取《独生子女证》的员工，每月发给独生子女费5元，截止时间为其独生子(女)年满14或18周岁。在我们公司有独生子女证的人员未必会有几个，但是却一定程度上和国家政策保持了一致。

(二)长期薪酬包括股票、期权、年薪制。目的是为留住高级管理人才。年薪制是一种长期的激励体制，它是以经营者为实施对象，以年度为考核周期，根据经营者的经营业绩、经营难度和风险，合理确定其年度收入的一种工资分配制度。年薪制有利于激发经营者的工作热情。不仅是一种经济回报，而且是一种素质奖励和能力肯定，有利于制约经营者的腐败行为，可以进一步强化约束机制，有利于保护出资者利益，防止公司领导弄虚作假，以免跳槽，防止做危害公司利益的事情。年薪制有一定的优越性，但我认为现在我们实行的条件还不成熟。

三、建立具有竞争里的激励体系，调动员工积极性，在工作中寻找快乐，增强企业的凝聚力和向心力。

(一)具有竞争力的激励体制包括：物质激励留人，情感激励动人，信任激励感人，反面激励策人，愿景激励励人。

激励是激发人的动机、诱导人的行为，使其发挥内在潜力，调动和发扬人的积极性。

1、在超市中可以设置的管理者与员工的沟通渠道包括：总经理信箱、自己发行的报刊、座谈会、员工培训、绩效面谈、定期同低层员工沟通，定期做员工对公司的满意度调查，员工互助社等。

2、领导建立良好的员工管理体系。例如：记住员工的名字，为员工生日祝福，与员工拉家常，关心员工的家属与生活(困难员工的福利)，让员工更多地了解高层，有针对性地组织家访等。

3、企业社会形象的塑造。如果是当地龙头企业或当地信誉企业，都会让员工感觉到作为企业一分子自豪感，找到家一般的感觉。

4、要做好“离职员工的访谈”，不但会知道公司内部存在的问题，而且还会留住员工的心。相反，不问原因，随便批准员工离职，就会逐渐失去很多优秀员工，付出的代价会很大，不仅会影响在职员工的士气，而且也会影响企业的对外形象，业务员更会带走部门业务客户。

(二) 一千领导应了解员工的基本需求及员工流失的原因，以便知员工之所想，急员工之所急。

经调查得知，员工最需要得到的是：

工作的成就感、事业的支持，老总的嘉奖，倍受公司重视、培训、同行的肯定和上级的奖励、高薪、提升的机会等。

员工最讨厌的问题是：复杂的人际关系、制度的随意性、不公正、劳而无功、员工不求上进，企业氛围中充满政治把戏，对员工的业绩没有期望值等。

造成员工流失的原因是：薪资福利待遇低，工作内容枯燥乏味，人际关系不和，感觉不到上司的关注，感觉不到工作被认可、感觉不到有发展机会等。

(三)一般情况下，员工离职有三大原因：事业手挫、人际不顺、薪资不满，所以说薪酬体系也是激励人才，留住人才的一个重要因素。如果应聘人的求职动机是为了寻求职业发展的空间，那么薪酬问题就不会是主要原因，给他一个充分发挥才能的舞台，也会达到缓解薪酬方面压力的作用。

总之，现在的员工更加富有个性，渴望得到尊重，追求和谐的工作氛围调和合作的工作环境。

(四)组织丰富多彩的企业活动，公司不仅仅是工作的场所，更是员工生活的一部分。让工作变得更有趣，公司不仅对员工的职业生涯，而且对他们私人生活多有影响。要让员工参与公司的决策，让他们有主人翁的感觉。

关于人力资源管理心得体会范文 篇8

人力资源管理是一门科学，也是一门技术。这门科学在我国经济发展中发挥着重要的作用，为提高我国人力资源管理水平、推动国际劳动组织整合和人力资源管理现代化做了不可多得的贡献。

首先通过学习，使我更加深刻地理解了人力资源管理工作的重要性和迫切性。人力资源管理工作不仅为国民经济发展提供了人力资源管理服务，还为各方面提供了政策支持，为国民经济发展提供了服务。在此，我想谈谈我这次学习的心得体会。

人力资源工作是一项长期的、艰巨的、复杂的工作。我们必须在工作中不断地探索，勇于创新，才能使人力资源管理工作更加有效地发挥效能。

一、加强学习，提高思想认识。

人力资源管理工作的重要性和紧迫性是毋庸置疑的，人力资源管理是和地方人力资源管理的重要组成部分，是各项事业取得成功的重要保障。在实际工作中，我们应该树立正确的人事观、政绩观，坚持以人为本，努力发挥各方面的积极作用，为的经济建设发挥积极作用。要加强人员的素质建设和人才的引进，提高人才队伍的整体素质，树立良好的职业道德，努力建设一支思想理念过硬，业务精良，能够担当大局的优秀人事队伍，为我们的企业提供强有力的人才支持。

二、要加强人事劳动部门的业务培训。

人力资源部门是劳动力转移中重要的战略部门，是人力资源部门的核心部门。人力资源部门的职责主要是协助人力资源部门开展工作，为公司的正常运作提供人力和财力支持。因此，人力资源部门应该做好以下几个方面的工作。

一）人力资源部门应该加强对人力资源管理工作人员的业务知识、政策法规等内容的学习，使之更好地适应国际化和信息化的形势，为国民经济的发展服务。

二）应该加大人力资源管理人员的业务理论与实战经验的培训，加强对现有人员的培训，提高业务水平和专业知识技能，使其适应岗位需要，适应岗位要求，适应岗位要求，不断提高工作能力和综合素质。

三）应该加大对人事劳动部门人力资源工作人员的专业知识培训，使其适应岗位需要，适应岗位要求，不断提高工作能力和综合

能力。

三、建立良好的人事劳动管理制度。

建立良好的人事劳动工作管理制度，是人事劳动部门进行人事管理工作的重要保证。通过对各项人事劳动人事业务的业务培训，使其了解掌握本岗位的业务和工作职责，明确工作的程序和内容；使其具有处理事务和完成工作的能力，提高其工作能力和工作效率。

总之，人力资源部在做好工作的同时，也要在不断地总结经验教训中得到了锻炼和提高，为更好的完成今后的人力资源管理工作打下良好的基础。

关于人力资源管理心得体会范文 篇9

一、让我懂得人力资源的重要性

司马光：为治之要，莫先于用人。凡用人之道，采之欲博，辨之欲精，使之欲适，任之欲专。

人力资源管理是企业管理的核心，用人要符合投资-回报的原则。无论从事何种事业，都要创造留住人的环境，因为，财富是由人创造的。这就是为什么非人力资源经理要重视并好好学习人力资源管理的原因。

二、作为非人力资源经理，思维的应用比掌握方法更重要

水平思维是一种以目标为导向，以目标主导取舍的思维方式。

本次课程，教授提出了水平思维的概念，这个概念很新鲜，而且极具应用性；它不是让我们如何用工具，怎样套方法；而是教我们怎么样突破自己的固有思维，从而由眼前的现状中分析，怎么高效地达到预期的目的的思维方式。

企业管理中，没有标准的管理方式，只有合适的管理方式。

三、在绩效管理中，制度的有它的内在执行力；

制度是实现绩效的载体；企业文化就是制度的立法精神；判断一个制度的好与不好，要看它的立法精神(即文化)。而制度，有它的内在执行力，所以我们在建立制度的过程中，要考虑到它内在监督性和影响力，方可以避免制度缺乏执行力的问题，从而达到创造绩效的目的。

孙慧聪同学课后心得分享

一、通过学习，作为企业的管理者要成为教练式管理者，教练型上司的三大转变，从关注事到关注人；从关注员工的过去到关注员工的未来；用问题解决问题。做到企业上下思想统一，思想统一可通过这五个步骤：1、认知、2、认同、3、承诺、4、尝试、5、习惯。作为企业的领导首先是价值观的积极倡导者和主导者，企业优秀员工的发现者和制造者，总教练。在企业里要让老员工扮演是传播者和讲故事者的角色，通过向老员工散播公司的传说，维护团体及企业价值观。

二、在如何识别部属的工作能力与意愿方面，怎样评定员工工作能力的高低，首先通过能力是可转移的技能；专用工作能力是与当前的目标或任务高度相关，工作能力的高低是以完成目标或任务是否需要知道为依据。如何评定员工工作意愿的高低，首先是信心，接着是积极性的问题，工作意愿的高低是以是否有不足为依据。怎样评定指导行为的高低，设定目标并说明期望，明确的告诉部属要做什么，何时做及如何做是关键，还有就是要密切监督并作出评估，指导行为的高低是由谁最终决定为依据。支持行为的高低，是尽量采取双向沟通，倾听并提供支持与鼓励，让部属参与决策，促成部属独立自主解决问题，支持行为的高低是以主动及被动为依据。

三、企业为何要实施绩效管理，一般认为：

1、从战略层面分析是组织使命、愿景、战略的重要表现形式，通过目标分解与评估，确保战略执行中的聚焦。

2、从管理层面是确保从组织价值创造、价值评估到价值分配整个过程中的公平性，以便组织持续创造价值。

3、从发展层面是通过比较、不断改善公司的规章制度，同时及时发现制约公司发展的瓶颈。

关于人力资源管理心得体会范文 篇 10

第一次课后心得：

第一次上陈老师的课，就觉得老师是一个幽默风趣。和蔼可亲。平易近人的老师。老师给我们展示了自己制作的视频，同时指出，这是一种自我推销的手段，要把自己的亮点展现出来，突出自己的竞争优势，这样才能更好的在社会上生存与发展。我想真的是这样的，如果没有一点自己的竞争力或专业技能，很难在这个社会上立足。陈老师的话让我如梦初醒，使我更加坚定学习好人力资源管理研究这门课程。当然了，除了自我推销后，陈老师给我讲了我们这个学期大概要学习的课程。任务和主要学习内容。这不仅能让我们清晰的了解人力资源主要的研究脉络，而且在我们日后的学习中作了充实必要的铺垫。

第二次课后心得：

第二次听课，印象比较深的是的关于华为公司的人力资源管理。华为的人力资源管理本着公正。公开。公平的原则，建立一支宏大的高素质。高境界和高度团结的队伍，创造出一种自我激励。自我约束和促进人才脱颖而出的机制。同时，通过建立内部劳动力市场，在人力资源管理中引入竞争和选择机制；通过内部劳动力市场和外部劳动力市场的置换，促进优秀的人才脱颖而出，实现人力资源的合理配置和激活沉淀层，使人与职位有更好的匹配组合。在通过对华为公司人力资源管理战略有了较为全面的认识后，为我们日后更加深入地学习招聘培训和薪酬管理打下了坚实的基础。

第三次课后心得：

第三次学习，较为印象深刻是关于孔子学院招聘管理相关的内

容。关于在国外建立孔子学院，在国内招聘教员。职工的问题，我们组作为深入的讨论和分析。我们组认为，要想在国外建立起享誉中外的孔子学院，使得学院具有强大的吸引力。生命力和号召力，必须建立健全合理的招聘管理体系和高效具有激励机制的薪酬制度。

根据马斯洛的需要层次理论，人具有生理的需要。安全的需要。社交的需要。尊重的需要和自我实现的需要。需要的五个层次之间相互有重叠，当低一级的需要获得“相对”满足之后，追求高一层次的需要就会成为优势需要，并不是低层次需要“完全”满足之后，高一层次需要才成为最重要的。人们在某一时刻可能同时并存好几类需要，只不过各类需要的强度不同而已。需要满足的难易程度与需要层次的高低有关。较低层次的需要，偏于物质生活方面，弹性较小，易于追求与满足，并且呈现出周期性的特点。一般来说，根据国家。地区的不同，每个地方的补贴都有所不同，发达国家都是每月 800—1000 美元。在这个基础上，可以适当加大津贴的投入力度，提高在外教员的补贴。此外，要想在使孔子学院招到人。吸引人和留住人，除了在薪酬方面加大投入外，还需要充分考虑员工的职业发展生涯，让员工在享受高薪。高福利的同时，充分实现自我的全面的发展。

在招聘管理方面，一般来说，孔子学院录用的条件都不高，英语四级，普通话二甲，本科学历，一般都是通过“国家汉办”报名。以 09 年为例，3 月报名，4 月笔试，6 月面试。最关键的是了解哪所孔院要人，而且他们是否已经内定（对口的中方合作院校的学生），招聘竞争很激烈，如果是在职的老师，可以申请公派教师计划，成功性大一些。服务期一般是 1—2 年，如果在国外有好的出路的话，不一定要回国，但是回国同样是没人管你工作的。我们看到，在这种招聘录用的管理机制下，孔子学院的招聘管理体系存在着不合理

的地方。我们组认为，可以让国家降低招聘录用的门槛，如降低普通话。本科学习的年限，同时，延长报名考试的时间，扩大孔子学院的职位空缺，减少孔子学院教员的应聘压力。同时，在国内增加孔子学院的工作点，让那些回国的孔子学院教员能够找到工作，提高他们的归属感。

第四次课后心得：

第四次学习，印象比较深刻是关于海底捞公司的人力资源管理。对于海底捞来说，较为具有企业特色的是亲情式管理章法。这种亲情式管理，主要体现的是人力资源管理中的激励。海底捞的服务员很多都是经人介绍过来的：老乡、朋友、亲戚甚至是家人？？这种招聘方式在很多人看来简直是匪夷所思。

餐饮业属于劳动密集型行业，来就餐的顾客是人，管理的员工是人，所以一定要贯彻以人为本。只有当员工对企业产生认同感和归属感，才会真正快乐地工作，用心去做事，然后再透过他们去传递海底捞的价值理念。大家可以和亲戚朋友一起工作，自然就很开心，这种快乐的情绪对身边的人都是很具感染力的。为了激励员工的工作积极性，公司每个月会给大堂经理、店长以上干部、优秀员工的父母寄几百元钱，这些农村的老人大多没有养老保险，这笔钱就相当于给他们发保险了，他们因此也会一再叮嘱自己的孩子在海底捞好好干。此外，我们出资千万在四川简阳建了一所寄宿学校，让员工的孩子免费上学。我们还设立了专项基金，每年会拨 100 万用于治疗员工和直系亲属的重大疾病。虽然这样的福利和员工激励制度让海底捞的利润率缩水很多，但是从激励效果和提高员工的归属感来说，这些钱花得值。

加入海底捞的员工，流动率在头三个月以内会比较高，因为生意太好了，确实太累了，三个月到一年之间有所降低，等过了一年就比较稳定了，能做到店经理就非常稳定了。海底捞员工的薪酬水平在行业内属于中端偏上，但有很完善的晋升机制，层层提拔，这才是最吸引他们的。绝大多数管理人员包括店长、经理都是从内部提拔上来的。海底捞会告诉刚进来的员工，你只要好好干，我们一定会提拔你，这是我们的承诺。

海底捞对每个店长的考核，只有两项指标：一是顾客的满意度，二是员工的工作积极性。而对于服务员，不可能承诺让所有的顾客都满意，只要做到让大多数顾客满意，那就足够了。海底捞会邀请一些神秘嘉宾去店里用餐，以此对服务员进行考核。

在某些餐饮业，我们可以看到他们训练餐厅服务员，微笑要露出八颗牙齿，嘴里夹着根筷子训练，我说那哪是笑啊，简直比哭还难受，那些僵硬的笑容，并不是发自内心的。海底捞从来不做这类规定，激情+满足感=快乐，这两条都满足了，员工自然就会快乐，并把这种情绪带到工作之中。

通过这几节课的学习与讨论，我不仅学习到了人力资源管理研究中的重要理论、热点问题和核心内容，此外，老师开发了我们的思路，锻炼了我们的演讲能力、口才能力、学习能力、沟通能力和团队合作能力。更重要的是，老师培养了我们独立自主的思考能力，这是一种思维模式，这种思维模式不盲从，不唯书，不畏权威，同时，我相信，这种思维模式能够在我们日后的生活工作中提供很大

的帮助。

关于人力资源管理心得体会范文 篇 11

现实工作中会遇到很多关于人力资源管理的问题让我头痛，听完丁品洋老师所教课程内容实用性强、深入浅出、幽默易懂、给了我很大的启发和帮助，思维豁然开朗。

1. 非人力资源经理对人力资源管理应有的认识：是用科学的水平思维方式来管理以绩效为核心目的。

2. 如何选才。人无完人，选合适的人员根据人员特性安排合适的岗位。

3. 如何育才。人才的培育在人力资源管理特为重要：

首先思想的统一要用内生式切记不能用宣贯式，重在让员工对工作产生自豪感和感动，而在提升绩效要根据能力因材施教，根据意愿按需激励，并能力和意愿高低来划分四个阶段：

高意愿，低能力。

低意愿，低能力。

低意愿，高能力。

高意愿，高能力。

相对应给予指导或信心。

HR 对于我来说是相对陌生的一个领域，之前的了解仅仅只限于招聘而已，但丁教授的课让我对人力资源管理有了一个全新的认识。

其中有三点是我收益颇多的：

一，管理是社会组织中为了实现预期的目标以人为中心进行的协调活动，企业管理的核心是人力资源管理。将我们的目标和职工的需求相结合，帮助职工实现自我目标的同时也实现组织的目标。

二，思维方式的应用，垂直思维分对错，哲学思维为辩证，水平思维分高低，重目的。水平思维的提出让我们明确了以目的为导向的思维方式。

三，如何让员工体会到公平感，信任感，自豪感。如何统一思想，提高团队的工作意愿。努力成为一名教练式管理者是关键!从关注事到关注人，从关注员工的过去到关注员工的未来，用问题解决问题，能力和意愿兼顾，缺什么补什么，才能很好的抓住人力资源管理的核心三原则：公!平，信任，自豪，从而体现管理者的价值，形成良好的绩效管理体系，创造价值。

邓拓说过，古来一切有成就的人，都很严肃地对待自己的生命，当他活着一天，总要尽量多劳动，多工作，多学习，不肯虚度年华，不让时间白白的浪费掉。

确实，人和人在肉体上没什么差别，差别是在灵魂上，你的精神世界有多大，你的视野就有多大，你的事业就有多大。因此，学习是增加视野的不可缺少的途径!让我们一起沉淀，共同成长!

关于人力资源管理心得体会范文 篇 12

自从开始关注赵老师的《人力资源管理》课程之后，就不舍得落下一次课了，很庆幸，在快要离开 bupt 的时候，遇到了这么好的老师，上了这么精彩的课程。

这次课程讲的好些东西感觉与自己的生活很靠近，有好多地方产生了共鸣，所以要在第一时间再复习复习。

女性与事业

曾经的难怕入错行，女怕嫁错郎在当今社会已经变得不再适合，女怕嫁错郎，更怕入错行。据调查，女性选择一份工作最多考虑的是自己过得是不是自己想要的生活，也即以生活为导向。而男性更多的是以热情为导向，他们选择一份事业主要是因为对新行业，新角色的热情。女性在生活中的三个基本角色分别为，母亲，护士，情人，而男性分别为孩子，战士和君主。这些的特点决定了女性容易在人力资源，财务这两个职位上取得成功。想起杜拉拉在 DB 公司人力资源部门的工作了，真的很精彩

良好的同事关系在个人职业成长中的作用

良好的同事关系对于一个人的职业发展有着很大的作用，想想如果我们处于一个很和谐，很轻松的环境中，那么工作也会成为一种享受，如果相反，那么我们的大多数时间过得得多么不开心呐！

公司用人的基本模型

根据一个员工的技术特点(独特/普通)和对他的需求(经常/偶尔)可以将员工分为四种，核心员工(独特+经常)，外部专家(独特+偶尔)，一般员工(普通+经常)，临时雇工(普通+偶尔)。而公司与一个员工的关系可以用投入和要求来衡量。

公司用人模型

核心员工：投入多，要求多

外部专家：投入少，要求多

一般员工：投入多，要求少

临时雇员：投入少，要求少

团队有闲事，不能有闲人

关于这点，我真算得上深有感触。因为一个不干事的人，容易影响其他团队成员，大家会问为什么我们得到的同样多，而她却什么都不干呢，我可以说服自己不去计较，但是如果是团队领导者，却很难平息一个团队中所有成员的情绪。所以，一个好的方法就是设置闲事，让闲人也能忙起来。其实好多时候忙起来的时候很多事情也就迎刃而解了，因为没有时间去斤斤计较，没有时间去生事了。一个健康的团队状态应该是人人有事做，处处忙起来。

职位安排类型

孙悟空型：给能人紧箍

对于有能力的人，我们要充分利用他的才能，但是只有控制住了才能放心，所以要对其设置约束条件。正如《西游记》中的孙悟空，唐僧就是要通过紧箍来控制住他。

猪八戒型：给庸人画饼

对于庸人懒人，需要采取的措施是以激励为主，给他描述美好未来，鼓励他完成工作。

宋清型：压下去提上来

《水浒传》我一直没有看过，主要是实在打不起兴趣来。对于有背景，有能力，但是缺乏人气的人，需要的是将其安排到一线，积攒人气，然后在合适的机会再提上来。

关于团队凝聚

团队凝聚的关键在于沟通，沟通的三个特点

学会拒绝

拒绝的技巧：1，承认；2，解释自己的苦衷；3，指出别人的出路（最重要）。

学会研究条件

任何一个观点都有其前提条件，在要解决争执的时候应该学会从前提条件上寻找突破

策略

期待下一次课&&&

关于人力资源管理心得体会范文 篇 13

卓越绩效自评报告辅导班的目的是助学员全面、深入理解卓越绩效准则内涵和要点，熟悉卓越绩效评审过程，掌握卓越绩效评价方法和技巧，提供组织导入卓越绩效管理模式思路，培养质量管理奖评审员；培训日程为 5.21 日 5.24 日；培训地点在合肥宜临国际酒店；培训授课先由省质量技术监督局质量管理处处长江家如作了动员讲话，其次由培训教材的编写人段学良对具体培训内容进行了讲授、互动研讨、案例练习和考试。

实行卓越绩效管理的真正目的是为了提提高产品质量、服务和经营质量，增强竞争优势，促进公司持续快速健康发展。

GB/T1958020__卓越绩效评价准则是从领导，战略，顾客与市场，资源，过程管理，测量、分析与改进以及结果等七个方面规定了卓越绩效的评价要求，为公司进行卓越绩效管理提供了自我评价的准则。

公司实行绩效管理已经有一段时间，从无到有，从粗框到细致，逐步走向成熟，但是同时确实存在着这样、那样的实际问题，比如；

1、部分部门责任人认为绩效考核就是部门与部门、部门与个人之间的考核，不好做，出力不讨好。个别员工为了维护自己的利益，在工作中不再从企业的整体利益出发，首先维护自己的利益，只为完成自己的指标，对于工作中同事遇到的困难也不像从前那样施手援助，而是坐观其乱；

2、即使在平时发现了问题，甚至对一些员工的工作状况，很不满意，而真正在纸上做评定时，所有的人员考核结果几乎都是优良，结果造成绩效考核流于形式，不见效果；

3、干得多、错得多、扣得多，使员工推诿扯皮，不想多干工作，导致员工积极性不升。

通过这次卓越绩效的学习，作为公司一名员工，建议公司需要在“领导方法、战略策划、市场与顾客满意、人力资源、过程管理、经营结果以及评估分析和知识管理”等七个方面，采用的卓越绩效模式相关标准，认真地去找差距，认真地去思考改善的方法和措施，认真地谋划提升团队的士气和执行力，我们在哪些方面还有非常显著的改进机会，我们在哪些领域还有巨的提升空间？我们的优势在哪里？我们的优势发挥怎么样？通过学习，对公司的绩效管理目前情况有以下几点建议和看法：

1、首先绩效指标的设定绝不可以用封闭的部门考核指标来设定，而应是以部门之间相互沟通，综合制定绩效指标，这样才能避免部门走向矛盾对立的误区，避免了互相之间的相互扯皮。切实合理、贴近实际情况地设定的指标是绩效管理成败的关键因素之一。

2、绩效的设定要透明，绩效的评估要公正，形成透明公正的绩效管理体制，有助于公司与部门，部门与部门，部门与员工之间的相互信任关系。

3、绩效考核体系的建立也可以采用 PDCA 法进行不断优化和完善，在实施的过程中多进行沟通，收集反馈意见并改进绩效考核中的不足；从而达到绩效考核的目的。

4、如公司对申报安徽省政府质量奖的申报高度重视，建议请专业的咨询公司做申报材料，公司人员（了解公司的实际情况）予以配合，会增获奖几率。卓越绩效管理它将质量管理的系统化、标准化、程序化和规范化的体系理念推广到企业经营管理的所有领域，卓越绩效准则是先进的管理思想，是指导公司绩效管理的评价准则，应该在我们以后的工作管理中充分学习、应用，使其发挥真的的作用，从而才能全面提升企业的核心竞争能力。

关于人力资源管理心得体会范文 篇 14

一、为自己要做的事情分类

一个人工作中要做的所有事情一般可分为四类：

- （1）紧急且重要的
- （2）不紧急但重要的
- （3）紧急但不重要的
- （4）不紧急也不重要的

这四类中，（1）需要去做，（4）不要做。这样的结论一般容易得出。那么（2）和（3）要做哪一个呢？答案是（2）。放弃不重要的事情，可以使你更专注于重要的事物。要努力安排好不紧急但重要的事情，安排好它们，它们就不会出现在（1）的列表中，因为你知道，（1）经常会把你搞得手忙脚乱，事实上时间管理大部分集中在（2）这个范围内。

把重要但不紧急的事进行分类，原则是：两分钟之内能做完的，马上就去做；两分钟之类完不成的，按事情的优先级放到 TO DO 列表中，专门安排时间来处理它们。

比如，你要给某同事打电话通传一件事，那么，马上就去做。但你要给你的同事整理一份报告，那么就要专门安排时间来处理。

二、制定工作计划

专门安排出时间做计划。没有计划的工作容易令人陷入盲目。一个有效计划可以分为长期的、中期的和近期的。比如一个读书计划：我的长期计划是想在 3 个月内读完整套 5 本，中期的就是读完其中的一本。近期就是每天利用多少时间来读这本书。

计划必须要详细到可以量化、执行的程度。“我要 3 个月读完五本书”是无法执行的。

做计划时，需要对自己有个充分的估计。包括你每天可以利用的时间，你需要多少时间休息、休闲，陪家人。不要妄想每天都可以做很多事。我曾经制定过一个计划是 2 个月背完 6000 个单词，每天 2 小时的时间。结果，执行三天，第四天就无限休庭了——我根

本做不到每天拿 2 小时来学习英语。这就是对自己没有充分估计的结果。

计划制定好之后，剩下的就是严格执行。不要抱怨任务怎么这么多——如果你在制定的时候已经充分考虑到你可利用的时间。除非你完全没有执行这个计划的能力，否则不要轻易对计划进行大的调整，那等于是对你制定计划时智商和判断力的否定。在这个过程中，你对自己的认识会更深刻。

如果能够制定一个好的计划并可以大体上执行它，两个月后，你总结自己的所得，会有很大成就感。

三、安排自己的工作日程

我自己使用的是 GOOGLE 的日历，它的好处在于可以和手机进行同步，方便我在手机上和电脑里安排日程，同时还有短信提醒功能。

把 TO DO 列表里的事情按优先级、时间要求等因素安排在日历中合适的时间里。然后清空大脑，不用再保留关于处理这件事的任何记忆，到时看日历就知道自己下一步该做什么了。我们的大脑是用来思考“这件事要怎么做”的，而不是“我下一个小时将要做什么”。

四、处理电子邮件

每天收邮件，能在两分钟之内处理的马上处理，不能的就转入到相关的文件夹内，再专门安排出时间来处理。收件箱里不要存有邮件，否则你会堆下一堆要处理的事情，以后也不知道哪件处理了哪件没处理。这一点我做得极糟糕，并正身受其害。

五、桌面上不要存放文件

我的做法是，有一个临时文件夹，专门存放各种下载的文件。每周定期清理一次。处理完的工作就归档，无用的果断删除。

六、做好预约

如果你的工作需要涉及其他人，那么在处理之前最好预约，以方便大家安排时间处理。不要临时起意。如果有约会，不要使用模糊的时间：比如，明天上午，今天下午2点左右之类。要精确到明天上午10:15的程度。浪费时间不可原谅。

七、做工作日志

永远都不要太相信自己的记忆力，我们很快就会忘掉自己都做过什么。每天做详细的日志可以帮你弥补这一点。你可以记录每天都做了什么，有哪些想法之类的任何你想写之事，只有一点要求：要坚持。

做工作日志还可以用来检验你的工作计划是否得到有效完成，并可供以后查询。一般都会写在笔记本上。

关于人力资源管理心得体会范文 篇15

通过南郊网络学院《人力资源管理》课程的学习，我认识到了人力资源管理专业的发展和成熟，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。

现将本次学习心得体会总结如下：

1、经过课程的学习，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. 经过课程的学习，我深刻认识到做好绩效和激励工作的重要性。通过有效的激励机制，能够开发员工的潜能，提高组织的绩效。坚持定量评价与定性评价相结合，结果评价与行为评价相结合，个人评价与上级评价相结合，季度评价与年度评价相结合，个人收入与公司效益相结合。并可以建立相应工作所需流程、报表等体现工作内容、业绩的资料，这样既可以详细说明员工本身的工作量及完成情况，同样利于企业推行长期的绩效考核并落到实处。

3、经过课程的学习，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。通过本次网络课程，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。

人力资源管理学习心得体会(二)人力资源管理之提升

随着计算机网络技术的飞速发展，信息技术在企业中得到了越来越广泛的应用。信息化亦彻底改变了企业的运作形式。企业由粗放型发展转向追求精细化发展，人才的作用日益显现，而人力资源对一个企业的成功具有关键的作用。瞬息万变的竞争环境需要高质量的人才，谁能将人的作用发挥的好，谁将会立于不败之地。人力资源管理信息化则发挥着巨大作用，其最大限度地实现了人力资源管理自动化，它全面解放了人力资源管理工作者的大脑，使其能够将工作的重心放在服务员工与支持企业管理层战略决策上来。

自我司人力资源系统上线以来，人力资源部的工作效率得到了极大的提升。以前手工操做计算与处理每月工资、处理员工考勤休假、编制员工档案等业务，不仅效率低，而且容易出错。人力资源系统上线后，其大大降低了例行工作占用的时间比例，并能更好地保证数据的质量和数据更新的速度。部门人员可将大量时间用于激励、考核、培训等核心工作，提升公司的核心竞争力。人力资源系统的查询、制作花名册、统计报表等功能，能给予人力资源管理者及高层决策者更清晰明了的数据，使其更准确地掌控公司的人事情况，作为其决策的可靠依据。值得一提的是人力资源系统的提醒功能，其提供了大量的提示信息，如：每月合同到期提醒、每月员工生日提醒等各种工作中能遇到的提醒信息，既可减轻人力资源工作者的工作强度，又可避免错过日期给公司造成不必要的损失，以及给员工带来不满的情绪，使员工更有归属感。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。
。如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/066033032014010205>