

# 招聘工作心得体会 5 篇

(最新版)

编制人：\_\_\_\_\_  
审核人：\_\_\_\_\_  
审批人：\_\_\_\_\_  
编制单位：\_\_\_\_\_  
编制时间：\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 序言

下载提示：该文档是本店铺精心编制而成的，希望大家下载后，能够帮助大家解决实际问题。文档下载后可定制修改，请根据实际需要进行调整和使用，谢谢！

并且，本店铺为大家提供各种类型的经典范文，如工作总结、报告大全、演讲致辞、条据书信、心得体会、党团资料、读后感、作文大全、教学资料、其他范文等等，想了解不同范文格式和写法，敬请关注！

Download tips: This document is carefully compiled by this editor. I hope that after you download it, it can help you solve practical problems. The document can be customized and modified after downloading, please adjust and use it according to actual needs, thank you!

In addition, this shop provides you with various types of classic sample essays, such as work summary, report encyclopedia, speeches, articles and letters, experience and experience, party and group information, after reading, composition encyclopedia, teaching materials, other sample essays, etc. I want to know the difference Please pay attention to the format and writing of the sample essay!

## 招聘工作心得体会 5 篇

在当前社会中，写心得体会是很常见的情况，时代在不断发展，我们接触到心得体会的机会也越来越多的。本店铺今天就为您带来了招聘工作心得体会 5 篇，相信一定会对你有所帮助。

### 招聘工作心得体会 1

人有时候是喜欢自我总结的，特别是在特定的时间或日子。20XX 年，是我人力资源管理职业生涯的第 10 个年头。结合过往学习和实践，谈谈对人力资源管理的体会，与大家分享一下对提升人力资源工作价值的认识，抛砖引玉、互促成长。

#### 一、人力资源管理在中国企业的演进

自彼得·德鲁克提出“人力资源”概念以来，理论研究人员和企业管理者不断对人力资源管理体系完善和实践，特别是大工业生产体系下，当泰勒式科学管理、组织管理理论、双因素激励理论等遇上马克思按劳分配思想，化学融合下诞生了目前国内较为主流的亦是传统的人力资源管理体系。

作为个体，我是幸运的。7 年人力资源管理专业学习、3 年管理咨询、10 年企业实践，正好处于中国经济高速增长到转型升级进入新常态的 10 多年，也是中国企业全面融入世界经济体系，大量的国外先进管理理念、方法、工具引入中国的 10 多年。新经济、新商业模式、新技术不断涌现，国内人力资源管理体系也与之相适应的发生着变化、转型、升级，总体上，这 10 多年大致可以划分为三个阶段：

## 1. 劳动人事管理向人力资源管理的转型阶段

专业人才供给方面。刚跨入 21 世纪，人力资源管理概念是较为“陌生”的，开设人力资源管理专业的高校并不多，专业人才需求紧俏、供给不足，母校与人大、首经贸、北京物资学院是国内较早开设该专业的四所高校。原本打算报考地质勘探、考古专业，在亲戚、导师推荐下，报考了人力资源管理专业，所在班级主动报考的仅 2 人，其他均为调剂。

专业学术交流方面。《杰克韦尔奇自传》畅销，六西格玛精益化生产管理得到广泛关注与研究，KPI 关键绩效指标量化工具也日益被一些专家推崇。10 多年前，职业讲座、培训、亦或是书店，流程优化与变革、精益化管理、KPI 等相关课程、书籍品类之多，就像如今的互联网+、大数据、区块链。

企业管理实务方面。大部分企业设置劳动人事科，名称即使改为人力资源部的一些企业实质上职能仍为劳动人事管理。把劳动者视作劳动力的特点在于，劳动力分体力劳动和脑力劳动，所以国家、企业一般将劳动者划分为工人和干部两大身份群体，工人视作劳动管理、干部视作人事管理。一般来讲，劳动人事管理是计划经济阶段的产物，讲求的是计划、组织、指挥、协调和控制，注重的是行政事务管理，与企业战略联系不紧密。劳动人事管理和人力资源管理的共性在于“人”是企业的成本，视为“人耗”，关注于如何有效管理、降低成本，提高劳动投入产出效率。

## 2. 人力资源管理全面推广与应用阶段

专业人才供给方面。进入研究生，赴多家企业开展管理咨询时期，人力资源专业如雨后春笋在各大高校遍地开花，广泛设置，专业人才供给量呈井喷式增长，但受制于专业规划、课程设计和教师专业度，供给质量良莠不齐。得益于人力资源专业较好的就业率，一些高校没有经过充分的论证考量，甚至不知设置哪些课程，仓促设置专业，招聘老牌专业高校毕业生，教授新生。

专业学术交流方面。这一时期，两大技术流派较为流行，一是基于“事”的管理，以任务达成为主线，因事设岗、以岗定级、按岗定标、以标择人、人事相宜、凭绩取酬。一是基于“人”的管理，以胜任力为主线，选、育、用、留、裁。随着企业实践向纵深拓展，在制度的刚性与人的柔性方面，两大技术流派逐步融合、相得益彰。

企业管理实务方面。一方面，大部分企业开始注重人力资源专业管理在激发员工活力、提升企业管理效能的作用，设置人力资源部门，配备相关专业人员，一些大型集团型企业按照专业划分设置了多个业务团队，也开始注重员工职业能力投入与培养，成立企业大学；劳动人事科具有时代属性的称谓与设置悄然退出历史舞台。另一方面，这一时期国内管理实务往往会滞后于前沿理论，在房地产尚未成为财政支柱，实体制造业发展迅速时代背景下，大部分企业均希望在流程优化、架构重设、指标量化取得突破，赢得竞争优势，也出现了矫枉过正的现象，有的企业对原有流程全盘\_，有的企业恨不得所有任务均可量化，量化指标多达 100 多个。当然这些企业的前沿实践和探索，促进了西方管理方法在中国企业的落地、发展。

### 3. 人力资源管理向人力资本管理转型阶段。

跨入职场的 10 年，也是中国经济经历 08 年全球金融危机，进入转型发展的时期，一方面宏观经济结构性调整、互联网经济方兴未艾，实体制造业发展放缓；另一方面新模式、新业态下的平台型组织、柔性组织对常规的直线职能架构提出了挑战。互联网的即时交互与无边界特点，极大地促进了国外前沿理论、技术、方法的引入，传统的人力资源管理也逐步开始质的转型。

专业人才供给方面。大部分高校专业课程设置、学生能力培养机制与国内人力资源管理处于转型期相比，略显滞后。企业人力资源专业人才增量需求逐步稳定，也更愿意招募有从业经验人员，专业毕业生由香饽饽、紧俏趋向饱和、过剩。

专业学术交流方面。“质”的转型体现在两大方面，一是人力资源向人力资本转型。两者根本区别在于，人力资源是企业拥有资源所付出的成本，为负债，属于被动式管理，聚焦于如何降低人工成本、如何激发员工队伍活力，人力资本是企业财务报表中的“所有者权益”，属于主动式管理，聚焦于如何共同发展、共享利益。二是人力资源职能管理向业务合作伙伴转型(HRBP)。不仅着力于人工成本控制、用工水平提高、劳动效率提升等职能管理，还聚焦于战略合作、企业变革推动、业务与员工支持。

企业管理实务方面。大部分传统业务企业深耕于人力资源职能管理，强化降本增效。一些新业态企业，特别是互联网、IT 公司大力推动人力资源管理转型。在人力资本方面，如华为、阿里巴巴，以及

三只松鼠等创业型公司，全体员工或核心团队参与到股权期权、虚拟分红等企业利润分享计划中。在人力资源管理方面，突破原有的直线职能部门设置，构建 COE(人力资源专家中心)、SSC(共享服务中心)、HRBP(人力资源业务合作伙伴)三大支柱中心，更加主动对接企业战略、支撑组织变革、服务直线经理和员工，促进企业目标达成。此外，企业组织架构也在不断创新，共享组织、自组织等柔性组织不断涌现，以海尔为代表的基于单的“人单合一”小微组织模式是其中代表。

## 二、人力资源管理的初心和使命

人力资源管理工作是全局性、长期性、基础性“三性”合一的。理论在不断演化，组织模式、技术条件与人的素质能力也在不断发展，如何保持人力资源管理制度机制与企业发展的适应性，就要始终秉持初心和使命。结合人力资源管理在企业价值链中扮演的角色定位，人力资源管理的初心和使命可以概括为两个服务：服务于企业价值创造、服务于员工价值实现。在整合组织、制定规划、优化人力资源策略等各项工作时，均要以两个服务为准绳，开展诊断、分析、优化工作。

## 三、提升人力资源管理价值面临的挑战

在追求创新与突破的背景下，“变”成为了企业管理的主题。初心和使命讲起来容易，但执行起来困难重重，不管是深化传统人力资源管理，亦或是积极寻求人力资源管理转型，许多企业的人力资源管理效能发挥不足，总的来看，主要有以下几点：

1. 过于强化职能管理。人力资源部门仍是直线职能制下的一个

“僚”部门，关注的是本专业的职能管理以及纵向的专业管理，与企业战略的紧密程度、业务部门的协同力度不足。过于强化专业职能管理，政策制定、组织模式优化、选人用人、激励策略的前瞻性和预见性不够；单线条交互关系，业务部门、利润中心有效需求难以真实反馈至人力资源部门，最终影响了整体效率和管理效能。

2.HR专业能力不足。一些 HR部门虽接受了新技术、新工具、新方法的培训和辅导，但是在实践中陷入工具论、方法论，一方面没有真正理解工具方法的本质和适用条件，另一方面一味地模仿标杆企业做法而没有考虑到企业的实际情况。比如一些企业在人力资源管理转型中，虽构建了三大支柱，但徒有其形，BP 所从事的工作本质上还是综合人事管理，又比如最近 OKR工作法较热，很多企业又开始像 10 年前流程变革流行时一样，生搬硬套，为用而用。管理注重实效，工具注重简约、易行、易操作，人力资源管理也是如此，并不是每一次转型，均比前者更加“优越”，而是要结合企业实际，量身定制，只有适用，方为。

3. 企业高管重视度不够。主要体现在两个方面，一是对人力资源开发，一些企业把人才培养发展作为企业“墙上”文化，但在制度制定与执行、选人用人方面，并没有针对性的重视和使用人才之道。二是对人力资源部门，一些企业高管认为人力资源部门只要做好选育用留裁，而不是帮助组织达成目标。

4. 直线经理 HR职责不明确。直线经理人承担人力资源管理角色定位模糊或职责不清以及人力资源部门注重职能管理，产生的典型问

题是，企业涉及到“人”的问题，就是人力资源部门的问题(比如招人是人力资源部门的事，我只管用，用的不好，由人力资源部门负责处理;又比如考核不按时跟进，结果轮流坐庄，只要完成人力资源部门任务即可，激励是人力资源部门的事)，遇到突发问题，往往又会归结到“人”的身上，人力资源部门成了背锅侠。

#### 四、提升人力资源管理价值的核心途径

人力资源管理是一把手工程，也是直线经理的必备职责之一。所以，人力资源管理效能提升或者转型升级，就是要围绕两个服务的初心和使命，让高管、直线经理成为 HR 高手，让人力资源从业者成为 HR 专家，并在以下几个方面，协同发力，共同推动人力资源管理效能提升并实现其价值。

1. 文化融合。将企业“墙”文化与组织“软”文化有效对接。比如企业讲求创新文化，那么在优化组织架构时，应弱化职责刚性边界，在政策制定时，应有一定的容错率，并且有财务支持;比如树立重视人才文化，那么应突破学历、年龄、工龄等限制，有不拘一格选用人才的机制;比如追求奉献文化，就要有相应的激励引导措施。制度导向、管理方式与文化塑造不相符，企业文化只会变得更加形而上学、玄之又玄，难以对企业团队群体意识、行为规范进行有效渗透，影响推动企业核心竞争力的提高。

2. 战略支撑。人力资源管理从幕后走向台前，由被动式转向主动式。一是紧跟企业发展战略，围绕组织力、领导力、执行力，开展组织管理效能诊断，制定改进措施，使人力资源策略与业务战略保持一

致，增强策略的预见性、超前性。二是积极参与企业管理转型和发展变革，基于目标，明确变革的组织模式、途径、方法。另一方面，工作范围拓展至企业整体价值链价值创造，围绕产品上下游，建立利益目标一致的客户价值链体系，让供应商或者分销商成为公司经济价值的评估人、分配者。如步步高集团建立了代理商与公司利润分享计划，构建了利益共同体，强大的分销渠道，助力 **OPPO VIVO**手机在较短时间内取得了令人瞩目的市场表现。

3. 专业专注。人力资源从业者由事务型转向专业型，人力资源部门从成本属性向价值属性转变。企业的核心要义是盈利，不管如何“讲故事”，但最终衡量一个企业成功与否的关键还是盈利能力。利润的提升是营收增长和成本控制的有机组合。要围绕营收增长(企业核心技术、市场开拓、客户关系管理、收购整合等)、成本控制(流程再造、架构重组、减员等)两个主维度，提供系统的、一揽子的专业解决方案。另一方面，围绕产业链上下游或同业企业，开展管理咨询和专业帮助，进行有偿管理输出，实现共赢。

4. 合作协同。人力资源管理由职能型转向平台型，赋予直线经理在组织优化、人员使用、团队绩效等人力资源管理角色与职责的同时，强化对直线经理 **HR**管理能力的辅导，让成为 **HR**高手的直线经理为企业创造更多的价值。而由职能型转向平台型，意味着人力资源从业者需要放弃职能部门定位赋予的管理权力，融入到业务单元或利润中心中，这也成为了企业提升人力资源管理价值的成功与否的关键因素之一。

5. 员工支持。人力资源管理由管理型转向服务型。我们经常讲企业赢得客户就意味着能够赢得未来，人力资源管理也是如此。人力资源管理的服务客户主要包括三个方面：外部产业上下游、内部直线经理以及企业员工。增强服务能力与质量的核心是建立“一口对外、内转外不转”的客户服务流程，可以构建实体的共享服务中心，也可以采取虚拟组织，依托统一的电话热线或微信、QQ等即时交流软件，为员工在劳动关系、制度政策、薪酬激励等方面提供咨询辅导，采取EAP等手段为员工提供个性化的人文帮助，同时加强员工咨询信息分析研究，针对性地优化、调整人力资源管理策略，最终促进员工个体价值的实现。

## 招聘工作心得体会 2

时间过得真快，转眼间又快到这个学期的最后阶段了。通过一学期的学习，虽然时间很短暂，但是我还是学到了很多知识。现将这一学期的学习情况总结如下：

### 一、对人力资源管理的认识

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。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。

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

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。

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。

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。

## 二、人力资源管理的内容

人才管理包括招聘、培养、配置、激励和绩效考核等内容，它在人力资源战略的指导下，以人力资源规划为起点，运用科学的方法，实现人力资源的优化配置，最终实现组织目标和员工的价值过程。

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。

人才激励：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

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/438000114037006131>