# 最新人力资源心得体会500字优质(九篇)

来源：网络 作者：独影花开 更新时间：2025-04-14

*人力资源心得体会500字一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...*

**人力资源心得体会500字一**

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。

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。

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。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!

**人力资源心得体会500字二**

学习了十六个星期的《人力资源管理》，我对人力资源管理有了全面的了解。人力资源管理这门课程偏向于文科，对于学工科的我并不能全面掌握该门课程的要点，但是我对该门课程的部分内容非常感兴趣。

在学习《人力资源管理》的第四章——员工招聘这部分的内容时，我受益匪浅。面对如今竞争日益激烈的新世纪，作为未来社会的工作者现今的大学生自然而然比较关心企业是怎样进行员工招聘和面试者应如何进行面试这些基本问题。

员工招聘这一章节主要包括企业招聘目标、招聘原则、招聘的渠道与方法、招聘后的评估以及企业录用人员的原则这几部分内容。对于一个企业来说，员工招聘这一环节是必不可少也是非常重要的。一个企业发展的好坏，除了企业领导能力的强弱外，员工质量的好坏也是一个关键的因素。因此，企业非常注重员工的招聘。

一个企业在进行员工招聘前，必须明确此次招聘的目标。招聘目标直接影响企业日后的发展。企业在确定招聘目标时应围绕获得企业需要的人员、树立良好的企业形象来考虑。获得合适的人员才能实现企业人员与职位的优化，同时能够减少不必要的人员流失，改善人力资源的状况。树立良好的企业形象能够给应聘者一种良好的感觉，即使应聘者不能成为企业的合适人选，但也会被企业的良好形象所折服，无形中成为企业的“活广告”。

企业确定好招聘目标后，一般会按照招募、选拔、录用、评估的程序来开展招聘工作。对于招募这一环节，大多数企业都有他们的招聘原则。通常有公平公开原则、因事择人原则、能岗匹配原则、全面衡量原则、宁缺毋滥原则、效率优先原则、双向选择原则。如果把企业的招聘比作一场游戏，那么以上的招聘原则则是企业和应聘者要遵守的游戏规则。所以，无论是企业还是应聘者熟知应聘原则才能创造出良好的社会效益。除了清楚招聘原则外，企业还需考虑员工的来源。不同的员工来源所带给企业的创造力也不同。通常，员工招聘的来源有来源于行业内部、行业外部。来源于行业内部的员工对于企业的发展会有比较清晰的了解，但缺乏外部交流。来源于行业内部的员工能够给企业带来新的发展思维，但员工可能会由于不了解企业，发现企业并不像自己想象的那么好，导致“跳槽”现象不断发生。因此企业在招聘员工时，要根据企业内部的情况来衡量员工来源的方式。

无论是企业还是应聘者都非常注重面试这一环节。对于企业来说，企业通过面试可以挑选到合适的员工;对于应聘者来说，应聘者通过面试可以得到自己心仪的工作。站在企业的角度来说，对于面试这一环节，面试官的表现显得尤为重要。因为面试官的表现好坏直接决定了员工录用的与否。一般情况下，面试官会利用以下途径来了解应聘者。第一，通过简历来了解应聘者的基本情况。因此，应聘者要重视个人简历的制作。第二，通过笔试来考查。这对于一些技术型的公司来说是常用的面试方式。因为通过笔试，企业可以知道应聘者的知识能力。因此，应聘者要注重自身专业知识的培养。第三，通过面谈来了解。面谈是几乎所有的企业都在用的面试方法。无论是通过真实地面对谈话还是通过网络进行网络面试，面谈都成为企业直接了解应聘者的情况的方法。另外，有些企业还会采用心理测验、情景模拟来甄别人才。心理测验能够检测应聘者的工作抗压能力;情景模拟可以检验应聘者的随机应变能力以及个人的工作态度。无论是哪些方法，我个人认为，应聘者要时刻保持良好的心理素质以及乐观向上的精神面貌，这些可以给面试官留下一种积极向上的感觉，但最重要的是应聘者要有较强的专业知识技能。

企业在招聘结束后，要进行招聘评估。即评估招聘的成本效益、录用人员的数量及质量。这是许多企业缺乏的一步，但是大型的企业是非常重视企业招聘评估。因此，对于应聘者来说，不要以为过了面试就万事大吉了。不过应聘者也不必过于紧张，只要做好以下方面，基本上就是一个优秀的员工了。第一，不要做没有创意的鹦鹉。

鹦鹉，众所周知，能言但不善辨，经常人云亦云。这是一些搞技术开发的公司所不喜欢的，因为这些公司最注重员工的创新精神，唯有创新，企业才得以发展，这也是我们大学生所缺乏而又必须具备的。第二，不要做无法与人合作的荒野之狼。现在的社会是合作的社会，对于企业来说也一样。在很多情况下，一项工程的完成、一项技术产品的研发成功离不开员工们的相互合作。因为个人的能力是有限的，大伙的能力是无限的。只有懂得合作的人，才是企业喜欢的人。第三，不要做缺乏适应性的恐龙。环境是不断变化的，适应不了环境的变化就会被环境淘汰掉，因此员工要锻炼自己适应环境的能力，只有这样才是员工的生存之道。第四，不要做浪费金钱的流水。国家提倡建设节约型友好社会，企业也一样。

哪个企业不懂节约只会走向衰亡，因此要求员工也要节约。第五，不要做不愿沟通的贝类。不愿沟通只会导致自身的落后。因此，作为员工，加强沟通不仅对自身能力的提高有利，而且能帮助别人提升能力，做到双赢。第六，不要做不注重资讯汇集的白纸。现代社会是一个信息的海洋，只有注重搜集信息才能走在时代的前头，因此，员工要做一个信息人。第七，不要做无礼的海盗。以礼待人，无论是日常生活还是工作都是一个重要的话题。有礼才能塑造个人良好的形象，才能得到上级的肯定，才会有更多的晋升机会。第八，不要做只会妒忌的孤猿。只会妒忌对自身不利，过多的妒忌而不去提升自己的能力，只会让自己活在不快乐中，这也是企业所不喜欢的。第九，不要做没有知识的小孩。

学到老，活到老的终身学习观不仅是学生应该具备的，作为企业的员工更应该要具有!社会不断地变化，知识不断地更新，如果员工不会学习新知识，对新知识一概不知，只会被社会所淘汰。第十，不要做不重视健康的幽灵。现在的社会工作者大部分都陷于一种亚健康状态，不注重自身健康，赚再多的金钱也没用，我们不仅要为生活而赚钱，而要为了健康生活而赚钱。第十一，不要做过去谨慎消极的岩石。消极只会催人落后，我相信没有哪个企业乐意聘用一个消极的员工。因此，员工要学会展示乐于进取的一面，这样自己才会有更多的热情投入到工作中。第十二，不要做摇摆不定的墙头草。既然选择了工作岗位，就要下定决心做好工作。就算日后有另谋高就的想法，也要做到干一行，爱一行。这样，自身才不会因工作而烦恼。最后，不要做自我设限的家禽。我们要相信自己的能力也要肯定自己的潜能，目标的设立也是为了激励自身努力工作的，是为了让自己超越的。如果认为自己能力不足，将会导致自身发展受阻，也不太可能有更多的超越与突破。因此，员工要学会不断地挑战自我超越自我，这样的员工才会受到企业的器重。

以上这些是我学习《人力资源》的收益。我相信这部分内容对于日后不断追求成功的我将会有很大的帮助。虽然要做一个完美的人很难，但是做一个追求成功的人却不难，但前提是要懂得如何去追求，如何去完善，而《人力资源管理》这门课正是一个提供完善自我方法的课程!希望其他学习《人力资源管理》这门课的同学能够从中获益。

**人力资源心得体会500字三**

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：

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，心得体会范文将优先给予选拔、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。

（一）短期薪酬包括奖金和津贴，目的是激励人；

奖金触月度奖金、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xxxxxxxx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，思想汇报范文以免跳槽，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。

（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）一干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。

**人力资源心得体会500字四**

怀着激动而兴奋的心情，接受了第一次为期一天的人力资源的培训，感觉前所未有的精力充沛和激情四射，同时是前所未有的集中精力。也许这才是真正地学习，当求知的欲望真正的发自内心的时候，所激发的潜力和精力是巨大的，让自己都瞠目······说起人力资源，真正的结缘是《职来职往》，当看到各位老师妙语连珠的分析者每一位面试者的时候，他们身上所散发出来的魅力就深深吸引了我，我想象着那就是自己，想象着自己同他们一样，用智慧和素养去感染人，吸引人，管理人。也就是从那时起，我开始觉得，也许我可以向他们一样去做那样一份工作。

今天的讲师是一位四十岁左右的高级人力资源总监杨老师，典型的职场女性，虽未施粉黛，但利落的短发，简洁的套装，职业的笑容，犀利的而柔和的目光，自看第一眼就已被她的吸引。也许这就是所谓的气场，一种经过时间和实践打磨出的从内而外散发出的气质，这样的气质，让我向往，让我着迷~~~

她的授课趣味十足，标志性的手势，幽默的语言，切合的自身案例以及敢于自嘲勇气和善于褒扬的风格都让不论听者还是讲者都陶醉其中。影响最深的就是杨老师话，每一句话看似平常的话被她不经意的吐出，很容易被忽略，但回头一想，这样富有哲理的话，其实一个如我们这般的毛头丫头能说出的，没有时间的打磨，没有艰苦的锤炼的，没有岁月的沉淀，又怎能将如此深沉的说得如此轻松和淡然。

杨老师告诉我们，现代企业管理说到底就是人力资源管理，一个企业最大的财富就是人才，最大的资源就是人力资源，因此作为人力资源管理人员，我们是如此的重要，应该为我们明智的选择而鼓掌。我们要做一个员工喜欢，老板信任，企业需要的拥有搞综合素质和情商的人力资源管理人员，只有这样，你才会有价值。一那么，从现在开始，打造你的人力资源管理师的气质，态度，形象吧。作为人力资源管理师，就是要去感召人，要去影响人，要去说服人，因此你必须拥有令人信服的知识和智慧，拥有让人敬佩的工作技能和超高的情商。首先要学会管理自己的情绪，调整自己的心态，记住先整理心情在处理事情，只有心态好，情绪好，才能工作好。

杨老师告诉我们，每一次成功都建立在失败的基础上，每一成熟都建立在悲哀的基础之上。不管你拥有多少知识，拥有多高的文凭，把书本背的多么熟稔，没有经过实践的历练，一切都是零，所以一有时间就要找机会打磨自己，没机会也要创造机会，只有这样才能将那些所谓知识真正变成自己的财富，自己赖以生存和值得骄傲地资本。

杨老师告诉我们，一个员工真正的价值在于他能给企业带来什么，能为企业做什么，而非他来自哪里。一个真正让老板的喜欢的员工事宜老板的目标为目标，并能协助他超越目标完成目标的人，只有这样才会让老板信任和依赖，才会有你的地位和价值。在员工眼里，老板永远没有错，要想在企业中有好的发展，首先要学会的是谦虚，老板吩咐的任务，就高质量的去完成，没有条件创造条件去完成。一个恃才傲物的员工迟早会被扫地，因为当老板觉得他管不了你，用不了你的时候，他就会扔了你。再者，在一个团队中，人际关系平台的建立是如此的重要，要努力让周围的人喜欢你，从小事做起，平等而尊重的对待每一个人，用阳光和乐观的心态去温暖周围的人，只有这样，这片土地才会接纳你，你才会有落地生根，枝繁叶茂的机会。

杨老师说，任何职业都有其管线和黑暗的一面。我们要有勇气去改变可以改变的事情，有胸怀去接纳不可改变的事情，并有智慧去分辨二者的不同。不能因为其黑暗就失望，要知道社会就是这样吗，很多事情不可避免，职场和社会的黑暗和阴险远比你能想得更可怕，唯一能做的就是心怀美好，勇敢地去面对，相信一切都会过去，只要你有足够的勇气和智慧以及毅力，暴风雨之后的美好是对你最好的馈赠。

杨老师说，每一天，都要做的三件事是学习、改变和进步。这一秒的你和下一秒的你是不同的，今天的你和昨天是不同的，每一天都要问问自己，今天你学到了什么，你改变了吗，你进步了吗。每天进步一点点，你的改变会是惊人的，其影响更会是不可估量的。

杨老师说，一个人只有真正强大，才会真正独立，才会有资格享受那些所谓坦荡、从容、淡定之类美好的词汇。不要让自己错过变强大的机会，不要让你的生活充满悲哀和无奈，要真正自己掌握自己的生活，做一个真正拥有自由之人格，独立之精神的强大的人。

杨老师说，每一个人都很重要，每一个人都可以离开掉。别看清自己更别太看重自己，脚踏实地，努力，很重要。

杨老师说的，有一天我会自豪的告诉您，我做到了~~~~

**人力资源心得体会500字五**

通过上周2天mba两门课程的学习，收获颇多，两门课程同样精彩，特别是《人力资源开发与管理》的课程，丁老师睿智的语言、博学的知识、幽默风趣的表达，使我印象深刻，能及时消化吸收，并学以致用，对于人力资源开发管理如何选人、育人、用人、留人，对我们有着积极的帮助，起着很大的作用。

1、现在社会是人才竞争激烈的市场经济时代，作为一个成功的企业没有对人力资源进行专门管理，是存在极大的不方便的，可能导致企业内部管理混乱、人浮于事等状况的出现，员工的职称评定、薪酬问题的解决等问题，都需要人力资源部的调整和指导。如果只为了减少部分支出而舍弃人力资源管理，显然是得不偿失。

2、应该明确人力资源管理的地目标，就要充分调动员工的积极性，员工的积极性常受到员工在企业中的发展空间、自我实现机会、薪酬福利状况和人际关系等因素的影响,企业应尽力对这些因素进行调整，使之有利于充分调动员工的积极性，实现企业目标;也要扩展企业的人力资，扩展企业人力资本、增加人力资本的存量，成为人力资源管理的一大目标;和实现企业利润最大化，在企业的日常管理中，只有使人力资源的使用效率最大化才能实现企业利润的最大化。

3、要转变观念，更新管理理念;要从传统的人事管理观念、方法转变到现代人力资源管理与开发上来，从传统的注重事务管理向“人本主义”管理转变，从传统的对人事分散性、事务性管理向现代的系统性、战略性人力资源开发与管理转变。

4、要构建多元化薪酬分配机制，发挥薪酬的激励作用;企业的薪酬体系过于单一，过分强调了其保障功能，导致其激励性、调节性减弱，致使对企业作出重大贡献的经营管理者、专业技术人员的积极性得不到充分发挥，导致人才流失，薪酬分配上要向对企业发展起到关键作用的经营管理者、专业技术人员和科技人才倾斜，将管理、技术、知识等人力资本作为重要的生产要素纳入薪酬分配体制，以建立有效的分配激励机制。

5、要建立科学有效的人力资源配置机制，实现人力资源资本价值的最大化;企业在选人、用人等人力资源配置方面应打破人员身份、地域界限，实现人力资源市场化配置，特别是对企业发展急需的高级经营管理人才和高级技术人才，应不拘一格，大胆引进，同时采取竞聘上岗等方式对企业内部人力资源进行优化配置。

6、要建立科学的人力资源开发和员工工作绩效考核评价体系，对员工进行有效激励;企业应探索建立企业文化、经营理念和知识技能培训协调统一的培训开发机制，采取灵活多样的培训方式，加强和开展不同层次的员工培训，注重培训效果，在员工工作绩效考核评价方面，探索建立科学的具有目的、内容、方法、程序、标准和要求的量化考核体系、评价方式和方法，运用正强化和负强化手段把员工的绩效考评与奖惩结合起来，真正做到依据员工的工作绩效决定员工的岗位、薪酬、晋升和培训，有效激励员工提高工作效率。

**人力资源心得体会500字六**

应集团公司人才资源中心安排，20xx年2月1日至2日，我有幸参加了中国劳动保障报社在北京主办的“481号废止后的经济补偿支付实务、179号废止后的通知送达实务技巧、违纪职工与特殊职工的管理、处理实务技巧、暨医疗期与各类假期管理与人工成本风险管控”培训。这次培训学习活动对我来说是一次非常难得的机会，两天的时间、两位业内专业老师的授课，使我受益匪浅。

20xx年11月24日，人力资源和社会保障部下发了《关于第五批宣布失效和废止文件的通知》（人社部发〔20xx〕87号），向社会宣布失效或废止了102个文件，其中就包括劳部发【1994】481号《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》和劳办发【1995】179号《关于通过新闻媒介通知职工回单位并对逾期不归者按自动离职或旷工处理问题的复函》。两个文件废止后，涉及到“经济补偿金如何实施分段计算”、“如何向劳动者有效送达通知”等棘手的问题；与此同时，《劳动合同法》实施后，“企业如何依法处理违纪员工”、“如何避免劳动争议和用人单位败诉”、“特殊员工如何依法管理”……这一系列问题，对用人单位来说至关重要，也正是我们实际工作中时常会遇到的难题。为期两天的培训学习，课程设置紧凑有序，学习内容关联性极强，即有政策性、理论性、又具实用性和有效性。

第一部分是劳部发【1994】481号废止后的经济补偿金支付实务。481号文件废止后，已有新规定替代，即：《劳动合同法》及其《劳动合同法实施条例》。关于经济补偿，《劳动合同法》第97条中规定：本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第46条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。46条中所提及的用人单位向劳动者支付经济补偿，又分为若干的情形：用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的、未及时足额支付劳动报酬的、未依法为劳动者缴纳社会保险费的、用人单位的规章制度违反法律法规损害劳动者权益的……劳动者可以解除劳动合同；用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同；用人单位因劳动者不能胜任工作等情形可以解除劳动合同……《劳动合同法》中均做出了相应规定。

第二部分是劳办发【1995】179号废止后的通知送达实务技巧。单位对职工的通知送达具有非常的重要性，若引发劳动争议，通知送达是否合法直接决定劳动争议的胜败。179号废止后，通知送达的法律适用《民事诉讼法》、法发（20xx）19号《关于进一步加强民事送达工作的若干意见》、法释[20xx]13号《人民法院关于以法院专递方式邮寄送达民事诉讼文书的若干规定》。看似简单的一项工作，可能平时我们都不一定特别注意、注重，但其均有严格的法律规定。就拿送达方式来讲，包括：直接送达、留置送达、电子送达、邮寄送达、公告送达。虽然有这么多的送达方式，但不是随意采取任何一种都行，而是有讲究、有步骤的。

第三部分是违纪职工处理与劳动争议防范。一个单位中，难免会有个别违纪职工，广义的违纪是指违反法律、法规、规章制度以及合同约定的行为，狭义的违纪是指违反用人单位规章制度和劳动纪律的行为。职工违纪，单位通常都会进行相应的处罚、处理，可一旦操作不当，就会引发劳动争议。因此，处理违纪职工，单位必须要事实清楚讲证据、法律准确讲依据、程序合法讲流程，其中：证据是重点，所以单位要树立证据收集意识、证据保管意识、证据保护意识、反证据搜集意识等。

第四部分是特殊员工的管理与处理。包括：长期“两不找人员”与档案滞留人员的管理与处理，“三期”员工的管理与处理、患病员工的管理与处理、关键岗位员工管理等内容。针对特殊员工，国家有相应的法律、法规，许多省市制定有地方标准。单位在加强管理的同时，如果计划处理特殊员工，必须要进行权衡，必须要有理有据。授课的朱国丰老师通过许多典型案例、通过提问互动，深入浅出地讲解，针对不同情形，提出了许多合理化建议。

第五部分是假期管理与休假制度设计。常见的假期包括法定休假日、探亲假、带薪年休假、婚丧假、病假、产假、事假、停工留薪期、其他假期等。法定休假日安排劳动者工作的、安排劳动者延长工作时间的、休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，用人单位应分不同情形支付工资报酬。只计算工作日的假期包括带薪假、事假、丧假，婚假则是根据各地规定的时间确定；连续计算的假期包括病假、产假、停工留薪期、探亲假、超过7天的婚假。医疗期内的病假、产假、停工留薪期、丧假，属于职工请了单位必须批准的；婚假、带薪假、探亲假则是属于应当给予但单位有权确定休假时间的；事假则是可批可不批的休假。婚丧假、探亲假、带薪假、产假、停工留薪期、病假均有相应的规定需要支付工资；事假则无需支付工资。

通过两天紧张的学习，我获取了新的业务知识，让我更进一步认识到了人力资源管理的重要性，也认识到了自己在工作中的差距和不足。更重要的是，所学内容都具有关联性，不能单独采用某一个法律法规去判断、处理，培训学习后自己还需要将新接受的知识继续消化、理解，最终达到学以致用，切实提高自己在实际工作中的业务能力和处理问题的水平。

**人力资源心得体会500字七**

经过一个学期的人力资源管理的学习，不管是在人管的专业理论还是在企业管理、企业发展方面等等相关知识方面，感觉自己受益良多。在课程之外，我还看了不少人力资源管理方面的案例和书籍。其中，有一篇专门写给从事人事管理工作者“如何育人用人留人的十一个定律”，其中有几个著名的定律（理论）让我印象最为深刻、感触最深。接下来我就将其分别结合到我们人力资源管理的部分重要的板块结合自己的理解对一些观点做一些归纳与分享，谈谈这一学期人力资源管理的学习心得。

大荣法则——企业生存的最大课题就是培养人才

要点：人才的培养是决定企业生存和发展的命脉。号称日本两大百货公司之一的大荣百货公司重视对人才的培养，由初创时的一家小百货店扩展到经营糖果、饼干等食品和百货。大荣公司提出的“企业生存的最大课题就是培养人才”，被人们称为“大荣法则”。 启示：一家企业不但需要用好人才，更要培养好人才。因为现有人才更熟悉企业历史，深知企业所需，并有着为企业奋斗的信念，他们的成长给企业带来无限的生机和活力。 员工的培训和开发是战略性人力资源管理中的核心内容，知识经济趋势下的培训理念更强调了育人的重要性。最近看到一个企业人力资源管理的案例，运用到了著名的“木桶理论”还将其引申到了“漏桶理论”——一只木桶能够装多少水不仅取决于每一块木板的长度，还取决于木板与木板之间的结合是否紧密。如果木板与木板之间存在缝隙或缝隙很大，同样无法装满水。一个团队的战斗力，不仅取决于每一名成员的能力，也取决于成员与成员之间的相互协作、相互配合，这样才能均衡、紧密地结合形成一个强大的整体。“漏桶理论”强调了企业在育人时不仅要培养个体优秀的能力，更要着眼于高绩效团队的创建。

适才适所法则——将恰当的人放在最恰当的位置上

要点： 适才适所法则是指企业管理者要按照生产经营管理的要求和员工的素质特长，合理地“用兵点将”，根据员工的不同情况，给他们安排最适合的工作，从而既不会埋没、浪费人才，又能使员工得心应手地开展工作。

启示： 发挥员工的聪明才智是人力资源管理的重要组成部份，它是通过用人机制发挥作用的。用人机制的核心是因材适用，用最合适的人做最合适的事。企业管理者在用人过程中尤其要充分发挥员工的专长，并应动态调整岗位，使员工随着自身能力的发展，相应的职位、薪酬不断的提升变化，才能调动员工积极性。更进一步的，要求企业建立科学的选人用人机制，因事设岗、“人岗匹配”，为各种人才脱颖而出创造宽松、公平环境。 职务分析与职务描述

职务分析既为招聘、选拔、任用合格的员工奠定了基础，也为员工的考评、晋升提供了

依据。职务分析是企业单位制定有效的人力资源规划、改进工作设计、优化劳动环境的必要条件，也是建立、健全企业单位薪酬制度的重要步骤。

将“适才适所法则”结合到人力资源管理中“用人”，职务分析与职务描述使得人力资源管理部门在选人用人方面有了客观的依据，经过员工素质测评和业绩评估，为企业单位招聘和配置符合岗位数量和质量要求的合格人才，人力资源管理的“人尽其才，岗得其人，能位匹配”的基本原则也得以实现。

员工绩效的考评

要想真正实现“人尽其才，物尽其用”的最终目的，真正做到“适才适所”，还需要我们建立公平合理的绩效考评机制。企业之所以要进行绩效评估，首先是希望通过对员工的考核，判断他们是否称职，从而切实保证他们与职位的匹配、报酬、培训等工作的科学性；其次是希望通过绩效评估，帮助员工找出自己绩效差的真正原因，激发员工的潜能；最后，通过合理公正的考核制度，考核前将考评的标准量化、公开化，让员工明白怎样得到萝卜和能得到怎样的萝卜。只有人人都明白目的和要求，才能竭力去争取实现。

雷尼尔效应——以亲和的文化氛围吸引和留住人才

要点：一段时间，与当时美国的平均工资水平相比，华盛顿大学教授们的工资要低20%左右。教授们在没有流动障碍的前提下愿意牺牲获得更高收入的机会，原因在于留恋西雅图的湖光山色。这种偏好，后来被华盛顿大学的经济学教授们戏称为“雷尼尔效应”。

启示：要留住团队的人才，人事工作者必须知晓这些人才的真正需求。单纯靠薪资的量的变化不一定能提高员工的积极性，我们也可以试着用“美丽的风光”来吸引和留住人才。当然，这里的“美丽的风光”是指一个良好的工作环境和企业文化氛围。

由这个案例从“环境留人”还可以引申到企业体制留人、情感留人、事业留人等等诸多企业留住人才的策略，在此就不展开了，下面我结合以下两个板块来对我这个学期看到的一些人管案例与书籍上的观点做一些分享。

薪酬与福利

作为对团队所有员工绩效的认可形式，薪酬首先在设计上应该表现出“对内具有公平性，对外具有竞争力”的特点。掌握的水准是，薪资高于或大致相当于同行业平均水平。同时，在福利制度上，体现留人的做法和愿望。如“配股制度”留人，给优秀的员工适当配股，同企业“捆绑式”发展。无论是金钱报酬或非金钱报酬，其目的应该在于激发员工的创造力和团队合作精神。

员工激励与实践

激励机制是企业留人的重要手段，健全的激励机制体现的是一种真诚，这种真诚是对人尽其才的一种回报和尊重。我曾看到的一篇案例中提到“绩效+奖励机制”——低标和高标的工资标准制定，在保证基础物质需求的基础上，对优秀员工实施奖励机制，形成竞争pk模式，在对抗中成长。这个机制能够发挥其有效激励的原因在于它把激励与绩效有机地结合

起来，为每个员工提供施展才能的舞台，创造学习、发展、升迁的机会。

有学者总结，成功企业的五大人力资源管理特征：重视企业文化的建设；重视员工的满意度与客户忠诚度；重视管理沟通；重视员工职业发展计划；重视优秀人才的选拔与激励。并且归纳了中国人力资源专业工作者的六点胜任特征：品行好；参与战略决策与执行；懂业务；知晓人事法规与政策；掌握人事管理技能；亲和力强，易沟通。 很喜欢袁渊老师不唯书、唯真唯实的授课方式，用幽默风趣的语言给我们呈现的是一个个生动真实的案例，帮助我们更深地理解了专业知识。在未来的两年的大学学习中，我会努力要求自己向上述那些优质高效的人力资源工作者的优秀品质特征靠近，加强自己人力资源管理专业的理论学习，为日后走上人力资源管理的岗位打下基础。

**人力资源心得体会500字八**

20xx年x月x日—x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。

**人力资源心得体会500字九**

我当年高考填报志愿的时候是处于一种完全不知道各个专业学什么、未来会做什么、怎样的人适合学这个专业的状态。当时仅凭字面意思，认为人力资源管理专业就是学习如何管人，未来也从事管人工作的专业，觉得有趣，然后就填报了这个专业，最后也如愿以偿。幸运的是，通过四年的学习发现自己不仅喜欢这个专业，自己的个性也挺适合这个专业要求的。与此同时也有一些遗憾和缺失，如果有人提醒过我的话，现在的我应该能够学得更好。下面我会结合从老师、朋友及网络上了解的信息，与大家分享我的体会和反思。其中有很多观点都带有较强的主观性，并且我校的专业学习内容和发展与其他学校难免存在差异，因此以下内容仅供参考。

人力资源管理专业除了为学生提供丰富的学习内容，体验管理的乐趣之外，还为学生提供了认识企业、学习企业管理知识与运作的机会。有些院校的人力资源管理专业还为学生提供出国交换、开拓国际化管理视野的机会。人力资源管理专业与管理学院的其他专业相比，最大的特点在于涉及的知识面较广、应用性较强。作为一名本科生，我认为在本科阶段应该追求知识的广度，同时能做到对知识的灵活应用，这对于进一步的深造以及未来的工作都是很有帮助的。通过对该专业的学习，我对企业管理的各个领域有了较为全面的把握，从中也发现了自己今后的工作方向与研究兴趣。

通过平时的实践活动，我学会了如何将书本上的管理知识与实践结合起来，体现在实习中能更好地适应企业的流程运作，完成领导交代的工作。在此过程中我的业务技能和素质有了很大的提高。比如英语水平、办公软件的操作能力、演讲水平、沟通技能等，这些都为今后走上工作岗位奠定了坚实的基础。

人力资源管理专业作为管理学院主要专业之一，既体现了学院“管理”二字的综合特点，也有着自己专业的独特性。综合性体现在对基础课程的要求上，包括基本的管理思想与管理工具，这些对于每一个商学院学生都是必备的基本知识，如管理学原理、组织行为学、市场营销、微观经济学、宏观经济学、会计基础等课程。而该专业的独特性又体现在对组织人力资源管理工作的具体应用上，如绩效管理、薪酬福利管理、员工培训、劳动法与劳动关系、人力资源管理与开发等。人力资源管理学科的综合性和系统性较强，通过对基础课程和专业课程的学习，有助于培养我们的管理思维以及对公司如何运营、各部门如何合作管理等有一定的了解。

通过对该专业各门课程的学习，有利于建构企业管理的知识框架和系统思维，把握其内在的联系和规律，从而为今后进一步的学习深造打下坚实的理论基础，同时也为今后从事人事管理工作奠定全面综合的知识储备。

管理学虽然是科学，但更多地像一门艺术，因此在课程设计和授课形式上与高中时代和其他课程专业的学习存在较大差别，体现为：

在课程设计上，除了设计一些实用性强的课程如管理会计、财务管理、国际金融、国际结算，使学生能掌握基本的管理技能与工具，更多的是对案例的研讨以及具体事例的分析，让学生能对现实中企业的运作及发生的问题结合课本知识发表自己的想法，体验管理的乐趣。

在授课内容形式上，有别于高中时代老师课堂主讲，学生较少参与的形式，也不存在固定课室、固定教学的概念。具体体现在通过案例研讨、课堂讨论、小组讨论、课堂展示等丰富多彩的形式让学生参与到课程学习中，形成老师与学生互动互助的形式，使学生能将理论与实践结合起来，从而更好地把握管理的精髓。

我们专业人才培养的目标是培养具备管理、经济、法律及人力资源管理等方面的知识和能力，能在企业、事业单位及政府部门从事人力资源管理以及教学、科研方面工作的工商管理学科高级专门人才。为此我们所学习的课程涉及管理学、经济学、会计学、财务管理、市场营销、法律、人力资源管理等，通过这些课程培养“一专多能”的人才。

就大学四年的学习而言，大一、大二的学习偏向于基础，大二、大三偏向于专业和实践，大四主要是找工作。

大一主要学习的是公共课程（如语文、数学、英语、历史、政治等）和部分专业基础课程（如管理学、微观经济学、会计学、市场营销、组织行为学等），这些专业基础课程虽然不是人力资源管理专业内容，但是对于培养我们对经济、市场和企业的感觉具有重要作用，学好它们也是为了能够在未来更好运用人力资源管理的知识服务企业。我所在学院的氛围较为活跃，学生大都会参加几个社团，我也建议大家加入一两个较好的社团，并全心投入去工作，你会在之后的学习中发现，很多社团管理的东西和人力资源管理联系很大，包括培训、社团文化建设、沟通、知识管理和绩效管理等等。大二的学习和大一类似，继续学习公共课程，同时学习专业基础课程（如宏观经济学、财务管理、商务统计、商法、社会心理学、生产运作管理等），开始涉及人力资源管理核心课程——人力资源管理导论。课程量比大一增多，难度适中。这一年也是大家在社团中担任要职和收获社团荣誉的一年，与此同时，我院参与学术比赛的氛围较浓，获奖的人数多、级别高，建议大家大二也可以多参与一些学术比赛。

大三主要是学习人力资源直接相关的课程了，包括人员素质测评、薪酬福利管理、绩效管理、员工培训与发展、国际人力资源管理等。专业性较强，在求职过程中，企业也较常针对这些课程进行提问。我院在这一年也会提供较多短期国外交流项目，交换学校有欧洲、亚洲、美国或香港和澳门地区的大学，不用学费，部分学校连生活费都包了，个人认为是非常难得的学习机会。大三的暑期主要用于实习，实习单位大多是企业、少数政府部门。

大四正常情况下很少或是没有课，学生主要任务是定去向，考研、保研、出国、工作的同学都在为自己的目标努力。

首先要声明的是，适不适合不是绝对的，这里讲的只是一个一般适合度问题。可能你并不符合以下素质要求，但只要你清楚这个专业学什么、未来做什么并有超乎常人的兴趣和努力，相信你也可以学好这个专业。

对人感兴趣，个人认为这是一个很基础的要求。本质上人力资源研究的是人，如果对人的特点、心理、成长等没有兴趣是很难真正成为一个好的hr（人力资源管理者）的。

外向的人优于内向。人力资源的工作是需要经常与人交流和沟通的，外向的人在人际交往过程中更轻松、自然和有号召力，更适合从事招聘、培训、员工关系等的工作。不是说内向的人就不适合，内向的人做事稳重，更适合薪酬、绩效等工作，只是相对外向的人来说，在这块领域可供选择的范围更窄一些。

感性优于理性。hr的工作主要是对人的工作，需要hr用细心、感情丰富、更具亲和力的方式去了解员工，满足员工的情感需要，以达到求才、留才和激励人才的效果。

精明优于直率。企业内所有的部门都需要和人力资源部发生联系，因此人力资源部被认为是公司的桥梁，hr要和公司所有人打交道。遇到问题、矛盾和冲突的时候有时需要hr去协调，去“打圆场”，因此过于直率的人不能很好地处理这些复杂关系，反而有可能激化矛盾。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn