# 最新人力资源实训心得体会 人力资源实训周心得体会(模板8篇)

来源：网络 作者：烟雨迷离 更新时间：2024-07-29

*心得体会是我们在生活中不断成长和进步的过程中所获得的宝贵财富。我们应该重视心得体会，将其作为一种宝贵的财富，不断积累和分享。下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得体会范文，我们一起来了解一下吧。人力资源实训心得体会篇一人力资源实训周是为了提...*

心得体会是我们在生活中不断成长和进步的过程中所获得的宝贵财富。我们应该重视心得体会，将其作为一种宝贵的财富，不断积累和分享。下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得体会范文，我们一起来了解一下吧。

**人力资源实训心得体会篇一**

人力资源实训周是为了提高大学生人力资源管理专业的实践能力，培养他们在实践中融会贯通理论知识，加强沟通、协调和团队合作能力的一次集中培训。通过参加这次实训周，我深刻体会到了人力资源管理工作的重要性和挑战。以下是我对这次实训周的心得体会。

第一段：实践中总结理论知识

人力资源实训周在培训内容上紧密结合了人力资源管理的理论知识，并通过实践案例分析和模拟演练的方式进行教学。通过参与这些实践活动，我深刻体会到了理论知识的实际应用。在处理员工冲突和管理团队时，我能够运用所学的冲突解决和团队管理的知识，有效地解决问题和提高团队效能。

第二段：加强沟通和协调能力

人力资源工作需要进行大量的沟通和协调，包括与员工、领导和其他部门之间的沟通和协调。在实训周的实践活动中，我有机会体验到了这些工作的重要性和难度。在模拟招聘过程中，我需要与应聘者进行面试和沟通，了解他们的能力和适应性。这让我对沟通技巧和倾听能力有了更深入的理解，并提高了我的协调能力。

第三段：团队合作的重要性

人力资源管理工作常常需要与其他部门密切合作，共同解决问题和实现组织目标。在实训周的团队项目中，我和其他同学一起合作完成了一项人力资源规划和绩效管理的任务。通过与团队成员的讨论和合作，我深刻认识到团队合作的重要性和困难。每个人都有自己的想法和看法，要想达成共识和有效地合作，需要大家积极沟通和互相理解。

第四段：培养解决问题的能力

人力资源工作涉及到各种各样的问题和挑战，包括员工流失、薪酬管理和员工培训等。在实训周的实践活动中，我遇到了模拟解雇员工和处理薪酬纠纷的情况。这些挑战使我学会了如何分析问题、制定解决方案和有效执行。通过这次实践，我增强了自己的问题解决能力，并学会了在压力下保持冷静和全面考虑问题。

第五段：总结与展望

人力资源实训周是我大学生涯中一次宝贵的经历。通过参加这次实训，我得到了实践经验和专业能力的提升。我深刻体会到了人力资源管理工作的复杂性和挑战性，但同时也认识到了这个领域的重要性和充满成就感的一面。在未来的学习和工作中，我将继续努力提升自己的能力，并为人力资源管理事业做出自己的贡献。

通过这次写作，我意识到了五段式的文章结构对于表达和组织思想非常有帮助。每段都有明确的主题，并通过例子和论述来支持观点。通过这样的结构，读者可以清晰地了解我的观点和心得，同时也可以更好地理解人力资源实训周对我的影响和意义。

**人力资源实训心得体会篇二**

在人力资源实习中，我在实践中得到了很多感悟。

在这次实践中，让我很有感触的一点就是人际交往方面，大家都知道社会上人际交往非常复杂，但是具体多复杂，我想也很难说清楚，只有经历了才能了解，才能有深刻的感受，大家为了工作走到一起，每个人都有自己的思想和个性，要跟别人处理好关系得需要许多技巧，就看你怎么把握，刚开始大家自然是不熟悉的，当到一个圈子就要仔细的观察，唯一能够很快的融进生活圈的方法就是交谈，根据一个话题切入其中，这样更多的交流才会增加彼此的了解，放低自己的心态，尊重他人，积极参加大家的活动，增进友谊。

俗话说“在家千日好，出门办难”，“难”意思就是说：在家的时候有自己的父母照顾，关心呵护!一旦到外面后，所有的一切都要由自己来解决，与人之间的关系，金钱的支配，工作顺利与否，以前不曾自己来解决的事情都要自己来做出决策，困难是肯定有的，但是人在外要有一颗积极的心来面对在外的艰苦，有时候遇到什么事情也没有个人来倾听心事，所以这些对一个人的成长锻炼的作用是很大的。

一切认识都来源于实践。实践是认识的来源说明了亲身实践的必要性和重要性。但是并不排斥学习间接经验的必要性。自身实践的发展不断促进自我认识能力的发展。而这一次的实习生活恰恰就是一种实践，只有自己知道自己该干什么的时候，人生的意义才会体现出来，人生的价值才会最大化。有时候同学可能不理解，为什么要在最后的时间安排我们去实习，我们也可以在毕业了以后再去的，但后来明白了，资源就要在最需要的地方用，年轻就算失败了也可以重新来。只学不实践，那么所学的等于零。理论应该与实践相结合，通过这段时间的学习，思想和思维方式上因为环境的不同，接触的人于是不同就有所转变了，因为从中学的东西就不一样，接受到的信息开始印象一些观念。要学会从实践中学习，从学习中实践。我们不止要学好学校里所学到的知识，还要不断从生活中，实践中学其他知识，不断地从各方面武装自己，才能在竞争中突出自己，表现自己。

“在大学里学的不是知识，而是一种叫做自学的能力”。参加工作后才能深刻体会这句话的含义。除了英语和计算机操作外，课本上学的理论知识用到的很少很少。我担任的是劳资一职，虽然跟自己所学的专业有关，但并不是所有的都能运用到工作中来。

由于自己是实习生,所以我会尽早的去公司，然后打扫一下卫生，做一些看起来很小的事情，古话说“一屋不扫何以扫天下”，“勿以善小而不为”看似很小的事情往往能够折射出一个人的品质，所以虚心去工作的人不放过每一个锻炼自己的机会。

虽说是实习但也要严于律己，在学校可以睡睡懒觉，实在不想上课的时候可以逃课，自由许多。但工作就要改掉这些恶习。每日的工作其实也差不多，长时间下来难免的产生厌烦的情绪，所以如何调整自己的心态也是需要自己慢慢地领悟跟释然，但是工作简单也不能马虎，你一个小小的错误可能会给公司带来巨大的麻烦或损失，还是得认真完成。犯错遭领导责骂时不能扔脸色更不能赌气说不干就不干。

一直以来，花的都是父母的钱，没有了便伸手和父母要，过着衣食无忧的日子。可是工作以后，才体会父母挣钱有多么不易。所以我们要开始有意识地培养自己的理财能力，我们刚毕业，工资水平普遍不高，每月的钱都是到我们自己手里，花钱也没有人管制一下，一不留神可能成为月光一族，因此我们要学会合理支配我们手中的钱，做好打算和计划，不能想买什么就买什么，要“三思而后行”。

我在实习的过程中，既有收获的\'喜悦，也有一些遗憾。也许是实习日子短有些工作的认识仅仅停留在表面，只是在看人做，听人讲如何做，未能够亲身感受、具体处理一些工作，所以未能领会其精髓。但时通过实习，加深了我对人资基本知识的理解，丰富了我的实际管理知识，使我对日常人资管理工作有了一定的感性和理性认识。认识到要做好日常企业人资管理工作，既要注重管理理论知识的学习，更重要的是要把实践与理论两者紧密相结合。

通过在职的着几个月里，我深感自己的不足，我会在以后的工作学习中更加努力，取长补短，需心求教。相信自己会在以后的工作中更加得心应手，表现更加出色!

**人力资源实训心得体会篇三**

人力资源管理实训心得体会要怎么写，才更标准规范？根据多年的文秘写作经验，参考优秀的人力资源管理实训心得体会样本能让你事半功倍，下面分享【人力资源管理实训心得体会精品5篇】，供你选择借鉴。

4月23、24两日本人参加由集团人力资源部组织的“非人力资源经理的人力资源管理”培训课程。通过短暂的两天天时间的学习，让我系统地了解了什么是人力资源管理，以及人力资源管理的职责和在企业内部扮演的角色，详细的学到了人力资源招聘的步骤和应聘过程中应注意的细节，更加体会到了用人过程中绩效考核的最大用处，。虽然，目前工作中还有很多问题，但这些正是我以后努力的方向。下面谈一下我的体会：

对于这次人力资源管理培训课程，我理解了首先要区别“人力资源管理”与原先“人事管理”的不同。人力资源概念包括了员工的能力、知识、技术、态度和激励，人是一种资源，是有潜力可以开发的。在人力资源管理中，员工主动式地执行任务，不仅容易提高组织士气，而且员工认同感较强，所以不能将“人”当作“事”来管理，这就是二者最大的不同。

人力资源管理中有很多操作性的问题，如招聘、面谈、学习、任用、考核、薪酬、激励等。其核心在于选才(任用合适的人)、育才(培育与教导)、用才(授权与考核)、留才(激励与协助)四个方面。

我们最为管理者如何成功扮演其角色?首先要支持员工，让员工认为自己是重要且有价值的;其次是接纳;再次是使员工明白，组织期待每个成员能做得更好;最重要的一点是组成团队，在这个团队中，明白告知员工的权责范围，只要员工所作的在此范围内，即使次序不同、方法不同都应该接受并给予支持。也就是说，要给员工一个充足的发展空间。这样，我们通过每个员工的个人发展及与组织的协同发展，来达到组织的目标。

过去，我从不认为一次培训能改变我对培训内容及效果的看法，但这次培训却让我有不同的感觉，因为培训出现在一个合适的时刻。当人长时期沉浸于具体的日常工作，你会被自己的惯性思维所束缚，因此在一定的时刻，你需要被“打开”，被重新带领到一个高度，以更开放的心态来俯瞰你的工作。

12月29日本人参加由集团人力资源中心组织的“非人力资源经理的人力资源管理”培训课程。通过短暂的一天时间的学习，让我系统地了解了什么是人力资源管理，以及人力资源管理的职责和在企业内部扮演的角色，详细的学到了人力资源招聘的步骤和应聘过程中应注意的细节，更加体会到了用人过程中绩效考核的最大用处，全方位地了解了人力的培训和育留的重要性。虽然，目前工作中还有很多问题，但这些正是我以后努力的方向，它促使我不断地思索，不断地进步。下面我谈谈自己的认识、收获和体会。

什么是人力资源，如何将培训结果应用到工作中，如何做好本部门的人力资源管理?这些培训主题都紧扣日常的部门管理工作，部门领导也是本部门的人力资源管理者，你部门的业绩、集体的荣誉、部门的职业化水平以及每一个员工能力提高多少都是你的责任，下属如何做才能赢得领导的信任，上级如何做才能赢得下属的信任。一个企业的人力资源管理，不仅仅是人力资源经理的责任，更是从总经理到各层级管理人员的责任。如果各级管理者不在意人力资源管理，不熟悉人力资源管理体系和技能，任何一个人力资源专家也无法发挥作用，员工是企业成功的关键。为了实现个人、团队和组织的目标，管理者要做好选人、育人、用人、留人的工作。当今企业之间的竞争，归根到底是企业人才的竞争。无论哪个企业的发展都离不开人才，怎样发挥人才的价值，是主管部门领导的职责;怎样发挥出人才本身的资源优势，是创造出工作效率最大化的关键;怎样合理使用人才，分配人才，使之人才尽致，是人力资源需要考核的关键所在。

人才的选用是企业必须做好的基础性工作，也是成为一流企业的一项重要保障。当今世界已进入知识经济、信息经济、人才经济时代，人才已成为比资产(本)更为重要的战略资源。人才招聘管理工作作为人力资源的组成部分，人才作为一种后备资源，作为企业生产、技术、科研和经营等活动一项基础性工作，同时作为与企业同步发展的无形资产，在企业的发展壮大过程中发挥巨大的重要作用。为了使公司向稳定化发展的轨道前进，公司内部结构在不断地调整，公司制度和管理水平也在渐进中不断完善提高，这就对人力资源管理工作的发展提出了新的要求。在企业发展的同时人力资源工作是重中之重，建立一套适应我公司业务特点、体现公司规范化、科学管理水平的人力资源管理体系，是人力资源管理的必须任务.

对于这次人力资源管理培训课程，我理解了首先要区别“人力资源管理”与原先“人事管理”的不同。人力资源概念包括了员工的能力、知识、技术、态度和激励，人是一种资源，是有潜力可以开发的。在人力资源管理中，员工主动式地执行任务，不仅容易提高组织士气，而且员工认同感较强，所以不能将“人”当作“事”来管理，这就是二者最大的不同。

人力资源管理中有很多操作性的问题，如招聘、面谈、学习、任用、考核、薪酬、激励等。其核心在于选才(任用合适的人)、育才(培育与教导)、用才(授权与考核)、留才(激励与协助)四个方面。

管理人员如何成功扮演其角色?首先要支持员工，让员工认为自己是重要且有价值的;其次是接纳;再次是使员工明白，组织期待每个成员能做得更好;最重要的一点是组成团队，在这个团队中，明白告知员工的权责范围，只要员工所作的在此范围内，即使次序不同、方法不同都应该接受并给予支持。也就是说，要给员工一个充足的发展空间。这样，我们通过每个员工的个人发展及与组织的协同发展，来达到组织的目标。

关于人力资源管理的具体操作，从一开始员工的招聘，包括招聘过程中面谈的方法与技巧都非常重要。如果人才选择错误，那么一个组织将会损失培训新员工的管理成本、与面试者面谈的时间成本、行政流程的作业成本等。除此之外，还要付出很多代价，如士气低落、工作效率受到影响、主管的时间集中在填补空缺而忽略指导员工为部门目标而努力。为此，当一个部门因职位空缺，需要招聘人员时，首先应将部门中的各种职位，提供一个可依循的程序，用来决定各职位的职责，与担任该职位之人员须具备的特性。包括工作岗位职责及工作人员所需的资格.这样做，我们就是有准备地招募人才。对于人才的激励方式有很多种,我总结了以下几点：1、让员工知道他在组织中的地位及所扮演的角色;2、让员工知道他的工作价值是重要的;3、让员工知道他的工作远景，并可朝着目标远景前进;4、提供挑战性的工作机会;5、适当的授权员工;6、口头奖励;7、书面奖励;8、真心关怀;9、鼓励参与;10、提供成长的机会。

绩效考核管理的概念告诉我，它是管理者和员工持续的双向沟通的一个过程，在这个过程中，管理者和员工就绩效目标达成协议，并以此为导向，进行持续的双向沟通，帮助员工不断提高工作效率，完成工作目标。做好了绩效计划和持续的沟通，其他的东西就显的不是很重要了，绩效管理绝对不是简单解决考核一个问题，更多地转变管理者的管理方式和员工的工作方式，提醒大家关注绩效，管理者和员工共同就绩效进行努力并取得成果。我们很多人一直有一种误区,只要管理者知道绩效考核管理就可以了，员工没有人知道绩效考核管理是怎么回事，这也是绩效考核管理得不到推行的一个重要原因。无论什么管理方法，都应该做良好的沟通,沟通了才能理解,完全不理解不明白的管理考核方法，硬丢给经理和员工，结果肯定是没人会用，没人愿意用。经理不明白，他们就没法认真执行，更谈不上融会贯通，员工不明白，本身就对考核持有恐惧心理，一种新的管理手段实施，员工更加会敬而远之。所以，必要的管理培训不可忽缺，要让员工明白绩效管理对他们的好处他们才乐意接受，才会配合经理做好绩效工作，做好绩效计划和绩效沟通。让经理明白对自己的好处，经理们才愿意接受、参与和推动。因此，在正式实施绩效管理之前，必须就绩效管理的目的意义作用和方法等问题对经理和员工进行认真培训。

过去，我从不认为一次培训能改变我对培训内容及效果的看法，但这次培训却让我有不同的感觉，因为培训出现在一个合适的时刻。当人长时期沉浸于具体的日常工作，你会被自己的惯性思维所束缚，因此在一定的时刻，你需要被“打开”，被重新带领到一个高度，以更开放的心态来俯瞰你的工作。

1、熟读教材、多做笔记、经常总结

进入学习状态之后，一定要每天抽出一定的时间学习，根据每位学习者的能力不同，有计划地阅读教材，但教材至少要通读三遍以上，在通读教材的基础上做好标记以及记笔记，每周对自己的学习做一个简单的回顾总结。

另外，每个模块至少要掌握两个相关的案例分析，案例分析题不要局限于教材上的，学校老师发的案例分析更具有代表性与及时性，进行案例分析时一定要联系教材，把要点理清楚后牢记，在考试时先写出要点，再联系平时的掌握情况进行发挥的话，比较容易得高分。

2、良好的学习方法起到事半功倍的作用

除了通读教材之外，为了掌握考试出现频率比较高的内容，可以把每一篇的重要程度按照点、线、面的形式，对每一篇进行了层次性的分解。所谓的点就是一点，所谓的线是由两点构成，所谓的面是由三点构成。这样就可以地把每一篇清晰地层次性分解了，每一篇找出一个重重点、两个次重点、三个重点。关于这些内容的层次性分解可以在上课时仔细听老师的建议，小编认为每一篇的【流程部分】往往都是重中之重，这个务必要掌握。

3、上课效果自学

很多人由于种.种原因限制不能参加学习，认为自学能力强不去上学也能参加考试，单就大多数学生的经验来说，这种想法不成熟。在上课时，老师的指导往往都很具有针对性，对每一篇的思路也理得比较清晰，很多关于考试的信息又有及时性，这些单靠自学是无法达到的。除此之外，在上课时入如果能够认识很多同行业的同学，这对每个人来说是不可多得的“财富”。在信息交流如此发达的时代，建立同学群相互沟通有无，会避免自己在工作中走很多弯路。

每次上课之前的预习以及课后的回顾复习也不要遗漏，预习后再去上课的话，上课效果会意想不到的大，上课后趁热打铁及时复习，会进一步使掌握的内容印在脑海里。

以上的学习方法，考生可以根据自身特点进行相应的调整，最终找到一套属于自己的学习方式!

20\_年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。

一、试用期主要工作业绩

6月17日，我从实习期转入试用期，相比之前实习期协助招聘的工作，我的工作内容和强度有了很大的变化，特别在试用期后期的一段时间中，不管对我的工作认真度、执行力还是完成度都有较大的考验。

试用期间，原本是安排协助培训负责人处理培训方面的各项事宜，熟悉相关的培训工作，后期则倾向于招聘基础工作的深化，现大致概括有七：

1、新员工培训与企业文化宣导：通过入职培训ppt的更新制作和一遍一遍的听取、了解企业文化和规章制度，渐渐熟悉并能够独立完成新员工的入职培训，对于新员工的需求以及公司的企业文化有一定的认识和了解。

2、入职流程的明晰：通过对集团本级若干新员工的报到及入职手续的办理，梳理并熟悉了整个入职手续的过程，新员工信息的申报、劳动合同的签订、入职培训的实施等。

3、各店月报的汇总与报告：从第一次接触月报，到逐渐熟悉和运用月报是这个三个月收获较多的地方。一开始漏洞百出，效率低，理解不深，渐渐地意识到月报的实用性和准确性。目前正在对月报的数据准确性、合理性、统一性做加强，今后将逐渐从审核数据的准确性转向对关键内容的把握和理解。

4、招聘工作的深入：从后期对招聘方面培养力度的加强，不仅从时间分配上和工作完成进度上都对我有更大的考验。在招聘人员方面，通过简历的搜索，较快地浏览并锁定合适的人选。能够对面试者有一个较深刻的电话沟通和面谈，能够从声音、眼神、形态来初步辨别一个人的品行和性格。但在复试时领导的一些面谈观察中，我还没能够捉摸透需要注意和警惕的关键点。

5、时间管理：招聘工作总是阶段性，且不定时，很多时候在时间的控制和运用上显得更为重要。一直以来都认为事情总是被打断，不能一心一意全心完成好一件事，让我觉得困扰和郁闷。但是慢慢地，在各种敦促和辅导下，在时间管理和运用上面有了进一步的提升。虽然进步的步伐偏慢，且实施起来的成果还没有得到很好的验证，但是我相信在时间和经验的积累下，对于时间的管理一定能够更上一层楼。

6、沟通交流的效果：在hr体系内，通过几次hr活动及几个月来与子公司hr同事关于月报等工作的面对面或者电话沟通，能够较好地掌握交流技巧，营造一个轻松的沟通氛围，为后期工作上的深入交流奠定基础。在体系外同事间的沟通方面也能够较好的把握分寸，同事之间交流无大障碍和矛盾，轻松自在。

7、人员信息的强化：通过月报的审核汇总，以及为招聘、绩效、薪资等模块工作采集提取各类信息和数据，对各子公司人事方面的信息有了更深刻的了解，也强化了对整个集团员工信息的敏感度。因此为其他人事方面工作的开展理顺了思路，增加了便利性。

二、试用期工作体会

试用期的三个月让我脱离了实习期轻松自由的工作状态，从各个方面都考验了我对工作的态度。从工作内容上来说，自实习期协助邀约面试、整理简历等基础招聘工作到进入培训领域的转变，让我着实有了更深的体会。

不同于前期实习的轻松，培训更需要靠自己的实力特长，而非认真就好。在学习的两个月中，先从月报的汇总中了解了每家店的大致情况，并在汇总的过程中体会到严谨和追求完美的工作态度的重要性。当初学时碰到的各种问题慢慢减少的时候，会觉得自己确实有了进步。但对于月报的汇总和报告，目前仍然有很多迷糊的地方不能明确，是导致增加沟通时间和延误汇报的关键所在。此外，在月报的信息中，由于自己仍停留在审核人数和数据的准确性上，对于每个变化的捕捉和深层意思的理解根本没有深度，没有一个较警觉和敏锐的意识，也是导致学习效果不够佳的原因之一。

在协助培训期间，我几乎走遍了每家店和大部分的培训现场。新员工培训、企业文化宣导，以及“赢在中层”、hr沙龙等培训活动的策划组织和具体实施，都让我对培训有了更直接的接触和体会。每一次组织培训，都会被要求说出组织的到位和不到位的地方，虽然每次被问及时可以说出一二，但是在事后总结方面自己确实还没有做好。除了对培训本身的总结(包括满意度调查、通讯稿、培训总结表)以外没有在多次培训后总结经验和不足，因此在自身培训组织能力上进步不大。

在培训的演讲表现中，经过一个月左右连续几次的锻炼和熟悉，基本能够掌握新员工培训的步骤和内容，但是演讲的内容和格调基本不变，肚里墨水太少，自己创新的部分极少。原本之前还曾打算加入自己的内容，但实际表现出来的效果一般，且疏于对演讲素材的收集。现在忙于各种其他方面的事务，更加没有对培训做过多的用心了。

在试用期的后期，由于招聘方面的压力而对于培训已涉及很少，角色渐渐转向了招聘。重新拾起招聘工作一开始有些小紧张，但很快调整并进入了奋战状态，用一个星期敲定了一名司机，同时也对项目部工程师有了初步的了解。应招聘和急聘的人员陆陆续续进入我的工作范畴，大致上有了招聘的思路和方法。 同时，在绩效薪酬模块虽然没有直接的接触，但却是从人员的基本信息入手，从信息的梳理、筛选和提取，对整个集团人员信息的梳理能够为今后工作的开展起到铺垫的作用。虽然在信息管理方面自己总不是很熟练和精准，方式方法上还有待改进，但是可以看到自己的逐渐进步还是比较欣慰的。

三、个人职业生涯规划 从实习生到人事助理的岗位，内容多了，压力大了，工作面也广了。每一个工作任务都是逐步加强的过程，岗位从人事助理到专员，再到主管，这都是一个正常的规律。不管是在集团还是在子公司，通过这几个月的适应，再加上后半年到一年的时间，我相信自己一定可以从一个助理的岗位真正转变到专员的角色，届时我能够独立承担一部分工作，对自己的工作负责。同时我会告诫并督促自己，对某些人力资源模块有较深的认识和较强的执行力，有自己主攻和擅长的工作内容。

以后，在2年半到3年的时间，我希望自己能够基本主导人力资源的各大模块，同时涉猎行政方面的部分工作。虽然我本意想专攻人力资源方向，但是行政事务也往往是实际工作中必不可少的，且和人力资源相互协调和促进，因此我并不排斥行政人事的结合和统一。我希望自己在3年左右的工作积累后能够撑起一个局面。 服务行业是一个特殊的行业，经过近半年时间的观察与体验，我能够深刻认识到汽车行业的特殊性，并对其特殊性有一个比较理性的适应。可能在某些时候并不能理解服务行业或者因为服务行业的特殊性而有所畏惧，但这也正在检验我生活观、人生观和价值观的一个心理适应性。有深刻体会才会有感悟，才有进步和思维的开阔。

四、个人的评价及辅导需求 个人的优势：

2、对于同事间关系的维护较为适宜，能给自己创造轻松的工作环境;

3、有一个较良好的心态，能够沉下心工作，尽力做好本职工作并要求自己逐渐靠近高标准。

存在的不足：

辅导需求：

1、在信息、数据处理和分析上的工作方法指导;

2、在处理模棱两可的任务、应对紧急或重要事件时的方法指导和增强;

3、时间和任务管理上的指导和加强。

**人力资源实训心得体会篇四**

总的来说，自己很多的收获，体验了社会实际工作中的现实问题，大概总结一下：

1、自己去实习，工作了，千万别老是想着自己是刚刚出来的学生，没有什么工作经验，可以犯错，可以迟到，可以散漫、可以偷懒等!但是公司毕竟不是在学校，公司有自己的规则，不遵守公司规则的人，必将遭到公司的处罚!

2、领导布置的工作最好一次性能够做好，做对了，不然自己可能就不会有第二次机会去做事了，在领导的眼里，你就失去了信任!有什么突发事件，一定要及时上报给领导，不要认为自己可以处理，就不如实及时上报领导。这时自己就大错特错。

3、在公司上班，不要认为自己刚刚出学校，比公司同事有想法、有活力。但是你一定要学会低调做人，学会和同事相处，不然自己就会被同事冷落了。

4、在公司上班，一定要学会给领导提供有建设性合理的建议，这样对自己未来的发展才有利，领导会认为你很有潜力。

5、在公司上班，不要认为自己在学校可以滔滔不绝的说话，要学会保密，不该说话的绝对不要随便发表评论，因为你的话必须在特定的场合说才有实际的作用，否则随便发表评论必然遭到同事、领导的反感。

6、在公司上班，一定要从苦事、脏事做起，比如扫地、拖地板等工作，你一定要主动做事。

7、所做的事情虽小，但真正把每一件事情做好也不是想象中的那样容易。

8、一定要学会不断总结自己所做的每一件事情，从方法、工作流程、效果等总结经验，不断听取别人的意见，这样自己才能不断改善自己，不断提高自己的能力。不管别人说的对，还是错误，都是代表别人从另一个角度看待事情的方式。

9、走过的每一步，都要求自己力争踏实、稳重、应变、执着、追求、辉煌!这是每一个成功人事必备的素质和特征。

人力资源管理运作的基本流程，对招聘

工作

也有了一定的了解，锻炼了实际操作能力，对以后的学习和工作都有很大的帮助，很感谢公司给予的这次宝贵的实习机会。虽然这次短暂的暑期实习结束了，但对我来说这只是一个开始。

我会记住一句话：“书本学来的东西，终究是要经过实践的，实践才是检验真理的唯一标准。”

**人力资源实训心得体会篇五**

经过近两个月的实习，我感受很多。使我感悟最深的是参与社会实践是检验知识的重要标准。在工作中，不是时时会有人像学校里的同学老师一样去耐心地为我们讲解，更多的是靠自己去摸索、去探究。

在实习期间，我不仅接触了简单的编辑这一块，还有幸在人事部门招聘小组锻炼，主要就是学习招聘员工方面的技能。实习导师给我讲了招聘这一职位的基本要求和主要的工作内容，为了能让我达到日常工作的实践目的，老师还给我制定了一套相应的实习计划，有了计划，我的实习工作就更加的得心应手了。

通过实习，我对人力资源这一专业有了更为深刻的认识，对人力资源的管理流程有了一定了解。我坚信人才是企业发展的唯一源泉，重视和尊重人才是企业发展的长远之计。

实习是一个发现问题、检验知识、锻炼能力的过程，让我在改正错误和弥补不足中成长。对于初入职场的我来说，要学习的东西有很多，每一点微小的进步都让我欣喜，这离不开职场前辈的悉心引导和教导，感谢那些帮助过我的人。现在，对于即将步入职场的我来说，更多的`是一份期待和跃跃欲试，我会用积极的心态和踏实的务实精神去面对即将到来的一切，努力！

**人力资源实训心得体会篇六**

11月26日上午，我院承办的河南省医院协会人力资源管理分会成立大会暨学术研讨会如期举行，王副院长带来《实施人才兴院战略，助力医院持续健康发展》的专题讲座。

王院长首先介绍了现代医院人力资源管理的内涵与发展阶段，从医疗供给侧改革、“健康中国2024”规划纲要等方面分析了人力资源管理的重要性，强调了人力资源管理的核心是以人为本，通过有效的管理使得员工发挥最大主观能动性。

随后他从现代医院人力资源管理的现状分析入手，总结了现代医院人力资源管理中出现的各种问题，并针对这些问题的提出了自己的想法，总结概括为医院人力资源管理的“123456”即1个理念，2个目标，3个机制，4个智能，5个原则，6个模块。他提出医院的管理者要更新管理理念，不能把员工视为成本单元，应该视员工为有价值的重要资源。

最后王院长从我院院情出发，从制定科学的规划、人才培养制度的建立、人才梯队的优化、科研平台的搭建、人才管理机制的创新五个方面介绍了我院在人力资源管理的实践中的具体做法与所取得的成就，并重点介绍了对未来医院人力资源管理的几点思考与感悟，提出了医院人力资源管理的新标准：沟通、共识;信任、承诺;尊重、自主;服务、支持;创新、学习;合作、支援;授权、赋能。

通过近三个小时的分享，我对人力资源管理有了更深入的理解，也有了一些感悟：

一是随着医改的推进，公立医院的发展也面临着竞争压力加大的形势。从专业技术来看，医院之间的确有差别，但是医院运营情况的好坏关键在于管理，而人是管理的核心。如何把人才与医院的文化和发展纲要结合起来是人力资源管理的关键。人力资源的重要职能，就在于通过对医院人力资源最有效的整合和运用而使医院的运营效果达到最优化。

二是人力资源管理不仅要把每个人作为个体来看，也要发挥组合的力量，形成团队凝聚力。好的人力资源管理就是要充分发挥每个人的能力，让1+12，从经济学角度考虑就是要达到人力资源的最优化配置。

最后，除了搭建展示的平台，学习的平台的搭建同样重要。有统计数据显示，知识每三到五年就会完成一次更新，如果疏于学习，那么最终也会反映到管理无序上面来。然而对人才的培育不能一视同仁，要根据不同的需求进行差别化的培育，有的放矢，才能让人才培育落脚到提升经济成效和管理效率上来。

**人力资源实训心得体会篇七**

此次参加昭通交通运输集团公司20xx-20xx年第一期培训课程，使我学习到了从不同角度思考问题，改变思维模式，学习了管理者的角色定位，什么是领导力，人人力资源管理的重要性及核心内容，管理者的人力资源管理任务及如何运用人力资源管理技术提升管理水平等知识。

此次培训让我感觉非常难得，非常荣幸。首先，如此大规模的组织集团公司干部、业务骨干、新进大学生集中培训学习是我进入公司以来的第一次，历史上是从未有过的。学习人员在排除一切干扰的环境下，认认真真的聆听老师讲解每一堂课，这样的学习机会真的非常难得！

其次，老师的授课风格令所有的学员精神为之一振。学员们时而侧目聆听，时而锁眉沉思、时而会意一笑、时而点头赞许。相对枯燥的课程，一经老师传神生动的讲解、入木三分的剖析，立刻让人恍然大悟、拍案叫绝！精彩的讲课，让学员们“坐了下来”，更是“听了进去”，并有畅快淋漓，意犹未尽之意，我相信，很多学员一定与我心生同感，我能有幸参加，感到非常荣幸！

总之，通过这次培训学习，我感到受益匪浅，即有理论知识上的.提高，又有思想上的改变，吸收了新的知识，开阔了自己的眼界，这些都将会是我一生受益的宝贵财富。

**人力资源实训心得体会篇八**

为期一个半月的人力资源管理实训课程即将结束，在这一个半月里我完成了世格模拟实验、奥派模拟实验、人力资源信息化管理实验这三个实验项目。下面就这三个实验项目总结下这一个半月来的实验心得。

世格实验围绕人力资源管理四大职能，即规划、获取与配置、员工发展和员工保障与维护，设计和组织案例，提供了共19个模拟实验供我们练习。在实验里，我可以看到典型的案例，给了我很大的启发；通过对实验的操作，让我有机会实际了演练分析、决策、操作的全过程，帮助我了解人力资源管理在企业中的实际运作，极大地发挥我的主观能动性。通过这种模拟实践的方式，有效提高了我的学习兴趣。下面就具体的模块进行总结。

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