# 2024年人力资源的心得体会和收获(模板12篇)

来源：网络 作者：雪海孤独 更新时间：2024-04-01

*体会是指将学习的东西运用到实践中去，通过实践反思学习内容并记录下来的文字，近似于经验总结。心得体会是我们对于所经历的事件、经验和教训的总结和反思。下面我给大家整理了一些心得体会范文，希望能够帮助到大家。人力资源的心得体会和收获篇一调研是企业...*

体会是指将学习的东西运用到实践中去，通过实践反思学习内容并记录下来的文字，近似于经验总结。心得体会是我们对于所经历的事件、经验和教训的总结和反思。下面我给大家整理了一些心得体会范文，希望能够帮助到大家。

**人力资源的心得体会和收获篇一**

调研是企业决策的重要环节。对人力资源的调研更是影响着企业的未来发展。作为一个人力资源专业的学生，我在调研实践中深深感受到了人力资源调研的重要性。本文将分享本人进行人力资源调研的心得体会，进一步探讨与感受人力资源调研的必要性。

第二段：背景介绍

在本次人力资源调研中，我选择了一家知名中小企业进行实地线下调研。调研的主要内容包括企业文化、人才招聘、人才培养、员工管理和人才留存。通过实地调查、问卷调查和深度访谈等方式，收集到了诸多有价值的信息。

第三段：调研的体会

首先，我深刻意识到人力资源调研对企业未来发展的决策的重要性。通过调研可以更好地了解企业内部的具体情况和内涵，为企业未来发展提供有效的决策支持。其次，人力资源调研还能够帮助企业发现自身的问题和潜在短板。例如在我调研的企业中，我发现该企业在员工培训方面存在一定的欠缺，导致员工技能素质不够，无法满足企业的实际需求。最后，调研还可以提升我们的调研能力以及解决问题的能力，使我们更好地适应企业的实践要求。

第四段：针对性解决问题

针对我所调研的企业的短板与问题，我们团队提出了一些针对性的解决方案。比如，针对员工培训不足这一问题，我们建议增加培训机会和培训方式，引进专业的培训师；针对人才招聘不足的情况，我们建议对岗位要求进行优化，降低对工作经验的要求，增加招聘范围等。这样，企业能够更好地适应市场需求，提高竞争力。

第五段：总结

在人力资源调研中，我们以敏锐的角度关注和收集了企业内部的信息。通过调研，我们进一步认识到了人力资源在企业中的重要性，也对人力资源实践具有了更加深刻和具体的认识。除此之外，调研提高了我们的分析和解决问题的能力，使我们更有信心和能力，进入职业生涯。因此，我们应该将人力资源调研的精神和经验，融入到我们的职业实践和未来的工作中，不断提升自身的素质和竞争力。

**人力资源的心得体会和收获篇二**

人力资源招聘是一个非常重要的环节，直接影响到企业的业务成败。在我多年的从业经验中，我深刻体会到了招聘的挑战和重要性。在这篇文章中，我将分享我对人力资源招聘的一些心得体会，包括招聘流程的规划、人才评估的准确性、候选人体验的重要性、多元化招聘的优势以及反馈和改进的重要性。

招聘流程的规划是一个成功招聘的关键。在招聘之前，我通常会花时间进行充分的准备和计划。我会仔细分析职位要求，了解所需技能和经验，以便更好地理解候选人的背景和能力。此外，我还会制定招聘流程，包括简历筛选、面试、背调等环节，以确保整个招聘过程的高效和顺利进行。

在候选人评估过程中，准确性是最重要的。我会仔细阅读简历，了解候选人的工作经历、教育背景和技能，然后根据职位要求进行评估。同时，我还会通过面试来进一步评估候选人的能力和适应性。在评估过程中，我会制定具体的问题和考察点，以确保评估结果的客观性和准确性。

除了评估候选人的能力，候选人的体验也非常重要。我相信，一个好的招聘体验会留下深刻的印象，而一个差的体验则可能对企业形象造成负面影响。因此，我会在整个招聘过程中注重候选人的体验，包括及时回复邮件、准时面试、友好的面试氛围等。我相信，良好的候选人体验可以吸引更多优秀的人才加入企业，提高招聘的成功率。

多元化招聘也是一个重要的策略。在今天的多元化社会中，招聘也需要更加多元化。我会努力吸引并招聘来自不同背景和文化的人才，以提高企业的创新能力和竞争力。我会在招聘广告中强调公司的多元化价值观，并主动寻找来自不同群体的人才。我相信，不同的观点和背景可以为企业带来新鲜的创意和创新的思维方式。

在招聘结束后，我会定期进行反馈和改进。我会与新员工进行沟通，了解他们在整个招聘过程中的感受和建议，并在以后的招聘中进行改进。此外，我还会与招聘团队进行反思和讨论，总结成功和失败的经验，并提出改进措施。反馈和改进可以帮助我们不断提高招聘流程和结果，以适应不断变化的市场和企业需求。

总结起来，人力资源招聘是一个复杂而重要的环节。通过规划招聘流程、准确评估候选人、重视候选人体验、实施多元化招聘和进行反馈和改进，我相信可以提高招聘的成功率和效果。同时，不断学习和改进也是不可或缺的，只有不断适应变化和提高自己的能力，才能在激烈的人才竞争中脱颖而出。

**人力资源的心得体会和收获篇三**

第一段：引入人力资源培训的重要性（200字）

在当今的快速变化和激烈竞争的商业环境中，每个公司都需要持续地提升自己的竞争力。而人力资源作为企业的核心资源，对于企业的发展至关重要。因此，培训人力资源已经成为了绕不开的重要课题，越来越多的企业开始意识到人力资源培训的重要性，不断地将培训计划纳入到企业战略的核心当中。

第二段：培训人力资源的主要挑战（300字）

当然，即使是最有意愿的企业也会面临着许多挑战。关键挑战之一是如何从复杂的政治和群体中识别、招募和培训正确的人才。即使找到了合适的人才，他们在入职后可能会面临资源缺乏、学习和发展时机不足等的挑战。此外，不同的人群有着不同的学习方式，传统的培训方法可能无法满足所有人的需求，因此如何针对不同人群定制不同的培训方案也是企业面临的挑战之一。

第三段：自身亲身经历的体会（400字）

在我自己的职业生涯中，也曾经历过各种类型的人力资源培训，我发现最有效的培训方式是实践。在实践中不断学习、探索，从过程中不断总结经验，将错误视为学习机会，将成功视为重要的里程碑，以此来获得真正的收获。此外，尤其是对于像我这样的年轻人，我觉得很重要的是要主动寻求学习和发展的机会，在挑战自我的同时，不断地提升自己的能力和实现价值。

第四段：有效的培训方案（200字）

要设计出有效的人力资源培训方案，首先需要确定员工所需要的技能和知识。其次，为了培训效果更好，应该针对个人的需求和能力，采取不同的培训方式。例如，对于以科技作为驱动力的年轻人来说，使用互动的、线上线下相结合的培训方式可能会更好地激励他们的学习热情。

第五段：总结（100字）

人力资源培训是企业不断保持竞争优势的重要手段。如何设计、实施和评估相关的培训计划，可以提高员工的知识和技能，同时也有助于员工的职业发展。对于每个人来说，建议能够灵活地应用不同的培训方式，主动寻求学习的机会，并在实践中不断优化提升，推动职业生涯的长足发展。

**人力资源的心得体会和收获篇四**

《非人力资源经理人的人力资源管理》的影响热度并没有随着课程的结束而终止，借着余热，同学们纷纷写下自己的学习心得，温故而知新;带着知识共享的愿望，在此分享部分同学的精彩课后心得，希望能给大家带来一场知识盛宴。

现代企业的资源包括多方面，如时间、资金、人员、物资、信息等等，而其中最活跃的因素莫过于人力资源了。不管你有多少的时间，也不管你资金多么的雄厚，物资多么的充足，信息多么的及时，但如果这些你不用到关键点上，也是枉然。就好比一个球队的教练，拥有的全是技术全面，资质一流的球员，但如果不能让球队发挥出团队的合力，仍然要一直打败仗。换句话说：只有人力资源是活的因素，在企业诸多因素中，是具有统御地位和作用的。

企业为了保证正常的运作作，划分了一个个的部门，各部门各司其职，都有自己的本职工作。只是每个部门要完成本部门的工作，就必须要调配好部门中的人员。也就是说，各个部门都涉及到人力资源管理。

人力资源管理是一个人力资源的获取、整合、保持激励、控制调整及技能智力开发的过程。通俗地讲，它是一个选才、用才、育才、留才的过程与结果。

各个部门涉及到的人力资源管理也就是围绕在选、用、育、留四等个方面。

一、招聘：一提到招聘，大家可能都直接会想到这就是人力资源部的问题，其实不然，各部门在招聘过程中至少要参与到规划与面试两个内容。

1、规划：首先每个部门的负责人都要根据公司的发展战略、来年的工作计划，结合本部门的人力资源结构，拟定本部门的招聘计划。

2、各部门要参与面试：人力资源部部门能过面试人员来面试后，人力资源部门和各部要提前沟通，共同对应试人员进行面试。面试过程中人力资源部门和用人部门考察的点是不同的。人力资源部门重点是考察该员工的知识、品德、行为模式与企业需要之间的匹配度。用人部门要清晰的知道自己需要什么样的人才，应试的人员业务能力是否与要求相匹配。

二、用人：每一个人都有他自己擅长的东西，用人当用长。就是把合适的人放到合适的岗位，这是理想的状态，很难达到，但是我们在岗位安排上，可以把最合适的人放在上面，这个我们是可以做到的。用人最佳的方法，不是让a类人去做a类事，而是用b类人去做a类事。这样能发挥员工最大的主动性，满足员工的成就感。

用人不疑，疑人不用。在用人的过程中，不要给员工过多的束缚，虽然必要的检查是需要的。要充分发挥员工的积极性和能动性，要有保护员工想法的意识。

三、培训：部门的领导是员工工作的直接领导者，是员工工作的直接指导与检查者，他对员工的业务和思想是最为了解的。所以要提高部门效率，不能光依赖外面的空降人才，还得要主动培养员工，给员工发展学习的机会，让员工产生忠诚感。

四、留人：人员总是处于流动之中，不利于部门工作的开展和提升。要留住人，部门管理者是要下一番功夫的。招到了人，好的管理者要超前考虑留人的措施，不能做亡羊补牢的事。留人，除了公司的硬性的福利措施，部门管理者的软性措施作用也是非常大的。

1、管理者个人魅力的形成，靠个人魅力留人。管理者要形成个人的魅力，就要树立工作中的威信。要求员工做到的，管理者必须首先做到，言行一致，为员工时时做好表率。

2、事业留人。用可以预见、切合实际能达到的企业战略和目标前景留人，要让员工确信公司的领导是随着劳动市场的变化，对如何选择适合的人才和留住优秀员工，成为了企业健康发展的首要工作。

《人力资源开发与管理》系统的描述了人员选、育、用、留，通过学习，让我清楚的认识到，企业在选人阶段，首先必须明确我们的岗位目的和企业的发展规划，根据我们企业的需求，对关键指标(如后天无法培养或者很难培养)运用科学有效的方法确认及筛选，选择适合公司需求及满足岗位需求的人员。

企业的成长需要公司上下同仁的合力，为公司的发展目标一致的努力和奋斗，员工的合力，需要通过对员工的心里素质教育，培养员工的核心价值观，达到与企业的思想统一。

了解员工的长处，满足员工的发展需求，配合员工工作上的想法，充分调动员工的积极性，为员工的某一项特长得到充分发挥，创造条件，并及时进行鼓励和肯定。

现代企业的生存与发展受众多因素影响和制约。其中，最重要也是最根本的因素就是企业的劳动者，也就是人力资源。他们是企业所有资源中最宝贵的，但是在实际操作中，许多企业更关心的可能是它的资金和市场问题，人力资源管理常常为其所忽视。然而恰恰可能是人力资源的瓶颈阻碍了企业的进一步发展。

广东在经历完民工荒之后，又遇上后经济危机时代，遭遇劳动力的价格上涨，以往的廉价优势已经变成了制约企业持续发展的重要条件。而在传统的人事管理当中，我们是以事为中心，要求人去适应事，始终强调个人服从组织需要，服从事业的需要，而很少考虑个人的专长、兴趣及需要，也正是这个传统的模式，造就了富士康员工的跳楼事件。

这些外围加内在的因素，都迫切需要我们改革与完善我们的人力资源管理，其中最重要的环节就当是如何用人。

在围绕人这一要素，企业应该为他们创造各种能充分施展他们的才能的条件，为他们提供各种各样的机会，使每一个人都能在一种和谐的环境中尽其所能。以人为核心的管理，就是要尊重人。关心人;以人为核心的管理就是树立为人服务的观念。当组织内的员工受到尊重时，他们就能体会到自己是组织的主人。

干大事的人，可以托付给企业的未来。

3、良好的团队气氛也是留人的关键。80后、90后逐渐成为企业员工的主体。这个阶段的员工思想活跃，有表现欲，希望得到别人的认可，渴望得到别人的尊重。要管理好这样的团队，必须实行人性化的管理，用真诚去践行关怀，打造良好的工作氛围。员工工作开心，自然情愿留下来。

现代的企业管理，要求非人力资源部门的负责人，不仅仅把注意力集中在基本工作上，还一定要把一部分工作重心转移到本部门的人力资源管理上来，通过管理好本部门的人力资源来达到工作的质与量的目标。

**人力资源的心得体会和收获篇五**

病呻吟了，我们需要冷眼看待，不是冷漠，而是保持片刻的清醒，加油吧，我们!附送：

人力资源实习总结

人力资源实习总结

人力资源实习总结光阴似箭，不知不觉中，一年的见习期即将结束。一年里，在领导的关心和同事们帮助下，我努力学习，认真工作，尽职尽责，基本适应了企业的工作环境和文化氛围，较圆满的完成了各项工作任务。现将一年来的工作情况总结如下：

面，通过系统地学习企业人力资源开发与管理、国有企业党务管理实务等业务知识，努力掌握与企业主营桥梁工程业务有关的有关工作内容，熟悉工作流程。同时，我通过仔细阅读企业年鉴、史志，尽快熟悉企业发展历史和概况以及生产经营形势，特别是掌握基层人力资源管理工作的程序，做到心中有底，从而提高工作的针对性，保证工作效果。此外，我还积极利用文件、网站、oa办公系统等了解项目管理、改革改制、法务法规、纪检监察、企业文化等企业经营管理的思路和举措，让自己尽快成长为一名真正的\"大桥人\"。\"积小流成江河\"，通过近一年的持续学习和熟悉企情，我逐渐完成了角色的转换，逐步进入了工作状态。

领导班子后备干部考核材料以及科级干部提任材料等相关工作，并及时上报集团;根据上级要求，完成了公司领导201x年财产申报等相关工作;今年职代会召开期间，作为会议评干组成员，参加完成了公司领导班子民-主测评和民-主评议工作等。干部管理工作具有很强的原则性、保密性和敏感性，通过参与考核、选拔、测评、培养等一系列组织工作，在党性修养和保密观念得到增强的同时，基本掌握了具有很大流动性的国有施工企业干部管理工作的规律和方法，对如何更好地将\"党管干部\"原则与市场化选聘经营管理者有机结合起来也有了进一步的认识。根据领导安排，本着\"分工不分家\"的基本原则，我还负责了专业技术干部、工人、社会保障和劳动工资以及教育培训和人力资源开发等方面的部分业务工作。例如，参与了201x年大中专毕业生引进工作，成功赴江苏省国展中心、浙江大学等招聘;参与了二公司机关机构调整和部门职能、岗位职责清理工作;参与了二公司三级安全培训资质的申报工作，节约了企业成本;与省、市人才中心等中介机构联系，组织了二公司成熟人才的招聘工作;参与了公司201x年上半年工资总额编制与调控工作;参加了两期桥梁基础施工培训班的讲义编排、现场组织管理;参加了公司待岗人员清理和分析工作，按时提交了分析报告等。

三、勤于总结，查找不足，广泛参加集体活动，不断提高综合素质就企业而言，正如刘\*\*总经理所言：

\"只有常改才能常兴\";对于员工来说，唯有不断思考与总结，才能适应企业不断发展的需要，对于我们这样的年轻员工更是如此。因此，每完成一项工作和一月之后，我即利用部门例会的时机，深入总结和反省，找出工作中存在的问题和不足，争取每完成一项工作和每过一段时间以后都能有所提高。例如，关于企业的制度建设，我个人认为今后就应着重强调内容的细致和完整，应结合企业实际，可操作性强，制度的制定过程应集思广益，广泛征求各方面意见，同时制度必须考虑企业发展方向和趋势，要有一定的前瞻性等。总结的目的是更好地推动工作，而关键则在于具有敏锐的洞察力，善于发现闪光点。近一年来，二公司人力资源管理工作通过持续的健机制、激活力、打基础，具有创新性的新举措和有推广价值的新方法不断涌现，例如，\*\*项目部从优秀技工中选拔施工员、公司积极推行成熟人才引进工作等都走在了集团的前列，且具有一定的开拓意义和社会影响力，我配合部门领导及时总结，大力宣传，其中在《桥梁建设报》上发表了《创新选人用人机制，缓解人才压力》、《打造人才小高地，引智添力促发展--二公司积极推进成熟人才引进工作》等新闻报道，产生了一定的影响。从去年11月份起，我兼任公司机关团支部宣传委员，负责机关团支部活动组织和宣传。平时也踊跃参加二公司和集团组织的各项社会活动，曾荣获二公司\"学习共-产-党员先进性、争做四好青年\"演讲比赛二等奖、集团安全生产演讲比赛和集团党委学习党章知识竞赛优秀奖等，开拓了视野，锻炼了能力。四、几点体会回顾近一年来的工作历程，主要有以下几点体会：

1、要深入了解企业现状和发展方向，适应环境。在工作、学习过程中，我深深体会到，作为一家有着五十多年历史的大型国有施工企业，大桥局集团有着自己的光辉历史和优良传统，但同时在体制和机制上也存在着一些与现代市场经济不相适应的环节和方面。在这样的氛围和环境中，首先必须适应环境，发扬优良传统，以后的工作才能得心应手、游刃有余。

2、要认真学习业务知识，在工作上争创佳绩。要成为一名合格的企业管理层员工，首要条件就是要成为业务上的骨干。对于刚刚走出大学校门参加工作的我来说，首要任务就是要学习、熟练掌握业务知识，始终以积极的工作态度、高度的责任感和只争朝夕的精神投入到工作中;要在加强业务知识学习的同时，踏踏实实地做好本职工作，戒骄戒躁，争取在自己的工作岗位上做出优异的成绩。

3、要扬长避短，不断完善自己。要正确的认识自己，在工作中不但要发扬自己的优点，还要客观地面对自己的不足之处，更进一步注重锻炼自己的应变能力、协调能力、组织能力以及创造能力，不断在工作中学习、进取。五、存在的不足和今后努力的方向回首过去，虽然在思想和工作上都有了新的进步，但距领导的要求和期望还有不少的差距，主要表现在：

(1)对所从事业务的专业知识还不够丰富，学习的系统性和深度也还不够;(2)考虑问题不够成熟和全面，有时出现经验不足、容易冲动、急躁、毛糙等问题;(3)创新意识不强，创造性开展工作不够;(4)协调、交流和沟通技巧还不够娴熟，文字驾驭能力尚需进一步提高;(5)工作的计划性不强，工作思路有时不够清晰。今后，我将着重在以下几个方面完善自己：

识、掌握新技能、增强新本领，在向书本学习的同时注意收集各类信息，广泛汲取各种\"营养\"。

二是进一步强化职责意识，争创一流工作业绩。继续做好职责范围内和领导交办的工作任务，埋头苦干,奋发进取,追求卓越，努力创造一流的工作业绩。

三是进一步强化进取精神，提高综合素质能力。勇于发现和纠正自己工作中的缺点、错误，不断调整自己的思维方式和工作方法，努力培养扎实的理论-功底、踏实的工作作风、周密的组织能力和缜密的分析能力。\"雄关漫道真如铁，而今迈步从头越!\"以后的工作，我将戒骄戒躁，针对存在的不足和薄弱，以持续学习为动力，勤奋工作，为企业的发展作出自己的贡献，不辜负领导的关心和期望!

**人力资源的心得体会和收获篇六**

过去的一周里，我参加了一次人力资源管理课程，全面了解了人力资源管理的关键内容，以及如何将其应用于我们自己的工作。在这篇文章中，我将分享我在课程中学到的重要体会和经验，以及如何将它们应用于提升我们的工作效率和成功。

第二段：学到的重要体会

在这次课程中，我学到了许多重要的体会，其中最具启发性的是，人力资源战略是企业成功的关键。人力资源管理不再是仅仅管理人的流程，而是一个战略性的规划，能够帮助企业成功地发展，提高产品质量，并建立高效的员工团队。我们也学到了包括员工培训、招聘和招聘落实、福利管理，以及工作场所安全等人力资源管理的重要内容。

第三段：经验分享

在这个课程中，我总结了一些自己的实践经验，推荐给大家。首先，在招聘时，必须仔细选择将要搭档的人，是的他们慎之又慎。其次，应当严格遵守企业制度和流程，遵循工作场所安全要求，最终，应当理解并发挥员工的优势，确保员工尽快适应工作，达到最佳表现。

第四段: 苦尽甘来

就像在工作和生活中的大多数事情一样，人力资源管理不总是一帆风顺，有时会遇到某些挑战。通过这次课程，我学到了如何与这些挑战进行斗争，以及如何克服这些挑战。解决挑战的关键是了解问题的原因，仔细分析，寻找真正的解决方案，并根据实际情况调整人力资源战略。通过不断地试错和改正，我们可以获得成功的价值。

第五段：结论

通过本次人力资源管理课程，我学到了许多新的知识和技能，包括如何使用人力资源管理战略，以及如何正确招聘和管理员工。此外，通过共享我的经验和体会，我希望能够帮助更多公司创造出更好的工作场所。作为一个刚刚进入职场的年轻人，我了解必须继续学习不断发展自己，以及与同事分享经验和知识是成功的关键。

**人力资源的心得体会和收获篇七**

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4点，1是战略化趋势；2是信息化趋势；3是人性化趋势；4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。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，“管理艺术是管理者分析问题、解决问题的智慧、才能和技能。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。

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。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。

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。

三、

人力配置：

人才配置就是将合适的人放到合适的岗位上。各尽所长、有合理的配置是一个基础，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。在能够满足的基础上，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，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。

尊重的需要。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。乐意聆听管理层对他们解释各种政策和发展方向。

**人力资源的心得体会和收获篇八**

“人力资源周总结心得体会”，是一项对于我们每个人都至关重要的任务。通过对于工作的总结，我们可以发现自身能力的不足，找到问题所在并加以改进。在以后的工作中，也能够更加顺利地应对各种各样的挑战。因此，在本文中，我将会分享我对于这次人力资源周总结的心得体会，希望能够对于每一位读者有所帮助。

第二段：总结的重要性

在工作中，总结是非常重要的一项任务。只有不断地反思和总结，我们才能够不断地进步。通过总结，我们可以发现自己工作上的不足，改正工作中的错误和提高工作效率。总结还可以帮助我们分析自己的成长轨迹，发现自己的优点和缺点，从而更好地进行规划和进一步的提升。

第三段：本次人力资源周总结的经历

在本次人力资源周总结中，我参与了公司内部的创意分享，合作交流等多项活动。通过这些活动，我不仅学习了许多同事的经验和知识，也发现了自己的不足之处。比如，我在创意分享会上发现自己的口才和表达能力还需加强。在合作交流活动中，我也发现自己在团队合作中需要进一步沟通和协调，才能够更好地完成任务。这些发现让我更加清楚地认识到自己的工作不足，并且为之后的工作提供了方向。

第四段：总结的启示

通过这次人力资源周总结，我深刻认识到总结的重要性。同时，总结的过程也需要我们有一定的耐心和冷静的心态。我们需要客观地反思自己的工作，发现工作中的不足，找到问题所在并加以改进。这样，我们才能够真正掌握自己的能力和成长轨迹。总结也是一个不断前行的过程，我们需要不断总结、不断提升自己，才能够不断进步，与时俱进。

第五段：结语

总结是我们在工作和学习中必须要进行的一项任务。通过总结，我们可以发现自己的不足和缺点，在不断地进步中成长。本次人力资源周总结让我更加认识到了总结的必要性，也让我更加坚定了向前努力的决心。希望每一位读者在今后的工作中，也能够经常进行总结，并不断地成长和进步。

**人力资源的心得体会和收获篇九**

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。

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。

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。

**人力资源的心得体会和收获篇十**

人力资源部是企业管理的重要组成部分，它承担着人才招聘、开发、管理、培训和维护等多项重要工作。年终是一个重要的时间节点，不仅是回顾过去的时刻，更是展望未来的关键时刻。人力资源部也不例外，因此，年终的总结与反思对于提升人力资源部的工作质量与效率，具有非常重要的意义。

二、工作总结

在过去的一年里，人力资源部在全面推进企业人力资源数字化管理、人力资源管理制度优化等方面进行了大量工作。在面对疫情冲击和市场变化的困难压力下，积极开展了多种培训、技能比赛等活动，最大限度的降低了疫情对员工的影响，有效保障了员工的利益。 同时，也制定了一系列完善的制度规范，明确了人力资源部的职责和权责，形成了人力资源管理的工作体系，加强了对高层管理人员与中层管理人员的培训及评价，优化了团队管理，提高了工作效率与绩效。此外，还多次组织员工的团建，增强了员工的凝聚力和向心力，促进了企业的发展。

三、思考与反思

回顾过去一年的工作，人力资源部的工作成果虽然有所取得，但也面临着诸多困难。比如，在人才招聘方面，一些岗位招聘难度较大，需要采取更加灵活的用人方式。在绩效考核与激励方面，还存在一些需要改进的问题，如考核指标不够科学、分配不够公平等等。因此，在思考未来发展的方向时，人力资源部需要不断进行自我反思和调整，不断优化管理制度，提高工作效率与人员激励，以更好地推动企业的发展。

四、展望与规划

未来的一年，人力资源部将继续深化数字化管理，提高管理效率。同时，进一步贯彻实施企业的招聘政策，重点关注招聘高级技术人才。在绩效考核与激励方面，加强对员工的资质培训和岗位晋升，促进员工的个人发展与企业的长期发展相匹配。在团队管理方面，着重加强中层管理干部的培训和评价，提高他们的管理水平，全面提高团队的综合素质和团队执行力。此外，将继续推进员工的团建和活动，增强员工的凝聚力和向心力，促进企业的发展。

五、结语

总之，作为企业管理的重要组成部分，人力资源部的工作成果离不开团队的支持和配合。在未来的工作中，人力资源部将继续借助数字化手段，不断提高管理水平，致力于推动企业的发展，为企业的未来发展注入新的活力。

**人力资源的心得体会和收获篇十一**

近年来,人力资源管理在中国有了相当程度的发展。接下来就跟着的脚步一起去看一下关于吧。

一、实训目的：

通过这次人力资源管理模拟实训，让我们掌握职务说明书格式、编制应聘登记表、制定招聘程序、编写招聘广告、编制面试评估表、制定招聘计划书等人力资源管理的一些相关理论知识，弄清楚其中的关系连接。让我们了解人力资源管理环境，人力资源管理主要包括企业人力资源规划的制定、员工的招募与选拔、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、员工流动管理等，也就是企业运用现代管理办法，对人力资源的获取、开发、保持和利用等方面进行的计划、组织、指挥、控制和协调等一系列，最终达到实现企业发展目标的一种管理。

二、实训时间：

20xx年x月x日—20xx年x月x日

三、实训地点：

xx公司

四、前期准备:

1、全班同学自由分组，最终以x人为一小组

3、老师点评各小组准备的资料，然后进行相应修改

五、实训内容：

进入下一轮的帅选、复试，直到最后企事业单位招聘到合适的人才为止。

六、心得体会：

经过一段时间的前期准备及现场模拟招聘使我对人力资源中的人员招聘与选拔又有了更深入的了解。在这个过程中有老师的指导、小组成员的相互配合协作，在老师的指导下面对不足大家积极改正、勇于尝试，这也是我们理论与实际相结合的一个良好典范，也充分体现出人力资源管理的实践性，值得我们动手、动脑去大胆实践。在模拟招聘结束后，刘老师进行了点评首先她充分肯定我们工商班同学的活跃性是非常高的，其次就是对整个模拟招聘活动进行点评由于环境限制只能将大家分成两轮进行现场招聘甄选，然后就是为了让同学们体会一下这个全过程，在招聘之前一定要掌握整个招聘程序。

避短也是成功的一个捷径。

一、实习目的：

将学习的理论知识运用于实践当中，反过来还能检验书本上理论的正确性，有利于融会贯通。同时，也能开拓视野，完善自己的知识结构，达到锻炼能力的目的。让我们对本专业知识形成一个客观，理性的认识，从而不与社会现实相脱节。理解企业文化精髓，有利于加深对人力资源管理现状的了解，加深对企业管理活动的感性和理性认识，并通过实习调研活动，锻炼分析实际问题的能力，培养认真、严谨的工作作风，为就业和将来的工作提供一些宝贵的实践经验。

二、实习时间：

20xx年x月x日至20xx年x月x日

三、实习地点：

xxx

四、实训内容：

我们的实训主要分为三个阶段：

第一阶段从x月x日--x月x日我们组主要是进行了任务的确定。明确了每个人的任务。

第二阶段从x月x日-x月x日，我主要是负责编写人力资源规划图、通过上网查资料、图书馆查资料以及同学的帮助完成了我的任务，人力资源规划图基本完成。

第三个阶段从x月x日至结束，我们组的每个人都很成功的完成了自己的任务。在我们组长的组织下我们把自己的劳动成果制作成ppt的形式一一展示给我们的指导老师。

五、实训心得：

首先，我要

总结

一下自己在实训期间的体会。

1、自主学习。实训时不再象在教室里学习那样，有老师，有作业，有考试，而是一切要自己主动去学去做。老师只说最后只要结果其他的一切资料都要靠自己去查询，同学们都不惜浪费自己的时间来帮助我完成我的任务!

2、积极进取的工作态度。如果学习态度不够积极就可能会完成不了自己的任务，所以平时就更需要主动争取多做事，这样才能多积累多提高。

3、团队精神。工作往往不是一个人的事情，是一个团队在完成一个项目，在工作的过程中如何去保持和团队中其他同事的交流和沟通也是相当重要的。一位资深人力资源专家曾对团队精神的能力要求有这样的观点：要有与别人沟通、交流的能力以及与人合作的能力。合理的分工可以使大家在工作中各尽所长，团结合作，配合默契，共赴成功。个人要想成功及获得好的业绩，必须牢记一个规则：我们永远不能将个人利益凌驾于团队利益之上，在团队工作中，会出现在自己的协助下同时也从中受益的情况，反过来看，自己本身受益其中，这是保证自己成功的最重要的因素之一。

4、为人处事。作为学生面对的无非是同学、老师、家长，而工作后就要面对更为复杂的关系。无论是和领导、同事还是客户接触，都要做到妥善处理，要多沟通，并要设身处地从对方角度换位思考，而不是只是考虑自己的事。

其次，我想我在学习和工作我还有以下问题需要解决。

1、缺乏工作经验。

因为自己缺乏经验，很多问题而不能分清主次，还有些实训或是学习不能找到重点，随着实训工作的进行，我想我会逐渐积累经验的。

2、工作态度不够积极。

在工作中仅仅能够完成布置的工作，在没有工作任务时虽能主动要求布置工作，但若没有工作做时可能就会松懈，不能做到主动学习，这主要还是因为懒惰在作怪，在今后我要努力克服惰性，没有工作任务时主动要求布置工作，没有布置工作时作到自主学习。

3、工作时仍需追求完美。

在工作中，不允许丝毫的马虎，尤其是作为企业管理人员，严谨认真是时刻要牢记的。我坚信通过这一段时间的实训，从中获得的实践经验使我终身受益，并会在我以后的实际工作中不断地得到印证。

为期半月的寒假实践，我非常重视，也很认真。因为我们平时只能从课本上学习理论知识，能有这样的实践机会，当然就格外珍惜，希望能够通过实践学习一些书本学习不到是知识，积累实践经验，为日后参加工作打下基础。

由于缺乏实践经验，我对民营企业性质的人力资源管理工作了解不多，认识不深。为了能更快适应环境，更好的开展工作，我特别注重加强专业知识的学习，坚持“向同事学、向书本学”的思路，不断提高业务水平，以弥补自身专业知识结构的欠缺和阅历短浅的受限。“三人行，必有我师”，企业中的每一位和同事都是我的老师，他们的丰富经验是一笔宝贵的财富，是我不断学习的源泉。为此，我积极向身边的、同事和前辈们请教，虚心吸取他们的宝贵经验，以他们的工作思路、言行举止、工作程序和工作方法为榜样，规范和纠正自己方法、思路上的缺陷。另一方面，通过系统的学习企业人力资源开发与管理、民营企业党务管理实务等业务知识，努力掌握与企业主桥梁工程有关的工作内容，熟悉工作流程。

劳动及其他法律法规政策，二要掌握最新的人力资源理论和技术，三要具备战略家的某些素质，最重要的是能够根据外部环境的变化和企业实际把学到的知识具体化。因为知识老化速度以加快企业外部环境变化更快更复杂，到社会上继续学习才是理论与实际的最佳结合办法，大学课堂上学的都是理论知识，很多案例的分析其实也都不够真实，而且还会失去现实意义。工作中的人力资源管理工作，很多方案如果用大学的理论知识来做，最后都实行不通的，甚至会被全盘否定掉。

要认真学习业务知识，在工作上争创佳绩。要成为一名合格的企业管理层员工，首要条件就是成为业务上的骨干。对于我来说，首要任务就是要学习、熟练掌握业务知识，始终一积极的工作态度、高度的责任感和只争朝夕的精神投入到工作中;要在加强业务知识学习的同时，踏踏实实的做好本职工作，戒骄戒躁，争取在自己的工作岗位上作出优异的成绩在。

要扬长避短，不断完善自己。要正确的认识自己，在工作中不但要发扬自己的优点，还要客观地面对自己的不足之处，更进一步注重锻炼自己的应变能力、协调能力、组织能力以及创造能力，不断在工作中学进取。

**人力资源的心得体会和收获篇十二**

在年终的时候，各个部门都会进行总结和反思，人力资源部也不例外。作为一个关键的部门，人力资源部是企业内部管理的核心之一，承担着挑选、培训、管理和保留人才的重要任务。而在这个全面、繁忙、竞争激烈的市场环境下，人力资本也成为了企业核心竞争力的源泉。因此，人力资源部的年终总结对于企业的运营和发展至关重要，并且实现这些成果是人力资源部努力工作的目标。

第二段：过去一年的工作和取得的成果

在过去的一年中，人力资源部的工作主要体现在如下几个方面：

1. 人才招聘。招聘是人力资源部的一项核心工作。因此，我们设计了更为细致的招聘流程，营造出更佳和谐的招聘环境，并且积极开发新的招聘渠道。感谢我们完善的人才招聘渠道和招聘流程，团队成员的招聘质量得到了保障。

2. 员工培训。作为组织的中枢之一，人力资源部重视员工培训并致力于为员工提供更多元化和专业性的培训和发展机会。我们举办了许多针对不同岗位、不同层次的员工培训课程，让员工学习到实用的知识和技能，并且切实地提高了员工的综合实力。

3. 绩效考核。高效的绩效考核机制是企业推进战略和保持竞争力的保证。人力资源部特别注重对于绩效考核体系的优化和改进，使得考核体系更为公正和透明。通过绩效考核机制，我们更好地管理了员工的成就和表现，并且为企业健康的发展提供了坚实的人才依据。

第三段：挑战和困难

事无常则离常，人力资源部也面临着如下一些挑战和困难：

1. 人才流失问题。目前市场上的人才需求愈发强劲，许多员工选择跳槽或者自主创业。作为人力资源部，我们要通过更加精细化和差异化的薪酬策略来吸引和留住人才。

2. 企业文化建设。班子成员的年龄和经验不同，对企业文化的理解和认知也千差万别，因此他们在企业文化的制定和推进过程中存在意见不一和难以达成共识的问题。人力资源部要更好地拓展现有文化，增强组织凝聚力，使得文化建设取得更好的效果。

第四段：下一步的工作计划

面对新一年的来临，人力资源部的工作计划如下：

1. 招聘工作 。加强对各类招聘方法的应用和使用，开拓更为有效的人才招募渠道，为公司建造一个更好的人才队伍。

2. 教育和培训。针对全员进行针对性、多元化、深入细致的企业文化和知识培训，以及技能培训，从而提高公司员工综合素质，为公司的长远发展打下坚实基础。

3. 绩效考核 。围绕核心指标 ——业绩、服务、投诉工作、客户忠诚度，增加激励措施和考量机制。此外，优化薪酬福利体系，吸引和留住优秀人才。

第五段：结论

全面准确地总结与反思过去一年的工作，解决存在的问题和巩固前进的优势，这是对这个过程的一次精深剖析，是实践性活动的重要测验。在新的一年，人力资源部将继续全力以赴，积极开展各项工作，努力为企业的健康发展贡献自己的力量。

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