# 人力资源工作心得体会(优秀12篇)

来源：网络 作者：寂静之音 更新时间：2024-04-07

*我们在一些事情上受到启发后，可以通过写心得体会的方式将其记录下来，它可以帮助我们了解自己的这段时间的学习、工作生活状态。通过记录心得体会，我们可以更好地认识自己，借鉴他人的经验，规划自己的未来，为社会的进步做出贡献。以下我给大家整理了一些优...*

我们在一些事情上受到启发后，可以通过写心得体会的方式将其记录下来，它可以帮助我们了解自己的这段时间的学习、工作生活状态。通过记录心得体会，我们可以更好地认识自己，借鉴他人的经验，规划自己的未来，为社会的进步做出贡献。以下我给大家整理了一些优质的心得体会范文，希望对大家能够有所帮助。

**人力资源工作心得体会篇一**

第一段：实习前的准备 （200字）

人力资源实习是大学生培养综合素质的重要途径之一。我于去年暑假期间开始了我的人力资源实习工作。在实习前，我充分了解了人力资源管理的基本知识和相关法律法规，了解了企业的组织架构和人力资源制度。此外，我还学习了一些人力资源管理软件和工具的使用方法，为接下来的实习做好了准备。

第二段：实习中的工作职责 （300字）

在实习中，我被分配在人力资源部门，负责招聘和员工培训等工作。招聘工作包括发布招聘信息、筛选简历、参与面试等。在这个过程中，我学会了如何制定招聘计划，如何与内外部合作伙伴进行有效沟通，以及如何根据岗位要求进行面试评估。员工培训是人力资源部门的重要工作之一，我参与了培训计划的制定、培训材料的编写和培训效果的评估。通过实践，我更深刻地理解了培训的重要性和培训方法的选择。

第三段：实习中的团队合作 （300字）

在实习过程中，我深切感受到了团队合作的重要性。人力资源工作通常需要与各部门、各岗位的员工密切合作。我积极参与了团队会议，并与同事们共同制定了招聘计划和培训方案。在与同事的合作中，我学会了倾听他人意见，提出自己的想法，寻求共识，并且及时与他人分享工作进展。团队合作的经验让我更加认识到集体智慧的重要性，也增强了我的组织协调和领导能力。

第四段：实习中的挑战与解决方法 （200字）

在实习过程中，我也面临一些挑战。首先，我在一开始对员工沟通和面试评估方面缺乏经验，但通过请教同事和不断学习，我逐渐提升了这方面的能力。其次，时间管理也是一个挑战，因为我需要同时处理多个任务。我学会了根据工作的优先级合理安排时间，并与同事共享工作，以减轻工作压力。面对挑战，我始终保持积极的态度和学习的心态，通过努力克服困难，取得了成功。

第五段：实习后的反思与收获 （200字）

通过这次人力资源实习，我不仅对人力资源管理有了更深入的了解，还提高了自己的软实力和专业能力。我深刻体会到了团队的力量和合作的重要性，并在实践中不断完善自己的沟通、协调和领导能力。实习让我更深入地了解了企业内部的运作，并为将来的职业生涯做好了准备。我也意识到实习只是一个起点，我还需要不断学习和进步，提升自己的职业素养。

总结：

在人力资源实习中，我不仅了解了人力资源管理的基本知识和实践操作，还体会到了团队合作和解决问题的能力。实习的过程中也有挑战，但坚持努力和积极学习，我不断提升自己的能力和素质。通过这次实习，我更加坚定了从事人力资源管理工作的决心，并为未来的职业生涯打下了坚实的基础。

**人力资源工作心得体会篇二**

在当前企业竞争日益激烈的时代，人力资源的重要性被越来越多的企业所认识和重视。经过一段时间的工作实践和学习，我深感人力资源工作的复杂性和关键性。在这个过程中，我积累了许多宝贵的经验和体会，总结如下。

第一段：了解企业需求，定位人力资源工作的目标

人力资源是为了服务企业的发展和目标，因此了解企业的需求是人力资源工作的首要任务。在实践中，我通过参与企业的年度战略规划和目标制定过程，深入了解企业的战略方向和发展需求。基于此，我明确了人力资源工作的定位和目标，将其与企业战略进行了高度契合。只有将人力资源工作与企业目标对接，才能为企业提供有针对性的人力资源解决方案。

第二段：构建良好的员工管理和激励机制

员工是企业最重要的资产，因此建立良好的员工管理和激励机制至关重要。我通过定期组织员工满意度调查和座谈会，了解员工的需求和意见，并针对性地进行改进。同时，我也深入研究了各种激励手段，包括薪酬激励、晋升机会、培训发展等，为员工提供多样化的发展途径和回报方式。通过这些措施，我成功提高了员工的工作积极性和满意度，为企业保持人才储备和稳定性起到了重要作用。

第三段：建立完善的招聘和选拔机制

人才是企业发展的重要驱动力，在竞争激烈的环境下，招聘和选拔合适的人才显得尤为关键。在人力资源工作中，我通过引入先进的招聘渠道和策略，制定了科学的招聘流程和标准。通过面试、测试和背景调查等环节，我筛选出了适合企业需求和文化的人才。同时，我也加强了员工的入职培训和适应期辅导，提高了新员工的适应性和工作效率。通过这些举措，我为企业引进了一批质量高、潜力大的人才，为企业的快速发展提供了人力支持。

第四段：推进人力资源信息化建设

信息化是时代的要求，也是人力资源工作的必然趋势。我在工作中积极推进人力资源信息化建设，建立了员工档案和人事管理系统。通过信息化系统，我有效提高了人力资源工作效率和准确性，降低了人力资源管理的成本和风险。同时，我也加强了员工的信息安全意识和培训，保护员工个人信息的安全性。通过信息化手段，我为企业提供了更加便捷、高效的人力资源服务。

第五段：持续学习和提升自身素养

人力资源工作的变化和挑战与日俱增，作为人力资源从业者，我们必须与时俱进、持续学习和提升自身素养。在实践中，我注重与同行业的交流和学习，参加各种人力资源相关的培训和研讨会。通过这些活动，我拓宽了知识面，提高了专业水平，不断适应和领先于市场的需求。同时，在工作中，我也注重个人的成长和自我修养，提高自身的人际沟通、团队合作和领导能力。通过这些努力，我能够更好地应对和解决人力资源工作中的各种复杂问题。

总结起来，人力资源工作是一个复杂而关键的工作，需要我们深入理解企业需求，构建良好的员工管理和激励机制，建立完善的招聘和选拔机制，推进人力资源信息化建设，持续学习和提升自身素养。只有通过这些努力，我们才能够为企业提供高质量的人力资源服务，为企业的可持续发展贡献自己的力量。

**人力资源工作心得体会篇三**

人力资源工作是一项重要而复杂的工作，需要运用各种专业知识和技能来管理和发展组织的人力资源。在从事人力资源工作的过程中，我深刻认识到终身学习和不断提升自己的重要性，这也是我从人力资源工作中获得的重要心得体会。以下将介绍我在人力资源工作中的学习体会，包括专业知识的学习、技能的培养、沟通能力的提升、团队合作的重要性以及终身学习的意义。

首先，人力资源工作对专业知识的要求非常高。作为一名从事人力资源工作的人员，了解和掌握人力资源管理的各个方面是必不可少的。我曾参加过多种形式的培训，包括课堂学习、工作坊、研讨会等，通过这些培训，我学习了人才招聘、员工培训、绩效管理、薪酬福利、劳动法律等方面的知识。在学习的过程中，我发现专业知识的更新速度非常快，因此，持续学习和不断更新自己的知识成为我工作中的一项重要任务。

其次，人力资源工作需要具备一定的技能。与其他职业一样，人力资源工作需要熟练掌握一些基本的技能，如人际沟通能力、问题解决能力、组织协调能力、数据分析能力等。在实践中，我积累了大量的经验，逐渐提升了自己的技能水平。例如，为了提高人际沟通能力，我主动参与项目组，与各个部门的同事紧密合作，通过与他们的交流和合作，我学会了与不同背景的人进行有效的沟通，从而更好地实现团队目标。

此外，人力资源工作还需要不断提升沟通能力。作为组织与员工之间的桥梁，人力资源工作需要有效地传递信息、解决问题和促进沟通。在工作中，我学会了如何与员工建立良好的沟通关系，如何倾听他们的需求和问题，以及如何与他们进行有效的沟通和交流。通过这些实践，我逐渐提升了自己的沟通能力，更好地为组织提供了专业的人力资源服务。

另外，团队合作也是人力资源工作中非常重要的一部分。人力资源工作需要与各个部门以及公司高层密切协作，共同解决问题、制定计划和实施各类人力资源项目。在实践中，我积极参与团队活动，学会了与不同岗位的员工充分合作，共同解决问题和实现目标。通过团队合作，我不仅提升了个人的工作能力，还使得整个团队更加凝聚力，更好地完成工作任务。

最后，终身学习在人力资源工作中具有重要的意义。人力资源工作是一个不断变化和发展的领域，需要持续学习和更新知识。通过终身学习，我可以不断提升自己的专业能力，更好地适应和应对人力资源领域的挑战。同时，终身学习也可以帮助我不断发展自己的职业生涯，提升自己的职业竞争力。

总之，人力资源工作是一项需要不断学习和提升的工作。通过持续学习和不断地提高自己的专业知识和技能，我在人力资源工作中获得了很多宝贵的经验和体会。这些经验和体会使我更加深刻地认识到了专业知识的重要性、技能的培养、沟通能力的提升、团队合作的重要性以及终身学习的意义。

**人力资源工作心得体会篇四**

现在坐在这里开始写我的新员工培训总结，自己都没想到五天时间过的会这么快。总体上的感觉是有点累的，五天以来胃口一点都没好过，但我的培训生活过的很充实很开心，过的很high。

以前总是坐在办公室不停的接电话、处理异常，活动的时间都很少。而第一天的户外拓展训练给了我活动筋骨的机会。不仅仅是运动，更重要的是拓展，通过一个有一个的小游戏或是小比赛，我领会到一个团队的重要性。一个人再厉害，离开团队还是不行。观察问题思考问题不能用固定的思维去思考，要有发现的眼光以及一颗善于创新的心，这样才可以把事情做的更完善，更出色！

后面的室内课程主要涉及了公司企业文化、公司组织架构、公司薪酬福利方面的知识。感谢众多德邦讲师的精彩的讲解，让我们这些新员工可以在最短的时间内迅速的了解认识到我们公司。感谢这四天的课程，让我重新回到我的学生时代。分了组有了竞争，做为组长我必须用我的激情来感染我的组员，带领他们去和其他小组竞争。一个团队，带队者的气质是很重要的，很大程度上决定了这个团队有多强大。虽然我一直是个外向性格的人，但我身上的领导气质一直是不够的，而且也不善于表现自己。但是我选择了当学委，选择了当组长，那么我的身上自然有份责任，这份责任的压力让我选择走在队伍的前面。虽然到最后我们的队没有拿到第一，只得了第三，但我也很自豪，因为我真的已经带领我的团队去努力过，所以我认为我的团队是最棒的。他们之间每一个都很优秀，没有一个是失败者。

培训已经结束了，但大家的的激情、大家的笑脸我却没有忘记。这次培训我自己收获的不仅是公司的一些相关知识，还有我的少有的领导气质、久违的激情、纯洁的友谊，我想这些会让我在德邦的路上可以走的更远些！

**人力资源工作心得体会篇五**

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。

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在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。《杰克韦尔奇自转》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。

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。

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。

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。

**人力资源工作心得体会篇六**

如果说企业成功的三个主要因素是长远策略、组织结构和企业文化，那么心灵、情感等问题显然属于企业文化范畴。社会文化决定社会成员的心理状态；家庭成员的心理反映其家庭文化教育背景；企业文化便从其对待社会、客户和员工的态度以及其产品服务中得以体现。领导艺术是情感的产物而不是智力的产物。

伴随工业革命的发展，对生产力主体——人的要求也不断变化：初期首先是对人的\"手\"的要求最高，依赖手去制造大量的产品，谋取利润，所谓\"人多力量大\"。其次是对人\"脑\"的要求，科技发明、高科技含量产品是企业制胜的`法宝，科学技术似杠杆动力中的支点，是\"第一生产力\"；现在则处于科技的高度发展但尚无质的突破之前，企业在相同、相近的技术平台上竞争，对人的\"心\"有更高的要求，如果一个新的科技产品、一个\"点子\"曾经能一时地救活或繁荣一个企业，那么市场经济条件下企业如何去赢得客户和员工的\"心\"更是成败的关键。\"科技\"加\"心灵\"方能使企业具有长久生命力。人心难测，不可替代，但又是兵家必争之地。

越来越多的企业意识到\"心\"的重要性。在宣扬其企业文化的语句中加入了更多对人性亲情的重视（如科技以人为本、优质生活保证等）。在其产品设计和经营理念中也体现得更加明显：相机变\"傻\"；手机具备了\"一指通话\"、\"语音寻址\"等功能，给用户意外方便和惊喜。企业由\"品牌\"战略向\"文化\"战略发展，广告中\"质量第一\"、\"销量第一\"等用语正被诸如\"海尔中国造\"、\"科技以人为本\"等更具文化色彩的用语所替代。汉高公司于1998年将新的企业形象定为\"科技+心灵\"。

\"科技+心灵\"听起来很美，二者的平衡更是关键。科技的日新月异，使企业在科研开发（r&d）上不敢怠慢，投放大量人力物力。\"企业文化\"这一软性指标的工作，经常放于其次，似房屋中的\"名人字画\"，只是显示其\"文化\"而已。所以日常生活中不难发现，经常是重\"脑\"轻\"心\"的现象：比如城市垃圾问题，将垃圾分类再利用科技进步（用脑）的结果，但不同的垃圾桶上标注\"有机\"、\"无机\"的字样使垃圾投放者不知何从便是用\"心\"的不足，或\"八股\"遗风。

再如公共标识问题，在有先进技术装备、环境优雅的卫生间的门上仅用汉字或拼音标注\"男、女\"也是狭隘的地域心理的体现。对公共设施，我们通常是用脑去评估它的科技，而用心去体会科技与自己的距离及能给自己带来的方便。我们设计建筑跨世纪的宏伟工程时，在运用现代高科技的同时，更应当考虑到\"百姓方便\"之最。愿更多的工程能象（北京）首都机场新的航客站一样，以\"亲切宜人\"为设计思想，以先进、安全和方便顾客为经营理念。少一些仅仅考虑外表的\"标识性\"建筑或不顾质量（科技）的\"献礼工程\"。

我们在竭力用脑开发设计高科技产品的同时，多多运用我们的\"心灵\"吧。\"产品代表我的心\"！

**人力资源工作心得体会篇七**

我非常荣幸的踏入了一个欣欣向荣、朝气蓬勃的企业――xxx，成为了该公司的人事助理。感谢公司给了我这次施展才华的机会，承蒙公司领导们的精心教导和同事们的热情帮助，在此我表示衷心的感谢。下面，我将20xx年工作情况和心得体会以个人工作总结的形式汇报如下：

我是20xx年的应届毕业生，大学期间主修的是xxx。虽然所学专业曾经涉及了部分人力资源管理的相关理论知识，但“不在其位，不谋其政”很多事情都是跟想象的不一样。要适应新的工作要求，就必须加快更新和补充专业知识，为以后的工作打好基础。在试用磨合期间我快速的.适应新的工作和生活环境，按照公司的安排，首先是适应公司的工作环境和工作节奏，仔细察看了员工细则和公司所研发生产的产品，并且自学人事招聘等相关人力资源管理的知识，为以后的工作做好准备。同时在工作之余，我还主动的寻求更多的知识，为身边的前辈员工们做一些简单的工作，例如打印图纸，接受和递送文件，整理存档文件等。

因公司规模的扩大和发展的需要，需要面向社会招募市场营销人员和工程技术人员。公司对这两种人才做了详细的应聘和职责要求，我的工作就是配合好综合部a经理做好简历筛选和人事招聘工作，a经理对我的培训指导和我从网上自学招聘流程等起了很大的作用。通过和潍aa上投递给我公司简历的应聘者进行沟通之后，筛选出了一部分人才进行面试，等待领导的审批。在认真做好本职工作的同时，积极做好每天工作日志的填写，这是我首次接触工作日志，虽然在填写的过程中存在一些问题，通过领导的认真指正后，得到了很大的进步，以后我会更加认真的填好工作日志，记录好自己工作的点滴。

工作的过程就是认识自我和提升自我的过程，在为期一个星期的试用磨合期中，我深深体会到了本职工作的重要性。在实际工作中，我也存在很多缺点和不足，比如对一些办公设施的使用缺乏了解，解决问题时有时缺乏果断。认识到不足的同时，我始终坚信，自省是改进提高的前提。在今后的工作中，我会努力弥补不足，用自己尽心的工作，为公司各个项目的开展，尽一名员工能做的最大努力。

时光流转间，我到公司x个月。非常感谢公司领导对我的信任，给予了我体现自我、提高自我的机会。这次试用磨合期的工作经历，使我的个人价值得到了由校园步入到社会后最大幅度的提高。

回首以前的工作时光，在学习中进步，在进步中扎实，在扎实中完善，一步一个脚印。在接下来的试用期中，我依然会像之前工作一样，扎实工作、开拓进取，与公司共同成长，续写美好辉煌的明天。

**人力资源工作心得体会篇八**

20xx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学习。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、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、经过本次培训学习，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。

本次的人力资源管理培训学习，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。

**人力资源工作心得体会篇九**

员工是一个企业赖以生存和发展的基石，一个企业的问题一般都可归结到人的问题。如何得到一只优秀的员工队伍往往成为困扰管理者的最大难题。而人力资源的组织与开发正是解决这一问题的关键。

1、聘用员工

从需求开始并不是高素质的人才都是你需要的，每个企业都应该首先搞清楚自己的需求，我们曾经犯过类似的错误，随意地进行招聘，把员工看成一种可增值的资源进行储备和积累，有一段时间甚至疯狂地去参加各种人才见面会，通过各种渠道进行招募。但是之后就碰到了一个问题，那就是失去了标准。

因为没有确切的需求计划，导致招聘目标不明确，而单凭素质进行检验无疑是一件非常盲目而危险的事情，我们曾经在一次人才招聘会上挑选了至少10名被认为素质高的人员，但是由于公司并没有提供可供这些人员进行的确切项目，最后导致这些人员无事可做，更可怕的是这种现象还延续到老员工的身上，使他们感觉到非常不安，客观上起到了负面的作用，最后事实证明这一决策的错误之后，代价是所有招募到的人员全部在两个月之内离开了。

因此在这里强调的是：不是每一个高水平高素质的人才都适合你的公司，也不是任何时候你都需要找到这样的人用来取代或威胁你现有的员工。看清楚你的需求，找到适合你的那一个，不能犯类似的错误，否则将为\"鸡肋\"之类的事情发愁。

2、去那里招募

目前招募员工的渠道很多，我们通常采用的有几种：

1）报纸电视

报纸电视是传统的媒体，不仅受众广，也是求职者主要的信息来源，因此到达率非常高，但是这种形式的弊端就是覆盖面广，你就必须面对大批蜂拥而至的求职者并且保持足够的耐心去挨个检验、填表、面试乃至到最后厌倦疲劳冒着失去千里马的危险把一大卷的应聘资料丢到碎纸机里去，或者选择做一个发疯的伯乐。当然，如果你的目的是想找到大众性的应聘者并且需要数量可观的情况下报纸电视肯定是一个不错的选择。

2）供需见面会

现在各个地方都有专业的人才市场，并且定期地进行供需见面，这种形式的好处是针对性强，还有就是可以由需求者与供给者直接见面，设置了第一道筛选的检验关口，提高了效率。但是这种形式显而易见的弊端就是你不得不面对许多求职若渴的人，而这些人往往是鱼龙混杂，而且一般情况是鱼比龙多！需要你有一双慧眼（最好是孙悟空的那一双）在人群中一眼就能看到你未来的员工。另外的风险是你还必须看着手里拿着十几份个人简历的人在分发自己的材料，这种情况经常导致的是一种\"马太效应\"，即多的越多，少的越少。好的单位能获得更多的选择权限，而差的单位就不可避免\"门前冷落鞍马稀\"的尴尬局面或者看上的人却被捷足先登的状况，也就无法怨天尤人了。双向选择，确实刺激。

3）网络招聘

对于专业技术人才来讲，从网上进行招聘无疑是一种明智的选择，原因有二，一是能上网的人一般都有比较高的个人素质和技能，适应现今社会的潮流（当然不能一概而论）。

二是显示了招聘单位的实力和开阔的视野，能够采取网络招聘的单位往往在观念上已经超越了传统的.企业，非常适合现代人尤其是年轻人的口味，一般来讲命中率是很高的，而且在初期接触中可以采取电子邮件和电话通讯的方式，合则见，不合便byebye，别无二话，用不着在面试不合适之后还要挖空心思寻找一些既不刺伤对方自尊又能明确表达否定的委婉之辞，实在轻松愉快。

4）朋友介绍

这是最古老的一种猎头手段，但也是最有效的捷径。这里没有含情脉脉的试探，也不需要艰苦卓绝的磨合，你的目标就在那里，你所做的只是一次直截了当的谈判，对技能和人品的了解使你简单到一个词：待遇。但是切忌\"水涨船高\"，在挖人的同时，自己的员工往往也面临着被挖的可能，在你给5000，我给6000的竞标下酝酿的往往是成本的飚升和老员工日益积累的不满，因此，挖人是一柄双刃剑，如何得心应手地使用是高手必须面对的问题。

在人力资源的组织上，进行合理的组合也是非常重要的。由于目前人员流动性强，为保证一只稳定的员工队伍，适当进行一些阶梯性组合是非常必要的。那专业人员来说，优秀的专业人员个性普遍比较强，在管理上有很大难度，且不确定因素也较多。因此除了做好他们的稳定工作之外，还应在其他人员配备上下功夫。

3、如何面试

然后呢？然后一般就是面试了。

面试是一件很难的事情，如何不错杀一个，也不漏网一人，是一个很难掌握的平衡技巧。有的人很善于夸夸其谈，善于表现自己，但是并不一定金玉其内，有的人讷于言止，也并不一定败絮其中。这里很关键的是透过现象看本质。

一般说来，参加面试的人往往会因为牵涉自己的命运或将来而紧张，因此不妨先稳定其情绪，问一些求职者肯定早已准备的问题或闲聊一些话题，比如姓名、毕业学校、学的专业等等，待到其情绪稳定下来之后即可进入实质性的提问，这时的问题最好要出乎求职者的意外，且根据需要指定提问的节奏和内容，最好的方式是能找到求职者话语中的漏洞并用严谨的逻辑把求职者逼到不能自圆其说的地步，然后观察其应付突发事件的能力。在考察过程中，着重要考察的是以下几个方面：全面性（知识面）、警觉性（反应）、服从性、逻辑思维能力（推理和判断）、学习能力和人品。

**人力资源工作心得体会篇十**

在全球经济背景下发展的中国经济，人力资源管理已经成为了企业变革的倡导者和推动者。接下来就跟本站小编一起去了解一下关于人力资源工作

心得体会

范文吧!

20xx年，是收获的一年，是我们飞速发展的一年。今年，本部门在公司领导的正确指导下，在全体员工的共同努力下，紧紧围绕公司创业、创新、创造的“三创“主线，努力学习，积极工作，同心协力，努力完成了上级和公司领导交给的各项工作任务。

一、积极学习，不断开拓

在思想上，我部同志积极学习了“三个代表“的重要思想，积极参加了委组织“植树“和中心组织的“两思“教育活动，并结合本职本岗的实际进行讨论，不断提高认识，做好工作;组织参加了“市一年一小变“成果展览，参加了市科委举办的纪念中华人民共和国建国56周年的文艺演出;出版了公司黑板报期;组织公司全体的干部职工参加了全市的普法考试，全部成绩优良。

二、考核工作方面

认真做好公司干部职工的考核工作。在完成20xx年的年度考核后，继而进行了20xx年第一季度的工作考核，在公司领导的带领下，参加了每个部室的工作小结，了解掌握部门领导对职工的考核意见和对下一季度的工作要求，促进了各部室的工作开展。

三、人力资源的管理和调配方面

1、为了实现中心对服务公司的“减员增效“的目标，先后将摩托车、自行车保管站两幢大楼的清洁卫生工作转向由社会化服务机构承担，使服务公司的临时工大幅减少人;同时重新调整核定临时岗位的设置，使原来多人的临时工队伍减至人，并与之签订了

劳动合同

;为了充实加强公司的综合档案室管理，返聘的一名优秀的退休档案管理员;及时为公司名同志办理了调入公司一系列的手续;给产业服务公司的名职工签订了劳动合同，保证了公司为进驻科技企业服务的正常工作。

2、草拟公司机构改革和部门调整的方案，制定了各部门和岗位的职责，在公司班子的领导下，组织实施双向选择上岗，一定程序调动职工的积极性和创造性。

3、较好地完成了公司职工20xx年度工资标准的调整和20xx年度职工正常晋升工资的工作，完成了20xx年增加职工生活补贴的调整工作。

4、制定实施《公司引进奖的管理规定》;

《公司安全防火管理规定》;

《公司劳保卫生用品管理规定》;

《公司具办公用品管理规定》。

5、在实施孵化服务项目逐步社会化中完成了中心摩托车、单车保管部和中心大院清洁卫生工作的对外发包工作，取得初步成效。

6、加强了公司的安全防火工作，除由公司总经理与各

各部室领导签订领导防火安全

责任书

外，还与进驻的多家企业签订了防火安全责任人书。组织实施了节假日的安全值班和定期的安全检查。两个领导干部和一个专职安全员参加管理培训班的培训学习。

7、及时做好了公司和服务公司职工的社会养老保险、住房公积金的年度调整审核工作，职工的社会养老保险金、住房公积金比上年度有所提高，做好职工公费医疗的办证、补证、更改医院等手续。制定实施了《公司公费医疗记账单的管理规定》，协助中心工会组织探访慰问困难、生病、生育的职工(家属)人次。

8、按照规定完成了公司的党务、廉政、干部、工资、财务、职工教育人员变动等一系烈的月度、季度、年度统计报表。

9、参加了在上海召开的全国工作年会，并及时将年会的精神和部副部长的重要讲话精神传达到公司每个干部、职工，以推进创新工作。

10、严肃认真过细地做好文书工作，一年来，收文、送办、催办的文件份。完成公司党务、政务等方面的会议记录、会议纪要共份。严格执行公司用印批务的规定，为公司把好各种印章使用的关。

四、计划生育工作

建立了公司计生档案，组织育龄夫妇进行了一年一次的计划生育例检工作。办理了一名辞职职工的计生关系转移手续，并主动与街道沟通联系，共同做好计划生育的宣传教育。全年共出了挂图式的计划生育墙报若干期，确保了公司计划生育、晚婚、晚育、节育、独生子女办证率和投保率等7个指标全部100%达标。

回顾20xx年，在总公司领导的亲切关怀下、在各部门的支持配合下，人力资源部的工作有了很大的提高。从刚刚成立时的羽翼未满，到今天不断迈出崭新的步伐，正在朝着上档次、上水平、上特色方向发展，呈现出一派新的景象。现将一年来的工作做以总结。

一、积极、认真完成本职工作。

岗位职责

是干好工作的标准，因此我部按要求认真履行人力资源部工作职责，对总公司各部门员工的档案、聘用合同书、员工个人资料进行收集、整理、保管，并做好相应的保密工作。对员工的招聘、面试、录用、入职、离职等手续按照严格要求、严格管理、日臻完善标准完成。在了解各部门员工的基本情况的同时，着重了解管理层人员的情况，如受教育程度、所学专业等，使人力资源得到更好的开发与利用。在员工招聘的过程中，充分利用网络信息、人才市场等一系列手段，争取接纳更宝贵的人才，同时与呼兰区人劳局建立了良好的合作伙伴关系，为呼兰区人才的输入打下了良好的基础。规范入、离职程序，作好经手物品的交接工作，既保障了员工的个人利益，又避免了公司财产及相关资料的流失。

二、做好员工聘任的基础性工作。在一年一度的职工聘任与临时员工合同的签订过程中，本部门克服了种种困难，对合同内容中的疑问在员工中做了相应的解释工作，协助并监督指导各部门员工签订劳动合同，维护了公司的合法利益，保障了员工的切身利益。

三、加强培训，不断提高员工素质。按照总公司第号文件《关于加强职工岗前培训的通知》要求，我部围绕着《x公司

规章制度

汇编》一、二册及《x公司岗位培训教材》为基础内容，以贯彻总公司\\勤奋务实、开拓创新、以人为本、规范服务\\方针为指导思想，对各部门员工进行岗前、在岗培训。结合各部门的实际情况，为各部门培训步骤编排了进度表，做到既加强培训又不影响各岗位工作，在严肃课堂纪律，做好培训记录的同时，将员工参加培训情况、培训考核情况记录在员工的个人档案中，作为今后考评员工的重要条件，为提高员工素质起到了积极的作用。

四、加强考核、规范服务。为适应总公司人事制度改革及发展的需要，加强各岗位规范服务，全面提高后勤服务质量，制订了《后勤服务总公司服务质量考核管理标准》。定期或不定期到各部门监督检查，针对检查中发现的问题，经总公司领导批准，以通报的形式下发至各部门。经常深入员工当中，了解实际情况，协调实际工作岗位中出现的员工之间的分歧，并将情况及时反馈总公司领导，保证各部门工作顺利健康发展。

五、在做好本职工作的同时，完成领导交办的其他任务。在《规章制度汇编》第二册编写过程中，主动收集各部门规章制度，协助上级领导编写，为凝聚着全体员工辛勤汗水的书籍早日问世献出自己的微薄之力。

旧的一页总会过去，时间不会停下它的脚步。在新学期里，针对目前各部门员工流动性大的现状，人力资源部将与各部门加强联系，深入到员工当中，使他们更深层次的了解后勤服务的主旨;扩大员工培训内容的知识面;丰富员工的业余文化生活，提高员工的集体凝聚力，使员工感到生活在大家庭中，尽可能减少一部分员工的流失。进一步完善各项人事制度，加强工作的严密性，提高工作的实效性，学习先进的管理理念与管理思想，学习时事新闻及文明服务、礼仪礼貌等与各部门相关的专业知识，进一步提高本部门管理水平，使人力资源部的工作提高一个层次。我们深信，在总公司领导的带领下，在全体员工的努力下，以后勤服务十六字方针为指导思想，为早日实现后勤服务的上层次、上水平、上特色，造就一支讲政治、懂经营、会管理、精技术的后勤队伍贡献我们的智慧和力量!

共

2

页，当前第

1

页

1

2

**人力资源工作心得体会篇十一**

听完徐沁老师的课程后，我知道了公司人力资源的管理是需要根据公司不同发展阶段的目标、战略、外部环境关系进行提前规划布局的。

战略人力资源管理是为企业保持最佳的人力资源、为公司创造最大价值的重要保障。

如果要做好公司人力资源管理，我个人认为要从以下几方面着手：

保优淘劣

战略人力资源管理要从公司的培训与开发、绩效管理、薪酬福利、员工关系等方面，紧紧围绕企业的总体战略，在提高企业绩效的同时不断提高员工的工作生活质量和员工满意度，有计划地将公司最需要的员工保留在企业内，为公司人力资本的增值创造必要条件。与此同时，及时淘汰不适合企业需要的员工可以更有效地保证组织文化和绩效目标的实现。

强化企业向心力

战略人力资源管理通过整体的规划和系统的设计，保证组织人力资源管理系统整体绩效最佳。通过人力资源管理系统的内部匹配，形成强势的主流文化，传播明确的价值和行为取向，提高员工对组织的认知和忠诚，形成合力，从而为公司创造巨大的无形资产，使公司形成可持续发展的核心竞争力。

做好员工的职业生涯管理

人力资本是公司最重要的资产。战略人力资源管理要实现人力资本的增值，那就要做好员工的职业生涯管理。根据公司战略和员工测试的结果对员工的职业生涯进行设计，并与员工进行反复、充分的沟通，形成双方认可、切实可行的员工职业生涯管理计划。该计划在实施过程中还可根据实际情况不断进行调整。在员工职业生涯管理计划的指导下，企业和员工共同努力，对员工进行系统的培训和开发。这种培训和开发因其目的明确、学以致用具有良好的效果和极高的投入产出比。

总之，通过实现人力资源管理的战略化，人力资源管理部门将由过去的成本中心变成效益中心。战略人力资源管理将成为公司价值创造和核心竞争力的重要源泉。

**人力资源工作心得体会篇十二**

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的知识。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，朴素的社会学认为人是万物的主宰，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，金钱也不是万能的，物质激励不能代替一切，物质激励之所以在中国目前看来很有效因此新型的领导者应能提高职工的满足感，善于倾听职工的意见。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。

自我实现的需要。这是最高层次的需要。表现为在工作中能最大限度地发挥自己所具有的潜在能力的需要。这就需要针对不同员工进行不同的职业生涯设计，如果能够在职员中树立此种信念，企业将无往而不利。在这一需要的驱使下，职工追求发展个人特长的工作环境，具有挑战性的工作。企业通过决策参与制度、提案制度、研究发展计划、劳资会议等措施来激发和满足职员这一需要。分权是一个有效的办法。分权给予员工一个想象的空间，一个领域，其基本约束仅仅为目标，至于达到目标的方法，则任由员工去选择，去创造。让员工参与企业决策，使员工感到自己在企业中的价值，不仅可以提高其斗志，从而积极地工作，而且会了解如何有效协调配合，导致员工之间关系密切，气氛和谐。企业应尽可能激发引导员工高级需要的实现，才能使企业获得更大的发展。

人才培养：不论配置如何，激励怎样，只有培养才能使人才真正成长。培养企业人才首先应该清楚人才应具备的素质。人才对于企业如此需要，那么企业所渴求的人才，到底应该具备哪些素质呢?下面有十三条建议：

1、反应能力。

2、谈吐应对。

3、身体状况。

4、团队精神。

5、领导才能。

6、敬业乐群。

7、创新观念。

8、求知欲望。

9、对人的态度。

10、操守把持。

11、生活习惯。从一个人的生活习惯，可以初步了解其个人未来的发展，因为生活习惯正常而有规律，才是一个有原则、有抱负、脚踏实地、实事求是的人。

12、适应环境。

13、坚定的政治信念。

三、人力资源管理要与时具进

信息时代、知识经济时代已成为我们这个时代的代名词，新的东西每天都会大量地涌现出来，新的技术、新的经营方式层出不穷，“变化”成为这个时代的最重要的特征之一。只有那些灵活地适应了这些变化，且在变化中抓住其中蕴含机会的人和组织，才能在这个时代很好地生存下去。在这样一个变革的时代，一切因循守旧的、僵固不化的东西都将被扫荡一清;只有那些从内心深处渴望变化、视变革为机遇的管理者，他们的职业生命才能如同这个时代一样，充满生机!

四、体会

回顾这一学期的学习过程，主要有以下几点体会：

1、要深入了解自身现状和发展方向，适应环境。在学习过程中，我深深体会到，人力资源是人类社会中最宝贵的资源，这种资源的利用程度，直接影响其他资源的利用程度，影响组织目标的实现程度。特别是在当前知识经济的条件下，市场的竞争最终是人力资源的竞争。

2、要认真学习知识，在学习上取得好成绩。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。对于在校大学生来说，利用业余时间参加社会实践，积累经验，对我们自身发展有很大帮助。

3、要扬长避短，不断完善自己。要正确的认识自己，在学习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，不断在学习中进取。

五、存在的不足和今后努力的方向

回首过去，虽然在思想和学习上都有了新的进步，但距老师的要求和期望还有不少的差距，主要表现在：

(1)对所学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，有时出现急躁、毛糙等问题;

(3)创新意识不强，创造性开展学习不够;

(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)学习的计划性不强，学习思路有时不够清晰。

六、今后，我将着重在以下几个方面完善自己：

一是进一步强化学习意识，充实自己。继续把学习作为提高自己的主要途径，保持勤于学习、勤于思考的良好习惯，不断吸纳新知识、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”。

二是进一步强化进取精神，提高综合素质能力。勇于发现和纠正自己学习中的缺点、错误，不断调整自己的思维方式和学习方法，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!”以后的学习，我将戒骄戒躁，针对存在的不足和薄弱，以持续努力为动力，勤奋学习，为自身的发展作出自己的努力，不辜负老师的关心和期望!

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