

最新人力资源管理的心得体会500字(5篇)

人力资源管理感想500字

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/fanwen/meiwen/c9768008ff0dc144b867d2ba72b9fc89.html>

范文网，为你加油喝彩！

我们在一些事情上受到启发后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样我们可以养成良好的总结方法。我们如何才能写得一篇优质的心得体会呢？下面小编给大家带来关于学习心得体会范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。

人力资源管理的心得体会500字篇一

xx老师并用一个形象的语句概括了人力资源开发与管理的核心：铁打的营盘，流水的兵；留得青山在，不怕没柴烧；下面就这两句话，谈谈我的感悟。

营盘是一个企业的基石，我们可以把它看作企业的厂房、流程、绩效考核、薪资考核制度等。兵是指企业的员工，建好营盘是企业做强做大的前提，企业中兵的流动是控制不了的，这是每个企业面临的问题，而适当兵的流失反而对企业有利，为企业增加了新鲜的血液。只是怎么样才能减慢兵的流速，为了企业的生存和发展我们可以说：“营盘在就行，兵可以流，应该流，甚至必须流”。

怎么掌握这个度，为企业的发展创造价值这是我们人力资源必须认真考虑的问题。

xx老师就怎么打造好企业营盘，怎么发挥流程和制度的作用。他讲了人力资源管理的“九各”思想，我就老师的“九各”思想简单的说一说。

- 1) 各就其位 企业用人先分工。
- 2) 各从其类 详细区别各员工的岗位类别。
- 3) 各司其职 企业员工在自己的岗位上尽自己的责任。
- 4) 各尽其责 企业员工在自己的岗位上的行为和取得的结果。
- 5) 各行其道 按流程、制度的规定办事。
- 6) 各展其长 员工能够发挥自己的长处，并运用到工作上。
- 7) 各尽其力 公司利用报酬和发展的平台来激励员工尽心尽力。

8) 各得其利 员工的绩效提高了，待遇也就提高，并为企业创造了价值，双方达到共赢。

9) 各个关联 公司制度的建立，各个部门都是相互联系，怎么样去处理并和谐各个部门。xx老师在这“九各”思想上做了详细的阐述，运用大量的事例与学员们分享。并归结出来：企业的机制做得好，是减慢兵的流速的前提。从中我得到了深深的启发：营盘是一个公司的基石，有了好的营盘才能够真正的减慢兵的流速，企业流程分工的越细致，培训的体系越完善，营盘就越扎实。这是企业做大做久的前提条件。

xx老师在讲解“留得青山在，不怕没柴烧”时，特别讲了21世纪的人才战略，怎么留住人才是一个企业做大做强的重要因素。企业人员流动率大，是与整个社会的大环境有关。职业歧视，收入差距过大等等。80，90身处这个浮躁的社会，更值得同情。他们本质上与其他年代的人没什么不同，不过是更看到自己的付出价值与认同间的联系。更看重自身的心理感受，更在意付出的认同感。

其实管理他们，顺其自然就好了。现在很多企业管理80，90员工很成功，如果有一个好的机制，他们自然有责任心，年轻人素质还高，工作还干得更好。

要留人，一个是薪资因素，即与物质相关的因素。更高的奖金，收入等等。另一类是激励因素。即与精神相关的因素。包括工作中的成就感，成长，晋升机会等等。激励的前提是尊重人。

员工离开主要也就是两点，没前途，没钱，要让员工看到希望。xx老师就怎么

留住员工也说了自己的看法并分享了很多事例来证明，我在书上也看到过这样一个故事，下面我们分享一下这个故事；黑驴被卖到美国一家农场，灰驴被卖到沙特一家富商那儿。若干年后两头驴相见，黑驴又黑又瘦，灰驴红光满面。

灰驴说它的经历，被主人当成宠物养，日子过得滋润。黑驴则成天被累得要死。

灰驴于是鼓动黑驴跳槽，黑驴摆摆手说，不行。主人生气的时候说了，如果她的女儿再不听话，长大后就把她嫁给我这头蠢驴。一头驴都要有希望，更何况人呢？

这也告诉我们，人力资源工作的重点在于让人看到希望。企业成功如果有密码，就是三点：传递信任，赋予希望，实现共赢。

企业在物质条件有限的情况下如何能够留人呢？

- 1、在员工身上多投入感情并给他组织上的关怀和光辉灿烂的自由；
- 2、提高效率，减少用工成本（高薪高动力高效率）。

最后xx老师在怎么提高员工的绩效上也阐述了自己的看法，他认为员工的绩效=能力+态度+环境，而影响员工的能力和态度的最重要的因素就是学习，经过不断的学习，能力提高了，绩效也会提高，薪资也会得到一定的提升，也就可以满足个人的物质追求，也就是他所说的学习=幸福生活。

从老师精辟的讲解中，我从中学习了很多有用的东西，开阔了自己的眼界。也认识到人只有不断

的从外部吸取知识，不断的充实自己，提升自己。才能够在今后的工作中不断的创新，不断的进步。

人力资源管理的心得体会500字篇二

自从开始关注赵老师的《人力资源管理》课程之后，就不舍得落下一节课了，很庆幸，在快要离开bupt的时候，遇到了这么好的老师，上了这么精彩的课程。

这次课程讲的好些东西感觉与自己的生活很靠近，有好多地方产生了共鸣，所以要在第一时间再复习复习。

女性与事业

曾经的难怕入错行，女怕嫁错郎在当今社会已经变得不再适合，女怕嫁错郎，更怕入错行。据调查，女性选择一份工作最多考虑的是自己过得是不是自己想要的生活，也即以生活为导向。而男性更多的是以热情为导向，他们选择一份事业主要是因为对新行业，新角色的热情。女性生活中的三个基本角色分别为，母亲，护士，情人，而男性分别为孩子，战士和君主。这些的特点决定了女性容易在人力资源，财务这两个职位上取得成功。想起杜拉拉在db公司人力资源部门的工作了，真的很精彩

良好的同事关系在个人职业成长中的作用

良好的同事关系对于一个人的职业发展有着很大的作用，想想如果我们处于一个很和谐，很轻松的环境中，那么工作也会成为一种享受，如果相反，那么我们的大多数时间过得得多么不开心呐！

公司用人的基本模型

根据一个员工的技术特点(独特/普通)和对他的需求(经常/偶尔)可以将员工分为四种，核心员工(独特+经常)，外部专家(独特+偶尔)，一般员工(普通+经常)，临时雇工(普通+偶尔)。而公司与一个员工的关系可以用投入和要求来衡量。

公司用人模型

核心员工：投入多，要求多

外部专家：投入少，要求多

一般员工：投入多，要求少

临时雇员：投入少，要求少

团队有闲事，不能有闲人

关于这点，我真算得上深有感触。因为一个不干事的人，容易影响其他团队成员，大家会问为什么我们得到的同样多，而她却什么都不干呢，我可以说服自己不去计较，但是如果是团队领导者

，却很难平息一个团队中所有成员的情绪。所以，一个好的方法就是设置闲事，让闲人也能忙起来。其实好多时候忙起来的时候很多事情也就迎刃而解了，因为没有时间去斤斤计较，没有时间去生事了。一个健康的团队状态应该是人人有事做，处处忙起来。

职位安排类型

孙悟空型：给能人紧箍

对于有能力的人，我们要充分利用他的才能，但是只有控制住了才能放心，所以要对其设置约束条件。正如《西游记》中的孙悟空，唐僧就是要通过紧箍来控制住他。

猪八戒型：给庸人画饼

对于庸人懒人，需要采取的措施是以激励为主，给他描述美好未来，鼓励他完成工作。

宋清型：压下去提上来

《水浒传》我一直没有看过，主要是实在打不起兴趣来。对于有背景，有能力，但是缺乏人气的人，需要的是将其安排到一线，积攒人气，然后在合适的机会再提上来。

关于团队凝聚

团队凝聚的关键在于沟通，沟通的三个特点

学会拒绝

拒绝的技巧：1，承认；2，解释自己的苦衷；3，指出别人的出路(最重要)。

学会研究条件

任何一个观点都有其前提条件，在要解决争执的时候应该学会从前提条件上寻找突破

策略

期待下一次课

人力资源管理的心得体会500字篇三

通过xx《人力资源管理》课程的学习，我认识到随着人力资源专业的发展与成熟，人力资源工作的使命不断得到提升，人力资源不再是传统意义上的单纯人事管理，已逐步上升到了战略的高度，与企业的生存发展密切相关。在企业中，衡量人力资源使用效率如何，就要看对人的能动性、积极性调动的如何，发挥的怎样，如何管理好人力资源，做到人尽其用是人力资源管理的关键。通过学习，结合实际，我个人认为要做好人力资源工作就要做好以下几个方面。

要依据公司的人力资源战略和实际发展状况，组织制定公司的招聘制度、培训制度、薪酬考核制度、人事档案管理制度、员工手册等规章制度，并组织实施；同时做好工作分析、岗位说明书与

定岗定编工作，提出机构设置和岗位职责设计方案，并对公司组织结构设计提出改进方案。

在招聘渠道方面，可以通过内部招聘、人才中介、现场招聘、网络招聘、校园招聘、广告招聘等。在人才选拔方面，可采用面试、笔试、人才测评相结合的方法；在人才录用方面，要重学历更重能力，重资历更重业绩。在人员配置方面，要组织相关部门共同制订合理的人员编制，并鼓励员工在公司范围内适当的轮岗及合理的流动。

在培训内容上可分文化与战略、职业技能、专业技能和管理技能四个部分实施。

在培训层次上可分为三类：包括高层培训、中层培训、职员培训。在培训性质上又可分为入职培训、在职培训和晋升培训。在培训渠道上分为岗位实习、业余自学、课堂培训、外派培训、参观考察、企业交流、外请讲师等等。并通过人才测评、个人培训需求调查、公司对岗位的要求等方面来帮助员工制订职业生涯规划、组织相关培训，保障员工与企业共同发展。

通过有效的激励机制，能够开发员工的潜能，提高组织的绩效。坚持定量评价与定性评价相结合，结果评价与行为评价相结合，个人评价与上级评价相结合，季度评价与年度评价相结合，个人收入与公司效益相结合。并可以建立相应工作所需流程、报表等体现工作内容、业绩的资料，这样既可以详细说明员工本身的工作量及完成情况，同样利于企业推行长期的绩效考核并落到实处。

以岗位为核心，建立岗位评价体系，给各个岗位进行客观公正的评价，制定合理的工资标准，在同工同酬的前提下，保持一定的灵活性。岗位相同，不同资历和能力的人则工资可以有差别。相同的岗位、相同的资历，因个人的绩效不同，获得报酬也应该不一样。在福利方面，要逐步完善集体福利和个性福利。

集体福利如食宿、交通、有薪假期等；个性福利如给予学习机会、疾病补助等。

要做到深入了解每一个员工的工作和生活情况，及时解决员工工作和生活中的问题。如工作关系、工作压力、岗位能力、培训需求、生活问题、家庭问题、心理问题、个人成长等等。

人力资源管理的心得体会500字篇四

在公司的领导下，我参加了一个关于《非人力资源管理》的讲座。在这节课上，听完讲座后，我感受到了很多，也感受到了很多，主要有以下几点：

个人的能力是有限的，只有进入团队的力量是无穷无尽的。一支好的团队必须首先团结起来。其次，我们应该学会相互学习，学会宽容和理解。团队成员应该更多地为对方而改变。如果他们不宽容，他们就会兼容。如果他们不理解，他们就会互相理解。这样，每个人都能做得更好，而个人的进步却微乎其微。团队的一大进步，如果每个人都粗心大意，交换可能是整个团队的灭亡。

我们都应该有积极主动的态度，生活和工作，每个人都要面对太多的人和事情，太多了。也许激情不是，也许，消极的态度，但必须理解他们的‘职责，责任，积极主动、全力以赴去工作。

我们浪费了太多年的青春，但人们必须懂得珍惜现在和未来，珍惜身边的人和事物，珍惜商机和展示我们的平台，感谢周围的人，感谢社会，感恩的企业，感恩的领导给了我对我工作的支持和信任。感谢我的同事帮助我，感谢企业给我机会工作和展示平台。

时间是最大的一个延迟，期待依靠在未来，当有事情，有时间去做这件事，明天做，做后，等，是一种最浪费时间的坏习惯。拖延是一种对失败的恐惧，恐惧不如人，但它会使我们筋疲力尽，不仅无用，而且浪费时间，所以要养成立即做事的习惯，现在就做，做好它。我们不仅可以克服拖延的坏习惯，随着时间的推移，我们会培养出果断的智慧和勇气，所以马上去做。

以上是我在课堂上的收获，我知道我的感觉不是很深，但我会继续这样下去。

最后，我希望公司能站得更高，看得更远，走得更远，我会全力以赴的。

人力资源管理的心得体会500字篇五

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。

在《人力资源开发与管理》课程中，对于企业这是重要的部门，公司能否快速成长，创新，都关系着人力资源部有否充足的人才，对于目前社会竞争大，人员流动非常大，我们的企业同样的面对相同的问题，如何选用、育、留住人才，带着疑问来到了课堂，但此章节讲课内容比较笼统，不是很具体讲到细节，但体会到要养成看本质，特征的能力和习惯及思维想法多换位思考。在《中层干部管理技能与提升》课程中，用案例分析大家分组讨论来学习，这种氛围比较好，从案例中可以更清楚的知道企业中的不足，首先需要观察主要问题，次要问题及必须先解决什么任务，结合自己目前的企业，也是存在同样的问题，存在业绩提不高、生产效率差、品质不稳定等，将问题首要任务、根本任务、解决措施整合，通过企业管理要素，如一切从客户(价值主张)出发，用流程驾驭人性/规范人为，用行为提升人力，能衡量表现才能管理，用承诺成就人生，用文化凝聚人生等其它管理的方法，灵活运用所学的知识找到一个最适合管理企业的方法。

《人力资源开发与管理》系统的描述了人员选、育、用、留，所谓企业不管是大小，所有都是围绕着人、事和物，将企业管理达到最高境界，通过前后几次课程学习相关企业如何运用与管理，每节课都有着它本身管理的特色，如丁品洋和邓优老师所讲的，凡事需具备悟，学习领悟事情，对待相同问题及面对不同人时，都会有不同的效果，使我们要学习看事情及去领悟，而将问题达到我们的所期望的水平。

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，为员工的一项特长得到充分发挥，创造条件，并及时进行鼓励和肯定。

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。

更多 范文 请访问 https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/91_0.html

文章生成doc功能，由[范文网](#)开发