

# 人力资源学习心得体会【最新10篇】（人力资源感悟与心得）

作者：有故事的人 来源：范文网 [www.wtabcd.cn/fanwen/](http://www.wtabcd.cn/fanwen/)

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/fanwen/meiwen/15f1ae74cbaf6697b378d020c3cf4e2e.html>

范文网，为你加油喝彩！

某些事情让我们心里有了一些心得后，不如来好好地做个总结，写一篇心得体会，如此就可以提升我们写作能力了。那么写心得体会要注意的内容有什么呢？下面是整理的10篇《人力资源学习心得体会》，我们不妨阅读一下，看看是否能有一点抛砖引玉的作用。

## 人力资源管理学习心得体会 篇一

上个月的18日—24日，参加了人力资源实战营的脱产学习，7天6夜，感触颇多……

本次课程系统的梳理了人力资源的各项管理操作，包括人力规划、工作分析、招聘与配置、培训与开发、绩效考核、薪酬福利、职业发展、留才规划及未来人力资源管理的展望等内容。对于我来说，是一次比较好的休息和总结提炼的时间，首先应该感谢的是公司给我这样的机会。德鲁克说过：管理的实践不在于知，而在于行。学习也是一样的，要把科技转化成生产力，需要的是我们的不断努力和持续追求。在这里，我想谈谈学习后的几点心得体会，不到之处，恳请大家斧正。

一、人力资源管理是未来企业管理中最重要的管理环节之一。进入21世纪，众所周知，在企业产品如此同质化、企业竞争格局越来越窄的今天，决定企业之间竞争力强弱的，即为公司的人员状态、个人价值观、团队凝聚力等等。一切事情都出自“人”手，始于“人”心，所以，如何调动员工的积极性和创造力，增强员工的企业归属感，团队向心力等等，将是未来人力资源管理成败的关键。

二、上面说的有些理想化，结合公司实际，再结合外部变化。XX年1月1日，新的劳动合同法即将正式执行，从小的层面上而言，是国家为了缓解社会矛盾，消除贫富差距、构建和谐社会，而逐步将劳动者的合法权益日益重视起来；从更长远一点来看，应该是在如此经济全球化的今天，中国企业要想参与世界竞争，与国际顶尖企业“共舞”的话，不增强企业内功，焉能与众多高手一争高下。所以，此法的出台，应该是中国企业“留优劣汰”的一个先兆，或许有可能在未来的几年，还会出台一些比现在要求更严格的，对企业约束力更强的法规制度出台。怎么办？怎么办？怎么办？好好地问问自己，现在对于企业人力资源从业者而言，应该是紧密关注外部，变化的同时，抓紧时间炼好内功，提升企业抗“击打”能力。首先要做的，是规范企业管理体制（岗位分析、绩效考核、薪酬激励等），继而形成具有企业特色的核心竞争力，可以理解为优良的企业文化。这一条路，任重而道远，需要的不仅是企业主的雄心壮志，更多的是企业全体人员的紧步跟随，共创辉煌。

三、我认为现在很多企业的人力资源管理者，理论知识都很丰富，大家坐下来聊天的时候，都是“引经据典，侃侃而谈”，但具体落到实际的问题上，总是有很多很多的抱怨、很多不满。有些甚至自我都认为：“这件事办不到，企业还没到那个水平，那件事不行，人员状态没达到，员工没有向心力”等等。这是一种比较普遍的现象，面对这种困局与迷思，我们应该怎么办呢？自己本身都是做人力资源工作的，是为企业全体员工授业、解惑的，现在看来，很多时候，自己倒先“迷惑”起来了。在这里，我想说的是：一个人的成功、一个企业的成功，绝非偶然，应该是很多的必然堆砌起来的。“有想法，没执行力，是小白兔”是马云说的，我觉得非常有道理，一个人的核心价值怎样体现，是看他转换了多少他的知识成为真正推动企业发展的源动力。我们在给员工做职业生涯规划的时候，应该更多的是认识到自己需要的是什么。我想是执行力、执行力还是执行力，不过在这个过程中，也许更多的是需要你的坚持、坚韧和坚强。

扯了很多，最后一句话总结一下：对于一个企业而言，没有什么好的管理制度和差的管理制度之分，关键是有效与无效之区别。换言之，适合企业发展的，与时俱进的，有前瞻性的就是好的管理制度。对于个人而言，没有什么能人与凡人之分，只要对企业有用、对社会有用的就是能人，反之，就是一个凡人。志达而后智达，希望所有有志之士，都能最终成为“自我认识”中的那个成功的人，最终真正懂得生命的真谛……

## 人力资源学习心得体会 篇二

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。作为人力资源经理，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与智慧，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~~~~

### 人力资源管理学习心得体会 篇三

在没有学习本专业之前，我一直以为人力资源要做的工作就是以前人事部门的事，只是简单的处理文件、整理资料、通知会议等等。接触这门课程之后，我了解了，简单的、以前的人力资源部门所做的事已经不能满足现在企业整体、社会经济高速发展的社会。现在的行业、企业都是想靠“人才”来竞争。任何一个企业不怕你有资金，没有人就什么都很难成功。每个企业几乎都会说“以人为本”，但是又有很多企业老板真正来重视人才这个问题的呢？私营企业及民营企业的老板大部分都是以“又要马儿不吃草，又要马儿跑得快”这种思维模式来用人，留人就不是他们要考虑的主要问题了。老板的经营理念是决定企业寿命的唯一标准，老板的思维模式就是整个企业的所谓“企业文化”。

制度和管理方式是要定的，具体执行就靠老板自己临时的决定，有制度无法执行也不需要执行是在家族式企业中明显存在的问题。一个在其他公司工作得十分出色的管理者，如果到了该类型企业也就要看老板自己的意思而定企业文化，老板不同意制度及文化就是行同虚设，也就无法执行

、好和不好的标准就不要说了。这个问题就是老板的思维模式决定了企业的寿命。“水能载舟、亦能覆舟”，选择好人，用好人，怎么用？如何用？人力资源管理的重要性就体现出来了。如果要发展就必须重视人力资源方面的管理，必须懂得人力只有管理好了，才会使自己企业有发展壮大的将来。本专业让我知道，人力资源的战略规划与企业战略也是一脉相承的，如果做得好，可以在企业发展的道路上顺水行舟，如果做得不好，对企业来说将会是“祸起萧墙”，就算你外部经营的足够强大，内部的空虚一定会是致命的。因此，我们学人力、将来有可能做人力的学生，从现在开始，就要注重基础知识，注重企业的系统性、规划性、全局性和权变性。学法、守法、用法，学理论，重实践，为企业的发展添砖加瓦。

## 人力资源管理学习心得体会 篇四

### 1、从人事管理到人力资源管理

人事管理这个概念带有浓郁的计划经济的色彩，是被动的把人当作成本来进行的管理方式。人力资源管理HUMANRESOURCEMANAGEMENT最早出现在上世纪70年代的美国，90年代被中国学术界和工商业界所接受。从人事管理到人力资源的管理体现了一种进步，把对人的管理变得更主动，务实，高效，更以人为体。举个例子来讲：如果员工小强没有完成某项工作，公司只是一味罚款了事，就说明公司的管理水平还处在人事管理；如果公司人力资源部能够及时和小强沟通，分析原因，帮助小强克服自身困难，解决实际问题，有效地提高人的创造力，这就是人力资源管理。把一群普通人组织在一个群体里面，做着不普通的事情，这就是成功的管理工作。柳传志说过，办公司说到底无非是管理好员工。

### 2、什么是人力资源？

在一定范围内，能为社会创造物质和精神财富，具有体力和脑力劳动能力的人口的总和。所以不是所有人都称得上是人力资源。

### 3、人力资源的构成内容

a、体质b、智质c、心理素质d、道德品质e、能力素养：学历，经历，阅历，心历。

### 4、现代人力资源应具备哪5Q和5能力？

智商，情商，逆商，财商，健商

沟通交际能力，英语会话能力，电脑操作能力，汽车驾驶能力，打高尔夫、网球的能力

### 5、企业文化的建设

理念层——制度层——标示层

企业文化往往体现了一个企业的整体精神风貌，带有很强的符号性。民企当中企业文化往往和企业的领导者气质有着很大的相似度。企业文化是公司内部形成的一个价值观，从公司高层确定理念，到一线员工展现企业文化，需要合理且具执行性的制度来约束。

### 6、人力资源5P模式



选人，用人，育人，留人，识人、人力资源管理就是以企业发展的战略目标为导向，通过招聘，甄选，培训，报酬等管理形式对企业内外相关的人力资源进行有效运用，满足企业当前及未来发展需要，保证组织目标实现与成员发展的最大化。

学术界一般把人力资源管理分为6大块：

- 1、人力资源分析与规划
- 2、招聘与配置
- 3、培训与开发
- 4、绩效管理
- 5、薪酬福利管理
- 6、劳动关系管理。

#### 人力资源管理学习心得体会 篇五

充分发挥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。企业管理不仅需要“理性”，需要“条条框框”，需要“硬”因素；同样也需要“非理性”，需要“软”因素。管理一词有管辖、控制、处理的意思。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，“艺术”一词，常常给人一种美的感觉。管理艺术是管理者分析问题、解决问题的智慧、才能和技能。它是指管理活动中的创造性的管理技能、管理技巧；是指管理者的灵活策略、独特方式、恰当手段、巧妙的方法。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。

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，管理的配置。人才配置是一个基础，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，是因为中国普遍的收入很低，低水平的生活决定了企业员工们对于收入的重视。但从长远看来，激励纯粹与金钱挂钩，只能使员工心中认定与企业的关系为纯契约关系，给多少钱，干多少活，当有其他变化时，如其它企业提供更高的薪水，职工将义无反顾地去投奔。而且，即使企业能够不断地增长工资，依然不能保证员工的积极性。工作的物质环境和福利的好坏，与工人的生产效率并非有明显的因果关系，相反，职工的心理因素和社会因素对生产积极性的影响很大。要调动工人的积极性，还必须从社会、心理方面去努力。工人所要满足的需要中，金钱只是其中的一部分，大部分的需要是感情上的慰藉、安全感和归属感。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。金钱并不是一种很好的激励手段，但同时又很难想象在报酬很低的情况下会有很高的工作效率。

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。一般，人是由低到高逐渐满足其所有需要。当一种需要获得基本满足时，对人的行为促动作用会降低以至消失，而高一级的需要对人产生更大的影响力。结合企业管理，企业对职员生理需要满足所能提供的是薪水、健康的工作环境和各种福利。这是职员最低层次的需要，是企业使职工努力工作的基础。这一点能够满足的基础上，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，做到这些并不一定能使职工全力以赴地工作，但做不到的话，就一定会使职工不满。后面的几种需要是社会性需要，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。企业需要通过协商制度、利润分配制度、团体活动制度、互助金制度、娱乐制度来满足职工需要。世上没有什么东西可以取代良好的人际关系及随之而来的高昂士气。

尊重的需要。职员所追求的不外是地位、名分、权力、责任、与他人薪水的相对高低。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。大多数人都乐意得到管理层的信任，乐意聆听管理层对他们解释各种政策和发展方向。

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。

你对员工的信任在某种程度上决定了员工对自己的信任。员工高级需要主要包括3项内容：1是工作富有挑战性并且有意义；2是有发展和使用他们的技能到最大限度的机会；3是让他们介入对自己的运作和工作目标有影响的决策。

## 五、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。思路敏捷是处理事情成功必备的要素。一件事情的处理往往需要洞察先机，在时机的掌握上必须快人一步，如此才能促使事情成功，因为时机一过就无法挽回。

### 人力资源管理学习心得体会 篇六

随着计算机网络技术的飞速发展，信息技术在企业中得到了越来越广泛的应用。信息化亦彻底改变了企业的运作形式。企业由粗放型发展转向追求精细化发展，人才的作用日益显现，而人力资源对一个企业的成功具有关键的作用。瞬息万变的竞争环境需要高质量的人才，谁能将人的作用发挥的好，谁将会立于不败之地。人力资源管理信息化则发挥着巨大作用，其最大限度地实现了人力资源管理自动化，它全面解放了人力资源管理工作者的大脑，使其能够将工作的重心放在服务员工与支持企业管理层战略决策上来。

自我司人力资源系统上线以来，人力资源部的工作效率得到了极大的提升。以前手工操做计算与处理每月工资、处理员工考勤休假、编制员工档案等业务，不仅效率低，而且容易出错。人力资源系统上线后，其大大降低了例行工作占用的时间比例，并能更好地保证数据的质量和数据更新的速度。部门人员可将大量时间用于激励、考核、培训等核心工作，提升公司的核心竞争力。人力资源系统的查询、制作花名册、统计报表等功能，能给予人力资源管理者及高层决策者更清晰明了的数据，使其更准确地掌控公司的人事情况，作为其决策的可靠依据。值得一提的是人力资源系统的提醒功能，其提供了大量的提示信息，如：每月合同到期提醒、每月员工生日提醒等各种工作中能遇到的提醒信息，既可减轻人力资源工作者的工作强度，又可避免错过日期给公司造成不必要的损失，以及给员工带来不满的情绪，使员工更有归属感。

人力资源管理信息化不仅使管理效率大幅提升，也在战略上提供了决策者最全面而实时的信息，从而推动企业的发展。

### 人力资源管理学习心得体会 篇七

经过一个学期的人力资源管理的学习，感觉自身受益匪浅。教材第一篇人力资源导论让我更加了解了人力资源管理的内涵，深入了解知识经济条件下，作为当代大学生的自己即将面临的严峻的挑战，对自己的未来之路也产生更多的思考，注意自身公平就业权利，同时，对我国人力资源的法律规则方向也有了一定的了解，不可否认，这些对即将到来的就业有很大的帮助；教材其他部分陈述了关于人力资源获取、保留、发展、协调等，均在不同方面使我了解自身将来会遇到的种种就业问题，使我对未来职业生涯发展有了更系统的了解，不再觉得一切都是模模糊糊、似懂非懂。

人力资源管理这门课程让我印象最为深刻、感触最深的内容是“职业发展成功的五个理论”

1、烧开水理论——证明自己存在的三个过程

2、绣花理论——在奉献中发展

3、马论——识别并抓住机遇

4、红叶子理论——开发自己的亮点

5、交点理论——寻找职业生涯成功的起点

之所以会觉得特别有感触和收获，是因为这五个理论使我更加明白现阶段正处于大学校园——为未来做准备的自己应该做些什么，应该为未来储备一些什么，应该抱着一种怎样的态度生活、学习！

### 一、烧开水理论

#### ——证明自己存在的三个过程

要点：经常添柴：即不断地努力学习和积累，锅底下没有柴火，水是怎么也不会开的；水开了再掀锅盖：即学习和积累的过程中不能急于表现自己，要谦虚和耐得住寂寞，水开了再证明自己的存在，掀锅盖会把已积累的热量散发出去，会使烧开水的过程更漫长；别让沸水熄灭了火：要学会回报与感恩，同时还要再烧第二锅开水，准备人生的再次冲刺。

“烧开水理论”将烧开水看作是一个证明自己存在的过程，并从中提炼了“添柴加火”、“耐心等待”和“服务大众”这三个职业发展的要素。强调把水烧开必须把握“经常添柴”，“水开了再掀锅盖”，“水开了别让火熄灭”这三个要素。

不断“添柴”是为了获得和积累个人职业生涯所需的能量，包括知识、信息、技能、经验和社会资本等，这个过程必须是一个不停顿、不间断的过程，只有不断地努力学习和积累，才能聚集能量实现发展。

在《恰同学少年》一书中，湖南有名的大学者杨昌济先生对他的学生毛泽东提出“修学储能，先博后渊”的要求，这也是笔者对“添柴”的理解。若是没有积累一定的知识及经验，心中无点墨，又岂敢登上职业之旅？若是积累得不够深，不够广，又岂能于职业之途获得成功与喜悦？所以，作为一个职业准备者，在广泛地学习相关职业知识的同时，应根据自身的兴趣以及时代发展的需要，广泛地涉猎多方面的知识、技能，为将来的职业发展作好充分准备。人生就是一个积累的过程。

同时，知识的获取和积累又是一个互补和互动的过程，是一种借“势”的能量转换和增加。在职业发展的道路上要善于借助已知知识的“势”不断获取新的知识。其中添柴的技术也不容忽视：柴的大小、柴的形状、添柴的时机、火势的控制、柴的数量、碳的处理对个人的发展都起着十分重要的作用。

这就更加要求身为职业准备者的我们注意综合素质、基础知识、专业能力、文化素养的培养；注意内在美和外在美要统一，不仅要有一个完美的个人外在形象，更要有一个丰富的内在涵养；既要明白欲速则不达，也要知道机会稍纵即逝，太快和太慢都是相同的错误、不要失去时机、要有超前意识；不能祸及他人、要有危机意识，“害人之心不可有，‘学人’之心不可无”，注重不断发展自我；对于知识、技能不能贪多，以为量多则大，而是要能理解和消化、注意能力个性与兴趣的结合，这样修学储能才会事半功倍；在不断学习的过程中不忘注意学习的承前启后、融会贯通，扬弃旧知识、学习新知识、给前沿知识留空间，学会“温故而知新”。



证明自己的存在还需要掌握以下几个要义：“不要急于掀锅盖”、“未开的水不要喝”，即在学习积累的过程中不要过分急于表现自己，在学习的过程中需要耐心等待。“沉得住气是一种修养”、“寂寞也是一种重要的锻造，也是人生一味”，在寂寞的等待中可以排除许多外界或是自身内在的干扰，可以更加清醒地审视自我，扬长避短，不但是积累、增加知识的良好途径，更是修身养性的良好契机。职业准备者应该学会把握住这段等待的时间，并善加利用。

“水没有开就喝”是急功近利的表现，出现这种情况，对个人而言如果缺乏相应的胜任力，就容易出现职业倦怠；对组织而言，则会影响其整体效率乃至核心竞争力，降低组织的绩效。这就涉及到人才绿色环保的理念。人才绿色环保理念强调人才在组织内的可持续发展，不要把精力提前用尽，也不要太过迅速地到达职业发展巅峰，这同时也是彼得原理的体现。彼得原理认为，假设有足够充分的时间、足够的组织层级，那么个体终将晋升到自身所无法胜任的职位。

“十年磨一剑”，“面壁十年”终于等到“水开”后，就应该大胆地掀开锅盖证明自己的存在。但是，仍要留有余地，“学然后知不足”，要防止水溢出锅面，不要让水熄灭了火种，在回报与感恩的同时继续积累新的知识、经验和能量，适应新的环境的变化，寻找人生更上一层楼的机会，做好人生的第二次冲刺。

## 二、绣花理论

### ——在奉献中发展

要点：主要是说在奉献中发展，这其中包括三个要点，即：寻找资源、职业的三大积累、职业飞跃——品牌（名气）。

寻找资源指当职业生涯开始或处于低谷时，主动去寻找资源或机会。积极主动是一个成功者必备的条件之一。因为机会不仅垂青有准备的人，更会被积极主动的人理所当然地带走。这个笔者就深有体会：笔者在加油站做可口可乐饮料促销的时候，就一定得自己积极主动走到司机的旁边向他（她）推荐自己的产品，并向其说明购买的理由。因为如果不自己走到司机旁边，几乎不会有司机会走过来了解，与此同时，其他的饮料促销员，如康师傅、统一、王老吉等可能就会积极上前介绍促销。于是，可能的销售机会就会被积极主动的促销员带走。所以，不论做什么事情，都应该发挥自身积极主动性，努力寻找机会。

无论做什么事，都需要一定的资源，绣花理论主张用付出，即义务劳动或很低的报酬去换取资源，以作为下一步职业发展的基础。这就验证了职场上“吃亏是福”这一“名言”。也许一个人在无偿或者是回报很低的情况下做了很多工作，但是，在完成的过程中，发现、解决了问题，积累了一定的经验、知识，手上就比别人多了筹码，更有利于今后的长期发展。

有了基础就进入了积累阶段，这包括人力资本的积累、品牌的积累和资源的积累。职业能力的三大积累“品牌效应”与“马太效应”有密切的关系，随着社会的发展，品牌效应能给人们带来财富、荣誉以及尊严，这就需要人们勿忘谦虚

谨慎，学会珍惜所有帮助和支持过自己的人，要有爱心去回报社会，同时学会尊重他人，这样才能在职业生涯中取得进一步的发展。

### 人力资源管理学习心得体会 篇八

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。

### 用脑容易，用心难

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或拼标注"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"！

### 自目可剌，佛心难得

你怎样对待员工，员工便怎样对待客户。赢得员工的心与赢得客户的心同样重要，也是企业共同面临的问题。在讨论员工对待企业的问题前，首先应考虑企业怎样对待员工的问题。有一则故事讲：苏东坡善辩但不敌经常与其辩论的道僧。某日，苏问：你看我象何？僧答：象佛。僧问：你看我象何？苏答：象牛屎。苏窃喜并转告苏小妹。小妹曰：僧心中有佛，看物均为佛。你心中有何？

回到企业如何对待员工的问题上，可依员工在企业"心"中为何而（比较极端的）分类：一种是将员工当作"手"、"干活的工具"。这种"作坊"式的企业对待员工的方法是"管、卡、压"，有时甚至置国家法律而不顾，存在对员工实施体罚、污辱人格的现象。属"原始没落"的企业文化。

第二是将员工作为"脑"、"高智商工具"。特征之一是企业的系统和制度非常完善。特征之二是在招聘中的"精英策略"，和注重技能培训，希望将员工"武装到牙齿"，成为大机器的一部分。系统的各个部件是可替换的，而部件对系统会产生依赖感，缺乏适应性。属于"温室文化"。

第三种是将员工作为"人"--具有个性情感的人。在招聘、培训中注重技能的同时更加重视"心灵"的要求和培育。特征之一是对人的依赖。特征之二是系统政策的多变。姑且称之"悟空文化"。

大自然中极端的"暴晒"和"暴雨"都有可能导致灾难。我们在对待员工时也不能极端，而是平衡--理性制度管理之"东方红"与感性原则教育之"西边雨"的平衡。企业与员工的关系类似夫妻关系。所有的妻子都希望夫君不断发展，事业成功。但又担心他成功后变心，"变坏"，成为"陈世美"。国外有句谚语："女人用外表吸引男人，用美食拴住丈夫"。如果企业的名声、工资奖金和培训等是企业的外表，那么企业文化便是妻子手中的一道菜。

企业在对待员工的培训问题上，有时也象我们一些父母教育子女一样，注重"才"--知识技能的培训、培养和投资，而忽略对"德"--性格品性的教育。因此面临的困惑也极为相似：老板说"培训越多，跳槽越快"，抱怨员工对企业没有忠诚感；家长说："现在的孩子不知道心痛父母；缺乏同情心....."。如果我们仅仅担心自己的员工、孩子因知识技能落伍而无法适应市场激烈的竞争，便要有面对高智商低情商"新类族"的勇气和心理承受能力。

## 人力资源学习心得体会 篇九

### 1、学习本专业的体会

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。

### 2、课程学习感受



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。

### 3、大学四年的学习生活

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。

#### 4、本专业的能力素质要求

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。

#### 人力资源管理学习心得体会 篇十

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的“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。

##### 一、育人之——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。

## 二、用人之——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施教，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。

## 三、留人之——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家教授们戏称为“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。

### 四、总结：

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。

上面内容就是为您整理出来的10篇《人力资源学习心得体会》，希望对您的写作有一定的参考作用。

更多 范文 请访问 [https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/91\\_0.html](https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/91_0.html)

文章生成doc功能，由[范文网](http://www.wtabcd.cn/fanwen/)开发