# 最新人力资源管理心得体会及收获 人力资源管理心得体会(汇总9篇)

来源：网络 作者：梦中情人 更新时间：2025-01-25

*人力资源管理心得体会及收获一根据企业发展方向、战略目标、发展程度等制定合理的企业人力资源计划。制定出每种类型的岗位上需要的人员数量，职务类型型上需要具备的各种技能。选配合适的人员，人员选择要适应企业的文化，企业的发展，并对各项人力进行合理的...*

**人力资源管理心得体会及收获一**

根据企业发展方向、战略目标、发展程度等制定合理的企业人力资源计划。制定出每种类型的岗位上需要的人员数量，职务类型型上需要具备的各种技能。选配合适的人员，人员选择要适应企业的文化，企业的发展，并对各项人力进行合理的管理使各类人才及时补充，评估现有人力资源状况未来人力资源状况制定合理的人力资源计划。

人员管理与企业的发展息息相关，对员工的日常管理是企业发展的必要过程企业文化的产生，企业制度有利于员工管理，企业正常的运作，通过对员工的日常管理来发挥员工的个人能力，了解员工的心态，适时转变管理方式完善管理模式。

绩效评估为企业的决策提供依据，是员工的对自己以及对他人工作能力的评估，了解自己的工作能力，同样将自己的能力与对企业的贡献结合起来，提供薪酬依据，发现员工潜力及作出相关人事调动。

员工福利待遇以及薪酬是员工企业价值的体现以及员工工作的保障，没有好的相应的福利待遇及薪酬水平员工就不会全心全意的为企业作出贡献，长久的留在企业工作。

通过这学期的人力资源的学习我对自己有了更高的要求，作为个人而言为了成为企业发展的人才，对于现在的我而言要加强在及各项技能上的学习，提高自己的专业能力，没有好的个人能力就没有好的发展，或许可以说是连企业的大门都进不了，专业技能，专业知识的提高是必不可少的。人力资源管理对于现在的我而言与其说是去管别人不如说是对自己的规划管理，对自己未来的期望。

人力资源是企业发展的基石，没有人力资源就没有企业的发展，企业的良好发展需要良好的人力资源体系做保障。对于人力资源的管理是企业管理的重要部分，设计到企业发展的各个层面，企业公司一般设有人力资源部专门负责企业公司的人员流动及人员招聘等。

作为企业的管理者如何去管理企业人员是必修的课程，作为我而言能够提早的接触到这方面的知识是荣幸的。企业的管理者在人员利用上要考虑人员的合理配置、员工酬薪以及员工的薪酬补贴等，一个好的管理者懂得如何去与自己的下属家里良好的人际关系，如何去鼓励员工为了企业的发展尽心尽力，如何去设立合适的薪酬去笼络自己的下属，企业管理者是员工的纽带，员工如何为企业贡献。这些都是管理者也可以说是员工的雇佣者应该做到的。

人力资源管理作为企业管理的重要部分一直是企业管理的重中之重，很多企业的倒闭也就是因为没有良好的人力资源体系无法无法为企业发展提后备力量，技术人员没有及时补充产品落后，管理人员没有及时补充管理模式落后，还有涉及到薪酬水平公司福利等造成企业人员流失。

作为现在的我而言同样也要考虑这些问题，如何在班级及学校中去与人沟通，如何去维系自己的\'人际，在人力资源的课上不仅给我带来了快乐，更多的是让我学到更多关于企业管理上的知识，人力资源管理在一定程度上可以说是人际的管理，如何让员工为企业公司尽力，如何让员工在工作的时候发挥自己的潜力，如何发现周围人的潜力如何去运用他们。

针对人力资源管理这门课程，它的应用性很强，因此在教学过程中可以适当加入一些具有实际运用能力的过程，例如可以建立模拟面试，自己设立面试问题，让同学们真正意识到企业需要的人才能力。同样我们可以开展一些调查方面的课题了解近年来企业用人方向的改变，以及企业发展到不同阶段，需要的不同人才，切实的了解。另外我们可以针对专业就业形势考研等问题开展辩论赛以使同学们深入探究发展就业等相关问题。

对于老师而言我感觉在人力资源课上缺少必要的视频和案例在课堂上虽然老师讲的很透彻很形象但是缺少必要的视频案例让我们听起来很空。所以我建议在以后的人力资源管理课上能够用视频案例而不仅仅是数据来开启学生对人力资源的认识，理解。

**人力资源管理心得体会及收获二**

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。

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。

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！

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。

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。

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！

**人力资源管理心得体会及收获三**

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!

**人力资源管理心得体会及收获四**

老子是中国古代一位伟大的思想家，其主要思想集中反映在《道德经》一书。老子言：“执古之道，以御今之有。”意即：明古之理，可治今之事。现代企业人力资源管理者，既可参透老子学说，以察其对现代中国人思想深处许多固有观念，明管理思想轨迹；又可从老子智慧的言论中，觉悟出许多具体的管理技巧和手法，《道德经》管理思想对企业领导者正确认识人力资源管理的道与德有一定的积极意义。

“道可道，非常道。名可名，非常名”(第1章)。老子破天荒提出“道”的概念，作为《道德经》哲学思想体系的核心。这里第一个“道”是名词，指的是事物发展的本原和实质，或说为原理、原则、真理、规律等。第二个“道”是动词，指解说、表达的意思。

老子关于“道”的思想对现代企业人力资源管理之道有重要借鉴意义。现代企业人力资源管理之道是否有绝对、一成不变的管理规则或方法呢？显然没有。如：西方近现代管理学家对人的认识从“经济人”-“社会人”-“复杂人”-“自动人”等，都在不断变化，而且至今无法证明那种对人本性的假定理论对企业人力资源管理更有效。从管理理论发展历程看，西方大体经历了古典管理理论-行为科学理论-现代管理理论等三个阶段，无论那一种管理理论都无法生搬硬套企业实际人力资源管理之中。

在中国自古有“性本善”及“性本恶”之争，近几年在企业人力资源管理上也有“学海尔学张瑞敏----学海尔不学张瑞敏”等等关于企业人力资源管理经验之争。这些企业人力资源管理中的现象归根结底不是学不学谁、怎样学、怎么学的问题，而是怎样学对企业人力资源管理有益处。

著名管理学家(席酉民，20xx)认为：管理的基本规律、原则、技术和方法具有一定的普遍性，可以学。根据老子“道”的思想，只有正确把握企业人力资源管理的现状，积极学习人力资源管理理论及先进企业管理经验，借鉴其他企业人力资源管理失败教训，才能使企业人力资源管理达到一个新的水平。

企图一劳永逸地找到一成不变的人力资源管理方法规则，最终只能“东施效颦”，甚至一无所获，最佳的管理之道是遵循人力资源开发与管理的客观规律，因时、因地、因人、因境而定的“道”，即“人法地，地法天，天法道，道法自然”。

老子曰：“孔德之容，惟道是从。”即说：大德的内容，就是遵循“道”而行动。历代解《老》名家皆曰：“德者，‘道’之功也。”“德者，‘道’之用也。”“德者，‘道’之见（现）也。”总结其含义，即：“德”是“道”的具体体现形式，而“道”则为“德”的内容。我们将人力资源管理之“道”解释为：要遵循人力资源开发与管理客观规律，那么，作为“道”的体现形式的“德”则应理解为：人力资源开发与管理的外在表现形式。

所谓：“道生之，而德畜之，物刑之，而器成之。是以万物尊道而贵德。”（第51章）道生育了万物，而德蓄养万物，物质构成了万物，外形完成了万物的种类。对于一个企业而言，先有了建立和发展企业之“道”，通过“德”具体管理企业人力资源，最终就能实现企业的目标，所以万物尊道而贵德。如美国钢铁大王卡耐基曾说：即使拿走我的所有机械设备和资产，只要留下企业的人力资源，那么我只要用五年时间又可成为世界钢铁大王。就是说“道”与“德”对企业才是最重要的。

怎样德对企业而言才算“贵德”呢？“生而弗有之，为而弗持之，长而弗宰之，此之谓玄德”（第51章）创造他但不占有他，提高他但不认为是自己功劳，培训他但不去主宰他，这便是最人力资源管理之高的“德”。

中国文化传统历来抱持“士为知己者死”、“滴水之恩，当以涌泉相报”的重情立身信念，这些传统道德观念已沉淀于每一个中国人的灵魂深处。所以，对于中国的现代企业管理者在管理过程中不能仅仅满足于发号施令，监督控制，这种强制管理的功能是“治表不治里”，应当在更加强调“德”的管理，运用撼人心灵的艺术手法实施管理，强调以理服人，以情感人，使每一项管理措施既合乎道理，又激发民情；理治于外，情感于内，充分调动员工的工作主动性和创造性，最终达到无为而无以为，这才是现代中国企业人力资源管理艺术的精髓，也是合乎老子“大道”的“上德”。

总之，老子《道德经》对现代企业人力资源管理还诸多启示，本文仅作的一点粗浅的探索，只要企业人力资源管理者能根据所在企业的人力资源管理实现状况，正确认识企业人力资源管理的道与德，理论联系实际，对解决当前中国企业人力资源管理实际问题具有更大启迪和借鉴作用。

**人力资源管理心得体会及收获五**

6月3日，端午节假期第一天，终于迎来了准备了一个月的\"中小企业竞争力提升工程河北站\"，这次会议铭万石家庄分公司为主办方，邀请了很多老客户参加会议，这是一次非常难得的学习机会，我邀请了刘军元老师，李九林，任荣文等好友，甚至连老公和老公的客户都拽上来，会议结束后，大家都感觉收获很大，呵呵，我也很开心。虽然作为会议的组织者，我没办法全程听课，有时候还要站着，但是还是有一些心得体会：

\"管理者是一切问题的根源\"，这也是在公司里经常强调的字眼。员工工作不出绩效，就是经理的问题。管理者是一切问题的根源，管理者没有智慧，员工再努力也没有用。所以首先，管理者要想管理公司，首先是要管理好自己，也就是自律。

对自我管理的规则

\"他律\"：小和尚的境界，被人管理

\"自律\"：方丈的境界，自我约束

\"律己\"：罗汉的境界，追求完美

\"律他\"：活佛的境界，影响他人

我是哪个境界呢?但凡是高僧，不仅仅是因为他的修为，他的资历，更是因为他的德行高尚。领导的所做所为都会被员工无限的放大，所以管理者首先要约束自己。

2、\"经营管理\"的含义

经营是一切围绕赚钱的活动，管理是一切省钱的活动。经营好比油门，管理好比刹车。经营好比发动机，管理好比安全带。赵磊老师的类比把这两个词语总结的十分的贴切。速度低的时候，很多司机在二三线城市不系安全带，但是在高速公路上，却无一例外的系上安全带。公司在不同的阶段，处理好经营和管理的关系，这样一个小例子就很容易理解了。

3、定位不准，死路一条

找对自己的客户群，你在赚谁的钱?关于定位的问题，也是我的老师永锡一直在和我谈的问题。找准自己的特长，找准自己的客户群体，通过博客，微博，自己的`文章，找对自己的客户群。我也会坚持，把一人的路走下去。一个讲师要时刻清晰的记住自己的客户在哪里，我的定位在哪里。客户的感受最重要。

4、如果把管理者比作船上的角色，是哪一个?船长?舵手?赵磊教授的答案是：船东

角色影响行为，行为影响收益

只有船是自己的，才会全身心的投入。给我的启发：职业经理人和股东所追求的利益是绝对不一样的。海底捞的成功所在是让每一位员工都能在企业找到家的感觉。反过来，站在不同的角度考虑问题，也能做到互相理解。

5、用人的决策

人数：有作用的人工资规定时间规定动作

人才：有价值的人绩效：强调投入产出比

人力资本：给股权

按照对企业的贡献和人才的稀缺性，人才可以分为

核心人才：贡献大，稀缺核心：一个字\"养\"

通用人才：贡献大，不稀缺核心：业绩考核

独特人才：贡献不大，稀缺核心：项目外包

辅助人才：贡献不大，不稀缺核心：劳务派遣

我属于哪一类人才呢?

6、人力资源管理的根本：产生增量绩效。

四种方式达成：1)、利润是否提高;2)、成本有无降低;3)、效率有无增强;4)、质量是否更可靠。

7、管理者是撑伞的人

赵磊老师用一个伞，做了一个形象的比喻。管理者的格局越高，伞撑得越高。伞下的人好比员工，撑伞的人直接决定伞下的人的格局。

8、普通人严重的变态都是成功人眼中的常态

9、能力提高的关键是思维模式的转变，习惯的改变。

10、人力资本的五大特征

有知识(知识霉)：(知道得比别人多的那一些。想起永锡课程中的一句话，卓越只是基本功。爬香山和爬珠穆朗玛峰所需要的经验绝对是不一样的。)有经验、有技能、有工作成果、共担组织的风险与责任。

**人力资源管理心得体会及收获六**

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。

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。

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。

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

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。

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。

**人力资源管理心得体会及收获七**

不断增强效益意识、市场意识。发展是硬道理，是解决公司所有问题的关健，这是历史经验和长期实践得出的最重要的结论。要真正实现发展，必须抓住机遇而不可丧失机遇。因此，我将进步树立发展才是硬道理的思想不断在优化员工队伍、提高员工工作绩效方面下功夫，为公司整合人力资源，节约人力资源成本，增加经济效益方面做出努力。

思想解放的程度决定发展程度，思维创新力度决定发展速度，因此在日常工作中我结合公司实际情况,不断创新工作想路、工作方式,科学的改进“人力资源管理和相关制度改革”为进一步完善公司人力资源管理制度而努力。

坚定信念，把握方向。加强学习，与时俱进。要坚持理论学习，打牢理论功底，时刻不忘学习。正所谓“学海无涯”，要树立终身学习的观念，活到老学到老，利用休息时间、利用工作之余，切实做到工作学习两不误;要会学习“有方法，有针对性，更要有时效性”，切实做到学以致用;最后要持之以恒，在学习中努力增长自己的才干，以此来完善我们的思想品行。要增强责任意识和集体意识，尽职尽责、敬业奉献。正确处理个人与公司之间的关系。

目前公司人力资源管理工作已有了坚实的基础，借着“进一步解放思想、深化改革——加快推进转型发展”的东风，让我们用心奋斗，为推动公司人力资源管理工作又好又快的发展而努力。

**人力资源管理心得体会及收获八**

人力资源管理工作是对公司相关制度进行构建，使企业的人事管理工作系统化、规范化、科学化、标准化，协助公司高层领导恰当的处理事务，激励保留开发人才，给公司在人力资源的储备及任用上形成支持力量。

我认为做好人力资源工作应该从以下几个方面展开工作。

企业文化是公司战略的一部分，组织战略决定企业文化，在确定组织文化之前要先对公司的战略进行研究。构建企业文化，离不开员工团队情感和敬业精神的培养，要让员工明白个人利益的获得是通过企业价值的创造而实现的，使员工充分发挥工作积极性，共同为公司创造价值而努力。

作为公司人力资源工作人员首先就要在这方面起到榜样示范作用，通过自身的行动来感染周围的同事，如果自己本身节俭，其他人也会如此。要将公司的战略目标、企业文化和公司的相关管理制度灌输到员工的头脑中、体现在员工的行动上。这就需要安排相关培训来加强员工这方面的意识。环境是不断变化的，因此要使公司保持活力，就要在保证公司企业文化及管理制度在一定时期内稳定的同时，查漏补缺，做出相应调整。

企业人力资源管理涉及内容比较广泛，现着重从招聘录用、培训管理、绩效考核和薪酬福利几项内容阐述自己的观点。

1、招聘录用：

在招聘员工时应本着招收“最适合公司及工作岗位的人员而不是最好的人员”的原则。举个例子如招一名普通的办公室行政人员，大专学历，能够对工作认真负责，较好的完成公司及领导交办的各项任务，切实担起责任，能够对办公室的日常办公用品及设备的使用起到监督管理的作用就足矣，就没必要在寻觅一位本科学历学士学位甚或研究生学历的有材之人了。其一是高学历的人未必就能干好这些事情，其二是高学历的人在工资待遇上可能有更高的要求，同时也在无形之间给公司增加了开支。

在进行招聘前要做好充分的准备，设计好招聘流程，而且要保证各级招聘人员的陈述一致，否则会给应聘者组织涣散的感觉。还要对招聘方式及所提问题进行精心设计，这对于公司来说是了解应聘者最主要的方法。不同的招聘渠道有不同的适应人群，因此还应对招聘渠道进行选择。这样才可以为公司甄选出空缺岗位最为适合的员工，减少公司的精力及成本投入。

2、培训管理：

培训是以加强人事管理，提高员工素质，增强凝聚力为目标。培训工作不只是人力资源部门的工作。人力资源部门负责公司人事及行政制度宏观方面的培训，其它部门负责本部门工作操作技能方面的培训。为了更好的接触和掌握新鲜事物，接受新的管理理念和操作技巧，公司在财政允许并保证正常的生产经营的情况下应适当安排外部培训，做为公司对员工的一种福利投资。例如寓诚物业公司安排各部门骨干进行物业方面的职业知识和职业技能的外部培训，加强员工的职业情操，让员工接受新的管理思想，对照公司现有的管理制度存在哪些不足和管理漏洞，以提高公司的服务质量，增强市场竞争力。

3、绩效考核：

绩效考核可以说是目前各行业公司的热门话题，都将它做为人力资源管理工作中的重点来抓。但“绩效考核是一柄双刃剑”，在绩效考核中总会出现“盛名之下，其实难副”的尴尬境地。在推行绩效考核制度前要做好充分的准备工作，对其考核的目的、程序、标准、奖惩、绩效反馈面谈等都要做出详细的规定，另外在大规模推行前，可小规模的试行以检验其效果。绩效考核最为重要的难点是在于是如何把绩效考核从作为一项任务来完成，到把绩效考核作为一种提升个人工作绩效和公司管理水平方法的转变。为了保证企业顺利推进绩效考核工作，企业中的各部门必须转变观念、明晰角色、各就各位；同时更离不开公司上层领导的大力支持。

4、薪酬福利管理

薪酬体现了员工在公司所付出劳动的价值，及公司对该职位及员工的认可程度。每个公司的薪酬制度都有其自身特点，这主要取决于公司的价值观取向。举个例子来说如果公司注重竞争，那么不防采用拉大同等级员工的薪酬差距；如注重团队合作精神，那应该采用同等级员工薪酬保持一致，但为了激发其工作积极性，还是可以适当拉大薪酬差距的。给予员工适当的福利待遇可以增加员工的归属感，减少公司人员流动的可能性。这样不仅体现了公司对员工的一种关怀，而且还能激发员工的干劲。

1、核查现有人力资源

（1）登记公司员工个人信息资料，包括员工自然状况、工作经历、教育培训记录等；及时登记、更新，动态掌握公司员工的个人信息。

（2）根据人事管理信息系统，核查现有人力资源的数量、质量、结构和分布情况。

2、对人力需求供给进行预测

（1）需求预测：

收集影响预测目标的各种资料，包括本行业发展水平及发展趋势、企业发展战略、当前及未来经营生产状况、企业人力资源管理等；充分考虑市场需求、产品和服务的要求、技术与组织结构革新、教育和培训等对人员需求的数量、质量及构成的影响；预测人力资源在数量、质量、结构和分布等方面的需求。

（2）供给预测：

分析、确定公司目前岗位，如项目经理、专业技术人员、管理人员及特殊（关键）工种、技师等的数量、质量、结构、分布的要求，预测现有人力资源的满足程度；在外部人力供给上，是各高等院校的人才输出状况及市场人才分布的预测。

作为人力资源从业人员应该具备知识、技能、态度、工作任务、行为、产出方面的素质，通过自己的实际行动来影响他人，对制度的实行能够起到推动作用，协助管理者使员工致力于工作并执行政策。

**人力资源管理心得体会及收获九**

通过深圳电大《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。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！