# 人力资源管理培训心得体会

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-07-03

*人力资源管理培训心得体会7篇 当我们对人生或者事物有了新的思考时，有这样的时机，要好好记录下来，这样可以帮助我们总结以往思想、工作和学习。那么好的心得体会都具备一些什么特点呢？下面是小编帮大家整理的人力资源管理培训心得体会，仅供参考，希望能...*

人力资源管理培训心得体会7篇

当我们对人生或者事物有了新的思考时，有这样的时机，要好好记录下来，这样可以帮助我们总结以往思想、工作和学习。那么好的心得体会都具备一些什么特点呢？下面是小编帮大家整理的人力资源管理培训心得体会，仅供参考，希望能够帮助到大家。

人力资源管理培训心得体会1

XX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。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：

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。

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。

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，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。

人力资源管理培训心得体会2

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。

人力资源管理培训心得体会3

通过近期的人力资源培训学习，本人切实的感觉到了自身的提高，在此感谢上级安排的此次学习活动，感谢每一位授课老师精彩的授课。此次的培训学习，使自己的理论基础，道德水准，业务修养等方面有了比较明显的提高，进一步增强了学习理论的自觉性与坚定性，增强了做好新形势下本职工作的能力和信心。参加本期培训本人主要有以下几方面体会和收获：

通过培训，使我进一步增强了对人力资源管理学习的重要性和迫切性的认识。

例如：179号确定的送达程序，按照《企业职工奖惩条例》第十八条规定精神，企业对有旷工行为的职工做除名处理，必须符合规定的条件并履行相应的程序。因此企业通知请假、放长假、长期病休职工在规定时间内回单位报到或办理有关手续，应遵循对职工负责的原则，以书面形式直接送达职工本人，本人不在的，交其同住成年亲属签收。直接送达有困难的可以邮寄送达，以挂号查询回执上注明的收件日期为送达日期。只有在受送达职工下落不明，或者用上述送达方式无法送达的情况下，方可公告送达，即张贴公告或通过新闻媒介通知。自发出公告之日起，经过三十日，即视为送达。在此基础上，企业方可对旷工和违反规定的职工按上述法规做除名处理。能用直接送达或邮寄送达而未用，直接采用公告方式送达，视为无效。

经过这次培训学习，我深刻认识到科学运用人力资源管理办法的.重要性，以科学发展的态度，通过过程控制，持续改进等方法，逐步实现人力资源的管理化，圆满的完成工作任务。

人力资源管理培训心得体会4

我是xx，目前在人力资源部工作，已入职1个半月。新员工培训终于在翘首期盼中到来，对于新员工的培训，我是带着期望来的。1天紧张有序的课程下来，真心感觉没有白来。老师帅，小伙伴赞，企业棒，这是一个团结向上，奋斗不息的团队，我发现有点爱上xx了。

在一天的课程中，我先后学习了公司企业文化、管理制度以及创始人的商业计划PPT演讲，让我这个工作好几年的老鸟享受了一场洗礼。下面我将分享一下在这场洗礼中获得的令人难忘的点。

尽快实现角色转变、找准个人定位、融入新的环境。公司的愿景是成为人力资源服务外包行业的NO1，霸气有木有？那如何实现这个愿景呢？这里不仅仅需要老x一个人的奋斗，更多需要在做所有小伙伴的奋斗。每一个小伙伴都应该尽快转变角色，快速找到自己的定位，积极融入新的环境。

着力培养责任意识、吃苦耐劳的意识。岗位有分工，责任无大小，这要求我们的小伙伴不仅是一个会做事、能做事的人，更多要求还得是一个会抗事的人。在培训之前，我和我的小伙伴已经经历了一轮为期3天的惨无人道的野外军事拓展。我想这个就绝对能展现什么叫吃苦耐劳的意识了。

时刻谦虚谨慎，心存敬畏之心。我是做产品的，这些产品最终都要给客户使用的，而不是停留在纸面上。我们要面对的是大浪淘沙的外部市场环境还有人力咨询行业同行精英，市场是检验产品好不好的唯一标尺。在平常工作中我们应该为百分之一的不完美付出百分百的努力，我们的眼里容不下一丝丝的不完美。

没有任何事情是理所当然的，一切需要感恩。我们所有的工作都不是孤立存在的，我们需要同身边的小伙伴进行合作，你的成功不仅仅是你一个人，首先公司给了你一个施展才华的平台，其次身边的小伙伴给予了积极的帮助，最后我们的背后还有理解我们工作的家人。心怀感恩，轻装上阵，让梦想插上感恩的翅膀。

坚持到底，不轻言放弃。罗曼罗兰曾说：“与其花很多时间和精力去凿很多浅井，不如花同样的时间和精力去挖一口深井。如果一个人能专心地做一件事情，反而更加容易出成就。对于年轻的职场人来说，如果能在一个岗位上坚持更久，那么成功的几率更大。”只要你付出了，总有一天，你的回报终将大于你的付出。

最后衷心的感谢一同参与培训的小伙伴，你们积极向上，你们自信满满，让培训的课程充满了欢声笑语；感谢为了此次培训默默付出的培训老师，你们工作严谨，你们诙谐幽默，为我们奉上了一场精彩无比的新人培训。

人力资源管理培训心得体会5

11月26日上午，我院承办的河南省医院协会人力资源管理分会成立大会暨学术研讨会如期举行，王副院长带来《实施人才兴院战略，助力医院持续健康发展》的专题讲座。

王院长首先介绍了现代医院人力资源管理的内涵与发展阶段，从医疗供给侧改革、“健康中国20xx”规划纲要等方面分析了人力资源管理的重要性，强调了人力资源管理的核心是以人为本，通过有效的管理使得员工发挥最大主观能动性。

随后他从现代医院人力资源管理的现状分析入手，总结了现代医院人力资源管理中出现的各种问题，并针对这些问题的提出了自己的想法，总结概括为医院人力资源管理的“123456”即1个理念，2个目标，3个机制，4个智能，5个原则，6个模块。他提出医院的管理者要更新管理理念，不能把员工视为成本单元，应该视员工为有价值的重要资源。

最后王院长从我院院情出发，从制定科学的规划、人才培养制度的建立、人才梯队的优化、科研平台的搭建、人才管理机制的创新五个方面介绍了我院在人力资源管理的实践中的具体做法与所取得的成就，并重点介绍了对未来医院人力资源管理的几点思考与感悟，提出了医院人力资源管理的新标准：沟通、共识；信任、承诺；尊重、自主；服务、支持；创新、学习；合作、支援；授权、赋能。

通过近三个小时的分享，我对人力资源管理有了更深入的理解，也有了一些感悟：

一是随着医改的推进，公立医院的发展也面临着竞争压力加大的形势。从专业技术来看，医院之间的确有差别，但是医院运营情况的好坏关键在于管理，而人是管理的核心。如何把人才与医院的文化和发展纲要结合起来是人力资源管理的关键。人力资源的重要职能，就在于通过对医院人力资源最有效的整合和运用而使医院的运营效果达到最优化。

二是人力资源管理不仅要把每个人作为个体来看，也要发挥组合的力量，形成团队凝聚力。好的人力资源管理就是要充分发挥每个人的能力，让1+1>2，从经济学角度考虑就是要达到人力资源的最优化配置。

最后，除了搭建展示的平台，学习平台的搭建同样重要。有统计数据显示，知识每三到五年就会完成一次更新，如果疏于学习，那么最终也会反映到管理无序上面来。然而对人才的培育不能一视同仁，要根据不同的需求进行差别化的培育，有的放矢，才能让人才培育落脚到提升经济成效和管理效率上来。

人力资源管理培训心得体会6

新年伊始，我有幸参加了20xx年度xx建设集团有限公司经营管理人员培训班的学习，1月9日是开班后的第一堂课《非人力资源经理的人力资源管理》，一天学习下来，本人对人力资源管理课的内容有了一些了解，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。

饶老师从以下三个经营命脉方面，把我们带入了人力资源管理知识中去。

一、人力资源是企业经营的命脉

二、绩效管理是企业业绩的命脉

三、绩效改进是企业育才的命脉

我主要对人力资源管理是企业经营的命脉来谈谈我的一点体会，对一个企业来说，财务管理是企业的血液循环，信息系统是企业的神经系统，组织体系是企业的骨胳架构，企业文化是企业的灵魂，那么人力资源管理就是企业的命脉。

人是企业的灵魂：人才是企业成功的重要砝码。组织从选人、育人、用人、留人四个方面入手，组织提供所需的岗位，组织人力资源部门招聘与选拔，个人在企业提供的平台发展，组织进行绩效管理，组织给予合适的激励。（首先老师多次强调人力资源管理并不是人力资源部门所负责的事），对我们公司而言，各子公司、项目部提出人员岗位需求，人力资源部开始按需求进行招聘（选人），招聘来的人员在各个单位里锻炼学习成长（育人），各单位把经过培训后人员安排合适的岗位上工作也就是将合适的人放到合适的岗位上（用人），就像老师在互动中提出的问题，你认为西游记师徒四人中在企业中分别担任什么样的角色，为什么猪八戒不能当CEO，而唐僧可以当CEO，经过小组讨论，我们认为唐僧具有坚定的毅力、目标明确、还有紧箍咒的法宝，所以他可以是CEO的不二人选。

孙悟空执行能力强，但心胸傲慢自我约束力差他不能当CEO，放到现在也就是适合做公司的项目经理。八戒为人处事比较圆滑，他对师兄的话言听计从，对师父忠心耿耿，适合公司市场开发的职务。沙僧为人和善，对工作是任劳任怨，适合公司综合部职务。这就说明组织在用人方面一定要各尽所能、各尽所长用好人用对人，这样对组织来说就可以事半功倍了，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。现代企业的建设和管理中，人力资源管理工作千头万绪，组织的管理者要做好人力资源管理工作，就必须提高人力资源管理艺术水平。

人力资源管理培训心得体会7

企业要起来，要长久，可持续发展壮大，解决的办法就是学习。从各个层面讲，培训学习是必须的、必要的。今天集团公司的高、中层领导欢聚一堂，请又理论辨析，有战略眼光，有技能实操的教授给予授课，这是对授培者的心灵洗礼和对工作实操的方法、措施传授。

非人力资源经理的人力资源管理：即各层次管理机构顶层设计与管理的全方位特性。人力资源是企业最重要的资源之一，提高非人力资源部门的人力资源管理水平，已经成为改善和提高组织人力资源管理水平的重要途径之一。在企业内部，人力资源管理工作很大程度上需要非人力资源部门去实施，人力资源部门更多的是负责人力资源政策的制定与推行，而非人力资源部门作为人力资源的最终用户则更多地承担了人力资源管理的执行功能，双方应该是分工协作的关系，而且各有侧重。用系统论的观点，企业的人力资源管理是一个系统工程，所有部门都应该参与进来。可以说，提高非人力资源部门的人力资源管理水平，对于丰富人力资源管理学理论以及提高人力资源管理的实际水平，都具有极为重要的作用和意义。

人力资源管理不全是人力资源部门的职责，企业组织中所有的管理人员都在进行人力资源管理活动，因为无论哪个层级或哪个部门的管理人员，他的工作多少都会涉及到企业员工的选拔、培训、评估、报酬，奖惩等活动，都需要非人力资源经理的参与和配合。各级各类管理者均承担着人力资源管理的职责，必须清楚界定各级各类管理者的职责分担界限，明确其分别承担哪些人力资源管理活动。人力资源管理不是过去传统意义上的人力资源部门管理者的职责，它需要所有管理者进行管理。人力资源管理体系覆盖了企业中组织中所有的管理层次和管理者。不同的人力资源管理者，其人力资源管理的内容和作用也是不同的。

人力资源管理是企业中全体管理者的共同职责，而不单单是人力资源部门的职责，非人力资源经理，上层领导及其它管理者如何来管理本企业的人员，如何开展工作要点，如何调查研究与理论分析相结合的等方法，在收集企业内部、外部有关人力资源管理实证资料的前提下，通过对资料的分析和前人理论的归纳总结，提出关于非人力资源经理的人力资源管理的思想、方法。

在授课中讲到；道、法、势、工具、外力作用、借势、顺势、人工智能、了解与学习、学中做、做中学、知行相同、心灵相通相统等等，概述了管理的通则性与因时因地因人管理的无常性与不确定性。在以人为本的管理的基础上，怎样实现各组织，各人群的愿景。如何解决组织体系、激励机制、考核标准的软硬指标、克服企业或项目管理与发展的瓶颈问题、提高员工的修养修炼，抓大放小，树立正确的风向标，得到对企业的认同，制度认同。

以\"西游记\"的人物刻画讨论现实企业人士组织管理体系的思考，量材委用，各尽其才展开讨论与辩论。打破各自的禁锢理论，统一思想，统一认识，统一行动有积极的作用，同时提醒授培训人员在引接跨跃式发展时防止小马拉大车的现象，影响企业的可持续发展。可以说《非人力资源经理的人力资源管理》的授课给我们每一位学员思想注入免疫育苗，同时插上腾飞的翅膀。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找