

人力资源管理读书心得（33 篇）

比如，你在 3 道题中进行选择的时候，建议大家进行反向阅读，就是先读问题，再读材料，通过问题选出自己较为熟悉的范畴进行答题。

另外，注意小题目分值的分配，分数少的小题目意味着你可以不用答的太多，只要踩着点就可以，分数多的小题目意味着你要适当进行展开，加以论述。

最后，两道题目的时间分配，请大家做好，不要第一题花了 1 个小时，第二题就只有短短 30 分钟进行答题，这样难免答的不完整。

(2) 注意答题的思路和卷面的整洁

因为阅卷老师是通过扫描进电脑的答卷进行阅卷，这就对你清晰的答题思路和整洁的卷面提出了较高的要求。（本人读研时期，阅过好几次卷，说老实话，阅卷老师不会一个字一个字的看你写的东西，他只会对照参考答案，找你试卷里的所谓得分点，如果提到就给分，没有就不给分）。

鉴于这种情况，建议大家首先答卷纸不能折叠，否则会影响扫描效果，损害你的得分；其次，答题要有分段，要有小标题，不能整整一块，否则老师连看的兴趣都没有。最后，字尽量写得标准，美观，当然时间紧张的时候做不了尽善尽美，但是一手漂亮的字，肯定会加分。

总而言之，一级的项目策划题主要考察的是你面对复杂问题时提出管理思路和解决问题的能力。因此主要是看思路，而并不要求你去详细的说明具体的细节问题，这需要跳脱人力资源管理的范畴，以支撑整个企业管理的视野来谈人力资源管理的问题，因此对大家就提出了较高的要求，需要大家掌握超前的管理思想，开阔的管理视野，以及较为丰富的管理经验，当然一手漂亮，出色的字也会给你加分不少。

三、论文篇

核心思想左右成功

在高级人力资源管理师的考试过程中，有不少同学在论文和面试的关口马失前蹄，这其中既有面试的问题(下面将会谈到)，也有论文的问题。通过和同学之间的交流，论文最大的问题是阅卷老师认为同学们的论文偏题、宽泛了，这其实说明了不少同学还不知道如何写好一篇论文。

1、主题思想的构思

请各位同学在写论文前，先别急着落笔，先要静下心来仔细阅读材料，心中问几个问题，第一，你写这篇论文的目的；第二，你写这篇论文主要解决什么问题；第三，你写这篇论文的意义在哪里。为什么要提这三个问题，因为一篇优秀的论文，必然像一道数学题的解题过程，已知什么，求证什么，得出什么结论。已知条件就是题目给出的背景材料，和你搜集在手上的论文集，你的结论就是你论文要证明的东西，因此必然是知其然，知其所以然的过程。

简单来说，你的论文必须要有一个核心的思想，我们称之为主题思想，就是你这篇论文要说明一个什么道理，你的立论在什么方向。主题是文章的中心思想，是要说明问题的基本观点，是文章全部思想内容的高度概括，是写作目的的集中体现。主题在文章中是贯穿首尾、支配一切的中心，是文章的统帅和灵魂。文章内在的逻辑关系、材料的取舍、结构的安排设计、语言的选择运用等无一不受主题的制约和支配。因此，我们可以看出，为什么有的同学论文的方向会写偏，写的宽泛，究其原因和他的立论，也就是主题选偏了。

那么，如何选择主题呢？主题的提炼必须以试题给出的材料为基础，用以科学分析方法，经过归纳综合的思维过程（与项目策划有异曲同工之妙），抓住事物的本质（下面将对4月份考题进行分析，让大家看到对整个问题的分析，主题的凝练，架构选择的过程）。

2、文章结构的选择

结构是文章的经脉。选取了材料，只解决了言之有物的问题，确立了主题，也只是实现了言之有理，如何把观点和材料有机地组织在一起，使之言之有序，是文章结构要解决的问题。结构就是文章的内部构造，是对如何运用材料以表现主题的组织安排，经过逻辑思维所形成的思路在文章中的表现。结构在形式上表现为层次，段落等文章的构成框架；内容的内在联系方面，表现为文章的逻辑结构，即文章的思想体系和它的组成要素、各部分之间的关系。

通过对近几年考题的分析，可以看出，整个出题的思路已经从传统的大范围描述转变为小切口介入。比如，最早的考题是作为人力资源经理，决定把低附加值、劳动密集型、非核心技术等职能外包，谈人力资源管理实践。这其实是一种很宽泛的论文命题，你可以根据自身的理解，自己寻找角度，对这个问题展开阐述。但最近几次的论文考题是，针对中高层领导力的提升、核心人才的培养和保留、员工敬业度和忠诚度的提高(20__年9月)；组织能力提升、业务流程优化、企业文化建设(20__年12月)；吸纳与配置、绩效与激励、发展与继任(20__年4月)，可以看出论文的角度越来越从小切口开始介入，仅需要你谈题目中给出的几个方向，这即为我们撰写论文提高了难度，又为我们选择结构提供了便利。

因此，在考试中，只要你确立了文章的主题和中心思想，那么文章的结构就可以根据材料中给出的三个角度进行选择，你只要紧

紧围绕给出的三个角度，不要自行发挥，那么你的文章结构就比较清晰，合理，也不会产生偏题和宽泛的现象。

3、文章结尾的点睛之笔

文章结尾是整个架构的终结，是文章表述的结束处。好的结尾往往是点睛之笔，即深化主题，加深读者对文章的理解，又对全文内容进行概括总结，与开头遥相呼应，起到强调主体的作用。

因此，大家在文章结论处，一定要再次表达自己文章的中心思想，用非常精炼的语言画龙点睛，给整篇文章画上一个圆满的句号。

4、论文思考的过程&&以4月考题为例

4月份的考题是从员工吸纳与配置、绩效与激励、发展与继任等方面，论述战略型人力资源管理实践。

那么首先，我们必须先提出主题思想。从材料中我们可以分析，以人力资源的角度看，在全球化的今天，驱动企业发展的动力应该是建立战略导向的人力资源管理体系。从整个一级培训过程来看，一直强调的也是这点，也是复习课上老师一再强调的两个问题，即战略人力资源管理体系与传统人事管理、人力资源管理之间的区别，人力成本、人力资源、人力资本之间的区别。如果对这两个问题有明确的答案，那么本篇文章的中心思想也就出来了。

正因为全球化的发展，信息化和知识经济的到来，带来的是传统的人力资源转变为战略导向的人力资源，人力资源转变为人力资本，这些管理理念的转变必然带来了流程的变化。

从吸纳与配置来看，与传统的管理模式相比，战略导向的吸纳与配置模型，就要人力资源根据战略提前介入，利用人才蓄水池的效应在发展中占据有利的位置。同样的，不同的战略选择&&差异化、低成本、集中化的竞争战略，人员的配置模型也有区别。

从绩效与激励来看。考虑到信息化和知识经济到来的背景，传统的人力资源向人力资本发展，知识工作者的大量出现，带来的必然是对传统绩效管理体系和激励机制的改变，如何建立符合知识经济时代的绩效体系和激励机制，进一步提高员工工作绩效，使其成为企业发展过程中的助推器

发展与继任。在全球化，产品同质化的今天，企业的发展，可持续的发展靠的是是什么，从战略人力资源管理的角度而言，企业的发展靠的是核心竞争力，靠的是不断提升的组织能力，因此企业的发展必然是组织能力的提升。随之而来的问题是如何可持续的发展，企业要想可持续发展，人才梯队建设是第一要务，如何根据战略导向，建立符合自己公司实际的人才梯队，夯实自身的人才储备，在人才高地建设上占据有利位置是需要重点关注和考虑的问题。

5. 论文写作几点注意的地方

(1) 通情达理。

(2) 条理清晰。文章要有逻辑性。

(3) 语言简练，简言以达旨，博文以赅情。

(4) 文贵创新。

(5) 文贵归一。一篇文章说明一个道理就行，不要东拉西扯。什么也没说清。原则是一文一事，一文一理。

总之，写论文要做到：有理、有据、有序、有用。

四、面试篇

信心是你成功的基础

如果同学们前面几项内容都以非常完美的状态完成后，那么面试将是你取得成功必须翻越了最后一座高山，也是最有收获的一座高山。

对待面试，我只有一句话&&充满信心。

1. 信心是成功的基础

无论什么人，在面试之前总归是充满着紧张情绪的，但这并不是什么太大的问题，如果你前面的笔试程序走的非常顺利，就说明你已经掌握了一级人力资源管理师所必须掌握的一切知识，现在仅仅是万事俱备，只欠东风。因此，大家一定要充满信心，以舍我其谁的态度迎接面试的到来。

2. 专业知识是成功的保障

这是老生常谈。要想面试成功，就必须做好万全的准备，其中掌握扎实的专业知识，能站在企业管理的高度去看待人力资源问题，是面试成功的保障。因此，同学们，从现在开始就把自己放在人力资源总监的位置上，时刻以总监的专业知识、专业态度和思维模式来考虑问题吧。

3. 对公司的熟悉程度是成功的关键

经过面试的同学都会发现，面试官一直和你再谈公司的实际情况。这其实是面试官的面试策略，通过围绕公司业务的交谈，来判断你看问题的角度，考虑问题的深度和广度，看是否达到一级人力资源管理师的要求。因此，在面试的时候，千万别被面试官带入日常工作的话题，随时随地要从战略的高度去谈业务，去谈对问题的看法，而要达到这个要求，就必须事先问自己几个问题：

(1) 我们公司的战略是什么？相配合的人力资源战略是什么，近五年的目标是什么？这些战略和目标是怎么得出的？

(2) 我们公司的产品是什么，产品生产的流程是什么？组织结构是什么？

(3) 我们产品的市场发展前景如何，__期间我们产品的国家宏观政策是什么？对我们产品有什么影响？人力资源管理将如何应对？

4、一些值得注意的地方

(1) 着装

建议大家着正装前去面试，一方面代表对面试和面试考官的重视，一方面也是为了给自己增加一些自信心。女生建议化淡妆。

(2) 言谈举止

言谈举止得体大方，语音洪亮，语调抑扬顿挫，给人感觉信心十足，并可以辅之以适当的手势等肢体语言，增加面谈的感染力。

(3) 交流

注意和面试官之间的眼神交流，眼神要坚定有力，不可左顾右盼，害怕与面试官进行眼神交流，容易给人留下心虚的印象，同时，注意时刻与面试官保持互动，观察面试官的面部表情，如频频点头，代表对这一话题有兴趣，可多说一下，如笑而不语，可适可而止，转下一话题。

(4) 注意引导

要注意将话题引导至面试官感兴趣的部分，或自己非常有把握发挥好的部分。因为面试官不可能对每个行业都十分熟悉，因此，多对自身行业进行阐述，多谈起自己对身处行业发展前景的展望和有关政策的解读，或许会引起面试官的兴趣，和你深入进行交流。

(5) 注意礼貌

进门敲门，问声好，表示感谢，离开时将椅子放回原位，和面试官道别等等关于礼貌的细节问题需要注意。

各位兄弟姐妹，都在企业中工作多年，做 HR 也有些年头，上文所述仅是小弟一些不成熟的看法，希望可以给大家通过考试有些小小的帮助，如觉不妥，可马上丢入垃圾桶，以免误人子弟，也希望能与广大兄弟姐妹多多交流，共同进步。谢谢大家！

通过学习《战略人力资源管理》课程受益匪浅，在当下充满了不确定性、异变、复杂、模糊时代及受内、外环境因素的影响的不同，应要做出相应的战略对策与变革。在人才管理方面要注重方式方法，在工作中打造良好工作氛围。

人力资源管理读书心得 篇 12

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。

人力资源管理读书心得 篇 13

作为一名非人力资源管理者，当面对人力资源管理问题时，常会出现不知所措的状况，不仅会造成部门效率低下、人才流失，同时还会影响企业的整体发展。一个企业的人力资源管理工作成效的好坏，在很大程度上讲，重要的不是取决于人力资源管理部门及其工作成效，而是取决于企业各部门的领导在人力资源管理方面的意识和作为。非人力资源管理者的人力资源管理其实是一种机制，与

企业内的人力资源管理系统紧密结合。作为非人力资源管理者通过学习，明白了人力资源管理技巧有选人、留人、育人三个方面。

选人由于每个岗位对员工的要求是不同的，所以招聘的时候一定要学会区别对待。尽量做一个方向的侧重。比如销售类的，就要看这个人是否有冲劲。比如做技术类的，技术能力是否达标，做事是否踏实肯干。比如公关类、客服类的，更看重一个人的情商、沟通能力和面对突发事件解决问题的能力。

留人想要留下优秀的员工并储备起来是一件非常重要的事儿，这些留下的人才才是企业的财富。在留人时我们需要做到新员工培育与跟踪(流程、技巧)，岗位胜任力模型，人本管理(个性分析、以人为本的管理形式、性格分析等)，员工激励，团队文化的塑造。

育人将留下来的员工培养成为更优秀人才，除了提升专业技能外，还需要进一些有计划且系统的培训，如对薪酬系统讲解(由来、构成、标准、晋升等)，诊断下属的发展阶段，的行为模式研究(恰当的领导形态匹配员工工作发展阶段)，如何设计部门内训人才接替计划，培训的管理、组织与培训评估。

此外，还需要做好绩效考核的问题，绩效考核方面需要明确的是，绩效考核的目的、绩效考核设计流程与目标，什么是绩效考核管理闭环，部门负责人在绩效考核管理中的作用，如何设计绩效面谈并帮助员工制定行动改善计划。

因此，系统地学习有关人力资源管理的知识和操作技能，将大大有利于提高所领导团队的工作业绩和效率。

人力资源管理读书心得 篇 14

人力资源管理是一门科学，也是一门技术。这门科学在我国经济发展中发挥着重要的作用，为提高我国人力资源管理水平、推动国际劳动组织整合和人力资源管理现代化做了不可多得的贡献。

首先通过学习，使我更加深刻地理解了人力资源管理工作的重要性和迫切性。人力资源管理不仅为国民经济发展提供了人力资源管理服务，还为各方面提供了政策支持，为国民经济发展提供了服务。在此，我想谈谈我这次学习的心得体会。

人力资源工作是一项长期的、艰巨的、复杂的工作。我们必须在工作中不断地探索，勇于创新，才能使人力资源管理工作更加有效地发挥效能。

一、加强学习，提高思想认识。

人力资源管理工作的重要性和紧迫性是毋庸置疑的，人力资源管理是和地方人力资源管理的重要组成部分，是各项事业取得成功的重要保障。在实际工作中，我们应该树立正确的人事观、政绩观，坚持以人为本，努力发挥各方面的积极作用，为的经济建设发挥积极作用。要加强人员的素质建设和人才的引进，提高人才队伍的整体素质，树立良好的职业道德，努力建设一支思想理念过硬，业务精良，能够担当大局的优秀人事队伍，为我们的企业提供强有力的人才支持。

二、要加强人事劳动部门的业务培训。

人力资源部门是劳动力转移中重要的战略部门，是人力资源部门的核心部门。人力资源部门的职责主要是协助人力资源部门开展工作，为公司的正常运作提供人力和财力支持。因此，人力资源部门应该做好以下几个方面的工作。

一) 人力资源部门应该加强对人力资源管理工作人员的业务知识、政策法规等内容的学习，使之更好地适应国际化和信息化的形势，为国民经济的发展服务。

二) 应该加大人力资源管理人员的业务理论与实战经验的培训，加强对现有人员的培训，提高业务水平和专业知识技能，使其适应岗位需要，适应岗位要求，适应岗位要求，不断提高工作能力和综合素质。

三) 应该加大对人事劳动部门人力资源工作人员的专业知识培训，使其适应岗位需要，适应岗位要求，不断提高工作能力和综合能力。

三、建立良好的人事劳动管理制度。

建立良好的人事劳动工作管理制度，是人事劳动部门进行人事管理工作的重要保证。通过对各项人事劳动人事业务的业务培训，使其了解掌握本岗位的业务和工作职责，明确工作的程序和内容；使其具有处理事务和完成工作的能力，提高其工作能力和工作效率。

总之，人力资源部在做好工作的同时，也要在不断地总结经验教训中得到了锻炼和提高，为更好的完成今后的人力资源管理工作打下良好的基础。

人力资源管理读书心得 篇 15

如今已是 90 后、00 后的世界，这类人群越来越强调个性化，他们崇尚自由的生活、工作中不喜欢被约束被管理，那么老式的管理理念应该升级更新，否则选、育、用、留就是空谈。往往刚完成选，由于育的方法没有针对性或用的不合适、流失就成了必然。

从人力资源的角度来看，其实终的目的是如何使员工为企业的目标服务，企业的经营目标应该经过层层分解变成所有人共同的目标，但事实却是大部分人力资源变成单纯的“人事”，六大模块简化为两个模块，变成事务性繁琐的部门，极少关心员工的身心发展和需要，终导致企业与员工相对立。

其实管理者与被管理者只应是劳动分工上的不同，双方应互相尊重，管理者应该通过对员工进行合理的组织调配、培训，通过薪资、绩效等多种手段激发员工的主观能动性，使人尽其才、事得其人，工作成为员工需要的一部分，终实现企业目标与个人目标的双赢，人力资源管理的目的是在强调员工服务于企业目标的同时，企业也同样关注个人目标，使我们的员工身心健康发展，在服务企业的同时也有机会实现自己的事业理想。

非人力资源经理的人力资源管理，告诉我们管理者应与被管理者进行充分的沟通后，发现每个人的所长，充分发挥个人能量，为早日实现企业和个人美好愿景而努力。

人力资源管理读书心得 篇 16

☆ 总复习策略：

1、心理期盼：相信三才，相信专业，拒绝补考。

2、吸收干粮：教材+复习资料。我是按一个个模块复习，一轮复习是一遍课本，一遍复习资料，其中主观题都动笔做一做。考前做到了然于胸，熟悉教材中每个模块，每个章节以及各章节中的具体知识点。

3、艾宾浩斯遗忘曲线复习计划表：

1) 当天的课程当天复习，尤其是复习课。

2) 加深课本熟悉程度，应试能力薄弱的学员精读 5-10 遍，应试能力较强的学员精读 2-3 遍。

☆ 专业知识复习策略及误区

1、老师地毯式的划课本很奏效，涵盖考试的 80% 考点。想通过这门考试，没有捷径，必须回归课本。从了解知识点，遗忘知识点，重拾知识点，巩固知识点无限循环，一分分拿下。

2、机考题目较多，但考试时间充裕，考试时无须过度思考，掌握知识点即得分。

3、真题中全是新教材内容，考生无须纠结是否复习老教材。

4、任何章节都不能放弃，考题是从题库中随机抽取，我那场考试完。之前较弱勢的劳动关系模块也考了 14 分，出题点侧重在课本理论，并非法条。

☆ 专业技能复习策略及误区

1、这门考试遵循二八定律，即最重要的只占其中一小部分，约 20%，其余 80%的尽管是多数，却是次要的。我们需要把参考教材中重要的知识点进行归纳整理，比如招聘与计划、培训需求分析、绩效计划、岗位评价、SMART 原则、STAR 原则。

2、每精读一个模块后，理一理这个模块的根与枝，答题时更具有逻辑性及完整性。

3、本场考试未出现图表题。

☆ 专业英语复习策略

1、复习教材中 250 个单词必须默写，有些比较容易混淆，管理可能是 management,也可以能 administration,所以需要准确了解专业固定搭配。

2、英语老师考试技巧有一套，看到 nature 选 job analysis, 看到 trait 选 halo effect。如考场中看到这类考题，能够迅速得分。

3、选择题考查的是人事知识，是用英语表述出来的机考题目。

4、两篇阅读理解的应试方法，题干的表述在全文中找出，联系它的上下句，找出最优答案。

人力资源管理读书心得 篇 17

我认为人力资源管理不只是“管理”，更要注重培养。每个人的综合素质是有差别的，人无完人，能力差的不是一种错误，但是能力得不到提升那就是一种错误。企业应理性育人，只有舍得在人才培养方面投入，才能得到合理的回报，同时打通人才的内部成长通道，为每一位做出贡献的员工提供良好的发展平台。要重视员工的情感，对于每名员工给予理解和尊重，帮助员工找到和改正工作中的不足并加以耐心指导，提升工作效率，增强团队意识。

管理者应专注用人，如何用人，体现出一个人的胸怀。用人主要是用人之长，而不是用人之短，在用人过程中尤其要充分发挥员工的长处，并根据事情的变化及时调整，动态实现人的专长能力与工作任务合理匹配。同时也要宽厚待人，人无完人，谁都不可避免地犯些错误，有些时候需要管理者宽厚处理，这样可以激发员工的感激之情，以后更加认真工作。放低领导的高度，尊重、理解、关心爱护每个员工。后要加强沟通，因为只有有效的管理沟通，员工的意见、建议才能被充分重视，员工的工作成绩才能被评价和认可。

通过绩效表现与激励制度相结合、与薪酬体系挂钩，通过经济和非经济上的报酬激励体系来激发员工的创造性，稳定队伍，建立一支高素质和高度团结的队伍，提升团队的整体绩效。建立合理的约束机制，在一些重要的岗位，有意识地做好人才储备，一旦有人离开某岗位立即有合适的人员自动补上，不会给企业带来重大影响。同时，替补岗位人员的培养还有助于员工内部形成竞争意识，个人就不会因为岗位的重要性而产生自我膨胀的心理。

企业要实现可持续发展，核心是人才，做好人才的选、育、用、留，保持企业的竞争优势，实现企业和员工的双赢。

人力资源管理读书心得 篇 18

这学期有幸学习人力资源管理这么课，我学到了很多人力资源方面的知识以及在人才管理、企业面试、企业发展的方面的相关知识。

为确保企业正常发展以及各项工作任务顺利进行，为企业部门配置合适的人力资源，另外人员的选拔、管理、提拔、培训都是必不可少的。所以人力资源设计到人力资源计划、员工招聘、员工培训、管理方法，绩效评估、福利待遇以及员工关系等

一、人力资源计划

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。

二、员工招聘

员工招聘要适应企业发展的需要，要具备必要的专业技能，专业知识。除此之外还要考虑员工的自身能力例如对自己的发展计划，个人品德，创新能力，决策能力等。员工招聘可以通过外部招聘和内部提升调动来实现

三、员工培训

为使招聘来的员工更好的适应企业的发展，更快的适应新的岗位，要对员工进行培训以补充专业知识，发展员工能力，转变观念以及交流信息等

四、人员管理

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。

五、绩效评估

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。

六、员工福利待遇

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、员工薪酬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。

人力资源管理读书心得 篇 19

一、让我懂得“人力资源”的重要性

司马光：“为治之要，莫先于用人。凡用人之道，采之欲博，辨之欲精，使之欲适，任之欲专。”

人力资源管理是企业管理的核心，用人要符合“投资-回报”的原则。无论从事何种事业，都要创造留住人的环境，因为，财富是由人创造的。这就是为什么非人力资源经理要重视并好好学习人力资源管理的原因。

二、作为非人力资源经理，思维的应用比掌握方法更重要

水平思维是一种以目标为导向，以目标主导取舍的思维方式。

本次课程，教授提出了“水平思维”的概念，这个概念很新鲜，而且极具应用性；它不是让我们如何用工具，怎样套方法；而是教我们怎么样突破自己的固有思维，从而由眼前的现状中分析，怎么高效地达到预期的目的的`思维方式。

企业管理中，没有标准的管理方式，只有合适的管理方式。

三、在绩效管理中，制度的有它的内在执行力；

制度是实现绩效的载体；企业文化就是制度的立法精神；判断一个制度的好与不好，要看它的立法精神(即文化)。而制度，有它的内在执行力，所以我们在建立制度的过程中，要考虑到它内在监督性和影响力，方可以避免制度缺乏执行力的问题，从而达到创造绩效的目的。

人力资源管理读书心得 篇 20

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。

一、 企业文化

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。

二、企业人力资源管理制度

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。

人力资源管理心得体会 5 篇心得体会，学习心得

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，就没有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，否则会给予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，可小规模地试行以检验其效果。绩效考核最为重要的难点是在于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。

3. 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，那么不妨采用拉大同等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。

三、工作程序：

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；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。

四、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。

以上心得有不妥和不完善之处还请见谅，希能得到您的指教，
同盼与您沟通！

人力资源管理读书心得 篇 21

一、理论知识(机考题)

理解万岁

9月，助理人力资源管理师的机考题做了改革，所有题量翻倍，总共是80道判断、80道单选、20道多选题。这给了我们一个重要的信息，就是要求我们更加熟悉书本的有关内容。那么，有的同学会问，这么厚一本书，让我怎么背啊？下面，我将机考题的复习方法和大家分享如下：

1、学会理解，不要硬背

也许，大家一直听到过理解这个词，但是对如何理解、怎样理解，可能心中并没有什么概念。

所谓理解，就是一种转化的过程，即用自己的语言和思想将理论知识的核心表达出来。理解的过程是与记忆的方法联系在一起的，最有效的记忆方法是关键字(词)记忆法+联想记忆法。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。
。如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/275323344341012012>