# 如何学习人力资源管理课程

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2025-08-08

*第一篇：如何学习人力资源管理课程如何学习人力资源管理课程大家好，我是西安电大人力资源管理课程责任教师王凯，首先，欢迎大家选读人力资源管理这门课程，现在我就将该课程向大家作一个整体性的介绍：大家都知道，任何组织要生存、发展，都离不开人、财、...*

**第一篇：如何学习人力资源管理课程**

如何学习人力资源管理课程

大家好，我是西安电大人力资源管理课程责任教师王凯，首先，欢迎大家选读人力资源管理这门课程，现在我就将该课程向大家作一个整体性的介绍：

大家都知道，任何组织要生存、发展，都离不开人、财、物，这三种生产要素。“人”指的是组织的员工，“财”指的是组织运转所需要的资金，“物”指的是组织所控制的技术、设施、设备、厂房等。把“人”这种生产要素放在第一位，说明“人”是企业生存、发展中的最重要的资源。随着市场经济和金融市场的蓬勃发展，“人”这种生产要素对企业生存、发展的贡献越来越突现。日本松下的创始人松下幸之助说过“造物之前先造人”，海尔的张瑞敏说“只有高素质的员工才能生产出高品质的产品”，IBM前总裁说“你可以把IBM的机器设备、厂房全烧掉，但只要留下IBM的员工，几年之后我可以再造就一个世界级的IBM”，从以上国内外成功的企业言论里，我们可以看出，人是企业生存、发展，取得竞争优势的核心资源。“企”无“人”则“止”。在当前激烈的市场竞争中，如果缺乏大量的优质人力资源，任何企业要想取得长远发展，保持持久的竞争优势，是很难想象的。

然而，人毕竟不同于机器。一台机器，无论在什么时候、什么环境下，只要没坏，你一插上电，它改转多快转多快，该有怎样的效率就表现出怎样的效率，不会偷懒，不会说，哎，我今天心情不好，我给你少转两圈。而人不一样，人是有思想、有情绪、有情感的动物，他自己可以决定做什么、怎么做、做多少等等，人有主观能动性，这就使对人的管理比对物的管理更加得复杂、更加的多变。如何管理人、如何激励人，调动人的工作积极性、如何开发出人的最大得经济价值，以实现组织目标等问题是目前企事业组织人力资源管理所面临的最大的挑战，也是本门课程所要讨论、研究的核心。

大家所用的教材是中央电大出版社出版的《人力资源管理》，本书共十章内容，第一章，人力资源管理概论，在本章中主要介绍两个概念，什么是人力资源、什么是人力资源管理。这两个名词是本门课程的基础核心，需要大家对其进行深入理解。第二章，人力资源管理基础理论，主要给大家讲解以下几个理论，人性论、激励理论、人本管理理论、人力资源投资理论和人力资源战略规划。

一、二章是本科的基础理论部分。从第三章开始，进入了人力资源管理的实务操作部分。任何组织，不论其目标、性质如何，其人力资源管理实务工作基本上都包括四大步：招人、用人、留人、培养和开发人。本教材用三至七章的内容对以上四步作了具体的阐述。第三章，工作分析，在本章中，大家除了要掌握工作分析的定义、方法之外，关键是要理解工作分析对组织人力资源管理科学化的重要性，明确工作分析的作用，认识工作分析的提纲协领的作用。第四章，员工招聘，本章主要讨论组织如何低成本、高效率的获取自己发展所需要的人力资源，在这章中，核心是树立先进的招聘理念，其次是掌握科学的招聘技巧。第五章、员工培训，在知识经济时代，知识的高速产生和更替使得任何组

织、任何个人要想取得长期的人力资源竞争优势就必须对员工进行持续的培养和开发。本章主要要掌握培训需求的分析、培训项目的立项、培训所谓组织实施、培训效果的评估。第六章，员工考评，在本章中主要要理解考评的真正目的。通过员工考评，了解员工的真实表现，把考评结果与员工的奖金、升迁任免相挂钩，实行奖优罚劣。这是企事业组织员工考评的一般做法，但是通过本章的学习，大家要建立这样的一个观念，奖优罚劣只是考评的一种手段而不是最终目的，通过员工考评，我们的真正目的是要了解员工的不足，找出每个人的短缺的那块木板，然后根据不足协助员工制定具体的改进计划并监督实施，促进员工的成长和发展。第七章，薪酬管理，薪酬问题一直是企事业组织内比较敏感的一个话题，员工关注自己的薪酬多少，一方面是因为薪酬高低直接决定了员工的生活水平，另一方面薪酬也反映了组织对员工价值的一个评价与肯定。组织也在意给员工薪酬的高低，薪酬过低，意味着企业招不到、留不住优秀的员工，薪酬过高将会增加企业的成本，降低市场竞争力。因此，如何建立一项对内公平、对外具有竞争力的薪酬制度，是企事业组织薪酬管理的核心。

一至七章是本课程的重点，第八章，人力资源管理法规，主要介绍与劳动者管理密切的法律、法规，如:《劳动法》、养老保险、医疗保险、工伤保险等。第九章，职业生涯管理，本章主要讨论职业生涯规划对员工个人发展、成功的作用，以及组织如何通过对员工的职业生涯的管理来留住优秀员工、调动员工工作积极性。第十章，人力资源管理信息系统，人力资源管理信息系统对组织低成本高效率的进行

人力资源管理是非常有必要的，但是其本身投资大、受益慢的特点使得其在我国当前的中小企业里使用不是很广泛。本章主要介绍了人力资源管理信息系统的作用和特点，属选读性内容。

以上对本门课程的内容作了简单介绍，下面就该课程的学习给大家提以下建议：

1、注重树立正确的理念

在本门课程的学习过程中，特别是在三至七章的人力资源管理实务部分，大家会了解到很多的具体操作方法，如：工作分析的方法、招聘的方法、员工考评的方法等等，了解和掌握这些方法是必要的，但是大家要明确，管理学是一种宽泛的科学，没有所谓的最优的管理方法，没有所谓的放之四海而皆准的管理方法，同一种管理方法，在这个企业里面有效，换成别的企业可能就不会那么有效，甚至会表现出负面的效果。所以，了解、掌握具体管理方法是必要的而不是主要的，在学习过程中，各位要把重点放在对理念的理解和把握上，只有掌握了科学的理念，才能因地、因时、因环境制订具体可行的方法，才能以不变应万变。

2、注重理论联系实际

学习的意义在于运用所掌握的知识去指导工作的实践，脱离开实践和运用的学习只能停留在认知的层面，也就失去了意义。人力资源管理是一门实践性学科，与大家的工作

生活都非常的密切，在学习的过程当中，大家要把理论知识与自己的工作实践相结合起来，运用理论指导工作实践，在工作实践中去理解、提升理论。

3、要从系统上去看人力资源管理问题

人力资源管理的主体和客体都是人，人是一种非常复杂的动物，那么，人力资源管理也是一项非常复杂的工作，人力资源管理的问题，往往不仅仅是简单的、某一方面的原因造成的，比如，降低员工离职率这个问题，我们有那些解决办法呢？首先，可以提高员工的薪酬福利待遇，这就涉及到薪酬设计的问题。其次，可以在招聘的时候，把那些对企业缺乏兴趣，可能带来高离职率的应聘者排除掉，这就涉及到招聘问题。再次，可以通过新员工培训，建立员工对企业的认同感、荣誉感，从而降低员工离职率，这又涉及到员工培训问题。下来，还可以通过企业文化建设来降低员工离职率。再下来，可以通过员工职业生涯管理，帮助员工建立职业生涯规划，让员工看到在企业中的发展方向和发展前景，这也可以降低员工离职率，等等。总之，针对人力资源管理的某一问题，可能会有很多的解决方案，我们可以根据企业具体情况来选择最优的方案。或者，针对某一问题，单纯的方案根本就没有办法很好的解决，需要不同方案的联合运用。一句话，在看待人力资源管理和人力资源管理问题的时候，我们要有系统的思想。

4、要在具体的文化背景下去研究人力资源管理问题

人力资源管理的对象是人，人力资源管理问题归根结底是人的问题，要调动人的工作积极性、开发出人的经济价值就必须了解人，了解人性。人是社会性动物，不同的社会环境产生了不同的社会文化，不同的社会文化决定了社会群体在价值观念、思维模式、行为方式等方面的差异，这就要求有效率的人力资源管理工作，必须考虑到管理对象的文化背景和具体企业的文化环境。

人力资源管理在我们国家是一个比较年轻的学科，其中很多管理理论和管理思想是从西方直接引进的，由于中西方文化的差异，导致一些管理方式在具体的中国企业和中国员工身上难与实行，无法取得预期的效果。再加上目前国内出版的人力资源管理书籍多把侧重点放在对具体的方式、方法的讨论和研究上，而忽视了中国企业，中国员工的特性，缺乏“中国特色”，这给国内的人力资源管理学习者在理论学习和管理实践之间构成了一种无形的文化屏障，要穿透这道屏障，学习者就必须在了解中国文化、了解中国人的特性的前提下去研究、学习人力资源管理理论。建议对人力资源管理有兴趣的学习者可以看一下台湾学者曾仕强教授写的《中国式管理》一书，书中，曾教授对中国文化、中国人的特性的讨论可谓入木三分，相信对大家人力资源管理的学习和实践会有很大的帮助和启发。

5、从企业的人力资源管理学会对个人人力资源的管理

目前，市场上的人力资源管理教材都是从组织（企业或公共部门较多）角度去讨论，一个组织如何去管理、开发人力资源，以发掘出人的最大的经济价值，提升组织人力资本，实现组织目标和利益相关者的利益最大化。随着人力资源管理的重要性在组织管理中日益突显，人力资源管理工作已经不再仅仅是人员管理部门的事了，全员管理成为企业人力资源管理发展的趋势。作为组织的员工，无论从事何种职业，无论职位如何，了解、熟悉现代人力资源管理的理念和方法是非常有必要的。另外，作为劳动者，我们自身也具有人力资源，我们的人力资源的价值决定了我们个人的人身价值，我们的人力资也是需要管理的，通过学习企业人力资源管理的方法和理念，我们要学会像企业管理人力资源那样去管理自己的人力资源、去提升自己人力资源的价值，像经营企业那样去经营我们的人生。

**第二篇：人力资源管理课程学习总结**

人力资源管理结课作业

工管2班

Hkaitai2014

2025 人力资源管理课程总结

我们经常听到HR之类的用词，但一直是没有什么认知的。跟随刘老师学习人力资源管理课程五个多星期，刘老师从打造高效的团队、人力资源管理概述、招聘管理、建立人力资源科学考核薪酬激励机制的策略、培训与开发还有劳动关系等六个篇章以及使用参与式的课堂教学方式带我们进行了人力资源管理初探。我们对人力资源有了初步的认识，也记下了刘老师跟我们讲的：“人的问题是企业管理的永恒主题，犹如爱情是文学的永恒主题一样！”

打造高效的团队。在这个篇章的学习里，主要讲述了团队里根据成员的个性和能力形成的角色，比如有老黄牛、追随者、创新者、协调者和表现着者等角色；描述了团队的成长从学习型到协作型再到创新型最后到竞争型的进级逻辑关系；提出了高效团队的九个特征，即团队拥有清晰的目标、一致的承诺、相互的信任、开放的沟通、恰当的领导、相关的技能、有效的结构、分享成果和外部支持等九个特征。

人力资源管理概述。本篇章分成人力资源的含义及特征、人力资源管理定义及特点、人力资源管理的基本原理、人力资源管理的职能、人力资源管理系统、人力资源管理的渊源、人力资源管理为何如此重要等七个方面来学习。人力资源的含义，从内涵角度来看，将人力资源作为一种特殊资源来看待；HR它的特征主要有这几点：（1）人力资源属于人类自身特有，具有不可剥夺性；（2）存在于人体中，是一种活的资源，具有生物性；（3）其形成受时代条件的制约；（4）在开发过程中具有能动性；（5）具有时效性；（6）有可再生性；（7）智力与知识性。关于人力资源管理，就是现代人事劳动管理。它是在人力资源的取得、开发、保持和使用等方面所进行的计划、组织、激励和控制的活动。它具有：（1）人事管理的领域进一步扩大,由人事管理传统的狭隘内涵延伸到整个社会环境。（2）强调组织的开放性与适应性重视同社会的交流和联系。（3）人事管理人员的专业化程度不断提高（4）人事管理的技术与方法的现代化等特点。HRM的原理主要有：以人为本原理、要素有用原理、个体差异原理、互补增值原理、同素异构原理、能级层序原理、激励强化原理、公平竞争原理、文化凝聚原理、信息催化原理、动态适应原理。在人力资源管理的职能这方面，我们学习了体会了获取、整合、保持、评价和发展这五个HRM的职能的含义和妙处。我们也学习和了解了HRM系统的制定人力资源计划、有效地配置各种人员、员工个人发展和员工生活福利等4个方面。不仅如此，在人力资源管理发展的渊源上，还补充了我们关于在这方面的人文知识，知道日本企业为何能够在上个世纪后半期发展如此蓬勃的重要原因之一，我想跟他们率先在企业管理引入人力资源管理的概念和理论是有很大关系的，知道西方国家的人力资源管理的发展，从自然状态历时两个世纪到20世纪50年代，舒尔茨提出了人力资本理论后正式进入了人力资源管理的发展期；还知道人力资源管理之所以如此重要，在通过大量的实例证明后，是因为它是企业管理发展的必然、是做一家长寿公司应具备的“DNA”、可以提高职业生活质量和企业竞争力。

招聘管理，就是对组织所需的人力资源展开招募、选拔、录用、评估，并加以计划、组织、指挥、协调与控制，借以保证一定数量和质量的员工队伍，满足组织发展需要的一系列活动。招聘管理的内容。从招聘的定义来看，招聘是一个包含招募、选拔、录用和评估四个阶段系统性的管理和实践过程。招聘工作是一个技术活儿，能选到合适自己公司的员工对公司的发展来说有着很大的作用，比如甄选出那些和我们公司的组织文化、价值理念相近或相同的员工，不仅可以使他快速融入集体，减少离职率，还可以使他能够尽快拥有较高的生产效率。在招聘的策略上，分为招募策略和甄选策略。招募策略包括招募的地点策略、招募的时间策略、招募的渠道策略和招募的组织宣传策略。在招聘这项工作中，我们要遵守合法性原则、公平竞争原则、公开原则、真实性原则、全面性原则、合适原则、效益原则。

建立人力资源科学考核薪酬激励机制的策略。顾名思义，本篇章主要学习的是HR的考核方法和激励机制，加一个关键词的话，那就是——策略。激励机制的建立，大的方面关系到企业能否取得长远、强健的发展，小的方面关乎到一个小小的会议能否进行。激励机制，它是建立和保持公司文化的一种手段，比如一家倡导节约的公司，那么它会奖励节约而惩罚浪费；一家追求创新的企业，它就会极力支持、鼓励创新行为。激励机制，它是激发员工积极性、提高生产力的管理工具。无规矩不成方圆，它也是公司规则的实施的有力保障。在一个组织中，招聘进来的人可能不都是我们价值所追求的那一类型，或者在日后的发展中，旧的员工处事观念发生不符合公司需求的变化，那么“乌合之众”和团队就可以通过激励机制区分开来。在薪酬系统的构成中，一般而言是基本薪+浮动薪。站在个人的立场是希望基本薪越高越好而浮动薪越低越好的这么一个比例关系，企业则刚好相反。影响经济性报酬的因素主要有员工工作实效、岗位价值、组织政策和劳动力市场。与激励机制相关的就是激励理论了。激励理论有内容型激励理论，包括需要层次理论、双因素理论和成就激励理论；有过程型激励理论，包括期望理论和公平理论。内容型和过程型两者的特点是，前者是对引发动机的因素进行研究，后者是对动机形成和行为目标选择的过程进行研究。学习了激励机制方面的知识，本篇章的另外一个重点就是绩效考核了。学习中我们知道绩效评估是依据一定的评估程序，运用相应的评估办法，按照岗位规范的内容和标准，对员工的工作实际绩效，实施经常的或定期的正确评价，要注意要使激励水平最大化，就要让员工们意识到他们的努力能够导致良好的绩效评估成绩，而这种成绩能够为他们带来被认可的奖励。除此之外还要注意绩效评估的几个误区，它们是晕论效应、近因误差、集中趋势、暗示效应和考核者的偏见。绩效评估的理论依据是期望理论。

培训与开发。本篇章主要学习了培训与开发的定义、流程、方法和两者的差别。加里德斯勒说，培训就是给新雇员或现有雇员传授其完成本职工作所必需的基本技能的过程；雷蒙德A诺伊说，培训是公司有计划地实施有助于雇员学习与工作相关能力的活动。这些能力包括知识、技能或对工作绩效起关键作用的行为。培训的流程主要是做培训需求分析、确保员工做好受训准备、选择培训方法、实施培训和培训项目评估。培训的方法有演示法，包括了讲座、视听、观摩；还有参与教学法，包括自我指导学习、师带徒、仿真模拟、案例研究和角色扮演。在人员的开发方面，主要是指以促进员工成长、满足企业长期发展需要为主要目的的，对员工进行的综合培养与开发活动。培训和开发，它们之间的差异有三个方面，一是侧重点不同，二是培养目标不同，三是参与的强制性不同。

劳动关系。劳动关系是在就业组织中由雇佣行为而产生的关系，是指劳动力的所有者与劳动力的经营者之间结成的以经济利益关系为核心的各种社会关系的总和。在本篇章的学习中我们知道劳动关系具有平等性、梨树性、经济性和社会性。学习是成就事业的基石

学习是成就事业的基石

课程结课了，但在以后的生活中我们会常常处于一个HRM的环境之中！

**第三篇：人力资源管理课程学习总结**

《人力资源管理》课程学习总结

人力资源管理的发展在中国具有非常广阔的发展前景，职业生涯的道路也很宽，学习人力资源管理、了解人力资源管理工作对每一个职场人士来说，都是非常重要的。

通过人力资源的学习，我们了解了日常和我们打交道的人事部同事的工作内容，知道如何去配合他们开展工作，知道如何让人事部门同事更好的服务我们。比如，培训工作的开展：我们可以很好地跟人事部的同事沟通，让他们去需找一些相关工作提升绩效的培训课程;职业生涯的规划：我们可以让人事部门的同事帮我们梳理自己岗位的发展规划，以及针对个人性格等方面因素，提出的一些建设性建议等等。这些都是在我们了解到人力资源管理的工作之后，让人力资源部同事更好的服务于我们。

一、人力资源管理历史背景

从管理目的角度看；人力资源管理大致经历了工作中心、人员中心、人员工作互动等三个阶段；从管理内容角度看：大致经历了现场事物管理、档案业务管理、指导协调管理三个阶段；从管理方式方法等技术角度看：人力资源管理大致经历了非独立的综合阶段、专业的技术化管理阶段、专业的人性化管理阶段、专业的综合化管理阶段等四个阶段；从管理历史发展角度看：人力资源管理大致经历了经验任务管理、科学人事管理、现代人力资源管理三个阶段。

二．学习到的具体内容

在课程的学习过程中，我了解到了如下内容： 1.什么是人力资源管理?

企业有效的利用人力资源实现组织目标的管理过程。其中包含实施人力资源管理的观念、技术和方法。

2.什么是人力资源规划？

人力资源规划是企业或其他大中型机构为实施其发展战略，实现其目标而对所属人力资源进行预测，并为满足这些需求而预先进行系统安排的过程。人力资源规划是企业发展战略及计划的重要组成部分，它是企业人力资源管理各项工作的依据。

狭义的人力资源规划，即人力资源规划，它是指企业从战略规划和发展目标出发，根据其内外部环境地的变化，预测企业未来发展对人力资源的需求，以及为满足这种需求提供人力资源的活动过程。简单地说，人力资源规划是在进行人力资源供给和需求预测的基础上，通过人力资源管理使之平衡的过程，即人力资源规划是短期计划，实质上是企业各类人员需要补充的计划。广义的人力资源规划是企业所有各类各种人力资源计划的总称。

3.工作分析：

工作分析是获得有关工作的信息的过程，这些信息包括需要完成的任务方面的信息和有关完成任务所需要的人的特点方面的信息。

4、工作设计

工作设计是指对方完成工作的方式以及某种特定的工作所要求完成的任务进行界定的过程。

工作分析与工作设计有着密切而直接的关系，工作分析最终的目标是制定合理的工作设计，使人员的能力在组织中得到充分的利用，为组织创造价值。

5．人力资源招募

人力资源招募是构建潜在的新员工供给来源，是指企业以发展和吸引潜在雇员为主要目的而采取的任何做法或活动。企业招募计划的目的在于保证企业中出现了职位空缺时，可以得到可供选择的大量的并且是真正合适的求职者。

6．员工录用

员工录用简单来说是指企业决定哪些人将被允许加入企业而哪些人将被捕允许加入企业这样一个过程。它包括对工作申请人进行测评，制定录用决策和对录用结果做出评价。

7.职前教育和员工培训

员工的职前教育和员工培训指的是组织在员工进入组织以后所从事的提高这些人员价值的人力资源管理活动。职前教育是使新的雇员熟悉组织，适应环境和形势的过程。员工培训是指企业为了有计划地帮助学习员工学习与工作有关的综合能力而采取的努力。当员工的能力已与企业发展所需要的能力不相适应，而企业又需要保留这些员工时，企业管理者就应该让员工知道自己能力的优劣势以及提出培训的要求和计划，改善他们个人的不足之处，并且还应当就培训与改善他们能力不足或知识缺陷之间的联系与员工进行沟通。

8．企业绩效管理

绩效管理是指管理者确保员工的工作活动以及工作产出能够与组织的目标保持一致这样一个过程。绩效管理是对绩效实现过程中各要素的管理，是基于企业战略基础之上的一种管理活动。绩效管理是通过对企业战略的建立，目标分解，业绩评价，并将绩效成绩用于企业日常管理活动中，以激励员工业绩持续改进并最终实现组织战略及目标的一种管理活动工作绩效的管理系统主要由三部分组成：绩效的界定，绩效的衡量以及绩效信息的反馈。

9．薪酬体系 员工在组织中工作所得到的报偿包括组织支付给员工的工资和所有其他形式的奖励，可以分为外在报酬和内在报酬两部分。在人力资源管理中，我们把外在报酬作为员工的薪酬体系的研究重点。其基本内容包括：间接报酬和直接报酬（基础报酬，绩效报酬）。

10.职业生涯规划

职业生涯是指一个人在其工作生活中所经历的一系列职位，工作或职业。员工职业发展是指员工有意识地确定和追求自己职业生涯目标，组织主动参与其中并给与帮助的过程。

三、人力资源管理中存在的问题

从现代人力资源管理取代传统的人事管理开始，人们的观念已经发生了非常重大的变化。随着时间的推移和国际社会经济环境的急剧变化，人力资源管理面临再一次的调整和改变。

我国人力资源管理发展的现状与改革前发生了翻天覆地的变化，当今企业的人力资源管理具有中国特色。

当今，中国的企业基本建立了具有现代意义的人力资源管理体制，企业人力资源管理部门的职能进行重新划分，建立了相应得组织结构，以企业的发展目标为指导，采用科学的方法进行人力资源的招募，选拔，培训，评估，激励以及奖惩制度，提高人力资源的效率，为企业创造更高的价值。目前，有相当一部分的企业开始研究和尝试使用人力资源价值链的管理方法。价值链对于推动企业员工，管理者，知识创新者为企业创造更多的价值提供了很多优秀的管理方法，并逐步在企业中推行。

四.学习体会

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。

**第四篇：学习人力资源管理课程感想**

学习人力资源管理感想

高材1007 为了在大学中了解更多的知识，这学期的选修课我选择了人力资源管理与开发，通过对这门课的学习，我对人力资源管理有了一定的了解，经过老师的认真讲解，理解了很多以前没听说过的名词，例如绩效评估，薪酬管理等等，通过这门课程，我开阔了思维，丰富了自己的知识。

人力资源管理是一门很深的学问，包括很多方面的内容，经过上这门课，了解了一定的人力资源管理知识。通过网上的一些文章，也有了进一步的了解，“管理的全部作用在于，它能帮助你建立起一种让顾客满意的企业机制”，“企业文化其实是一种过程管理”，类似这种睿智不俗的观点、表达在书中层出不穷，但是，印象最深的，是文章中关于“箍木桶的学问”。

如今的社会是飞速发展的，如今的企业也要迅速适应市场的快速变化，尤其是那些小公司，有一只稳定而高效的团队是非常重要的。从实际来看，对于公司的每一位员工，归根结底都是为了个人的利益和前途在公司工作，因此，公司是一个公众的组织。

文章中将公司比喻成一只木桶，木桶能装水的多少取决于最短的那块木板的长度，而不是最长的那块----引申一下：可以说一只木桶能装多少水不仅取决于每块木板的长度，还取决于每块木板之间的结合是否紧密。如果木板之间的缝隙很大，同样无法装满水。一个团队的战斗力，不仅取决于每一位成员的能力，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，才能形成一个强大的整体。漏水桶是行不通的。

面对如今日新月异变化的市场，如何箍好一只木桶呢？也就是说如何科学地创建一个高绩效的团队呢？这是一项系统工程，对于文章中所说的创建高效团队的五大要决，我认为对于我们这样一个企业，有着非常现实的参考、借鉴的价值。

第一，营造一种支持性的人力资源环境。

管理层应该努力营造一种支持性的人力资源环境，包括：倡导成员多为集体考虑问题，留下足够多的时间供大家交流，以及对成员取得成绩的能力表示信心。这些支持性的做法帮助组织向团队合作迈出了必要的一步，因为这些步骤促进了更深一步的协调、信任和彼此之间的欣赏。管理层需要为此架构一种良好的沟通平台。

我个人感觉到，他是在说创建一个沟通顺畅、协调一致、彼此信任、相互欣赏的工作氛围是非常重要的。在这方面，我觉得我们的团队还不错，但还需要磨合。

第二，团队成员的自豪感。

公司的每位成员都希望拥有一只光荣的团队，而一只光荣的团队往往拥有自己独特的标志，成员的自豪感，正是成员们愿意为团队奉现的精神动力。因此，鼓励各部门、各项目小组营造一种英雄主义的公司亚文化，将会对公司各个团队的创造力产生积极的、深远的影响。我们的团队就能真正形成比、学、感、帮、超的氛围。

第三，让每一位成员的才能与角色相匹配。

这个很直白，人尽其才嘛。发挥每个人的特长和优势，让他去做最适合的工作，这样各项工作就会都出色。当然，我更关心的是我的各项才艺课所请的老师水平怎么样，够不够格，优不优秀。

第四，设定具有挑战性的目标。

管理层的职责是激励整个团队向总体目标努力，而不是强调个人的工作量。如果做的好，一个劳动模范也许会起到领头羊的作用，然而在不同的工作环境下，这种情况很可能会打击团队的合作。正确的做法是，为团队设定一个具有挑战性的目标，并鼓励团队的每一位成员的团队协作精神。

我想，每个人在工作中随着琐事的繁杂，随着日复一日的工作，因为疲惫而渐渐淡忘了每个应该完成的具有挑战性的目标，因为忙碌而淡忘了所负责的工作要做到什么程度。我想，若我们团队的每个成员都能时刻想着自己的具有挑战性的目标的话，工作起来就会更认真、更勤奋。

第五，正确的绩效评估。

一个卓有成效的绩效评估体系通常包括两种评估形式：正式评估和日常管理中的及时评估。这样公司才能知晓每个成员是否称职，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，能够找出员工的绩效不好的真正原因，激发员工的潜能。

在另外一方面，我国的人力资源管理也存在很多的问题，经过多方面查阅，主要有以下几点：

一、人力资源管理与企业的发展战略相脱节

我国国有企业的人力资源部门在很大程度上是为管理企业的工作人员设臵的，而不是为企业的发展战略服务的，这就决定了国有企业人力资源部门的管理性质，而忽略了服务性质。当然，话也可以这么说，在传统的计划经济体制下，国有企业就没有什么发展战略，它唯一的任务就是执行国家的计划，管理好资源、设备和人员，不要出什么乱子，人力资源部门的任务自然就是管人。因此，国有企业人力资源部门虽然在企业人员的招聘、调配、晋升乃至薪酬等方面具有很大的权力，却不是以服务企业的发展战略为前提，往往是为管理而管理，因人设岗。事实上，长期以来，我国国有企业的人力资源部门都称为人事部，要么就人事处或人事科，这正是这种管理性质的体现。近些年来，一些国有企业改人事部为人力资源部，并赋予为一些新的内涵，但从总的来说，我国国有企业并没有完全摆脱了旧的人事管理体制的痕迹，人力资源管理与企业发展战略脱节的现象还没有得到根本改变。

二、缺乏行之有效的、能够充分反映个人业绩和贡献的薪酬体系

过去我们搞平均主义，自然不可能有什么薪酬激励制度，干多干少一个样。经过这些年的国有企业改革，应该说这方面已经有了很大改善，终于可以讲物质激励了，也终于讲业绩和贡献了。但问题依然存在，主要是物质激励和约束机制不合理，不能充分地体现个人的业绩和贡献，因而也就不能充分调动员工的积极性和主动性。在一些垄断行业，比如说能源、电信等部门，由于垄断收入高，员工的工资普遍很高，但是员工的工作积极性并不见得特别的高，人浮于事的现象依然严重，就是这个原因。因为人都有惰性，要是能拿高工资又能够轻松点，大家还是不会卖力干活。当然，也有一些国有企业过分地强调个人的业绩，反而导致协作不足，内耗严重，这显然是业绩指标设臵不合理，没有把团队协作考虑在内。

三、缺乏合理的、能充分发挥人力资源效用的用人机制

我们的国有企业也不是没有人才，而是没有利用好人才。首先是选人机制有问题，国有企业基本上是领导提议，然后人事部门考察，最后组织任命。这本来没什么，但是由于国有企业的所有者是抽象的国家，经营者却是具体的个人，这就难以保证企业负责人不损公肥私，而旧的、不透明的选人机制正好为这些行为提供了运作空间，因此难以做到公平公正，择优录用。再就是权责不分明，职位缺乏具体职责说明、工作指标以及配套的权力和奖惩标准，因此任职人员要么患得患失，放不开手脚，要么得过且过，敷衍了事。

四、缺乏完善的人力资源的开发和培养体系

要充分发挥人力资源的效用，不但要发挥员工的积极性和主动性，还要努力提高员工的素质和技能，这就需要对企业员工进行有计划、持续的培训、教育和开发。有些人认为这是学校或者员工自己的事情，不应该由企业来做，这显然是不懂人才成长的规律。其实，企业的环境才是企业人才成长最好的学校，企业的经验和战略才是企业人才最该学习的知识，企业的经营实践才是企业人才成长的最好方式。遗憾的是，大多数的国有企业显然还没有意识到这一点，要不就是他们不愿意这样做，因为这些企业还仅仅停留短期的岗位技术培训上，而缺乏从开发人的潜能的角度，结合自身的发展战略，培养企业发展需要的各种人才，尤其是企业的经营管理人才。

虽然我的专业是工科，但是，人力资源管理对每一个管理者都有至关重要的作用，所以，我们应该多学习这方面知识，为以后的事业奠定一定的基础。

同时，非常感谢一学期以来老师精彩的讲课。

**第五篇：《人力资源管理》课程学习小结**

《人力资源管理》课程学习小结

1、在这个学习阶段的表现在怎样？

自己选择的是物流管理专业，但是自己更感兴趣的却是人力管理工作，所以对《人力资源管理》这门课有着很浓厚的兴趣也有着很多的期待与期望。在一个学期的学习中，对每节课都有足够的重视，生怕错过些什么，基本是认认真真听过来的。很多时候晚上不怎么休息得好，上午上其他课时常常感到有点想睡觉，但是在《人力资源管理》这门课上却很少有这样的感觉，有时候即使挺困的但是在老师的教学中却屡屡被吸引逐渐清醒过来。对于老师布置的、小组分配的工作我也认认真真的完成了，虽然不是很完美但对自己已有很大的收获。在这门课的学习中也存在着一些不足，例如很少做到课前预习，没有充分利用课堂这个讨论交流的机会，课后除了看看相关的新闻、咨询没有其他深入、主动的学习。总的来说对自己在本学期的学习表现还是满意的。

2、学到了什么？

在这个学期中，学到了很多课程相关以及课外的知识。有些是以前听说过或者有所了解的，有些是新接触到或者再一次有了深刻认识的，在这里主要简要陈述下那些新接触的和觉得对自己以后的生活、学习、工作比较有用的或者是自己了解相对多一点、熟悉一点的。

（1）认识了人力资源工作的主要内容：

招聘、培训、绩效管理、薪酬管理、员工关系。

（2）了解到以前忽略的人力资源工作内容：

人力资源规划、职业生涯规划与管理。

（3）熟悉了企事业单位招聘的基本流程、基本形式。

岗位空缺——招聘广告——筛选简历——面试——试用——培训——正式录用/辞退

（4）更深入的认识到人力工作的重要性。、（5）更新了人才观念。

（6）培养了团队精神。

（7）克服了上台发言紧张的毛病。

（8）了解了招聘、绩效考核、员工关系管理的一些具体方法，如：结构化面试、非结构化面试、半结构化面试，360度考核、KPI绩效考核。

（9）人才就是资本，人岗需匹配。

3、还有什么样的思考？

学习这门课的过程中有诸多的思考，有些是课程相关的有些是课外的，在这里也是主要简要陈述一下自己认识到的、需要加强的，或者是印象较为深刻的。这也可以当是一个复习、一个笔记。

（1）人力管理工作是门大学问，对它认识越多越明白自己的无知。

（2）想要在任何领域取得成就都必须付出大量的时间来学习，几乎每个领域的每个世界级的专家都在那个领域花费了10000小时以上。

（3）说话是门艺术，会说话是笔财富，一个领导者需要有说服人的本领，这样才能让部下死心塌地跟着你干。

（4）用一个共同的目标去领导别人而不是用人来领导人。

（5）沟通分为有效沟通和无效沟通，自己需要多多提升沟通的技巧。

（6）礼仪的基本功能是表达尊重。礼仪的形式多种多样，因文化背景、教育程度、价值观、地位等有所差异，不可拘泥。

（7）记住别人的名字。

（8）现在就可以构建自己的人脉、关系网了，多交良师益友。

（9）没有努力付出过的人没有资格谈收获，只是为自己付出的人没有资格谈收获。

物流管理12-1班秦豪2025年6月19日

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！