# 最新学人力资源的心得体会 人力资源心得体会(汇总14篇)

来源：网络 作者：落花时节 更新时间：2025-05-19

*心得体会是指一种读书、实践后所写的感受性文字。通过记录心得体会，我们可以更好地认识自己，借鉴他人的经验，规划自己的未来，为社会的进步做出贡献。下面小编给大家带来关于学习心得体会范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。学人力资源的心得体会篇一...*

心得体会是指一种读书、实践后所写的感受性文字。通过记录心得体会，我们可以更好地认识自己，借鉴他人的经验，规划自己的未来，为社会的进步做出贡献。下面小编给大家带来关于学习心得体会范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。

**学人力资源的心得体会篇一**

病呻吟了，我们需要冷眼看待，不是冷漠，而是保持片刻的清醒，加油吧，我们!附送：

人力资源实习总结光阴似箭，不知不觉中，一年的见习期即将结束。一年里，在领导的关心和同事们帮助下，我努力学习，认真工作，尽职尽责，基本适应了企业的工作环境和文化氛围，较圆满的完成了各项工作任务。现将一年来的工作情况总结如下：

面，通过系统地学习企业人力资源开发与管理、国有企业党务管理实务等业务知识，努力掌握与企业主营桥梁工程业务有关的有关工作内容，熟悉工作流程。同时，我通过仔细阅读企业年鉴、史志，尽快熟悉企业发展历史和概况以及生产经营形势，特别是掌握基层人力资源管理工作的程序，做到心中有底，从而提高工作的针对性，保证工作效果。此外，我还积极利用文件、网站、oa办公系统等了解项目管理、改革改制、法务法规、纪检监察、企业文化等企业经营管理的思路和举措，让自己尽快成长为一名真正的\"大桥人\"。\"积小流成江河\"，通过近一年的持续学习和熟悉企情，我逐渐完成了角色的转换，逐步进入了工作状态。

领导班子后备干部考核材料以及科级干部提任材料等相关工作，并及时上报集团;根据上级要求，完成了公司领导201x年财产申报等相关工作;今年职代会召开期间，作为会议评干组成员，参加完成了公司领导班子民-主测评和民-主评议工作等。干部管理工作具有很强的原则性、保密性和敏感性，通过参与考核、选拔、测评、培养等一系列组织工作，在党性修养和保密观念得到增强的同时，基本掌握了具有很大流动性的国有施工企业干部管理工作的规律和方法，对如何更好地将\"党管干部\"原则与市场化选聘经营管理者有机结合起来也有了进一步的认识。根据领导安排，本着\"分工不分家\"的基本原则，我还负责了专业技术干部、工人、社会保障和劳动工资以及教育培训和人力资源开发等方面的部分业务工作。例如，参与了201x年大中专毕业生引进工作，成功赴江苏省国展中心、浙江大学等招聘;参与了二公司机关机构调整和部门职能、岗位职责清理工作;参与了二公司三级安全培训资质的申报工作，节约了企业成本;与省、市人才中心等中介机构联系，组织了二公司成熟人才的招聘工作;参与了公司201x年上半年工资总额编制与调控工作;参加了两期桥梁基础施工培训班的讲义编排、现场组织管理;参加了公司待岗人员清理和分析工作，按时提交了分析报告等。

三、勤于总结，查找不足，广泛参加集体活动，不断提高综合素质就企业而言，正如刘\*\*总经理所言：

\"只有常改才能常兴\";对于员工来说，唯有不断思考与总结，才能适应企业不断发展的需要，对于我们这样的年轻员工更是如此。因此，每完成一项工作和一月之后，我即利用部门例会的时机，深入总结和反省，找出工作中存在的问题和不足，争取每完成一项工作和每过一段时间以后都能有所提高。例如，关于企业的制度建设，我个人认为今后就应着重强调内容的细致和完整，应结合企业实际，可操作性强，制度的制定过程应集思广益，广泛征求各方面意见，同时制度必须考虑企业发展方向和趋势，要有一定的前瞻性等。总结的目的是更好地推动工作，而关键则在于具有敏锐的洞察力，善于发现闪光点。近一年来，二公司人力资源管理工作通过持续的健机制、激活力、打基础，具有创新性的新举措和有推广价值的新方法不断涌现，例如，\*\*项目部从优秀技工中选拔施工员、公司积极推行成熟人才引进工作等都走在了集团的前列，且具有一定的开拓意义和社会影响力，我配合部门领导及时总结，大力宣传，其中在《桥梁建设报》上发表了《创新选人用人机制，缓解人才压力》、《打造人才小高地，引智添力促发展--二公司积极推进成熟人才引进工作》等新闻报道，产生了一定的影响。从去年11月份起，我兼任公司机关团支部宣传委员，负责机关团支部活动组织和宣传。平时也踊跃参加二公司和集团组织的各项社会活动，曾荣获二公司\"学习共-产-党员先进性、争做四好青年\"演讲比赛二等奖、集团安全生产演讲比赛和集团党委学习党章知识竞赛优秀奖等，开拓了视野，锻炼了能力。四、几点体会回顾近一年来的工作历程，主要有以下几点体会：

1、要深入了解企业现状和发展方向，适应环境。在工作、学习过程中，我深深体会到，作为一家有着五十多年历史的大型国有施工企业，大桥局集团有着自己的光辉历史和优良传统，但同时在体制和机制上也存在着一些与现代市场经济不相适应的环节和方面。在这样的氛围和环境中，首先必须适应环境，发扬优良传统，以后的工作才能得心应手、游刃有余。

2、要认真学习业务知识，在工作上争创佳绩。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。对于刚刚走出大学校门参加工作的我来说，首要任务就是要学习、熟练掌握业务知识，始终以积极的工作态度、高度的责任感和只争朝夕的精神投入到工作中;要在加强业务知识学习的同时，踏踏实实地做好本职工作，戒骄戒躁，争取在自己的工作岗位上做出优异的成绩。

3、要扬长避短，不断完善自己。要正确的认识自己，在工作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，不断在工作中学习、进取。五、存在的不足和今后努力的方向回首过去，虽然在思想和工作上都有了新的进步，但距领导的要求和期望还有不少的差距，主要表现在：

(1)对所从事业务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，有时出现经验不足、容易冲动、急躁、毛糙等问题;(3)创新意识不强，创造性开展工作不够;(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)工作的计划性不强，工作思路有时不够清晰。今后，我将着重在以下几个方面完善自己：

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\"。

二是进一步强化职责意识，争创一流工作业绩。继续做好职责范围内和领导交办的工作任务，埋头苦干,奋发进取,追求卓越，努力创造一流的工作业绩。

三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工作中的缺点、错误，不断调整自己的思维方式和工作方法，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!\"以后的工作，我将戒骄戒躁，针对存在的不足和薄弱，以持续学习为动力，勤奋工作，为企业的发展作出自己的贡献，不辜负领导的关心和期望!

**学人力资源的心得体会篇二**

资源，是指供人类生产、生活和发展所必须的物质和能量的总和。资源的合理利用以及对资源的保护是人类可持续发展的重要基础。长期以来，我们对资源的需求不断增加，过度开采和浪费资源的行为不时发生。然而，通过对资源的深入思考和探索，我认识到资源的重要性以及合理利用资源的必要性，从而形成了自己独特的观点。

首先，资源是人类社会发展的基础和动力。没有资源，就没有现代化的社会和经济的发展。资源的充足与否直接关系到人们的生产生活水平，关系到一个国家或地区的发展。经济社会的进步离不开资源的强大支撑。无论是石油、矿产、森林还是水能、风能等，都是推动社会经济发展的重要因素。资源的存在为人们创造了无数的发展机会和财富。同时，资源的开发和利用也是人类社会发展的不可或缺的过程。然而，过度开采和浪费资源带来的环境污染和生态破坏已经给地球造成了巨大的压力和负担。因此，我们必须重新认识资源的珍贵性，合理利用和保护资源。

其次，资源的合理利用是建设美好未来的基石。我们不能一味地追求经济发展的速度和规模，而忽略了对资源的保护和利用效率的提高。合理利用资源是指在满足人类需求的同时维护生态平衡和环境可持续性的原则。我们可以通过加强科技创新、提高资源利用效率、促进循环经济等手段来实现资源的可持续利用。例如，可以开展再生能源的研究与应用，减少对传统能源的依赖；提倡节约用水和减少废气的产生，保护水资源和空气质量；推广绿色生产和可持续耕种等，减少土地和森林的破坏。只有真正将资源的可持续利用作为重要目标，并采取有效的措施加以实现，才能为人类创造一个生态良好、环境友好的社会。

再次，资源的共享和合作是有效解决资源问题的途径。资源不仅仅是一个国家或地区独有的，而是全人类共同拥有的。资源的利用往往需要进行国际合作，共同开展事关全球利益的工作。在全球一体化的背景下，国际社会需要加强对共享资源的管理和合作，推动合理分配和高效利用。例如，可以加强国际能源合作，构建跨国界的能源网络和合作机制，共同促进能源的高效利用和可持续发展；加强环境保护的国际合作，共同应对气候变化和生态危机等全球性问题。只有通过加强合作，实现资源的共享利用，才能更好地解决资源问题，实现可持续发展的目标。

最后，个人的节约和环保意识对资源的保护和可持续利用起着重要作用。每个人都是资源的使用者和保护者。个人的日常行为和消费习惯对资源的消耗和浪费有着直接影响。因此，我们应该从自身做起，培养节约和环保的意识。例如，养成节能减排、减少浪费的习惯；选择可持续发展的生活方式，支持环保产品；参与公益活动，推广环保理念等。只有个体的小的改变，才能带来整体的巨大效益，从而推动社会的资源利用向更加可持续的方向发展。

总之，资源的合理利用和保护是人类社会可持续发展的重要保障。我们必须正确认识资源的重要性，以及资源问题的紧迫性。通过优化资源利用结构、提高资源利用效率、加强国际合作以及培养节约和环保意识，我们可以共同努力实现资源的可持续发展，为后代创造一个更加美好的未来。

**学人力资源的心得体会篇三**

近年来,人力资源管理在中国有了相当程度的发展。接下来就跟着的脚步一起去看一下关于吧。

一、实训目的：

通过这次人力资源管理模拟实训，让我们掌握职务说明书格式、编制应聘登记表、制定招聘程序、编写招聘广告、编制面试评估表、制定招聘计划书等人力资源管理的一些相关理论知识，弄清楚其中的关系连接。让我们了解人力资源管理环境，人力资源管理主要包括企业人力资源规划的制定、员工的招募与选拔、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、员工流动管理等，也就是企业运用现代管理办法，对人力资源的获取、开发、保持和利用等方面进行的计划、组织、指挥、控制和协调等一系列，最终达到实现企业发展目标的一种管理。

二、实训时间：

20xx年x月x日—20xx年x月x日。

三、实训地点：

xx公司。

四、前期准备:。

1、全班同学自由分组，最终以x人为一小组。

3、老师点评各小组准备的资料，然后进行相应修改。

五、实训内容：

进入下一轮的帅选、复试，直到最后企事业单位招聘到合适的人才为止。

经过一段时间的前期准备及现场模拟招聘使我对人力资源中的人员招聘与选拔又有了更深入的了解。在这个过程中有老师的指导、小组成员的相互配合协作，在老师的指导下面对不足大家积极改正、勇于尝试，这也是我们理论与实际相结合的一个良好典范，也充分体现出人力资源管理的实践性，值得我们动手、动脑去大胆实践。在模拟招聘结束后，刘老师进行了点评首先她充分肯定我们工商班同学的活跃性是非常高的，其次就是对整个模拟招聘活动进行点评由于环境限制只能将大家分成两轮进行现场招聘甄选，然后就是为了让同学们体会一下这个全过程，在招聘之前一定要掌握整个招聘程序。

避短也是成功的一个捷径。

一、实习目的：

将学习的理论知识运用于实践当中，反过来还能检验书本上理论的正确性，有利于融会贯通。同时，也能开拓视野，完善自己的知识结构，达到锻炼能力的目的。让我们对本专业知识形成一个客观，理性的认识，从而不与社会现实相脱节。理解企业文化精髓，有利于加深对人力资源管理现状的了解，加深对企业管理活动的感性和理性认识，并通过实习调研活动，锻炼分析实际问题的能力，培养认真、严谨的工作作风，为就业和将来的工作提供一些宝贵的实践经验。

二、实习时间：

20xx年x月x日至20xx年x月x日。

三、实习地点：

xxx。

四、实训内容：

我们的实训主要分为三个阶段：

第一阶段从x月x日--x月x日我们组主要是进行了任务的确定。明确了每个人的任务。

第二阶段从x月x日-x月x日，我主要是负责编写人力资源规划图、通过上网查资料、图书馆查资料以及同学的帮助完成了我的任务，人力资源规划图基本完成。

第三个阶段从x月x日至结束，我们组的每个人都很成功的完成了自己的任务。在我们组长的组织下我们把自己的劳动成果制作成ppt的形式一一展示给我们的指导老师。

首先，我要。

总结。

一下自己在实训期间的体会。

1、自主学习。实训时不再象在教室里学习那样，有老师，有作业，有考试，而是一切要自己主动去学去做。老师只说最后只要结果其他的一切资料都要靠自己去查询，同学们都不惜浪费自己的时间来帮助我完成我的任务!

2、积极进取的工作态度。如果学习态度不够积极就可能会完成不了自己的任务，所以平时就更需要主动争取多做事，这样才能多积累多提高。

3、团队精神。工作往往不是一个人的事情，是一个团队在完成一个项目，在工作的过程中如何去保持和团队中其他同事的交流和沟通也是相当重要的。一位资深人力资源专家曾对团队精神的能力要求有这样的观点：要有与别人沟通、交流的能力以及与人合作的能力。合理的分工可以使大家在工作中各尽所长，团结合作，配合默契，共赴成功。个人要想成功及获得好的业绩，必须牢记一个规则：我们永远不能将个人利益凌驾于团队利益之上，在团队工作中，会出现在自己的协助下同时也从中受益的情况，反过来看，自己本身受益其中，这是保证自己成功的最重要的因素之一。

4、为人处事。作为学生面对的无非是同学、老师、家长，而工作后就要面对更为复杂的关系。无论是和领导、同事还是客户接触，都要做到妥善处理，要多沟通，并要设身处地从对方角度换位思考，而不是只是考虑自己的事。

其次，我想我在学习和工作我还有以下问题需要解决。

1、缺乏工作经验。

因为自己缺乏经验，很多问题而不能分清主次，还有些实训或是学习不能找到重点，随着实训工作的进行，我想我会逐渐积累经验的。

2、工作态度不够积极。

在工作中仅仅能够完成布置的工作，在没有工作任务时虽能主动要求布置工作，但若没有工作做时可能就会松懈，不能做到主动学习，这主要还是因为懒惰在作怪，在今后我要努力克服惰性，没有工作任务时主动要求布置工作，没有布置工作时作到自主学习。

3、工作时仍需追求完美。

在工作中，不允许丝毫的马虎，尤其是作为企业管理人员，严谨认真是时刻要牢记的。我坚信通过这一段时间的实训，从中获得的实践经验使我终身受益，并会在我以后的实际工作中不断地得到印证。

为期半月的寒假实践，我非常重视，也很认真。因为我们平时只能从课本上学习理论知识，能有这样的实践机会，当然就格外珍惜，希望能够通过实践学习一些书本学习不到是知识，积累实践经验，为日后参加工作打下基础。

由于缺乏实践经验，我对民营企业性质的人力资源管理工作了解不多，认识不深。为了能更快适应环境，更好的开展工作，我特别注重加强专业知识的学习，坚持“向同事学、向书本学”的思路，不断提高业务水平，以弥补自身专业知识结构的欠缺和阅历短浅的受限。“三人行，必有我师”，企业中的每一位和同事都是我的老师，他们的丰富经验是一笔宝贵的财富，是我不断学习的源泉。为此，我积极向身边的、同事和前辈们请教，虚心吸取他们的宝贵经验，以他们的工作思路、言行举止、工作程序和工作方法为榜样，规范和纠正自己方法、思路上的缺陷。另一方面，通过系统的学习企业人力资源开发与管理、民营企业党务管理实务等业务知识，努力掌握与企业主桥梁工程有关的工作内容，熟悉工作流程。

劳动及其他法律法规政策，二要掌握最新的人力资源理论和技术，三要具备战略家的某些素质，最重要的是能够根据外部环境的变化和企业实际把学到的知识具体化。因为知识老化速度以加快企业外部环境变化更快更复杂，到社会上继续学习才是理论与实际的最佳结合办法，大学课堂上学的都是理论知识，很多案例的分析其实也都不够真实，而且还会失去现实意义。工作中的人力资源管理工作，很多方案如果用大学的理论知识来做，最后都实行不通的，甚至会被全盘否定掉。

要认真学习业务知识，在工作上争创佳绩。要成为一名合格的企业管理层员工，首要条件就是成为业务上的骨干。对于我来说，首要任务就是要学习、熟练掌握业务知识，始终一积极的工作态度、高度的责任感和只争朝夕的精神投入到工作中;要在加强业务知识学习的同时，踏踏实实的做好本职工作，戒骄戒躁，争取在自己的工作岗位上作出优异的成绩在。

要扬长避短，不断完善自己。要正确的认识自己，在工作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，不断在工作中学进取。

**学人力资源的心得体会篇四**

资源是人类社会生产和生活的基础，资源的优化配置关系到国家的经济发展和人民的生活质量。在这个关于资源的世界中，我有一些心得体会。首先，资源是有限的，必须合理利用，避免浪费。其次，资源的利用要注重可持续发展，不能短视追求眼前利益。再次，资源的共享和合作是解决资源问题的重要途径。最后，重视人才培养是解决资源问题的根本出路。在日常生活中和个人发展中，我们应该始终牢记资源类心得体会，努力将其贯彻到实际行动中。

首先，资源是有限的，必须合理利用，避免浪费。随着人口的急剧增长和经济的快速发展，各种资源变得越来越紧缺。水、能源、土地等资源可用量有限，我们必须合理利用，避免不必要的浪费。节约用水、推广可再生能源、实现绿色发展，都是合理利用资源的有效途径。每个人都应该从自身做起，养成节约资源的好习惯，比如在家中使用节能电器、合理利用水资源等。在工作生活中也应该有合理的规划，不要浪费时间和精力。

其次，资源的利用要注重可持续发展，不能短视追求眼前利益。对于有限的资源来说，过度开采和利用会导致资源的枯竭和贫瘠化。因此，我们在利用资源时要以可持续发展为前提，不能为了眼前的利益而牺牲长远的发展。例如，在能源领域，我们应该大力发展可再生能源，减少对化石燃料的依赖。在农业领域，要推动科技创新，提高农业生产效率，实现粮食安全。只有注重绿色发展和可持续利用，我们才能长久地享受资源的恩泽。

再次，资源的共享和合作是解决资源问题的重要途径。资源的分布不均导致了国与国之间的资源争夺问题。为了解决这个问题，各国应该加强合作，共享资源。在全球化的今天，国与国之间更应该保持良好的合作关系，共同应对全球资源紧缺问题。同时，国内各地的资源也存在不均衡问题，我们应该加强各地之间的资源共享，实现资源的优化配置。只有通过合作与共享，我们才能更好地解决资源问题，实现共同发展。

最后，重视人才培养是解决资源问题的根本出路。资源的利用和开发都需要人才的支持和推动。我们应该注重教育培养，培养出一批懂得资源的重要性和合理利用的人才。这些人才可以从事资源开发、环境保护和可持续发展等领域的工作，为人类社会的繁荣做出贡献。同时，人才培养也需要政府和社会的共同努力，提供良好的教育环境和发展机会，吸引更多有才华的人加入资源管理和保护的行业。

总之，资源是人类社会生产和生活的基础，我们应该始终牢记资源类心得体会，努力将其贯彻到实际行动中。合理利用资源、注重可持续发展、加强资源共享和合作、重视人才培养，这些都是解决资源问题的重要途径。每个人都应该从自我做起，为了人类社会的可持续发展而努力奋斗。只有我们共同努力，才能实现资源的优化配置，让人类社会更加繁荣和美好。

**学人力资源的心得体会篇五**

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。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，“管理艺术是管理者分析问题、解决问题的智慧、才能和技能。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。

二、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。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。人才管理包括招聘、培养、配置、激励和绩效考核等内容。

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。

三、

人才配置就是将合适的人放到合适的岗位上。各尽所长、有合理的配置是一个基础，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。在能够满足的基础上，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，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。

尊重的需要。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。乐意聆听管理层对他们解释各种政策和发展方向。

**学人力资源的心得体会篇六**

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。

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。

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。

孙慧聪同学课后心得分享

一、通过学习，作为企业的管理者要成为教练式管理者，教练型上司的三大转变，从关注事到关注人;从关注员工的过去到关注员工的未来;用问题解决问题。做到企业上下思想统一，思想统一可通过这五个步骤：1、认知、2、认同、3、承诺、4、尝试、5、习惯。作为企业的领导首先是价值观的积极倡导者和主导者，企业优秀员工的发现者和制造者，总教练。在企业里要让老员工扮演是传播者和讲故事者的角色，通过向老员工散播公司的传说，维护团体及企业价值观。

二、在如何识别部属的工作能力与意愿方面，怎样评定员工工作能力的高低，首先通过能力是可转移的技能;专用工作能力是与当前的目标或任务高度相关，工作能力的高低是以完成目标或任务是否需要知道为依据。如何评定员工工作意愿的高低，首先是信心，接着是积极性的问题，工作意愿的高低是以是否有不足为依据。怎样评定指导行为的高低，设定目标并说明期望，明确的告诉部属要做什么，何时做及如何做是关键，还有就是要密切监督并作出评估，指导行为的高低是由谁最终决定为依据。支持行为的高低，是尽量采取双向沟通，倾听并提供支持与鼓励，让部属参与决策，促成部属独立自主解决问题，支持行为的高低是以主动及被动为依据。

三、企业为何要实施绩效管理，一般认为:

1、从战略层面分析是组织使命、愿景、战略的重要表现形式，通过目标分解与评估，确保战略执行中的聚焦。

2、从管理层面是确保从组织价值创造、价值评估到价值分配整个过程中的公平性，以便组织持续创造价值。

3、从发展层面是通过比较、不断改善公司的规章制度，同时及时发现制约公司发展的瓶颈。

**学人力资源的心得体会篇七**

资源是人类社会生存和发展的重要基础，资源的合理开发利用对于社会的可持续发展至关重要。作为资源类专业的学生，我在学习和实践中有着一些体会和心得。本文将围绕资源的重要性、资源的广泛性、资源的筛选和利用、资源保护和可持续利用、以及资源协作等五个方面展开论述。

首先，资源是人类社会生存和发展的重要基础。资源对于人类社会的生产、生活和生存至关重要。能源资源是现代社会各个行业运转的基础，水资源是人类生活必不可少的资源，土地资源是农业生产和城市建设的基础。没有资源的供给，社会活动将无法进行，经济也无法健康发展。因此，资源的开发和利用对于社会的可持续发展至关重要。

其次，资源的广泛性给人类社会带来了机遇和挑战。资源的广泛性使得人类可以选择多样的资源进行开发和利用。不同的资源具有不同的特点和用途，因此在资源开发过程中需要考虑资源的特性和用途，选择合适的资源进行利用。同时，资源的广泛性也给人类社会带来了挑战，如何合理利用和管理这些丰富的资源，是我们面临的重要课题。

再次，资源的筛选和利用需要科学方法和技术支持。在资源的开发和利用过程中，需要通过科学的方法进行筛选，合理利用资源。资源的筛选是一个综合考虑多种因素的过程，需要结合地质、经济、环境等方面的因素进行决策。同时，资源的利用需要依靠先进的技术手段和设备。科学方法和技术的支持对于资源的开发和利用至关重要。

此外，资源保护和可持续利用是资源开发的核心原则。资源是有限的，保护资源是我们的责任和义务。在资源开发和利用的过程中，要充分考虑资源的可持续性，避免过度开采和浪费资源。同时，要注重资源的保护，避免对生态环境造成破坏。只有保护好资源，并实现资源的可持续利用，才能保证资源的持久供给和社会的持续发展。

最后，资源协作可以实现资源优势互补和共赢。资源可以通过协作实现优势互补和共赢。各个地区和领域的资源互补性很高，在资源开发和利用中，可以通过协作实现资源的最优配置，提高资源利用效率。同时，资源协作还可以促进经济的良性循环和区域的协调发展。因此，资源协作是资源开发和利用的重要方式。

综上所述，资源是人类社会生存和发展的重要基础，资源的开发和利用对于社会的可持续发展至关重要。在资源的开发和利用过程中，需要充分考虑资源的重要性和广泛性，采用科学的方法和技术进行资源筛选和利用，注重资源的保护和可持续利用，同时实现资源的协作和共赢。只有合理开发和利用资源，才能保证社会的可持续发展。作为资源类专业的学生，我将不断强化资源意识，加强相关知识和技能的学习，为资源的合理开发和利用做出贡献。

**学人力资源的心得体会篇八**

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。就自己而言在企业工作过将近5年，从事过不同岗位的工作，也见过各种类型的老板；由此认识到一个关键的问题：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。也就是品牌与产品销售方面的定位思维差异问题。经营一个品牌与销售一个产品就是卖出去与市场的根本差异定位。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、也能覆舟，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。一个私营企业首先靠所谓的高薪来吸引或者是说是挖，一个人来做管理，承诺很多，什么条件都可以同意。但是，真正到了关键的时候就变了，所谓的制度及文化，还有承诺都忘记了，一时的冲动就来了，靠老板的临时发挥处理问题，人自然也就留不住了，怎么办？再招聘、再去挖。周而复始的做同一件事情，用好人就成了另一道风景线了。也就成了该类型企业的另一种文化了，就这样该类型的企业能走多远呢？可想而知，中国的品牌及民营企业为什么存在不了多久，寿命非常之短，老板不去真正的思考、分析自身的原因。总认为一个人就是能管理好所有的事情，在团队建设和投资方面就层层把关设卡，其实，导致失败的是企业、损失的还是老板自己。老板也就只能用铁打的营盘，流水的兵这个词来安慰自己了。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，才会使自己的企业有的美好将来。

很多人都指出，在当今这个竞争激烈的市场上，企业必须通过制定并实施战略规划来谋求生存并进一步争取繁荣和发展。战略是一个过程，它的有效实施离不开战略高度的人力资源管理。

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了提升，人力资源不再是传统意义上的单纯的人事管理，已逐步上升到了战略的高度，与企业的生存发展密切相关。纵观全球，在未来的发展中，竞争的全球化挑战、满足利益相关群体的需要以及高绩效工作系统的挑战这三大方面的竞争挑战将会提高人力资源管理的实践性，人力资源职能沿事务中心xx卓越绩效中心xx公司业务伙伴逐步转化，由此对人力资源工作者提出了更高的要求。我们从人力资源胜任者模型可以看出人力资源战略伙伴、职能专家、员工支持者、变革倡导者等新的角色。

在整个企业战略的形成过程中，人力资源专家开始参与战略的制定与实施，人力资源职能与战略规划职能不再是单纯的行政联系，而是逐步由行政管理联系经单向联系、双向联系向综合联系演绎。更确切的说，人力资源职能在战略的形成与战略的执行两方面都得到了体现。

在战略的形成阶段，战略规划的群体需要通过确定企业的使用和目标，通过分析企业外部环境的机会和威胁以及企业内部的优劣势决定企业的战略，人力资源对战略形成的影响主要是通过对战略选择的限制来实现。人力资源对战略形成的影响要么是通过对战略选择的限制来实现，要么是迫使高层管理者们去考虑企业应当怎样以及以何种代价去获取或者开发成功地实现某种战略所必须的人力资源。

我们知道，战略执行成功的与否主要取决于五个重要的变量：组织结构、工作任务设计、人员甄选、培训与开发、报酬系统、信息及信息系统的类型。可以看出，变量中工作任务设计、人员甄选、培训与开发、报酬系统都是人力资源的重要职能。也就是说，要想成功的实现企业战略目标，人力资源在战略的执行中一方面要确保战略规划所需要的不同层次、不同技能的员工，另一方面还要建立起控制系统，确保这些员工所采取的行为方式有利于推动企业战略规划中所确定的目标的实现，即通过资源管理的实践来完成。

作为人力资源工作人员，要想成为企业真正的战略伙伴，必须作到以下几点：一是具备了解企业经营，知道企业财务能力，能够计算每一种人力资源决策成本和收益及其可能产生的货币影响的经营能力；二是具备人力资源管理实践的专业和技术能力，如绩效管理、薪酬管理、人员开发与培训等；三是具备诊断问题，实施组织变革以及进行结果评判等方面高超的变革过程管理更重要的是具备能综合利用上述三方面的能力以增加企业价值。

为了理解人力资源与战略结合的意义，战略性人力资源工具以及麦肯锡的7s模型可能会给我们提供一定的帮助。

作为人力资源管理，首先由人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、薪酬与福利、绩效管理和员工管理这六大模块组成。

也就是我们笼统说的方案和计划的组合，简单的打个比喻：就像航行出海的船需要确定一个目的地定位好航标，同时需要一个有效的导航系统，以确保航行在正确的路线之上。人力资源管理也一样，需要确定hr（人力资源）工作目标定位和实现的途径。人力资源规划的目的在于结合企业发展战略，通过对企业资源状况以及人力资源管理现状的分析，找到未来人力资源工作的重点和方向，并制定具体的工作方案和计划，以保证企业目标的顺利实现。人力资源规划的重点在于对企业人力资源管理现状信息进行收集、分析和统计，依据这些数据和结果，结合企业战略，制定未来人力资源工作的方案。

上面讲到人力资源的规划，既然有了规划，我们就要开始人员的招聘任用与配置。人员任用讲求的是人岗匹配，适岗适人。找到合适的人却放到了不合适的岗位与没有找到合适的人一样会令招聘工作失去意义。招聘合适的人才并把人才配置到合适的地方是才能算完成了一次有效的招聘。招聘和配置有各自的侧重点，招聘工作是由需求分析—预算制定—招聘方案的制定—招聘实施—后续评估等一系列步骤构成的，其中关键又在于做好需求分析，首先明确公司到底需要什么人，需要多少人，对这些人有什么要求，以及通过什么渠道去寻找公司所需要的这些人，目标和计划明确之后，招聘工作会变得更加有的放矢。人员配置工作事实上应该在招聘需求分析之时予以考虑，这样根据岗位量身定做一个标准，再根据这个标准招聘企业所需人才，配置工作将会简化为一个程序性的环节。招聘与配置不能被视为各自独立的过程，而是相互影响、相互依赖的两个环节，只有招聘合适的人员并进行有效的配置才能保证招聘意义的实现。

对于新进公司的员工来说，要尽快适应并胜任工作，除了自己努力学习，还需要公司提供帮助。对于在岗的员工来说，为了适应市场形势的变化带来的公司战略的调整，需要不断调整和提高自己的技能。基于这两个方面，组织有效培训，以最大限度开发员工的潜能变得非常必要。就内容而言，培训工作有企业文化培训，规章制度培训，岗位技能培训以及管理技能开发培训。培训工作必须做到具有针对性，要考虑不同受训者群体的具体需求。对于新进员工来说，培训工作能够帮助他们适应并胜任工作，对于在岗员工来说，培训能够帮助他们掌握岗位所需要的新技能，并帮助他们最大限度开发自己的潜能，而对于公司来说，培训工作会让企业工作顺利开展，业绩不断提高。

薪酬与福利的作用有两点：一是对员工过去业绩的肯定；二是借助有效的薪资福利体系促进员工不断提高业绩。一个有效的薪资福利体系必须具有公平性，保证外部公平、内部公平和岗位公平。外部公平会使得企业薪酬福利在市场上具有竞争力，内部公平需要体现薪酬的纵向区别，岗位公平则需要体现同岗位员工胜任能力的差距。对过去业绩公平地肯定会让员工获得成就感，对未来薪资福利的承诺会激发员工不断提升业绩的热情。薪酬福利必须做到物质形式与非物质形式有机地结合，这样才能满足员工的不同需求，发挥员工的最大潜能。

绩效考核的目的在于借助一个有效的体系，通过对业绩的考核，肯定过去的业绩并期待未来绩效的不断提高。一个有效的绩效管理体系包括科学的考核指标，合理的考核标准，以及与考核结果相对应的薪资福利支付和奖惩措施。纯粹的业绩考核使得绩效管理局限在对过去工作的关注，更多地关注绩效的后续作用才能把绩效管理工作的视角转移到未来绩效的不断提高！

员工关系的处理在于以国家相关法规政策及公司规章制度为依据，在发生劳动关系之初，明确劳动者和用人单位的权利和义务，在合同期限之内，按照合同约定处理劳动者与用人单位之间权利和义务关系。对于劳动者来说，需要借助劳动合同来确保自己的利益得到实现，同时对企业尽到应尽的义务。对于用人单位来说，劳动合同法规更多地在于规范其用工行为，维护劳动者的基本利益。但是另一方面也保障了用人单位的利益，包括对劳动者供职期限的约定，依据适用条款解雇不能胜任岗位工作的劳动者，以及合法规避劳动法规政策，为企业节约人力资本支出等。总之，员工关系管理的目的在于明确双方权利和义务，为企业业务开展提供一个稳定和谐的环境，并通过公司战略目标的达成最终实现企业和员工的共赢！综合上述六大模块，我个人认为其起着承上启下、互为互存、缺一不可的关系，任何一个环节的缺失都会影响整个系统的失衡。人力资源工作是一个有机的整体，各个环节的工作都必须到位，同时要根据不同的情况，不断地调整工作的重点，才能保证人力资源管理保持良性运作，并支持企业战略目标的最终实现！

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。

**学人力资源的心得体会篇九**

“接触了一些知名或不知名的企业，也经常听说人力资源管理的信息，无论是报纸还是网络，连同热播的电视《杜拉拉升职记》都向我们展示了人力资源这一名词，这让我对人力资源管理有了更深一层的认识，人力资源管理不仅仅只是简单的人员级别的管理，他是公司的招财宝，对人才的识别，体现了一名hr特殊的本事。

事实上，对于当前许多中小企业来说，人力资源对他们是很困惑的，这些困惑包括：招聘广告该怎么写，如何去管理人才，人力资源专业信息如何获取等等。

“目前接近一半的中小企业在进行人才缺乏系统规划，希望能减少人员的流失，减轻人力资源管理者们的压力。

人力资源整体规划缺失：

“我们参加招聘会算很频繁了，平均每个月要跑人才市场三趟。不过流动率都在15%左右。因此，经常是月初准备去人才市场里好好招一批好人才，可到了人才市场，发现来的人根本达不到我们的期望。”像中企动力人力资源部主任陈美正所说的这种情况在中小企业中并不鲜见。

“招了走，走了招。”用这样一句话来形容目前中小企业的用人状态再恰当不过了，留人难，员工流动率高几乎成为中小企业的普遍现象。

为什么中小企业的人才总是“常来常往”？难道真是企业管理部当，其实不然。成为导致员工流动率高现象出现的企业三大内部因素。

1、大多数中小企业人力资源整体规划的缺失导致企业人员缺乏系统的分析规划，企业只有出现职位空缺时才知道人才流走了，形成不了有效的人员储备。

2、受到经济条件以及人员因素的制约，而作为企业补充人员的另一重要方式———内部培养，则显得还相当匮乏，处于人员使用为主阶段的中小企业，还没有发展到人力资源开发阶段，内部缺乏培养体系，这也导致对企业人才大量缺失。

“很多中小企业从事人力资源管理的人员不是专业出身，缺乏人力资源管理的专业知识，常常是采用被动的头痛医头、脚痛医脚的解决问题方式。”企业在人事决策层面的困难归根结底是缺乏具有人力资源专业知识、技能和经验的专业人员，这也与企业规模偏小，企业重心在业务发展上而非内部管理水平的提升有关。

做好人才的培养以及人员的规划才是人力资源管理者应考虑的重要因素。人才处于管理，更处于培养。送给人力资源管理者们的一句话，别等到人走时才知道人才流失了。

**学人力资源的心得体会篇十**

资源是人类社会发展的基石和支撑，是人类生存和发展的物质基础。资源是人类社会活动所需要的各种实物及非物质资料的总称，可以分为自然资源、人力资源、科技资源、经济资源等多个方面。资源在现代社会发展中具有不可替代的作用，是社会进步和经济增长的关键因素。

第二段：合理利用资源的重要性。

资源的合理利用对于人类社会的可持续发展具有重要意义。长期以来，人类对资源的过度开发和滥用，导致了资源的枯竭和环境的恶化。随着人口的增加和技术的进步，资源面临着日益紧张的局面。为了保护资源、减少浪费，我们必须改变对资源的使用方式，提高资源利用效率，促进循环经济的发展。

第三段：资源的合理利用战略。

为了实现资源的可持续利用，我们必须制定科学有效的战略。首先，要建立健全的法律法规体系，加强对资源开发和利用行为的监管，为资源的合理利用提供法律保障。其次，要加强科技创新，提高资源的开发利用效率，推动绿色能源和清洁技术的发展。再次，要加大宣传教育力度，增强公众对资源的重视和保护意识，使大家都成为资源保护的行动者。

第四段：资源节约利用的具体措施。

在日常生活中，我们也可以采取一系列的措施来节约利用资源。首先，在用水方面，我们可以减少用水量，精打细算用水；其次，在用电方面，我们可以合理安排用电时间，提倡节电；再次，在用纸方面，我们可以减少纸张的使用，提倡电子文档的传阅；最后，在交通出行方面，我们可以选择公共交通工具，减少汽车尾气对环境的污染。

在资源利用中，我意识到自己的每个行为和选择都会对资源的节约与浪费产生影响。因此，我要树立资源节约的观念，从小事做起，做到节约用水、节约用电、节约用纸，用自己的实际行动推动资源的可持续利用。同时，我也希望社会各界能够加大资源保护和循环经济的力度，形成全社会共同关注和参与的良好氛围，共同创造一个资源丰富、生态良好的美好家园。

总结：

资源的合理利用是一项长期的任务，需要社会各界的共同努力。每个人都应该心怀资源保护的责任，从自身做起，改变不良的消费习惯，为资源的可持续利用贡献自己的力量。只有这样，我们才能保证资源的可持续利用，为子孙后代留下一个美好的家园。

**学人力资源的心得体会篇十一**

水资源是人类生存和发展的基础资源之一，随着人口的增加和工业化的快速发展，水资源的重要性愈发凸显。我在学习和实践的过程中，对水资源有了一些心得体会。首先，我们需要树立节约用水的意识。其次，我们应该重视水资源的保护和管理。再次，应该加强水资源的开发和利用。最后，全社会都应该共同参与水资源的管理和保护。

首先，节约用水是关乎每个人的日常生活的问题。我们每个人都应该树立节约用水的意识，减少不必要的浪费。在生活中，我们可以通过关掉水龙头，修复漏水等简单的措施减少用水量。在学校和单位，应鼓励大家节约用水，通过宣传教育和奖惩措施来引导大家形成节约用水的好习惯。只有每个人都在日常生活中节约用水，才能有效缓解当前水资源的紧张状况。

其次，水资源的保护和管理是非常重要的。水资源是非常脆弱和有限的，我们不能无限制地开采和使用。应该建立完善的水资源管理制度，加强对水资源的保护。一方面，要加大对水源地的保护力度，禁止乱建厂房和污染源，保持水源地的水质和数量。另一方面，要加强水资源的监测和监管，及时发现和解决水资源的问题。只有通过严格的管理和保护，才能保证水资源的可持续利用，为人类的发展提供坚实的保障。

再次，我们应该加强水资源的开发和利用。水资源的开发和利用是推动社会经济发展的重要支撑。我们应该积极发展水资源的利用技术，探索新的水资源开发途径。例如，通过建设水库、引水渠等工程，将水资源合理地利用起来。此外，我们还要注重提高水资源的利用效率，通过水资源的循环利用和科学灌溉技术等方式，最大程度地节约和利用水资源。只有科学合理地开发和利用水资源，才能更好地满足社会经济的需求。

最后，水资源的管理和保护需要全社会的共同参与。水资源是全人类共同拥有的资源，不仅仅是个体或者一些单位的事情。政府、企业、社会组织和个人都应该共同参与水资源的管理和保护。政府可以制定相关法律法规，加强水资源的管理和保护工作。企业应该强化环境保护意识，减少污染物的排放。社会组织可以开展相关的宣传和教育活动，引导公众正确建立水资源的观念。而个人则应该从自己做起，树立节约用水的意识，积极参与水资源的管理和保护。

总之，水资源是人类赖以生存和发展的基础资源之一，我们每个人都应该树立节约用水的意识，重视水资源的保护和管理，加强水资源的开发和利用，并且全社会共同参与水资源的管理和保护。只有这样，才能更好地保障和利用水资源，推动社会的经济持续发展。

**学人力资源的心得体会篇十二**

资源是人类社会发展的基础，也是经济繁荣的关键。怎样更加有效地利用资源，已经成为全球范围内的热门话题。作为一名大学生，我对于资源类的学习和思考让我深刻认识到了资源的珍贵与重要性。在这个主题下，我将分享我对资源类问题的一些心得体会。

首先，我认为资源的合理利用是非常必要的。地球上的资源是有限的，如果一味浪费、滥用，将会对人类社会造成严重的后果。然而，在现实生活中，我们经常能看到资源被浪费的现象。比如，餐厅里的食物浪费、大量用水等。这些行为不仅是对资源的无谓挥霍，也是对大自然的不负责任。因此，我认为我们每个人都应该养成节约资源的好习惯，从自身做起，例如不浪费食物、合理使用水电。

其次，我认为科技创新对于资源的有效利用具有重要作用。随着科技的发展，我们不仅能够更加深入地了解资源的分布和利用方式，还能够通过技术手段来改善资源的利用效率。例如，绿色能源的研发和利用，可以有效减少对化石燃料的依赖，从而降低能源消耗和环境污染。此外，智能化的设备和系统，可以提高生产效率和资源利用率。因此，我认为科技创新是实现资源可持续发展的关键。

再次，资源的分配不平衡是一个现实问题。在全球范围内，富国和发展中国家之间的资源差距越来越大。一些欠发达地区面临着水源匮乏、粮食短缺等问题，而发达国家则消耗过量的资源。这种不平衡的资源分配不仅会影响到全球的经济发展，还会加剧社会不公平现象。因此，我认为政府应该采取有效措施来调整资源的分配，确保资源可以更加公平地被利用。

最后，我认为教育是改变人们对资源的认识与行为的重要手段。通过教育，我们可以提高人们的资源意识，让他们明白资源的重要性，激发他们思考如何更好地利用资源。在学校教育中，我们应该加强对资源问题的教育，培养学生的环保意识和节约习惯。此外，普及资源类知识，提供相关的培训和教育机会，也是非常重要的。通过这些教育措施，我们可以培养出更多懂得珍惜资源的人才，共同建设一个可持续发展的社会。

综上所述，资源问题是一个涉及到每个人的问题，我们每个人都应该认真对待。通过合理利用、科技创新、调整资源分配和加强教育，我们可以共同努力，实现资源的可持续发展。只有这样，我们才能为后代留下一个更加美好的未来。

**学人力资源的心得体会篇十三**

资源是指在日常生活中能够被人们有效利用的一切物质、能量和信息等。作为一种有限的存在，资源对人类的发展和生存至关重要。然而，随着人口不断增长和经济的快速发展，人们对资源的需求也越来越大，这使得资源的可持续利用问题越来越突出。在我和我的伙伴们的实践中，我们深刻认识到了资源的稀缺性，并得出了一些宝贵的心得体会。

首先，我们意识到资源是宝贵的。在我们的生活中，水、食物和能源等资源是我们生存所必不可少的。然而，由于工业化和城市化的迅猛发展，资源消耗的速度远远超过了资源的再生速度。我们目睹了湖泊干涸、山林砍伐和空气污染等现象，深感这些资源的珍贵性和不可替代性。因此，我们要珍惜每一滴水、每一粒粮食和每一点能源，充分利用并节约它们，以确保我们的下一代能够继续享受这些资源。

其次，我们理解了资源应当公平分配。在我们的社会里，资源的分配非常不平衡，一些地区和人群过度消耗资源，而另一些地区和人群却缺乏基本资源。这种不平衡的分配导致了社会的不公平和不稳定。因此，我们提倡资源的公平分配，以保障每个人的基本生存需求，并努力消除贫困和不平等现象。

再次，我们认识到资源的可持续利用是非常重要的。现如今，许多资源正面临着枯竭和枯萎的危险，因此，我们必须寻求并实施可持续发展的方式来利用资源。我们提倡循环经济、节能减排和绿色生产等措施，以减少对资源的依赖和消耗。同时，我们还鼓励人们采用可再生能源和环保技术，以降低对非可再生资源的需求，并保护环境。

最后，我们认为资源的利用应当遵循科学的规律。在以往的经验中，许多资源的开采和利用都是盲目的和不负责任的，这导致了许多环境和生态问题。因此，我们主张在资源利用过程中遵循科学的原则和规律，进行合理规划和管理。我们应当制定科学的资源管理政策和法律法规，加强对资源的监管和保护，以确保资源能够长期可持续地利用。

综上所述，资源的稀缺和有限性使得我们必须认识到资源的宝贵性、促进公平分配、实施可持续利用和遵循科学规律。只有这样，我们才能保护我们所拥有的资源，确保它们能够源源不断地为我们提供生活所需。希望我们的行动与觉悟能够影响更多的人，共同呵护我们共享的地球家园。

**学人力资源的心得体会篇十四**

通过两年多的的人力资源管理的学习，我深刻的领悟到了人力资源管理的真谛：其实是人的管理。

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。管理工作千头万绪，管理者要做好管理工作，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。人才管理包括招聘、培养、配置、激励和绩效考核等内容。

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。也就是说，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（本站推荐）现实的人才。所以人力资源管理需要如下的条件，只要真正的按照下面的条件来管理人才，才能真正的是人才为社会做贡献，真正的服务于社会，而不是成为假人才。

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！