# 最新招聘工作的心得体会 招聘工作心得优秀(五篇)

作者：心上人间 更新时间：2025-01-07

*招聘工作的心得体会 招聘工作心得一1、经过本次培训，我深刻认识到了科学运用人力资源管理方法的重要性。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...*

**招聘工作的心得体会 招聘工作心得一**

1、经过本次培训，我深刻认识到了科学运用人力资源管理方法的重要性。

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。

2、经过本次培训，我深刻认识到了提高客户满意度的重要性。

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。

3、经过本次培训，我深刻认识到了合理化建议的重要性。

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、化。

**招聘工作的心得体会 招聘工作心得二**

时间过得真快，转眼间又快到这个学期的最后阶段了。通过一学期的学习，虽然时间很短暂，但是我还是学到了很多的知识。现将这一学期的学习情况总结如下：

一、对人力资源管理的认识

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。

二、人力资源管理的内容

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(更多精彩文章来自秘书不求人)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。这是层次的需要。表现为在工作中能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。

人才培养：不论配置如何，激励怎样，只有培养才能使人才真正成长。培养企业人才首先应该清楚人才应具备的素质。人才对于企业如此需要，那么企业所渴求的人才，到底应该具备哪些素质呢?下面有十三条建议：1、反应能力。2、谈吐应对。3、身体状况。4、团队精神。5、领导才能。6、敬业乐群。7、创新观念。8、求知欲望。9、对人的态度。10、操守把持。11、生活习惯。从一个人的生活习惯，可以初步了解其个人未来的发展，因为生活习惯正常而有规律，才是一个有原则、有抱负、脚踏实地、实事求是的人。12、适应环境。13、坚定的政治信念。

三、人力资源管理要与时具进

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!

四、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。

五、存在的不足和今后努力的方向

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!

**招聘工作的心得体会 招聘工作心得三**

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。

1、人力资源规划

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。

2、招聘与配置

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。

3、培训与开发

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。

4、薪酬与福利(员工激励的最有效手段之一)

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，发挥员工的潜能。

5、绩效管理

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!

6、员工关系

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!

**招聘工作的心得体会 招聘工作心得四**

人有时候是喜欢自我总结的，特别是在特定的时间或日子。20\_年，是我人力资源管理职业生涯的第10个年头。结合过往学习和实践，谈谈对人力资源管理的体会，与大家分享一下对提升人力资源工作价值的认识，抛砖引玉、互促成长。

一、人力资源管理在中国企业的演进

自彼得.德鲁克提出“人力资源”概念以来，理论研究人员和企业管理者不断对人力资源管理体系完善和实践，特别是大工业生产体系下，当泰勒式科学管理、组织管理理论、双因素激励理论等遇上马克思按劳分配思想，化学融合下诞生了目前在国内较为主流的亦是传统的人力资源管理体系。

作为个体，我是幸运的。7年人力资源管理专业学习、3年管理咨询、10年企业实践，正好处于中国经济高速增长到转型升级进入新常态的10多年，也是中国企业全面融入世界经济体系，大量的国外先进管理理念、方法、工具引入中国的10多年。新经济、新商业模式、新技术不断涌现，国内人力资源管理体系也与之相适应的发生着变化、转型、升级，总体上，这10多年大致可以划分为三个阶段：

1.劳动人事管理向人力资源管理的转型阶段

专业人才供给方面。刚跨入21世纪，人力资源管理概念是较为“陌生”的，开设人力资源管理专业的高校并不多，专业人才需求紧俏、供给不足，母校与人大、首经贸、北京物资学院是国内较早开设该专业的四所高校。原本打算报考地质勘探、考古专业，在亲戚、导师推荐下，报考了人力资源管理专业，所在班级主动报考的仅2人，其他均为调剂。

专业学术交流方面。《杰克韦尔奇自转》畅销，六西格玛精益化生产管理得到广泛关注与研究，kpi关键绩效指标量化工具也日益被一些专家推崇。10多年前，职业讲座、培训、亦或是书店，流程优化与变革、精益化管理、kpi等相关课程、书籍品类之多，就像如今的互联网+、大数据、区块链。

企业管理实务方面。大部分企业设置劳动人事科，名称即使改为人力资源部的一些企业实质上职能仍为劳动人事管理。把劳动者视作劳动力的特点在于，劳动力分体力劳动和脑力劳动，所以国家、企业一般将劳动者划分为工人和干部两大身份群体，工人视作劳动管理、干部视作人事管理。一般来讲，劳动人事管理是计划经济阶段的产物，讲求的是计划、组织、指挥、协调和控制，注重的是行政事务管理，与企业战略联系不紧密。劳动人事管理和人力资源管理的共性在于“人”是企业的成本，视为“人耗”，关注于如何有效管理、降低成本，提高劳动投入产出效率。

2.人力资源管理全面推广与应用阶段

专业人才供给方面。进入研究生，赴多家企业开展管理咨询时期，人力资源专业如雨后春笋在各大高校遍地开花，广泛设置，专业人才供给量呈井喷式增长，但受制于专业规划、课程设计和教师专业度，供给质量良莠不齐。得益于人力资源专业较好的就业率，一些高校没有经过充分的论证考量，甚至不知设置哪些课程，仓促设置专业，招聘老牌专业高校毕业生，教授新生。

专业学术交流方面。这一时期，两大技术流派较为流行，一是基于“事”的管理，以任务达成为主线，因事设岗、以岗定级、按岗定标、以标择人、人事相宜、凭绩取酬。一是基于“人”的管理，以胜任力为主线，选、育、用、留、裁。随着企业实践向纵深拓展，在制度的刚性与人的柔性方面，两大技术流派逐步融合、相得益彰。

企业管理实务方面。一方面，大部分企业开始注重人力资源专业管理在激发员工活力、提升企业管理效能的作用，设置人力资源部门，配备相关专业人员，一些大型集团型企业按照专业划分设置了多个业务团队，也开始注重员工职业能力投入与培养，成立企业大学;劳动人事科具有时代属性的称谓与设置悄然退出历史舞台。另一方面，这一时期国内管理实务往往会滞后于前沿理论，在房地产尚未成为财政支柱，实体制造业发展迅速时代背景下，大部分企业均希望在流程优化、架构重设、指标量化取得突破，赢得竞争优势，也出现了矫枉过正的现象，有的企业对原有流程全盘\_，有的企业恨不得所有任务均可量化，量化指标多达100多个。当然这些企业的前沿实践和探索，促进了西方管理方法在中国企业的落地、发展。

3.人力资源管理向人力资本管理转型阶段。

跨入职场的10年，也是中国经济经历08年全球金融危机，进入转型发展的时期，一方面宏观经济结构性调整、互联网经济方兴未艾，实体制造业发展放缓;另一方面新模式、新业态下的平台型组织、柔性组织对常规的直线职能架构提出了挑战。互联网的即时交互与无边界特点，极大地促进了国外前沿理论、技术、方法的引入，传统的人力资源管理也逐步开始质的转型。

专业人才供给方面。大部分高校专业课程设置、学生能力培养机制与国内人力资源管理处于转型期相比，略显滞后。企业人力资源专业人才增量需求逐步稳定，也更愿意招募有从业经验人员，专业毕业生由香饽饽、紧俏趋向饱和、过剩。

专业学术交流方面。“质”的转型体现在两大方面，一是人力资源向人力资本转型。两者根本区别在于，人力资源是企业拥有资源所付出的成本，为负债，属于被动式管理，聚焦于如何降低人工成本、如何激发员工队伍活力，人力资本是企业财务报表中的“所有者权益”，属于主动式管理，聚焦于如何共同发展、共享利益。二是人力资源职能管理向业务合作伙伴转型(hrbp)。不仅着力于人工成本控制、用工水平提高、劳动效率提升等职能管理，还聚焦于战略合作、企业变革推动、业务与员工支持。

企业管理实务方面。大部分传统业务企业深耕于人力资源职能管理，强化降本增效。一些新业态企业，特别是互联网、it公司大力推动人力资源管理转型。在人力资本方面，如华为、阿里巴巴，以及三只松鼠等创业型公司，全体员工或核心团队参与到股权期权、虚拟分红等企业利润分享计划中。在人力资源管理方面，突破原有的直线职能部门设置，构建coe(人力资源专家中心)、ssc(共享服务中心)、hrbp(人力资源业务合作伙伴)三大支柱中心，更加主动对接企业战略、支撑组织变革、服务直线经理和员工，促进企业目标达成。此外，企业组织架构也在不断创新，共享组织、自组织等柔性组织不断涌现，以海尔为代表的基于单的“人单合一”小微组织模式是其中代表。

二、人力资源管理的初心和使命

人力资源管理工作是全局性、长期性、基础性“三性”合一的。理论在不断演化，组织模式、技术条件与人的素质能力也在不断发展，如何保持人力资源管理制度机制与企业发展的适应性，就要始终秉持初心和使命。结合人力资源管理在企业价值链中扮演的角色定位，人力资源管理的初心和使命可以概括为两个服务：服务于企业价值创造、服务于员工价值实现。在整合组织、制定规划、优化人力资源策略等各项工作时，均要以两个服务为准绳，开展诊断、分析、优化工作。

三、提升人力资源管理价值面临的挑战

在追求创新与突破的背景下，“变”成为了企业管理的主题。初心和使命讲起来容易，但执行起来困难重重，不管是深化传统人力资源管理，亦或是积极寻求人力资源管理转型，许多企业的人力资源管理效能发挥不足，总的来看，主要有以下几点：

1.过于强化职能管理。人力资源部门仍是直线职能制下的一个“僚”部门，关注的是本专业的职能管理以及纵向的专业管理，与企业战略的紧密程度、业务部门的协同力度不足。过于强化专业职能管理，政策制定、组织模式优化、选人用人、激励策略的前瞻性和预见性不够;单线条交互关系，业务部门、利润中心有效需求难以真实反馈至人力资源部门，最终影响了整体效率和管理效能。

专业能力不足。一些hr部门虽接受了新技术、新工具、新方法的培训和辅导，但是在实践中陷入工具论、方法论，一方面没有真正理解工具方法的本质和适用条件，另一方面一味地模仿标杆企业做法而没有考虑到企业的实际情况。比如一些企业在人力资源管理转型中，虽构建了三大支柱，但徒有其形，bp所从事的工作本质上还是综合人事管理，又比如最近okr工作法较热，很多企业又开始像10年前流程变革流行时一样，生搬硬套，为用而用。管理注重实效，工具注重简约、易行、易操作，人力资源管理也是如此，并不是每一次转型，均比前者更加“优越”，而是要结合企业实际，量身定制，只有适用，方为。

3.企业高管重视度不够。主要体现在两个方面，一是对人力资源开发，一些企业把人才培养发展作为企业“墙上”文化，但在制度制定与执行、选人用人方面，并没有针对性的重视和使用人才之道。二是对人力资源部门，一些企业高管认为人力资源部门只要做好选育用留裁，而不是帮助组织达成目标。

4.直线经理hr职责不明确。直线经理人承担人力资源管理角色定位模糊或职责不清以及人力资源部门注重职能管理，产生的典型问题是，企业涉及到“人”的问题，就是人力资源部门的问题(比如招人是人力资源部门的事，我只管用，用的不好，由人力资源部门负责处理;又比如考核不按时跟进，结果轮流坐庄，只要完成人力资源部门任务即可，激励是人力资源部门的事)，遇到突发问题，往往又会归结到“人”的身上，人力资源部门成了背锅侠。

四、提升人力资源管理价值的核心途径

人力资源管理是一把手工程，也是直线经理的必备职责之一。所以，人力资源管理效能提升或者转型升级，就是要围绕两个服务的初心和使命，让高管、直线经理成为hr高手，让人力资源从业者成为hr专家，并在以下几个方面，协同发力，共同推动人力资源管理效能提升并实现其价值。

1.文化融合。将企业“墙”文化与组织“软”文化有效对接。比如企业讲求创新文化，那么在优化组织架构时，应弱化职责刚性边界，在政策制定时，应有一定的容错率，并且有财务支持;比如树立重视人才文化，那么应突破学历、年龄、工龄等限制，有不拘一格选用人才的机制;比如追求奉献文化，就要有相应的激励引导措施。制度导向、管理方式与文化塑造不相符，企业文化只会变得更加形而上学、玄之又玄，难以对企业团队群体意识、行为规范进行有效渗透，影响推动企业核心竞争力的提高。

2.战略支撑。人力资源管理从幕后走向台前，由被动式转向主动式。一是紧跟企业发展战略，围绕组织力、领导力、执行力，开展组织管理效能诊断，制定改进措施，使人力资源策略与业务战略保持一致，增强策略的预见性、超前性。二是积极参与企业管理转型和发展变革，基于目标，明确变革的组织模式、途径、方法。另一方面，工作范围拓展至企业整体价值链价值创造，围绕产品上下游，建立利益目标一致的客户价值链体系，让供应商或者分销商成为公司经济价值的评估人、分配者。如步步高集团建立了代理商与公司利润分享计划，构建了利益共同体，强大的分销渠道，助力oppo、vivo手机在较短时间内取得了令人瞩目的市场表现。

3.专业专注。人力资源从业者由事务型转向专业型，人力资源部门从成本属性向价值属性转变。企业的核心要义是盈利，不管如何“讲故事”，但最终衡量一个企业成功与否的关键还是盈利能力。利润的提升是营收增长和成本控制的有机组合。要围绕营收增长(企业核心技术、市场开拓、客户关系管理、收购整合等)、成本控制(流程再造、架构重组、减员等)两个主维度，提供系统的、一揽子的专业解决方案。另一方面，围绕产业链上下游或同业企业，开展管理咨询和专业帮助，进行有偿管理输出，实现共赢。

4.合作协同。人力资源管理由职能型转向平台型，赋予直线经理在组织优化、人员使用、团队绩效等人力资源管理角色与职责的同时，强化对直线经理hr管理能力的辅导，让成为hr高手的直线经理为企业创造更多的价值。而由职能型转向平台型，意味着人力资源从业者需要放弃职能部门定位赋予的管理权力，融入到业务单元或利润中心中，这也成为了企业提升人力资源管理价值的成功与否的关键因素之一。

5.员工支持。人力资源管理由管理型转向服务型。我们经常讲企业赢得客户就意味着能够赢得未来，人力资源管理也是如此。人力资源管理的服务客户主要包括三个方面：外部产业上下游、内部直线经理以及企业员工。增强服务能力与质量的核心是建立“一口对外、内转外不转”的客户服务流程，可以构建实体的共享服务中心，也可以采取虚拟组织，依托统一的电话热线或微信、qq等即时交流软件，为员工在劳动关系、制度政策、薪酬激励等方面提供咨询辅导，采取eap等手段为员工提供个性化的人文帮助，同时加强员工咨询信息分析研究，针对性地优化、调整人力资源管理策略，最终促进员工个体价值的实现。

**招聘工作的心得体会 招聘工作心得五**

如果说企业成功的三个主要因素是长远策略、组织结构和企业文化，那么心灵、情感等问题显然属于企业文化范畴。社会文化决定社会成员的心理状态;家庭成员的心理反映其家庭文化教育背景;企业文化便从其对待社会、客户和员工的态度以及其产品服务中得以体现。领导艺术是情感的产物而不是智力的产物。

用脑容易，用心难

伴随工业革命的发展，对生产力主体--人的要求也不断变化：初期首先是对人的\"手\"的要求，依赖手去制造大量的产品，谋取利润，所谓\"人多力量大\"。其次是对人\"脑\"的要求，科技发明、高科技含量产品是企业制胜的法宝，科学技术似杠杆动力中的支点，是\"第一生产力\";现在则处于科技的高度发展但尚无质的突破之前，企业在相同、相近的技术平台上竞争，对人的\"心\"有更高的要求，如果一个新的科技产品、一个\"点子\"曾经能一时地救活或繁荣一个企业，那么市场经济条件下企业如何去赢得客户和员工的\"心\"更是成败的关键。\"科技\"加\"心灵\"方能使企业具有长久生命力。人心难测，不可替代，但又是兵家必争之地。

越来越多的企业意识到\"心\"的重要性。在宣扬其企业文化的语句中加入了更多对人性亲情的重视(如科技以人为本、优质生活保证等)。在其产品设计和经营理念中也体现得更加明显：相机变\"傻\";手机具备了\"一指通话\"、\"语音寻址\"等功能，给用户意外方便和惊喜。企业由\"品牌\"战略向\"文化\"战略发展，广告中\"质量第一\"、\"销量第一\"等用语正被诸如\"海尔中国造\"、\"科技以人为本\"等更具文化色彩的用语所替代。汉高公司于1998年将新的企业形象定为\"科技+心灵\"。

\"科技+心灵\"听起来很美，二者的平衡更是关键。科技的日新月异，使企业在科研开发(r&d)上不敢怠慢，投放大量人力物力。\"企业文化\"这一软性指标的工作，经常放于其次，似房屋中的\"名人画\"，只是显示其\"文化\"而已。所以日常生活中不难发现，经常是重\"脑\"轻\"心\"的现象：比如城市垃圾问题，将垃圾分类再利用科技进步(用脑)的结果，但不同的垃圾桶上标注\"有机\"、\"无机\"的样使垃圾投放者不知何从便是用\"心\"的不足，或\"八股\"遗风。再如公共标识问题，在有先进技术装备、环境优雅的卫生间的门上仅用汉或拼标注\"男、女\"也是狭隘的地域心理的体现。对公共设施，我们通常是用脑去评估它的科技，而用心去体会科技与自己的距离及能给自己带来的方便。我们设计建筑跨世纪的宏伟工程时，在运用现代高科技的同时，更应当考虑到\"百姓方便\"之最。愿更多的工程能象(北京)首都机场新的航客站一样，以\"亲切宜人\"为设计思想，以先进、安全和方便顾客为经营理念。少一些仅仅考虑外表的\"标识性\"建筑或不顾质量(科技)的\"献礼工程\"。

我们在竭力用脑开发设计高科技产品的同时，多多运用我们的\"心灵\"吧。\"产品代表我的心\"!

自目可剜，佛心难得

你怎样对待员工，员工便怎样对待客户。赢得员工的心与赢得客户的心同样重要，也是企业共同面临的问题。在讨论员工对待企业的问题前，首先应考虑企业怎样对待员工的问题。有一则故事讲：苏东坡善辩但不敌经常与其辩论的道僧。某日，苏问：你看我象何?僧答：象佛。僧问：你看我象何?苏答：象牛屎。苏窃喜并转告苏小妹。小妹曰：僧心中有佛，看物均为佛。你心中有何?

回到企业如何对待员工的问题上，可依员工在企业\"心\"中为何而(比较极端的)分类：一种是将员工当作\"手\"、\"干活的工具\"。这种\"作坊\"式的企业对待员工的方法是\"管、卡、压\"，有时甚至置国家法律而不顾，存在对员工实施体罚、污辱人格的现象。属\"原始没落\"的企业文化。

第二是将员工作为\"脑\"、\"高智商工具\"。特征之一是企业的系统和制度非常完善。特征之二是在招聘中的\"精英策略\"，和注重技能培训，希望将员工\"武装到牙齿\"，成为大机器的一部分。系统的各个部件是可替换的，而部件对系统会产生依赖感，缺乏适应性。属于\"温室文化\"。

第三种是将员工作为\"人\"--具有个性情感的人。在招聘、培训中注重技能的同时更加重视\"心灵\"的要求和培育。特征之一是对人的依赖。特征之二是系统政策的多变。姑且称之\"悟空文化\"。

大自然中极端的\"暴晒\"和\"暴雨\"都有可能导致灾难。我们在对待员工时也不能极端，而是平衡--理性制度管理之\"东方红\"与感性原则教育之\"西边雨\"的平衡。企业与员工的关系类似夫妻关系。所有的妻子都希望夫君不断发展，事业成功。但又担心他成功后变心，\"变坏\"，成为\"陈世美\"。国外有句谚语：\"女人用外表吸引男人，用美食拴住丈夫\"。如果企业的名声、工资奖金和培训等是企业的外表，那么企业文化便是妻子手中的一道菜。

企业在对待员工的培训问题上，有时也象我们一些父母教育子女一样，注重\"才\"--知识技能的培训、培养和投资，而忽略对\"德\"--性格品性的教育。因此面临的困惑也极为相似：老板说\"培训越多，跳槽越快\"，抱怨员工对企业没有忠诚感;家长说：\"现在的孩子不知道心痛父母;缺乏同情心……\"。如果我们仅仅担心自己的员工、孩子因知识技能落伍而无法适应市场激烈的竞争，便要有面对高智商低情商\"新类族\"的勇气和心理承受能力。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找