

# 人力资源管理学习计划

## 篇1：人力资源管理学习计划

人力资源管理,顾名思义,这个学科一定是与人打交道。当初选择这个专业时感觉人力资源这门学科相比机械和无机化学等理科专业应该是学起来比较有趣和轻松的。但是我的性格是比较拘谨,并且不太喜欢主动交朋友,加上高中是学理科的,理性思维占主导,也就是情商比较低。我最大的缺点是说话比较直,自己有什么想法和意见就想立刻说出来,虽然给人感觉很真诚,但有时也会是对方感觉到不舒服。所以我的性格特点与从事人力资源工作的人应具备的素质背道而驰。学习这个科目对我来说是一种挑战。

大一开了三门与人力资源相关的课程:HRM,专业导论和组织行为学,学习了这三门课程后让我对学习人力资源的态度有所改变,从刚开始质疑自己能否学好人力资源而苦恼,如今我只想,既然选择了,就一定会坚持到底,我想我愿意接受挑战。

通过几个月的学习,对人力资源也有了简单地了解。它主要有七个职能:

1.人力资源规划2.工作岗位研究3.招聘与录用4.培训与开发5.绩效管理6.薪酬管理7.劳动关系管理。如果现在问我你更喜欢哪一项?我现在一定会说“不知道”,但我会再慢慢学习中找到感兴趣并且适合自己的来学习。我觉得学不在多,而在于精。要做到别人不会做的我会做,别人会做的我能做的更好。除了学习好专业课外,我还会主攻语言类,学好日语和英语,尤其是口语交际方面,一口流利的英语永远是进入公司最好的敲门砖。我上课不喜欢发言,即使我内心有想法,我觉得这是不自信的表现。学人力的不应该这样,究其原因还是看书看得少,肚子里没墨水,说出来的话也没有感染力。大学的图书馆是一座丰富的宝库,四年中好好利用它,将会得到人生中一笔不可多得的财富。

人力资源管理是一项职能性质的专业,只要坚定的沿着自己的方向走下去就能成为行业里的人才。国内的人力资源还不成熟,未来应该选择一个大规模的企业,人力资源才会更好的发挥作用,创造更大的价值,个人的发展空间才会更大。老师曾问过一个问题:“问问自己五年后会在哪里?”说实话,当时脑子里一片空白一点想法都没有,我想要清楚地回答这个问题并不是一件简单的事,因为它并不是靠冥思苦想就能获得的,它应该是在我们的学习或生活中一步步浮现出来的,一步步发现了我们愿意终身从事的职业,并随着我们对自身要求的提高,从而实现自己的人生价值。

## 篇2：人力资源管理学习计划

年末将至,公喇嘛人力资源管理公司在本年度取得较为迅速的发展,为做出合理的人员配置计划、人员招聘计划、绩效考核计划、职业发展计划,人力资源部特做了精密的年度培训计划,以使以上各项计划能顺利实施。此外,为使员工不断的更新知识,开拓技能,改进员工的动机、态度和行为,使企业适应新的要求,更好的胜任现职工作或担负更高级别的职务

, 从而促进组织效率的提高和组织目标的实现。

## 一、总体培训目的

对各部门业务骨干进行培训，使各业务骨干进一步增强业务水平，理人员，实现企业发展和员工自我实现的相结合。此外，的岗位适应后，仍然不能较好地适应工作岗位和业务流程，给他们提供培训。

## 二、具体目标

1.加强公司管理人员的培训，完善知识结构，增强综合2.增强科技研发、3.不断提升操作人员和业务骨干的业务水平4.使新员工在入职前对公司有一个全方位的了解，明确自己的岗位职责、工作任务和工作目标，尽快进入岗位角色，适应工作群体和规范，形成积极的态度。

## 三、原则与要求

1.坚持按需施教、务求实效的原则。根据公司发展的需要和员工多样化培训需求，分层次、分类别地开展内容丰富、形式灵活的培训，增强教育培训的针对性和实效性，确保培训质量。

2.坚持自主培训为主，外委培训为辅的原则。整合培训资源，建立健全以公司培训中心为主要培训基地，临近院校为外委培训基地的培训网络，立足自主培训搞好基础培训和常规培训，通过外委基地搞好相关专业培训。

3.坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则。2012经营管理培训累计时间不少于4天;8工培训累计时间不少于12天。

## 四、培训对象：

(一)此次培训主要针对我公司的各部门主管，和本年度培训内容与方式：

1、组织相关人员参加专场讲座。

2、行轮训，重点提高他们的管理能力、人际沟通能力和业务能力。

3、开阔眼界、拓展思路、掌握信息、汲取经验。组织部门主管分期分批到大型人力资源管理企业学习参观，了解生产经营情况，借鉴成功经验。

### (二)业务骨干培训

1、由各内师大经济学院胡伟华老师进行专题技术讲座，培养管理咨询和沟通能力，提高业务水平。

2、组织业务到同行业其他管理公司学习、学习先进经验，开阔视野。年内计

划安排两批人员到单位参观学习。

3、加强对外出培训人员的严格管理，培训后要写出书面材料报培训中心，必要时对一些新知识在公司内进行学习、推广。

### (三)新招员工培训

1、增强业务水平和熟练程度，请老员工进行业务指导。

2、措施及要求

(一)公司领导高度重视，划，树立长远观念和大局观念。

(二)一是加强和高等院校(主要是内蒙古师的联合办学力度，在就近院校设置培训实习基地，并充分发挥他们的培训资源和专业特长，积极整合，合理开发，使其在公司人力资源培训开发中发挥骨干作用;二是要根据公司内部自身专业特长，选择专业或课题，组织编写适合企业特点的培训教材或讲义;三是要加强企业专(兼)职培训师队伍建设，实行资源的有偿服务。

(三)确保培训经费投入的落实。

(四)确保培训效果的真实有效。一是建立监督制度。对员工和管理者培训工  
作成绩显著，扎实有效的单位和培训机构给予表彰奖励;对培训计划落实不到位，员工培训工作滞后的部门予以通报批评;二是建立员工培训情况反馈制度，坚持将培训过程的考核情况及结果与本人培训期间的工资、奖金挂钩。实现员工自我培训意识的提高。

### 五、培训目的

为更好地完成下一年度的工作计划，同时，对各部门业务骨干进行培训，备用管理人员，实现企业发展和员工自我实现的相结合。此外，段时间的岗位适应后，给他们提供培训。

## 篇3：人力资源管理学习计划

回首过去一年的工作，总的来看取得了一些成绩，但由于工作经验的不足，也相对存在一些不足之处。如何在今年的工作中对去年的工作进行总结，继承和发扬过去工作中存在的优点，摒弃工作中存在的不足，成为20xx年工作的重中之重，为了使今年的工作能够取得满意的成果，确保工作开展有章可循，现制定下年度培训科工作计划。具体步骤如下：

一.适应公司发展规划，合理制定工作计划：在集团公司"实现百年英特尔"、24个月内实现销售总额翻3到5番的总体战略目标的指导下，为响应集团公司在20xx年"决战两江"的工作部署，今年全国各销售分公司都制定了高出去年的销售计划，在用人需求上也对我们人力资源部提出了更高的要求。我们培训科根据市场实际用人需求，现制定20xx年整体培训计划。

二.加强讲师队伍建设，提高自身培训能力：结合年初集团公司给我们人力资源全国总部制定的总体招聘和培训计划，年度内为下属各销售分公司招聘培训大量合格的优秀员工，而由于我们讲师队伍目前人数比较少，还远远不能满足培训工作的需要，所以加强讲师队伍建设，增加讲师人数，提高讲师素质成为今年我们培训科工作的步。

三.收集市场销售信息，丰富课堂培训内容：由于目前我们的讲师队伍大多缺乏市场尤其是英特尔市场的实际运作经验，所掌握的市场信息仅仅局限于听来的一部分片面的内容，所以在过去的培训课程中，理论知识虽然非常的充足，但市场案例却非常少，以至于培训结束的学员在下到市场之前对英特尔的市场运作情况还是一知半解。所以下一步我们决定响应公司号召，分批派讲师下到市场中进行锻炼，不断收集市场信息，丰富自身内涵，提高讲课质量，确保今后培训出来的学员下到市场后具有极强的市场开拓能力。

四.合理安排培训课程，编制修订培训讲义：结合今年年初集团公司全面开展春季大会战的战略部署，配合全国各分公司的人员需求，我们人力资源部培训科相应的制定了各类培训课程，并结合市场实际情况进行讲义的编制。

1.具体培训时间的安排。在时间安排上我们主要根据全国各分公司的用人需求缓急程度，制定10到15天的培训计划，具体安排如下：

A.循序渐进、由浅入深、学以致用培训原则：结合学员刚来参加培训时对英特尔公司的企业文化、产品知识和市场情况都不了解的实际情况，我们采用循序渐进、由浅入深、学以致用的培训原则，确保学员学习的深度。

B.先洗脑、后灌输、再整合的培训方法：结合学员在来英特尔公司之前大都有一些市场销售的经验，个人的主观意识比较强这一现象，我们采用先洗脑、后灌输、再整合的培训方法，对学员进行有针对性的培训。

C.分类讲解、强调重点、穿插互动的培训模式：结合人对知识学习和了解的特性，我们采用分类讲解、强调重点、穿插互动的培训模式，保证了课堂的生动性和课程的连续性，以及市场问题的解析，保证学员在培训期间与市场的"接触"。通过以上培训安排，切实保证培训出来的学员在下到市场后适应2到3天就可以完全投入到工作之中，为企业创造高额的利润。

2.相关培训内容的制定。具体培训内容包括企业文化、产品基础知识、市场营销基础和营销知识、四部门销售政策、团队建设和管理、时间管理规划、潜能开发和心态调整。

A.企业文化(计划安排1—2天课)：主要包括我们沈阳宏元集团的发展历程以及集团公司下属各企业尤其是英特尔管业集团的具体情况以及张总针对集团公司发展编写的各类文章(家—英特尔、责任与忠诚、态度决定一切、市场论等文章)的培训。另外，结合现代企业的发展离不开企业文化的实际情况，给学员安排专业的企业文化课程，提高学员的"家—英特尔"的意识以及"责任与忠诚"的态度，帮助学员

树立正确的人生观和价值观，把自身的利益和企业的利益结合在一起。并在培训之后要求学员写适合英特尔公司发展目标的个人职业生涯规划。

B.产品基础知识(计划安排3—4天课)：针对目前我们英特尔公司适应市场发展的各种新产品层出不穷，在教会学员公司传统的四大类产品(PAP类、PP—R类、PVC—U类、PE类)的同时，我们也要注意各类新产品知识的培训，确保所有学员都能够系统的掌握公司所有的产品的知识，以让下到市场的业务人员能够适应市场需求和基本变化，提高销售额度，不断为公司创造更高的利润。

C.市场营销基础和提高知识(计划安排2—4天课)：结合培训时间的长短，我们计划在市场营销课程中安排适合英特尔公司市场发展的相关培训课程，包括运筹帷幄的基础理论、决胜千里的实战知识，从基本的陌生拜访、销售谈判、网络和终端销售到系统的整合营销传播知识在实际销售工作中的应用。通过系统的培训，提高业务人员的销售基本技巧和常识。

D.四部门销售政策(计划安排2—3天课)：四部门销售政策是我们公司开拓市场的法宝，在过去四年多的市场开发工作中采用的一部作PAP网点的服务和维护工作、二部作地市级PAP经销商的开点和盘活死户的工作、三部作县级代理的开发工作、四部作工程的开发工作的运作模式已经得到了大的价值回报和充分的证实，所以我们在今后的培训工作中要对学员重点加强公司销售政策的培训力度，从系统的讲解到实际的市场案例的学习，让学中明确英特尔公司的市场游戏规则，以保证对市场的适应性。

E.团队建设和管理(计划安排1天课)：教给学员基础的团队建设和管理工作，提高他们对自身的成长和进步的要求，能够有效地促进和提高业务人员今后的工作积极性，在自身做好业务工作的同时能够带动其他业务人员很好的工作，从根本上解决一线业务人员工作中消极、怠惰的现象。