# 202\_年人力资源实习报告总结模板

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2025-01-27

*总结,汉语词语,读音为zǒngjié,意思是总地归结。今天为大家精心准备了202\_年人力资源实习报告总结模板，希望对大家有所帮助!　　202\_年人力资源实习报告总结模板　>　一．实习目的　　经过基础课和专业基础课上的学习，我们对人力资源管理...*

总结,汉语词语,读音为zǒngjié,意思是总地归结。今天为大家精心准备了202\_年人力资源实习报告总结模板，希望对大家有所帮助![\_TAG\_h2]　　202\_年人力资源实习报告总结模板

　>　一．实习目的

　　经过基础课和专业基础课上的学习，我们对人力资源管理的相关知识有了一个初步的认识和了解，在接下来进一步学习工作开展之前，我们需要对不一样类型的企业人力资源管理的工作进行适当的了解并且还要对相关行业的从业者有一个初步的接触以便我们在以后的学习中更具有目的性。同时与市场中的HR从业者进行应对面的接触也会对我们自身的未来成长有所帮忙和启发。加强我们以后走上社会之后将理论和社会实际联系的本事。

　　1、了解中国特色国情下的HRM现状、各大中小企业的HRM现状。

　　2、了解当下企业内部HRM情景以及HRM从业人员的现状分析。

　　3、了解人力资源管理相关行业就业从业情景。

　>　二、实习方式

　　1、人力资源专家讲座。讲座一：中国情境下的HRM研究。讲座二：公务员招聘中的人才测评方法。讲座三：HRM专业的进阶之路。讲座四：企业人力资源管理的法律边界和案例解析。讲座五：HRM从业人员的职业成长。

　　2、HRM沙盘介绍与实操。

　　3、考察招聘会。去招聘会现场实地考察并具体了解HRM职业发展现状及就业前景。

　>　三、实习过程

　　第一周周一：第一天我们简单的听取了曹国年教师对实习周的介绍和任务安排。

　　第一周周三：我们有幸听到了南京财经大学秦伟平博士给我们带来的讲座：中国情境下的HRM现状研究，我们明白了当前中国HRM行业一些存在的问题以及一些值得反思的地方。中国是一个讲究人情关系的国家，在中国有不少企业并没有像西方企业那样完善的人力资源管理制度，这些现象产生的原因一方面是由于中国人更讲究人情世故，另一方面则是由于中国企业没有一套完整的制度来约束和管理企业内部的人力资源工作，这导致的结果就是企业不能有效并且客观公正的进行人力资源相关的工作。我们在以后的就业和从业中应当摒弃这种陈旧的观念，努力与国际接轨，为中国企业的良好发展贡献力量。

　　第一周周五：南京天策管理咨询公司省公务员考官秦晓蕾博士给我们带来的讲座：公务员招聘中的人才测评方法经过几个简单的例题给我们讲解了有关公务员招聘的情景。公务员热也是一个不得不说的中国特色国情，当下我国还处在社会主义初级阶段，在各种体制亟待完善的今日，报考公务员的热潮是否应当给我们带来更多的思考和反省呢？或许也真的有人有着光明的追求和信仰梦想着有一天能够为祖国和人民服务，可是我相信大多数人还是奔着公务员的待遇和福利去的，当下中国大学生的就业压力很大，而公务员又是一个相对来说比较稳定的岗位。如果经过一段时间的复习然后能够经过考试这样就拥有一个铁饭碗那么何乐而不为呢。可是这极低的经过率确实让很多人望而却步，并且看惯了社会负面消息的我们能否给党和国家一份满意的答卷也是一个值得深思的问题。

　　第二周周一：本次为我们带来讲座：HRM专业的进阶之路的是来自南京佑佐管理咨询公司的副总经理徐洪江博士。徐博士形象而深刻的给我们介绍了一个管理咨询公司业内的职责和相关工作情景。他给我们详细分析了“为什么企业本身能够自我解决的内部管理工作会到外面去找咨询公司来做呢？”这一问题。企业的良好运营和发展需要一个制度来约束，任何企业都不能保证自我的制度是完美的是没有缺陷的，管理咨询公司存在的意义就是不定时的发现企业存在的问题并帮忙企业解决这些问题，虽然有时候企业自身能够发现这些问题并且有本事解决，可是从企业的角度出发，企业要解决这些问题所需要花费的人力物力财力要远高于从外面聘请管理咨询公司来做这项工作，所以往往大多数企业也是愿意聘请管理咨询公司来进行这项工作的。这也是人力资源管理的一个发展方向，有时候从事HRM相关工作并非是要到企业中去，管理咨询公司也是一个不错的选择。

　　第二周周三：第四个讲座：企业人力资源管理的法律边界和案例解析是由江苏振泽律师事务所徐广明律师带来的。徐律师就人力资源工作中会遇到的较多的劳动法进行了简明扼要的阐述，人力资源从业者在工作中遇到的较多的法律相关的知识基本都跟劳动法有关系，并且上学期我们也有进行过这门课的教授工作，所以徐律师所介绍和解释的资料相对来说就不会那么难懂。我们在从事人力资源相关工作时首先必须要对相关法律有所了解进行工作时也不能违反法律，当然，

　　这些还是和要靠我们自我自觉在先，如果单单只靠法律来约束的话相信不管是谁都不能很好的完成工作。

　　第二周周五：最终一个讲座：HRM从业人员的职业成长是由银城集团股份有限公司人力资源部朱咏田经理带来的。如果说前面的讲座还比较概括化并且生疏不易懂的话那么这个讲座则显得更容易贴近我们即将到来的职场生活。朱经理很年轻，从业仅有7、8年，可是给我们带来的讲座却不似他的年龄那般青涩懵懂，他结合自身的经历给我们详细介绍了在企业中人力资源相关工作的资料和怎样开展工作等。朱经理的那张工作的一天幻灯片给我们展示了他一天的工作，经过展示，我们了解到人力资源工作的具体资料以及怎样更好的完成公司的工作和上级下达的任务。最终，朱经理还不忘给我们推荐了3本好书《高效能人士的7个习惯》、《此刻，发现你的优势》、《要事第一》。在大学中我们有丰富的课外闲暇时间，有不少人用这些时间打游戏、谈恋爱、参加学生社团等等，这些在大一大二或许还能够理解，可是放到大三来讲我觉得这是十分不好的现象，我们应当感受到即将毕业之后就业的压力然后能够更充实自我让自我的大学生活不留遗憾。

　　第三周：沙盘介绍与实操。给我们带来沙盘介绍与实操的是南京睿哲管理咨询公司总经理的朱杰博士。HRM管理沙盘，是以沙盘为载体，以学员为主体，主角扮演，模拟演练，实战感受，讲师点评，案例分析。彻底颠覆传统的讲座式教学模式，经过模拟企业运行，使受训者在主导“企业”各项经营管理活动的训练过程中体验得失，总结成败，进而领悟科学管理规律，提高企业管理本事，具有很强的参与性、互动性、实战性、竞争性、体验性五个显著的特点。而我们学生作为学员，在模拟经营的过程真正体会到了管理的重要性，人力资源管理作为企业中“承上启下”的重要环节，它是书本上体现不出来的科学。企业经营的好坏，是各部门相互协作的后果，HRM在企业内外部“环境”分析，人员的招聘，培训，调配和薪酬管理不再那么抽象，在沙盘中我们自我就在做，能感悟到业务经理在人力资源管理上的作用，也能摸索到一些HRM中实物性的规律，很受启发。

　　另外，我们还利用周末的时间实地参观了一次附近的招聘会，详细情景将会

　　在以小组为单位的人才市场调研报告中做具体说明。

　>　四、实习总结

　　时间过得真快，转眼间三周实习的时间就过去了。这丰富而又紧张的三周实习生活让我对我们专业有了一个更深刻的认识以及一个更深入的了解。

　　实习周开始之前，我就有一种“实习就是放假”的感觉，可是真正进入实习周之后，我却不这么想了。人力资源管理作为一门理论与实践密切结合的学科，与之相关的专业实习是巩固我们的人力资源管理理论，强化我们对各项人力资源管理技术熟练程度的一项基本的培训实践环节。尽管受专业特质本身的影响，认识实习并没有安排参观企业人事运作，可是经过讲座交流活动的方式各位教师给我们的答疑解惑，也能让我们这些在校学生真实地感受一下HRM在企业实际运营中所发挥的各项作用。

　　在经过了两个学年的基础课学习之后，虽然我们已经对HRM相关知识有了必须的了解，可是经过两周的实习生活我发现理论与实践其实还是有差距的，各位前辈讲座中提到的专业术语有很多根本就是书本上所没有的，并且也是学不到的，这让我受益匪浅。如果单单想靠书本上学到的理论知识就想做好企业的管理工作实在是痴人说梦，做好管理工作是靠一点一滴的经验积累而来。虽然说仅有理论知识是不够的，但我们也不能完全摒弃理论，理论是前人在实践的基础上总结而来的，我们要将理论与实践结合起来，为HRM的学科发展贡献微薄的力量，在今后的从业生活中让人力资源管理在企业中能够更多的发挥作用。

**202\_年人力资源实习报告总结模板**

　>　一、引言

　　人力资源是第一资源。实现科技进步，实现经济和社会发展，关键都在人??在知识经济时代里，人力资源将成为经济和社会发展的核心载体、第一资源及第一推动力。而人力资源管理则是对人力资源实行有效的开发和利用，实现人力资源的合理配置，最大限度地开发和利用人力资源，有效地激励员工，保持资本的竞争优势。

　>　二、实训目的

　　在大三第一学期里，在杨老师的指导下，我专业且深入地学习到了人力资源管理概论、工作岗位分析、人力资源规划、招聘、甄选与录用、组织调配、薪酬管理、绩效考核、人力资源培训与开发、职业生涯管理、劳动关系管理、企业人力资源保障等方面的理论知识;同时通过参与不同模块的实训，既可以体验到人力资源管理方法与技巧方面的培训，又能提供我们掌握、分析和解决人力资源管理中的基本问题的能力的机会，使人力资源管理的理论得到验证。

　>　三、实训内容

　　通过本学期人力资源管理课上的案例分析实训，让我进一步了解了人力资源管理的主要内容。人力资源管理主要包括人力资源管理概论、工作岗位分析、人力资源规划、招聘、甄选与录用、组织调配、薪酬管理、绩效考核、人力资源培训与开发、职业生涯管理、劳动关系管理、企业人力资源保障等方面。简单来说，就是企业运用现代管理办法对人力资源获取、开发、保持和利用人等方面进行的计划、组织、指挥、控制和协调等一系列活动，最终实现企业发展目标的一种管理。

　　(一)人力资源管理概论

　　实训项目：1.八种人的安排。

　　2.解决“富强油漆厂”的问题。

　　分析：1.对于新招聘人员表现的八种类型，首先得明确自己属于哪种类型;再分析如果我的手下有这种类型的人员，将如何安排他们;最后分析在另外一种工作环境中，会不会有一样的安排。

　　2.富强油漆厂的供应科科长施迪闻在员工激励方面体现的哪些激励理论，该如何解决油漆厂关于奖金分配的问题。

　　启示：人力资源管理的核心问题：即把合适的人放在合适的位置上。实现“适岗适配”，人尽其才、才尽其用。

　　同样，奖金的分配也要根据员工的绩效来评定，奖金的多少决定着员工的工作积极性;提高奖金的额度，让员工们觉得公司很重视他们，让他们有一种自豪感，工作效率自然而然就上去了。

　　泰罗曾经提到“第一流的工人”。认为所有的工人都是一流的工人，如果工人不能成为第一流的工人，那是因为管理者没有为工人找到最适合他的岗位。所以，培养所有的工人都成为一流的工人是管理者的首要职责。

　　我常听到当老板的不满手下的员工，但是从人力资源管理的角度来说：没有不好的员工，只有不好的老板。学习人力资源管理，要学会从人力资源管理的角度看待问题。树立从人力资源管理角度出发的管理理念是很重要的。

　　(二)工作分析

　　实训项目：1.针对特定的职位进行职位分析。

　　2.撰写职位说明书。

　　分析：1.学习片段写实：选择一天的学习活动进行真实记录，用工作日志形式记录;

　　2.工作片段写实：编写办公室主任的工作日志写实片段;

　　3.撰写职位说明书，内容包括：基本资料、工作内容、任职资格说明、工作环境、考核标准等方面。

　　启示：工作分析是一项技术性很强的工作，需要做周密的准备，还需科学的、合理的操作程序，包括：计划(选择分析样本，确定职位分析的目的)、设计(调查与工作相关的背景信息)、收集(运用职位分析技术收集与工作相关的信息)、分析(整理和分析与工作相关的信息)、结果(形成职位分析结果)、应用(核对与应用职位分析结果)。

　　工作分析的结果是要用职位说明书来表达的，是用文件形式来表达职位分析的结果。

　　(三)招聘、甄选与录用

　　实训项目：1.编制人员招聘需求表。

　　2.编写招聘广告。

　　3.撰写《面试通知书》。

　　分析：1.编制人员招聘需求表，表中应包括申请部门、岗位名称、需求人数、需求时间、现有编制、工作地点、需求理由、招聘渠道建议、岗位需求、薪酬待遇、人力资源部意见、用人部门负责人意见等方面。

　　2.编写市场营销助理的招聘广告，在招聘启事中应包括公司简介、工作描述、任职资格、应聘的程序、应聘的截止日期、联系方式等方面。

　　3.撰写《面试通知书》内容表达清晰，语言简练。书中英表明应聘的单位、岗位，明确时间、地点、交通方式、联络方式、面试要求等，确认可否参加面试等内容。

　　启示：员工招聘的规范化、制度化和前瞻性已经成为企业的制胜之道;在科学的人力资源甄选中，是按照难易和成本大小来排布的，这样既能使整个招聘成本最小化，又能充分满足组织招聘的需求;而员工录用工作相对于企业的招聘和甄选来说显得不那么重要，在实际工作中往往成为人力资源部岗位分工容易疏漏的环节，实际上，人性化的录用程序会增加员工对公司的认同感，减少他们对新环境的适应时间，帮助他们迅速进入工作状态，提升企业管理效率。

　　(四)组织调配

　　实训项目：1.填写员工到职单。

　　2.填写员工调动晋升申报表。

　　分析：掌握运用员工管理方面的知识，依据编制员工管理相关表格，包括员工到职单和员工调动晋升申报表。

　　启示：掌握组织调配的业务技能，根据给出的背景材料，编制企业员工的到职单和员工调动晋升申报表;并且作为人力资源部专员，要将组织调配表教会给企业的每一位员工，尤其是新员工，做到人尽职责。

　　(五)薪酬管理

　　实训项目：1.计算员工的加班费。

　　2.计算员工的工资单价。

　　3.计算员工的实发工资，并编制员工工资发放单。

　　分析：运用薪酬分析的方法，掌握工资的计算方法及操作技能，模拟现行薪酬结构分析与计算。作为人力资源专员，这在以后的工作中是常用的。

　　启示：有效考评是设计薪酬激励机制的基础。薪酬管理的目标：确保企业最佳的劳动力;有利于促进企业的长远发展;促进劳资之间或员工与企业之间的关系和谐。

　　(六)绩效考核

　　实训项目：拟定一份企业管理管理人员考评办法。

　　分析：由于企业中人员的类别不同，考评项目也有所不同。就企业管理人员而言，除了要进行日常工作行为考评外，重点应当在领导能力、策划能力、工作绩效、责任感、协调沟通、授权指导、品德言行、成本意识等方面进行考评。除了对员工的工作绩效进行全面考评，还应当对日常行为进行考评。主要的考评项目包括出勤情况和奖惩情况等。

　　启示：我们通常把绩效管理看成一个不断发展的循环过程，这个过程分为四个环节，包括绩效计划、绩效辅导、绩效考核与结果使用。四个环节循环作用，不断提高实现组织目标的效率，而其核心是绩效考核。绩效管理的制度性要求管理者必须制定工作计划目标，必须对员工的工作进行评价，必须与下属充分地讨论工作绩效，并帮助下属提高绩效。这个过程能帮助管理者掌握管理的技巧，养成科学的管理习惯，帮助员工提高工作效率，最大限度地开发潜能，促成企业的战略规划得到有效的落实，从而提升企业整体管理水平。

　　(七)人力资源培训与开发

　　实训项目：编制培训计划

　　分析：为公司设计一个为期三天的新员工培训计划。培训计划应包括方案背景、培训定位、培训目标、培训内容、费用预算、培训制度、培训评估方案几项内容。其中培训内容至少应包括培训项目、培训形式方法、培训时间安排。

　　启示：许多国际型的知名企业，均致力于员工的培训与开发，并形成了自己独特的人力资源开发管理模式。正确认识人力资源的培训与开发，需要了解员工培训与开发对企业经营管理的意义，以及企业如何进行培训与开发，从而评估这项工作对于不用发展阶段的企业所带来的成本耗费。

　　(八)劳动关系管理

　　实训项目：如何订立、履行、变更、解除与终止劳动合同

　　分析：在劳动关系变化情况下为职工办理劳动合同的变更手续，包括劳动变更通知书、劳动变更协议、续订劳动合同意向书及劳动争议处理等方面。启示：现实中，用人单位的强势和劳动者的弱势又是不争的事实，劳动合同大多是用人单位提供的格式合同，在当前劳动力供求关系基本处于资方的背景下，劳动者对劳动合同只有签或不签的选择，而少有讨价还价的余地。

　　>四、总结

　　“世事洞明皆学问，人情练达即文章”，通过这学期的人力资源管理实训，使我了解了企业人力资源管理运作的基本流程，锻炼了实际操作能力，对于我以后从事人力资源工作有很大的帮助。总之，人力资源的学习需要我们不断积累经验，还需要我们多多听取他人的意见。

**202\_年人力资源实习报告总结模板**

　　为了在实际中体会理论，运用理论，受益匪浅，同时打开了视野，增长了见识，使我认识到将所学的知识具体应用到工作中去的重要性，为以后进一步走向社会打下坚实的基础，我选择在\_\_公司进行人力资源专业的毕业实习期间尽快调整好自己的学习方式，调整心理，各方面都做好充分准备，去适应社会，才能被这个社会接纳，维持生存进而更好地发展自己。以下是我的实习报告。

>　　一、实习任务

　　1、做好实习笔记。

　　2、联系所学专业知识，多思考，多请教。

　　3、总结实习中所学的知识及心得体会，完成实习报告。

>　　二、实习时间

　　2023\_\_年x月x日

　>　三、实习内容

　　刚进公司时，对整个人事部的工作非常陌生，工作也不知道从何下手，更谈不上管理。后来在公司领导和同事的指导帮助下，开始对部门对业务，对职位职责有所了解，并充分地应用在学校学到的知识，很快的了解了公司的运作流程。这些事情看上去很简单，但是真正实施起来难度不小，需要注意工作流程的了解;应用专业知识的熟悉;人际关系的协调;与上司、客户和同事的沟通技巧等。这些在学校是远远学不到的，只能是大概的有些了解，并不是很清楚，经过一段时间的实践，才让我真正的全方位的了解，当然还有很多东西目前掌握的还不够，需要以后的多加了解和学习。

　　由于我更多的是想了解人事部整个部门的工作流程和人力资源管理方面的知识，所以我经常性地努力争取更多的机会去接触专业知识多涉及到的领域，而不仅仅局限于完成文员的岗位职责。一开始会觉得很难堪，因为你实在是初出茅庐，尽管你是人力资源专业出来的，但是同事们特别是年龄大一点，职位高一点的员工一般都不会给你机会，也不会相信你，甚至有的还会给你脸色，要不就还会误会你的意思，以为你是在炫耀，要不就是邀功，其实这些都是在实习的时候我们要努力克服的。我们唯有的方法就是真诚和谦虚，还有不放弃的精神，比如在我的一再努力和要求下，我拥有更多的机会去参与部门里的其他工作，而不仅仅局限于了一个文员，印象最深的就是我硬是参加了实习期间公司招聘计划里的职责编写工作，尽管还是犯错了，但是我没有受到过多的责怪，相反经理还给我认真的上了一课，那真的是有一种“听君一席话，胜读十年书”的感觉。

　　遇到到挫折时，我发现不妨从调整心态来舒解压力，面对挫折。遇到挫折时应进行冷静分析，从客观、主观、目标、环境、条件等方面，找出受挫的原因，采取有效的补救措施。树立一个辩证的挫折观，经常保持自信和乐观的态度，要认识到正是挫折和教训才使我们变得聪明和成熟，正是失败本身才最终造就了成功。学会自我宽慰，能容忍挫折，要心怀坦荡，情绪乐观，发奋图强。善于化压力为动力，改变内心的压抑状态，以求身心的轻松，重新争取成功。我体会到办事要稳，情况要实，主意要慎。而要做到这些，必须态度认真，作风过细，不能疏忽大意，不能马虎潦草，力求每一个环节都不发生差错。否则就会贻误工作，甚至酿成难以弥补的损失。在我实习的过程中，既有收获的喜悦，也有一些遗憾。也许是实习日子短，工作的认识仅仅停留在表面，只是在看人做，听人讲如何做，未能够亲身感受、具体处理一些工作，所以未能领会其精髓。但时通过实习，加深了我对工作的基本知识的理解，丰富了我的实际管理知识，使我对工作有了一定的感性和理性认识。

　>　四、实习心得与收获

　　这是第一次正式与社会接轨踏上工作岗位，开始与以往完全不一样的生活。每天在规定的时间上下班，上班期间要认真准时地完成自己的工作任务，不能草率敷衍了事。我们的肩上开始扛着民事责任，凡事得谨慎小心，否则随时可能要为一个小小的错误承担严重的后果付出巨大的代价，再也不是一句对不起和一纸道歉书所能解决。“天下英雄皆我辈，一入江湖立马催。”从学校到社会的大环境的转变，身边接触的人也完全换了角色，老师变成老板，同学变成同事，相处之道完全不同。在这巨大的转变中，我们可能彷徨，迷茫，无法马上适应新的环境。我们也许看不惯企业之间残酷的竞争，无法忍受同事之间漠不关心的眼神和言语。

　　很多时候觉得自己没有受到领导重用，所干的只是一些无关重要的杂活，自己的提议或工作不能得到老板的肯定。做不出成绩时，会有来自各方面的压力，老板的眼色同事的嘲讽。而在学校，有同学老师的关心和支持，每日只是上上课，很轻松。常言道：工作一两年胜过十多年的读书。工作很辛苦，所以每天7点不到就得起床去挤公交车，就算再寒冷再差的天气，只要不是周末，都得去上班，有时候公司业务繁忙，晚上或周末得加班，那留给个人支配的时间更少。

　　我们必须克制自己，不能随心所欲地不想上班就不来。每日重复单调繁琐的工作，时间久了容易厌倦。但是工作简单也不能马虎，你一个小小的错误可能会给公司带来巨大的麻烦或损失，还是得认真完成。一直以来，我们都是依靠父母的收入，而有些人则是大手大脚的花钱。也许工作以后，我们才能体会父母挣钱的来之不易。而且要开始有意识地培养自己的理财能力，我们刚毕业，工资水平普遍不高，除掉房租餐费和日常的开支，有时候寄点钱给父母补贴家用，我们常常所剩无几，一不留神可能就入不敷出成为月光一族，但此时我们再也不好意思伸手向父母要，因此很多时候我们要合理支配我们手中的这笔少的可怜的钱。

　　同事相处踏上社会，我们与形形色色的人打交道。由于存在着利益关系，又工作繁忙，很多时候同事不会象同学一样对你嘘寒问暖。而有些同事表面笑脸相迎，背地里却勾心斗角不择手段，踩着别人的肩膀不断地往上爬，因此刚出校门的我们很多时候无法适应。但是环境往往会影响一个人的工作态度。一个冷漠没有人情味的办公室，大家就会毫无眷恋之情，有更好的机会他们肯定毫不犹豫的跳槽。他们情绪低落导致工作效率不高，每天只是在等待着下班，早点回去陪家人。

　　而偶尔的为同事搞一个生日party，生病时的轻轻一句慰问，都有助于营造一个齐乐融融的工作环境。心情好，大家工作开心，有利于公司的发展。在电视上不止一次的看到职场的险恶，公司里同事之间的是非，我想我能做的就是“多工作，少闲话”。且在离毕业走人仅剩的几个月，更加珍惜与同学之间的相处。实习这两个月期间，我拓宽了视野，增长了见识，体验到社会竞争的残酷，而更多的是希望自己在工作中积累各方面的经验，为将来自己走创业之路做准备。

　　通过实习，我们才有了机会去面对着专业性人员，听着他们对专业性的讲解以及亲自看到了许多的大型通信设备，这些都很有助于我们对知识的理解以及与实际相联系，这些都很益于我们以后的工作。通过实习，让我体会到了通信在国民经济发展中所处的地位和所起的作用，加深对通信工程在生产生活中的感性认识，了解这些企业生产和运营的规律，学习这些企业组织和管理知识，巩固了所学理论，培养了初步的实际工作能力和专业技术能力，增强了我在通信工程方面的学业背景和对本专业的热爱。

　>　五、实习总结

　　总得来说这次的实习，我不敢说我懂了点点滴滴，但是我所学到的和感受到的是我终生受用一笔财富。因此，我坚信：只要我用心去发掘，勇敢地去尝试，认真的去请教一定会能更大的收获和启发的，也只有这样才能为自己以后的工作和生活积累更多丰富的知识和宝贵的经验。

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！