# 关于人力资源实习报告范文人力资源实习报告

来源：网络 作者：空山幽谷 更新时间：2025-04-20

*关于人力资源实习报告范文人力资源实习报告一对学生而言，实习可以使每一个学生有更多的机会尝试不同的工作，扮演不同的社会角色，逐步完成职业化角色的转化，发现自己真实的潜力和兴趣，以奠定良好的事业基础，也为自我成长丰富了阅历，促进整个社会人才资源...*

**关于人力资源实习报告范文人力资源实习报告一**

对学生而言，实习可以使每一个学生有更多的机会尝试不同的工作，扮演不同的社会角色，逐步完成职业化角色的转化，发现自己真实的潜力和兴趣，以奠定良好的事业基础，也为自我成长丰富了阅历，促进整个社会人才资源的优化配置。

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。参观、学习企业的生产、销售流程和理解企业文化精髓，有利于加深对现代企业营销管理现状的了解，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。

20xx年7月8日至20xx年7月31日

文化发展有限人力资源部

办公地址：

厂址：

文化发展有限始于20\_年，主要致力于旅游景区、主题公园、大型演艺活动的策划，是国内最有朝气、实力的品牌文化。主营旅游景区演艺规划策划、景区节目编排制作，景区演艺管理，景区活动项目策划。

在实践中形成了“创想、娱乐”的核心价值观，坚持以做“欢乐旅游的播种人”为定位，倡导“以智慧创造演艺，以传递欢乐”的品牌理念，为客户提供以旅游文化娱乐活动为核心的欢乐产品，打造成为中国实力的旅游景区演艺规划、策划、制作、管理。

几年来，始终坚持这样的专业态度和敬业精神，竭诚为深圳锦绣中华、中国民俗文化村、成都欢乐谷、西安大明宫国家遗址公园、长沙世界之窗、重庆美丽乡村嘉年华等客户打造旅游品牌，提供专业的景区演艺策划、规划、制作等服务。伴随着这些客户在旅游业中取得的累累硕果，鼎彝也在景区常态演艺、景区节日活动策划等领域积累了丰富的经验，形成了一套成熟的国际化服务体系。

始终站在旅游景区规划的最前沿，树立了景区演艺策划的标杆，引领景区旅游文化走向新的高度。

我们的实习主要分为三个阶段：

第一阶段从7月8日—7月14日，我们主要是接受了为期两天的培训，办理了相关的入司手续，对工作做了简单的学习很认识。

第三个阶段从7月24至结束，我们是在大明宫遗址公园度过的，在这里，我们遵循的安排，和其他同事一块管理景区事业。我们每天早上在辖区的各个摊点检查其是否合理、卫生、还有各位工作人员的服务态度等等，此外，我们还充当销售人员，亲自和顾客面对面交流。

首先，我要总结一下自己在实习期间的体会。

1、自主学习。工作后不再象在学校里学习那样，有老师，有作业，有考试，而是一切要自己主动去学去做。只要你想学习，学习的机会还是很多的，老员工们从不吝惜自己的经验来指导你工作，让你少走弯路;集团、内部有各种各样的培训来提高自己，你所要作的只是甄别哪些是你需要了解的，哪些是你感兴趣的。

2、积极进取的工作态度。在工作中，你不只为创造了效益，同时也提高了自己，象我这样没有工作经验的新人，更需要通过多做事情来积累经验。特别是现在实习工作并不象正式员工那样有明确的工作范围，如果工作态度不够积极就可能没有事情做，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、基本礼仪。步入社会就需要了解基本礼仪，而这往往是原来作为学生不大重视的，无论是着装还是待人接物，都应该合乎礼仪，才不会影响工作的正常进行。这就需要平时多学习，比如注意其他人的做法或向专家请教。

5、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，还有些培训或是学习不能找到重点，随着实习工作的进行，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习，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，我会持续地理解和体会实习中所学到的知识，期望在未来的工作中把学到的理论知识和实践经验不断的应用到实际工作中来，充分展示我的个人价值和人生价值，为实现自我的理想和光明的前程而努力。

实习是一种对用人单位和实习生都有益的人力资源制度安排。对接受实习生的单位而言，是发展储备人力资源的措施，可以让其低成本、大范围的选择人才，培养和发现真正符合用人单位要求的人才，亦可以作为用人单位的手段，让更多的社会成员(如实习生)了解用人单位的文化和理念，从而增强社会对该组织的认同感并赢得声誉。

**关于人力资源实习报告范文人力资源实习报告二**

熟悉现实企业中人力资源管理的运作体系和管理流程，把所学理论知识应用于实际工作中，锻炼社会实践能力，并在工作中学习新知识，掌握更多的企业管理经验，对所学的知识进行总结提升，以指导未来的学习重点和发展方向。

xx-7-22—xx-8-18

郑州景泰商品混凝土有限公司 人力资源部

郑州景泰商品混凝土有限公司(以下简称郑州景泰)坐落于河南省郑州市中某县，是一家以研究、生产、销售混凝土为主营业务的重工业制造企业，拥有员工200多人，占地近1000亩。王经理任郑州景泰总经理，下设财务部、人力资源部、生产部、实验室、物资部及车队6个部门。由实验室专门负责混凝土的成分研究工作，以生产出符合厂家所需的各种建筑材料;生产部负责混凝土的制造工作，为公司提供更多的物资储备;物资部负责混凝土的储藏、出库及销售等工作;车队则负责为客户提供运输服务。6大部门紧密联系，精诚合作，使得制造景泰向着更为强大的方向不断得发展。

(一)日常人事变动的手续办理

日常人事变动主要有员工新进入职、离职、岗位调动和适用转正，这些工作都是人力资源部最基础的人事管理，这也是在郑州景泰实习期间每天必做的工作。根据所在岗位的职责要求、技术要求和工作流程，可以总结为以下，主要包括入职、离职、转正和调动等一系列程序。

(二)招聘

1.接待应聘者者

每天来公司应聘面试的人都比较多，包括经过简历筛选后电话预约的、看到招聘信息直接过来的，以及通过本公司员工推荐的。接待工作主要是问清来访者的来历，同时提供相应 的应聘登记表与应聘者，有学历要求较高的岗位须提供初试测试题做简单测试，并指导其如何填写表格，需要茶水及其他服务的要及时提供。有些需要现场考试的岗位或是来用人部门复试的，要带其去相关部门安排考核或复试。这是招聘工作中很重要的一步，若想吸引并留住更多的优秀人才，做好这一步是关键。2.面试

对其中一些岗位的应聘者进行初步的面谈，主要是简单了解应聘者的工作经历、主要工作技能、态度、心态及交流沟通等方面的信息，考察他们在正式场合的语言表达能力及遇到突发事件的随机应变能力。

(三)员工培训

1.新进员工培训

对于新入职的员工，上岗之前必须进行专业的业务培训及企业组织文化培训，业务培训由人力资源部针对入职员工的岗位安排其所在部门的老员工对其进行培训并进行考核，考核合格后方可正式上岗。企业的组织文化是一家企业不断发展的精髓，培养员工对企业组织文化的认同感不仅有利于增强员工之间的凝聚力，还有助于提升士气，从而提高生产率，为企业创造更多的财富。

2.已有员工培训

每隔一段时间，总有一批新型材料的混凝土问世，它的生产方法、价格等一系列因素将困扰企业员工，这时就要求我们人力资源部门针对不同的物资安排专业人员对已有员工进行生产等业务培训。对已有员工的培训，要根据企业发展的步伐及混凝土更新的速度适时地进行，避免知识技术等落后的老员工在竞争中被淘汰。

(四)薪酬管理

对于制造业企业，一般采取固定工资制度加奖金制度，当然本企业也不例外，在固定工资制度的基础上辅之以奖金、福利等其他薪酬制度。对于不同的部门，薪酬制度也有所区别，具体如下：

1.对于财务部、人力资源部和物资部三个管理部门，主要施行固定工资制和福利，辅之以少量的奖金;

2.对于生产部和车队，在固定工资和福利的基础上，奖金制度也必不可少。生产部以生产量的多少来衡量任务量，在超出生产指标的生产范围内，针对超出部分的多少分配奖金。而对于车队，则采取类似的方法给员工分配奖金;

3.对于实验室这个研究部门，奖金制度则占重要位置。在固定工资和福利的基础上，每研制出一种新的产品，则意味着一种新的专利技术，当然会有大量的奖金，然后根据不同的岗位给员工分配金额不同的奖金。

在薪酬管理中，奖金属于正强化的激励政策，当然负强化的激励政策也必不可少。对于无故缺勤、工作出现纰漏和工作任务没完成的员工，要适时地处以惩罚，而扣除工资制度则是最为有效的负强化激励措施。例如，在财务部、人力资源部部和物资部，出现工作纰漏是不可避免的事情，这时就应对员工处以物质处罚;而在生产部和车队中，员工每个月的工作任务没完成也很常见，此时若不处以适当的物质处罚，则恐怕会导致员工越来越懒散，从而降低生产效率，减少企业收入。

(一)现代人力资源管理制度不健全

在郑州景泰，人力资源管理的多个环节仍处于传统的人事管理阶段，没有形成规范的制度化，职能多为员工考勤、工资制定和核算、招聘、人员调配、入职培训、合同和保险管理以及一些基础的人事档案管理，还没有完全按照企业发展战略的需要将员工及管理层作统一的规划，也未制定出符合企业人才需要的选择、任用、激励等制度规定，以达到尽最大可能地利用人的创造力，增加企业及社会财富的目的。传统的人事管理使企业在人员配置方面很难做到人事相宜、人岗匹配，人事配制的手段比较弱，形不成合理流动的优化配置机制。企业的人事安排往往多是因人设岗而非因事设岗，因岗设人，情大于法的人事管理仍然普遍存在。

(二)人员的选拔和任用存在不良局面

郑州景泰目前的招聘渠道主要为两种，一种是通过内部员工的推荐，另一种是通过网络等进行外部招聘。但是，通过内部招聘的很少，限制了内部员工的流动，缺乏给员工施展才能和晋升的舞台，在一定程度上埋没了潜在的人才，影响员工的积极性。同时，过于依赖内部员工的推荐，会存在着这样一个问题，通过内部人员推荐的成功应聘的机会多大于通过外部招聘的，以至于形成了内部的员工多数都有亲戚或朋友在本公司里的局面。企业重视内部员工的推荐很重要，但是，这也就难免会在公司内部产生复杂的人际关系和裙带关系。在人员任用和选拔方面，关系至上、情大于法的不良事情也难免出现，这对制度化的管理多会带来不便，难以做到任人唯贤，公平、公正也很难把握，影响企业的创新和发展。

(一)关于人力资源管理制度的建设

首先，必须制定符合企业战略发展需要和企业文化的人力资源管理制度。在制定制度时，要赢得企业高层的支持和企业广大员工的认可，提升人力资源部的战略层次，争取拥有一定制定权和执行权，一切以公司的利益为中心，避免流于形式。其次，改变传统人事管理的局面，将人力资源的几大模块如招聘选拔、培训开发、薪酬设计、绩效考核等建立健全并对其拥有一定的执行权，转变人力资源部被动做事的局面。制度应坚持以人为本的原则，重点考虑人力因素，重视人才的价值，尊重人的需求。最后，要将制度形成完善、规范的文本，如员工手册、企业规章制度、考勤管理制度、休假制度等相关人力资源管理制度等都应有相应的文本，做到有章可循、有规可依。同时，也要加大力执行力度，奖罚分明，坚持公平、公正、公开，坚持以制度管人，避免出现情大于法，让所有人都遵守规则，真正起到“热炉”作用。

(二)关于人员选拔和任用

第一，坚持人才是企业发展的唯一源泉。把员工视为企业的资本而非成本，重视和尊重人才，避免任人唯亲，关系至上。拓展人才引进的渠道，重视内部竞争和流动，提供员工发展和晋升的平台。第二，用人所长也要容人所短。选拔人才不能只看重学历文凭、工作经验甚至是关系，重视对创新型人才的培养，允许犯错，提供机会，以提升员工对企业的忠诚度。第三，留住人才是关键。无论是生产部的生产员工、研究室的专业技术人才还是管理人才都要防止外流，因为招到一个人的成本和难度远大于留住一个人。防止现有人力资源的流失，要从长远计议，树立所有人员都是人才的观念，重视员工个人发展需求，将员工的个人理想与企业的发展紧密联系起来，同发展共受益。

这段时间的实习，我感受颇多。有句话说得好，“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”，书本学来的东西，终究是要经过实践的，实践才是检验真理的唯一标准。

通过这段时间的亲身体验，感觉到实际的东西与教科书上的知识差距还是很大的，理论与实际的结合是需要磨练的。经过这个实习期的检验，也发现自身还存在一定的不足，例如人力资源管理专业知识还不够扎实，实际操作能力还比较差，沟通协调能力需要进一步的提高，应对复杂的现实情况处理能力还很欠缺。当然，在工作期间也犯过错误，如对一些常用人事表格的填写检查不仔细造成后期工作的不便，录入人事报表的数据时出现过误差，工作时由于粗心员工的身份证号码和身份证地址等错输和漏输的也有过。总之，实习就是一个发掘问题、检验知识、锻炼能力的过程，关键是能找到问题的要点和解决办法，在错误中不断成长。

“世事洞明皆学问，人情练达即文章。”这段时间的磨练，使我懂得了企业人力资源管理运作的基本流程，对招聘工作也有了一定的了解，锻炼了实际操作能力，对以后的学习和工作都有很大的帮助，很感谢郑州景泰给予的这次宝贵的实习机会。虽然，这次短暂的暑期实习结束了，但对我来说这只是一个开始。我会把这段难得的经历带回学校、带回课堂，指导以后学习的重点和方向，并进一步学好理论知识，坚持做到与实际结合，为未来的职业发展奠定坚实的基础。

**关于人力资源实习报告范文人力资源实习报告三**

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：

 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。

五、实训心得：

  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。

**关于人力资源实习报告范文人力资源实习报告四**

委托方(甲方)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

受委方(乙方)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲方根据工作需要，就人力资源事宜委托乙方推荐相关人才，供甲方聘用。

甲、乙双方经友好协商，达成以下合同：

一、委托期限甲方从\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日到\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日期间委托乙方向甲方推荐所需要人才。

二、委托业务

1.甲方需要人才时，应向乙方提供所需要人才的专业、自然状况的要求、职位人数、及工作内容的说明。

2.乙方按照甲方提供的上述资料，\_\_\_\_\_\_\_\_\_天内向甲方推荐相应人才供甲方选聘，直到甲方满意。

3.甲方根据乙方推荐的人才情况，挑出人选并工作时，即告委托成功。

三、委托费用委托成功后，甲方应按招聘人才每个人￥\_\_\_\_\_\_\_\_\_元支付乙方委托费。

总费用为：￥\_\_\_\_\_\_\_\_\_元/人\_\_\_人数

四、委托定金协议合同签订时，甲方支付给乙方合同总费用额的30%作为定金。

若在合同规定期限内，乙方未能向甲方推荐合适人选，则应退还甲方定金。

五、结算被推荐人工作之日起七天内，甲方向乙方付清委托总费用。

六、本合同甲乙双方签字盖章后生效。

七、本合同一式贰份，甲、乙双方各执壹份。

甲方(签章)：

乙方(签章)：

**关于人力资源实习报告范文人力资源实习报告五**

1.负责人才猎聘，清晰各部门人才画像，协助业务用人决策，推动人才匹配到位;

2.独立完成招、录、用、留全流程工作;

3.精通多渠道招聘手段，擅长人才开发，保质保量完成各层级人才猎聘;

4.根据公司战略发展规划，拟定年度人力需求预算和人才培养方案;

5.为公司各部门提供全方位解决方案，包括招聘、培训、绩效、员工关系等人力资源工作;

6.清晰胜任力素质模型，设计人员成长路径及人员培养方案，有效制定和实施人才发展计划并跟进实施;

7.通过与管理层及员工的互动，建立有效和多样化的渠道，保证组织中信息的通畅，推动公司文化的建设和业务的高速发展;

8.统筹行政事务性工作。

**关于人力资源实习报告范文人力资源实习报告六**

尊敬的领导：

您好！

我是xx政法学院人力资源管理系xx级的一名刚刚走出大学校门的学子，怀着对贵公司的尊重与向往，我真挚地写了这封自荐材料，向您展示一个完全真实的我，希望贵校能接纳我成为其中的一员。下面，我就自己的实际情况向您作个人自我介绍：

通过四年的专业学习，我深深地喜爱自己的专业。专业的学习让我熟知人力资源管理专业知识，包括员工的招聘、培训、绩效考评及薪酬管理等方面的知识。我来自江苏无锡。家住江苏省无锡市锡山区港下镇西壬巷村尤木桥19号。今日获悉贵单位招聘有助于事业发展的员工，我想应聘贵单位的相关职位。

在校四年期间，我学习认真刻苦。大二参加了党校培训并顺利合格结业。同时，经过努力我拿到了国家英语四级证书、江苏省计算机新编一级证书、普通话二级甲等证书。并在大三暑假拿到了中华人民共和国机动车驾驶证c1证。

同时作为一名社会人，我积极参加各种活动。曾任职系文娱部部长，组织举办多长大型晚会及校级比赛。在这过程中不断提高了自身的人际交往能力及处事能力。也参加了多项校外活动，参加过tcl彩电、奥克斯空调等家电的促销活动，在常熟市金南纸业有限公司担任办公室助理，也作为学校舞蹈社教员指导学生学习舞蹈技术。作为红十字会的一员，我每学期参加献血活动。由于爱好街舞，曾组织、参加校街舞大赛并获得嘉奖。

大量的实践活动使我有机会接触各种各样的人，遇到各种各样的困难。在处理这些问题的同时我锻炼了自身的处事能力，能全面思考问题，对事物有自己的见解。这些既培养了我的团队合作精神，又使我能袒诚面对自身的问题。

求职之途，百舸争流，学业初成，便要直面真正的人生，内心因不经沧桑忐忑不安。但我坚信，在一个精诚团结，锐意进取的集体中，在仁爱领导的明泽和提携下，初谙世事的学子足能兵可成将、木可成树。踏踏实实做人，是父母对我的谆谆教诲，知识和汗水是我对您善视和爱护的无限回报。对于事业与未来，我会执着追求；对于失败与挫折，我会坦然面对。我有足够的勇气与毅力，去迎接生命里的每一次挑战！我不敢断言我是秀的，但请相信我定将是最努力！最积极的！若为惠纳，我将尽心竭力。

随信附个人简历表，盼面谈！如有幸成为贵公司一员，我定全力以赴的投入到工作当中，竭力为公司创造价值！

祝贵公司事业蒸蒸日上！

求职人：

20xx年xx月xx日

**关于人力资源实习报告范文人力资源实习报告七**

1、协助公司领导开展人力资源管理工作，全面参与人力资源六大模块工作，根据现有编制及公司发展需求，依据年度招聘计划，制订并执行招聘方案;

2、完善人力资源管理体系，优化完善各项人事制度和流程，保证各项人事事务工作的有序运行;

3、负责对公司各部门间的协调工作，保障人力供给，支撑各业务部门正常运行;

4、负责建立及发展绩效考核、薪酬福利、培训发展、招聘配置及员工保留等系统并确保其按时、有序、有效地开展实施;

5、根据公司预算决策与人员编制，控制人力成本;

6、进行合法合规用工管理，降低公司用工风险;

7、负责公司团队文化的建设，营造良好的办公氛围。

8、上级领导临时交办的其他工作，并协助与配合综合管理中心日常人事行政工作。

**关于人力资源实习报告范文人力资源实习报告八**

熟悉现实企业中人力资源管理的运作体系和管理流程，把所学理论知识应用于实际工作中，锻炼能力，并在工作中学习新知识，掌握更多的，对所学的知识进行提升，以指导未来的学习重点和发展方向。

xx公司人力资源部

(一)日常人事变动的手续办理

日常人事变动主要有员工新进、、岗位调动和适用转正，这些工作都是人力资源部最基础的人事管理，这也是在xx实习期间每天必做的工作。

(二)招聘

每天来公司应聘的人都比较多，包括经过筛选后电话预约的、看到招聘信息直接过来的，以及通过本公司员工推荐的。

对其中一些岗位的应聘者进行初步的面谈，主要是简单了解应聘者的工作经历、主要工作技能、态度、心态及交流沟通等方面的信息，考察他们在正式场合的语言表达能力及遇到突发事件的随机应变能力。

(三)员工培训

对于新入职的员工，上岗之前必须进行专业的业务培训及企业组织培训，业务培训由人力资源部针对入职员工的岗位安排其所在部门的老员工对其进行培训并进行考核，考核合格后方可正式上岗。

(四)薪酬管理

对于制造业企业，一般采取固定工资制度加奖金制度，当然本企业也不例外，在固定工资制度的基础上辅之以奖金、福利等其他薪酬制度。对于不同的部门，薪酬制度也有所区别。

有句话说得好，“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”，书本学来的东西，终究是要经过实践的，实践才是检验真理的标准。

通过这段时间的亲身体验，感觉到实际的东西与教科书上的知识差距还是很大的，理论与实际的结合是需要磨练的。

实习就是一个发掘问题、检验知识、锻炼能力的过程，关键是能找到问题的要点和解决办法，在错误中不断成长。

“世事洞明皆学问，人情练达即。”这段时间的磨练，使我懂得了企业人力资源管理运作的基本流程，对招聘工作也有了一定的了解，锻炼了实际操作能力，对以后的学习和工作都有很大的帮助。

虽然，这次短暂的实习结束了，但对我来说这只是一个开始。我会把这段难得的经历带回学校、带回课堂，指导以后学习的重点和方向，并进一步学好理论知识，坚持做到与实际结合，为未来的职业发展奠定坚实的基础。

**关于人力资源实习报告范文人力资源实习报告九**

今年以来，人力资源管理工作在分公司领导的正确领导下，在上级业务主管部门具体指导和全部同志的共同努力下，坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实党的十x大x中全会精神，以落实省公司人力资源管理工作要点精神为切入点，从改革、发展的大局出发，紧紧围绕市分公司总体工作思路，解放思想，更新观念，与时俱进，开拓进取，立足本职，服务全局，突出重点，逐步深化，狠抓落实，注重实效，较好地完成了\_年各项工作任务，为企业经营服务和建设发展提供了人力资源保障，现将主要工作总结如下：

一、进一步加强领导班子和干部队伍建设，努力建造一支适应市场竞争需求的经营管理者队伍。

(一)进一步加强领导班子和干部队伍建设，努力培养高素质的干部队伍。

1、加强领导班子及干部队伍组织、思想和作风建设、强化领导人员和干部队伍管理能力、决策水平、廉洁自律、拒腐防变，防止和克服干部队伍中出现的不正之风和腐败行为是整个干部队伍建设的关键。今年以来，我们按照上级的布置和党委的安排在领导班子和干部队伍中广泛深入地开展了以实践“三个代表”重要思想和xx大四中全会精神为主要内容，以反腐倡廉，拒腐防变为重点的政治思想教育，使领导班子执政能力，决策水平及干部队伍政治思想素质建设和拒腐防变能力得到了进一步提高。

2、进一步加强干部队伍的业务知识学习和培训。

在认真学习思想政治理论的同时，组织干部开展业务培训，学习市场经济理论，现代科技知识，法律知识和其它业务知识，\_年先后选派人，分别参加了上级举办行政人事、工商管理、安全生产、财务管理、设备维护等业务知识培训班，不断拓宽了干部的知识面，提高了业务技能和驾驭市场的能力。

(二)进一步完善对企业领导人员和管理干部考核制度，认真做好年度考核考评工作。 年度干部考核考评是落实干部队伍管理的一项重要内容，是加强干部队伍管理，全面客观、公正公平、准确评价每位干部，促进干部队伍建设的重要措施。一是\_年二月份组织实施了对副科以上(含县市分公司)领导干部的年度考核考评工作，参加考核考评科级干部共##人，其中：优秀格次#人，称职格次##人，基本称职格次2人。二是严格执行领导干部考核考评有关规定，在考核考评过程中严格按照个人述职、民主评议、党委审定等程序和方式，广泛听取多方面的意见和反映，增强了考核考评工作的透明度，有力促进了干部队伍建设的健康发展。

(三)严格执行领导干部的选拔任用规定，进一步加大对领导干部任用监督管理的透明度。

\_年初根据工作需要聘任县局副局长、局长助理1人，实业回归公开招聘科级干部##人，流程重组后根据机构设新提拔副科级干部#3人，由副科提升正科级##人，对###名科级干部经组织考核、考察从新进行了聘任。一是在选拔任用过程中严格执行领导干部选拔任用的规定，按照干部队伍“四化”建设的要求和德才兼备的原则，坚持任人唯贤，不询私情，公正用人。二是进一步加大员工对领导干部的监督管理力度，在提拔任用前采取座谈了解，测评考核等多种方式，广泛听取员工对即任领导干部的评价，多方听取员工的意见和批评，扩大员工的参与程度。三是执行民主推荐，民主评议、任前公示和试用期制度，坚持按照规定程序和方式办事，坚持党政领导集体研究讨论决定。四是认真落实领导干部家庭和个人重大事项报告制度，从多方面加强了对领导干部监督管理力度，确保了领导干部无一人违纪违规问题的发生。

(四)落实调研制度，积极开展调研活动。

\_年分公司为了加强领导干部作风建设，根据建立调研制度的要求，深入调查研究，认真开展调研工作，特别是分公司领导经常深入基层和自己的联系点，了解和掌握联系点的生产经营、业务发展、企业管理、员工队伍建设等情况，及时协调和解决联系点的困难及问题。今年开展调研工作次。天，协调和帮助联系解决困难和问题件，为企业提供经营、发展、改革和建设等方面经验及做法条，调研活动的开展，为企业各项工作的顺利进行及任务的完成起到积极的推动作用。

五、认真抓好后备干部队伍建设。

\_年后备干部队伍建设，按照省公司关于加强后备干部队伍建设，坚持优胜劣汰，滚动发展的要求，在20\_年度考评、民主评议、基层组织推荐的基础上，经党政领导干部联席会议研究，对处、科两级后备干部进行了调整，调整后的处级后备干部##名，科级后备干部##名。

二、加强人才管理，建立核心员工队伍，提高企业核心竞争力。

(一)按照分公司21世纪优秀人才评选及管理办法，在20\_年度考评的基础上，进一步加强了对21世纪优秀人才的培养、考核管理工作，保证了优秀人才队伍的质量。

(二)加强本地网维护骨干队伍建设。

维护骨干队伍是企业核心员工队伍的组织部分，为了尊重知识、尊重人才，充分调动维护骨干在网络安全运行中的积极性，创造性，促进维护骨干队伍健康发展。根据省公司《###生产维护骨干队伍建设实施办法》的有关规定，在个人申请，基层单位推荐和组织部门资格审查的基础上，通过应聘人员的个人申请、笔试、面试、答辩、选拔等形式，依据应聘人员总成绩以择优选聘的原则，把真正优秀的骨干选拔到维护骨干队伍中来，使维护骨干队伍得到了进一步的加强。

三、本地网bpr工作已基本完成。

按照省公司的安排部署，渭南本地网bpr项目从20\_年6月18日启动后，为了认真做好本地网组织架构和绩效管理流程的设计和实施，人力资源部的同志积极配合bpr项目工作，做了大量扎实有效的工作，为bpr的实施打下发良好的基矗

(一)精心组织，严密安排，认真做好bpr项目的调研诊断和差异化分析，为项目设计和实施打好基矗

在分公司成立的bpr项目工作组的基础上，组织架构与kpi小组由人力资源部的四名同志组成，其中2名为全职人员，其他人员保证80%精力设入bpt的设计和实施。项目设计的首要工作，是依据流程重组的有关知识进行本地网的差异化分析和全员培训。为了做好这项工作，在当时的流程手册(v4.0)尚未到达的情况下，我们应用bpr的主要理论，理念和方法，结合本地网实际，拟定了10余条调研诊断的问题，在全体员工中进行了广泛的调研和访谈，对分公司老组织架构和绩效管理中存在的突出问题广泛征询了职工的建议和意见，掌握了第一手的资料。7月6日，为了进一步掌握业务流程重组的工作程序和知识，随分公司bpr项目工作团队到咸阳分公司调研、学习，进一步掌握了该项工作的方法和重点。其次，对分公司员工进行了全员bpr培训。项目设计阶段，由人力资源部组织的集中学习培训共五次，参加人员涉及到了企业中层领导人员、管理人员、班组长及业务骨干等各个层面，取得了良好的教育、宣传和培训效果。通过集中培训带动全员培训，并举行全员bpr知识考试，参加考试人员达到员工90%以上，将考试成绩列入员工上岗条件之一，使学习培训工作深入开展。项目设计阶段，我们项目小组的成员基本上做到每日进行工作布置和工作小结，日清日结，扎实地分解安排工作，细化项目设计工作计划，确保了整个项目工作组各阶段里程碑的按期实现。

(二)在充分研讨的基础上，完成了分公司组织架构的设计和调整。

##本地网的组织架构设计，依据集团公司组织架构手册(v4.0)版本的原则和要求，经过了分公司反复研究论证和客制化分析。在省公司批复的基础上，本地网设置一级部门##个(不含县、市分公司)，二级部门##个，其中在管控部门设置了临时机构基本建设部，在网络建设部下只设立一工程采购中心一个二级部门，以岗位代替其他二级部门的设置，缩短了管理链条，切合本地网实际。通过认真划分各部门的工作界面，制定具体详细的部门职责，贯穿了bpr项目“以市场为导向，以客户为中心，以效益为目标”的基础理念。 分公司前端、后端、管控的岗位设置工作同样经过了多次分级的研讨分析。其中，本地网bpr项目领导小组组织各部门中层干部研讨##次，确定了分公司共设置各类岗位661个(其中前端##个，后端##。前端、后端、管控的岗位结构比例为49.01:27.08:23:09，为开展员工聘用上岗建立了扎实的平台。、

\_年9月21日，###本地网bpr项目正式启动实施。通过组织调配和考核上岗等形式，前端部门聘用上岗员工##名，后端##名，管控##名，有##名同志因工作能力、态度、业绩方面的原因未能聘用上岗，按待岗人员处理。顺利实施了分公司的组织架构调整和员工聘用上岗，确保了机构调整的平稳过度和业务经营工作的有效衔接。

(三)健全了绩效管理组织机构和制度，全面实施绩效考核。

1、在bpr项目设计阶段，我们制定印发了《##市电信分公司绩效管理实施细则》、《月度绩效工资考核办法》、《薪酬管理办法》等一系列绩效管理的制度，成立了##市电信分公司绩效管理委员会，绩效考评领导小组，并在各一级部门成立绩效考评小组，经过多次会议讨论并和各部门双向沟通，确定了年度绩效目标，制定了详尽的年度和月度业绩指标考评体系，从制度和组织上确保绩效考核流程的运行。

2、层层签订年度绩效协议。在确定年度绩效目标的基础上，分公司各主管领导与一级部门负责人、各部门领导与员工层层签订了年度绩效协议。以kpi为载体，实现了绩效目标的层层分解和压力传递，明确了员工的努力方向和工作进度要求。

3、通过制定《绩效管理实施细则》在企业建立了激励和淘汰机制，对部门和员工的绩效考核结果拉开差距提出了明确要求，对年度绩效考核结果的综合运用进行了具体的可操作性的规定。新的绩效管理办法比较具体地运用了bpr的理念和方法，规定前、后端、管控部门的固定薪酬和浮动薪酬的比例分别要达到########,对前端的业绩考核给予了一定的激励系数，激励方法得到了省公司有关部门的肯定。

四、加强劳资管理，实行岗位绩效考核，进一步规范劳动用工管理。

(一)加强劳资管理，进一步做好薪酬归靠工作。

20\_年根据上市公司薪酬归靠工作有关政策和省公司要求，为适应上市公司管理工作的需要，进一步强化激励与约束机制，理顺现行工资线条，为发挥员工的积极性和创造性，需要对现行的薪酬制度进行调整，在调整的过程中，严格执行员工薪酬变动的审批和发放规定，共计办理员工薪酬调整##余人。二是在技术部门配合下认真做好归靠工作。为了减轻基础单位工作负担，提高工作效率，对工资审批表等资料实行了集中打印，在很短的时间内对分公司###名员工的薪酬进行准确归靠，保证了员工的薪酬利益。三是为了企业分配制度改革，进一步破除薪酬分配中的平均主义，体现目标导向和绩效导向的原则，以绩效管理联接企业经营绩效和员工利益，逐步建立和完善薪酬激励机制，使薪酬分配能使有利于吸引人才，激励人才和留住人才，确保企业发展战略和经营目标的实现，制定了###电信分公司薪酬管理办法。并对县(市)分公司员工薪酬标准的核定和总额核算，员工考核晋级和岗位工资变动审批，代扣企业员工基本养老保险、失业保险等社会统筹保险金进行检查指导和管理。

(二)加强绩效工资管理，充分发挥绩效工资的激励作用。为了保证分公司各项目标任务的完成，充分发挥绩效工资的激励作用，协助生产部门制定了社区经理、农村统包责任制的绩效工资考核办法，同时，在日常的绩效工资考核和发放上，能够按照规定进行核算，并把核算结果传递部门主管同志，提高了绩效工资的发放进度和准确率，进一步加强了对绩效工资的管理。

(三)进一步规范企业劳务用工管理，建立和谐，稳定规范的劳动关系。

按照《###电信公司劳动合同制管理办法》和省公司对劳动用工的要求，结合市劳动力派遣中心。对劳务人员进行管理的规定，组织完成了员工劳动合同重新签定工作，共签定劳动合同###人，###余份，合同签定率达###。同时对应聘企业劳务人员资料进行备案登记，建立劳务人员信息资料库，完善劳动用手续，对企业技术、岗位责任、目标任务、管理教育以及在工作岗位上所发生问题后的处理办法等做出了明确的规定，使劳动用工管理工作逐步实现规范化、制度化和微机化管理。

(四)进一步清理整顿劳动用工队伍，充分调动劳务人员的积极性。

根据《##电信分公司劳务人员薪酬管理暂行办法》，在20\_年度绩效考核，基层部门择优推荐基础上，对分公司使用的##名劳务人员，进行了分类评定和清理整顿，完善劳动用台帐。并根据分公司尝试劳务人员的新型管理模式，多次和###市劳务派遣中心协商，共同制定了劳务人员进入社会化管理的有关协议，解除了劳务人员的后顾之忧，稳定了劳务工队伍，为下一步优秀劳务人员进入社会化管理打下了良好的基矗

(五)积极稳妥地做好两代业务人员回归主业工作。

为了贯彻落实省公司《关于实业公司两代业务人员回归主业有关问题的实施意见》精神，积极稳妥地做好实业公司两代业务人员回归主业的工作，按照公开竟聘，择优上岗和易岗易薪的原则，制定了《实业公司两代业务人员回归主业的实施方案》和《两代人员回归岗位设置方案》，在规定的时间内，完成了回归人员的上岗工作。

(六)进一步做好社会保险统筹工作。

根据医疗保险属地管理的原则，年初启动了分公司主业员工医疗保险，在启动前对分公司以前年度医疗保险费用支出进行了测算、分析，按照上级业务部门及地方医疗保险部门的有关政策和要求，完成了员工保险的基数确定、保险扣缴、保险报表的填报和定额上缴各类保险基金，截止目前完成1—11月份基本养老保险和失业保险基金的上缴工作，上缴率100%。同时，根据地方工商保险部门的文件精神，完成了分公司参加工伤保险的前期准备工作，为下一步加入工伤保险打下发良好的基矗

五、加大员工教育培训力度，努力建造一支高素质的员工队伍。

20\_\_年员工教育培训工作，以全面提高员工队伍整体素质为中心，紧密围绕分公司中心工作，大力开展员工教育培训，今年先后举办“社

区经理培训班”、“10000号业务培训班”、“大客户业务营销培训班”和“商业客户业务营销培训班”等业务技术培训班49期，培训电信员工793人次，派出参加业务培训513人，完成全员培训率73。2%;全面完成了省公司下达的各项员工教育培训指标。

(一)加强岗位培训，努力推行持证上岗。根据集团公司和省公司关于持证上岗的目标要求，为了全面提升员工队伍整体素质，增强企业核心竞争力，在认真抓好岗位培训的同时，制定切实可行的管理规定，将职业技能鉴定考核结果作为员工岗位应聘、薪酬确定、职业生涯发展的直接依据，发挥教育培训对员工的激励作用，在企业内部形成了浓厚的学习氛围。今年组织了电信业务营销员、系统维护员、机线员、光通信机务员等八个工种的职业技能鉴定，参加鉴定267人;累计鉴定1199人，获得职业资格证书716人，通信岗位技术业务人员持证率86%，其中在20\_年6月底主业达到90.7%，实业回归的技术业务人员达到64%，通过职业技术鉴定和培训，提高了广大员工的技术业务能力，培养了员工学业务、学技术的自觉性，为创建学习型企业奠定了良好基矗

认真组织工商管理培训，落实全员持证上岗目标。开展工商管理培训是落实全员持证上岗目标的重要方面，为了提高分公司管理人员的政治业务素质，为企业培养适应社会主义市场需要，积极进职、锐意创新、懂经营、会管理的经营管理人才。今年参加工商管理培训##人，累计完成高级工商管理培训15人，中级工商管理培训50人，初级工商管理培训95人，按照省公司要求，截止6月底，使全区管理岗位上的###人全部获得工商管理培训证书，实现了全员持证上岗。

(二)结合四个营销渠道建设，积极开展社区经理岗位培训。四个营销渠道建设作为集团公司的全面创新战略，对增强企业核心竞争力，稳定电信企业现有市场起到了应用作用。随着市场竞争的更加激烈，主动营销，有针对性地为客户提供差异化服务将成为渠道建设工作的重点，而这些工作成效如何，很大成度上取决于人员素质和技术，取决于我们对营销服务人员的培训程度，针对社区经理“营销合一”职能的转变，首先，我们及时组织巡回培训8期，培训社区经理###人，通过培训使社区经理尽快实现了角色转变，观念转变，让营销意识、服务意识扎根于社区经理的头脑之中，有效的履行“营维合一”职能。二是聘请省电信培训中心营销讲师以商业客户经理、大客户经理等营销服务人员进行电信业务营销知识培训，学员们运用所学的营销知识，搏击市场，击退了其他运营商一次又一次对我们电信市场的冲击，对稳定现有客户，促进业务收入的稳定增长发挥了很大作用。

(三)积极组织社区经理、大客户经理岗位技能认证培训和考试。在社区经理、大客户经理岗位进行岗位技能认证，是对社会和行业职业技术鉴定工作的补充，也是岗位资格证书的组成部分。根据省公司要求，我们分别举办的社区经理、大客户经理岗位技能认证培训班，共计培训大客户经理##人，社区经理##人，参加认证考试###人，省公司对考试成绩未公布。

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！