# 人力资源大学生顶岗实习报告范本(7篇)

来源：网络 作者：沉香触手 更新时间：2024-02-10

*人力资源大学生顶岗实习报告范本一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，锻炼社会实践本事，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。xxx...*

**人力资源大学生顶岗实习报告范本一**

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，锻炼社会实践本事，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

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xx实习期间每一天必做的工作。

（二）招聘

每一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，以及经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本事及遇到突发事件的随机应变本事。

（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。

（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。对于不一样的部门，薪酬制度也有所区别。

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标准。

经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、锻炼本事的过程，关键是能找到问题的要点和解决办法，在错误中不断长大。

“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，对招聘工作也有了必须的了解，锻炼了实际操作本事，对以后的学习和工作都有很大的帮忙。

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。

**人力资源大学生顶岗实习报告范本二**

一般来说，相比销售经理、市场经理，hr经理们有更多的机会接触到最新的管理理念和管理知识，同时也是职业规划理念的第一受益人。hr们希望帮助员工做好职业规划，为企业更好地保留人才。然而，近年来，hr从业人员越来越多，但做好自身职业规划的人却不多。很多人只是看到了这一职业光鲜亮丽的表面，工作了3、5年后却发现理想与现实差距很大。很多人十分迷茫，对于自己的职业生涯发展通道并无清晰的规划，对自己的发展缺乏信心。”

事实上，hr职业的发展前景虽好，但发展如何却是因人而异。并不是所有的hr都能成为招聘经理、培训经理、人力资源总监，大多数人都只是普通的专员，每天应付大量简单乏味的行政事务性工作。他们中有相当一部分人是抱着去帮助他人更好地发展而投奔了hr领域，但现实却要hr们站在资方角度去处理问题。现实与预期落差巨大，企业员工的职业规划到底该怎么做，仅仅是停留在基本概念上。与此同时，因为缺乏必要的专业培训，很多hr虽然希望为员工制定良好的职业规划，但却往往是经验主义，缺乏科学的专业知识和经验。

最终，每天为他人做职业规划的hr，自己的职业发展却出现了问题。那么，人力资源hr从业者到底该如何做自身职业规划呢？：

人往高处走，水往低处流。良好的工作平台和丰富的工作经验，加之hr从业者本身出众的个人素质，使他们的眼界更开阔，思维更具有全局性、前瞻性，也理所当然成为企业高层的候选对象。许多企业hr员认为，“成为企业决策层或者职业经理人”是他们努力工作的动力源泉。而在其他人眼里，hr丰富的与人打交道的经验和阅历，在有了机遇之后更容易把握和适应，所以hr管理者可以做职业经理人，朝着人力资源总监的职业目标发展，而且更有实践经验和阅历。事实上，许多企业的.行政副总、董事长秘书等副总级高层人物都出身于hr。

在企业日益注重培训的今天，随着企业培训市场的升温和火爆，培训师已经被视为“金领”般的职业。但要成为培训师，进入门槛还是比较高的。首先，最好具有国外留学经历或国内名牌大学硕士以上的学历；其次，最好有著名外企或大型企业的工作经历，如做过中高层管理人员更佳；三是，要有丰富的培训经历和相关工作业绩（比如为x企业做过培训）；第四，具有良好的沟通能力和口才；第五，在某一领域具有自己独特的见解或行之有效的解决方案（这往往是成为高级培训师最重要的一点）。作为企业内的hr，如果你的公众表达能力较强，个性与培训师的职业性格相匹配，那么不妨有意识地加强该方面能力的培养。

人力资源内部管理专家包含了诸多领域，如：员工招聘、绩效考核、薪资管理、企业培训、人力资源规划、企业文化建设、高绩效团队管理、沟通管理、时间管理等等，这些都可以结合自己的特长、兴趣发展成为自己的专长。不过，要成为某一行的专家就必须要做得足够专业。比如，成为以下方面的专业人士：

薪酬福利专家。薪酬在企业的作用不可忽视，人力资源管理者的丰富薪酬管理经验和知识，作为薪酬专家一定能有所发展。绩效经理。绩效管理的核心作用使得它可以独成一家，拥有丰富绩效管理经验的hr管理者做绩效管理会更有发挥的精力和时间，更能提供独特的管理工具和管理经验。劳动争议处理专家和法规咨询。丰富的法律法规知识使他们完全有理由成为这方面的专家。hr从业者完全可以依据自己所处层次和所擅长的寻找最佳位置。

随着国内管理咨询行业的迅速发展，hr人员发展也出现了另外一条路子，就是当hr管理者在积累了一定的经验之后，凭借自己的丰富阅历和实践经验，为企业提供管理诊断咨询，转向从事专业咨询工作，成为外部的人力资源顾问。以企业工作经验为依托，咨询会更有底气，并且有实战性，也容易得到企业的认可。当然，要从事咨询工作，对各种管理案例必须很熟悉，特别是要有自己的一套良好的可操作的解决办法。同时，最好有著名公司的工作背景和较高的学历。

当我们求职就业不如意、职业发展不满意时、遭遇各类职业困惑时，就需要到专业机构寻求职业规划师的帮助，扫清职业生涯发展中的各种障碍，走出困局，使职业生涯发展越来越好。近年来人们对职业规划、生涯管理的意识变得越来越强，期望得到职业规划咨询与辅导的需求也表现得愈发急迫。hr管理者在企业的人事管理中积累了丰富的招聘经验和用人知识，培养自己的独特用人理念和招聘眼光，走出去的一个出路就是立足于当前的企业，在专业职业规划咨询机构兼任职业规划专家。

**人力资源大学生顶岗实习报告范本三**

人力资源管理的一个基本假设就是，企业有义务最大限度利用雇员的能力，并为每一位雇员都提供一个不断成长以及挖掘个人最大潜力和建立成功职业的机会。这种趋势得到强化的一个信号是，许多组织在越来越多地强调重视职业规划。

人力资源规划是人力资源管理的一个主要的建筑砌块。许多人力资源管理实践的成功执行依赖于细致的人力资源规划。通过人力资源规划过程，一个组织能够确定它未来所需要的技能组合，然后利用这个信息为其招募、挑选以及培训和开发实践制定计划。人力资源规划在培训和开发过程中起着重要作用。

人力资源规划具有价值，而许多公司却忽视了这一机会。其中的一些公司把这看做是太困难的事或太使人感到挫折，而另一些公司甚至没有意识到对它的需要。

当对其人力资源无法进行适当地规划时，雇主们被迫在事件发生后而不是之前作出反应；那就是说，他们是反应性而不是选动性。当这一结果出现时，一个组织就不能正确地预见其未来人员需求的增长。在最好的情况下，这样的公司也许将不得不在最后一分钟里进行人员招聘并也许会因此找不到最佳的候选人。在最糟的时候，这个公司也许真的出现了人员不足的问题。

如果一个公司把人员不足问题拖延长的一段时间，它也许最终会因各种可能的结果而吃尽苦头，举例而言，这种人员不足的情况可能导致现有雇员面临巨大的压力，就好像他们在没有足够的资源和协助的情况下努力应付额外的需求一样。而且如果所需要的工作没被完成，公司也许会面临订单退回情况的增多，这将导致商誉的下降、竞争的增加和市场份额的减少。

为了推知其人力资源的需要，一个公司首先要预测它的人力资源的需求（即：在未来的某一时点上完成该组织的工作所需要的人员数量和类型），然后再预测公司的供给（也就是预期已经被补充的岗位）。这两个预测间的不同之处意味着公司的人力资源需要。然后人力资源管理者的工作就是解决这种需要。

成功地完成任何一项工作都不仅仅需要动力，还需要一定的能力。一个人是否会选择做一个职业往往取决于他是否具备从事这些职业的能力。因此，必须弄清楚自己到底具备何种技能--或者说，企业的雇员具备何种能力。

职业规划实际上是一个持续不断的探索过程。在这一过程中，每个人都在根据自己的天资、能力、动机、需要、态度和价值观等慢慢地形成较为明晰的与职业有关的自我概念。随着一个人对自己越来越了解，这个人就会越来越明显地形成一个占主要地位的职业锚。所谓职业锚就是指当一个人不得不做出选择的时侯，他或她无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。

要想对职业锚提前进行预测是很困难的，这所产生的动态结果。有些人也许一直都不知道自己的职业锚是什么，直到他们不得不做出某种重大选择的时侯，比如到底是接受公司将自己晋升到总部的决定，还是辞去现职，转而开办和经营自己的公司。正是在这一关口，一个人过去的所有工作经历、兴趣、资质、性向等等才会集合成一个富有意义的模式（或职业锚），这个模式或职业锚会告诉此人，对他或她个人来说，到底什么东西是最重要的。

许多人认为他们之所以认为自己有资格获得管理职位，是由于他们认为自己具备以下三方面的能力：（1）分析能力（在信息不完全以及不确定的情况下发现问题、分析问题和解决问题的能力）；（2）人际沟通能力（在各种层次上影响、监督、领导、操纵以扩控制他人的能力）；（3）情感能力（在情感和人际危机面前只会受到激励而不会受其困扰和削弱的能力以及在较高的责任压力下不会变得无所作为的能力）。 清楚地认识自己只是完成了职业选择这一任务的一半。你还应当确认哪些职业对你来说是正确的（就你的职业性向、技能、职业锚以及职业偏好而言）并且在未来的若干年中是有着较高的社会需求的。 为了改善你所做的职业选择，企业及雇员可以做而且应该做两件基本的事情。首先，你自己必须对自己的职业选择负责。然后进行职业规划的关键是进行自我透视：（1）透视个人希望从职业中获得什么；(2)透视个人的才能和不足；（3）透视自己的价值观以及它们是否与自己当前正在考虑的这种职业相匹配。 了解雇员的职业兴趣、职业锚以及他们的技能，然后将他们放到最合适的职业轨道上去，这种做法是运用“人事”功能来帮助雇员实现个人成长和自我发展需要的途径之一。 企业能够做的最重要事情之一就是争取做到为新雇员提供的第一份工作是富有挑战性的。 然而在大多数组织中，提供富有挑战性的工作似乎并不是一种普遍的事实，反倒更像是一种例外情况。比如，在以研究开发性公司为对象的一项调查发现，在22个公司中，只有1家公司有正式的向新雇员提供富有挑战性工作的政策。而这正如一位专家所指出的，如果考虑到在招募、雇佣和培训新雇员过程中所的大量精力和金钱，我们将不难看出，这是一个多么“巨大的管理失误”。 另外一些企业则完全不同，他们通过赋予新雇员以较多的责任而“在一开始就增加”工作的挑战性。在此萨顿公司和丰田公司，即使是流水线上的工人也会被立即分配到由具有高技能和强大工作动力的同事所组成的自我管理工作小组之中，在这些自我管理小组中，他们必须快速地学会变成一位具有高生产率的小组成员。 在新雇员与其上级之间往往存在一种“皮格马利翁效应”。换言之，你的期望越高，你对自己的新雇员越信任、越支持，那么你的雇员干得就越好。因此，正如两位专家所说，“不要将一位新雇员安排到一位陈腐的、要求不高的或不愿提供支持的主管人员那里。相反，在一位新雇员开始探索性工作的第一年中，应当为他或她或找到一位受过特殊训练、具有较高工作绩效并且能够通过建立较高工作标准而对自己的新雇员提供必要支持的主管人员。” 新雇员进行自我测试以及使自己的职业锚更加具体化的一个最好办法是去尝试各种具有挑战性的工作。通过在不同的专业领域中进行工作轮换（比如，从财务分析到生产管理再到人力资源管理等等），雇员们获得了一个评价自己的资质和偏好的良好机会。同时，企业也行到了一位对企业事务具有更宽的多种功能视野的管理者。工作轮换的一种扩展情形被称为“工作通路”，它是指认真地针对每一位雇员制定他们的后续工作安排计划。 主管人员必须明白，从长期来看，向上级提供关于自己所属雇员的工作绩效评价的有效信息是十分重要的，不能因为保护直接下属的短期利益而提供不实的信息。主管人员需要将有关被评价者的潜在职业通路的信息加以具体化——换句话说，主管人员需要弄清楚自己正在依据何种未来工作性质来对下属人员的工作绩效进行评价，以及下属雇员的需要是什么。 在企业不能让雇员知道企业中有什么样的职位空缺、晋升的标准是什么，以及晋升决策的如何做出的情况下，工作绩效和晋升之间的关系就被卡断了。晋升作为一种奖励的效用就大大降低了。 因此，许多企业制定并发布了正规的晋升政策和晋升程序。 空缺职位及其对从业者的要求都将公布出来被传达到每一位雇员。 这种做法的净效应是两方面的：（１）企业确保在出现空缺职位时，所有合格的雇员都能被考虑到；（２）在雇员的脑子里，晋升变成了一种与工作绩效紧密相连的奖励。

职业管理：帮助员工与企业共同发展

在相当长的一段时期内，所有的管理者，乃至组织员工，都认为“职业管理” 是员工个人的事情。特别是在我国由于长期左倾保守思想的影响，谈“职业管理”，似乎就是个人奋斗，搞个人主义。但是，随着把人视为最为重要的一种资源，在组织中广泛实施以人为本的管理思想及管理技术以来，人们发现：加强组织中员工的职业管理，实际上，是与组织的目标是一致的，是实现组织目标的有效管理手段。所谓职业管理是指组织提供的用于帮助组织内正从事某类职业员工的行为过程。职业管理是企业人力资源管理的重要内容之一。

利益共同体：企业和员工的结合点

既然组织目标的实现与加强员工的职业管理是一致的，那么，它们二者的一致 性怎么体现，或者二者的结合点在哪里呢？

一个企业、一个组织的存在与发展，是离不开员工的努力工作的。相应地，一个员工的发展，也是离不开合适组织、集体的存在的。看来，组织与员工是相互依存的，它们二者都是为了求得良好的发展，这是目标上的一致性。比如，联想集团、方正集团、实达集团等企业在媒体上宣称：在多少年之内造就多少百万富翁。其实，这是企业发展的一个目标，也正好迎合了员工发展在利益方面的期望。当然，也是吸引卓越人才为企业发展效力的有力激励措施之一。没有这些人才的努力，企业不可能发展；没有良好的企业环境，这些人才也难以成为百万富翁。因此，企业与员工在利益追求上是共同的，这也是职业管理的有机结合点。难怪有企业在努力倡导、建立企业与员工的“利益共同体”。比如，塑造了“从16个人到16 个亿”的神话的实达集团就建立了一个包括企业所有员工在内的新的“利益共同体”。这一“企业利益共同体”至少在以下几个方面更新，并且实施了“以人为本”的观念：

（1）使员工成为企业实实在在的主人。员工持股从本质上承认了劳动力、智力也是资本。同时也从根本上避免了人才流失，凝聚了人心，形成了一支富有团队精 神的队伍。

（2）使人才得到了应有的尊重，使知识能创造财富。企业的发展是建立在个人发展的基础上的，企业是人们实现人生梦想的地方。实达人从这一观念出发，逐渐明确了自己的核心价值观，即产业报国，发展成材，充实富有。而正是这样的“利益共同体”，使科研成果迅速转化为商品，使实达产品成为知名品牌，在市场竞争中赢得优势。

工作适宜性：员工与企业的优化匹配

企业组织与员工相互依存、二者之间建立利益共同体等等，是以企业与员工之 间的相互选择、相互认可、相互接纳为前提的。随着自主择业、双向选择的市场化就业机制的形成及实施，任何企业组织在招聘、选拔、录用自己需要的人才之前， 都会进行必要的组织分析、工作分析及人员分析等，以便对用人岗位的性质、特点、工作规范、企业文化及对人员的素质、能力、经历要求等有个比较清楚的了解。当然，作为现代理性的职业人在求职或转换工作之前，都会对自己的理想、价值追求、能力、经历等进行较为客观的自我剖析和自我定位。只有在劳动力市场当用人的企业组织的要求与寻求相应职位的职业人的条件相匹配时，组织才能与求职 者达成一定的契约，使求职者成为组织的一员，即组织员工。这便是企业组织对员工实施职业管理的开始。 接纳的责任：企业对员工的关心 当求职者来到企业，成为企业组织正式的一员开始，组织就应采取接纳的态 度，对员工实施职业管理。职业管理作为帮助组织员工的一种行为过程，应从三方面理解： 1．职业管理是组织为其员工设计的职业发展、帮助计划，有别于员工个人制定的职业计划。是从组织的角度出发，将员工视为可开发增值而非固定不变的资本。通过员工职业目标上的努力，谋求组织的持续发展，因此，职业管理带有一定的引 导性和功利性。 2．职业管理必须满足个人需要与组织需要。职业管理力求满足员工的职业发展需要。组织只有充分了解员工的职业发展需要后，才可能制订相应的政策和措施帮助员工找到自己的答案，向他们提供相应的机会。同样，只有满足了员工的职业需要，才可能满足组织自身人力资源内部增值的需求。一方面全体员工的职业技能的提高带动组织整体人力资源水平的提升；另一方面在职业管理中的有意引导可使同 组织目标方向一致的员工个人脱颖而出，为培养组织高层经营、管理或技术人员提供人才储备。提高人员整体竞争力和储备人才是组织的需要。对职业管理的精力、财力投入和政策注入可以看成是组织为达到以上目的而进行的较长期投资。组织需 要是职业管理的动力源泉，无法满足组织需要将导致职业管理失去动力源而终止。员工个体的职业需要是职业管理活动的基础无法满足员工个体的基本职业需要将 导致职业管理活动失败。 3．职业管理的内容广泛，涉及面广。可以说，凡是组织对员工职业活动的帮助，均可列入职业管理之中。主要包括（1）针对员工个人的，如各类培训、发展咨询、心理辅导、工作-家庭联系、讲座以及为员工自发强化技能、提高学历的学习提供便利等等；（2）针对组织的各种人事政策和措施，如规范职业评议制度、建立和执行有效的内部升迁制度、劳动保护与社会保障制度等等。 迈向卓越：员工对企业的奉献 职业管理的最终目的是通过帮助员工的职业发展，以求组织持续发展，实现组 织目标。因此，职业管理假定：只有组织员工的卓越发展，才有组织的目标实现。员工的卓越，有赖于组织实施的职业管理，在组织提供的有效职业管理中，员工迈向卓越，并将自己的聪明才智奉献给组织。看来，有助于组织目标实现的员工卓越能力需要组织和员工双方共同的努力。 1．作为员工个人，应做到： （1）不断提升自己的业务能力。未来唯一可以确 定的东西就是外在环境的不确定性。如此，不管是个人，还是用人单位，为了确保自己的市场竞争地位，都应努力“投资”建设一种学习型的组织。 （2）保持健康、积极的心理品质。人生的成长过程，就是一个人的人格不断完善的过程。翻开名人传记，你会明白一个永恒的人生真理：心态就是一切。积极健康的心态，会引导你迈向卓越；消极颓丧的心态，会令你一蹶不振。 （3）未来的世界属于不断创新的人。人生最为可怕的一件事，就是“把错事做得很正确”。在特定的环境条件下，你做对了一件事，并不意味着你永远都可以沿袭这一做法。请记住：变则通，通则达。 （4）认可组织文化、价值追求，高度忠诚组织发展目标。 2．作为企业组织，应本着以人为本的思想，从尊重员工职业发展需要、帮助员 工发展的角度出发，制定现代人力资源管理政策、措施，实施人性化与理性化相结合的职业管理方案。

莫让职位成鸡肋

眼下，人才流动已经是越来越普遍的现象了。然而，许多人在试图重新规划和选择自己的职业发展道路时，常常感受到“鸡肋”的矛盾和痛苦。拿在一家行政事业单位工作的杨先生来说，他从事的计算机维护工作，日复一日的重复劳动，再也调动不起他的太多激情，年初，他就有了“跳槽”的冲动，想趁着年轻去中关村的高新技术企业试一试身手。但是，在这个单位所拥有的一切又让他割舍不下：安宁的工作环境，稳定的收入，各项福利……两相权衡，杨先生没有轻举妄动。然而他日渐觉得眼前的这份工作像是只鸡肋，食之无味，弃之可惜。

想一想，我们身边的这种“鸡肋现象”其实很多。在市场经济建立和发展的过程中，形成了两种用人机制并存却又相互隔阂的局面。一种是以任命、旱涝保收、安稳等为特征的传统用人机制，另一种则是以竞争上岗、多劳多酬为特征的新型用人机制。由于两种机制之间的差距一时难以跨越，人才在二者之间还不能做到自由流动，对于习惯了一种体制的人来说，要突然进入到另一种机制下就需要很大的勇气。

同时，大多数人虽然都有接受挑战，增加新体验的愿望，但同时又会有向往安稳、接受保护的心理。在面临职业选择时，这两种不同的倾向便形成了一个难以两全的问题。豁达的人可能干脆选择其一，然后死心塌地走下去，而另一些人则生出“鸡肋”的感叹。

既然是“食之无味”，只不过因为舍不得抛弃才保存了下来。可以想见，对于鸡肋，人们不会再对它投入多大热情。因此，一旦某个职位让人产生了鸡肋之嫌，用人单位首先会吃亏，企业效益和行政办事效率受影响当不足为奇。而个人的抱负得不到施展，才华被压抑，又何尝不是一种损失呢？

所以说，莫让职位成鸡肋。要做到这一点，首先需要用人单位做一些改变，来防止自己提供的职位变成员工眼里的鸡肋。与其养人不如用人。企业如果不能为人才提供足够的施展才能的空间和充分的发展机会，即使用物质的手段留住了人，也难以摆脱“身在曹营心在汉”的尴尬。

其次，整个人才市场应该尽快完成两种人才机制之间的过渡，为人才流动营造更加宽松的环境，让人才在选择职位时多一份轻松，少一些顾虑。

就个人而言，提高自身能力最重要。假如你的素质过硬，技能高超，拥有一只自己打造的“铁饭碗”，自然也不会在一只鸡肋面前左右为难了。

职场话题：当忠诚已成往事

跳槽、跳槽，进入20xx年以来，空气中似乎弥漫着一股“跳槽”的味道：认识好久的客户，最近打过电话去却被告之“已经走了好久了”；分别三个月的朋友再见面时派给你一张新换的名片；报纸上关于企业高层哗变、集体跳槽的新闻也接连不断。当真这是一个自由的时代，我们可以轻松地走，了无牵挂？

于是有了这样一个话题：如果工作单位对你很不错，也许上司或老板对你尚存有知遇之恩。这时，有一个更好的机会来到你面前，高出许多的薪水，更加诱人的工作环境，你会选择毫不犹豫地离开呢？还是“舍利取义”留下来？你会因为有违自古以来的“忠诚”原则而心生忐忑吗？

**人力资源大学生顶岗实习报告范本四**

回顾20xx年，人力资源部在公司领导的关心指导下，恪守本部门的职能职责，以积极的工作态度，较为圆满的完成了本部门的各项工作任务。在对待本职工作时，我们始终坚持实事求是的工作态度，拒绝在工作中夸夸其谈，坚持从实际出发，脚踏实地，认真落实到工作的每一个环节上。在做工作时，我们深刻认识到要从实际情况出发的重要性，否则，有再好的想法和思路也只能变成空谈;这就如同工程施工，把图纸内容通过砌筑来变成现实是最终目标，假如设计师在设计图纸时只一味强调设计效果的完美、绚丽，却脱离了现阶段所具备的施工经验及技术能力，这样的工程最终只能成为空中楼阁。因此，工作中我们时刻谨记：以企业的生存发展为根本前提，紧紧围绕公司利益，坚持从一点一滴做起，渗透到工作中的每一个细节，将平时看似大量琐碎、不起眼的小事尽量做到好之又好，履行好了我们为机关部室、为项目部、为公司全体员工提供服务的基本职责。

1、20xx年共引进新员工xx人。人力资源部先后了多所高校的校园招聘会。在招聘现场与学生进行现场交流、精心筛选，并通过笔试、面试两种形式相结合与百余名应聘人员进行了深入的沟通与交流，选拔出了能够适应公司发展的新人，并与他们签订了就业协议。

招聘工作中为了达到更好的招聘效果，继续开通“智联招聘”的网络招聘业务，利用智联招聘网站发布招聘信息，网络的便捷为公司招聘注入新的方式，更有力的为空缺岗位选聘到更合适的人选。

7月份，安排xx名新员工参加入职体检，为公司能够招聘到合格的员工把好最后一道关。全年为xx名新招聘的员工办理改派、户籍落户等相关手续，免去了外地员工的后顾之忧。公司为员工办理集体户，这是一项为本公司员工提供的服务，对于不在公司工作的离职人员，坚决采取多种形式要求其将户口从公司集体户中迁出。

2、人力资源部已经开始了20xx年的员工招聘工作，已与xx名20xx届毕业生达成了就业协议。下一步，将继续加大员工的招聘工作力度，特别是在春节后，计划多次参加海尔路的人才市场招聘会，为公司招聘到合格的新员工。

3、积极的做好了人力资源的调配工作，在公司现有人力资源的情况下，根据现有人员状况，针对各项目部的人员岗位需要，对多个项目部的组成人员进行了及时调整，通过合理调配基本满足了工程项目对人员需求。

但随着新员工的加入，仍存在着许多的不足，人员良莠不齐，今后人力资源部将加大对新员工的考核力度，对于不适合岗位的人员予以调整工作岗位，对于不适合公司发展的员工将提请公司予以终止劳动合同。

1、社会保险、劳动合同、薪酬等工作是人力资源部进行的一项日常性工作，也属于基础性的工作，这项工作的执行的好坏关系到公司每个员工的切身利益，对此人力资源部抱着严谨的工作态度认真对待。全年共为xx人办理了劳动合同签订及劳动关系转入手续，为xx人办理了劳动合同续订手续，为xx人办理了劳动合同解除、人事档案退档等手续。按时将公司的劳动合同的签订、续签、解除和终止等情况进行网上备案。每月在规定的时间内为员工上缴社会保险费，为新签劳动合同人员办理社会保险转移、续接工作。为xx名新员工办理了社会保障卡。

在此要强调一下，公司现为员工缴纳有养老、医疗、失业、工伤和生育五项保险，这五项保险是国家规定员工应享有的保险待遇，特别是工伤保险，如果员工在工作中发生有工伤事故，须立即向公司有关部门报告事故情况，任何人不得隐瞒事实，以免耽搁工伤申报期限，给公司也给个人造成不必要的损失。

2、对《员工工资管理办法》中员工工资发放标准提出调整方案，针对方案进行了多次数据测算，最终在职代会予以讨论并通过。

在20xx年组织了4次机关绩效考核，并依据考核结果、按照公司工资发放办法每位员工的工资进行了准确的核算、发放。

3、完成市南社保局对企业员工增减变化的检查备案。通过了青岛市劳动和社会保障局对、劳动年检。

完成了、20xx年度社会保险的投保基数的核算、签字、报送。

4、协助财务部完成了省、市建委劳保办对20xx年劳保费用支出的检查。

5、会同财务部为。

6、根据市建委、市人社局“关于推进用工制度改革促进建筑业健康发展的指导意见”的文件精神，配合工程部建立了一支企业自有核心劳务队伍。

针对文件的有关规定，多次到劳动局、社保办、建管局和相关兄弟单位进行咨询及调研，将各类材料汇总成文上报公司领导。结合公司实际情况对劳务用工合同文本进行了编制，并到工地现场与x名农民工人签订了劳动合同，到人事部门办理招用手续及工伤保险和医疗保险，此项工作的完成在年底市场主体管理考核中获得了40分的加分奖励。

7、公司在8月开始进行指纹考勤。人力资源部会同办公室进行了员工的基本信息和指纹录入，并将每月考勤结果交公司领导审批后，按公司相关规章制度严格执行。

人力资源部在20xx年度组织员工进行多次内、外部培训及考试报名工作，取得了多种资格证书。

在内部培训中，注重加强员工的企业归属感和对企业文化的认同感的情感培养，来整体提高员工的综合素养。

1、为了使员工更好地了解和掌握公司新修订的企业管理规章制度，切实提高制度执行能力，在春节过后的4天时间组织员工进行春季培训，并在培训结束后进行了统一考试，通过培训与考试，使员工对新的企业管理规章制度有了进一步的认识，取得了良好培训效果。

2、组织xx名新员工进行了为期一周的入职培训，使得新员工在短时间内熟悉公司的情况，让刚刚踏出校门的学生，尽快的融入到公司的大环境中，完成从在校学生到社会人的身份转变。同时组织安排了新员工的住宿、入职体检等工作，在此过程中，因故劝退新员工xx名，为公司招聘到合格的员工严格把关。

在外部培训方面，鼓励员工去进行各类资格证书的取证培训，员工的各类资格证书的取得也为企业能够更好的生产经营提供了强有力的保证，因为建筑企业的生产经营对各类资格证书有着严格的要求，只有具备了各类资格的上岗证书，公司才能去开展业务，才能够招揽工程并进行施工作业。在公司目前所具有的人力资源状况下，人力资源部在员工取证培训方面的工作原则是：动员员工积极培训、去考取各类资格证书。首先是要满足企业对各类资格证书的基本需求，在此基础上，希望能够着力培养既有资格证书又有工作能力的员工。

1、在本年度为xx人进行了一、二级建造师考试报名，有xx人考取一级建造师资格证书， xx人考取二级建造师资格证书;为xx人办理了一级建造师资格证书、为xx人办理了二级建造师资格证书。为xx人办理了一级建造师注册，为xx人办理了二级建造师注册，为xx人办理了经济师职称证书。

在建造师考试前，为提高公司参考人员的应试水平，人力资源部与相关学校合作，对公司参加一级建造师的人员进行了为期三个月的免费培训，使得参考人员得到了系统的考前辅导，为考试能够通过尽了最大努力。统一组织参考人员到潍坊参加一级建造师考试，积极做好后勤保障工作，联系性价比高的包车和宾馆，尽量为紧张的考试营造一个宽松舒适的考外氛围。同时，在此也希望以后参加此类培训的员工，能够珍惜这样的培训机会，按时上课，认真学习，用心考试，取得理想成绩。

即将出台的建筑业企业资质标准对一级建造师的人数会有更高的要求，公司应对其引起充分关注，应采取措施鼓励员工去参加建造师的培训学习，能够在考试时顺利通过，以保证满足企业对一级建造师的要求。

同时，人力资源部安排了xx人参加山东省执业注册中心的二级建造师继续教育培训，并取得继续教育证书。完成了xx人的二级建造师执业资格的延续注册。

2、为多人进行了20xx年度的中、高级职称资料的整理、上报工作，有xx人被评为中级工程师职称。为xx人办理了20xx年度的助理工程师职称，为xx人办理了20xx年度的助理工程师职称。

在中高级职称申报时，发现有因未能及时考取职称计算机和职称外语证书而耽误申报的情况。在此希望大家注意，符合中、高级职称申报条件的员工，应提前参加职称外语和计算机考试，提前发表论文以增大评审通过的概率。考试部门对职称英语及计算机考试实行个人自行报名，需要评职称人员要及时关注人事局网站，以免延误申报。

3、为xx人进行了国家注册造价师的考试报名，为xx人报名参加全国中级经济师专业技术资格考试，其中有xx人考取中级经济师职称。

4、组织了xx人的五大员岗位证书的继续教育培训考试。组织了xx人的安全三类人员的安全资格证书报名、培训、考试、及取证。为xx人办理(a、b、c)安全三类人员资格证书，为xx人办理安全三类证书的延期年检。

人力资源部针对员工考证方面在下一步工作中将提出具体的工作方法，鼓励有工作能力的员工积极考取各类资格证书，在为企业作出贡献的同时自身价值也能够得到不断的提升。同时，员工的培训不仅仅只是人力资源部的工作任务，也是公司全体员工的共同责任，所有的员工都应该不断的进行自我学习，通过学习来提高自身的能力。特别是在年轻员工培训方面，公司的老员工，应该做好“传帮带”作用，把好的传统及经验传授给年轻员工，对年轻员工要多鼓励、多引导、少批评，使他们能够尽快进入工作状态，端正工作态度，建立起适合自己的工作方法。

1、人力资源部会同市场经营部、财务部，完成了钢结构工程专业承包一级资质的申报工作，并取得了钢结构工程专业承包一级施工资质证书，为公司下一步在钢结构工程的施工方面开拓了一个新方向。

2、上报了园林绿化资质的申请资料，现资料也正在省主管部门审批过程中。

3、对集团公司的企业资质进行了年检申报，并通过审核。

4、协助企业发展部办理了省“守合同重信用”证书年检，和省级“aaa”信誉企业申报，并取得了证书。

5、会同财务部办理了重新审发的《山东省建筑企业劳动保险金管理手册》，提高了公司领取劳保金的比例。

6、帮助青岛青房劳务有限公司通过了企业资质的年检。

1、认真做好员工档案管理工作，员工的档案收退记录清楚、管理严格。共接收新档案份、退出档案份。为相关员工进行了档案的规整，补充了档案材料，对公司全部人事档案进行了统一编号整理，保证了员工档案的完整。

2、配合市场经营部工作，为投标和外地资质备案准备相关证书及材料。配合新开工项目的安全报监所需证书、劳动合同及其他相关材料的查找，为工作能够顺利进行提供了良好保障。

3、安排xx名员工到市建管局队伍管理处先后帮助工作xx个月，增强了与上级主管部门的交流与沟通，为企业申请钢结构资质和土石方资质做出了较大的贡献，也为企业今后的资质年检与升级奠定了良好的基础。

4、配合安全环境部通过了市建管局对公司的安全生产条件进行的检查。

5、在办公室及财务部的帮助支持下，为一名借到外单位工作的员工结清了劳务费用。

6、协助办公室做好了20xx年度的党费计算与收取。

7、组织xx名员工参加房产置业集团组织的2次演讲比赛。

8、组织参加置业集团党组织与团委相关会议，做好各项相关工作。

9、人力资源部建立了本部门的博客，今后有关考试报名培训等有关人力资源信息将及时在博客上发布，各位员工可登录此博客查看相关信息及留言。

1、在公司的人力资源方面，做得还不够完善，公司缺少有着丰富工程技术经验的高端专业人才，这对公司的进一步发展造成一定阻力;同时，在新员工的招聘选拔方面我们还需要改进思路，根据公司人力需求及人才市场行情随时调整招聘方案及招聘策略。下一步工作中，我们还须在员工的培训教育上继续加大力度，争取做到唯才是用，唯贤是举，人尽其才，充分发挥公司人力资源管控的作用，为公司下一步战略规划做好人力部署工作。

同时，公司现在也面临一个现实的问题，那就是不断流失有一定工作经验的年轻员工，他们有一个显著的特点：工作经验基本都在3-5年左右，进入建筑行业刚刚获得一点经验，心态就开始浮躁，下一步，采取何种方式与办法，如何能够留住有工作经验的年轻员工，这也需要公司给予足够的重视。

2、未能建立人力资源信息管理系统，随着公司的进一步发展，内部机制机构的不断完善，人力资源管理系统将成为我们不可忽视的议题，它可以在某些方面节省人力物力甚至财力，提高工作效率及工作准确率。这是人力资源部目前在管理方面存在的一大缺失。

3、开拓创新能力不够强，人力资源部虽然恪守本部门职能职责完成工作任务，但是有点儿过分注重工作中的小事小节，谨小慎微，从一定程度上限制了新思路及新方法的形成。在以后的工作当中，我们争取在完成好本职工作的同时，不断调整工作思路、改进工作方法，力争做到实事求是的同时，将眼光放得再长远一些，将思维放的再开阔一些，积极进取、开阔创新。

在新的一年里，人力资源部将严格根据公司领导的方针指示，在做好日常工作的基础上，紧跟时代发展及公司步伐，努力学习各种专业知识来完善职业技能、提高职业素养。我们将积极贯彻“观念决定行动，思路决定出路”的理念，以公司大局观为重，加强主动学习、创新观念方法，深挖潜力能力，面对困难问题我们条件有上，没有条件自己创造条件也要想办法上。我们坚信，在公司领导和全体员工的理解和大力支持下，人力资源部一定尽我们所能，在做好每一项基础工作的同时，向更高更好的发展方向前进，为公司更快更好的发展做出自己的贡献。以上工作计划和思路将在20xx年的工作中不断补充、完善，以更好的为全体员工服好务，更好的促进公司的全面发展!

**人力资源大学生顶岗实习报告范本五**

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。

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。

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。

“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。

**人力资源大学生顶岗实习报告范本六**

随着社会经济的发展，hr的开发与管理作为企业重要战略摆到了很多人的面前，hr人也一跃进入了人们视线焦点,有越来越多的hr人开始关注自身的职业发展与职业生涯规划。

一般来说，每个人的职业生涯都会经历“青黄不接”、“事业塑造”、“事业锁定”、“事业开拓”和“事业平稳”五个阶段。而对于人力资源从业人员来说，同样地会遇到以下几个职业生涯阶段：即人力资源助理、人力资源专员、人力资源主管、人力资源经理、人力资源总监。每位人力资源人员谈起职业生涯规划来，也都是侃侃而谈，滔滔不绝。

但是人力资源从业人员自己的职业生涯规划，又会有多少人会关心呢？可见，人力资源从业人员自身做好职业生涯规划是相当必要的，下面就我个人的实际工作情况做一下规划：

一、 个人自我评估

1.自我优势分析：

（1） 乐观积极，稳重自律，勤奋进取，有责任心，有吃苦耐劳的精神；

（2） 实事求是，诚实守信，有目标有主见，追求具体明确的事情；

（3） 专业知识扎实，具有良好的团队精神，较强的组织协调能力和沟通适应能力，综合能力较强；

（4） 敢于探索创新，有服务、竞争意识，能够承受工作压力；

（5） 人际网广阔，善于交谈，懂得开导自己，并以己推人；

（6） 做事有自己的原则，强烈要求自己，让自我更完善。

2.自我劣势分析：

（1） 兴趣广泛，但没有特专长的一面，没有注重培养；

（2） 自信心不足，对失败或没有把握的事情感到紧张；

（3） 脾气有时顺和，有时急躁，不过也在不断地调整自己的心态。

3.个人职业分析：

（1） 相应职业类型：从行政秘书转做hr专员，通过不断的学习与实践，争取做一名优秀的人力资源部高管；

（2） 我的职业兴趣：企业性工作，需要具备领导能力，决断能力，并能在压力下独立工作；

（3） 我的职业认识：通过对自己的认识和解析，认为所学的专业与hr有相近和重叠之处，比较符合专业性与职业性的要求。

二、职业发展机会评估

1.从企业内部发展机会来看，hr可以发展成为： hr助理—hr专员—hr主管—hr经理—hr总监—高层管理者。初入职场，我是担任的行政秘书工作，由于职位调整，从行政秘书转变为hr专员。那么从人力资源领域来讲，一般都会从“hr助理”做起，帮助处理一些档案整理、“四金”代办的跑腿活；接下来，可以晋升到“hr专员”，负责培训、薪酬、招聘等项目；再下来，就是“hr经理”，负责hr整个部门的运作；“hr总监”一般都只有在大型集团公司才会有，他们要配合公司战略目标的实施，有时甚至会上升到成为公司的主管。 我觉得工作发展出现“瓶颈”时，不妨换个思路考虑一下，轮岗或是转部门。hr人员由于比较了解各个职位的工作内容，可以进入到公司其它的一些业务部门，从事一些管理工作。当然，要实现这个转型的前提是，具备业务部门的专业知识。

2.是从外部发展机会来看，hr可以发展成为：

（1）招聘专家。专门为企业寻找人才，协助企业制订招聘流程与体系，开发招聘管理的工具及人才能力测评工具的专家。

（2）职业培训专家。成长为专门开发培训课程，或者职业培训师。或者职业的培训咨询师。

（3）薪酬福利专家。成长为薪酬福利的咨询专家。同时为企业解答因为薪酬引发的劳动争议。

2

（4）绩效经理。绩效管理的核心作用使得它可以独成一家，拥有丰富绩效管理经验的hr管理者做绩效管理会更有发挥的精力和时间，更能提供独特的管理工具和管理经验。

（5）企业管理咨询师。成长为专门为企业做管理诊断和组织问题分析的专家。

）成长为职业经理人。主要岗位有人事总监、财务总监、企管总监或是ceo 。 据分析，hr的前景是非常广阔的，职业生涯的道路也是很宽的，做好了人的管理工作，还有什么管理做不好？这也许正是吸引更多年轻人参与这个职业的原因。一般来讲，一个努力工作的hr管理者首先受益的是眼界的开阔，能够有更多的机会接触到最新最强的管理理念和管理知识，是管理知识的第一受益人。

三、选择职业

就上述人力资源从业人员发展机会来看，选择人力资源作为职业生涯规划的职业选择是非常明智的。除了升迁、独立门户、调整岗位、考证之外，未来人力资源职业通路还是比较广泛的，当然，在一开始走上人力资源管理工作后，就要依据自身的能力特征，详细分析未来的具体成长路径，为自己制订出明确而清晰的职业发展计划，只有这样，才可以明确目标，吸收知识， 不断进步。

四、职业生涯目标的设定

1.职业目标定位目的

（1）目标设定的目的：帮助员工确定短期与长期职业目标。这些目标与员工的期望职位、应用技能水平、工作设定、技能获得等其他方面紧密联系。

（2）目标设定的过程：基本环节包括：澄清岗位职责、沟通工作重点、设定考评指标、与员工达成一致。

2.职业目标的设定

（1）主体目标：成为人力资源部的高层管理人员—hr总监；

（2）分解目标：

①纵向发展：即员工职位等级由低级到高级的晋升。从hr专员职位晋升到hr主管职位；

②横向发展：指在同一层次不同职位之间的调动。从hr专员调到总经理助理等职位。

（3）阶段目标（短期—长期）：

①适应工作岗位及角色的转换，深入接触hr专员工作，在实际工作中提高专业水平。 首先要适应由行政秘书到hr专员的职位转变，重新确定自己的学习、工作目标和要求；其次要了解人力资源相关的专业知识，分析该专业是否适合自己，明确目标，有计划实施；然后要建立好的人际关系网，培养自己的沟通能力,积极参加各种活动，增加交流；最后要将所学的专业知识融入到hr工作中，争取在一个月内完成角色转变，全身心投入到新的岗位中。

②确定自己的努力方向，努力考取资质证书，积累工作经验，向更高层晋级。

加强专业及相关知识的学习，争取通过人力资源专业更高级资格认证考试。善于在实践中摸索，深入了解人力资源职业性质与工作内容，在实际工作中积累招聘经验和用人知识，培养自己独特的用人理念和招聘眼光，为企业招贤纳士。同时，要加强上下级的交流，吸取经验和心得，使自己的工作得到肯定及赞赏。争取在一年内由hr专员晋升到hr主管，从中增强自身能力，为企业更好的服务。

③总结前段时间的工作，完成短期目标，制定长期目标。

对前段工作做出阶段性总结，客观认识自己，发现不足及时改进。制定出三到五年长期的工作目标，并努力完成实施，争取担任企业的管理层。遇挫折不灰心，保持乐观心态，相信自己会成功。

④发掘自身优势，开拓潜能，争取更大进步。

五、行动计划与措施的制定

首先，我必须及时、准确领会企业的战略意图和发展目标，并保持高度一致。在不同的发展阶段，需要配合公司的发展目标和战略规划，制定相关的人才聘用、培训、薪酬、考核、团队建设、文化理念、导向等一系列管理及建设方面的制度和规定，用来作为企业不同发展阶段制度管理的规范和准则。工作的特殊性要求我在工作中始终清晰地围绕、贯穿并融合企业的战略目标和意图，并且有力于公司的规划及蓝图的实现。

其次，建立岗前培训、设立目标、岗位适应、人才储备等计划，给每个员工以发挥潜能的机会和平台。岗前培训是员工目标与企业目标一体化的开端，是员工认识公司及其价值观、目标的重要步骤，是双向了解、选择的过程，是培养和规范员工能力和行为的重要内容，为每位员工尽快适应新的工作环境奠定基础。

设立目标是为了让员工的个人发展能与公司的整体发展找到结合点，企业的目标与人才的成长目标趋向同步，通过不断的提出适合企业发展的阶段性目标，同时提出与之相适应的人才成长阶段性目标，让员工对未来充满希望，永远保持旺盛的工作热情。让企业激动人心的\"愿景\"成为行动的持续动力。 我还要掌握员工的个人特长和职业兴趣，甚至价值观和理念，建立资料库并加以充分利用。可以通过考核员工在不同工作岗位上的成绩和表现，帮助员工在公司找到合适的工作岗位和发展机会，以其发现各类潜在的人才和发挥不同层次人才的潜力。

同时还要善于发现人才和推荐人才，为企业发展提供人才智力支持。要对人才的需求情况进行分析，并通过招聘、选拔、培训、强化培训等一系列的手段选择一些后备人才。与此同时，人才的选拔和储备，也要与企业不同的发展阶段对不同类型人才的需求相匹配。

第三，加强学习，提高自身素质，做好表率作用。我会通过不断学习，努力提高自身的语言表述、文字写作、沟通技能、管理知识、理论修养、道德素质、逻辑思维等综合知识，用自己的实际行动，在工作中给企业员工起到带头和表率作用。 第四，要有责己心、责任心和公正心。企业人力资源部门的工作一改事业单位人事部门的薪酬、考核、人才、培训、激励等日常管理制度，需要根据公司的整体战略和阶段性目标，来制定和实施多项具体的人力资源管理制度和办法，这些又备受每个人关注，影响员工的切身利益和公司的整体利益。这就要求代表公司意图的制定者一定要出于公心，抛弃自我，考虑整体。特别是当与个人利益发生冲突时，更是要求自己要战胜自我因素，站在一切从有利于公司目标和战略意图的实现的高度来要求自己、约束自己，同时用高度的责任心和使命感来对待每项工作。

第五，善于总结，及时反馈。人力资源专员对我来说是一全新的工作，公司实施的每项人力资源管理制度都有一个完善和逐步健全的过程，要求我做个\"有心人\"，在工作中善于及时发现问题和存在的不足之处，并及时反馈信息，使公司实施的每项制度、措施得到及时的修正，并能够日趋完善、科学合理，更有利于公司战略目标的实现和可持续和谐发展。

六、评估与调整

1.职业目标，路径及其他因素评估与调整：

了解自己以及所在组织的情况，并逐步调整自己的职业方向，经过多次的职业调整和塑造，最终锁定到理想的职业方向。当遇到机遇时，要好好把握。在人力资源部呆过一段时间后，已经大致认识并了解了人力资源工作的性质与内容。对每个模块，比如招聘、薪酬、劳资关系等等都有了较为深入的接触与应用，争取从hr专员晋升到hr主管。但由于人力资源部本身不像财务部那样把握财政大权，也不像销售部门一样，为企业创造明显的业绩，而永远处于被动、从属地位，因此，无论自己如何努力地干活，年底的工资表总能反映出差距。这时候，就需要学会从心态上、从行动上调整自我。而调整的关键是把人力资源管理的重要性在企业里面突现出来。

因此，努力提升自我，把人力资源管理的角色与定位往高端人力资源模块方向发展，争取成为企业战略伙伴，是解决这一困惑、突破瓶颈、防止职业生涯危机的有效办法。也只有让企业感到人力资源部的重要作用，让领导意识到hr的重要作用，那么在企业中，才有进一步发展的空间。

2.规划调整的原则：有志者，事竟成。通过不断的努力，规划最终一定会得以实现。

七、总结

通过以上的职业规划可见：科学合理的制定并实施人力资源从业人员职业生涯规划不仅有利于从业人员自身的发展，更有利于企业战略目标的实现，为企业发展提供智力支持，从而达到双赢的目的，使企业屹立于不败之地。

**人力资源大学生顶岗实习报告范本七**

快毕业了，我也开始找实习单位，经过视频面试之后，我被xxx公司选中。成为了公司人力资源助理实习生，我的实习就此来拉开了序幕。

坐上早就买好的机票，匆匆忙忙的收拾了行李，走上了工作岗位，推开公司的大门走进我们人力资源部，我接受了热烈的欢迎。面对众多陌生的面孔，心中还是非常紧张，我知道这些欢迎我的人是我今后的同事，以后我会与他们经常打交道，在这一天，我带着微笑接受了他们的欢迎。

我们人力资源部门只有我一个实习生，面对工作，我选择了勇敢的接受考验，做很多工作都需要靠我摸着石头过河，毕竟，工作的河水，我还没有试过深浅，并不知道其中的一些窍门，虽然有同事的帮助，我却不能依靠他们，想要独自成长起来，不能只靠着他们。所以，我在岗位上选择边学边工作，用端正的态度，去面对一关关考验。我在岗位上第一次给新人面试，新人不紧张，我却紧张的说话都没有说清楚，尴尬的捂住了嘴。经过那次的失误，我自己在家里对着镜子苦练，没有抱怨，更没有放弃。我锲而不舍的朝着前方前进，终于没再次发生那么尴尬的事情了。

我对所有新鲜的工作，都积极的去接受，哪怕压力再大。也都会先做了在看，而不因为紧张或者担心，就不敢去做。或许是我性格好强，我对于工作非常执着，所以我也适应的很快，一个月左右，我已经可以完成工作上的任务，不需要领导指点和提醒，自己就能完成。虽然表面上看我有了很大的进步，其实我付出了很多，我经常会在下班后自己去练习提升，自从我进入岗位后，很少有时间去玩，一门心思都在工作上面。

我在岗位上的压力非常大，工作量也很多，我不想自己在岗位上犯错，就需要时刻的朝着前方走，经常会提醒自己，不要忘记任务。在工作中我被大家看好，因为我对工作的态度，大家都认同我这个新人，经过了三个月我就得到了转正的机会，但是因为在实习期间，没有毕业，没有正式成为公司的一员。

其实在我走出学校的那一刻，我就已经想好了，既然选择了这份工作，好与不好，先付出努力，取得成就后再说。这时候就算自己想要离开也不会被人说是逃兵，因为已经在岗位上有成绩，没有令大家失望，做到了，然后才会考虑是否决定继续留下来。实习虽然说是我工作的第一站，但是并不代表我会轻易的舍弃，我想要在这次的工作中锻炼自己，也希望了解到工作的本质。从而可以全面的提升自己。

我不喜欢去接受失败，我在人力资源部也受到过批评，每次被批评，我都会飞快成长，因为做的不好领导才会说我，虽然有些尴尬，但是这些本来就是我自己做的不好，又怎么能够怪责领导小肚鸡肠呢？只能说明自己还需努力，欠缺锻炼，开始第一个月，被教训最多，到了第三个月，我几乎没有在被教训过，很多时候都能够按时完成交代的工作。时间因此悄然溜走，我的实习也走进了尾声，对于这次的实习，感到非常充实，得到了锻炼，更得到了成长。

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！