# 人力资源实践（5篇范例）

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2025-06-11

*第一篇：人力资源实践浅析人力资源管理实践的概念界定与决定因素来源：中国论文下载中心[ 09-08-17 15:40:00 ]作者：谢凌玲编辑：studa090420论文关键词：人力资源管理实践； 决定因素； 权变论文摘要：人力资源管理实践...*

**第一篇：人力资源实践**

浅析人力资源管理实践的概念界定与决定因素

来源：中国论文下载中心[ 09-08-17 15:40:00 ]作者：谢凌玲编辑：studa090420

论文关键词：人力资源管理实践； 决定因素； 权变

论文摘要：人力资源管理实践是企业可持续竞争优势的源泉。本文在探讨人力资源管理实践内涵的基础上，讨论了影响企业人力资源管理实践的主要决定因素，包括战略、所有权、生命周期、人力资源部门的重要程度等六种因素，并且分析了人力资源管理实践是如何与这些因素相匹配的。

随着资源基础观、战略人力资源管理等理论的不断演进,人们已经意识到，与单个人力资源管理活动相比，人力资源管理实践是由一整套相互补充和相互依赖的活动构成，模仿这样的人力资源管理实践几乎是不可能的。[1]因而，目前理论界基本上形成这样一个共识：人力资源管理实践是企业可持续竞争优势的源泉。然而,目前的研究对于什么是人力资源管理实践尚未取得一致的共识。同时，国内许多研究主要解决企业应该怎样实施人力资源管理实践,而忽视了人力资源管理实践受多方面因素的影响，事实上，人力资源管理实践既受到这些方面因素的制约，同时又需要与这些因素保持匹配。鉴于此，本文首先对人力资源管理实践的概念进行了界定，其次探讨人力资源管理实践的主要决定因素。

一、人力资源管理实践的概念界定

近年来，随着对人力资源及人力资源管理重要性的日益认同，人力资源管理实践逐渐成为研究的新兴热点之一，但各种研究者都没有对其下一个较为完整和精确的定义。在英文中，学者运用不同的词汇，如“human resource bundles”、“human resource system”、“human resource practices”、“human resource strategy”、“high performance work system”、“human resource model”、“employment mode”等来表达人力资源管理实践的含义，在许多情况下，它们是混用的，通常只是一个模糊的概念，没有形成一个一致的定义，或者在没有辨析其定义的情况下就直接进行理论探讨。为此，有必要对人力资源管理实践的概念进行明确的界定，以便为本研究的理论分析与实证研究奠定基础。

一些学者从自身研究的目的、分析视角出发，对人力资源管理实践给出了不同的定义。Lado&Wilson[1]认为人力资源管理实践是指吸引、培养和维护（或者解雇）人力资源的独特的，而且相互联系的一系列活动、职能和过程。这一定义强调人力资源管理实践是由多项人力资源管理活动、职能和过程而组成的。Huselid, Jackson & Schuler[2]则侧重于人力资源管理实践对战略的支持作用，认为“人力资源管理实践是公司内部高度一致的确保人力资源服务于企业战略目标的一系列政策和活动”。

结合上述两个定义的优点，我们的定义是：人力资源管理实践是指以提高组织绩效为目的所采取的有共同的价值导向和指导思想的一系列的人力资源管理活动。该定义首先强调了人力资源管理实践是一系列人力资源管理活动的组合，认为人力资源管理实践是由单个的活动（如招聘、晋升、薪酬、考核）所组成的一系列管理活动。当然，不同的企业人力资源管理实践所包含的人力资源管理活动可能会有所不同，有的企业可能包含简单的四五项人力资源管理活动，有的企业可能包含七八种甚至十来种人力资源管理活动。其次，该定义还强调了人力资源管理实践的终极目标是服务于组织绩效的，无论人力资源管理实践包含多少项管理活动，都是以提高企业绩效为宗旨的，这也必然要求组织的人力资源管理实践要支撑企业

人力资源管理实践由以下三个要素构成：一是人力资源管理哲学：人力资源哲学是组织看待人力资源的方式，以及认为人力资源在整个企业中扮演什么角色、如何对待和管理人力资源的问题。二是人力资源管理活动：人力资源管理活动是企业人力资源管理实践的基本组成部分，简单来说，就是人力资源管理的各项措施和做法，包括人力资源规划、工作分析、招聘、配置、培训和开发、绩效考核、薪酬等。三是人力资源管理制度：人力资源管理哲学不能仅仅停留在表面，需要落到实处，人力资源管理制度是人力资源管理哲学、人力资源管理活动落到实际的载体。有机的人力资源管理实践需要将人力资源管理制度化，建立人力资源选、用、育、留的制度流程。

二、人力资源管理实践的主要决定因素探析

根据权变理论，并不存在一种普遍适用的管理实践，企业的管理必须和周围环境相匹配。没有一种适用于多种企业的管理方法，一切都以条件为转移。[3]下面本文就决定组织人力资源管理实践的主要决定因素进行分析。

（一）战略

战略人力资源管理的权变观认为，企业的人力资源管理实践必须根据企业独特的战略而定，如果人力资源管理实践不与战略相契合，人力资源管理实践则不但不会对企业的绩效有所贡献，甚至会对企业绩效产生负面影响。在此假设下，一些学者相继对企业战略与人力资源管理模式的匹配进行了探索。

最早将企业战略与人力资源管理模式结合起来的学者是Miles（1984），[4]他提出，企业的战略可以分为三类：防御者战略、勘探者战略与分析者战略。

实施防御者战略的企业特点是产品市场狭窄且稳定，所对应的组织要求具有一定的内部稳定性，具有集中化的控制系统，与其相匹配的人力资源管理模式是“建立人力资源”，即：在人员配置方面，招聘过程较简单，主要采取内部晋升方式；在人员培训方面，主要给予员工正式和广泛的培训，以开发员工的潜能；在绩效考核方面，主要考核员工的过程与行为；在薪酬方面，以公司上下级员工为导向，强调内部一致性。

勘探者战略则是通过不断寻找新市场、开发新产品和提供新服务来挖掘商业机会，因而要求企业不断地进行环境分析，组织结构的正式化程度也较低，能够快速地配置资源。与此相适应的人力资源管理实践是“获取人力资源”：在人员招聘与配置时，强调“购买”人力资源，招聘过程复杂；在培训方面，强调给员工有限的培训；在绩效评估方面，采取以结果为导向的绩效评估方式；在薪酬方面，采取将绩效与薪酬相联系的方式。分析者战略则是界于两种战略之间的战略，与其相匹配的人力资源管理实践是“配置人力资源”，是上述两种人力资源实践的混合体。

（二）所有权

在转轨背景下，旧的经济运行机制和管理机制已经被打破，国家下放经营权和人事权，我国企业开始向现代人力资源管理方向发展。同时，我们应当看到，在国有独资企业或是国有控股的企业中，旧的传统人事管理观念还残留在一部分人的头脑之中。由于“过去在很大程度上形成了现在；新的形式和实践是建立在过去要素的基础上又与其合二为一的(Scott,2025)”。[5]根据制度主义的理论，制度的干预会影响人力资源管理实践

(Mitsuhashi, Park, Wright &Chua,2025)。[6]在现阶段，我国国有企业面临着“组织惯性”(Ding, Goodall & Warner ,2025)，[7]长达三十年人事管理的做法已经被很多人视为理所当然。在向现代人力资源管理转变的过程中，我国国有企业还有明显的传统人事管理的在雇佣方面，虽然不少企业打破了固定用工制度，然而员工与企业之间仍然存在着长期雇佣的心理契约；在内部职业机会方面，国有企业比较依赖于企业内部的劳动力市场，一旦企业有空缺的管理岗位，国有企业仍然倾向于招聘企业内部的员工；在薪酬方面，国有企业员工的收入与员工的资历和职位关系较大，员工的薪酬还没有真正拉开差距，还不同程度地存在平均主义和“干多干少一个样”的现象；在培训方面，由于国有企业实行长期雇佣，因而愿意为员工制定各种系统的培训计划。

而相比之下，非国有企业多数在市场化条件下成长，企业人力资源管理实践对传统人事管理的路径依赖较少，企业有权根据自身的经营目标来进行人力资源决策。[8]

（三）生命周期

人力资源管理实践的特点在不同的生命周期阶段不尽相同：

以幼稚期和成长期为例，在幼稚期，企业的人力资源管理实践以吸引关键人才为重点。企业的创办初期，虽然非常青春和富有朝气，但是毕竟各方面的资源有限，而最重要的企业能够存活下来的最重要资源之一就是人才，因而，企业的人力资源管理实践是吸引人才。在这一时期，由于企业的资金有限，管理幅度小，企业一般不设人力资源管理部门，依靠企业创立者的企业家精神和未来共同的愿景吸引人才。企业的其他人力资源管理实践如培训、人力资源计划、工作分析等一般没有正规开展，表现出极强的随意性、跳跃性，不成系统。企业的成长阶段，人力资源管理实践的重点在于健全各项人力资源管理制度。在成长期，企业的经济实力增强，市场份额逐渐提高，而随着企业人员的不断增多，原来初创期不成体系、缺乏统一的人力资源管理实践易使得管理工作出现混乱。不成规矩，无以成方圆，在这一时期，企业人力资源管理实践的重点在于建立和健全各项人力资源管理制度，使得人力资源管理实践的各子系统的工作如招聘、培训、考核、薪酬管理正规化和制度化，各项工作有序进行。

（四）人力资源部门的重要程度

人力资源部门在组织中的重要程度，不仅反映了组织高层管理者对人力资源这项战略性资产的重视程度，也同时影响组织所采取的人力资源管理实践(Lado& Wilsin, 1994)。[1]在一些企业中，人力资源部门并非重要的企业职能部门，组织对人力资源的重视程度较低，人力资源部门没有充当企业的战略角色，更多的是充当职能专家和“救火队”的角色，只是执行企业管理者所下达的任务，待企业出现具体问题时，人力资源管理部门才进行事后的补救工作。此时的人力资源管理实践特点是：企业仅仅运用短期观点看待人力资源，采取与绩效挂钩的薪酬、以结果为导向的绩效考核、较少的系统培训、明确划分的工作任务、员工较低的参与率和较少的决策权力。

在另外一些企业中，人力资源部门在企业中起着至关重要的作用。人力资源部门涉入组织决策的程度较高，企业高层管理者视员工为企业的战略性资产，组织鼓励员工参与组织事务[1]（Lado & Wilson, 1994），因此，人力资源管理部门的角色也进行了全新的转变。企业运用长期的观点看待员工，希望通过系统培训等手段，使得企业的目标和个人的目标保持一致，从而激发员工对组织的贡献。

（五）行业特征

行为特征是决定企业采取不同人力资源管理实践的外部因素之一（Jackson,1995），[9]不同的学者根据不同的行业划分总结出不同的与之匹配的人力资源管理实践。

Bowen&Schneider(1988)[10]将行业划分为制造业和服务业。认为在服务业中，在服务

过程中，顾客始终处于服务的中心角色，同时也需要顾客与员工共同合作，因而在绩效考核时，有时会把顾客看作是员工的一部分，作为绩效考核的输入来源。蒋春燕等（2025）[11]考虑到近几年IT企业的大量涌现，将行业划分为IT业和非IT业，有两个原因使这两个行业采取不同的人力资源管理实践：首先，IT企业通常是新成立的，一般缺乏财务资源和人力资源管理实践，所以一般不会采用正式的人力资源管理计划、正式的招聘和绩效评估工作，薪酬体系也较为灵活。第二，由于IT企业的员工所拥有的是通用型人力资本，流动相对频繁，因而企业不太可能运用正式培训等人力资源实践工作，因为这需要长期的投资，员工流动率太高时，这些实践的成本会高于收益。

（六）市场竞争情况

市场竞争情况是指市场竞争的激烈程度。市场的竞争可以增加企业的外部压力。产品市场的竞争可以促进经营者努力降低成本（Hart, 1983），[12]这是因为市场竞争越激烈，企业越需要通过降低成本、提高内部效率来获取更大的利润。因此，当企业所面临的市场竞争比较激烈时，第一，企业难以将有限的资金投入到人力资源开发上，常常通过减少培训来降低成本；第二，为快速响应市场，企业会采取一些短期的雇佣政策，缺乏长期的人才储备及招聘机制，企业需要人才的时候就去招聘, 而且希望招来的员工即刻就可用上，以配合不断变化的生产需求。由此，处在激烈市场竞争中的企业更倾向于采用以绩效为导向的薪酬和以结果为导向的绩效考核来提高短期生产效率。

反之，当市场竞争不很激烈，企业处于较有利的市场地位时，企业的资金预算较为宽松，企业倾向于采用较为长期的雇佣政策，能够投入大量的人力、物力、财力给予员工全方位的和系统的培训。

三、总结

虽然近年来，人力资源管理实践一直是管理学研究的热点，但是人力资源管理实践的内涵以及影响人力资源管理实践的深层次因素却屡被忽视。本文对人力资源管理实践的概念进行了具体界定，同时分析了影响人力资源管理实践的战略、所有权等诸多决定因素，以期为进一步开拓人力资源管理实践领域奠定基础。

参考文献：

[1]Lado,A.A.,& Wilson,M.C.Human resource systems and sustained competitive advantage: a competency-based perspective[J].Academy of Management Review, 1994,(19).[2]Huselid,M., Jackson,S.E., & Schuler,R.S..Technical and strategic human resource management effectiveness as determinants of firm performance[J].Academy of Management Journal, 1997，(40).[3]肖鸣政.人力资源管理模式及其选择因素分析[J].中国人民大学学报.2025，(05).[4]Miles,R.E.,&Snow,C.C.Designing strategic human resource systems[J].Organizational Dynamics, 1984，(13).[5]徐淑英，刘忠明.中国企业管理的前沿研究[M].北京大学出版社.2025.[6]Mitsuhashi,H.,Park,H.J.,Wright,P.M., &Chua,R.S.Line and HR executives perceptions of HR effectiveness in firms in the People’s Republic of China[J].International Journal of Human Resource Management , 2025,(11).[7]Ding ,D.Z.,Goodall,K.& Warner,M.,The end of the ‘iron rice-bowl’: whither Chinese human resource management[J].International Journal of Human Resource Management, 2025.11(2).[8]谢凌玲.人力资源管理实践的影响因素[J].经济管理.2025，(13).[9]Jackson, understanding human resource management in the context of organizations and their environments[J].Annual Review of Psychology,1995，(46).[10]Bowen DE.Schneider.Service marketing and management:implications for organizational behavior[J].Research in Organization behavior.1988，(10).[11]蒋春艳,赵曙明.企业特征、人力资源管理与绩效：香港企业的实证研究 [J].管理评论2025，(10).[12]Hart,O.D.The market mechanism as an incentive scheme[M].Bell Journal of Economics, 1983.14.

**第二篇：人力资源实践报告**

不知不觉中，我已经步入了大三的行列，同时也进入了一个必须考虑将来发展的阶段。

由于美国金融海啸席卷全球，引发全球经济危机，许多公司收缩开支，压低成本，而当中人力成本便成为了不得不考虑的因素，于是今年的大学生找工作似乎变的比往年难。毕业生对未来的职业规划及毕业后的出路选择都随着这次危机重新进行了“洗牌”。那么，作为日语专业的学生又面临着怎样的机遇与挑战呢？

针对我自身的性格与特点，我选择毕业后跨专业考研，专攻心理学，并打算从事人力资源领域的职业。在寒假，我访问了一家人力资源公司，就关于目前毕业生最现实最关心的就业问题请教这个公司。他们认为金融危机确实对毕业生的就业造成了很大的影响，对于像我这样的大三学生，以后面临的挑战更艰难了，我们毕业后，将与因金融危机影响而迟迟没有就业的大学生，研究生，一些技能学校的学生以及与我们同时毕业的大学生竞争，无疑，任务更加艰巨了。许多毕业生为了求得一份工作，不得不放弃自己所学的专业，另辟新路。还有，及时了解社会市场需求，切合自身条件尤为重要，很多大学生就忽视了这一点，眼高手低，这也是影响就业的一个方面。当然他们也说，在求职中，简历的制作也同样重要，千篇一律的简历吸引不了用人单位的眼球，我们要在加强自身内在素质的同时，也要注意外部包装同样重要。我们要别具风格，体现自己的特色，还有，面试时也很重要，要大方得体，给用人单位一个稳重踏实得好印象，尤其我们日语专业，更加应该注意礼仪问题。

我查了一下近几年的大学生就业方面的问题。大学毕业生的就业率下降。随着高校扩招的学生的增多，毕业的大学生就业压力逐渐增大，由于今后几年社会对高校毕业生的需求增加幅度不会有大的变化，可以预计，大学生就业竞争将更加激烈，优胜劣汰，虽然有好多学生凭借自身优越的条件找到了好工作，但同时，就业率也下降了好多。还有目前大学毕业生就业的结构性矛盾十分突出。从地区看，北京、上海等东部发达地区需求较旺，需求总量大于当地的生源数。中西部不少省区虽然有较大的用人需求，面临的问题是工作和生活条件艰苦，往往招不到合格的人才，出现了“有地方没人去，有人没地方去”的现象。在一些西部经济不发达地区，当前就业岗位相当有限，难以吸纳本地毕业生。从专业看，一些紧缺专业如计算机、通讯、电子、土建、自动化、机械、医药和师范等科类的毕业生需求旺盛，毕业生供不应求，而一些长线专业如哲学、社会学、经济学、法学等科类的毕业生需求较少。

因此，近年来又出现了越来越多的“毕业漂族”，这个群体主要是由复习考研者，边看边干者以及就业困难的大学生组成的。这三类未就业的大学毕业生中，第一类人有明确的目标，他们一般集聚在一起，互相鼓励，如无大的变故，属于

相对稳定的群体。第二类人虽然边看边干，但能逐步融入市场，适应市场就业。但第三类人市场就业能力相对不强，心理较脆弱，而其数量在今后还会成倍增加，需要特别关注。

为了进一步了解就业趋势，我又访问了一名参加研究生考试的学生，她起初的打算并不是考研，而是准备毕业后直接就业，可是受金融危机的影响，剩余的找工作的大学毕业生比以往更多，面对这么大的竞争，求职之路更加坎坷，还有一个现实的问题就是目前毕业生就业信息系统和就业服务体系不完善，大学毕业生就业主要由学校、人才市场举办招聘会等比较原始和低效的方式获得信息，与需求方见面，信息渠道比较窄，成交率比较低。所以即使每天都在投简历和面试等待中度过，可是现实的残酷，让她一次又一次的放弃或失败，最终选择考研，好缓解一下就业的压力，再者，读研也可以提高自己的水平和能力，为以后的更好就业打下基础。

还有就是，现在的毕业大学生，没有把自己定位好，大多都心高气盛，因此导致了高不成低不就的结果，盲目追求热门的工作和待遇高的工作，最终会让自己更失望。适合自己的发展，能学到东西才是第一位的考虑因素！等到发展到一定的程度，待遇自然会好起来的。即使没学历可能只是暂时没有了做白领的敲门砖，并不代表就没有前途，学好一门技术，凭本事吃饭，日子过得并不比白领差啊！

总结一下，我认为要了解自己的综合实力，然后再注意社会与市场的需求，才能找到自己满意的工作。毕业后找工作，首先考虑自己喜欢什么工作，只有这样，才能在以后的工作中发挥自己最大的热忱，提高工作效率。接着，要考虑自己能做什么，要切合自身的条件，客观的考虑自己目前有哪些技能可以去胜任社会上的具体岗位。最关键的就是市场的需求。不同的生活水平，所对应的岗位需求是大不一样的，了解社会招聘需求的最佳途径，就是经常翻阅当地主流权威的招聘报纸或是浏览当地比较著名的人才招聘网站，另外千万不要一直待在家里面找工作，多跑跑每周一次或每月一次的人才现场交流会，也是非常好的选择，除了能了解岗位需求之外，还有在现场与用人单位直接面对面的交流和接触，对于了解各个岗位的技能要求，提升面试、沟通等经验是非常有帮助的！理想与现实是有很大区别的，在复杂激烈的竞争中，我们要认真的考虑，才能在职场竞争中取得成功。

在如此的竞争压力下，我们草业科学专业的学生又将何去何从，虽说现在这个专业在我们学校已升级批准为一级学科，但是名声依然未打响，从另一方面，这个专业的就业主要投射于南方较发达，而在北方无论技术或是人力就很匮乏了。如何对待这严峻的形式？随着经济全球化得发展，以及中国良好的投资环境

与潜在的巨大市场的吸引，人力资源扩大的越来越大，在我国，这方面的企业的数量不断增多，尤其是在较发达的城市，这样的需求就更大了。通常来说，人力资源的数量为具有劳动能力的人口数量，其质量指经济活动人口具有的体质、文化知识和劳动技能水平。一定数量的人力资源是社会生产的必要的先决条件。一般说来，充足的人力资源有利于生产的发展，但其数量要与物质资料的生产相适应，若超过物质资料的生产，不仅消耗了大量新增的产品，且多余的人力也无法就业，对社会经济的发展反而产生不利影响。在现代科学技术飞跃发展的情况下，经济发展主要靠经济活动人口素质的提高，随着生产中广泛应用现代科学技术，人力资源的质量在经济发展中将起着愈来愈重要的作用。

在语言方面除了自己的母语，这当然就不说了，更需要有外语的基础，但仅仅会英语是不够的，如果应聘高级岗位，还需具备多方面素质。我举个例子，人们普遍认为，日资企业的工资要低于欧美企业，事实并非如此。创价曾对日资企业薪酬进行过不完全调查，发现日语专业的学生起薪一般为3000元左右，高于其它语种的学生。而且这种差距会随着工作时间的增长而拉大，最小差距也在千元以上。上海市中小企业人才交流服务中心举办的日资企业人才招聘专场传出信息，能上机能操作、可用日语流利对话交流的“能说会做派”最受日资企业的青睐。以往通过日语二级就可以找到一份满意的工作，而如今，日语一级加上一门专业才会在激烈的竞争下处于优势。同时要有日本企业特别重视做事勤奋、为人谨慎、讲究仪表、懂得礼貌等优点的人才。

我之所以会选择心理学专业，有这么几个原因：一，中国正处于快速发展期，社会竞争激烈，人们的心理压力普遍较大，对心理健康的关注程度也越来越高；二，越来越多的企业把心理学人才引进管理中；三，正在发展的公关咨询业和培训业对心理学人才需求很大，心理学专业人才在中国就业前景看好。现在人的压力越来越大，心理或是身体都不同程度的受到伤害，很多人对比如心理医生这样的职业存有疑虑，因为人们觉得看心理医生就证明自己有病，事实上每个人的心理都有不同的心理疾病，这不代表不正常，只是人们不了解，所以心里有芥蒂。

客观地说，中国虽然在心理学的某些前沿领域，包括脑科学、认知科学的某些方面达到了与国外相同的水准，但中国心理学整体水平，与发达国家相比，还有10年以上的差距。国际心理科学联合会副主席张厚粲教授说，美国的心理学水平最高，高校最多。记者从教育部出国考试处了解到，赴美留学人员报心理学专业的很多。所以要想在自己的国土利用心理专业就业，我们就要努力学好专业知识，何况对于跨专业的我来说，这个困难成都就不言而喻了。在这次单位去单位实践的过程中我接触了这个行业的很多相关程序，从人事部到正式入职就业、转正等，印象最深的的应该就是跟着这里的人学习的经历了，当我真正接触到人力资源单位的时候，才觉得有太多不懂的地方，由专业知识是一方面，要真想把他们利用起来，让这些知识充实自己的职业是很难的，但是我很喜欢心理学专业，正因为现代中国的人力资源管理部存在一些问题，比如现代人力资源管理制度不健全、组织结构和岗位设置不合理和人员的选拔和任用存在不良局面等缺陷，那么它的发展空间也相对就很大，那么就业前景就会可观。

总之，在危机与机遇并存的时代，我们面临重重挑战，但只有这样我们才能得到更好的发展，就让我们去勇敢地挑战自我，超越自我吧。

寒假社会实践报告

郑

剑

华

学院：动物科技学院专业：草业科学 班级：081 学号：28

**第三篇：人力资源实践报告**

人力资源实践报告

人力资源实践报告

人一旦得到理解，就会感到莫大的欣慰，更会不惜付出各种代价。人最大的愿望是自己能得到真诚的关心和重视。如果企业家能真诚关心员工，便可以达到使员工愿为自己赴汤蹈火，在所不辞的效果。关心员工要从两方面入手，一是关心员工的家庭，一是关心员工本身。

我们要谨记：尊重和欣赏你的员工，可以从最简单的方法开始做起。不要吝惜你的语言，如果你的真诚地赞美第一个员工，那么人就足以促使员们更加友好交往和努力工作。

我国人力资源非常丰富，这是建设社会主义现代化强国的宝贵财富，但是我国的人力资源管理状况，尤其是企业的人力资源管理与西方发达国家还存在着较大的差距。如何改善人力资源管理，充分发挥人力资源的使用效益，从而实现人力资源的可持续性发展，已成为每一个企业所面临的重要课题。

1、首先我们企业应该要树立人力资源管理的观念，将人力资源管理纳入企业的发展战略之中。

2、在激烈竞争的现代企业中，企业如果没有创新，就很难发展，即使生存也会面临危机。在管理上也是如此，企业通过不断地自我否定、自我超越，不断地扬弃来提高管理水平，提高人力资源的利用效率。

3、人力资源管理要与企业的经济效益挂钩，建立多种形式的系统化的激励机制，重视精神激励。

1)目标设定方面不仅要体现企业目标的要求，还必须要满足职工个人发展的需求

2)物质鼓励是基础，但不是万能的，精神鼓励是根本，二者的完美结合才能使企业真正留住人才

4、我们要充分利用外部的资源为企业人力资源发展服务。在我国企业全面参与经济全球化，溶入国际经济体系的背景下，加之入世后我国企业在人力资源管理方面的机遇与挑战，我国跨国经营企业应及早做好准备，更新人力资源管理理念，提高管理层次，采取积极行动，减少人才流失的损失。

建立企业以人力资源开发为基础的人力资源管理观念，建立适合员工发展的内部环境，通过提升人力资源总体能力以最终提升企业核心能力，推动企业的发展。当前世界经济呈现全球化趋势，全球性企业越来越多的出现在我们的视野，企业在国际范围内竞争日趋激烈.但最终必然是人力资源能力的竞争，是人才数量和质量的竞争，也是人力资源开发水平和人才选用机制的竞争。

而且我们现在，“三分靠技术，七分靠管理”，面对二十一世纪激烈的竞争环境，我们企业应该要对人力资源的管理能力加以重视。因为人力资源开发与管理的优势，将直接关系到企业的成败。

人力资源实践报告

学习的最终目的就是应用，只有将学习的理论知识与生活实践相联系，将学习的理论知识运用到社会实践中，学习才能达到最终目的。学院一直以来注重实践，提倡实践，也努力创造机会、提供机会给学生们参与到实践中去，因此，学院这次例行为我们组织了到企业参观实习。感谢学院的领导老师们的“精心安排”，让我们能够提早去了解企业，了解社会。

一.实习目的

1、.通过理论联系实际使学生全面地运用所学知识去分析判断工作中的实际问题，进一步扩大学生的专业知识，培养独立工作能力

2、通过亲身观看现场施工工作,初步了解和认识人力资源工作在企业管理中的重要作用。

3、通过实习进一步培养学生的组织性、纪律性、集体主义精神等优良品德，为胜任以后的工作打好基础。

1、听从老师和企业工作人员的安排指导，有秩序，有礼貌，遵守工厂的相关规定。

2、认真听取工作人员的讲解介绍，有问题及时虚心提问，有意见建议要有礼貌地提出。

3、认真学习相关知识以及企业的管理工作，总结出自己的收获和心得体会等，写一篇实习报告。

秦皇岛戴卡兴龙轮毂有限公司简介

秦皇岛戴卡兴龙轮毂有限公司是由秦皇岛戴卡轮毂制造有限公司和秦皇岛市兴龙房地产开发有限公司合资兴建，一期投资约亿元人民币，注册资本XX万元。主营铝合金汽车轮毂及其他汽车零部件的生产、销售和开发，兼营铝及其他有色金属的生产、销售。秦皇岛戴卡兴龙轮毂有限公司正在申报高新技术产品企业，申报资料已准备就绪;随着企业逐渐步入正轨，为提高工作效率及客户服务水平，改进过程管理，按ISO/TS16949质量体系认证要求，认证工作正在紧锣密鼓的准备中

富通集团成立于1996年，是中美合资的高新技术企业。主要从事火灾自动报警系统、消防联动控制系统及小区家居智能化、安全防范等产品的研制、开发和生产销售;同时，从事消防工程、智能化工程、建筑弱电系统集成及机电工程的安装与维修维护，集团坐落于美丽的海滨城市秦皇岛。集团坚持“靠高质量生存，靠新技术发展，以精良的产品和完美的服务赢得用户满意”的质量方针，不断加强质量管理为顾客奉献优良的产品。1996通过ISO9001质量管理体系认证，产品通过3C国家强制认证，并先后获得“外商投资先进技术企业”、“双软认证企业”等多项荣誉证书。集团遵循“我们所有努力，都为顾客满意”的营销理念，建立了完善的市场营销及技术服务网络。“诚信营销，专业服务”是我们不变的承诺。富通人秉承“朝气、实干、创新”的企业精神，奉献爱心与智慧，致力于实现智能科技的发展和“创造安宁时尚生活” 的使命!其企业文化是：

1、企业精神：朝气·实干·创新

2、管理理念：以人为本·以章治业

3、经营理念：我们所有努力，都为顾客满意。

4、服务理念：诚信营销、诚心服务

5、企业使命：创造安宁时尚的生活

6、企业价值观：发展事业、创造财富、造福员工、造福社会。

来到企业，我们就被专业的工作人员带领参观企业的生产车间，虽然我们对一些生产工作生产工序不甚了解，但是我们却能感受的其深厚的企业文化，观察到其井井有条并且十分规范化生产工序。由一线生产岗位的规范我们便能感受到其背后规范的的管理制度以及认真负责的管理人员。

在参观企业的这两天之中，我们深切感受到了秦皇岛戴卡兴龙轮毂有限公司以及秦皇岛富通尼特智能科技有限公司的深刻的企业文化，以及严谨的精益求精的工作作风。这两次企业参观实习我们收获很多。发现自己理论与实际的联系结合相差很多，通过企业参观使我认识到我们在学习一些专业的理论的知识时，更多的还是要有实际的操作能力和技巧，也应有吃苦耐劳，不怕辛苦的奋斗精神。

本周实习的第二天和第四是请有经验的人力资源管理专家介绍管理方面的前沿性理论和方法。

为了进一步加深人力资源管理专业同学的专业知识，拓宽本专业的同学的知识面，我校请有经验的人力资源管理专家举办了关于人力资源管理的专题讲座。此次讲座邀请到的是江南布衣秦皇岛总代理士以及国土资源部人力资源部长兼法律顾问。

第二天是由江南布衣秦皇岛总代理为我们做的讲座。江南布衣秦皇岛总代理是一个通过自己创业来开拓自己事业的女强人，虽然外表温柔柔弱但内心坚强充满思想。通过她的专业介绍我们了解到江南布衣的经营理念是：自然质朴的自我风格与现代时尚的有机结合, 着实服务和售后诚信为经营立足之本。这个品牌推崇“自然、健康、完美” 的生活方式。

通过讲座，增加我们对现实社会的了解以及自己创业的艰辛，她让我们知道了要做成一番事业就要不怕苦不怕累，勇敢开拓，可以完成别人所不能完成的事情。而且一定要从内在来提高自己，提高自己的知识修养，一定要有良好的道德品质。

第四天是国土资源部人力资源部长兼法律顾问为我们做的讲座，他是一个对自己要求严格，对知识很渴望的人，同时他也是我们的学长，就现在而言算是一个事业有成的青年。他讲了自己的事业奋斗史，以及人力资源管理的专业知识，并且理论联系实际为我们讲述人力资源案例，以及自己的一些工作经验，工作感受。讲座内容实在中用，充分发挥了自己的个人魅力。讲座中，通过学生和讲师的互动，使我们增加了各方面的知识，不仅有专业知识，更有让我们受益匪浅的人生哲理。

讲座中同学积极提问，讲师旁征博引，以丰富的理论知识解答学生心中的疑惑。同学们纷纷表示这次讲座让他们对本专业有了新的认识，拓宽了视野，了解了一些本专业的前沿研究理论与方法，增强了专业学习的兴趣和动力。

通过两天的实习讲座，我们了解到的不仅是专业知识，更是理论联系实践的难得的宝贵知识财富。通过这两次人力资源管理专家实习讲座我们的收获很多，我们应学习他们吃苦耐劳，不怕辛苦的奋斗精神。从而为以后成为他们那样成功的管理者打下坚实的基础。

一眨眼我们的实习就这样结束了，这次的实习是大学中非常重要的一次体验。

实习是大学里必不可少的一项内容，一直以来，我们作为学生，只是一味地获取知识，真正实践的机会少之又少。所谓“读万卷书，行万里路”，大学生读的书不一定上万卷，但却不少，从小一直读到大，而行的路却太少了。所以我觉得实习具有重大的意义，他提供我们实践的机会，从中去发觉自己所学的与真正应用的是不相符的，是不是在大学里学的知识出了校园就用不上。通过实习，可以了解自己与理想的差距，在以后的学习中，可以有侧重地弥补某些方面的不足。所以我要说实习的日子过得很快，但绝对是值得付出的。

**第四篇：人力资源实践报告**

人力资源实践报告

一、实践目的这次实习的目的是学习人力资源管理的实践经验，向从事人力资源管理工作方面的公司实战人员学习具体的人力资源管理操作，结合所学的专业理论知识，领会掌握，融会贯通，并培养实际操作能力。我的实习分为两个部分：前部分是学习和了解公司人事管理工作的各种具体操作（招聘与录用，培训和开发，绩效管理、薪酬管理和人力资源规划等）；后部分是在公司的人力资源部学习，从宏观上了解人力资源管理的具体操作方法和流

二、实践时间

2025年11月 至 2025年2月

三、实践单位简介

遂宁市农科生态农牧有限公司，是由遂宁市果渣厂改制而来的，是一个集土地综合开发、饲料加工、牛羊养殖、牧草种植、活性炭生产为一体的绿色无公害生态养殖生产企业，下设养殖事业部、活性炭事业部、果渣饲料事业部和产品研发中心。公司充分利用北京汇源果汁集团遂宁分公司生产果汁产生四万余吨湿果渣、果核、果仁为基础，以果汁厂附近300余亩贫瘠之沟壑地为基地，进行优良的肉牛、羊饲养，优质活性炭生产，优质果渣饲料生产，把废弃资源整合利用，开发出优质无污染的绿色食品——原味牛肉；清洁能源——沼气及有机肥沼液；纯天然植物饲料——苹果渣；环保原料——

果壳活性炭；优质的秸杆牧草等九大系列产品，形成了资源节约型、生态环保型的循环产业链，探索出一条农业生态养殖的发展新路。

公司创建于2025年6月，同年8月正式投产，现有员工50人，其中教授级科研人员1人，工程师3人，技术人员3人。下设蓬溪、射洪两个分厂，烘干设备采用直流涡旋加交流往复式方块多回路流程工艺，利用北京汇源果汁集团万荣有限公司所产生的果渣进行再利用，经过加工，生产出湿果渣、干果渣、青贮果渣、果籽、果籽油，果渣颜色纯正，气味清香。

随着经济发展，特别是苹果籽油和苹果膳食纤维对提高人民健康水平有很大的利用价值。湿果渣、干果渣、青贮果渣做为养殖的饲料主要成分，已销往全国各地。

公司以“爱国、创业、求实、奉献”为精神，以“诚信、创新、业绩、和谐、安全”为经营理念，使公司不断发展壮大。

四、实践心得

为期四个月的毕业实习，我非常重视，也很认真。因为我们平时只能从课本上学习理论知识，能有这样的实习机会，当然就格外珍惜，希望能够通过实习学习一些书本上学不到的知识，积累实践经验，为日后参加工作打下基础。

由于对民营企业性质的人力资源管理工作了解不多，认识不深。为了能尽快适应环境，更好地开展工作，我特别注重加强专业知识的学习，坚持“向同事学、向书本学”的思路，不断提高业务水平，以弥补自身专业知识结构的欠缺和阅历短浅的受限。“三人行，必有我师”，企业中的每一位领导和同

事都是我的老师，他们的丰富经验是一笔宝贵的财富，是我不断学习的源泉。为此，我积极向身边的领导、同事和前辈们请教，虚心吸取他们的宝贵经验，以他们的工作思路、言行举止、工作程序和工作方法为榜样，规范和纠正自己方法、思路上的缺陷。另一方面，通过系统地学习企业人力资源开发与管理、民营企业党务管理实务等业务知识，努力掌握与企业主营桥梁工程业务有关的有关工作内容，熟悉工作流程。

这次实习经历让我发现，理论与实际的差距：其他专业的学生一样，刚踏上社会的我跃跃欲试，大有气吞山河之势，因为我平时学了好多好多的自己认为出去能用的东西。但后来实践发现实际上我们看的只是基本理论学，尚未具有发展潜力，未能容入企业。学校主要是通过学习，掌握观察问题、分析问题、解决问题的思路和方法。据了解人力资源管理业务范围将会愈来愈宽，专业分工也有细化的趋势，但人事行政、事务操作和战略管理在企业是少不了的。走进企业才发现作为人力资源管理工作者一要熟悉国家人事劳动及其他法律法规政策，二要掌握最新的人力资源管理理论和技术，三要具备战略家的某些素质，最重要的是能够根据外界环境的变化和企业实际把学到的知识具体化。因为知识老化速度已加快，企业外部环境变化更快更复杂，到社会上继续学习才是理论与实际的最佳结合办法，大学课堂上学的都是理论知识，很多案例的分析其实也都不够真实，而且还会失去现实意义。工作中的人力资源管理工作，很多方案如果用大学的理论知识来做，最后都实行不通的，甚至会被全盘否定掉。

人力资源部其职业道德的基本要求以及对我的影响

一要有爱心：爱职业，爱员工、敬重领导。二要有责任心：认真做好工作中的每一件“小事”。人力资源管理工作事无巨细，事事重要，事事都是责任。三要业务精益求精：时时、事事寻求合理化，精通人力资源管理业务，知人善任，用人有方，追求人与事结合的最佳点。四要具有探索、创新、团结、协调、服从、自律、健康等现代意识。五要树立诚信观念。诚信乃做人做事之本。

由于人的工作是最复杂微妙的工作，人力资源主任这个职位是对个人品性要求很高的一个职位，需要以积极的心态去全身心的投入其中。想成为一个合格甚至优秀的人力资源员工具备以下方面的素质：

（1）具备公正、忠信、坚定勇敢的意志力。相对来说，只有公正才可以做到无私，才能够客观地对人力进行评估、确定，在选拔、推荐、使用人才时坚持“唯才是用”的原则。还要具有坚定勇敢的意志力才能使自己在人力资源的构造过程和开展自己的工作中，承受来自于各方面的压力和挑战来坚持公正、忠信的原则。

（2）具备广博的社会科学知识。一方面可充分利用各种社会科学知识或方法。另一方面，一个人力资源的负责人同时要和不同专业、不同领域的人员接触相处，广博的社会科学知识有助于提高对各种人才以及各类人才和不同层次的人才进行验核判别，也有利于人力资源建立广泛的社会关系，为建造单位或组织所需的人力资源库营造条件。

（3）具备实现人力资源有效管理的专业知识和职业能力。这些知识和能力包括：人力资源规划管理和人力资源管理手册设计的能力；职位分析和

绩效考核管理能力；薪酬与福利管理能力；人力资源开发、培训能力；人事制度管理能力。当然，作为人力资源经理还应具备组织能力、领导能力、表达能力、自信力（以及对人力资源管理工作的兴趣或爱好）等其它素质能力。

当前农科人力正在深化改革，以强化科学管理，提高工作质量和办事效率，提高企业经济效益为目的，真正建立起符合市场经济规律的、规范合理的、符合现代企业制度要求的组织管理体系。同时在工资制度方面实行岗位技能工资制，规范工资分配体系，加强岗位技能工资制的管理。

由以上几方面可以看出，人力资源部的职责工作及对员工的要求是全面的，在整个单位中发挥着重要的作用。

我国人力资源非常丰富，这是建设社会主义现代化强国的宝贵财富，但是我国的人力资源管理状况，尤其是企业的人力资源管理与西方发达国家还存在着较大的差距。如何改善人力资源管理，充分发挥人力资源的使用效益，从而实现人力资源的可持续性发展，已成为每一个企业所面临的重要课题。

因此我在农科人力学到的不仅仅是职业技能，更可贵的是学到如何先去做个正直、无私、博学的人。也为我今后的学习指明了方向。

以下是我对人力资源管理提出的几点建议：

1、首先我们企业应该要树立人力资源管理的观念，将人力资源管理纳入企业的发展战略之中。

2、在激烈竞争的现代企业中，企业如果没有创新，就很难发展，即使生存也会面临危机。在管理上也是如此，企业通过不断地自我否定、自我超越，不断地扬弃来提高管理水平，提高人力资源的利用效率。

3、人力资源管理要与企业的经济效益挂钩，建立多种形式的系统化的激励机制，重视精神激励。

1）目标设定方面不仅要体现企业目标的要求，还必须要满足职工个人发展的需求

2）物质鼓励是基础，但不是万能的，精神鼓励是根本，二者的完美结合才能使企业真正留住人才。

不知不觉实习四个月结束了，在这段时间真的很高兴，身上学了好多有关人力资源的知识，课外的知识。让我接触有关人力资源管理方面的内容，让我接触有关企业人力资源管理方面的知识，这一个过程是很值得我回忆的。这几天专业调查和专业实践，所学到的和接触到的给人以启发，对我们这些在校大学生，对以后要从事的职业岗位进行全方位的了解，不仅是接触了解社会，更是提高自身的好机会，对适应社会是很有裨益的。

我觉得我还学到了团体合作的精神，因为有时候你做一件事时，一个人的力量是有限的，而全部人一起合作做出来远远要比人一个人做要好。这是我在今次实习中得好最宝贵的一点。

而且在以后的日子里，我不会因为人力资源管理课程结束，就结束有关方面的学习，我会一如既往的去学习有关方面的知识，继续学习有关人力资源方面的内容。因为如果将来有机会，我想继续深造，而人力资源是我其中的一个选择，所以我会在以后的日子里，继续把它学好、学精。

**第五篇：人力资源毕业实践报告**

人力资源毕业实践报告

人力资源毕业实践报告

为期半月的寒假实践，我非常重视，也很认真。因为我们平时只能从课本上学习理论知识，能有这样的实践机会，当然就格外珍惜，希望能够通过实践学习一些书本学习不到是知识，积累实践经验，为日后参加工作打下基础。

由于缺乏实践经验，我对民营企业性质的人力资源管理工作了解不多，认识不深。为了能更快适应环境，更好的开展工作，我特别注重加强专业知识的学习，坚持“向同事学、向书本学”的思路，不断提高业务水平，以弥补自身专业知识结构的欠缺和阅历短浅的受限。

“三人行，必有我师”，企业中的每一位和同事都是我的老师，他们的丰富经验是一笔宝贵的财富，是我不断学习的源泉。为此，我积极向身边的、同事和前辈们请教，虚心吸取他们的宝贵经验，以他们的工作思路、言行举止、工作程序和工作方法为榜样，规范和纠正自己方法、思路上的缺陷。另一方面，通过系统的学习企业人力资源开发与管理、民营企业党务管理实务等业务知识，努力掌握与企业主桥梁工程有关的工作内容，熟悉工作流程。

这次实践经历让我发现，理论与实际的差距：刚踏上社会的我跃跃欲试，大有气吞山河之势，因为我平时学的知识终于可以派上用场了。但后来实践发现实际上我看的只是基本理论学，尚未具有发展潜力，没有容入企业。学校主要是通过学习，掌握观察问题、分析问题、解决问题的思路和方法。

走进企业才发现作为人力资源工作者一要熟悉国家人事劳动及其他法律法规政策，二要掌握最新的人力资源理论和技术，三要具备战略家的某些素质，最重要的是能够根据外部环境的变化和企业实际把学到的知识具体化。因为知识老化速度以加快企业外部环境变化更快更复杂，到社会上继续学习才是理论与实际的最佳结合办法，大学课堂上学的都是理论知识，很多案例的分析其实也都不够真实，而且还会失去现实意义。工作中的人力资源管理工作，很多方案如果用大学的理论知识来做，最后都实行不通的，甚至会被全盘否定掉。

要认真学习业务知识，在工作上争创佳绩。要成为一名合格的企业管理层员工，首要条件就是成为业务上的骨干。对于我来说，首要任务就是要学习、熟练掌握业务知识，始终一积极的工作态度、高度的责任感和只争朝夕的精神投入到工作中;要在加强业务知识学习的同时，踏踏实实的做好本职工作，戒骄戒躁，争取在自己的工作岗位上作出优异的成绩在。

要扬长避短，不断完善自己。要正确的认识自己，在工作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，不断在工作中学进取。

人力资源其职业道德的基本要求以及对我的影响

一要有爱心：爱职业，爱员工，敬重领导。二要有责任心：认真做好工作中的每一件“小事”。人力资源管理工作事无巨细，事事重要，事事都是责任。三要业务精益求精：时时、事事寻求合理化，精通人力资源业务，知人善任，用人有方，追求人与事结合的最佳点。四要有探索、创新、团结、协调、服从、自律、健康等现代意识。五要树立诚信观念。诚信乃做人做事之本。

由于人的工作是最复杂微妙的工作，人力资源主任这个职位是对个人品性要求很高的一个职位，需要以积极的心态去全身心的投入其中。想成为一个合格甚至优秀的人力资源员工具备以下方面的素质：

(1)具备公正、忠信、坚定勇敢的意志力。相对来说，只有公正才可以做到无私，才能够客观地对人力进行评估、确定，在选拔、推荐、使用人才时坚持“唯才是用”的原则。还要具有坚定勇敢的意志力才能使自己在人力资源构造过程和开展自己的工作中，承受来自于各方面的压力和挑战来坚持公正、忠信的原则。

(2)具备广博的社会科学知识。一方面可充分利用各种社科学知识或方法。另一方面，一个人力资源的负责人同时要和不同专业、不同领域的人员接触相处，广博的社会科学知识有住与提高对各种人才以及各类人才和不同层次的人才进行验核判别，也有利于人力资源建立广泛的社会关系，为建造单位或组织所需的人力资源库营造条件。

(3)具备实现人力资源有效管理的专业知识和职业能力。这些知识和能力包括：人力资源规划管理和人力资源管理手册设计的能力职位分析和绩效考核管理能力;薪酬与福利管理能力;人力资源开发、培训能力;人事制度管理能力。当然，作为人力资源经理还具备组织能力、领导能力、表达能力、自信力(以及对人力资源管理工作的兴趣或爱好)等其它素质能力。

当前针尖内燃部件制造有限公司正在深化改革，以强化科学管理，提高工作质量和办事效率，提高企业经济效益为目的，真正建立起符合市场经济规律的、规范合理的、符合现代企业制度要求的组织管理体系。同时在工作制度方面实行岗位技能工资制，规范工资分配体系，加强岗位技能工资制的管理。

以上几方面可以看出，人力资源部的职责工作及对员工的要求是全面的，在整个单位中发挥着重要的作用。

我国热力资源非常丰富，这是建设社会主义现代化强国的宝贵财富，但是我国的人力资源管理状况，尤其是企业的人力资源管理与西方发达国家还存在着较大的差距。如何改善人力资源管理，充分发挥人力资源的使用效益，从而实现人力资源的可持续性发展，已成为每一个企业所面临的重要课题。

因此我在针尖公司学到的不仅仅是职业技能，更可贵的是学到如何先去做个正直、无私、博学的人。也为我今后的学习指明了方向。

以下是我对人力资源管理提出的几点建议：

1、在激烈竞争的现代企业中，企业如果没有创新，就很难发展，即使生存也会面临危机在管理上也是如此，企业通过不断地自我否定、自我超越，不断杨弃来提高管理水平，提高人力资源的利用效率。

2、首先我们企业应该要树立人力资源管理的观念，将人力资源管理纳入企业的发展战略之中。

3、人力资源管理要与企业的经济挂钩，建立多种形式的系统化的激励机制，重视精神激励。

1)目标设定方面不仅要体现企业目标的要求，还必须要满足职工个人发展的需求

2)物质激励是基础，但不是万能的，精神激励是根本，二者的完美结合才能使企业真正留住人才

4、要充分利用外部资源为企业人力资源发展服务。

不知不觉一个月结束了，在这段时间真的很高兴，身上学了还多有关人力资源的知识，课外的知识。这一个过程是值得我回忆的。这几天专业调查和楂树冷夜实践，所学到的和接触到的给人以启发，对我们这些在校大学生，对以后要从事的职业岗位进行全方位的了解，不仅是接触了解社会，更是提高自身的好机会，对适应社会是很有裨益的。

人力资源毕业实践报告

一、实习目的与要求

进入21世纪后, 在深刻认识到人在社会经济活动中的地位、作用的基础上，人力资源在企业发展中的作用越来越凸显。通过本次认识实习我们要不仅要深入理解什么是人力资源管理，更要在实习过程中去体会企业的人力资源管理，体会如何在管理过程中把“人”的因素作为管理的核心，实现以人为中心的管理。为第三学年的人力资源专业课程的学习打下坚实的基础。

二、实习内容及扩展

第一阶段：首先了解XX集团的企业文化，以便在其人力资源部实习时跟大家更好的配合。

第二阶段：制作公司本部及六个二级单位员工档案，从最原始最基本的信息了解人力资源。

第三阶段：和指导老师及领导交流，结合公司实际了解和掌握人力资源管理理概念、部分实际战略实施。

第四阶段：收集相关资料，结合公司实际，通过实习调查，了解我国人力资源管理的现状及未来发展趋势;发现问题，结合所学的理论知识，和指导老师进行请教和探讨。

第五阶段：实习总结与思考，撰写实习报告。

三、实习感想与心得

在书本上所谓人力资源管理，就是指运用现代化的科学方法，对与物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的引导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。这在我看来一直是个十分抽象的概念，直到这次有幸到人力资源部实习，在实际的运用中我渐渐感受到了人力资源是如何在一个偌大的企业中发挥着它举足轻重的作用。而人力资源部主要负责人力资源开发和实施，中层领导班子的建设与管理，劳动、人事、工资、保险、专业技术职称、职业技能鉴定、员工教育培训、人事档案、劳动保护、离退休管理等方面的工作。

我曾满心满目的期望，也曾以为人力资源的工作原来很简单，但我很坚定，无论领导给我安排的是小事儿还是繁杂的文件处理，我都要认认真真的去做，这一点让我在整个实习过程中获益良多。也曾看到无数堆文件堆得我的桌面重重叠叠，我很苦恼，坐在办公电脑面前时间长了(基本一坐就是半天，出去工作餐短暂的一个小时左右)，脖子酸了，眼睛花了，重复单调繁琐的档案管理工作，让我厌倦，甚至想放弃，但当我看到整齐的文件盒和有序的资料、看到自己做的表被拿去做数据处理底稿我也看到了工作的果实来之不易!我顿然有了种飘然的感觉，那是喜悦。也就是在这样无声无息的作业中，我对人力资源的认识开始着无声的变化。同时我的毅力也得到了无声的锻炼。

当然，这个过程中我也曾遇到过很多困难，我前所未有的深刻的体会到了能力的重要性，这里所指的能力不仅指自身已具备的能力，更重要的是自学、应急的能力，工作中的事情不是每一件我们都做过，都会做，很多的时候是你在平日或是在学习生涯中没有涉及的，那时候便是体现一个人自学能力的时候了，如何在最短的时间内高效的学会并且完成任务成了当务之急。同时，具备良好的心理素质也是非常重要的，也许电脑一个小小的零部件故障都可能成为你工作中的拦路虎。遇事沉稳，不骄不躁，要一步一步脚踏实地的走。

为时一个月的实习期，我做的工作内容变化不大，但我将自己这期间的经历化为了五个阶段，每个阶段我都有不同的感受不同的收获，归为一句就是认识上有进步。一个月下来，我心里默许着这次实习的任务总算基本完成了。带着实习将尽未尽的余热回到校园，我顿然对大三的学习有了更高的激情。这次实习，是我第一次如此“亲近”社会的实习，除了对人力资源管理工作有了更进一步的认识以外，对我适应社会也是大有裨益的。当今社会，科学、信息技术的日新月异，我们只有在不断的学习中才能进步。对了，它还教会了我方方正正做人，实实在在的做事。

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！