# 人力资源管理软件实训学生实验总结

来源：网络 作者：繁花落寂 更新时间：2025-07-01

*第一篇：人力资源管理软件实训学生实验总结XXXX大学人力资源管理软件实训学生实验总结学生姓名：学号：专业班级：经过接近8个星期的人力资源信息系统实验课，在熟悉朗新人力资源信息系统的基础上，通过对功能模块的实验操作，学习了相关人力资源管理软...*

**第一篇：人力资源管理软件实训学生实验总结**

XXXX大学

人力资源管理软件实训

学生实验总结

学生姓名：学号：专业班级：

经过接近8个星期的人力资源信息系统实验课，在熟悉朗新人力资源信息系统的基础上，通过对功能模块的实验操作，学习了相关人力资源管理软件相关理论知识，我对人力资源管理软件有了一个初浅的认识。通过上机实验对人力资源管理软件在企业人力资源管理的各个具体关键职能领域分别能发挥的作用初步认识，其中对于企业的不同层级的员工分别会带来怎样的影响有了初步了解。通过操作朗新人力资源管理软件我获得了极大收获。人力资源管理软件在企业人力资源管理各个具体关键职能领域的作用

1.1人力资源规划方面

人力资源管理软件在人力资源规划方面，主要用于企业制定、调整人力资源规划方案时的人力资源现状数据参考和对未来需求预测的数据参考值。主要作用如下：

1.提供编制方案时所需要的数据。

2.在规划执行出现异常时，进行预警提示。

3.结合企业人力资源战略要求和人力资源现有情况，生成更新率、增长率、离

职率等规划指标，确定新进、淘汰、调动、培训开发的基本目标。

1.2组织管理方面

人力资源管理软件在企业组织管理方面，主要用于企业对组织结构、部门设置或下属单位设置、标准岗位体系的设置和调整的管理。主要作用如下:

1.所包含的组织机构、下属单位、部门设置信息和岗位体系信息为其他模块提

供数据来源。

2.提供信息设置、维护与输出。包括单位、部门、职务、标准岗位、岗位组织

结构图、组织代码等方面的信息。

3.维护集团下属各单位的虚拟组织信息。

4.支持单位、部门进行编制。

5.提供任职信息的查询统计。

1.3人事管理方面

人力资源管理软件在人事管理方面，主要用于管理在职员工、解聘员工、离退员工及其他类别员工的人事信息，提供人事卡片、花名册和常用的统计分析功能。主要作用如下：

1.提供包括人员档案、类别和信息集的基础设置。

2.员工信息的采集与维护。

3.员工类别设置，避免在查询或生产数据时出现数据无法覆盖完全的情况。

4.提供数据查询、统计与打印。

1.4员工异动管理方面

人力资源管理软件在人员工异动管理方面，主要用于对员工岗位、职务、部门内、单位间变动的管理。主要作用有：

1.实现调配业务的多级审批和业务流转。

2.实现多调配业务记录的统计分析。

1.5薪酬福利管理方面

人力资源管理软件在人薪酬福利管理方面，主要用于完成企业薪酬体系架构的建立、薪酬预算控制和实际发放的计算、薪酬统计分析。主要作用为：

1.为企业决策提供主要数据支持。

2.实现对薪酬福利的规范化管理。为具体的业务操作和查询统计制定完全一致的规则。

3.薪酬总额控制。

4.薪资计算与核算。

5.薪资福利报表的统计查询。

1.6绩效管理方面

人力资源管理软件在绩效管理管理方面，主要用于按照企业所设定的考核模式，结合自定义的通用绩效指标，灵活地设计团队或个人的考核方案，并将考核结果分类应用。主要作用有：

1.进行绩效指标、考核周期、考核基本档案等的基础设置。

2.设计绩效考核方案。

3.对绩效考核过程进行灵活控制。

1.7培训管理方面

人力资源管理软件在培训管理方面，主要用于企业生产经营活动中对员工培训工作的组织管理。主要作用如下：

1.根据活动类型、员工岗位特点，对培训活动进行基础设置。

2.培训规划。

3.培训资源管理。

4.培训信息的管理、维护与统计分析。以利于改进培训效果。

1.8招聘管理方面

人力资源管理软件在招聘管理方面，主要用于招聘计划的制定、招聘方案的审核，备选人才库的管理，人员聘任的操作流程，以及招聘工作结果的统计分析。

1.9劳动合同管理方面

人力资源管理软件在劳动合同管理方面，主要用于对企业内员工的劳动合同、员工协议、保密协议等与企业发生直接联系的、具有法律效应的文档的管理。

主要是：

1.签订、续签、变更、中止、解除、终止等过程管理。

2.到期提醒。人力资源管理软件对企业不同层级员工的影响

根据公司员工所处的位置，将企业员工简单分成企业高层、中层和基层三个层级。人力资源管理软件的使用对这三个层级的员工的影响是不一样的。

2.1对企业高层（决策层）的影响

1.为企业高层做出经营决策提供数据支持，使其的决策符合企业实际发展情

况。

企业高层做出每一项决策都不是凭感觉的，都需要结合企业内外部面临的环境，经过周密分析得来。人力资源管理软件的应用，企业高层可以利用其强大的查询功能，查看企业人力资源管理方面的数据，得到企业实际发展状况。避免决策盲目性。

2.为决策层提供增值服务。

对企业决策高层渴望知道谁是最佳雇员，那些员工需要那种专业培训，谁是继任者计划的最佳人选，人力成本的构成和使用情况如何等，人力资源管理软件都可以清晰、明确、及时回答。

2.2 对企业中层管理人员的影响

对于人力资源管理部门经理、主管等企业管理人员来说，不必花费很多的时间指导下属处理人力资源管理事务性工作，有人力资源管理信息系统的帮助，不用担心下属出错，也不用担心他们所作的工作不规范。从事务性工作中解脱出来，做好高层决策者在人力资源管理方面的专家角色，致力于专业性工作，创造更多价值，从而提高自己在企业中的地位。

对于其他业务部门经理而言，不用花很多的时间，就自己部门人力资源管理方面的事务性工作与人力资源部门进行沟通交流，需求可以通过系统提交、查询。从而节省时间，致力于自己业务工作，创造更多价值。

2.为中层管理者提供增值服务。

对于经理们想要获取某一岗位任职者的最佳人选；部门主管希望了解哪些员工可以参加轮岗或轮班等问题，通过人力资源管理信息系统，就可以得到清晰、明确、及时回答。

2.3对企业基层员工的影响

1.提高人力资源管理工作的效率，降低错误率。

这主要是针对人力资源部专门进行人力资源管理相关工作的基层员工的。工1.从事务性工作中解脱出来，从容应对复杂多变的环境。

资发放管理、员工考勤管理、人员招聘流程，以及工作调动和岗位轮换等事务性工作，都可以借助系统进行管理，代替手工操作，节约大量时间，降低错误率，提高人力资源管理工作效率。

2.为基层员工提供增值服务。

对员工普遍关心自己工作绩效、工资等方面问题，员工都可以通过人力资源管理信息系统自助查询，可以得到清晰、明确、及时回答。申诉也可以利用系统直接申请。方便快捷，不必像以往，要到人力资源部查询，有时还不知道像谁询问，得到的回答也可能没那么明确。人多了，也影响人力资源部工作及自己的业务工作。

3.为基层人力资源管理工作人员提供规范的人力资源管理业务流程，塑造专业

形象。

从人员聘用到员工离职，人力资源管理信息系统涵盖了从岗位、绩效、薪酬，到培训方案、继任者计划等一系列工作模块，运用互联网和个人电脑，实现了人力资源管理工作中业务流程的系统化、规范化和集成化。有此规范流程，基层人力资源管理人员，在不用很多的指导下，就可以完成满足上司要求的规范性工作。塑造了基层人力资源管理人员专业形象，提高其地位，利于其与其他部门的沟通交流。通过操作朗新人力资源管理软件获得的收获

经过8个星期的人力资源管理软件及朗新人力资源管理信息系统实验、操作，对人力资源管理信息系统主要功能有了直观的认识，而且可以熟练操作朗新人力资源管理信息系统。对人力资源管理的主要模块也有了深一步的认识。对企业在人力资源管理方面基础性工作也有了一定的了解。而且，我认为一个企业，尤其是大型企业，如果在处理人力资源事务性工作方面，如果没有信息系统的帮助，那效率将是相当低的，管理也会相当混乱。

3.1熟练操作朗新人力资源信息系统，对人力资源管理信息系统主要功能有了直观的认识。

经过近8个星期实验，亲自虚拟工作操作，并通过老师的悉心指导，现在已经可以熟练操作郎新人力资源管理信息系统。

对人力资源管理信息系统的招聘、薪酬、绩效、培训等主要功能模块有了直观的了解。并明确了其中的关联性。

3.2对人力资源管理主要模块有了进一步的认识。

自从大三上学期以来，我们先后学习了人力资源管理的相关模块，但都只是停留在理论层面，有的只是抽象性的东西。经过朗新人力资源管理信息系统的操作实验，对人力资源管理的相关模块，有了直观的了解，明确了它们在实际工作

中是怎么一回事。

3.3对企业人力资源管理工作有了直观的了解。

通过对人力资源管理信息系统的实验操作，明确了企业人力资源管理主要内容有六大模块：人力资源规划、招聘与录用、培训管理、薪酬与福利、薪效管理、劳动关系。人力资源规划主要工作任务：员工补充计划、人员配置、培训开发计划、工资激励计划等；招聘与录用：主要就是根据规划内容进行新员工的招聘和录用工作；培训管理：评估企业开展员工培训的需要，设定员工培训的目标，设计培训项目，培训的实施和评价；薪酬与福利：劳动工资、社会保险与其它福利；薪效管理：就是对员工进行绩效考核；劳动关系：主要是劳动合同、劳务派谴等等。

3.4认识到人力资源管理信息系统的使用对提高企业人力资源管理工作效率有极大帮助。

工资发放管理、员工考勤管理、人员招聘流程，以及工作调动和岗位轮换等事务性工作，需要占用人力资源管理人员大量的时间，手工操作不仅效率低，而且容易出现错误。而利用人力资源管理管理信息系统，这些问题很快就能完成，而且错误率极低，基本上没有，除非事先设置发生错误。大大提高了工作效率。

3.5认识到人力资源信息系统的使用可以规范企业人力资源管理业务流程。

从人员聘用到员工离职，人力资源管理信息系统涵盖了从岗位、绩效、薪酬，到培训方案、继任者计划等一系列工作模块，运用互联网和个人电脑，实现了人力资源管理工作中业务流程的系统化、规范化和集成化。

**第二篇：人力资源管理软件实训实验总结**

x x x x大学

人力资源管理软件实训

学生实验总结

学生姓名：学号：专业班级：

通过过去一年的人力理论知识的学习，我对人力资源管理的具体模块的运作步骤和程序等都有了初步的了解，但这只是基于课本的理论学习，这学期通过人力资源信息系统软件的实训操作，使我对人力资源管理的六大模块的认识更加深入和清晰，使我在理论的基础上增加了实践的经验。下面是我对此次实训的总结和心得体会。

一、人力资源管理软件在企业人力资源管理各个具体关键职能领域的作用

1、组织管理。该模块清晰的显示组织机构图，组织结构、职能、成立日期、工作范畴一目了然，主要用于企业对组织结构、部门设置或下属单位设置、标准岗位体系的设置和调整的管理。

2、人事管理。该模块记录了公司所有员工的档案，便于领导对员工进行统筹管理，只有最高领导有权使用本功能。领导可以从不同角度对员工进行分类查看，用其所长，避其所短，充分发挥每一位员工的聪明才智。从而达到最佳的用人效果。

3、招聘管理。人才是企业最重要的资源，拥有优秀的人才才能保证企业获得持久的竞争力。招聘系统一般从以下几方面提供支持：一是通过信息取舍，优化招聘过程，减少业务工作量；二是通过信息比对，对招聘成本进行归集、分析，从而降低招聘成本；三是为选择聘用人才的岗位提供辅助信息。并有效地帮助企业进行人力资源的挖掘。

4、考勤管理。一则能通过权限分配由最终用户进行考勤输入，由关键用户进行考勤校队及工资核算：二则与时间管理一接集成，方便查看及管理。同时，根据所在国或当地的日历，灵活安排企业的运作时间以及员工的作息时间表。对员工加班、作业轮班、员工假期、以及员工作业顶替等做出一整套周密的编排。

5、薪资核算。一是能根据公司跨地区、跨部门、跨工种的不同薪资结构及处理流程制定与之相适应的薪资核算方法；二是与时间管理一接集成，能够及时更新，对员工的薪资核算动态化；三是通过和其他块的集成。自动根据要求调整薪资结构及数据，履行“回算功能”。当薪资核算过程结束之后，员工的有关上一薪资核算期的主数据发生变化，在下一薪资核算期内，回算功能会自动触发，进行修正。工作管理。运用远端考勤系统，可以将员工的实际出勤状况记录到主系统中。并把与员工薪资、奖金有关的数据导入薪资系统和成本核算中。

6、培训管理。从员工技术现状到培训计划、实施、评审、完成形成一整套完整的管理体系。实现培训管理程序化、科学化、数字化。根据担任该职位员工的资格和条件，系统会提出针对该员工的一系列相应培训设计方案，如遇到机构改组或职位变迁，系统会及时提出对应的一系列的培训变动。

7、员工管理。制定职务模型。包括职位要求、升迁路径和培训计划，根据担任该职位员工的资格和条件，系统会提出针对该员工的一系列相应培训设计方案，如遇到机构改组或职位变迁，系统会及时提出对应的一系列的职位变动或升迁建议。进行人员成本分析。可以对过去、现在、将来的人员成本做出细节性分析及总评性分析，在此基础上。对相应的成本做出数据化升降趋势预测。并通过集成环境，为企业成本分析提供依据。对于企业人员、组织结构编制的多种方案进行模拟比较和运用分析，并辅之以图形的直观评估，辅助管理层做出最终决策。

8、绩效考核。人力资源管理软件在绩效管理管理方面，主要用于按照企业所设定的考核模式，结合自定义的通用绩效指标，灵活地设计团队或个人的考核方案，并将考核结果分类应用。激发员工工作积极性、保留优秀的员工而建立的考核机制，为高效员工创建晋升机会，让员工尽心尽力地工作，提高工作效率、不断创新。

二、人力资源管理软件对企业不同层级员工的影响

1、高层管理者

作为企业的领袖,对企业经营业绩和运作状况负有第一责任。人力资源管理软件的使用可以使高层管理者能够认清企业资源运营状况，建立企业运营的战略视角，并寻求最佳的利润机会；更有效地区分业务的优先安排，降低运营成本。深入的理解财务的战略功效，掌握财务结构，解读财务报表。另外，企业高层可以利用其强大的查询功能，查看企业人力资源管理方面的数据，得到企业实际发展状况，避免决策盲目性。

2、中层管理者

中层管理者利用人力资源管理系统软件可以了解整个公司的运作流程，提高全局和长远策略意识，更好的理解不同决策对总体绩效的影响，从而可以和不同部门达成更有效的沟通。同时，一线主管将提升其策略性思考的能力，以及与下属沟通的技巧。另外，中层管理人员可以从事务性工作中解脱出来，不必花费很多的时间指导下属处理人力资源管理事务性工作，从而节省时间，致力于自己业务工作，创造更多价值。

3.基层员工

企业员工是人力资源管理系统的建设参与者和最终使用者, 人力资源管理系统软件的应用可以使企业的战略目标、经营策略、业务计划等内容有效、准确的传达到企业全员，实现企业知识传播的网络化，提供便捷、灵活的学习方式，使全体员工能够很好的了解企业状况。其次，人力资源管理系统软件可以全面跟踪员工的培训和学习效果，并进行量化考评，形成完整的人才学习与发展的管理

体系，帮助员工成长发展。最后，对员工普遍关心自己工作绩效、工资等方面问题，员工都可以通过人力资源管理信息系统自助查询，可以得到清晰、明确、及时回答，申诉也可以利用系统直接申请，方便快捷。

三、通过操作人力资源管理软件获得的收获

在老师的耐心指导和同学们的热心帮助下，通过这半个学期的实际操作，使我对人力资源信息系统有了初步的认识，对人力资源信息系统中各个模块的功能流程和具体的操作有了初步的了解，并能独立的完成每一项实际操作。

在这次实训中，我了解到人力资源的招聘、培训、绩效姑那里和薪酬管理并不是独立存在的，是一系列的相关过程，和企业的财政实力和经营状况密切相关的。人力资源管理是站在组织整体的高度上，为组织的目标和员工的目标有效的整合与协调一致而进行的科学管理工作。做好人力资管理工作，不仅有利于保持企业人力资源长期竞争优势，而且有利于增强领导者的战略意识。

通过一个学期的学习，使我对信息化人力资源管理的作用和优点有了充分的了解，特别是在实训过程中亲身体验过其为人力资源管理所带来的便利后，是我对人力资源信息化管理的了解更加深入。人力资源信息化管理为人力资源管理提供了展示自身价值的空间；给人力资源管理从业人员和管理模式带来新的挑战；应该服务于企业的人力资源管理需求；企业要变革自己，就必须顺应人力资源信息化管理系统。它不仅为人力资源管理提供了展示自身价值的空间，还为人力资源管理在企业中的定位实现了战略转变：即从传统的功能部门和成本中心变成企业的经营伙伴，从被动解决问题到预先防止问题，从传统的定性和局部的分析到现代的定量和整体的分析，从日常操作到前瞻性的分析预测。可见，在当今社会中，企业要更好的发挥人力资源管理的作用，使每一位员工能够在合适的岗位上为企业创造更多的价值就要充分利用人力资源信息化管理的高效率、提成本等特点。

**第三篇：人力资源管理软件实训总结**

人力资源管理软件实训总结

学生姓名： 学 号： 专业班级：

通过过去一年的人力理论知识的学习，我对人力资源管理的具体模块的运作步骤和程序等都有了初步的了解，但这只是基于课本的理论学习，这学期通过人力资源信息系统软件的实训操作，使我对人力资源管理的六大模块的认识更加深入和清晰，使我在理论的基础上增加了实践的经验。下面是我对此次实训的总结和心得体会。

1、组织管理。该模块清晰的显示组织机构图，组织结构、职能、成立日期、工作范畴一目了然，主要用于企业对组织结构、部门设置或下属单位设置、标准岗位体系的设置和调整的管理。

2、人事管理。该模块记录了公司所有员工的档案，便于领导对员工进行统筹管理，只有最高领导有权使用本功能。领导可以从不同角度对员工进行分类查看，用其所长，避其所短，充分发挥每一位员工的聪明才智。从而达到最佳的用人效果。

3、招聘管理。人才是企业最重要的资源，拥有优秀的人才才能保证企业获得持久的竞争力。招聘系统一般从以下几方面提供支持：一是通过信息取舍，优化招聘过程，减少业务工作量；二是通过信息比对，对招聘成本进行归集、分析，从而降低招聘成本；三是为选择聘用人才的岗位提供辅

助信息。并有效地帮助企业进行人力资源的挖掘。

4、考勤管理。一则能通过权限分配由最终用户进行考勤输入，由关键用户进行考勤校队及工资核算：二则与时间管理一接集成，方便查看及管理。同时，根据所在国或当地的日历，灵活安排企业的运作时间以及员工的作息时间表。对员工加班、作业轮班、员工假期、以及员工作业顶替等做出一整套周密的编排。

5、薪资核算。一是能根据公司跨地区、跨部门、跨工种的不同薪资结构及处理流程制定与之相适应的薪资核算方法；二是与时间管理一接集成，能够及时更新，对员工的薪资核算动态化；三是通过和其他块的集成。自动根据要求调整薪资结构及数据，履行“回算功能”。当薪资核算过程结束之后，员工的有关上一薪资核算期的主数据发生变化，在下一薪资核算期内，回算功能会自动触发，进行修正。工作管理。运用远端考勤系统，可以将员工的实际出勤状况记录到主系统中。并把与员工薪资、奖金有关的数据导入薪资系统和成本核算中。

6、培训管理。从员工技术现状到培训计划、实施、评审、完成形成一整套完整的管理体系。实现培训管理程序化、科学化、数字化。根据担任该职位员工的资格和条件，系统会提出针对该员工的一系列相应培训设计方案，如遇到机构改组或职位变迁，系统会及时提出对应的一系列的培训变

动。

7、员工管理。制定职务模型。包括职位要求、升迁路径和培训计划，根据担任该职位员工的资格和条件，系统会提出针对该员工的一系列相应培训设计方案，如遇到机构改组或职位变迁，系统会及时提出对应的一系列的职位变动或升迁建议。进行人员成本分析。可以对过去、现在、将来的人员成本做出细节性分析及总评性分析，在此基础上。对相应的成本做出数据化升降趋势预测。并通过集成环境，为企业成本分析提供依据。对于企业人员、组织结构编制的多种方案进行模拟比较和运用分析，并辅之以图形的直观评估，辅助管理层做出最终决策。

8、绩效考核。人力资源管理软件在绩效管理管理方面，主要用于按照企业所设定的考核模式，结合自定义的通用绩效指标，灵活地设计团队或个人的考核方案，并将考核结果分类应用。激发员工工作积极性、保留优秀的员工而建立的考核机制，为高效员工创建晋升机会，让员工尽心尽力地工作，提高工作效率、不断创新。

1、高层管理者

作为企业的领袖,对企业经营业绩和运作状况负有第一责任。人力资源管理软件的使用可以使高层管理者能够认清企业资源运营状况，建立企业运营的战略视角，并寻求最佳的利润机会；更有效地区分业务的优先安排，降低运营成本。

深入的理解财务的战略功效，掌握财务结构，解读财务报表。另外，企业高层可以利用其强大的查询功能，查看企业人力资源管理方面的数据，得到企业实际发展状况，避免决策盲目性。

2、中层管理者

中层管理者利用人力资源管理系统软件可以了解整个公司的运作流程，提高全局和长远策略意识，更好的理解不同决策对总体绩效的影响，从而可以和不同部门达成更有效的沟通。同时，一线主管将提升其策略性思考的能力，以及与下属沟通的技巧。另外，中层管理人员可以从事务性工作中解脱出来，不必花费很多的时间指导下属处理人力资源管理事务性工作，从而节省时间，致力于自己业务工作，创造更多价值。

3.基层员工

企业员工是人力资源管理系统的建设参与者和最终使用者, 人力资源管理系统软件的应用可以使企业的战略目标、经营策略、业务计划等内容有效、准确的传达到企业全员，实现企业知识传播的网络化，提供便捷、灵活的学习方式，使全体员工能够很好的了解企业状况。其次，人力资源管理系统软件可以全面跟踪员工的培训和学习效果，并进行量化考评，形成完整的人才学习与发展的管理

体系，帮助员工成长发展。最后，对员工普遍关心自己

工作绩效、工资等方面问题，员工都可以通过人力资源管理信息系统自助查询，可以得到清晰、明确、及时回答，申诉也可以利用系统直接申请，方便快捷。

在老师的耐心指导和同学们的热心帮助下，通过这半个学期的实际操作，使我对人力资源信息系统有了初步的认识，对人力资源信息系统中各个模块的功能流程和具体的操作有了初步的了解，并能独立的完成每一项实际操作。

在这次实训中，我了解到人力资源的招聘、培训、绩效姑那里和薪酬管理并不是独立存在的，是一系列的相关过程，和企业的财政实力和经营状况密切相关的。人力资源管理是站在组织整体的高度上，为组织的目标和员工的目标有效的整合与协调一致而进行的科学管理工作。做好人力资管理工作，不仅有利于保持企业人力资源长期竞争优势，而且有利于增强领导者的战略意识。

通过一个学期的学习，使我对信息化人力资源管理的作用和优点有了充分的了解，特别是在实训过程中亲身体验过其为人力资源管理所带来的便利后，是我对人力资源信息化管理的了解更加深入。人力资源信息化管理为人力资源管理提供了展示自身价值的空间；给人力资源管理从业人员和管理模式带来新的挑战；应该服务于企业的人力资源管理需求；企业要变革自己，就必须顺应人力资源信息化管理系统。它不仅为人力资源管理提供了展示自身价值的空间，还为人

力资源管理在企业中的定位实现了战略转变：即从传统的功能部门和成本中心变成企业的经营伙伴，从被动解决问题到预先防止问题，从传统的定性和局部的分析到现代的定量和整体的分析，从日常操作到前瞻性的分析预测。可见，在当今社会中，企业要更好的发挥人力资源管理的作用，使每一位员工能够在合适的岗位上为企业创造更多的价值就要充分利用人力资源信息化管理的高效率、提成本等特点。

**第四篇：人力资源实训总结**

实训总结

为期一周的人力资源实训结束了，让我们对人力资源了解了更多。人力资源服务业是现代服务业的重要形态之一，具有高科技含量、高附加值、高人力资本、高成长性的特点，对其他产业具有较强的带动性。目前，人力资源服务业在欧美国家已经迅速的发展，对本国的经济起到了极强的带动作用，对本国的经济增长做出了巨大的贡献。因此，在中国，人力资源服务业尚未得到很好的发展，相对欧美国家而言，中国服务产业的发展空间巨大，人力资源产业空间无限，我们人力资源管理产业可以得到很好的发展。而且，国家在中长期的发展规划中，对人力资源服务产业的支持有很多。在2025年，国家发改委明确了优先扶持人力资源服务产业的思路。

对于学校组织的这次实训，我觉得很有必要，这个不光是锻炼我们学习能力的平台，也是锻炼我们与别人相处的平台，更是为我们增长知识的平台。在这之前我都不知道什么叫人力资源管理，只是在电视上或者听别人说到过，总认为这个离我很远，或许我一辈子都接触不到这个。但是，通过这次实训让我知道了人力资源管理，也让我意识到这个离我并不遥远。人力资源管理在我国算是比较新兴额一个产业，但是在欧美国家早就出现了，让我意识到中国与别国的差距，而人力资源管理，这个正是加快中国经济水平的一个重要的方向，也为我毕业后的工作打下了基础。我同样也知道，人力资源管理其实是一个队各方面都很严格的一个产业。人力资源行业就业需求的人才

奥具有更加细化、专业化的人力资源管理专业背景。

同样的，人力资源管理也需要不同的人才，除了人力资源管理专业，工商管理、计算机信息管理、财务管理、市场营销等专业的毕业生，都可以再进行融会贯通的学习后加入到人力资源管理行业中来。这告诉我们社会在高速的发展着我们必须跟上时代的步伐要不然我们会被时代淘汰的，所以我们需要不停地去学习新的东西增强自己的能力。不停地为自己输入新的血液才能正常运转。我希望人力资源服务行业能够加强培训使工作效率达到最好这样才能做到不浪费,促进中国和谐发展。

**第五篇：人力资源实训总结**

人力资源管理实训总结

小 组：五 组

姓 名：金亮亮

学 号：1165139112 专 业：人力资源管理专业

学 院：经济与管理学院

五组（冠军组）全体成员

总经理：金亮亮

人力资源部经理：师晓锋 人力资源部经理助理：张浩 技术部经理：田松 技术部经理助理：那日苏 生产部经理：高学磊 生产部经理助理：吴艳春 营销经理：刘振

一、实训目的

人力资源管理综合实训是一门将人力资源基础理论知识与人力资源管理实务融为一体，以培养学生专业技能为根本宗旨的专业实训课程，是加强实践教学环节、培养学生具有专业能力的实训课。在毕业实习前，通过全面的人力资源实务综合演练，系统复习大学期间所学习的理论知识和实际操作能力，综合了解企业运作的实际情况和人力资源管理的具体操作技能要求，从而为迅速适应企业工作要求打下良好基础。

二、实训过程回顾与总结

这次实习共安排了3周的时间，前两周时间基本就是写实训方案了，第三周进行了实训，这样的安排我个人感觉还是挺合适的，前两周为了写实训方案，我们都会去图书馆借大量的关于人力资源管理方面的参考书，算是集中地学习了哈专业方面的知识，这对后来能够快速的投入实际的实训还是大有帮助的。

在实训开展的第一天，我们都非常兴奋，因为终于有机会可以模拟哈专业方面的工作，在分完小组后，指导老师开玩笑的批评了哈负责分组的同学，竟然会按照宿舍来分组，不过这样也好，在多少次的学习分组中，我们宿舍的全体成员第一次被分在了同一组，其实这个给了我们极大的参与积极性，毕竟一个宿舍的都是关系非常要好的，而我也很荣幸的被推选为了这次实习第五组的总经理，下面就简单谈谈这次实训的过程以及总结。

这次实训我们小组最终获得了第一的好成绩，而且值得一提的是在完成的三个周期中，我们小组始终是保持第一的。在这里首先我要感谢胡老师一开始对我们小组的大力支持与指导，可以说我们这次所取得的成绩与胡老师的指导是息息相关的，然后要感谢我们小组全体成员的团结一致与积极参与。在实训一开始，指导老师就分别给我们几个小组的成员发了三份简历，最后我们小组并没有取得最好的分数，后来开始填写销量单以及招聘市场和员工工资，我个人觉得我们能够一开始获得领先与我们制定了非常合理的员工工资是分不开的，在制定员工工资时，我就联想到了之前的ERP实习，其实员工工资的制定与ERP实习的广告额制定是类似的，所以我觉得制定一个具有极大竞争力的工资额是非常有必要的，加上胡老师不断教导我们在做预算时不要让预算额有较多的余额，所以在听取了胡老师的意见后，我大胆的将员工工资提到了一个比指导老师提供的参考值较高的工资额，后来事实证明我们的决策是非常正确的，在第一周期我们基本上招聘了绝大部分的员工，而其他组由于没有充分利用预算额而将预算额困死，导致最后没有招到足够的员工。在第一周期取得了阶段性的胜利之后，我们组鼓足干劲，稳扎稳打，从第一周期到最后的第三周基本都处于了领先地位。

三、实训心得

作为一名大三的学生，经过一周的综合实训，我对人力资源管理、人力资源管理实务流程操作有了进一步的理解和掌握，通过这一阶段的学习使我了解到了不少的经验和知识，这将成为我一生中的一笔宝贵财富。这次实习也让我深刻了解到，知识积累的重要性。“千里之行，始于足下”，从点滴做起。这是一个短暂而又充实的实训，我认为对我走向社会起到了一个桥梁的作用，过渡的作用，是人生的一段重要的经历，也是一个重要步骤，对我将来走上工作岗位也有着很大帮助和指导。

其次就是要善于解决问题。从这次实训中，感觉我们真的要学会学习了，有问题时，第一反应不应该是问老师，而是思考解决问题的办法。一般的步骤：1.查阅书籍2.网络，实在百思不得其解的时候才去向老师请教，要善于利用资源，提高自己。

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！