# 人力资源实训报告

来源：网络 作者：翠竹清韵 更新时间：2025-07-21

*第一篇：人力资源实训报告实训报告人力资源实训时间:从5月22日起为期2周指导老师:何老师实训方式:授课+操作+任务完成实训内容:人力资源管理认知一．人力资源管理工作内容：1.职务分析与设计 2.人力资源规划 3.员工招聘与选拔4.绩效考评...*

**第一篇：人力资源实训报告**

实训报告

人力资源实训时间:从5月22日起为期2周指导老师:何老师

实训方式:授课+操作+任务完成实训内容:人力资源管理认知

一．人力资源管理工作内容：

1.职务分析与设计 2.人力资源规划 3.员工招聘与选拔

4.绩效考评 5.薪酬管理 6.员工激励 7.人力资源培训与开发

8.职业生涯规划 9.人力资源会计 10.劳动关系管理

二．人力资源管理工作的六大模块

1.人力资源工作规划 2.招聘与配置 3.培训与开发

4.绩效管理 5.薪酬与福利管理 6.劳动关系管理

三．人力资源服务的认知

了解人力资源服务。

人力资源服务，就是利用自身专业化的资源，专业从事企业人力资源服务的企业或机构。人力资源服务业是为劳动者和用人单位提供相关人力资源服务、从而促进人力资源有效开发和优化配置的生产性服务业，是新型的现代画服务业，具有极强的成长性和广阔的市场前景。在现代化服务业“两新四高”的时代特征中，人力资源服务业在行服务领域、新服务模式、高附加值、高增值服务、高素质、高智力的人力资源机构等方面具有相当的典型性，是现代服务业中最年轻、最具活

力的行业之一。

四．认识人力资源服务中心

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。

五．了解人力资源服务中心功能

人力资源服务中心的项目定位是：校内生产服务性实训基地。通过引企入校，参与学校人力资源相关部门管理，大学生创业等形式，使学生在校内真实的人力资源管理环境中，实训完整的人力资源管理与服务工作过程，生产处真实的人力资源服务“产品”（项目），实现教学做的统一。

在教学方面，“人力资源服务中心”是顺应国际商务大专业群人才培养模式改革而创设的“校中所”，为实施项目化教学提供平台，为学生职业技能提升和职业素质养成提供系统的训练，为学生顶岗实习提供必备的训练。通过实训，能过让学生在学校期间就能得到许多的锻炼。

六．实训感想

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。

**第二篇：人力资源实训报告**

人力资源实训报告

通过这次实训让我体会了很多，让我知道了招聘的整个过程和现场的分析和现场的操作，还有编制靠谱广告面试角色扮演和薪酬的计算，通过参加模拟小组招聘，然后进行了小组的汇总，来一个评估。通过小组招聘让我更加有利于了解了招聘的过程这样更有利于我积累宝贵的经验。从我最近的实习感觉来说作为市场经济，要找一个好的发展平台，多学习知识，从基本做起，踏实认真，这样才能积累丰富的经验，才会有更好的发展。

我认为作为一位合格的人力资源管理者因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：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。

通过这一个星期的实习让我体会的很多让我知道了在招聘过程中需注意什么，为以后的面试积累保贵的经验，也在编制广告的过程和职位分析和绩效考核管理能力和薪酬与福利管理能等等，再次过程中让我更加了解了作为一名合格的人力资源管理者不止一个方面要做好，要做好许多方面的工作，让我更加加深了对人力资源的认知，知道应该怎么做，如何去做。

**第三篇：人力资源实训报告**

人力资源实训报告

班级：0952

2姓名：

学号：200905020212

指导老师：

1人力资源学习的内容

此次学习，让我们了解到人力资源中的激励问题。老师首先讲授人力资源的一些关键概念，然后介绍人力资源中的激励方法，如X理论，Y理论，Z理论，激励保健理论，马斯洛需要层次理论，霍桑理论，以及期望理论等等。然后列举两个案例，在随后的几天让我们根据所学内容对案例进行分析。当然我们有一个精彩的案例分析演讲。

2实训目标

了解人力资源管理的内容，掌握人力资源案例分析的一般技巧和方法，通过经典的人力资源案例分析的训练，培养分析解决人力资源管理问题的能力。让我们能把人力资源的学习融会贯通到以后的实践中。

3案例材料和案例讨论

案例一

针对F公司高工资没带来高效率的问题，我认为是公司在管理上出现了误差。其实很多企业都经历过这样的一个问题，如果从管理学的角度来说，有很多问题，如员工与老板的联系不紧密，感情疏远，公司制度不健全，没有有效的激励手段。

从人力资源的角度来讲，我认为F公司在解决这一问题上显得很急迫，所以我想找一个立竿见影的方法，那就是激励。很多企业把钱作为唯一的激励手段，那只能维持一段时间的高效率，并不是长久之策。美国赫茨伯格的双因素理论告诉我们，满足各种需要所引起的激励深度和效果是不一样的。要调动人的积极性，不仅要注意物质利益和工作条件等外部因素，更重要的是要注意工作的安排，量才录用，注意对人进行精神鼓励，给予表扬和认可，并给予成长，发展以及晋升的机会。

还有一点值得指出的是F公司的的工资奖金没有和业绩挂钩，没有和工作目标相联系。所以员工工作就会懒散。

以上分析可以知道，F公司的问题就在，首先对快速成长的企业的经营管理缺乏经验，其次，怎样让高工资发挥激励作用认识肤浅，第三，激励手段简单并且不系统。

针对F公司现状，当务之急是建立以薪酬制度为基础的激励系统，使企业进入“高工资，高效率，高效益”的良性循环。

以下是我的一些解决方案：

一、薪酬制度设计

薪酬设计的要点，在于“对内具有公平性，对外具有竞争力。”这就要求我们要以实事求是的科学方法进行设计，而不是拍脑袋随意而定。一般要经历以下几个步骤：

第一步：职位分析。这是确定薪酬的基础。

第二步：职位评价。职位评价（职位评估）重在解决薪酬的对内公平性问题。

第三步：薪酬调查。重在解决薪酬的对外竞争力问题。

第四步：薪酬定位。即根据企业状况选用不同的薪酬水平。

第五步：薪酬结构设计。确定职位工资，需要对职位做评估；确定技能工资，需要对人员资历做评估；确定绩效工资，需要对工作表现做评估；确定公司的整体薪酬水平，需要对公司盈利能力、支付能力做评估。每一种评估都需要一套程序和办法。可以说，薪酬体系设计是一个系统工程。在制定和实施薪酬体系过程中，及时的沟通、必要的宣传或培训是保证薪酬改革成功的因素之一。必要时，让员工参与报酬制度的设计与管理，这无疑有助于一个更适合员工的需要和更符合实际的报酬制度的形成。

二、配套激励措施

1．设计适合员工需要的福利项目。高薪只是短期内人才资源市场供求关系的体现，而福利则反映了企业对员工的长期承诺。

2．重视内在激励。在注重企业为员工提供高工资、福利和晋升机会的同时，强化基于工作任务本身带给员工的胜任感、成就感、责任感、受重视、有影响力、个人成长和富有价值的贡献等。

3．引入适度竞争。让员工感觉到差距的存在，让他们感觉到竞争的危机，落后就意味失去工作。引入竞争后，员工的惰性没有了，不思进取不存在了，他们都在暗暗的努力，工作效率就会明显增长。

4．奖惩适度。奖励过重会使员工产生骄傲和满足的情绪，失去进一步提高自己的欲望；奖励过轻会起不到激励效果，或者让员工产生不被重视的感觉。惩罚过重会让员工感到不公，或者失去对公司的认同，甚至产生怠工或破坏的情绪；惩罚过轻会让员工轻视错误的严重性，从而可能还会犯同样的错误。

5．创造公平的企业环境。公平体现在企业管理的各个方面，如招聘时的公平、绩效考评时的公平、报酬系统的公平、晋升机会的公平等等。任何不公的待遇都会影响员工的工作效率和工作情绪，影响激励效果。

6．重视对团队的奖励。为了促使团队成员之间相互合作，同时防止上下级之间由于工资差距过大导致出现低层人员心态不平衡的现象，奖励团队的措施也应加强。

案例二

机械制造厂的案例中，我个人认同工会工会主席认为：两名干部可以公开招聘，几十名技术工人可以依靠培训。因为两名干部进行公开招聘，可选拔到优秀的人才为企业服务，几十名技术工人不是招就招得来的，这样花费的招聘成本也高，而对现有技术工人培训可在短时间内提高技术，适合组织发展的需要。销售科长一职，两名副职无能力担当的情况下，就需要向社会进行招聘，而且是急需。

公关部是新成立部门，并不是急需要的，所以完全有时间和精力在内部进行人员选拔，而不需要进行社会招聘，节省部分招聘费用，并可以做为一个职业晋升通道。并且选拔的人员对于工厂内部事务有较深了解，新招进的人员对于工厂内部事务不了解的情况下，去做公关反而不合适。所以公关科长一职最好是在内部进行选拔。

技术人员空缺额较大，但是可以考虑的是，解决现有情况是否需要一次性招聘这么多人那么我们考虑下实际情况，招收一定数量的技术人员补充公司技术所需，并引入新鲜血液。

其他不足的部分在公司内部进行培训，在培训后进行内部选拔，补足公司所缺的部分。

感觉这样的好处：

1、节省招聘成本及时间；

2、新旧结合，既有新人加入，也给原有职工提供一个发展空间；

3、适度引导，可以对员工进行次激励；

4、减少因空降兵过多而引发的业务断档期。

另外，我分析下该厂可能的内部氛围：

1、人事科长是不称职的，说明人事权利可能旁落，厂领导具有决定权，人事科长可能是只是傀儡，其企业内部权责不清，部门负责人缺少独立领导力；由销售科长都退休了，都没有合适的备选，可见该厂缺少人才；

2、厂长的方案可以看出，厂内人员不能满足该厂长的期望，要么该厂长不了解厂内情况，要么该厂长在该厂不具有绝对的权威，其治理受到下方阻挠，故，该厂内部不够团结；

3、副厂长的意见较为中庸，一言以概之，但是不做出较为确定的信息，给人无责之感；工会主席是从员工利益出发的，但是从上边看，厂长的意见与其相左，可见其意见也是片面的，但是从其赞同干部外选来看，该厂确实缺少中层管理人才；

综上，个人认为，该厂的内部氛围不够积极，消极因素应该不少。优秀的中层管理人才才是企业发展的关键，该厂却最缺的这种人才，故，不看好其内部氛围。

如果我是决策者，首先，加强该厂人事管理，让人事科长尽到自己责任，在人才凋零的情况下能尽快培养合格人才；然后我会综合副厂长和工会主席的意见，销售科长外选，俩个人应该都没有意见，那么我会亲自参与销售科长的招聘，销售时重中之重，同时，还要找两位副科长谈话，了解其想法，必要时可以开一个留一个；公关部的经理就交由副厂长和工会主席去选，我想副厂长暂时兼任也是可以的，技术人员就内外结合吧，给工会主席三分之二的名额，内部培训，副厂长三分之一的名额，外部挑选，全部选拔完毕，我在去结合起来选用，打乱其内外的分配，混搭使用，增加活力和竞争力。

4实训总结

此次实训，学到很多东西，在案例分析上，我看到自己的缺陷。和同学讨论案例，才发现同学们的见解很独特，听他们的演讲，让我学到人力资源相关的很多知识。

这次学习让我知道解决一个公司某个阶段的存在的激励问题是容易的，难的是我们的激励机制怎样随着企业的发展而不断完善，更加科学、更加有效。以下几点是给我的一些启示：

1．激励方式要有针对性。任何一家企业在选用激励方式时都必须要根据不同对象、不同阶段、不同情况而定，制定合理的激励方式。如果不加分析随便采取一种激励手段，其激励效果可能不会很好，甚至有时起到负面效果。

2．没有长期有效的灵丹妙药。企业在建立和实施激励机制的过程中，要不断增、删激励项目与激励内容，完成激励机制的不断更新。同时需要注意的是，激励机制不能只是在成功时锦上添花，而且应能在受挫时雪中送炭。

3．建立双赢的观念。要充分认识激励机制的关键在于不断满足企业和个人的发展需要，只有同时满足企业和个人双重发展需要的激励机制，才是真正的有生命力的激励机制。高工资是给人的动力和压力，以产生高效率和高效益，有了高效益别忘了高工资，这一良性循环，才使公司能长久、持续、高速发展。

4.在合理分配岗位时要多听取他人的意见，综合好的建议会给企业带来好的发展。

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。这次实训让我学到更多的管理学知识，并能运用到实践中。

2025年4月18日

**第四篇：人力资源实训报告**

包头轻工职业技术学院经济管理系 人力资源管理实训报告

专 班 学

业 级 号

工商企业管理 113017 116205013035 张国红 连波 杨婷

学生姓名 指导教师

一、实训时间：2025 年 5 月 14 日-2025 年 5 月 18 日

二、实训地点：经济管理综合实训中心

（一）306

三、实训目的： 人力资源管理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。通过对人力资源管理活动主要环节的模 拟实践，是我们在虚拟的企业人力资源管理环境中了解、熟悉人力资源工作的全 貌，训练学生薪资设计、培训计划、职位分析、绩效管理等技能，体会人力资源 管理在工作中的作用，强化我们的市场竞争意识。它让我们学到了很多在课堂上 根本就学不到的知识，技能开阔视野，又能增长见识，为我们走向社会打下坚实 的基础，也是我们走向工作岗位的第一步。同时实习也是提高学生政治思想水平、业务素质和动手能力的重要环节，我们通过实习走向社会，接触实务，了解国情、民情，增进群众观念、劳动观念和参与经济建设的自觉性、事业心、责任感；通 过深入基层，了解人力资源管理现 性质：对企事业单位人和事的管理，从而实现组织的目标。

四、实训内容：人力资源管理 UFIDA ERP-U8 系统 其中包括：

（一）业务工作 1.HR 基础设置； 【系统设置】 ：信息结构、基础档案、人事业务定制、单据模板、规则设置、自助权限设置 报表工具：固定统计表、动态报表、卡片、花名册、综合分析 2.人事管理； 【组织机构】 ： 单位管理、部门管理、职务管理、岗位管理、继任人管计划、编制管理、组织机 构图、岗位任职人员浏览 【人员管理】 ： 人员档案、入职管理、调配管理、离职管理 3.保险福利管理； 【基础设置】 ：福利类别设置、福利业务设置、分摊类型设

置 4.薪资管理； 【薪资调整】 ：调资设置、调资处理、薪资档案、【设置】发放 次数管理、人员附加信息设置、工资项目设置、人员档案、5.考勤管理；考勤设置、日常业务、数据处理 6.人事合同管理；基础设置、协议管理、统计分析 7.招聘管理；招聘业务、统计分析 8.培训管理；培训资源、需求、计划、活动、评估、员工培训档案 9.绩效管理； 10.宿舍管理；

（二）基础设置 【基础档案】 ；机构人员：本单位信息、部门档案、人员档案、人员类别、职务档案、岗位档案、职务级别

五、心得体会： 通过一周的实训让我初步了解关于人力资源模拟教学软件的内容、功能、操 作过程

。人力资源模拟教学软件包括人力资源规划、人才培训、人才招聘、绩效 管理、薪酬管理、合同管理 6 大模块。包括人力资源计划、培训计划、招聘计划、绩效考核、薪酬管理、合同管理等方面，了解到此次实训采用的人力资源模拟教 学软件的一些知识。人力资源模拟教学软件是运用计算机技术全方位模拟公司内 部人力资源管理的经营环境，用户可以根据所学到的人力资源管理理论对该公司 的人力资源各方面进行决策的教学软件。通过该教学软件提供的模拟环境，了解 各版块的功能和操作事项，初步体会到了战略人力资源管理、人才招聘与培训、绩效管理、薪酬管理、合同管理等人力资源各方面的理论知识。让我从实际中了解到关于企业里人力资源管理的内容，不止是要学习课本上 的那些东西还要在实际中进行运用，进行亲自操作，在操作中学习，其中模拟一 个企业，规划企业中的人力，部门分为：总经理办公室、财务部、人力资源部、生产部（焊接车间、装配车间）后对职务档案进行了分类：总经理、部门经理、主管、专员、总工程师、主 任工程师、助理工程师、分属各个部、这几天的实训，我们受益匪浅。我们知道了人力资源规划包括了企业战略分 析、需求分析、人员招聘、人员培训、招聘决策、绩效评估、薪酬管理及劳动合

同等内容，知道了人力资源规划应从哪些方面着手；同时，我们学会了该如何进 行人员的招聘、培训、绩效评估及薪酬的管理，认识了企业战略分析、需求分析、人员招聘、人员培训、招聘决策、绩效评估、薪酬管理等的作用与意义；知道了 人力资源开发对于企业的重要性。通过一周的实训，让我从实际中了解到关于企业里人力资源管理的内容，不 止是要学习课本上的那些东西还要在实际中进行运用，进行亲自操作，在操作中 学习，其中模拟一个企业，规划企业中的人力，部门分为：总经理办公室、财务 部、人力资源部、生产部（焊接车间、装配车间）后对职务档案进行了分类：总 经理、部门经理、主管、专员、总工程师、主任工程师、助理工程师、分属各个 部、管理是一门科学也是一门艺术。随着高科技的发展和社会的进步，现代管理 更加强调管理的软化，重视管理的艺术。管理工作既是一门科学，又是一门艺术。社会主义现代化建设，特别是现代化的大生产，管理工作千头万绪，管理者要做 管理工作，就必须提高管理艺术水平。人是企业的灵魂： 人才和员工的参与是企业成功的重要砝码。无论是在工厂、企业，哪一个单位都离不开人，从社会发展来看，朴素的社会学

学认为人是万物的 主宰，管理学应该从人入手。而在现代企业的建设和管理中，人才的管理始终是 一个关键的环节。人才管理包括招聘、培养、配置、激励和绩效考核等内容。我国正在从计划经济向市场经济转变。传统的由国家统一调配的人和管理体 制正在向适应社会主义市场经济的新型管理体制转变。人才可以自由流动，企业 和个人有了双向选择的机会。企业从被动地接受国家配置人才转变为真正自由用 人单位。个人从被动地服从国家分配转变为可根据自由意愿自由择业的劳动者。人力资源管理首先要相信人人都想把工作干好，有所创造，只要给他们提供 了适当的环境，他们就能做到这一点。也就是说，每个人都是一个潜在的人才，只要有合适的环境，他们都将成为现实的人才。人才配置：人才配置就是将合适的人放到合适的岗位上。虽然说起来简单，但其对于企业的发展却有着重要的影响。人从性格、气质、兴趣到专业都有着巨 大的差别，如果各尽所长，对于企业的发展将是非常有利的，反之，既无法完成 企业的既定目标，又会使得员工心中不满，从而降低企业的工作效率，实质上就 是资源的浪费。人才激励：说起激励，过去我们主要靠精神激励，而近年来，所强调的又是 以金钱为代表的物质激励。应该说，精神不是万能的，金钱也不是万能的，物质 激励不能代替一切，物质激励之所以在中国目前看来很有效因此新型的领导者应 能提高职工的满足感，善于倾听职工的意见。我们不能指望只凭高工资就使员工 全身心地投入，但我们更不能指望有办法使员工在工资水平很低地情况下能够全

身心地投入。人的行为取决于其需要，而人的需要又是有层次的。层次由低到高 依次为生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现的需要。人才培养：不论配置如何，激励怎样，只有培养才能使人才真正成长。培 养企业人才首先应该清楚人才应具备的素质。人才对于企业如此需要，那么企 业所渴求的人才，到底应该具备哪些素质呢？下面有十三条建议：

1、反应能 力

2、谈吐应对

3、身体状况

4、团队精神

5、领导才能

6、敬业乐群

7、创新 观念

8、求知欲望

9、对人的态度

10、操守把持

11、生活习惯

12、适应环境

13、坚定的政治信念。从一个人的生活习惯，可以初步了解其个人未来的发展，因为生活习惯正常而有规律，通过这段时间的亲身体验，感觉到实际的东西与 学校学得的书本知识差距还是很大的，理论与实际的结合是需要磨练的。可能 书本上有些知识是滞后的，因为现实生活工作最接近实际，且随着信息化

、网 络化、知识型社会的不断进步和快速发展，书本知识的反应和更新速度是比较 落后的。经过这周的检验，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。总之，实训就是一个发掘问题、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，不断在错误中 成长。“世事洞明皆学问，人情练达即文章。”这样的实训锻炼了我的实际操作 能力，对以后的学习和工作都有很大的帮助，虽然，这次短暂的实训结束了，但对我来说这只是一个开始。我会把这段难得的经历带到以后的工作中并进一 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。每一天的实训任务对于我们都是一种能力的提升和对自身的一种突破。整 个过程，让我们对书本知识重新温故了一遍，其实，这几天的实训，也让我们 感觉到自己所学知识的肤浅和实际运用专业知识的匮乏，这也让我们认识到，学知识不仅是学完就行了，还要不断的去温故，加深记忆。在此过程中我也懂 得了，不管做什么事，我们都要学会进行全面分析，全盘考虑，分析解决问题 要有事实依据。我也更加懂得了做任何事情，心态是最重要的，只要认真对待 并积极思考就没有什么能难得住我们。

姓名：张国红 指导老师：连波

班级：工商 113017 学号：116205013035

成绩 评语

**第五篇：人力资源实训报告**

一、实训目的：

通过这次人力资源管理模拟实训，让我们掌握职务说明书格式、编制应聘登记表、制定招聘程序、编写招聘广告、编制面试评估表、制定招聘计划书等人力资源管理的一些相关理论知识，弄清楚其中的关系连接。让我们了解人力资源管理环境，人力资源管理主要包括企业人力资源规划的制定、员工的招募与选拔、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、员工流动管理等，也就是企业运用现代管理办法，对人力资源的获娶开发、保持和利用等方面进行的计划、组织、指挥、控制和协调等一系列，最终达到实现企业发展目标的一种管理。

二、实训时间：

2025年5月7日2025年5月11日

三、实训地点： xx

四、前期准备:

1、全班同学自由分组，最终以四人为一小组

2、各小组做好实训前的相关资料准备工作，如撰写好职务说明书、编制应聘登记表、制定招聘程序、编写招聘广告、编制面试评估表、制定招聘计划书等资料

3、老师点评各小组准备的资料，然后进行相应修改

五、实训内容：

我小组拟定的公司名称为成都市信息技术有限公司，我公司是一家致力于手机研发、设计的专业技术公司，拥有资深专业的研发工程师五十多人，熟知mtk手机终端解决方案、gps产品解决方案，具备硬软件、测试、生产、id、md、采购、售后支持等全面的研发及服务能力。根据职务说明书拟定招聘综合服务中心主任一名，其工作性质是服务、协调、落实，学历要求本科、大专且从事相关工作2年以上，个人能力要求形象气质佳、具有很强的亲和力、学习能力、表达能力，工作认真，责任心强、组织能力、沟通能力、本职工作的计划与执行能力。10日上午在xx全班同学在刘老师的带领下进行了一场现场模拟招聘活动。此次模拟招聘分两轮进行，首先是一对一，然后是多对一。首先对全班同学分下组，第一组七个小组由7415、7416、7417、7418的同学组成，第二组七个小组由7418、7419、9127、9218、9129。招聘开始，首先面试组的同学进入坐席，接着应聘组同学入场双方进行招聘甄选活动，这一轮进行的是一对一的面试及一个面试者对一个应聘者，然后双方交换，由应聘者担当面试者，面试者担当应聘者双方进行招聘甄选；第二轮招聘甄选是多对一的形式及多个面试者对一个应聘者，其他的跟上一轮相同。经过几个小时的招聘甄选，大家对招聘甄选有了一定的认识并且也现场体验了一次。在整个模拟招聘活动中，面试者准备好求职登记表在应聘者填写好后进行回收、整理、分类，然后进入下一轮的帅癣复试，直到最后企事业单位招聘到合适的人才为止。

六、心得体会：

经过一段时间的前期准备及现场模拟招聘使我对人力资源中的人员招聘与选拔又有了更深入的了解。在这个过程中有老师的指导、小组成员的相互配合协作，在老师的指导下面对不足大家积极改正、勇于尝试，这也是我们理论与实际相结合的一个良好典范，也充分体现出人力资源管理的实践性，值得我们动手、动脑去大胆实践。在模拟招聘结束后，刘老师进行了点评首先她充分肯定我们工商班同学的活跃性是非常高的，其次就是对整个模拟招聘活动进行点评由于环境限制只能将大家分成两轮进行现场招聘甄选，然后就是为了让同学们体会一下这个全过程，在招聘之前一定要掌握整个招聘程序。

为期一周的人力资源管理实训到此也就结束了，在前期很长时间的准备过程中尽管大家做的尽善尽美，但在后期的实际操作过程中仍然出现了一些问题，比如：准备的登记表不够、简历不够完整等等，体现出大家在细节方面还不够注重，预期与实际还是存在一定的差距的。虽然是一次模拟招聘但是大家都很认真，尽肯能的按照规范的去做。在这次活动中我体会到自身专业知识的不足以及怎样把自己所学的知识运用到实践中去检验并提升自己，另外也感受到扬长避短也是成功的一个捷径。

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！