# 人力资源认识实习报告[精选合集]

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2025-07-26

*第一篇：人力资源认识实习报告南京工业大学认知实习报告认识实习报告一、实习目的在基础课以及专业基础课的的学习基础之上，使自身对人才市场环境和不同行业企业人力资源管理实践有个初步的认识，以便于在专业课的学习中更具目的性。同时也促进自身在学习专...*

**第一篇：人力资源认识实习报告**

南京工业大学认知实习报告

认识实习报告

一、实习目的在基础课以及专业基础课的的学习基础之上，使自身对人才市场环境和不同行业企业人力资源管理实践有个初步的认识，以便于在专业课的学习中更具目的性。同时也促进自身在学习专业课程时能结合实际和符合社会要求，加强理论联系实际的能力。

1．了解当前国有大中型企业、民营企业和合资企业等典型组织的人力资源管理现状、发展趋势；

2．了解人力资源管理招聘的一般流程；

3．了解现时期人力资源市场状况；

4．了解当前人力资源管理师资质考试的简要概况。

二、实习方式

1．人力资源专家讲座。专业的人力资源管理师，以及企业中从事HRM或相关工作的社会人士，用他们的工作经验和切身经历讲述HRM在实际工作当做如何操作。

2．HRM管理沙盘。沙盘模拟训练的主角是学员自己，每个参加的人都是“工作者”。在培训过程中，学员是在培训师引导和帮助下进行模拟工作，手把手地教。通过学员在“做”的过程中“学”，最终掌握所需的知识和技能。

3．考察人才市场。参观人力资源市场或者调研，获得HRM职业发展现状、人力资源现状等HRM专业方面的最新信息。

三、实习概况

1．通过听取一系列与人力资源有相关工作经验的社会杰出人士的讲座，其中包括管理咨询公司的总经理、外企HR总监、台企HR总监、劳动关系管理方面的资深律师等等。从不同的角度切入，给我们讲述了我们所希望了解的有关人力资源管理师资质考试的基本情况；《新劳动合同法》在当前社会工作形式下的实际应用；大学生求职及面试过程中应做的准备以及需要注意的问题；对职业管理咨询师有一个形象生动的认识，对自己以后的职业生涯规划有一定指导作用；认识外资企业中“交叉文化管理”模式，区别跨国公司与国内公司HR工作所存在的不同；了解一名HR需要掌握的知识以及技能，寻求快速进入HR角色的道路；

2．HRM管理沙盘，是以沙盘为载体，以学员为主体，角色扮演，模拟演练，实战感受，讲师点评，案例分析。彻底颠覆传统的讲座式教学模式，通过模拟企业运行，使受训者在主导“企业”各项经营管理活动的训练过程中体验得失，总结成败，进而领悟科学管理规律，提高企业管理能力，具有很强的参与性、互动性、实战性、竞争性、体验性五个显著的特点。而我们学生作为学员，在模拟经营的过程真正体会到了管理的重要 1

性，人力资源管理作为企业中“承上启下”的重要环节，它是书本上体现不出来的科学。企业经营的好坏，是各部门相互协作的后果，HRM在企业内外部“环境”分析，人员的招聘，培训，调配和薪酬管理不再那么抽象，在沙盘中我们自己就在做，能感悟到业务经理在人力资源管理上的作用，也能摸索到一些HRM中实物性的规律，很受启发。

3．经过两天的实地人才市场考察以及一些大型专场招聘会，结合学校近期所开展的各大企业校园招聘宣讲会以及招聘网站所呈现的数据，对当前人才市场的供需情况有一个较深入较形象的认识，为我们的以后的求职道路提供参考。作为我们学人力资源管理的学生来说，我们可以从两个方面来观察人才市场：一是有关人力资源岗位的市场供需情况；二是整个人才市场各类人才的供需情况对比，以及2025届高校毕业生就业情况与求职就业趋势。

四、实习心得

三周的认知实习时间虽然短暂却让我受益良多。人力资源管理作为一门理论与实践密切结合的学科，与之相关的专业实习是巩固我们的人力资源管理理论，强化我们对各项人力资源管理技术熟练程度的一项基本的培训实践环节。尽管受专业特质本身的影响，认识实习并没有安排参观企业人事运作，但老总们的讲座交流活动可谓答疑解惑，让我们这些在校学生能如此真实地感受一下HRM在企业实际运营中所发挥的各项作用和具体的HRM在企业中的近况。

虽说从基础课程到现在的专业基础课，我们已经接受很多关于人力资源管理上的理论，然而，在听到那些有从业经验的前辈们给我们讲解人力资源管理工作实务时却莫名地感觉自己对自己的专业“陌生”，不是不懂，而是感慨实际工作中的HRM与课本中理论的差距。

从多位HR专业人士的讲解中，我深刻的体会到：管理不是读书读出来的，而是在从业过程中悟出来的。但前提是必须有扎实的理论基础，特别是有关于法律、心理学方面的专业知识。我明白管理理论都是实践总结出来的，没有理论的基础，任何人在实践中都无从下手。除此之外，对人资工作中常用工具的认识、理解的不够是我重新认识到的不足点。专业工具和业务工作能力，这应该是在校学生最欠缺的。

学HRM的都知道人力资源管理是与人的工作，是一份与人打交道的工作，它可以是一个独立的部门，但干的却是关乎整个组织机构的事，说起来真的很重要。而人事管理作为一门管理“人”的学问，在实际的工作过程中，情商的重要性更高于智商。古话说“独万卷书，不如行万里路”，而我曾经在另一场讲座中听到一位管理方面的专家在后面又加了一句“更不如阅人无数”。我想这句话简单明了地道出了人力资源工作经历的重要性。理论永远是最最基础的，如果有了足够的经验及广泛的人际关系，理解和把握公司的整体战略计划，将人力资源政策无形地渗入企业文化中，逐步深入你所从事的工作，当这些条件都具备时，或许我们已经成功地变身为一名出色的HR工作者了。

外企的人力资源总监给我们带来了一些有关外企人力资源实务操作的信息，与国内企业人力资源所不同的是，外企采用“交叉文化管理”的模式，有一套行之有效的管理系统。我认为作为一名从事人力资源工作的人士，无论其事业的起点在哪里，都需要在其职业发展道路中有去外企工作的经验。

如果说之前的讲座都是对我们实践能力的提拔，那沙盘模拟则是让我们对项目管理实务有切身的体验和体会。沙盘模拟是教学方式的创新，在亲身参与活动过程中我能真实体会到管理工作内在的奥妙之处。我们作为一个团队，共同负责一家企业的项目运营。对于一个企业而言，高能力的员工的价值是无可限量的。在模拟项目管理中，项目的商业价值的提升源于很多方面的共同作用，经营过程中所创造的不仅仅只是金钱收益，还有很多的无形资产，例如专技价值、形象价值、员工的才干价值、研发价值等等。在我们团队试经营第三阶段中，我们在关键问题上出现差错，在组织模块中使项目的整体受到很大的影响，这也体现出了一个项目中一个模块的缺失或者运营不当，会使整个项目陷入窘境。如此情形，使我深刻的明白了项目管理的战略性地位以及与公司利益的息息相关。当然，在沙盘模拟过程中也有在成功经营后取得高绩效的情形，这使我们为之感到兴奋，毕竟这是我们在校园学习生活中所体会不到的。正如朱杰老师所讲，宏观上来看，做一个项目并没有想象中的那么复杂，但是真正地操作起来却是相当的讲究。企业的发展战略对于企业的生存和发展是至关重要的，有的企业在初期突出建立品牌形象，有的忠于专业技能的领先。联系到我们的人力资源管理上，招聘、培训人员调配以及激励等，都需站在企业的发展战略高度结合企业内部文化建设，做出适合的战略规划与实际部署。在完成沙盘莫拟后，明显感受到自己的不足还是在于缺乏实际经验以及理论知识不扎实的问题上。我们亲身在做，在经历，在思考，虽然只是一场模拟，但带给我们的收获远远不仅仅只在于我们了解了企业经营管理的一般模式，更多的是懂得了人力资源管理在公司运营中的重要性，并且明确知道自己的不足之处有针对性的在以后的学习生活中进行锻炼和提高，这些更有助于放大我们在书本中所学到的相关的理论，加深我们对理论的理解，从而更好的指导我们的实践工作。

人才市场考察是我即接触校园宣讲会后又一次直面就业大环境。其实单从招聘会与各种招聘资讯综合来看，今年的就业环境呈现出来良好且稳步上升的态势。市场需求量大，需求岗位种类繁多，且为大学应届毕业生营造了一个相当广阔的就业平台。而从供给角度来观察人力资源市场，需求与供给还是寻求到了一种相对平衡。作为大学生求职者，普遍存在具有同等学历、同等经验、同等级能的求职者相互形成竞争关系，在笔试、面试的过程中大量淘汰、择优录取的情况也说明了在良好的社会经济发展大环境下，缺乏特色的大学生求职者就业形势依旧严峻。这给予我们的启示是：利用在校时间，扎实理论知识，寻求实习机会，积累实际操作经验，以便于缩短学生与就职者角色转变的过程，使我们更快的进入工作角色，以高绩效来获得高发展。此外，我们应该多寻求职场中的实习机会，多接触人力资源管理的实际操作工作，深入企业内部，了解企业的文化

与战略发展，尝试站在战略发展的高度来学习怎样将人力资源与企业整体的战略相结合，使其发挥最大的效用，也使个人更快的成长与发展。

**第二篇：人力资源认识实习报告**

实习总结报告

一、实习目的人力资源管理是一门理论与实践紧密相连的学科，专业认识实习是学校教学工作的重要组成部分，是全面实施素质教育、提高学生综合素质的重要途径。通过认识实习让我们对人才市场环境和不同行业企业人力资源管理实践有个初步的认识，以便于在专业课的学习中更具目的性。同时也促进自身在学习专业课程时能结合实际和符合社会要求，加强理论联系实际的能力。通过实习，让我们接触社会，认识社会，从而培养我们独立从事人力资源管理工作的基本能力，为今后就业和从事人力资源管理工作奠定基础。

二、实习时间

2025年6月11日到6月22日

三、实习单位简介

1、重庆聚焦人才服务有限公司

重庆聚焦人才服务有限公司旗下网站，重庆人才网（）成立于2025年，是重庆地区成立最早、访问量最高、服务客户规模最大的的专业人才招聘网站，有效简历逾100万份，单位会员超过10万家，每日提供有效职位超过5万条，是重庆最具影响力的人力资源网络服务提供商。坚持以客户的使用体验和使用效果为企业发展之本，通过专业的客户服务、完善的网站产品、有效的市场宣传，打造最具性价比的招聘渠道，帮助客户以较低的价格、最低的人力成本投入、从最广泛的选择范围，最快地招聘到企业所需人才。

2、重庆建设摩托车股份有限公司

重庆建设摩托车股份有限公司隶属于中国兵器装备集团公司。公司源于1889年张之洞所创汉阳兵工厂,发展历程跨越了三个世纪, 成为在中国具有举足轻重地位的大型军工企业,曾先后迎来毛泽东、邓小平、江泽民等党和国家领导人的亲临视察。改革开放以来，建设携百年军工技术成功实现军转民，进入摩托车产业，公司被国家授予“中国名牌产品”、“中国驰名商标”、“全国用户满意产品”、“最具竞争力的中华民族品牌”等荣誉称号，是国内最卓越的摩托车和汽车空调企业之一，为国家经济建设作出了巨大贡献。未来的建设将以“1166”战略为牵引，坚持“好字优先，好中快进”的科学发展方针，全力打造国际化、现代化的一流摩托车制造企业。

3、重庆登康口腔护理用品股份有限公司

重庆登康口腔护理用品股份有限公司是中国极具影响力的专业口腔护理用品公司，在全国牙膏行业排名前五位，是中国口腔清洁护理用品工业协会理事长单位。公司于1992 ～ 2025年连续十五年雄居重庆市“工业企业五十强”排行榜；在1999-2025年期间，公司先后通过了ISO9002质量体系认证、ISO14000环境管理体系认证及美国FDA（美国食品药品管理局）注册。公司主要产品有“冷酸灵”系列牙膏、保健牙刷及“登康”三面牙刷，公司正立足市场变化，更为深入地了解消费者需求，逐步扩大口腔护理用品科研领域，逐步涵盖包括牙膏、牙刷及漱口水等产品在内的全面口腔护理产品领域。“冷酸灵”是公司的主打牙膏品牌，其“冷热酸甜，想吃就吃”的核心价值承诺，让消费者畅享生活美食，身体全面健康，深得消费者认同、信任和称赞。

4、重庆商社新世纪百货有限公司

重庆商社新世纪百货有限公司于1995年1月29日开业迎宾，是重庆知名国

有大型零售企业。目前，该公司在重庆30个区县市开设有16个综合商场，90个连锁超市，经营面积达70万余平方米，从业人员近4万人，主要从事食品饮料、服装鞋包、日用百货、生活电器、黄金钟表、办公用品、通讯器材、体育娱乐等商品的批发零售业务。开业以来，公司及所属商场荣获“全国文明单位”、“全国五一劳动奖状”、“中国商业名牌企业”和“全国金鼎（品牌）百货店”等多项荣誉称号。2025年市国资委党委、市国资委授予我司“2025‘国企贡献奖’”；“新世纪百货”被中国商业联合会授予“全国（行业）顾客满意十大品牌”；“新世纪百货 ”商标被复评为“重庆市著名商标”。公司坚持严把“签约索证关”、“入库验收关”、“上柜检查关”、“质管监督关”，确保经营商品品质优良；同时实行“十五日不满意退换货制”和“质量先行负责制”，最大限度降低顾客购物风险，赢得了广大消费者信赖。

四、实习情况描述

1、重庆聚焦人才服务有限公司

由人力资源部同事讲解重庆人才网的基本情况，讲解人力资源部成员基本情况和其在公司运作中的作用。我们知道了公司的价值观：客户第一，结果导向，员工价值，开放分享。然后由同学们提问，她结合自身情况讲解。接下来，我们参观了重庆人才网各个部门的工作情况。

2、重庆建设摩托车股份有限公司

由建设摩托技术员带领我们参观工厂生产流水线，让我们了解标准作业流程的作用。接着他带着我们参观了公司的其他车间，陈列室。

3、重庆登康口腔护理用品股份有限公司

先由人力资源部部员带我们到会议室，为我们播放了登康公司的宣传短片。我们知道了公司是定位于牙齿抗过敏领域发展。接着依旧是提问环节。然后我们去了参观陈列室，了解了登康各个阶段的产品。最后我们参观了登康的自动化生产线。

4、重庆商社新世纪百货有限公司

我们到了位于解放碑的时代新世界百货有限公司，然后到了重庆商社（集团）的办公楼。人力资源部陈部长接待了我们，并为我们讲解了公司发展历程，我了解到新世纪走的“质量”、“效益”、“规模”型的可持续发展道路。他还为我们讲解了自己工作这么多年来遇到的问题和解决方法。同学们对于喜欢的问题提问，陈部长幽默的回答引起了同学们的共鸣。

五、实习心得体会

两周的认知实习时间很是短暂却让我受益良多。人力资源管理作为一门理论与实践密切结合的学科，尽管受专业特质本身和实习时间的影响，我们并没有看到具体的企业人事运作，但学长学姐们的的答疑交流活动还是让我很有感触。我们能够了解到HR在企业实际运营中所发挥的各项作用和HR在企业中的近况。从多位HR专业人士的讲解中，我深刻的体会到：管理不是读书读出来的，而是在从业过程中悟出来的。但前提是必须有扎实的理论基础，特别是有关于法律、心理学方面的专业知识。实践是大学生最欠缺的，人力资源管理是一份与人打交道的工作，实践中得到的经验才是我们的财富。这次实习，我从企业价值观，企业定位，企业经营战略这几个方面谈谈体会。

企业价值观是指企业及其员工的价值取向，是指企业在追求经营成功过程中所推崇的基本信念和奉行的目标。从哲学上说，价值观是关于对象对主体有用性的一种观念。而企业价值观是企业全体或多数员工一致赞同的关于企业意义的终

极判断。价值观是企业所有员工共同持有的，而不是一两个人所有的；是支配员工精神的主要的价值观；企业价值观是长期积淀的产物，而不是突然产生的；企业价值观是有意识培育的结果，而不是自发产生的。那重庆人才网来说，他们的企业价值观就是“客户第一，结果导向，员工价值，开放分享”。这16个字就张贴在公司会议室中，每个员工都看过学过。这句话充分说明了重庆人才网为客户服务，注重结果，努力实现员工价值的企业价值观。登康公司的“冷酸灵”是公司的主打牙膏品牌，自投放市场以来，以解决牙齿敏感、增强牙齿对冷热酸甜的耐受力等多种功效著称，其“冷热酸甜，想吃就吃”的核心价值承诺，让消费者畅享生活美食，身体全面健康，深得消费者认同、信任和称赞。

企业定位是指企业通过其产品及其品牌，基于顾客需求，将其企业独特的个性、文化和良好形象，塑造于消费者心目中，并占据一定位置。企业定位对于绝大多数的生产型企业，还是一个模糊的概念，没有充分将其利用起来。企业定位对于一个企业发展至关重要，企业要发展首先得有方向，而企业定位就是来说明这个方向的。重庆人才网定位于本土化人才服务，所以他们的网站在重庆才能这么成功，所以重庆的企业才会找到他们投放招聘信息，所以求职者想在重庆找工作就一定会登录（）登康公司的定位是牙齿抗过敏产品的研发、生产、销售。由于专于此道，所以他们才能做大做强，才能在牙齿抗过敏领域保持领先。

经营战略是在符合和保证实现企业使命的条件下，在充分利用环境中存在的各种机会和创造新机会的基础上，确定企业同环境的关系，规定企业从事的事业范围、成长方向和竞争对策，合理地调整企业结构和分配企业的全部资源。从其制定要求看，经营战略就是用机会和威胁评价现在和未来的环境，用优势和劣势评价企业现状，进而选择和确定企业的总体、长远目标，制定和抉择实现目标的行动方案。建设摩托坚持引进、消化、吸收与自主创新相结合的发展道路，进过多年发展拥有了中国摩托车行业首家国家认定企业技术中心、全国优秀博士后科研工作站、国家认可委认可的摩托车检测中心和强大的研发技术团队，具备雄厚的摩托车及相关产品研发、制造和销售能力。新世纪百货坚持立足新重庆，拓展大西南，走一条“质量”、“效益”、“规模”型的可持续发展道路，全力 将新世纪百货创建成为全国一流商业名牌企业。

经过这次的认识实习，我收获颇丰，我更深刻地认识到学习的重要性。我会不断的理解和体会实习中所学到的知识，在以后的工作学习中我将把我学到的理论知识不断应用到实际工作中来，为实现自我的理想和光明的前程努力。面对当前人力资源管理中出现的问题，我们有信心处理好它们，这些也都将成为我们职业生涯的开始。

**第三篇：人力资源实习报告**

人力资源实习报告(一)XX年年4月1日 晴

今天是南京移动实习培训的第一天，大家都是带着一种对移动的好奇坐到这个教室里。

移动公司一直就是每一个南邮学子向往的地方，作为中国乃至亚洲第一大运营商，移动公司带给人太多神秘感，一个拥有上亿用户的公司到底是如何运作保证人们的信息通信的？移动公司是如何保证在任何地方都能提供优质的通话的？移动公司究竟是怎样一步步成为第一大运营商的？

带着许许多多疑问，我们开始了第一堂实习培训课。这一堂课是由南京移动综合服务部的简老师给我讲的，主题是“企业文化”。

三流企业作产品

二流企业做品牌

一流企业做文化

移动这个中国一流企业做的正是文化！“正德厚生 臻于至善”便是中国移动的价值观。企业使命：“创无限通信世界，做信息社会栋梁”； 中国移动的愿景:“成为卓越品质的创造者！”

1997年，广东移动和浙江移动资产上市，融资42亿美元在香港和美国上市，短短8年时间，中国移动通信集团公司于XX年4月20日成立，注册资本为518亿元人民币，资产规模超过4000亿元。中国移动通信集团公司全资拥有中国移动（香港）集团有限公司，由其控股的中国移动有限公司在国内31个省（自治区、直辖市）设立全资子公司，并在香港和纽约上市。目前，中国移动有限公司是我国在境外上市公司中市值最大的公司之一，也是亚洲市值最大的电信运营公司。近日，美国《财富》杂志XX世界500强公司名单出炉，中国移动名列202位。

中国移动通信是国内唯一专注移动通信发展的通信运营公司，主要经营移动话音、数据、Ip电话和多媒体业务，并具有计算机互联网国际联网单位经营权和国际出入口局业务经营权。

中国移动通信拥有“全球通”、“动感地带”、“神州行”三大著名客户品牌。三个不同的品牌面向三种不同的人群，“全球通”面向的是大客户，虽然只有不到20%的用户却贡献了50%以上的营业额。“动感地带”主要面向年轻人，大部分是学生，“神州行”面向的是大众，根据不同的需要制定了不同的服务和资费标准。现在的移动公司已经不再仅仅满足于做“移动通信专家”，而是做“移动信息专家”。随着3G的到来，未来移动将推出更多的服务，比如，可视电话，高速上网等。

可以看出来移动公司正在不断发展，立志为客户提供更好更多的服务。

人力资源实习报告(二)XX年年4月2日 晴

今天是实习培训的第二天，早上第一节课是由肖老师给我们上的移动通信基础知识。详细地介绍了移动通信技术的发展，主要有三代：

第一代是模拟技术和频分多址（FDMA），虽然模拟蜂窝网络取得了很大的成功，但也逐渐暴露不少问题，如：安全保密性差，数据承载业务难开展，特别是随着用户数增加，其容量已无法适应市场需求，因此模拟蜂窝系统已逐渐被数字蜂窝移动通信所取代。

第二代是数字时分多址（TDMA）和码分多址（CDMA）。由于数字通信系统的优点，如：频谱效率高、容量大、业务种类多、保密性好、话音质量好、网络管理能力强等，使得数字通信网得到迅猛发展。特别是GSM系统，技术成熟、管理灵活、有完善的技术规范，在泛欧取得很大的成功之后，在世界许多国家更是得到广泛的应用，已成为陆地公用移动通信的主要系统。

第三代就是现在最热门的话题“3G”，现在的欧洲的制式是（WCDMA），美国的（CDMAXX）还有我们正在研发的（TD-SCDMA）。

3G它能够处理多种媒体形式，提供包括网页浏览、电话会议、电子商务等多种信息服务。为了提供这种服务，无线网络必须能够支持不同的数据传输速度，也就是说在室内、室外和行车的环境中能够分别支持至少2Mbps(兆字节/每秒)、384kbps(千字节/每秒)以及144kbps的传输速度。未来的移动市场将是数据信息代替传统话音服务。我们期待这一天的到来。

下午的课程老师给我们讲述了人际交流的技巧，从性格上可以把人划分为支配型，分析型，表现型和平和型四种类型，与这四种人交流的方式个不相同，所要注意的事项也不相同。这堂课对我们的帮助很大，不光是在工作中，在人与人沟通的每一个方面都可以派上用场。也让我知道一名合格的员工不仅要有技术，专业知识，更重要的是与人沟通和合作的能力。交流其实也是一门很深奥的学问，如何把你想要标答的观点较为容易的人别人接受是我们沟通的目的。

接下来的一节课姜华老师给我们介绍了移动营销的渠道，包括自办营业厅，合作营业厅和代理营业厅等。现在南京市场上代理营业厅占了绝大多数，目前移动正在过大自办营业厅的数量同是突出品牌，开设了全球通营业厅，动感体验厅，满意100营业厅等等，给用户提供了更方便更全面的服务。同时移动还有自己的网站实施自助式的服务，然用户足不出户就能够办理所需的业务，随着3G的到来，不久我们将可以同过手机直接办理业务。

**第四篇：人力资源实习报告**

人力资源实习报告

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。

人力资源部设置部长一名，其职业道德的基本要求：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。

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主任具备以下方面的素质：

具备公正、忠信、坚定勇敢的意志力。对于人力资源部长来说，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。

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，对人性的分析判别提供技术保证。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。

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。

当前成都电业局正在深化改革，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，以电力企业实施公司化改组、商业化运营、法制化管理为取向，按照“产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学”的现代企业制度特征，依据“精简、效能、统一”的原则，强化综合协调、监督保证职能，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。为此正在认真搞好自身定机构、定员、定岗、定责工作，规范内部机构、岗位设置。设置了局长工作部、生技部，财务部、电力营销部、人力资源部、安全监察部等机构，其中人力资源部在进行有效的人员配置和岗位设置，对内部人力资源合理组织，采取了一系列的措施和途径，以较少的人员创造出较大的经济效益：加快电力发展步伐，创造更多的饿就业岗位；清退临时工，安置富余人员；控制新增人员，把好人员“入口关”；严格执行国家规定的退休政策，凡达到法定退休年龄的员工，一律按时办理退休手续；规范岗位条件，各类人员必须具备以下学历或职称：主要生产岗位上的中、高级工岗位人员必须具备技校、中专及以上学历或取得国家职业技能鉴定本岗位高级工以上证书；管理和专业技术岗位上的人员，必须具备中专及以上学历或中级以上职称；后勤服务岗位上人员必须

具有初中及以上学历。引入人才竞争机制，即竞争上岗为核心，打破岗位人员聘用上干部和工人身份界限；加强对劳动合同的管理，严格考核。

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。技能工资制有基本工资和辅助工资组成，基本工资由技能工资和岗位工资组成，技能工资根据上级有关文件规定，实行过渡技能工资标准，即以员工现行工资标准扣除6元后，暂就靠入技能工资标准，作为其过渡技能工资。岗位工资是员工所在岗位劳动责任轻重，技能要求高低，劳动强度大小和劳动条件好差，通过科学评价而确定的工资，由于泸州电业局把岗位划分为生产岗位、管理及专业技术岗位两大类，分别按照“岗位劳动评价结果”确定各岗位的岗级，确定相应岗位工资。生产岗位岗级以220kv变电站的值班长为最高岗级12 2级，最低岗级为3 2级；管理及专业技术岗位以电业局局长为最高岗级19 2级，最低岗级为3 2级。辅助工资由年功工资、暂未列入基本工资的国家规定的各种津贴补贴、各种奖金、浮动升级工资、电业局确定的各项补贴组成。岗位技能工资制的实施是与灵活多样的具体分配形式结合，把岗位、技能工资的一部分和奖金、津贴捆在一起，实行一岗一薪，在岗人员易岗易薪，岗位工资实行动态管理。人力资源部除了负责工资薪酬事务，还要对中层领导班子的建设与管理负责，比如局长工作部主任、生技部主任，财务部主任、电力营销部主任、安全监察部主任等职的上岗条件、岗级、职数都作出了明确的规定，例如对财务部主任的上岗条件要求大专以上学历，具有会计师以上职称，必须是财会、经济类专业，岗级17级，职数为1，并要求从事电力系统相关管理及专业技术工作5年以上。由以上几方面可以看出，人力资源部的职责工作及对主任的要求是全面的，在整个单位中发挥着重要的作用。

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。

**第五篇：人力资源实习报告**

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。

人力资源部设置正副主任各一名，其职业道德的基本要求：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主任具备以下方面的素质：

具备公正、忠信、坚定勇敢的意志力。对于人力资源主任来说，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。

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，对人性的分析判别提供技术保证。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。

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。

当前成都电业局正在深化改革，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，以电力企业实施公司化改组、商业化运营、法制化管理为取向，按照“产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学”的现代企业制度特征，依据“精简、效能、统一”的原则，强化综合协调、监督保证职能，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。为此正在认真搞好自身定机构、定员、定岗、定责工作，规范内部机构、岗位设置。设置了局长工作部、生技部，财务部、电力营销部、人力资源部、安全监察部等机构，其中人力资源部在进行有效的人员配置和岗位设置，对内部人力资源合理组织，采取了一系列的措施和途径，以较少的人员创造出较大的经济效益：加快电力发展步伐，创造更多的饿就业岗位；清退临时工，安置富余人员；控制新增人员，把好人员“入口关”；严格执行国家规定的退休政策，凡达到法定退休年龄的员工，一律按时办理退休手续；规范岗位条件，各类人员必须具备以下学历或职称：主要生产岗位上的中、高级工岗位人员必须具备技校、中专及以上学历或取得国家职业技能鉴定本岗位高级工以上证书；管理和专业技术岗位上的人员，必须具备中专及以上学历或中级以上职称；后勤服务岗位上人员必须具有初中及以上学历。引入人才竞争机制，即竞争上岗为核心，打破岗位人员聘用上干部和工人身份界限；加强对劳动合同的管理，严格考核。

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。技能工资制有基本工资和辅助工资组成，基本工资由技能工资和岗位工资组成，技能工资根据上级有关文件规定，实行过渡技能工资标准，即以员工现行工资标准扣除6元后，暂就靠入技能工资标准，作为其过渡技能工资。岗位工资是员工所在岗位劳动责任轻重，技能要求高低，劳动强度大小和劳动条件好差，通过科学评价而确定的工资，由于泸州电业局把岗位划分为生产岗位、管理及专业技术岗位两大类，分别按照“岗位劳动评价结果”确定各岗位的岗级，确定相应岗位工资。生产岗位岗级以220kv变电站的值班长为最高岗级12 2级，最低岗级为3 2级；管理及专业技术岗位以电业局局长为最高岗级19 2级，最低岗级为3 2级。辅助工资由年功工资、暂未列入基本工资的国家规定的各种津贴补贴、各种奖金、浮动升级工资、电业局确定的各项补贴组成。岗位技能工资制的实施是与灵活多样的具体分配形式结合，把岗位、技能工资的一部分和奖金、津贴捆在一起，实行一岗一薪，在岗人员易岗易薪，岗位工资实行动态管理。

人力资源部除了负责工资薪酬事务，还要对中层领导班子的建设与管理负责，比如局长工作部主任、生技部主任，财务部主任、电力营销部主任、安全监察部主任等职的上岗条件、岗级、职数都作出了明确的规定，例如对财务部主任的上岗条件要求大专以上学历，具有会计师以上职称，必须是财会、经济类专业，岗级17级，职数为1，并要求从事电力系统相关管理及专业技术工作5年以上。由以上几方面可以看出，人力资源部的职责工作及对主任的要求是全面的，在整个单位中发挥着重要的作用。

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。

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！