# 有关人力资源实训报告人力资源实习心得人力资源实习报告人资实习报告通用

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2025-04-18

*有关人力资源实训报告人力资源实习心得人力资源实习报告人资实习报告通用一企业;人力资源;职业规划企业在发展过程中，根据自身发展的战略目标，从企业内外获取人力资源并对其进行培养、配置的过程就是企业的人力资源规划。企业的人力资源规划可分为两个方面...*

**有关人力资源实训报告人力资源实习心得人力资源实习报告人资实习报告通用一**

企业;人力资源;职业规划

企业在发展过程中，根据自身发展的战略目标，从企业内外获取人力资源并对其进行培养、配置的过程就是企业的人力资源规划。企业的人力资源规划可分为两个方面，即从全局出发整体规划和对员工个人的职业规划。但是无论从哪个角度说企业都要对现有人才进行培养，这是企业为实现未来发展战略的需要。只有实现了员工的个人发展，企业才有可能实现更大意义上的发展。

在以往的人力资源工作中，人才培养工作是职业规划的一部分，企业在恰当的时间内能够获取发展所需的各种人才，并且随着企业产业升级的需求再对这些人才作进一步的培养。在人才培养工作的支撑下人力资源供给能够充足，企业战略目标能够顺利实现。因此企业必须能够对未来人力资源需求做科学的分析和预测。只有了解了未来的需求才能更加合理的整合当下的工作。对于人才培养的数量和质量也是人力资源部门在培养工作开展之前必须予以考虑的。

人力资源战略管理思想中的一项重要内容就是人才培养，人力资源是企业发展的第一资源。人力资源价值具有两方面的特征，即总量特征和结构方面的特征。在人力资源总量不变的情况下，人力资源结构的变动会对人力资源工作产生直接影响。就员工方面而言，人力资源价值包括人员所具备的知识、技术、能力等综合素质，这些方面的素质对他们的工作产生了积极影响，使他们在工作中能够最大程度的发挥出自身的价值，而且也能够最大程度的帮助他们获得个人职业发展。但是随着企业产业升级的推进，他们在这些方面的知识和能力也会相应的落后。就员工个人而言要不断的学习以保证自身价值与企业的同步提升。同时在企业方面来说也必须通过卓有成效的培训不断提升人才的价值，加强企业人才培养工作。

企业必须了解和把握自身的人力资源构成，包括现有的人力资源构成和未来的人力资源构成。实现对成本的相应预测，同时还需要继续完善企业战略对人力资源的需求。组织的人力资源供给需求应当在相关部门的调配下达到平衡。企业人力资源规划应当作为一种重要战略出现在企业内部工作中，并且应当根据企业生存环境的变化和总体战略的调整而不断的调整和完善自己的工作。

1.需求结构。需求结构产生的基础是企业的发展目标。企业在实现自身制定的发展目标的基础上应当不断的完善自身的各项工作。最大程度的整合各种资源，使其在实现自身战略目标的过程中不断提升生产经营效率。因此在这一过程中企业面临各种需求，例如物质资源的需求、技术资源需求，资金的需求以及人力资源的需求。其中关键也是核心的当属企业的人力资源需求。

2.现有结构。企业人力资源规划中，现有结构是其中一个重要方面。现有结构也可称为人力资源现状。是当前企业所拥有的员工以及这些员工的具体情况。例如他们的整体机能水平、文化素养、特长优势等。这些都表现为员工的综合素质。人力资源的现有结构能对其工作产生重大影响。也是人力资源战略制定和实施的现实依据。企业通过对现有结构的了解和掌握，更加有效的制定和实施人才培养计划，确定开展什么样的培养及对哪些人员进行培养等工作。

3.可变动结构。企业提升整体人力资源价值的方式有两种，一种是实施人才培养，另一种是合理配置人力资源，使之具备更加优化的次序。其中，这种通过合理配置次序的方式提升人力资源价值的方式就是针对的人力资源的可变结构。通过对人力资源可变结构的调整和优化能够最大程度的实现人力资源增值。

人力资源战略思想指导下的人才培养工作对企业的生产经营效率的提升和战略目标的实现发挥着重要作用。具体而言主要表现在以下几个方面。

人才培养计划拓宽了企业战略目标的可实现途径。我国企业在以往的发展模式中都依据自身优势制定适合自身的发展战略。但是这种模式面临着一个重大弊端，那就是对于发展空间较大的业务领域，企业往往因为自身资源不足而望洋兴叹。因此在这种情况下企业的传统发展模式易遭遇瓶颈。企业对此应当做出调整，在企业发展战略中应当最大程度的考虑自身优势与市场需求之间的关系，尽量确保自己优势与市场之间的切合度。在二者不能兼顾的条件下，企业应当根据自身情况，依据市场需求，最大程度的开发和整合非优势资源。这是企业实现新发展、新跨越的必经之路。

**有关人力资源实训报告人力资源实习心得人力资源实习报告人资实习报告通用二**

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。

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！