# 人力资源会计实习报告

来源：网络 作者：海棠云影 更新时间：2024-08-21

*第一篇：人力资源会计实习报告统的正式操作，可依据pdca，也即“计划（plan）—执行（do）—评价（check）—处理（action）”管理循环进行。具体来说，就是首先制定培训计划，每次培训结束后再进行效果评估，最后对培训结果进行处理，...*

**第一篇：人力资源会计实习报告**

统的正式操作，可依据pdca，也即“计划（plan）—执行（do）—评价（check）—处理（action）”管理循环进行。具体来说，就是首先制定培训计划，每次培训结束后再进行效果评估，最后对培训结果进行处理，遗留的问题转入下一个循环。由于培训工作永远是企业的管理主题，因此“pdca”管理循环应该呈环状，上一个循环结束即意味着下一个循环的开始。

4、控制人力资源成本对于企业意义

近几年，是采油七厂实现跨越式发展的几年，特别近两年以来，产能建设规模不断升级，原油产量快速增长，企业管理水平不断提高，核心竞争力显著增强，迈上了发展的快车道。在这样的大好形势下，对于人力资源管理工作必将提出新的要求，在不断创新人力资源开发机制的同时，控制人力资源成本也是促进发展、提高企业竞争力的有效途径。

1、控制人力资源成本，有利于提高企业的经济效益。

企业在做任何一件事情的时候，都需要一定成本，人力资源管理当然也不例外。随着我厂生产规模的逐步扩大，对员工在数量上、质量上都有更高的要求，因此相应的人力资源成本也就加大。能在这样的形势下有效的控制人力资源成本的支出，对于提高企业的经济效益有相当的效果。

2、控制人力资源成本，有利于促进企业人力资源的合理配置。

人力资源管理在企业的可持续发展战略中起决定性的作用。人力资源优势的形成，是企业重视吸引和获得所需要的人力资源并对所拥有或控制的人力资源进行投资的结果。企业通过控制人力资源成本，实现优胜劣汰的用人机制，对企业管理者做出的人力资源取得决策和开发决策的正确性进行评价。

3、控制人力资源成本，有利于企业员工素质的提高

在控制人力资源成本的过程中，通过创造有利于人才合理使用的基础环境，引入能者上、庸者下的竞争上岗、择优上岗机制，实现劳动力价值的最佳体现；其次要建立劳动准入制度；第三要不断推进工资分配制度改革，完善和制定与劳动技能和工作实效紧密挂钩的考核分配体系。进一步激发员工相互间的竞争力，自觉提升素质，从而增大知识型和技能型员工的比例，使员工的素质与其岗位相匹配，提高工作效率，促进员工综合素质的提高，带动企业效益的大幅度提高。

**第二篇：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。

**第三篇：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。

**第四篇：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。

**第五篇：人力资源实习报告**

迈进大学生活的最后一个年头，站在我们面前的就是那个向往已久的工作社会，我们的心已经开始飞进那里。我们高兴、我们兴奋，因为我们终于可以在这个巨大的舞台上展现自我，但我们还需要时间去了解这个社会。学校为了把我们平稳的送上社会的大舞台，为适应今后的社会工作奠定基础，同时完成大学教育的最后一个重要环节，专门安排了我们毕业实习。

我的专业是人力资源管理，这也是我以后的主要就业方向。所以在2024年9月7号来到了宝鸡航天华科机电有限公司实习。

现在实习已经结束，回头总结我的实习报告，感到十分的欣慰。它使我在实践中了解了社会，让我们学到了很多在课堂上根本就学不到的知识，也打开了视野、增长了见识，为我即将走向社会打下坚实的基础。基本上达到了学校要求的实习目的。

正文

一、实习公司简介：

1999年，航天华科以1563万元的资产、5300平方米生产经营面积入住宝鸡国家级高新技术产业开发区，在这里开始了他艰苦卓绝的奋斗历程。

今天，航天华科拥有生产经营面积8289.4平方米，总资产3019万元，各类机加设备及数控加工中心100余台，精密仪器仪表百余台。2024年，公司通过了ISO9001质量体系认证，基础管理水平得到大幅提高。

优秀的机加工能力是航天华科的显著标志。航天华科现有各类机加设备及数控加工中心100余台，能承担大批量的车、铣、刨、磨、钳业务。航天华科机加分厂生产的机械式铣床动力进给器深受用户欢迎，水泥搅拌机远销美国等地，分厂产值已达到公司总产值的一半。

作为公司具有自主知识产权的产品，铣床动力进给器（power feed）产品已成为国内市场的第一大生产厂家。进给器分厂拥有装配线1条，拥有国内先进的定子自动绕线机、转子绕线机等设备，产品月生产能力可达到2500台以上。

经过产品结构调整，电子产品生产能力逐渐成为公司的新亮点。公司现拥有2条电子产品生产线，精密仪器仪表100余台，其中贴片生产线的月生产能力可达到1万片。由电子分厂生产的ABS汽车防抱制动系统已逐渐成为公司新的经济增长点。

2024年，航天华科获得陕西省产学研联合会、陕西省经贸委、陕西科学技术厅等六部委联合颁发的“陕西省产学研联合开发工程先进单位”荣誉称号。

2024年，航天华科获得宝鸡高新技术产业开发区管理委员会颁发的“技术创新先进单位”称号。

2024年，航天华科获得宝鸡市地税局高新区分局颁发的“诚信纳税户”称号。

二、实习内容：

由于我学的是人力资源管理专业，所以在公司进行人力资源实习。配合人力资源工作人员工作，了解公司的人力资源管理体制和进行相关建议的的调查。熟悉业务流程，提高工作意识，增强责任感。

三、实习成果：

通过一个多月的实习，基本上掌握了公司的工作流程，并且能够独立的完成工作。树立了团队意识，和工作人员之间也增强了协作能力，改变了时间观念，养成了按时上下班的守时习惯并且提高了解决问题的能力，可以对问题进行全面考虑，和他人沟通能力也有大幅度的提高。

四、问题的提出及建议：

1、公司内部分工不明确：

现在是人才竞争激烈的市场经济时代，作为一个成功的企业没有对人力资源专门进行管理的部门，是存在极大的不方便的，可能导致企业内部管理混乱、人浮于事等状况的出现。员工的职称评定、薪酬问题的解决、奖金的发放等问题，都需要人力资源部的调整和指导。如果只为了减少部分支出而舍弃人力资源部门，显然是得不偿失。所以公司急需人力资源部门的建立。

2、化被动为主动：

人力资源的职能虽然被公司的财务部所代替，但是也要积极到员工中间去调查，不能只摆出一副守株待兔的样子，只靠员工的反馈和自己的“想当然”来决定职务的划分和薪酬管理，这样容易引起员工的不满也容易滋长某些人不良的做法，进而会导致人力的流失和管理潜在的混乱。

3、明确人力资源管理的地目标：充分调动员工的积极性：据调查研究发现，在自然状态下，员工只能发挥20% ～30%的能力，如果充分调动员工的积极性，其潜力可发挥到80%～90%。所以，为了充分、全面、有效地开发人力资源，调动员工的积极性就成了实现企业目标的有效手段。而员工的积极性常受到员工在企业中的发展空间、自我实现机会、薪酬福利状况和人际关系等因素的影响，企业应尽力对这些因素进行调整，使之有利于充分调动员工的积极性，实现企业目标。2扩展企业的人力资本：扩展企业人力资本、增加人力资本的存量，成为人力资源管理的一大目标。3实现企业利润最大化：在企业的日常管理中，只有使人力资源的使用效率最大化才能实现企业利润的最大化。可表述为:人的最大使用价值=最大限度地发挥人的有效技能人的有效技能=人的劳动技能×适用率×发挥率×有效率。人力资源管理就是通过提高人的技能的适用率、发挥率和有效率，达到人尽其才、人尽其能，最大限度地发挥人的潜能，最终实现企业利润最大化的目标。

〖第一┆范文网www.feisuxs整理该文章，版权归原作者、原出处所有。〗

4、转变观念，更新管理理念：

要从传统的人事管理观念、方式、方法转变到现代人力资源管理与开发上来，从传统的注重事务管理向“人本主义”管理转变，从传统的对人事分散性、事务性管理向现代的系统性、战略性人力资源开发与管理转变。现代人力资源管理不仅强调人是投入到生产中的一种要素，而对其进行控制和使用，更强调人是企业拥有的一种宝贵资源，个别员工所拥有的专长可能是企业核心竞争力的组成部分，企业应把主要工作转移到对员工的激励和培训上来，以提高员工适应现代市场竞争所需要的主动性和创造性。

5、构建多元化薪酬分配机制，发挥薪酬的激励调节作用

企业的薪酬体系过于单一，过分强调了其保障能，导致其激励性、调节性减弱，致使对企业作出重大贡献的经营管理者、专业技术人员的积极性得不到充分发挥，导致人才流失。薪酬分配上要向对企业发展起到关键作用的经营管理者、专业技术人员和科技人才倾斜，将管理、技术、知识等人力资本作为重要的生产要素纳入薪酬分配体制，以建立有效的分配激励机制。

6、建立科学有效的人力资源配置机制，实现人力资源资本价值的最大化

企业在选人、用人等人力资源配置方面应打破人员身份、地域界限，实现人力资源市场化配置。特别是对企业发展急需的高级经营管理人才和高级技术人才，应不拘一格，大胆引进，同时采取竟聘上岗等方式对企业内部人力资源进行优化配置。

7、建立科学的人力资源开发和员工工作绩效考核评价体系，对员工进行有效激励

企业应探索建立企业文化、经营理念和知识技能培训协调统一的培训开发机制，采取灵活多样的培训方式，加强和开展不同层次的员工培训，注重培训效果。在员工工作绩效考核评价方面，探索建立科学的具有目的、内容、方法、程序、标准和要求的量化考核体系、评价方式和方法，运用正强化和负强化手段把员工的绩效考评与奖惩结合起来，真正做到依据员工的工作绩效决定员工的岗位、薪酬、晋升和培训，有效激励员工提高工作效率。

8、建立学习型组织，开展个人职业生涯规划

随着经济全球化的到来，“哪个组织学习的快，哪个组织就能生存，哪个组织就能赢得竞争优势。”美国学者指出，未来最成功的企业将是学习型组织，因为未来唯一持久的优势是比你的竞争对手学得更快的能力。只有把企业建成学习型组织，才能充分体现“以人为本”的管理理念;提高员工创新能力，为员工发展自我提供广阔的空间，实现知识共享，提高企业的整体人力资源管理水平。

五、实习心得：

在以前我总是盼望早点到社会参加工作，因为我总觉得工作是一件很容易的事，可是当我离开校园，真的进入社会实习后，才真正体验到工作并不是想象中的那样，它不是一件容易的事。每天早上都要按时起床，坐公交车去上班，到下午六点才能回家。在工作中也不能有丝毫的马虎，没有机会让自己犯错误，所以每天都要打起精神工作。身边都有同行在看着你。

一开始上班的时候，我的心情激动、兴奋、期盼、喜悦。我相信，只有我认真学习，好好把握，做好每一件事，实习肯定会有成绩。但后来很多东西看看简单，其实要做好它很不容易。记得我工作的第一天，什么事情都不会，工作不知道怎么展开。后来还是通过自己的观察和模仿，才慢慢上手的。经过两个月的实习，我有以下体会：

首先，在没进入公司之前，就要认真了解公司的制度和总体情况，这样才可以在工作起来得心应手！

其次，要学会怎样与人相处和与人沟通。只有这样，才能有良好的人际关系。在快乐的气氛下才能顺利的完成工作，工作起来才能得心应手。与同事相处一定要礼貌、谦虚、宽容、相互关心、相互帮忙和相互体谅。不要与上司发生口角。新进的员工一定要多做事，如日常的办公室清洁问题。

再次，要学会怎样严肃认真地工作。以前在学校，下课后就知道和同学玩耍，嘻嘻哈哈、大声谈笑。在这里，可不能这样，因为，这里是公司，是工作的地方，是绝对不允许发生这样的事情的。工作，来不得半点马虎，否则就会出错，工作出错就会给公司带来损失。于是，我意识到：自己绝不能再像以前那样，要学会像这里的同事一样严肃、认真、努力地工作。

最后，要学会虚心，因为只有虚心请教才能真正学到东西，也只有虚心请教才可使自己进步快。要向有经验的前辈学习，学习他们的工作态度和做事原则。这样能使我们少走很多弯路。

总得来说在实习期间，虽然很辛苦，但是，在这艰苦的工作中，我却学到了不少东西，也受到了很大的启发。我明白，今后的工作还会遇到许多新的东西，这些东西会给我带来新的体验和新的体会。因此，我坚信：只要我用心去发掘，勇敢地去尝试，一定会能更大的收获和启发的，也只有这样才能为自己以后的工作和生活积累更多丰富的知识和宝贵的经验。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找