# 人力资源实训总结

来源：网络 作者：雪海孤独 更新时间：2024-10-17

*第一篇：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...*

**第一篇：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2024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。

**第二篇：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。

**第三篇：人力资源实训总结**

科学技术学院

实 验 报 告

实训主题： 人力资源软件模拟 学生姓名： 黄同川 学 号： 7040212048 专业班级： 工商管理122班 实训地点： 实验楼109

实验时间： 201

5年6月22日-6月27日

一、实训目的

1、通过对人力资源用人之道软件的模拟应用，构建公司，模拟对公司的人员招聘与运用操作来深入加强对已有人力资源理论知识的了解并学习巩固自身薄弱的人力资源相关的知识。

2、通过在实验室运用用人之道软件来模拟实践公司的运行，培养小组成员间的实践能力，提高素养，加强未来就业实践的基础。

3、通过对人力资源模拟运用，加强小组成员之间的协调沟通，培养学生的分析能力、合作能力、沟通能力、动手能力和创新能力。

4、通过对人力资源用人之道软件的运用，总结实验经验，概括实验成果，分析实验当中能够的不足，整理模拟实验数据，撰写实验报告，提高自身的模拟研究水平。

二、实训内容

用人之道软件围绕人力资源管理四大职能，即规划、获取与配置、员工发展和员工保障与维护，设计和组织案例，提供了共19个模拟实验供我们练习，分别是：编写招聘广告、找出招聘广告中的问题、选择招聘渠道、简历筛选、人才测评、面试、背景调查、人事资料管理、新员工报到、离职访谈、办理离职手续、绩效管理、人事考核、绩效访谈、社会福利保障、员工的薪资、培训、设计考核指标、人力资源供给计划，在实验里，我们可以看到典型的案例，给了我很大的启发，通过对实验的操作，让我们有机会实际演练了分析、决策、操作的全过程，帮助我们了解人力资源管理在企业中的实际运作，极大地发挥了我们的主观能动性，通过这种模拟实践的方式，有效提高了我的学习兴趣。

在这次的人力资源管理模拟的课程中，让我对人力资源管理的主要模块有了更进一步的认识，通过这个实践课程，让我有了实践的机会，把人力资源管理运用在实际工作中，这使我认识到我们所学知识的浅薄，真可谓是书到用时方恨少，我们要在日后的日子中加强对专业知识的学习巩固，更要在实践中学习，改进。

通过这次的学习实践，我对绩效管理的印象较为深刻，所谓绩效管理，是指各级管理者和员工为了达到组织目标共同参与的绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升的持续循环过程，绩效管理的目的是持续提升个人、部门和组织的绩效。绩效管理强调组织目标和个人目标的一致性，强调组织和个人同步成长，形成“多赢”局面；绩效管理体现着“以人为本”的思想，在绩效管理的各个环节中都需要管理者和员工的共同参与。绩效管理的过程通常被看做一个循环，这个循环分为四个环节，即：绩效计划、绩效辅导、绩效考核与绩效反馈。按管理主题来划分，绩效管理可分为两大类，一类是激励型绩效管理，侧重于激发员工的工作积极性，比较适用于成长期的企业;另一类是管控型绩效管理，侧重于规范员工的工作行为，比较适用于成熟期的企业。但无论采用哪一种考核方式，其核心都应有利于提升企业的整体绩效，而不应在指标的得分上斤斤计较。

其中，影响绩效的主要因素有员工技能、外部环境、内部条件以及激励效应。员工技能是指员工具备的核心能力，是内在的因素，经过培训和开发是可以提高的；外部环境是指组织和个人面临的不为组织所左右的因素，是客观因素，我们是完全不能控制的；内部条件是指组织和个人开展工作所需的各种资源，也是客观因素，在一定程度上我们能改变内部条件的制约；激励效应是指组织和个人为达成目标而工作的主动性、积极性，激励效应是主观因素。

绩效管理在人力资源管理中处于核心地位。首先组织的绩效目标是由公司的发展规划、战略和组织目标决定的，绩效目标要体现公司发展战略导向，组织结构和管理控制是部门绩效管理的基础，岗位工作分析是个人绩效管理的基础；其次，绩效考核结果在人员配置、培训开发、薪酬管理等方面都有非常重要的作用，如果绩效考核缺乏公平公正性，上述各个环节工作都会受到影响，而绩效管理落到实处将对上述各个环节工作起到促进作用；绩效管理和招聘选拔工作也有密切联系，个人的能力、水平和素质对绩效管理影响很大，人员招聘选拔要根据岗位对任职者能力素质的要求来进行；通过薪酬激励激发组织和个人的主动积极性，通过培训开发提高组织和个人的技能水平能带来组织和个人绩效的提升，进而促进企业发展目标的实现。组织和个人绩效水平，将直接影响着组织的整体运作效率和价值创造，因此，衡量和提高组织、部门以及员工个人的绩效水平是企业经营管理者的一项重要常规工作，而构建和完善绩效管理系统是人力资源管理部门的一项战略性任务。

人力资源管理模拟这个课程让我认识到了自己的不足之处，这个实践课程对于我们日后真正投入到人力资源管理工作有很大的帮助。

三、实训心得

通过本次试训，我身为我们小组的一员，参与了人力资源的方案的讨论以及对电脑进行操作。我们小组全身心的投入到公司的运营中，就像真实的经营招聘一样。积极的讨论，以团队的力量来解决各种问题的出现，同时加深了我们队对人力资源相关的了解以及实际的操作性的了解！增加了以前对这方面知识的空白，收获非常的大，对我们以后的就业工作、创业都有极大的帮助！希望我们能在以后的道路上运用到这些知识。人力资源用人之道软件模虽然结束了，但是我们的路才刚刚开始！

一、继续学习，不断提升理论涵养。

在信息时代，学习是不断地汲取新信息，获得事业进步的动力。作为一名青年学子更应该把学习作为保持工作积极性的重要途径。走上工作岗位后，我会积极响应单位号召，结合工作实际，不断学习理论、业务知识和社会知识，用先进的理论武装头脑，用精良的业务知识提升能力，以广博的社会知识拓展视野。

二、努力实践，自觉进行角色转化。

只有将理论付诸于实践才能实现理论自身的价值，也只有将理论付诸于实践才能使理论得以检验。同样，一个人的价值也是通过实践活动来实现的，也只有通过实践才能锻炼人的品质，彰显人的意志。必须在实际的工作和生活中潜心体会，并自觉的进行这种角色的转换。

三、提高工作积极性和主动性

我明白了展现在自己面前的是一片任自己驰骋的沃土，也分明感受到了沉甸甸的责任。在今后的工作和生活中，我将继续学习，深入实践，不断提升自我，努力创造业绩，继续创造更多的价值。

可以说这次训不仅使我学到了知识，丰富了经验。也帮助我缩小了实践和理论的差距。这次实验将会有利于我更好的适应以后的工作。我会把握和珍惜实验的机会，在未来的工作中我会把学到的理论知识和实践经验不断的应用到实际工作中，为实现理想而努力。我们小组不断的讨论完成了此次作业，我们的团队协作能力进一步得到了提升！一个人的提升永远也比不上团队的力量的强大。我们小组分工明确，共同努力的完成了许多自己都无法想象的任务，极大的鼓舞了我们的自信心。总而言之：此次实训不仅加强了我们在知识上以及沟通表达等能力，还让我们大脑的思维得到了发散。我相信这将对我们未来的工作、学习甚至创业带来许许多多的好处！

**第四篇：人力资源实训总结**

人力资源实训总结

一． 实训目的熟悉人力资源的岗位，通过收集需求资料分析和制作招聘策划书，从而让我们把所学理论知识应用于实际，锻炼社会实践能力，并在工作中学习新知识，对所学的知识进行总结提升，以指导未来的学习重点和发展方向。

二． 实训时间

2024年4月8日~4月19日

三． 实训地点

学校教室（不定）

四．实训内容

对人力资源岗位进行认知，了解人力资源服务，熟悉人力资源的服务业态，并了解人力资源业态的现状及业务范围，从而有助于我们大学生对人力资源专业的认识，以便我们在以后的学习、工作中能够不至于一头雾水。收集企业人才需求和大学生求职信息，让我们在以后工作中更熟练的掌握收集资料能力和分析能力。通过设计招聘策划案，将理论知识运用于实践，从而达到实训目的。

五． 实训总结与体会

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。但是，另一方面，书本上学的东西在一定程度上又是超前的，因为人力资源管理制度我们基本上都是从西方学来的。；从实训的内容来看，我们的实训任务主要是以案例分析、方案策划为主；通过这次的实训我发现自身的专业知识匮乏，对人力资源管理的专业理论的相关知识，仅仅只有模糊的认识，无法准确的运用到实践上去。纵观实训任务完成过程，发现自身能力素质严重不行，不能很好的完成实训，能力素质欠缺是由于自己对自身能力素质水平认识不足，所要达到的能力素质目标不明确，提升能力素质路线图模糊不具体，导致自身不能完全胜任眼前的工作任务;且认识不足，态度不端正。以我们对实训的认识，往往对实训抱着敷衍了事的心态，并没有认真的去完成实训任务，没有完全把自己融入到实训任务中来。同时，针对实训任务内容，过多的依赖于网络知识，缺乏个人独立思考。最终导致实训对个人的帮助效果较差。回顾以往的作业题目，其往往过于理想化、简单化，不能完全达到实训的目标，也不能满足我们对实训的要求，更不能在最大程度上提升我们能力素质。针对实训任务，老师可能是基于我们的现实情况才做出那那样的实训安排，我们理解老师的苦衷。而且我认为企业对人力资源管理专业毕业生的要求是能尽快适应工作，尽快能够独当一面，按时

保质保量的完成工作任务,甚至超额完成工作内容。

本次的实训，是历时两周的人力资源管理实训，使自己加深了对某些具体的问题理解，学会了如何更好的与人交流，掌握了如何更好的收集相关资料。最重要的是发现自身不足（能力素质与专业知识不足）的具体内容，明确了如何弥补这一不足之处。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。”这段时间的磨练，使我懂得了企业人力资源管理运作的基本流程，对招聘工作也有了一定的了解，锻炼了实际操作能力，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。让我进一步学习理论知识，坚持做到与实际结合，为未来的职业发展奠定坚实的基础。

**第五篇：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。

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