# 2024年毕业综合实践报告 毕业综合实践报告大学生毕业综合实践报告(通用9篇)

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-06-12

*报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。那么报告应该怎么制定才合适呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧毕业综合实践报告篇一为了使自己更好...*

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。那么报告应该怎么制定才合适呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

**毕业综合实践报告篇一**

为了使自己更好的走向社会我参见了这次社会实践活动。通过亲身体验社会实践让自己更进一步了解社会，在实践中增长见识，锻炼自己的才干，培养自己的韧性，更为重要的是检验一下自己所学的东西能否被社会所用，自己的能力能否被社会所承认。想通过社会实践，找出自己的不足和差距所在。

首先，感谢首创期货经纪有限公司天津营业部能给我这个机会在这里实习，我先介绍一下贵公司的情况吧。

北京首创期货有限责任公司(beijing capital futures co., ltd)成立于1996年1月，是由中国证券监督管理委员会批准、经北京工商行政管理局登记注册，从事商品期货经纪、金融期货经纪的大型专业期货公司，注册资金1.5亿元人民币。

首创期货是目前国内管理规范，非常有影响力的期货公司之一。首创期货一贯秉承规范运作的优良传统，拥有健全的风险控制体系，专业的商品期货、金融期货研发团队和领先的研发成果，以专业化的期货从业人员团队、雄厚的经济实力为基础，为客户提供长期的、细致的、可操作性的业务培训和卓越的、完善的、多元化的服务，全力打造国际一流的期货公司。

首创期货经过多年努力，业绩不断增长。研发团队倾力打造的数据资讯、套期保值、套利交易、程序化交易4个专业服务平台已全新出炉;业务团队以独特的交易理念、丰富的实践经验赢得客户的信赖与支持，尤其黄金、棉花、钢材等品种成绩显著;20xx年首创期货推出了“股指期货期现套利系统”、“ytss股指期货交易系统”，为股指期货投资者提供了有效的投资工具。公司成立至今，受到各大金融机构及媒体的支持与关注，荣获了众多奖项。市场认可了首创，首创赢得了客户。

首创期货拥有金融期货经纪业务资格、金融期货交易结算业务资格，是上海期货交易所、大连商品交易所、郑州商品交易所、中国金融期货交易所的会员单位，是中国期货业协会会员、北京期货商会理事单位，是北京地区首家开通银期转帐的期货公司，在中国建设银行、中国农业银行、交通银行、中国工商银行和中国银行开通了全国集中式银期转帐业务。

我所在的实习单位是首创期货天津营业部，首创期货天津营业部是首创期货公司直属的营业部之一，成立于20xx年7月28日，主要经营天津地区的期货代理业务。营业部坐落在天津开发区，拥有500多平米的营业面积，拥有一流的交易环境和交易系统以及一批拥有多年有色金属行业从业经历的期货专家，营业部以规范稳健为原则，经营业绩持续增长，是一个市场形象好、运作规范的优质营业部。

这次的实习中，是让自己熟悉如何操作即将上市的股指期货，进行模拟交易操作，在股指期货正式推出之前，能够通过模拟的形式认识这一产品的规则和风险。从这次的操作中，我总结了以下几点：

1.对于期货投资，要知道一个与股票投资不同的理念在于：股票投资买的是上市公司的未来，可以预先买入;而期货交易必须顺势而为。

2.操作时，须对大势作一个初步的判断，以确定主要的建仓方向。大势向上时先建多仓后平仓，向下则建空仓。

3.股指期货交易由于是双向的，所以不要买入后一味放着，应按照指数的波动进行短线操作，但不能一次性满仓，除非指数瞬间波动大幅偏离振荡区域。

4.一旦建仓方向错误，应及时平仓，并反向开仓或等待更好的时机。5.每天收盘尽量避免重仓过夜，尤其是行情看涨时，不留空单，反之依然。6.如果是逐步开仓，应管理好资金，当趋势要出现拐点时出手。

股指期货给我带来最大的感受就是，做空也能挣钱，而且我发现，近期做空比作多的收益率还大、收益速度还要快。这可能是目前慢牛快熊的步调所决定。但不管怎么波动，一天中总有最高点和最低点，只要把握住这两个点，基本上在如此剧烈波动的前提下也不会爆仓。虽然可能做错方向，但坚定持有就会有机会平仓。至于如何选择一天当中的最高和最低点介入，这可能需要一些经验了。

“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。”在短暂的实习过程中，我深深的感觉到自己所学知识的肤浅和在实际运用中的专业知识的匮乏，刚开始的一段时间里，对一些工作感到无从下手，茫然不知所措，这让我感到非常的难过。在学校总以为自己学的不错，一旦接触到实际，才发现自己知道的是多么少，这时才真正领悟到“学无止境”的含义。这也许是我一个人的感觉。

不过有一点是明确的，就是我们的会计教育和实践的确是有一段距离的。会计是一门实践性很强的学科，会计需要理论的指导，但是会计的发展是在实践中来完成的。所以，我们学习会计应当与实践结合起来。做到从感性认识上升到理性认识。采用理论与实际相结合的办学模式，具体说就是要处理好“三个关系”：即课堂教育与社会实践的关系，以课堂为主题，通过实践将理论深化;暑期实践与平时实践的关系，以暑期实践为主要时间段;社会实践广度与深度的关系，力求实践内容与实践规模同步调进展。

“千里之行，始于足下”，这近一个月短暂而又充实的实习，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，对将来走上工作岗位也有着很大帮助。通过这次的实习，我通过亲身体验社会实践让自己更进一步了解社会，在实践中增长见识，锻炼自己的才干，培养自己的韧性，更重要的是检查一下自己所学的东西能否被社会所用，自己的能力能否被社会所承认，找出自己的不足和差距所在。 这个社会实践我的心得体会我总结了四点：一，实务工作与书本中的最大不同点是，实务中的一些原始数据需要经过自己的判断和计算得到，书中基本上的都以条件的形式给出。实物中原始数据得到的难易程度关系到工作的复杂程度。二，以前依照书本，未能接触到现实的实务，通过这次学习使我对会计的感性认识上升到理性认识。为我为将来步入社会打下良好的基础，系统的学习并较好的掌握了本单位的会计实务工作，理论水平和实际工作能力均得到了锻炼和提高。三，我觉得学习工作以后，不仅学历重要，个人的业务能力和实际能力也显得的非常重要。任何工作做的时间久了都是会做的，在实际工作中动手能力更重要，因此，我认为我们在大学里所学的知识，与更多的实践结合在一起，用实践来检验真理，使一个本科生具备较强的处理基本实务的能力，与比较系统的专业知识，这才是我们实习的真正目的。四，实际工作中必须处理好，公司内部的关系，处理好公司内部同事的关系，这样在遇到难题时，同事往往主动详细的提供帮助，处理好与业务同事的关系，与业务人员及时沟通，以保证进行有的放矢，及时得到需要的信息，处理好公司业务部门同事的关系，往往能提高公司效率。

**毕业综合实践报告篇二**

本实习报告是我在xx公司实习了几个月所得。全文根据我在xx实习过程中的经历，分析了中小型企业xx的发展经营，和发展过程中在人力资源管理方面存在的许多问题与困难，并针对这些导致发展受阻的问题提出一些意见与见解。

1 企业简介与实习经历

1.1企业简介

xx有限公司位于长江三角洲，临近国际大都市——上海30公里，是一家从事太阳能应用技术、厨卫电器、整体橱柜生产加工制造、销售的新型多元化企业，现有厂房2600多平方米，员工10人以上，公司成立于20xx年，主要生产由白云代言的 “xxx”品牌厨卫电器，整体橱柜类产品，主要产品有太阳能热水器，空气源，油烟机、消毒柜，燃气灶具，整体橱柜、衣柜等。产品面向全国各地的加盟代理商，公司目前的发展是寻求全国各地生产厂家加盟合作，经营方式正从一个家族式管理向企业式管理过渡。

1.2 实习经历

为了更好的适应社会，步入喜爱的工作岗位，我需要从社会企业中获得更多的实际经验和阅历，来丰富我的企业管理能力，达到学以致用。因此，我走进了xxxxxxxxxx有限公司。我成为该公司人事部的一名办公室文员。做的事情很杂，涉及很多岗位。如办公室接听电话、传真，负责办公室卫生，负责接待客户，开业务员销售单，并送达售后服务部安排运货，负责招聘、考勤记录、结算工资、库存记录、核算，公司账目核算，以及在阿里巴巴等各大电子商务网站发布消息。

通过这几个月的实习，渐渐让我了解到，公司发展到现在的一些成功与失败经历，总离不开人力资源管理的问题。对此结合我个人的实习经历，提出一些问题和相应的解决方法。

2 公司现阶段人力资源管理中存在的问题

2.1人力资源管理战略缺失，规划不清晰

2.1.1 缺乏清晰的人力资源管理战略和战略目标

公司没有一个清晰的人力资源管理战略和明确的战略目标，只有一个粗略的框架，使人力资源规划实施起来没有具体的方向，对企业未来究竟需要什么样的核心人才没有定一个可行的目标;也没有制定一个完善的招聘人才的规划，对于招聘的人才的要求，如对素质、技能、学历的要求不明确;红叶没有充分意识到这个问题，反而认为辞职的员工是因为觉得自身能力不足，不能胜任而主动放弃这些职位。xx在人力资源管理上大多是走一步、看一步。由于战略不清晰、目标不明确，导致人力资源规划缺乏方向性和目的性，使得人员流失率偏高。

2.1.2 人力资源规划不清晰

人力资源规划是企业战略管理中的重要组成部分之一。企业的整体发展战略确定了人力资源规划的策略，而这些内容又为建立人力资源管理体系和制定具体的专业人员补充计划、薪酬与激励计划、岗位晋升计划等提供了指导;xx公司却难以从战略的高度来思考人力资源管理工作，只是简单认为人力资源规划就是招聘、试用和考核，丝毫未制定广泛、明确的计划和目标，导致管理不善。所以造成大多未过试用期的员工都主动辞职的尴尬情况。其次，xx招聘一些文员、出纳、业务员，就需要招聘一些有工作经验、专业性强的人才;但是由于公司内部管理不完善等一些令人熟知的原因，招聘了一些新手，而且没有经过必要培训就直接上岗，没有对新员工做一个具体规划安排。如此，新员工就会有一种由于对工作流程不熟知而造成的盲目性，感觉自己的工作缺乏上级的指导，由此失去积极性，导致最终离职。此外，xx在具体制定和实施人力资源规划时容易走入就事论事即“头痛医头，脚痛医脚”的死胡同中，缺乏由局部到整体的战略目光，也没有从企业和员工共同发展和共同利益的长远角度来规划人力资源工作。

2.2 薪酬水平不具竞争力，不公平

2.2.1 缺乏客观的薪酬标准

薪酬问题一直是人力资源管理中一个普遍重视的问题，它不仅关系到公司员工团队的稳定与否，还关系到公司整体的运作。xx从员工的岗位及实际表现和工作成绩等方面，来为员工制定相应的薪酬标准。而这个标准不具竞争力，框架又很模糊，表现在未能制定出一套具体奖罚标准。正因为薪酬本身又少，奖励标准模糊，当员工做出一些成绩后，公司虽能有所察觉却未必可能真正实施奖励行为，对员工来说，会造成员工的工作积极性不高，由此工作效率就会大大降低，各方面能力就不会有所突破。

2.2.2公司决策层对薪酬的认识不够全面

薪酬是劳动力价值的一种有效反应，站在员工的角度来看，是对员工的付出给予一个认可尺度，同时还可反映员工的专业水平和创造价值的多少，薪酬低于员工的期望，员工就会觉得没有动力，就会导致怠工、跳槽;而站在企业的角度来看，薪酬是企业的运营成本，企业也有自己的底线，至少不能超出员工创造的价值。所以，xx只是站在企业是否盈利的角度而未能站在员工是否能成长的角度来看问题。

2.2.3 薪酬水平未能做到公平、公正

xx的薪酬标准低于一般公司的薪酬标准，平均大约低300元/月。例如，公司以前的一个员工，做销售的，给他的基本工资1200元/月加提成销售额的3%，相比较，低于其他同行业公司的标准。这位销售员抱着以增加销售量再来与公司洽谈增加提成的想法，而在努力奋斗，但是因为产品本身的市场拓展有些问题，即产品缺乏竞争力。所以与公司洽谈增加提成的想法是可想而知——不可能，最终只能离职，这一举动影响其他销售员的积极性;另一个员工福利问题，如《劳动法》规定的“五险一金”，xx没有设置这一基本标准，造成员工的基本劳动权利无法保障，这也是导致红叶人才流失的其中一个因素。

2.3 绩效考核不到位

绩效考核是人力资源管理中最复杂的事情之一。问题体现在：

2.3.1 考核的指标制定内容复杂、不合理

xx对绩效考核的定位模糊，缺乏清醒认识，而达不到良好效果。因此加大了员工心理上的负担，使员工对考核产生逆反心理。比如，销售员在外出差，公司正确的做法应该是适当授权和放松某些限制，而红叶要求销售员每天早上8点和下午4点半以短信的方式向公司汇报一天的计划及实际作为，每周六来公司报到，开会和汇报情况。如未能做到，将以旷工论处。造成其中两个销售员对其厌烦，认为公司对其不够信任，再者发信息的手机话费不能报销，从而失去信心，最终离职。

2.3.2 绩效考评模式单一，考核周期设置不合理

公司采用简单的考评，即基本考勤和销售额的多少，未对员工作出其他业务能力评定，影响了考核结果的公正性，体现不出员工真实的业务能力;容易对员工造成不公平的待遇，打击员工的积极性。考核周期的设置也不合理，没有一个固定的考核周期，如一般大部分公司每月考核或者年底考核，而红叶刚开始安排每月固定时间考核，却因管理不善的原因一拖再拖，未能真正有效实行。

2.3.3 考核的结果不能得到有效反馈

考核一般是两种作用：一是鼓励员工奋发上进，二是员工意识到自己的不足，加以思考改进。此时最需要的是沟通。红叶便是缺乏沟通这一重要反馈手段。红叶实际考核出来的结果只是员工未能达到公司想要的结果，而对于导致这种结果的原因没有去反思，没有去改进，更没有重新制定一个可行性目标，使得下次还会发生类似错误，形成恶性循环。

3 意见与建议

人力资源管理工作做好是企业可持续发展的重要保障，其重要性对于寻求发展壮大的中小企业尤为突出。针对xx人力资源管理的现状和普遍存在的问题，本人提出以下意见和建议：

3.1制定合理的人力资源管理战略

针对xx人力资源管理存在的根本问题，即人力资源管理战略缺失和规划不清晰，本人结合实践经历，提出以下解决方案：

3.1.1建立较为完善的人力资源管理战略

对于人力资源管理要有明确的方向性和整体性，如根据红叶对员工素质、技能等要求的方向性不够严格的情况，人力资源部门须给出比较明确可行的招聘标准，供应聘者详细参考。人力资源部门还要把握好战略的整体性，配合企业决策层，作出以短期计划和长期规划相结合的人力资源管理战略，要充分结合人才市场、就业趋势等情况，来不断完善战略。

3.1.2人力资源规划建立在具体规划安排上

除招聘、试用和考核外，还应该包括薪酬体制改革、人才引进计划、工作流程执行具体标准等多个方面，对员工的专业性、忠诚度等进行具体规划，使得员工在综合素质提高的同时，也切实感受到红叶对每个员工的具体指导和深切关注。

3.2建立富有竞争力的薪酬体系

薪酬是企业之所以能吸引人才的最基本因素，没有好的薪酬制度，就不能长让人才长期为企业所用。红叶公司目前的薪酬体系明显不够完善，主要表现为薪酬标准激励手段单一：只有物质上的激励手段，且物质上的激励手段也不甚完善;公司领导人思想观念狭隘;市场比较不平衡。根据公司在薪酬方面表现的问题，主要可采取以下补充措施：

3.2.1制定灵活的薪酬标准，增加薪酬回报

如实行基本薪酬、绩效薪酬、策划薪酬等包含多个方面薪酬制，还可以另外实行一些大公司常用的方法，如股权(期权)红利薪酬、与绩效工资制相结合等。

3.2.2 加强管理部门对薪酬的认识

公司管理部和企划部要树立“一分耕耘、一分收获”的思想观念，即意识到付出的成本和回报的收益是有一个相对的比例的，要尽量在公平、公正的前提下，满足员工的要求，同时也要使这个比例尽可能协调，保证不损害公司利益的情况下实行。

3.2.3 推进薪酬制度改革

针对薪酬不能给予员工心理平衡的现状，公司应与同行业公司相比较，随时推进薪酬制度改革，逐步拉近与社会平均薪酬水平的差距，进而使员工的不平衡心理得到缓解。

3.3完善绩效管理

制定适当的奖罚制度，包括对员工的业务能力、工作表现及工作态度等进行评价，并给予量化处理，考核结果是员工晋升、接受奖惩、发放工资、接受培训等，这也是激励员工提高工作效力，培养忠诚度的一个有效手段，它有利于调动员工的积极性和创造性，改进人力资源管理工作。

根据红叶公司员工积极性不高的现状，结合本人实习经历，对策如下：

3.3.1考核指标应尽可能做到合情合理

考核指标不要过于约束员工的日常行为，应适当放宽条件。如考核指标中的反馈周期，对于在外跑业务的销售员，可以对其放宽条件，如一星期或半个月制定一份详细计划，并且定期做好反馈，让员工有充裕的时间准备;另外，对于反馈的结果，要尊重客观事实，不要一味拘泥于形式，使员工产生不满情绪。同时，也必须对考核指标的合理性展开全方位反思，有些确实拘泥于形式、可有可无的考核指标，要坚决摒弃;而对有些不够完善的指标，要予以补充。

3.3.2考核内容和方式多样化

考评内容应包括积极性和忠诚度的考核，并由人力资源部门制定具体的相关考核方案，并且要建立公正的奖罚制度，以灵活的绩效考核标准为基础，制定出如工作绩效考评、人际关系绩效考评、情绪调节力绩效考评等多层次、全方位的考核方案;采取的考核模式要灵活，可以采取上级对下级考评，同级之间的互评，也可以采取同级之间的互评，以达公司上下互相监督、互相促进的目的。

3.3.3对绩效考核建立完善的反馈手段

完善的反馈手段，不仅包括沟通，还应包括心理暗示、书面报告等其它类型的手段。建立完善的反馈手段，就要从增加和改善反馈手段入手。如增加作为反馈手段之一的心理暗示，可加强对员工心理变化的观察力度，从而找到造成这种考核结果的根本原因，使公司能在更为公正的基础上反思考核结果;另外，对于书面报告这类已有的反馈手段，要进行改善，对员工的书面报告，尽可能随时改变形式，形成轻松自由的反馈氛围，使得员工对考核反馈的积极性大大提高。

4 总结

经历了实习的这一过程后，我获益良多，学到了很多学校里学不到的，如实际工作经验、知识、技能、为人处事等;也使我看到了中小企业的运营状态与发展不足之处，了解了企业与社会对人才的需求，所学的知识终身受益，并且在实践中不断地验证、改进，不断学习，准备正式步入社会，争取在社会上立足于不败之地。

**毕业综合实践报告篇三**

节能减排是当前我国十分关注的问题。随着社会的发展和人们生活水平的提高，用电量逐年增加，在能源消耗和环境污染上的问题已引起人们的重视。在保证用电质量的前提下如何节约用电、减少污染、实现绿色用电已成为电子行业的发展主题。电子型定时器。即一体化电子定时器，已越来越多地用于家庭、商场、宾馆等各种室内用电场合。

二、

通过社会实践来达到锻炼自己的意志品质，同时积累一些社会经验和工作经验为自己即将步入社会做好铺垫。巩固专业知识，提高实际操作能力，丰富实际工作和社会经验掌握操作技能，将所学知识用于实际工作。同时也是为了减轻父母的经济负。

从今年3月中旬开始，我在xxxxx有限公司进行毕业实践。所从事岗位是电子机械维修员。实践期间，我在领导、同事们的热心关怀和悉心指导下，我学着掌握各类电子机械的各个部分电路的分析和工作原理，并尝试学习故障的排除方法和维修的思路。通过实习，对电子机械产品的生产过程和原理有了一定的了解，同时使我获得了对电子机械产品的实际生产知识和装配技能，培养了我理论联系实际的能力，提高了我分析问题和解决问题的能力，增强了独立工作的能力。

实习期间，除了浅层次地学习了专业技能外，我还感受和体会到了很多技能之外的东西。首先是工作人员的敬业和那种生机蓬勃的工作氛围。走进这样的一个集体中，你的心会不由自主地年轻起来，你的脚步会不由自主地跟着大家快起来，远远的脱离了我们学校以前的那种懒散、自由的作风，而你的工作态度更会变得努力、认真，再认真一些，再努力一点。也许，这就是一个集体的凝聚力，这就是一个企业写在书面之外的“特殊文化”！

人往往是很执着的，尤其是在人际交往和待人处事方面。师傅告诉我，对待朋友，切不可斤斤计较，不可强求对方付出与你对等的真情，要知道给予比获得更令人开心。如果你只问耕耘不问收获，那么你一定会交得到很多朋友。不论做是事情，都必须有主动性和积极性，对成功要有信心，要学会和周围的人沟通思想、关心别人、支持别人。

通过近两个月的顶岗实习生活，让我明白电子机械维修不是一个简单的事情。这是一个非常艰难而又需要耐心的任务，它的目的和意义是十分重大的。通过对定时器的维修，了解了一般电子产品的生产维修过程，初步学习维修电子产品的方法，培养维修动手能力及一丝不苟的科学作风。在维修中不仅要检查焊接的地方是否虚焊，各个二极管、三极管是否有极性焊错、位置装错以及是否有电路板线条断线或短路，焊接时有无焊接造成的短路现象，电源的引出线的正负极是否正确。还要通电检测——在通电状态下，仔细调节查看问题出在哪里，再进行维修。不过在整个过程中一定要有耐心。作为一个即将毕业的大学生，我很清楚的知道，眼高手低是我们的通病。所以，在自己动手能力还很弱的情况下，我更乐意从最基本的东西学起、做起，比如元器件的认识与焊接等。在师傅对我尽心尽力地指导和帮助下，尽可能最大程度地容忍我的很多欠妥之处，一点一滴的温暖让我很感激她。

在想来，学期末的实习生活，我收获还是蛮大的。我所学到的生活的道理是我在学校里无法体会的，这也算是我的一份财富吧。现今，在人才市场上大学生已不是什么“抢手货”，而在每个用人单位的招聘条件中，几乎都要求有工作经验。所以，大学生不仅仅要有理论知识，工作经验的积累对将来找工作也同样重要。事情很简单，同等学历去应聘一份工作，公司当然更看重个人的相关工作经验。就业环境的不容乐观，竞争形式的日趋激烈，面对忧虑和压力，我必须努力改变自己，学习更多的知识。在实习中，我体会到了工作的辛苦，锻炼了自己的意志品质，同时积累一些社会经验和工作经验。这些经验是一个大学生所拥有的“无形资产”，真正到了关键时刻，它们的作用就会显现出来大学生除了学习书本知识，还需要参加社会实践。在这次实习中，我懂得了理论与实践相结合的重要性，获益良多，这对我今后的生活和学习都有很大程度上的启发。这次的实习是一个开始，也是一个起点，我相信这个起点将会促使我逐步走向社会，慢慢走向成熟。

读书破万卷下笔如有神，以上就是为大家整理的7篇《毕业综合实践报告\_毕业综合实践报告格式》，您可以复制其中的精彩段落、语句，也可以下载doc格式的文档以便编辑使用。

**毕业综合实践报告篇四**

20xx年3月5日——20xx年4月30日

xx保税区xx配件有限公司

通过实习了解社会、接触实际，获得与专业有关的实际知识和专业技能，在实践中检验所学专业知识。

伴着校园里日渐浓郁的花香，我知道我的四年大学生涯已经接近尾声。毕业前的最后一个学期，这次校外实习将是我在大学中要上的最后一堂课，回想起55天的实习生活，感慨良多。

20xx年3月5日，我经同学介绍来到了大连保税区锐特汽车配件有限公司进行为期近两个月的实习。这家公司注册于20xx年，是一家年轻私营企业。总经理迟长良，公司的团队规模20多人，固定资产400万人民币。公司的主要业务是面向北美地区出口汽车配件，包括活塞、汽缸、减震器、车桥弹簧、轴承、雨刮片、液力传向泵、汽车前大灯、转向灯、尾灯、风扇、水箱、、变速箱、机油表、柴油表、继电器、油气软管、刹车蹄铁拉簧、喷油嘴、飞轮、机油散热器、轮胎钢圈、万向节、导流罩等等，产品供应商主要为山东省各个汽车配件生产厂家。

该公司为私营股份制企业，规模并不大，但业务量并不小，且业绩优秀。这是在我国外贸经营权放开以后的一种十分普遍的现象，从事进出口活动的公司由原来的国营或国有企业转变为私营企业；由大型企业转变为中小型企业。这种规模和体制的企业在从事外贸经营活动中往往更为灵活，实际业务中存在一定弹性，但同时要求员工在业务中从头跟到尾，对其综合业务能力要求更高。

1、熟悉公司情况，了解公司业务。进入公司以后，我被分配到业务部工作。第一天上班，行政总管兼总会计师李姐带我认识公司迟总经理以及业务部、财会部、物流部的各位同仁。初出茅庐的我在羞涩中认识了诸位同事前辈，心中充满了好奇和紧张，在迟总鼓励的微笑中我暗暗下定决心，在这短暂的50多天中，一定要做出一份漂亮的成绩来证明给自己看。

刚加入公司的这段时间，我主要是在熟悉自己所要出口的产品。由于公司没有生产实体，我便通过刻着汽车配件图片的光盘，汽车配件报价单的产品数据以及公司样品间的数以千计的产品样品，来逐渐了解和熟悉我所经营的产品。当我第一次踏进我们公司的样品间时，我顿时被眼前数以千计的样品所震撼，晚上回家一闭上自己的眼睛，眼前全是这些样品的样子。几天之后，这种感觉才逐渐消失。经过近一个星期的学习，使我对汽车配件的种类和性能有了进一步的了解，这对今后我与外商的实际接洽帮助很大。

2、与其它员工合作，接触核心业务。在经过了对公司业务了解、熟悉的磨合期之后，紧接着我被安排做跟单。跟单有两种，一种是我们俗称为“甩手跟单”，自己的上司第一次和客户洽谈好客户所需的产品后，其他的一切事情由跟单人员负责。第二种为我们俗称为“琐碎跟单”，自己的上司负责和客户沟通，跟单人员负责和工厂联系样品，并把样品到达以后发给客户。当客户发过来订单时，负责和工厂起草合同、制作箱单、发票、提单等和信用证有关的文件，并且需要不时和工厂联系，监督工厂的生产进度，产品完成时到工厂验货，当货物被运至大连大窑湾港时，要到现场监管装卸，总之一切琐碎的事情均由跟单人员负责。我们公司大多属于后者——琐碎跟单。

我的第一笔单子，是迟总带我做的。迟总的一个底特律客户在我公司订购了1200件轿车液力转向泵，接单的是山东的一家工厂。首先由我起草了一份我公司和这家工厂的购销合同，几经修改之后定稿，由经迟总签字盖章后，我传真至工厂，工厂把法人代表签完字盖完章的合同回传至我公司，同时我司把合同金额的30%作为预付款打入对方的账号后，此合同即告生效，而客人通过花旗银行出具的信用证我已于5天前收到。

在此后的一段时间内我不时和厂家电话联系，询问产品的生产进度，由于这家工厂规模很大，设施齐全，生产效率很高，45天的合同交货期，工厂只用了不到20天的时间，就交货了。我在工厂已经生产完80%的产品时受客户的委托，我和李姐代表我公司去工厂验货。有的客户要80%验货，有的要100%验货。所谓的80%验货就是指，当产品已经包装完80%时，派人到工厂去进行抽样检验，具体抽样几箱产品因人而异。100%验货以此类推。在4月2日早上我们从大连踏上了开往山东烟台的客轮，经过将近8个小时的\'海上颠簸，来到了烟台，然后转乘客车来到了这家工厂，受到了工厂业务员的热情接待。时间紧迫，一阵寒暄之后，我们在工厂业务员的带领下来到了工厂的仓库，在抽样检验了十几箱产品后李姐发现液力转向泵的接口处的橡胶垫的厚度不符合合同要求，太薄，不符合合同要求，所有已经包装完毕的产品必须全部启封，更换更厚的橡胶垫。虽然这种事情谁都不愿意看到，但是为了认真履行合同，避免被客户索赔，必须这样做。看着工厂业务员愁眉苦脸地指挥工人拆箱，这时的我才真正体会到了合同的那种无可抗拒的约束力，剩余20%的产品全部使用相同规格的橡胶垫，换装过程比较顺利。当这批产品于4月9日到达大窑湾港时，为了避免工人野蛮装卸，导致货损，我在现场监督港口工人的装货。一天装货完毕，当自己疲惫的倒在宿舍床上时，我才真正的体会到从事国际贸易工作的艰辛。装船以后，我们及时向买方发出了装船通知以利于对方接货并据此办理保险，然后再将清洁的海运提单送抵银行收取货款，这笔单子终于告一段落。

3、参加广交会。经过了一个多月的认真学习，我对公司的主要业务流程已经有了初步了解，由于平时的良好表现，公司特批我于四月中旬和公司的9名其他员工一起参加即将举行的广交会。

广交会一期的时间是4月15日至4月20日，我们于4月13日乘飞机飞往广州开始布展。我们的展位位于广州市越秀公园附近的流花馆。只有一天半的时间布展，时间很紧张，我们公司有八个展位，我和同事们忙着在已经装修好的展位上悬挂产品图片、摆放汽车配件、在醒目的位置放置一台电视机和dvd机，电视中不断的播放着我们公司的宣传片和对我公司所经营的汽车配件的介绍。我们在展会提供的玻璃茶几上，摆上我们公司的样品册以及刻着参展产品图片的光盘。蓄势待发，准备迎接第二天的广交会。

十五日展会开始后，整个流花馆挤满了来自世界各地的客商，有的客户进来后有的问了几款产品的价格就匆匆离去，有的拿了我们放在桌子上名片盒子里的名片和cd离开了，还有的详细问了多款汽车配件的价格，留下自己的名片让我做一份报价单email给他们，还有的现场就下订单。有很多客户会带着国内的委托人参加展会，充当翻译和跟单人员，各种客户让人应接不暇。

短短的五天时间转瞬即逝，21日回到大连后我就开始不断接到客户的询价，我会随即报价给他们，这其中我影响最深的是一位比较有代表性的美国犹太人客人，在展会上我给他报价的时候我对他说“this is the best price。”可是他板着脸对我说：”this is my first price。”然后他的中国代理人说，我们需要几件产品作为样品，我随即给工厂下样品单，让工厂赶制作为样品的汽车配件，然后用dhl快递至广州他的中国委托人处拼装了一个20尺集装箱运至美国洛杉矶。

当这位美国客人得到正式的报价后，决定购买变速箱、机油表、轮胎钢圈三款产品，数量为每款1500个。他希望采用d/p的付款方式，因为d/p对我们来讲风险太大，我们倾向于使用30%t/t的付款方式。在我的不断努力之下，最终他答应了以30%t/t的方式付款，分两批走货，第一批货的变速箱和油表属于不同的工厂，所以我要协调两个生产厂家的交货日期以保证按时交货。由于实习期已经接近尾声，我急于在实习期结束前把货发走，在得到两家工厂的口头承诺后便据此日期租船订舱了，可是由于其中一家工厂突然间断电，无法生产导致不能按时交货，我只好改签了船期，使公司面临着一笔不小的损失。后来还是由李姐出面帮我在厂家、船务公司和买方之间协商，才使我们的损失降到了最低。我也得到了一次深刻的教训。

通过55天的学习、实践以及不断的虚心求教，我逐渐熟悉了完成一笔国际贸易合同所需的程序，了解了在商业谈判中应注意的问题，以及在产品出口的各个环节中应防范的风险等。回首这近两个月来的实习经历，我深切体会到学必须致用，理论必须联系实践的道理，也深切感受到了自己的不足：比如专业知识不牢固，以致经常会出现工作上的差错；其次，外语的基础薄弱限制了我和客户的交流。同时感受到在社会上工作，需要多和人沟通交流，比如自己的供应商、客户、同事等，良好的人际关系将会对自己的事业有很大的帮助。

非常感谢锐特的领导和员工对我这次实习的大力支持与帮助，对于初出茅庐的我，这次与实际外贸业务的亲密接触让我实实在在的学到了很多东西。作为一个国际贸易专业的学生，这次实习给了我一个真正理论结合实践的机会，让我更加透彻的理解和掌握了在课堂上所学到的专业知识，并清楚地认识到了自身的问题和不足。这在我今后学习的道路上将是一笔宝贵的财富，使我受益终身。

**毕业综合实践报告篇五**

提高毕业生实践能力、增强他们的就业竞争优势,是推动独立学院发展的有效途径。本文是本站小编为大家整理的毕业综合实践的报告范文，仅供参考。

随着社会的快速发展，当代社会对即将毕业的大学生的要求越来越高，对于即将毕业的我们而言，为了能更好的适应严峻的就业形势，毕业后能够尽快的融入社会，同时能够为自己步入社会打下坚实的基础，作为即将毕业的一名学生，应该亲身体验，进行一次顶岗实习，找出自己的不足和差距所在，让自己更进一步了解社会，在实习中增长见识，锻炼自己的才干，培养自己的韧性，更为重要的是检验一下自己所学的东西能否被社会所用，自己的能力能否被社会所承认。顶岗实习不仅我们大学期间的最后一门课程而且也是专业教学计划的重要组成部分，是校内实训向校外的延伸，是专业教学计划中综合性最强的实践性教学环节，它对于培养学生良好的职业道德、熟练的专业技能、较强的可持续发展能力等具有重要的意义。此次实习，我是河北大渤海管件有限公司的总经理助理，此次实习让我学到了许多知识，体会到很多，相信此次经历对我而言是一笔宝贵的财富。

20xx年10月到20xx年5月一个短暂的实习期，我在河岗位实习。这是第一次正式与社会接轨踏上工作岗位，开始与以往完全不一样的生活。\*公司是一家民营企业。公司有自己的

规章制度

，每天服从公司安排，在做人做事方面严格要求自己已经成为我刚进入公司的首要任务。每天在规定的时间上下班，我的工作范围是直接面对总经理，因此不像销售人员和行政部门有团队的合作，毕竟总经理主力不需要人手很多，目前总经办除了我以外还有一位女同事，比我早到这家公司很多年，业务方面和公司的各个细节都十分了解，我作为一个新人，刚刚工作就被安排在总经办从事总经理助理这个职务起初自己也着实没有想到。

刚来这里的第一个月很是不习惯，每天庸庸碌碌的过着，重复着上班、下班，感觉自己什么时候才能融入到着这个大家庭。就是同事、领导的一个个微笑、一句句简单的问候，给了我这个刚迈入社会的学生信心和动力，在他们的帮助和督促下我很快融入了社会，适应了企业，找到了自己的位置，并将领导指定的工作顺利完成，通过自己的工作我了解了该企业的发展历史、历程，更学会了与同事、领导融洽相处，做好自己的本职工作。

务。工作不是一个人的事，在单位要发集为中心，不能靠个人单干。对侍各类事物的看法不再以点盖全。性格也变得更成成熟，不再那么固执。对自己的末来不再迷茫，面对困难不再退缩。在实习过程另一重在收获在于对自己的认识上。知道要学会怎样严肃认真地工作;要学会怎样与人相处和与人沟通;要学会虚心，因为只有虚心请教才能真正学到东西。

在工作和与人交往中，慢慢发现自己的优缺点，并且不断的

自我总结

，自我改变，阔大了知识面，也丰富了社会实践经历，为我即将踏入社会奠定了很好的基础。

在这段实习期间,我完成了从学生到工作人员的身份转化,从学校到社会的环境转化,从理论到实践的本质转化,我在忙碌工作中充实着，在机械行业中进步着.角色的转变,职责的转化,环境的转移,我在逐步的成熟和成长,并且取得了同事们的一致认可,无论是在工作上还是在生活中,我都已经融入了这个大家庭。

上班期间要认真准时地完成自己的工作任务，不能草率敷衍了事。我们的肩上开始扛着责任，凡事得谨慎小心，否则随时可能要为一个小小的错误承担严重的后果付出巨大的代价，再也不是一句对不起和一纸道歉书所能解决。

“天下英雄皆我辈，一入江湖立马催。” 从学校到社会的大环镜也完全换了角色，老师成老板，同学变成同事，相处之道完全不同。在这巨大的转变中，我可能彷徨，迷茫，无法马上适应新的环境。我也许看不惯企业之间残酷的竞争,无法忍受同事之间漠不关心的眼神和言语。做不出成绩时，会有来自各方面的压力。而在学校，有同学老师的关心和支持，每日只是上上课，很轻松。常言道：工作一两年胜过十多年的读书。实习时间虽然过得很快，但是我从中学到了很多知识，关于做人，做事，做学问。

在做人方面：

诚信，对于一个人，一个企业甚至一个国家来说都是其立于不败之地的重要条件，这一点我有着深刻的体会。在实习过程中，我遇见了很多这样的事情，这让我更加深刻地体会到诚信在人们日常生活中的重要作用，一个人只有诚信做人，才能在自己有困难的时候得到别人的帮助，从而顺利地完成自己想要做的事情; 一个企业只有诚信经营，才能使自己的经营活动更加顺利的展开，即使企业遇到了一时的困难，其他企业也会因为其以往的诚信经营，而给予力所能及的帮助，帮助企业度过难关，在激烈的市场竞争中做大、做强;一个国家也只有具备了诚信的民族品质，才能在激烈的全球竞争中取信于其他国家，为其国家的发展创造一个良好的周边环境，让我们整个国家在一个更加和谐的周边环境里去积淀更深的民族文化内涵和历史底蕴。在学校的时候我很少去认真严肃的对待这个问题，自己没有一个很好的原则，因此在以后的生活中做人要以诚信为本，因为它已经成为我现在乃至以后所坚守的原则了。

另外具备强烈的责任感也是非常重要的，热爱实习岗位，积极承担

岗位职责

，才能不断提升实习效率。“爱岗才能敬业”，热爱实习岗位才能完成好实习任务。在实习过程中，我努力培养自己对实习岗位的热情，珍惜在岗上的每一分钟，努力学习岗位上的相关知识，积极承担岗位上的责任义务，努力做到能够独立顶岗，能够独立完成岗位上的相关操作，对岗位技能知识做到“懂，会，做”。 一份劳作，一份收获，有付出才有收获，我坚信自己的努力一定会有回报，而我将会仍然继续努力。

在做事方面：

在人生的道路上，必须要有一个强烈的目标，朝着自己的目标不停的奋斗，鼓起勇气用坚定的信念做航线，才能战胜急流险滩，到达成功的彼岸。当然一个很好的心态也是决定成功的关键，消极的人用消极的心态去做事，积极的人用积极的心态去做事，反而成功的机率会更大。

在以后的生活当中无论是做人做事，我们都应该做到德才兼备，人生之舟，必须用高尚的品德做舵，用丰富的知识做帆，用坚定的信念做航线，才能战胜急流险滩，到达成功的彼岸。

在做学问方面：

在实习过程中，实践与理论相结合就是一门大的学问，需要我们自己去亲身体会。在学校的时候我们总是一味的去学习理论知识，很少将其运用到实践中去，因此过多的缺乏实践，导致我们实践能力不强，很难真正的融入到社会当中。通过一个月的实习，我明确认识到实践的重要性。实践中蕴涵着无穷无尽的知识，这些知识需要我们在实践中去发现、去总结。在实习单位中有许多同事，他们没有受过正规的大学教育，但是他们仍然作出了良好的业绩，在公司占据了一席之地，为公司和个人都带来了良好的效益。这一切证明了实践出真知，实践是认识发展的动力和源泉。其实“在大学里学的不是知识，而是一种叫做自学的能力”。参加工作后才能深刻体会这句话的含义。我必须在工作中勤于动手慢慢琢磨，不断学习不断积累。遇到不懂的地方，自己先想方设法解决，实在不行可以虚心请教他人，而没有自学能力的人迟早要被企业和社会所淘汰。

“路漫漫其修远兮，吾将上下而求索”通过一个月的实践学习，我学到了许多在校园内无法学到的知识，更加坚定了我今后的职业规划和理想。这些宝贵的人生经历将激励我在以后的人生路上勇于实践，开拓创新，为人生的下一次辉煌奠定坚实的基础，成为我受益终生的宝贵财富。在两个多月的实习过程中，我对整个销售行业的运作模式和日常操作程序都有了一定的了解。在此过程中，我不仅在我的专业知识领域有了新的突破和进展，同时，也在我的人生经历中增添了非常重要的一节，这将是我一生中珍贵的财富。

毕业实习，是学生从学校步入社会的过渡阶段，是让学生在真正出社会之前，对社会的提前适应阶段。三年的大学生活虽然不能说是完全的与社会脱节，毕竟还是离现实有一段距离。通过毕业实习，让我切实的体会到了工作的艰难与不易。它教会了我运用所学知识去解决现实问题，更教会了我怎么去与人沟通交流，怎么样做一个合格的总经理助理。这次实习不仅使我更加了解了这一行业，从中学到的知识也将使我在从事其他行业工作中也非常受用。

通过这次实习，我深切的了解到，独立和好学是一个实习生首先应该具备的。只有培养自身的独立能力，不过分的依赖，自己主动的去发现问题解决问题，这样我们才能真正的提高自己处理问题的能力，才能在工作上得到进步。另外，在工作上，有问题，有不懂应该大胆请教，而不是不懂装懂。“三人行，必有我师”，我该学该问的不仅仅限于我的同事，前辈，各种形形色色的人，每个领域，都有我要学该懂的东西。通过学习，才能独立工作，积累经验，最后得到的才是最适合自己的东西。另外如何与人和睦相处，良好的进行沟通，是一名实习生必须要学会的。努力把自己培养成为一个德才兼备，更好的去适应社会环境的人而努力! 以上是我的

工作总结

，这是一段充满挑战和收获的经历，这是一段充满幸福和快乐的旅程，这是一段充满挫折与反思的人生，这是一件我们一生用心珍藏的礼物，这是一个不老的故事，是我们这一个大家庭用情感书写的传奇，这一切必将是我生命中不朽的记忆，必将给我们以后的人生打下坚实的基础，必将是我生命中丰硕而宝贵的精神财富。

本

实习报告

是我在xx公司实习了几个月所得。全文根据我在实习过程中的经历，分析了中小型企业发展经营，和发展过程中在人力资源管理方面存在的许多问题与困难，并针对这些导致发展受阻的问题提出一些意见与见解。

1 企业简介与实习经历

1.1企业简介

xx有限公司位于长江三角洲，临近国际大都市——上海30公里，是一家从事太阳能应用技术、厨卫电器、整体橱柜生产加工制造、销售的新型多元化企业，现有厂房2600多平方米，员工10人以上，公司成立于20xx年，主要生产由白云代言的 “”品牌厨卫电器，整体橱柜类产品，主要产品有太阳能热水器，空气源，油烟机、消毒柜，燃气灶具，整体橱柜、衣柜等。产品面向全国各地的加盟代理商，公司目前的发展是寻求全国各地生产厂家加盟合作，经营方式正从一个家族式管理向企业式管理过渡。

1.2 实习经历

为了更好的适应社会，步入喜爱的工作岗位，我需要从社会企业中获得更多的实际经验和阅历，来丰富我的企业管理能力，达到学以致用。因此，我走进了x有限公司。我成为该公司人事部的一名办公室文员。做的事情很杂，涉及很多岗位。如办公室接听电话、传真，负责办公室卫生，负责接待客户，开业务员销售单，并送达售后服务部安排运货，负责招聘、考勤记录、结算工资、库存记录、核算，公司账目核算，以及在阿里巴巴等各大电子商务网站发布消息。

通过这几个月的实习，渐渐让我了解到，公司发展到现在的一些成功与失败经历，总离不开人力资源管理的问题。对此结合我个人的实习经历，提出一些问题和相应的解决方法。

2 公司现阶段人力资源管理中存在的问题

2.1人力资源管理战略缺失，规划不清晰

2.1.1 缺乏清晰的人力资源管理战略和战略目标

公司没有一个清晰的人力资源管理战略和明确的战略目标，只有一个粗略的框架，使人力资源规划实施起来没有具体的方向，对企业未来究竟需要什么样的核心人才没有定一个可行的目标;也没有制定一个完善的招聘人才的规划，对于招聘的人才的要求，如对素质、技能、学历的要求不明确;红叶没有充分意识到这个问题，反而认为辞职的员工是因为觉得自身能力不足，不能胜任而主动放弃这些职位。在人力资源管理上大多是走一步、看一步。由于战略不清晰、目标不明确，导致人力资源规划缺乏方向性和目的性，使得人员流失率偏高。

2.1.2 人力资源规划不清晰

人力资源规划是企业战略管理中的重要组成部分之一。企业的整体发展战略确定了人力资源规划的策略，而这些内容又为建立人力资源管理体系和制定具体的专业人员补充计划、薪酬与激励计划、岗位晋升计划等提供了指导;xx公司却难以从战略的高度来思考人力资源管理工作，只是简单认为人力资源规划就是招聘、试用和考核，丝毫未制定广泛、明确的计划和目标，导致管理不善。所以造成大多未过试用期的员工都主动辞职的尴尬情况。其次，招聘一些文员、出纳、业务员，就需要招聘一些有工作经验、专业性强的人才;但是由于公司内部管理不完善等一些令人熟知的原因，招聘了一些新手，而且没有经过必要培训就直接上岗，没有对新员工做一个具体规划安排。如此，新员工就会有一种由于对工作流程不熟知而造成的盲目性，感觉自己的工作缺乏上级的指导，由此失去积极性，导致最终离职。此外，在具体制定和实施人力资源规划时容易走入就事论事即“头痛医头，脚痛医脚”的死胡同中，缺乏由局部到整体的战略目光，也没有从企业和员工共同发展和共同利益的长远角度来规划人力资源工作。

2.2 薪酬水平不具竞争力，不公平

2.2.1 缺乏客观的薪酬标准

2.2.2公司决策层对薪酬的认识不够全面

薪酬是劳动力价值的一种有效反应，站在员工的角度来看，是对员工的付出给予一个认可尺度，同时还可反映员工的专业水平和创造价值的多少，薪酬低于员工的期望，员工就会觉得没有动力，就会导致怠工、跳槽;而站在企业的角度来看，薪酬是企业的运营成本，企业也有自己的底线，至少不能超出员工创造的价值。所以，只是站在企业是否盈利的角度而未能站在员工是否能成长的角度来看问题。

2.2.3 薪酬水平未能做到公平、公正

薪酬标准低于一般公司的薪酬标准，平均大约低300元/月。例如，公司以前的一个员工，做销售的，给他的基本工资1200元/月加提成销售额的3%，相比较，低于其他同行业公司的标准。这位销售员抱着以增加销售量再来与公司洽谈增加提成的想法，而在努力奋斗，但是因为产品本身的市场拓展有些问题，即产品缺乏竞争力。所以与公司洽谈增加提成的想法是可想而知——不可能，最终只能离职，这一举动影响其他销售员的积极性;另一个员工福利问题，如《劳动法》规定的“五险一金”，没有设置这一基本标准，造成员工的基本劳动权利无法保障，这也是导致红叶人才流失的其中一个因素。

2.3 绩效考核不到位

绩效考核是人力资源管理中最复杂的事情之一。问题体现在：

2.3.1 考核的指标制定内容复杂、不合理

对绩效考核的定位模糊，缺乏清醒认识，而达不到良好效果。因此加大了员工心理上的负担，使员工对考核产生逆反心理。比如，销售员在外出差，公司正确的做法应该是适当授权和放松某些限制，而红叶要求销售员每天早上8点和下午4点半以短信的方式向公司汇报一天的计划及实际作为，每周六来公司报到，开会和汇报情况。如未能做到，将以旷工论处。造成其中两个销售员对其厌烦，认为公司对其不够信任，再者发信息的手机话费不能报销，从而失去信心，最终离职。

2.3.2 绩效考评模式单一，考核周期设置不合理

公司采用简单的考评，即基本考勤和销售额的多少，未对员工作出其他业务能力评定，影响了考核结果的公正性，体现不出员工真实的业务能力;容易对员工造成不公平的待遇，打击员工的积极性。考核周期的设置也不合理，没有一个固定的考核周期，如一般大部分公司每月考核或者年底考核，而红叶刚开始安排每月固定时间考核，却因管理不善的原因一拖再拖，未能真正有效实行。

2.3.3 考核的结果不能得到有效反馈

考核一般是两种作用：一是鼓励员工奋发上进，二是员工意识到自己的不足，加以思考改进。此时最需要的是沟通。红叶便是缺乏沟通这一重要反馈手段。红叶实际考核出来的结果只是员工未能达到公司想要的结果，而对于导致这种结果的原因没有去反思，没有去改进，更没有重新制定一个可行性目标，使得下次还会发生类似错误，形成恶性循环。

3 意见与建议

人力资源管理工作做好是企业可持续发展的重要保障，其重要性对于寻求发展壮大的中小企业尤为突出。针对xx人力资源管理的现状和普遍存在的问题，本人提出以下意见和建议：

3.1制定合理的人力资源管理战略

针对xx人力资源管理存在的根本问题，即人力资源管理战略缺失和规划不清晰，本人结合实践经历，提出以下解决方案：

3.1.1建立较为完善的人力资源管理战略

对于人力资源管理要有明确的方向性和整体性，如根据红叶对员工素质、技能等要求的方向性不够严格的情况，人力资源部门须给出比较明确可行的招聘标准，供应聘者详细参考。人力资源部门还要把握好战略的整体性，配合企业决策层，作出以短期计划和长期规划相结合的人力资源管理战略，要充分结合人才市场、就业趋势等情况，来不断完善战略。

3.1.2人力资源规划建立在具体规划安排上

除招聘、试用和考核外，还应该包括薪酬体制改革、人才引进计划、工作流程执行具体标准等多个方面，对员工的专业性、忠诚度等进行具体规划，使得员工在综合素质提高的同时，也切实感受到红叶对每个员工的具体指导和深切关注。

3.2建立富有竞争力的薪酬体系

薪酬是企业之所以能吸引人才的最基本因素，没有好的薪酬制度，就不能长让人才长期为企业所用。红叶公司目前的薪酬体系明显不够完善，主要表现为薪酬标准激励手段单一：只有物质上的激励手段，且物质上的激励手段也不甚完善;公司领导人思想观念狭隘;市场比较不平衡。根据公司在薪酬方面表现的问题，主要可采取以下补充措施：

3.2.1制定灵活的薪酬标准，增加薪酬回报

如实行基本薪酬、绩效薪酬、策划薪酬等包含多个方面薪酬制，还可以另外实行一些大公司常用的方法，如股权(期权)红利薪酬、与绩效工资制相结合等。

3.2.2 加强管理部门对薪酬的认识

公司管理部和企划部要树立“一分耕耘、一分收获”的思想观念，即意识到付出的成本和回报的收益是有一个相对的比例的，要尽量在公平、公正的前提下，满足员工的要求，同时也要使这个比例尽可能协调，保证不损害公司利益的情况下实行。

3.2.3 推进薪酬制度改革

针对薪酬不能给予员工心理平衡的现状，公司应与同行业公司相比较，随时推进薪酬制度改革，逐步拉近与社会平均薪酬水平的差距，进而使员工的不平衡心理得到缓解。

3.3完善绩效管理

制定适当的奖罚制度，包括对员工的业务能力、工作表现及工作态度等进行评价，并给予量化处理，考核结果是员工晋升、接受奖惩、发放工资、接受培训等，这也是激励员工提高工作效力，培养忠诚度的一个有效手段，它有利于调动员工的积极性和创造性，改进人力资源管理工作。

根据红叶公司员工积极性不高的现状，结合本人实习经历，对策如下：

3.3.1考核指标应尽可能做到合情合理

考核指标不要过于约束员工的日常行为，应适当放宽条件。如考核指标中的反馈周期，对于在外跑业务的销售员，可以对其放宽条件，如一星期或半个月制定一份详细计划，并且定期做好反馈，让员工有充裕的时间准备;另外，对于反馈的结果，要尊重客观事实，不要一味拘泥于形式，使员工产生不满情绪。同时，也必须对考核指标的合理性展开全方位反思，有些确实拘泥于形式、可有可无的考核指标，要坚决摒弃;而对有些不够完善的指标，要予以补充。

3.3.2考核内容和方式多样化

考评内容应包括积极性和忠诚度的考核，并由人力资源部门制定具体的相关考核方案，并且要建立公正的奖罚制度，以灵活的绩效考核标准为基础，制定出如工作绩效考评、人际关系绩效考评、情绪调节力绩效考评等多层次、全方位的考核方案;采取的考核模式要灵活，可以采取上级对下级考评，同级之间的互评，也可以采取同级之间的互评，以达公司上下互相监督、互相促进的目的。

3.3.3对绩效考核建立完善的反馈手段

完善的反馈手段，不仅包括沟通，还应包括心理暗示、书面报告等其它类型的手段。建立完善的反馈手段，就要从增加和改善反馈手段入手。如增加作为反馈手段之一的心理暗示，可加强对员工心理变化的观察力度，从而找到造成这种考核结果的根本原因，使公司能在更为公正的基础上反思考核结果;另外，对于书面报告这类已有的反馈手段，要进行改善，对员工的书面报告，尽可能随时改变形式，形成轻松自由的反馈氛围，使得员工对考核反馈的积极性大大提高。

4 总结

经历了实习的这一过程后，我获益良多，学到了很多学校里学不到的，如实际工作经验、知识、技能、为人处事等;也使我看到了中小企业的运营状态与发展不足之处，了解了企业与社会对人才的需求，所学的知识终身受益，并且在实践中不断地验证、改进，不断学习，准备正式步入社会，争取在社会上立足于不败之地。

为了使自己更好的走向社会我参见了这次社会实践活动。通过亲身体验社会实践让自己更进一步了解社会，在实践中增长见识，锻炼自己的才干，培养自己的韧性，更为重要的是检验一下自己所学的东西能否被社会所用，自己的能力能否被社会所承认。想通过社会实践，找出自己的不足和差距所在。

首先，感谢首创期货经纪有限公司天津营业部能给我这个机会在这里实习，我先介绍一下贵公司的情况吧。

北京首创期货有限责任公司(beijing capital futures co., ltd)成立于1996年1月，是由中国证券监督管理委员会批准、经北京工商行政管理局登记注册，从事商品期货经纪、金融期货经纪的大型专业期货公司，注册资金1.5亿元人民币。

首创期货是目前国内管理规范，非常有影响力的期货公司之一。首创期货一贯秉承规范运作的优良传统，拥有健全的风险控制体系，专业的商品期货、金融期货研发团队和领先的研发成果，以专业化的期货从业人员团队、雄厚的经济实力为基础，为客户提供长期的、细致的、可操作性的业务培训和卓越的、完善的、多元化的服务，全力打造国际一流的期货公司。

首创期货经过多年努力，业绩不断增长。研发团队倾力打造的数据资讯、套期保值、套利交易、程序化交易4个专业服务平台已全新出炉;业务团队以独特的交易理念、丰富的实践经验赢得客户的信赖与支持，尤其黄金、棉花、钢材等品种成绩显著;20xx年首创期货推出了“股指期货期现套利系统”、“ytss股指期货交易系统”，为股指期货投资者提供了有效的投资工具。公司成立至今，受到各大金融机构及媒体的支持与关注，荣获了众多奖项。市场认可了首创，首创赢得了客户。

首创期货拥有金融期货经纪业务资格、金融期货交易结算业务资格，是上海期货交易所、大连商品交易所、郑州商品交易所、中国金融期货交易所的会员单位，是中国期货业协会会员、北京期货商会理事单位，是北京地区首家开通银期转帐的期货公司，在中国建设银行、中国农业银行、交通银行、中国工商银行和中国银行开通了全国集中式银期转帐业务。

我所在的实习单位是首创期货天津营业部，首创期货天津营业部是首创期货公司直属的营业部之一，成立于20xx年7月28日，主要经营天津地区的期货代理业务。营业部坐落在天津开发区，拥有500多平米的营业面积，拥有一流的交易环境和交易系统以及一批拥有多年有色金属行业从业经历的期货专家，营业部以规范稳健为原则，经营业绩持续增长，是一个市场形象好、运作规范的优质营业部。

这次的实习中，是让自己熟悉如何操作即将上市的股指期货，进行模拟交易操作，在股指期货正式推出之前，能够通过模拟的形式认识这一产品的规则和风险。从这次的操作中，我总结了以下几点：

1.对于期货投资，要知道一个与股票投资不同的理念在于：股票投资买的是上市公司的未来，可以预先买入;而期货交易必须顺势而为。

2.操作时，须对大势作一个初步的判断，以确定主要的建仓方向。大势向上时先建多仓后平仓，向下则建空仓。

3.股指期货交易由于是双向的，所以不要买入后一味放着，应按照指数的波动进行短线操作，但不能一次性满仓，除非指数瞬间波动大幅偏离振荡区域。

4.一旦建仓方向错误，应及时平仓，并反向开仓或等待更好的时机。5.每天收盘尽量避免重仓过夜，尤其是行情看涨时，不留空单，反之依然。6.如果是逐步开仓，应管理好资金，当趋势要出现拐点时出手。

股指期货给我带来最大的感受就是，做空也能挣钱，而且我发现，近期做空比作多的收益率还大、收益速度还要快。这可能是目前慢牛快熊的步调所决定。但不管怎么波动，一天中总有最高点和最低点，只要把握住这两个点，基本上在如此剧烈波动的前提下也不会爆仓。虽然可能做错方向，但坚定持有就会有机会平仓。至于如何选择一天当中的最高和最低点介入，这可能需要一些经验了。

“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。”在短暂的实习过程中，我深深的感觉到自己所学知识的肤浅和在实际运用中的专业知识的匮乏，刚开始的一段时间里，对一些工作感到无从下手，茫然不知所措，这让我感到非常的难过。在学校总以为自己学的不错，一旦接触到实际，才发现自己知道的是多么少，这时才真正领悟到“学无止境”的含义。这也许是我一个人的感觉。

不过有一点是明确的，就是我们的会计教育和实践的确是有一段距离的。会计是一门实践性很强的学科，会计需要理论的指导，但是会计的发展是在实践中来完成的。所以，我们学习会计应当与实践结合起来。做到从感性认识上升到理性认识。采用理论与实际相结合的办学模式，具体说就是要处理好“三个关系”：即课堂教育与社会实践的关系，以课堂为主题，通过实践将理论深化;暑期实践与平时实践的关系，以暑期实践为主要时间段;社会实践广度与深度的关系，力求实践内容与实践规模同步调进展。

“千里之行，始于足下”，这近一个月短暂而又充实的实习，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，对将来走上工作岗位也有着很大帮助。通过这次的实习，我通过亲身体验社会实践让自己更进一步了解社会，在实践中增长见识，锻炼自己的才干，培养自己的韧性，更重要的是检查一下自己所学的东西能否被社会所用，自己的能力能否被社会所承认，找出自己的不足和差距所在。 这个社会实践我的心得体会我总结了四点：一，实务工作与书本中的最大不同点是，实务中的一些原始数据需要经过自己的判断和计算得到，书中基本上的都以条件的形式给出。实物中原始数据得到的难易程度关系到工作的复杂程度。二，以前依照书本，未能接触到现实的实务，通过这次学习使我对会计的感性认识上升到理性认识。为我为将来步入社会打下良好的基础，系统的学习并较好的掌握了本单位的会计实务工作，理论水平和实际工作能力均得到了锻炼和提高。三，我觉得学习工作以后，不仅学历重要，个人的业务能力和实际能力也显得的非常重要。任何工作做的时间久了都是会做的，在实际工作中动手能力更重要，因此，我认为我们在大学里所学的知识，与更多的实践结合在一起，用实践来检验真理，使一个本科生具备较强的处理基本实务的能力，与比较系统的专业知识，这才是我们实习的真正目的。四，实际工作中必须处理好，公司内部的关系，处理好公司内部同事的关系，这样在遇到难题时，同事往往主动详细的提供帮助，处理好与业务同事的关系，与业务人员及时沟通，以保证进行有的放矢，及时得到需要的信息，处理好公司业务部门同事的关系，往往能提高公司效率。

**毕业综合实践报告篇六**

本实习报告是我在xx公司实习了几个月所得。全文根据我在实习过程中的经历，分析了中小型企业发展经营，和发展过程中在人力资源管理方面存在的许多问题与困难，并针对这些导致发展受阻的问题提出一些意见与见解。

1 企业简介与实习经历

1.1企业简介

xx有限公司位于长江三角洲，临近国际大都市——上海30公里，是一家从事太阳能应用技术、厨卫电器、整体橱柜生产加工制造、销售的新型多元化企业，现有厂房2600多平方米，员工10人以上，公司成立于20xx年，主要生产由白云代言的 “”品牌厨卫电器，整体橱柜类产品，主要产品有太阳能热水器，空气源，油烟机、消毒柜，燃气灶具，整体橱柜、衣柜等。产品面向全国各地的加盟代理商，公司目前的发展是寻求全国各地生产厂家加盟合作，经营方式正从一个家族式管理向企业式管理过渡。

1.2 实习经历

为了更好的适应社会，步入喜爱的工作岗位，我需要从社会企业中获得更多的实际经验和阅历，来丰富我的企业管理能力，达到学以致用。因此，我走进了x有限公司。我成为该公司人事部的一名办公室文员。做的事情很杂，涉及很多岗位。如办公室接听电话、传真，负责办公室卫生，负责接待客户，开业务员销售单，并送达售后服务部安排运货，负责招聘、考勤记录、结算工资、库存记录、核算，公司账目核算，以及在阿里巴巴等各大电子商务网站发布消息。

通过这几个月的实习，渐渐让我了解到，公司发展到现在的一些成功与失败经历，总离不开人力资源管理的问题。对此结合我个人的实习经历，提出一些问题和相应的解决方法。

2 公司现阶段人力资源管理中存在的问题

2.1人力资源管理战略缺失，规划不清晰

2.1.1 缺乏清晰的人力资源管理战略和战略目标

公司没有一个清晰的人力资源管理战略和明确的战略目标，只有一个粗略的框架，使人力资源规划实施起来没有具体的方向，对企业未来究竟需要什么样的核心人才没有定一个可行的目标;也没有制定一个完善的招聘人才的规划，对于招聘的人才的要求，如对素质、技能、学历的要求不明确;红叶没有充分意识到这个问题，反而认为辞职的员工是因为觉得自身能力不足，不能胜任而主动放弃这些职位。在人力资源管理上大多是走一步、看一步。由于战略不清晰、目标不明确，导致人力资源规划缺乏方向性和目的性，使得人员流失率偏高。

2.1.2 人力资源规划不清晰

人力资源规划是企业战略管理中的重要组成部分之一。企业的整体发展战略确定了人力资源规划的策略，而这些内容又为建立人力资源管理体系和制定具体的专业人员补充计划、薪酬与激励计划、岗位晋升计划等提供了指导;xx公司却难以从战略的高度来思考人力资源管理工作，只是简单认为人力资源规划就是招聘、试用和考核，丝毫未制定广泛、明确的计划和目标，导致管理不善。所以造成大多未过试用期的员工都主动辞职的尴尬情况。其次，招聘一些文员、出纳、业务员，就需要招聘一些有工作经验、专业性强的人才;但是由于公司内部管理不完善等一些令人熟知的原因，招聘了一些新手，而且没有经过必要培训就直接上岗，没有对新员工做一个具体规划安排。如此，新员工就会有一种由于对工作流程不熟知而造成的盲目性，感觉自己的工作缺乏上级的指导，由此失去积极性，导致最终离职。此外，在具体制定和实施人力资源规划时容易走入就事论事即“头痛医头，脚痛医脚”的死胡同中，缺乏由局部到整体的战略目光，也没有从企业和员工共同发展和共同利益的长远角度来规划人力资源工作。

2.2 薪酬水平不具竞争力，不公平

2.2.1 缺乏客观的薪酬标准

2.2.2公司决策层对薪酬的认识不够全面

薪酬是劳动力价值的一种有效反应，站在员工的角度来看，是对员工的付出给予一个认可尺度，同时还可反映员工的专业水平和创造价值的多少，薪酬低于员工的期望，员工就会觉得没有动力，就会导致怠工、跳槽;而站在企业的角度来看，薪酬是企业的运营成本，企业也有自己的底线，至少不能超出员工创造的价值。所以，只是站在企业是否盈利的角度而未能站在员工是否能成长的角度来看问题。

2.2.3 薪酬水平未能做到公平、公正

薪酬标准低于一般公司的薪酬标准，平均大约低300元/月。例如，公司以前的一个员工，做销售的，给他的基本工资1200元/月加提成销售额的3%，相比较，低于其他同行业公司的标准。这位销售员抱着以增加销售量再来与公司洽谈增加提成的想法，而在努力奋斗，但是因为产品本身的市场拓展有些问题，即产品缺乏竞争力。所以与公司洽谈增加提成的想法是可想而知——不可能，最终只能离职，这一举动影响其他销售员的积极性;另一个员工福利问题，如《劳动法》规定的“五险一金”，没有设置这一基本标准，造成员工的基本劳动权利无法保障，这也是导致红叶人才流失的其中一个因素。

2.3 绩效考核不到位

绩效考核是人力资源管理中最复杂的事情之一。问题体现在：

2.3.1 考核的指标制定内容复杂、不合理

对绩效考核的定位模糊，缺乏清醒认识，而达不到良好效果。因此加大了员工心理上的负担，使员工对考核产生逆反心理。比如，销售员在外出差，公司正确的做法应该是适当授权和放松某些限制，而红叶要求销售员每天早上8点和下午4点半以短信的方式向公司汇报一天的计划及实际作为，每周六来公司报到，开会和汇报情况。如未能做到，将以旷工论处。造成其中两个销售员对其厌烦，认为公司对其不够信任，再者发信息的手机话费不能报销，从而失去信心，最终离职。

2.3.2 绩效考评模式单一，考核周期设置不合理

公司采用简单的考评，即基本考勤和销售额的多少，未对员工作出其他业务能力评定，影响了考核结果的公正性，体现不出员工真实的业务能力;容易对员工造成不公平的待遇，打击员工的积极性。考核周期的设置也不合理，没有一个固定的考核周期，如一般大部分公司每月考核或者年底考核，而红叶刚开始安排每月固定时间考核，却因管理不善的原因一拖再拖，未能真正有效实行。

2.3.3 考核的结果不能得到有效反馈

考核一般是两种作用：一是鼓励员工奋发上进，二是员工意识到自己的不足，加以思考改进。此时最需要的是沟通。红叶便是缺乏沟通这一重要反馈手段。红叶实际考核出来的结果只是员工未能达到公司想要的结果，而对于导致这种结果的原因没有去反思，没有去改进，更没有重新制定一个可行性目标，使得下次还会发生类似错误，形成恶性循环。

3 意见与建议

人力资源管理工作做好是企业可持续发展的重要保障，其重要性对于寻求发展壮大的中小企业尤为突出。针对xx人力资源管理的现状和普遍存在的问题，本人提出以下意见和建议：

3.1制定合理的人力资源管理战略

针对xx人力资源管理存在的根本问题，即人力资源管理战略缺失和规划不清晰，本人结合实践经历，提出以下解决方案：

3.1.1建立较为完善的人力资源管理战略

对于人力资源管理要有明确的方向性和整体性，如根据红叶对员工素质、技能等要求的方向性不够严格的情况，人力资源部门须给出比较明确可行的招聘标准，供应聘者详细参考。人力资源部门还要把握好战略的整体性，配合企业决策层，作出以短期计划和长期规划相结合的人力资源管理战略，要充分结合人才市场、就业趋势等情况，来不断完善战略。

3.1.2人力资源规划建立在具体规划安排上

除招聘、试用和考核外，还应该包括薪酬体制改革、人才引进计划、工作流程执行具体标准等多个方面，对员工的专业性、忠诚度等进行具体规划，使得员工在综合素质提高的同时，也切实感受到红叶对每个员工的具体指导和深切关注。

3.2建立富有竞争力的薪酬体系

薪酬是企业之所以能吸引人才的最基本因素，没有好的薪酬制度，就不能长让人才长期为企业所用。红叶公司目前的薪酬体系明显不够完善，主要表现为薪酬标准激励手段单一：只有物质上的激励手段，且物质上的激励手段也不甚完善;公司领导人思想观念狭隘;市场比较不平衡。根据公司在薪酬方面表现的问题，主要可采取以下补充措施：

3.2.1制定灵活的薪酬标准，增加薪酬回报

如实行基本薪酬、绩效薪酬、策划薪酬等包含多个方面薪酬制，还可以另外实行一些大公司常用的方法，如股权(期权)红利薪酬、与绩效工资制相结合等。

3.2.2 加强管理部门对薪酬的认识

公司管理部和企划部要树立“一分耕耘、一分收获”的思想观念，即意识到付出的成本和回报的收益是有一个相对的比例的，要尽量在公平、公正的前提下，满足员工的要求，同时也要使这个比例尽可能协调，保证不损害公司利益的情况下实行。

3.2.3 推进薪酬制度改革

针对薪酬不能给予员工心理平衡的现状，公司应与同行业公司相比较，随时推进薪酬制度改革，逐步拉近与社会平均薪酬水平的差距，进而使员工的不平衡心理得到缓解。

3.3完善绩效管理

制定适当的奖罚制度，包括对员工的业务能力、工作表现及工作态度等进行评价，并给予量化处理，考核结果是员工晋升、接受奖惩、发放工资、接受培训等，这也是激励员工提高工作效力，培养忠诚度的一个有效手段，它有利于调动员工的积极性和创造性，改进人力资源管理工作。

根据红叶公司员工积极性不高的现状，结合本人实习经历，对策如下：

3.3.1考核指标应尽可能做到合情合理

考核指标不要过于约束员工的日常行为，应适当放宽条件。如考核指标中的反馈周期，对于在外跑业务的销售员，可以对其放宽条件，如一星期或半个月制定一份详细计划，并且定期做好反馈，让员工有充裕的时间准备;另外，对于反馈的结果，要尊重客观事实，不要一味拘泥于形式，使员工产生不满情绪。同时，也必须对考核指标的合理性展开全方位反思，有些确实拘泥于形式、可有可无的考核指标，要坚决摒弃;而对有些不够完善的指标，要予以补充。

3.3.2考核内容和方式多样化

考评内容应包括积极性和忠诚度的考核，并由人力资源部门制定具体的相关考核方案，并且要建立公正的奖罚制度，以灵活的绩效考核标准为基础，制定出如工作绩效考评、人际关系绩效考评、情绪调节力绩效考评等多层次、全方位的考核方案;采取的考核模式要灵活，可以采取上级对下级考评，同级之间的互评，也可以采取同级之间的互评，以达公司上下互相监督、互相促进的目的。

3.3.3对绩效考核建立完善的反馈手段

完善的反馈手段，不仅包括沟通，还应包括心理暗示、书面报告等其它类型的手段。建立完善的反馈手段，就要从增加和改善反馈手段入手。如增加作为反馈手段之一的心理暗示，可加强对员工心理变化的观察力度，从而找到造成这种考核结果的根本原因，使公司能在更为公正的基础上反思考核结果;另外，对于书面报告这类已有的反馈手段，要进行改善，对员工的书面报告，尽可能随时改变形式，形成轻松自由的反馈氛围，使得员工对考核反馈的积极性大大提高。

4 总结

经历了实习的这一过程后，我获益良多，学到了很多学校里学不到的，如实际工作经验、知识、技能、为人处事等;也使我看到了中小企业的运营状态与发展不足之处，了解了企业与社会对人才的需求，所学的知识终身受益，并且在实践中不断地验证、改进，不断学习，准备正式步入社会，争取在社会上立足于不败之地。

**毕业综合实践报告篇七**

转瞬间，20xx年即将到来，回顾20xx年的工作，我在公司领导及各位同事的支持与帮助下，严格要求自己，按照公司的要求，较好地完成了自己的本职工作，通过这一年的工作与学习，工作模式上有了新的突破，工作方式有了较大的改变，现将本年度工作情况总结如下：

办公室对我来说是一个全新的工作领域。作为办公室的负责人，自己清醒地认识到，办公室是总经理室直接领导下的综合管理机构，是承上启下、沟通内外、协调左右、联系四面八方的枢纽，推动各项工作朝着既定目标前进的中心。办公室的工作千头万绪，在文件起草、提供调研资料、数量都要为决策提供一些有益的资料，数据。有文书处理、档案管理、文件批转、会议安排、迎来送往及用车管理等。面对繁杂琐碎的大量事务性工作，自我强化工作意识，注意加快工作节奏，提高工作效率，冷静办理各项事务，力求周全、准确、适度，避免疏漏和差错，至今基本做到了事事有着落。

1、理顺关系，办理公司有关证件。公司成立伊始，各项工作几乎都是从头开始，需要办理相关的手续及证件。我利用自己在xx部门工作多年，部门熟、人际关系较融洽的优势，积极为公司办理各类证件。通过多方努力，我只用了月余时间，办好了证书、项目立项手续产权证产等。充分发挥综合部门的协调作用。

2、及时了解情况，为领导决策提供依据。作为x企业，土地交付是重中之重。由于拆迁和我公司开发进度有密切关联，为了早日取得土地，公司成立土地交付工作小组。我作小组成员之一，利用一切有利资源，采取有效措施，到、拆迁办等单位，积极和有关人员交流、沟通，及时将所了解的拆迁信息、工作进度、问题反馈到总经理室，公司领导在最短时间内掌握了及拆迁工作的进展，并在此基础上进一步安排交付工作。

3、认真做好公司的文字工作。草拟综合性文件和报告等文字工作，负责办公会议的记录、整理和会议纪要提炼，并负责对会议有关决议的实施。认真做好公司有关文件的收发、登记、分递、文印和督办工作；公司所有的文件、审批表、协议书整理归档入册，做好资料归档工作。配合领导在制订的`各项规章制度基础上进一步补充、完善各项规章制度。及时传达贯彻公司有关会议、文件、批示精神。

4、积极响应公司号召，深入开展市场调研工作。根据公司（0x号办公会议精神要求，我针对目前xx房地产的发展情况及房屋租售价格、市场需求、发展趋势等做了详细的市场调查。先后到土地、建设、房管部门详细了解近年房地产开发各项数据指标，走访了一些商业部门如，又到花园、花园、xx小区调查这些物业的租售情况。就x号地块区位优势提出“商业为主、住宅为辅、凸现区位、统筹兼顾”开发个人设想。

7、做好公司董事会及其他各种会议的后勤服务工作。董事会在召开期间，认真做好会场布置、食宿安排工作。落实好各种会议的会前准备、会议资料等工作。

在20xx年的工作当中，本人能敬业爱岗、创造性地开展工作，取得了一些成绩，但也存在一些问题和不足，主要表现在：第一，办公室主任对我而言是一个新的岗位，许多工作我都是边干边摸索，以致工作起来不能游刃有余，工作效率有待进一步提高；第二，有些工作还不够过细，一些工作协调的不是十分到位；第三，自己的理论水平还不太适应公司工作的要求。

在即将到来的充满挑战的20xx年，我决心认真提高业务、工作水平，为公司经济跨越式发展，贡献自己应该贡献的力量。我应努力做到：努力学习房产专业知识和相关法律常识，加强对房地产发展脉络、走向的了解，加强周围环境、同行业发展的了解，要对公司的统筹规划、当前情况做到心中有数；本着实事求是的原则，做到上情下达、下情上报；真正做好领导的助手；注重本部门的工作作风建设，加强管理，团结一致，勤奋工作，形成良好的部门工作氛围，积极为公司创造更高价值。

**毕业综合实践报告篇八**

一、

节能减排是当前我国十分关注的问题，毕业综合实践报告范文。随着社会的发展和人们生活水平的提高，用电量逐年增加，在能源消耗和环境污染上的问题已引起人们的重视。在保证用电质量的前提下如何节约用电、减少污染、实现绿色用电已成为电子行业的发展主题。电子型定时器。即一体化电子定时器，已越来越多地用于家庭、商场、宾馆等各种室内用电场合。

二、

通过社会实践来达到锻炼自己的意志品质，同时积累一些社会经验和工作经验为自己即将步入社会做好铺垫。巩固专业知识，提高实际操作能力，丰富实际工作和社会经验掌握操作技能，将所学知识用于实际工作。同时也是为了减轻父母的经济负。

三、

从今年3月中旬开始，我在xxxxx有限公司进行毕业实践。所从事岗位是电子机械维修员。实践期间，我在领导、同事们的热心关怀和悉心指导下，我学着掌握各类电子机械的各个部分电路的分析和工作原理，并尝试学习故障的排除方法和维修的思路。通过实习，对电子机械产品的生产过程和原理有了一定的了解，同时使我获得了对电子机械产品的实际生产知识和装配技能，培养了我理论联系实际的能力，提高了我分析问题和解决问题的能力，增强了独立工作的能力。

四、

实习期间，除了浅层次地学习了专业技能外，我还感受和体会到了很多技能之外的东西。首先是工作人员的敬业和那种生机蓬勃的工作氛围。走进这样的一个集体中，你的心会不由自主地年轻起来，你的脚步会不由自主地跟着大家快起来，远远的脱离了我们学校以前的那种懒散、自由的作风，而你的工作态度更会变得努力、认真，再认真一些，再努力一点，社会实践报告《毕业综合实践报告范文》。也许，这就是一个集体的凝聚力，这就是一个企业写在书面之外的“特殊文化”！

人往往是很执着的，尤其是在人际交往和待人处事方面。师傅告诉我，对待朋友，切不可斤斤计较，不可强求对方付出与你对等的真情，要知道给予比获得更令人开心。如果你只问耕耘不问收获，那么你一定会交得到很多朋友。不论做是事情，都必须有主动性和积极性，对成功要有信心，要学会和周围的人沟通思想、关心别人、支持别人。

通过近两个月的顶岗实习生活，让我明白电子机械维修不是一个简单的事情。这是一个非常艰难而又需要耐心的任务，它的目的和意义是十分重大的。通过对定时器的维修，了解了一般电子产品的生产维修过程，初步学习维修电子产品的方法，培养维修动手能力及一丝不苟的科学作风。在维修中不仅要检查焊接的地方是否虚焊，各个二极管、三极管是否有极性焊错、位置装错以及是否有电路板线条断线或短路，焊接时有无焊接造成的短路现象，电源的引出线的正负极是否正确。还要通电检测——在通电状态下，仔细调节查看问题出在哪里，再进行维修。不过在整个过程中一定要有耐心。作为一个即将毕业的大学生，我很清楚的知道，眼高手低是我们的通病。所以，在自己动手能力还很弱的情况下，我更乐意从最基本的东西学起、做起，比如元器件的认识与焊接等。在师傅对我尽心尽力地指导和帮助下，尽可能最大程度地容忍我的很多欠妥之处，一点一滴的温暖让我很感激她。

在想来，学期末的实习生活，我收获还是蛮大的\'。我所学到的生活的道理是我在学校里无法体会的，这也算是我的一份财富吧。现今，在人才市场上大学生已不是什么“抢手货”，而在每个用人单位的招聘条件中，几乎都要求有工作经验。所以，大学生不仅仅要有理论知识，工作经验的积累对将来找工作也同样重要。事情很简单，同等学历去应聘一份工作，公司当然更看重个人的相关工作经验。就业环境的不容乐观，竞争形式的日趋激烈，面对忧虑和压力，我必须努力改变自己，学习更多的知识。在实习中，我体会到了工作的辛苦，锻炼了自己的意志品质，同时积累一些社会经验和工作经验。这些经验是一个大学生所拥有的“无形资产”，真正到了关键时刻，它们的作用就会显现出来大学生除了学习书本知识，还需要参加社会实践。在这次实习中，我懂得了理论与实践相结合的重要性，获益良多，这对我今后的生活和学习都有很大程度上的启发。这次的实习是一个开始，也是一个起点，我相信这个起点将会促使我逐步走向社会，慢慢走向成熟。

**毕业综合实践报告篇九**

在人们越来越注重自身素养的今天，报告的使用成为日常生活的常态，报告包含标题、正文、结尾等。那么报告应该怎么写才合适呢？下面是小编收集整理的大学生毕业综合实践报告，欢迎阅读与收藏。

随着社会的快速发展，当代社会对即将毕业的大学生的要求越来越高，对于即将毕业的我们而言，为了能更好的适应严峻的就业形势，毕业后能够尽快的融入社会，同时能够为自己步入社会打下坚实的基础，作为即将毕业的一名学生，应该亲身体验，进行一次顶岗实习，找出自己的不足和差距所在，让自己更进一步了解社会，在实习中增长见识，锻炼自己的才干，培养自己的韧性，更为重要的是检验一下自己所学的东西能否被社会所用，自己的能力能否被社会所承认。顶岗实习不仅我们大学期间的最后一门课程而且也是专业教学计划的重要组成部分，是校内实训向校外的延伸，是专业教学计划中综合性最强的实践性教学环节，它对于培养学生良好的职业道德、熟练的专业技能、较强的可持续发展能力等具有重要的意义。此次实习，我是河北大渤海管件有限公司的总经理助理，此次实习让我学到了许多知识，体会到很多，相信此次经历对我而言是一笔宝贵的财富。

20xx年10月到20xx年5月一个短暂的实习期，我在河xxx岗位实习。这是第一次正式与社会接轨踏上工作岗位，开始与以往完全不一样的生活。xxx公司是一家民营企业。公司有自己的规章制度，每天服从公司安排，在做人做事方面严格要求自己已经成为我刚进入公司的首要任务。每天在规定的时间上下班，我的工作范围是直接面对总经理，因此不像销售人员和行政部门有团队的合作，毕竟总经理主力不需要人手很多，目前总经办除了我以外还有一位女同事，比我早到这家公司很多年，业务方面和公司的各个细节都十分了解，我作为一个新人，刚刚工作就被安排在总经办从事总经理助理这个职务起初自己也着实没有想到。

刚来这里的第一个月很是不习惯，每天庸庸碌碌的过着，重复着上班、下班，感觉自己什么时候才能融入到着这个大家庭。就是同事、领导的一个个微笑、一句句简单的问候，给了我这个刚迈入社会的学生信心和动力，在他们的帮助和督促下我很快融入了社会，适应了企业，找到了自己的位置，并将领导指定的工作顺利完成，通过自己的工作我了解了该企业的发展历史、历程，更学会了与同事、领导融洽相处，做好自己的本职工作。

实践是检验理论的真理，在这几个月的实习中，首先我巩固了在学校所学的专业知识，阔大了知识面，为我即将踏入社会奠定了很好的基础。其次自身各方面的素养有所提高，如学会了如何与别融洽相处，与别人一起努力共同完成任务。工作不是一个人的事，在单位要发集为中心，不能靠个人单干。对侍各类事物的看法不再以点盖全。性格也变得更成成熟，不再那么固执。对自己的末来不再迷茫，面对困难不再退缩。在实习过程另一重在收获在于对自己的认识上。知道要学会怎样严肃认真地工作;要学会怎样与人相处和与人沟通;要学会虚心，因为只有虚心请教才能真正学到东西。

在工作和与人交往中，慢慢发现自己的优缺点，并且不断的自我总结，自我改变，阔大了知识面，也丰富了社会实践经历，为我即将踏入社会奠定了很好的基础。

在这段实习期间,我完成了从学生到工作人员的身份转化,从学校到社会的环境转化,从理论到实践的本质转化,我在忙碌工作中充实着，在机械行业中进步着.角色的转变,职责的转化,环境的转移,我在逐步的成熟和成长,并且取得了同事们的一致认可,无论是在工作上还是在生活中,我都已经融入了这个大家庭。

上班期间要认真准时地完成自己的工作任务，不能草率敷衍了事。我们的肩上开始扛着责任，凡事得谨慎小心，否则随时可能要为一个小小的错误承担严重的后果付出巨大的代价，再也不是一句对不起和一纸道歉书所能解决。

“天下英雄皆我辈，一入江湖立马催。” 从学校到社会的大环镜也完全换了角色，老师成老板，同学变成同事，相处之道完全不同。在这巨大的转变中，我可能彷徨，迷茫，无法马上适应新的环境。我也许看不惯企业之间残酷的竞争,无法忍受同事之间漠不关心的眼神和言语。做不出成绩时，会有来自各方面的压力。而在学校，有同学老师的关心和支持，每日只是上上课，很轻松。常言道：工作一两年胜过十多年的读书。实习时间虽然过得很快，但是我从中学到了很多知识，关于做人，做事，做学问。

在做人方面：

诚信，对于一个人，一个企业甚至一个国家来说都是其立于不败之地的重要条件，这一点我有着深刻的体会。在实习过程中，我遇见了很多这样的事情，这让我更加深刻地体会到诚信在人们日常生活中的重要作用，一个人只有诚信做人，才能在自己有困难的时候得到别人的帮助，从而顺利地完成自己想要做的事情; 一个企业只有诚信经营，才能使自己的经营活动更加顺利的展开，即使企业遇到了一时的困难，其他企业也会因为其以往的诚信经营，而给予力所能及的帮助，帮助企业度过难关，在激烈的市场竞争中做大、做强;一个国家也只有具备了诚信的民族品质，才能在激烈的全球竞争中取信于其他国家，为其国家的发展创造一个良好的周边环境，让我们整个国家在一个更加和谐的周边环境里去积淀更深的民族文化内涵和历史底蕴。在学校的时候我很少去认真严肃的对待这个问题，自己没有一个很好的原则，因此在以后的生活中做人要以诚信为本，因为它已经成为我现在乃至以后所坚守的原则了。

另外具备强烈的责任感也是非常重要的，热爱实习岗位，积极承担岗位职责，才能不断提升实习效率。“爱岗才能敬业”，热爱实习岗位才能完成好实习任务。在实习过程中，我努力培养自己对实习岗位的热情，珍惜在岗上的每一分钟，努力学习岗位上的相关知识，积极承担岗位上的责任义务，努力做到能够独立顶岗，能够独立完成岗位上的相关操作，对岗位技能知识做到“懂，会，做”。 一份劳作，一份收获，有付出才有收获，我坚信自己的努力一定会有回报，而我将会仍然继续努力。

在做事方面：

在人生的道路上，必须要有一个强烈的目标，朝着自己的目标不停的奋斗，鼓起勇气用坚定的信念做航线，才能战胜急流险滩，到达成功的彼岸。当然一个很好的心态也是决定成功的关键，消极的人用消极的心态去做事，积极的人用积极的心态去做事，反而成功的机率会更大。

在以后的生活当中无论是做人做事，我们都应该做到德才兼备，人生之舟，必须用高尚的品德做舵，用丰富的知识做帆，用坚定的信念做航线，才能战胜急流险滩，到达成功的彼岸。

在做学问方面：

在实习过程中，实践与理论相结合就是一门大的学问，需要我们自己去亲身体会。在学校的时候我们总是一味的去学习理论知识，很少将其运用到实践中去，因此过多的缺乏实践，导致我们实践能力不强，很难真正的融入到社会当中。通过一个月的实习，我明确认识到实践的重要性。实践中蕴涵着无穷无尽的知识，这些知识需要我们在实践中去发现、去总结。在实习单位中有许多同事，他们没有受过正规的大学教育，但是他们仍然作出了良好的业绩，在公司占据了一席之地，为公司和个人都带来了良好的效益。这一切证明了实践出真知，实践是认识发展的动力和源泉。其实“在大学里学的不是知识，而是一种叫做自学的能力”。参加工作后才能深刻体会这句话的含义。我必须在工作中勤于动手慢慢琢磨，不断学习不断积累。遇到不懂的地方，自己先想方设法解决，实在不行可以虚心请教他人，而没有自学能力的人迟早要被企业和社会所淘汰。

“路漫漫其修远兮，吾将上下而求索”通过一个月的实践学习，我学到了许多在校园内无法学到的知识，更加坚定了我今后的职业规划和理想。这些宝贵的人生经历将激励我在以后的人生路上勇于实践，开拓创新，为人生的下一次辉煌奠定坚实的基础，成为我受益终生的.宝贵财富。在两个多月的实习过程中，我对整个销售行业的运作模式和日常操作程序都有了一定的了解。在此过程中，我不仅在我的专业知识领域有了新的突破和进展，同时，也在我的人生经历中增添了非常重要的一节，这将是我一生中珍贵的财富。

毕业实习，是学生从学校步入社会的过渡阶段，是让学生在真正出社会之前，对社会的提前适应阶段。三年的大学生活虽然不能说是完全的与社会脱节，毕竟还是离现实有一段距离。通过毕业实习，让我切实的体会到了工作的艰难与不易。它教会了我运用所学知识去解决现实问题，更教会了我怎么去与人沟通交流，怎么样做一个合格的总经理助理。这次实习不仅使我更加了解了这一行业，从中学到的知识也将使我在从事其他行业工作中也非常受用。

通过这次实习，我深切的了解到，独立和好学是一个实习生首先应该具备的。只有培养自身的独立能力，不过分的依赖，自己主动的去发现问题解决问题，这样我们才能真正的提高自己处理问题的能力，才能在工作上得到进步。另外，在工作上，有问题，有不懂应该大胆请教，而不是不懂装懂。“三人行，必有我师”，我该学该问的不仅仅限于我的同事，前辈，各种形形色色的人，每个领域，都有我要学该懂的东西。通过学习，才能独立工作，积累经验，最后得到的才是最适合自己的东西。另外如何与人和睦相处，良好的进行沟通，是一名实习生必须要学会的。努力把自己培养成为一个德才兼备，更好的去适应社会环境的人而努力! 以上是我的工作总结，这是一段充满挑战和收获的经历，这是一段充满幸福和快乐的旅程，这是一段充满挫折与反思的人生，这是一件我们一生用心珍藏的礼物，这是一个不老的故事，是我们这一个大家庭用情感书写的传奇，这一切必将是我生命中不朽的记忆，必将给我们以后的人生打下坚实的基础，必将是我生命中丰硕而宝贵的精神财富。

本实习报告是我在xx公司实习了几个月所得。全文根据我在xx实习过程中的经历，分析了中小型企业xx的发展经营，和发展过程中在人力资源管理方面存在的许多问题与困难，并针对这些导致发展受阻的问题提出一些意见与见解。

1 企业简介与实习经历

1.1企业简介

xx有限公司位于长江三角洲，临近国际大都市——上海30公里，是一家从事太阳能应用技术、厨卫电器、整体橱柜生产加工制造、销售的新型多元化企业，现有厂房2600多平方米，员工10人以上，公司成立于20xx年，主要生产由白云代言的 “xxx”品牌厨卫电器，整体橱柜类产品，主要产品有太阳能热水器，空气源，油烟机、消毒柜，燃气灶具，整体橱柜、衣柜等。产品面向全国各地的加盟代理商，公司目前的发展是寻求全国各地生产厂家加盟合作，经营方式正从一个家族式管理向企业式管理过渡。

1.2 实习经历

为了更好的适应社会，步入喜爱的工作岗位，我需要从社会企业中获得更多的实际经验和阅历，来丰富我的企业管理能力，达到学以致用。因此，我走进了xxxxxxxxxx有限公司。我成为该公司人事部的一名办公室文员。做的事情很杂，涉及很多岗位。如办公室接听电话、传真，负责办公室卫生，负责接待客户，开业务员销售单，并送达售后服务部安排运货，负责招聘、考勤记录、结算工资、库存记录、核算，公司账目核算，以及在阿里巴巴等各大电子商务网站发布消息。

通过这几个月的实习，渐渐让我了解到，公司发展到现在的一些成功与失败经历，总离不开人力资源管理的问题。对此结合我个人的实习经历，提出一些问题和相应的解决方法。

2 公司现阶段人力资源管理中存在的问题

2.1人力资源管理战略缺失，规划不清晰

2.1.1 缺乏清晰的人力资源管理战略和战略目标

公司没有一个清晰的人力资源管理战略和明确的战略目标，只有一个粗略的框架，使人力资源规划实施起来没有具体的方向，对企业未来究竟需要什么样的核心人才没有定一个可行的目标;也没有制定一个完善的招聘人才的规划，对于招聘的人才的要求，如对素质、技能、学历的要求不明确;红叶没有充分意识到这个问题，反而认为辞职的员工是因为觉得自身能力不足，不能胜任而主动放弃这些职位。xx在人力资源管理上大多是走一步、看一步。由于战略不清晰、目标不明确，导致人力资源规划缺乏方向性和目的性，使得人员流失率偏高。

2.1.2 人力资源规划不清晰

人力资源规划是企业战略管理中的重要组成部分之一。企业的整体发展战略确定了人力资源规划的策略，而这些内容又为建立人力资源管理体系和制定具体的专业人员补充计划、薪酬与激励计划、岗位晋升计划等提供了指导;xx公司却难以从战略的高度来思考人力资源管理工作，只是简单认为人力资源规划就是招聘、试用和考核，丝毫未制定广泛、明确的计划和目标，导致管理不善。所以造成大多未过试用期的员工都主动辞职的尴尬情况。其次，xx招聘一些文员、出纳、业务员，就需要招聘一些有工作经验、专业性强的人才;但是由于公司内部管理不完善等一些令人熟知的原因，招聘了一些新手，而且没有经过必要培训就直接上岗，没有对新员工做一个具体规划安排。如此，新员工就会有一种由于对工作流程不熟知而造成的盲目性，感觉自己的工作缺乏上级的指导，由此失去积极性，导致最终离职。此外，xx在具体制定和实施人力资源规划时容易走入就事论事即“头痛医头，脚痛医脚”的死胡同中，缺乏由局部到整体的战略目光，也没有从企业和员工共同发展和共同利益的长远角度来规划人力资源工作。

2.2 薪酬水平不具竞争力，不公平

2.2.1 缺乏客观的薪酬标准

2.2.2公司决策层对薪酬的认识不够全面

薪酬是劳动力价值的一种有效反应，站在员工的角度来看，是对员工的付出给予一个认可尺度，同时还可反映员工的专业水平和创造价值的多少，薪酬低于员工的期望，员工就会觉得没有动力，就会导致怠工、跳槽;而站在企业的角度来看，薪酬是企业的运营成本，企业也有自己的底线，至少不能超出员工创造的价值。所以，xx只是站在企业是否盈利的角度而未能站在员工是否能成长的角度来看问题。

2.2.3 薪酬水平未能做到公平、公正

xx的薪酬标准低于一般公司的薪酬标准，平均大约低300元/月。例如，公司以前的一个员工，做销售的，给他的基本工资1200元/月加提成销售额的3%，相比较，低于其他同行业公司的标准。这位销售员抱着以增加销售量再来与公司洽谈增加提成的想法，而在努力奋斗，但是因为产品本身的市场拓展有些问题，即产品缺乏竞争力。所以与公司洽谈增加提成的想法是可想而知——不可能，最终只能离职，这一举动影响其他销售员的积极性;另一个员工福利问题，如《劳动法》规定的“五险一金”，xx没有设置这一基本标准，造成员工的基本劳动权利无法保障，这也是导致红叶人才流失的其中一个因素。

2.3 绩效考核不到位

绩效考核是人力资源管理中最复杂的事情之一。问题体现在：

2.3.1 考核的指标制定内容复杂、不合理

xx对绩效考核的定位模糊，缺乏清醒认识，而达不到良好效果。因此加大了员工心理上的负担，使员工对考核产生逆反心理。比如，销售员在外出差，公司正确的做法应该是适当授权和放松某些限制，而红叶要求销售员每天早上8点和下午4点半以短信的方式向公司汇报一天的计划及实际作为，每周六来公司报到，开会和汇报情况。如未能做到，将以旷工论处。造成其中两个销售员对其厌烦，认为公司对其不够信任，再者发信息的手机话费不能报销，从而失去信心，最终离职。

2.3.2 绩效考评模式单一，考核周期设置不合理

公司采用简单的考评，即基本考勤和销售额的多少，未对员工作出其他业务能力评定，影响了考核结果的公正性，体现不出员工真实的业务能力;容易对员工造成不公平的待遇，打击员工的积极性。考核周期的设置也不合理，没有一个固定的考核周期，如一般大部分公司每月考核或者年底考核，而红叶刚开始安排每月固定时间考核，却因管理不善的原因一拖再拖，未能真正有效实行。

2.3.3 考核的结果不能得到有效反馈

考核一般是两种作用：一是鼓励员工奋发上进，二是员工意识到自己的不足，加以思考改进。此时最需要的是沟通。红叶便是缺乏沟通这一重要反馈手段。红叶实际考核出来的结果只是员工未能达到公司想要的结果，而对于导致这种结果的原因没有去反思，没有去改进，更没有重新制定一个可行性目标，使得下次还会发生类似错误，形成恶性循环。

3 意见与建议

人力资源管理工作做好是企业可持续发展的重要保障，其重要性对于寻求发展壮大的中小企业尤为突出。针对xx人力资源管理的现状和普遍存在的问题，本人提出以下意见和建议：

3.1制定合理的人力资源管理战略

针对xx人力资源管理存在的根本问题，即人力资源管理战略缺失和规划不清晰，本人结合实践经历，提出以下解决方案：

3.1.1建立较为完善的人力资源管理战略

对于人力资源管理要有明确的方向性和整体性，如根据红叶对员工素质、技能等要求的方向性不够严格的情况，人力资源部门须给出比较明确可行的招聘标准，供应聘者详细参考。人力资源部门还要把握好战略的整体性，配合企业决策层，作出以短期计划和长期规划相结合的人力资源管理战略，要充分结合人才市场、就业趋势等情况，来不断完善战略。

3.1.2人力资源规划建立在具体规划安排上

除招聘、试用和考核外，还应该包括薪酬体制改革、人才引进计划、工作流程执行具体标准等多个方面，对员工的专业性、忠诚度等进行具体规划，使得员工在综合素质提高的同时，也切实感受到红叶对每个员工的具体指导和深切关注。

3.2建立富有竞争力的薪酬体系

薪酬是企业之所以能吸引人才的最基本因素，没有好的薪酬制度，就不能长让人才长期为企业所用。红叶公司目前的薪酬体系明显不够完善，主要表现为薪酬标准激励手段单一：只有物质上的激励手段，且物质上的激励手段也不甚完善;公司领导人思想观念狭隘;市场比较不平衡。根据公司在薪酬方面表现的问题，主要可采取以下补充措施：

3.2.1制定灵活的薪酬标准，增加薪酬回报

如实行基本薪酬、绩效薪酬、策划薪酬等包含多个方面薪酬制，还可以另外实行一些大公司常用的方法，如股权(期权)红利薪酬、与绩效工资制相结合等。

3.2.2 加强管理部门对薪酬的认识

公司管理部和企划部要树立“一分耕耘、一分收获”的思想观念，即意识到付出的成本和回报的收益是有一个相对的比例的，要尽量在公平、公正的前提下，满足员工的要求，同时也要使这个比例尽可能协调，保证不损害公司利益的情况下实行。

3.2.3 推进薪酬制度改革

针对薪酬不能给予员工心理平衡的现状，公司应与同行业公司相比较，随时推进薪酬制度改革，逐步拉近与社会平均薪酬水平的差距，进而使员工的不平衡心理得到缓解。

3.3完善绩效管理

制定适当的奖罚制度，包括对员工的业务能力、工作表现及工作态度等进行评价，并给予量化处理，考核结果是员工晋升、接受奖惩、发放工资、接受培训等，这也是激励员工提高工作效力，培养忠诚度的一个有效手段，它有利于调动员工的积极性和创造性，改进人力资源管理工作。

根据红叶公司员工积极性不高的现状，结合本人实习经历，对策如下：

3.3.1考核指标应尽可能做到合情合理

考核指标不要过于约束员工的日常行为，应适当放宽条件。如考核指标中的反馈周期，对于在外跑业务的销售员，可以对其放宽条件，如一星期或半个月制定一份详细计划，并且定期做好反馈，让员工有充裕的时间准备;另外，对于反馈的结果，要尊重客观事实，不要一味拘泥于形式，使员工产生不满情绪。同时，也必须对考核指标的合理性展开全方位反思，有些确实拘泥于形式、可有可无的考核指标，要坚决摒弃;而对有些不够完善的指标，要予以补充。

3.3.2考核内容和方式多样化

考评内容应包括积极性和忠诚度的考核，并由人力资源部门制定具体的相关考核方案，并且要建立公正的奖罚制度，以灵活的绩效考核标准为基础，制定出如工作绩效考评、人际关系绩效考评、情绪调节力绩效考评等多层次、全方位的考核方案;采取的考核模式要灵活，可以采取上级对下级考评，同级之间的互评，也可以采取同级之间的互评，以达公司上下互相监督、互相促进的目的。

3.3.3对绩效考核建立完善的反馈手段

完善的反馈手段，不仅包括沟通，还应包括心理暗示、书面报告等其它类型的手段。建立完善的反馈手段，就要从增加和改善反馈手段入手。如增加作为反馈手段之一的心理暗示，可加强对员工心理变化的观察力度，从而找到造成这种考核结果的根本原因，使公司能在更为公正的基础上反思考核结果;另外，对于书面报告这类已有的反馈手段，要进行改善，对员工的书面报告，尽可能随时改变形式，形成轻松自由的反馈氛围，使得员工对考核反馈的积极性大大提高。

4 总结

经历了实习的这一过程后，我获益良多，学到了很多学校里学不到的，如实际工作经验、知识、技能、为人处事等;也使我看到了中小企业的运营状态与发展不足之处，了解了企业与社会对人才的需求，所学的知识终身受益，并且在实践中不断地验证、改进，不断学习，准备正式步入社会，争取在社会上立足于不败之地。

为了使自己更好的走向社会我参见了这次社会实践活动。通过亲身体验社会实践让自己更进一步了解社会，在实践中增长见识，锻炼自己的才干，培养自己的韧性，更为重要的是检验一下自己所学的东西能否被社会所用，自己的能力能否被社会所承认。想通过社会实践，找出自己的不足和差距所在。

首先，感谢首创期货经纪有限公司天津营业部能给我这个机会在这里实习，我先介绍一下贵公司的情况吧。

北京首创期货有限责任公司(beijing capital futures co., ltd)成立于1996年1月，是由中国证券监督管理委员会批准、经北京工商行政管理局登记注册，从事商品期货经纪、金融期货经纪的大型专业期货公司，注册资金1.5亿元人民币。

首创期货是目前国内管理规范，非常有影响力的期货公司之一。首创期货一贯秉承规范运作的优良传统，拥有健全的风险控制体系，专业的商品期货、金融期货研发团队和领先的研发成果，以专业化的期货从业人员团队、雄厚的经济实力为基础，为客户提供长期的、细致的、可操作性的业务培训和卓越的、完善的、多元化的服务，全力打造国际一流的期货公司。

首创期货经过多年努力，业绩不断增长。研发团队倾力打造的数据资讯、套期保值、套利交易、程序化交易4个专业服务平台已全新出炉;业务团队以独特的交易理念、丰富的实践经验赢得客户的信赖与支持，尤其黄金、棉花、钢材等品种成绩显著;20xx年首创期货推出了“股指期货期现套利系统”、“ytss股指期货交易系统”，为股指期货投资者提供了有效的投资工具。公司成立至今，受到各大金融机构及媒体的支持与关注，荣获了众多奖项。市场认可了首创，首创赢得了客户。

首创期货拥有金融期货经纪业务资格、金融期货交易结算业务资格，是上海期货交易所、大连商品交易所、郑州商品交易所、中国金融期货交易所的会员单位，是中国期货业协会会员、北京期货商会理事单位，是北京地区首家开通银期转帐的期货公司，在中国建设银行、中国农业银行、交通银行、中国工商银行和中国银行开通了全国集中式银期转帐业务。

我所在的实习单位是首创期货天津营业部，首创期货天津营业部是首创期货公司直属的营业部之一，成立于20xx年7月28日，主要经营天津地区的期货代理业务。营业部坐落在天津开发区，拥有500多平米的营业面积，拥有一流的交易环境和交易系统以及一批拥有多年有色金属行业从业经历的期货专家，营业部以规范稳健为原则，经营业绩持续增长，是一个市场形象好、运作规范的优质营业部。

这次的实习中，是让自己熟悉如何操作即将上市的股指期货，进行模拟交易操作，在股指期货正式推出之前，能够通过模拟的形式认识这一产品的规则和风险。从这次的操作中，我总结了以下几点：

1.对于期货投资，要知道一个与股票投资不同的理念在于：股票投资买的是上市公司的未来，可以预先买入;而期货交易必须顺势而为。

2.操作时，须对大势作一个初步的判断，以确定主要的建仓方向。大势向上时先建多仓后平仓，向下则建空仓。

3.股指期货交易由于是双向的，所以不要买入后一味放着，应按照指数的波动进行短线操作，但不能一次性满仓，除非指数瞬间波动大幅偏离振荡区域。

4.一旦建仓方向错误，应及时平仓，并反向开仓或等待更好的时机。5.每天收盘尽量避免重仓过夜，尤其是行情看涨时，不留空单，反之依然。6.如果是逐步开仓，应管理好资金，当趋势要出现拐点时出手。

股指期货给我带来最大的感受就是，做空也能挣钱，而且我发现，近期做空比作多的收益率还大、收益速度还要快。这可能是目前慢牛快熊的步调所决定。但不管怎么波动，一天中总有最高点和最低点，只要把握住这两个点，基本上在如此剧烈波动的前提下也不会爆仓。虽然可能做错方向，但坚定持有就会有机会平仓。至于如何选择一天当中的最高和最低点介入，这可能需要一些经验了。

“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。”在短暂的实习过程中，我深深的感觉到自己所学知识的肤浅和在实际运用中的专业知识的匮乏，刚开始的一段时间里，对一些工作感到无从下手，茫然不知所措，这让我感到非常的难过。在学校总以为自己学的不错，一旦接触到实际，才发现自己知道的是多么少，这时才真正领悟到“学无止境”的含义。这也许是我一个人的感觉。

不过有一点是明确的，就是我们的会计教育和实践的确是有一段距离的。会计是一门实践性很强的学科，会计需要理论的指导，但是会计的发展是在实践中来完成的。所以，我们学习会计应当与实践结合起来。做到从感性认识上升到理性认识。采用理论与实际相结合的办学模式，具体说就是要处理好“三个关系”：即课堂教育与社会实践的关系，以课堂为主题，通过实践将理论深化;暑期实践与平时实践的关系，以暑期实践为主要时间段;社会实践广度与深度的关系，力求实践内容与实践规模同步调进展。

“千里之行，始于足下”，这近一个月短暂而又充实的实习，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，对将来走上工作岗位也有着很大帮助。通过这次的实习，我通过亲身体验社会实践让自己更进一步了解社会，在实践中增长见识，锻炼自己的才干，培养自己的韧性，更重要的是检查一下自己所学的东西能否被社会所用，自己的能力能否被社会所承认，找出自己的不足和差距所在。 这个社会实践我的心得体会我总结了四点：一，实务工作与书本中的最大不同点是，实务中的一些原始数据需要经过自己的判断和计算得到，书中基本上的都以条件的形式给出。实物中原始数据得到的难易程度关系到工作的复杂程度。二，以前依照书本，未能接触到现实的实务，通过这次学习使我对会计的感性认识上升到理性认识。为我为将来步入社会打下良好的基础，系统的学习并较好的掌握了本单位的会计实务工作，理论水平和实际工作能力均得到了锻炼和提高。三，我觉得学习工作以后，不仅学历重要，个人的业务能力和实际能力也显得的非常重要。任何工作做的时间久了都是会做的，在实际工作中动手能力更重要，因此，我认为我们在大学里所学的知识，与更多的实践结合在一起，用实践来检验真理，使一个本科生具备较强的处理基本实务的能力，与比较系统的专业知识，这才是我们实习的真正目的。四，实际工作中必须处理好，公司内部的关系，处理好公司内部同事的关系，这样在遇到难题时，同事往往主动详细的提供帮助，处理好与业务同事的关系，与业务人员及时沟通，以保证进行有的放矢，及时得到需要的信息，处理好公司业务部门同事的关系，往往能提高公司效率。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn