

最新工商管理实践报告 工商管理实践调查报告(大全10篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来看看吧。

工商管理实践报告篇一

走访了肯德基企业人力资源部张经理，他向我介绍了肯德基企业员工的招聘、录用及培训，员工的福利等情况，并借阅了肯德基企业《员工手册》和肯德基企业各部培训记录。自我鉴定：我是中央广播电视大学乌海广播电视大学分校管理学科工商管理专科班的学员，通过在校近三年的学习，掌握了现代经营管理的基本知识、基本理论。此次参加学校组织的社会实践，我根据所学的有关企业人力资源管理的知识，选择了乌海市百胜餐饮集团——肯德基企业为调查对象，通过走访该企业的人力资源部经理，查阅企业的《员工手册》及20xx年度企业各部门培训记录，以《百胜餐饮集团中国事业部——(肯德基)人力资源管理中的运用》为题，写了这篇调查报告。通过此次社会实践，使我更深刻地认识到人力资源管理在企业中的重要性：企业只有重视人力资源的管理，才能有一支高素质的员工队伍，才能取得良好的效益。由于所学知识有限，只能对企业人力资源的部分进行分析，因而无法做到全面的、深层次的分析。

一、员工的招聘和录用

企业在员工的招聘和录用工作中将主动权掌握在自己手中，通过严格的面试、录用测验等。不获得求职者的信息，从而判断求职者的技能、知识是否与工作要求相符。企业在招聘员工时也向求职者全面客观的介绍企业情况，员工工作的内

容、要求，企业所能为员工提供的培训、晋升、薪酬、福利等，使求职者能从这些信息中判断自己对所应聘的工作是否满意，是否能胜任其职。这一做法将有助于肯德基企业选择到更优秀的员工，也有助于员工坚定其在企业长期工作和奋斗的信心，增强企业的凝聚力。

二、重视员工的职业生涯规划，满足员工个人发展需要

肯德基企业从员工进店开始就指导员工确定自身的职业目标，帮助其设计个人的成长计划，并为员工提供适当的发展机会。这样做减少了员工的流失，提高了员工的满意感。企业采用的较为有效的升迁机会与发展，其流程如下：（一）服务员见习转正。1，工作满50个小时；2，通过一个工作站的训练检定。服务员—接待员，完成主题二并通过检定。（二）服务员—星级训练员。1，通过一个区的全部基本工作训练检定；2，通过该区的开店或打烊工作训练检定；3，理论考试达90分；4，实操考核100%通过。接待员—资深接待员，完成主题五并通过检定。（三）星级服务员—全星级训练员工作。1，通过全部工作区的全部基本工作站的训练检定；2，通过全部工作区的开店或打烊工作训练检定；3，理论考试达90分；4，实操考核100%通过。资深接待员—接待员组长。1，完成主题九并通过检定；2，视餐厅需要。（四）全星级训练员—组长。1，任职全星级训练员6个月；2，通过全部工作区的开店或打烊工作训练检定；3，理论考试达90分；4，实操考核100%通过。（五）通过任职组长观察中及餐厅需要，便可以提升到管理岗位。其服务组及管理人员在餐厅里的工作包括：1，依工作站的标准程序准备高品质的产品；2，亲切自然地欢迎顾客，并提供他们所想要得到的服务；3，执行一切必须的清洁维护工作。透过训练有素的员工执行这些工作，方可达到企业101%顾客满意的目标。

三、加强与员工沟通，促使员工参与管理

企业的成功离不开员工的创造性、积极性的发挥。作为服务

第一线的员工，他们比管理者更了解顾客的需求和要求，更能发现工作中存在的问题。为此，肯德基企业为员工营造了一种和谐的大家庭气氛，使员工能充分发表意见，积极参与管理，如总经理接待日等方式，通过与员工双向沟通，使企业管理者可以做出更优的决策，此外，肯德基管理者不仅加强与企业现有员工之间的沟通，而且也要重视与“跳槽”员工的交流，因为管理者认为这些员工往往比企业现有员工更能直接、详实的指出经营管理中存在的问题。通过深入了解员工“跳槽”的原因，采取相应的措施，以便更好解决企业经营管理中存在的问题。肯德基企业让员工参与管理，进一步发挥了员工的主观能动性，增强了员工的工作责任感，使员工更清楚的了解管理人员的要求和期望，更愿和管理人员合作，做好服务工作。此外，该企业除了鼓励员工参与管理之外，还进一步采用授权方式，把一部分决策下放给员工，让员工根据具体情况对客人的问题做出迅速的反应，这样极大的激发了员工的积极性。

四、关心员工的生活

相对于其他行业来说，企业员工一般工作压力较大，可自由支配的时间较少，肯德基企业的管理者从生活上多关心员工，为员工提供各种方便。首先，管理者应高度重视员工时间分配，员工的上班时由员工自己于一周前提供，充分为员工减少压力，生活方便。然后，会有很多机会参加由餐厅举办的各项员工活动。其次，管理人员还对员工进行感情投入。在节日、员工生日的时候送上贺卡、礼物等表示祝福。如果员工家里有什么困难，尽力提供支持帮助，解除了员工的后顾之忧。

五、建立合理的薪酬体系

肯德基企业从员工的需要出发，建立了一套完善的报酬体系。它包括直接报酬、间接报酬、非金钱性报酬三方面内容。（一）直接报酬直接报酬主要指企业为员工提供的工时工

资、加班费等。为了提高服务人员的待遇，企业推行以岗位工资为主的岗职工资制度。岗职工资制是从经理到见习助理，组长，星级服务员等分成许多级别，各级别有不同的工作有所不同的工资制度。这样可以避免单纯按行政级别来划分工资高低，工作多年的服务人员的工资还比不上初出茅庐的管理人员的工资的不合理现象。(二)间接报酬间接报酬主要指员工的福利。好旺得企业采用统一的方式，为员工提供医疗保险、养老金、带薪假期等福利。(三)非金钱性报酬企业管理人员认识到员工的需要是多方面的既有物质的需要，又有精神的需要。因而，管理人员应适当的考虑员工的精神需要，通过各种精神鼓励措施来激励员工，如评选“最佳员工”、授予“岗位能手”称号等。管理人员还应注意：不同的员工的精神满足是不同的。并根据员工个人的差别有针对性的采用各种激励手段。如有的员工希望有良好的人际关系，企业就组织一些文艺活动、联谊会等社交活动以满足他们的需求；有的员工希望受人尊敬，拥有较高的威望，企业可通过授予各种荣誉称号来激励他们。通过以上几方面的调查，可以看出百胜集团—肯德基企业的管理者是真正重视员工，把员工放在首位，切实把“员工第一”运用到企业的人力资源管理中。正因为如此，肯德基企业才能在激烈的人才竞争中，吸引和留住优秀的员工，使企业有一支稳定的、高素质的员工队伍，为宾客提供高效、优质的服务，得到各方朋友的肯定。

最近一项调查表明，我国超过半数以上的企业处于中高度危机状态。报告显示，困扰我国企业的首要因素是人力资源危机，有33.7%的被调查企业表示人力资源危机对其企业产生了严重影响。在调查中发现，企业中高层管理人员的意外离职，有时会给企业带来巨大的损失，因为他们熟悉本企业的运作模式、拥有较为固定的客户群，而且离职后只要不改换行业，投奔的往往是原企业的竞争对手，势必会给原企业的经营和发展带来较大的冲击。

通过对肯德基企业人力资源管理的调查，或许能给那些处于

危机状态下的中国企业带来些启示，甚至是经验。

工商管理实践报告篇二

(三) 定期的工作变动企业员工特别是服务第一线的员工通常工作比较单一。员工长期从事重复的工作容易产生厌烦情绪，服务质量也会降低。好旺得企业通过工作轮换，安排临时任务等途径变动员工的工作，给员工提供各种各样的经验，使他们熟悉多样化的工作。通过员工交叉培训、工作轮换，既可以在一定程度上避免员工对单调岗位工作的厌烦，提高员工的工作积极性，又能节约企业人力成本。此外，通过轮岗，使员工不仅掌握多种岗位的服务技能，同时还熟悉其他岗位的服务程序，有助于提高部门之间工作的协调。

(四) 为员工提供自我评估的工具员工要树立正确的职业发展计划必须要充分认识自己、了解自己，从而才能确定切实可行的职业目标。好旺得企业采用了一套《人才基本素质测评软件》为员工进行自我评估提供帮助，该软件可以对每一位申请职业生涯设计的员工进行测试，通过测试，测试者能了解到自己最大的潜能和最适合从事的职位，从而能很快确定自己的发展方向，并在实践中最大限度的发挥自己的潜能。

(五) 提供多种晋升途径企业中，服务第一线的员工往往发展前途只有一条，便是提升到管理岗位。尽管不少优秀的服务人员经过培训和锻炼后走上了管理岗位，并且完全能够胜任行政管理。然而，也有不少优秀的服务人员却无法做好行政管理工作，或者不喜欢从事行政管理工作，而服务工作第一线却失去了一批骨干。对此，好旺得企业为前台服务人员和后台服务人员制定了两类不同的晋升制度，并为每个职位设立几个不同的等级。优秀的服务人员可晋升职位级别，增加工资，却不必脱离服务第一线。不同等级的服务员需承担不同的职责。例如：高级服务员不仅需完成自己的服务工作，而且需要培训新服务员。这样，既可以实现企业对优秀员工的有效吸引力，又可以使企业达到合理用人的目的。

三、加强与员工沟通，促使员工参与管理

企业的成功离不开员工的创造性、积极性的发挥。作为服务第一线的员工，他们比管理者更了解顾客的需求和要求，更能发现工作中存在的问题。为此，**企业为员工营造了一种和谐的大家庭气氛，使员工能充分发表意见，积极参与管理，如总经理接待日等方式，通过与员工双向沟通，使企业管理者可以做出更优的决策，此外，好旺得企业的管理者不仅加强与企业现有员工之间的沟通，而且也要重视与“跳槽”员工的交流，因为管理者认为这些员工往往比企业现有员工更能直接、详实的指出经营管理中存在的问题。

通过深入了解员工“跳槽”的原因，采取相应的措施，以便更好解决企业经营管理中存在的问题。好旺得企业让员工参与管理，进一步发挥了员工的主观能动性，增强了员工的工作责任感，使员工更清楚的了解管理人员的要求和期望，更愿和管理人员合作，做好服务工作。此外，该企业除了鼓励员工参与管理之外，还进一步采用授权方式，把一部分决策下放给员工，让员工根据具体情况对客人的问题做出迅速的反应，这样极大的激发了员工的积极性。

工商管理是一门应用十分广泛的专业，它的目标是培养能够掌握工商管理前沿理论和专业实用技能，通过运用现代企业管理的方法和手段来进行经营决策和有效管理，为学生今后进一步攻读工商管理类研究生(mba)奠定了坚实的基础。随着知识经济时代的来临，企业对专业工商管理人才越发显示出强劲的需求。营销师、会计师、人力资源师、项目经理等职位将成为未来企业人才竞争的焦点。工商管理专业包括经济类学科与管理类学科，是近几年比较热门的学科。

我于20**年8月20日对河南省宋庆龄基金会国际交流服务中心进行了企业调查。总经理郑忆龙人力资源部王经理，他向我介绍了河南省宋庆龄基金会国际交流服务中心员工的招聘、录用及培训，员工的福利等情况，并借阅了河南省宋庆龄基

金会国际交流服务中心《员工手册》和20**年度河南省宋庆龄基金会国际交流服务中心各部培训记录。

一、工商管理专业简介

工商企业管理专业是自学考试学科调整后产生的新专业。这一专业的设置是为了培养在社会主义市场经济条件下从事工商业及其他各类企业管理方面工作的专门人才。经过专业学习，成绩合格者应系统地掌握现代管理理论、有广泛的知识。熟悉各类管理的基本技能和科学方法，能够胜任企业管理工作。工商管理是研究工商企业经济管理基本理论和一般方法的学科，主要包括企业的经营战略制定和内部行为管理两个方面。

(1) 培养目标

教学目标是培养优秀的涉外企业和机构的管理型人才。该专业将培养学生系统掌握现代的管理理论知识和方法，具备企业综合管理的基本素养和操作能力，掌握良好的专业技能、外语基础和与人们进行沟通与协作的能力，培养学生具有较高人文素质和科学素质，良好的学习能力、应变能力、适应能力、创新能力和专业工作能力，使学生具备发现、分析和解决实际问题的才干。

(2) 培养要求

工商企业管理专业主要学习管理学、经济学和企业管理的基本理论和基本知识，受到企业管理方法与技巧方面的基本训练，具有分析和解决企业管理问题的基本能力。

(3) 毕业后具备的知识与能力：

- 1、掌握管理学、经济学的基本原理和现代企业管理的基本理论、基本知识；

- 2、掌握企业管理的定性、定量分析方法；
- 4、熟悉我国企业管理的有关方针、政策和法规以及国际企业管理的惯例与规则；
- 5、了解本学科的理论前沿和发展动态；
- 6、掌握文献检索、资料查询的基本方法，具有初步的科学研究和实际工作能力。

(4) 就业方向及就业前景之专业概述

工商管理作为管理学的重要分支，是一门应用性很强的学科。它依据管理学、经济学的基本理论，研究如何运用现代管理的方法和手段来进行有效的企业管理和经营决策。广义的工商管理包含的领域很多，相关专业有人力资源管理，财务管理，市场营销，旅游管理，会计专业等。

1、就业方向

- 一是国家和省市各级经济综合管理部门或行业管理部门；
- 二是以大中型工商企业为主的内资企业；
- 四是银行、证券公司等各类金融机构；
- 五是在国内院校继续攻读硕士、博士学位或到国外高校深造学习。

2、就业行业或部门的百分率

(5) 工商管理应聘须知

选择管理岗位，对世界经济和科技信息要敏感，迅速收集分析、正确处理并及时作出相应的对策。因此，要求应聘管理

职务的人员首先要具备较强的管理能力，并具有运用现代管理手段进行管理的才能，掌握电脑技术和网络技术。在个人素质方面，要具备较高的管理和组织协调能力，以及规划能力和应变能力，还要求有较好的自控能力。

二、企业调查

通过在校近三年的学习，掌握了现代经营管理的基本知识、基本理论。此次参加学校组织的社会实践，据所学的有关工商管理及企业人力资源管理知识，选择了河南省宋庆龄基金会国际交流服务中心为调查对象，通过走访该企业的总经理郑忆龙和人力资源部经理，查阅企业的《员工手册》及20**年度企业各部门培训记录，写了这篇调查报告。通过此次社会实践，使我更深刻地认识到人力资源管理在企业中的重要性：企业只有重视人力资源的管理，才能有一支高素质的员工队伍，才能取得良好的效益。由于所学知识有限，只能对工商管理专业学生在企业的就业情况和企业人力资源的部分进行分析，因而无法做到全面的、深层次的分析。

(1) 实习企业简介

工商管理专业调查报告优秀范文工商管理专业调查报告优秀范文河南省宋庆龄基金会于1992年12月31日正式成立。自成立以来，秉承宋庆龄遗志，发扬宋庆龄伟大精神，遵循“维护世界和平，促进祖国统一，关注民族未来”三项宗旨，在省委，省政府的亲切关怀下，在省委统战部的直接领导下，在省民政厅的具体帮助下，在中国宋庆龄基金会的指导下，积极履行公益机构职能，坚持“开门办会”工作方针，紧扣时代发展主题，自觉围绕党和政府工作大局，以独特的工作视角，发挥着公益组织的作用。以青少年为主体，开展国际民间交流，海峡两岸互动、互访活动，在关爱未来，实施资教助学、医疗救助，围绕少年儿童素质教育等方面多角度、多形式地开展有益于少年儿童身心健康发展的各项活动；在经济实体建设，创新工作思路，拓展工作领域，增强机构影响

力和综合实力等方面都取得了新的进展，赢得了良好的社会声誉，产生了积极的影响。国家民政部于20授予河南省宋庆龄基金会“全国先进民间组织”光荣称号，于20授予“全国先进社会组织”光荣称号。

河南省宋庆龄基金会国际公益文化交流服务中心，是以“和平，统一，未来”三项宗旨为指导，以促进文化交流为主旨的综合性、公益性服务平台，为两岸及国际友好交往提供优质、高效的服务，积极促进两岸及国际公益文化交流事业的发展。河南省宋庆龄基金会国际公益文化交流服务中心自试运营以来，先后承担了“辛亥百年，和谐中华”豫台书画交流展、台湾幼狮管乐团河南文化交流活动、20**两岸书法绘画比赛、“美好人生，祖孙情深”两岸夏令营、20**世界大学生赛艇挑战赛、世界大学生中原文明讲堂等一系列公益活动的接待和会议任务。酒店开业时间20**年12月，主楼高6层，客房总数85间(套)。

(2) 调查经过

此次企业调查，我有计划的对企业的高层管理者，基层员工及人力资源部都进行了走访询问，并重点对工商管理的一个重要分支人力资源管理进行了总结和分析，得出了一下几点见解。

1、员工的招聘和录用

企业在员工的招聘和录用工作中将主动权掌握在自己手中，通过严格的面试、录用测验等。企业在招聘员工时也向求职者全面客观的介绍企业情况，企业所能为员工提供的培训、晋升、薪酬、福利等，使求职者能从这些信息中判断自己对所应聘的工作是否满意，是否能胜任其职。这一做法将有助于河南省宋庆龄基金会国际交流服务中心选择到更优秀的员工，也有助于员工坚定其在企业长期工作和奋斗的信心，增强企业的凝聚力。

2、重视员工的职业生涯规划，满足员工个人发展需要

河南省宋庆龄基金会国际公益文化交流服务中心从员工进店开始就指导员工确定自身的职业目标，帮助其设计个人的成长计划，并为员工提供适当的发展机会。这样做减少了员工的流失，提高了员工的满意感。

3、加强与员工沟通，促使员工参与管理

企业的成功离不开员工的创造性、积极性的发挥。作为服务第一线的员工，他们比管理者更了解顾客的需求和要求，更能发现工作中存在的问题。为此河南省宋庆龄基金会国际交流服务中心为员工营造了一种和谐的大家庭气氛，使员工能充分发表意见，积极参与管理。如总经理接待日等方式，通过与员工双向沟通，使企业管理者可以做出更优的决策，此外，管理者不仅加强与企业现有员工之间的沟通，而且也要重视与“跳槽”员工的交流，因为管理者认为这些员工往往比企业现有员工更能直接、详实的指出经营管理中存在的问题。通过深入了解员工“跳槽”的原因，采取相应的措施，以便更好解决企业经营管理中存在的问题。宏运百货让员工参与管理，进一步发挥了员工的主观能动性，增强了员工的工作责任感，使员工更清楚的了解管理人员的要求和期望，更愿和管理人员合作，做好服务工作。

4、关心员工的生活

企业员工一般工作压力较大，可自由支配的时间较少，河南省宋庆龄基金会国际交流服务中心的管理者从生活上多关心员工，为员工提供各种方便。首先，管理者应高度重视员工时间分配，充分为员工减少压力，生活方便。然后，会有很多机会参由各个部门举办的各项员工活动。其次，管理人员还对员工进行感情投入。在节日、员工生日的时候送上贺卡、礼物等表示祝福。如果员工家里有什么困难，尽力提供支持帮助，解除了员工的后顾之忧。

5、建立合理的薪酬体系

中心从员工的需要出发，建立了一套完善的报酬体系。它包括直接报酬、间接报酬、非金钱性报酬三方面内容。直接报酬主要指企业为员工提供的工时工资加班费等。间接报酬主要指员工的福利。河南省宋庆龄基金会国际交流服务中心采用统一的方式，为员工提供医疗保险、养老金、带薪假期等福利。非金钱性报酬是企业管理人员认识到员工的需要是多方面的既有物质的需要，又有精神的需要。因而，管理人员应适当的考虑员工的精神需要，通过各种精神鼓励措施来激励员工，如评选“最佳员工”、授予“岗位能手称号等。管理人员还应注意：不同的员工的精神满足是不同的。并根据员工个人的差别有针对性的采用各种激励手段。通过以上几方面的调查，可以看出管理者是真正重视员工，把员工放在首位，切实把“员工第一”运用到企业的人力资源管理中。正因为如此河南省宋庆龄基金会国际交流服务中心才能在激烈的人才竞争中，吸引和留住优秀的员工，使企业有一支稳定的、高素质的员工队伍，为宾客提供高效、优质的服务，得到各方朋友的肯定。

(3) 调查总结

最近一项调查表明，我国超过半数以上的企业处于中高度危机状态。报告显示，困扰我国企业的首要因素是人力资源危机，有33、7%的被调查企业表示人力资源危机对其企业产生了严重影响。在调查中发现，企业中高层管理人员的意外离职，有时会给企业带来巨大的损失，因为他们熟悉本企业的运作模式、拥有较为固定的客户群，而且离职后只要不改换行业，投奔的往往是原企业的竞争对手，势必会给原企业的经营和发展带来较大的冲击。

通过对河南省宋庆龄基金会国际交流服务中心人力资源管理的调查，或许能给那些处于危机状态下的中国企业带来些启示，甚至是经验。

三、结语

经过了近三年的工商管理专业学习，自己在企业管理知识方

从就业角度来说，根据相关调查数据显示，工商管理各个专业尽管设置和就业方向不同，但从总体趋势上分析，未来五年内各专业就业形势依然看好。

根据不同专业的培养方向的不同，工商管理各个专业的毕业生的就业取向差别还是非常明显的。

大致说来，工商管理毕业生主要有以下几个就业选择：

(一)一般传统管理类岗位由于专业性不太强，在人才市场上，没有经验或经验不足的工商管理类毕业生应聘一般传统管理类岗位将收到有技术背景并有一定管理经验的其他专业毕业生的有力冲击。

课堂上讲授的理论一般比较抽象，必须结合工作实际才能发挥应有的功效。

企业一般会安排管理专业的新员工下基层接受相应的锻炼，以积累进入管理层所需的经验。

这是一个过渡时期，相应的薪酬标准也很低，这样的现实可能与许多毕业生的职业期望值存在巨大的落差。

不少毕业生由于无法接受而选择离开。

(二)市场营销类岗位市场营销岗位市场需求量大，入行要求低，高端营销岗位收入丰厚使得无数求职者纷纷加入市场营销岗位的角逐。

现代商业社会经营与销售的好坏，在相当大的程度上决定了企业的兴衰。

发展中的中国更需要有专门商品知识的营销人员。

相对于其他专业的从业人员来说，工商管理的毕业生在与市场营销相关的市场管理和项目策划领域更能有出色的表现。

行业竞争加剧对销售人员的专业素质和专业技能要求越来越高。

专家建议毕业生和准毕业生们不妨根据自身的职业定位和兴趣爱好，选择某一行业的某家领军公司切入，深入研究该行业的销售模式、销售渠道以及经典的营销案例等，有目的地培养个人的心理承受能力，人际沟通能力。

(三)人力资源管理类岗位目前，国内大学没有专门开设人力资源管理专业，而工商管理开设了该门专业课。

但是，今年来，国内企业对于人力资源管理的需求持续走高，他们在企业外部战略和内部建设中发挥了巨大的作用。

一般大中型企业在企业内部都设立有人力资源部，()主管企业招聘，员工培训，绩效考核，人事调度等相关事宜。

人力资源管理岗位的薪酬相对较高，人力资源管理岗位的高级管理人员比一般管理人员更容易成长为职业经理人，步入高职高薪的金领行列。

当然，好的工作岗位竞争也非常激烈。

专家建议有志于从事人力资源管理工作的准毕业生们不妨善用学校的实习安排，尽量争取到一些大企业的人力资源部见习，熟悉招聘、考核等日常工作流程，以及一些简单而实用的工作技巧。

工作满一年的新人则可以考虑考取国家认可的“助理人力资

源管理师”资格证书，为个人的职业发展添砖加瓦。

(四) 物流管理类岗位物流，继物资资源、人力资源之后，素有“第三个利润源”之称。

物流的职能是将产品由其生产地转到消费地，从而创造地点效用。

物流管理的好坏直接影响到企业的产品、服务质量和企业经济效益。

企业对压缩物流成本的诉求已转化成对物流管理人才的需求，物流管理人才被列为12类紧缺人才之一，市场需求量超过600万。

物流管理又分为企业内部物流管理和第三方物流公司物流管理两类。

这是个比较注重管理经验的岗位，一般新人的待遇根据所服务的行业的不同而存在比较大的差异，但是高级的物流作管理人员的薪酬水平明显高于其他一般的管理岗位。

物流管理岗位的特殊性要求从业人员具备一定的物流、法律、国际贸易等方面的专业知识，对外语的要求也比较高。

独之秀职业顾问建议学有余力的准毕业还可以适当的参加一下全国报关员、跟单员资格认证，有利于熟悉物流作业流程和提高物流规划意识。

(五) 出国或者考研与其他学科专业相比，工商管理毕业生中出国和考研的比例并不高。

一方面，管理类专业在发达国家也很热门，留给外国留学生的空位相对较少，因而导致工商管理类专业的毕业生出国深

造受阻。

另一方面，由于专业限制，一般学校的mba要求申请人必须具备几年以上的管理经验才能报考，而一般院校开设的mba进修课程收费又比较高，这也是毕业选择先就业的主要原因。

此外，主要从事企业、文化、体育交流活动的策划项目管理者，帮助企业和个人进行管理咨询、战略规划管理咨询师等其他工作岗位也是工商管理毕业生不错的就业选择。

总体来说，工商管理专业学科分类多，适用面广，对口行业比较多，在未来五年内，毕业生就业形势依然会保持比较好的态势。面得到了很大提高，社会调查报告就是将学到的知识如何用来分析各种实际问题，找到解决问题的办法的一个途径。

在调查相关企业时，走访了主管部门，有针对性的提问，收集相关的材料，力求做到准备充分，有的放矢为调查报告内容的准确，翔实打下基础。调查访问的过程同时也锻炼了自己独立分析问题、解决问题的能力，让自己懂得了要了解一个事件的本质，要通过现象看到更多的信息，必须要全面了解事情的起因经过，当然这也离不开相关单位的配合和指导教师的耐心指导，通过写作调查报告加深了对理论知识的理解，为以后学以致用提供了很好的帮助。

工商管理实践报告篇三

我此次社会调查的对象是好旺得企业。调查的题目为《“员工第一” 在好旺德企业人力资源管理中的运用》。我于20**年5月24日14：00—16：30走访了好旺得企业人力资源部罗经理，他向我介绍了好旺得企业员工的招聘、录用及培训，员工的福利等情况，并借阅了好旺得企业《员工手册》和20**年度好旺得企业各部培训记录。

5月26日14:00—17:00再次走访副经理，在他的带领下我参观了好旺得企业的员工食堂、员工宿舍及员工活动中心，同时向我介绍了企业如何与员工沟通、如何让员工参与管理。我于5月24日完成初稿，经指导老师审阅后，于5月28日定下此稿。

自我鉴定我是中央广播电视大学直属学院“人才培养模式改革和开放教育试点”管理学科工商管理专科20**秋的学员，通过在校近三年的学习，掌握了现代经营管理的基本知识、基本理论。此次参加学校组织的社会实践，我根据所学的有关企业人力资源管理的知识，选择了无锡市一家金牌老字号企业——好旺得企业为调查对象，通过走访该企业的人力资源部经理，查阅企业的《员工手册》及20**年度企业各部门培训记录，以《“员工第一”在好旺得企业人力资源管理中的运用》为题，写了这篇调查报告。通过此次社会实践，使我更深刻地认识到人力资源管理在企业中的重要性：企业只有重视人力资源的管理，才能有一支高素质的员工队伍，才能取得良好的效益。由于所学知识有限，只能对企业人力资源的部分进行分析，因而无法做到全面的、深层次的分析。

一、员工的招聘和录用

企业在员工的招聘和录用工作中将主动权掌握在自己手中，通过严格的面试、录用测验等。不获得求职者的信息，从而判断求职者的技能、知识是否与工作要求相符。企业在招聘员工时也向求职者全面客观的介绍企业情况，员工工作的内容、要求，企业所能为员工提供的培训、晋升、薪酬、福利等，使求职者能从这些信息中判断自己对所应聘的工作是否满意，是否能胜任其职。这一做法将有助于好旺得企业选择到更优秀的员工，也有助于员工坚定其在企业长期工作和奋斗的信心，增强企业的凝聚力。

二、重视员工的职业生涯规划，满足员工个人发展需要

好旺得企业从员工进店开始就指导员工确定自身的职业目标，帮助其设计个人的成长计划，并为员工提供适当的发展机会。这样做减少了员工的流失，提高了员工的满意感。企业采用的较为有效的职业生涯开发实践方法有如下几种：

(一) 重视员工培训在企业迅猛发展的今天，好旺得企业的管理者认识到人是企业成功诸因素中的第一要，只有高素质的员工才能提高企业的竞争力。他们不只强调短期的经济效益，并不因为培训会增加企业成本费用、降低利润额而勿视对员工的培训。因而，好旺得企业的管理者本着“员工第一”的原则，重视员工的培训工作，给他们提供各种再充电的机会。针对员工的特点提供一系列的培训指导，除了课堂培训外还有临时代理主管负责等参与式、启发式等多种方式。员工培训是全方位的，除了各种岗位技能培训，还有全面的素质培训。

(二) 建立店内招聘系统好旺得企业应采取公开方式如布告牌向全体员工提供空缺职位的信息，使符合要求的员工有机会参与应征。同时，在企业职位发生空缺时，首先应在店内进行公开招聘补充，鼓励员工只要好好干就有提升机会，给员工以发展的空间。当企业内无法补充时，再从店外进行补充。

工商管理实践报告篇四

转瞬间，三年的高校生活过去了，这三年来我在学校系统地学了不少管理方面的学问，但实践阅历几乎没有，对于这个重理论更重实践的专业来说是个致命的缺陷。而作为一名即将踏上工作岗位的高校生来说，单会纸上谈兵是不行的，如何于社会各方面的人交往，如何应付各种事情是迫切须要学习的，因此，假期的实践对我们来说尤为重要。为了把自己熬炼成一个能适应社会的有用的人才，我在暑期到xx市其次纺织机械厂实践了十天，应当说这十天的收获还是丰厚的。

xx市其次纺织机械厂是我国纺织测试仪器的主要科研基地，

具有二十多年开发，设计，制造各类纺织测试仪器的历史，是国内纺织仪器的主要生产厂家，是我国生产纺织测试仪器的国家二级企业，是国内纺织测试仪器高水平的代表。企业加工设备精良，技术力气雄厚。不求最好，只求更好，是企业不断追求的永恒目标。

作为一名工商管理专业的学生，进了企业，虽然时间不长，了解地不深，可能也不太全面，但总体结构上还是有一些相识地。该企业刚刚完成了股份化改造，由原先的国有企业改制为民营企业，企业通过选举产生了一名董事长和五名董事以及二十名股东，董事，股东按比例出资构建了企业的资本结构。企业的管理体制比较合理，能各司其职，权责明确。因为该企业有着几十年的制造各类纺织测试仪器的阅历，所以企业的产品还是有市场的，但在决策上也不短视，没有死抓住一棵树，而是利用自己的长项生产了一些延长性产品，还与国外几家企业联合生产，加工一些仪器，应当说企业的生产实力和营销实力还是可以的。此外，企业正在打算通过iso9002的. 认证，在产品质量也在逐步提升，财务方面也越来越规范。

但企业和一些实力强的企业相比，还是有一些不足之处的。我想，人的因素是居首位的，企业职工的文化素养不高是不争的事实。企业绝大部分员工的文化水平在大专以下，本科生很少，没有硕士以上学历的，在仪器智能化，产品国际化趋势越来越明显的状况下，企业严峻缺乏计算机人才和外贸英语人才，也正是这两点，限制了企业的竞争力和企业的规模。没有高水平的专业人才使得企业的研发实力大受限制，近年来除了吃老本产品外，只能按外商的图纸，用外商的技术来生产一些出口产品，而这些出口产品只能以略高于成本价的价格给外商，外商赚取了其中的巨大差额，而企业生产任务重，获利少，工人因此也有较多的埋怨，由此形成了一个恶性循环。在这一点上，我加深了对“科学技术是第一生产力”的相识。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

工商管理实践报告篇五

社会实践报告是社会实践后需要完成的报告。指有目的、有组织、有计划地完成社会实践活动的总结报告。以下是为大家整理的关于, 欢迎品鉴！

在学校领导及工商管理教研室老师的组织带领下，我们工商管理专业12级学生进行了为期一周的企业认知实习。

实习地点是湘潭xx超市驻湖南工程学院新校区分店

经过了在超市一周的认知实习，我对万福隆连锁超市的基本情况，包括它的发展历史，企业文化，企业的经营理念与经营方针，企业的发展目标与发展前景等都有了一定的了解与认识。通过这次的实习，我更加了解在工作时的注意事项，及企业的货物管理情况。

实习企业简介

超市的发展现景

湖南xx商贸有限公司是一家专业的便利店连锁企业，公司成立于2015年9月，自从第一家校园超市开业以来，已在湘潭、长沙地区发展了近200间连锁店。公司志立于好邻居、好伙伴

的市场定位，为广大市民提供了实惠的商品和优质的服务，获得了良好的社会效益。公司吸纳了一批既有零售专业知识又有实战经验的优秀人才，全心全意为门店服务，为门店争取最大限度的利益，广大加盟者凭借万福龙的品牌优势以及专业的管理团队，取得良好的经济效益。我们的近期目标为□20xx年发展门店达200家□20xx年连锁门店达250家□20xx年门店总数突破300家。未来五年将打造成为三湘大地最大、最专业的连锁便利店品牌。

超市的组织体系

湖南xx商贸有限公司由董事长兼总经理主管，其下有业务中心、发展中心、结算中心和行政中心，其中业务中心包括采购部、市场部、物流部；发展中心包括加盟事业部、督导部、校园事业部和电子商务部；结算中心包括会计部、出纳部和信息部；行政中心则包括人力资源、工程部和针棉部。合计十三个部门。

市场部的职责实现公司市场的开发目标，制订和实施开发市场计划，负责市场开发政策的制订与施行和人员管理，做市场调研与市场预测，市场工作的监察与评价组织，指导各项工作等。2. 人力资源部的职责：人力资源部要站在公司发展的角度，创新工作方法，借鉴国内外成功企业培养人才的方法，培养适合企业发展需要的复合型人才。要制定出切实可行的干部、员工培训方案，做到培训有内容、计划有考核。

(1) 要做好业务技能培训工作，开展在服务水、设备设施管理和安全工作等方面的培训，通过培训全面提高员工对区域管理范围内的业务技能

(2) 是抓好干部队伍的理论学习. 重点解决思想上和作风上存在的问题和不足. 增强干部队伍学习的自觉性和执行能力. 另外. 人力资源部要在现有的基础上. 利用公司组织干部学习的机会. 在方式. 内容上做出统筹安排. 同时还要借助外脑. 聘请专家来授课. 进一步拓宽我们的视野. 提高研究问题和解决问题的能力. 另一方面制订出培养年轻干部和新的用人标准. 广泛招纳结构合理. 素质优良的优秀人才. 培养新生力量. 同时还要积极的创造条件. 使更多的优秀人才获得深造的机会. 打造一支思想过硬. 作风优良. 技术精湛. 一职多能的优秀干部和员

工队伍. 3. 物流部岗位职责深入了解商品价格信息. 及时掌握市场动态. 为公司大宗物资采购提供决策依据。建立和健全公司物资采购, 配置, 流通各环节的规章制度和工作规范., 承担物流部日常事务工作. 完成公司各项物资招标任务。加强与各实体联系. 及时掌握实体物责任在于买质量好的商品, 谈最好的供货条件, 做好促销企划工作, 为公司取得最大的利润。资采购动态. 提出采购建议和提供优质服务. 指导各实体小宗物资采购工作. 完成公司领导交办的各项工作. 配合公司各职能部门做公司的其它工作. 4. 商务部职责(1)负责公司业务拓展的规划及可行性方案的制定及执行. (2)负责公司经营指标的分解及评效的分析.

(3)负责开展市场竞争对手. 消费倾向. 产品开发的调研工作. (4)负责制定招商计划. 并制定招商政策和与其他公司合作方式. (5)负责制订公司业务谈判及组织实施(6)负责各项业务合同的保管. 查询. 建立合同档案. 5. 信息部职责(1)坚决服从分管上司的统一思想指挥. 认真执行其工作指令(2)严格遵守公司规章制度. 认真履行其工作职责(3)负责制订公司计算机开发应用计划. 有步骤地开发计算机应用软件. 逐步实现企业管理现代化(4)负责公司微机网络系统的维护. 管理. 数据信息处理. 管理系统_. 保证网络系统的正常运行参与新程序. 新系统的设计开发. 制订计算机管理的各种规章制度及必要的操作规程,

实习过程

根据学校的安排, 在临近期末, 我们人力12级在超市实习了一周。可以说我们在这一周的实习中除了学到了很多在课堂没学到的知识外, 还有意外的收获, 不但接触了社会, 亲历了工作的艰辛, 还根据社会的需求和自己的预期来确定自己的社会定位。以前一直觉得这种连锁超市的运营状况离我们似乎很遥远, 可没想到就确实见到了。细细想来, 主要可分为以下几个过程:

真正意义上接触了社会, 完成了一次从大学生到社会人士的转变。过程短, 经历却很多。

见到了向往已久的大公司的庐山真面目。认识并了解这些大企业。了解了他们的运作模式, 经营理念以及经营方式, 发

展方针，发展前景。

学到一些为人处事的道理，也学会了如何与人主动交往。明白了作为大学生的我们，要以怎样的方式去充实自己，去为未来做准备。明白了作为一个企业领导人应当具备反而素质，而我们要怎样做才能具备成为一个优秀领导的资格。

通过这次实习，我更加明确了我的人生目标，我想它会一直为我指明前进的道路的。

个人对企业有些建议，希望企业能够采纳：

因此当加快建设步伐，完善企业治理结构。应建立良好的产权清晰、政企分开、权责明确的企业领导机制，组织制度以及人员管理结构。

因而企业应当加快改组步伐，形成科学、合理规范的管理模式。同时集团应明确目标，适时地按照市场规律兼并、重组，以最快的速度形成最优化的经济管理规模，设置一套成熟、规范系统的管理制度，以抵御全球的经济变化，实现企业的做大、做强目标。

将企业资产产权本收归国家或集体所有，进一步刺激管理者经营管理的积极性；实行政企相分离，政权和企业权利相分离有利于湘电与江麓重工展自身管理理念，不受政权的干预，促使湘电企业以高效益运转；所有权和经营权相分离，以适应国际潮流及企业发展的需求。

加强有效的人力资源管理，明确各级各类岗位的管理权限并实行动态管理；在进行公司人力资源管理体系的建设的同时，推动公司建立现代企业管理制度。我认为应主要做好以下四个方面的工作：开展员工职业生涯管理；塑造学习型组织；科学进行绩效考核与评估；完善薪酬福利与激励机制。

实习企业管理现状及存在的问题

管理不规范

许多部门的管理体制不健全，更没有一套成熟、规范系统的管理制度，很大部分企业是被动反应型的，受国内同行或国际环境的影响较大。著名学者郭重庆认为当前中国企业最缺的是企业管理，国内企业危机多半来自经营管理不善，企业竞争实质上是管理水平的较量，资源(知识、劳力、资本)的可获性是平等的、开放的，而通过管理实现资源的优化配，并

赢得效益在企业间却存在着差异。

缺乏长远的战略目标

我国企业中有相当部分没有长远的战略目标,一味追求的是短期效益或者仅仅是利润短暂最大化以及规模的增长;也有些企业虽然制定了长远的战略目标,但目标不符合实际,容易使企业为实现这个战略目标而陷入多元化经营的陷阱。

缺乏应有的激励机制

在市场经济条件下,激励机制是企业发展的一个战略。在当今社会,适当的激励是企业发展的动力,只有充分激发管理者及员工的潜能,让他们看到企业的发展和自己的利益是息息相关的,也是为自己谋福利时,才能充分调动他们的积极性。万福龙没有明晰的激励方式,也就没有百分之百地激发人的潜能和动力。

缺乏有效人力资源管理

公司的人力资源管理是公司的一个关键性因素。如果对员工进行有效管理与分配,直接关系到整个公司的效率与发展。集团公司定位不清晰,导致组织机构臃肿,组织职能不明确。业务流程不畅,工作效率低。

实习的收获与体会

短短一周的实习,我们小组的工作态度令店长很满意,得到了充分的肯定和表扬,在这过程中我们虽然没有啥物质上的奖励,但学到了很多书本上没有的东西,开阔了眼界,并且认识到了很多自身的缺点及不足。

俗话说:问渠那得清如许,唯有源头活水来。在实习过程中,这句话得到了最大的验证。书本上的东西终究是浅显的,要学会回归社会,一定要在实践中学到真正的内涵。

心态上调整的体会收获:学校人向社会人转变,在学校接受了十多年的教育,真正的和社会接触并不是太多,而这次认识实习,则是由学校人走向社会人的其中一个缓冲阶段。在这个过程中最需要调整的就是心态。我们并不是什么天之骄子,也没有什么可以值得炫耀的资本,而从学校走出就直接到一个公司最基层上班,接受公司严格的规章制度约束,以及体力,心力上等等的挑战,当然这中间最大的挑战就是我们自己心理上的调整。要有一切归零心态,从零开始,我们

不可以改变环境，只有改变自己来适应这个环境。

相关知识上的收获：我由一个不熟悉超市物流，仓储，营销，管理等等，到对这些相关知识的了解熟悉。以及与自己相关知识的进一步学习加强，如管理学，物流学，计算机，营销渠道管理等等。很多工作都是一项需要挑战一个人综合能力的，在工作中，我认识到了自身知识不足和优势，这促使我改进和加强。

人生目标感的清晰：通过这次实习，我自身其他各方面都有所提升，如交际，口才，做事情，心理等等，但是最大的收获，是让我认清了我自己身上的优势和不足，以及如何去规划自己的时间，工作，生活，使我对自己的时间、目标有了更加清楚的合理分配方式。

顾客就是上帝，做买卖的不仅要了解自己的商品还要了解自己的顾客。我不敢苟同顾客就是上帝这句话，在我的思想里，商人把顾客奉为上帝，终极目标还是获利。教科书和著名经济学家教给我们要以顾客为导向，满足顾客的需求，我很认同这个思想，顾客需要什么，我们满足他什么，这样才可谋求更大的利润。撇开理性层面，从感性的层面上讲，了解顾客(需求)、了解商品，让我觉得做工作时更得心应手、方便。做任何事诚信一直都是不能忽视忘记的。俗话说人无信而不立，诚信是做人之本，要想作为一个成功的经营者，必须得做到言而有信。超市是一个薄利多销的企业，需要的是留住老顾客，吸引新顾客。顾客越多，效益越好。如果一个超市想以次充好，廉物高售，那么这个超市离关门大吉应当是不远了。当超市内出现了货物质量问题时，该向顾客道歉的及时道歉，该赔偿的及时赔偿，该退换的及时退换，做到顾客对商品和服务满意.放心。诚信是立人之本，狡诈是害人之源。作为经营管理者绝对不能为牟取暴利而损害消费者的权益。要知道，顾客就是上帝。在上帝面前是没有谎话可言的。一个超市，甚至是一个企业，最重要的就是诚实与信用。做人亦如此。

超市存在问题及个人建议

超市没有特别注重对员工的精神激励。在我们实习期间也有很多的空闲时间，虽然工作要劳逸结合，但店长并没有对我

们严加束缚，而且在休息期间店长没有及时地和我们分享店里的营业额，让我们做事没有太大的动力，激励效果不强，会出现磨洋工的问题。

在超市内员工的工作状态处于被动。客人过来买东西，店里的正式员工就只在收银台前

负责结账，除非有客人询问有关商品的问题他们才会有所反应，这不能使顾客感到宾至如归，

从而降低了客人的购买欲，影响超市的营业额。我认为员工在工作时应该一直处于精神饱满、

时刻为顾客解答疑问的状态，而不是让顾客被动。

以上两点只是我自己的个人观点，还望老师能不吝赐教。

公司简介：

东营市腾跃化工有限责任公司，是东营大地集团下面所属的子公司，该公司坐落于黄河三角洲南端的广北农场三分场驻地，东邻东王公路600米，西邻东青高速公路200米，南距东青高速公路广北出口500米，交通方便，地理位置优越。

东营市腾跃化工有限责任公司系广北农场所属股份制企业，占地30余亩，目前在岗职工47余人，专业技术人员13余人，公司拥有10000吨/年产氯丙烯设备一套，本装置无废水，无废气排出，对环境无污染，主要产品有氯丙烯、盐酸d-d混剂、低沸物、环氧氯丙烷、杀虫霜等，该产品是合成甘油的中间体，也是环氧树脂橡胶的原料，并可做溶剂、增塑剂、稳定剂、表面活性剂、医用药品等。但是随着科技的发展和氯丙烯下游产品的不断开发，氯丙烯在精细化工方面的用途越来越广，产品的缺口也在不断增大，该产品已不能完全满足市场需要，特别是逐年出口量的增加和国内化工行业经济复苏，市场前景广阔，它将大大推动公司向综合型、精细化发展的步伐。

实习目的：

熟悉现实企业中人力资源管理的运作体系和管理流程，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。

(一) 日常人事变动的手续办理

日常人事变动主要有员工新进入职、离职、岗位调动和适用转正，这些工作都是人力资源部最基础的人事管理，这也是在腾跃化工公司实习期间每天必做的工作。

(二) 招聘

在这几天中，让我感受最大的就是招聘工作，在公司实习的一个半月，公司开展两次招聘，一次社会招聘、一次校园招聘，虽然说每次招聘我只是打杂的助手，但是

(三) 绩效评估

虽然说在刚开始进到公司，对于绩效评估并没有让我全权负责，但是在这一个半月的实习期内，对于绩效评估还是学到了很多。绩效评估是一项系统工程，绩效考核也称成绩或成果测评，绩效考核是企业为了实现生产经营目的，运用特定的标准和指标，采取科学的方法，对承担生产经营过程及结果的各级管理人员完成指定任务的工作实绩和由此带来的诸多效果做出价值判断的过程。

为期一个半月的寒假实习，我非常重视，也很认真。因为我们平时只能从课本上学习理论知识，能有这样的实践机会，当然就格外珍惜，希望能够通过实践学习一些书本学习不到是知识，积累实践经验，为日后参加工作打下基础。

由于缺乏实践经验，我对民营企业性质的人力资源管理工作了解不多，认识不深。为了能更快适应环境，更好的开展工作，我特别注重加强专业知识的学习，坚持“向同事学、向书本学”的思路，不断提高业务水平，以弥补自身专业知识结构的欠缺和阅历短浅的受限。由于刚刚进入企业进行实习，企业中的每一位和同事都是我的老师，他们的丰富经验是一笔宝贵的财富，是我不断学习的源泉。为此，我积极向身边的、同事和前辈们请教，虚心吸取他们的宝贵经验，以他们的工作思路、言行举止、工作程序和工作方法为榜样，规范和纠正自己方法、思路上的缺陷。另一方面，通过系统的学习企业人力资源开发与管理、民营企业党务管理实务等业务知识，熟悉人事的工作流程。

这次实践经历让我发现，理论与实际的差距：刚踏上社会的

我跃跃欲试，大有气吞山河之势，因为我平时学的知识终于可以派上用场了。但后来实践发现实际上我看的只是基本理论学，尚未具有发展潜力，没有融入企业。学校主要是通过学习，掌握观察问题、分析问题、解决问题的思路和方法。走进企业才发现作为人力资源工作者一要熟悉国家人事劳动及其他法律法规政策，二要掌握最新的人力资源理论和技术，三要具备战略家的某些素质，最重要的是能够根据外部环境的变化和企业实际把学到的知识具体化。因为知识老化速度以加快企

业外部环境变化更快更复杂，到社会上继续学习才是理论与实际的最佳结合办法，大学课堂上学的都是理论知识，很多案例的分析其实也都不够真实，而且还会失去现实意义。工作中的人力资源管理工作，很多方案如果用大学的理论知识来做，最后都实行不通的，甚至会被全盘否定掉。

要认真学习业务知识，在工作上争创佳绩。要成为一名合格的企业管理层员工，首要条件就是成为业务上的骨干。对于我来说，首要任务就是要学习、熟练掌握业务知识，始终一积极的工作态度、高度的责任感和只争朝夕的精神投入到工作中；要在加强业务知识学习的同时，踏踏实实的做好本职工作，戒骄戒躁，争取在自己的工作岗位上做出优异的成绩在。要扬长避短，不断完善自己。要正确的认识自己，在工作中不但要发扬自己的优点，还要客观地面对自己的不足之处，更进一步注重锻炼自己的应变能力、协调能力、组织能力以及创造能力，不断在工作中学进取。

人力资源工作是建设社会主义现代化强国的宝贵财富，但是我国的人力资源管理状况，尤其是企业的人力资源管理与西方发达国家还存在着较大的差距。如何改善人力资源管理，充分发挥人力资源的使用效益，从而实现人力资源的可持续性发展，已成为每一个企业所面临的重要课题。

因此我在针尖公司学到的不仅仅是职业技能，更可贵的是学到如何先去做个正直、无私、博学的人。也为我今后的学习指明了方向。以下是我对人力资源管理：

1、在激烈竞争的现代企业中，企业如果没有创新，就很难发

展，即使生存也会面临危机在管理上也是如此，企业通过不断地自我否定、自我超越，来提高管理水平，提高人力资源的利用效率。

2、首先我们企业应该要树立人力资源管理的观念，将人力资源管理纳入企业的发展战略之中。

3、人力资源管理要与企业的经济挂钩，建立多种形式的系统化的激励机制，重视精神激励。

1) 目标设定方面不仅要体现企业目标的要求，还必须要满足职工个人发展的需求

2) 物质激励是基础，但不是万能的，精神激励是根本，二者的完美结合才能使企业真正留住人才

4、要充分利用外部资源为企业人力资源发展服务。

不知不觉一个半月的实习期结束了，在这段时间真的很高兴，身上学了还多有关人力资源的知识，课外的知识。这一个过程是值得我回忆的。这几天专业实践，所学到的和接触到的给人以启发，对我们这些在校大学生，对以后要从事的就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。

实习目的：

第一，深入地了解国企的运营环境，并且将学到的知识应用于实际工作中；

第二，在实践中掌握自己的不足，测试自己的能力，进而更好地提高自我。

第三，结合理论与实际，更好的完成毕业论文。

实习岗位：

材料保管员

公司背景：

青海油田位于柴达木盆地西北缘，被昆仑山、祁连山、阿尔金山所环抱。青海石油勘探从195x年开始，截止xx年底，青海油田累计发现地面构造140个，找到不同圈闭、多种储集类型油气田22个，其中油田16个，气田6个。累计探明石油地质储量34765万吨，控制石油地质储量5999万吨，预测石油地质储量41505万吨，探明率为16.2%；探明天然气地质储量3066亿

立方米，控制天然气地质储量644亿立方米，预测天然气地质储量2345亿立方米，探明率为12.3%。油气资源探明率还很低，石油、天然气勘探的潜力巨大，前景十分广阔。目前，青海油田是继四川、长庆、新疆之后的全国第四大气区。现已建成涩宁兰、涩格、仙敦、仙翼、南花五条输气管道和一条花格输油管线，总长xx多公里。花格复线正在加紧施工。青海油田在敦煌、格尔木、花土沟建有三个基地。敦煌基地是管理局、油田公司机关和部分二级单位所在地，也是油田教育、科研、多种经营、职工轮休和培训基地；格尔木炼油、化工基地，有一座年加工原油100万吨能力的炼油厂；花土沟原油生产基地是油田勘探开发、生产的第一线，有年产百万吨的尕斯库勒油田。四十多年来，青海石油人，在海拔高、氧气少、自然条件艰苦柴达木盆地，不仅为祖国的石油事业作出了自己的特殊贡献，创造了大量的物质财富，而且培养锻炼了一支特别能吃苦、特别能战斗、特别能奉献的职工队伍，用血汗甚至生命凝结成了以“顾全大局的爱国精神，艰苦奋斗的创业精神，为油而战的奉献精神”为核心内容的柴达木石油精神

实习过程：

xx年7，8月，我在青海油田物资装备公进行了为期两个月的实习。物资装备公司主要负责油田上物资的发放与转运。主要分以下部门：材料部，司机部，验收部，采购部，财务部等。而我被分到材料部做材料保管员。

材料部有13个库房，每个库房负责的材料有所不同。如一号库房负责汽车上的零件，例如螺丝，轮胎等；二号库房就负责日常办公用品，例如桌子，拖把等。每个库房分工很详细，并且有专门的记录簿。作为材料保管员也分成3个小组，每组4到5个人，设有专门的组长负责各组的日常工作。

上班的第一天，单位分了个李阿姨作为我的师傅。李师傅先带我在单位熟识了一下单位的环境，然后给了我两本小册子：一本是岗位责任制，一本是材料介绍，主要是材料的分类，用途，特点的介绍。

我和李师傅还有一个30出头的阿姨负责五号库房和六号库房，这两个库房的负责节假日的发放品，正逢春节之际，开始的

几天时间我们负责库房的材料入库，我们先要查看购料单上的物品数量，然后进行确认，确认无误后签字盖章，最后分类入库。2月十几号的时候就开始物品的发放了，发放的物品主要是食物油，大米，面粉，成箱的苹果等节日的慰问品。如果有人来领东西，现在花名册和领料单上找到他的名字，然后让其签字，确认无误后根据规定发放相应的物资。两个月的时间都很充实，听李师傅说其他组的成员周末都要上班，因为井上的单位需要材料的时候司机岗的师傅们就无固定上班的时间，周末都可能会出车，所以材料库不能没有人。虽然上班的时间并不是很长，但凭自己对单位的认识和从李师傅的聊天中我可以看出这里的职工都很热爱他们的岗位，而且企业对他们激励也很看重。

企业的有效激励

1、建立科学的、公正的激励机制。激励的目的是为了提高员工的积极性，影响工作积极性的主要因素有：工作性质、领导行为、个人发展、人际关系、薪酬福利和工作环境等。在制定激励制度时体现了科学性，企业系统地分析、搜集了与激励有关的信息，全面了解员工的需求，不断地根据情况的改变制定出相应的措施。另外，激励制度体现了公正的原则。例如，企业的员工基本上都是本地居民，对于人际关系和工作环境上都有一定的优势，而且在本地兴建起了学校，为解决子女教育迈出了有力的一步。

2、精神激励与物质激励并重。不可否认，高薪与良好的福利待遇在此发挥出了吸引人才、留住人才的效力，但随着员工需求的不断满足，其需求将会变化，产生更深层次的需求。此时，企业在激励时将物质激励与精神激励进行有机的结合，在形式上多样化，保证了实现激励效应的最大化。对于一些工作表现比较突出的优秀员工，企业采用精神激励的方法，给予必要的荣誉奖励。例如，管理者向干得好的员工表示祝贺，最简单的方式是说一句“干得不错”，对他们的工作表示认可。对于渴望社会赞同的员工，管理者公开对他们的成绩表示认可，满足他们的成就感。为了加强团队的凝聚力，管理者还召开会议来表扬那些有成效的团队。

4、对员工分层次进行激励。根据马斯洛的需求层次理论，企

业的不同层次的员工对于激励的需求是不尽相同的，很多企业 在实施激励措施时，并没有对员工的需求进行认真的分析，“一刀切”地对所有人采用同样的激励手段，结果适得其反。从事简单劳动的员工，创造的价值较低，人力市场供应充足，对于他们采用物质激励是适用的和经济的，采用物质激励会更有效。对于，高层次的技术技术人员和管理人员，来自于内在精神方面对成就的需要更多些，而且他们是企业价值的重要创造者，企业希望将他们留住。因此，企业除尽量提供优裕的物质待遇外还注重精神激励和工作激励，如优秀员工奖、晋升、授予更重要的工作、创造宽松的工作环境。以及尽量提供有挑战性的工作等，出国学习等来满足这些人的需要。

5、了解员工需求，实施个性化激励。在管理实践中，企业对职工中的个人实施有效的激励，首先是对人的认识为基础。了解其动机和需求。对于不同的员工企业具体分析，采取不同的激励方法，有针对性地进行激励。例如，年轻的员工比较重视拥有自主权及创新的工作环境，中年员工比较重视工作与生活的平衡及事业发展的机会，年龄较大的员工则比较重视工作的稳定性。女性员工相对而言对报酬更为看重，而男性员工则更注重企业和自身的发展。因此，企业在制定激励机制时考虑到企业的特点和员工的个体差异，例如对于新员工企业将其派往一线工作，环境比较艰苦，并为其安排住处，一般都是年纪轻的住在一起；对于上了年纪的员工，企业考虑到其身体状况，基本都派往二线做些稳定的工作。而女性员工都会安排些较轻松的活。根据不同的员工，实施不同的激励措施。

实习感悟与总结

两个月的实习生涯很快就结束了，在这短暂的学习中，我结合自己所学，总结出了以下几点并且提出了自己的建议：

国有企业存在的问题

虽然国有企业福利相当好，有利于对员工进行有效的激励，但其监管制度不严格，迟到早退现象严重，很多员工认为当天下午没事干，便不来单位，在制度上造成了混乱。

国有企业的工作一般很稳定，一般不降工资也不降职位，只要把本职工作完成就是任务。与私企相比，这是一大弊端，当员工工作稳定后，便缺少把工作做好做优的意识，积极性不高，难以实现企业最大价值。

私企一般都是通过竞争选用企业员工，优胜略汰，而国企相当一部分是本局子弟，很多是在外面找不到工作，或是学历不够，通过本企业的福利政策在本企业招工，解决工作难题。
个人建议

对于优秀者首先考虑其上岗或是提升，而不是根据工龄晋升。对于招进的本局子弟，应限制学历，这样一方面可促进少年儿童的学习欲望，另一方面可有效提高本企业全名素质。实习的生活很短暂，但在这短暂的时间里我学到的知识却是不可量化的。首先是与李师傅建立了很好的师徒关系，这为我的实习生活增添了不少色彩；其次是巩固了所学的知识，虽然实习中并没有实际运用到大学里学到的知识，但通过自己的总结，发现理论与实际是密不可分的；最后，也是最重要的是我积累了人生的经验，这是很重要的一课，让我了解了国企的基本运营状况，为以后的工作奠定了坚实的基础。

工商管理实践报告篇六

社会实践报告是社会实践后需要完成的报告。指有目的、有组织、有计划地深入现实、深入社会，完成社会实践活动的总结报告。以下是为大家整理的关于，欢迎品鉴！

实习目的：

- 第一，深入地了解企业的运营环境，并且将学到的知识应用于实际工作中；
- 第二，在实践中掌握自己的不足，测试自己的能力，进而更

好地提高自我。

第三，结合理论与实际，更好的完成毕业论文。

实习岗位：

材料保管员

公司背景：

青海油田位于柴达木盆地西北缘，被昆仑山、祁连山、阿尔金山所环抱。青海石油勘探从195x年开始，截止xx年底，青海油田累计发现地面构造140个，找到不同圈闭、多种储集类型油气田22个，其中油田16个，气田6个。累计探明石油地质储量34765万吨，控制石油地质储量5999万吨，预测石油地质储量41505万吨，探明率为16.2%；探明天然气地质储量3066亿立方米，控制天然气地质储量644亿立方米，预测天然气地质储量2345亿立方米，探明率为12.3%。油气资源探明率还很低，石油、天然气勘探的潜力巨大，前景十分广阔。目前，青海油田是继四川、长庆、新疆之后的全国第四大气区。现已建成涩宁兰、涩格、仙敦、仙翼、南花五条输气管道和一条花格输油管线，总长xx多公里。花格复线正在加紧施工。青海油田在敦煌、格尔木、花土沟建有三个基地。敦煌基地是管理局、油田公司机关和部分二级单位所在地，也是油田教育、科研、多种经营、职工轮休和培训基地；格尔木炼油、化工基地，有一座年加工原油100万吨能力的炼油厂；花土沟原油生产基地是油田勘探开发、生产的第一线，有年产百万吨的尕斯库勒油田。四十多年来，青海石油人，在海拔高、氧气少、自然条件艰苦柴达木盆地，不仅为祖国的石油事业作出了自己的特殊贡献，创造了大量的物质财富，而且培养锻炼了一支特别能吃苦、特别能战斗、特别能奉献的职工队伍，用血汗甚至生命凝结成了以“顾全大局的爱国精神，艰苦奋斗的创业精神，为油而战的奉献精神”为核心内容的柴达木石油精神

实习过程：

xx年7，8月，我在青海油田物资装备公进行了为期两个月的实习。物资装备公司主要负责油田上物资的发放与转运。主要分以下部门：材料部，司机部，验收部，采购部，财务部

等。而我被分到材料部做材料保管员。

材料部有13个库房，每个库房负责的材料有所不同。如一号库房负责汽车上的零件，例如螺丝，轮胎等；二号库房就负责日常办公用品，例如桌子，拖把等。每个库房分工很详细，并且有专门的记录簿。作为材料保管员也分成3个小组，每组4到5个人，设有专门的组长负责各组的日常工作。

上班的第一天，单位分了个李阿姨作为我的师傅。李师傅先带我在单位熟识了一下单位的环境，然后给了我两本小册子：一本是岗位责任制，一本是材料介绍，主要是材料的分类，用途，特点的介绍。

我和李师傅还有一个30出头的阿姨负责五号库房和六号库房，这两个库房的负责节假日的发放品，正逢春节之际，开始的几天时间我们负责库房的材料入库，我们先要查看购料单上的物品数量，然后进行确认，确认无误后签字盖章，最后分类入库。2月十几号的时候就开始物品的发放了，发放的物品主要是食物油，大米，面粉，成箱的苹果等节日的慰问品。如果有人来领东西，现在花名册和领料单上找到他的名字，然后让其签字，确认无误后根据规定发放相应的物资。两个月的时间都很充实，听李师傅说其他组的成员周末都要上班，因为井上的单位需要材料的时候司机岗的师傅们就无固定上班时间，周末都可能会出车，所以材料库不能没有人。虽然上班的时间并不是很长，但凭自己对单位的认识和从李师傅的聊天中我可以看出这里的职工都很热爱他们的岗位，而且企业对他们激励也很看重。

企业的有效激励

1、建立科学的、公正的激励机制。激励的目的是为了提高员工的积极性，影响工作积极性的主要因素有：工作性质、领导行为、个人发展、人际关系、薪酬福利和工作环境等。在制定激励制度时体现了科学性，企业系统地分析、搜集了与激励有关的信息，全面了解员工的需求，不断地根据情况的改变制定出相应的措施。另外，激励制度体现了公正的原则。例如，企业的员工基本上都是本地居民，对于人际关系和工作环境上都有一定的优势，而且在本地兴建起了学校，为解决子女教育迈出了有力的一步。

2、精神激励与物质激励并重。不可否认，高薪与良好的福利待遇在此发挥出了吸引人才、留住人才的效力，但随着员工需求的不断满足，其需求将会变化，产生更深层次的需求。此时，企业在激励时将物质激励与精神激励进行有机的结合，在形式上多样化，保证了实现激励效应的最大化。对于一些工作表现比较突出的优秀员工，企业采用精神激励的方法，给予必要的荣誉奖励。例如，管理者向干得好的员工表示祝贺，最简单的方式是说一句“干得不错”，对他们的工作表示认可。对于渴望社会赞同的员工，管理者公开对他们的成绩表示认可，满足他们的成就感。为了加强团队的凝聚力，管理者还召开会议来表扬那些有成效的团队。

4、对员工分层次进行激励。根据马斯洛的需求层次理论，企业的不同层次的员工对于激励的需求是不尽相同的，很多企业在实施激励措施时，并没有对员工的需求进行认真的分析，“一刀切”地对所有人采用同样的激励手段，结果适得其反。从事简单劳动的员工，创造的价值较低，人力市场供应充足，对于他们采用物质激励是适用的和经济的，采用物质激励会更有效。对于，高层次的技术技术人员和管理人员，来自于内在精神方面对成就的需要更多些，而且他们是企业价值的重要创造者，企业希望将他们留住。因此，企业除尽量提供优裕的物质待遇外还注重精神激励和工作激励，如优秀员工奖、晋升、授予更重要的工作、创造宽松的工作环境。以及尽量提供有挑战性的工作等，出国学习等来满足这些人的需要。

5、了解员工需求，实施个性化激励。在管理实践中，企业对职工中的个人实施有效的激励，首先是对人的认识为基础。了解其动机和需求。对于不同的员工企业具体分析，采取不同的激励方法，有针对性地进行激励。例如，年轻的员工比较重视拥有自主权及创新的工作环境，中年员工比较重视工作与生活的平衡及事业发展的机会，年龄较大的员工则比较重视工作的稳定性。女性员工相对而言对报酬更为看重，而男性员工则更注重企业和自身的发展。因此，企业在制定激励机制时考虑到企业的特点和员工的个体差异，例如对于新员工企业将其派往一线工作，环境比较艰苦，并为其安排住

处，一般都是年纪轻的住在一起；对于上了年纪的员工，企业考虑到其身体状况，基本都派往二线做些稳定的工作。而女性员工都会安排些较轻松的活。根据不同的员工，实施不同的激励措施。

实习感悟与总结

两个月的实习生涯很快就结束了，在这短暂的学习中，我结合自己所学，总结出了以下几点并且提出了自己的建议：

国有企业存在的问题

虽然国有企业福利相当好，有利于对员工进行有效的激励，但其监管制度不严格，迟到早退现象严重，很多员工认为当天下午没事干，便不来单位，在制度上造成了混乱。

国有企业的工作一般很稳定，一般不降工资也不降职位，只要把本职工作完成就是任务。与私企相比，这是一大弊端，当员工工作稳定后，便缺少把工作做好做优的意识，积极性不高，难以实现企业最大价值。

私企一般都是通过竞争选用企业员工，优胜略汰，而国企相当一部分是本局子弟，很多是在外面找不到工作，或是学历不够，通过本企业的福利政策在本企业招工，解决工作难题。

个人建议

对于优秀者首先考虑其上岗或是提升，而不是根据工龄晋升。对于招进的本局子弟，应限制学历，这样一方面可促进少年儿童的学习欲望，另一方面可有效提高本企业全名素质。实习的生活很短暂，但在这短暂的时间里我学到的知识却是不可量化的。首先是与李师傅建立了很好的师徒关系，这为我的实习生活增添了不少色彩；其次是巩固了所学的知识，虽然实习中并没有实际运用到大学里学到的知识，但通过自己的总结，发现理论与实际是密不可分的；最后，也是最重要的是我积累了人生的经验，这是很重要的一课，让我了解了国企的基本运营状况，为以后的工作奠定了坚实的基础。

公司简介：

东营市腾跃化工有限责任公司，是东营大地集团下面所属的子公司，该公司坐落于黄河三角洲南端的广北农场三分场驻地，东邻东王公路600米，西邻东青高速公路200米，南距东青高速公路广北出口500米，交通方便，地理位置优越。

东营市腾跃化工有限责任公司系广北农场所属股份制企业，占地30余亩，目前在岗职工47余人，专业技术人员13余人，公司拥有10000吨/年产氯丙烯设备一套，本装置无废水，无废气排出，对环境无污染，主要产品有氯丙烯、盐酸□d-d混剂、低沸物、环氧氯丙烷、杀虫霜等，该产品是合成甘油的中间体，也是环氧树脂橡胶的原料，并可做溶剂、增塑剂、稳定剂、表面活性剂、医用药品等。但是随着科技的发展和氯丙烯下游产品的不断开发，氯丙烯在精细化工方面的用途越来越广，产品的缺口也在不断增大，该产品已不能完全满足市场需要，特别是逐年出口量的增加和国内化工行业经济复苏，市场前景广阔，它将大大推动公司向综合型、精细化发展的步伐。

实习目的：

熟悉现实企业中人力资源管理的运作体系和管理流程，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。

(一) 日常人事变动的手续办理

日常人事变动主要有员工新进入职、离职、岗位调动和适用转正，这些工作都是人力资源部最基础的人事管理，这也是在腾跃化工公司实习期间每天必做的工作。

(二) 招聘

在这几天中，让我感受最大的就是招聘工作，在公司实习的一个半月，公司开展两次招聘，一次社会招聘、一次校园招聘，虽然说每次招聘我只是打杂的助手，但是

(三) 绩效评估

虽然说在刚开始进到公司，对于绩效评估并没有让我全权负责，但是在这一个半月的实习期内，对于绩效评估还是学到

了很多东西。绩效评估是一项系统工程，绩效考核也称成绩或成果测评，绩效考核是企业为了实现生产经营目的，运用特定的标准和指标，采取科学的方法，对承担生产经营过程及结果的各级管理人员完成指定任务的工作实绩和由此带来的诸多效果做出价值判断的过程。

为期一个半月的寒假实习，我非常重视，也很认真。因为我们平时只能从课本上学习理论知识，能有这样的实践机会，当然就格外珍惜，希望能够通过实践学习一些书本学习不到是知识，积累实践经验，为日后参加工作打下基础。

由于缺乏实践经验，我对民营企业性质的人力资源管理工作了解不多，认识不深。为了能更快适应环境，更好的开展工作，我特别注重加强专业知识的学习，坚持“向同事学、向书本学”的思路，不断提高业务水平，以弥补自身专业知识结构的欠缺和阅历短浅的受限。由于刚刚进入企业进行实习，企业中的每一位和同事都是我的老师，他们的丰富经验是一笔宝贵的财富，是我不断学习的源泉。为此，我积极向身边的、同事和前辈们请教，虚心吸取他们的宝贵经验，以他们的工作思路、言行举止、工作程序和工作方法为榜样，规范和纠正自己方法、思路上的缺陷。另一方面，通过系统的学习企业人力资源开发与管理、民营企业党务管理实务等业务知识，熟悉人事的工作流程。

这次实践经历让我发现，理论与实际的差距：刚踏上社会的我跃跃欲试，大有气吞山河之势，因为我平时学的知识终于可以派上用场了。但后来实践发现实际上我看的只是基本理论学，尚未具有发展潜力，没有融入企业。学校主要是通过学习，掌握观察问题、分析问题、解决问题的思路和方法。走进企业才发现作为人力资源工作者一要熟悉国家人事劳动及其他法律法规政策，二要掌握最新的人力资源理论和技术，三要具备战略家的某些素质，最重要的是能够根据外部环境的变化和企业实际把学到的知识具体化。因为知识老化速度以加快企

业外部环境变化更快更复杂，到社会上继续学习才是理论与实际的最佳结合办法，大学课堂上学的都是理论知识，很多

案例的分析其实也都不够真实，而且还会失去现实意义。工作中的人力资源管理工作，很多方案如果用大学的理论知识来做，最后都实行不通的，甚至会被全盘否定掉。

要认真学习业务知识，在工作上争创佳绩。要成为一名合格的企业管理层员工，首要条件就是成为业务上的骨干。对于我来说，首要任务就是要学习、熟练掌握业务知识，始终一积极的工作态度、高度的责任感和只争朝夕的精神投入到工作中；要在加强业务知识学习的同时，踏踏实实的做好本职工作，戒骄戒躁，争取在自己的工作岗位上做出优异的成绩在。要扬长避短，不断完善自己。要正确的认识自己，在工作中不但要发扬自己的优点，还要客观地面对自己的不足之处，更进一步注重锻炼自己的应变能力、协调能力、组织能力以及创造能力，不断在工作中学进取。

人力资源工作是建设社会主义现代化强国的宝贵财富，但是我国的人力资源管理状况，尤其是企业的人力资源管理与西方发达国家还存在着较大的差距。如何改善人力资源管理，充分发挥人力资源的使用效益，从而实现人力资源的可持续性发展，已成为每一个企业所面临的重要课题。

因此我在针尖公司学到的不仅仅是职业技能，更可贵的是学到如何先去做个正直、无私、博学的人。也为我今后的学习指明了方向。以下是我对人力资源管理：

1、在激烈竞争的现代企业中，企业如果没有创新，就很难发展，即使生存也会面临危机在管理上也是如此，企业通过不断地自我否定、自我超越，来提高管理水平，提高人力资源的利用效率。

2、首先我们企业应该要树立人力资源管理的观念，将人力资源管理纳入企业的发展战略之中。

3、人力资源管理要与企业的经济挂钩，建立多种形式的系统化的激励机制，重视精神激励。

1) 目标设定方面不仅要体现企业目标的要求，还必须要满足职工个人发展的需求

2) 物质激励是基础，但不是万能的，精神激励是根本，二者的完美结合才能使企业真正留住人才

4、要充分利用外部资源为企业人力资源发展服务。

不知不觉一个半月的实习期结束了，在这段时间真的很高兴，身上学了还多有关人力资源的知识，课外的知识。这一个过程是值得我回忆的。这几天专业实践，所学到的和接触到的给人以启发，对我们这些在校大学生，对以后要从事的就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。

在学校领导及工商管理教研室老师的组织带领下，我们工商管理专业12级学生进行了为期一周的企业认知实习。

实习地点是湘潭xx超市驻湖南工程学院新校区分店

经过了在超市一周的认知实习，我对万福隆连锁超市的基本情况，包括它的发展历史，企业文化，企业的经营理念与经营方针，企业的发展目标与发展前景等都有了一定的了解与认识。通过这次的实习，我更加了解在工作时的注意事项，及企业的货物管理情况。

实习企业简介

超市的发展现景

湖南xx商贸有限公司是一家专业的便利店连锁企业，公司成立于2015年9月，自从第一家校园超市开业以来，已在湘潭、长沙地区发展了近200间连锁店。公司志立于好邻居、好伙伴的市场定位，为广大市民提供了实惠的商品和优质的服务，获得了良好的社会效益。公司吸纳了一批既有零售专业知识又有实战经验的优秀人才，全心全意为门店服务，为门店争取最大限度的利益，广大加盟者凭借万福龙的牌优势以及专业的管理团队，取得良好的经济效益。我们的近期目标为□20xx年发展门店达200家□20xx年连锁门店达250家□20xx年门店总数突破300家。未来五年将打造成为三湘大地最大、最专业的连锁便利店品牌。

超市的组织体系

湖南xx商贸有限公司由董事长兼总经理主管，其下有业务中心、发展中心、结算中心和行政中心，其中业务中心包括采购部、市场部、物流部；发展中心包括加盟事业部、督导部、

校园事业部和电子商务部;结算中心包括会计部、出纳部和信息部;行政中心则包括人力资源、工程部和针棉部。合计十三个部门。

市场部的职责实现公司市场的开发目标,制订和实施开发市场计划,负责市场开发政策的制订与施行和人员管理,做市场调研与市场预测,市场工作的监察与评价组织,指导各项工作等。2. 人力资源部的职责:人力资源部要站在公司发展的角度,创新工作方法,借鉴国内外成功企业培养人才的方法,培养适合企业发展需要的复合型人才。要制定出切实可行的干部、员工培训方案,做到培训有内容、计划有考核。

(1)要做好业务技能培训工作,开展在服务水、设备设施管理和安全工作等方面的培训,通过培训全面提高员工对区域管理范围内的业务技能

(2)是抓好干部队伍的理论学习.重点解决思想上和作风上存在的问题和不足.增强干部队伍学习的自觉性和执行能力.另外.人力资源部要在现有的基础上.利用公司组织干部学习的机会.在方式.内容上做出统筹安排.同时还要借助外脑.聘请专家来授课.进一步拓宽我们的视野.提高研究问题和解决问题的能力.另一方面制订出培养年轻干部和新的用人标准.广泛招纳结构合理.素质优良的优秀人才.培养新生力量.同时还要积极的创造条件.使更多的优秀人才获得深造的机会.打造一支思想过硬.作风优良.技术精湛.一职多能的优秀干部和员工队伍.3. 物流部岗位职责深入了解商品价格信息.及时掌握市场动态.为公司大宗物资采购提供决策依据。建立和健全公司物资采购,配置,流通各环节的规章制度和工作规范.,承担物流部日常事务工作.完成公司各项物资招标任务。加强与各实体联系.及时掌握实体物责任在于买质量好的商品,谈最好的供货条件,做好促销企划工作,为公司取得最大的利润。资采购动态.提出采购建议和提供优质服务.指导各实体小宗物资采购工作.完成公司领导交办的各项工作.配合公司各职能部门做公司的其它工作.4. 商务部职责(1)负责公司业务拓展的规划及可行性方案的制定及执行.(2)负责公司经营指标的分解及评效的分析.

(3)负责开展市场竞争对手.消费倾向.产品开发的调研工

作。(4)负责制定招商计划.并制定招商政策和与其他公司合作方式。(5)负责制订公司业务谈判及组织实施(6)负责各项业务合同的保管.查询.建立合同档案. 5. 信息部职责(1)坚决服从分管上司的统一思想指挥.认真执行其工作指令(2)严格遵守公司规章制度.认真履行其工作职责(3)负责制订公司计算机开发应用计划.有步骤地开发计算机应用软件.逐步实现企业管理现代化(4)负责公司微机网络系统的维护.管理.数据信息处理.管理系统___.保证网络系统的正常运行参与新程序.新系统的设计开发.制订计算机管理的各种规章制度及必要的操作规程,

实习过程

根据学校的安排,在临近期末,我们人力12级在超市实习了一周。可以说我们在这一周的实习中除了学到了很多在课堂没学到的知识外,还有意外的收获,不但接触了社会,亲历了工作的艰辛,还根据社会的需求和自己的预期来确定自己的社会定位。以前一直觉得这种连锁超市的运营状况离我们似乎很遥远,可没想到就确实见到了。细细想来,主要可分为以下几个过程:

真正意义上接触了社会,完成了一次从大学生到社会人士的转变。过程短,经历却很多。

见到了向往已久的大公司的庐山真面目。认识并了解这些大企业。了解了他们的运作模式,经营理念以及经营方式,发展方针,发展前景。

学到一些为人处事的道理,也学会了如何与人主动交往。明白了作为大学生的我们,要以怎样的方式去充实自己,去为未来做准备。明白了作为一个企业领导人应当具备反而素质,而我们要怎样做才能具备成为一个优秀领导的资格。

通过这次实习,我更加明确了我的目标,我想它会一直为我指明前进的道路的。

个人对企业有些建议,希望企业能够采纳:

因此当加快建设步伐,完善企业治理结构。应建立良好的产权清晰、政企分开、权责明确的企业领导机制,组织制度以及人员管理结构。

因而企业应当加快改组步伐,形成科学、合理规范的管理模式。

同时集团应明确目标, 适时地按照市场规律兼并、重组, 以最快的速度形成最优化的经济管理规模, 设置一套成熟、规范系统的管理制度, 以抵御全球的经济变化, 实现企业的做大、做强目标。

将企业资产产权本收归国家或集体所有, 进一步刺激管理者经营管理的积极性; 实施政企相分离, 政权和企业权利相分离有利于湘电与江麓重工展自身管理理念, 不受政权的干预, 促使湘电企业以高效益运转; 所有权和经营权相分离, 以适应国际潮流及企业发展的需求。

加强有效的人力资源管理, 明确各级各类岗位的管理权限并实行动态管理; 在进行公司人力资源管理体系的建设的同时, 推动公司建立现代企业管理制度。我认为应主要做好以下四个方面的工作: 开展员工职业生涯管理; 塑造学习型组织; 科学进行绩效考核与评估; 完善薪酬福利与激励机制。

实习企业管理现状及存在的问题

管理不规范

许多部门的管理体制不健全, 更没有一套成熟、规范系统的管理制度, 很大部分企业是被动反应型的, 受国内同行或国际环境的影响较大。著名学者郭重庆认为当前中国企业最缺的是企业管理, 国内企业危机多半来自经营管理不善, 企业竞争实质上是管理水平的较量, 资源(知识、劳力、资本)的可获性是平等的、开放的, 而通过管理实现资源的优化配, 并赢得效益在企业间却存在着差异。

缺乏长远的战略目标

我国企业中有相当部分没有长远的战略目标, 一味追求的是短期效益或者仅仅是利润短暂最大化以及规模的增长; 也有些企业虽然制定了长远的战略目标, 但目标不符合实际, 容易使企业为实现这个战略目标而陷入多元化经营的陷阱。

缺乏应有的激励机制

在市场经济条件下, 激励机制是企业发展的不可忽略的一个战略。在当今社会, 适当的激励是企业发展的动力, 只有充分激发管理者及员工的潜能, 让他们看到企业的发展和自己的利益是息息相关的, 也是为自己谋福利时, 才能充分调动他们的积极性。万福龙没有明晰的激励方式, 也就没有百分之百地激发人的潜

能和动力。

缺乏有效人力资源管理

公司的人力资源管理是公司的一个关键性因素。如果对员工进行有效管理与分配,直接关系到整个公司的效率与发展。集团公司定位不清晰,导致组织机构臃肿,组织职能不明确。业务流程不畅,工作效率低。

实习的收获与体会

短短一周的实习,我们小组的工作态度令店长很满意,得到了充分的肯定和表扬,在这过程中我们虽然没有啥物质上的奖励,但学到了很多书本上没有的东西,开阔了眼界,并且认识到了很多自身的缺点及不足。

俗话说:问渠那得清如许,唯有源头活水来。在实习过程中,这句话得到了最大的验证。书本上的东西终究是浅显的,要学会回归社会,一定要在实践中学到真正的内涵。

心态上调整的体会收获:学校人向社会人转变,在学校接受了十多年的教育,真正的和社会接触并不是太多,而这次认识实习,则是由学校人走向社会人的其中一个缓冲阶段。在这个过程中最需要调整的就是心态。我们并不是什么天之骄子,也没有什么可以值得炫耀的资本,而从学校走出就直接到一个公司最基层上班,接受公司严格的规章制度约束,以及体力,心力上等等的挑战,当然这中间最大的挑战就是我们自己心理上的调整。要有一切归零心态,从零开始,我们不可以改变环境,只有改变自己来适应这个环境。

相关知识上的收获:我由一个不熟悉超市物流,仓储,营销,管理等等,到对这些相关知识的了解熟悉。以及与自己相关知识的进一步学习加强,如管理学,物流学,计算机,营销渠道管理等等。很多工作都是一项需要挑战一个人综合能力的,在工作中,我认识到了自身知识不足和优势,这促使我改进和加强。

人生目标感的清晰:通过这次实习,我自身其他各方面都有所提升,如交际,口才,做事情,心理等等,但是最大的收获,是让我认清了我自己身上的优势和不足,以及如何去规划自己的时间,工作,生活,使我对自己的时间、目标有了更加清楚的合理分配方式。

顾客就是上帝，做买卖的不仅要了解自己的商品还要了解自己的顾客。我不敢苟同顾客就是上帝这句话，在我的思想里，商人把顾客奉为上帝，终极目标还是获利。教科书和著名经济学家教给我们要以顾客为导向，满足顾客的需求，我很认同这个思想，顾客需要什么，我们满足他什么，这样才可谋求更大的利润。撇开理性层面，从感性的层面上讲，了解顾客(需求)、了解商品，让我觉得做工作时更得心应手、方便。做任何事诚信一直都是不能忽视忘记的。俗话说人无信而不立，诚信是做人之本，要想作为一个成功的经营管理者，必须得做到言而有信。超市是一个薄利多销的企业，需要的是留住老顾客，吸引新顾客。顾客越多，效益越好。如果一个超市想以次充好，廉物高售，那么这个超市离关门大吉应当是不远了。当超市内出现了货物质量问题时，该向顾客道歉的及时道歉，该赔偿的及时赔偿，该退换的及时退换，做到顾客对商品和服务满意.放心。诚信是立人之本，狡诈是害人之源。作为经营管理者绝对不能为牟取暴利而损害消费者的权益。要知道，顾客就是上帝。在上帝面前是没有谎话可言的。一个超市，甚至是一个企业，最重要的就是诚实与信用。做人亦如此。

超市存在问题及个人建议

超市没有特别注重对员工的精神激励。在我们实习期间也有很多的空闲时间，虽然工作要劳逸结合，但店长并没有对我们严加束缚，而且在休息期间店长没有及时地和我们分享店里的营业额，让我们做事没有太大的动力，激励效果不强，会出现磨洋工的问题。

在超市内员工的工作状态处于被动。客人过来买东西，店里的正式员工就只在收银台前

负责结账，除非有客人询问有关商品的问题他们才会有所反应，这不能使顾客感到宾至如归，

从而降低了客人的购买欲，影响超市的营业额。我认为员工在工作时应该一直处于精神饱满、

时刻为顾客解答疑问的状态，而不是让顾客被动。

以上两点只是我自己的个人观点，还望老师能不吝赐教。

工商管理实践报告篇七

工商管理系实习报告]我所实习的科利公司，隶属于中港第一航务工程局第二工程公司，20**年工商管理实习总结工商管理实习报告工商管理系实习报告。中港第一航务工程局第二工程公司成立于1953年，是以水工、市政、工民建、路桥、安装工程等为主要经营项目的国有大型骨干建筑施工企业，具有航务工程总承包一级、房建二级、市政、水利水电三级、地基与基础一级、钢结构一级、机电设备安装一级、商砼与预制构件二级、勘察设计甲级、计量二级、建筑材料试验甲级等资质。公司现有正式职工3000余名，先进的工程技术装备千余台；拥有2.6万平方米的高层办公楼和30多万平方米的生产基地；近700米的工作船码头和4万余平方米的海域，固定资产达3亿多元。公司于1998年通过了iso9002质量体系认证；1999年通过了iso10012国际标准认证，取得了“计量保证确认合格证书”；2001年通过了iso9001国际质量管理体系认证。

回顾实习生活，感触是很深的，收获是丰硕的。实习中，我采用了看、问等方式，对科利公司的日常管理工作的开展有了进一步的了解，分析了公司业务开展的特点、方式、运作规律。同时，对公司的“浇注明天”的服务品牌，“构筑精品，造福社会”的企业使命，“务实求新、敢争一流”的企业精神有了初步了解。

一、坚持以经营为龙头，不断开拓山东地区传统施工领域

抢抓水工市场快速发展的良好机遇，进一步加大了对青岛港、烟台港、日照港等大型水工工程的跟踪公关力度，认真作好了北船重工搬迁、奥运基础设施建设的经营工作，承揽到北船重工大坞、烟台港三期二阶段、奥运会青岛国际帆船中心标段、日照港中港区东部岸线等工程，确保了传统市场战略项目不丢失。同时，发挥地域优势广揽信息，积极跟踪，承揽到东营港扩建和蓬莱国电等工程，在开拓传统工程领域发

面取得了新进展。

二、强化三标一体管理体系运行，有效的促进了企业管理水平的提高

切实加大三标一体管理体系运行力度，进一步强化了体系检查、文体整改和业务指导，对内审发现的问题及时进行了整改追踪检验，建立了基层单位与机关部室双向评价体系，不合格报告同比降低了50%，符合率和得分率较前年有了增长，三标一体管理体系得到有效的运行。

三、坚持以经营为龙头，积极实施1433经营举措，促进经营持续发展。

1433经营思路具体内容是：公司成立一个精干高效、信息反馈迅速的公司经营领导小组，切实加强对经营工作的领导；建立经营分公司、厦门分公司、上海分公司和陆域经营分公司四个经营分公司的经营运行体制，增强开拓市场的能力；坚持以市场价中标，不投亏损标，诚信合作、互惠共赢三项经营原则；充分调动公司经营部、经营分公司和经营人员三方面经营积极性。

在新的经营思路指引下，公司将继续加大对山东地区传统市场的开拓力度，全力以赴地做好前湾港、日照港、烟台港新建码头、黄岛招商国际码头、青黄复线、青黄隧道、东营港后续工程等工程项目的跟踪公关工作，紧盯不放，志在必得，巩固传统市场，力争在承揽特大型工程项目上有所突破。继续坚定不移地开拓南方市场，干好厦门、温州、海南等在建项目，赢得业主满意，树立企业形象。发挥经营分公司的作用，加大对重点工程的经营公关力度，做好投标工作，确保目标工程不丢失。以项目为依托，在开拓新的市场上有所作为，保持南方地区经营产值持续增长。坚定不移地开拓桩基市场，切实加大桩基设备投入，锻炼桩基施工队伍，进一步增强桩基施工能力。坚持水陆并进，提高规模效益。利用房

建施工总承包一级资质，认真总结路桥施工经验、教训，加大陆域市场开拓力度，实现陆域市场的稳步发展。

同时通过实习我发现中港第一航务工程局第二工程公司附属单位科利公司也存在问题：

1、市场观念和经营体制不适应公司快速发展的要求，市场开拓的步伐与企业快速发展的要求有差距；经营体制还不完善，经营队伍、经营人员的责权利还有待于进一步提高。

2、施工组织管理观念有待进一步转变，在施工过程中按照施工合同要求进行施工组织管理的意识不强，施工管理现状与施工管理科学化、规范化存在较大差距，只是我们有的项目在开工初级阶段和施工过程中难以进入状态，不能满足业主要求。

3、成本意识不强，成本控制水平不高，个别项目不存在管理粗放、施工大手大脚的现象，向管理要效益、向科技创新要效益的意识还没有牢固树立起来，以至于我们的成本控制与先进的施工企业还存在较大的差距，市场竞争力不强。

4、对分包队伍的管理制度和程序化还不完善，在分包合同管理方面存在程序不衔接、管理不闭合的现象；项目部对分包队伍管理的重视程度不够，在管理手段和制度落实上存在薄弱环节。

5、依法治企、依法维权和自我保护意识不强，不能够充分运用法律手段维护企业利益，特别是领导干部的法律知识和依法治企的意识还不适应市场经济的要求。

对此，我提出了我的有关建议和对策：

一、进一步强化生产是经营继续的观念。

企业的发展取决于经营的质量和效果，只有广开源头，多揽工程，企业发展才有保障。随着市场竞争的日益激烈，干好在建工程是承揽后续工程、开辟新市场的必然要求和前提条件。因此，我们要进一步强化生产是经营继续的观念，干精品、打品牌，树立一流的企业形象。

二、树立零缺陷、低成本向精细化管理要效益的观念。

三、进一步推进和规范项目管理

通过对资金管理、劳务层管理、物资管理、，加强项目基础管理，结合三标一体管

理体系运行,完善项目管理，加大监控检查整改力度，达到闭环管理。建立公司综合考评体制，加大对工程质量、安全、文明工地的检查力度，抓好整改落实，促进施工管理水平的提高。

四、推进依法治企，维护企业合法权益。

深入开展法制宣传教育，进一步增强广大干部职工的法制意识。强化领导干部，特别是

中层干部的法制培训，增强领导干部的依法经营，按章办事的能力，完善管理体制，明确责任分工，加强业务培训，提高公司法律事务整体管理水平。

工商管理实践报告篇八

我所实践的科利公司，隶属于中港第一航务工程局第二工程公司。中港第一航务工程局第二工程公司成立于1953年，是以水工、市政、工民建、路桥、安装工程等为主要经营项目

的国有大型骨干建筑施工企业，具有航务工程总承包一级、房建二级、市政、水利水电三级、地基与基础一级、钢结构一级、机电设备安装一级、商砼与预制构件二级、勘察设计甲级、计量二级、建筑材料试验甲级等资质。公司现有正式职工3000余名，先进的工程技术装备千余台；范文写作拥有万平方米的高层办公楼和30多万平方米的生产基地；近700米的工作船码头和4万余平方米的海域，固定资产达3亿多元。公司于1998年通过了iso9002质量体系认证；1999年通过了iso10012国际标准认证，取得了“计量保证确认合格证书”；xx年通过了iso9001国际质量管理体系认证。

回顾实践生活，感触是很深的，收获是丰硕的。实践中，我采用了看、问

2——有效的促进了企业管理水平的提高

切实加大三标一体管理体系运行力度，进一步强化了体系检查□xx文体整改和业务指导，对内审发现的问题及时进行了整改追踪检验，建立了基层单位与机关部室双向评价体系，不合格报告同比降低了50%，符合率和得分率较前年有了增长，三标一体管理体系得到有效的运行。

三、坚持以经营为龙头，积极实施“1433”经营举措，促进经营持续发展。

各位读友大家好，此文档由网络收集而来，欢迎您下载，谢谢

工商管理实践报告篇九

在学校领导及工商管理教研室老师的组织带领下，我们工商管理专业12级学生进行了为期一周的企业认知实习。

实习地点是湘潭**超市驻湖南工程学院新校区分店

经过了在超市一周的认知实习，我对万福隆连锁超市的基本情况，包括它的发展历史，企业文化，企业的经营理念与经营方针，企业的发展目标与发展前景等都有了一定的了解与认识。通过这次的实习，我更加了解在工作时的注意事项，及企业的货物管理情况。

实习企业简介

超市的发展现景

湖南**商贸有限公司是一家专业的便利店连锁企业，公司成立于2015年9月，自从第一家校园超市开业以来，已在湘潭、长沙地区发展了近200间连锁店。公司志立于好邻居、好伙伴的市场定位，为广大市民提供了实惠的商品和优质的服务，获得了良好的社会效益。公司吸纳了一批既有零售专业知识又有实战经验的优秀人才，全心全意为门店服务，为门店争取最大限度的利益，广大加盟者凭借万福龙的牌优势以及专业的管理团队，取得良好的经济效益。我们的近期目标为□20xx年发展门店达200家□20xx年连锁门店达250家□20xx年门店总数突破300家。未来五年将打造成为三湘大地最大、最专业的连锁便利店品牌。

超市的组织体系

湖南**商贸有限公司由董事长兼总经理主管，其下有业务中心、发展中心、结算中心和行政中心，其中业务中心包括采购部、市场部、物流部；发展中心包括加盟事业部、督导部、校园事业部和电子商务部；结算中心包括会计部、出纳部和信息部；行政中心则包括人力资源、工程部和针棉部。合计十三个部门。

市场部的职责实现公司市场的开发目标，制订和实施开发市场计划，负责市场开发政策的制订与施行和人员管理，做市场调研与市场预测，市场工作的监察与评价组织，指导各项

工作等。2. 人力资源部的职责：人力资源部要站在公司发展的角度，创新工作方法，借鉴国内外成功企业培养人才的方法，培养适合企业发展需要的复合型人才。要制定出切实可行的干部、员工培训方案，做到培训有内容、计划有考核。

(2)是抓好干部队伍的理论学习.重点解决思想上和作风上存在的问题和不足.增强干部队伍学习的自觉性和执行能力.另外.人力资源部要在现有的基础上.利用公司组织干部学习的机会.在方式.内容上做出统筹安排.同时还要借助外脑.聘请专家来授课.进一步拓宽我们的视野.提高研究问题和解决问题的能力.另一方面制订出培养年轻干部和新的用人标准.广泛招纳结构合理.素质优良的优秀人才.培养新生力量.同时还要积极的创造条件.使更多的优秀人才获得深造的机会.打造一支思想过硬.作风优良.技术精湛.一职多能的优秀干部和员工队伍.3.物流部岗位职责深入了解商品价格信息.及时掌握市场动态.为公司大宗物资采购提供决策依据。建立和健全公司物资采购，配置，流通各环节的规章制度和工作规范.，承担物流部日常事务工作.完成公司各项物资招标任务。加强与各实体联系.及时掌握实体物责任在于买质量好的商品，谈最好的供货条件，做好促销企划工作，为公司取得最大的利润。资采购动态.提出采购建议和提供优质服务.指导各实体小宗物资采购工作.完成公司领导交办的各项工作.配合公司各职能部门做公司的其它工作.4.商务部职责(1)负责公司业务拓展的规划及可行性方案的制定及执行.(2)负责公司经营指标的分解及评效的分析.

实习过程

根据学校的安排，在临近期末，我们人力12级在超市实习了一周。可以说我们在这一周的实习中除了学到了很多在课堂没学到的知识外，还有意外的收获，不但接触了社会，亲历了工作的艰辛，还根据社会的需求和自己的预期来确定自己的社会定位。以前一直觉得这种连锁超市的运营状况离我们似乎很遥远，可没想到就确实确实见到了。细细想来，主要可

分为以下几个过程：

真正意义上接触了社会，完成了一次从大学生到社会人士的转变。过程短，经历却很多。

见到了向往已久的大公司的庐山真面目。认识并了解这些大企业。了解了他们的运作模式，经营理念以及经营方式，发展方针，发展前景。

学到一些为人处事的道理，也学会了如何与人主动交往。明白了作为大学生的我们，要以怎样的方式去充实自己，去为未来做准备。明白了作为一个企业领导人应当具备反而素质，而我们要怎样做才能具备成为一个优秀领导的资格。

通过这次实习，我更加明确了我的的人生目标，我想它会一直为我指明前进的道路的。

个人对企业有些建议，希望企业能够采纳：

因此当加快建设步伐，完善企业治理结构。应建立良好的产权清晰、政企分开、权责明确的企业领导机制，组织制度以及人员管理结构。

因而企业应当加快改组步伐，形成科学、合理规范的管理模式。同时集团应明确目标，适时地按照市场规律兼并、重组，以最快的速度形成最优化的经济管理规模，设置一套成熟、规范系统的管理制度，以抵御全球的经济变化，实现企业的做大、做强目标。

将企业资产产权本收归国家或集体所有，进一步刺激管理者经营管理的积极性；实施政企相分离，政权和企业权利相分离有利于湘电与江麓重工展自身管理理念，不受政权的干预，促使湘电企业以高效益运转；所有权和经营权相分离，以适应国际潮流及企业发展的需求。

加强有效的人力资源管理，明确各级各类岗位的管理权限并实行动态管理；在进行公司人力资源管理体系的建设的同时，推动公司建立现代企业管理制度。我认为应主要做好以下四个方面的工作：开展员工职业生涯管理；塑造学习型组织；科学进行绩效考核与评估；完善薪酬福利与激励机制。

实习企业管理现状及存在的问题

管理不规范

许多部门的管理体制不健全，更没有一套成熟、规范系统的管理制度，很大部分企业是被动反应型的，受国内同行或国际环境的影响较大。著名学者郭重庆认为当前中国企业最缺的是企业管理，国内企业危机多半来自经营管理不善，企业竞争实质上是管理水平的较量，资源(知识、劳力、资本)的可获性是平等的、开放的，而通过管理实现资源的优化配，并赢得效益在企业间却存在着差异。

缺乏长远的战略目标

我国企业中有相当部分没有长远的战略目标，一味追求的是短期效益或者仅仅是利润短暂最大化以及规模的增长；也有些企业虽然制定了长远的战略目标，但目标不符合实际，容易使企业为实现这个战略目标而陷入多元化经营的陷阱。

缺乏应有的激励机制

在市场经济条件下，激励机制是企业发展的不可忽略的一个战略。在当今社会，适当的激励是企业发展的动力，只有充分激发管理者及员工的潜能，让他们看到企业的发展和自己的利益是息息相关的，也是为自己谋福利时，才能充分调动他们的积极性。万福龙没有明晰的激励方式，也就没有百分之百地激发人的潜能和动力。

缺乏有效人力资源管理

公司的人力资源管理是公司的一个关键性因素。如果对员工进行有效管理与分配,直接关系到整个公司的效率与发展。集团公司定位不清晰,导致组织机构臃肿,组织职能不明确。业务流程不畅,工作效率低。

实习的收获与体会

短短一周的实习,我们小组的工作态度令店长很满意,得到了充分的肯定和表扬,在这过程中我们虽然没有啥物质上的奖励,但学到了很多书本上没有的东西,开阔了眼界,并且认识到了很多自身的缺点及不足。

俗话说:问渠那得清如许,唯有源头活水来。在实习过程中,这句话得到了最大的验证。书本上的东西终究是浅显的,要学会回归社会,一定要在实践中学到真正的内涵。

心态上调整的体会收获:学校人向社会人转变,在学校接受了十多年的教育,真正的和社会接触并不是太多,而这次认识实习,则是由学校人走向社会人的其中一个缓冲阶段。在这个过程中最需要调整的就是心态。我们并不是什么天之骄子,也没有什么可以值得炫耀的资本,而从学校走出就直接到一个公司最基层上班,接受公司严格的规章制度约束,以及体力,心力上等等的挑战,当然这中间最大的挑战就是我们自己心理上的调整。要有一切归零心态,从零开始,我们不可以改变环境,只有改变自己来适应这个环境。

相关知识上的收获:我由一个不熟悉超市物流,仓储,营销,管理等等,到对这些相关知识的了解熟悉。以及与自己相关知识的进一步学习加强,如管理学,物流学,计算机,营销渠道管理等等。很多工作都是一项需要挑战一个人综合能力的,在工作中,我认识到了自身知识不足和优势,这促使我改进和加强。

人生目标感的清晰：通过这次实习，我自身其他各方面都有所提升，如交际，口才，做事情，心理等等，但是最大的收获，是让我认清了我自己身上的优势和不足，以及如何去规划自己的时间，工作，生活，使我对自己的时间、目标有了更加清楚的合理分配方式。

顾客就是上帝，做买卖的不仅要了解自己的商品还要了解自己的顾客。我不敢苟同顾客就是上帝这句话，在我的思想里，商人把顾客奉为上帝，终极目标还是获利。教科书和著名经济学家教给我们要以顾客为导向，满足顾客的需求，我很认同这个思想，顾客需要什么，我们满足他什么，这样才可谋求更大的利润。撇开理性层面，从感性的层面上讲，了解顾客(需求)、了解商品，让我觉得做工作时更得心应手、方便。

做任何事诚信一直都是不能忽视忘记的。俗话说人无信而不立，诚信是做人之本，要想作为一个成功的经营者，必须得做到言而有信。超市是一个薄利多销的企业，需要的是留住老顾客，吸引新顾客。顾客越多，效益越好。如果一个超市想以次充好，廉物高售，那么这个超市离关门大吉应当是不远了。当超市内出现了货物质量问题时，该向顾客道歉的及时道歉，该赔偿的及时赔偿，该退换的及时退换，做到顾客对商品和服务满意.放心。诚信是立人之本，狡诈是害人之源。作为经营管理者绝对不能为牟取暴利而损害消费者的权益。要知道，顾客就是上帝。在上帝面前是没有谎话可言的。一个超市，甚至是一个企业，最重要的就是诚实与信用。做人亦如此。

超市存在问题及个人建议

超市没有特别注重对员工的精神激励。在我们实习期间也有很多的空闲时间，虽然工作要劳逸结合，但店长并没有对我们严加束缚，而且在休息期间店长没有及时地和我们分享店里的营业额，让我们做事没有太大的动力，激励效果不强，会出现磨洋工的问题。

在超市内员工的工作状态处于被动。客人过来买东西，店里的正式员工就只在收银台前

时刻为顾客解答疑问的状态，而不是让顾客被动。

以上两点只是我自己的个人观点，还望老师能不吝赐教。

工商管理实践报告篇十

公司简介：

东营市腾跃化工有限责任公司，是东营大地集团下面所属的子公司，该公司坐落于黄河三角洲南端的广北农场三分场驻地，东邻东王公路600米，西邻东青高速公路200米，南距东青高速公路广北出口500米，交通方便，地理位置优越。

东营市腾跃化工有限责任公司系广北农场所属股份制企业，占地30余亩，目前在岗职工47余人，专业技术人员13余人，公司拥有10000吨/年产氯丙烯设备一套，本装置无废水，无废气排出，对环境无污染，主要产品有氯丙烯、盐酸 α -d-d混剂、低沸物、环氧氯丙烷、杀虫霜等，该产品是合成甘油的中间体，也是环氧树脂橡胶的原料，并可做溶剂、增塑剂、稳定剂、表面活性剂、医用药品等。但是随着科技的发展和氯丙烯下游产品的不断开发，氯丙烯在精细化工方面的用途越来越广，产品的缺口也在不断增大，该产品已不能完全满足市场需要，特别是逐年出口量的增加和国内化工行业经济复苏，市场前景广阔，它将大大推动公司向综合型、精细化发展的步伐。

实习目的：

熟悉现实企业中人力资源管理的运作体系和管理流程，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、工作内容

(一) 日常人事变动的手续办理

日常人事变动主要有员工新进入职、离职、岗位调动和适用转正，这些工作都是人力资源部最基础的人事管理，这也是在腾跃化工公司实习期间每天必做的工作。

(二) 招聘

(三) 绩效评估

虽然说在刚开始进到公司，对于绩效评估并没有让我全权负责，但是在这一个半月的实习期内，对于绩效评估还是学到了很多。绩效评估是一项系统工程，绩效考核也称成绩或成果测评，绩效考核是企业为了实现生产经营目的，运用特定的标准和指标，采取科学的方法，对承担生产经营过程及结果的各级管理人员完成指定任务的工作实绩和由此带来的诸多效果做出价值判断的过程。

三、实习收获

为期一个半月的寒假实习，我非常重视，也很认真。因为我们平时只能从课本上学习理论知识，能有这样的实践机会，当然就格外珍惜，希望能够通过实践学习一些书本学习不到是知识，积累实践经验，为日后参加工作打下基础。

由于缺乏实践经验，我对民营企业性质的人力资源管理工作了解不多，认识不深。为了能更快适应环境，更好的开展工作，我特别注重加强专业知识的学习，坚持“向同事学、向书本学”的思路，不断提高业务水平，以弥补自身专业知识结构的欠缺和阅历短浅的受限。由于刚刚进入企业进行实习，

企业中的每一位和同事都是我的老师，他们的丰富经验是一笔宝贵的财富，是我不断学习的源泉。为此，我积极向身边的、同事和前辈们请教，虚心吸取他们的宝贵经验，以他们的工作思路、言行举止、工作程序和工作方法为榜样，规范和纠正自己方法、思路上的缺陷。另一方面，通过系统的学习企业人力资源开发与管理、民营企业党务管理实务等业务知识，熟悉人事的工作流程。

业外部环境变化更快更复杂，到社会上继续学习才是理论与实际的最佳结合办法，大学课堂上学的都是理论知识，很多案例的分析其实也都不够真实，而且还会失去现实意义。工作中的人力资源管理工作，很多方案如果用大学的理论知识来做，最后都实行不通的，甚至会被全盘否定掉。

要认真学习业务知识，在工作上争创佳绩。要成为一名合格的企业管理层员工，首要条件就是成为业务上的骨干。对于我来说，首要任务就是要学习、熟练掌握业务知识，始终一积极的工作态度、高度的责任感和只争朝夕的精神投入到工作中；要在加强业务知识学习的同时，踏踏实实的做好本职工作，戒骄戒躁，争取在自己的工作岗位上做出优异的成绩在。

要扬长避短，不断完善自己。要正确的认识自己，在工作中不但要发扬自己的优点，还要客观地面对自己的不足之处，更进一步注重锻炼自己的应变能力、协调能力、组织能力以及创造能力，不断在工作中学进取。

四、实习心得

人力资源工作是建设社会主义现代化强国的宝贵财富，但是我国的人力资源管理状况，尤其是企业的人力资源管理与西方发达国家还存在着较大的差距。如何改善人力资源管理，充分发挥人力资源的使用效益，从而实现人力资源的可持续性发展，已成为每一个企业所面临的重要课题。

因此我在针尖公司学到的不仅仅是职业技能，更可贵的是学到如何先去做个正直、无私、博学的人。也为我今后的学习指明了方向。以下是我对人力资源管理：

1、在激烈竞争的现代企业中，企业如果没有创新，就很难发展，即使生存也会面临危机在管理上也是如此，企业通过不断地自我否定、自我超越，来提高管理水平，提高人力资源的利用效率。

2、首先我们企业应该要树立人力资源管理的观念，将人力资源管理纳入企业的发展战略之中。

3、人力资源管理要与企业的经济挂钩，建立多种形式的系统化的激励机制，重视精神激励。

1) 目标设定方面不仅要体现企业目标的要求，还必须要满足职工个人发展的需求

4、要充分利用外部资源为企业人力资源发展服务。

不知不觉一个半月的实习期结束了，在这段时间真的很高兴，身上学了还多有关人力资源的知识，课外的知识。这一个过程是值得我回忆的。这几天专业实践，所学到的和接触到的给人以启发，对我们这些在校大学生，对以后要从事的就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。