

社会保险管理实训报告总结与反思(优质5篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，报告的格式和要求是什么样的呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

社会保险管理实训报告总结与反思篇一

户口所在：梅州国籍：中国

婚姻状况：未婚民族：汉族

诚信徽章：未申请身高□170cm

人才测评：未测评体重□55kg

人才类型：在校学生

应聘职位：人力资源

工作年限：0职称：无职称

求职类型：实习可到职日期：随时

月薪要求：1500--2000希望工作地区：广州,天河区,黄埔区

工作经历

公司性质：事业单位所属行业：

担任职位：副班长、助理班主任

工作描述：副班长：组织班级活动等

助理班主任：关注所管理班级的心理状态、指导学生工作等

担任职位：安检志愿者

担任职位：广交会志愿者

工作描述：引导客商、向客商指引路线方向等

教育背景

毕业院校：广东工业大学

社会保险管理实训报告总结与反思篇二

专业实习是我们大学生必须经历的过程，是理论与实践相结合的重要方式，使我们在实践中了解社会、在实践中巩固知识，实习又是对我们毕业生专业知识的一种检验，它让我们学到了很多在课堂上根本就学不到的知识，技能开阔视野，又能增长见识，为我们走向社会打下坚实的基础，也是我们走向工作岗位的第一步。同时实习也是提高学生政治思想水平、业务素质和动手能力的重要环节，我们通过实习走向社会，接触实务，了解国情、民情，增进群众观念、劳动观念和参与经济建设的自觉性、事业心、责任感；通过深入基层，了解人力资源管理现状，可加深理解并巩固所学专业知识，进一步提高认识问题、分析问题、解决问题的能力，为今后走向社会，服务社会做好思想准备和业务准备。

二、实习时间

三、实习地点

__银行__分行股份有限公司，人力资源部

四、实习单位及岗位情况

中国工商银行(简称“工商银行”)成立于__年1月1日。作为中国资产规模最大的商业银行,经过27年的改革发展,中国工商银行已经步入质量效益和规模协调发展的轨道。20__年末资产总额近53000亿元人民币,占中国境内银行业金融机构资产总和的近五分之一。20__年英国《银行家》杂志按一级资本排序,中国工商银行名列全球1000家大银行的第十六位,连续五次入围美国《财富》全球500强,并被美国《远东经济评论》评为中国高质量产品(服务)十强。

中国工商银行拥有中国最大的客户群,约1亿个人客户和810万法人账户;遍布全国的2万多个营业网点和近39万名员工为客户提供优质高效的服务。截至20__年末,工商银行总资产117850.53亿元,总市值2690亿美元,居全球上市银行之首。

中国工商银行无锡分行最早成立于1984年,是无锡地区成立较早的商业银行之一,在无锡有深厚的基础。1984年中国工商银行从中国人民银行分设出来,经过20多年的持续发展,现在的中国工商银行无锡分行已是中国工商银行全国50多个重点发展行之一,下设江阴、宜兴、锡山、惠山、新区、滨湖、北塘、南长、崇安9个一级支行,共计155个机构网点,现有员工3200多人,综合实力在全国工行重点城市分行中居于领先地位,在无锡银行业中名列前茅。

五、实习内容

当踏出了大学这扇门,就意味着要踏上职业生涯的道路,对于应届生的我来说,还没有足够的社会经验,经过了这1个月的实习我学到了很多,感悟了很多。在公司领导和同事的关心和指导下,认真完成领导交付的工作,和公司同事之间能够通力合作,关系相处融洽而和睦,配合各部门负责人成功地完成各项工作;实习期间,我积极学习新知识、新技能,注

重自身发展和进步，学会了很多技能，增加了许多相关的经验。现将这几个月的工作和学习情况总结如下：

第一、录用，建立员工档案。

1、给员工办好入职手续，新员工刚入公司，首先要通过正常的途径使其成为公

司的一名员工，这包括签订保密协议、担保书、劳动合同等等，办工作证等等；

2、完成员工的试用期转正工作，审核申请书、述职报告等等。

第二、绩效管理，完成每月考勤记录，并根据考勤情况进行薪资计算与发放。这是相当重要的一块内容，计算薪资需要严谨的态度和细心的工作状态以及高度的责任感。虽然只是简单的计算，公司目前拥有3200多名员工，并在继续扩大，人员量的增加也加大了一定的难度。

第三、离职。给员工办理离职手续，员工离职也需要经过交接任务，确保生产正常进行，并且要解除劳动合同协议。

第四、办理员工五险一金。针对社会出现的几种风险，社会保险设置了养老保险、医疗保险、工伤保险、生育保险、失业保险7个项目。因此公司要及时地给员工办理相关保险，我所做的工作是要及时统计新进员工，办理社保，并每隔一段时间到社保中心办理医保卡。另外，当遇到员工的工伤、生育等保险更是需要按照一定的程序办理。

工作的过程就是一个不断学习的过程，我是积极的做，但还是走了些弯路，我取得的点滴进步都或多或少的付出很大代价。做事的方式方法及处理日常生活中琐事的技巧是我现在和将来学习的一部分。工作能力的加强是我努力的方向。对于今后的工作，我有能力、有信心做的更好。

六、实习调查情况

当然，在经过三个月的任职人事专员之后，我以我自己所学的专业知识结合浅薄的工作经验对该公司目前的状况提出以下几个方面的个人看法和建议。

第一，一个健康的企业的发展需要完善的规章管理制度，并且按照合理的程序执行。要明确各部门的职责，并且要充分运用管理方法，以人为本，从而使公司或团队迅速而稳健的发展、壮大，把握更多的成功机会。制度有形，企业的规章、条例、标准、纪律、指标等都可以视为制度的表现形式。制度对于企业文化建设，企业软实力提升都有着非常重要的意义。正确企业文化指导下建立的企业制度，可以规范企业内部人员行为，提高人员的工作效率，促进企业的有效管理，进而推动企业发展壮大。而企业制度建设和文化建设是互动互益的，在企业制度建设、文化建设良性互动过程中，制度得以科学完善，企业软实力得以提升。以先进的价值观念、管理理念和发展战略来引领公司的管理流程与制度设计，使管理精艺，制度标准，落实有力，彰显企业软实力。企业必须因时应势，不断健全现代企业制度，同时强调企业制度的有效实施，在企业发展过程中不断完善并加以创新，将制度建设视为企业的一项持续的系统工程。通过企业制度建设，促进企业文化发展，提升企业软实力，做大、做强企业。

第二，要毫不动摇的狠抓人力资源管理。一个企业的发展，归根结底，在于人才，在于充分挖掘人才的潜力，使其为企业服务。企业的管理者重要的是他能否找到和使用好这样的人，即识人用人能力的大小决定了一个企业管理者的发展远景。完善的人力资源主要包括以下几个方面：

- 1、组织架构的设计、岗位描述、人力规划编制、考勤管理的工作。

- 2、招聘使用：

提供工作分析的有关资料，使部门人力资源计划与组织的战略协调一致，对申请人进行面试作最终录用和委派决定，对提升、调迁、奖惩和辞退作出决定，职务分析和工作分析的编写，制定人力资源计划，通过这些使企业内部“人、事相宜”，即采用科学的方法，按照工作岗位要求，将员工安排到合适的岗位，来实现人力资源合理配制。

3、工作报酬：

制定合理的薪酬福利制度，按劳付酬，论功行赏，通过报酬、保险和福利等手段对员工的工作成果给予肯定和保障。其次，促使员工提高士气和生产效率的各种激励策略也是对员工工作绩效的一种有效报偿。

4、培训开发：

现在的市场无疑应是产品质量的竞争，说到底是人才的竞争，是一个企业整体素质的竞争。一个产品质量的好坏，也是一个企业所有岗位技能的集中体现，所以应把全员培训作为企业立业之本，追求全员卓越，以人为本的管理方式。

提供培训开发需求和待培训者名单，制定并实施培训开发计划：主要指职业技能培训和职业品质的培训，为员工发展提供咨询，规范在职培训开发的指导，通过培训开发来“提高员工能力”和“发挥员工能力”以此改进员工的行为方式，达到期望的标准。

第三，管理方法要经常创新，管理员工就像开汽车，司机在开车时需小心的看着指示器和路面，路面有新的变化，指示器的指针有变化，他就应转动方向盘，防止翻车撞人。管理员工也是如此，管理人员要让其员工在制定的轨道上运行，就要仔细观察、经常调整，以防止其出现偏误。管理学家克拉克说过一句很深刻的话，信息革命改变着人类社会，必定要改变企业的组织和机制。随着世界经济一体化进程的加快，

随着新知识、高科技发展异常迅猛，竞争也越来越激烈，因此我们必须学会增强创新力，针对工作的重点、难点增强创新力，为企业增添活力，并为做大做强企业打好基础。

社会保险管理实训报告总结与反思篇三

， 本文是由大学生个人简历网为各位求职者提供，想知道怎样才能写好一份求职简历以下还相关提供应届人力资源管理个人简历作为写简历时的写作技巧问，了解写简历的技巧后那么还看看这份相关的人力资源管理个人简历求职范文参考写简历。姓名：简历模板年龄：22户口所在：广东省国籍：中国婚姻状况：未婚民族：汉族身高155cm人才类型：在校学生应聘职位：人力资源，行政专员/助理求职类型：实习可到职日期：随时月薪要求：1500~1999元希望工作地区：广州，广州，广州工作经历广州南方人才资源租赁中心/广东南方人力资源服务有限公司起止年月：2016-03~至今公司性质：国有企业所属行业：多元化业务集团公司担任职位：人事助理工作描述：1. 正确无误录入相关人事资料；2. 负责对相关人事资料进行登记、保存、归档；3. 负责协助业务员进行资料核实，发现问题与业务员沟通协调；4. 负责部门的快递接收、寄出；5. 协助改善相关流程，积极提出改善意见；实习工作总结：打字速度快；熟悉msoffice操作；资料妥善整理、保存；有良好的沟通能力和观察能力；与上司、同事相处和谐、融洽，在工作上得到上司和同事们的肯定。毕业院校：广东创新科技职业学院最高学历：大专获得学位：毕业日期：2016-07专业一：人力资源管理专业二：起始年月终止年月学校（机构）所学专业获得证书证书编号2012-092016-07广东创新科技职业学院人力资源管理师中级、计算机中级操作员证书、大学英语b级语言能力外语：英语一般粤语水平：精通其它外语能力：国语水平：良好工作能力及其他专长1. 熟悉操作word、excel、powerpointmsoffice办公软件；2. 善于沟通、喜欢与人打交道，能说出流利的普通话以及粤语；3. 做事细致、有耐心、有责任感、积极主动且

有较强的团队合作精神；4. 心思缜密，具有较好的沟通表达能力，适合做行政人事工作；第一学期获得：2009年《生活的准则》征文竞赛全校三等奖。个人自传我是一个热情、细心、具有亲和力的男生，学习勤奋刻苦、工作认真负责，热爱人力资源管理岗位，想从事人力资源工作是我的工作理想规划。在校间曾担任班干部、学生会工作以及积极参加社会实习，培养了我适应能力强、领悟新知识快、做事有耐心、有责任感、积极主动、且有较好的沟通能力和团队合作意识。希望企业能够提供实习的机会！

社会保险管理实训报告总结与反思篇四

这周我们进行了人力资源管理这门课程的实习，实习内容是举办一次模拟招聘会，人力资源管理课程实习总结报告。虽然只是一次模拟招聘会，但同学们都投入了极大的热情。同学们对这次的模拟招聘会十分感兴趣，准备工作做得很充分。本次模拟招聘会旨在让同学们熟悉招聘会的流程，提高自身的求职应聘技巧。第一个环节为自我介绍。各位同学分别阐述了自己的性格特点、社会实践经历和未来的工作方向，一句句话语铿锵有力，向在场的各位评委和同学展现了新一代大学生的风范。第二个环节为评委提问，这个环节主要考察学生的专业素质和现场应变能力。评委对各位同学都提出了有针对性的专业题和较难的即兴题，大多数同学的回答都很不错。第三个环节为自由发表自己的看法，同学们畅所欲言，指出了每组招聘过程中的优点和缺点。第四个环节为宣布招聘结果和颁发聘书。比赛结束后，同学们都纷纷表示受益匪浅。

我作为这次模拟招聘会的应聘者之一，经过自己的不懈努力，最终成功应聘成为xx日用品有限公司的助理研发工程师。但我并没有就此欣喜若狂，而是很平静的一直思索着，通过这次活动的锻炼，在目前就业日益严峻的形势下，作为一名大学生，如何掌握招聘的技巧，来应对激烈的竞争。模拟招聘会开始前几周，在老师的指导下，同学们都开始积极做准备。

作为一个应聘者，每一位同学都精心准备了自己的简历，从内容到包装都很符合招聘会的要求。作为招聘单位，企业简介，招聘广告等资料也很有特色，在接到招聘广告后我们就开始制作简历，大家的简历都很精美。我的简历朴素精悍，言简意赅，围绕着我的应聘职位把我的优势展现了出来。简历制作好了就开始通过各种渠道，了解招聘公司的信息，这样有助于在面试时胸有成竹地去应对招聘经理的提问。接下来的几天就进入了面试阶段，从各个参赛队员的脸上可以得知，大家都不免都有些紧张。我是第一次参加这样的面试，也很紧张，在面试刚开始时讲的并不是很完美，后来我就不断调节自己的心态，告诉自己不要紧张，不用害怕，因此我的回答很从容，非常有自信的回答了招聘经理的问题。心情放松、心态平和、充满自信，这样不仅能给考官留下好印象，也有利于保持头脑清醒、思维敏捷。在回答问题时一定要紧紧围绕面试官的问题来开展，不能扯得太远，时刻留意面试经理的表情和反应，根据他们的表情和反应来调整自己的答案，努力让他们获得共识，也不能打断面试经理的讲话。我们应该用简洁清晰的语言表达出自己的观点，否则会让人觉得自己的思路不清晰，语言表达概述能力不强。招聘问题涵盖了个人素质和专业知识两个方面，全面的锻炼了同学们的表达和应变能力。

经历了这次模拟招聘之后，我们的感触颇多。我们学到了很多别人的优点，也同时发现了很多缺点。对于优点我们要继续保持，而对于自身的缺点我们要及时改正。只有认清自己的优点与不足，才能在今后的学习生活中做到未雨绸缪；只有相信自己，挑战自我，才能在今后的职场面试中做到有的放矢，在激烈的竞争中脱颖而出。在招聘会中，招聘者的辛苦也是不言而喻的。他们要面对不同的应聘者，负责把握问题的时间及方向，还要从各种回答中观察到应聘者的潜质。相信这样的一次经历，必然将对我们的职业生涯起到推动作用。

在招聘过程中也凸显出了很多缺点，许多同学缺乏良好的心

理素质，心里紧张，回答问题时有些语无伦次、表达不够清晰。总的来说，这次的模拟招聘会还是比较成功的。我们都学到了很多知识，许多同学都认为，经历了这样一次实战演练，对自己明确今后发展方向和目标，提高竞争能力有很重大的意义。这次面招聘会虽然只是一场模拟训练，但是每位学生在面试时会遇到什么样的情况是难以预测的。作为大学生只要头脑中有面试的意识，多了解一些具体的面试方法，多做一些应对的思想准备，就不会在面试中心慌意乱，束手无策，从而会大大增强成功的机率。

在这次模拟招聘会中我最大的收获就是要自信，相信自己的能力。以前的我很不自信的，有时候本来为了某项活动或某个问题做了很充分的准备，却因为不自信，使别人不能够了解到我的想法。自信的态度，坚定的信念对一个面试来说是十分重要的，也是看出一个人是否有能力的很重要的体现。一个真正有能力的人，她同时就会自然而然的体现出一种自信出来。而我反思一下，自己正是缺乏这种自信，也缺乏一种主动的冲劲。通过这次招聘会，我看到了别人的优点，在以后的学习中，我要学习他们的长处，弥补自己的短处。

这次的模拟招聘会是一次很好的机会，不仅可以锻炼我们各方面的能力和素质，而且提供一个公平竞技的平台，让有能力的人充分施展自己的才能，来获得自己想要的结果。在以后，我们应该珍惜这样的机会，多多锻炼自己的能力。现在，我们要打好基础，培养自己各方面的素质和能力，不断积累经验，不断提高自己，升华自己。

社会保险管理实训报告总结与反思篇五

本人结合自身专业在成都电业局的人力资源部进行一周的专业调查和专业实践，受益非浅。人力资源部主要负责人力资源开发和实施，中层领导班子的建设与管理，劳动、人事、工资、保险、专业技术职称、职业技能鉴定、员工教育培训、人事档案、劳动保护、离退休管理等方面的工作。

人力资源部设置正副主任各一名，其职业道德的基本要求：

一要有爱心：爱职业，爱员工、敬重领导。

二要有责任心：认真做好工作中的每一件“小事”。人力资源管理无巨细，事事重要，事事都是责任。

三要业务精益求精：时时、事事寻求合理化，精通人力资源管理业务，知人善任，用人有方，追求人与事结合的最佳点。四要具有探索、创新、团结、协调、服从、自律、健康等现代意识。五要树立诚信观念。诚信乃做人做事之本。由于人的工作是最复杂微妙的工作，人力资源主任这个职位是对个人品性要求很高的一个职位，需要以积极的心态去全身心的投入其中。想成为一个合格甚至优秀的人力资源主任具备以下方面的素质：

具备公正、忠信、坚定勇敢的意志力。对于人力资源主任来说，只有公正才可以做到无私，才能够客观地对人力进行评估、确定，在选拔、推荐、使用人才时坚持“唯才是用”的原则。还要具有坚定勇敢的意志力才能使自己在人力资源的构造过程和开展自己的工作中，承受来自于各方面的压力和挑战来坚持公正、忠信的原则。

具备广博的社会科学知识。一方面可充分利用各种社会科学知识或方法，对人性的分析判别提供技术保证。另一方面，一个人力资源的负责人同时要和专业、不同领域的人员接触相处，广博的社会科学知识有助于提高对各种人才以及各类人才和不同层次的人才进行验核判别，也有利于人力资源建立广泛的社会关系，为建造单位或组织所需的人力资源库营造条件。

具备实现人力资源有效管理的专业知识和职业能力。这些知识和能力包括：人力资源规划管理和人力资源管理手册设计的能力；职位分析和绩效考核管理能力；薪酬与福利管理能

力；人力资源开发、培训能力；人事制度管理能力。当然，作为人力资源经理还应具备组织能力、领导能力、表达能力、自信力(以及对人力资源管理工作兴趣或爱好)等其它素质能力。

当前成都电业局正在深化改革，以强化科学管理，提高工作质量和办事效率，提高企业经济效益为目的，以电力企业实施公司化改组、商业化运营、法制化管理为取向，按照“产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学”的现代企业制度特征，依据“精简、效能、统一”的原则，强化综合协调、监督保证职能，真正建立起符合市场经济规律的、规范合理的、符合现代企业制度要求的组织管理体系。为此正在认真搞好自身定机构、定员、定岗、定责工作，规范内部机构、岗位设置。设置了局长工作部、生技部，财务部、电力营销部、人力资源部、安全监察部等机构，其中人力资源部在进行有效的人员配置和岗位设置，对内部人力资源合理组织，采取了一系列的措施和途径，以较少的人员创造出较大的经济效益：加快电力发展步伐，创造更多的就业岗位；清退临时工，安置富余人员；控制新增人员，把好人员“入口关”；严格执行国家规定的退休政策，凡达到法定退休年龄的员工，一律按时办理退休手续；规范岗位条件，各类人员必须具备以下学历或职称：主要生产岗位上的中、高级工岗位人员必须具备技校、中专及以上学历或取得国家职业技能鉴定本岗位高级工以上证书；管理和专业技术岗位上的人员，必须具备中专及以上学历或中级以上职称；后勤服务岗位上人员必须具有初中及以上学历。引入人才竞争机制，即竞争上岗为核心，打破岗位人员聘用上干部和工人身份界限；加强对劳动合同的管理，严格考核。

同时在工资制度方面实行岗位技能工资制，规范工资分配体系，加强岗位技能工资制的管理。技能工资制有基本工资和辅助工资组成，基本工资由技能工资和岗位工资组成，技能工资根据上级有关文件规定，实行过渡技能工资标准，即以员工现行工资标准扣除6元后，暂就靠入技能工资标准，作为

其过渡技能工资。岗位工资是员工所在岗位劳动责任轻重，技能要求高低，劳动强度大小和劳动条件好差，通过科学评价而确定的工资，由于泸州电业局把岗位划分为生产岗位、管理及专业技术岗位两大类，分别按照“岗位劳动评价结果”确定各岗位的岗级，确定相应岗位工资。生产岗位岗级以220kv变电站的值班长为最高岗级12级，最低岗级为32级；管理及专业技术岗位以电业局局长为最高岗级19级，最低岗级为32级。辅助工资由年功工资、暂未列入基本工资的国家规定的各种津贴补贴、各种奖金、浮动升级工资、电业局确定的各项补贴组成。岗位技能工资制的实施是与灵活多样的具体分配形式结合，把岗位、技能工资的一部分和奖金、津贴捆在一起，实行一岗一薪，在岗人员易岗易薪，岗位工资实行动态管理。

人力资源部除了负责工资薪酬事务，还要对中层领导班子的建设与管理负责，比如局长工作部主任、生技部主任，财务部主任、电力营销部主任、安全监察部主任等职的上岗条件、岗级、职数都作出了明确的规定，例如对财务部主任的上岗条件要求大专以上学历，具有会计师以上职称，必须是财会、经济类专业，岗级17级，职数为1，并要求从事电力系统相关管理及专业技术工作5年以上。由以上几方面可以看出，人力资源部的职责工作及对主任的要求是全面的，在整个单位中发挥着重要的作用。这几天专业调查和专业实践，所学到的和接触到的给人以启发，对我们这些在校大学生，对以后要从事的职业岗位进行全方位的了解，不仅是接触了解社会，更是提高自身的好机会，对适应社会是很有裨益的。