

最新毕业鉴定书的自我鉴定(通用6篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

毕业鉴定书的自我鉴定篇一

大学三年，并不如我想像的那样明朗、健康奋进。我对我经历的大学是失望的，本不想再回忆什么。千篇一律的步骤，还是要按部就班，推委不得。该到毕业鉴定自我的时候了，我只得提笔添描几画，好留下点痕迹。

期间，我坚持的唯一理念是：千万不要连最初的水平都淡化了。

在校期间，专业学习，政治思想，道德品行，课外活动，社会实践，都有所成绩。以进步自身综合素质为目标，促进自身全面发展，牢固树立世界观、人生观、价值观；以顺利踏进社会为思想底线，认真学习专业知识，发挥自身特长，挖掘自身的潜力，理论与实践相结合，进步自己学习再学习，分析解决题目，及协调组织和治理能力。

专业学习上修身先须示智。认真学习核心课程，并取得了优异的成绩。同时，涉猎自己感爱好的其他课程，开阔视野，拓宽拓广知识面，为自己的将来展奠基石。对整个学科结构有了宏观的熟悉。学习与能力并重，理论与实践结合，进步自身综合素质水平。思想觉悟上一方面，进步自己综合素质。阅读名人传记，汲取伟人经历中的养分，充实自己；阅读文学作品，进步鉴赏水平；学习处世的伦理哲学，进步自身修养。品味人生追求的意义。另一方面，进步自己政治品质。

关注实政，并主动向党组织靠拢，尽管没有计进党组织，但始终以党的高标准要求自己。能用科学发展观来熟悉世界，熟悉社会，清楚自己所担负的社会责任，对个人的人生理想和发展目标，有了相对成熟的熟悉和定位。

身心发展上把握科学运动知识，加强体育锻炼，强身健体，拥有一个良好的身体素质。锻炼坚强的意志品质，塑造健康人格，克服心里屏障，搞好人迹关系，适用社会发展需要。相信自信来自实力。

路本在脚下，走的人多了，即便成了路……

毕业鉴定书的自我鉴定篇二

为了提高自己的业务水平和能力，我参加了成人专科，考取了采矿工程专业，于是开始了三年的学习。通过学习，本人各方面都有了较大的提高。

（一）：

本人有坚定的政治方向，热爱祖国，热爱人民，拥护中国共产党的领导，热爱自己所从事的煤炭事业。函授学习期间，我努力遵守学校的各项规章制度，培养自己的煤矿兴趣。尊敬师长，热爱自己所从事的专业和岗位，与班级同学和睦相处，且关系融洽。

（二）：

我已圆满的完成了学院规定的课程。三年时间的函授学习，从时间上讲很是短暂，加上平时工作的任务颇多、事务繁重，但是我正确理顺了学习和工作的时间安排，珍惜每次面授的时间，上课时候，保持学生时代的作风，不迟到，不早退，认真听讲，做好笔记，按时完成作业，有问题就及时和老师探讨。

这样的学习过程，使我在工作岗位中受益很多，我自己知识面扩大了，思维空间拓展了，工作起来也提高了效率和工作质量。

（三）：

平时不常读书，函授学习使我感受到自身修养的欠缺，我充分利用自己空暇时间，阅读书籍，努力学习煤矿开采技术等专业书籍，并把它与平时的教学工作相结合。工作上取得了良好的效果，个人素质也得到了很大提高。

（四）：

在我工作期间，做好了工作学习两不误，工作与学习完好相结合，我一边尽力做好自己的本职工作，一边我把我学到的知识系统的归纳，科学有效的结合现在的工作岗位，充分发挥理论和实践应用的结合，这样我的个人素质也提高了，业务能力也提高了。特别是我学习的《煤矿开采技术》、《矿山通风与安全》、《矿山电工》、《计算机基础》等知识，使我在工作中得到更多应用空间，今后，我将继续进行有针对性地学习。毕竟，知识是提高人修养的基本途径，也是时代的需要。

（五）：

虽说是三年的函授学习，实际上面授只有三个月左右。虽说函授教师备课认真负责，学员真正能从老师那学到的东西并不多。大部分的知识还得靠自己的积累和工作实践中的领悟。在以后的学习工作中，我将以此为基础，不断的研究学习，提升自己。

我的专科函授学习认真而充实。三年的严寒酷暑，我有收获。今后，我会把学到的知识充分利用到自己的工作岗位中，把自己的工作做的更好，更充实！

毕业鉴定书的自我鉴定篇三

难忘而珍贵的卫校生活，转眼三年就过去啦，在这三年的得与失当中，留下了很多值得回味的记忆。使我在回首过往的点滴时，对未来的路也有了思绪。我的学习成绩虽然不是很优秀，但我在学习的过程中却学会了很多。

在考进卫校的时候，本来想对自己放松一下，但看到周围的同学们都在认真的学习，开始卫校的学习旅程，使我很快明白，卫校的学习同样需要刻苦努力，才发现自己不可以落后。这个时候自习能力和自制能力是很重要的。后来我知道了想要学好知识，只靠埋头苦学是不行的，要学会方法，做事情的方法。学习的窍门，做事情都要勤于思考，遇到不懂的问题能勤于提问。在学习时，以自行思考作为自己的准则，在学习知识的期间，我更与老师建立了深厚的师生情谊。老师们的谆谆教导，使我体会到学习的乐趣。我和同学之间，也建立了良好的学习关系，互帮互助，克服难关。

在学校的期间，我从各个方面严格要求自己。深知：知识就是未来。作为21世纪的学生，我没有只满足于校内理论的学习，从亲身实践中提高自己的综合能力，我相信我自己能够适应当今社会激烈的竞争环境。尤其是经过在icu[]内科，儿科，妇产科等科的学习之后，让我的知识和操作转到了临床中。对各种病种的了解和护理有了较深刻的认识，对专业的知识和专业技术操作则更为熟练、灵活。

学习的这段日子让我收获颇多，让我从生命里爱上“白衣天使”这一神圣的使命。这三年的学习和锻炼，我不但学到了专业知识，提高了自身综合素质，更重要的是教会了我怎么做人，培养了我严谨务实、求索创新的个人素养，在努力学习本专业知识的同时，我不断充实自己，使自己努力成为当今社会所需的复合型人才。

我始终以积极的信念和勤奋的态度，对护理工作满腔热情，

将耐心、细心、热心、责任心贯穿于整个护理工作，在业务方面认真专研，不断加强业务学习，把学到的新理论新观念及时的运用到护理工作的具体实践中，真正做到以病人为中心，以质量为核心的服务宗旨，工作尽职尽责、踏踏实实。练就了扎实的基本功，成为了科室的护理骨干。护理工作得到了老师的好评和认可。

现代护理质量观念是全方位、全过程的让病人满意，这是人们对医疗护理服务提出更高、更新的需求，因而丰富法律知识，增强安全保护意识，并且可以使护理人员懂法、用法、依法减少医疗事故的发生。理论水平与实践水平有了一定提高，三年的卫校生活是我人生这条线上的一小段，是闪闪发光的一小段，它包含了汗水和收获，为我划平人生的线起着至关重要的作用。

毕业鉴定书的自我鉴定篇四

我的网络教育法学本科学习即将结束，在这两年的学习中，我认真的对待学习，严格要求自己，形成了敏锐的法律眼光和全面的法律思想，学会了运用法律价值观判断事物的是否曲直。同时，本人在思想觉悟、法律专业素养等方面取得了一定的成绩。回顾过去，现就两年的学习情况作如下评论：

本人在这两年的时间里，无论是在学习上还是在工作上，精益求精，力求完美，认真学习邓小平理论，深刻领会“三个代表”重要思想，高标准、严格要求自己。一是遵纪守法，按法律人的思想武装自己。通过法律知识的学习，树立了正确的价值观、人生观，同时，我的政治理论水平进一步加强。二是团结同学同事，很好的融洽同学们及同事们的关系。

□

由于自己对法律知识的挚爱，我更加珍惜这个好的学习机会，养成了课堂上系统的学习和课外理论与实践相结合的学习方法，

通过上网搜索、远程视频听课及周末现场授课等多种渠道吸取法律养分，在学习期间，我严格要求自己，对待法律的学习力求臻善臻美，学习积极主动，虚心向老师、同学求教，不耻下问，为自己树立起良好的法律思维打下了坚实的基础。

□

本人在学习之余，充分利用空闲时间，

以学促学、活学活用，积极去法院旁听相关案件审理，提高自己的法律实务能力。工作中，我能运用所学知识及时解答同事们在日常生活中遇到的法律方面的问题，深得领导和同事的认可。通过这一系列的法律实践，目前，本人的法律思维能力、逻辑思维能力及法律理论水平明显提高。

毕业鉴定书的自我鉴定篇五

自20xx年参加工作以来一直从事企业管理工作，其中专业从事人事劳动管理和人力资源管理工作的时间逾xx年。其间经历了国有企业的人事劳动管理、私营企业的人事管理及现所在的大型综合性民营企业集团的人力资源管理，企业跨及建材、电子、酒店、商场、化工、矿山以及贸易等行业，并先后亲历了几家企业的转制过程，亲自处理转制过程中的员工安置事宜。企业管理特别是其间的人事劳动或人力资源管理工作经历，可以说见证了我国劳动法律法规体系的建立过程，见证了我国职工社会保障体系从试点到建立再到调整，从而达到今天相对完善的过程，同时还见证了企业职工从固定工、农民合同工、大集体工以及临时工等不同身份统一向全员劳动合同制工人转换的过程。多年的人力资源管理工作经历，加之自己人力资源管理知识的不断更新，理论联系实际，使自己积累了丰富的的人力资源管理工作实战经验。现将主要业务工作总结如下：

人力资源规划指的是企业为了实现整体经营目标，根据发展

需要并结合企业内外部环境，运用科学有效的方法，进行的人力资源预测、投资和控制，在此基础上制定职务编制、人员配置、教育培训、薪资分配、职业发展、人力资源投资方面的人力资源管理方面的全局性的计划，使企业在持续发展中获得竞争力，为企业整体发展战略提供人力资源方面的保证与服务。

企业人力资源规划具体包括企业组织结构的设计与变革、企业人力资源需求和供给预测、工作岗位分析、企业劳动定员管理、人力资源管理制度规划以及人力资源管理费用预算等内容。

我曾经经历过一个塑料编织袋厂、一个氮肥厂和两个酒店的开业组建工作，独立操作完成了从企业组织机构设置、定岗定员、工作岗位分析、人员招聘、岗前培训以及人力资源管理制度建立的全过程。对于不同的行业，我首先要熟悉行业的情况，深入到同类型的企业的每个岗位，再结合本企业自身的具体情况，从最精简高效的原则出发，确定企业的组织机构设置。组织机构确定后，根据工作流程及工序、每个岗位的管理幅度、员工的劳动强度等来确定岗位设置，制订出工作岗位说明书，再根据工作时间及工作量来确定每个岗位的员工数量。比如氮肥厂是连续生产型企业，很多岗位在国有企业时必须按四班运转配置人员，但现在是民营企业，不能完全照搬国有企业的模式，在配置人员为了考虑节约人力成本，多数按三班三运转配置人员，当然同时还得考虑劳动安全及职业卫生，所以在配置人员时必须对每个岗位做精细的工作分析，把握每个岗位的劳动强度、劳动环境等提出对员工的任职要求。

在担任所在企业的人力资源管理职位过程中，每年初都要根据企业年度计划制定人力资源管理计划，提出人员需求计划、人力资源管理费用计划以及对人力资源管理制度进行适时修改。

员工招聘是企业获得人力资源的重要手段，是人力资源管理的第一道关口。一个有效的招聘系统将使企业获得胜任工作并对所从事的工作感到满意的人才，从而提升企业的效益。

原在国有企业工作时，企业主要依靠校园招聘和内部提拔来满足企业对人力资源的需求。单位内部较重要的岗位全由内部招聘，因缺乏新观念的输入而使企业管理体系趋于僵化。由此，本人建议企业保留10%的中层管理岗位由外部招聘，在保证给内部员工足够发展机会的同时，促使外部新鲜血液的输入。同时，积极拓宽企业招聘渠道：首先，加强与有关院校的联系，连续3年共招聘大学生65名，专业结构覆盖企业所需的所有专业；其次，利用网络招聘成本较低、招聘选择范围较大、信息处理能力较强、求职者素质相对较高的特点，通过网络招聘管理人员；第三，针对工程施工管理技术人员在人才市场的流动性相对较低，多数人通过同学、朋友介绍而流动，因此制订公司人才引荐奖励制度，对为公司引进高技能人才的员工进行奖励，鼓励员工介绍高素质员工进入我企业工作，拓宽公司人才引进渠道。在拓宽招聘渠道的同时，本人还规范简化招聘流程，建立人才使用权和所有权分离的制度，提高人才招聘和使用效率。

企业的用人所需，但人才缺乏的矛盾仍很突出，加之民营企业员工流动性相对较大，导致在不断引进的同时又在不断的外流。针对此情况，我向企业老板提出了应轻引进重培养开发等如何有效留住人才的意见措施，应当说目前起到了一定效果，企业已经更多的关注如何有效的留住优秀人才，从提高待遇、改善福利等多方面采取措施，相对有效的保持了人才的稳定。

随着社会的飞速发展，在人、财、物、信息四种资源中，企业越来越广泛地认识到人的重要性，以人为本的理念已渐渐深入人心，人力资源已经被企业作为第一资源，由此，企业不仅从外部吸纳优秀人才，同时还加紧从内部培养和开发，让内部人才脱颖而出。

在我担任人力资源管理部门负责人的企业中，企业培训流程均由本人审核完善：每年年末组织实施培训需求调查，对培训需求调查进行专题会议讨论、审核后，编制下年度培训计划；从外部选聘或者从内部甄选培训教师，对计划培训项目实施教材库管理，由各培训承担单位或承担人在规定时间内将教材撰写完毕并经审核合格后安排人力资源部专职人员汇编教材，予以受控；每月月初出培训通知，将当月计划内培训项目的实施时间、地点、教师、参训人员、授课方式等信息公开发布；培训过程中，对出勤情况实施《签到表》管理，对培训效果实施《考核记录表》管理，同时由人力资源部人员跟进每一场培训，对培训各要素予以监控，并填制《培训实施跟进表》；每月月末总结当月培训情况，对培训合格率、出勤率、效果评估等指标或项目进行分析，形成《培训数据分析报告》；每月及时将员工培训记录输入人力资源电脑系统中的个人培训档案，为人力资源的运用提供数据库支持。每一次培训结束后或某一个阶段后，针对性的对培训效果进行评估，由参训人员填写问卷调查表，然后由人力资源部门进行汇总分析，以全面把握培训效果，进行有针对性的调整。

经常性企业内部培训：企业内训根据不同的岗位设置培训内容。普通工人侧重组织实施岗位技能、生产现场5s□安全操作等知识培训，技术人员侧重组织实施专项技术、技术创新项目培训，一般管理人员侧重iso规范化操作、岗位绩效培训，中高层管理人员侧重管理技术、企业理念、职业拓展方面的培训。较低层次的培训由企业内训师和各部门主管完成，较高层次的培训或专业性较强的培训聘请咨询服务机构和社会专业人士实施。除开展普训外，还对个别或有特殊需求的培训实行委外培训，派出指定人员参加培训机构组织的课程或讲座。另外，现所在的集团还对管理人员、技术骨干采用了e-training网络培训方式进行培训，能更灵活的安排学习时间，更有针对性的选择培训内容。通过分层次培训增强了培训的针对性和实效性。

本着“开发潜能、持续培养、适度使用”的原则，采用灵活多样的培训方式开发人力资源。实行学徒或助理制度，挑选有一定潜质的员工，由经验丰富的高职级人员一带一(或一带多人)训练指导，让其储备将来担任更重要岗位所需的学识技能。对一些可替代性不强的关键、重要岗位实行轮岗制度，利用生产淡季在互相协作的基础上换岗工作，培养一专多能的员工，同时减少或避免关键、重要岗位上人员流动造成的损失。

作为人力资源管理部门的负责人，我经常亲自担当培训，并受派外出担当培训师。本人能利用现代技术手段，采取灵活多样的培训方式，达到良好的培训效果，深受受训者的好评。

绩效管理是指管理者与员工之间在确定目标与如何实现目标上所达成共识的过程，是增强员工成功达到目标的能力，促进员工取得优异绩效的管理过程。绩效管理的目的在于提高员工的能力素质，改进与提高企业绩效水平。

实施绩效管理是实现企业战略目标的主要手段，通过有效的目标分解和逐步逐层的落实，实现企业预定的战略目标，对企业的发展具有重要的战略意义。通过全面推进绩效管理工作，建立完善高效、合理的组织体系和完整的绩效管理体系，将人力资源、战略目标、运营流程和谐地统筹起来，使各层级的执行力与企业的长期战略目标、企业文化相联系，纵向能平衡短期与长期发展关系，横向能统筹局部与整体的利益关系，形成协同效应，有效提升企业绩效，加快实现企业长远战略目标，提升企业的综合实力。同时，通过实施绩效管理，为人力资源优化配置、薪酬分配、教育培训、员工职业生涯规划提供必要的依据，激励部门、员工不断改进绩效，从而达到企业整体绩效的提升，实现员工、部门和企业的共同发展。

基于绩效管理在企业管理特别是人力资源管理中的重要作用，现在越来越多的企业重视绩效管理作用的发挥，采取不同的

绩效管理手段，促进企业整体绩效的提升。以前在国有企业工作时，也对员工进行考核，但还没有真正意义上的绩效管理，只注重考核而忽视了改善和提升。现在的企业，不光注重考核，更注重绩效改善。我所在的企业，对高级管理人员及部分技术骨干实行了年薪制管理，要兑现年薪必须经过严格的绩效考核后方能实现；对一般管理人员及基层员工，都明确了关键绩效指标，从工资中抽出一部分作为绩效工资，每月经过考核后予以兑现。绩效考核的推行，有效的提高了全体管理人员和员工的工作积极性和主动性，工作效率大大提升。每月进行绩效考核后，考核结果与被考核者见面，由考核者或人力资源部门人员进行绩效沟通，促使员工不断提高绩效，从而促进传统的考核不断过渡到绩效管理。

企业薪酬福利管理是实现企业经营战略的重要驱动力。薪酬管理是人力资源管理中一个难点，薪酬管理政策也是公司员工最关心的公司政策之一。

明确企业薪酬政策及目标，在企业薪酬管理中要做好每一个步骤。在制定新的薪酬政策时，要广泛深入的进行各种调查，不同地区行业 and 不同类型的企业的薪酬调查的数据是我们可以参考的资料，熟悉国家社保福利政策，参与行业薪酬调研，并与领导讨论确定企业薪酬制度结构、通过工作岗位分析与评价设定薪酬等级与薪酬标准，结合公司的经营战略，规划内部薪酬福利管理体系，并在实践中不断调整以实现内部公平性和对外的竞争性，保证薪酬制度的贯彻实施。

加强社会保险、住房公积金等员工福利的监督管理，兼顾提高员工对薪酬管理的满意度，根据企业的经营能力和支付能力，做好公司激励性福利政策的设计与完善。

我在工作过的企业，结合不同的企业性质和行业特点，制定了不同的薪酬管理制度。国有企业时，由于员工队伍相对稳定，更多的采取高底薪、高福利和低绩效的原则，而在民营企业更多的是低底薪高绩效，同时在福利方面实行打包兑现。

另外，国有企业的工资相对民营企业要固定，特殊激励政策采取较少。由此，不同的企业性质和不同的行业，不能照搬同一套薪酬福利制度，应结合自身特点，制定出的截然不同的薪酬管理制度。每年结合实施情况进行员工满意度调查，广泛征求意见，针对员工反映最为强烈的问题进行修订。同时，对同行业薪酬水平进行调查，结合当地社会平均工资增长情况，对员工薪酬标准进行合理调整。

劳动关系管理涉及到员工各项社会保险关系、劳动合同的签订、劳动争议处理、员工离职、生产安全及新近几年出现的员工压力管理。本人善于运用国家法律和相关规定规范企业劳动关系，善于通过心理分析，结合谈判、沟通技巧处理复杂条件下的劳动关系。

我经历了几个国有企业的转制过程，亲自参与了员工的安置工作。从政府决定企业转制起，拟订员工安置方案报相关部门审批，到详细清理把握员工情况，再到作深入细致的员工思想工作及政策解释工作，直致安置完毕，需要经过艰苦的工作。有的老员工想不通，需要结合政策，作反复的解释和思想政治工作，有的确实不接受安置，只能采取劳动仲裁的办法强制解决。

xx年1月起新的《劳动合同法》开始实施，很多员工不了解劳动合同法的内容，抵制劳动合同的签订。在此过程中，我们组织员工进行了多次的培训，印发宣传资料，张榜公布法条内容，对全天候接受员工咨询，作耐心细致的解释工作，最后保证了员工的劳动合同签订率达到了100%，也让员工更多的了解了劳动合同法。劳动合同的签订，企业和员工双方都有了保障，由此来构筑制约体系和诚信体系，既确保了企业在每个时期的用人可以预测和提前准备，又让员工能够对自己的职业生涯分步骤分阶段进行规划，以达到企业和员工双赢的结果。另外，要求企业在国家劳动管理法规及政策范围内执行人力资源管理制度，尽量把劳动争议控制在企业内部解决，避免和妥善解决员工劳动争议及投诉发生。针对民营

企业员工流动大的特点，我们利用劳动合同和细化的专项协议保证企业核心员工不流失，同时建立预防性的人才流失风险控制制度，做好人尽其才的岗位轮换人才储备保证制度。在企业内部建立员工满意度测评制度，加强沟通和法律制度宣传经常化，也定期了解员工思想动态，增强企业员工对企业的归属感和凝聚力，和谐企业内部劳动关系。

以上是我从事人力资源管理工作的一些经历和知识积累，在以后的人力资源管理实践中，我会继续不断更新自己的人资源管理知识，注意接收人力资源管理的新技术、新方法，提高自己的专业技能，为企业的人力资源管理工作更多的出谋献策，也为人力资源管理事业作出自己应有的贡献。

毕业鉴定书的自我鉴定篇六

尊敬的领导：

您好！衷心感谢您在百忙之中抽空翻阅我的自荐材料，并祝愿贵公司事业蒸蒸日上！

我叫&，就读于**大学，工商管理学院市场营销专业，即将于20xx年7月份毕业，毕业生推荐表自我鉴定。我怀着一颗热忱的心和对事业的执着追求，真诚地向您推荐自己。

在思想上，我力求上进，积极参加政治学习，关心国家大事，拥护党和国家的方针政策，不断加强自己的理论修养，提高自己的思想觉悟和政治素质，积极向党组织靠拢。

在学习中，我本着对知识的热切追求，认真、努力地学好各门学科，各科成绩良好。我对市场营销专业的基础理论知识有了比较全面的认识，具备了一定的专业问题分析及判断能力。我在努力学好课内营销理论知识的同时，利用课余时间，积极拓展阅读其他领域的知识，不断充实自身，积累了作为一名市场营销专业人士所必需的广泛知识。

在实习实践中，我也积极进取，努力提高自身素质。在校期间，曾担任营销0802班主任。我充分利用空余时间，在不同行业的公司实习实践，学习到各种风格的营销方式和方法，同时，也锻炼了自己的沟通能力和团队协作能力，培养了脚踏实地、认真负责的工作作风。

作为一名即将毕业的学生，我的经验不足或许让您犹豫不决，但请您相信我的努力将弥补这暂时的不足。也许我不是最好的，但绝对是最努力的，我真诚地希望贵公司能给我一个投身事业的机会，我一定会以极大的热情与责任心投入到贵公司的发展建设中去。最后，再次感谢您阅读此信，愿贵公司事业欣欣向荣！

此致

敬礼！