

# 2023年北邮工商管理实践报告 工商管理 实践报告(实用9篇)

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。怎样写报告才更能起到其作用呢?报告应该怎么制定呢?这里我整理了一些优秀的报告范文,希望对大家有所帮助,下面我们就来了解一下吧。

## 北邮工商管理实践报告篇一

工商管理实习工作总结范文一今年x月x日上午开始,我在中港第一航务工程局第二工程公司附属单位科利公司进行了工商管理实习工作。在实习中,我在公司指导老师的热心指导下,积极参与公司日常管理相关工作,注意把书本上学到的工商管理理论知识对照实际工作,用理论知识加深对实际工作的认识,用实践验证所学的工商管理理论,探求日常管理工作的本质与规律。简短的实习生活,既紧张,又新奇,收获也很多。通过实习,使我对日常管理工作有了深层次的感性和理性的认识。现实这段时间的工作总结如下:

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。中港第一航务工程局第二工程公司成立于19xx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19xx年通过了iso9002质量体系认证.19xx年通过

了iso10012国际标准认证，取得了“计量保证确认合格证书”。20xx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方面取得了新进展。

### 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。

20xx年公司经营工作思路确定为“1433”，即要成立一体化

经营领导小组，建立四个经营分公司运行体制，坚持三位一体的经营原则，充分发挥经营工作的三个积极性，不断开拓山东地区、南方、桩基和陆域市场。“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管理程序化还不完善，在分包合同管理发面存在程序不衔接、管理不闭合的现象. 项目部对分包队伍达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。

效益是企业生存和发展的根本，只有实施“零缺陷低成本”战略，才能适应市场的激烈竞争，获得更大的赢利空间，加快企业的发展。因此，企业上下必须以效益为中心，在广大职工中不断深化“零缺陷低成本”向精细化管理要效益的观

念，努力降低成本，提高效益。

### 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，达到闭合管理。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。

短暂的实习转眼而过，回顾实习生活，我在实习的过程中，既有收获的喜悦，也有一些遗憾。那就是对企业管理有些工作的认识仅仅停留在表面，只是在看人做，听人讲如何做，未能够亲身感受、具体处理一些工作，所以未能领会其精髓。但时通过实习，加深了我对工商管理基本知识的理解，丰富了我的实际管理知识，使我对日常工作有了深层次的感性和理性认识。认识到要做好日常企业管理工作，做好个人工作计划，既要注重管理理论知识的学习，更重要的是要把实践与理论两者紧密相结合。

工商管理实习工作总结范文二今年开始，我在某工程公司附属单位ab公司进行了工商管理实习工作。在实习中，我在公司指导老师的热心指导下，积极参与公司日常管理相关工作，注意把书本上学到的工商管理理论知识对照实际工作，用理论知识加深对实际工作的认识，用实践验证所学的工商管理理论，探求日常管理工作的本质与规律。简短的实习生活，既紧张，又新奇，收获也很多。通过实习，使我对日常管理

工作有了深层次的感性和理性的认识。

我所实习的ab公司，隶属于某工程公司。该工程公司是以水工、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19xx年通过了iso9002质量体系认证.19xx年通过了iso10012国际标准认证，取得了“计量保证确认合格证书”.20xx年通过了iso9001国际质量管理体系认证。

## 北邮工商管理实践报告篇二

了解人力资源管理的过程

众所周知，企业能不能走的远，和企业文化息息相关，而人是文化的载体，也是企业文化核心，所以恰当的用人对于一个企业来说尤其重要。这就突出了人力资源管理对企业的重要性，于是我就人力资源管理访谈了xx公司工会主席。

xxx公司工会主席

20xx年xx月xx日至20xx年xx月xx日

访谈类

为了使调查的数据真实可靠，我们不用传统的问卷调查。而是直接对人物进行访谈，这样做的好处也是显而易见的：

（一）数据真实可靠。

对人物进行访谈可以得到他对人力资源管理的真实想法和人力资源管理的组织现状。

## （二）及时发现问题。

访谈中可以得到实时的资料从而能快速的发现人力资源管理中出现的问题，给出建议。

20xx年xx月xx日我就对人力资源管理的看法访谈了主席。公司，位于，这里地域辽阔，土肥物阜，水质甘美，颇具得天独厚的兴农酿酒之地利，是中国著名的酒乡。拥有职工多名，其中，国家级白酒评委名，“中国酿酒大师”名，省级白酒评委名，高级酿酒师名，年产名优白酒多吨，是地区规模最大的国家名酒制造商，省利税大户之一，为国家和地方经济建设做出了巨大贡献。主席认为公司人力资源管理是一项大工程，组织上说这是企业最重要的一环。企业的发展如何，最重要的是看企业中人的发展如何，所以无论从对员工的招聘、培训，到使用、激励、调整，都是漫长而艰苦的过程。

（一）、人力资源管理理念比较落后。由于该企业人力资源管理的思想比较传统，已不适应市场经济发展的要求。

（二）、企业培训存在的不足，没有调动职工参与培训的积极性。目前培训工作被动参加的多，主动学习的少，应付的多，真正求知的少。由于没有建立起有效的激励机制，企业需求和员工个人发展的要求不能很好地结合起来，再加上培训工作没有结合企业生存的根本性问题，因而难以充分调动职工培训的积极性。培训效果反馈不够健全。由于常常搞突击式的培训，人多量大，时间紧，给考核带来许多困难，培训部门对培训后的效果不能进行全面、及时的分析和评价，因而无法对后来进行更合理有效地培训安排，从而不能保证培训效果和质量的提高。培训方法落后，多数情况下培训工作采用讲授和技术问答的形式，没有采用互动练习的设施，缺少基础设施的配置。

（三）、对员工激励机制缺失。目前该企业的激励机制存在问题，虽然实行了绩效考核等激励，但由于考核制度方面的缺陷，造成了绩效考核执行不力。员工工作的积极性没有充分调动起来，工作缺乏热情。

（四）、个人与岗位不匹配。由于缺少科学的工作分析和人才测评手段，

使得工作职责、任务及岗位对人员的要求不清楚，同时，对应聘者不能从其知识、技能、能力、个性等方面进行全面整体的把握，使得在招聘阶段就很难达到个人与岗位的匹配。而把人才招进来后，又对其实行静态的管理，忽视对现有人才的培训与开发，使个人与岗位的不匹配问题持续存在。我国的市场经济尚不完善，企业生存环境差，效益低下，企业发展所需人才引不进，现有人才留不住，企业发展所需的人力资源相对短缺。另外，某些领导者素质不高，在人才配置上不是考虑充分发挥企业人才的聪明才智，而是想方设法去卡住人才，使得人才学非所用或者用非所长，甚至被闲置，造成了该企业现有人力资源的极大浪费。“大材小用”的问题常在，不顾自身的实际情况，盲目追求高学历人才，但把高素质的人才招进来后，又将其放于低价值岗位上，从而造成企业成本的上升和人力资源的浪费。

（一）缺乏对人力资源管理的系统思考，没有与战略相结合。现代的企业文化也成为经营的一种手段，本身也带来市场价值。企业可对人力资源进行最多样化的选择和组合，以完成和适应不同的任务、环境，这在市场瞬息万变的环境中，尤其具有重要的意义。而不能适应环境的企业，不能保持适度灵活性、可塑性的企业，是很容易被市场淘汰的。要将企业的注意力集中于：改变结构（包括组织结构和人员结构）和文化、组织效率和业绩、特殊能力的开发（包括企业战略能力、营销能力、财务能力）以及管理变革。通过确保企业获取具有良好技能和良好激励的员工，使企业获得持续的竞争优势，从而形成企业的战略能力，依靠员工实现战略目标和



依靠核心人力资源去建立竞争优势。

(二)公司相关人员没有掌握系统的先进的人力资源管理理念、方法。确立人在管理中的主导地位，使企业的管理活动主要围绕调动员工的积极性、主动性和创造性来进行和展开。人本化管理理念要求更多地实行个性化管理，注重员工的工作满意度和工作、生活质量的提高，尽可能减少对员工的控制与约束，更多地为员工提供帮助与咨询，更好地为员工提供培训与发展的机会，指导员工进行职业生涯设计，帮助员工在企业中成长与发展，实现员工个人和企业整体的双赢。

(三)公司的人力资源工作缺乏系统的规划。人力资源规划是一个预测与分析的过程，而整体的人力资源规划的制定，人力资源的预测工作是一个最为重要的环节。在企业的初创和成长期，需要招聘大量的人员，人力资源的需求量很大，人力资源供给不足，这个时期需要做好人力资源供给的分析工作；在企业的转型期，人力资源的供需矛盾不是很突出，这时需要考虑企业内部人力资源供给的能力分析，做好内部的岗位转换等调配工作，充分做好工作量的分析工作，使岗位的供需状况趋于平衡；在企业的稳定发展阶段，由于内部存在着退休、离职、晋升等问题，内部冗员开始增多，人力资源需求严重不足，这个时期需要做好人力资源的需求分析工作，以确保这些冗员的安置工作，从而能够保障企业度过难关；在企业的再造期，企业已经成功转型，对人力资源的规划处在一个较为理性的阶段，人力资源供给与需求的矛盾尽管仍处在矛盾的状况下，但由于已积累了较多的经验，所以这一时期的人力资源规划工作已经较少出现问题。

(四)没有建立任职资格管理体系，员工职业发展通道缺失。越是发展速度快的企业就越是缺少高端人才，由此形成了企业持续发展的人才瓶颈。许多企业寄希望于大规模的引入空降兵来解决问题，但ge[ ]宝洁[ ]ibm[ ]华为、万科等无数优秀企业的实践已经证明，除了初创期和剧烈转型期之外，引入人才都只是一种补充性手段，企业内部人才的培养才是最好的

员工能力增长机制。企业的人才发展，需要遵循一定的自然规律，任职资格管理体系的目的，就是在于将人才发展的自然规律与每个企业各自的发展阶段、业务模式和实际需求相结合，为企业提供人才能力快速提升和员工职业发展的有效途径。

针对该企业人力资源管理中存在的问题，提出相应的建议，具体如下：

树立人力资源是第一资源的观念，有效、合理的配置企业人力资源，加大人才引进培养力度。

争取每年都在全国公开招聘一批优秀的经营管理人才，拓宽该企业的人才队伍的深度和广度。深化用人制度改革，解放思想，更新观念，以转换用人机制和搞活用人制度为重点，以完善聘用制度和岗位管理制度为主要内容，积极促进人事制度、分配制度的综合改革。在人员进口上，实行公开招聘。另一重要之处就是要看应聘者的特质和性格是否适合本公司的需要、氛围和企业文化。有的公司希望招聘有经验的人，这样，一到公司就可以立即投入工作。有的公司却希望要些毫无经验的年轻人，以充分保留和发挥他们的想象力和创新能力。招聘中参考的人选的关键标准是根据企业的需要来制定和选取的，不同的企业有不同的标准，同一企业在不同发展阶段要求也不同，同一个企业里不同的工作和职位也会有所不同，我们要做的是因时因地制宜，结合企业的需要和岗位的特点来制定合适的标准，选取合适的人。在人员管理上，推行岗位管理，规范岗位设置，实施竞聘上岗，完善考核奖惩。在人员出口上，完善制度畅通出口，建立与聘用制度相配套的、保证人员正常流动的解聘辞聘制度，最终建立以人为本，以企业员工的全面发展。

### **北邮工商管理实践报告篇三**

不知不觉，一年的大学生生活结束了，在这一年里我学到了很

多，也成熟了很多。与以前相比，我的生活和学习都有了很大的提高，我对自己的收获很满意，但也偶尔有苦和累。

通过本专业的课程学习，培养了道德法律意识、逻辑思维能力等概念。并且对管理也有初步的了解和浓厚的兴趣。在这一年里，我也参加了学生会和许多课外实践活动，也有过兼职经历，这让我明白了竞争的激烈和残酷，也明白了还有许多东西需要我去改进和学习。只有更加努力，参与更多的经验，才能提升自己的经验和能力。

工商管理是一个应用广泛的专业，其目标是培养和掌握工商管理的前沿理论和专业

实践技能，通过运用现代企业管理方法和手段进行经营决策和有效管理，为学生进一步攻读mba奠定了坚实的基础。随着知识经济时代的到来，企业对专业企业管理人才的需求日益强烈。市场部、会计部、人力资源部、项目经理等岗位将成为未来企业人才竞争的焦点。

工商管理，包括经济学和管理学，是近年来的热门学科。其教学目标是培养涉外企事业单位培养优秀的管理人才。该专业将培养学生系统掌握现代管理理论知识和方法，具备企业综合管理的基本素质和操作能力，掌握良好的专业技能、外语基础和与人交流合作的能力，培养学生具有较高的人文科学素质、良好的学习能力、适应能力、创新能力和专业工作能力，使学生具有发现、分析和解决实际问题的能力。

工商管理专业要学习政治经济学、高等数学、线性代数、概率论与数理统计、西方经济学、经济法概论、管理学、会计学、统计学、管理心理学等必修课，以及生产运营管理、财务管理、人力资源管理、企业战略管理、市场营销等专业课。通过对这些知识的学习，学生具有一定的自学、应用、获取信息、更新知识的能力和较强的科研创新思维；具备从事管理学理论研究和教学的基本素质。

从事本职工作还要求掌握管理学、经济学的基本理论、方法和相关知识，了解管理理论的前沿和发展趋势，掌握管理学的定性和定量分析方法，熟悉我国企业管理的相关方针、政策和法规以及国际企业管理的惯例和规则，掌握文献检索和数据查询的基本方法，具有较强的语言和文字表达的基本技能，企业管理问题的人际沟通、分析与解决，以及自学、应用、创新、科研，工商管理专业核心课程为经济学、工商管理，主要课程有西方经济学、经济法概论、管理学、会计学、生产经营管理、统计学、财务管理、人力资源管理、企业战略管理、市场营销。

想考研的话，重点学政治、英语、数学、管理；考会计的话，重点是初级电算化，基础与实务，道德与法律法规。此外，新注册会计师制度考试分为专业阶段考试和综合阶段考试(6+1模式)。考生必须通过专业阶段考试的所有科目后，才能参加综合阶段考试。专业阶段考试有会计、审计、财务成本管理、公司战略与风险管理、经济法、税法六个科目；综合阶段考试有一个专业能力综合测试科目。所以想要注册会计师的话，重点是会计、审计、财务成本管理、企业战略与风险管理、经济法、税法。

演示期间，我在家附近的一个生态园实习。实习期间，在导师的热情指导下，我首先走访了公司，了解了整个公司的基本情况，在相关管理人员的帮助下，学到了很多常用的管理知识。我很感谢他热情的指导，教会了我很多在学校学不到的东西。在此期间，我还积极参与公司的日常管理相关工作，注重将书本上学到的工商管理理论知识与实际工作进行对比，用理论知识加深对实际工作的理解，用实践验证所学的工商管理理论，探索日常管理工作的本质和规律。短暂的实习生活紧张、新奇、有收获。通过实践，我对日常管理有了深刻的感性和理性认识。回顾实习生活，感触颇深，收获颇丰。实习期间采用了观摩和提问的方法，对公司的日常工作有了更好的了解，分析了公司业务发展的特点、方法和操作规则。同时对公司务实创新和一流的企业精神有了初步的了

解。

他还跟我说了很多商科专业的前景:工商管理专业毕业生出国考研的比例和其他专业相比,并不是很高。

一方面,管理类专业在发达国家也很受欢迎,留给留学生的空缺相对较少,导致工商管理类专业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要求申请者有几年以上的管理经验才能报考,一般院校开设的mba课程相对较贵,这也是毕业后首先选择就业的主要原因。

此外,与其他专业人员相比,工商管理专业的毕业生在营销管理和与营销相关的项目规划领域表现更好。对于有志于从事人力资源管理的准毕业生来说,如果能利用好学校的实习安排,尽量从一些大企业的人力资源部门得到实习生,熟悉招聘、考核等日常工作流程,以及一些简单实用的工作技能,会得到很好的发展。

此外,工商管理专业毕业生主要从事商业、文化、体育交流活动的策划项目管理事业部,帮助企业和个人开展管理咨询、战略策划管理顾问等工作,也是一个不错的就业选择。

他还告诉我,目前企业对工商管理人才的需求在能力和素质上提出了更高的要求,要求工商管理人才具备独立获取知识、获取和传递信息、组织和沟通、协调、表达文字、有效开展业务活动、独立分析和解决问题、适应社会、创新创业的能力,并具备一定的工商管理专业技能。应用型本科院校是培养和锻造学生能力的重要场所。有目的、有计划的技术培训与系统的理论教学相结合,以满足工商管理专业学生的素质和技能要求。还要求加强道德、职业道德和社会公德的培养。

通过社会实践活动和相关管理者的讲解和帮助,我认识到社会实践是提高现代学生综合素质的重要组成部分,是学生服

务社会的重要渠道和载体。只有走出校园，深入社会，才能接受更多的实践训练，对树立正确的世界观、人生观、价值观产生潜移默化的影响。通过社会实践，学生在现场进行计划和调查，提高了他们的交际能力和沟通能力。弘扬理论联系实际的学风，培养克服困难、勇于拼搏、乐于奉献的精神，增强合作意识和集体主义意识。

在大学的四年里，我们应该让自己努力成为一个理想的、道德的、有教养的、有纪律的新人。思想要积极，要充满热情。要有积极的生活态度，勇于面对挑战，关注身边的各种生活，明辨是非，倾听别人的意见，调整自己的思想目标，及时弥补缺陷。另外，要多读书，开阔视野，联系实际，善于思考，多做总结，沉淀积累属于自己的东西。

学好基础课，尤其是英语，尤其是口语，要以英语为交际工具，力争上学期过四级，下学期过六级。能熟练掌握基本的计算机操作，大二通过计算机二级考试。专业课学得好，基础理论知识掌握得好。大学期间，我会争取出去实习的机会，增加自己的社会实践经验，感受现在社会的大氛围，让自己在思想上不脱离社会，增强自己的拼搏精神。实践经验对工商管理专业来说非常重要，丰富的实践经验将有利于我未来的发展。

未来三年，我想做以下几件事：

1. 学习目标要明确，要制定切实可行的计划，每天的学习时间要精心安排，要留出1个小时学习，学习任务要一步一步完成。
2. 根据教案要求，老师布置的作业和学习任务要按质量来衡量。
3. 要培养良好的自学习惯，掌握必要的学习技巧。

4. 遇到难题时，及时联系老师和同学，寻求辅导和帮助。
5. 不断加强专业学习，确定维修专业。
6. 为了加强综合素质，需要在完成学业后不断加强与自己专业相关的课程的学习，从而提高自己。吸收新的技能和知识充实自己，提高分析和处理工作的能力，注意总结经验，提升自己。

总之，一个人的初步学习计划虽然是客观制定的，但仍有许多不完善和不足之处，需要在今后根据自己的实际情况及时进行不断的补充、完善和总结，以合格的成绩完成自己的三年学业。

## 北邮工商管理实践报告篇四

今年\_月\_日上午开始，我在中港第一航务工程局第二工程公司附属单位科利公司进行了工商管理实践工作。在实践中，我在公司指导老师的热心指导下，积极参与公司日常管理相关工作，注意把书本上学到的工商管理理论知识对照实际工作，用理论知识加深对实际工作的认识，用实践验证所学的工商管理理论，探求日常管理工作的本质与规律。简短的实践生活，既紧张，又新奇，收获也很多。通过实践，使我对日常工作有了深层次的感性和理性的认识。

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；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。公司于通过了iso9002质量体系认证；通过了iso10012国际标准认证，取得了计量保证确认合格证书\_\_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

20\_\_年公司经营工作思路确定为1433，即要成立一体化经营领导小组，建立四个经营分公司运行体制，坚持三位一体的经营原则，充分发挥经营工作的三个积极性，不断开拓山东地区、南方、桩基和陆域市场。

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。

同时通过实践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。

## 北邮工商管理实践报告篇五

了解人力资源管理的过程。

众所周知，企业能不能走的远，和企业文化息息相关，而人是文化的载体，也是企业文化核心，所以恰当的用人对于一个企业来说尤其重要。这就突出了人力资源管理对企业的重要性，于是我就人力资源管理访谈了xx制药有限公司张部长。

xx制药有限公司人力资源部张部长

20xx年x月x日

访谈类

为了使调查的数据真实可靠，我们不用传统的问卷调查。而是直接对人物进行访谈，这样做的好处也是显而易见的：

(一)数据真实可靠。对人物进行访谈可以得到他对人力资源管理的真实想法和人力资源管理的组织现状。

(二)及时发现问题。访谈中可以得到实时的`资料从而能快速的发现人力资源管理中出现的问题，给出建议。

xxxx年4月21日我就对人力资源管理的看法访谈了xx制药有限公司人力资源部张部长。他认为人力资源管理是一项大工程，组织上说这是企业最重要的一环。企业的发展如何，最重要的是看企业中人的发展如何，所以无论从对员工的招聘、培训，到使用、激励、调整，都是漫长而艰苦的过程。对此他对我介绍xx制药有限公司的人力资源管理体系：

xx制药有限公司是一家专业药品生产制造企业，现有员工600多人。他向我介绍xx制药有限公司员工的招聘、录用及培训，员工的福利等情况，并借阅了《员工手册》和xxxx年度各部培训记录。记录如下：

### （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。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xx制药有限公司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

xx制药有限公司从员工进厂开始就指导员工确定自身的职业目标，帮助其设计个人的职业生涯规划，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。如20xx年从某医药学校毕业的小黄，当年应聘xx制药有限公司从事生产一线操作工，由于他工作踏实，好学钻研，3年后被提拔为车间工艺技术员，在扎扎实实干好本职工作的同时还业余时间长期坚持刻苦自学，并于xxxx年取得全国自考本科学历，今年又被提拔为车间主任，较好地实现了人生职业发展规划。

### （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。作为生产第一线的员工，他们更能发现产品生产中存在的问题。为此□xx制药有限公司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，提出建议，积极参与管理。如总经理信箱、合理化建议奖等方式，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生产一线员工之间的沟通，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、详实的指出生产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□xx制药有限公司让员工参与管理，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和使命感，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，做好本职工作。

### （四）重视员工培训，关心员工的生活

企业新进员工都要进行为期二天的入职培训，通过培训使新员工更加了解和认同企业的各项规章制度和企业文化，岗位业务培训每季度至少开展一次，通过外聘讲师或内部自我培训，大力提高了岗位操作技能，许多员工成了一专多能的多

面手。员工一般工作压力较大，可自由支配的时间较少。xx制药有限公司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，会有很多机会参加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。

## （五）建立合理的薪酬体系

xx制药有限公司从员工的需要出发，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：

### 1、直接报酬

直接报酬主要指企业为员工提供的工时工资、计件工资、加班费等。

### 2、间接报酬

间接报酬主要指员工的福利。公司采用统一的方式，为员工提供养老金、医疗、工伤、失业保险、带薪假期等福利。

### 3、非金钱性报酬

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“先进工作者”、授予“岗位标兵”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xx制药有限公司的管理者是真正重视员工，把员工放在首位，切实把企业理念“人为本，和为贵”运用到企业的人力资源管理中。正因为如此，xx制药有限公司才能在激烈的人才竞争中，吸引和留住了优秀的员工，使企业有一支稳定的、高素质的员工队伍，为胜利实现企业宏远目标奠定了坚实的人力资源基础。

从上述调查内容上看，xx制药有限公司的人力资源发展状况非常好，几年来公司规模发展壮大，员工数量逐年增加，发展前景愈加广阔。对此，我们从人力资源管理的几个方面来分析：

人力资源管理是指根据企业发展战略的要求，有计划地对人力资源进行合理配置，通过对企业中员工的招聘、培训、使用、考核、激励、调整等一系列过程，调动员工的积极性，发挥员工的潜能，为企业创造价值，确保企业战略目标的实现。是企业的一系列人力资源政策以及相应的管理活动。这些活动主要包括企业人力资源战略的制定，员工的招募与选拔，培训与开发，绩效管理，薪酬管理，员工关系管理，员工安全健康管理等。

从招聘录用的方式看，xx制药有限公司做的挺好，基层员工选择外部招聘，人员选择范围广泛。从外部招聘找到的人员比内部多的多，无论从技术、能力和数量方面讲都有很大的选择空间。而且外部招聘会给组织带来新思想和新方法。这些新的思想和观念可以使企业数量最多的基层员工这个大环境充满活力与生机，在外部招聘找到的人才，可以节省大笔的培训费用；内部领导适合做内部招聘，一方面，这部分的人才在外招聘选错人的风险比较大，而且就算是选对了人，在不了解企业现状与组织文化就上岗的话，会造成许多不必要的麻烦，与员工关系的处理也会成问题。绩效方面，xx制药有限公司采取的是有奖有惩，公平公正。影响绩效的主要因素有员工技能、外部环境、内部条件以及激励效应。而在影

响绩效的四个因素之中，只有激励效应是最具有主动性、能动性的因素，人的主动性积极性提高了，组织和员工会尽力争取以提高技能水平以及组织绩效。奖惩就是一种很好的激励手段，没人愿意和钱过不去，当然是越多越好。也不会有人想工资被扣。对员工来说，这是种动力。薪酬管理，体现了多劳多得、奖勤罚懒。员工培训非常重视也形成了制度化，通过外部培训与自我培训相结合，使员工的整体素质和技能都得到了提高。

员工之间的关系管理的，是判断一个企业内部员工团结与否的重要因素。xx制药有限公司真正做到了对员工人性化管理。虽然管理的最终还是要服务于对企业的经济效益。但在厂里工作的大多数都是来自全国各地的，都有不同的个人喜好，民族习惯。但有句话是这么说，团结才是力量，人心齐，泰山移。在xx制药有限公司，不管是老员工还是新员工之间团结友爱、互相帮助，员工之间形成了兄弟姐妹般的关系。大家有劲一块使，有困难都来帮，企业管理人员也经常关心每位员工的工作、学习和生活，解决员工的后顾之忧，使员工在一个在一个良好的氛围内工作，增强了员工的主人翁意识，提高了员工的工作效率，每个员工的能力都得到了充分的发挥，进而使企业这几年得到突飞猛进发展。员工流动性的管理，归根结底就是企业能否留住员工，决定企业未来发张最关键的因素是什么？吸引人才，留住人才——这是一个非常务实的答案。吸引人才要从外部招聘的宣传入手。然而，留住人才才是主要的，所谓创业难，守业更难。人才也是一样的道理，你要招到一个人才不容易，要留住一个人才更是难事。

留住人才要从从工作环境，人文环境，和企业发展趋势三方面入手。xx制药有限公司工作环境、人文环境和企业发展趋势三者都健康发展交口称赞，在业界也获得了良好口碑。所以这几年企业人才留住了，员工跳槽现象减少了，企业的凝聚力大大增强了。

综上所述。xx制药有限公司良好的人力资源管理给我们得出了

以下几点启示：

(一) 一个合理的招聘录用制度，是企业引进合适人才、吸引人才的基础。

(二) 一个完整系统的培训制度，能让更多的员工了解公司的实际情况与学习具体技能。

(三) 一套合理的员工守则，能让大家都了解公司的规章制度。

(四) 一个有效良好的沟通平台，是企业团结的法宝，能让员工的工作更有效率，更有凝聚力，员工之间的关系更加和谐。

(五) 对员工人性化管理，给予员工更多的学习和发展机会，是建立企业和谐、留住企业人才的有力保障。

人力资源管理虽然最终还是要服务于企业的经济利益。但这是企业最重要的环节，人力资源管理是一门艺术。好的人力资源管理能给企业带来生气，带来更多事半功倍的成果，无论是看得见还是看不见的，都是企业的财富。不好的人力资源管理也会让企业陷入困境。就像珠海曾经风云一时的巨人企业，因拓展公司规模调用了大量人才，导致公司员工分配不均衡，加上资金紧缩，最终倒闭。所以，人力资源管理，无论从招聘，培训，到使用，再到分配是一个重要且系统的过程，稍有差错，给企业带来的损失可能就不可估量了。相信在所有员工的共同努力下□xx制药有限公司会走的更远。

## 北邮工商管理实践报告篇六

这次社会实践，我们通过操作《中央广播电视大学管理模拟实验室》教学软件，参与了营销、生产、采购、财务、人事、仓库、质量等各个环节的模拟操作过程。基本了解了部门与部门之间如何相互协调关系，如何适应企业外部环境变化的条件，理解了企业的供应和销售过程等知识，使我们对一个



企业是如何运作的有了基本的了解。

通过这个软件首，我们先进行了基础模块的操作，基本了解了基础数据在企业管理中的作用。然后，我们通过营销管理模块的操作，掌握了有关销售合同的签定，掌握了一些客户管理的基本内容与要求，了解售后服务的主要业务，明确营销管理在企业管理中的重要地位。接着，通过品质管理模块的实习，理解品质管理的体系包括品质的控制、品质保证、品质工程三个重要组成部分的基本要求；掌握物料、产品质检的一般流程，了解质检技术标准。我们通过生产管理模块的操作，理解了排产计划的制定方法，以及按生产计划组织生产过程的一般流程，了解物料清单和物料需求计划的基本内容。最后，我们通过采购管理模块的操作，掌握了物料采购的一般流程，了解了物料供应的基本要求。

我们通过典型的加工装配型的企业模型，遵照企业“服务至上，追求卓越”的宗旨，充分发挥我们平时所学的专业知识，了解了企业的供应和销售过程，锻炼了我们的实际应用能力，增强了我们完成学业后的工作适应性，使我们能更好的在以后的工作过程中运用所学知识，以便更好的进行工作。

## 北邮工商管理实践报告篇七

实践目的：

我们的后续活动还在继续；我也还在继续求证。但是我现在相信，至少，我们能带给山里的孩子们一个意识，意识决定行动，也许这一代不能走出大山，但经过一代一代的努力，总有一天能与大环境融为一体。

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。

大学的第一个暑假，我去四川新通道物流有限公司一分司实习。实习期间努力我将自己在学校所学的理论知识向实践方面转化，尽量做到理论与实践相结合，在实习期间能够遵守工作纪律，不迟到、早退，认真完成公司领导和同事交办的工作任务，得到了公司员工的一致好评，在公司的帮助下我学到了很多书本上学不到的东西，积累了一定的社会经验，同时也发现了自己的许多不足之处，并做了改正。

实践岗位：

材料保管员

公司背景：

实践过程：

时间如白驹过隙，一个月的暑期实践生活结束了。本次社会实践主要是利用附近高校的大学生党员资源，利用暑期赴镇从事党建、团建工作。这次实践以“办实事，出实效”为指导思想，促进大学生党员走进基层，了解基层，服务基层，增强解决实际问题的本领。

行政助理就像是兢兢业业的管家，可以将企业这个大家庭中杂乱无章的事务管理得井然有序，在各种行政事务方面帮助和服务于公司员工，通过安排主管日程、填写计划列表、处理信息需求、制作数据报告、安排会谈会议、接待客户来访、维护记录管理，完成文件归档等各项工作，从多方面综合性地完成高质量的行政管理工作。

# 北邮工商管理实践报告篇八

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：

一，监管机制不严格

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。

二，无竞争机制，难以调动员工积极性

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。

三，工作人员普遍学识不够

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：

一，加强监管机制，制定一系列相关制度，施行赏罚分明制，严格管制员工的工作行为。

二，施行竞争上岗，提高企业进入门槛

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。

## 北邮工商管理实践报告篇九

尊敬的xx领导：

转眼间，三年的大学生活过去了，这三年来我在学校系统地学了不少管理方面的知识，但实践经验几乎没有，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大学生来说，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需要学习的，因此，假期的实习对我们来说尤为重要。为了把自己锻炼成一个能适应社会的有用的人才，我在暑期到\*\*市第二纺织机械厂实习了十天，应该说这十天的收获还是丰厚的。

\*\*市第二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家，是我国生产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。20xx年寒假工商管理专业大学生社会实践报告范文。企业加工设备精良，技术力量雄厚。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认

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经验，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伸性产品，还与国外几家企业联合生产，加工一些仪器，应该说企业的生产能力和营销能力还是可以的。此外，企业正在准备通过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，企业职工的文化素质不高是不争的事实。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情况下，企业严重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能力大受限制，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抱怨，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”的认识。

特此报告

XX

XXXX年XX月XX日