# 2025年毕业实践综合报告成绩评定表 毕业综合实践报告(精选12篇)

来源：网络 作者：繁花落寂 更新时间：2025-07-07

*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。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。毕业实践...*

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。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

**毕业实践综合报告成绩评定表篇一**

这个假期，我们的学校要求每个学生参加至少15天的社会实践。作为一个学电气工程及其自动化的学生，为了为大二的电路学习打好基础，也为了复习大一所学的机械设计制图以及计算机文字处理，从7月1日到8月7日，我来到南京六角数控机床有限公司进行了一个多月的社会实践，感受颇多。

来到的头几天，公司领导还没有给我布置什么任务，于是我就在公司里熟悉一下环境。在机械设计制图课上老师讲了一些制图的基本知识和原理，表达机械的常用方法，零件制造与零件图，机械传动与传动零件的设计以及简单的零件联结与装配图，现在看见了许多各种各样的零件以及由这些零件组装成的各种各样的设备，更有了感性的认识，其中还有一些比课上讲的复杂得多。接着的几天，我进行了简单的零件加工，无非就是打孔，攻螺纹，去毛刺。我还知道了检测螺纹的工具叫做规，通常是两头都有，一头是通规，另一头是止规。检测螺纹时必须要是通规进，而止规能止住，不然零件就报废了。在实际操作中，不是任何一个螺纹都能使通规进，如果再把零件重新加工一下就可能回增大误差，这时就应用丝攻重新回一下或许就好了。若是不行，再回两三遍。当然并不是零件报废了就没有用了，其实不然，通过再次加工使零件重新具有使用价值。说到报废，其实有两种，分为物废和料废。物废吗，就是加工零件是应工人的不当操作而报废;而料废则是因材料问题使零件报废。

机械课上我们画了很多的三视图，,但今天看到那么多的实体模型，更有一种说不出的感觉。这儿还有许多各式各样的机床，如车床、钻床、铣床、刨床、磨床、半自动机床、自动机床和数控机床。不管什么样式的床子，都有着各种不同的传动系统与结构，不同的机床可以加工出不同形状，不同的表面、尺寸与精度。车床用于加工零件上的回转面，如圆柱面，圆锥面各种形状圆弧及螺纹等。车床的运动过程，是采用电机带动皮带传动给主轴系统，主轴变速传动采用的是齿轮传动结构来完成的，拖板的自动进给也是采用齿轮传动和螺杆及齿条传动原理来完成对零件表面加工，包括车削外元表面(包括各级台阶尺寸，外元各种形状尺寸，如圆弧凸凹槽，各种平面，内孔、圆锥面、螺纹等);钻床一般用来钻孔、攻丝;刨床广泛用于加工平面;铣床用来加工平面，也可以加工斜面和各种沟槽;磨床的运动过程，则是采用液压原理，通过液压油量，油压的控制来完成各种运动的，磨床对零件表面的尺寸精度可达到更高的要求和精确的尺寸，并且能够加工一般金属刀具难以加工的合金材料。数控机床对零件加工精度可达到更高的要求，通过编程可完成零件较高精度要求。不同的数控机床可加工的精度不同，而普通一般数控机床可完成的加工精度也不同。高精度的零件，用高档的数控机床来完成，如全功能的数控机床加工中心就能完成过去在机械中无法完成的精度质量相关尺寸链的技术要求。零件的几何精度尺寸更高，可保证批量尺寸的一致性。操作更方便，零件质量更稳定。

再后来，为了考察我的电脑制图以及电脑排版的能力，我又被安排画了几份cad图纸，并且为该公司的数控机床的说明书在计算机上排版设计，所完成的工作深得该公司相关人员的好评。当然，这得益于平时的努力学习，才能胜任这份工作。我自己虽然完成了画图的任务，但还是发现了一些在学校的制图课上没有遇到的问题，我都开动脑筋把它们一一解决了。在以后的实践中，我都将用更高的要求来要求自己。在学校认真学好理论方面的知识，这样才能在实践中得心应手。为今后走出课堂，进入市场，迈向社会积累更多更丰富的实践经验。

为了给大二的电路课有一个感性认识,我还跟着公司的几位技术人员参与了数控机床的修理和制造。数控机床与普通机床相差不大，普通机床需要人工来操作，尺寸不能有丝毫的误差;而数控机床只要在机床的显示屏上编入一些程序，机床就能正常工作了。拥有数控机床的数量，可从一个方面体现一个公司的势力。在当今世界，工业发达国家对机床工业高度重视，竞相发展机电一体化、高精、高效、高自动化先进机床，以加速工业和国民经济的发展。长期以来，欧、美、亚在国际市场上相互展开激烈竞争，已形成一条无形战线，特别是随微电子、计算机技术的进步，数控机床在20世纪80年代以后加速发展，各方用户提出更多需求，早已成为四大国际(日本、德国、意大利、英国)机床展上各国机床制造商竞相展示先进技术、争夺用户、扩大市场的焦点。中国加入wto后，正式参与世界市场激烈竞争，今后如何加强机床工业实力、加速数控机床产业发展，实是紧迫而又艰巨的任务。

实践结束后，我得到了一些钱。当然我不是冲着钱来，而是为了获得经验来的。社会实践，一方面是为自己今后工作获得经验，另一方面是为了自己今后走向社会打下基础。社会上鱼龙混杂，不像学校里老师和同学那么友善。这就要自己能够分清是非，该做什么，不该做什么。总之，这一个多月的社会实践教会了我很多书本。

**毕业实践综合报告成绩评定表篇二**

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。

**毕业实践综合报告成绩评定表篇三**

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xx用电质量的前提下如何节约用电、减少污染、实现绿xx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。

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xx知识，提高实际xx作能力，丰富实际工作和社会经验掌握xx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xx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xx工作的能力。

实习期间，除了浅层次地学习了xx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xx和积极xx，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xx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。

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xx，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。

这次社会实践活动，我学到了:。

一、在社会上要善于与别人沟通，要融入社会这个团体中，只有人与人之间合力做事才能事半功倍，别人给你的意见，你要听取、耐心、虚心地接受。

二、在工作上要有自信。社会经验的缺乏，学历不足等种种原因会使自己缺乏自信。只要有自信，就能克服心理障碍，那一切就变得容易解决了。自信不是麻木的自夸，而是对自己的能力做出肯定。

三、知识的积累是非常重要的。就如人的血液一般，少了血液，人的身体就会衰弱，缺少了知识，头脑就要枯竭。

通过短短的两个月的培训，就像一个小小的切口。通过它，我不仅xx了自己能做好这一份工作，还了解相关的理论知识，了解了实际xx作能力。虽然这次接触的是电子业，但对我来说并不是很陌生，要想把工作做好，也只有多多了解这方面的知识，对其各方面都有深入的了解，这样才能更好地应用于工作中。

从无知到认知，到深入了解，让我深刻的体会到学习的过程是最美的。在整个实习过程中，我每天都有很多的新的体会，新的想法，想说的很多，也从中学到了很多课本没有的东西。在就业心态上我也有很大改变，找一份适合自己爱好，xx对口的工作很难，初到社会的我们应尽快丢掉对学校的依赖心理，学会在社会上xx，敢于参加与社会竞争，敢于承受社会压力，这样才能使自己在社会上快速成长。

**毕业实践综合报告成绩评定表篇四**

大学的生活不知不觉的结束了， 毕业实习是我们大学期间的最后一门课程。我为了自己能够更多了解产品、设备，提高对数控制造技术的认识，加深数控在工业各领域应用的感性认识，开阔视野了解相关设备及技术资料，熟悉典型零件的加工工艺，我特地到拥有较多类型的数控机床设备，生产技术较先进的工厂进行生产操作实习。希望为以后的工作打下基础。为期一个月的生产实习， 我来到玉环县万达铜业限公司，在这里进行我的毕业实习。

来到工厂，首先指导老师跟我说了一些注意安全的话，告诉我什么可以弄什么不可以弄，一定要服从厂里还有老师的管理，并且要自己注意安全，不要到处乱跑等，还给我说了一些活生生的事件，加强我对安全的认识，还给我们介绍了一些分厂的各种不同的地方。

接下来指导老师带领我去熟悉一下车工、锻工、磨工，铣工等机械设备的构造、工作原理、基本操作和基本功能，等以后实习的时候再让我实际操作。通过老师的讲解，我基本上熟悉了普通车刀的组成、安装与刃磨，了解了车刀的主要角度及作用，刀具切削部分材料的性能和要求以及常用刀具材料，车削时常用的工件装夹方法、特点和应用，常用量具的种类和方法，了解了车外圆、车端面、车内孔、钻孔、车螺纹以及车槽、车断、车圆锥面、车成形面的车削方法和测量方法，了解了常用铣床、刨床、磨床的加工方法和测量方法。

比如在使用磨床机床工作时，头不能太靠近砂轮，以防止切屑飞入眼睛，磨铸铁时要戴上防护眼镜，不要用手摸或测量正在切削的工件，不要用手直接清除切屑，应用刷子或专用工具清除，严禁用手去刹住转动着的砂轮及工件，开机前必须检查砂轮是否正常，有无裂痕，检查工件是否安装牢固，各手柄位置是否正确。开动铣床机床前，要检查铣床传动部件和润滑系统是否正常，各操作手柄是否正确，工件、夹具及刀具是否已夹持牢固等，检查周围有无障碍物，才可正常使用，变速、更换铣刀、装卸工件、变更进给量或测量工件时，都必须停车。更换铣刀时，要仔细检查刀具是否夹持牢固，同时注意不要被铣刀刃口割伤。铣削时，要选择合适的刀具旋转方向和工件进给方向，切削速度、切削深度、进给量选择要适当，要用铁勾或毛刷清理铁屑，不能用手拉或用嘴吹铁屑，工作加工后的毛刺应夹持在虎钳上用锉刀锉削，小心毛刺割手。铣齿轮时，必须等铣刀完全离开工件后，方可转动分度头手柄。

车工要求较高的手工操作能力。通过老师的讲解，我了解了车刀的种类，常用的刀具材料，刀具材料的基本性能，车刀的组成和主要几何角度，车床的功能和构造，老师最后给我们示范了车床的操作方法，并示范加工了一个木模，然后就让我们开始自己独立实习，虽然操作技术不怎么熟练，经过几天的车工实习，最后还是各自独立的完成了实习。车床运转时，不能用手去摸工件表面，严禁用棉纱擦抹转动的工件，更不能用手去刹住转动的卡盘。当用顶尖装夹工件时，顶尖与中心孔应完全一致，不能用破损或歪斜的顶尖，使用前应将顶尖和中心孔擦净，后尾座顶尖要顶牢，用砂布打磨工件表面时，应把刀具移动到安全位置，不要让衣服和手接触工件表面。加工内孔时，不可用手指支持砂布，应用木棍代替，同时速度不宜太快。禁止把工具、夹具或工件放直接在车床床身上和主轴变速箱上。工作时，必须集中精力，注意头、手、身体和衣服不能靠近正在旋转的机件，如工件、带轮、皮带、齿轮等。

通过实习，我熟悉了有关车工及车工工艺方面的基本知识，掌握了一定的基本操作技能，已经会初步正确使用和操作车床，而且还增强我们的实践动手能力，以及分析问题和解决问题的能力。数控车床的操作，就是通过编程来控制车床进行加工。数控机床是综合应用计算机、自动控制、自动检测及精密机械等高新技术的产物，是技术密集度及自动化程度很高的典型机电一体化加工设备，它与普通机床相比，其优越性是显而易见的，不仅零件加工精度高，产品质量稳定，且自动化程度极高，可减轻工人的体力劳动强度，大大提高了生产效率。只要输入正确的程序，车床就会执行相应的操作，通过数控车床的操作及编程，深深地感受到了数字化控制的方便、准确、快捷。通过数控实习，我们了解了数控机床及数控加工概念，掌握了数控机床程序编制内容，数控实习使我们具备了一定的数控加工基础知识，我们基本上可以能阅读并且编制简单数控操作加工程序，初步掌握了数控机床的操作与维护。车工、锻工、磨工，铣工实习是切削加工技术的必要途径之一，可以培养我们的观察能力、动手能力，开拓我们的视野，使我们平时学习的理论知识和操作实践得到有效的结合。

在观察的时候，我们在不懂的地方向工人师父请教，明白了很多书本上没有的东西。 在听了工人师傅的讲解后，明白了一般零件的加工过程如下：

齿轮零件加工工艺：

在这短短的几个星期内，我在老师们耐心细致地指导下，很顺利的完成各自的实习内容，并且基本上都达到了老师预期的实习要求，圆满地完成了实习。在实习期间，通过学习车工、钳工的操作，我们做出了自己的工件，虽然这几个星期的实习是对我们的一个很大的考验，但是看到自己平生第一次在车间中做出的工件，我们都喜不自禁，感到很有成就感。

**毕业实践综合报告成绩评定表篇五**

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(beijingcapitalfuturesco.,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。

**毕业实践综合报告成绩评定表篇六**

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2025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。

范文。

**毕业实践综合报告成绩评定表篇七**

假期的社会实践活动已经结束了，但社会实践给我们带来的巨大影响却远没有结束，它使我们走出校园，走出课堂，走向社会，走上了与实践相结合的道路，到社会的大课堂上去见识世面、施展才华、增长才干、磨练意志，在实践中检验自己。半个月的社会实践虽然比较辛苦。是庆幸?还是依恋?回想起来，才发觉，原来乏味中充满着希望，苦涩中流露出甘甜。

通过本次社会实践活动，一方面，我们锻炼了自己的能力，在实践中成长;另一方面，我们为社会做出了自己的贡献;但在实践过程中，我们也表现出了经验不足，处理问题不够成熟、书本知识与实际结合不够紧密等问题。

我们回到学校后会更加要珍惜在校学-的时光，努力掌握更多的知识，并不断深入到实践中，检验自己的知识，锻炼自己的能力，为今后更好地服务于社会打下坚实的基矗机遇只偏爱有准备的头脑，我们只有通过自身的不断努力，拿出百尺竿头的干劲，胸怀会当凌绝顶的壮志，不断提高自身的综合素质，在与社会的接触过程中，减少磨合期的碰撞，加快融入社会的步伐，才能在人才高地上站稳脚跟，才能扬起理想的风帆，驶向成功的彼岸。业余的宝贵有很多人不理解为什么学生要进行假期社会实践活动。在这之前也是不怎么懂得的。但是，经过这次的假期实践活动，我竟然领悟到了一些我以前所不明白的东西。

首先，假期里，我们的时间相对的充裕了许多。我们被允许做更多的事情。所以这种假期的实践活动就成了我们的选择。因为它既可以帮助我们看到更大的一个世界，又可以让我们度过一段美好的时光。最重要的是，当我们投入地去做一件事的时候，我们会发现一种难以用语言表达的快乐。当我们用自己的能力去实践，去帮助别人时，这种快乐别人是没有办法体会的。

人生中，有许多事情需要我们去做。但是我相信，这种实践是不可缺少的一环。我想起了一句话，人的成就是决定于他怎么利用课余时间。所以，一段有意义的人生。实践一定是最最值得我们来体会的。一起去实践吧，去看看另一个世界。

快乐的时光总是弥足珍贵，短暂的经历总是耐人寻味的，我们反复回忆、思索这一路上的点点滴滴，这十几天的社会实践有汗水，有欢笑，更有沉甸甸的收获。

7月11日至7月26日，我作为校级社会实践小分队的一员参加了院里组织的暑期社会实践活动，虽然半个月的时间活动让我觉得很累、很辛苦，但我从中锻炼了自己，并且学到了很多课堂上学不到的东西。也通过这些天的实践，使我对真实的社会有更深切的体会。

炎炎夏日，列日当头。正是因为有这样的环境才激起了我要在暑假参加社会实践的决心。我要看看自己能否在恶劣的环境中有能力依靠双手和大脑维持自己的生存。想通过亲身体验社会现实，让自己进一步了解社会，在实践中增长见识，锻炼才干，培养韧性，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。同时通过社会实践，找出自己的不足和差距。

社会实践活动给生活在象牙塔中的大学生们提供了广泛接触基层、了解基层的机会。深入基层，深入农村，能从中学到了很多书本上学不到的东西。也真实的理解了“从群众中来，到群众中去”的真正涵义。的确，感性认识到只右到实践中去、到基层中去检验才知道其正确与否，同样，只有在实践中把个人的命运同社会、同国家的命运联系起来，才是青年成长成才的正确之路。

“艰辛知人生，实践长才干”。通过开展丰耕多彩的社会实践活动，使我逐步了解了社会，开阔了视野，增长了才干，并在社会实践活动中认清了自己的位置，发现了自己的不足，对自身价值能够进行客观评价。这在无形中使我对自己有一个正确的定位，增强了我努力学-的信心和毅力。

“千里之行，始于足下”，这次短暂而又充实的实践，将对我走向社会起到了一个桥梁作用、过渡作用，将是我人生的一段重要的经历、一个重要步骤，对将来走上工作岗位也有着很大帮助。社会实践告诉我，在新经济时代大学生应当具备创新观念和掌握成熟技术有的能力，善于经营和开拓市场，富有团队精神等素质。要在严密的思辩能力和理性的思考能力，致力于探索理性、情操、才智、体质之完美，只有做到全面发展才能适应社会的需求，并立于不败之地。我们要时刻与外界社会保持同步发展，做到与时俱进，不与社会脱节;我们应该珍惜现在的学-机会，珍惜生命的分分秒秒，学-好知识、运用知识，时刻牢记，虚度年华就是作践自己。与此同时，多多与社会接触是很必要的。如果我们想接受时代的挑战受到社会的欢迎，就抓紧时间好好地充实自我。不仅要学好专业课，还要广泛的汲取各领域的知识，努力提高综合素质。

“天将降大任于斯人也。必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤……”。在短短十几天的实践活动中，汗水淋湿了我们的衣裤，泪水模糊了我们的眼睛。但我们选择了坚持。我们把河师大人永争第一的精神带去了社区，把师大学子的优秀品质和良好的精神风貌体现得淋漓尽致。在社区人民的心底留下了美丽的印象。七月，我们走进火热社会，用汗和泪谱写一曲壮丽的青春之歌。这是爱的奉献，这是我们的无悔选择。七月，我们撒播希望，同时拥抱丰收，就如新世纪的第一缕曙光，我们暑期社会实践的感悟与收获必将在我们成长的人生道路上写下光辉灿烂的一笔。

作为大学生，我们要了解社会，深入基层，深刻地学-党和国家的方针政策，学-----，实践----，为促进我国国民经济的发展和中华民族的伟大复兴作出应有的贡献。此次实践之行，是学校、学院给我们的难得的学-实践机会，是给了我们的极大的支持和信任，我们作为国家的后继力量，只有懂得全面的发展自己，把理论与实际相结合，才能更好地投入到祖国的建设中去，才能真正做一个奋发有为的现代青年!

一路的艰辛与微笑，虽有所收获，然所学是开始，新的考验和抉择要奋斗不息、磨砺前行，请不要让我们年轻的时光留下太多遗憾!

首次接触综合实践，觉得他所提出的理念很新，真正注重让学生亲历。活动中，从课题的选择到资料的收集，从实验数据的分析到报告的撰写，从准备汇报内容到汇报交流，整个过程的每个环节都要有学生自己来完成，老师只起着指导的作用。作为一名青年教师，我深感能接确这个新鲜事物而高兴。回想当初，“综合实践”这个词语作为陌生的事物进入我的思想，就象见到一个陌生人，我的认识经历了一个由抵触、怀疑到认识、熟悉的过程。

记得学校刚开始进行综合实践培训时，总觉不理解，也没必要，一开始时，我认为这无非都是一些走过场的东西，应付一下就可以了。后来觉得并非如此简单，学校及各部门及老师们都非常重视，于是在客观条件下自己也开始转变认识和态度，把综合实践培训作为一件很重要的大事来对待。虽然作为一名小学教师教学工作非常繁忙，但却从未放松过在这方面的学-，一方面在时间上尽力争取，另一方面态度上可以说非常认真。随着学-的推进，自身对此事的认识也由被动的迫于环境，不得不学，转变为主观上主动的去学-，认为应该学。因为在培训和学-的过程中我的确感觉到受益非浅。

本次培训我最大的收获是学会了如何指导学生确定主题。可以把学生熟悉的生活情境和感兴趣的事作为教学活动的切入点，也可以发掘学校周围社区教育资源，设计主题。使学生在最短的时间内就融入学-的最佳状态，为学生创造表现自我的机会。让学生在玩中学，学得轻松，学得愉快，学生的主体作用得到充分的表现，激发学生的学-兴趣，让他们感受到原来学-是这么快乐的事，学生在每一节课堂上，享受到热烈、沸腾、多彩多姿的精神的生活。因为有这样的课堂氛围，学生常常会这样说：“老师，让我来”;“老师给我一次机会”;“老师让我试一试，好吗?”……学生在课堂上获得了多方面的满足和发展，把“要我学”转化成“我要学”，学生真正成为学-的主人。同时我也感受到教师只有不懈的学-，将最好的方法记在自己的大脑里，并善于创造，才能让课堂教学更精彩!

在今后的教学工作中，我会更加努力，用所学、所悟去审视我的教学，把所学的教育理念应用于教学实践之中。更自觉的进行教学改革的尝试和研究，让课堂教学活动呈现出五彩纷呈的景观。

从接到通知的那一天起，我就期盼着这一天的到来!好在有充分的时间把一切杂事安排妥帖，准备安安心心的当一会学生。

这专家讲台上。他们是我们学-的榜样!

还有近3天的学-时间，后面的学-可能会更加精彩，我会倍加珍惜后阶段的学-时间!置身这历史悠久并伴有现代气息的华师校园，徜徉于畅快悦目的环境，吸收着广博的知识盛宴，如此舒畅的培训学-，让我感到：在这里当一名学生真好!

责任胜于能力，责任更能提升能力。我还很年轻，通过这次学-，我倍加感受到综合实践这门学科教育的重要性，我们也有信心这门学科的前景会越来越好!

一年一度的综合实践课又开始了，周一早上我们坐着校车来到了职业技术学校实践基地，综合实践心得体会。由于这是第二次来参加综合实践活动了，学生不再是以往的那样新鲜。简简单单的开营仪式之后便回到宿舍，学生自由组合形成一个个温馨的小集体，也让我再一次想起了上师范学校时的情景。那时的我们也是这样天真无邪、阳光灿烂，但过去的就是过去了，就远也找不回来了!

这次综合实践活动课与以往有所不同，开设了几门新课程，学生从中能够学到许多课本上学不到的知识。有：科普、木工、电工、手工、雕刻、花木栽培、内务整理。学生每天能够按时排队去上课，放学排队回宿舍，每天都能按时打扫宿舍卫生，按顺序排队去食堂打饭，每天放学后到操场集合跑两圈，晚上静静地在大厅里上晚自-。这一切的一切真的让我省了不少心，这些孩子真的长大了，真是越看越喜欢!

即使这里的条件很艰苦，宿舍很冷，但没有一个孩子吵着要回家，都表示一定要坚持到最后。不过还是有两个孩子感冒太严重了，我还是决定让家长把孩子接走了。周二晚8：00查寝发现吕福星发高烧，被爸爸接走，周三晚8点查寝，发现刘震不舒服，但孩子还是表示要坚持下去，半夜11：30仍然难受，被妈妈接走。

今天周四了，晚上组织学生在大厅写参加综合实践的心得体会。我把每一个孩子的心得体会全都看了一遍，真是各有千秋啊!都说出了自己的心声，把几天来的想法一并写了下来。有的学生认为收获很大，学到了书本上学不到的知识，学会了与人交往过集体生活，有的学生体验到了父母的辛劳、老师的关爱，心得体会《综合实践心得体会》。当然也有的学生不想再来了，感觉这里吃的不好，睡的不暖。呵呵~~看了这些小孩儿的心得体会，我也不由得来到这里写一写自己的感受!

虽然有一万个不愿意，一心想不如在校学-，提高学生的学-成绩!但转念一想领学生出来还是对的，虽然条件很艰苦，在学生们身上操了很多心，自己的小孩还得托付给别人照顾，增添了许多麻烦，但这将是学生们一生就远的回忆!

**毕业实践综合报告成绩评定表篇八**

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。

**毕业实践综合报告成绩评定表篇九**

通过两个星期的实践，熟悉了数控调机的操作，增强了安全意识，明白了只有掌握了过硬的技能，才能成为一名优秀的工人。

今天是第一天练习。我们一到实习现场，就被要求看一个实用安全的视频，视频详细展示了很多工作的实际要求，比如电焊、气焊、热处理等。看着很多因为不按要求操作机器导致的事故，还有之前发生的类似事件，我们老师告诉我们的，我真的有点害怕，很多人也有同感。看到这里，老师告诉我们，只要遵循正确的方法，掌握要领，就不会发生事故，所以我明白，规范操作是安全的重要保证！听完老师的动员课，我去一楼听老师讲解关于工业安全的知识。看着发下来的资料，我意识到了工业安全的重要性。工业安全知识是高级工业管理者和开发者必备的知识，是起草或制定企业安全法规、减少工业污染、防火防爆等非常重要的知识。不掌握，不仅会被斥为无知，有时还会发生严重事故。老师看了资料，给我们讲解了各种防火知识，并展示了四种常用灭火器，包括二氧化碳灭火器、干粉灭火器、1211灭火器、高效阻燃灭火器。其中1211灭火器含有含氯氟烃，会破坏臭氧层。现在已经禁止了。干粉灭火器应用广泛，可用于扑灭易燃液体、油漆和电气设备的火灾。但由于灭火后残留，不适合精密机械或仪器的灭火。而且它的冷却功能有限，不能迅速降低燃烧物质的`表面温度，容易重新点燃。二氧化碳灭火器弥补了干粉灭火器的不足，广泛用于精密仪器灭火。随着液态二氧化碳的蒸发，燃烧物体的表面温度会迅速降低。高效阻燃灭火器是近年来发展起来的一种较好的灭火器。它可以在表面形成阻燃膜，防止燃烧，完全隔离火源。而且因为这种膜是蛋白质，对人体没有伤害，所以万一发生火灾可以用来逃生&mdash&mdash用灭火器在皮肤和头发上喷洒液体，可以在短时间内避免被火烧伤。看了灭火器，我们观察了砂轮，了解了它的用途，拆卸了较小的砂轮，测量了它的直径，并根据铭牌上的数据计算了砂轮的线速度。这时，差不多该下班了。老师把注意力集中在我们身上，总结了上午的内容，让我们写实用的作业。早上结束了。

钣金加工在金工实习中是很危险的，因为操作工具都是很锋利的东西，操作对象是金属板。需要在这块金属板上画一条线，然后用剪刀剪，可能会一直划伤手。不过因为工作有趣，是个铁盒，大家的积极性还是很高的。但不是那样的。画线很难，剪线更难。不小心切错了，好想哭。但是看到我剪的完美配件，就有成就感。自己做的铁盒组装起来，真的是百感交集。金工实习的目的可能也在这里，让我们认识到成功和努力的关系。最激动人心的时刻是铁盒合上的时候。你不要小看这个水平，这是最难的。前面所有的错误都会对这个水平产生影响。能否关闭，是对铁盒最重要的判断。

**毕业实践综合报告成绩评定表篇十**

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。

**毕业实践综合报告成绩评定表篇十一**

这次深圳之旅，发现自己见识了很多，也学到了很多，感触很深。无论是生活还是工作都觉得自己收获不少。总结如下：

作为一个应届毕业生，刚开始总是要经历一次实习工作，以下带给一篇关于大学生毕业实习个人工作总结，期望能够给您帮忙！

今年3月份，我正式走进实习单位开始了自己人生中的第一份实习工作。由于我是应届毕业生，本身对具体实习科目和工作都知之很少，由老师傅们带我学习，以师傅带徒弟的方式，指导我的日常实习。在老师傅们的热心指导下，我依次对公司的基本工程、工程结构、信息化实施进行了了解，并用心参与相关工作，注意把书本上学到的土木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，用实践验证大学所学确实有用。以双重身份完成了学习与工作两重任务。跟公司同事1样上下班，协助同事完成部门工作；又以学生身份虚心学习，努力汲取实践知识。我心里明白我要以良好的工作态度以及较强的工作潜力和勤奋好学来适应公司的工作，完成公司的任务。简短的实习生活，既紧张，又新奇，收获也很多。透过实习，使我对公司概况和工程细节有了深层次的感性与理性的认识。

在公司我主要的工作任务是现场勘察，计算工程量，制作工程施工计划，现场调研等都是公司的重要活动，决定了公司工程的区域性分配状况，以及每个分公司能够完成工程等状况。由于缺乏经验，我在期间做数据统计的时间走了很多弯路，给同事的工作带来了很多麻烦，但是我们经理没批评我，而是让我继续认真的把事情做好，我很受鼓舞，同时也很努力的去把事情做好。

实习生活，感触是很深的，提高的方面很多，但对我来说最主要的是工作潜力的进步。毕业实习主要的目的就是提高我们应届毕业生社会工作的潜力，如何学以至用，给我们1次将自己在大学期间所学习的各种书面以及实际的知识，实际操作、演练的机会。自走进实习单位开始我本着用心肯干，虚心好学、工作认真负责的态度，用心主动的参与施工现场调查、质量跟踪、工程量计算、以及对企业的各种工程的了解，对企业分公司的熟悉，让自己以最快的速度融入公司，发挥自己特长。同时认真完成实习日记、撰写实习报告，成绩良好。实习单位的反馈状况证明，在实习期间反映出我具有较强的适应潜力，具备了1定的组织潜力和沟通潜力，能很好的完成企业在实习期间给我布置的工作任务。

实习收获，主要有4个方面：

1、透过直接参与企业的运作过程，学到了实践知识，同时进1步加深了对理论知识的理解，使理论与实践知识都有所提高，圆满地完成了本科教学的实践任务。

2、提高了实际工作潜力，为就业和将来的工作取得了1些宝贵的实践经验。

3、学生在实习单位受到认可并促成就业。并为毕业后的正式工作进行了良好的准备。

透过实习，我对我国房地产行业品牌的发展有了大致的了解，也准备在实习结束后，借回校的机会，抓紧时间，学习更多相关的理论知识，提高自己的专业水平，为正式工作准好准备思想上的转变，我本次实习还有的收获是透过自己的观察和与同事的交谈思想有一个很大的进步，人生的价值观。我一向以为现实生活中人都是为了金钱在活，为金钱在工作，几乎没有人在为除金钱之外的事情在努力，而这些金钱的拿来干嘛呢要买房子，要买车子，要享受生活……记得在和公司领导的依次交谈中他说过这样1句话：“一个优秀的男人，所追求的就是房子这么简单他所追求的是能呼风唤雨！”的确，一个优秀的男人所追求的就是表面上的东西吗“钱多少无所谓，关键在于一个人的档次问题！”档次什么是档次，就是你素养，你所懂得的，你所成就的……很多，这些才是真正的实力，这些才是一个优秀的男人的所要追求的，作为优秀的男人更多就应追求深层次的东西，一个人要有他自己的内涵！从一开始赤裸裸的来，到此刻即将沉甸甸的回去，惟有短短的两个月时间，就让我如此受益匪浅，如此感慨万分！

**毕业实践综合报告成绩评定表篇十二**

粮油经营行位于，负责人为。原为粮站，设置部门为：批发部、销售部、零售部、业务部、财务部，总经理办公室。从事粮油及制品，原为国营单位，隶属于。现在改制成股份制。

（二）实习岗位的简介。

xx县粮油经营行的财务部门有十一个人，其中有一位是财务处长，另一位是会计主管，其余的均为普通会计职员。财务处的岗位设置主要有费用会计、往来会计、税务会计、出纳、成本分析员、成本会计、资产会计（产成品会计、原辅料会计、备件会计、固定资产会计），其中，有些岗位是由同一个人或不同人担任的。这次实习，粮油经营行招录了三个实习生，其余两个实习生分别学习产成品会计和备件会计岗位，而我实习原辅料会计岗位。

我的实习工作从装订凭证开始，装订结束，在师傅的带领下便开始了业务处理的工作了。第一个月的所有业务对我来说都是新的，所以学起来比较吃力，还好有师傅手把手的教我。

业务处理业务处理主要有日常业务处理和期末业务处理。日常业务主要有采购入库，冲回暂估入库，销售原辅料，生成凭证，导出导入库，审批合同，采购费用报销，盘点库存，整理台账等。期末业务处理主要有估价入账，各部门费用分配，盘点库存，对账，结账，编制报表等。师傅说，她叫我做什么我就要做什么，别问为什么，别问干的是什么，时间长了，我自然而然地就懂了。师傅教我之前，我觉得师傅说的很对，可真正接触业务时才发现，不知道为什么，不知道自己干的是什么，我很难记住业务要点，很容易把几个业务弄混。

审发票。我的岗位接触到的票据主要有采购原辅料的增值税专用发票，相关运费发票，装卸费劳务发票。其中前两种税款是可以抵扣的，后一种税款是不能抵扣的，所以，前两种票据分为发票联和抵扣联，后一种票据只有发票联。供应处给我上交票据时票据上的供货单位、货物、数量、金额与和票据用曲别针别好的入库单上的数据都是对应好的，我收到这些上交的票据和入库单还要一一核对。重要审核的地方有点：供货单位用的是否为发票专用章，章迹是否清晰，本厂的名称是否正确，票据号是否正确，票据货物名称数量与入库单是否一致。审核好这些要点后，审核工作并没结束，还要审核单价，即将票据上的单价与合同单价核对，保证单价一致。审核运费或是劳务费的发票也是采用同样的方法。审核无误后将抵扣联拿出，整理好后给税务会计。

生成凭证。生成外购入库凭证，将审核好的发票联和入库单作为附件生产凭证。具体操作都是在财务软件的各个模块完成的，按照下推生成外购发票专用，入库核算，生成外购入库凭证，修改摘要的顺序生成凭证，最后将凭证打印粘贴好。冲回暂估的凭证只是在入库核算后和在生成外购入库凭证前先设置生成重回暂估凭证，其它步骤和普通生成凭证一样。生成销售凭证的思路与前述一致，只是在不同的财务模块进行处理，细节有些不同。

审合同。我以为会计只管生成凭证或是编制报表等这类工作，没想到会计还要审核合同。粮油行会下发权限表，不同等级的金额是需要不同的部门批准的，少任何部门的负责人签字，或是合同内容不符合规定，会计都是不给签字的。

盘点库存。该厂每月要对原辅料进行三次盘点。月中进行两次抽点，月底最后一天盘点一次。月中两次抽点的原辅料是随意挑选的种类，由原辅料会计自己决定，但月末最后一次盘点必须将四种原辅料全部进行盘点。每次盘点结束要制作盘点表，盘点无误后，将盘点表存档。

估价入账。本月估价入账的原辅料入库单没份都有两张，一张红色的，一张黄色的，黄色的作为估价入账凭证的附件，红色的作为下月来发票时生成凭证的附件。粮油行规定本月暂估入账的货物下个月供应商必须提供发票。

对账、结账、编制报表。这些业务主要是由财务软件自动完成的，只有一些部分是由会计完成的。

这次实习对我的帮助很大，我深刻地体会到理论必须与实践相结合的重要性。虽然在学校我学习了大量的会计理论知识，但在刚开始实习的时候，根本不知道如何应用这些理论知识，也感觉不到我们在应用理论知识。只是在实习了一个多月的时候才一点一点理解我到底在做什么，哪些实际操作是与课本上的理论知识相联系的。我终于理解到为什么企业在招聘会计时喜欢招聘有经验的会计了。

会计必须具备专业理论知识和较强的业务处理能力，但其他方面也是会计人员不能忽视的，即办公自动化。例如，会计业务中的许多数据都是要通过excel处理才得到的，许多会计资料都是需要打印机、复印机、扫描仪等处理才得到的，不懂这些方面，会计工作也同样难以进行。

作为一个合格的会计，不仅要学习会计及其他相关知识，还要有良好的心理素质。会计是一个非常累的工作，每天都要在电脑前工作很长时间，而且还要计算大量的数据，我经常看到其他部门的行政工作人员说笑，而财务部门的行政人员很少有时间说话，而且都很严肃，这需要会计人员必须具备积极向上的心态和承受压力的心里素质。

通过几个月的实习，我得到了非常宝贵的工作经验。首先，我要感谢xx县粮油经营行提供给我实习的机会，感谢粮油行的师傅对我的教导，再次，我要感谢指导老师对我在实习前和实习期间对我的帮助。我会继续努力，不断提升自身素质，做一名合格的会计。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找