# 2024年人力资源管理论文题目选题(优质15篇)

来源：网络 作者：暖阳如梦 更新时间：2024-08-13

*无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。人力资源管理论文题目选题篇一人力资源管理是一门关注人力资...*

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

**人力资源管理论文题目选题篇一**

人力资源管理是一门关注人力资源的科学与艺术，它旨在通过科学的方法与技巧，提高组织的绩效与竞争力。作为一名学习人力资源管理的学生，我在撰写论文的过程中有了一些心得体会。通过这篇文章，我将分享我在人力资源管理论文中的五个主要体会。

首先，选择合适的研究题目至关重要。在人力资源管理领域，许多热门的话题都值得深入研究，例如招聘与选拔、绩效管理、培训与发展等。然而，在选择课题时，我们应该考虑到自己的兴趣和相关的研究资源。一个合适的研究题目可以激发我们的研究热情，并使我们更容易找到有关的文献和研究方法。

其次，深入研究文献是成功的论文撰写的基础。人力资源管理领域有许多经典的理论和模型，如马斯洛的需求层次理论、赫茨伯格的双因素理论等。在撰写论文之前，我们应该仔细研究文献，了解领域内的现状以及前沿的研究进展。这样能够帮助我们更好地定位自己的研究问题，并从前人的研究中获得灵感。

第三，数据分析是验证论文观点的关键。无论我们选择采用定性方法还是定量方法，数据分析都是必不可少的。定性方法可以通过访谈、观察等方式来收集数据，并通过主题分析、内容分析等方法进行数据分析。定量方法则可以通过问卷调查等方式来收集大量的数据，并通过统计分析和回归分析等方法进行数据分析。通过合适的数据分析方法，我们可以验证我们的论文观点，并得出客观的结论。

第四，撰写论文需要清晰而连贯的结构。一个好的论文应该有明确的引言、研究目的、研究方法、结果分析和讨论部分。在撰写论文时，我们应该按照这些部分的顺序逐步展开，以确保论文的逻辑性和流畅性。同时，我们还应该注意使用清晰的语言和恰当的段落结构，使读者能够轻松地理解我们的观点和论证过程。

最后，引用其他研究是提高论文质量的重要手段。人力资源管理领域有许多优秀的研究成果，引用这些研究成果可以让我们的论文更具可信度和说服力。在引用其他研究时，我们应该注意区分有较高影响力的学术期刊和会议论文以及一般的研究报告和个人博客。同时，我们还应该遵循正确的引用格式，以避免抄袭和侵权的问题。

在撰写人力资源管理论文的过程中，我学到了很多知识和技巧。首先，选择合适的研究题目至关重要。其次，深入研究文献是成功的论文撰写的基础。第三，数据分析是验证论文观点的关键。第四，撰写论文需要清晰而连贯的结构。最后，引用其他研究是提高论文质量的重要手段。通过不断努力和学习，我相信我将能够撰写出更好的人力资源管理论文，并为人力资源管理领域的发展做出贡献。

**人力资源管理论文题目选题篇二**

1．传统的人力资源管理（18世纪末至19世纪初）。18世纪下半期，英国产业革命前夕的经济学家亚当·斯密（adan·smith），在《国富论》中首次提出劳动分工的经济效益理论。实践证实，对技术进步、节约时间、劳动生产率的提高和资本的增值都起到了巨大的作用。这个阶段处于资本主义初期，企业为了获取剩余价值，采用增加劳动强度、延长劳动时间、克扣工资、严厉惩罚等手段进行管理。几乎所有的企业都认为工人的生产率是相同的，如果工人的生产率达不到相同的标准，就会遭到解雇。可以说这个阶段，只是把人视为一种普通的物质资源加以利用，即仅仅把人作为人力，劳动力，“会说话的工具”。

2．科学管理阶段的人力资源管理（19世纪末至20世纪初）。19世纪末20世纪初形成的所谓“古典管理理论”，泰勒、弗兰克、莉莉安吉尔·不莱斯和亨利·甘特等人都是这一时期的代表人物，他们认为企业应该采取科学和客观的方法来研究如何最有效地设计工作。

主要的代表人物是美国的泰勒（frederick·w·taylor），他创立了被后人称为的“科学管理理论”，也因此泰勒被成为“科学管理之父”。泰勒对企业管理做出了很大贡献，他主张一切管理都应当而且尽可能用科学的方法加以研究和解决，实行各方面的标准化，不凭经验办事。

科学管理理论首次提出了科学的工作分析方法并提出了以金钱为主要激励要素的激励理论。这一时期管理的主要目的是激励、控制和提高员工尤其是新员工的劳动生产率水平。可以说泰勒的科学管理就是怎样设定工作流程和工作时间以便高效的利用人力，从本质上讲还是把人作为一种劳动力，只是劳动效率比传统管理方式的效率更高。然而，科学管理理论由于没有考虑员工的感受，仅仅把员工作为和机器设备一样的生产资料来看待，使员工对工作产生不满，从而影响了激励效果。

3．人际关系与组织行为阶段的人力资源管理（20世纪20年代以来）。科学管理理论中仅仅把金钱视作激励员工和提高员工生产率的因素的理论，在实践中难以得到证实，后来的一些学者就关注到社会和心理因素对员工的影响上来，从而产生了人际关系学派和组织行为科学学派。

科学管理理论是侧重于生产技术和工作方法方面，人际关系学者则把管理的注意力带到人的心理因素的作用方面来。这种管理思想的产生是美国人梅奥（eltor·mayo）进行了近十年的霍桑试验的结果。霍桑试验证明，员工的生产率不仅受到生产方式设计和员工报酬的影响，而且受到某些社会和心理因素的影响。

人际关系理论建立在过于简单的员工行为分析的基础上，它强调组织只有了解员工的需要，才能提高员工满意度和生产力。而行为科学的研究发现，组织中员工的行为是多种多样的、复杂多变的，不能仅仅认为组织中员工的行为方式就是人际关系。

这个阶段，可以说把人和普通的工具等物质资源进行了区别对待，意识到人的社会和心理因素的重要性，是一个巨大的进步，可是因为过于强调人的行为特性，和实践有些脱离，在应用于生产过程中并未取得理想的效果。

4．现代人力资源管理（20世纪70年代以来）。1954年，当代著名的管理科学家彼得·德鲁克(peterf·drucker)在《管理的实践》一书中正式提出“人力资源”一词。进入20世纪70年代，现代管理科学理论初步成型。它是用系统理论把泰勒的“科学管理”和“行为科学”综合起来形成的一种新的管理理论。把企业的全体员工和全部物质资源视为一个系统，人是企业的主体。在此阶段，主要是系统权变理论。社会系统学派强调系统观点，社会的各级组织是一个协作的系统，组织中经理人的作用就是在协作系统中作为相互联系的中心，并对协作进行协调，以便组织能够维持运转，代表人物是巴纳德（c·i·barnard）；权变理论学派则强调权变的观点，他们认为企业管理中要根据企业所处的内外部条件随机应变，没有放之四海皆准的管理理论和方法，应该针对不同的情况，选择或交替运用有关理论，以达到工作、组织、个人三者的最佳配合，代表人物有摩尔斯（morse·j·j）。

可以看出，现代人力资源管理已经较之前面有很大进步。前面的管理阶段理论基本把人的各个层面割裂开来，相比较，现代人力资源管理则把人放入系统中考虑，人不单纯以物质资源的形式存在，也不单纯以社会性的人的形式存在，把人员放入到组织中，具有系统性、多样性特点，认为前面的理论没有一个是普适的，只有针对具体情况具体分析，对各种理论应该综合运用以期达到最佳效果。

近年来大量统计数据显示人力资源和实物资源投入所引起的收入差距在逐步扩大，两者的比例关系几乎达到4：1，这说明人力资源的收益率远远超过其它资源。人力资源管理的内容不仅包括行政管理和事务管理，而且包括战略管理，成为企业战略管理的一个重要组成部分，人力资源管理人员不仅要参与组织战略目标的制定，更重要的是保证人力资源对未来战略发展目标实现需求的满足。人力资源管理在战略管理上的作用主要强调的是在一个企业中，人比企业其它有形的资源更有价值，所以，在西方，人力资源管理在理论、方法和制度方面都形成了一个相对完整的体系。

二、对我国人力资源管理的启示

我们可以从西方的人力资源的演进中，有以下几点值得关注，可以在我国的人力资源管理中加以借鉴：

1．对人的认识。西方的人力资源的发展过程就是一个对人的认识深化的过程，显示出人在企业中的重要性越来越被企业管理的研究者和实践者所深刻认识。在企业的资本、土地等生产要素里，一直也把人视为其中的生产要素，这种思想在生产力水平低下的最初企业发展过程中，的确起到了发展生产的作用，当时的生产只需要人力劳动，所以才有把人视作“会说话的工具”的观点，为了节约劳动成本企业主会让较少的人承担较多的工作；随着生产规模的扩大，企业在人力资源的管理中，再把人视为生产要素进行管理已经不能适应发展需要了，人凌驾于生产要素的一面被挖掘出来，认为人的社会和心理因素对生产有重大影响，从而把人和企业生产要素分离开来；现代的企业则把人视为企业里最重要的资源，是企业的核心竞争力。这个发展的过程正是对人的认识不断深化、地位不断提升的过程，对人越来越重视。

2．对人的管理。早期的企业管理中，人被视为生产资料时，企业的管理者通过苛刻的规章制度来约束工人努力工作，违反规章制度则会受到严厉的惩罚；20世纪20年代时的行为科学阶段，认识到仅仅依靠规章制度约束工人，不是理想的提高生产率的方式，他们提出给工人以良好的工作环境可以激发工人的工作热情；到了现代管理阶段，已不把工人工作仅仅视为为了获取报酬满足其生活需要，更注重工人的社会和心理需求，但不是偏向于某一方面，而是把工人放入企业系统中综合考虑。对于管理模式则采用相互结合的管理模式，不偏重于某种管理模式，可以取长补短，增强人力资源管理的科学性，适用性。

3．对人的开发。可以说早期的企业管理中，只注重对人力的利用，诚然早期的企业技术含量小，需要的就是工人出卖劳力生产更多的产品，工厂主只要能获得较多利润即可，他们关注的是如何降低成本，使有限的工人能产出更多的产品；19世纪末20世纪初泰勒的科学管理阶段开始，则强调借助科学方法和手段，对工作流程和作业方法等进行科学分析和研究，以标准来规范个人的操作和对工人的管理，为了达到标准化的目标，必须对工人进行培训来规范操作，从这个意义上讲，开始注重对员工进行培养了；现代的西方的企业，比较重视对人力资源的开发，企业的长期发展中，对人力资源进行有计划地学习、培训、奖励、提高，以保证企业发展的后备人才源源不断得以输送。

那么如何对我国人力资源管理作改进呢?下面的几点是必不可少的：

1．提高人力资源素质。我国人口众多，接受高等教育的人数却相对较少，我国的人口素质也就相应的差，这对于企业发展来讲是个巨大的瓶颈，也直接造成对国家经济发展的制约。我国政府早就意识到提高全民素质的重要性，重视全民教育、实施科教兴国的战略、努力开发人力资源，人力资源素质有了很大的提高，但是要使人力资源真正满足当期和未来发展的需要，还任重而道远。

2．选择适合本企业的管理模式。众多的人力资源管理模式，很难讲那个更先进，可以说各个模式都有其适用的背景和条件，也有其局限性，但是不同管理理论和管理方法之间都有一定的相关性，同时，人的需求是多元的，工作动机和能力也是有差异的，因此，在选择管理模式上要根据企业的具体情况，灵活运用不同管理模式或综合运用多种管理模式。企业人力资源的发展目标应是达到使组织中的每个个体最大限度地发挥自己的潜能，使工作绩效达到最大。

3．对人员进行可持续的开发。人力资源开发是企业持续、长远发展的关键，人力资源的开发也是劳动者自身发展的需要。人力资源管理的开发主要是培养工人的知识、技能、经营管理水平和价值观念的过程。人的发展受社会环境、家庭、管理制度等许多因素的制约，因此，人力资源的开发不仅要注重培训计划的实施，更重要的是采用不同的管理方法，创造条件使人在工作中得到锻炼，并能充分发挥其主动性、创造性。提供职工发展机会，让职工明确自己的发展方向和目标，使职工感觉到实现企业的目标就是实现自己的目标和价值，这样可以把组织目标和个人目标相统一，大大提高企业的绩效。

三、小结

人力资源是最重要的资源，拥有人力资源的企业是最有潜力和竞争力的企业，拥有人力资源的国家是最有潜力和竞争力的国家，我们必须加大对人力资源的投资和开发，以期发挥人力资源的真正效用，为我国经济可持续的快速发展奠定坚实的基础。

文档为doc格式

**人力资源管理论文题目选题篇三**

：人力资源管理与传统的人事管理不仅仅是名词的差别，而是对传统的人事管理的全面挑战，是建立在全新的理论和思维之上的，二者之间不仅有着本质的区别，更是一种历史的跨越。

：人力资源管理 人事管理 区别 转变

现代人力资源管理源于英国的劳工管理，并经由美国的人事管理演变而来。应当指出的是，人力资源管理和人事管理是两个不同的术语，它代表了在人的管理方面不同的历史发展阶段的不同特点。

人事部门的正式出现是在20世纪20年代，由于产业革命促成了工厂系统的形成，不仅给人们提供了众多就业的机会，也给工厂主提供了选择劳动力的机会。这样如何用较少的人干更多的事，更好地使用机器来降低成本，如何提高劳动生产率，就成为人事部门必须考虑的问题。从70年代起，由于人力资源在组织中所起的作用越来越大，人事管理的观念、模式、内容、方法等全方位地向人力资源管理转变。

1.人力资源管理的范围更加广泛。传统人事管理基本上属于行政事务性的工作，活动范围有限，以短期导向为主，很少涉及组织高层战略决策。现代人力资源管理将传统人事管理的职能予以扩大，从行政事务性的员工控制工作转变为为实现组织的目标，建立一个人力资源规划、开发与管理的系统，打破了工人、职员的界限，统一考虑一个国家和地区、单位所有体力、脑力劳动者的管理;除考虑“从入到出”这个管理过程外，还考虑各类人力资源之间如何以适当的比例平衡发展，这种比例是与国家或地区经济社会发展的需要相适应的`，用以提高组织的竞争力，因而人力资源管理更具有战略性、整体性和未来性。它从被看作一种单纯的业务管理、技术管理的框架中脱离出来，根据组织的战略目标而相应地制定人力资源的规划和战略，成为组织战略与策略管理的具有决定性的内容。

2.人力资源管理的内容更加丰富。传统人事管理的内容比较简单，人力资源管理则大大丰富了，不仅包括传统人事管理的基本内容，而且适应现代社会发展的要求，重视和增加了一些新内容，如人力资源的预测与规划、人员测评与甄选、人力资源的开发培养、人力资源投资效益分析等等，担负起进行工作设计、规划工作流程、协调工作关系的任务，使人力资源管理与组织的发展紧密地结合在一起。

3.人力资源管理更具有主动性。传统人事管理一般将组织的工作人员看成是被动的工具，认为他们的存在无非是要满足组织工作性质的需要，与组织工作相比，人的地位是附属性的。而人力资源管理将组织中的人作为组织发展的主体，人具有广泛的能动性，它把人看作是一种可以开发的资源，认为他们身上形成、赋有和可以开发的知识和技能，通过开发和管理，可以使其升值，创造出更大的甚至意想不到的价值，能够使他们主动地适应不同工作种类与性质的需要，完成组织的工作任务。因此，人力资源管理注重的是塑造组织人才成长的环境，非常关心如何从培训、工作设计与工作协调等方面开发人的价值，尊重员工主体地位的态度和发展激励、保障、服务、培训等引导性、开发性的管理功能，实现从消极压缩成本到积极开发才能的转化。

4.人力资源管理更能创造效益。人力资源管理的根本任务就是用最少的人力投资来实现组织上的目标。可以通过工作分析和人力资源规划，确定组织所用最少的人力数量和最低的人员标准;通过招聘与录用规划，控制招募成本;通过制定切实可行的人力资源开发计划，可以在成本上为组织节约更多的投入;通过人力资源的整合与调控，增加员工的满意感与提高他们的工作生活质量，调动其劳动积极性，发挥人力资源的整体优势，为组织创造更大的效益;通过制定和实行合理的报酬与福利制度，既能调动员工的工作积极性，充分发挥员工的作用，为组织效力，也可为组织节约大量成本。

5.人力资源更具有系统性。传统人事管理在我国是被分割的，不同的部门各管各的，分散、不系统、缺乏相互衔接与配合。而人力资源管理要求将组织现有的全部人员，甚至包括有可能利用的组织外人力作为统一的系统加以规划，制订恰当的选拔、培养、任用、调配、激励等政策，以达到尽可能利用人的创造力增加组织效益和效率的目的。

6.人力资源管理更强调使用与开发并重。传统人事管理关注的是组织成员的现状，它比较重视现有人员的使用，而不重视其素质和能力的进一步开发。人力资源管理则强调的是人力资源的使用和开发并重，一方面强调要充分发挥现有人员的智慧才能，同时，另一方面还要充分挖掘人员的潜能，使其在未来的发展中具有较大的弹性，并为组织未来的发展储备各种人才。

7.人力资源管理的地位更高。人力资源部门直接参与组织战略决策，人力资源管理部门在决策和各项管理事务中的分量越来越重。企业人力资源管理的经理级别和待遇越来越高，能力要求越来越强。人力资源管理部门的工作人员的职能，已从简单地提供人力到为人力设计安排合适的工作。从只管人到管理人与工作的关系、人与人的关系、工作与工作的关系。从执行到决策，其地位日益重要。

。

随着社会的进步和管理的日益发展，人力资源管理在社会发展中越来越具有重要的意义：

1.对于开发人的智能，调动人的积极性和创造性，推动经济和社会的发展具有重要作用。人是生产力中最基本、最活跃、最关键的因素，提高人的素质，充分调动人的积极性、创造性，合理利用人力资源，是提高生产力水平的主要途径。而提高人的素质，关键在于人力资源开发和管理。人力资源管理部门根据社会经济和社会发展的需要，从本组织战略目标出发，制定出一定时间内本组织各类人才需求计划，有计划、有步骤地实施人才培养计划和进行吸收、选拔、任用等一系列管理活动，使人才的培养与岗位的要求、个人的发展和组织的目标相适应、相一致，做到人、事相宜，才能发挥人的聪明才智，挖掘人的潜力，推动经济和社会的发展。

2.是组织生存和发展的根本保证。当代社会的发展日益复杂，竞争越来越激烈，谁拥有了一流的人才，谁就掌握了发展的主动权，就能在竞争中击败对手，赢得自己企业生存和发展更为广阔的空间。因此，人才争夺战会愈来愈烈。在这样的环境下，组织要生存发展，最根本的就是要必须选好人才、用好人才、留住人才，处理好人与事、人与人、人与组织之间的关系。

3.有助于组织提高效率和效益。应当看到，组织中的人是社会的人，他们不但需要衣食住行等物质生存条件，而且有思想、有感情、有尊严，这就决定了人力资源管理必须设法为员工创造一个适合他们多方面需要的工作环境，使他们安于工作、乐于工作、忠于工作，并积极主动地把个人的全部智慧和潜力奉献出来，为组织的发展作出更大的贡献。因此，在人力资源管理过程中，组织必须善于处理好物质奖励、行为奖励及思想教育引导工作的关系，通过考核、奖励、晋升、工资、福利等活动，来激励各类员工的积极性和创造性，合理地满足员工的物质需求和精神方面的需求，使员工始终保持旺盛的工作热情，充分发挥自己的专长，努力学习技术和钻研业务，不断改进工作。这不仅可以节省大量人力、财力、物力，有限地减少劳动耗费，而且可以组织科学配置人力资源，显著提高工作效率和效益的目的。

综上所述，借鉴“以人为本”的人才管理经验可以积极借鉴发达国家人才管理的成功经验，在有取有舍的前提下利用它们已有的管理理念和方法建立自己的人力资源管理模式，可以使自己减少人力物力的投入并较快较好地获得人才管理效益并且在较短的时间内提高自身的人才管理水平。

**人力资源管理论文题目选题篇四**

近年来，人力资源管理外包是学术界研究的热点问题之一，很多学者都对人力资源管理外包的概念进行了定义。尽管不同的学者给出的定义不尽相同，但总的来说，人力资源管理外包就是把企业的某些内部人力资源管理职能交给外部的服务机构来负责管理和运作。也就是说，人力资源管理外包就是企业根据需要，将某一项或几项人力资源管理工作或职能通过合约的方式交给外部的专业服务机构负责进行管理，以获取更加专业化的人力资源管理服务，降低管理成本、提高管理效率。外包的职能可以涵盖所有的人力资源管理业务，包括人力资源规划、制度设计与创新、流程整合、员工满意度调查、薪资调查及方案设计、培训工作、劳动仲裁、员工关系、企业文化设计等方方面面。

（一）人才派遣。又称人才租赁、劳务派遣等，是用人单位根据工作需要，通过人才服务机构租赁人才的一种新型的用人方式。用人单位只负责人才的使用，不负责人才的招聘、薪酬、劳动保护等方面的管理，只是根据劳动力的价格和使用期限向人才租赁机构支付一定的费用，租赁人才的主要人力资源管理由租赁机构来负责，其中也有部分人力资源管理职能是由用人单位和租赁机构来合作完成，如人才的考评、培训，等等。在用人单位支付的费用当中，一部分是人才租赁机构向劳动者支付的薪酬和各种福利，另一部分是作为租赁机构的管理费用和利润收入。人才租赁与传统企业的内部用工方式不同，它是一种社会化和市场化的用工方式。一般而言，劳动力的租赁价格是由用人单位和人才租赁机构根据劳动力的市场价格来协商决定。因此，人才的租赁价格可能在一定时期会随着市场上劳动力的供求关系发生波动，这也是一种比较灵活的用工方式，劳动者在同一时期，也可能会为多家用人单位服务。这种用工方式可以提高劳动者的使用效率，降低企业的用工成本，特别是对一些对劳动力需求季节性波动较大的企业。同时，劳务派遣能够为一些工作变动比较频繁的劳动者带来更多的就业机会，降低其待业的时间。劳务派遣在美国、日本和中国台湾地区都非常的流行，这些地方的劳务派遣管理也都比较规范，像在美国、日本等国家，早在上个世纪的八十年代就已经出台了相关的劳务派遣的法律法规。在我国上世纪的九十年代，就有一些外资企业开始采用这种用工方式，进入21世纪之后，也有越来越多的中国企业还是使用劳务派遣的用工方式，特别是一些劳动力密集型的大型企业中，劳务派遣的方式已经非常普遍。劳务派遣一般比较适用于技术要求不高的用工需求，如生产线上的操作工、保安、司机、宝洁等后勤服务类的工种。

在我国2024年新出台的劳动法当中，对于劳务派遣也做出了相应的规定，这无疑对我国企业人才派遣市场的发展起到了极大的规范和推动作用。人才派遣的形式主要有两种：一是按一定使用期限租赁人员；二是以完成某个工作项目为目的租赁人员。用人单位根据实际工作的需要，向人才中介机构提出需聘人员的标准、条件、工资、福利、待遇，由人才中介机构在自己的人才库中筛选出符合条件的人才或发布需求信息直接招聘人才，派往客户单位。派遣员工的劳动关系在人才派遣机构，其应得的工资、福利和保险费用由中介机构向用人单位收取后直接支付（也可由用人单位按劳务形式直接支付）。用人单位不必与派遣人才签订法定劳动合同，但需和中介公司签订人才派遣（租赁）协议，形成劳务关系。人员派遣人力资源事务处理服务不涉及企业内部的人力资源管理流程，而服务商的收费也是以所服务的员工数量为基数进行计算的。人才服务机构与用人公司和派遣人员分别签订人才派遣协定、人才派遣合同，以规范三方在派遣期间的权利和义务，在派遣期间用人公司与派遣人员不发生人事隶属关系，用人单位对所租赁的人员只负责使用和使用过程中的管理与考核，其余工作（以协议约定项目为准）由人才服务机构负责。用人公司与人才派遣服务机构的关系是劳务关系；被派遣人员与人才派遣机构的关系是劳动关系，与用人公司的关系是有偿使用关系。

（二）人力资源外包（hro）。人力资源外包是指把组织中人以及与人有关的业务交给外部服务商来负责管理。人力资源外包比人力资源管理外包包含内容更加广泛，它是一种广义上的人力资源服务外包。人力资源外包（hro）是一个较为宽泛的概念，但一般而言，人力资源外包可以分为四大类服务：第一，人力资源数据处理服务；第二，人力资源咨询服务；第三，人力资源业务流程外包；第四，人才派遣服务。在很多文献当中，人力资源外包和人力资源管理外包两个概念等同使用。实际上人力资源管理外包是指把组织内部的人力资源管理职能进行外包，它是一种狭义的人力资源外包。

（三）人事代理。人事外包，即企业将人力资源管理中非核心部分的工作全部或部分委托给人才服务专业机构管（办）理，但托管人员仍隶属于委托企业，这是一种全面的、高层次的人事代理服务。人才服务机构与企业签订人事外包协议以规范双方在托管期间的权利和义务，以及需要提供外包的人事服务项目。人力资源事务处理服务是指企业将一个或几个单独的、工作量较大或比较繁杂的hr业务的执行进行外包，但未赋予服务商任何的管理职责（管理仍旧由企业自身的hr部门负责）。人力资源事务处理服务主要包括：薪资计算与发放、保险福利计算与缴纳、员工档案托管，等等。

（一）人力资源管理外包（hrmo）和人才派遣（劳务派遣）是两个不同的概念。人力资源管理外包是指把企业内部的一项或者多项人力资源管理的职能交给外部的专业服务机构去执行，是一种企业内部的业务流程外包。

（二）人才派遣是企业从企业外部或者专门服务机构租借人才或者劳动力，是一种企业用人方式的外部化变革。从广义上来讲，人力资源管理外包和人才派遣都属于人力资源外包的范畴，但是严格意义上来说，人力资源管理外包是内部某种职能或业务流程的外包，但是人才租赁并不属于严格意义上的业务流程外包。

（三）人力资源外包就是企业将某些人力资源职能交给外部供应商完成的行为。从人才派遣、人事代理、人力资源管理外包和人力资源外包的定义不难发现。凡是企业所涉及的业务和工作都有外包的可能，因此外包研究的范围最广，其概念也最为宽泛；人力资源管理作为企业一项重要活动可以分为事务型、职能型、战略型三个层次，企业的人力资源部集中精力和时间从事人力资源规划、企业文化建设等战略性人力资源工作，而将工资、福利、档案等事务型和招聘、培训、薪酬、绩效考核等职能型中部分业务实行外包，这正是人力资源外包所研究的内容；而在人才派遣业中，用人单位“租赁”人才派遣公司的人才，由人才派遣公司提供派遣员工招聘、派遣员工的岗位技能和职业道德培训、派遣员工的人事档案和人事关系的管理、派遣员工的工资发放及各种税款的缴纳、办理各类社会及商业保险、处理派遣员工的工伤等意外事故及劳动纠纷等事务性工作，用人单位则更多地从事战略性人力资源工作。从某种程度上说，人才派遣是人力资源外包的一个重要组成部分，而人力资源外包则是业务外包中的一个类型。

国内有人把人力资源管理职能和人事管理的职能在定义上进行了区分，把人事管理外包称为人事代理；在本文的研究中，认为人力资源管理的职能包含传统的人事管理的职能；因此人力资源管理外包也包含了有些文献上称为人事外包或者人事代理的一些企业外包行为。也有很多国内外文献把人才派遣（劳务派遣）也称为人力资源外包，本文认为人才派遣也属于广义的人力资源外包范畴，但是人才派遣的性质和运作方式和人力资源管理职能外包有很大的差异，因此人才派遣不属于本文的研究范畴。

人才派遣在美国、日本等发达国家都很流行，在我国企业，人才派遣也发展很快，国内也有部分学者进行过专门的人才派遣研究。本文研究的人力资源管理外包，就是指将原来由企业内部人力资源部门承担的工作，如员工的招聘、工资发放、薪酬方案设计、保险福利管理、员工培训与开发等职能，通过招标的方式，按照合同委托给专门从事相关服务的外包服务商来完成。

**人力资源管理论文题目选题篇五**

摘 要:对人力资源管理外包的内涵作详细界定,在此基础上分析人力资源管理外包出现的动因以及介绍现行的外包模式。

关键词:人力资源管理外包;动因分析;外包模式

人力资源管理的理念在20世纪90年代开始传入我国,在我国的发展也就是十几年的时间,可是其发展是迅速的,人力资源管理现已经成为企业管理的重要组成部分,特别是大型企业把人力资源管理作为其提高管理效率的重要手段,并专门设立了人力资源管理机构,重视人力资源管理切实提高提高了企业的竞争力。

既然是管理企业的手段就要面临管理成本与管理水平的问题,并不是所有的企业都有实力运行专业的、高水平的人力资源管理机构,如何使企业在较低的成本约束下实现较高的人力资源管理效率是企业追求的目标,在这种情况下,人力资源管理外包业务的发展应运而生。

一、人力资源外包的内涵

(一)人力资源外包的概念界定

**人力资源管理论文题目选题篇六**

：为了适应现阶段企业战略转型的要求，进行新型人力资源服务中心模式的应用是必要的，从而适应经济全球化的节奏，实现企业信息化经济的稳定性运作。相比于企业战略型人力资源管理，传统的人力资源管理具备较大的工作局限性，为了解决实际问题，必须进行企业战略人力资源管理的推进，做好企业人力资源服务中心的战略管理转型，实现企业人力资源管理体系的健全。

（1）经济全球化及信息化的发展，满足了企业可持续发展的要求，为了促进企业的健康稳定性发展，企业必须要进行人力资源共享服务中心的建立，避免企业机构出现重叠状况，实现企业运作成本的控制，提升其整体应用效益。在传统的人力资源管理中，行政事务为核心部分，不利于战略型人力资源管理的有效性推进。人力资源共享服务中心的发展基础为共享服务中心，在这个过程中，通过对企业内部运作成本的降低，实现企业规模效应的有效发挥，降低企业运作过程中的低效率状况，从而实现企业内部资源的有效性整合，推动企业组织的深入性变革，这些共享性的资源主要包括一系列的行政事务性工作及专业技能活动，比如企业的经营生产活动、财务管理活动等，人力资源共享服务是一种有效性的企业经营模式，其实现了企业经营管理、财务活动等的共享服务中心管理。

（2）hrssc模式实现了各种专业性活动、行政事务类工作活动的整合，将其集中于一个服务中心内。通过对这种模式的应用，能够实现企业行政类事务、经营管理类事务等的统一管理，有利于提升企业内部程序的管理效率，从而满足企业战略性发展的要求，相比于传统的人力资源模式，这种模式更加注重培养工作者的服务意识、业务意识及战略发展意识，实现企业内部组织结构的整合及分化，实现其扁平化、高效化，实现人力资源管理工作的稳定性运作，实现市场经济机制的引入，建立以客户为导向的企业人力资源管理活动，确保企业经济的战略性发展。

（1）在传统的hrm管理中，通常根据企业招聘、员工管理、工作培训、工作业绩等的内在关系进行管理，通过对hrssc模式的应用，实现了人力资源专家中心、服务中心、业务合作中心等的整合，这三者之间相互区别、相互联系，通过对三者的结合，共同推动企业人力资源管理工作的开展，适应现阶段企业人力资源管理的战略转型要求。hrssc组织模式是一种高效化的人力资源管理途径，为了适应现阶段企业发展的要求，必须进行组织结构的优化变革，强化hrssc组织的运作模式，进行各类业务单位的整合及利用，实现人力资源管理系统的健全。在传统的人力资源管理中，不同的业务活动通常具备自己的人力资源管理系统，这种模式比较适合于企业较小发展规模时期，随着企业发展规模的不断扩大，这种非统一性的人力资源管理模式会导致企业管理组织成本的提升，不利于提升企业内部各个业务程序的运作效率，导致统一性管理的困难，不利于实现企业的战略性组织目标。通过对hrssc模式的应用，实现企业各类人力资源管理活动的统一性整合，将其集中于人力资源共享服务中心，实现人力资源相关服务的统一性管理，确保人力资源服务机构的高效性、精简性，有利于人力资源管理活动的统一性、规范性。在传统的人力资源管理中，其员工招聘模块、绩效考核模块、培训模块等具备一定的相互独立性，员工之间的联系比较少，其分工比较明确，但不能满足企业资源服务中心可持续发展的要求。

（2）在战略型人力资源服务中心运作环节中，其要求人力资源管理者从繁重的事务性工作程序中脱离出来，进行战略性工作方案的实施。通过对hr服务中心的建立，进行行政事务性工作问题的解决，该服务中心由一系列行政事务人员组成，通过对工作行为的规范化，进行规模效应的发挥，实现企业内部事务程序的高效率运作，实现了企业内部经营管理成本的降低，通过对相关信息技术的应用，实现企业员工及经理自助性工作业务的提供，这类服务中心的工作程序比较简单，合作伙伴主要指企业各个业务模块的人力资源工作人员，通过对企业各项业务人力资源工作的有效管理，实现企业业务与hr活动的结合，进行hrbp工作组织的应用，进行科学性人力资源计划的制定，有效解决企业人力资源管理运作中的问题，实现企业各个业务模块人力资源战略性活动的有效开展，有利于强化各个业务程序与企业人力资源机构的联系，通过对hr专家模式的应用，有利于推动企业人力资源共享服务中心的健康可持续运作，实现企业人力资源管理模块的协调，进行科学性人力资源计划的制定，确保战略型人力资源管理方案的优化。

（3）通过对hr合作伙伴模式的开展，有利于满足企业不同业务活动的人力资源需求，在业务活动管理过程中，如果实际业务问题超出hrbp的能力解决范围，就可以进行hr专家模式的开展，利用他们的专业知识进行战略性业务管理策略的制定，由hr服务中心进行一系列业务指导活动的开展。在实际工作场景中，通过对hr合作伙伴模式的应用，有利于及时发现企业战略性人力资源管理中的问题，由hr专家进行相关战略管理策略的制定，在这个过程中，hr服务中心扮演着重要的战略执行地位，通过对三者的结合，有利于强化企业的人力资源管理策略，进行传统人力资源管理职能的完善，有利于强化企业人力管理，提升企业的战略发展决策水平，实现企业整体运作绩效的提升，实现企业不同业务发展模块的人力资源服务的统一性管理，实现企业整体运作成本的降低，这需要进行战略型人力资源管理模式的应用，进行信息化人力资源管理系统的健全。

（1）随着全球经济分化规模的不断扩大，各个企业面临着巨大的竞争压力，在这个过程中，很多企业实现了国际性经济发展，这有利于全球经济的统一性管理。人力资源服务中心模式初步建立于上世纪80年代，经济科学技术的不断推广，这种人力资源管理模式逐渐引起社会各界的重视，整体来看，共享服务中心模式已经成为一种流行性商业发展模式，有利于促进全球经济的统一性发展。财务共享活动是共享服务中心的发展基础，随着共享服务中心规模的不断扩大，这种共享服务中心理念逐渐了在人力资源领域、信息技术领域等的推广，这是hrssc人力资源模式的诞生环境，随着hrssc人力管理组织模式的不断优化，战略型人力资源服务中心逐渐实现在全球范围内的推广，其促进企业的健康可持续运作。

（2）共享服务理论概念由国外咨询公司引入我国，随着我国市场经济改革的不断深入，这种共享服务理念被越来越多的中国企业所了解及接受，很多国外企业建立了中国区hrssc，实现了企业内部人力资源职能机构的整合及分化，推动了企业人力资源管理的战略性发展。随着全球化经济的发展，各种信息化资源管理模式不断得到应用，在这种趋势下，传统的人力资源管理模式已经难以适应社会经济的发展要求，必须进行战略人力资源管理体系的健全。

实践证明，通过对hrssc人力资源管理模式的应用，有利于促进企业战略型人力资源服务中心应用模式的开展，实现企业内部业务活动的统一性管理，满足企业可持续发展的要求。

[1]艾德里安娜福克斯.人力资源业务合作伙伴新模式[j].人力资源管理，2024（08）.

[2]陈淑妮，谭婷，崔也.共享服务中心：专业化人力资源管理新模式———以z公司为例[j].中国人力资源开发，2024（11）.

[3]杨磊.人力资源业务合作伙伴[j].企业管理，2024（06）.

**人力资源管理论文题目选题篇七**

人力资源管理比较重视人力资源管理与公司绩效之间的联系。人力资源管理、人力资源管理评价和公司绩效为公司管理的三个阶段，它们的共同目标都是实现企业最大化利润，保证企业的良性运作。其中人力资源管理的评价的好坏与否牵连到公司的业绩，对公司发展有着重要的影响。人力资源管理是企业运行的基础，所以研究人力资源管理与公司绩效势在必行。

人力资源管理 公司绩效

（一）人力资源管理。人力资源是公司的第一资源，人力资源管理主要包括员工的培训、职业的管理和激励与约束三个大方面，它不仅牵涉到人力资源管理部门的责任，还涉及到整个企业的责任。其中人力资源管理理论认为：将人力资源管理的目标与组织的利润、竞争力、生存能力以及劳动的灵活性联系起来，既重视开发人力资源的服务和产品，又重视人力资源对经理和组织人员的影响。从20世纪80年代起，由戴瓦纳体住得“战略性人力资源管理”逐渐进入各大企业的管理方案中，他充分意识到了人力资源在公司竞争中的重要性，认为人力资源的设置要与公司的组织战略相适应，相搭配。与此同时还要通过对它的实践来获取人力资源的配置，实现战略组织的灵活性。

（二）人力资源管理评价。人力资源管理评价指的是对人力资源管理总体活动的成本和效益的测量，并与组织过去绩效、类似组织的绩效、组织目标进行比较。人力资源管理评价在某种意义上来说具有预测、判断、选择、导向功能。企业能够通过它来配置具有科学性、实效性的与企业发展相匹配的战略方案与管理制度，促进企业更好更快的发展。

（三）公司绩效。公司绩效指的是公司依据一定的管理体制所获得的成果，即公司管理活动的效率和后果。它包括组织绩效和个人绩效。前者即公司运营成果的展示，后者即个人有没有去真正的依照相关规程工作。公司绩效是跨越行业的一项应用，它的功能在行业间具有交互性。公司绩效可以通过对公司业务的成绩进行评价与分析来促进业务绩效工作的合理性、科学性与实效性。

（一）人力资源管理是实现组织目标的第一阶段

人力资源管理是制度的制定与制度的执行过程，是监控审核与执行申报的过程，是提出需要与提供服务的过程。知识经济的迅猛发展，人力资源作为企业最宝贵的财富，在企业发展中起着举足轻重的作用。要充分发挥人力资源的价值和作用，就必须加强人力资源的开发和治理工作。人力资源开发和治理中一个很重要的问题就是要对人力资源价值进行计量。如果不对人力资源价值进行计量，不能正确反映人力资源价值量，人力资源的绩效就无法确定，收益分配、激励约束机制等等政策措施的建立也就没有依据。

（二）人力资源管理评价是实现组织目标的第二阶段

人力资源管理评估主要分为两种类型，第一种是对人力资源管理效果的评估，第二种是对人力资源管理评估。前者考察的是组织在处理和解释公司政策的时候对全体员工的开放和利用程度，人事部门向其他部门提供服务信息质量的比率，直线主管部门对人力资源部的效果;后者指的是对总体人力资源管理的绩效测量，对员工满意度的测量，对员工的流动性、缺勤率等的测量。

三、如何更好地通过人力资源管理提高公司绩效

（一）如何做好人力资源管理实践。首先，人力资源管理主要包括员工培训、职业管理和激励与约束。在进行人力资源管理时间的时候，这几个方面是要首先考虑到的，因为它们还与公司绩效有着很大的联系。第二，在提高人力管理方面，公司要严格控制员工的流动性，以稳定组织和内部员工的工作情绪。第三，公司要尽量获得更多的员工满意度与忠实度，让更多的员工有未来保障，是其对在公司工作更具安全感。要想做到以上几点就要配置更加合理的激励与约束的制度，很多研究证明这对于挺高员工积极性和业绩有着显著的效果，用另一句话讲即“能者多得”。

（二）制定合理的奖罚制度。人力资源管理中激励与约束这方面需要依靠合理的奖惩制度来提高公司的透明度和公正性。公司要依靠长时间并且加大力度的奖惩制度来使公司的人力资源管理实践更具实效性。在对激励与约束这项指标进行指标的时候，首先我们要知道薪酬体系设置，即衡量薪酬制度和薪酬实际发放是否公平。第二点要知道公司的的福利保障情况：比如说社保等基金。但是由于有些时候管理人员对这种事情的操作仍会遇到许多问题，所以我们要对其进行全面的探索研究。第三点要关注业绩考核状况：绩效考核和现在流行的绩效管理已经成为公司战略管理的关键内容，公司需要在绩效考核过程中确保员工的个人目标和业务目标挂钩。

（三）对人力资源价值进行评价。在进行人力资源管理实践的过程中，首先要经过财务部的表格填写，其次是要经财务部审核招聘人员的要求。第三要在审批过后将报表提至人力资源部。第四部要经人力资源部对应聘者进行初步审定与筛选。在当今社会，人力资源的开发与治理是领导者首先要注重的地方，这首先就需要领导者对人力资源价值进行计量。如果不对人力资源价值进行计量，不能正确反映人力资源价值量，人力资源的绩效就无法确定，收益分配、激励约束机制等等政策措施的建立也就没有依据。而如何科学地评价人力资源管理效果是保持人力资源优势的关键。第一步是简单分析人力资源管理的评价结果，第二步要建立一个比较系统的管理模型。第三步要结合层次分析法和模糊综合评价法对该系统模型进行评价。这不仅对公司效益有所帮助，还能促使公司朝更具创新性、技术性和科学性的方向发展。

（四）提高员工质量。在进行人力资源管理的时候，公司要选择与公司的目标相适应或相匹配的人才。与此同时还要对人才进行培养，提高员工整体质量，使公司更好的发展。这些都为公司的效绩做了很好的铺垫，使公司的员工潜力更好地被挖掘，工作能力被激发，从而促进公司又好又快发展。

[1]李自荣。人力资源管理评价与公司绩效研究[j]。经管空间，2024。

[2]高扬。人力资源管理及其评价与公司绩效的关系[j]。人力资源开发，2024。

[3]梁松。人力资源管理、人力资源管理评价与公司绩效[j]。人力资源管理，2024。

**人力资源管理论文题目选题篇八**

现代人力资源管理源于英国的劳工管理，并经由美国的人事管理演变而来。应当指出的是，人力资源管理和人事管理是两个不同的术语，它代表了在人的管理方面不同的历史发展阶段的不同特点。

人事部门的正式出现是在20世纪20年代，由于产业革命促成了工厂系统的形成，不仅给人们提供了众多就业的机会，也给工厂主提供了选择劳动力的机会。这样如何用较少的人干更多的事，更好地使用机器来降低成本，如何提高劳动生产率，就成为人事部门必须考虑的问题。从70年代起，由于人力资源在组织中所起的作用越来越大，人事管理的观念、模式、内容、方法等全方位地向人力资源管理转变。

1.人力资源管理的范围更加广泛。传统人事管理基本上属于行政事务性的工作，活动范围有限，以短期导向为主，很少涉及组织高层战略决策。现代人力资源管理将传统人事管理的职能予以扩大，从行政事务性的员工控制工作转变为为实现组织的目标，建立一个人力资源规划、开发与管理的系统，打破了工人、职员的界限，统一考虑一个国家和地区、单位所有体力、脑力劳动者的管理;除考虑“从入到出”这个管理过程外，还考虑各类人力资源之间如何以适当的比例平衡发展，这种比例是与国家或地区经济社会发展的需要相适应的，用以提高组织的竞争力，因而人力资源管理更具有战略性、整体性和未来性。它从被看作一种单纯的业务管理、技术管理的框架中脱离出来，根据组织的战略目标而相应地制定人力资源的规划和战略，成为组织战略与策略管理的具有决定性的内容。

2.人力资源管理的内容更加丰富。传统人事管理的内容比较简单，人力资源管理则大大丰富了，不仅包括传统人事管理的基本内容，而且适应现代社会发展的要求，重视和增加了一些新内容，如人力资源的预测与规划、人员测评与甄选、人力资源的开发培养、人力资源投资效益分析等等，担负起进行工作设计、规划工作流程、协调工作关系的任务，使人力资源管理与组织的发展紧密地结合在一起。

3.人力资源管理更具有主动性。传统人事管理一般将组织的工作人员看成是被动的工具，认为他们的存在无非是要满足组织工作性质的需要，与组织工作相比，人的地位是附属性的。而人力资源管理将组织中的人作为组织发展的主体，人具有广泛的能动性，它把人看作是一种可以开发的资源，认为他们身上形成、赋有和可以开发的知识和技能，通过开发和管理，可以使其升值，创造出更大的甚至意想不到的价值，能够使他们主动地适应不同工作种类与性质的需要，完成组织的`工作任务。因此，人力资源管理注重的是塑造组织人才成长的环境，非常关心如何从培训、工作设计与工作协调等方面开发人的价值，尊重员工主体地位的态度和发展激励、保障、服务、培训等引导性、开发性的管理功能，实现从消极压缩成本到积极开发才能的转化。

4.人力资源管理更能创造效益。人力资源管理的根本任务就是用最少的人力投资来实现组织上的目标。可以通过工作分析和人力资源规划，确定组织所用最少的人力数量和最低的人员标准;通过招聘与录用规划，控制招募成本;通过制定切实可行的人力资源开发计划，可以在成本上为组织节约更多的投入;通过人力资源的整合与调控，增加员工的满意感与提高他们的工作生活质量，调动其劳动积极性，发挥人力资源的整体优势，为组织创造更大的效益;通过制定和实行合理的报酬与福利制度，既能调动员工的工作积极性，充分发挥员工的作用，为组织效力，也可为组织节约大量成本。

5.人力资源更具有系统性。传统人事管理在我国是被分割的，不同的部门各管各的，分散、不系统、缺乏相互衔接与配合。而人力资源管理要求将组织现有的全部人员，甚至包括有可能利用的组织外人力作为统一的系统加以规划，制订恰当的选拔、培养、任用、调配、激励等政策，以达到尽可能利用人的创造力增加组织效益和效率的目的。

6.人力资源管理更强调使用与开发并重。传统人事管理关注的是组织成员的现状，它比较重视现有人员的使用，而不重视其素质和能力的进一步开发。人力资源管理则强调的是人力资源的使用和开发并重，一方面强调要充分发挥现有人员的智慧才能，同时，另一方面还要充分挖掘人员的潜能，使其在未来的发展中具有较大的弹性，并为组织未来的发展储备各种人才。

7.人力资源管理的地位更高。人力资源部门直接参与组织战略决策，人力资源管理部门在决策和各项管理事务中的分量越来越重。企业人力资源管理的经理级别和待遇越来越高，能力要求越来越强。人力资源管理部门的工作人员的职能，已从简单地提供人力到为人力设计安排合适的工作。从只管人到管理人与工作的关系、人与人的关系、工作与工作的关系。从执行到决策，其地位日益重要。

随着社会的进步和管理的日益发展，人力资源管理在社会发展中越来越具有重要的意义：

1.对于开发人的智能，调动人的积极性和创造性，推动经济和社会的发展具有重要作用。人是生产力中最基本、最活跃、最关键的因素，提高人的素质，充分调动人的积极性、创造性，合理利用人力资源，是提高生产力水平的主要途径。而提高人的素质，关键在于人力资源开发和管理。人力资源管理部门根据社会经济和社会发展的需要，从本组织战略目标出发，制定出一定时间内本组织各类人才需求计划，有计划、有步骤地实施人才培养计划和进行吸收、选拔、任用等一系列管理活动，使人才的培养与岗位的要求、个人的发展和组织的目标相适应、相一致，做到人、事相宜，才能发挥人的聪明才智，挖掘人的潜力，推动经济和社会的发展。

2.是组织生存和发展的根本保证。当代社会的发展日益复杂，竞争越来越激烈，谁拥有了一流的人才，谁就掌握了发展的主动权，就能在竞争中击败对手，赢得自己企业生存和发展更为广阔的空间。因此，人才争夺战会愈来愈烈。在这样的环境下，组织要生存发展，最根本的就是要必须选好人才、用好人才、留住人才，处理好人与事、人与人、人与组织之间的关系。

3.有助于组织提高效率和效益。应当看到，组织中的人是社会的人，他们不但需要衣食住行等物质生存条件，而且有思想、有感情、有尊严，这就决定了人力资源管理必须设法为员工创造一个适合他们多方面需要的工作环境，使他们安于工作、乐于工作、忠于工作，并积极主动地把个人的全部智慧和潜力奉献出来，为组织的发展作出更大的贡献。因此，在人力资源管理过程中，组织必须善于处理好物质奖励、行为奖励及思想教育引导工作的关系，通过考核、奖励、晋升、工资、福利等活动，来激励各类员工的积极性和创造性，合理地满足员工的物质需求和精神方面的需求，使员工始终保持旺盛的工作热情，充分发挥自己的专长，努力学习技术和钻研业务，不断改进工作。这不仅可以节省大量人力、财力、物力，有限地减少劳动耗费，而且可以组织科学配置人力资源，显著提高工作效率和效益的目的。

综上所述，借鉴“以人为本”的人才管理经验可以积极借鉴发达国家人才管理的成功经验，在有取有舍的前提下利用它们已有的管理理念和方法建立自己的人力资源管理模式，可以使自己减少人力物力的投入并较快较好地获得人才管理效益并且在较短的时间内提高自身的人才管理水平。

**人力资源管理论文题目选题篇九**

人力资源管理信息化是企业信息化的重要组成部分,本文介绍了人力资源管理信息化的基本含义,企业引入人力资源管理信息化的目的,以及如何选择和实施人力资源管理信息化系统,即企业人力资源管理信息化解决方案。在此基础上,文章还分析了人力资源管理信息化的配套支持。

人类社会曾经进入了学问经济时期，随着信息技术在社会消费生活中的不时浸透，信息化管理曾经成为了世界经济开展的一大趋向。国度与国度之间的竞争说到底其实就是人才与人才之间的竞争，减少到一个企业的身上就是人力资源管理之间的竞争，所以说一个企业的开展战略中心其实就是人力资源管理的信息化。这一信息化建立契合时期开展的请求，是企业得以持久有序开展的内部中心动力。就目前国内企业人力资源信息化建立的大致情况来说依然处于开展阶段，管理程度很不稳定，而且还存在很多问题需求克制。

1.上层管理者人力资源信息化思想观念落后。当前不少组织的指导层对人力资源管理的信息化了解欠缺，对其重要性没有足够的认识，在其应用中存在着许多误区，将其看做是可有可无的东西，以至看做是一种担负。也有一些政策制定人固然曾经认识到人力资源管理的重要性，但是关于人力资源管理的信息化建立却没有明晰的认识。也有管理者，固步自封，不肯学习，到如今依然不晓得什么是人力资源管理的信息化，更不用说对其建立的注重了。

2.人力资源管理工作者专业技术程度有待进一步进步。在人力资源信息化建立的过程中，起到关键性作用的就是信息技术的引进与更新，不过需求我们明白的一点是信息技术自身并不是信息化。由于人力资源信息化的完成不是以技术或者是档案材料作为中心的，而是以企业的每一个成员作为中心的。在实践的建立过程中，不只仅要留意技术的引进与更新，更多的还要在人性化理念之下关注与之相顺应的一系列根底设备配备的完善，这有这样做才干为人力资源管理信息化的完成提供有序的保证。而就现阶段的状况来说，恰恰与这一观念南辕北辙，所以固然我们曾经在技术系统上投入了大量的人力物力但是收到的效果却不怎样好。此外在实践的运营过程中，人力资源信息化管理并没有与日常业务活动很好地衔接起来，所以调控指导性并不强。

3.人员招聘与信息化衔接度有待进步。现阶段很多企业在人才招聘的时分依然停留在只认学历的阶段，而关于人才的实践工作才能与综合素质思索较少，从而影响到了企业人才队伍的整体工作实力。但是在实践的消费运营过程中我们需求的不只仅是有着扎实专业技艺的人才，更需求纯熟地控制专业it技艺的人才。总而言之，现阶段一些企业内已任聘的某些员工，自身专业理论学问就很欠缺，同时根本的技艺陌生不说，而且也不愿意紧跟时期步伐增强本身学习。这些理想状况都对人力资源管理部门的信息化建立工作形成了很大的影响。

4.人力资源管理工作客观条件有待完善。人力资源管理信息化建立的胜利，离不开以下三个要素：畅通的网络，根底的夯实，流程的标准。但如今很少有企业真正地依照这个程序来停止人力资源管理信息化的建立，无规则乱序的现象经常发作。我国由于市场经济开端的时间太迟，相对而言开展又比拟迟缓，因而依然深受“传统管理为主，管理流程逐渐标准，逐渐与国际先进理念接轨”理念的影响。

5.人力资源信息化建立资金不够。现阶段障碍国内企业人力资源信息化建立的一个重要的问题就是资金的短缺。普通状况下一个健全的人力资源管理体系的构成需求消耗大量的资金、时间和人力，这笔投资关于普通的小企业来说完整不在它们的才能范围内。在资金与经历技术程度的限制下，无法为用户提供一个满足请求的软件，影响实践运营中软件的运用效率，不利于人力资源管理工作的正常停止。另外，假如资金过于短缺，即使是系统建成了，那么后期的维护与检修所需的费用也会遭到影响进而影响到工作活动的停顿。

1.增强人力资源管理技术和信息技术。信息技术是人力资源管理信息化系统得以有效运转的根本所需，人力资源管理信息系统从搜集数据到数据加工、贮存、传送、运用和维护无一不需求信息技术作为根本动力源泉。就现阶段的开展情况来看，一个企业在e-hr的引进形式上主要有以下几种：第一从外部购置，第二，是自主研发。由于第一种形式是依照供给商的思想方式制造出的，所以当被引入企业本人的管理工作中的时分就会呈现各种“排异”现象，不但无法满足企业实践的开展所需，同时在有些状况下还会障碍其正常开展。“不上系统等死，上了系统找死”是最典型的一种现象。所以企业应该组建本人的队伍，研发出合适本人需求的软件系统，推进本身的开展。

2.选择合适企业的软件，加大信息化资金投入。企业需求依据本身特性，选择合适本身开展的人力资源管理软件。一些经济实力比拟雄厚的企业在停止人力资源信息化建立的过程中完整能够依据本身的开展情况来自主研发软件；但是大多数企业由于范围小，经济实力单薄，短少自主研发的人力财力，所以只能依托一些专业的咨询公司，对本身的人力资源管理情况停止剖析，然后协助本人开发一个软件。不论怎样样，企业在完成本身人力资源管理信息化建立的过程中都必需要投入一定的资金。

3.优化人力资源管理信息化进程。要加强全体员工干部的人力资源管理信息化建立认识，只要这样才干为企业内部该项工作的顺利展开提供根本的气氛根底，为企业开展做好思想认识上的铺垫；关于企业全体成员来说，信息化的完成势必会推进全体成员信息技术学习的热情，进步员工队伍的信息化技术程度。要想更好更快地完成人力资源信息化建立最主要的一点就是要制定并明白根本的人力资源管理信息化进程。这就请求我们从行政事务管理、组织机构管理、薪酬福利管理动手，从而完成人力资源管理工作整体效率的进步。

4.为员工发明更多的开展空间。在过去，企业只要在提出相关的工作内容的时分才会呈现展开业务的现象，所以为了能给企业以及企业内部一切成员提供愈加丰厚多样的效劳，人力资源管理部门应该树立一些相应的增值业务。上层管理者能够经过企业的开展战略，调整企业的员工招聘体制；依据企业的实践开展情况，制定相关的员工考核鼓励制度；经过对员工工作才能的剖析，合理地分配人力构造，让适宜的人才到适宜的岗位上发挥本身价值。

5.上层指导要增强管理理念的学习。企业要向完成人力资源信息化建立，光靠技术作为支持还远远不够，由于必需将先进的技术与管理理念分离起来才干真正完成人力资源管理信息化建立的有序停止。但是一些上层管理者普遍存在一种稳扎稳打只重眼前效益的心态，希望投资立刻就有报答。上层管理者的参加，可以为人力资源管理部门提供所需的资源，补偿资金的缺乏，为项目的顺利停止提供根本的保证。采取什么样的手腕经过企业成员的数据信息获得员工的学问，然后再将其胜利转变成为企业经济效益最大化的完成者，这一管理理论应贯串于人力资源管理信息化过程的一直。

综上所述，社会经济的不时开展，推进了企业的进步，随之而来的便是企业人事制度变革的不时深化和人力资源管理信息系统的普遍应用，人力资源管理开发、人才预测、社会保证、推行职业资历证书制度等一系列工作都在不时地调整变化中。为了顺应时期开展与经济开展的需求，人力资源管理信息系统也要停止相应的改动，才干为企业的开展提供源源不时的动力。

**人力资源管理论文题目选题篇十**

论文摘要：人力资源管理，是保证企业快速发展的重要因素。随着我国社会经济的快速发展，行业内竞争的日渐激烈，加强企业内部人员管理工作，加强人力资源管理工作，保证企业员工的工作积极性和工作效率，是促进企业健康稳定发展的重要措施。本文就激励机制以及人力资源管理展开分析和论述，指出了激励机制对人力资源的重要性，并提出了合理的改善措施，希望对于企业发展起到一定的借鉴作用。

人力资源管理，是现代企业发展的重要推动力，良好的人力资源工作，能够对企业员工的工作能力和工作态度进行系统性的分析和评估，做好积极的岗位调整和人员调动，是实现员工个人能力的的充分发挥，实现企业经济效益的有效增长。激励机制，是人力资源管理过程中必须要注意的问题，激励机制的合理应用，能够有效改善员工的工作积极性，是提高企业生命力的重要因素，因此，企业必须加强对激励机制的重视和应用，保证企业相关工作的顺利开展。

论文关键词：激励;人力资源管理;重要性;措施

激励机制，是企业为达到提高员工工作积极性所指定的相关管理制度，激励机制，是企业动力机制同制约机制相互作用下的矛盾体。激励，是本着以人为本的管理方向对员工的行为进行有效的刺激，以达到提高员工积极性的目的;机制，则是一种硬性的管理指标，对员工的相关行为进行规定和约束，保证员工的实际工作效果。激励机制，将两者进行结合，既要保证员工的正常工作，又必须在员工实际工作效果的基础，不断挖掘员工潜力，提升员工的工作效率，实现企业经济效益的持续增长。

对于企业来说，员工管理是企业管理的主要内容，调整员工的工作态度，保证员工的工作积极性，是企业人力资源管理的重要工作，因此，加强激励机制的有效建立，将是人力资源管理中不可缺少的关键内容。随着我国社会经济的不断发展，企业间的竞争日渐激烈，提升员工工作效率和工作积极性，是提高企业市场竞争力的重要手段，目前，企业对人力资源管理工作的重视程度日渐加强，对激励机制的认识也不断深刻。加强对良好激励机制的应用，能够有效消除员工的不良工作情绪，解决员工生产力同员工所得的矛盾，激发员工的创新力和创造力，将员工个人目标同企业发展目标紧密结合，为企业创造更高价值。

(一)过度重视物质激励

物质激励，对于企业员工来说具有非常积极的作用，对员工实施物质激励，使员工能够得到直接好处，从而促进员工工作积极性的提升。但是，就目前我国多数企业来说，过度重视物质激励，反而导致了激励效果的低下。首先，企业物质激励的尺度和标准没有制定完善，没有从员工的角度出发，使得过度的物质激励效果适得其反，大大影响到员工的工作效率;部分企业重视平均主义，对组织进行物质激励，分配的过于均衡，导致工作效率较高的员工反而失去工作积极性，使得物质激励投入越来越大，但效果则越来越不明显。

(二)缺乏对员工的需求分析

企业员工队伍的组成比较复杂，人员年龄、人际交往、个人发展方向以及期望薪酬都存在不同程度上的差异，因此，单一的激励机制并不符合现代企业发展要求，使得激励效果明显不足。企业在进行激励制度制定时，首先要深入剖析员工的组成和员工的心理，了解员工的需求。比如，年轻员工自主意识较强，渴望事业的发展，希望获得良好的发展平台;大龄员工事家庭稳定，渴望较高的收入，改善生活质量，重视福利待遇，因此，在进行激励制度制定时，必须要针对不同人群实行不同的激励，促进员工工作积极性的提升。

(三)精神激励匮乏

企业在重视物质激励的同时，也需要关注精神激励，两者的有效结合，将使得激励机制的效果更加明显。成就感对于员工来说同样渴望，部分员工在企业经营过程中，往往并不重视物质激励，更需要得到肯定和认可，以保证自信心的养成，如果企业缺乏精神激励，对于这类员工的发展是极为不利的。同时，企业往往重视眼前的激励，并不重视长远的激励，使得物质奖励过于频繁，使得员工出现麻木情绪，导致激励效果大打折扣。

(一)加强分析，制定完善的激励制度

首先，企业应该从实际出发，加强对企业员工的了解和分析，制定完善的激励制度，提高激励机制的实际效果。对于企业来说，企业员工存在一定的差异性，单一的激励制度并不能够满足所有员工的需求，因此，企业应该加强同员工间的交流和沟通，做以深入的调查和分析，以制定全面的激励制度。比如，对年轻员工来说，对工作条件和发展空间存在较高要求，企业应该加强对年轻人员相对应的奖励，激励员工的工作积极性，像是改善工作条件，进行岗位的提升和管理工作的赋予，使年轻员工得到有效刺激;对于年长的员工，应该着重进行物质激励，提高员工收入，使员工生活条件得到一定改善，提高员工工作积极性。

(二)加强物质激励同精神激励的有效结合

精神激励对于员工的成长和发展有是非常必要的，对于提升员工工作积极性也有着较大的作用，企业在重视物质激励的同时，也应该开展一定的精神激励工作。比如，对于工作效率较高，且对企业有着突出贡献的员工，应该予以奖金的发放，使员工获得一定的物质奖励，同时，企业也应该召开表彰大会，对员工的相关工作行为和工作态度进行充分的肯定，并做好相关的宣传工作，提高员工的个人形象，对于其他企业员工来说，也能够获得良好的榜样和模范，激励自己提高工作效率，促进自身的全面成长。

企业人力资源管理是企业内部管理工作的重要组成部分，良好的人力资源管理，是企业稳定发展的重要保障，激励制度的有效制定和应用，能够提高员工的积极性，改善员工工作态度。因此，在企业运行过程中，必须要加强激励机制的引入，实现企业经济效益的不断提升。

[2]梁开民.浅谈激励机制在企业管理中的运用[j].山东社会科学,2024;s2)

**人力资源管理论文题目选题篇十一**

摘要：随着知识经济的兴起，社会正在进入一个以智力资源的占有配置与知识的生产分配使用为生存手段的经济时代，人力资源管理对企业的发展起到了举足轻重的作用。文章论述了敢于突破传统思维定势，是现代人力资源管理不可或缺的重要组成部分。

关键词：人力资源；资本管理；物资激励；精神激励；企业文化

思想指导行动，理念至关重要。理念创新是先导，是一切创新之源，更是人力资源开发的前提，解放思想，更新观念，敢于突破传统思维定势，是现代人力资源管理不可或缺的重要组成部分。更新人力资源管理的思想观念就是要改变”官本位”、论身份、惟资历、惟文凭、惟职称等过时的用人观念，树立重能力、重实绩、重贡献，鼓励创新、鼓励竞争的用人新理念。要改变分配中的”大锅饭”、平均主义，改变管理中只重视物质资源不重视人才资源等陈旧观念，形成尊重知识、尊重人才的新风尚，真正建立起能上能下、能进能出、严格监督、竞争择优、充满活力的用人新机制。具体说来最重要的就是树立现代人力资源管理的基本理念：

1人力资本和人才资本化理念

人才不仅是再生资源、可持续资源，而且是资本性资源。在现代企业和经济发展中，人才是一种无法估量的资本，一种能给企业带来巨大效益的资本，要破除单纯的”资源观”，从而实现”人才就是资源”向”人才就是资本”的认识转变。

国有企业中有的人在经营方面非常出色，确实作为人力资本而存在，但是却不承认他们是人力资本，仅仅给一点点工资，更谈不到使他们拥有企业的产权。这些人当然会心理不平衡。心理上短期不平衡还可以马马虎虎以雷锋精神等奉献理念支撑下去，但一个人不能长期地心理不平衡，因为长期的心理不平衡是要出问题的。www.133229.com于是一个怪圈就形成了：一个是该给的不给，我就花那些不该花的。另一个就是不给该给的，我就拿不该拿的。于是国有企业里大吃大喝、铺张浪费等不正常的现象出现了，以褚时健为代表的”59现象”就是最典型的例证。个别人出现问题可以用人的品德因素来解释，但现在的这种问题在国有企业里大量地存在，因而这就不是个人的品德问题，而是体制有问题了，实际上也是对国有企业不重视人力资本的现有体制的非正常性反抗。

2人力资本比财力资本更为重要

道理很简单，财力资本靠人力资本来推动并实现保值增值的，没有人力资本或人力资本素质不佳，财力资本不会发展甚至会丧失殆尽。据抽样调查，现在国际上人力资本在企业中所拥有的产权数量，已经达到了企业总产权数量的38豫左右，也就是现在企业的产权数量中的38豫左右，已经为并没有出资的人力资本所拥有。无数事实证明，人力资本在企业发展中将越来越占据主要动4的位置。

3用好人才比选择人才更为关键

选择的人才一般说能受到重视，虽然现有的选择方式使选到的不一定是真正的人才。但现实更为严重的问题是，一些单位选人时求贤若渴，到手后却束之高阁。这很有点像平时买书的景况。从道理上说，买书是为了读书，但事实却是一看到好书就买，买了书就放到书架上去了。总觉得这些书早晚会读，但好多书最终连翻一下都没有做到。很多企业现在是到处招聘人才，广告满天飞，到头来却是招而不用，最后招聘人才成了收藏人才。所以，要采取一切手段，把好人才选进来，要感情留人、待遇留人、事业留人，但最重要的是最大限度地发挥人的潜能，是”舒心”留人。用人比选人更为关键。

4物质激励比精神激励更为必要

现实生产力发展水平总体上仍很低，人还是经济的人、利益的人这些特点，决定了物质利益激励的基础地位，它比精神激励更具基础性。在现阶段，在一个相当长的时期里，还不能把事业、企业发展的希望完全寄托在个人的良心发现和觉悟提高上，关键需要制度约束，其之一是激励制度的约束。人们需要精神激励，但更要采取多种举措实行物质激励，并使其同强有力的约束有机结合起来。

5企业文化激励理念

一个企业的竞争力主要表现为商品力、销售力、扩张力、文化力、形象力、管理力等6种力量，企业文化力是唯一可以渗透到其他5种力中的核心力量，是企业竞争力的核心。企业文化是一种价值理念。它和社会道德是同一个范畴，它的产生是因为仅仅靠企业制度根本无法完全保证企业的快速发展，好的企业文化可以把大家团结在一起，发挥出团队作战优势。

企业文化建设包括要建立一系列的文化理念：一是要在观念上承认人力资本的地位和作用。在西方企业中，非常注重在企业文化上对人力资本的激励，也就是说，人们必须在思想上认同人力资本。国外企业文化一个重要内容就是强调等级制。二是等级差别理念强调人的能力是有很大的差异的，人的能力有差异导致了人在企业中的分工不同。换言之，人的分工不同是人的能力所决定的。那么相应的报酬也就理所当然地不一样。三是收益差异。能力导致分工的差异，分工的差异导致收益方式的差异。据统计：在亚洲国家企业中人的总体的收益差距是100多倍，欧美的差距是200多倍，而我国的国企的差距又是多少呢？几十倍、十几倍、甚至几倍的差距大家就接受不了。原因就是我国的国企没有这种企业文化，结果一搞人力资本持股就搞成了人人持股或厂长、经理持股，搞成了新的大锅饭。

6以人为本的人性化管理理念

在人力资源管理中坚持以人为本的人性化的管理思想，是人力资源管理创新的基石。坚持以人为本，即在人力资源管理中首先是要依靠人、激励人、培育人、关心人，不再是将人看作是实现企业经济活动的主体和目的。其次，把员工个人的价值与企业的价值融为一体，为员工良好的智慧、才能和个性的全面发展和充分的施展，创造有利的学习条件与工作环境。再次，要顺应人性、尊重人格、激发员工的主动精神和创造潜能，充分尊重人的价值，最大限度地调动和发挥人的积极性。此外，还要树立学习是生存和发展的需要的理念；终身教育、终身学习的理念；工作学习化、学习工作化的理念；不断创新的理念等。

总起来讲，人力资源管理思想创新是时代的必然，是历史的必然，是新时期人力资源开发工作者肩负的义不容辞的光荣使命，更是经济全球化、人才国际化的战略选择。

参考文献

1何蓉.从人力资源管理看思想政治工作创新咱晕暂.四川工人日报，原04原0902

苏燕.从人力资源管理看思想政治工作创新咱允暂.市场周刊（理论研究），（5）3

创业企业人力资源管理的问题与对策咱允暂.科技创业月刊，（12）

**人力资源管理论文题目选题篇十二**

近年来，随着我国社会的不断进步与经济的迅速发展，作为我国国民经济的建筑业有了更大发展空间，但是我国建筑业在人力资源管理方面，管理水平相对比较低下，严重的影响了建筑企业的发展，本文中我们就建筑业人力资源管理方面的一些问题做一具体分析，并且根据这些问题进行改进和创新。

一、我国建筑企业人力资源管理存在的问题

1、近些年，经济的迅速发展，使得建筑业取得更为长远的发展空间，但是在人力资源管理方面，管理水平仍相对比较落后，有很多弊端。首先是建筑企业经营者对人力资源管理的观念太过陈旧，传统人力资源的对人事管理的理念是把人才当做成本，而现在企业力资源的对人事管理的理念是把人才当做资源，但是目前很多建筑企业的经营者对现代人力资源管理的理念都缺乏了解，在管理上，没有把人力资源当做企业的核心资源来充分运用，从心理上对人力资源的管理缺乏重视，而错误的认为公司的发展靠的是资金和设备，忽略了人力资源的重要作用，在这种陈旧的管理理念下，企业的员工只是把自己当做被雇佣者，被动的去为企业工作，完全埋没了自己原有的才能。人力资源管理部门被当成是企业的行政后勤系统，地位低下，人力资源管理工作得不到应有的重视。

2、人力资源管理的一项重要职能是企业文化的建设。目前很多企业忽视了企业的文化建设，对企业文化的理解还很片面，企业也没有明确的价值观。有些企业的文化建设内容陈旧，范围太过狭窄，员工不够团结，团队凝聚力太弱，有的企业有自己的企业文化，但仅仅是一种对外宣传的形式，既不能培养员工对工作的积极性和归属感，也不能起到吸引优秀人才的作用。

3、人力资源管理制度落后：由于我国人力资源管理的管理理念比较落后，与外国比较先进的著名企业相比，我国企业的人力资源管理部门主要从事大量的行政事务性工作，而外国的许多著名企业则是将行政事务委托由专业化公司运作，我国的管理模式还停留在传统管理模式阶段，相关的人力资源管理制度比较落后，缺乏有效地竞争激励机制、缺乏与企业发展战略相匹配的人力资源规划、缺乏有效的培训完善制度，缺乏比较完善的劳动关系和劳动合同广利方面的制度。

二、对我国建筑企业人力资源水平提高的对策

1、培养人才，用事业的广阔前景来吸引、稳定人才，为人才营造用武之地。学有所用、业有所成，寻求展现自己才干的更大空间，制定以人为本的管理理念，增加定期的培训，培训纳入企业发展目标和各级领导任期目标责任制，把人力资源视为最核心、最重要的资源，扎扎实实抓好每步计划的落实。注重完善竞争机制和激励机制，并将培训的有效性、人才培养的效果作为考核领导干部的一项指标，将管理的重心放在人的开发、利用和培训上，加强人力资源管理部门的参谋和管理功能，使人力资源部门在企业发展的方向发挥出更有效的作用。用感情留人，培养企业良好新和的文化氛围和人际关系。良好的人际关系，有利于沟通，使人心情舒畅;新和的文化氛围，有利于凝聚人心，培养团队精神和力量，作为企业各级领导者，对人才都要关心、爱护与尊重。企业要发展，人才是关键，企业要广纳群贤、知人善任、做到人尽其才、才尽其用，，曾能有更好的发展。

2、培训机制，创建“学习型企业”。培训作为人力资源开发的手段，对企业及员工自身都有很重要的意义，一方面能提高员工自身的职业能力，另一方面对企业来说是对人力资本的投资，企业应根据自身的发展情况具体分析，合理制定科学的培训计划，企业首先要根据企业战略了解并确定每个员工自身原本所具备的技能，选择合适的培训方法，不同方法适合于不同的技能培训。其次是加强员工对企业的文化建设，塑造良好的企业价值理念，并将此培训计划作为对优秀人才的一种奖励，使员工产生强烈的归属感及文化认同感，鼓舞士气，通过企业提供的培训，帮助每个人力资源管理部的成员制定对应的职业生涯规划，对企业吸引优秀人才”留住骨干员工及提高工作绩效起着很大的作用，使他们的职业成长与企业的发展目标及其实现协调一致，融为一体。

3、制定科学完善的人力资源管理部门的考核制度，从企业的发展战略及企业的经济实力分析，设计一套合理的企业薪资制度，对人才进行正确的考核和评价。建立科学的员工绩效考核体系，建筑企业人力资源构成的复杂性，要求企业正确地考评人才，尊重人才自身的价值，认可每个人员的业绩和劳动成果。只有正确地考核与评价，提供合理的薪资报酬，才能吸引并留住人才，才能为相关人事的调整，晋升人才提供必要的依据，也才能有利于发现和培养人才。在薪资制度制定时，应该充分考虑层次性，薪资制度应该具有针对性和弹性，因为一个企业的构成，一般由经营管理者、项目部门管理者、一线的生产管理人员、普通员工、服务人员及临时雇用人员构成，同时，由于企业项目管理的特点，薪资发放应该根据每个人的工作绩效和对公司带来的利益联系起来，确定企业员工的薪资水平，薪资等级和薪资的变化情况，保证每个员工在企业工作的公平性，提高员工的工作积极性。

对建筑企业方面人力资源管理的创新：

(一)、坚持人力资源管理创新的几个原则

1、以人为本的原则：人力资源管理是围绕企业对人力资源的招聘、录用、培训和对公司发展的任命职责来开展，建筑业对人才的需要是多样性、多元化的，要以员工的心理需求为主，坚持以人为本，转变管理理念，尊重员工，信任员工和理解员工，让员工有归属感和稳定性，从而提高工作效益。

2、时效性原则：对建筑企业人力资源创新管理需要遵循企业的发展规律和创新原理，使创新成果有一定的实用性。同时建筑企业对管理制度的创新要注重与企业其它内部活动的相互配合，提高创新的有效性和实用性。

3、制度性原则：建筑企业人力资源管理的创新要有有效的制度机制来支撑，要真正做到贯彻实施制度化、科学化。人力资源员管理部门在进行创新的同时，要注重与创新制度相关的理念的融合性，使企业人力资源管理部门的创新活动有良好的企业氛围。

(二)、提高人力资源管理创新的措施

1、管理理念的创新：我国目前的建筑企业人力资源管理水平仍处在比较传统的管理模式上，企业的员工整体素质不高，员工的需求比较多样化，建筑企业的人力资源管理部门要从思想上深刻认识到，人力资源是企业发展的第一重要资源，同时人力资源的创新观念也是很重要的发展资源，从实际出发，从根本上改变员工的片面认知情况，“量才适用，惟才是举”。在以人为本的管理理念基础上，对企业人力资源队伍进行全方位的开发，实现从企业管理经营者、员工自身服务与人观念的转变，调动员工的积极性和主动性，企业员工提供全方位、多层次、多元化的服务，推进员工自身能力和水平的提升，在实现员工自身发展的同时提高建筑企业的经济利益从整体上提升企业员工的素质和能力。

2、管理方式的创新：作为人力资源管理创新的核心，人力资源管理创新有效性的保证就是在于人力资源管理方式的创新。首先，由于建筑企业经营生产业务具有不稳定性、管理环境过于复杂和基层普通员工流动性太强，建筑企业人力资源管理要全面掌握企业当前的人力资源整体状况，更加重视在整个人力资源管理中人力资源规划的重要作用，在做好人力资源管理需求和分析给予的基础上，为建筑企业的长期稳定持发展提供持续的人才支持，有针对的做好人力资源管理的后期发展情况和规划。

其次，创新人力资源培养制度，重视人力资源培训工作，实现培训的常规化和制度化，形成建筑企业的人才培养模式，不仅有助于提升建筑企业员工对干企业满意度、归属感和忠诚度，还有助于提升人力资源部门所有员工的整体素质，针对建筑企业人力资源多元化、多层次的特点，加强工人技能培训，提高培训的针对性和前瞻性。使得每个员工都能获得相应的职业技能岗位合格书或职业资格等级证书，使企业成为一个学习氛围浓重、不断追求进步、融洽和谐的群体。

员工持证上岗，不仅能有效地提高实践操作质量和水平、保证技术的娴熟度和提高员工的技术水平，同时对于一线员工需要定期进行专业的强化培训和练兵活动。针对于各级管理人员，尤其是中高层管理人员可通过各种灵活的培养方式，如在职教育、职业教育等进行能力培训和综合性知识的了解，重点提升在人力资源管理理念方面的创新和培育，为建筑企业的发展提供高素质的复合型人才。

3、管理机制的创新：对于当前建筑企业人才流失加剧的情况，在于建筑企业人力资源管理水平低下，还在于企业内部用人机制的创新。企业要想有更好的经济效益，必须对建筑企业人力资源管理机制进行创新与优化，才能做到真正提升和保障人力资源管理的有效性。首先，强化建筑企业人力资源管理职能。新型的建筑企业人力资源管理理念引入的时间太短，还不能很好的运用到实际资源管理中。人力资源管理所面临的对象是保障企业生存和发展的最为重要的资源—人力资源，越来越受到企业界的关注。建筑企业要不断地强化企业人力资源管理职能，提高建筑企业人力资源管理部门在整个企业中的地位，才能更好地开展人力资源管理工作和保障人力资源管理部门的创新工作。不断提高人力资源管理的层次，提高人力资源管理的专业化和科学化，才能使人力资源管理部门成为企业实现发展目标的战略伙伴之一，为人力资源管理积极作用的发挥莫定基础。

4、对于企业多元化的员工队伍，在管理方式改变的同时，要注重通过交流与沟通，达到管理的目的。建立健全沟通交流机制的双向性和透明性，实现员工与上层管理者的友好沟通和平等关系，通过有效的沟通机制，使员工更全面及时的了解企业的相关信息，增强员工主人翁意识和有效激励员工的积极性，真正体现出以人为本的管理创新原则。

结束语

随着中国经济的不断发展，建筑业的发展空间越来越大，建筑企业的人力资源管理方式还停留在传统的管理模式上，使得建筑企业的发展存在许多发展障碍，企业要想立足于竞争力大的建筑市场，就必须改变和创新管理理念，树立以人为本的管理理念，注意创新，使建筑企业的发展有更大的提成空间。

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

**人力资源管理论文题目选题篇十三**

试谈供水企业人力资源管理措施

摘要：随着社会的飞速发展，供水企业的人员管理受到越来越多的重视，供水企业是否含有健全完善的人力资源管理系统对企业的生存与未来发展都具有至关重要的影响。现在供水企业中的人力资源管理方面仍存在一些问题，这些问题的解决要从增强整体人力资源管理意识、培养专业人才以提高整体员工素质、科学配置人才等几个角度出发，只有这样才能从根本上完善供水企业人才资源管理。

关键词：供水企业;人才资源管理;措施

在当前的供水企业竞争中，人力资源已经成为最重要的资源之一，如何管理好企业的人力资源也成为相关人士不断思考改革的目标。供水企业的人力资源管理应“以人为本”，从员工的角度出发，为员工创造在企业中实现自我价值的平台，以此来促进企业的良性发展。在解决问题的过程中需要认清供水企业的人力资源管理现状，在此基础上发挥人力资源管理的职能，为企业发展创造条件。

1供水企业人力资源管理所存在的问题

在现行的各个供水企业的人力资源管理过程中，总会出现各种各样的问题，其下来一般包括以下几类。

1。1人力资源管理意识薄弱，弱化企业文化的传播

对于供水企业来说，为员工所做的基本工作即为其创造一个良好、和谐具有独特企业价值观的企业形象，使得员工在充满着企业文化气息的环境下工作。让企业的精神文化时刻感染着员工，利用文化软实力逐渐调动员工的工作积极性。在市场大环境下，企业的人力资源管理一定要与企业的发展相适应，而在许多供水企业当中，人力资源管理只是一个单独的行政部门，对人力资源管理的认识不深，许多情况下只强调企业的经济效益，员工的管理水平也不高，人员的专业性不强，存在着许多不合理的设岗现象。这些问题的存在直接影响了企业以及个人的正常发展。

1。2供水企业人力资源管理体制不完善，人员配置失衡

供水企业不同于其他的企业，它具有特殊的行业性质，企业内部的人力资源管理也属于行政管理的范围。但在实际情况下，企业内部的人力资源管理制度有很多漏洞。首先，由于企业内部新生力量较少，导致企业员工存在老龄化现象，许多供水企业中大部分员工的学历都不是很高，专业技能相对也薄弱很多;其次，企业在人力管理过程中没有考虑为员工设立更多的发展空间，员工的创新力被限制，进而导致企业的发展被阻碍。

1。3工资奖励制度不灵活

由于供水部门属于国有企业，供水企业中的人力资源管理遵循着传统的劳动力配置观念，这一点导致许多员工在进入供水企业后便进入固定状态，员工的创新能力与应得的薪酬并不成对应关系，这使得员工本身的个人工作能力很难被发现，久而久之，员工对于工作的积极性便会下降，企业人员的流动机制也发挥不出其应有的作用，企业的发展将会变得缓慢。

1。4员工缺少职业创新性

在许多的供水企业中，员工并不重视自身专业技能培养，由于供水企业独特的行业性质，人力资源管理相关部门对员工的培养机制并不健全，人力资源管理本身不能得到实质性的创新，加上员工本身不注重专业的创造力培养，两方面作用下，供水企业的人力资源管理在创新体制上就会出现漏洞。而员工不愿意提升自身实力的主要原因是企业安排的培训内容创新性低，知识结构零散，学习过程千篇一律并不含有创新性，员工的工作灵感没有得到充分激发，这对人才的培养和企业的发展产生了极其不利的影响。

2改善水利企业人力资源管理体制的措施

要想从根本上改善供水企业人力资源管理体制中存在的问题，相关人士要从企业、员工、市场、社会等许多方面考虑这个问题。

2。1加强对人力资源的创新性认识

要想完成企业人力资源管理以人为本的目标，供水企业必须从宏观层面完成人力资源管理的整体性建设。从利用市场手段在高层次上控制人才的`选择机制，在人员的选取初期就必须进行相应的人员配置，根据企业现状合理地选择人力资源。完善整体的职业过程规划，将企业文化积极地融入人力资源管理的过程中来。对于企业内部的岗位设置，要从实际出发，从企业的角度考虑最有利于企业发展的岗位需求，使得企业当中的每个员工都有其应承担的责任与应坚守的岗位。

2。2企业文化的建设

企业的文化是一个企业能否顺利地完成市场竞争、取得关键性胜利最重要的软实力。员工是否具有创造性在很大程度上将取决于企业文化是否对其造成深远影响。企业内部浓厚的文化氛围能够让员工在潜移默化间融入企业的发展过程中，员工对于自身岗位的责任心，对工作的热情会被充分调动，企业为员工创建了一个良好的工作氛围，员工的创新性也能得到激发。一个健康的供水企业资源管理体系应该是能让员工不论在企业的什么地方都能感受到企业的文化，让企业的文化软实力真正地影响每一位员工这才是建立完善人力资源管理体制的重中之重。

2。3优化人才的配置

对于供水企业的人力资源管理工作，最重要也是最困难的一步就是如何合理地分配人员配置。人才是一个企业竞争力的具体表现，只有将每一位员工都安放在最适合他的位置上，企业才能得到最快的发展。简单来说便是“天生我材必有用”，那么对于人力资源的管理层，他们的工作便是对人才进行合理的划分，一方面大力地引进、吸收、培养优秀人才，同时合理地进行配置，使得人才的资源优势逐渐成为企业的竞争优势，在人力基础上为企业添加一道助力，确保集体优势发挥它应有的助力。

2。4完善的考核奖励制度

为了最大限度地激发员工的创新性与工作的积极性，企业需要一个完善的、动态的奖励薪酬制度。这一制度的建立必须打破原有的机制，要遵循“以人为本”的原则，根据员工对企业的实际贡献合理地进行薪酬分配，根据员工的创新性及工作的积极性进行有效的实际奖励。通过这样的方式，能够使得员工充分认识到供水企业不单单是一个“铁饭碗”，只有认真工作，对企业有实际贡献的人才能得到的更多。利用这样一个动态的机制，让员工的贡献与收入成正比，从员工自身利益的角度充分调动员工工作的积极性与创新性，使用这样的方式比其他硬性的规定更能有效地进行人力资源管理。

2。5员工树立强化自我的意识

从企业的角度出发，完善人力资源管理机制是尽最大努力为员工创建一个合理有序、良性的工作环境，以求在外部条件上激励员工工作;但除了这一方面努力，员工自身对于工作的态度也是人力资源管理应该关注的焦点。应对现有的供水企业员工“不作为”“不创新”的问题，企业可以从两个方面入手来解决这一问题。（1）企业需要建立具有时代创新性的人才培养方案，在这个方案中应具体地阐述如何在固定的周期内对员工进行培训以及培训的内容因为市场的变化而产生的改变。必须要让员工在参加这种培训的时候感觉到自己通过这种培训是真能对自身的专业素养有所提高，而不是只流于形式，一成不变。（2）员工自身要有时刻提升自我职业技能的意识，每一位员工都应该充分认识到自己的专业知识会随着市场的发展变得越来越不适用，一成不变、固步自封只能被市场淘汰掉，在这种心理的鼓励下，员工才能积极地抓住机会强化自我，将自己本身的价值最大化地兑换成企业的价值，激发工作的主观能动性与创造性。

3结语

在激烈的市场竞争大背景下，供水企业的人力资源管理体制应该有一些新的改革来解决现存的一些问题。这些改革的突破口可以从企业本身管理制度、企业文化建设、上层人员分配角度出发，还可以从员工的角度出发，最大限度地为员工创立上升的空间，激发员工自身能力强化意识，从不同的角度多管齐下，使得人力资源管理发挥它最大的优势。

参考文献：

[1]蔡平丽。探讨加强水利企业人力资源开发与管理能力的措施[j]。建材与装饰，（12）：92—93。

[2]琚红。试论现代水利企业人力资源管理中的激励机制[j]。陕西水利，（6）：52—53。

**人力资源管理论文题目选题篇十四**

关键词：人力资源合理优化创新

引言

以往传统的配电网管理模式已经不适应于新形势下的电网管理的市场需求，传统的配电网管理模式中诸多的矛盾开始凸现出来，一定程度上制约了城市电力企业运行水平的进一步提高，这无疑是提高了长期立足于该市场的挑战。但是我们又要保持清醒的头脑去发现我们存在的优势并制定相应的策略，因此，对于我们人力资源的合理利用来说这又是一个新的创新的机遇。

人力资源管理常被人们认为是能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动的人们的集合。包括质量管理和数量管理。海尔集团原董事长张瑞敏曾经这样描述过：“给你比赛的场地，帮你明确比赛的目标，比赛的规则公开化，谁能跑在前面，就看你的了”。兵随将走，作为一个企业的领导，我们更应该意识到，我们的职责不是去发现人，而是建立一个竞争的机制，把机会留给每一个人，最为企业的领导阶层，对于下属的长处与短处，你应该且只应该知道他的长处。

带有战略性的人力资源管理是符合当今市场的发展要求的，我国的电力管理正处于不断发展和完善阶段，特别是竞争激烈的当今环境下我们要建立适应于自身的人力资源管理机制。

一、人力资源规划

比尔。盖茨曾经说过这样的一句话：“你用于计划的时间越长，你完成工作所需要的时间就越短”。

人力资源规划为人力资源管理工作提供一个系统性的指导性文件，为其他人力资源管理工作提出了依据和参考，透彻地为人力资源管理工作制定了目标、方案和所应遵守的原则。

人力资源规划最具有战略性和能变性，在保障组织人力资源、控制人力成本、制定人士决策、调动人员的工作积极性等是十分需要的。通过公司内部的经营环境、企业的文化、公司现缺的岗位、绩效管理调整计划、薪酬调整计划等来制定人力资源管理规划又是十分必要的和必须遵守的规则。经过准备阶段、制定规划阶段、实施阶段、筛选阶段这一流程制定人力资源管理规划是比较完善的和充分的。

二、员工招聘管理

在johnson&johnson公司员工关系手册中提到这样一句话：倘若可以小心甄选员工，则纪律的问题可以忽略。员工的招聘是一项重要环节，其旨在解决一个公司中的人力资源从无至有的问题，是公司发展的基础，是开展各项人力资源管理的前提。通过员工招聘，可以提高团体内部的整体素质，提高团体的公关能力。

一个团体的发展离不开人才的支撑，简单地说，员工招聘就是通过某一途径来弥补团体的某一不足。在竞争激烈的电力供应领域，涉及到的专业广泛、技术复杂。因此，在电力企业发展自己的同时，必须要有一支具有配电规划、设计、施工、运行、维护等业务知识于一身的专业化复合型人才队伍，这也就无疑给我们在员工招聘环节提出了更加严峻的挑战与要求。只有这样的队伍才能推动团体打出去，使团体立身于激烈的市场竞争而处于不败之地。

三、员工培训与开发管理

我们把培训当做信仰，并且深信，培训正在改善我们最终财务成果。

员工培训与开发是企业人力资源管理系统的子系统，旨在改变和提高员工的知识水平、技能和工作态度的重要手段。其已被越来越多的企业视为一种极其非常有价值的投资行为。在知识更新飞快的时代，员工培训成了一种跟得上行业步伐和快速融入团体的一种重要方式。员工培训与开发提高了员工的工作能力，能解决公司经营管理中存在的一些问题，增强了公司适应对外部环境的挑战能力，促进了企业文化的构建与进一步完善。可以依据培训对象、培训内容、培训方式的不同。对员工培训的方式又是多种多样的。就像在沃尔玛培训员工那样，拥有一张mba并不见得能有得到领导的赏识，只有经过努力，才能证明自己的能力。

四、绩效管理

杰克。韦尔奇曾经说过：“如果说，在我奉行的价值观和管理体系里，要找出一个真正有巨大推动力的，同时也是最佳、最公正和最仁慈的管理方法，那就是鉴别力的考评”。绩效管理可以说是人力资源管理的核心，成功的实施绩效管理，既能帮助团体提高管理绩效，帮助提高管理者的管理水平，并且经过目标分解，可以逐步实现团体目标，并激励了团体中的每一个人。因此，绩效管理不光是绩效评比考核，它涉及到在足够充分的基础上对组织目标进行分解和绩效计划的制定，在此基础上进行绩效实施和管理。

绩效管理可以体现在生产计划的管理，而生产计划管理又包括年计划管理、月计划管理、周计划管理、临时工作管理、工作日志管理、计划考核管理等。具体可以说，年计划管理涉及到个人乃至团体在实现配网运行、检修和工程中所做的贡献;计划考核管理主要考核各个部门的年度、月度、周计划和临时工作的执行情况和完成率等指标。

通过绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈和绩效改进这个基本流程，上下承接，紧密连接，各个环节有效整合才能保证绩效管理目标的最终实现。

五、薪酬管理

军无才，士不来;军无赏，士不往。薪酬管理是企业人力资源管理的又一重要组成部分。首先，薪酬是一个敏感性领域，关系到每位员工的切实利益;其次，它与企业人力资源管理的其他职能密切相关，对提高员工的积极性有着深刻、重要的意义。

激励薪酬是薪酬管理的最直接的手段，将激励薪酬管理与绩效管理直接挂钩，通过建立明确的绩效目标来激励员工，使员工在工作过程中有着明确的目标导向，这样可以有效地避免员工工作行为与战略组织目标脱节的发生;激励薪酬计划更有激励性，激励薪酬不是一成不变的，与绩效的直接联系，这激励着员工必须不断提高工作效率。并且随着内外环境的变化及激烈的内外竞争，激励薪酬计划也促使员工更加重视自身技能的提高和能力的增长。通过现实中的灵活性，激励薪酬计划更有着很强的针对性，考虑到现实的自身状况，我们制定了有针对性的薪酬计划。

六、劳动关系管理

君视臣为手足，则臣视君为腹心。作为人力资源管理的重要组成部分，劳动管理越来越受到重视，它不仅仅成为一种动力调动人力的积极性，而恰恰是劳动关系管理成为了现实中所面临的且急需解决的问题。建立一种和谐的劳动关系，劳动关系管理显得尤为重要。

劳动成为一个公司发展的赖以生存的必要条件，劳动关系是一种极为重要的经济关系，这种社会关系有助于减少员工的不良行为，创建一个和谐的工作环境;这种社会关系是企业完成自身使命、实现公司文化进步的基础。有利于提高整个公司的管理水平。

结语

进入21世纪，传统的人力资源管理方式已经不能满足市场发展的速度。当今的人力资源管理已经从行政管理、事物管理向战略管理方向发展。在战略管理中，人力资源管理的作用已经变得更加突出。在某种程度上讲，人力资源管理已经变成战略人力资源管理。传统的配电管理模式已经不能和现有的庞大的配电网需求相匹配，人力资源管理的缺乏向我们提出了新的挑战。在配电管理模式中，涉及到的资源种数庞大，处理各类资源间的冲突，首先要解决的就是人力资源问题。

参考文献

[1]刘芳。人力资源管理理论与实务（第一版）。合肥工业大学出版社2024。12。

[2]杭州电力局。城市配电管理系统（第一版）。中国电力出版社2024。5。

**人力资源管理论文题目选题篇十五**

个人简历

人力资源管理专科个人简历模板

个人相片

姓名：

大学生个人简历网

性别：

女

民族：

汉族

出生年月：

1988年8月18日

证件号码：

婚姻状况：

未婚

身高：

163cm

体重：

49kg

户籍：

广东湛江

现所在地：

广东广州

毕业学校：

华南师范大学继续教育学院

学历：

专科

专业名称：

人力资源管理

毕业年份：

工作年限：

二年以上

职称：

求职意向

职位性质：

全职

职位类别：

行政/后勤-行政专员/助理

人力资源-人事助理

职位名称：

文员;

工作地区：

湛江市霞山区;湛江市开发区;湛江市赤坎区;

待遇要求：

元/月不需要提供住房

到职时间：

一个月内

技能专长

语言能力：

普通话标准

计算机能力：

综合技能：

教育培训

教育经历：

时间

所在学校

学历

9月-7月

广东省电子商务高级技工学校

中专

3月-201月

华南师范大学继续教育学院

专科

培训经历：

时间

培训机构

证书

工作经历

所在公司：

广州达源文化传播有限公司

时间范围：

207月-207月

公司性质：

民营企业

所属行业：

艺术、文化传播

担任职位：

办公室文员

工作描述：

处理办公室日常事务，负责公司行政和后勤管理；

接听、转接电话；接待来访人员；

负责传真件的收发工作；

办公室档案收集、整理工作；

负责公司网络推广工作。

离职原因：

所在公司：

广州是业设计顾问有限公司

时间范围：

1月-3月

公司性质：

民营企业

所属行业：

其他

担任职位：

市场部文员兼前台

工作描述：

接听、转接电话；接待来访人员；

负责传真件的.收发工作；

办公室档案收集、整理工作。

离职原因：

其他信息

自我评价：

本人以诚待人，有良好的沟通能力和团队精神；对工作充满热情，能学好问，听从领导的安排，适应能力强，踏实勤奋，创新务实，节奏快效率高，对公司负责同时也对自己负责；希望在工作中不断的充实自我、完善自我。

发展方向：

其他要求：

联系方式

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn