# 2024年人力资源管理论文选题哪个好写(通用14篇)

来源：网络 作者：落梅无痕 更新时间：2024-08-13

*范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。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。人力资源管理论文选题哪个好写篇一在...*

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。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。

**人力资源管理论文选题哪个好写篇一**

在知识产业经济时代和市场经济转型期，企业人力资源的开发与管理涉及到对知识信息的生产、分配与利用转化，是全新的、且具有重要价值和生命力的经济发展手段，是科学技术进步与国家经济发展的重要决定要素。

本文希望以技术创新为基础理念，提出组织与调配规划，在保证企业人力与物力处于最佳平衡状态与比例之下，充分发挥企业资源，实现对企业人力资源工作的合理开发与管理，并举例证明。

在当今社会环境下，市场企业之间的人才竞争愈演愈烈，而人才的竞争则综合表现于素质竞争之上。积极开发人力资源创新模式，构建扎实人才培养管理策略及目标，才能让企业自身立于不败之地，并达到全面提升社会经济与民族素质的目的。

在知识经济产业时代，人类社会经济呈现不可逆的发展趋势，人力资源竞争进入白热化阶段，真正成为了知识经济转变的先决条件。

笔者认为，在这样的时代背景下，企业人力资源开发应该做到锐意创新，并构建以素质教育为中心、以团队导向为企业文化、以人力资源构筑为开发牵引力、以科学社会化人才评价为机制的人力资源开发模式。

1.基于素质教育为中心的人力资源开发知识经济时代离不开教育，它是人力资源的基础，必须通过增加教育投入来积极开发人力资源，并做到对人力资源开发教育模式的创新改革。

目前我国虽然强调素质教育，但实际上依然还在走应试教育的老路，所以在21世纪的第二个10年里，我国要真正做到对“创造性素质教育”模式的转变，深入改革，从学生时代就培养学生的知识创新能力，让他们在未来以科技为龙头的社会经济发展进程中大有所为。

2.基于团队培养为导向的人力资源开发

目前的企业都强调人才的团队培养，以一名精英带动一个团体，使企业在发展过程中拥有更多可能性。

在一些科学实践研究中也曾经表明，企业若想在市场上获得持久的竞争优势就必须培养拥有企业文化、拥有合作精神的团队，这是一种才能上的合力发挥，也是创业目标上的一致融合。

所以在企业人力资源开发方面，一定要将团队培养因素考虑进来，并充分分析团队合作的企业内部因果含糊性和企业外部社会复杂性，培养企业拥有一支具备文化氛围和持久竞争优势的潜力型未来团队。

3.基于人力资源构筑为开发牵引力的人力资源开发

在现代企业中讲求学习创新，所以人力资源开发的全新模式就是基于学习型组织的开发模式，稳定的学习型组织平台能够保障企业人力资源发展具有更大的弹性与整体综合效能。

并且学习型组织创新平台还具备两大特征：

第一，学习型组织能够最快速的适应企业外部市场的环境变化，而且其在观念、战略、制度、组织发展和市场经营方面都可以进行具有较大空间的灵活创新。某些企业还能将这种基于学习型组织的创新思想融合渗透到企业的管理体系中，深化企业的自我管理职责。

另一方面，学习型组织让企业中的每一个成员都能成为创新者，他们不但具备了学习创新的能力，还拥有了获得和利用信息的能力。

在这一大环境下，企业拥有了自己的适应机制，并且通过人才之间的交流与思想碰撞形成了一种创新冲动，促进了企业的进一步发展。

4.基于科学社会化人才评价为机制的人力资源开发

建立科学社会化人才评价为机制的人力资源开发模式，对人才能力与业绩的评价都相对客观，评判指标也更加精确。

它主要是以业绩为核心，以人才的知识能力、品德取向为重要要素所开展的全方位人才测评体系。

并针对不同企业的不同行业特点、不同职业岗位及岗位要求来制定具有层次感的人才测评序列，形成全方位的人才评价指标模式。

并基于知识经济体系，提升人力资源管理的质量与效率，形成企业的创新力、凝聚力，最终转化为企业强大的竞争力和生命力。

本文以中国海尔集团为例，评价该企业在人力资源管理方面的创新模式。

海尔集团强调“教育为本、人才为本”的人才基本管理原则，他们的全员全过程教育培训主要分4部分进行：

1.岗前培训

另一方面就是对企业规章制度及职业道德规章制度的培训，为新员工建立企业意识，遵守企业规范，拥有最基本的职业道德。

2.岗位培训

岗位培训重点培养员工的业务能力，海尔集团内部为员工设立了培训基地，每位员工都要在这里进行定期的岗位专业技能及业务培训。

海尔集团培训基地的资源相当丰富，这也是海尔集团能够扬名中外的实力建设基础。

3.转岗培训

当今社会强调复合型人才培养，海尔更是如此，所以海尔的岗位培训基地还设置了转岗培训方式，它的基本理念就是培养人才的综合素质，并紧密结合科技创新与市场现状，以丰富和新颖的营销理念与营销实践经验来提升海尔内部科研人才的市场意识和技术创新能力、效率。

4.实战技能培训

实战技能培训是海尔集团人力资源管理的关键。

在海尔内部，“即时培训”模式最为凸出，它作为一种近年来企业的创新模式，做到了完全以实际工作进度和技术革新进程为基点，随时进行案例更新和人力资源培训。

某些时间甚至做到了以某时段突发事件及现场问题作为背景进行案例分析，并针对案例所反映问题进行实战技能教育，最终达到磨练员工技能，统一员工思想，提升企业人力资源开发及管理效率的目的。

以海尔集团内部的《海尔人》企业刊物为例，它所公开发表和讨论的都是企业内部人才技能、理念、意识和创新的培养策略及意见建议，而且这种培训策略已经在海尔集团内部形成风气氛围。

在每月的固定时间里，海尔都会启动人力资源管理专业例会，为企业员工提供集体培训学习的机会。

人力资源应该是企业最珍贵的第一资本，特别是在21世纪注重知识经济、人才多元化的时代，人力资源的开发与管理就决定了企业发展的兴衰成败。

想别人未能想、做他人未所及的人力资源整合策略，树立“育人优于任何事，缺才危于任何事”的思想，为企业未来能够细水长流而不断努力突破。

参考文献

[1]陈洪.论知识经济时代的人力资源开发——以福建省为例[d].福建师范大学，2024.

**人力资源管理论文选题哪个好写篇二**

人力资源管理是一门重要的管理学科，其研究的是如何合理地管理和利用企业员工，进而提高组织绩效。在学习人力资源管理这门课程的过程中，我深有体会地认识到人力资源的重要性以及其对企业的影响。本文将从课程的收获、实践体会、案例分析、未来发展和个人成长方面进行论述。

首先，通过学习人力资源管理课程，我对人力资源的概念有了更深的了解。人力资源管理不仅仅是员工的招聘、培训和福利待遇等方面的管理，它更是涉及到员工与组织之间的关系和互动。了解人力资源管理的概念，有助于我们正确把握和理解人才管理的本质以及其在企业中的角色和作用。

其次，在实际的人力资源管理实践中，我了解到人员调动和激励是实施有效人力资源管理的关键。在一家国际化的跨国公司实习期间，我看到了人力资源部门如何根据企业的战略规划灵活调整人员组合，以适应不同市场需求的变化。同时，通过制定科学有效的激励机制，该公司的员工积极性高涨，绩效得到了显著的改善。这些实践使我深刻认识到人力资源在企业管理中的重要性，以及人力资源决策对企业发展的关键作用。

接下来，通过案例分析，我对人力资源管理实践的复杂性和挑战有了更深刻的理解。从人员招聘、培训、绩效评估到福利待遇和离职管理等，人力资源管理涉及到众多方面的问题。例如，人员招聘中的招聘政策设计和求职者选择，培训中的培训需求分析和培训效果评估等，都需要人力资源管理者具备科学的管理理念和有效的解决问题的能力。这对于我们在将来的工作中，将是一个巨大的挑战，需要不断地学习和实践。

此外，展望人力资源管理的未来发展，我注意到了新时代对人力资源管理的新需求。随着经济全球化的深入发展，人力资源管理的国际化将成为一种趋势。企业需要面对不同国家和地区的员工管理问题，包括国际团队合作、跨文化管理和人员流动等。因此，未来的人力资源管理者需要具备更广泛的知识和跨文化交流能力，以适应国际化的发展趋势。

最后，通过学习人力资源管理，我个人也得到了一些成长。首先，我提高了自己的沟通和协调能力。在人力资源管理中，人与人之间的沟通和协调非常重要，追求共同的目标是一个团队的基本要求。其次，我锻炼了自己的问题解决能力和判断力。在实际操作中，我遇到了许多问题，需要快速准确地解决，这提高了我处理问题的能力。

综上所述，通过学习人力资源管理课程，我对人力资源管理的概念有了更深刻的了解，通过实践理解了人员调动和激励的重要性，通过案例分析认识到了人力资源管理的复杂性和挑战，通过展望未来发展意识到了国际化趋势和新需求，通过个人成长培养了沟通协调和问题解决能力。我相信，在未来的工作中，我会运用所学的知识和经验，更好地发挥人力资源管理在组织中的作用，为企业的发展贡献自己的力量。

**人力资源管理论文选题哪个好写篇三**

近年来我国中小企业得到了巨大的发展，而面临的瓶颈也逐渐的暴露出来，其中人力资源的管理问题已然成为制约我国中小企业发展壮大的瓶颈之一。随着我国开放市场下的企业经营竞争势头的愈演愈烈，越来越多的中小企业管理者意识到，人力资源是企业发展的关键，而人才是人力资源中关键中的关键。人力资源作为一个企业的人才之源在企业运行中具有至关重要且不可替代的作用，我国的中小企业若是想取得更进一步的发展和壮大，就必须在人力资源管理上先取得突破，牢牢地把握好这项资源，并且一步一步的进行完善总结，提升企业自身的持续发展和综合竞争之力。本文从我国中小企业人力资源所存在的问题入手，立足人力资源的重要性，结合其发展现状，对解决问题的思路作出阐述。

中小企业作为国民经济的一个重要组成部分，在满足市场消费需求、吸收劳动力，以及技术革新上有着不可忽视的作用，其人力资源管理水平的高低也直接影响着中小企业自身的发展壮大，甚至关乎我国国民经济的“又好又快发展”的战略成败。在新经济时代，人力资源作为一种战略性的资源已经逐渐得到理论界与实践界的公认。所以，对于我国中小企业人力资源管理存在的问题进行研究，其意义不可谓不大。

（一）中小企业的概念

中小企业，对于它的界定不同的国家、不同的地区，在不同的时间段都似乎有着不同的定义标准。2024年6月18日，工业和信息化部、国家统计局、国家发展和改革委员会、财政部联合印发了《关于印发中小企业划型标准规定的通知》，这应该算是我国对中小企业界定的最新划分标准，主要是从企业从业人员数量、营业收入和资产总额三个重要的指标并结合各个行业自身的特点来界定的。综合国内外对中小企业的划分标准和一些阐述去定义，所谓的中小企业就是与所处行业的大型企业相比在人员、规模、资产和经营都比较小的企业单位，它的经营组成资金通常可由单个人或少数人提供，其雇佣人员和营业额都不大，在运行管理上一般是由业主直接进行管理。

（二）人力资源管理的概念

人力资源管理（humanresourcemanagement，简称hrm）是指为了实现既定的目标，采用计划、组织、领导、监督、激励、协调、控制等有效措施和手段，充分开发和利用组织系统中的人力资源所进行的一系列活动的总称。劳动力即人力资源是一种特殊的资源，而人力资源管理，是对人力资源内在与外在要素质与量的管理，它是一个充分发挥人的主观能动性，挖掘人力资源潜在价值潜能的有效的人力资源配置手段。人力资源管理打破了传统的人事管理的桎梏，不再单纯的把人看成一种“技术要素”，而更多的是关注人的内在建设性潜力发挥，把人当做一种使企业赢得竞争，获得发展壮大契机，保持自身运转生机和活力的特殊性资源来刻意地进行无限挖掘，在谋求企业发展的同时，也更多的让人的本身潜力的发挥，促进个人的自我实现，人力资源管理是一个双赢的人力资源开发管理战略，是推动企业发展的内在动力，是企业赢得人才制高点的法宝，是一个企业存活当世的强力支柱。

中小企业相比大型企业来说，企业员工较少，经营规模小，组织结构也相对简单，管理沟通层次也简捷，再加上我国发展的特殊环境大背景下，我国中小企业的人力资源管理有着它自身独特的性质特征：

首先是管理的灵活性。中小企业的经营所有权一般都较为简单明晰，所以它的组织结构也并不过于复杂，这也决定了中小企业的管理层次较少的特点，运行流程也相对的流畅，而且有更大的管理弹性空间。换句话说就是中小企业由于产权的清晰化，在管理上具有相当的独立自主性，受到的来自政府等外界的干涉活动相对较少。中小企业在员工招聘上也有灵活的弹性，它可以更为灵活的根据企业具体的岗位运行需要情况来选定企业的用人规则以及制定招聘计划，而且在员工的日常管理上显得更为直接。在企业员工的工资报酬上可以很好地进行弹性制定，根据每个员工对企业的绩效贡献度决定不同的薪资标准。它可以选择有自身特色的福利政策，相对大企业来说，中小企业可以赋予员工更为灵活的待遇条件，并且能够更为直接地下放运营的管理决策权力，以此岗位实权来招揽人才。中小企业能够在员工的工作时间和工作环境上进行更为弹性且人性化的管理。在中小企业里，因其人力资源管理的行政性约束偏弱，所以员工的潜力和才华可以得到更为直接的发挥和肯定，员工个人可以根据企业要求更好地把握自我实现的价值性发展。总之，中小企业在本企业的人力资源管理上有着相对广阔自由的可操作空间，可以根据实际需求制定更为灵活的人事管理制度。

其次是人员的流动相对频繁。时至今日，企业人员流动频繁已渐成一种普遍的社会现象，并不稀奇，而且我国很长时间都存在着人多却奇缺人才的怪象。究其原因，大概是由于人才结构的不合理而造成人力资源配置不适应市场经济发展，进一步的导致了我国人力资源的流动性过于频繁。中小企业员工流动频繁更为典型，相对于大型企业薪资报酬的稳定和业务的成熟化，中小企业经营发展有着充满危机的不稳定性，从而加重了企业员工的工作任务，使得员工需要更加拼命的加班加点甚至占用休息时间来完成业务，这就在一定程度上给予了员工超出生理上和心理上可承受范围的压力，导致了员工跳槽的频繁，而这种人员流动的频繁性很大程度上也是因为中小企业自身发展的特殊形势导致的。再者说，如今中小企业竞争激烈，劳动力因为价格上的差额在市场上频繁流动，以期寻求更为优势的劳动报酬。不管怎么说，人力资源的频繁流动对于中小企业来说都是弊大于利的，因为这直接导致了企业人力成本的负担，给企业带来了巨大的损失。

再次是管理效用受到多方面的制约。和大企业类型相比，大企业融资渠道广，可动用的经营资源自然充裕，而再看中小企业，在规模上和政策支持上没有什么优势，在资源的配置过程中也输于大型企业，这就使得中小企业的人力资源管理面临着来自更多方面的制约。中小企业融资渠道较为狭窄，而且资金多被投入到生产经营领域之中，这就直接导致了企业在人力资源管理的资金投入量，使得人力资源管理的功能没能很好地发挥出来。企业过分的把精力和各种资源都投入到生产和业务经营之中，在一定程度上也导致了人力资源管理系统的不完善运作，这种战略上的缺陷使得人力资源管理的效用有限，不能给予企业无限的人力资源助力，从而导致了我国中小企业的人力资源管理呈现出一种病态的发展特征。

在现阶段，我国中小企业的发展已进入了一个瓶颈期，它们面临着资金、人才缺乏的双重困境，这也给中小企业人力资源管理工作的推行带来了许多困难。总结中小企业人力资源管理存在的问题大致有以下几点：

（一）中小企业人力资源管理的观念以及人才意识淡薄。

随着人力资源管理逐渐取代了人事管理，人的价值也被赋予了新的战略高度，人力资源管理强调尊重人、培养人、满足人的精神层次需要，以人为中心进行人性化管理，使得员工的培养适合企业人才队伍的建设需要层次的提高。新时代的人力资源管理认为人是企业最宝贵的财富和资源，人是能动的，只要发挥人力资源的巨大潜力，就能创造出巨大的财富，这样的说法无疑是将人力资源管理提升到了企业战略的高度。我国的中小企业缺乏人力资源管理的新时代观念，甚至来说还有许多中小企业还处于传统的人事管理模式中不能自拔，因此还保留着许多传统人事管理对人才的偏见，中小企业的管理者对人才的认识过于狭隘，他们认为规规矩矩听话的员工才是好员工，而那些敢于创新的人却沦为边缘小职员，企业在员工招聘过程中过分地看重个人学历，而将一些真正有才能的人拒之门外，在一定程度上造成了企业内部人才的闲置和人力资源上的浪费，员工的创造力被企业日复一日的琐事扼杀，而管理者也没有很好的引导员工，导致了他们工作积极性不但没能提高，反而下降。中小企业在人力资源管理的观念上太过注重形式，而轻视实践，从我国中小企业的整体上来说，人力资源管理水平落后，企业的管理者只看到员工身上的经济价值，却没有把企业的人力资源作为企业发展的一种战略性生产要素。在我国的一些中小企业，在经营管理中比较重视解决企业运营的物质、技术等方面的问题，往往对本企业人力资源问题显得漠不关心，企业管理者们认为人力资源部门不懂技术，也不能为企业创造经济效益，所以他们对人力资源管理的诸多活动不够重视。在一些企业中人力资源管理部门定位太低，无法统筹管理整个公司的人力资源。还有一些企业甚至都没有独立设置专门的人力资源管理职能部门，而是让经理或管理着自己兼任。就算设置了人力资源管理部门的许多企业，也只是把它当做企业后勤部门来看待，而没有让其参与到企业运营的战略决策管理和企业效益的创造过程中，从而使得人力资源管理的职能没有得到应有的发挥，结果也只是浪费了企业的既有资源。近年来，已经有许多中小企业面临着“人才荒”的困难境地，内部人才流失严重，外部的人才供给又资源匮乏，这已经严重地阻碍了企业本身的壮大发展。

（二）中小企业人力资源管理的制度建设不到位，制度上的不完善导致了其本身的职能存在一定的缺失。

我国中小企业的人力资源管理制度的有效框架尚未构建，没有形成配套统一且完善的人力资源管理体系，所以导致了企业的人力资源管理较为混乱，使得人力资源管理的功能难以有效地发挥出来。企业的人力资源管理制度在员工的管理上有着严格的硬性规定，工作时间长，甚至还存在这一些违反法律规定的加班条款，这样的管理制度缺乏人性化，从长远来看必定会给员工的工作积极性带来负面的影响。我国的中小企业在管理上存在着过度集权的制度弊端，“家长式”的管理作风奉行着“控制——服从”的模式，而忽视了企业员工情感层面的感受，严重压抑了个人发展。

（三）企业对员工的培训过于形式化，实际意义不大，在人力资源的开发上质效低下。

中国许多国内企业，逐渐重视企业培训，各类培训项目也在社会上风行，但是真正从中尝到甜头的.企业却没多少，企业迷失在培训的陷阱中。我国的企业普遍的存在这样一个担忧：花费财力、物力在员工的培训上，培养了许多企业所需要的人才，可最终却为竞争对手做了嫁衣，结果得不偿失。从某种层面上来说，这除了收不回培训投资，也可能是极其危险的一个隐患问题，所以许多企业宁愿减少对员工培训的投入，甚至为了降低成本，将企业的培训工作外包给他人，最终也使得培训效果大打折扣，不尽人意。企业对培训对象和需求分析不明确，以至于都不知道该培训谁和员工需要怎样的培训，使得企业在员工的入职培训工作上往往带有很大的盲目性和随意性，这也是许多中小企业干脆将企业入职培训做成“上大课，幻灯片”的原因之一。“普遍培训没效果，差异培训成本高”这也是现在一些中小企业面临的矛盾难题，出于企业降低成本的需要，就只能随大流搞“大课式培训”了，而这种“形式化、过场式”的培训也最终导致了我国中小企业在人力资源开发上质量和效用的低下。其次我国中小企业对人力资源的培训和开发投入明显不足，这也是导致培训效果低下的原因之一，据有关数据显示，在欧美等发达国家，中小企业对人力资源的开发和培训费用支出一般占企业总利润的百分之七左右，而在我国该项支出还不到总利润的百分之一。

（四）中小企业人力资源的流失问题突出。

由于企业管理制度的缺陷和管理者对人才的传统“偏见”，近几年以来，中小企业的人力资源流失日趋严重，甚至有的企业还存在着“用工荒”的危机。我国的中小企业的日常生产工作普遍较为繁重，还经常组织加夜班，延长上班时间，使得企业员工工作压力大，而加班费又较低，这也极大的挫伤了员工的工作积极性导致企业职工对自身工作的不满情绪，所以跳槽离职者众多，企业人才流失惨重。人力资源的流失对一个企业的影响不言而喻，有些时候甚至会成为企业最致命的问题。

（五）企业对员工的激励手段单一，缺乏科学合理的激励机制，且过分依赖以加薪吸引人才。

我国的许多中小企业对员工的激励方式十分单一，往往只注重物质上的奖励，而忽视了员工的非物质性激励需要，只一味的以金钱为激励，而忽略了对企业员工的人性化关怀。随着社会经济的不断发展，以及时代的进步，企业员工的需求也从金钱逐渐向更高层次的需求转变，他们渴望被企业认可，获得自我的价值实现，而中小企业单一的激励机制明显不能满足新时代企业员工的需要。

（六）人力资源管理部门人员专业素养不高，缺乏实践经验，操作能力不足。

企业人力资源的管理工作不仅要负责企业的人力资源方面的合理调配，同时还要协调企业和劳动者之间的关系，随着市场竞争的加剧，现代企业也越来越重视人才的重要性，对人才的管理也逐渐提上日程，人力资源工作的范围将被扩大，变得比之前更繁杂、更广，甚至涉及到了企业发展和壮大的方方面面，因此新时代的企业运营对人力资源部门工作人员的素质和技能要求也变得越来越高。虽然我国中小企业在改革开放之后响应国家号召积极地学习国外先进的人力资源管理的知识和经验，但是遵循传统管理观念的深刻影响，我国中小企业的人力资源管理仍然没有跳出“凭经验办事”的怪圈，现代的人力资源管理是动态的，这种经验论显然是无法适应现代经营发展的。许多中小企业的人力资源管理部门人员缺乏实践经验，对于人力资源管理的业务操作能力不强，从而导致了企业人力资源管理部门职能的的缺失。

（七）缺乏对员工有效的职业生涯规划。

企业对员工进行科学合理的职业生涯规划，是区别于传统人事管理的重要特征。企业需要借助员工发挥最大限度的工作能力为企业的发展壮大提供强有力的保证，同时也要为每一位员工的成长和潜力挖掘建立一种企业与员工实现共赢发展的机制，只有这样才能留住人才，为企业未来的发展走向做好充分的人力资源准备；而员工因为明确的看到了自己未来的职业道路，而对本企业真心认可和满意，故而提高工作积极性，增强对企业的忠诚度和归属感。我国中小企业严重忽视了对员工的职业生涯规划，使得培养了多年的企业人才日渐流失，严重影响了中小企业的未来发展。

（八）中小企业忽视了企业文化的建设，导致了企业工作氛围缺乏活力，员工归属感不强，工作效率低下。

企业文化是一个企业区别于其他企业的一种内在的属性标志，它可以说是一个企业发展前进的精神和灵魂，融合了企业的管理经营理念、管理者的经营风格等一系列的无形因素。企业文化之所以重要，是因为它具有吸引人才，增强企业凝聚力，推动团队建设，以及在长期的熏陶和教育中，形成对员工的内在约束和管理等强悍的功能。放眼我国的中小企业之中，真正重视企业文化建设的少之又少，许多企业管理者甚至对企业文化鄙夷不堪，他们觉得企业文化只不过是一种很虚假的口号，并没有什么实际的意义，就算没有它，企业也照样能经营的下去，所以许多中小企业管理者不愿在这上面花费时间，所以许多中小企业连自己的企业文化都没有，这也导致了许多小企业的发展缺乏后劲，企业工作氛围死气沉沉，员工对企业缺乏凝聚力和认同感，工作积极性大打折扣。

（九）中小企业过分看重既得利益，对人力资源的管理和开发缺乏长期的规划，并且它人力资源管理理念落后，在人力资源规划存在战略上的缺陷。

人力资源管理是一项具有前瞻性的企业战略，企业要根据自身的总体发展目标，对企业人力资源管理和开发的大政方针进行战略性的规划，从而适应和赢得企业在未来市场的激烈竞争。我国的中小企业，太过看重人力资源所产生的眼前利益，而忽视了战略上的长远考虑，使得企业很难适应风云变化的市场发展。

我国中小企业在人力资源管理上存在着许多问题，而人力资源管理在现在及未来的企业发展中对提升企业的绩效有着战略性的意义，所以探索新的思路以及解决这些问题的对策十分必要。面对所提出的问题，本文提出了以下几点对策思路：

（一）理论联系实践，强化中小企业的人力资源管理观念和人才意识。

我国中小企业想要在观念上跳出传统人事管理的思维模式，就必须对人力资源管理的内涵及意义作出科学正确的理解和认识，并且高度重视企业的人才管理工作。树立正确的观念，是我国中小企业制定人力资源管理战略规划的前提，也是企业满足自身未来人才需求的前瞻性工作。人力资源是企业发展的重要资源，而人力资源管理也是企业发展的一个重要环节，所以企业要对人力资源管理进行深刻的认识，尤其是企业的管理者要进一步地提高人力资源管理对企业发展重要性和战略性的认识，加强对人力资源的开发和管理工作。二十一世纪是知识经济的时代，而知识经济的发展主要是依靠人才来创造，所以说到底，知识经济时代企业的竞争是在人才方面的竞争。中小企业的管理者要转变对人才的狭隘认知，扩展视野，打造企业自身吸纳人才和留住人才的优势力量。

（二）建立科学合理的企业人力资源制度。

人力资源制度是一个企业管理本企业人力资源的重要依据，也是对人力资源的一种机制性约束，科学合理的人力资源制度不仅可以使企业的人力资源得到良好的日常管理，也能进一步的为企业的人才战略提供助力。所以我国中小企业要对企业的人力资源制度进行理清和重新的审视，找出当前人力资源制度的不足之处，然后进行必要的完善，建立科学合理的人力资源制度，让企业的人力资源工作得到协调有序的进行。

（三）探索科学有效的员工培训机制，做好员工的职业生涯规划管理。

每个人的价值是不一样的，同时同一个人在不同的企业、不同的岗位、企业不同的发展时期所具备的价值是不一样的。企业人才的来源大致有两个，一是通过外部招聘来实现，二是企业对内部员工进行培训培养而实现。相比之下，后者在需要的成本和契合度上更占优势，外部招聘来的人才对企业的经营状况和业务流程需要一定时间的了解和学习，无法直接投入岗位工作，这就在无形中增加了企业的岗位运行成本，而企业通过对内部人员的培训出的人才，不仅对企业的状况有了深刻的了解，还具有丰富的实际操作经验，可以直接投入到企业经营活动之中，所以，做好企业员工的培训工作是培养人才的一项重要措施。中小企业的管理者也要认识到员工职业生涯规划管理的重要性，做好对企业员工的职业生涯规划，让员工充分认识到本企业的发展魅力和市场实力，吸引人才心甘情愿的为企业的发展提供服务，同时也增强了员工对企业的认同感。

（四）要对人力资源管理部门人员进行定期的培训，不断学习相关知识，提高专业能力。

企业的人力资源管理是一个动态的管理实现过程，它所涉及的相关知识也在不断的更新发展之中，如果企业人力资源管理部门人员不加强自身的学习，之前所具备的知识和技能就会很快落后，最终被时代淘汰，所以企业要对人力资源管理部门人员进行定期的培训，不仅要从工作需要来安排培训，也要鼓励和引导他们去学习其他对工作有所帮助的知识技能。人力资源管理工作是一项长期、经常，复杂性的工作，部门人员如果缺乏知识技能的继续学习，就无法适应未来人力资源管理工作的需要。

（五）重视企业文化的建设，为企业的生产经营提供一个优质的环境。

企业文化，是指企业在长期的生产经营中形成的价值观念、经营思想、群体意识和行为规范的一种综合体；它内在地产生于企业自身且得到企业全体管理者和员工的认同和维护；随着企业的发展，其文化被日益强化，最终成为企业取之不尽、用之不竭的精神源泉，并被一代一代地传承下去。优秀的企业文化具有凝聚、激励、约束、协调等重要的功能，它可以使企业的员工形成与企业经营战略相一致的期望和心愿，有了同心协力的源动力，企业就能实现同员工的共同发展和成长。企业文化是现代企业管理的一项重要法宝，它能够对企业的未来长足发展具起到引领作用，作为企业的管理者，要转变思想认识，倡导“以人为本”的文化核心，加强企业的文化建设。企业与员工之间不应该仅仅只是雇佣与被雇佣的关系，而应该是一种全新的经营伙伴的关系，让员工广泛地参与到企业的管理和战略制定之中，营造一种民主和谐、进取合作得良好氛围，打造具有超强凝聚力和协调能力的工作团队。我国的中小企业只有不断的加强企业文化建设，利用文化来引导和凝聚员工的创造力，切实做到“以人为本”，才能让员工产生对企业的认同感，并将自己的职业发展理想与企业发展战略目标融合在一起，实现企业的巨大飞跃。

（六）对企业人力资源的管理和开发进行战略性上规划。

人力资源是一项战略性的资源，这就决定了企业的人力资源的管理和开发同样需要进行战略上的规划。所谓的战略性规划，就是要求企业对人力资源进行综合分析和定位，最终形成与企业整体相适应的战略体系。我国中小企业要紧跟时代的步伐，对本企业人力资源的管理和开发进行必要的分析和把握，并最终实现人力资源管理在企业总体发展战略上的规划。

我们应该对中国企业的人力资源管理水平有充分的估计，对现状和问题有清醒的认识，对挑战和未来发展有科学的应对措施和战略安排。我国中小企业要结合实际情况，对自身的人力资源管理现状进行分析，探索出解决在人力资源管理山存在问题的创造性思路，并制定出适合企业实际情况的解决方案。

**人力资源管理论文选题哪个好写篇四**

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。

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。

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。

(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。

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。

**人力资源管理论文选题哪个好写篇五**

随着世界经济的持续发展和科学技术的突飞猛进。人力资源管理工作已现在企业的重要管理工作之一，正在全球范围内得以迅速发展，国际一流公司中，人力资源管理以成为最核心的管理技术，目前人力资源管理以被列为我国12种紧缺人才之一，市场经济就是竟争的经济，而市场经济，归根结底就是人才的竞争。

另外，该行业每年需求的人才缺口达40、50万，缺口大也就意味着更大的发展空间和更高的薪资标准。在强调以人为本的主题下，人力资源管理工作就显得非常重要。该职业要求其从业人员具备较强的人际沟通能力，能够协调企业内各种关系，善于解决问题。目前该职业分为三个等级：企业人力资源管理人员、人力资源师、高级人力资源师。

市场经济的本质属性--竞争性、效益性，从根本上规定了人才的单一型知识结构或技能结构，不能适应市场的需要，必须是复合型的。而我国的人力资源从业人员的专业知识人才十分稀缺，据调查显示，很多都是干行政出身的，最近几年有高校开设了人力资源专业，但是这些毕业生和市场的需要还有很大的差距。其反映为人才资源队伍的国际化水准不高，国际通用型人才十分紧缺。

对招聘职位薪酬的调查表明，薪酬主体值集中在至3999元区间，4000至5000、5000至6000区间也占重要部分。可见人力资源职位的价值已逐渐得到社会的重视，调查认为，人力资源管理职位的薪酬水平在未来几年内，将有望继续上升。

人力资源管理是一项极为重要的工作领域，但就业难的大环境下，人力资源管理专业的就业前景被看好，随着全球经济的发展，国际间的竞争的实质逐渐演变成人才的竞争。人力资源作为21世纪最宝贵的资源，受到前所未有的重视。如何对人才进行最有效的管理，最合理的配置，最大程度的开发和激励等也逐渐成为国家以及企事业单位倍加关注的问题。

在加入wto的背景下，中国人才资源队伍的素质，不仅急需在总体上大力提升，而且要实现三大战略性转变：由再现型素质向开拓创新型素质转化;由内向型素质向外向型、国际通用型素质转化;由单一型素质向复合型素质转化。

**人力资源管理论文选题哪个好写篇六**

1、陈愕原二军主编:人力资源经理mba强化教程，中国经济出版社，2024

2、赵曙明著:人力资源管理研究，中国人民大学出版社，2024

3、企业员工管理方法研究组编著:企业员工考核方法，中国经济出版社，2024

4,戴良铁伍爱编著:人力资源管理学，1995

6、香港管理专业发展中心编:组织行为与人事管理，中国纺织出版社，2024

7、徐颂陶著:中国人才展战略与人才资源开发，中国人事出版社，2024

9,湛新民熊烨编著:员工招聘方略，广东经济出版社，2024

10、刘新梅等编著:项目人力资源与沟通管理，清华大学出版社，2024

13、毛义华著:建筑工程经济，浙江大学出版社，2024

14、阮连法著:建筑管理学，浙江大学出版社，1999

16、刘世锦主编:中国“十五”产业发展大思路，中国经济出版社，2024

17、安鸿章主编:现代企业人力资源管理，中国劳动出版社，1995

18，陈远敦等编著:人力资源开发与管理，中国统计出版社，1994

19、洪智敏，知识经济:对传统经济理论的挑战，经济研究，1998

22、赵曙明著:人力资源管理与开发，中国人事出版社，1998

23、卢盛忠等，组织行为学—理论与实践，浙江教育出版社，1993

24、许庆瑞主编:管理学，高等教育出版社，1997

25、郑绍廉等，人力资源开发与管理，复旦大学出版社，1998

26、谢筱东，组合激励理论与实证研究，硕士学位论文，1998年12月

27、潘安平，建筑业技术创新的\'理论与实证研究，浙江大学硕士论文，2024年6月

28、邹静，国有大中型企业内外激励机制关系模型初探，浙江大学硕士论文，1994

30、赵晖，中、美、日大型建筑业企业的比较研究，建筑经济，1998年第5期

**人力资源管理论文选题哪个好写篇七**

人力资源管理是企业日常管理的重要组成部分，对于企业的发展有着至关重要的作用。作为人力资源服务机构，要创新人力资源服务的理念以满足市场的需求。本文通过人力资源管理对企业发展的重要性及其出现的问题，提出了一些改进措施。

企业；人力资源管理；建议

当今时代，企业想要健康快速的发展，必须要深刻认识到科学发展观的科学内涵，完善企业人力资源管理理念和体系。现代管理企业大师彼得·德鲁克曾今说过“企业只有一项真正的资源，那便是人。”企业发展的命脉是人力资源。如何最大限度的优化人力资源管理，提高员工的积极主动性，是任何一个企业经营管理者不容忽视和必须正视的问题。

人力资源管理是激发人才主动性和创造性为企业发展服务的重要手段。人才作为一种资源需要在科学的管理手段中进行开发和应用。当今世界，经济全球化趋势越来越明显，企业参与世界竞争的机遇也大大增加，同时企业面临的国内外竞争环境也越来越激烈。在各种不稳定因素和未知风险的影响下，企业只有牢牢把握以人为本的发展理念，充分调动人的积极性，才能在激烈的竞争中取得优势。纵观国内外大型企业的发展历程，无论是科技创新还是营销理念和战略，无不集中了各种人才的智慧。人才的创新精神是企业不断向前发展的根本动力，人才的职业素养是保证企业不断提升实力的根本保障。总而言之，人的作用是企业的资源和财富。因此，人力资源管理是当现代企业管理与发展中的一项重要工作。

1.人力资源管理观念落后

目前，企业管理者没有深刻认识到人力资源管理在企业管理中的重要地位，思想仍然受传统人事管理的束缚，工作中，一味地重视制定条文，以政策条文代替人力资源管理，严重缺乏“以人为本”的管理理念和市场化的管理方式，因而把人员当作被动的“物”来管理，没有认识到人力资源管理是能动的、具有开发潜质的管理资源，没有把它提升到企业战略发展的高度进行规划、配置、开发和利用。

2.用人机制不健全

用人机制不健全导致了人才优势不能充分发挥，究其原因不外乎两点，一是管理体制不顺，二是用人观念落后。当前的人力资源管理还将大量的精力集中在考勤、档案、合同管理等工作上，而对于人才的开发与整合工作较少涉及，这直接导致了大量优秀人才长期被埋没。观念落后也是用人机制不健全的重要体现，人才工作是企业中的一项重要工作，虽然历来都十分重视人才的管理，但是。随着企业所面临的环境发生不断的变化，以及人力资源管理理念的不断创新，当前的人力资源管理理念相对滞后。观念滞后导致行动乏力，当一些大型跨国企业开始争夺我国人才的时候，我国企业方才清醒的认识到人才对于企业的意义和价值。

3.人员结构不合理

企业中的大部分员工素质比较低，尤其是对于工作技术含量要求较高的人员极度缺乏，普通员工过多。同时对于员工的分配不均匀，有些靠关系的即使没有能力也可以兼任一些高层，对于有才之士却不能得到施展，员工工作效率不高。

企业的可持续发展，重点在于人的全面发展。企业员工素质的提高是一个由量的积累到质的飞跃的发展过程，也是一个自我更新、自我完善、自我改造的过程。笔者认为加强企业人力资源管理，提高员工素质，应做好以下几个方面工作。

1.加强人力资源管理观念的转变

人力资源是企业的战略性资源，人才对于企业的发展有着决定性影响。因此，企业必须要改变旧的人才管理观念，摒除计划性的人才管理方法，树立以人为本的管理观念，将人力资源管理提升到战略层面。企业领导必须从思想深处认识到人力资源管理的重要性，树立正确的人才观念，打破传统观念的束缚，将人力资源管理提升到战略层次，允许人力资源部门参与企业的决策。将人力资源提升到企业的战略层次不仅能够给人力资源管理更大的发展空间，也能够让人力资源部门更了解企业的发展方向、发展目标，在日常的管理工作中能够紧紧围绕企业的发展展开工作。根据企业的战略方向对人力资源进行一个长期的预测和规划，让人力资源管理为企业的整体发展目标服务。

2.强化企业的业绩管理

对员工进行业绩管理，是对员工工作潜力的一种很好的激发形式。企业进行业绩管理的同时，也必须始终贯彻“以人为本”的中心思想，让每个员工都参加到管理的过程中来，并且将自己的潜力发挥到最大。在进行业绩管理的时候，其相关制度一定要完善，只有制订了完善的管理条例和考核制度，员工才能得到最科学化和最公平的评价，最后的管理结果也会使员工信服。通过合理的奖惩制度，物质奖励与精神奖励并进的方法鼓励员工努力工作，促进企业管理的良性循环。

3.优化人力资源的引进、培训和配置

4.构建科学的绩效考评体系，完善企业激励机制

绩效考评是人力资源管理的核心工作之一，孔子有云，不患化而患不均，公正合理的绩效考评才能更好的激发员工的潜能，恰如其分的反馈才能更好促进员工能力的提升，公平的评价也有助于企业内部的和谐与团结，基于此，企业要优化管理就必须构建科学的绩效考评系统。一是建立科学的考评指标体系。构建科学的考评体系，就要综合各方面的情况，全方位考评很重要。能力考评月贡献考评想结合，定性考评和定量考评想结婚，领导评价与员工自评与同事评估想结合，其目的就是要增加考评的客观性，减少主管影响，提高结果的科学性。如此，才能使评估的标准与内容得到统一；如此，才能真正提高员工素质和能力，进而提高工作效率。二是切实提高各级企业领导对人员考评的重视程度。将考评结果与使用挂钩，对被考评人员实施奖惩、培训、辞退以及调整职务、级别和工资等。这样与被考评人员自身紧密联系起来才能使广大企业人员重视考评并发挥考评应有的作用。三是进一步完善企业人力资源管理制度体系必须真正建立起企业人员考评的有效制约监督机制，制定《企业人员考核监督条例》及其他配套制度，对考核机构、考核人执行情况进行监督，从根本上、制度上保障企业人员考评的客观性、科学性、可靠性。

5.积极塑造优良的企业文化

作为一个企业，想要成为优秀不但要具备良好的经营业绩，良好的企业文化也是至关重要的。众所周知，企业文化不单单指的是一种文化，它还代表了一个企业的信仰，可以有效地将企业全体职人力资源管理是企业日常管理的重要组成部分，对于企业的发展有着至关重要的作用。工团结起来，可以将其作为企业的核心力量，让企业工作人员感受到企业带给他们的使命感和归属感，这样有利于企业的发展。企业拥有良好的企业文化，才能够为企业工作人员构建正确的世界观、人生观和价值观，工作人员才能够对企业忠心耿耿、任劳任怨，同时也会让员工深切地体会到工作上取得成就时的自豪感和优越感，了解工作对人们意味的不仅仅是劳作，还是一种快乐。

同时，通过努力得到企业的认可不但能够让员工在经济上得到满足，还能够深切地感受到民主和尊重，从而激发员工的工作士气，有利于培养敬业奉献的员工。就我国现在的情况而言，我国的企业文化在未来的发展过程中主要关注以下方面：企业要重点关注工作人员学习风气的培养，一个具备学习特点的企业是培养和构建良好企业文化的基础，是企业文化发展的动力源泉。通过建立良好的企业文化，企业的形象与信誉度才能够稳步上升，企业的精神层次才能达到一定高度，使之与经济相结合。通过提高对企业文化的重视，企业才能够从经济市场中脱颖而出，人才的地位才能充分显示出来。但是在构建企业文化的过程中要将地理位置、人文环境、资金投入等考虑其中，通过劳动福利保障来吸引人才，从而实现企业人力资源管理的有效开展。

总之，当前企业的发展对于人力资源管理提出了新的要求，在开放性的市场环境下，企业的人力资源管理业更加具有开放性。企业必须要树立以人为本的管理观念，在人才招聘、员工培训、激励制度、文化建设等多方面都要有所创新，构建适合企业发展的人力资源管理制度。让人力资源管理为企业的发展服务。

**人力资源管理论文选题哪个好写篇八**

高职院校管理学教学方法创新探析

管理学是系统研究管理活动的基本规律和一般方法的科学，具有很强的理论性和实践性。

作为经济管理类专业的核心基础课程，主要为经济建设培养高等技能型人才，对教学过程的艺术性和教学结果的实效性要求很高是不言而喻的。

随着我国高等教育教学目标的转换，管理学教学面临着严峻挑战，特别是高职院校，如何根据课程属性和学生特点进行教学方法创新，是值得我们认真思考和解决的现实问题。

一、高职院校管理学教学方法现状分析

高职教育最大的特点是强调理论联系实际，突出学科的应用性。

因此，管理学在教学方法上要更加灵活多样，更加重视激发学生的学习热情，更加重视培养学生运用理论解决实际问题的能力。

目前，高职院校在提高教学效果方面取得了可喜的成就，但依然存在以下问题：

一是重课堂知识讲授，轻社会实践环节。

很多高职院校在管理学教学中普遍采取灌输式教学方法，以教师课堂讲授为主。

这种教学方式虽然有利于学生系统学习和掌握管理基本理论和知识，但往往会使理论脱离实际，不利于学生调动学生学习积极性，也不利于培养学生动脑动手能力。

人们在长期管理实践中所积累起来的管理经验，仅仅靠教师在课堂上对抽象知识的讲解，很难达到学习的实际效果。

二是重教师主体作用，轻学生过程参与。

目前，高职院校管理学基本上还是只注重教师在教学中的主体作用，仍然把学生当作传授知识的客体，忽略学生在整个教学过程中的主动性和能动性的发挥，淡化了学生参与意识。

事实上，这种做法是不符合教学规律的。

所谓教学相长，就是指教与学应该是一个互相促进的过程，忽视学生对教学过程的参与，不仅容易导致学生厌学的倾向，同时也不利于学生管理能力和管理素质的培养。

三是重传统教学手段，轻现代技术应用。

在过去的管理学教学过程中，由于受各种软、硬件条件的限制，教师主要以课堂面授为主，很少采用“情景模拟法”和“案例教学法”等直观教学方法，课堂教学以抽象理论为主，缺少以必要的启发式教育方式来活跃学生的思维与提高学生的学习兴趣和学习效率。

[1]至于使用现代教育技术，诸如慕课(mooc)、微课等网络教学手段的更是凤毛麟角。

二、高职院校管理学教学方法创新思路

教学方法是指教师和学生为达到教学目的而开展的教学活动的一切方式、方法、途径的总和。

[2]高职院校管理学教学方法创新要确立以学生为中心的教学理念，以培养技能型人才为目标，以提高教学实效性为目的，积极采用启发式教学方法和现代化教学手段，把“案例教学法”、“情景模拟法”、“网络平台法”融入教學全过程。

1.案例教学法。

案例教学法是由美国哈佛大学商学院于20世纪初在管理类课程教学中率先采用的一种教学方法，但在中国，案例教学是近年来才被人们所接受的一种新型教学方式。

案例教学法是教师根据管理学教学目的，通过精心筛选案例，然后指导学生运用管理学理论对案例反映的问题进行深入分析并提出解决方案的方法。

与传统的教学方法相比，案例教学法把部分真实管理事件引入课堂，使学生接触各式各样的组织情景，更侧重教学过程的学生参与，有利于有利于激发学生学习主动性，培养学生沟通能力和团队精神。

可见，案例教学是管理学教学获得成功的有效方法，应该而且必须作为管理学教学的一个目标模式。

但是，在教学实践中，由于管理学是专业基础课，大多数学生缺乏管理理论的基本知识，更缺乏管理实践的基本技能，课堂参难度较大，使得案例教学往往变为事例教学，学生围绕着寻找问题的最佳答案来进行思考，如果运用不当会使教学效果大打折扣。

2.情景模拟法。

在管理学教学中，情景模拟法是通过教师设计现实管理场景，对管理过程的各个环节、各个方面进行模拟仿真，学生在特定管理环境下进行模拟管理决策，从而培养学生实践能力的一种教学方法。

在管理学的激励理论、沟通理论和决策理论中都可以采用这种教学方法。

情景模拟法的优点是学生有身临其境的感觉，能加深学生对管理知识的理解，提高学生运用管理知识的能力。

情景模拟法的缺点是要求教师不仅要有深厚的管理学理论功底，而且要相当熟悉管理技能。

否则，很难达到教学效果，甚至完全使整个模拟过程流于形式。

再者，由于情景模拟的不是真实的管理活动，有些特定因素会影响学生的表现。

另外，情景模拟法需要一定的道具，无疑会提高教学成本。

3.网络平台法。

现代通信技术的发达和通信工具的普及，给高校教学提供了极大的扩展空间。

所以，高职院校管理学在充分发挥课堂教学作用的同时，还要积极发挥网络教学的有效补充作用。

教师可以利用qq、微博、微信等方式在课堂外和学生进行互动，尤其是微信群，具有信息来源广泛、信息传输迅速和操作便捷的特点，教师可以通过这一平台回答学生有关管理学方面的问题，也可以用一些有趣味性的管理典故引导学生在群里互相讨论一些管理学问题。

当然，网络平台法作为课外的一种补充教学方法，对学生缺乏约束性，也会占用教师的闲暇时间，额外增加教师的工作量，对问题的讨论结果具有不确定性等弊端。

从以上分析可以看出，管理学三种教学方法各有利弊，所以，在高职院校实际教学实践中，应该交互使用，最佳模式是以案例教学法为主，情景模拟法次之，网络平台法可作为课堂教学的延伸和辅助形式，实现课堂教学与课外教学平台的完美结合，全面提高教学效率和效果。

三、高职院校管理学教学方法创新对策

课程教学改革是一项系统工程，必须上下联动，整体推进，破解矛盾，才能有所突破。

当前，高职院校管理学教学方法创新应当采取以下对策：

1.建设高质量的教学案例库

目前，高职院校管理学教学案例不太规范，普遍存在以下问题：一是局限于知识点案例，缺乏综合案例;二是注重定性研究，忽视定量分析;三是国外案例过多，国内案例较少。

[4]因此，探索能够体现高职院校教学特色的管理案例库，是教学方法创新的\'基础性工作。

管理学案例库建设应该满足几个方面的要求：一是真实性。

案例的选择要确保是管理实践中的真实事件，虚构的案例往往脱离实际，容易误导学生。

二是启发性。

所选案例要能给学生提供充分的思考空间，并能给出解决问题的方案，起到举一反三的作用。

三是针对性。

案例的选择要和教学内容、教学目的相吻合，切忌牵强附会。

四是典型性。

所选案例必须能够代表管理实践的不同结果，既可以是管理成功的典型，也可以管理失败的典型。

五是新颖性。

由于不同时期管理理念、管理要件存在差异，除了个别经典案例外，一般来说，应该选择近期发生的管理案例。

2.成立情景模拟实验室

情景模拟法作为管理学教学的有效方法，需要学校和教师投入一定的精力和财力。

从学校层面来看，要对管理学教学方法创新在政策上予以鼓励，在资金上予以支持，要拿出专项经费和场地成立情景模拟实验室。

从教室角度来看，要充当情景模拟实验的设计者，不仅要设置模拟情景，而且要引导学生尽快掌握管理情景所涉及的管理学知识及原理。

3.改進学生考核机制

传统的课程考核主要以笔试考试为主，考核内容也以测试学生对相关知识的识记为主，这种考核方式，无疑是管理学教学方式创新的障碍。

因为无论是案例教学法、情景模拟法，还是网络平台法，都以培养学生对知识的理解能力和应用能力为主，大量采用这些教学方法，使学生对课程成绩产生忧虑，会挫伤一部分学生参与教学方法创新的积极性。

因此，要充分发挥考核的导向与激励作用，必须树立以以知识、能力和素质全面衡量综合考察的理念。

**人力资源管理论文选题哪个好写篇九**

摘要：

中小企业已经成为我国经济构成中的重要组成部分，据统计gdp的50%以上，70%以上的岗位都由中小企业提供。但是人力资管管理作为决定企业成败的一个关键因素，长久以来在绝大多数中小企业中没有得到足够的重视，已成为制约中小企业可持续成长的一个瓶颈。

因此，从人力资源的新特点以及中小企业的基本特征出发，针对其人力资源管理过程中存在的主要问题提出相应的对策，来不断完善人力资源管理制度，提高人力资源管理水平是本文的研究内容。

关键词：

中小企业人力资源管理对策研究

一、人力资源管理的重要性

1.人力资源是企业最重要的无形资产

企业人力资源管理的根本目的是把企业所需人力资源吸引到企业中来，将他们保留在企业之内，调动他们的工作积极性，并开发他们的潜能，来为企业服务。在知识经济时代，企业的竞争归根到底就是人才的竞争。任何一个企业都必须提升人力资源的素质，才能创造企业的竞争优势。在已跨入二十一世纪的全球化市场经济时代。几乎所有的企业家都意识到：人力资源是企业最重要的无形资产，为了提升企业核心竞争力，获取独特的竞争优势。企业必须重视人力资源的开发和管理。

2.人力资源将成为推动企业发展的关键因素

在新世纪的竞争环境下，人力资源将成为推动企业发展的关键因素。直接影响企业的长远发展，是企业获取利润的重要手段。企业的实力强弱、兴衰成败已不再取决于企业拥有的物资资本，而首先在于知识的拥有和创新能力，高素质的员工和具有专业知识的人才将是一种战略资源，将是企业争夺的焦点。因此企业的人力资源管理必须提升到战略地位上来考虑随着我国加入世界贸易组织。

中小业面对的竞争对手将不再仅仅来自国内。而各种新兴商业形态的涌现和企业的重组、电子商务与网络时代的到来。对于国内的中小企业而言，无疑是迎来了新一轮的挑战与机遇。在这新一轮的企业竞赛中不从构筑人力资源竞争力入手，企业将很难取得独创与速度的优势。

3.人力资源是企业组织生存发展的命脉

人力资源竞争力是企业的核心竞争力。任何企业的发展都离不开优秀的人力资源和人力资源的有效管理，中小企业更是如此。寻找人才、留住人才、发展人才，为企业保持强劲的生命力和竞争力。为实现企业的远景及目标提供有力的人才支持对中小企业相当重要。

但由于其资本薄弱，很难具备像大企业所拥有的实验室和研究开发的能力，所以中小企业若想求发展就必须在人力资源管理上下工夫，合理地进行人力资源的规划和管理，以留住企业所需的人才。对人才的合理开发、管理、利用，用最少的资本来创造最大的人力资源价值，已成为中小企业生存与发展的关键。

4.人力资源战略是企业战略成功实施的保障

企业战略着眼于未来。人力资源战略与经营战略、成本战略、产品战略、研发战略一样，是一种非常重要的职能战略。企业的任何战略目标的完成。都离不开人力资源战略的配合。对于一个企业来说，人力资源规划的实质是根据企业经营方针，通过确定企业人力资源来实现企业的目标。

由于中小企业低水平的管理模式和相对落后的管理意识，以及管理制度上的缺陷。使得人力资源管理成为其难以逾越的屏障。也成为其进一步发展的障碍。从而导致由盛到衰。中小企业要获取人力资源管理的优势，必须顺应新时代人力资源管理的发展趋势，利用自身的优势，采取有效的措施加强人力资源管理。只有不断完善人力资源管理。才能提高效益。在竞争激烈的市场经济中处于不败之地。

二、中小企业人力资源管理现状

我国中小企业的主要特点是量大、面广、起点不高，多集中于劳动密集型产业。面对新世纪全球经济一体化和国内经济转型的两大挑战，其发展的核心问题是人才。人才缺乏，尤其是高素质的管理人才和高水平的技术人才的缺乏已严重制约了我国中小企业的健康发展。因此，普遍提高中小企业劳动者素质，建设一支宏大的、高素质人才队伍，培养、吸引和用好人才，这应该作为促进中小企业发展的一项。

xx市是一个山东省新兴的城市，目前经济总量为全省11，经济增长速度位居全省第一。在走访调查的23家企业中平均问卷回收率为76%，在走访调查的23家企业中，有专门的人力资源部门只有7家。而在这7家企业的人力资源部门中，平均员工数仅为5人，一般为一个经理，其余为员工但分工不同，主要负责招聘，福利，工资发放，还有专门研究激励制度，负责做调研。

而其他企业主要由办公室兼任，职能也仅限于工资、奖金的发放，人员的招聘，组织人员培训，并且没有自己专门的培训人员，需要时从其他咨询机构或者直接从大学寻找教师进行培训。另外，人才的缺乏已严重制约了我国中小企业的健康发展。由于中小企业天然的特点，使其在吸引和留住人才方面难以和大型企业竞争。从流向看，当前我国人才一部分流向海外一部分流向国内的外企，外企以其优厚的待遇和科研环境的优势以及科学高效的人才管理方式。

大量吸纳国内人才。一部分流向经营好的大型内企。根据对xx市23家中小企业员工的调查显示，在一个企业中工作两年以下的占员工总数的28.4%，两年到四年57.2%，四年以上的14.4%。说明企业员工流动太过频繁，这也在无形之中增加了企业的人力资源管理成本。导致企业对人力资源管理在资金，人员等方面投入不够。在做调查的企业中，每年企业用于员工培训的费用平均只占费用总支出的3.6%，这就导致了企业对于人力资源管理的投入不足。

三、中小企业人力资源管理面临的主要问题

1.对人力资源管理不重视

现在的中小企业往往重视的是经济资源、物质资源和信息资源，而对人力资源的重视程度不够。事实上，前三种资源属于传统的竞争资源，但随着经济社会的发展，人力资源已逐步取代其他三种资源的主导地位，成为企业竞争中最重要的资源。如果一个企业缺乏人力资源，或者在人力资源管理中出现了问题，即使有其它三种资源，也会最终失去竞争优势。

而对许多中小企业来说，资金和市场往往显得比人力资源更为重要。尽管许多企业主也认同在市场竞争中人才的重要性，但在实际决策和管理中并没有将人才和提高内部人力资源管理水平放在迫切需要解决的议程上。而大多数中小企业在制定企业战略时，并没有将人力资源战略放在应有的位置上，或者没有制定相应的人力资源战略来配合其他战略的实施。

2.力资源管理制度不健全

在绩效评估方面，中小企业对员工进行绩效评估的依据多是企业短期既定目标内完成的工作量，缺乏长远的全方位的考虑，难以发挥员工的积极性和创造性。同时，在薪酬分配上具有相当的灵活性和随意性。有时甚至不跟员工的贡献挂钩。长期执行无法对员工从物质上形成激励效应，从而很难满足企业长远发展对核心员工的要求受规模限制和企业形成的历史影响，很多中小企业在管理过程中过多依赖企业主个人能力、经验和威权，而没有完备和系统的制度体系，或有制度但执行过程中随意性很大。

以上问题主要原因在于我国的中小企业大多是家族式企业，其运作方式与规范的现代企业制度相差甚远。在这样的企业中，其核心层是企业主，中间层是与企业主有亲情关系的管理层，外层则是广大员工，而人力资源部门只能在这众多的层面中间求得生存。它既要协调上层管理者，又要协调同级部门，还要确保管理效果，难度之大可想而之。另外，受中国传统亲情关系的影响，各项管理活动的随意性较大，“人治”代替“规制”、因人设岗等现象较为普遍。

同时，在企业形成过程中企业的高层管理和核心职位多数并非经由规范而严格的招聘或提拔手续产生，而是随企业成长自然形成或凭借人际关系产生，很难摆脱“家族统治”和“裙带管理’。从而在制度的适用和资源的配置上缺乏规范，导致制度成本过高，人力资源成本过大。

3.人力资源管理投入少

中小企业规模小、资金少制约了企业在人力资本上的投入，固定的、长期的培训预算难以落实，培训时间和计划也难以保证。在培训内容上，常着眼于当前，多是实际工作锻炼、应急性培训和岗位培训。另一方面，较高的人力资源投入风险也使得多数中小企业宁可从市场上现招相关专业人才也不愿花钱自行培养，更不用说为员工提供个人成长和发展的机会了。

而目前中小企业人力资源管理的定位就是招聘、薪酬、考核等职能的实现。在这种目标的引导下，企业人力资源管理的范围相对较窄，在管理理念和操作方式上层次还比较低。其实，企业人力资源管理的终极目标是实现创造价值的最大化。人力资源管理只有建立在这一基础上，视野才会更加宽广，在企业经营管理中所发挥的作用才会更大。

4.独特的企业文化没有建立

中国对于中小企业的发展问题，更多谈到的是如何实现科学管理，但对如何加强文化建设涉及的较少。很多中小企业主认为，我们是中小型企业，企业关键是生存，谈不上企业文化建设问题，甚至管理界一些专家也持同样观点，这就使得中小型企业的文化建设更为滞后，使得中小企业难以形成大型企业那样独特的企业文化，企业和员工缺乏有效的沟通渠道和交流过程，导致员工对企业前途漠不关心。不能以同舟共济的心态对待企业的发展，长远来看造成了人力资源的流失和浪费。

四、完善中小企业管理的对策

1.建立有效的人才引进机制和灵活的用工制度

中小企业人数少，管理层级少，一人身兼数职难免，这就需要中小企业在引进招聘和使用人才的过程中既要做到公开、公平、公正，实行优化组合。竞争上岗，并定期考核，又要考虑到企业本身的特点，灵活进行必需的岗位分析和职务设计。针对不同的岗位和重要性选择不同的用工制度。公开、公平、公正，要杜绝用人和提拔中的任人唯亲，提防按照决策人员个人好恶决定人才的去留，对中高层管理人员的选拔要有科学的标准和程序，不得随意更改。

针对不同的岗位和重要性选择不同的用工制度，比如。对于专业技术人员和高级管理人才应多从复合型人才的角度进行选拔;对于关键技术的专家可从科研院所和高等院校临时聘用;有些非长期使用的岗位可考虑将该部分工作外包给专业服务机构;熟练技术工人则可以签订长期用合同;一般性生产工人可按照生产需求签订短期用工合同或临时劳务合同。

2.健全科学的考核制度和公平的竞争机制

竞争机制是企业内部人力资源管理的基础和核心，公平竞争机制的确立，一方面能充分调动员工积极性和创造性，在企业中形成一种公平竞争的机制氛围，激励员工奋发图强，另一方面能使优秀人才脱颖而出而不至于流失。要建立公平的竞争机制，首先要建立公平合理的员工竞争上岗制度，以保证竞争的机会是公正的;其次要建立科学的绩效考核制度，以保证竞争的结果是公平的;第三要建立公正的晋升、薪酬奖励制度，以反映公平的竞争结果。发挥竞争机制对员工的引导效用。

在引进竞争机制的过程中。要注意三个问题:一是竞争必须以组织目标为前提。组织目标是把企业目标分解而来的。所以要通过竞争将个人目标、组织目标和企业总的目标结合起来，形成良性竞争，这样既有利于提高企业的效率，又提高了员工自身的紊质;二是竞争要做到公平、公正、公开，要一视同仁，严格按照制度规则进行奖罚;三是竞争必须是适度的，要防止过度竞争带来的负面影响，人际关系紧张，组织产生内耗。从而损害团队的团结和降低企业的凝聚力。

3.完善以绩效为中心的人力资源管理体系

一切企业管理都是为了提高企业绩效。人力资源的管理也不利外。建立以绩效为中心的人力资源管理体系，需要注意以下两点:首先，为了适应中小企业灵活性、创新性和适应性强的特色，其人力资源管理模式也应具有与企业战略相适应的灵活性。要合理设置管理机构。按照企业运营的需求建立管理层次，并在此基础上规范管理职能。

中小企业的规模决定了其并不需要大而全的管理层次，这时就要设计扁平化的管理层次，在减少人员设置的同时也保证了决策和管理的灵活性和机动性。其次，要考虑到人力资源管理本身的成本，如建立有效的招聘遴选制度，只要合适的人才，不要最好的人才。选择灵活的培训方式，避免为培训而培训，培训结束后要进行总结，以确定培训效果。设计高效的考核和奖励机制。考核要一定要和奖励挂钩。奖励一定要反映绩效等等。

4.制定合理的薪酬制度和科学的激励机制

中小企业的薪酬制度遭遇争议和垢病，已是屡见不鲜，可见薪酬制度的合理设计和良好实施是中小企业搞好人力资源管理的关键。科学合理的薪酬制度既是企业绩效考评实施的结果，同时又是企业激励机制的重要组成部分。所以如果实行好，可以相互促进，形成良性循环，实行不好，则可能会给企业和员工都带来莫大的伤害。在建立合理的薪酬制度的过程中。要以多劳多得为基础，以为企业贡献为标准，以有利于企业发展为目标。以多劳多得为基础，就是要按照公平公正的原则。以绩效考核结果为依据。

以为企业贡献为标准，就是要充分重视核心员工的知识、技术和管理在企业中的作用，承认资本在企业经营中的巨大力量。以有利于企业发展为目标，就是要根据不同的岗位和企业发展的不同时期。采用灵活多变的薪酬制度。要重视精神鼓励和股权激励的重要作用，通过工作丰富化、工作前瞻性设计使员工获得被肯定及对工作成就感的心理满足;通过公平合理的职务于迁使员工获得提升自己和事业发展的机会;提供相互尊重及和谐的工作环境使员工享受到工作的乐趣;通过让员工参与企业经营，共同分担风险形成经营者、员工和企业利益共享、风险共担的“命运共同体”。

5.确立以人为本的企业文化和互利互信的劳资关系

中小企业应确立“人是企业的根本和支柱”的基本理念，并逐步形成与企业战略相适应的企业文化，通过企业和员工的有效沟通，形成互利互信的良性劳资关系，使员工认同企业的战略，并和企业一起成长。在建立以人为本的企业文化过程中，要注意建立学习型组织。企业只有建立学习型组织，鼓励员工参加各种形式的培训，鼓励员工之间、不同岗位之间相互学习，横向发展，以填补纵向升迁情况下员工的失落感。

才能使组织减少矛盾，使企业充满活刀。建立以人为本的企业文化，还要注意为员工提供宽松、自由的发展空间。给专业人才留出足够的个性空间，给他们一定的自主权;对每一类型的员工提出明确的要求，让他们承担具有挑战性的工作，并充分的予以信任和理解，肯定每一位员工的个人尊严和价值理念。针对不同的情况。予以不同的培养、提高和晋升机会，最大限度的发挥他们的长处，这样才能最有可能吸引、留住优秀的员工。

企业文化作为现代企业督理的重要内容。对企业经营业绩的促进作用是非常重要的，也是企业获得竞争优势的基础。中小企业只有建立自己独特的、竞争对手难以模仿的企业文化，为企业健康发展注入持久的文化推动力。才有可能让员工认同公司的企业文化，并将自己的理想与公司发展壮大的目标融合在一起，企业才能获得长久的发展。

致谢

感谢大学四年来经济学院老师对作者各方面的关心和支持。特别是蔡院长在作者进行毕业论文写作中的辛勤指导。同时也特别感谢调查走访过程给于帮助的各位企业人事负责人。

参考文献：

[2]赵夏华.人力资源管理[m].山东人民出版社11

[3]林民书.论我国中小企业管理模式及其体制创新[j].财经研究..4

[4]姚廷赎.知识经济下中小企业人力资源管理探究[j].郑州工业管理学院学报.2

[5]甚新民.中小企业人力资源管理模式研究[j].中国人才.14

[6]伍双双.人力资源开发与管理[m].北京大学出版社，2024.

[7]陈维.政人力资源管理与开发高级教程[m].高等教育出版社，

**人力资源管理论文选题哪个好写篇十**

随着社会主义市场经济体制的逐步建立和完善，我国许多企业越来越认识到市场竞争的激烈和增强企业竞争力的紧迫感。企业竞争的关键是人才的竞争，能否管好人、用好人是企业成败的重要因素。因此，人力资源管理已成为我们现代企业管理中非常重要的一环。

现代企业的生存与发展受众多因素影响和制约。其中，最重要也是最根本的因素就是企业的劳动者——人力资源，他们是企业所有资源中最宝贵的，因而必须对其进行有效管理。但是在实际操作中，许多企业更关心的可能是它的资金和市场问题，人力资源管理常常为其所忽视。然而恰恰可能是人力资源的瓶颈阻碍了企业的进一步发展。

但在传统的人事管理当中，我们是以事为中心，要求人去适应事，始终强调个人服从组织需要，服从事业的需要，而很少考虑个人的专长、兴趣及需要，而以人为本就是把人当成组织中最具活力、能动性和创造性为主要要素。

而且人是组织得以存在和发展的第一的\'、决定性的资源。我们现在人力资源管理就是围绕人这一要素，为他们创造各种能充分施展他们的才能的条件，为他们提供各种各样的机会，使每一个人都能在一种和谐的环境中尽其所能。以人为核心的管理，就是要尊重人、关心人;以人为核心的管理就是树立为人服务的观念。当组织内的员工受到尊重时，他们就能体会到自己是组织的主人。人在工作过程中是否有积极性，或积极性多高，对于其能力的发挥程序至关重要。我们知道，人的能力只有在工作中才能发挥出来。

所以我们在用人方面：一是能力性质、特点的差异。二是能力水平的差异。我们要“用人之长，避人这短”这是我们学人力资源管理要懂得的一个基本原则。我们要承认人与人之间能力水平上的差异，目的是使我们要懂得人力资源在利用上坚持能级层次原则。大才大用，小才小用，各尽所能，人尽其才。在人力资源管理中，差异原理指的是：具有能力层次的人，应安排在要求相应能力层次的职位上，并赋予该职位应有的权力和责任，使我们个人的能力水平与岗位要求相适应。

人力资源观强调职业管理者应成为人力资源管理专家。因为人力资源管理是一项全局性工作，其各项职责如招聘、绩效管理、员工保留、培训规划等都需要各主管的贯彻配合和直接参与。同时，各层管理者直接承担着下属辅导培养、企业文化建设等职责。员工也越来越多地负起自我管理的责任。

在传统的人事管理把精力放在员工的考勤、档案、合同管理等事务性的工作上，被定位为后勤服务部门。到了90年代，随着企业基础管理模式的深刻变革，在管理中，人作为一项资源，而且是重要的战略资源，人们所强调的“科技以人为本”的思想得到了越来越多的认同。在这一管理思想的指导下，以人才测评、绩效评估和薪资激励制度为核心的人力资源管理模式得以确立。

1.把人力资源战略同企业竞争战略做到一致：

企业在确定人力资源发展战略时，首先必须清楚企业的远景规划和战略目标，然后再确定人力资源发展战略。人力资源战略作为企业发展总战略的重要组成部分，对实现企业发展的总体战略起着很大的推动作用。

2.把员工培训作为解决人才需求不足的方法

由于缺乏知名度和吸引力，几乎所有的中小企业都面临严重的人才缺乏问题。良好的培训机制离不开科学的培训规划以及合理的控制制度。也就是说，员工培训必须做到经常化、制度化。企业可以充分利用国家义务教育、职业教育、高等教育和各种社会辅助教育等形式来开展员工培训工作，既要注重培训的内容，又要注重培训的层次。同时企业也应根据自身的实际需要，制定多渠道、多形式的业内培训，以提高员工业务技能和敬业精神。

3.创造新型的人力资源管理模式：

人力资源管理的新模式在一定程度上降低企业运作成本从而增加了企业收益;二是管理部门可以通过在企业内外提供有偿的服务，逐步演化为利润中心。

在管理的过程中，福利，始终是现阶段最主要的留人机制。同时我们可以通过改善员工管理来提高员工对精神待遇的满意度。一个适宜、安全、和谐、愉快的工作环境，是每个人都梦寐以求的，也是促使员工积极工作的条件之一。不论薪金还是职位都有封顶的时候，一位总经理如果干的不错，企业没有合适的更高的职务再晋升他的时候，企业应该为他提供发展的空间和展示其才能的机会，比如鼓励其下海，为他提供资金、技术及其他扶持，或是实行股份制，用股份的诱惑吸引员工，留住员工。

5.制定真正有效的激励机制

激励机制作为企业人力资源开发与管理工作的重要组成部分，它的顺利进行离不开公司人力资源管理系统框架的建立以及机制的完善。公司必须从整体战略眼光来构筑整个人力资源管理的大厦，并让激励机制与人力资源管理的其他环节(如培训开发、管理沟通、岗位轮换、考核等等)相互联结、相互促进。当然激励机制的最重要部分则体现在对员工的奖惩制度上。

同时人力资源是现代企业的战略性资源，也是企业发展的最关键的因素，而激励是人力资源的重要内容，它是心理学的一个术语，指激发人的行为的心理过程。企业实行激励机制的最根本的目的是正确地诱导员工的工作动机，使他们在实现组织目标的同时实现自身的需要，增加其满意度，从而使他们的积极性和创造性继续保持和发扬下去。由此也可以说激励机制运用的好坏在一定程度上是决定企业兴衰的一个重要因素。如何运用好激励机制也就成为各个企业面临的一个十分重要的问题。 激励雇员工作的积极性、主动性、创造性、挑战性，满足其成就感，营造雇员和企业共同的企业价值观、经营理念和企业文化。旨在使雇员更有效地进行工作，帮助企业成功地实现战略目标。

6、热爱、理解、关心员工

热爱自己的员工是经营者之本。一个优秀的企业家，只有做到了让职工们认识到自己存在的价值和具备了充足的自信之后，才有可能与职工们产生内心的共鸣，事业才能发展。 理解是人天生就具有的一种欲望，人一旦得到理解，就会感到莫大的欣慰，更会不惜付出各种代价。 人最大的愿望是自己能得到真诚的关心和重视。如果企业家能真诚关心员工，便可以达到使员工愿为自己赴汤蹈火，在所不辞的效果。关心员工要从两方面入手，一是关心员工的家庭，一是关心员工本身。

我们要谨记：尊重和欣赏你的员工，可以从最简单的方法开始做起。不要吝惜你的语言，如果你的真诚地赞美第一个员工，那么人就足以促使员们更加友好交往和努力工作。

我国人力资源非常丰富，这是建设社会主义现代化强国的宝贵财富，但是我国的人力资源管理状况，尤其是企业的人力资源管理与西方发达国家还存在着较大的差距。如何改善人力资源管理，充分发挥人力资源的使用效益，从而实现人力资源的可持续性发展，已成为每一个企业所面临的重要课题。

2、在激烈竞争的现代企业中，企业如果没有创新，就很难发展，即使生存也会面临危机。在管理上也是如此，企业通过不断地自我否定、自我超越，不断地扬弃来提高管理水平，提高人力资源的利用效率。

3、人力资源管理要与企业的经济效益挂钩，建立多种形式的系统化的激励机制，重视精神激励。

1) 目标设定方面不仅要体现企业目标的要求，还必须要满足职工个人发展的需求

4、我们要充分利用外部的资源为企业人力资源发展服务。

在我国企业全面参与经济全球化，溶入国际经济体系的背景下，加之入世后我国企业在人力资源管理方面的机遇与挑战，我国跨国经营企业应及早做好准备，更新人力资源管理理念，提高管理层次，采取积极行动，减少人才流失的损失。

全球化趋势，全球性企业越来越多的出现在我们的视野，企业在国际范围内竞争日趋激烈. 但最终必然是人力资源能力的竞争，是人才数量和质量的竞争，也是人力资源开发水平和人才选用机制的竞争。而且我们现在，“三分靠技术，七分靠管理”，面对二十一世纪激烈的竞争环境，我们企业应该要对人力资源的管理能力加以重视。因为人力资源开发与管理的优势，将直接关系到企业的成败。

不知不觉与老师一起上课也有一段时间了，在这段时间真的很高兴，多了一个好老师，站在朋友的角度上多了一位好朋友。在你身上学了好多有关人力资源的知识，课外的知识。是你让我接触有关人力资源管理方面的内容，让我接触有关企业人力资源管理方面的知识，例如：美的空调的案例。让我接触现今高校继续就读的情况。这一个过程是很值得我回忆的。

令我收获最深的是分析美的空调的案例的时候，我作为我们组的组长，就要对这个案例负责，我尽量让每一位组员都参与其中，并不是为了应付。我也不喜欢这样的做法。我采取的办法是让每一位组员去看一看美的空调的案例，然后将她们的想法告诉我，我再将她们想法好的采取，不好一起商量讨论。我还记得我们班的有关组员，下课时还在讨论，在这个过程中我真的好感动，我觉得真的每一位人都参与其中。我还深深记得我为了做powerpoint整整一个下午座在电脑旁边，为了就是做好这次的案例分析。

接下来，就是我代表我们这组上去发言，虽然平时我有做过主持，在公众面前发言，参加演讲比赛。但今次的感觉与前面几次是完全不同，尽管以前我们在上公选课时也做过这样的案例分析，也是代表我们组员出去，但今次我更懂得为我们组员着想，因为我们今次不仅有我们班的组员，还有其它系的组员。我现在代表是我们整组的成员，代表我们这组组员的想法。而且尽管我在这次案例分析中，可以未必是最好的一组，但最后得到组员的支持，我觉得这一点是最重要的，因为不是她们对我的信赖与支持，也不会派我上去，也不会后来对我的肯定，我觉得这就是一种团体合作的精神，因为有时候你做一件事时，一个人的力量是有限的，而全部人一起合作做出来远远要比人一个人做要好。这是我在今次案例分析中得好最宝贵的一点。

而且在以后的日子里，我不会因为人力资源管理选修课结束，就结束有关方面的学习，我会一如既往的去学习有关方面的知识，继续去对有关人力资源方面的案例进行分析，在此，我也希望在以后，如果我有相关方面的疑难，请老师多多帮助，我也会继续与我们这组的人讨论，看一看她们的观点是怎样的。

**人力资源管理论文选题哪个好写篇十一**

引言：

随着经济全球化的发展，企业之间的相互竞争变得愈加激烈，高效的人力资源管理是企业在竞争中立于不败之地的关键所在。人力资源管理理论研究成为目前企业关注的焦点。下面文章就对目前人力资源管理研究的现状做出深入分析。

1、中国人力资源管理现状

目前，我国企业人力资源管理还滞留在人事管理层面，日常的工作就是员工招聘、组织培训、日常绩效考核，和工资的增长审批发放等简单事宜，对员工采取的是命令式和制度化的管理，没有从真正意义上的管理的角度出发，只注重对员工的控制。目前的人资管理部门，工作效率低下，用人机制死板，许多优秀人才没有得到发展的机会，没有完善的激励机制和监管机制。没有规范的绩效考核制度，缺乏系统的目标和制约制度，对于员工绩效，没有系统的考评制度，考评标准也是模糊不清，即使设定标准，在工作执行时也不能落实到位，制定的标准与相背离，导致可做操作性极差。没有完善的激励制度，很多企业制定的奖励同惩罚机制不均衡，重惩罚轻奖励的现象较为严重，在很大程度上，非但没有调动员工的工作积极性，还起到了相反的作用，目前企业在员工激励方面，还缺乏系统可行的评价方法和激励方式。

2、人力资源管理理论研究领域

2.1国际型人力资源管理

随着经济全球化的快速发展，目前人力资源管理的研究方向也由国内转向国外，使人力资源同国际接轨，实现人力资源的全球化共享。随着学者对国际人力资源的理论和实践的研究发现，集中式管理和分散式管理，两种模式间产生分歧。赞成集中式管理的研究学者，力争把在美国成功开发的国际人力资源管理推广应用的全球范围。赞成分散式管理的研究学者则表示人力资源管理要针对地域文化的不同，进行不同管理方法的开发。国际研究人士指出，不同的国内环境要求不同的管理模式，国际同国内的管理模式总是存有差异，其差异表现在两个方面，一是在进行跨国管理时，雇佣外籍员工运作的复杂性和必要性。另一方面，国际人力资源管理对于不同国家的不同文化观念和价值体系是否适应。

2.2战略型人力资源管理

在上世纪末期，有很多学者站在企业资源的角度出发，提出技术、资金成本这种可获得的资源，再不能以不可取代或模仿的方式，帮助企业创造价值。人力资源在价值的创造过程中，因其不同的特征和微妙之处，使得无法模仿，因此，人力资源才是企业生存和发展最为重要的资源和财富。这一研究促进了战略型人力资源管理理论的形成。

战略型人力资源管理认为人力资源管理是一项战略管理，整合和适应是它的特征。所谓战略型人力资源管理，就是要从战略的角度，对人力资源管理进行研究，但不同文献对于战略有不同的观点。舒勒的战略人力资源管理中所强调的是不同的竞争战略要采取不同政策组合；伦格尼克霍尔则主要强调企业战略同管理间的作用依存关系；德利瑞则认为人力资源管理工作中的部分内容具有战略性，内容分别是：正规的培训系统、利润共享、内部的职业机会、结果导向的评估、员工参与、雇佣保证及工作描述。不同的战略观念致使战略型人力资源管理有不同的观点，因此研究人员要更加关注对战略型人力资源管理的研究与探索。

2.3规范型人力资源管理

规范型人力资源管理的管理方法通常具有规范性，以统计分析和实际调查为依据，其理论包含着管理的实践、目标及结果。以中国研究学家林泽严和外国研究学家的阿瑟论证的管理模式为规范性人力资源管理理论的典型范例。

林泽严针对我国企业人力资源管理现状的调查和研究，提出我国企业现存的两种典型的管理模式：一种是家族企业以自我作为中心的管理模式，另一种是团队式从人的角度出发的理性管理模式。第一种管理模式，强调的是集权式的控制，把员工当成公司附属品，缺乏良好的激励制度，最终导致企业的内部管理混乱无章，不利于企业的长久发展。第二种管理模式主要体现的是民主化，把管理权授权于团队中受员工认可的人，主要强调的是调动员工的工作热情，发挥其主观能动性，有良好的激励制度，这样的管理模式有利于促进企业快速稳定的发展，是企业能够长久生存并前景光明。

阿瑟的控制和承诺的管理模式，强调的是分权化制定决策、技术工作者的比率、公平程序、管理员及管理者的数目、工资、奖金、常规培训、赞助公益活动的数目为研究的变量，对美国的几十家企业进行调查分析，最终得到控制模式和承诺模式两种管理模式。他认为众多的管理模式里面，实践中只有控制模式和承诺模式两种管理模式，其中控制模式所强调的是降低直接劳动成本，迫使员工遵守既定的规章及流程以便提高工作效率；承诺模式主要强调企业同员工两者目标的相互联系，促使员工产生理想的工作态度和行为。

3、人力资源管理三种管理理论同企业绩效的关系

国际型、战略型、规范型有关人力资源管理理论的研究全部都提到企业的绩效问题，就企业的绩效问题和人资管理两者间的关系而言，国际型的人力资源管理认为人力资源管理的政策和实践要根据企业的差异性区别对待；战略型人力资源管理强调要把企业的战略同人力资源管理的适配度作为条件；规范型人力资源管理更注重的是特定的实践同管理政策的相互组合，企业的绩效受特定人力资源管理政策及实践的相互配合的效应影响。全面的分析以上这些观点，针对企业自身的情况选择更适合企业的人力管理理论，正确的把握企业绩效和人力资源管理间的相互关系。

结束语：

现代企业间的相互竞争，已不是过去物质资源和资金实力的竞争，人才才是目前最为核心的竞争力，科学合理的把人力资源理论与实际相结合，完善人力资源管理机制，建立高效的效益评估机制，才能从根本上提高企业的竞争力，促进企业经济快速稳定的发展。人力资源已是企业要想使经济得到迅速发展的一项稀缺资源，这种理论概念已得到企业的普遍认可，并且得到了西方发达国家企业发展的实践证明。在倡导知识经济全球化的发展势态下，人力资源管理理论研究显得意义非凡，在企业未来的发展中，人力资管理将是企业发展的内在需求，具有现代化的人力资源管理是企业的竞争优势。人力资源管理将向着人性化、战略化的方向发展，使企业的管理更具弹性，企业对员工的管理更具适应性，激励成分越来越多，限制成分越来越少，企业将集中力量提高员工的主动性和创造性，通过激励充分发挥每个员工的潜能，使其为企业创造更高的价值，提成企业的竞争优势。

**人力资源管理论文选题哪个好写篇十二**

姓名：cnrencai

性别：女

国籍：目前住地：

户口：广东省肇庆

现在所在地：广东省佛山

身高：165厘米

体重：140公斤

自我评价/职业目标

自我评价：

从实习期到毕业至今一直从事于人力资源相关的工作，对于招聘有一定的认识，擅长中低层岗位的招聘;拥有良好的适应能力，懂得一般的社交礼仪，对于商业饭局有一定的了解;不抽烟，能喝酒而不嗜酒;服从公司的安排，能接受出差。

求职意向

工作经验：3年工作经验

期望薪水：税前月薪rmb4000元

期望工作性质：全职

期望从事职业：行政/人力资源管理类

行政秘书/行政专员

期望工作地区：广州

佛山

工作经验

工作单位：

公司简单描述：所属行业(农林牧渔)

公司性质：私营.民营企业

2024.3-2024.9

招聘专员工作地点：

工作职责和业绩：

1.各生产车间、办公室等中低层岗位招聘

2.协助部门总监招聘公司高层人才，如筛选简历等

4.入离职办理，员工离职面谈、员工劝退、辞退等

5.各种招聘报表的制作：招聘日报表，月度报表

7.其它临时性的工作，

离职/换岗原因：

个人原因

工作单位：

公司简单描述：所属行业(专业服务(咨询,翻译,猎头))

公司性质：私营.民营企业

2024.5-2024.12

招聘专员工作地点：

工作职责和业绩：

1.各客户单位的招聘任务：物业管理员、保安、银行协管员、珠宝销售人员等

3.人才库档案的录入

4.招聘月度报表的制作，统计离职率与离职率，以及招聘成功率

5.其它临时性工作

教育背景

2024.6-2024.6

广东行政职业学院

人力资源管理其他专业大专

外语/方言

英语：一般中文普通话：粤语：

英语等级：英语口语水平：一般

职业技能与特长

行政工作，招聘工作，校企沟通等

联系方式

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

**人力资源管理论文选题哪个好写篇十三**

论文题目：中小企业人力资源管理现状和对策

1、选题背景与意义

人力资源是企业最重要的资源，是企业所有生产要素中最能动、最活跃的因素。随着企业管理理论的不断发展，人力资源管理理论也不断推陈出新。与国有企业相比，中小企业的历史包袱轻得多，轻装上阵的中心企业可以自由借鉴世界各国企业的成功经验，因此，中小企业人力资源管理主要受到西方现代人力资源管理理论的影响。然而，目前，国内文献多是借鉴国外的人力资源管理理论研究国有企业，立足于中小企业实际进行研究的较少，所以要找出我国尤其是中小型企业人力资源管理问题之所在，提出有利于此类企业健康发展的对策。

2、国内中小企业人力资源管理现状综述

国内学者对企业人力资源管理理论的研究起步于20世纪90年代，一批从海外留学归来的学者首先把西方先进的企业人力资源管理理论思想引入到国内。尤其是改革开放以来，随着全球经济一体化进程的加快和我国加入世界贸易组织，我国民营企业的人力资源管理不完善严重制约了民企的竞争力。由此国内学术界对民营企业人力资源管理理论的研究也火热的进行了起来，并有了一定的进展。

1992年，南京大学商学院教授、院长赵曙明教授在他所编的《国际企业人力资源管理》一书中，系统地介绍了西方人力资源管理的理论体系和发展趋势，最早将西方人力资源管理理论引进到中国。

1995年，又在他所编的《中国企业人力资源管理》一书中首次进行了将西方人力资源管理理论与中国实践相结合的尝试，既从宏观的角度研究我国人力资源的配置机制和政策体系，又从微观的角度分析了中国企业人力资源管理活动的优势与劣势。可以说对我国的人力资源管理初步完成了启蒙任务。

后来，卢瑞甫、卓博()进行了中小型民营企业人力资源管理现状分析后指出：企业在人力资源管理方面面临着缺乏科学的人力资源战略、用人机制有待进一步健全和规范、人力资源管理机构设置与人员配备专业化程度偏低、漠视人力资本的投入、缺乏长期有效的薪酬与激励机制等问题。而有关民营企业人力资源方面的研究中，家族化管理问题是所有研究内容中不可缺少的一部分，也是专家学者研究的热点和重点。

蔡而迅(2024)指出：家族化经营，管理风险大。我国港台地区一些企业依靠家族化经营管理创造了前所未有的经济奇迹，但通过亚洲金融风险的洗礼，已经在开始反省东方式的经营方式和经营哲学的缺陷。内地一些名噪一时的民营企业中道陨落，也表明家族化经营管理风险已经逐渐提高，主要表现在三个方面：一是不利于吸引优秀的管理人才，二是缺乏科学的决策机制，三是家族利益纠纷复杂。

吉林大学中国国有经济研究中心研究员徐充()指出：家族化经营导致企业找不出人才。

李均在《民营企业hrm的几点误区及思考》(2024)中总结了民营企业人力资源方面存在的\'七大误区，即：管理方式绝对化、报酬标准主观化、激励方式单一化、员工培训片面化、产权主体单一化、人才引进无序化、管理观念滞后化。

孙早鲁政委《从政府到企业：关于中国民营企业的研究综述》2024，他们指出：民营企业的发展离不开管理的制度化、科学化、规范化，用法治代替人治和情治是一个民营企业成熟和规范的标志。

吴文韬(2024)认为：由于历史与社会的原因，民营企业普遍认为人才就是指技术人才，他们将企业经营中的诸多问题归根于缺乏技术人才，这种狭隘的人才观，使民营企业形成一种对技术人才的依赖性，难以发现自身面临的真实问题，也不重视人才管理体制的系统建设，从而使企业难以获得长期稳定的发展。

许丽(2024)认为：能否吸引、激励和保留高素质的人才，也就成为决定企业能否成功的关键因素。企业必须保证自己有足够的能力来发现、吸引、培训、补偿和保留一批优秀的人才。

着名管理学家、北京大学光华管理学院副院长张维迎教授也对我国民营企业发展中有关人力资源管理方面的问题发表了他的一些看法，他说：中国的未来取决于民营企业，而民营企业的能否可持续成长则取决于权力分配和人才。

现在中国很多的企业在广告费上的投入往往多于在研发费上的投入，在吃、喝、玩、乐上的投入往往多于在员工的培育上的投入，这应该反思。他认为，我们的民营企业应该加重对员工的培训力度，重视企业的人力资源储备，这样才能给企业带来长期的效益。

，在中国家族式企业持续发展的问题探讨会上，中国民(私)营经济研究会会长保育钧表示：对于我国现阶段的民营企业我们首先要做的就是引导民营企业积极建立产权明晰，权责明确的现代企业制度，建立健全职业经理人制度，完善人力资源管理体系。

3、主要研究内容及创新点

目前国内大多数中小企业都处在初创期和成长期，其相应的其人力资源管理大都比较粗放、简单，不够系统和规范处于摸索阶段，没有能够像一些大型的企业一样构建出一套完整的人力资源系统，不可避免在运行过程中存在这样那样的问题，更重要得是多数处在初创期和成长期中小企业不论在规模、资金、实力上相比大企业来说处于劣势，导致中小企业在人力资源的开发利用上存在着巨大的困难，但也应该看到，中小企业也有不少大企业所没有的优势和特点。

因此中小企业如何充分发挥自己的优势和特点，不断完善企业的人力资源管理体系，提高人力资源管理水平，探子适合企业自身特点的人力资源管理模式是很多中小企业必须解决的问题。

4、研究思路与方案

论文大纲：

(一)中小企业人力资源概述

1、选题背景

2、中小企业人力资源管理现状

3、我国中小企业人力资源存在问题概括

(二)中小企业人力资源管理存在的问题概述

1、中小企业在经济发展中的重要作用与优势

2、人才整体素质不高，流失严重

3、人才管理模式落后

4、大量的人力资源管理者缺乏实际经验

5、缺乏有效的个体激励机制

6、普遍缺乏人力资源规划

(三)加强中小企业人力资源管理的对策

1、完善培训制度，加强与员工的沟通

2、完善中小企业人力资源管理模式

3、有效建立公司的激励和考核制度

4、把人力资源管理提到战略高度

(四)结论

5、预期成果和创新点

本文立足于中小企业实际进行研究，找出我国尤其是中小型企业人力资源管理问题之所在，提出有利于此类企业健康发展的对策。

6、研究计划

第一步，选题;20xx年月日--20xx年月日

第二步，搜集、阅读和整理资料;月日--20xx年月日

第三步，证论与组织(拟写开题报告);20xx年月日--20xx年月日

第四步，撰写成文;20月日--年月日

第五步，论文修改与定稿;20xx年月日--20xx年月日

7、主要参考文献

[1]彭剑锋：人力资源管理概论[m]，上海复旦大学出版社;

[2]赵雅：人力资源管理的新模式[j]，中国人力资源开发;，7

[3]赵曙明：人力资源战略与规划[m].北京：中国人民大学出版社，2024

[4]王志明顾海英：人性假设与企业人力资源管理田.科学管理研究，2024

[5]张晓明：中小企业的人才竞争策略圈.中国人才，2024

[7]姚远。知识经济下中小企业人力资源管理探讨[j]郑州航空工业管理学院学报.2024，(3)

[9]樊军.我国中小企业人力资源管理的现状及对策[j].长沙大学学报，，(3)

[10]李伟等.国外中小企业培训体系建设经验及其借鉴[j].商业时代，2024，(19)

**人力资源管理论文选题哪个好写篇十四**

《公共管理学科辩论式案例教学研究》

陈振明认为:“公共管理学既是实证的(重视经验研究，从经验中汲取出知识)，又是规范的(提倡研究‘应该不应该’的问题，用以规范公共管理行为)。因此，案例分析成为公共管理的一种核心研究方法。”在公共管理活动过程和环节的研究中，案例分析成为一种核心研究方法，那么在公共管理学科的教学中，案例分析同样成为一种重要的教学方法。“多数课程中的案例教学部分所占比重超过40%，有的达50%以上，期末考试也常采用案例分析方式出题，取得了很好的教学效果”。案例教学在公共管理学科中的地位和作用越来越重要，我国公共管理类学科的教学中引入了许多的案例教学方法，但也出现了“案例选用不当、选择质量不高，盲目引入案例教学、忽视案例教学方法的研究，案例教学的效果不尽如人意”等问题。近年来，笔者在燕山大学公共管理研究生和行政管理本科生课堂教学中引入了辩论式案例教学，进行了试点教学。因此，本文将根据笔者的辩论式案例教学经验来研究辩论式案例教学在公共管理学科教学中的应用，以期丰富我国目前案例教学方式，改善公共管理类学科的教学效果。

1、辩论式案例教学的概念

辩论式案例教学的历史悠久，其雏形最早可追溯到古希腊苏格拉底的“精神接生法”，苏格拉底从现实中的案例开始，通过提问和回答的方式与学生展开辩论，将真理蕴含在辩论中，通过在辩论中取胜让学生信服，将所辩论的问题及其真理传授给学生。通过这种方式，苏格拉底不仅锻炼了学生的批判思维及辩论能力，也使得自己成为赫赫有名的雄辩家。本文所研究的辩论式案例教学发展了苏格拉底的辩论教学，更具有系统性与教学针对性。“当人们使用一个含义过于宽泛、内容没有精确界定的术语却未对其中包含的不同意思加以区分时，混淆就产生了，大多数争论皆源于此。”需要界定辩论式案例教学的概念，同时将其与传统教学和一般案例教学区分开来。笔者认为，辩论式案例教学是在一般性案例教学的基础上采用辩论的方式，激发学生参与的积极性，用所学专业知识去辩析案例中的问题，通过教师、正方学生与反方学生的互动来提升能力的教学方式。在辩论式案例教学实施过程中，教师与学生都是参与者，围绕着案例展开活动，教师担任主持人，学生分为正方和反方，三个主体以案例为基础形成互动关系。辩论式案例教学活动中三者以案例为基础展开辩论的互动关系使其独特于一般案例教学，通过教师主持与总结、学生展开辩论的方式，增强了学生批判性思维、系统性思考的能力和辩论能力，其效果超越传统教学与一般案例教学。现将传统教学、一般案例教学和辩论式案例教学进行比较分析，如表1。根据对比分析可以总结出，辩论式案例教学相对于传统教学和一般案例教学，学生的参与度增大，参与主体增多;课堂的教学及学习方式变得多样化，更加具有灵活性;学生以案例为基础展开辩论，提高了思辩能力。辩论式案例教学在辩论与案例教学的基础之上，将其二者相结合，很好地发挥出了各自的优势，达到了“1+12”的效果。“案例辩论式教学法经过一年多来的实践研究，不断补充完善，可以说在大多数经管类专业课程中能够正常应用，而且反应效果非常好。”贵州大学伍国勇将辩论式案例教学法应用到经管类课程中，取得了很好的效果，笔者相信辩论式案例教学应用到公共管理类课程教学中也能达到非常好的效果。

2、辩论式案例教学在公共管理学科教学中应用的必要性分析

辩论式案例教学作为一种新颖的教学方式相对于传统教学与一般案例教学具有一定的优越性，笔者将从教学目标、教师能力、学科特性和课程教学4个维度探讨辩论式案例教学在公共管理学科教学中应用的必要性。

1)教学目标:有助于提高学生积极性和综合能力。在辩论开始前告知赛后评出优胜队一个和最佳辩手一名，以此调动辩论队和选手的积极性，并对辩论赛全程多角度录像，以提高学生的兴奋度和参与精神。在课堂辩论中，学生之间的论辩唇枪舌剑、针锋相对，锻炼了学生的睿智、思辩能力，能在紧张的环境中快速应变是公共管理型人才的应有之义。

2)教师能力:有助于丰富教师的教学经验、提高教师的教学能力。在辩论式案例教学中，教师扮演着教学活动设计者、主持人、仲裁者三种角色。教师策划整个教学活动的能力，主持整个辩论、控制辩论进程与场面的能力，驾驭辩论、应对学生提问的能力都能够在案例教学中得到提升。在辩论式案例教学中注重知识的多维度传输，辩论中没有唯一的答案，而是知识、观点的多元化融合。在辩论中产生的思想扩展了教师的思想视野，丰富了教师的教学经验，辩论式案例教学成为了教师授课的一张“王牌”。

3)学科特性:推动我国公共管理学的发展。公共管理学强调的实践性、应用性和它相关理论来源的外来性，要求公共管理学科教学模式的创新必须满足这些特点。辩论式案例教学在此背景下应运而生，公共管理需要从实践中总结经验，概括出公共管理理论，同时也要用公共管理理论解决实际问题。罗伯特•达尔说过:“从某一个国家的行政环境归纳出来的概论，不能够立刻予以普遍化或被应用到另一个不同环境的行政管理上去。一个理论是否适用于另一个不同的场合，必须先把那个特殊场合加以研究之后才可以判定。”因此，对于公共管理学也要本土化，辩论式案例教学要着眼于我国实际本土案例，通过案例辩论概括、总结出管理经验，推动我国公共管理学的发展。

4)课程教学:优化公共管理学科的教学模式与教学文化。辩论式案例教学鼓励学生积极参与，通过团队合作的方式加强学生之间的协作，增强了学生学习的积极性和团队精神。“使用案例教学法不只是对教育模式的改变，更是对大学校园中教与学文化的优化。”“教学文化可以理解为在教学情境中，师生基于教与学的接触、交流、对话等活动过程而呈现出来的文化形态，如师生地位、师生互动的文化意蕴，学习方式、思维范式的文化透视等。”辩论式案例教学改善了公共管理学科中的教学文化。从师生地位角度看，将师生对立文化变为参与伙伴文化;从师生互动角度看，将师生孤立文化变为师生合作文化;从学习方式上看，将应试教育文化变为学生思辩文化;在辩论式案例教学中，教师与学生都是教学活动的参与者，教师扮演着主持人与仲裁者的角色，与学生共同参与到辩论中，形成伙伴交流关系。

3、辩论式案例教学在公共管理学科教学中的应用过程

辩论式案例教学将辩论法引入到了案例教学中，结合了辩论与案例教学的优势，让学生成为正反两方，基于案例展开辩论。近3年笔者在燕山大学公共管理研究生和行政管理本科生的课堂中进行了试点教学，选择的题目有“高薪是否养廉”、“小岗村土地的分与合”(本案例为中国专业学位教学案例中心入库案例，案例编号201512520050)、“‘周口平坟’奈若何?”(本案例为中国专业学位教学案例中心首批直接入库案例，案例编号201412520226)、“南街村与华西村的发展之路”等，根据笔者个人的辩论式案例教学经验，从教师与学生两个横向维度，从准备、总结、反馈三个纵向阶段论述辩论式案例教学在公共管理学科教学中的应用过程。

3.1准备阶段

首先是做好教学准备。教学准备就是教与学的准备，教师与学生都要做好准备。在辩论式案例教学中，教师要选择一个好的案例，并结合所讲课程为学生确定一个辩题。“哈佛人认为，一个好的教学案例有五大因素:在教学上的用处;引发冲突;强制性的决定;案例的综合性;教学案例要简洁。”教师在选择案例之前还必须对学生进行需求调查分析。教师应该调查学生对本课程的兴趣点和知识的掌握程度，来确定辩论式案例教学的次数以及重点。教师应该在学生感兴趣和知识掌握较差的范围实施辩论式案例教学，帮助学生加深理解。其次做好配套措施。不应当把辩论式案例教学当做一个小的教学活动，而应当做一种教学方式制度化，要有一定的配套措施给予支持、提供条件与环境，包括学校政策、教师评分以及教学环境。在学校政策方面，主要体现在教务处对学生学习成绩的评价，应当结合学生的平时成绩，提高学生参加辩论式案例教学积极性。辩论式案例教学除了在相关政策，即“软”的条件上准备外，还需要一些“硬”件设施的辅助。笔者在实际教学中发现需要以下几个辅助设施:(1)宽敞的教室及可移动的桌椅，学生在进行辩论时可以挪动桌椅分成正反两方;(2)一个清楚的投影仪。播放案例，进行电子记录，学生也可播放文件、视频、图片帮助其展开论证;(3)小卡片，方便学生记录语言、陈述观点。

3.2实施阶段

辩论式案例教学作为一种新颖的案例教学方式，改变了传统教学中师生的单一角色，教师既是参与者，又是展开辩论的主席，学生不仅听教师讲授理论，还担任正反方辩论的角色。因此，在辩论活动实施时必须研究参与人员的角色扮演问题。

1)人员角色。在辩论式案例教学中，“教师不再是课堂的操纵者，而是案例讨论的设计者、组织者、引导者和仲裁者”。因此，任课教师充当着活动设计者、主持人、仲裁者三种角色。(1)活动设计者是任课教师从宏观上把握整个课程教学，并对辩论式案例教学的整体流程进行设计;(2)主持人主要体现在控制和引导两个方面。任课教师主持辩论的整体活动，控制时间;从内容上掌握方向，引导学生朝着所讨论问题的方向辩论;(3)仲裁者是任课教师在辩论结束时对辩论的整体情况进行评价，并对正反双方的观点在方向上有一个引导，得出一个结论。任课教师在整个教学活动中充当着这三种角色，学生也相对应地充当着活动主要参与者、辩论的正反方辩手、活动效果的反馈者。(1)活动主要参与者是指在任课教师的活动设计下，学生积极参与到辩论式案例教学中来，选择辩题，展开辩论;(2)正反方辩手是指学生在辩论式案例教学中充当对阵双方辩手的角色，在实施中为自己所赞同的观点积极辩论，试图说服对方;(3)活动效果的反馈者。任何一个教学活动的开展，其效果如何都是从学生身上体现出来的。在活动的实施中，只有明确了参与者所扮演的角色才能根据参与者的情况开展教学活动。

2)课堂辩论。(1)辩论首先选定正反辩手各4名，采取报名方式，由于思想工作准备到位，学生积极性很高;正反辩手入座后，其他同学自由选择支持的辩论队，并坐在自己支持辩论队的后方，以示支持。主持人(任课教师)介绍辩题相关背景资料，简单介绍比赛流程和规则;(2)开篇陈词，正反方代表先后发言，并在3分钟之内做完本方的立论陈词;(3)双方展开攻辩:正方二辩对反方二辩或三辩提问;正方三辩针对反方二辩或三辩提问;反方二辩针对正方二辩或三辩提问;反方三辩针对正方二辩或三辩提问。每一阶段时间为2分钟，提问时间不超过30秒;(4)双方进入攻辩小结环节，限时2分钟。小结结束后进入小组讨论或休息环节，小组在此时可以商量剩余环节的对策，教师分别对正反双方进行指导，对前几阶段出现的问题进行纠正，并提出自己对两方辩论策略的建议，指导学生用专业理论知识去辩论说服对方;(5)自由辩论环节，双方轮流站起来自主发言，既可以陈述本方观点，也可以指出对方辩手观点上的错误，或者提出问题让对方辩手回答。每一方限时5分钟，时间用完则不能辩论，双方共计10分钟。自由辩论环节是最能锻炼和体现学生反应能力、辩论能力的，教师也可以在此环节向学生抛出更有价值的问题，由学生回答，此环节教师的参与有利于引导双方朝着正确的方向发展，因为自由辩环节学生辩论很容易偏题;(6)总结环节，双方代表综合各自意见做此次案例辩论的最终结论陈述，时间限制为5分钟。这一环节是学生总结能力、概括能力的体现，教师应当认真听取双方的总结，对学生能力的改进进行指导。

3)总结反馈。在总结陈词结束之后，辩论式案例教学并未结束，而是进入了总结反馈阶段，包括三个方面:(1)活动总结。在辩论结束后学生应当做总结，一是对自己所持观点的总结，二是对本团队以及个人在辩论中的表现做总结，为自己的表现打分。教师也应当进行案例本身总结和学生表现情况总结;(2)效果反馈。教师应当听取学生关于辩论式案例教学的意见，学生谈自己的感悟和能力的增长，通过学生的话语来判定其效果如何;(3)成果体现。每一次的辩论式案例教学都应有一定的成果体现，教师应将辩论的整个过程及学生陈述的总结记录在案，形成一份案例教学报告，并将学生的感悟也纳入其中，形成辩论式案例教学的教学案例，为之后案例教学的开展提供参考。辩论式案例教学的开展离不开教师与学生的双向配合，教师需要调查需求、选择案例、确定辩题、主持辩论、总结评价，学生需要熟悉案例、选择辩题、确定团队、展开辩论、感受反馈，最终通过教师的指导、学生的配合，二者都能从中有所得，如图1。综上所述，辩论式案例教学在公共管理学科教学中的应用结合了公共管理学科教学实践性、案例性的特点，针对其关注社会管理、公共问题的特征，将现实社会中的真实案例结合辩论的方式引入到课堂教学中，有效地改善了公共管理学科的教学质量。

4、辩论式案例教学在公共管理学科教学应用中的策略优化

成功的辩论式案例教学离不开一个好的、适合公共管理学科的案例，离不开明确的.教学目的和围绕公共管理案例展开的辩论，同时还要规避辩论式案例教学中容易出现的问题。要使得辩论式案例教学达到良好的教学效果，就必须在选择案例、辩论环节以及规避问题三个方面实现最优。

4.1案例选择:坚持争辩性、针对性、全面性、本土性

从教学应用性上来看，小劳伦斯认为教学的案例是“一个描述或基于真实事件和情景而创作的故事，它有明确的教学目的，学习者经过认真的研究和分析后从中有所收获”。教师在做案例选择的时候必须明白什么是一个好的、适合公共管理学科的案例。笔者结合教学实践认为应该包含以下几个因素:(1)案例中问题的争辩性。从两个方面辩论都各有道理，这样才易于引发学生的争辩，要让学生像在进行军事战争的敌我双方一样用自己的思想去“战斗”;(2)案例有针对性。案例的选择应针对所学课程的专业知识;(3)案例论述的全面性。这样学生在展开辩论的时候就能有所依据，利用案例提供的线索展开辩论;(4)案例并不只是故事，而是以现实为基础。“案例反映的情况要与中国行政管理改革及实践紧密结合，使其具有中国特色，易于理解和分析。”用案例对学生进行培训，目的是使学生能够解决现实中的公共管理问题。

4.2案例辩论:坚持专业化、理论化、开放性、效果性

学生在课堂辩论过程中经常出现偏离主题、生活化语言辩论、混合辩论甚至争论的情况。因此，在课堂辩论中教师要向学生们明确案例辩论专业化、理论化、开放性、效果性的原则。公共管理学科的教学课堂中更强调的是公共性和管理性的问题，所以，学生在课堂中应当更多地用公共行政、公共政策、管理学方面的专业知识去理解案例、参与辩论，辩论的目的本身就是为了提高学生们的公共管理专业知识与能力。在课堂辩论中不仅要保证专业化，还要使得辩论观点上升到理论分析的高度，既要用理论去分析案例，又要将案例中总结的观点上升到理论高度。

4.3规避问题:坚持效率性、控制性、协调性、重点评价性

在笔者实施辩论式案例教学过程中，发现可能出现的问题有效率低、时间耗费较长，课堂辩论秩序混乱、过于开放，辩论双方僵持不下、无法得出案例问题解决结论。因此辩论过程中要在教师的指挥下坚持效率最大化原则，学生尽可能地简化语言。教师需要按照辩论规则在时间节点上有效地去控制辩论秩序，指挥正反双方进行辩论，对于辩论混乱的情况要及时制止，让辩论有序进行。对于正反双方僵持不下的局面，教师要发挥仲裁者的角色，协调好双方。教师在评价时由于所评学生较多、标准也是多样的，很难给出准确的评价，因此，教师要坚持重点评价原则，对于所考核项目中重点的项目给予评分，突出学生优势和长处。

5、结束语

我国公共管理学实践性、应用性和理论外来性的特征要求在公共管理教学过程中，关注中国公共管理、政府改革和社会公共问题等具有前沿性、实践性的案例，要将案例引进公共管理学的教学中。我国公共管理学的理论大多是引进国外的公共管理理论，这种理论外来性的特征要求在其教学过程中必须要结合中国实际案例，将其本土化，就要求我国公共管理学科教学中学生应当具备批判性思维、多元化分析问题的能力、应用性地解决问题的能力。辩论式案例教学将辩论法与案例教学相结合，以案例为基础展开辩论，在辩论中激发学生批判性思维与多元化的思想。实践证明，辩论式案例教学是公共管理学科教学的有效方式，其将案例、辩论和公共管理专业相结合，满足了公共管理学科教学的要求，改善了教学效果，对于公共管理学科教学的意义重大，不仅有利于学生和教师能力的增强，而且对于公共管理学的本土化以及教学方式和文化的改善都有很大的作用，并且对于其他学科也具有很大的推广性。

文档为doc格式

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