

最新开题报告人力资源管理 人力资源管理 硕士开题报告(通用5篇)

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

开题报告人力资源管理篇一

一、选题依据

1、设计(论文)题目：情绪管理在现代企业人力资源管理中的应用

2、设计工作领域：现代企业的人力资源管理

3、该领域的现状和发展趋势：

现状：目前的'情绪管理在企业人力资源中的运用还是相对少的，但是在市场竞争不断加剧的背景下，随着情绪心理学方法对企业管理影响的不断深化，现代企业越来越强烈地认识到运用情绪管理在日常人力资源管理工作中做好员工不良情绪的释放和排解工作的重要性。

发展趋势：人这种特殊资源的特殊性决定了情绪管理将成为企业人力资源管理中的重要课题。目前企业越来越重视人才，那么情绪管理这种对员工绩效影响很大的心理因素就会越来越突出它的作用。情绪管理也会越来越多的引起企业的重视，以后类似研究以及运用将不断增加。

4、设计(论文)工作的实用价值：

本文主要论述情绪管理在企业人力资源中的作用，希望分析情绪理论以及在现代企业中存在的由情绪引起的问题，寻找到解决企业员工情绪问题的对策，以期获得企业的绩效的提高以及利润的提高。

二、设计(论文)研究的内容

重点解决的问题：

本文希望通过对现代企业人力资源管理情绪管理研究达到以下几个方面的目的：

1研究人的情绪、行为和心理规律，以调动人的积极性。

2发挥人的主动精神，挖掘人的潜在能力。

3使得企业重视人的因素，建立以人为中心的管理制度

2、拟设计的几个主要方面(设计思路或论文写作大纲)：

大纲：

一、基本定义

情绪、情绪管理、现代企业、人力资源管理

二、行业剖析

现代企业情绪管理的现状、前景、现代企业人力资源管理发展状况和问题

三、理论研究

1情绪理论：詹姆斯-兰格情绪理论、阿诺德的“评定-兴奋”说、沙赫特的两因素情绪理论、艾利斯abc理论。

2人力资源管理理论：激励—保健理论、期望理论。

四、情绪管理在现代企业中存在的问题

五、针对现代企业情绪管理问题的相应对策：现代企业如何提升情绪管理发挥出的作用

本设计(论文)预期取得的成果：

通过本课题的研究，对比国内应用情绪管理和不善于应用情绪管理的现代企业。希望可以将研究结果运用到现代企业中，解决由于员工情绪引起的，消极怠工，责任不明，离职跳槽频繁的现象，提高人力资源的管理效率，促进现代企业的发展。而且通过研究个体和群体对自身情绪和他人情绪的认识、协调、引导、互动和控制，充分挖掘和培植个体和群体的情绪智商、培养驾驭情绪的能力，从而确保个体和群体保持良好的情绪状态，并由此产生良好的管理效果。

三、设计(论文)工作安排

1、拟采用的主要设计方法

个案研究法：通过对某一个体案件的研究，求证对本课题进行证明

功能分析法：功能分析法是社会科学用来分析社会现象的一种方法，是常用的分析方法之一。本论文课题通过对社会现象的一种分析，来满足社会系统的需要，从而解释该现象，并且采取相应的措施。

比较研究法：通过我国人力资源管理情绪管理与少有情绪管理的人力资源管理企业比较研究，现象到本质的发觉，从而深度剖析问题。

2、设计(论文)进度计划。

20xx年03月01日—20xx年04月01日收集资料，拟定论文题目。

20xx年04月01日—20xx年04月10日整理相关文献资料，撰写开题报告。

20xx年04月10日—20xx年04月30日撰写论文初稿。

20xx年04月30日—20xx年05月15日修改论文，撰写论文第二稿。

20xx年05月15日—20xx年05月31日继续修改论文，并提交终稿。

20xx年05月31日—20xx年06月30日论文定稿，准备答辩。

四、需要阅读的参考文献

[1]曹慧云,牛雄鹰,毛燕.情绪管理在呼叫中心人力资源管理中的应用[j].人力资源管理.20xx(05)

[2]储照凤,陈娇玲.个体差异性对团队创造力的影响[j].经营管理者.20xx(24)

[3]刘阳,赵琳,王海滨.禅宗在企业员工情绪管理中的作用[j].现代企业教育.20xx(24)

[4]刘瑞晶.浅析银行基层员工的情绪管理[j].广西金融研究.20xx(07)

[5]许永惠,冯国平.浅议企业白领股民的情绪管理[j].商业文化(学术版).20xx(07)

[6]李福林. 引入激励机制盘活人力资源[j].中国电力教育.20xx(04)

[7]蔡勇. 浅析人力资源管理对企业竞争优势的影响[j].才智.20xx(01)

[8]朱烨, 赵延君. 浅析员工的情绪管理[j].人才开发.20xx(09)

[9]唐守合. 激励机制在企业人力资源管理中的综合运用[j].资治文摘(管理版).20xx(09)

[10]唐守合. 激励机制在企业人力资源管理中的综合运用[j].资治文摘(管理版).20xx(04)

开题报告人力资源管理篇二

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(2002)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》(2003)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》2003,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(2004)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(2004)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。

著名管理学家、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，中国民营(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，2003

[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，2003

[5]张晓明：中小企业的人才竞争策略圈. 中国人才，2002

[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. 2002, (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，2007, (19)

人力资源管理是一门新兴的学科，问世于20世纪70年代末。人力资源管理的历史虽然不长，但人事管理的思想却源远流长。希望这篇人力资源管理论文开题报告会对您论文的开题报告有所帮助。

开题报告人力资源管理篇三

在二十一世纪的今天，科技使得生产过程日益复杂，单靠设备条件并不能增加企业的效益，再也不能认为现代技术就是自动化。

成千上万家公司都发现，运用人力资源管理把员工团结在一起为本公司的事业成功最有效地运用知识和技术是非常必要的。

而人力资源管理的最终目的是要将合适的人员匹配到合适的岗位中，并设法使他们发挥最大的潜能和作用激励是现代管理学的重要内容，体现了“人本主义”的管理理念。

随着时代的发展，它已被现代企业广泛采用。

在传统的人事管理向新型的人力资源管理转变的过程中，激励机制的建立和应用，为人力资源管理注入了“以人为本”的基调，从人文的视角为企业人力资源管理水平的提升另辟了一处蹊径。

所以，积极又成为员工工作表现的决定性因素。

有鉴于此，以调动员工的积极性为主旨的激励，就成为人力资源开发和管理的途径和重要手段。

二、选题的目的和意义

目的：通过写作此论文，对当前我国人力资源管理的制度中

激励机制、人力资源管理制度激励机制造成了社会资源的大规模损失，失业问题等有所认识。

意义：了解我国人力资源管理制度需要正确运用激励机制，从而从整体上扭转人力资源管理激励机制不断恶化的态势，从根本上解决激励机制运用问题。

三、研究方案：

本文在查阅文献并实际考察的基础上进行的。

重点对我国人力资源管理制度中的激励制度进行了阐述，并提出了自己的构思和建议。

四、进度计划：

20xx年11月25日资料调查

20xx年12月5日论文起稿

20xx年1月10日论文初稿转写完毕

20xx年1月15日至1月26日论文经指导老师修改并提出审查意见后进行完善

20xx年2月2日论文撰写完毕

五、参考文献

六、指导老师意见及建议：

签字：年月日

开题报告人力资源管理篇四

选题经过：

随着社会的进步、高新技术的发展，人类社会开始步入了又一崭新阶段——知识经济时代。知识经济的核心，就是以人力资源和知识资本为中心的新经济。人力资本成了人类财富增长和经济进步的源泉。人力资本在人类社会经济生活中的这种核心地位，决定了国与国之间、企业与企业之间的竞争，将更主要地体现在智力资本与知识管理上的竞争，而人是智力和知识唯一的能动载体，所以，说到底竞争是人才的竞争。谁在人才的竞争中取得优势，谁就可能在经济发展中取得领先。

而与此同时，经济的全球化和信息技术与信息产业的迅速发展，使得电子商务成为信息交流的热点，成为各国争先发展，各个产业部门最为关注的领域。电子商务是一种全新的商业运作模式，它无论从广度上还是深度上，都强烈地冲击着传统的管理模式，给传统的管理理论和方法带来了严峻的挑战。

国内外研究现状：

电子化人力资源管理最初诞生于信息化高速发展的美国。二十世纪五十年代，人力资源信息管理系统在美国出现，对人力资源管理的电子化研究也初见端倪。最初的e化发展非常缓慢，直到二十世纪七十年代，电脑也只是应用在薪资记事簿上。在接下来的二十五年中，电子化开始超出薪资系统的范围逐渐成长起来。到1995年，人力资源管理开始与互联网正式接轨。截至目前为止，国外对电子化人力资源管理的研究已较为成熟，e-hr受到众多大型企业的追捧和应用，并在企业人力资源管理中体现出了不可比拟的优势。此外，有大量关于这方面的文章发表在美国《人力资源管理》、《training》、《雇员心理学》等学术期刊上。

初步设想：

本文主要在人力资源管理理论和电子商务理论的指导下，在剖析广州恒兴集团有限公司人力资源管理现状的基础上，分析实现e-hr的必要性以及实现后可带来的便利，并提出解决方案。

创新点：

把电子商务和人力资源管理相结合。

理论和实践的意义：

在竞争激烈的今天，企业已由原本的资本竞争向人才竞争转变，这使得企业的人才战略变得格外重要。而传统单一的人事管理已经无法满足企业对于人力资源新的管理要求，在客观上需要进行管理模式的变革。企业的人力资源管理部门所扮演的已不仅仅是简单的行政辅助角色，也不仅仅是企业经营战略的一个简单的执行者，其职能已逐步上升为一种具有重要战略意义的管理职能，成为首席执行官的战略伙伴。实现e-hr可以使hr管理人员摆脱繁琐的事务性处理工作，把精力集中在具有战略性的项目上，以更好地吸引人才、留住人才、用好人才，从而最终实现提高企业核心竞争力里的目标。

可行性：

1. 在理论研究，组织文章逻辑等方面能得到指导教师的指导。
2. 可在图书馆借到相关的参考书籍，此外，还可以通过图书馆的数字资源库查询到大量相关的文献。

文献综述：

本人阅读了11篇文献，主要介绍了在竞争日益激烈的今天，

电子商务这种全新的商业运作模式给企业人力资源管理带来的影响，以及在企业中该如何实施e-hr实施过程该注意的问题等。

[1]汪明艳, 吴忠, 王裕明. 电子商务环境下的人力资源管理新模式[j].商业研究, (07). (主要内容: 该文主要阐述了在信息化不断推进的今天, 电子商务的发展使企业管理, 特别是人力资源管理成为企业获取成功的基本导向这一基本观点。作者认为, 专门针对人力资源管理的电子解决方案——e-hr作为人力资源管理的新模式的实施给企业带来诸多的利益, 将成为很多企业的发展趋势。)

[2]田雪飞. 电子化人力资源管理——ehrm在西门子(中国)有限公司的实证研究[d].四川大学, 2003. (主要内容: 该文主要通过通过对时代背景和宏观环境的分析, 论述了电子化人力资源管理是现代人力资源管理的发展趋势。在基于大量广泛的实证资料基础上对电子化人力资源管理的特点、价值以及基本形式予以归纳, 分析ehrm在国际、国内的发展现状和趋势。并以西门子(中国)有限公司为分析对象, 论述ehrm在该公司实施的必然性和必要性, 提出问题并探讨可行的改进、优化方案。)

[3]周景丽. 信息时代的人力资源管理——ehr[j].科技信息(学术研究), 2007, (30). (主要内容: 该文的作者认为, 伴随着互联网和信息技术的日益成熟, 人力资源管理信息系统已由原来简单的薪资计算工具逐渐演变为人力资源管理信息化的全面解决方案。文章着重介绍了人力资源管理的e化历程e化的含义e-hr的典型模型, 并就我国企业人力资源管理信息化的发展现状及其问题进行了分析。)

[4]朱礼义.e时代的人力资源管理[j].湖北邮电技术, (02). (主要内容: 该文的作者认为, 随着市场竞争的日趋激烈, 人才的竞争已成为市场竞争的核心内容。人力资源作为企业的一

种重要战略资源，如何科学地管理和开发，是当前人力资源管理面临的巨大挑战。文章从人力资源管理信息网络化的角度分析了现代企业人力资源管理解决方案。)

[5]胡峰. 电子商务环境下的人力资源管理创新[j].高校图书情报论坛, 2006, (04). (主要内容: 该文主要阐述了电子商务的发展给传统的人力资源管理带来了巨大的冲击。并指出在知识经济的时代, 人力资源管理所面临的问题; 转变传统的人力资源管理观念, 推行人本管理将成为企业成败的一个关键。)

[6]李卉. 透视ehr(电子化人力资源)管理[j].江苏商论, 2005, (02). (主要内容: 该文着重介绍了e-hr应经历的阶段、e-hr系统规划的步骤、关键所在以及在我国企业推行应用的可行性措施。)

[7]刘利. 员工自助服务与人力资源管理信息系统的发展[j].中华女子学院学报, 2007, (01). (主要内容: 该文主要指出在目前经济环境下, 人力资源管理信息化对中国企业有着越来越大的意义。要将人力资源转变为企业的竞争优势, 不仅需要建立完善的人力资源管理策略, 还需要充分借助人力资源管理信息系统等技术手段来保障策略的有效落实。“员工自助服务”作为e-hr的一项解决方案, 将成为企业人力资源管理搭建一个标准化、规范化、网络化的工作平台。)

[8]周慧敏. 浅析电子商务环境下的人力资源管理[j].科技情报开发与经济, 2005, (20). (主要内容: 该文主要阐述了在电子商务环境下, 人力资源管理呈现出电子化的特征。与传统的人力资源管理相比, 电子商务化的人力资源管理具有很多优势。电子商务化的人力资源管理主要包括网上招聘、网上培训、网上考评、网上交流、网上薪酬管理等形式。)

[9]杨会先. 对企业人力资源管理的几点思考[j].北京物资流通, 2006, (02). (主要内容: 该文作者主要把现代的人力资源管

理和传统的人事管理相比较，并对今后企业的人力资源管理进行了思考，认为企业人力资源的灵魂在于“适时预测”；基本要求是合理配置；核心是高效增值；重要手段是定期评估。）

[10]杜军，鄢波. 战略人力资源管理的深入思考[j]. 人才资源开发, 2007, (09). (主要内容：该文主要对新世纪战略人力资源管理的概念以及内涵、特征、职能、结构、能力要求以及对我国企业的启示作了较为全面和清晰的论述。)

[11]孙冬梅.a公司实施电子化人力资源管理系统(ehr)的案例分析及启示[d]. 对外经济贸易大学, 2006.

开题报告人力资源管理篇五

制度和企业文化在企业员工激励中的作用研究

二、选题的意义及相关研究动态和自己的见解

选题的意义：

企业文化的激励功能企业文化是一种新型的管理思想和管理理论。之所以重视企业文化的建设，是因为它作为管理的软件，能发挥物质资源等硬件所起不到的功能和作用。企业激励员工的手段有物质激励和精神激励，企业文化属于精神激励范畴，它能最大限度地调动员工的积极性和创造性，形成组织合力，达到最佳的管理目标。

现代市场经济体制下，企业之间的竞争逐渐转向了人才之间的竞争，因此大部分企业都建立了人力资源管理制度，提高企业的人力资源管理水平，促进企业的持续、稳定发展。激励制度，是人力资源管理中非常重要的一个组成部分，对与激发员工积极性，为企业做出更大的贡献，促进企业发展具有重要作用。

总之制度和企业文化在企业员工激励中具有重要作用，两者是相辅相成不能分离的，企业文化的建设离不开严格的制度，企业制度的运行离不开优秀的文化。研究企业的制度和文化的关系能够使员工工作更有积极性，对企业的发展具有长远意义。

相关研究动态：

自己的见解：

优良的企业文化能够满足员工的精神需求，起到精神激励的作用。它能够发挥其他激励手段所起不到的激励作用。例如，企业文化能够综合发挥目标激励、领导行为激励、竞争激励、奖惩激励等多种激励手段的作用，从而激发出企业内部各部门和所有员工的积极性，而这种积极性同时也成为企业发展的无穷力量。

企业制度的激励作用。企业制度规定了员工必须遵循的行为方式、程序及处理各种关系的规则，具有强制性的特点。企业制度与伦理道德一样产生负激励，对员工起着约束作用，不同的是企业制度的约束是硬约束其次，是企业人际关系的激励。它的激励作用在于和谐的人际关系易于员工之间的交流和沟通，形成共同价值观；利于团队合作，形成团队凝聚力。最后，是企业民主的激励作用。

三、论文提纲和参考文献

论文提纲：

一、绪论

二、激励机制的内涵

三、企业员工激励机制存在的问题

- (一) 缺乏有效的个体激励机制
- (二) 激励形势单一, 漠视对员工深层次的激励
- (三) 激励措施针对性不强, 结构不合理
- (四) 对激励机制理解不正确、机制不配套、不平衡
- (五) 负激励操作不规范
- (六) “以人为本”思想缺乏, 人力资源管理理念薄弱
- (七) 沟通反馈渠道不畅通

四、企业员工激励机制改进对策和建议

- (一) 有效建立公司的制度激励和文化激励
- (二) 加强企业文化建设, 为激励制度建立良好的文化环境
- (三) 建立沟通与反馈机制
- (四) 有效实施激励政策的关键是“三位一体”
- (五) 有效实施激励的手段、方法和技巧

五、结束语

参考文献:

- [1] 魏杰:企业存亡诊断书[m].北京:中国发展出版社,
- [2] 赵曙明:人力资源战略与规划[m].北京:中国人民大学出版社,

- [3]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,2003
- [4]张晓明:中小企业的人才竞争策略圈.中国人才,2002
- [5]唐和平:中小企业如何引进和留住人才.人才开发,2002
- [6]杨爱义马新福:国有企业改制后有关问题的思考与对策.经济师,2002
- [7]郭奎峰辛开远杨玉华:企业人才的配置、激励与培养.人力资源2002
- [8]魏杰:中国企业二次创业[m].北京:中国经济出版社,
- [9]李亚:民营企业管理概论[m].北京:机械工业出版社, , 1
- [10]王密愚:核心员工激励[j].企业管理, , 1