

最新人力资源管理专业论文选题参考 人力资源管理方案(模板6篇)

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。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

人力资源管理专业论文选题参考篇一

- 1、人力资源管理的计划——最有效的航标和导航仪。
 - 2、招聘与配置——引与用的综合艺术。
 - 3、培养与开发——使劳动者胜任工作、发挥劳动者最大潜力。
 - 4、薪酬与福利——激励劳动者最效的手段。
 - 5、绩效的评估——用不同的视角、产生不同的效果。
 - 6、处理与员工的关系——让企业与员工共赢
- 1、把合适的人配置到适当的工作岗位上；
 - 2、引导新雇员进入组织（熟悉环境）；
 - 3、培训新雇员适应新的工作岗位；
 - 4、提高每位新雇员的工作绩效；
 - 5、争取实现创造性的合作、建立和谐的工作关系；

- 6、解释公司政策和工作程序；
- 7、控制劳动力成本；
- 8、开发每位雇员的工作技能
- 9、创造并维持部门内雇员的士气；
- 10、保护雇员的健康以及改善工作的物质环境

人力资源管理是指企业根据一系列人力资源政策对人力资源的获取（选人）、开发（育人）、保持（留人）和利用（用人）等方面所进行的计划、组织、指挥、控制和协调等一系列活动、最终达到实现企业发展目标的一种行为。

1、职务分析与设计。

对企业各个工作职位的性质、结构、责任、流程、以及胜任该职位工作人员的素质、知识、技能等、在调查分析所获取相关信息的基础上、编写出职务说明书和岗位规范等人事管理文件。

2、人力资源规划。

把人力资源战略转化为中长期目标、计划和政策措施、包括对人力资源现状分析、未来人员供需预测与平衡、确保企业在需要时能获得所需要的人力资源。

3、员工招聘与选拔

根据人力资源规划和工作分析的要求、为企业招聘、选拔、所需要人力资源并录用安排到一定岗位上。

4、绩效考评。

对员工在一定时间内对所作的贡献和工作中取得的绩效进行考核和评价、及时做出反馈、以便提高和改善员工的工作绩效并为员工培训、晋升、计酬等人事决策提供依据。

5、薪酬管理。

包括对基本薪酬、绩效薪酬、奖金、津贴以及福利等薪酬结构的设计与管理、以激励员工更加努力的为企业工作。

6、员工激励。

采用激励理论和方法、对员工的各种需要予以不同程度的满足或限制、引起员工心理状况的变化、以激发员工向企业所期望的目标而努力。

7、培训与开发

8、职业生涯规划。

鼓励和关心员工的个人发展、帮助员工制订个人发展规划、以进一步激发员工的积极性、创造性。

9、人力资源核算。

与财务部门合作、建立人力资源会计体系、开展人力资源投资成本与产出效益的核算工作、为人力资源管理与决策提供依据。

10、劳动关系管理

根据企业发展的总体规划（依据）、通过企业未来的人力资源的需要和供给状况的分析及估计（手段）、对职务编制、人员配置、员工招聘和选择、教育培训、人力资源管理政策等（内容）进行的战略规划、组织规划、制度规划、人员规划、费用规划（目的）。

（一）人力资源规划的原则：

1、充分考虑内、外部环境的变化

内部环境的变化：指销售的变化、开发的变化还有公司员工的流动变化。外部环境的变化：指社会消费市场的变化、政府有关人力资源政策的变化、人才市场的变化为了更好地适应这些变化、在人力资源计划中应该对可能出现的情况做出预测和风险变化、最好能有面对风险的应对策略。

2、确保企业的人力资源保障

企业的人力资源保障问题是人力资源计划中应解决的核心问题。它包括人员的流入预测、流出预测、人员的内部流动预测、社会人力资源供给状况分析、人员流动的损益分析等。只有有效地保证了对企业的人力资源供给、才可能去进行更深层次的人力资源管理与开发。

3、使企业和员工都得到长期的利益

人力资源计划不仅是面向企业的计划、也是面向员工的计划。企业的发展和员工的发展是互相依托、互相促进的关系。优秀的人力资源计划、一定是能够使企业员工达到长期利益的计划、一定是能够使企业和员工共同发展的计划。

（二）人力资源计划应包括哪些主要内容？

1、总计划：人力资源总计划陈述人力资源计划的总原则、总方针、总目标。

2、职务编制计划：陈述企业的'组织结构、职务设置、职务描述和职务资格要求等内容。

3、人员配置计划：人员配置计划陈述企业每个职务的人员数

量、人员的职务变动、职务人员空缺数量等。

4、人员需求计划：通过总计划、职务编制计划、人员配置计划可以得出人员需求计划。需求计划中应陈述需要的职务名称、人员数量、希望到岗时间等。

5、人员供给计划：人员供给计划是人员需求计划的对策性计划。主要陈述人员供给的方式、人员内部流动政策、人员外部流动政策、人员获取途径和获取实施计划等。

6、教育培训计划：包括教育培训需求、培训内容、培训形式、培训考核等内容。

7、人力资源管理政策调整计划：计划中明确计划期内的人力资源政策的调整原因、调整步骤和调整范围等。

8、投资预算：上述各项计划的费用预算。

（三）人力资源计划的发展趋势怎样？

2、人力资源计划中的长期计划而言、也倾向于将计划中的关键环节明确化、细致化、并将它们提炼成具体的可执行的计划、最好明确计划的责任和要求、并且有相应的评估策略。

4、企业的人力资源计划将会更加注重关键环节的数据分析和量化评估、并且将明确地限定人力资源计划的范围。

（1）企业的目标最终将通过其最有价值的资源——它的员工来实现；

（2）为提高员工个人和企业整体的业绩、人们应把促进企业的成功当作自己的义务；

（4）应努力寻求人力资源管理政策与商业目标之间的匹配和统一；

(8) 增强员工上班时间和工作内容的灵活性；

(9) 提供相对完善的工作和组织条件、为员工充分发挥其潜力提供所需要的各种支持。

(10) 维护和完善员工队伍以及产品和服务。

1、抽屉式管理：职、责、权、利相互结合、泰国和香港

3、一分钟管理：一分钟目标、一分钟赞美及一分钟惩罚。欧洲的德国、瑞士等有些国家。

4、破格式管理：由原来工作年限作为晋升职员级别和提高工资标准的“年功制度”、逐渐改变成以工作能力和成果决定升降员工职务的“破格式”的新人事制度、日本和韩国。

5、和拢式管理：强调个人和整体的配合、创造整体和个体的高度和谐。“我就是公司”是欧美国家“和拢式”管理中的一句响亮口号。

6、走动式管理：主管动部属也跟着动。是世界上流行的一种创新管理方式。如日本经济团体联合会名誉会长土光敏夫在他接管日本东芝电器公司后、在上班前站在公司门口向员工问好、跟员工一起吃饭、美国麦当劳快餐店创始人、号称“疯子”雷房寺衡要求将所有经理的椅子靠背都据掉。

1、企业人力资源政策在稳定员工上所起的作用。

2、市场上人力资源的供求状况和发展趋势。

3、本行业其它企业的人力资源。

4、本行业其它公司的人力资源概况。

5、本行业的发展趋势和人力资源需求趋势。

6、本行业的人力资源供给趋势。

7、企业的人员流动率及原因。

8、企业员工的职业发展规划状况。

9、企业员工的工作满意状况。

1、外部招聘

2、内部招聘

3、内部晋升

4、继任计划（日本对继任者的衔接手段）。是人力资源部门对企业的每位管理人员进行详细调查并与决策者确定哪些人有权利升迁到更高层次的位置。

5、技能培训

1、制定职务编写计划。根据企业发展规划、综合职务分析报告的内容、来制定职务编写计划。编写计划陈述企业的组织结构、职务设置、职位描述和职务资格要求等内容。

2、根据企业发展规划、结合企业人力资源盘点报告制定人员盘点计划。人员配置计划陈述了企业每个职务的人员数量、人员的职务变动、职务人员空缺数量等。制定配置计划的目的是描述企业未来的人员数量和素质构成。

3、预测人员需求。根据职务编制计划和人员配置计划、使用预测方法来预测人员需求预测。人员需求中应陈述需求的职务名称、人员数量、希望到岗时间等。最好形成一个标明有员工数量、招聘成本、技能要求、工作类别、及为完成组织目标所需的管理人员数量和层次的分列表。

4、确定员工供给计划。人员供给计划是人员需求的对策性计划。主要陈述人员供给的方式、人员内外部流动政策、人员获取途径和获取实施计划等。通过分析劳动力过去的人数、组织结构和构成以及人员流动、年龄变化和录用等资料、就可以预测出未来某个特定时刻的供给情况。预测结果勾画出组织现有人力资源状况以及未来在流动、退休、淘汰、升职以及其他相关方面的发展变化情况。

5、制定培训计划。为了提升企业现有员工的素质、适应企业发展的需要、对员工进行培训是非常重要的。培训计划中包括培训政策、培训需求、培训内容、培训形式、培训考核等内容。

6、制定人力资源管理政策调整计划。计划中明确计划内的人力资源政策的调整原因、调整步骤和调整范围等。其中包括招聘政策、绩效政策、薪酬与福利政策、激励政策、职业生涯政策、员工管理政策等。

7、编写人力资源部费用预算。其中主要包括招聘费用、培训费用、福利费用等用的预算。

8、关键任务的风险分析及对策。每个企业在人力资源管理中都可能遇到风险、如招聘失败、新政策引起员工不满等等、这些事件很可能会影响公司的正常运转、甚至会对公司造成致命的打击。风险分析就是通过风险识别、风险估计、风险驾驭、风险控制等一系列活动来防范风险的发生。

人力资源开发的基本内容是：

2、检查所开展的各项活动是否达到了预期的目标、即效果评价。组织的成功在很大程度上取决于组织成员的能力、因此、发展组织成员的能力、提高其工作效率、是管理者的直接责任。也就是政治经济学上的观点：让员工的劳动支出大于劳动力的支出。

3、人力资源开发最重要的任务是开发人的潜能、发展人的能力、使具有各种技能的人员得到最恰当的使用。

人力资源管理专业论文选题参考篇二

1、上班时间：

门店员工在该时间段内进行倒班，每人每天上班时间内不超过8小时，店长，区域经理实行长白班制。

2、公司员工享有法定节假日、年休假、婚假、产假、探亲假、丧假、病假等休息休假权利，按照国家规定执行。

法定节假日：公司在法定节假日按照国家规定安排员工休假；所有员工都享有以下法定节假日：

元旦（公历一月一日）1天；

春节（腊月三十、正月初一、初二）3天清明节（清明当日）1天

劳动节（五月一日、二日、三日）3天端午节（当日）1天中秋节（中秋节当日）1天

国庆节（公历十一月一日、二日、三日）3天节假日时间安排：

公司在法定节假日安排国家规定安排员工休假。若确因工作需要，员工不能在法定节假日当天放假，部门主管或店长可安排在其他时间补休或按劳动法规进行补薪。

4、福利待遇

（1）公司按照国家规定缴纳五险（养老、医疗、失业、生育、工伤），在本公司实习结束，领到毕业证后，公司及时缴纳

五险。

(2) 中秋节、春节等重大节日，在实习期间同普通员工一样享有节日福利。

(3) 对员工职业生涯的完善免费进行各个阶段的培训。

公司为员工每月提供3-5次专业知识、销售技巧等全方位培训学习的机会；

优秀员工每年至少有一次外出参加培训的机会。

(4) 公司为员工免费提供宿舍。

5、发展空间：

(1) 人才理念

我们坚持德为先的用人理念，每一位立健人都要懂得并遵守基本的职业准则

我们坚持公开公平，择优录用与良性竞争的原则，为每一位人才提供优秀的'职位发展平台

我们需要能与立健同舟共济、善于合作的人我们需要敢于不断迎接挑战，勇于创新的人

(2) 发展空间

店长片区经理储备店长

人力资源管理专业论文选题参考篇三

2、每月10日前办理好退休送报手续，漏报一人罚款十元；

- 3、每月5日前审查完成各部门车间考勤表，迟一天罚款五元；
 - 4、每月8日前审核完成车间计件工资表并送财务，迟一天罚款五元；
 - 5、每月养老金对帐一次，未及时办理增减手续一人次罚款五元；
 - 6、每月医保金对帐一次，未及时办理增减手续一人次罚款五元；
 - 7、每月住房公积金对帐一次，未及时办理增减手续一人次罚款五元；
 - 8、每月5日前完成上月考勤机数据统计，推迟一天罚款五元；
 - 9、每月30日前完成计件车间工资核算，推迟一天罚款五元；
 - 10、每月8日前将公司内工资异动单送财务，推迟一天罚款五元；
- 1、按照年度计划进行培训，全年少一次罚款二十元；
 - 2、每年3月前完成养老金基数调整，未按时完成罚款一百元；
 - 3、每年3月前完成医保金基数调整，未按时完成罚款一百元；
 - 4、每年3月前完成住房公积金基数调整，未按时完成罚款一百元；
 - 5、每年3月前完成工伤保险金基数调整，未按时完成罚款一百元；
 - 6、在公司招聘员工中，按时办理试用和转正手续，未按时办理一人次罚款二十元；

- 7、年终未制订下年度工作计划，罚款一百元；
- 8、年终未按规定时间上报社保局和统计局的《劳资报表》，罚款一百元；
- 9、未按规定完成gmp档案的整理，罚款五十元；
- 20、发扬团队精神，积极做好部门间的协作工作，在协作工作中因我方原因造成失误，每次罚款五十至二百元。

以上部份工作需在相关部门的支持下才能完成，否则其责任由相关部门承担。

人力资源管理专业论文选题参考篇四

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。2011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中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，这也导致了許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）理论联系实际，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。

人力资源管理专业论文选题参考篇五

近年来，随着医疗市场的进一步开放，医院之间的竞争日益激烈。因此，医院有必要充分挖掘自身的竞争优势。本文基于资源基础理论，阐述了其主要观点，资源基础观的人力资源，以及对医院人力资源管理的启示。

资源基础理论的思想渊源来源于产业组织理论。恩·巴尼（）在1991年发表的《企业资源与可持续竞争优势》从战略管理视角对此作了进一步发展。巴尼把资源分为物质资本、人力资本和组织资本三类。巴尼认为异质性的资源和不可转移的资源是产生竞争优势资源的基础。异质性资源指的企业间的不一样的资源，不可转移的资源指的是竞争对手不可能从其他企业或市场上获得的资源。而这些竞争优势资源必须同时具备能够创造价值、稀有的、不可模仿的和难以替代的’四个

标准，才能为企业带来持续竞争优势。

赖特认为人力资源要成为竞争优势，必须满足巴尼的四个标准，即价值性、稀有性、不可模仿性和难以替代性。人力资源的稀有性则表现在现实中具备不同技能水平的人是正态分布的，因此那些具有高技能水平的人往往是稀缺的。能够创造价值的和稀有人力资源的人力资源能够为企业带来竞争优势，但是一旦被其他模仿和挖走，这种竞争优势就难以持续。这就是要求人力资源要同时具备不可模仿性和难以替代性，人力资源的不可模仿性表现为人力资源的工作方式受企业特有的文化和习惯影响，而且团队中单个人力资源的价值很难加以界定，单个人力资源与企业绩效之间的关系也具有模糊性。人力资源的不可替代性则表现人力资源不像其他技术资源会过时或淘汰，人力资源永远不会过时。而且人力资源能够掌握先进的技术、开发出新的产品和开拓新的市场。

1. 转变观念，充分认识到人力资源的战略意义

能够创造价值的、稀有的、不可模仿的和难以替代的资源是组织获得持续性竞争优势的基础，而人力资源完全符合上述几个特征。同样，医院的医生、护士、医技人员和行政人员是医院最具竞争优势的资源。医院竞争显层次上表现为医疗价格、医疗服务和医院质量，浅层次上是品牌信誉、创新能力和医院文化，深层次却是人力资源，尤其是人力资源的综合能力。由此可见人力资源的竞争优势作用。认为医院文化本质就是以人为本的文化，医院文化与人本管理具有内在统一性，而文化力量是医院永恒的竞争力。

2. 对能够为医院创造价值的稀有性人力资源重点关注

医院人力资源是医院价值创造的源泉，但是并不是所有的人力资源都能带来竞争优势。某一医院拥有的某个岗位上创造价值的医生、护士、医技人员或者行政人员，其他医院同样也有。人力资源的技术水平是呈正态分布的，因此，那些具

备高技能水平的人力资源往往成为医院竞相争夺的对象，如门诊医疗专家、专业学科带头人、理论和经验丰富的经营管理人才等。因此，医院管理者和医院人力资源部要重点对医院内部这类人力资源进行充分挖掘，认识到稀缺资源是专业知识、专业技术还是个人综合能力构成了这一竞争优势。这一竞争优势是否与医院内部条件，如医疗团队、医疗设备、器材、医院品牌声誉等有关。

3. 结合医院内外部条件，制定相应人力资源政策并付诸于良好的实践

医院没有能创造价值的稀有性的人力资源，医院若想要获取竞争优势，可能会采取从外部直接引进的方法。但是引进的人力资源能否为医院带来竞争优势，还要对引进的人才进行恰当的甄选，同时也应当考虑医院自身具备的其他资源，如物质资本和组织资本。医院在人才引进实际工作中，过于偏重学历、科研成果等智力因素指标，忽视了社会适应能力、人际交往能力等非智力因素（情商）指标。在人才引进中，除注重智商方面考评外，还应建立情商考评体系。

人力资源管理专业论文选题参考篇六

明确人事部关于人力资源的安全管理,以规范我公司之人事管理制度.

适用于人事部。

3.1人事部主管负责人事安全程序的建立、培训及人事考核的策划和实施。3.2人事文员负责对新员工的招聘、背景调查,培训实施及员工档案的管理。3.3安全主任负责公司人事安全的管理和监督。

4.1制定人力资源安全稽查程序,满足美国海关c-t防恐指导要求,本程序所有雇员。人事部主管负责策划和督促实施,相关

部门密切配合。

4.2 招聘由人事主管或文员对应聘人员进行面试,核实身份证及其它有效证件,符合《劳动法》务工年龄等条件的发给招工《人事档案》。

4.2.1 真假身份证的鉴别如下:

a□手感:真身份证证身富韧性和弹性,假的证身较硬,不具弹性,易折断。

b□视觉:

a□真身份证网格直接印在证身上;假的`印在过胶片上。

b□真身份证'局'字外形上下整齐;假的则如正常字体。

c□真身份证公安机关印章字体偏长,笔划采用隶书形式;假的印章字体属铅体字。

d□真身份证防伪标志'长城图案'与'中国'字样鲜明,并会反光;假的图案与字样暗淡、不明显。

4.2.2 借用身份证识别:

a□观察头像,如:耳、眼、鼻、口、眉等。

b□询问:生日、家庭门牌号、身份证号码、老家的习俗等。

c□对比:将其身份证与其它证件(毕业证、婚育证等)。

d□跟踪:借用的身份证一般不能长期持有,可在日后进行检查。

4.3 要求应聘者在《人事档案》中据实填写个人简历、学历、

政治背景及详细地址和联络电话。4.4对所有人员进行背景调查并保留记录,对员工的学习经历和工作经历采用电话核实,对高校毕业证书可以上网核实,对员工是否有犯罪经历和吸毒历史,人事部要通过公安部门协助查核,核实合格后方可上岗,背景调查每年必须进行一次。

4.5培训由人事部组织安排对新招人员进行培训,让员工了解公司的品质系统及政策,厂规、厂纪安全生产等,作好记录,存档于人事部。

4.6由人事部组织安排对新招人员进行培训,安排导师进行消防安全、防恐等培训内容包括:防火、急救、逃生等安全常识和识别非法进入、识别可疑人员和可疑物品,举报内部阴谋及自身安全、危险意识,突发事件处理等防恐常识,并保存培训记录。

4.7深入员工群体调查了解,着重调查了解员工中有无可疑现象,有否拉帮结派等。4.8鼓励或奖励员工进行防恐安全举报,及时发现、调查、处理异常行为和可疑对象,对举报人进行保密、保护举报人。

4.9录用后的员工由人事部发放厂牌,员工进入厂区必须佩戴厂牌,厂牌如果遗失必须立即申请补办,原厂牌编号作废,并由人事部通知保安,防止非法进入。

5.1 《人事档案》

5.2 《厂牌遗失处理记录》