# 高校人力资源管理开题报告

来源：网络 作者：平静如水 更新时间：2024-10-16

*第一篇：高校人力资源管理开题报告浙江大学远程教育学院本科生毕业论文（设计）开题报告题 目 高校人力资源管理浅析专 业学习中心姓 名学号指导教师年月日一、文献综述纵观企业管理的全部历史，大致经历了经验管理、科学管理、文化管理三个阶段。与经验...*

**第一篇：高校人力资源管理开题报告**

浙江大学远程教育学院

本科生毕业论文（设计）开题报告

题 目 高校人力资源管理浅析

专 业学习中心姓 名学号

指导教师

年月日

一、文献综述

纵观企业管理的全部历史，大致经历了经验管理、科学管理、文化管理三个阶段。与经验管理、科学管理、文化管理相对应的人力资源管理，大体上可以概括为雇佣管理、劳动人事管理和人力资源开发与管理。人事管理理论的研究基础是把组织的员工作为一个“经济人”而不是作为一个“社会人”来看待。随着科学技术的发展，具有相当知识基础和技能的员工大量出现，经济需求不再成为人们的唯一需求，员工在组织中的人性地位发生了变化。曾经作为组织生产资料的劳动力——员工开始成为组织的一种资源，因而，人事管理也就开始向人力资源管理转变。

人力资源管理研究起源于美国，至今已有六十余年的历史。1954年，当代著名管理学家彼得·德鲁克（Peter·F.Drucker）在其《管理的实践》一书中首先提出“人力资源”概念，认为：人力资源拥有当前其他资源所没有的素质（即协调能力、融合能力、判断力和想象力），要求管理人员在设计工作时要考虑到人的精神和社会需求，要采取积极的行动来增进员工激励，为员工创造具有挑战性的工作以及对员工进行开发。随后，怀特•巴克（E.Wight Bakke）提出人力资源职能理论，雷蒙德•迈尔斯（Raymond E.Miles）提出人力资源模式理论。在70年代中后期至80年代早期，由于组织心理学、组织行为学的发展，人力资源管理理论主要集中在讨论如何实施有效的人力资源管理活动，以及通过对员工行为和心理的分析来确定其对生产力和工作满意度的影响，从而使人力资源更加关注员工的安全与健康。80年代初期，许多学者试图提出一种人力资源管理的一般理论，来解释、预测和指导实际工作者与研究人员的人力资源管理活动，并以此来解决以前在员工关系方面所忽视的一些问题。在他们的论著中都提出了较为完整的战略人力资源管理理论，要求人力资源管理活动计划的制定必须和组织的总体战略计划相联系。同一时期，企业文化理论开始兴起。1992年，哈佛大学教授约翰·科特的《企业文化与经营业绩》用实证的方法证明了企业文化与企业长期经营业绩有重要的关系，未来的企业竞争主要体现在文化的竞争上。

所谓高校人力资源管理，是指高校组织人力资源部门在人事管理方面按照组织的目标与要求，采取先进的人力资源管理理论和方法，断获取高素质人力资源, 将其整合到学校各项活动中去，并激励广大教职员工对学校教育事业的积极性，开发他们的潜能，以实现高校发展目标的全部活动、职能和过程。（梁均平，2024年）。蒂莫西·巴特勒的《留住人才的艺术》中论述了与传统的人事管理相比，人力资源管理更适应高校和谐发展的需要。因为它是建立在完整丰富的人性假设基础之上的，把人作为高校管理的核心，把管理的视角从事转向人；规章制度的出台、岗位编制的制定、组织结构的调整、管理方式的变革等，都是从人的角度来考虑的；它把人作为一种资源来加以开发、配置和保护，力求使其得到充分利用并不断增值；它强调人的自主性、个性化、多样性以及创新精神，注重管理方式是多元化、人性化和柔性化；它追求的目标不仅仅是成本的节约、绩效的增进、效益的提高，还有教职工工作条件的改善、生活质量的提高、满意度的增加，以及教职工的成长与发展等，追求的最终目标是校园的和谐发展。

同国外的研究相比，我国高校在强化人力资源管理，对合理配置高校人力资源、加大人力资源开发力度、更充分地挖掘人的潜能、激发人的积极性和创造性、促进高等教育事业的发展等方面论述不是很充分。尤其研究高校的人力资源管理，组建一支高素质的师资队伍和管理队伍，充分调动广大教职员工的积极性、主动性和创造性，不仅是高校本身发展的需要，也是我国经济发展和社会进步的必然要求。（姬广清，2024年）

杨东龙在《人力资源工具库》中针对不少高校内部专任教师，尤其是高层次人才比较紧张，工作负担过重，而从事管理和服务的人员相对较多、效率比较低下这一现象进行了如下论述：首先，应根据学校的发展规划和目标定位，通过各种有效措施，加大教师培养和引进力度，并通过师资力量整合与学科专业调整的统一协调，切实改善高校教师队伍数量紧缺、质量不高的现状；其次，要结合事业单位人事制度改革，以全员聘任制为切人点，改革用人制度，逐步实行教学、科研、管理和后勤岗位的优胜劣汰，畅通转岗分流渠道，促进人力资源的合理配置；最后，加强校内人才队伍的稳定工作，通过事业、待遇、感情留住人才，培养、引进、稳定人才，最终目的是为了使用人才。人力资源的开发者和使用者应任人唯贤，要进一步拓宽选拔任用渠道，扩大选人用人视野，不拘一格使用人才，不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，把培养、引进、稳定等环节结合起来，促进人力资源的合理配置和高效率的使用。

梁均平在《人力资源管理》中论述了合理的绩效考核制度的应用，将极大地调动了人力资源的能动性与积极性。高校可通过每年年终的一次考核，对高校员工进行绩效评估，为其提升、降职、奖惩等提供依据，从而使高校人员的配备更加合理有效,有利于高校的馆长远发展。而且通过考核反馈，高校教师管理人员等可以客观准确地评价自己，并在此基础上确定个人短期和长期的发展方向，规划自己的前途。同时年终奖金若按评估成绩发放，形成优秀、合格、不合格三个等级或者其他形式的差别形式，这样既有利于激发员工的主观能动性，打破了我国一直以来的“大锅饭”局面。通过公平竞争多劳多得，又有效地激发了员工的竞争意识,提高了工作质量。因此研究高校人力资源管理有着十分重要胡现实意义。

二、论文提纲

一、目前高校人力资源管理改革取得的成绩

（一）人力资源观念初步建立

（二）激励竞争机制逐步加强

（三）师资队伍结构日趋完善

二、高校人力资源中存在的问题

（一）高校人力资源管理缺乏科学性

（二）高校人力资源配置不够平衡

（三）高校人力资源管理机制不健全

（四）缺少客观公正的教师评价体制

三、加强高校人力资源管理的对策与措施

（一）根据高校教师人力资源特点强化人力资源措施

（二）逐步完善高校人力资源管理规章制度的建设

（三）制定高校人力资源开发与管理的长远规划

（四）完善公开、公平、公正的选拔聘用机制

（五）引进有效的人力资源管理激励机制

四、结语

三、参考文献

[1]李佑颐，人力资源管理的战略作用[J]，中国人力资源开发，2024(1)

[2]江卫东著，人力资源管理理论与方法[M]，北京：经济管理出版社，2024

[3]姬广清等，浅谈企业人力资源管理的几点认识[J]，山东煤炭科技，2024(4)

[4]梁均平著，人力资源管理[M]，北京：经济日报出版社，2024（1）

[5]严冬，以人力资源开发为中心提高国有企业竞争力[J]，理论学习与探索，2024(4)

[6]苏东水著，管理心理学[M]，上海：复旦大学出版社，1998（1）

[7]牟远明，现代企业人力资源管理与人事制度改革[J]，学术交流，2024(8)

[8]赵常林编著，现代管理技术新探[M]，哈尔滨：黑龙江人民出版社，2024

[9]杨东龙主编，人力资源工具库——如何评估和考核员工绩效[M]，北京：中国经济出版社,2024

[10]蒂莫西·巴特勒．工作雕塑，留住人才的艺术．哈佛商业评论，2024，（5）

**第二篇：开题报告-浅谈中小企业人力资源管理问题**

附件2

山西师范大学

毕业论文(毕业设计)开题报告

论文题目：

学院（系）：

专业：

姓名：

学号：

指导教师：

二〇一三年三月十六日

附件3

山西师范大学毕业论文中期检查表

学院\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_专业\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_班级\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

注：此表学院留存

**第三篇：人力资源管理毕业论文开题报告**

人力资源管理毕业论文开题报告

在平时的学习、工作中，许多人都写过论文吧，论文是探讨问题进行学术研究的一种手段。写论文的注意事项有许多，你确定会写吗？以下是小编精心整理的人力资源管理毕业论文开题报告，欢迎阅读与收藏。

人力资源管理毕业论文开题报告1

摘要：供给侧结构性改革下事业单位人力资源供给效益改革需要从供给资源的整体模式出发，实现对人力资源供给效益的全面把控，提升人力资源供给效益的整体水平，为事业单位的全面发展营造良好的氛围。事业单位人力资源供给需要从评测机制出发，有针对性进行改革、提高效益。

关键词：事业单位;人力资源;供给效益

供给侧结构性改革下事业单位人力资源供给效益越来越重要，需要通过人力资源的供给优势不断提高其创造力和良好的管理环境，实现人力资源的全方位把控和综合性发展，为供给效益提升创造积极有利的条件。事业单位人力资源供给效益评价体系建设需要从人力资源管理质量体系建设出发，确保各项供给指标能够符合人力资源效益提升的要求，积极稳妥地提高供给效益控制管理水平，为事业单位全面人力资源供给模式创新营造良好的环境，实现对人力资源的全方位管理。

一、事业单位人力资源供给效益融合发展的基本内涵研究

1.1供给侧结构性改革下事业单位人力资源供给优化控制需要从效益模式出发，形成供给与效益的融合发展，确保二者能够全面协调起来，实现对人力资源的优化控制和综合性管理，为人力资源供给效益提升创造积极有利的条件。事业单位在人力资源优化控制的过程中要从知识、体力、技能、价值等方面出发，确保各项供给效益能够全面实现，对人力资源的供给模式进行全面创新，积极稳妥地提高人力资源融合供给水平，为人力资源系统化建设创造良好的条件。事业单位人力资源是一种特殊的资源，需要从人力资源研究的整体模式出发，确保各项效益内涵能够全面展示，提升人力资源的效益化管理水平，为人力资源供给模式创新创造良好的条件。

1.2人力资源供给效益评估需要对各种绩效管理进行分析，确保各项绩效模式和绩效组织能够顺利实施，积极稳妥地进行人力资源效益融合发展，为人力资源的供给效益目标体系建设创造良好的市场环境。人力资源效益评价指标体系建设要通过有效的组织目标建设，发挥人力资源的使用效益作用，确保各项社会效益和经济效益能够全面地实现，提高事业单位人力资源的供给效益融合发展水平。供给侧结构性改革下事业单位人力资源效益评价指标体系建设需要从人力资源管理部门决策依据出发，确保各项人力资源管理能够发挥效益融合的要求。人力资源优化控制与效益模式创新要紧密结合在一起，形成良好的人力资源管理平台。人力资源优化控制与资源供给管理的过程中需要有效融合，确保各项融合管理模式能够得到全面实施，积极稳妥地推进人力资源综合管理体系建设，确保各项资源融合模式能够发挥积极的作用，为事业单位的全面战略发展创造积极有利的条件。

1.3人力资源供给融合控制要通过流程性控制机制实施有效的战略，通过有效的人力资源价值评估，确保各项资源供给能够符合单位需求，积极稳妥地推进各项资源优化控制与改革，提高事业单位人力资源供给融合发展水平，为事业单位的全面创新和综合模式优化营造良好的条件。供给侧结构性改革下事业单位人力资源供给效益融合发展需要通过资源的配置达到优化各项指标的目的，实现效益模式控制，提高人力资源的效益优化控制管理水平，为事业单位人力资源优化控制管理机制建设营造良好的条件。人力资源供给效益提升要形成有效的资源竞争，确保各项资源能够在优胜劣汰中发挥积极的价值作用，全面提升人力资源的效益评价水平，为事业单位的综合性全面化发展创造条件，为形成有效的人力资源供给体系创造良好的环境。人力资源效益提升要坚持正确的评价模式，积极稳妥地进行价值量综合管理，为价值量优化体系建设营造积极有利的条件，实现对人力资源的效益评估和综合管理模式创新，为人力资源效益控制和综合模式创新营造良好的条件，提高人力资源的整体供给管理水平，为其效益融资模式创新创造积极有利的条件。

1.4人力资源优化控制要从资源控制和资源模式创新等方面出发，确保各项资源效益评价机制能够顺利实施，提高人力资源的供给与效益模式管理水平，为人力资源的综合模式创新提供综合的价值评价机制，为科学合理地供给人力资源创造条件，同时能够保证人力资源管理产生良好的效益，实现对人力资源的全方位战略性管理。人力资源优化控制要从人才使用与经济效益等方面出发，建立完善的供给管理模式，确保人力资源在人才密度优化控制过程中发挥有效的作用，提高人力资源的整体优化控制管理效率。在人力资源市场化管理的过程中要进行全面的效益评价和综合模式创新，积极稳妥地提升知识创新管理水平，为人力资源创造良好的价值管理体系，实现对其价值量进行综合评估，提高事业单位人力资源的效益模式创新，为整体效益实现营造良好的氛围。人力资源供给效益实施的过程中要从区域人才战略的实施情况进行全面的系统管理，确保各项激励措施能够在人才资本优化的过程中起到关键性作用，积极稳妥地实施人才战略，为人才的科学利用创造良好的管理环境。

二、事业单位人力资源供给效益融合评价机制建设

2.1供给侧结构性改革下事业单位要通过积极人才战略，通过对供给效益融合评价机制的全面研究，提升人力资源的优化控制管理水平，为事业单位的全面发展提供重要的人才战略保障。同时在人才管理密度化设计的过程中要从指数优化等方面出发，对不同的人才管理目标进行不同的指标控制，确保人力资源供给融合发展平台能够全面建立。人力资源优化控制要通过要素构建机制实现对人才贡献率的全面评估，提高对人才的评价指标研究水平，为人力资源供给效益融合发展提供可靠性支持。人力资源管理要从劳动生产率等方面出发，不断提高从业人员人均经济效益，不断提高人才的发展战略水平。人力资源发展要从效益管理的价值理念出发，实现对人力资源的整体性管理，为人才开发创造积极有利的平台。

2.2要从资源创新等方面出发，积极稳妥地进行资源模式创新，实现对人才资源的战略性管理，确保其在人才开发管理中发挥关键性的作用。事业单位人力资源管理与人才效率建设融合在一起，确保人才战略发挥有效的作用，积极稳妥地进行资源模式分析，形成良好的资源管理架构，提高资源的优化控制水平，为资源创新和资源效益形成创造条件。供给侧结构性改革下事业单位人力资源管理要从供给效益评价模式等方面出发，确保各项评价管理机制能够顺利落实，人才资源价值管理要从人才密度、数量特征、资源指标等方面入手，确保各项人才制度能够符合人力资源控制管理的要求，提高人力资源的多元化管理水平。人力资源优化控制要从资源效益管理的基本思路出发进行人才管理，确保人才效益能够在供给优化的过程中得到全面的体现。人力资源优化控制管理要从经济效益评价模式出发，对各种评价机制进行有效的效益模式分析，形成良好的效益管理机制，提升对人力资源的效益创新管理水平，为整体效益实现营造良好的氛围。

2.3人力资源供给效益提升要健全制度体系，通过制度体系的优化管理提高人力资源的开发效率，为人力资源的全面开发和综合性管理创造积极有利的条件。人力资源在供给效益管理方面要坚持正确的价值导向，确保各项价值体系能够在人才管理中得到全面的落实，实现对人力资源的全方位管理，为人才自由流动和有效供给营造积极有利的条件。人力资源优化控制要从人才知识结构出发，对各种知识管理架构进行深入分析，形成良好的人才效益组织管理环境。供给侧结构性改革下事业单位人力资源优化控制管理效益提升要从环境条件出发，对各种人才资源进行全面分析，形成良好的人才资源管理架构，为人才资源的全面控制和综合性管理创造积极有利的条件。人才发展环境优化要通过吸引和聚集人才等方面形成良好的资源管理机制，确保各项资源管理平台能够发挥效益作用，提高人才效益的优化控制管理水平，为人才优化和人力资源创新管理营造良好的氛围。

2.4人力资源聚集管理要从环境条件等方面出发，形成良好的人才增长机制，确保各项效益能够顺利实现，提升人力资源的优化控制管理水平。人力资源供给效益提升要从成效控制管理机制出发，确保控制模式能够发挥积极有效的理论价值和实践价值，提升人才环境的控制管理效益，为人力资源优化和人才目标控制创造积极的条件。人力资源供给效益融合机制建设需要从人才资源模式创新和人才管理机制建设的基本路径出发，确保各项人才管理战略能够顺利实施，提高对人才的管理水平，为人才管理战略的全面实施创造积极有利的平台。人力资源优化控制管理要从人才价值体系优化出发，对各项人才管理模式进行分析，实现对人力资源的效益管理，确保各项供给模式能够符合人才发展战略的总体要求。

参考文献：

[1]安兴龙.以产业结构调整为导向的人力资源课程改革探讨[J].教师，20xx(35)：12-13.[2]王兆萍.张健.无酬家务劳动价值的新估算[J].统计与决策，20xx(05)：26-27

人力资源管理毕业论文开题报告2

选题的目的和意义：

随着社会的进步、高新技术的发展，人类社会开始步入了崭新的知识经济时代。以人力资源和知识资本为中心的新经济是知识经济的核心。人力资本成了人类财富增长和经济进步的源泉。在竞争激烈的压力下，企业由原来的资本竞争逐渐转向人才竞争，因此人才战略对现今企业格外重要。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里的目标。

课题的历史背景和研究现状：

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，随着人力资源信息管理系统的出现，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，电子化才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。

而国内的电子化人力资源管理研究起步更晚，仅有的研究还只是从计算机软件技术角度出发，e—HR曾一度被等同为一个简单的人事管理系统和薪资计算器。从20xx年开始，越来越多的人力资源管理咨询公司、人力资源专家、学者开始加入e—HR的研究，并在各种期刊的和网站上发表了大量研究成果。国内的一些大规模的企业也在这种氛围下，开始尝试应用电子化人力资源管理。

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。

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。

参考文献：

[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，20xx，（07）。

[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，20xx。[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），20xx，（30）。[4]朱礼义。e时代的人力资源管理[J]。湖北邮电技术，20xx，（02）。

[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，20xx，（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，20xx，（02）。

[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，20xx，（01）。

[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，20xx，（20）。[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，20xx，（02）。

[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，20xx，（09）。

[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，20xx。

人力资源管理毕业论文开题报告3

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

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

文献资料法：为保证研究的科学性、规范性与实用性，本论文搜集了大量的文献 资料，为课题研究提供了理论和事实依据;

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)

人力资源管理毕业论文开题报告4

论文题目：浅谈人力资源管理

一、选题的理论意义与实践意义：

企业人力资源管理是和企业的经营战略、组织结构体系与文化价值观紧密联系的。通过人力资源管理来创造竞争优势就成为企业竞争战略中的一个重要部分。本文以沁州黄小米为例，浅谈中小企业人力资源管理的问题。通过对这些问题的分析，找出解决对策，以使中小企业能够在未来的发展中创造竞争优势。

二、研究方向的动态及本文创新点：

在全球经济一体化和科学技术的飞速发展的背景下，中小企业的人力资源管理问题已经成为制约其发展的瓶颈。因此，为了提高综合实力，企业愈加注重人力资源管理。

本文利用SWOT的方法对沁州黄小米有限公司进行分析，找出其在人力资源管理方面的问题，并提出对策，使其能够发挥自己的优势，利用面临的机遇，规避风险及威胁，利用资源扬长避短，提高市场竞争力。

三、主要研究内容及提纲：

内容：通过对沁州黄小米有限公司的现状和SWOT分析，提出其存在的问

题，并找出相应的解决对策。

提纲：1、引言

2、沁州黄小米有限公司概况

3、沁州黄小米有限公司人力资源管理现状

4、沁州黄小米有限公司人力资源管理存在的问题

5、沁州黄小米有限公司解决对策分析

6、总结

四、研究的方法与手段：

数据分析法、SWOT分析法、文献研究法

五、应收集的资料及主要参考文献：

收集资料：有关沁州黄小米有限公司的概况、其培训频率、绩效等问题。

参考文献：周晔晔 《浅谈中小企业人力资源管理面临的问题》 20xx.11

罗俊峰 《山西中小企业人力资源管理的SWOT分析》

胡之亮 《基于SWOT分析的山西中小企业人力资源管理研究》20xx.02

马 丽 《关于加强中小企业人力资源管理的几点思考》20xx.09

贾佩曈 《浅谈我国中小型企业的人力资源管理问题》20xx.09

六、毕业论文进度安排：

1.选题20xx年8月20日20xx年3月9日

2.开题报告20xx年3月10日20xx年3月24日

3.收集资料及实施研究20xx年3月25日20xx年3月31日

4.完成初稿20xx年4月1日20xx年4月10日

5.完成修改稿20xx年4月11日20xx年6月16日

6.完成定稿20xx年6月17日20xx年6月21日

7.答辩20xx年6月22日20xx年6月25日

**第四篇：家族企业人力资源管理研究开题报告**

仰恩大学毕业设计（论文）开题报告

备注：

1、本开题报告一式二份，由学生填写相关栏目，经指导教师审核同意后执行。

2、学生所持开题报告须与毕业设计（论文）一并装订存档。

**第五篇：中小企业人力资源管理现状和对策开题报告**

浙江大学远程教育学院

本科生毕业论文（设计）开题报告

题目

专业

学习中心

姓名

指导教师

中小企业人力资源管理现状和对策学号2024年月日

《中小企业人力资源管理现状和对策》开题报告

一、文献综述

1、选题背景

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

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（2024）、卓博（2024）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（2024）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。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。2024年，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、我国中小企业人力资源存在问题概括

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。

二、论文提纲

（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

（五）参考文献

三、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；2024年

[2]赵雅：人力资源管理的新模式[J]，中国人力资源开发；2024,7

[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

[6]黄友松等：中小企业可持续发展的理论基础及路劲选择[J]．生产力研究，2024(1 0)：252～254

[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）

[8]万瑞嘉华经济研究中心。中小企业人力资源战略[M].广东经济出版社.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,2024,(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)

[11]胡树红,刘冠华.浅谈我国人力资源管理的战略问题.[J].兰州学刊,2024

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找