# 大专工商企业管理毕业论文 3目录

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2024-09-03

*第一篇：大专工商企业管理毕业论文 3目录目录一、民营企业人力资源管理相关概念 ················· 1（一）民营企业概念与特点 ···················· 1（二）人力资源管理的定义及其内容 ·········...*

**第一篇：大专工商企业管理毕业论文 3目录**

目录

一、民营企业人力资源管理相关概念 ················· 1

（一）民营企业概念与特点 ···················· 1

（二）人力资源管理的定义及其内容 ················ 1

二、民营企业加强人力资源管理的必要性 ··············· 2

（一）人力资源管理的一般作用 ·················· 2

（二）民营企业的经营规模和人员规模不断扩大 ···········

（三）加强人力资源管理有助于提高民营企业的竞争力 ········

（四）人力资源管理能够提高员工的工作绩效 ············

三、民营企业人力资源管理案例分析 ·················

（一）A公司创业及发展历史 ···················

（二）A公司人力资源管理现状 ··················

1、人力资源管理职能挂在总经理办公室··············

2、人力资源制度分散在各岗位制度中···············

3、有较为明确的薪酬奖励体系··················

（三）A公司人力资源管理问题及原因 ···············

1、民营企业管理者自身素质和观念问题··············

2、缺乏人力资源的战略规划···················

3、机构设置不到位，缺乏专业的人力资源管理者··········

4、企业薪酬激励约束制度不到位·················

5、民营企业的人员流失严重并缺乏控制··············

6、家族式管理模式使人力资源获取存在封闭性···········

四、民营企业走出人力资源管理困境的对策 ··············

（一）制定人力资源规划，形成有效的人才梯队 ···········

1、制定人力资源规划······················

2、形成有效的人才梯队·····················

（二）内部招聘与外部招聘结合的招聘方式 ·············

（三）实施现代人力资源管理方案 ·················

1、人力资源规范化管理——3P模式 ···············

2、对管理人员实行年薪制····················

（四）民营企业管理资源不足，可实施人事外包 ···········

（五）建立富有凝聚力的企业文化 ·················

\*\*\*55556666777

**第二篇：工商企业管理毕业论文(大专)**

摘要

民营经济伴随着社会主义市场经济而发展，在国民经济中越来越占有举足轻重的作用。随着中国市场经济的不断深化，企业竞争日趋激烈，人力资源作为最具活力、最具发展前景、最具收益的战略资源，成为企业参与竞争和谋求发展的主导因素。人力资源是企业最重要的竞争资源。本文通过对某民营企业的人员招聘、培训、薪酬管理、绩效考核、激励措施等人力资源管理问题进行了调查分析，找出民营企业在人力资源管理存在的问题，分析存在问题的原因，提出民营企业加强人才资源管理的对策。

关键词：民营企业 人力资源管理

对策

题目：浅谈某环保设备有限公司人力资源管理存在的问题及对策

目 录

一 引言

二 某环保设备有限公司介绍

错误！未定义书签。错误！未定义书签。

三、某环保设备有限公司人力资源管理存在的问题及原因

1民营企业管理者自身素质和观念问题 2缺乏人力资源的战略规划

3机构设置不到位，缺乏专业的人力资源管理者 4企业薪酬激励约束制度不到位 5企业的人员流失严重并缺乏控制

6家族式管理模式使人力资源管理存在封闭性

四 民营企业加强人力资源管理的对策及建议

（一）制定人力资源规划，形成有效的人才梯队

1制定人力资源规划 2形成有效的人才梯队

（二）内部招聘与外部招聘结合的招聘方式

（三）加强企业员工的培训

（四）对管理人员实行年薪制

（五）民营企业管理资源不足，可实施人事外包

（六）建立富有凝聚力的企业文化 结 论

参考文献

错误！未定义书签。

错误！未定义书签。

错误！未定义书签。错误！未定义书签。错误！未定义书签。错误！未定义书签。错误！未定义书签。错误！未定义书签。错误！未定义书签。

错误！未定义书签。

错误！未定义书签。错误！未定义书签。

错误！未定义书签。错误！未定义书签。错误！未定义书签。错误！未定义书签。错误！未定义书签。

错误！未定义书签。错误！未定义书签。错误！未定义书签。

**第三篇：大专工商企业管理毕业论文 2摘要**

民营企业人力资源管理问题及对策研究

摘要：随着中国市场经济的不断深化，企业竞争日趋激烈，人力资源作为最具活力、最具发展前景、最具收益的战略资源，成为企业参与竞争和谋求发展的主导因素。人力资源是企业最重要的竞争资源。本文通过定量调查、定性分析等方式对浙江民营企业的人员招聘、培训、薪酬管理、绩效考核、激励措施等人力资源管理问题进行了调查分析，认为民营企业在人力资源管理方面仍处于传统人事管理阶段，人力资源管理机构定位低，对培训投入严重不足，且缺乏有效的激励机制。导致的原因有民营企业对人力资源管理重视程度不够，加上受传统中国人情关系的影响，人力资源管理的目标不清，各种管理手段效果不佳。且民营企业生产部门效率不高、不能及时补充货源，销售部门应收帐款回收情况不理想等问题都可以归结到人力资源管理中去解决。要解决这一问题，不仅要提高认识，而且要不断完善人力资源管理体系，在员工激励、人员配置和企业文化建设等方面下功夫。

关键词：民营企业；人力资源管理；问题分析；建议

**第四篇：大专工商企业管理毕业论文 1封皮**

新疆职业大学

毕业论文

题目：民营企业人力资源管理

问题及对策研究

专业：工商管理班级：工商管理2024-3班姓名：张恒于联系电话：\*\*\*指导教师：

**第五篇：大专工商企业管理毕业论文 4正文**

引言

改革开放以来，我国各行各业都涌现出了一大批“风光一时”的企业和企业家。但随着大批企业在发展过程中在经济现象中走出“倒U曲线”，一批又一批的企业家也就随风而逝。从整体看，民营企业的发展状况比国营企业在许多方面甚至还要艰难些，很多企业都呈现出“昙花一现，步履维艰”的现象。进入知识经济时代后，我国的企业迫切需要高素质的人力资源。但是企业自产生时就由于各种历史原因导致企业本身先天不足，而在其发展中又由于低水平的管理模式，落后的人才观念，不完善的薪酬制度，缺乏沟通与交流，忽视员工的学习、培训及人才自身事业的发展和职业生涯规划，还有企业主的人格缺陷等使得企业的发展受困于自身的“人才陷阱”。即一方面急需高素质的人才，另一方面在得到高素质的人才后很难凭着有效的人力资源管理在较长时间内留住人才，并发挥其最大潜能。

民营企业独具的灵活性和创新性，使其无论是在企业数量还是提供就业机会上都对我国的国民经济作出了重要的贡献，在我国国民经济中占有重要的地位。尽管民营企业在如此环境中不断发展壮大，为社会稳定、经济发展作出了不可忽视的贡献，但由于其自身的、历史的原因，在发展的过程中急需规范管理。目前我国有很大一部分民营企业在人力资源方面存在众多的问题，没有建立起真正意义上的人力资源战略体系。

一、民营企业人力资源管理相关概念

（一）民营企业概念与特点

所有的非公有制企业均被统称为民营企业。这是现在对民营企业最普遍的定义。

我认为民营企业是指个体、私营企业，自然人和私营企业控股或由其运营的各种组织形式的企业。包括个体、私营企业，乡镇企业，三资企业，国有民营、公有私营企业等组成。

当今社会民营企业有着前所未有的社会地位。从我国民营企业成长发展过程来看，呈现出如下特点：

1、民营企业资本来源于非政府机构和个人；

2、民营企业融资比较困难；

3、民营企业多未形成规范的管理体系；

4、多数民营企业还处于初创期，规模为中小型居多；

5、民营企业多集中在第三产业以及新兴的、高科技产业中；

6、民营企业思想观念上较国营企业更接近于市场经济。

（二）人力资源管理的定义及其内容

人力资源管理（HRM）就是根据企业战略目标，通过工作分析、人力资源规划、员工招聘选拔、绩效考评、薪酬管理、员工激励、人才培训和开发等一系列手段来提高劳动生产率，最终达到企业发展目标的一种管理行为。

并完善企业的产品和服务，从而提高员工个人和企业整体的业绩。在具体运作中实行员工岗位轮换制，通过轮换发现员工最适应的工作种类，确保企业组织结构和工作分工的合理性及灵活性，从而提高员工的工作绩效，全面提高企业工作绩效。

三、民营企业人力资源管理案例分析

（一）A公司创业及发展历史

A公司于2024年正式成立，是一家从事机械制造、销售、维修的民营企业，现有员工60多人，前身为一乡镇企业的压滤机机架加工车间。公司有两大股东各占50%股份，由其中一个股东担任法人代表，并管理公司日常事务。

2024——2024年是创业最艰难的时期，公司大部分业务还是替别的压滤机生产厂家加工机架，以及其他一些简单的机械，自己的业务很少，2024年的年产值只有200万。而且公司管理混乱，没有明确的规章制度，为了节约成本，公司大小事务都是总经理一人承担。

2024——2024年是公司的发展期，公司开始拥有自己的业务，业务量也逐步递增，2024年年产值450万，2024年年产值980万。但是公司只注重了业务量的扩展，在公司管理上面只是根据总经理自己的想法，想到什么做什么，没有一个规范的管理体制，管理上仍旧是一片混乱。

2024年是公司的转折点，公司总经理用350万从另一个股东手中买了另外的50%股份，即公司的总经理手上拥有100%的公司股份，但公司负债率也直线上升，股权转让的这段时间中，公司各级人员都无心工作，公司业务量，产量都直线下降。公司人力资源管理上的种种弊端在这个时候是最体现的时候，大多数的业务员辞职，车间生产人员也陆续有一批辞职，公司陷入严重人员紧缺状态。

2024年是公司再创业的一年，工作效率比以前高了很多。但是公司的这种表现出来的效率仅仅是因为股权转让之后，各层管理者都是总经理的亲属，公司进入完全的家族化管理模式。

（二）A公司人力资源管理现状

经过几年来的打拼及股权重组等，企业经济效益在当地已经攀升到了中等水平，并具备了一定的原始积累，正面临着如何做大、做强和持续经营。但随着知识经济的到来，A公司在人力资源管理方面的现状和公司的发展战略显得格格不入。

1、人力资源管理职能挂在总经理办公室

A公司现有员工60多人，企业管理者和所有者融为一体，没有专门的人力资源部门，各部门人力资源管理由各部门自己制定管理规则，由总经理批示后各自执行。其中行政人员的任命都是由总经理亲自负责，车间工人的招聘则由生产

5、民营企业的人员流失严重并缺乏控制

在民营企业中，没有现代人力资源管理的理念，对人的管理强调通过“控制”和“服从”来实现人与事相适应，而忽视人的才能的发挥。在民营企业中，企业前景不明朗或内部管理混乱，员工职业生涯计划难以实现，工作压力大，缺乏职业安全感，个别企业薪酬结构不合理，工作标准过高等原因都不同程度地导致员工跳槽。

在A公司中，这几年下来，进进出出的人不计其数，还有很多因为个人关系出去后又进来，这些情况都严重阻碍了公司的有序工作。

6、家族式管理模式使人力资源获取存在封闭性

在A公司的基本情况介绍中已经提到该公司几乎所有的中层管理人员都是老板的至亲，这种家族式的经营是依靠亲戚、朋友这种纽带建立起来的。在企业创业初期的时候由于极大的创业热情和相互之间的信任，使公司各方面都能够有序发展。但现在公司已经发展一定规模，弊端就很明显地暴露出来，企业发展的历史习惯使得他们在用人方面常表现为对外人不放心、任人惟亲、过分集权、论资排辈等。该企业在用人时首先考虑到亲人，限制了高级人才的进入，减小了企业的用人范围；而该企业内部未必有合适的人才，由此造成人力资源质量递减。

四、民营企业走出人力资源管理困境的对策

（一）制定人力资源规划，形成有效的人才梯队

1、制定人力资源规划

首先民营企业的人力资源管理要有规划，但规划期不能过长，要有弹性，有逐步修正的余地，这是由民营企业自身规模小、人员需求难预测、人员流动量较大等特点所决定的。其次，在规划中必须对人员获取的环节进行合理的设置，以便使企业在获取员工的过程中尽量缩短周期，降低费用，提高效率，增强应变能力。最后，企业主要管理者对人力资源规划是否重视，企业的发展战略和市场信息是否能及时传达给人力资源部门，是人力资源规划是否有实效的一个决定性因素。

2、形成有效的人才梯队

任何一个企业其员工都是由不同职务层次的人员构成的，毫无疑问，每一层次都要有一部分优秀的人员。整个人员结构犹如一个金字塔，层次越高，人员越少。而每一层次中的优秀人员不仅在本层次中起着模范带动作用，还充当着一个向上一层次补充人才的作用。如何作好每个层次员工的管理工作和人才培养就是如何建立一个人才梯队。

（二）内部招聘与外部招聘结合的招聘方式

内部招聘，从企业内部培养和选拔人才，是成本最低，很多情况下也是效率最高、效果最好的方式。其具体做法很多，但主要是要有一套系统的内部培养和

企业通过与外部的业务承包商签订合同，让他们为企业提供某种产品或者服务。

民营企业面临的主要问题是资源不足，包括管理资源。不少中小民营企业由于规模的限制，没有设置人力资源管理职能部门，或是没有人力资源管理的专业人员。由于管理资源的不足，民营企业往往没有系统的人事制度，不能给雇员提供完备的福利待遇和培训机会，更没有战略性的人力资源规划，人事外包的出现，使民营企业有机会通过利用外部资源弥补自身的不足，大幅度提高自身的人力资源管理水平，在人才市场上与大企业争夺资源。

（五）建立富有凝聚力的企业文化

民营企业应当有意识的建设企业的文化，使之能成为企业的最为关键的核心竞争力。我国民营企业长期以来缺乏对企业文化建设的重要性的认识。一个企业的文化，尤其是强势文化，会强烈地影响员工对企业的根本看法，并影响该企业的领导风格、领导方式、组织的结构及其关系、企业控制职能的应用方式。

首先，给员工进行职业生涯规划，使其能实现自身的价值并感到一种归属感。给员工进行职业生涯规划，说简单点就是让员工对自己未来的发展有个清晰的认识，这样可以增强员工的归属感，降低员工的流动率。

其次，和员工进行良好的沟通并对他们进行培训。沟通可以降低员工的忧虑，可以使员工有一种归属感，是一种很好的激励方法。对员工进行培训，可以使他们获得更多的知识。

再次，在企业中进行团队建设。我们认为企业需要的不是少数的精英，而是一个能完成任务的团队。因此在民营企业招聘员工时，不强调招聘精英，而强调的是在对员工的团队管理

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