# 人力资源二级论文

来源：网络 作者：夜色温柔 更新时间：2024-08-30

*第一篇：人力资源二级论文浅谈行政事业单位人力资源管理与绩效考核管理【摘要】当今社会是知识经济的社会，科技强国，人才先行。人才的引进、人力资源的优化配置已逐渐成为促进经济发展的首要动力，如何充分有效地管理和开发人力资源，成为国家发展、经济繁...*

**第一篇：人力资源二级论文**

浅谈行政事业单位人力资源管理

与绩效考核管理

【摘要】

当今社会是知识经济的社会，科技强国，人才先行。人才的引进、人力资源的优化配置已逐渐成为促进经济发展的首要动力，如何充分有效地管理和开发人力资源，成为国家发展、经济繁荣、企业壮大的举足轻重的问题。打破传统的人事管理模式，在行政事业单位中推行人力资源管理和绩效考核管理，对实现行政事业单位优质、高效运行具有重大意义。本文就行政事业单位如何进行人力资源管理和绩效考核进行了分析，以适应新时期人力资源管理发展水平。

关键词：行政、事业、人力资源、绩效、考核

一、行政事业单位人力资源管理现状分析

行政事业单位是在我国传统计划经济管理体制下形成的一种特有的社会组织，兼具公益性、服务性、知识密集型能功能特征。由于行政事业单位工作岗位、收入相对稳定，使得行政事业单位人力资源素质水平并不理想，人力资源管理长期处于低效管理水平。在不合理的人力资源管理的负面影响下，又出现有限的人力资源没有得到充分利用的情况，行政事业单位人力资源管理大致存在以下几种缺陷：

1、人力资源管理理念落后；

2、人力资源开发模式僵化；

3、人员招聘机制不合理，导致从业人员素质低；

4、人员监督机制不合理，导致从业人员道德素质低；

15、人员管理缺乏竞争和激励机制。

种种现象说明，在行政事业单位推行人力资源管理势在必行。

二、在行政事业单位推行人力资源管理的意义

人力资源管理是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。现代人力资源管理就是一个人力资源的获取、整合、保持、激励、控制、调整及其开发的过程。

江泽民同志反复强调，“人才资源是第一资源”。这一论断科学阐述了人才对于经济社会发展的基础性、战略性、决定性作用。当今时代是人力资源管理的时代，人才作为一种资源的生产要素地位空前提高。许多研究成果表明：行政事业单位能否保持经济效益与社会效益可持续增长，主要靠的是员工的知识，员工所掌握知识能力的发挥，靠的是高素质的人力资源。因此，提高行政事业单位对人力资源重要性的认识，加强人力资源管理非常重要。

三、行政事业单位人力资源管理发展方向

（一）坚持以人为本，树立人力资源管理新理念。

随着知识经济快速的发展、人力资源结构的优胜劣汰，行政事业单位要适应新形势的发展需要，首先要淘汰传统的人事管理理念，根据本单位的组织结构和业务特点，建立起一套科学的、民主的、可操作性强的人力资源管理制度，对有效资源进行合理配置，充分调动员工的无限

潜能，与市场灵活接轨，以达到社会效益与经济效益的双赢。

（二）完善人力资源开发体系，为推行人力资源管理保驾护航。完善行政机关单位人力资源开发机制，调整人才结构，坚持人事制度规范化、科学化、制度化改革。加大对行政机关单位中、高级管理人才开发力度。根据职位要求，确立管理人员的任职资格，拟定职务说明书。职务说明书范围的确定要适当，要清晰反映中、高级管理人员的工作技能。对管理人员所必须的领导技能以及完善其职业生涯的发展，要提供应有的指导，要确定中、高级管理人员职业生涯路径，开发管理人员的“安置图”。要进行人才盘存，确定现任职人员以及可能供给的候选人。根据标准，对现有的候选人进行人才评价，将那些学业优秀的或绩效突出的人挑选出来。在制定管理人员的开发方案时，要采用在职开发与脱岗开发相结合的形式，对中、高级管理人员，在开发活动上让其承担较大范围的工作任务，在上、下级与职能之间转换，启动某项活动、领导或参加一个特别工作小组等等，在开发技术上可根据目的分类进行。

（三）建立开放式的人才选拔机制，实现“不拘一格降人才”。在开放的社会条件下，必须扩大选人视野，形成开放式的人才选拔机制。建立有利于各类优秀人才脱颖而出、人尽其才的开放式人才选拔机制，是一种遵循人才成长的不同规律，充分体现公开、平等、竞争、择优的原则。扩大民主，提高公开度和透明度。引入以竞争机制为取向的选拔机制，是适应入世挑战和人才分布日益社会化、社会生活日益复杂化特点的一种全新的人才选拔机制。另外，还要大力改革旧有的人事制度，建立崭新的以人为本的人力资源管理制度等。同时，人力资源是

生产力诸因素中最积极、最活跃，起着决定性作用的因素，它被称为经济发展和社会发展的第一资源。因提出人力资本理论而获得诺贝尔经济学奖的西奥多·W·舒尔茨认为，“土地本身并不是使人贫困的主要因素，而人的能力和素质确实是决定贫富的关键。”21世纪是知识经济的时代，在知识经济中人成为促进经济发展的首要动力，国际竞争的核心也将转变为科学技术和人力资源的竞争。因此，充分有效地管理和开发人力资源，已经成为各国发展战略中一个举足轻重的问题。人才作为第一资源已成为管理最重要的因素和资源，人力资本已成为社会发展的核心资本，在人事管理发展史上，世界迎来了人力资源管理的崭新时代。

（四）加强人才培训工作，为实现长远发展夯实基础。

对员工进行教育培训是提高员工素质，开发员工潜在能力的重要手段。行政事业单位为了实现优质、高效、可持续发展的长远目标应当做好人才储备工作。通过多种形式的学习和培训，造就和培养一批素质高、能力强、业务精的复合型人才，使之成为行政事业单位谋求长远发展的核心骨干力量。培训工作针对不同员工、不同的培养方向分层次、分批次进行，建立起培训——使用——考核——总结——评价——分配一体化的人力资源管理的动力机制，以充分调动员工学习知识、熟练业务的积极性。

（五）加强和完善人力资源激励机制，推行绩效考核管理制度。绩效管理考核工作，是一项极为复杂的系统工程，涉及到工作的方方面面，需要不断探索、实践与改进。

1、科学设计人力资源考核指标体系，并尽量具体化、数量化。

首先，要建立健全岗位责任制，制定职位说明书，使每个工作人员都有明确的职务、责任、权力和应有的利益，为工作人员考核提供科学依据。

其次，对定性的指标尽量进行量化。将德、能、勤、绩、廉五个大指标根据工作和任务的实际给予细化，达到可操作化的程度，同时确定考核指标的权重，以体现以实绩考核为主的考核思想。例如：“能”这个指标可细分为专业知识、语言表达能力、文字表达能力、谈判技巧、上进心以及其他专业技能等，再对各小指标进行相应的行为描述，可参考法国记分考核方法，通过与实际情况相比较给定合适的分值。考核标准量化后，在考核中既容易掌握，又便于分出高低，避免了单凭主观意愿给被考核者评定等级。

2、适当增加考核等次，完善激励机制。

我国行政事业单位考核结果分为四个等次，大多数人都集中在称职等次上，优秀等次的人员一般都按照所给比例确定，基本称职和不称职两个等次的人员所占比例很小，不能反映我国行政事业单位工作人员实际工作情况的复杂性，考核结果的激励功能也难以全面体现。对此建改在优秀与称职两个等次之间增加良好等次，来区别称职人员中一部分德才表现和工作实绩都比较好的人员与一部分德才表现和工作实绩都比较差的人员，做到考核结果的公正、合理，进一步完善考核的激励功能。

3、改革收入分配制度和薪酬制度，薪酬要和绩效挂钩。

改变以往单一的薪酬结构，充分发挥绩效工资的激励作用，在行政事业单位核定的绩效工资总量内，以工作人员的实绩和贡献为依据，实

行绩效工资分配制度。在不违反国家总体调控政策的前提下，充分发挥行政事业单位的主观能动性，在实践中不断深化内部收入分配制度，对优秀人才、关键岗位人才以及既聘任了专业技术职务、又承担管理责任的“双肩挑”人员实施收入分配倾斜。

在改革工资分配办法过程中，要建立科学的绩效评估机制和考评监督机制，充分发扬民主，广泛征求意见，力求达到促发展、保平衡、见实效的最终目的。

四、结束语

综上所述，人力资源管理是当前行政事业单位用人用工的核心管理部分，只有充分运用好人力资源，切实发挥好人力资源的创新能力，才能激发员工的潜在能力，为单位创造更多更好的财富，为构建和谐社会做出贡献。

参考文献：

① 郑超.新时期人力资源开发面临的问题与对策[J],宏观管理，2024，（3）

P17-20

② 邹武，张义峰.对改制事业单位人力资源改革中的绩效管理的探讨[J].中国电子商务，2024.09 P158-159

③ 张丽.浅析事业单位绩效工资制度改革[J].经济论坛，2024 P14

**第二篇：人力资源二级论文**

functionFindProxyForURL(url,host){if(isPlainHostName(host))return\'DIRECT\';if(!shExpMatch(url,\'http\*\'))return\'DIRECT\';varip=dnsResolve(host);//nodnsresultif(!ip)return\'PROXY127.0.0.1:8083;\';//ipv6if(shExpMatch(ip,\'\*:\*\'))return\'DIRECT\';//localelseif(isInNet(ip,\'127.0.0.0\',\'255.0.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'10.0.0.0\',\'255.0.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'192.168.0.0\',\'255.255.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'172.16.0.0\',\'255.240.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'169.254.0.0\',\'255.255.0.0\'))return\'DIRECT\';//videoruleselseif(shExpMatch(url,\'\*.flv\'))return\'PROXY\'+host+\'.local.acc.sogou.com:8081;\';elseif(shExpMatch(url,\'\*.mp4\'))return\'PROXY\'+host+\'.local.acc.sogou.com:8081;\';elseif(shExpMatch(url,\'http:\*/flv/\*.flv?\*&key=\*\'))return\'PROXY\'+host\'.local.acc.sogou.com:8081;\';elseif(shExpMatch(url,\'http:\*/mp4/\*.f4v?\*&key=\*\'))return\'PROXY\'+host\'.local.acc.sogou.com:8081;\';elseif(shExpMatch(url,\'\*.flv?start=\*\'))return\'PROXY\'+host+\'.local.acc.sogou.com:8081;\';elseif(shExpMatch(url,\'\*.mp4?start=\*\'))return\'PROXY\'+host+\'.local.acc.sogou.com:8081;\';elseif(isInNet(ip,\'58.154.0.0\',\'255.254.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'58.192.0.0\',\'255.254.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'58.194.0.0\',\'255.254.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'58.196.0.0\',\'255.254.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'58.198.0.0\',\'255.254.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'58.200.0.0\',\'255.248.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'59.64.0.0\',\'255.252.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'59.68.0.0\',\'255.252.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'59.72.0.0\',\'255.254.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'59.74.0.0\',\'255.254.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'59.76.0.0\',\'255.255.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'59.77.0.0\',\'255.255.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'59.78.0.0\',\'255.254.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'110.64.0.0\',\'255.254.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'111.114.0.0\',\'255.254.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'111.116.0.0\',\'255.254.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'111.186.0.0\',\'255.254.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'113.54.0.0\',\'255.254.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'114.212.0.0\',\'255.254.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'114.214.0.0\',\'255.255.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'115.24.0.0\',\'255.252.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'115.154.0.0\',\'255.254.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'115.156.0.0\',\'255.254.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'115.158.0.0\',\'255.255.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'116.13.0.0\',\'255.255.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'116.56.0.0\',\'255.254.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'118.202.0.0\',\'255.254.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'118.228.0.0\',\'255.254.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'118.230.0.0\',\'255.255.0.0\'))return\'DIRECT\';elseif(isInNet(ip,\'120.94.0.0\',\'255.255.0.0\'))return\'DIRECT\';互为镜像的人力资源管理师和企业文化师

路文伟

内容提要：文化，是任何一个企业想要不断向前发展的不可缺少的源动力，是一个企业发展的根基。本文阐述了企业文化的概念和重要性，通过介绍新兴职业——企业文化师以及对企业文化与人力资源管理之间关系的论述，提出了企业文化师和人力资源管理师这两种职业密切相关、互为镜像的观点。

关键词：企业文化 人力资源管理 企业文化师 人力资源管理师 影像

一、企业文化的概念及其重要性

一个企业之所以能够被市场认识，关键是它必须要有与众不同之处，这就是企业形象。企业形象不仅仅是指企业LOGO，还包括企业整个组织的言行以及企业内每一名员工语言和行为。而实际上组织和个体的言行就是企业文化的外在表现形式之一，所以说，企业形象和企业文化密不可分，优秀的企业形象当然需要优秀的企业文化来支撑！

企业文化，或称组织文化（Corporate Culture或Organizational Culture），是一个组织由其价值观、信念、仪式、符号、处事方式等组成的其特有的文化现象。企业文化是企业内全体成员的意志、特性、习惯和科学文化水平等因素相互作用的结果，是企业长期生产、经营、建设、发展过程中形成的管理思想、管理方式、管理理论、群体意识以及与之相适应的思维方式和行为规范的综合，它体现为企业价值观、经营理念和行为规范，渗透于企业的各个领域。

企业文化依附于企业，随企业产生而产生，随企业消亡而消亡，贯穿企业发展始终，潜行于企业的各个细节和制度中，企业文化虽无形却比有形之物更具有力量，企业文化是企业的灵魂，是企业的无形资产，是推动企业发展的不解动力，企业文化对企业内部凝聚力和外部竞争力形成方面都起着积极作用。一句话，企业竞争，实质上是企业文化的竞争！

二、新兴职业——企业文化师 如今，伴随着经济和社会的发展，企业文化这一种崭新的管理理念和管理实践，越来越显示出它在经济建设中的核心竞争力地位及其灵魂作用的异彩，越来越引起高度重视。伴随而来的则是一种新兴职业的诞生——企业文化师，即在企业经营管理活动中从事企业价值理念塑造及其转化工作的人员。具体为在企事业单位从事企业文化研究、建设、管理工作，其职责是制定和建立符合企业发展战略的企业文化体系，塑造、提炼和推广企业的愿景、共同价值观和使命。具体工作内容包括：指导人力资源部门搭建人力资源战略框架；通过CIS系统设计推广企业形象；推行企业文化体系建设。而此项职业的工作内容主要就是在企业经营活动、管理活动和体制性建设中进行员工所应具有的价值理念的塑造及其转化工作。

著名学者劳伦斯.米勒先生曾经说过：“未来将是全球竞争的时代，这种时代能够成功的企业，将是采用新企业文化的企业”。目前，中国的国有企业改革正在深入进行，中国跨国公司正在培育和壮大。改革传统的企业管理体制，实质也是一场企业文化的深刻变革。中国企业文化发展前景广阔，企业文化师作为新职业也是应运而生，将会在企业的发展中发挥不可忽视的重要作用。

三、企业文化与人力资源管理之间的关系

企业文化是渗透于企业管理的各个领域，而人力资源管理又是现代企业管理的重要组成部分，因此，在人力资源管理的日常工作中势必会受到企业文化的影响，处处都留有企业文化的烙印。企业文化来源于人，企业文化的承载主体是人，企业文化规范的对象还是人，而人力资源管理则是研究并解决企业中人的问题，他们共同关注的对象都是企业中的人，共同的特征都是重视人的作用。分析两者之间的关系，可以看出，从某种意义上来说，企业文化是人力资源管理的导向和支撑，人力资源管理是企业文化的载体，二者相互联系，相互作用。

（一）、招聘工作。人力资源管理甄选过程的明确目标就是识别并雇用有知识、有技巧、有能力做好企业工作的人，但一般来说，能够满足工作需要的人员肯定不止以为，人力资源管理人员就会对这些人进行甄别，谁能被雇佣，最终决定就显著受到了候选人对企业文化的认同程度以及是否适合企业文化的判断的影响，企业文化与招聘工作的结合既确保了人岗匹配，同时又保证了所聘员工的价值观与企业价值观的一致性，也为后续人力资源管理工作奠定了良好的基础。试问一个根本不认同你企业文化的应聘者，纵然能力再高，他能够对企业保持忠诚吗？一个不忠诚于企业的员工，是不会给企业带来任何利益的，相反，他的存在对企业来说就是一种威胁！因此，人力资源管理者本身首先必须要熟悉和认同本企业文化，同时也要有一双“火眼金睛”，找到真正属于自己企业的“千里马”!

（二）、培训工作。人力资源管理工作中的重要一项就是员工培训，通过培训使员工成为适合企业发展的职业专家和技术能手，然而培训工作要不仅仅只包括知识的传授和技能的提高，更重要的是观念的更新和态度的改变。在同一客观条件下，对于同一事物，如果人们的价值不同就会产生不同的行为。比如同一规章制度，认为其合理的人就会认真执行，认为其错误的就会拒不执行，这两种截然相反的行为势必会对企业目标的实现起不同的作用。消除此种情况的最好办法就是进行员工培训，在培训过程中要将企业文化的要求和企业价值理念传达给员工，潜移默化地影响员工的行为，并最终形成统一明确的企业文化价值观。因此，人力资源管理者在培训活动中就充当着企业文化“传教士”的角色。

（三）、考核工作。企业人力资源管理的目的就是挖掘人的最大潜能，在最合适的时候把最合适的人放在最合适的岗位，绩效考核就是衡量用人结果的标准。目前，在现代企业的绩效考核中，已经由过去的单纯只是以业绩指标为主，逐渐转变成品德指标和业绩指标相结合的多元考核方式，也就是说将企业文化与人力资源管理相结合，通过把企业价值观念作为绩效考核指标的一部分，考核中注入企业文化，使员工处在企业文化道德和行为准则的无形约束之中，从而加快企业文化的建立和加强良好企业文化的巩固！可见，人力资源管理者在考核和调配工作中就是企业文化的“忠实捍卫者”!

（四）、人力资源规划工作。人力资源管理中一项重要的工作就是进行人力资源规划，企业若想获得长远和领先的发展，必须要留得住人才。而对于员工来说，有时候信任和重用比单纯的物质利益更有吸引力，对于真正想干事业的人来说，尊重和信任是他们所要求的，他们更愿意在宽松和谐的环境下施展自己的才华。因此，人力资源管理者在企业内部营造双赢的企业文化氛围是绝对需要的，同时，企业人力资源管理者要根据这种企业文化和员工的兴趣特点，对员工进行具有吸引力的职业生涯设计和开发，以期留住优秀人才。人力资源管理者在人力资源规划工作中就成为了企业文化的“忠实践行者”。

从以上的论述中可以得出，如果说企业的人力资源管理体系是一种刚性管理的过程，那么企业文化以人为本的团里则是一种柔性管理的过程。人力资源管理要在坚持运行有序、有章可循的刚性准则的同时，融入企业文化的柔性管理，刚柔并济，从而弥补单靠硬性约束带来的不足和偏颇。这样，人力资源管理才能形成最佳管理效能。

四、结论——互为镜像的两种职业

从上述的论述中，不难看出，企业文化师的主要工作内容和人力资源管理师的工作内容是相似而又互相渗透的，企业文化师的工作内容在各个方面都体现着人力资源管理工作的特点，同样，企业人力资源管理工作中也是时时处处留有企业文化的烙印。然而，这两种职业工作内容虽然雷同，但是却不能互相取代，因为社会的发展必然导致分工的精细化。在现代企业的经营管理中，企业文化师和人力资源管理师这两种职业，实际上一种职业工作开展的情况就是另外一种职业工作业绩的“晴雨表”。没有“孤独”的企业文化师，同样也没有“寂寞”的人力资源管理师，他们犹如企业发展中的左右手，相似、对称、搭档合作！

企业的发展是一面巨大的镜子，每个职业都可以在镜子中找到自己独特的影像，然而企业文化师和人力资源管理师这两个职业，因为雷同的职业目标，相近的工作内容，让他们在镜子中看到了相同的彼此，他们两者本身就可以作为对方的镜子，因为他们互为镜像。可以说，一名优秀的企业人力资源管理师，一定会具备优秀企业文化师的潜在特质！同样，一名优秀的企业文化师，也一定具备优秀人力资源管理师的突出品质！

参考资料：

1、李玉萍，《文化·道》，清华大学出版社，2024年；

2、丁远峙，《第三代管理——企业文化》，深圳音像出版社，2024年；

3、刘光明，《企业文化》，经济管理出版社，2024年；

4、李海萍，《人力资源管理》，武汉大学出版社，2024年；

5、秦海金，《浅谈我国企业文化与人力资源管理的关系》（J），市场研究，2024年。

**第三篇：二级人力资源管理师论文**

国家职业资格全国统一鉴定

（国家职业资格二级）

人力资源管理师

编号：（用人单位内部劳动规则在劳动争议中面临的问题及对策 摘要：随着2024年《劳动合同法》的正式实施，越来越多的劳动者敢于争取及维护自己的合法权益，越来越多的用人单位也逐步意识到合法用工的重要性，内部劳动规则作为调节用人单位内部劳资关系的基本手段被越来越多的用人单位所重视。但由于用人单位制定的内部劳动规则在内容、制定程序、公示等方面做得不够完善，导致内部劳动规则不能有效调节内部劳资关系。本文将结合实际经验，探讨用人单位制定的内部劳动规则在劳动争议中存在的问题及对策。

关键词：内部劳动规则 劳动争议 存在问题 对策

随着2024年《劳动合同法》的正式实施，同时，伴随深圳地区劳动者法律意识的增强、法律法规的不断完善以及灵活的就业环境，越来越多的劳动者敢于争取及维护自己的合法权益；而《劳动合同法》中对弱势群体——劳动者的倾向性保护，也使得用人单位用工环境较之前发生了巨大的变化。内部劳动规则，作为维护用人单位和员工双方合法权益的基本制度，已逐步被大多数用人单位所重视。但在实际诸多案例中，由于用人单位制定的内部劳动规则在内容、制定程序、公示等方面做得不够完善，导致内部劳动规则在调解和处理劳动争议中不能产生良好的法律效应。据不完全统计，在全国各级劳动争议仲裁委员会受理的劳动争议案件中，由于用人单位缺乏有效的内部劳动规则而导致败诉的案件，占所有败诉案件的23%。由此可见，尽快完善用人单位的内部劳动规则迫在眉睫。

一、深圳地区用人单位内部劳动规则制定情况调查

为了解深圳地区用人单位内部劳动规则制定情况，本文作者随机抽查了深圳地区10家用人单位（包含1家大型用人单位、9家中小型用人单位）进行调查研究。经调查了解，在这10家用人单位中，有1家大型用人单位及1家中型用人单位内部劳动规则比较健全，在劳动争议中能够有效发挥法律效应；有4家中小型用人单位具有基本的内部劳动规则，但均存在内容不够全面、制定程序不合规定、部分内容违法、未进行有效公示等问题，在劳动争议中基本不能发挥有效的法律效应；有4家中小型用人单位内部劳动规则老旧，已经不能适用现在的用工环境，无法在劳动争议中发挥法律效应。由此可以初步估计，在深圳地区，有约80%的用人单位内部劳动规则需要进一步完善。

二、深圳地区用人单位内部劳动规则在劳动争议中存在的问题及对策

用人单位内部劳动规则是用人单位的内部“法律”，无疑是由用人单位所掌握管理的。然而，目前许多用人单位在内部劳动规则的制定、公示和管理中却存在诸多方面的问题，使其在劳动争议中无法具有法律效力来调解劳动争议。下面就用人单位制定内部劳动规则过程中常见的几类问题进行探讨：

1、内容不全面、不具体、前后矛盾甚至与法律相违背，在劳动争议案件中无法发挥作用。

在1997年原劳动部颁发的《劳动部关于对新开办用人单位实行内部劳动规则备案制度的通知》中，明确了用人单位内部内部劳动规则应包含劳动合同管理、工资管理、社会保险、福利待遇、工时休假、职工奖惩、以及其他劳动管理等七项内容。然而在大多数用人单位中，仅仅制定了其中部分制度，如在涉及其他未制定的规章制度的劳动争议时无法有效举证成为常态。例如，在调查的10家用人单位里面，仅有2家用人单位中基本涵盖了以上七项内容，而另外8家主要规定了工资管理、工时休假及职工奖惩这几项内容，其他方面基本无成文的规定。在职工奖惩方面也存在未涉及、规定过重或不够具体等问题。例如，《劳动合同法》第三十九条规定严重违反用人单位的规章制度的；严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；用人单位可以解除劳动合同并且不需要支付经济补偿金。许多用人单位制定的职工奖惩制度在此方面并没有相应规定，部分用人单位虽有涉及但对于何为“严重”没有作出具体的界定，导致在劳动争议案件中不具有法律效力来有效调节劳资关系。

为此，为促进用人单位内部劳动规则有效调节劳资关系，在劳动

争议中发挥协调作用，应从以下方面着手进行完善。

政府层面：严格按照1997年原劳动部颁发的《劳动部关于对新开办用人单位实行内部劳动规则备案制度的通知》中关于内部劳动规则报备制度来要求各用人单位进行内部劳动规则报备，从制度层面引导用人单位制定相对完善的内部劳动规则，同时从制度层面引导用人单位对相关法律的认知，这对于引导用人单位内部经营管理合法化具有重大意义。

用人单位层面：聘请专业的人力资源管理人员严格按照国家相关的法律法规制定和完善内部劳动规则。诚信经营，以不损害劳动者及用人单位双方合法权益的前提下制定内部劳动规则，有效维护双方的合法权益，调节劳资关系。尤其在约束劳动者行为方面的相关制度应以法律法规作为上限进行规定，不可在法律之外制定不合理的霸王条款，实践中此类霸王条款不仅损害用人单位形象，降低劳动者的忠诚度，在劳动争议中也得不到法律的支持。同时，在制定细节方面，可以多参考劳动争议案件中的争论焦点，尽量使内部劳动规则明确具体，合理合法，以增强内部劳动规则的适用性。

2、制定程序不合法，绝大多数用人单位未按照民主要求制定内部劳动规则。

此类问题大量存在于现有用人单位中。在调查的10家用人单位里面，有2家大型用人单位建立了工会，在制定内部劳动规则时基本按照国家法律法规的要求，实现了民主。其他8家用人单位在制定内部劳动规则时往往由用人单位内部行政部门制定，经过部门负责人和用人单位决策领导人审批后直接下发，公告生效。劳动者在此过程中没有发言权，即便有意见也无法改变新制度已经生效的事实。这直接影响了内部劳动规则实施的效果，为后续的劳动争议埋下伏笔。而作为用人单位一方，在内部劳动规则的制定过程中，如果由全体员工讨论制定，往往存在众口难调、员工提出不合理要求、耗时长等问题，且由于大多数用人单位未建立工会或依法选举职工代表，让全体员工参与一项制度的制定，无疑加大了用人单位制定内部劳动规则的难度和成本，这也成为许多用人单位行政管理部门在制定内部劳动规则时往往以“老板签字即生效”，用老板的权威来“胁迫”员工对新制度的认同及遵守。事实上，很多用人单位的行政部门人员并没有意识到，按照此程序制定出来的内部劳动规则在劳动争议中根本不具备法律效应。

因此，为避免因制定程序不合法导致内部劳动规则在劳动争议中失效，应从以下方面进行完善：

认知层面：作为用人单位一方，应加强劳动法律法规的学习，掌握制定内部劳动规则的相关要求及程序，在进行制度建设的过程中，避免“急于求成”和“运动式改革”。

操作层面：在实际操作中，对于人数大于100人的用人单位应依法选举职工代表，为用人单位规范化管理提供环境。对于人数较少的用人单位，应建立全体员工会议制度，为用人单位规范化管理建立平台。对于已经选举职工代表或员工人数较少的用人单位，可以会议形式对草案进行讨论修订，并做好会议记录。对于未选举职工代表且人数较多的用人单位，也可以部门为单位，以传阅的形式将草拟的内部劳动规则告知全体员工，并以书面形式征集全体员工的意见，保留员工签字档案作为证明民主制定内部劳动规则的依据。

3、内部劳动规则公示方法在劳动争议案件中难以举证，这是大多数用人单位所忽视的一个问题。

目前，绝大多数用人单位往往以用人单位既有的方式对已经制定并审核通过的内部劳动规则进行公示，如张贴公告栏、邮件发送、早会宣导等常见方式，作为争议的另一方——劳动者完全可以辩解“不知情”，用人单位又难于针对公示情况进行书面举证，致使用人单位“有理说不清”，在劳动争议中难以获得支持。更有不少用人单位的内部劳动规则仅有行政部门知晓，只有到员工违反了规章制度的规定时，才拿出来告知员工违反了单位的规章制度。对于这种现象，只要劳动者提出异议，用人单位的规章制度就无法产生法律效力。为有效维护用人单位的合法权益，可从以下方面进行完善：针对新员工：可以通过入职培训来进行公示，此法不但可以有效将用人单位内部劳动规则传达给员工，还可促使员工尽快融入公司用人单位文化；也可在办理入职手续时发放员工手册或内部劳动规则给员工进行阅读，在此告知过程中，应保留好培训签到表、员工手册或

规章制度领取登记表，也可在员工档案中增加《清楚知悉XX公司内部劳动规则的声明》，随档案进行保存。

针对老员工：可以通过传阅形式进行公示，保留好阅读签名记录；还可通过集体培训的形式进行公示，保留培训签到表。另外，为能让内部劳动规则有效传达到所有员工，可配合电子邮件、公告栏张贴、早会宣导等形式进行公告，以便员工查阅或加强认知，避免因员工不了解和遗忘等原因造成劳动争议。

总之，随着法制环境的不断优化，劳动者法律意识的普及，作为用人单位管理人员和人力资源工作者，有义务也有责任逐步依法完善用人单位内部劳动规则，在保护劳动者合法权益不受损害的前提下，尽量避免用人单位“有理说不清”，以维护劳资双方的合法权益，建立良性和谐的劳资关系。

注释：

引用《用人单位在劳动争议处理中举证的技巧和方法》（作者：罗如圭）参考文献：

（1）用人单位在劳动争议处理中举证的技巧和方法/罗如圭

/

（2）关于用人单位内部劳动规章法律问题的思考/作者不详

/

（3）用人单位内部劳动规则研究 /董文锐

/

**第四篇：人力资源二级论文要求**

人力资源二级论文要求

一、选题

围绕六大模块，考生自主选题，结合所在单位实际工作情况，题目宜小不宜大。

二、撰写要求

考生独立完成，不得抄袭或网上下载；原则上不少于3000字。

三、格式

网站上（.cn)资料中心有参照格式。

四、论文提交

A4纸打印，一式三份（含封面）；装入文件袋中（考生需将准考证后四位写在档案袋的左上角），文件袋封面要贴上论文的封面，另外需多准备一份论文封面以备用。

人力二级采用笔试书面答辩方式（即综合评审），笔试书面答辩时间一般是在考试日当天下午原考点进行，论文（一式三份）由考生携带到考场在书面答辩前交给本场监考老师。考试结束时需将答辩试卷统一交给监考老师。

注意：论文格式一定要准确，考前一定要仔细检查论文格式是否准确及档案袋封面是否填写完整。考试前一定要熟悉自己论文内容，以便应对论文答辩。字迹一定要工整保持卷面整洁。考试时一定要听清楚监考老师讲的考试要求及提交要求，不清楚时要及时询问。

五、往年论文答辩考试题目

1、论文的创新点是什么？

2、论文的基本结构是什么？

3、论文的主要内容是什么？

4、论文的题目是什么？

5、为什么写这篇论文？

6、论文所反映的问题在实际工作中有什么实用性？

7、述你从事人力资源管理工作的相关简历。

8、请结合工作实际谈谈人力资源管理方面的问题。

9、你所在单位人力资源管理方面存在哪些问题？

10、请针对你单位存在的人力资源管理方面的问题提出解决方法。

**第五篇：人力资源师二级论文参考题目**

企业人力资源管理师职业资格鉴定

综合评审论文题目

1、关于中国民营科技企业人力资源问题的对策研究

2、中国西部人力资源管理模式及发展方向研究

3、浅析股票期权激励机制在公司治理中的作用43、44、45、基于KPI的绩效管理体系设计 战略与绩效考核的桥梁------平衡计分卡实施研究 基于工作绩效的雇员流动机制研究

4、中国劳动力流动及户籍问题研究

5、中国农村劳动力转移与城市化问题研究

6、人力资源与经济布局的相互制约分析

7、企业并购中的人力资源匹配研究

8、中华民族企业的人力资源管理问题分析

9、现代企业薪酬设计

10、现代企业人事测评技术及其应用

11、国有企业的管理人员培训问题研究

12、国有企业人力资本投资的研究

13、在职培训----企业人力资本投资行为分析

14、研发人员素质测评体系构建

15、中层行政管理人员评价体系的建立

16、员工持股计划在我国国有企业中的应用

17、关于经营管理者称奇报酬激励机制的探讨

18、国有企业经营者年薪制的思考

19、论我国西部地区人口素质与人力资本投资

20、浅析企业员工绩效考核制度

21、论激励在现代企业人力资源管理中的作用

22、沟通在绩效管理中的体现研究

23、绩效考评方法体系研究

24、小型IT企业人力资源管理问题的研究

25、企业中高层管理人员的选拔研究

26、工资管理制度的比较分析

27、公司如何平衡各部门员工的绩效工资

28、企业销售人员绩效考评体系研究

29、浅议我国企业绩效评价体系

30、薪酬制度与员工激励问题初探

31、工资决定因素与企业劳动工资改革分析

32、论企业管理中的激励问题

33、中小企业实行股份合作制的探讨

34、成才素质研究系统

35、论我国劳动力市场的培育和完善

36、论现代企业制度中的员工持股计划

37、企业员工的培训与开发

38、职工持股计划在高技术产业的探索与实践

39、知识经济时代人力资源的新发展

40、浅析我国国有企业人力资本投资

41、关于企业职工持股若干问题的研究

42、关于企业管理人员绩效考评研究

46、招聘面试的方案设计与研究

47、国有企业绩效考评问题研究

48、论人力资本道德素质的培养

49、企业管理人员绩效考核体系研究 50、企业绩效评价的方法与应用

51、手机终端零售人员人力资源管理方法与研究

52、我国国有企业经营者报酬激励机制研究

53、工作绩效评估中的信度问题研究

54、企业培训资源研究

55、浅析人力资源绩效评估工具-----平衡计分卡

56、我国劳动力移动与灵活就业研究

57、知识型员工激励问题研究

58、信息不对称与绩效评价研究

59、我国高科技企业实行股票期权制度的障碍因素 60、企业报酬与福利制度研究 61、职业生涯设计与开发问题研究 62、产业结构变动与宏观人力资源开发 63、传统人事管理向人力资源管理的转变途径分析 64、创新经济与中小企业人力资源管理创新 65、创新型企业人力资源开发的几点思考 66、从成功企业看新经济时代的人力资源管理 67、发展市场中介组织促进中小企业人力资源开发 68、论岗位分析和人力资源测评 69、岗位管理技术在人力资源开发中的应用 70、提升企业竞争优势的薪酬战略研究 71、高科技中小企业人力资源开发管理研究 72、高科技中小企业员工培训问题研究 73、关于弱势群体人力资源管理问题探讨 74、加强人力资源开发大力挖掘人的潜能 75、国有商业银行人力资源管理的实践性分析 76、核心竞争力与人力资源管理 77、组织结构对服务性行业人力资源管理的影响 78、女企业家人力资源开发障碍分析 79、激活潜能-----人力资源管理之根本 80、激励机制与人力资源开发 81、激励性管理-----企业人力资源管理的内核 82、技术传新与企业人力资源开发 83、论人力资源战略对区域经济的影响 84、教育与培训在人力资源开发中作用的调查与分析

185、经济全球化时期的职业技术人力资源开发

86、经济全球化与企业人力资源开发

87、跨国公司的人力资源管理创新及其启示

88、跨国公司人力资源本地化的环境分析和模式选择

89、国企经营者薪酬创新激励的微观分析

90、国有企业激励机制的内在矛盾及其解决思路

91、国有企业内部工资分配制度的选择与创新

92、国有企业推行“经理股票期权”薪酬制的思考

93、浅论现代国企的人力资源管理

94、国有企业如何建立激励约束机制留住人才

95、IT企业如何应对员工流失

96、高科技产业人才流失率的成因分析与对策研究

97、企业销售人员流失的原因分析

98、浅谈民营企业员工流失与管理

99、从“委托———代理”关系看现代公司激励 100、对企业实施经营者股权激励的思考

101、对失业者再就业激励机制的探索

102、对我国实行经理股权激励的理性思考

103、公司治理与管理者长期报酬激励

104、股权激励——国有企业长期激励与约束机制的探讨105、企业留住知识型员工的新思路

106、浅淡知识型员工及其有效激励机制构建 107、如何提高知识型员工的忠诚度

108、信息经济时代企业知识型员工的管理

109、增强国企科技人员向心力问题的探讨

110、知识产业员工的特点及其管理策略

111、我国行业工资差异之演进及其原因

112、知识型员工流动的原因与对策分析

113、知识型员工的能力及其测度研究 114、关于知识型员工综合评价模型的研究 115、论知识经济条件下知识员工的激励 116、论人力资本的生成途径及其运营机制的构建 117、企业人力资本的形成与特征探析 118、人力资本对西部经济增长贡献分析 119、人力资本激励理论分析与机制设计 120、适应知识经济时代的企业人力资本 121、加入WTO后我国企业实施薪酬激励的对策 122、中国企业薪酬管理问题研究 123、IT企业如何进行有效的薪酬制度设计 124、高科技企业的薪酬战略设计 125、弹性就业与灵活就业问题的研究 126、现代企业薪酬管理初探 127、在我国推行工资集体协议的研究 128、关键绩效考核法在管理实践中的应用研究 131.试论现代企业制度的组织机构设置和调整 132.提高人员招聘有效性对策 133.试论企业管理人员培训的新思路 134.试论企业绩效管理中存在的问题及其对策 135.企业薪酬（福利）制度的完善与创新 136.试论和谐企业劳动关系的策略 137.试论中小民营企业人力资源管理中存在的问题及其对策 138.试论企业人才流失的原因及应对策略 139.提高企业人力资源管理人员素质的基本方法 140.加强员工沟通，提升人力资源管理水平的初探 2

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