# 人力资源管理课程论文选题范围

来源：网络 作者：夜幕降临 更新时间：2024-09-21

*第一篇：人力资源管理课程论文选题范围人力资源管理课程论文选题范围1、现代企业的人才观2、现代企业人力资源管理过程中存在的问题及其对策分析3、现代企业力资源招聘中的问题分析4、人力资源管理与企业发展的关系分析5、企业人才与企业发展的辩证关系...*

**第一篇：人力资源管理课程论文选题范围**

人力资源管理课程论文选题范围

1、现代企业的人才观

2、现代企业人力资源管理过程中存在的问题及其对策分析

3、现代企业力资源招聘中的问题分析

4、人力资源管理与企业发展的关系分析

5、企业人才与企业发展的辩证关系

6、企业人才在企业发展中的作用

7、现代企业的薪酬管理

8、企业薪酬管理中存在的问题与对策

9、现代企业的薪酬体系与薪酬设计

10、现代企业的绩效管理

11、现代企业的绩效考核体系

12、人力资源管理与企业绩效的关系分析

13、人力资源成本分析

14、人力资源成本与企业效益的辩证分析

15、人力资源管理中有效激励机制的构建

16、现代企业人力资源最优效用机制的构建

17、知识型员工的激励机制设计

18、人力资源管理与企业战略的关系

19、人力资源的特征分析

20、人力资源管理对企业及企业员工的作用分析

**第二篇：人力资源管理最新论文选题**

人力资源管理论文选题，以下十四个部分：

第一部分 第二部分 第三部分 第四部分 第五部分 第六部分 第七部分 第八部分 第九部分 第十部分 第十一部分 第十二部分 第十三部分 第十四部分

第一部分（1~~40）

1猎头公司运行现状、问题和对策2汽车销售人员薪酬设计 3减少组织政治知觉的晋升措施研究

4针对裁员后在职员工心理问题的人力资源对策研究5企业并购中目标企业员工压力管理研究6建筑行业项目经理薪酬管理研究7团队建设培训研究

8国有企业内外部招聘合并的可行性研究9 绩效考核造成企业员工过度竞争的问题研究 10证券分析师的薪酬设计

11沟通在降低招聘风险中的作用研究12企业在招聘中的形象管理研究13职业生涯发展研究

14非盈利组织入职员工培训研究15体育用品行业销售人员薪酬设计16人才测评软件应用研究17行业工资差距研究18末位淘汰制研究

19中小企业薪酬制度重构—以浙江为例

20单位缴纳住房公积金对员工生活保障的现实意义21小企业绩效考核实施的方法和困难22国有企业年金制度研究23从薪酬中寻找绩效

24新员工入职培训中的组织社会化问题25企业大学在我国的发展及问题研究26绩效管理中的目标管理

27企业文化的树立对员工绩效的影响28MBTI职业测试在人事测量中的应用29法制日报社绩效管理个案研究30中小企业人员流动问题研究31猎头行业在我国的发展状况及前景分析32培训效果评估问题研究33人力资源管理中的员工激励34管理培训生制度在我国的适应性35劳动合同法实施对企业人力资源管理的影响36物流公司人力资源管理研究37国有企业技术人员的职业生涯管理38导师制的发展及其对我国的借鉴意义39对于金融危机中全球高管限薪现象的思考40经济危机下的员工激励 第二部分（41~~80）

41国企内部员工薪酬差距过大问题研究42事业单位岗位设置问题研究43小红帽发行股份有限公司站长职业生涯管理研究44我国中小型民营企业薪酬管理研究45我国老年人力资源开发存在的问题及解决对策研究46培训后人才流失问题研

究47生产制造业特殊工时制度问题研究48我国零售业销售人员的招募与甄选49绩效考评风险管理研究50劳务派遣中人员招募甄选流程研究51高新技术企业研发人员薪酬模式设计52创业初期企业的人力资源战略问题53我国导游薪酬管理研究54以EVA为核心的国企经营者绩效考评指标体系研究55我国广告公司核心员工流动问题研究56西部油田企业生产工人薪酬管理57导师制在新员工入职培训中的应用58证券经纪人绩效管理体系研究59中国银行北京分行绩效管理问题研究60关于企业实施薪酬公开制度的研究61大型IT外包企业针对技术人员的招聘研究62北京名校与普通高校在校生职业价值观对比研究63国有企业生产人员薪酬管理研究64我国税务公务员薪酬激励制度研究65导师制在我国旅游企业的实施研究66医药代表招聘管理研究67在线培训在我国企业实施研究

68中小仪器设备贸易企业销售人员的绩效管理69企业招聘有效性研究

70人力资源服务公司派遣人员管理71我国国有商业银行客户经理薪酬管理72基层员工绩效考评中的过程激励问题研究73企业裁员的问题及对策研究74保险行业储备经理人培训问题研究

75我国大型零售企业基层管理人员薪酬管理研究76房地产销售人员招聘问题研究77工作分析实践中存在的问题与对策研究78目标管理在HZ公司销售人员考评中的运用79试论人力资源开发与管理的意义80试论人力资源配置原则 第三部分（81~~120）

81试论工作满意度的实现82激励在人力资源管理中的作用83试论人力资源的量化分析84试论人力资源的规划分析85人力资源招聘中应注重的环节86如何做好人力资源甄选87如何做好招聘面试88如何做好员工的培训

89如何做好员工的个人职业生涯设计90如何做好人力资源潜能开发91如何制定与履行劳动合同92试论企业文化的重要性93企业应如何建立良好的企业文化94人的能力与个性分析

95试论企业绩效考核的意义和作用96绩效考核中应注重把握的几个环节97摘好薪酬设计的意义和方法98试论企业薪酬管理原则99解决劳动争议应注重的几个原则100试论新形势下的劳动就业问题101试论企业组织设计的原则和方法 102在人力资源管理中如何正确使用正,负激励103试论组织的职业生涯规划设计

104试论现代企业制度的组织机构设置和调整105提高人员招聘有效性对策106试论企业管理人员培训的新思路107试论企业绩效管理中存在的问题及其对策108企业薪酬（福利）制度的完善与创新109试论和谐企业劳动关系的策略 110试论中小民营企业人力资源管理中存在的问题及其对策111试论企业人才流失的原因及应对策略112提高企业人力资源管理人员素质的基本方法113加强员工沟通，提升人力资源管理水平的初探114关于中国民营科技企业人力资源问题的对策研究115中国西部人力资源管理模式及发展方向研究116浅析股票期权激励机制在公司治理中的作用117中国劳动力流动及户籍问题研究118中国农村劳动力转移与城市化问题研究119人力资源与经济布局的相互制约分析120企业并购中的人力资源匹配研究 第四部分（121~~160）121中华民族企业的人力资源管理问题分析122现代企业薪酬设计123现代企业人事测评技术及其应用124国有企业的管理人员培训问题研究125国有企业人力资本投资的研究 126在职培训——企业人力资本投资行为分析127研发人员素质测评体系构建128中层行政管理人员评价体系的建立129员工持股计划在我国国有企业中的应用130关于经营管理者称奇报酬激励机制的探讨131国有企业经营者年薪制的思考

132论我国西部地区人口素质与人力资本投资133浅析企业员工绩效考核制度

134论激励在现代企业人力资源管理中的作用135沟通在绩效管理中的体现研究136绩效考评方法体系研究

137小型IT企业人力资源管理问题的研究138企业中高层管理人员的选拔研究139工资管理制度的比较分析

140公司如何平衡各部门员工的绩效工资141企业销售人员绩效考评体系研究142浅议我国企业绩效评价体系143薪酬制度与员工激励问题初探144工资决定因素与企业劳动工资改革分析145论企业管理中的激励问题146中小企业实行股份合作制的探讨147成才素质研究系统

148论我国劳动力市场的培育和完善149论现代企业制度中的员工持股计划150企业员工的培训与开发

151职工持股计划在高技术产业的探索与实践152知识经济时代人力资源的新发展153浅析我国国有企业人力资本投资154关于企业职工持股若干问题的研究155关于企业管理人员绩效考评研究156人才资源国际流动的问题研究157基于KPI的绩效管理体系设计

158战略与绩效考核的桥梁——平衡计分卡实施研究159基于工作绩效的雇员流动机制研究160招聘面试的方案设计与研究

第五部分（161~~200）

161国有企业绩效考评问题研究162论人力资本道德素质的培养163企业管理人员绩效考核体系研究164企业绩效评价的方法与应用

165手机终端零售人员人力资源管理方法与研究166我国国有企业经营者报酬激励机制研究167工作绩效评估中的信度问题研究168企业培训资源研究

169我国劳动力移动与灵活就业研究170知识型员工激励问题研究171信息不对称与绩效评价研究

172我国高科技企业实行股票期权制度的障碍因素173企业报酬与福利制度研究174职业生涯设计与开发问题研究175产业结构变动与宏观人力资源开发

176传统人事管理向人力资源管理的转变途径分析177创新经济与中小企业人力资源管理创新178创新型企业人力资源开发的几点思考179从成功企业看新经济时代的人力资源管理180发展市场中介组织促进中小企业人力资源开发181论岗位分析和人力资源测评

182岗位管理技术在人力资源开发中的应用183提升企业竞争优势的薪酬战略研究184高科技中小企业人力资源开发管理研

究185高科技中小企业员工培训问题研究186关于弱势群体人力资源管理问题探讨187加强人力资源开发大力挖掘人的潜能188国有商业银行人力资源管理的实践性分析189核心竞争力与人力资源管理

190组织结构对服务性行业人力资源管理的影响191女企业家人力资源开发障碍分析192激活潜能——人力资源管理之根本193激励机制与人力资源开发

194激励性管理——企业人力资源管理的内核195技术传新与企业人力资源开发196论人力资源战略对区域经济的影响197建立科学机制开发人力资源

198教育与培训在人力资源开发中作用的调查与分析199经济全球化时期的职业技术人力资源开发200经济全球化与企业人力资源开发 第六部分（201~~242）

201跨国公司的人力资源管理创新及其启示202跨国公司人力资源本地化的环境分析和模式选择203国企经营者薪酬创新激励的微观分析204国有企业激励机制的内在矛盾及其解决思路205国有企业内部工资分配制度的选择与创新206国有企业推行“经理股票期权”薪酬制的思考207浅论现代国企的人力资源管理

208国有企业如何建立激励约束机制留住人才209IT企业如何应对员工流失

210高科技产业人才流失率的成因分析与对策研究211企业销售人员流失的原因分析212浅谈民营企业员工流失与管理 213从“委托———代理”关系看现代公司激励214对企业实施经营者股权激励的思考215对失业者再就业激励机制的探索216对我国实行经理股权激励的理性思考217公司治理与管理者长期报酬激励

218股权激励——国有企业长期激励与约束机制的探讨219企业留住知识型员工的新思路220浅淡知识型员工及其有效激励机制构建221如何提高知识型员工的忠诚度222信息经济时代企业知识型员工的管理223增强国企科技人员向心力问题的探讨224知识产业员工的特点及其管理策略225我国行业工资差异之演进及其原因226知识型员工流动的原因与对策分析227知识型员工的能力及其测度研究228关于知识型员工综合评价模型的研究229论知识经济条件下知识员工的激励230论人力资本的生成途径及其运营机制的构建231企业人力资本的形成与特征探析232人力资本对西部经济增长贡献分析233人力资本激励理论分析与机制设计234适应知识经济时代的企业人力资本235加入WTO后我国企业实施薪酬激励的对策236中国企业薪酬管理问题研究237IT企业如何进行有效的薪酬制度设计238高科技企业的薪酬战略设计239弹性就业与灵活就业问题的研究240现代企业薪酬管理初探241在我国推行工资集体协议的研究242关键绩效考核法在管理实践中的应用研究 第七部分（1~~40）

1、人力资源投入与产出分析

2、浅析人力资源培训与开发

3、人力资源的合理利用

4、人力资源流失原因探析

5、人力资源二次开发的重要性

6、浅析人力资源保护

7、论人力资源管理理论与实践

8、论人力资源培训的重要性

9、论人力资源管理与核心竞争力培植

10、人力资源管理现状分析

11、人力资源管理弊端分析

12、人力资源管理规范管理若干问题探析

13、人力资源管理与企业战略的匹配

14、人力资源(资本)会计探讨

15、人力资源管理工作探析

16、人力资源工作流程分析

17、人力资源管理创新研究

18、e时代人力资源管理职能的转变

19、人力资源项目管理探析 20、人力资源规模效益管理初探

21、人本管理策略探析

22、人员素质教育探析

23、如何实现人员队伍的有机管理

24、如何实现人力资源规范化管理

25、人力资本的激励机制

26、中国人力资源管理模式研究

27、浅谈人力资源管理中绩效考核问题

28、人力资本与激励机制

29、浅谈人力资源管理中绩效考核问题 30、大学生就业与职业生涯设计

31、如何通过招聘选拔合适人才

52、加入WTO对我国劳动关系的挑战及应对

33、“人才租赁”政策分析

34、“宽带薪酬”及设计其问题规避

35、人才流动与人才安全

36、知识员工增多给人力资源管理带来的挑战

37、员工激励的误区剖析(如何提高员工激励效率)

38、如何提高“员工建议系统”的效率

39、如何提高新员工培训的效率 40、公共部门人力资源管理的问题与对策 第八部分（41~~80）

41、非营利组织人力资源管理的特点问题与对策

42、激励性薪酬体系的设计

43、股权激励制度设计

44、“人才主权”理论探讨

45、创业型人才培养机制探讨

46、柔性管理在现代企业管理中的运用

47、绩效管理中存在的主要问题及其规避

48、WTO与民营企业人力资源管理

49、职业生涯管理与组织发展 50、试论知识员工的管理

51、工作分析—人力资源管理的基石

52、招聘管理体系初探

53、关于完善我国公司法人治理机构的探讨

54、市场经济条件下企业的社会责任及其意义

55、人才素质测评浅谈

56、怎样利用职工中的非正式群体

57、如何正确处理职工情绪冲突

58、创业时代的人力资源管理

59、自助式福利体系的设计

60、如何提高体验式学习(素质拓展训练)的效率 61、知识型员工薪酬激励

62、传统人事管理与现代人力资源管理比较 63、公务员管理研究

64、浅析公务员的高薪养廉问题 65、完善国家公务员的考核制度 66、当代领导者素质研究 67、人际关系的沟通与技巧 68、论我国的就业方式 69、职业指导与职业设计 70、浅析我国妇女就业问题

71、浅谈我国现阶段下岗职工劳动关系问题 72、企业人力资源激励机制管理探析 73、论企业员工的创新能力培养 74、企（事）业单位如何落实以人为本的管理理念 75、如何充分调动人力资源工作的积极性 76、论企业文化与员工归宿感之间的关系 77、湖南人才高端市场分析

78、企（事）业单位人员从业的误区分析 79、高级管理人员的激励研究

80、浅谈人力资源管理在企业中的作用 第九部分（81~~114）81、论基于人力资源管理的战略竞争优势 82、企业人力资本的投资风险研究 83、知识经济条件下的员工培训 84、企业文化与人力资源管理战略 85、员工绩效管理指标体系的设计 86、企业薪酬管理 87、民企边际员工的绩效管理 88、企业招聘过程中存在的问题(误区)及其规避89、民企如何留住核心员工 90、外向型企业如何做好员工“跨文化准备” 91、如何处理员工的“职位垄断” 92、民企职业管理方案设计 93、企业文化建设与人力资源管理的关系 94、企业的团队建设和管理 95、如何塑造企业文化 96、企业人才流失原因和对策

97、团队管理的理论与实践 98、对企业家实行年薪制思考 99、试论企业的危机管理 100、网络时代的人力资源管理 101、商业银行激励机制研究 102、企业用人之道 103、企业核心竞争力研究 104、现代企业如何提高薪酬激励的效率 105、民营企业如何建立学习型组织 106、试论市场经济条件下厂长(经理)负责制的完善 107、如何造就我国的企业家队伍 108、外商投资企业职工民主管理的探讨 109、论企业家的职能与素质

110、论现代企业领导人成功必备的素质 111、企业应该如何用好内部培训资源 112、中小企业人力资源问题研究 113、企业生命周期与人力资源管理 114、论团队领导力 第十部分（1~~40）

1．我国劳动力市场发展分析 2．我国人力资本投资与人力资本收益比较分析 3．知识经济与人力资源开发 4．我国社会保障体系的完善

5．企业员工的绩效评估与员工激励 6．企业薪酬制度研究(案例研究)7．企业员工绩效评估研究(案例研究)8．企业员工晋升研究(案例研究)9．企业员工培训研究(案例研究)10．中国人事管理制度的演进 11．公务员管理研究

12．传统人事管理与现代人力资源管理比较 13．中外人力资源管理比较

14．我国劳动关系的历史与现状 15．我国人力资本投资现状分析

16．我国农村人力资源状况调查分析

17．人力资源管理案例比较(选三至五个有代表性的案例)18．人力资源开发与管理思想之演变 19．高科技企业人力资源管理 20．中小科技企业考核制度探索 21．企业薪酬制度的创新研究

22．科技型企业员工的职业生涯规划

23．金融业(银行、证券、保险)人力资源开发 24．加入WTO对中国金融业人才的影响 25．我国高科技企业经理人员的报酬分析

26．期权激励对企业绩效的影响

27．我国境内的跨国企业的人员配备原则、招聘方法、薪酬标准 28．根据案例评定企业内部的因人设岗与因岗配人 29．试设计企业营销人员的培训方案(以保险业或其它行业)30．企业文化与企业成功的关系问题 31．企业员工考核与企业管理绩效的关系 32．企业人力资源管理实践的案例分析 33．企业的团队建设问题

34．完善国家公务员的考核制度 35．健全国家公务员的监督制度 36．建立科学的现代企业用人机制 37．建立有效的现代企业激励机制 38．现代工资理论与企业薪酬体系设计 39．工作设计理论与方法研究(案例)40．职业声望研究理论与实践

第十一部分（41~~80）

41．职业指导与职业设计

42．对我国现行劳动争议处理制度的探讨

43．对现阶段我国下岗职工劳动关系处理问题的研究 44．现阶段我国劳动关系的调整问题研究45．加入WTO与我国劳动关系的变化研究

46．剖析案例，研究我国企业(全民、集体、私营、三资)内部的劳资关系状况及其处理 47．中国企业劳资纠纷现状及管理对策

48．中国企业职工社会保障机制完善途径研究

49．现代企业管理中的员工激励机制与中国存在的问题 50．中国非公有制企业的发展与劳动关系的调整 51．企业文化与人本管理

52．企业知识创新与人力资本激励机制 53．中国人力资本市场的发展与完善 54．中小企业人力资源管理 55．变革中的劳动就业环境 56．人际关系的沟通技巧

57．人力资源管理中激励机制的运用 58．绩效考核在人力资源管理中的作用 59．我国民营企业人力资源的开发与管理 60．国有企业下岗职工再就业问题研究 61．中国人口流动与控制问题研究

62．我国收入分配问题与经济增长关系研究 63．教育、人力资本与经济增长关系研究 64．论当代员工教育和培训的特点

65．国外企业的岗位评价制度的发展情况 66．工资制度的改革分析

67．人员招聘与岗位分析设计 68．人力资源的e变革 69．我国公务员队伍建设的现状和趋势 70．知识经济时代人才的继续教育 71．民营企业人力资源管理 72．人力资源与经济特区可持续发展战略研究

73．试论信息时代人力资源开发与管理模式的研究 74．基于人力资源管理的因素分析与研究

75．人力资源管理统计中劳动生产率与劳动效益研究 76．Internet网络招聘与在线培训研究 77．现代组织激励理论与模式研究 78．组织文化(企业文化)在组织发展中的战略地位与作用分析 79．当代领导者素质研究 80．知识经济时代用人观(研究)新议 第十二部分（81~~120）

81．试论爱心管理理念在人力资源管理中的应用 82．试论股权工资制的适用条件

83．试论中国式企业文化的核心基础 84．试论中国失业保险制度的创新 85．试析中国就业制度中的歧视因素 86．Internet与现代企业人力资源管理

87．软件开发人员的行为特点和管理对策研究 88．企业IT(信息技术)人才的管理与研究 89．激励及其在现代人力资源管理中的作用 90．企业文化与人力资源管理

91．人力资源的开发和利用的思考 92．中国老龄人才资源开发战略

93．关于人才流动态势及影响因素分析 94．某企业职工结构与素质分析 95．某企业职工工资效益分析 96．应如何激励员工

97．树立终身教育观念，不断提高员工素质 98．我国增加就业和再就业的对策 99．当前企业劳动保险应解决的几个问题 100．我国人才中介市场的现状及发展完 101．试论政府对劳动力市场中介组织的监管 102．我国金融证券业人才结构分析 103．加入WTO对我国人才市场的挑战及对策 104．论保险业员工激励问题

105．保险员工的薪酬问题研究 106．女性管理层的激励问题 107．女性高层管理人员的人力资源管理 108．性别差异与职位升迁问题研究 109．沟通对实现绩效目标的影响 110．薪酬设计与绩效评估 111．绩效评估的激励机制 112．企业文化的建设 113．人力资源会计初探

114．进WTO，对会计人员的新挑战 115．论我国灵活多样的就业方式 116．浅析我国妇女就业问题 117．浅析我国非正规就业问题 118．浅析公务员的高薪养廉问题 119．加入世贸后我国银行人才队伍建设 120．网络银行与信息化人才 第十三部分（121~~160）

121．银行个人理财人才队伍建设 122．IT人才的培养与管理 123．TI企业员工培训研究

124．21世纪初叶中国社保改革的难点与对策 125．广东社保体制改革的现存问题及对策取向 126．社会保障与扩大就业问题研究

127．广东省社会保障基金安全运行问题研究 128．社会保障的融资问题研究 129．现代企业员工激励机制研究 130．现代企业职业经理人的激励机制与约束机制研究 131．民营企业高层管理的人员选用问题研究 132．人力资源管理问题研究 133．失业问题研究 134．人力资源开发与国有企业改革 135．社会保障问题研究 136．民营企业人力资源管理研究

137．论企业家人力资本的激励与约束机制 138．企业如何提升员工的忠诚度

139．我国现行劳动争议处理制度的不足与完善 140．论“入世”

对我国劳动法制的影响 141．中国劳动法律制度与WTO的协调 142．我国社会保障制度的现状与立法建议 143．对我国劳动合同制度的若干思考 144．经理层激励约束机制研究 145．经理层业绩评价与考核

146．股票期权在业绩评价中作用 147．业绩评价与员工激励研究 148．人力资源价值分析与计量 149．内部控制制度分析与设计 150．人力资源会计研究 151．现代企业文化管理 152．中国传统文化与企业人力资源管理 153．儒家思想对企业人力资源管理的影响 154．现代企业的文化建设问题 155．现代企业员工激励机制 156．某企业员工培训实践 157．议高薪养廉

158．现代企业人力资源开发 159．e时代人力资源职能的转变 160．人力资源管理信息化发展状况分析 第十四部分（161~~188）

161．人力资源的新趋势与E化 162．HR管理的e化生存 163．人力资源咨询业现状分析 164．论现代企业的员工激励问题 165．企业绩效评估与员工激励

166．论现代企业领导人成功必备的素质 167．如何调动员工积极性 168．论企业文化与企业定位 169．企业员工的绩效评估与员工激励 170．中国如何引进国际人才? 171．现代企业人才继续教育的意义和方式分析 172．传统人事管理与现代人力资源管理的比较 173．中国人口流动与控制的研究 174．国有企业下岗职工再就业问题研究 175．当前人事制度改革的问题研究 176．企业文化与知识型人力资源管理177．WTO与中国人力资源管理创新 178．经理持股的管理激励功能

179．风险资本企业中的人力资本功能 180．人力资源价值和企业价值评估 181．企业的人力资本投资研究 182．企业文化和人力资源管理

183．知识经济与人力资源管理(开发)184．人力资本与经济增长的关系研究 185．以人为本的科学发展观研究 186．人力资源与可持续发展研究 187．人力资本与教育发展 188．企业文化与企业发展

**第三篇：0834101\_2人力资源管理课程结业论文选题**

2024-7-1

0834101/2人力资源管理课程结业论文选题

一、人力资本

1．我国人力资本投资与人力资本收益比较分析

2．我国人力资本投资现状分析

3．我国农村人力资本状况分析

4．我国收入分配问题与经济增长关系研究

5．教育、人力资本与经济增长关系研究

6．人力资源与经济特区可持续发展战略研究

7．河南省人力资本与经济增长的关系研究

二、知识型员工管理

8．企业知识型员工的绩效评估与激励

9.知识经济时代人才的继续教育

三、性别

10.女性管理层的激励问题

11.女性高层管理人员的人力资源管理

12.性别差异与职位升迁问题研究

13.浅析我国妇女就业问题

四、职业经理人

14.我国高科技企业经理人员的报酬分析

15.期权激励对企业绩效的影响

16.现代企业职业经理人的激励机制与约束机制研究

17.论企业家人力资本的激励与约束机制

18.论现代企业领导人成功必备的素质

五、公务员 19.完善国家公务员的考核制度 20.健全国家公务员的监督制度 21.我国公务员队伍建设的现状和趋势 22.浅析公务员的高薪养廉问题

六、E 23.人力资源的e变革 24.试论信息时代人力资源开发与管理模式的研究 25.Internet网络招聘与在线培训研究 26.软件开发人员的行为特点和管理对策研究 27.企业IT（信息技术）人才的管理与研究 28.科技型企业员工的职业生涯规划

七、其他 29.职业声望研究理论与实践 30.当代领导者素质研究 31.试析中国就业制度中的歧视因素 32.中国老龄人才资源开发战略 33 浅析我国非正规就业问题 34.中国传统文化与企业人力资源管理 35.儒家思想对企业人力资源管理的影响 36．人力资源咨询业现状分析

**第四篇：人力资源管理课程论文**

90后员工的人力资源管理对策

摘要：90 后员工的频繁离职问题，成为社会关注的焦点。他们是新生群体，有着自己的特点，如何有效的管理90后员工成为一个亟待解决的实际问题。本文通过阐述90后新生代员工特有的职场特征，提出相应的管理策略，使企业能更好的理解和管理90后新生代员工。

关键词：90后员工； 管理对策

1.背景

如今，“用工荒”现象不仅席卷了我国南方沿海城市，而且北方经济较为发达的地区也不同程度地受到影响。“用工荒”的层次不仅涵盖了技术工人、产业工人等蓝领工种，而且许多企业的白领工种也出现了“用工荒”的情况。根据一份对中国企业家的调查结果显示 ：在所有企业管理问题中，目前最头疼的问题排序中，“缺人”的问题排在首位，尤其是“90 后”新生代员工的频繁离职问题，更成为社会关注的焦点。

2.“90后”新生代员工的行为特征分析

要想深入分析“90 后”新生代员工的离职现象，首先需要知道他们关注什么，以及需要什么，然后才会知道他们为什么离开组织。通过对“90 后”新生代员工的调查访谈以及现有文献中关于其行为特征的分析，可以发现“90 后”新生代员工的行为特征主要表现为以下几个方面：

第一，自我意识强。自我意识强的外在表现之一便是个性张扬，在人群中力图突出自我的独特性，过于强调自我。其外在的表现之二便是团队合作能力差，出现问题时推卸责任，对别人的关注不够、奉献不够、团队合作意识欠缺等。自我意识强的表现之三是不畏权威，敢想敢做，维护自身的权益意识较为浓厚，他们会大胆的表达出自己的想法，不太会通过牺牲自己的利益来妥协对方。

第二，追求快乐指数。对于“90后”新生代员工而言，他们追求的是工作所带 1

来的快乐。在他们的价值观中，金钱对于他们也很重要，但是更重要的是“快乐的赚钱”。如果在工作中不开心，即使工资再高，他们也可能会离职去寻找一个更为舒心的工作环境。

第三，抗逆能力差。很多“90 后”新生代员工被形容为“温室内长大的一代”，他们没有经历过上山下乡的艰苦年代，没有经历过大的社会动荡，在生活中由于父母及长辈的娇宠，对挫折和困难的承受能力较差。

第四，开放性强。这表现为他们很喜欢参加各种“非正式组织”中的活动，从而表现为“90 后”新生代员工应酬多、交际广的行为特征。

第五，创新性强。由于他们自我意识强，在思想上不想受别人的束缚，喜欢打破现有的思想和体制框架，善于去尝试新的做法并从中获得成就感，从而表现为不循规蹈矩，喜欢表现出不同于别人的特点来。

3.与“90后”员工行为特征匹配的管理方略

从对“90 后”新生代员工的行为特征分析不难看出，他们并不像社会中普遍反映的是“堕落的一代”，或者“垮掉的一代”，他们行为特征中也有其好的一面，如创新性强，开放性强等。从管理方略上来讲，需要针对其需求进行“对症下药”。根据强化原理，对其不好的行为进行引导和纠正 ；对其好的行为进行激励，从而最大程度的发挥“90 后”新生代员工在职场中的积极性，使他们成为企业后续的接班人。

3.1 为合理分配工作进行岗位分析

90后员工工作经验不足刚进入职场的他们一旦工作上遇到挫折 往往对自己的职业选择产生怀疑。岗位分析是为了对员工委以恰当工作 激发职工的工作热情90后的员工因厌烦工作的繁重和乏味而频繁跳槽的大有人在。90后普遍要经历23年左右的正规学校教育 适应了考试和读书这样一种成长方式 对丰富的自然世界和社会反而缺乏关注与参与的热情甚至感到可怕所以当参加工作的时候往往体验到较多的竞争压力紧张的人际关系自己的高期望与当前的压力之间形成落差因此产生严重的适应不足 敬业指数低则是自然的了,所以企业的工作分配要考虑到职工的特长和爱好 同时有一定的挑战性使人尽其才。工作过于简单会导致员工产生厌恶情绪工作对能力要求过高则会使员工感到力不从心产生自卑情绪这两种状况都是负激励但后者在某些情况下可使自我评价过高的90后员工

产生挫折感意识到自己的差距也不失为一种有效的激励手段。工作激励应尽早展开企业招聘的同时即是为工作激励做准备企业在招聘活动前就应根据组织价值观明确所要招聘员工所应当具备的条件在招聘过程中采用科学的测评方法了解应聘者的性格志趣等。员工若能从工作本身获得满足感 也会使员工流失的现象大大减少。

3.2 科学培训提升责任心

90后员工由于刚刚进入企业对组织的制度、文化、行为规范缺乏了解为了使他们尽早地融入企业 应当在新员工就职前进行入职培训。大多数90后在走进职场前主要考虑的是工作待遇如何及升迁机会很少从企业角度考虑过问题更谈不上对企业的责任心在他们看来敬业指的是要敬重职业技能，和老一辈人讲究的以厂为家不是一个概念。企业应当让员工明确组织的规章制度引导员工认同企业精神和价值观使企业文化产生向心力减少员工离职带来的不良后果学非所用也是90后员工的一大特点：即90后员工步入职场时选择的专业与所学专业不同，因而培训活动也包括员工的职业技能培训，职业培训就是为了使员工尽快熟悉工作环境和内容员工通过培训弥补自身差距以便实现与企业的融合，企业也能通过职业培训了解90后员工特点，寻求适当的管理手段和激励措施。刚进入职场的90后对于再学习以提高自身竞争力的要求比前几代人来得强烈而持久，因此企业须有相关学习培训机制吸引和鼓励员工此外解决青年人不敬业的心理问题也可在培训中增加他们对挫折情境的体验，提高对于困境的容忍度，在挫折情境中磨练解决问题的能力当一个人成为一个解决问题的高手时，他的焦虑感与挫折感就会随之下降敬业指数随之上升。

3.3 管理方式创新打破员工束缚感

90后的特点之一是自我意识强讨厌束缚喜欢根据自己的喜好去判断追求和取舍追求与众不同由此带来的正面影响是90后员工在工作中能够更多地打破常规创新行事，负面影响是90后员工对于严格的管理方式接受程度较低，不愿意处在束缚人的权利型组织中难以很好地对其进行约束和控制。因而企业的管理方式应当有所创新，管理制度建设应当具有明确性和规范性，同时针对90后自我意识较强的特点减少强制性的管理手段，避免仅从宏观层面进行因而缺乏可行性的弊病。管理规范应当具体化有可操作性，例如惠普公司为了体现“以人为本”的管理理念，明确规定公司高管到下属公司检查工作的时候必须安排时间与员工交流，而且还规定了交流的最少时间参加交流员工的上层管理人员不得在场等具体

细节，制度的执行有章可循才能提高对90后员工行为的约束力采用弹性工作制。

3.4 构建合理的薪酬体系

商品经济环境下成长的90后一代对物质财富有强烈需求，对个人利益的关切和敏感度远高于父辈。90后大部分处于需要层次的生存需要阶段，因而物质报酬是基础薪酬激励，对非常实际的90后而言是必不可少的。同时，90后也有很高的自我实现需求，对高学历的90后员工来说尤其如此。而这种自我实现很大程度上是以金钱来证明自己的能力与社会地位。所以管理者必须构建一个公平合理的薪酬体系才能对90后员工起到很好的鞭策和鼓励作用。企业要对员工工作绩效进行客观公平的衡量，结合其自身工作能力给予合理的薪酬。

3.5 构建以人为本的企业文化

90后是一群新新人类，他们以快乐为导向叛逆张扬相比父辈有以自我为中心的倾向，有些浮躁但也有为梦想不顾一切的闯劲。能够吸90后员工的是以人为本的具有灵活性的无拘无束的企业文化。90后员工从小在父母的呵护下成长，加上刚刚脱离学校走上社会自我实现的欲望强烈，期待他人的赞扬和鼓励，另一方面，他们经历的挫折较少，自我预期比较高，一旦经历挫折很可能从顶峰跌到谷底，对自我的价值开始怀疑，他们对周遭环境更具侵略性也更脆弱。因此，对他们不能盲目采用负激励的手段进行约束。针对90后的这种特点企业应将约束人的权利型组织转变为学习型组织营造一种团结开放鼓励交流的氛围，尤其鼓励员工在工作中的创新。90一代对新知识有很大的需求性，尤其是和自己工作相关或和自己梦想爱好相关的知识。他们对自己专业本身的忠诚甚于对企业的忠诚。因此，学习型的组织要满足年轻人对新知识的追求，善用90后员工头脑中的 “个人主义”。个人主义在中国长期与自私自利联系在一起其实对个人利益的重视也会对组织绩效产生正面影响，美国学者研究表示，个人完全服从于组织的管理理念已经过时，员工保留自身个性使组织体现多样性有助于提高团队精神。90后成长环境的特殊性，决定了企业不能用管理60年代员工的管理方法来管理90后员工.企业要根据90后的特点管理90后员工。因而，要有差别化的管理思想，同时也不必一味迁就他们，因为任何年轻人必将在职场经历社会化的过程，企业的管理是要帮助他们完成这个社会化过程，树立其对工作的责任感、使命感以及团队合作的精神，培养员工成为工作勤恳并兼具创新性的优秀人才。

参考文献

[1] 杨梅,凌瑶.“80后”员工的管理激励措施探讨[J].重庆科技学院学报(社会科学版).2024(10)

[2] 梁晨.“90后”新生代员工管理策略——基于皮格马利翁效应的思考[J].中外企业家.2024(27)[3] 刘蒙,刘艳娥.“90后”员工的有效管理[J].经济视角(下).2024(06)[4] 宋超,陈建成.“80、90后”新生代员工管理与激励[J].人力资源管理.2024(05)[5] 郭钟泽,陈建成.基于有效沟通的新生代员工管理分析[J].经济视角(中旬).2024(07)

[6] 杨富云.新生代员工人力资源管理的问题及对策[J].中国商贸.2024(36)[7] 范宝娟.企业新生代员工管理研究[J].天津市财贸管理干部学院学报.2024(04)[8] 江朝虎.新生代员工特征及管理对策浅析[J].广西广播电视大学学报.2024(04)[9] 张小才.新生代员工人力资源管理的问题及其对策[J].中小企业管理与科技(上旬刊).2024(01)

[10] 伍晓奕.新生代员工的特点与管理对策[J].中国人力资源开发.2024(02)

**第五篇：人力资源管理专业论文选题**

人力资源管理专业论文选题

1、我国劳动力市场发展分析

2、我国人力资本投资与人力资本收益比较分析

3、我国人力资本投资现状分析

4、企业员工的绩效评估与员工激励

5、企业员工晋升研究（案例研究）

6、企业员工培训研究（案例研究）

7、我国农村人力资源状况调查分析

8、人力资源开发与管理思想之演变

9、高科技企业人力资源管理

10、中小科技企业考核制度探索

11、企业薪酬制度的创新研究

12、科技型企业员工的职业生涯规划

13、金融业（银行、证券、保险）人力资源开发

14、我国高科技企业经理人员的报酬分析

15、期权激励对企业绩效的影响

16、我国境内的跨国企业的人员配备原则、招聘方法、薪酬标准

17、企业文化与企业成功的关系问题

18、企业员工考核与企业管理绩效的关系

19、企业人力资源管理实践的案例分析

20、企业的团队建设问题

21、建立科学的现代企业用人机制

22、建立有效的现代企业激励机制

23、现代工资理论与企业薪酬体系设计

24、现阶段我国劳动关系的调整问题研究

25、中国企业劳资纠纷现状及管理对策

26、中国企业职工社会保障机制完善途径研究

27、现代企业管理中的员工激励机制与存在的问题

28、中国非公有制企业的发展与劳动关系的调整

29、企业知识创新与人力资本激励机制 30、中国人力资本市场的发展与完善

31、中小企业人力资源管理

32、变革中的劳动就业环境

33、人际关系的沟通技巧

34、人力资源管理中激励机制的运用

35、绩效考核在人力资源管理中的作用

36、我国民营企业人力资源的开发与管理

37、国有企业下岗职工再就业问题研究

38、中国人口流动与控制问题研究

39、论当代员工教育和培训的特点

40、人员招聘与岗位分析设计

41、我国公务员队伍建设的现状和趋势

42、现代企业人才继续教育的意义和方式分析

43、人力资源与经济特区可持续发展战略研究

44、试论信息时代人力资源开发与管理模式的研究

45、Internet网络招聘与在线培训研究

46、组织文化（企业文化）在组织发展中的战略地位与作用分析

47、当代领导者素质研究

48、知识经济时代用人观（研究）新议

49、试论爱心管理理念在人力资源管理中的应用

50、试论股权工资制的适用条件

51、试论中国式企业文化的核心基础

52、试析中国就业制度中的歧视因素

53、软件开发人员的行为特点和管理对策研究

54、企业IT（信息技术）人才的管理与研究

55、激励及其在现代人力资源管理中的作用

56、企业文化与人力资源管理

57、人力资源与可持续发展研究

58、关于人才流动态势及影响因素分析

59、我国增加就业和再就业的对策

60、我国人才中介市场的现状及发展完善

61、我国金融证券业人才结构分析

62、女性管理层的激励问题

63、女性高层管理人员的人力资源管理 64、性别差异与职位升迁问题研究

65、沟通对实现绩效目标的影响

66、薪酬设计与绩效评估

67、浅析我国妇女就业问题

68、浅析公务员的高薪养廉问题

69、社会保障与扩大就业问题研究

70、现代企业职业经理人的激励机制与约束机制研究

71、民营企业高层管理人员的选用问题研究

72、论企业家人力资本的激励与约束机制

73、企业如何提升员工的忠诚度

74、我国现行劳动争议处理制度的不足与完善

75、我国社会保障制度的现状与立法建议

76、对我国劳动合同制度的若干思考

77、经理层激励约束机制研究

78、业绩评价与员工激励研究

79、中国传统文化与企业人力资源管理

80、儒家思想对企业人力资源管理的影响

81、人力资源管理信息化发展状况分析

82、人力资源咨询业现状分析

83、论企业文化与企业定位

84、经理持股的管理激励功能

85、风险资本企业中的人力资本功能

86、人力资源价值和企业价值评估

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