# 摘要(人才流失论文)

来源：网络 作者：梦回唐朝 更新时间：2024-07-31

*第一篇：摘要(人才流失论文)防止国有中小企业人才流失的对策摘要：人才流失，使国有中小企业的发展受到了严重的影响。研究国有中小企业人才流失的内在原因，将有助于我们吸引人才，用好人才，促进中小企业的发展。因此，有必要对国有中小企业人才的重要性...*

**第一篇：摘要(人才流失论文)**

防止国有中小企业人才流失的对策

摘要：人才流失，使国有中小企业的发展受到了严重的影响。研究国有中小企业人才流失的内在原因，将有助于我们吸引人才，用好人才，促进中小企业的发展。因此，有必要对国有中小企业人才的重要性及人才流失的现状和人才流失的原因进行分析研究，并就如何减少人才流失给企业造成的损失以及如何防止人才流失提出了合理的对策。

关键字：国有中小企业、人才流失、对策

Countermeasures to prevent the brain drain of state-owned

small and medium-sized enterprises

Abstract：The development of the state-owned small and medium-sized

enterprises(SMEs)have been severely affected by the outflow of talents.Researches on internal reasons of the brain drain of SMEs will help us to attract talents, make good use of talents, and promote the development of SMEs.Therefore, it is necessary to analyze and research on the importance of talents of SMEs as well as the current situation and causes of brain drain.This thesis also provides reasonable countermeasures on how to reduce the loss to the enterprises caused by brain drain and how to prevent brain drain.Key words：state-owned small and medium-sized enterprises(SMEs), brain drain, countermeasures

**第二篇：人才流失管理论文**

主题：试论酒店人才流失管理---以北京世豪酒店为例

引言： 目前，中国许多酒店企业都还没有意识到员工培训的重要性，也不愿意在员工培训方面进行经费投入，为了减少经营成本，一味地采取在其它酒店“挖人”的办法获取人力资源，这是一种短视行为，也是一种破坏性经营人才的行为，其最终结果将导致全行业职员整体素质低下，职业培训业得不到良性发展，北京世豪国际酒店作为一个北京密云的老牌五星级酒店，它有过自己的辉煌历史，但是也未曾避免中国酒店行业的通病。本文将以世豪酒店为例简要分析现代酒店业员工流失的原因以及解决的方案…………….一、世豪酒店员工流失的现状

二、员工流失对酒店的影响

（一）人工成本损失

（二）影响服务质量的稳定

（三）动摇员工士气，损害形象

（四）降低酒店人力资本优势，削弱酒店市场竞争力

三、酒店员工流失问题探源

酒店自身磁性不足导致员工流失

1.员工薪酬低

2.酒店工作软环境差

3.缺乏理想的晋升机会

4.培养、管理上的欠缺

（二）社会环境因素

1.市场经济的建立，为人才流动提供了良好的环境

2.社会传统观念的影响

（三）大学生员工（包括实习生）在世豪流失自身的因素

1.大学生心理特点与酒店工作性质之间的冲突

2.大学生员工的职业预期与酒店工作现实的冲突

3.大学教育的缺陷

四、酒店有效控制员工流失的基本对策

（一）科学招聘，把好进人关

（二）注重职业生涯规划

1.帮助大学生员工重新定位

2.岗位自选制与工作轮换制相结合3.实行职业指导制，建立职业晋升阶梯

4.试行职务见习制

(三)适当提高薪酬福利待遇，完善执行奖励制度

（四）实行学历津贴制

（五）开展员工与领导层的互动

（六）推进高校招生及培养方案改革

五、结论

**第三篇：论文摘要**

和谐社会背景下的缓刑适用若干问题探析

内容摘要：缓刑作为一种集刑罚社会化、个别化、教育化、经济化于一身的刑罚制度，为世界各国刑事立法所广泛采用，并在适用中保持较高的比率。具体到我国刑法中的缓刑制度，总体上来讲，是比较成功的，但是仍然存在着不少缺陷，法定具体适用条件比较抽象和笼统，裁量缺乏具体的评价标准，监督考察的组织不健全等等。适当增加缓刑适用的规定，加强执行监管，健全完善缓刑制度，从而更好地体现刑罚的公正价值，维护社会的稳定，有利于构建社会主义和谐社会。

关键词：缓刑制度；适用条件；考察监督；改革

Probe into Problems of probation application under the background of harmonious society

abstract: Probation is a punishment system which congregated penalty socialization, personalization, educationalization, economization together, is widely being used by worldwide penal legislation, and relatively sustained higher rate in application.specifically into the probation system of our penalty, in general, it is relatively successful, but still exist quite a few flaws, The statutory specific application conditions is rather abstract and general.Discretion is lack of specific evaluation criterion,and the insufficiency of organization in supervising and inspecting etc..Appropriated enhancing probation stipulation of application, strengthen supervising of execution, complete probation system, thus present the justice value of penalty even better, safeguard social stability, which will be in favor of setting up the socialism harmonious society.keyword: probation system;application condition;supervising and inspecting;reform

**第四篇：论文摘要**

游戏在小学体育教学中的合理应用

杨小刚

【摘要】：大家都知道游戏在小学体育教学中，以它丰富多采的内容、生动活泼、有趣的组织形式，深受小学生欢迎。因为它不仅可以调动学生的学习积极性，同时又有效地促进学生的身心健康以及能结合课的主题使每一节体育课，每一个学生都能在活泼愉快的气氛中掌握动作技术，锻炼身体，提高素质。体育游戏教学是小学体育教学的重要形式，对小学生的成长有重要的作用，所以在小学体育教学中应组织更多的富有生活性、情趣性的游戏，充分调动学生的兴趣，达到教学的目的。同时游戏的选择要遵循一定的原则，保证游戏能够顺利的进行，也要注意游戏的选择，好的游戏可以达到事半功倍的效果，并且在教学中要有针对性的运用不同的方法完成教学目的。小学生的特点是爱动，热衷于参加各项活动，尤其是游戏。同时小学生的好胜心较强，谁都不愿因自己的行为失误或行动迟缓，而破坏全队的成绩或名次，更不愿因自己违反规则而令全队受处罚或取消资格。所以在小学体育教学中应组织更多的富有生活性、情趣性的游戏，充分调动学生的兴趣的同时，达到教学的目的。体育游戏的条件和环境经常变换，这对儿童的智力发展、身体发育都会起到良好的作用。特别是由于体育游戏有一定的规则，这对培养少年儿童的组织纪律性有一定的积极作用。而且，体育游戏富有情感，容易使人产生兴趣。青少年经常参加体育游戏，可以发展他们的跑、跳、投等基本活动的能力，全面提高身体素质。通过游戏还可以培养学生机智、勇敢、团结、负责、遵守纪律、活泼乐观、进取、创新等优良品质。能加强听力、视力、注意力、记忆力、知觉力和敏锐的观察力的训练，能训练脑筋的灵活性，正确的判断力，帮助儿童认识客观事物，陶冶美的情操，发展集体意识和个人才能。

**第五篇：论文摘要**

论文摘要：在知识经济时代，企业之间的竞争已经不是单纯的物质竞争。以人力资源为基础的竞争让人才成为企业发展的关键因素，而激励机制又是人力资源的重要内容。建立完善良好的激励机制，调动知识型员工的积极性，提高员工的工作效率，挖掘员工的个人潜力是企业首要问题。因此探讨构建激励机制，有效地运用激励机制对现代企业的人力资源管理具有重要意义。

一、人力资源激励机制的内涵和特征

（一）激励机制的内涵

“激励”指的是持续激发人的动机的心理过程。激励机制，在企业内外部条件之内，通过各种激励措施与规章制度来制定一套理性化的制度，激发员工不断为企业做出贡献。企业激励机制又可分为外在激励机制和内在激励机制。外在励因素主要包括薪金激励因素和职工福利激励因素两个方面，企业直接控制的激励资源，主要以物质激励为体现。内在激励是通过精神的满足来强化个人行为的，主要要有目标激励因素和情感激励因素，且方法多样。

（二）激励机制的特征

1、公平性。激励机制的最基本原则是坚持公平公正，企业的上下层，在企业利益面前都应是一视同仁的，公平的给予奖惩，激励机制才有效果。

2、针对性。不管是物质激励还是精神激励，都要坚持实事求是的原则，针对性的对员工进行奖惩。

3、及时性。激励要及时，企业要及时的对员工鼓励与鞭策。管理者必须及时地对员工的工作成就等进行反馈，进行绩效考核。

4、一致性。企业的目标是一致的，激励是一种刺激，要明确目标，使员工知道自己该做什么，怎样做，做的意义，为企业的目标而奋斗。

二、人力资源管理中激励机制存在的问题

（一）激励机制不健全

主要表现为人才引进机制不科学；培训激励机制不足；薪酬激励机制欠缺等。企业为站的先机，都渴求招收到高素质、高水平的复合型人才，但是在招聘过程中没有明确的招聘要求，后期的培训没有明确的目标，且无法利用薪酬激励来留住人才。

（二）激励形式和手段单一

多数企业对激励机制的理解十分片面。我国企业采用的激励形式多数以激励力度不够强的工资、奖金、年薪制等为主。而股票期权和管理者持股等有效激励方式并不常见。此外，我国目前只重视如年薪制等物质方面的奖 励，确忽视了精神奖励的作用。布恩那个从根本上调动员工的热情，员工缺乏忠诚度和荣誉感。

（三）绩效考核制度不科学

缺乏一套完善健全的员工业绩考核机制，绩效考核体系缺乏规范化、定量化，一指标模糊、考核指标没有针对性，缺乏可信性，缺乏可以量化的指标； 二是缺乏适用性，考核脱节现象严重，考核没有和员工的升职进行挂钩，严重地打击了员工工作的积极性。

（四）缺少健全完善的企业文化

目前我国企业文化建设意识还很淡薄，未把企业文化的建设作为协助人力资源管理的重要举措。无法吸引更多优秀人才加入带企业发展中来，也留不住优秀的人才。员工缺乏共同的价值观，主人翁意识不强，成为企业人力资源管理的一个瓶颈。

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