# 14人力资源管理 论文大纲

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-06-29

*第一篇：14人力资源管理 论文大纲题目论沈阳酒店人才流失原因及对策一、沈阳酒店人才流失现状（一）沈阳市酒店人才流失的基本情况（二）研究沈阳市酒店人才流失情况的意义二、沈阳酒店人才流失的数据分析（一）从员工类别上分析（二）按学历分析（三）从...*

**第一篇：14人力资源管理 论文大纲**

题目论沈阳酒店人才流失原因及对策

一、沈阳酒店人才流失现状

（一）沈阳市酒店人才流失的基本情况

（二）研究沈阳市酒店人才流失情况的意义

二、沈阳酒店人才流失的数据分析

（一）从员工类别上分析

（二）按学历分析

（三）从年龄分析

（四）从服务年限上分析

三、沈阳酒店人才流失对酒店的影响

（一）酒店经济上的损失

（二）员工的流失给我们带来一定的成本损失

（三）人才流失带走拉饭店的无形资产

（四）员工的流失会影响各酒店的服务质量

四、沈阳酒店人才流失的原因

（一）人才流失的外部原因分析

（二）人才流失的内部原因分析

（三）人才流失的自身原因分析

五、解决沈阳酒店人才流失的对策

（一）确立以人为本的管理思想

（二）帮助员工制定个人职业发展计划

（三）打破员工聘用上的单一年龄结构

（四）切实提高员工的薪酬福利水平，开展各项福利活动

（五）为员工做好心理疏导培训

（六）建立岗位轮换机制，为个人职业兴趣发展提供可能 结论

**第二篇：人力资源管理论文（模版）**

浅析人力资源管理过程中的风险

——广告0901班 黄培培 0120913580120

摘要：知识经济时代的到来，企业的竞争归根到底是人才的竞争，所以人力资源管理在企业管理中处于战略地位，人力资源管理的科学合理运用也因此成为了企业成功的关键。但是在人力资源管理的过程中会存在许多风险，特别是在全球经济一体化之后，人力资源管理也越来越复杂，风险也随之增加。所以为了保证企业的顺利运作，必须树立风险意识，认真分析在人力资源管理过程中可能出现的风险，预测发展趋势，并提出相应的对策，这样才能提高人力资源管理的效能，增强企业的核心竞争力。

关键词：人力资源管理风险趋势对策

前言：随着21世纪经济时代的到来，科学技术飞速发展，技术的创新与进步已经成为一个国家或企业是否具有国际竞争力和国际地位的一个重要因素。人力资本成为企业发展的最重要的资源，同时也是其生存和发展的重中之重，是其核心竞争力与价值增值的源泉。

所以在人力资源管理的过程中，认真分析可能出现的风险，并结合发展趋势，做出适时的对策，这样才能更充分地利用人的知识力、创造力，与物力资源实现完美的结合，使企业取得成功。文献综述：杨艳《浅谈人力资源管理思想创新》（2024）从思想角度分析了人力资源管理过程中的激励方法。

李蕾《在当代人力资源管理模式下如何提高管理人员的素质》（2024）中就如何适应管理模式的转变，提高管理人员的素质提出了解决方法。

李佳《浅谈人力资源发展与管理创新》（2024）研究了人力资源的发展过程，提出了自己的管理创新的方法。

王利红《国际人力资源 发展趋势分析》（2024）结合中国的国情，研究了人力资源管理的发展趋势。

曹兴元《浅谈企业人力资源管理存在的问题及对策》（2024）通过研究人力资源管理过程中存在的问题，进而从绩效评估、激励机制、企业文化三个方面提出了解决办法。

王延朋《浅谈人力资源及人力资源管理的风险》（2024）着眼于人力资源本身的特性，就人力资源本身的风险和管理过程中的风险进行了分析。

总结：本文主要分析了人力资源管理过程中的风险，结合我国的国情，预测发展趋势，提出科学的、可行性的对策。

实例：上汽试水在管理过程中采用中长期激励，在今年3月底退出激励基金计划，此次全部为现金激励，主要是考虑了中长期激励约束性和激励性的平衡。

激励计划首先要解决的，就是钱从何来。上汽选择了净利润增量部分作为现金“池子”的方式。“根据方案，只有净利润增量部分的10%能够作为激励基金可提取数。”董事总经理王文芳告诉记者，举例来说，公司前三年平均净利润100亿元，本净利润为110亿元，超额部分为10亿元，根据方案，最多只有其中的10%，即1亿元能够拿出来作为激励基金。

文芳介绍，根据上述例子，1亿元实际上也只是一个理论峰值。在方案中，池子的大小最后还要乘上一个综合系数，而这个综合系数也直接和上汽三大经营指标挂钩，分别是净资产收益率、国内市场占有率以及实际营业收入增长率。

根据上汽方案，本次激励共涉及约400人，包括“董事（独立董事、外部董事除外）、高级管理

人员及党群主要负责人；公司中层管理人员、下属公司中由公司提名聘任的高级管理人员及党群主要负责人；以及董事会认定的对公司发展有重大贡献的其他员工。”

理论：人力资源管理风险是指在企业管理过程中产生的，由于人力资源管理问题，而导致的企业经营管理损失和企业经营偏离预定目标的可能性。人力资源作为企业的核心资源，相对于其他资源更容易受到来自企业内、外部环境因素的影响，使得企业人力资源管理的实践与预期的目标发生偏离。人力资源风险存在于整个人力资源管理过程中，因此，正视人力资源管理中的风险问题，在人力资源管理中树立风险意识，积极探索人力资源管理中的风险管理模式，对于识别和防范风险，提高人力资源管理的效能，增强企业核心竞争力，具有极其重要的现实意义。

一、人力资源管理过程中的风险

1、招聘环节风险

招聘风险主要存在于甄选环节，招聘队伍在组建中使用了不合格的招聘工作人员，就很难保证 被招聘者合格。如果企业招聘工作没有做好准备，会使招聘进来的人员数量、质量和结构不符合企业发展的要求，造成招聘人员不足、过剩或结构失调，从而给企业造成损失。

有些招聘者从自身的相关利益考虑，选择那些和自己有关联的人，影响企业招聘的公正性；也有的求职者为了获取职位，可能会采取多种手段，向企业传递一些利己的虚假信息，影响企业对求职者的正确判断。

2、培训环节风险

在企业的所有投资中，人力资源培训的投资是风险最大的。

培训观念风险：观念风险指的是由于高层领导或者受训员工对培训没有正确的认识和定位而可能对企业造成损失的可能性。

培训技术风险：培训技术风险是指在培训需求分析、制定培训计划、风险评价及培训实施过程中，因不能结合企业发展规划、人力资源战略规划与阶段性工作重点，制定合理的培训计划可能对企业造成的损失。在具体培训项目上，主要是企业培训没有与企业远期、近期目标结合起来，没有与员工的需求相结合，培训内容选择、形式选择、培训师选择偏离真正需要，培训缺乏针对性，达不到预期目的。

3、绩效考核风险

企业战略目标发生调整，导致原有绩效考评体系失衡：传统的绩效考评一般是用目标管理的方法、考评量表评分法、测评法进行考评。在企业实施战略调整，并在一定的周期进行考评时，正确地建立考评体系是将考评体系与战略进行有机的结合，人们一直认为这个过程是正确的；但是，现在，大量的资料表明在战略实施的过程中，战术和政策的变化也会导致“结果、行为和能力”的根本改变。于是，战略实施给绩效考评带来了一定的风险。

考评不当，可能会导致优秀人才流失：在绩效考核管理体系中，人员分类是一项十分重要的内容。依据二八法则，一个组织中优秀的人才只占全体员工的20％。由于优秀人才的观念比常人超前、技能比别人强、效率比大多数人高、目标也比较远大，而一般的考评体系是为适合多数人而设计存在的，所以它对优秀人才会是一种伤害，打击他们的工作积极性，容易造成优秀人才离职。绩效考评要素容易引发内部冲突：组织行为学把组织中的冲突归纳为个体内部的冲突、认知冲突、情感冲突、程序冲突四种基本种类，无论冲突的形式是什么，它的本质是不相容，绩效考评的每个素要都可能带来和加剧以上四种冲突，调查显示绩效考评最容易引起的冲突就是情感冲突，甚至只要考评就不可能避免，只能在重视的同时降低其风险。

二、人力资源管理发展趋势

1、管理理念上的变化

随着国际国内市场竞争的白热化，越来越多的企业已经充分认识到竞争的本质是人才的竞争，人才的差距在最大程度上决定了企业间的差距。因此，人力资源作为知识经济社会的战略性资源，其重要性已经不言而喻。因此，在当今，企业都更加重视人力资源管理，将人力资源管理置于重要的战略性地位，同时积极推进自身人力资源管理的改革和提升改革的深度和广度，更加广泛地吸收国际先进经验，相互学习和借鉴，互通有无，从而达到人力资源管理水平提升的目的，以更好地实现对于人力资源的管理，为组织战略目标的实现奠定和打下最为坚实的智力保障和人才支持。

2、人力资源管理战略性加强

基于战略全局和整体的人力资源管理系统的整合与管理已经成为企业或组织获得竞争优势的核心工具，战略性人力资源管理在更大范围内和更深层次上从理论走向实践，人力资源管理正在逐步成为与各个层面管理人员都息息相关密不可分的事情，人力资源管理部门也以更加积极的态度参与企业战略的决策过程和发展策略的拟定。因此，随着人力资源管理作为企业管理战略伙伴角色的强化，人力资源管理要更加趋向于前瞻性、系统性、目标导向性。

3、人力资源管理职能的分化和专业化程度的提升

人力资源价值的凸显和地位的不断提升，对人力资源管理者也提出了更高的要求，因此，面对新的要求，要更好地发挥人力资源管理积极性，需不断地提升人力资源管理人员的专业化技能，吸收各种先进的人力资源管理理念、方式、手段等。

4、人力资源管理的信息化

随着信息技术在社会经济生活中的推广和深入应用，信息化已经是成为实现高效管理及战略性管理过程中的关键途径和重要手段。具体到人力资源管理领域，在人力资源管理越来越受到重视和日益成为管理的主要内容的条件下，不可避免地，信息技术在人力资源管理领域的应用更是一个焦点。

三、控制人力资源管理风险的对策

1、建立规范化的招聘流程

首先，通过面谈、问卷、直接观察等方法来收集具体职位的工作内容和对人员的要求，慎重选择招聘人员，认真把关，尽量减少人为风险。

其次，选择合适的招聘方式，减少通过社会关系的纽带进入企业的员工，保证企业的员工的整体质量。

再者，企业在招聘时，要主动获取求职者的信息，促使求职者传递更多有价值的真实信息。特别注意的是在招聘技术或业务核心人员时，招聘企业要及时发布招聘录用通知，避免因工作拖沓而影响录用。

2、建立完善的培训制度和培训程序

转变观念明确培训目标：企业管理者要从企业的长远利益出发，要对培训需求进行分析，明确培训目标。

制定与实施培训计划：制定周密的培训计划有助于企业有条不紊地开展培训，提高培训效益。注重培训手段与方法。

为了确保培训效果的转化，可以采取以下办法：（1）过度学习，在培训后仍让受训者进行一定的练习，以提高未来保留和转化的程度；（2）将培训内容和工作相结合，让受训者在培训课程结束后回到岗位时能把培训学习到的新技能运用到工作实践中；（3)将培训分为几个阶段，分阶段让受训者将所学运用到工作中，并与其他受训者分享经验与教训；（4）在培训后，对培训进行考核，并将培训结果充分应用到员工的晋升、激励中。

3、建立有效的绩效考评系统

完善制度，加强沟通：建立系统有效的绩效评估体系，逐步细化、量化员工个人考核为核心的绩效管理机制，并且要事先同员工沟通交流，争取达成共识。

明确绩效考核定位：绩效考核的定位是绩效考核的目标与方向，做好绩效考评，明确其目标，实现规范化、科学化管理。

全面、完整实施绩效考核：在实施绩效考核之前，必须认真细致地研究理论方法，并依据绩效考核的目标任务，设计系统化的绩效考核流程。

近几年来，随着市场竞争的加剧，企业的人力资源管理和企业的风险管理显得越来越重要，以至于重多企业都把其放在优先考虑的位置上。企业如果想不断提高人力资源的管理水平，就应从人力资源管理的风险入手，识别人力资源管理所存在的风险，做好风险应对，实现企业人力资源的效用最大化，进而促进企业经营生产目标的实现。

Summary：Era of knowledge-based economy, the competitiveness of enterprises in the final analysis is a talent competition, human resources management in a strategic position in the enterprise management, scientific and rational use of human resources management has thus become the key to business success.But there are many risks in the process of human resource management, especially after the global economic integration, human resources management is also increasingly complex, the risk also increases.So in order to ensure the smooth operation of the enterprise, we must foster the awareness of risk, a careful analysis of possible risks in the process of human resource management, and forecasting trends and propose appropriate countermeasures, in order to improve the effectiveness of human resource management, and enhance the core competitiveness of enterprisesforce.参考文献：1.朱保清.浅谈企业人力资源管理法律风险及防范控制，人力资源管理，2024（2）

2.张艳丽.企业人力资源管理风险的预警与控制研究，人力资源管理.2024（9）

3.杨艳.浅谈人力资源管理思想创新，2024(9)

4.李蕾.在当代人力资源管理模式下如何提高管理人员的素质,2024(3)

5.李佳.浅谈人力资源发展与管理创新,2024(11)

6.王利红.国际人力资源 发展趋势分析,2024(2)

7.曹兴元.浅谈企业人力资源管理存在的问题及对策,2024(3)

8.王延朋.浅谈人力资源及人力资源管理的风险,2024(2)

**第三篇：人力资源管理论文**

Comparison of models of Human Resource Management between East and West

摘要：本文通过分析对比中国人力资源和美国，日本人力资源不同的发展状况，总结出中国人力资源发展的局限以及中国管理者可以在人力资源的哪些方面向发达国家的人力资源管理系统进行学习。第一部分介绍了文章研究的背景与意义，并且从文化差异的角度简单分析了中外人力资源发展状况不同的原因。第二部分指出在中国研究和发展人力资源的重要性。第三部分主要介绍中，美，日三国人力资源发展的不同特点和状况。第四部分为研究的主体部分，通过具体的分析得出中国人力资源在各个方面的局限并指出中国可以在人力资源管理的某些方面向美国和日本学习。最后在第五部分得出结论。研究发现，中国的人力资源管理的问题主要体现在：人力资源总体缺乏创造性；人力资源管理的分布不合理且缺乏有效的激励机制；公司对人力资源管理的投入不足以及投资效率低下。因此，对比美国和日本的人力资源管理体系，中国企业要做的就是建立一个现代的人力资源管理体系，加大在教育方面的投入，建立人才的流动机制和有效科学的激励系统。

Ⅰ.Introduction

Ⅱ.Importance of developing human resource in China

A.A special resource

B.The key factor to make good use of other resources

C.The most important element for the corporations’ business success

Ⅲ.Current model of human resource management in three countries

A.In China

1.Work values and group orientation in HRM

2.Employment patterns

a.Incentive by encouraging inpidual opinions and participation

b.Shifts of decision-making power

B.In America

1.Market accommodation during the distribution of human resource

2.Institutionalization

3.Assessment and promotion

4.Labor relation

5.Salaries

C.In Japan

1.Emphasis on quality and training when hiring

2.Selecting excellent managerial talents from internal company

3.Lifetime employment

4.Seniority system

a.Debit and credit relationship between employees and employers

b.The abundance of subsidies

(1)Salary

(2)Bonus

(3)Allowance

5.Co-operated labor relation

Ⅳ.Enlightenments to the development of human resource management in China

A.Defects of human resource in China

1.Low general quality of the entire intellectuals with weak creative ability

2.Irrationality of distribution mechanism in human resource management

a.Irrationality of engaging in subjects.b.Unbalanced distribution of talents.c.Irrationality of structure of talents’ age

3.Underdeveloped incentive structure

4.The low efficient investment in human resource management

B.Enlightenments Chinese can learn from America and Japan

1.Establishment of the modern model of human resource management

2.Emphasis on investment in education

3.Reasonable flowing of talents

4.Establishment of scientific incentive structure

Ⅴ.Conclusion

Works Cited

21世纪，是管理学理论全新发展的一个阶段。世界经济的不断发展，区域合作的日益频繁．也使得东西方管理思想出现了前所未有的冲突和融合。

一、注重文化与伦理引导的东方管理思想的回归

东方的管理思想是以中华传统管理文化为主要内涵的管理理论。非常注重文化和伦理的引导。在17世纪之前，这种管理思想给东方的经济、社会、文化等各个方面带来了巨大的繁荣和昌盛。但近代东方的衰落与西方的迅速崛起，使管理学理论成长的落脚点一直停留在西方的管理思想体系之中。随着东西方之间经济的不断融合，东方的管理思想必然会在世纪之交的管理学理论中得到回归。

1、东方管理思想：基于文化与伦理的约束和激励

东方的管理思想是在中华管理实践与理论探索的基础上形成的一整套理论体系。理论主要来源于中国古代儒家、道家、墨家、法家、兵家以及《周易》和佛学等众多学术流派。

这些思想包括以儒家学派为代表的“人性之善”、“修己安人”；以道家学派为代表的老子“道法自然”、“无为而治”；以墨家为代表的“兼爱”、“利人”；以法家为代表的“唯法为治”；以兵家为代表的“运筹定计”、“知人善任”；以《周易》为代表的“刚柔相济”、“崇德广业”；以佛家为代表的“以善为本”等。

东方的管理思想有其独特的思想魅力，具有极高的现实价值。其主要特征表现为：

(1)通过文化和伦理引导人性，从而规范个体行为

东方对于人性假设在初期就有不同，但以人性本善为主流思想。以儒家为代表。儒家文化认为人生而性善，孟子在《告子上》中说：“人性之善也，犹水之就下也，人无有不善，水无有不下。”他还进一步指出：仁、义、礼、智这“四心”是人皆有之的善性。并且认为人的善性可以通过教育、修养和德化保持，因此主张德治，强调教育的作用。人的管理是可以通过保持和发展这种善端而达到的，是可以通过人本身的内在的而非外在的制度和刺激而达到的。

置于文化、伦理基础上的东方人性论，强调人与人之间的关系，努力在管理过程中建立和谐的人际氛围，重整体，倡导群体的凝聚精神，培养高尚的情操道德，注意管理因素的协调平衡，以道德作为管理的基础，把人性和伦理结合起来，通过文化氛围、道德舆论、伦理规范的引导，达到规范个体行为的目的。

(2)强化道德观和责任感的约束与激励

东方管理思想在人性本善的假设前提下，其管理方法表现为“仁政”、“信民”和道德感化。更关注个体的情感需求，强调心治，重视精神激励与精神塑造，主张通过教育来造就有理想的统治者和被统治者。通过各个方面不断强化个体道德感和责任感的培养。所谓“君君、臣臣、父父、子子”、“舍生取义”等。

约束和激励更多的表现为正向性、侧重于“软管理”手段。

2、东方管理思想的回归与现实意义

近20年来，经济的全球化不断加强，英美等国进入经济增长速度减缓时期，而日本等国家在东方管理思想指导下的却迅速崛起，世界经济格局的这种变化使得主流的管理思想已经开始把重心转向东方“软管理”，强调管理中人的因素，特别是强调人的精神因素和主观能动因素，重视企业文化，非理性主义思潮的人本理念兴起，学习型组织被提出并应用。这些迹象都在不断证实：经济的进一步发展需要一种更为先进的管理理论的指导，主流的西方管理思想因过于强调“理性”和“效率”，在包容性、人本性、柔和性、服务性等方面存在不足。而东方管理思想正在这些方面显示了其独特的文化魅力与内涵，东方的管理思想的回归是经济发展的必然。

东方管理理论的精髓和创新在于“以人为本、以德为先、人为为人”。“人”是东方管理哲学的核心，包括两大层面：一是要求管理者为他人着想，重视人际关系的协调，通过自身的道德威望感召和示范，在无形中影响被管理者，从而使社会与人际关系处于最佳状态，达到最佳的管理绩效。就是“以人为本、以德为先”。另

一方面：“人为为人”。作为东方管理文化的本质特征，“人为为人”揭示了管理主体与管理客体之间的辩证关系，是激励与服务的综合体现，强调自身行为的激励和修养，控制和调整自己的行为，创造良好的人际关系和激励环境，使管理者和被管理者都能够持久地处于激发状态下工作，主观能动性得到充分的发挥，人与人互相联系，并且可以转化。对任何管理者和被管理者都有一个从个人行为逐步向为他人服务转化的过程，即从“人为”向“为人”转变的过程，从而达到群体和谐。

随着柔性管理时代的到来，东方管理中的人本管理和群体和谐思想必然是未来管理的重点与方向。

二、强调科学与效率的西方管理思想的发展与创新

1、人性假设与科学管理

人性假设对于管理理论和方法有重要意义。管理理论和管理方法的涉及和措施的采取，都是以对人性的一定看法和理解为基础，可是说没有对人性的理解就没有对人的管理，多年来，西方学者从不同的侧面提出了关于人性的各种看法，其中，泰勒、薛恩、波特、麦格雷戈等学者的人性假设最具有代表性。他们的观点构成了西方管理思想发展的轨迹，从经济人、社会人、自我实现人到复杂人的转变。这些人性假设成为不同时代背景下管理者采取措施的必要前提。西方的人性理论在企业的发展过程中充实，为企业发展而提出，以效益为目标，其发展经历了“对工作与组织的研究→对人与组织的研究→对生产与营运过程的研究→对企业文化的研究→对以人为本的研究→对以人力资本为依托的知识管理的研究”的过程。

西方管理思想代表的当时时代的需要，侧重于方法意识和技术层面。泰勒的科学管理理论为提高工人的劳动效率，采用“任务管理”的方法，制定恰当的工作定额，这一定额是通过精确的“时间—动作”研究而确定的，这是一种制度化、标准化、定量化的科学式管理，热衷于追求管理的数字化、模型化和计算机化。即使是以“社会人”假设为基础的Y理论时期，或者以“文化人”假设为基础的超Y理论时期，这种制度化的、标准化的、定量化的方法论意识并未偏离，只是在此主流之外，西方开始重视人际关系在管理中的作用、员工自我发展的价值、管理员工方法的差异性等作为辅线发展，而科学管理一直是西方管理思想的主流，也是西方核心的管理方法。

2、西方管理思想的发展与创新

西方管理原创建立了一整套管理科学的理论框架和概念，使管理学成为一门科学，并成为今天管理发展发展的基础。无论管理学如何发展，都抛弃不了它的基本框架体系和概念范畴，以及一些根本性的管理理念和思维方式。

西方管理思想对管理的理性分析格外重视，企业依靠严密的组织机构、健全的控制手段实施管理。随着管理思想的不断完善，企业文化越来越被重视，非理性主义思潮的人本理念兴起，建立学习型组织的理念，建立虚拟企业动态协作团队和知识联盟理念，建立知识型企业的理念，重视知识管理的理念等。

无疑，西方管理思想的发展和创新即是东西方管理思想的融合过程的产物。

三、东西方管理思想在碰撞中走向融合注重文化与伦理引导的东方管理思想和强调科学与效率的西方管理思想有着不同的管理方向性，即：东方管理追求和谐，西方管理追求卓越。和谐和卓越是两者追求方向上的主次差别，并不存在根本性冲突。在经济全球化和世界一体化的现实状况下，卓越和和谐的逐步统一已经是历史发展的必然。

西方管理思想的问题是如何在管理操作的过程中配置伦理价值观念和人际（人伦）关系；而中国当代的管理思想的问题则是如何在伦理价值上建立操作行为体系，如何认清操作规范行为的重要性。两者具有很强的互补性。

东西方管理思想的融合发展具有必然性，随着经济全球化思潮影响的深入，文明的冲突、交流与合作，成为全球化进程永恒的主体和旋律。不同的价值取向的文化间的沟通对话与和谐发展，成为一种必然的趋势。未来管理学发展的主要取向应以东方管理文化为核心，吸收西方管理文化的科科学成果，以丰富管理科学的理论宝库，从而促进东西方管理文化的大融合。

**第四篇：人力资源管理论文**

浅谈人力资源管理在学生组织建设中的应用

摘要：学生组织作为一个特殊的群体，不能把现代企业的人力资源管理直接应用到学生组织当中。但是学生组织作为社会组织的雏形，是一个练兵场，也是一座学生向社会过渡的桥梁，而人力资源管理作为管理的一个重要方面，担负着吸纳人、使用人、激励人、培育人、留住人，进行人事匹配，促进组织与成员共同发展的特殊任务，旨在实现组织中事得其人，人尽其才，才尽所用。因此加强学生组织建设，将人力资源管理创造性地运用到学生组织中显得尤为重要和紧迫。本文立足于人力资源管理的基本理论，从招聘，绩效考核，培训，职业生涯规划四方面分析学生组织中人力资源管理现状，并根据学生组织的特殊性提出合理建议及如何进行人力资源管理的创新。

关键词：学生组织 人力资源管理 特殊性 现状 建议

一、大学学生组织中人力资源管理现状及问题

（一）招聘

大学学生组织招聘周期一般为一年，每个部门的招聘数量为10-20人。学生组织招聘所采用的形式主要为面试，有一些组织还会通过无领导小组讨论进行选拔，选拔形式比较单一；并且在学生组织的招聘中，选拔标准十分模糊，面试问题也比较随意，应试者是否被录用主要取决于该部门的几位管理者的主观评价，而没有一套量化的，规范的选拔流程；此外学生组织中的招聘偏重于短期化行为，没有从长远考虑。招聘过程中很少考虑到应试者未来的发展，个人规划，是否打算长期留在该学生组织等因素。会对之后的人才培养以及晋升产生一定的影响。

（二）绩效考核

学生组织作为一个正式组织的雏形，在很多方面特别是制度方面存在很多的漏洞和缺陷，加上长期以来学生组织工作满足于按部就班，忽视自身的制度建设和管理创新，作为人力资源管理重要组成部分的绩效考核评估体系还很不完善。一个学生组织成员的绩效主要体现在该成员直属上级的评价上。建立在主观想象和一般经验基础上的考核评估体系具有较大的主观随意性，没有对每个成员所做的所有工作进行记录和量化。千人一面的评估标准缺乏针对性和科学性，不能正确的反映绩效的差别。同时，由于受传统评估考核思想的影响，考核评估目的重行政轻发展，也就是说考核过分侧重奖赏，而忽视了考核作为成员潜能评价及相关人事调整依据，促进个人与组织共同发展的功能。此外，在考评周期和反馈方面，由于学生组织中没有固定的考核周期，因此对成员来说不具有导向性，并且对成员的考核缺少反馈，不能够给成员带来改进的机会。

（三）培训

学生加入学生组织的一个主要目的就是锻炼自己。有一部分人通过在学生组织中工作，自身能力得到了提升；而一大部分学生并没有得到预期的锻炼，在学生组织中仅仅是在活动中打打杂，搬搬东西而已。学生组织历来被视为一种工具，组织成员的培训发展没有得到应有的重视，虽然加入学生组织常被师生们认为是最能锻炼能力的一种方式，殊不知组织日常程序化的工作所能够提供的锻炼机会是相当有限的。目前学生组织中的培训仅仅是部门管理者在成员要进行某项工作时给予指导，工作完成时进行评价，指出不足。严格来讲不属于正式的培训。并且覆盖面窄，培训内容不够全面，缺乏持续创新的活力。此外，大多数学生组织中的管理者缺少培养人才的意识。工作中期望把活动做到最好，以至于成为管理者之后事事亲为，活动办好了，但是组织内的后备力量不足，导致换届后新上任的管理者难以很快地适应工作。

二、学生组织的特殊性

首先，学生组织与社会上的企业，机关等大多数组织的最大区别在于学生组织成员的工作都为义务劳动，在学生组织内工作没有劳动报酬。因此，我们不应把现代企业中的人力资源管理直接应用到学生组织当中。在企业中可以采用多种奖惩措施，激励，约束员工；而在学生组织中则必须以激励为主，切不可对学生采取任何惩罚措施。即使学生工作没有做好，处理事务时出现差错，也应以教导，鼓励为主，不应责备，批评学生。

其次，学生组织是一个全部由学生根据自身的兴趣爱好等自发组成的组织。因此学生组织具有很大的活力，且每一位成员都拥有很大的自主性。因此组织内部不应当制定带有强烈约束性的制度。如果对组织内的成员的限制过多，一是会影响学生加入组织以及在组织内工作的积极性，二是会限制成员能力，思路的发挥。

三、解决措施

根据学生组织中人力资源管理现状以及学生组织的特殊性提出以下建议：

（一）完善招聘流程，制定岗位说明书，增强选人用人的准确性。首先，应当制定一套完善的招聘流程，根据各部门的情况以及特殊性明确规定招聘方式，选拔流程，选拔条件等具体事项，每年根据实际情况可适当调整。并且在面试过程中可以采用面试评价量表，通过量化考核减少主观误差，增加招聘的公平性和准确性。每年根据实际情况可适当调整。其次，各部门根据自身负责的工作和实际情况制定部门的岗位说明书，根据岗位说明书分析出本部门需要什么样的成员，成员需要具备何种素质等。根据本部门的需求有目的性的选拔人才。以此增强选人用人的准确性。

（二）制定一套系统的绩效考核体系。由于学生组织中的工作具有很大的灵活性，没有固定任务，时间，地点。因此可以通过会议记录，活动参与情况，活动举办的数量以及质量等方面进行考核。学生组织中的绩效考核要注意以下几点：第一，将考核结果与各种奖项评定以及晋升相联系，根据成员表现予以奖励或晋升，增加公平性。第二，将考核结果进行反馈，不进行反馈的绩效考核没有实际意义，只有将考核的结果反馈给组织成员才能对成员起到导向性的作用，使其了解自身情况，改进工作方法，提高自我。第三，对考评结果优秀的成员应予以精神上或物质上的奖励；精神激励为主，物质激励为辅。学生组织的服务性和非盈利性决定了它的激励不可能像企业或公司那样建立在薪酬、资金、分红等物质基础上，而只能是以精神激励为主，物质激励为铺，建立富有学生组织特色的激励机制，精神激励可分为组织人性化的工作环境，人文关怀、荣誉等。只有积极贯彻落实中共中央“以人为本”的方针，坚持“以学生为本”，实行人本管理，创造人性工作环境，在和谐的团队氛围中实现组织合作，降低沟通协调的成本，减小工作阻力对考核结果较差的成员应当以指导，鼓励为主，切不可责备或采取任何惩罚措施。

（三）注重学生组织成员的职业生涯管理。在招聘时或刚加入学生组织时了解每位成员的短期目标以及规划，根据不同成员的实际情况分配工作，予以培养。有助于组织的长期发展。目标对组织成员的激励作用是很大的，其中包括组织的战略目标和组织为其成员设立的目标（即职业生涯规划）。只有有了完善的制度化的晋升程序和相对完善的职业生涯体系，组织成员才能明确自己的努力方向，看到自己的发展前途而不至于因迷茫而止步不前，从而以极大的热情投身到工作当中去。

学生加入组织的目的除了满足自身对权力和地位的欲望和一些功利性目的外，更重要的是谋求自身的发展，在组织所提供的舞台上实现和提升自我价值，当成员把职务工作当成是施展才华的机会时，就会激发工作的主动性和责任感，因此组织在为成员提供工作机会和工作环境，给予相应的工作回报的基础上，要加强对组织成员的指导和培训，坚持以人为本的原则，以促进组织成员的自我完善和发展为目标，强化人力资源能力建设。但值得注意的是，激励要公平且适度，不公平的激励和过度激励都将伤害成员间感情，激励将产生适得其反的效果，与激励发展的初衷背道而驰。

（四）构建学生组织特有的文化氛围。学生组织由学生志愿加入，退出自由，每个成员都有很强的自主性。因此，一个组织特有的文化氛围至关重要。学生组织如果拥有一个独特的文化氛围，有助于增强内部成员的凝聚力，增加成员的归属感，同时也有助于吸引新成员。通过创新组织文化，着力打造学习型、服务型、民主型和思辨型的和谐团队。组织文化是指被组织成员共同接受的价值观念、思维方式、工作作风和行为准则等群体意识的总称，其内容包括组织的价值观、组织精神、伦理规范和组织素养，具有整合、适应、导向、发展和持续的功能。制度控制的广度是有限的，要协调好组织内的非正式组织，提高组织的战斗力，促进组织的可持续发展，必须依靠强有力的富有特色的组织文化。在全面构建和谐社会的大背景下，学生组织应坚持以学生为本，以学生的全面发展为核心，树立全面、协调、可持续的发展观，着力打造以下四种文化：

1、创新组织文化，构建学习型组织。为增强组织的持续创新能力，促进组织的可持续发展，必须注重对组织文化的建设和创新。组织文化的形成是一个长期的过程，不可能一蹴而就，必须在长期的实践过程中加以必要的引导和培养，逐步注入组织的价值观和工作理念，在尊重多元文化的同时强化团队认同感和归属感。

2、打造“生本文化”，构建服务型组织，强化学生组织的服务功能。学生组织从本质上来说是一个学生服务者，而不是管理者。因此学生干部首先应该转变观念，消除“官本位”思想，树立“学生本位，服务本位”的思想，将自身的权力欲望转化为服务欲望，改变学生组织在学生心目中的“官僚形象”。

3、打造“尊才文化”，构建民主型组织，营造民主和谐的氛围。学生组织应当树立每一个组织成员都是人才的观念，在组织中着力打造尊才文化，营造民主和谐的文化氛围，创造人性化的工作环境，为每一个组织成员的全面发展和才能的发挥提供一个有利的平台，为优秀人才脱颖而出创造一个宽松的组织环境，极大地调动人才工作的积极性，发挥人才的最大合力。

4、打造“反思文化”，构建思辨型组织，在反思中求发展。真正会反思的组织才可能在总结经验和教训的基础上不断地完善和发展。着力在组织中打造反思文化，构建思辨型组织，对于组织的自我解剖，自我反思，自我完善具有重要意义。要真正促使反思成为一种组织文化，还需要组织的领导者加以有意识有目的的引导和必要的宣传，在反思中求得组织和个人的共同完善和发展。

结束语：大学生组织作为一个学生向社会过渡的练兵场，要不断地自我加压，增强危机感和竞争意识，要不断地创新和变革，在实践中求发展，在发展中求生存；要重视人的作用，创造人性化的工作环境，打造富有特色的组织文化；要加强职业培训，促进组织的全面、协调和可持续发展，增强组织的持续创新能力；要坚持以学生为本，着力打造一个民主型、服务型、学习型和思辨型的和谐团队。只有坚持以人为本与创新变革相结合，坚持“管理兴团，人才兴组”，才能使组织在实践中永葆生机并发展壮大。学生组织作为时代先行者的管理机构，将“尊重知识、尊重劳动、尊重人才，尊重创造”的重大观念变为实际行动，不断创新学生组织中的人力资源管理，要将人才的使用和发展结合起来，为人才的发展创造物质、精神和舆论环境氛围，并将其制度化。要树立人才资源、智力资源和物质资源三位一体的资源意识，将人才资源是第一资源和最重要的战略资源思想贯彻到日常的学生组织管理工作当中去。构建和谐社会，应当从构建和谐组织开始。

**第五篇：人力资源管理论文**

《人力资源管理》试题A

开卷适用专业年级：工程管理

姓名：学号：专业：工程管理班级：

论文题目：（任选其中一个题目）

1、人力资源管理的发展新趋势；

2、建设项目的人力资源管理的绩效评价；

3、人力资源管理强度研究述评与展望；

4、人力资源管理理论研究现状分析；

5、新常态下的新探索——第四届中国人力资源管理论坛观点综述；

6、我国科研机构人力资源管理内部市场化模式研究；

7、企业人力资源管理的创新发展策略；

8、人力资源管理与企业战略的契合研究；

9、家长式人力资源管理研究综述；

10、人力资源管理与经济可持续发展研究。

论文要求： 题目： 3号，宋体 作者姓名：小五，宋体 摘要：200-300字，小五，宋体

关键词：3-5个，以分号隔开，小五，宋体 引言：500字左右，五号，宋体 正文：6000字以上，五号，宋体 参考文献：不少于25篇，小五，宋体

交卷时间：2024 年 12 月 1 日（备注：考试结束两天之内）交卷要求：试题与论文一起交。

人力资源管理与经济可持续发展研究 摘要：当前，经济的可持续发展已经逐步成为经济发展的主流模式。经济发展的现状要求与其相关的各个领域必须能够和谐共存，同时不能以环境破坏作为代价来谋取经济效益的提高，更不能一味追求发展某些低端产业。应使整个经济的发展跟随社会脚步，满足现状的根本要求和未来的需要。明确可持续发展的目的和意义，充分发挥现有资源的价值和潜力，满足社会发展的需要和更多人的需求。而人力资源的合理配置成为了经济可持续发展的方法，也是经济可持续发展的最终目的。因此，基于当下的中国，只有实现人力资源的合理配置和优化，才能促使其能够推动经济可持续发展。关键字：人力资源；合理配置；经济发展；可持续

引言

无论何时，经济的主体至始至终是人，由此可见，要想实现经济的可持续发展，人力资源的管理工作至关重要。21世纪，经济发展是国家在世界之林中得以生存的核心竞争力之一。自改革开放的三十多年以来，纵观种种资源数据无不在向世界证明着中国的经济发展十分显著，所产生的经济利益更是有目共睹，国民生产总值由2024年的世界第10至2024年跃居世界第3。但与此同时与经济发展并行的资源利用问题仍无法避免，之前，中国的众多发展领域中存在着很多不环保、不科学、不合理的经济发展现象，并与当前的社会要求相违背。为了满足社会发展的需要，实现经济的可持续发展，人力资源的管理和合理配置成为了解决这一问题的关键。现有资料表明，目前，中国的不少企业已经将人力资源的管理作为企业的重要发展战略之一，无疑，这是正确的选择。然而在实际管理中，应充分考虑人力资源管理和经济可持续发展之间的科学安排和统筹关系，溢出的人力资源不仅不会推动经济发展，反而会为发展带来负面影响。在诸多人才投入到企业乃至国家整体的经济建设之中的情况下，人力资源的合理配置就成为亟待解决的一大问题之一。本文中就这一问题将详细阐述人力资源的合理配置和管理和经济发展的关系。

一、人力资源管理的内涵 在人力资源管理中，发挥人的最大的主观能动心并获取最大的使用价值是管理的根本目标，而全面发展人则是终极目标，可以看出人力资源管理有以下几个特点：

（1）.工作方式多样化，工作的主动性强，待遇的组织、激励和促进员工的全面发展需要，不能停留在管理的基础上，忘记人的主观需要。由此可见人力资源管理的最大特点是能够最大限度的调动员工的积极性。

（2）.人力资源管理丰富了管理方面和开发的手段，为了调度人员和岗位之间的最佳匹配，重视了选择方面和人员能力的方面的协调，不仅担负着工作设计、规划，还担负着二者的协调关系等各方面的内容。

（3）.人力资源管理重视人才的潜能挖掘，将人看作是需要开发的特殊资源，从不同的角度和方向来提高人的自身价值。在具体的实际中，人力资源管理为了调动和发挥人的潜能，还会从工作的培训和员工的素质培养方面入手，不断将人的隐藏价值挖掘出来，真正实现人尽其才的目的。

一般人力资源管理的内容主要包括：人力资源的管理规划、职务匹配分析和评价、对员工的管理以及人力资源管理的其他工作。由人力资源管理的目的容易知道，其主要是为吸进、留住、激励和开发人才，进而围绕这些方面，决定人力资源管理具有五大职能的特点。五大职能需要以职务分析为基础和核心，并且彼此是相辅相成的，是为了人力资源能够满足明确的要求、激励规定的目标等。

人力资源管理本身又强调运用科学的方法，对人力资源进行有效的配置与合理的运用和开发，它将所有能够提供智力劳动和体力劳动的个体都包含在一起。从宏观角度看，人力资源管理是对所有的人力资源进行合理的获取、维护和激励，它贯穿于人力资源运动的整个过程。在人力资源管理的整个过程中，都借以科学的方法，协调人与人、人与事之间的关系，并处理好个体之间的矛盾，充分发挥个体的潜能，以实现团体或者组织的既定目标。当代人力资源管理则指将组织内所有成员作为一种可以开发的资源，在科学的系统管理方式下，将人与事进行最佳配合，令事得其人，人尽其才。组织里的人与岗位协调之后，再进一步求得人与人的紧密合作，进而发挥团队的力量，使得组织能够共同成长和进步，进而发挥团队的力量使得组织能够共同成长和进步。组织的综合实力提升了，组织成员能够获得的成长机遇将会更多，如此便能最大化的发挥出自身的潜力，进一步为组织作出更大的贡献。在我国的人力资源管理领域，随着新的管理方法与新管理理念的引进，科学的人力资源管理思想正在不断的进步并服务于社会经济发展的各个领域。国内理论界、学术界以及社会其他领域都关注着人力资源管理的现状及政策法规的发展变化。可见，从宏观层面进行计划、组织与控制，有效利用我国优势的人力，将其最大化的转化为生产力，能够满足社会再生产的需求，进而维持经济的平稳运行与可持续发展。

二、人力资源管理与经济可持续发展的关系 可持续发展理念最早体现在环境保护方面，但是随着时间的不断推移，可持续发展理念也在不断的延伸，诞生至今已经渐渐发展成为一个独立并且十分成熟的体系。可持续发展的基础内容是生态环境的可持续发展，理念提出的目的是为了促进我国社会可以实现可持续发展，而可持续发展理念的核心内容就是经济可持续发展。人力资源管理与经济可持续发展之间的联系是十分密切的，下面就对二者的关系进行详细的阐述。

（一）经济可持续发展的意义

经济的可持续发展有三要素：平衡市场供求关系、经济增长以低投入获得高产出、不断优化产业结构。由此可见，要实现经济的可持续发展，必须需要在人力资源上为之提供最大的助力。剖析经济可持续发展的内涵，容易知道市场上应避免出现供给不足和生产严重过剩的现象，以经济的持续稳定增长为最终目标。其次，在发展经济的过程中，避免以消耗大量的不可再生资源和牺牲环境质量为代价，坚持发展低碳经济，爱护我们共同的地球家园。最后，在如今经济飞速发展，人口大量流动的社会环境下，基于科学技术的不断进步，传统产业优化升级，发展新兴优势产业，保持经济结构的健康合理性，也是经济可持续发展的重要组成部分。

（二）经济可持续发展对人力资源的需求 结合经济可持续发展的标志，将经济增长的实现方式由数量型转向质量型、由速度型转向效益型、由粗放型转向集约型是实现可持续发展的必经之路。透析这一系列转变的内在，可见，对各类资源的科学管理是经济可持续发展的实际需求。综合经济发展有关的各类资源，大致可以分为：自然资源、人力资源、资本资源和技术资源。这四大经济资源中，人力资源是最为核心的资源，所有的资源都是需要人力资源进行调配、转化和再生产的。可见，社会对人力资源的管理水平，从根本上决定了经济资源转化为社会财富的质量和效率。在人力资源管理中，宏观层面的大力开发和优化配置是社会经济发展的必要措施。在我国高等教育和职业教育中，对于高科技人才和职业性人才的培养和开发，一直都是处于稳步上升的阶段。要保持经济的可持续发展，人力资源的定向开发和合理配置是重中之重，人才梯队的建设保证了优质人力资源的可持续性和稳定性，如此才能在人力资源方面为经济的可持续发展打下坚实的基础。人力资源管理的最终目的，是为了实现将人力资源转化为人力资本的过程。国民经济的发展对人力资源的需求和供给总和，是不断变化的，这也是人力资源管理需要掌控的两个变量。从宏观层面来讲，这是一个不停变化的参数，在管理的过程中，采用动态的管理方式，才能保证其宏观层面上的科学合理性。自从第三次产业革命以来，科学技术成为经济发展的第一生产力，著名的美国经济学家贝克尔表示：发达国家75％以上的资本不是实物资本，而是人力资本。可见，经济发展的关键因素集中于人力资源管理，一个民族或者国家，崛起或者没落的关键因素，并非其拥有的物资资源的多寡，而是其人力资源的丰沛程度。经济的可持续发展具体来讲，就是维持经济持续稳定的增长，它对人力资源管理提出的新要求，就是能够满足其对人力资源的最准确的匹配和需求量。可见人力资源结构组成，是经济可持续发展对其具体细化的需求，优化我国人力资源的组成结构，能够保证经济结构的进一步优化，最终实现经济的可持续发展。

（三）人力资源管理加快推动经济可持续发展

人力资源的开发与规划在企业经济发展中被分为短期、中期与长期三个部分，多数企业在经济发展时利用短期开发实施人力资源规划，而忽视中长期资源规划，容易产生企业内部高素质人才分配不均的情况，难以实现人力资源利用价值的最大化。因此，企业应当在宏观层面大力开发人力资源，尽可能地实现人才的优化配置。在企业经济可持续发展的要求下，自然资源的存量保持稳定，企业可以通过提高自然资源、人力资源的使用效率来实现财富的创造和增加，人力资源的发展来实现创造的财富的增加。在知识经济发展的大背景下，人力资源的科学管理作为企业当前经济的内在要求与必然趋势，其在影响经济发展效中所占的比重越来越大，这使得劳动者的素质与技能在企业经济社会发展中起到越来越关键的作用。企业只有调整内部人力资源开发的政策与环境，切实加大人力资源体系建设的力度，才能逐步实现科学技术的进步以及管理机制的完善，通过先进知识技术的学习引进新型技术人才，最终使组织合理，实现经济发展的可持续目标。

（四）经济可持续发展需求制约人力资源管理 在企业经济发展中，人力资源的数量充足与质量要求对企业整体发展十分重要，其最基本要求是保证各种资源的数量和质量在企业发展过程中不允许下降。经济的可持续发展水平对企业其他效益的发展状况具有明显影响，从而对人力资源管理产生一定程度上的制约。企业必须保证自身经济水平足够高，才能使企业财政收入更加宽裕，丰富企业其他部门的资源。人力资源管理体系是企业内部规范化的制度体系，从当前企业经济增长的方式转变来看，可持续的经济发展方式逐渐由数量型转向质量型、由粗放型转向集约型、由速度型转向效益型，其具体要求是维持经济的持续稳定增长，找到人力资源的最佳匹配方式。只有全面分析方式转变的内在，才能对人力资源的科学管理达到切实可行的发展与提升，将核心资源进行合理的调配、转化和再生产，从而改善资源向效益转化的质量与速度。

（五）人力资源替代自然资源

自然资源的质量和数量在经济可持续发展的过程中，要维持基本的水平不下降，这就要求必须有其他的替代资源来完全补偿。经济社会增加财富创造力的关键在于提高资源的使用效率和人力资源的投入量。科学技术的进步和资源的优化配置，都离不开管理机制的完善和社会组织的合理性，这些都离不开人力资源管理的发展。在自然资源日益匮乏的环境下，亟需探索一条经济稳定可持续发展的道路。用人力资源替代自然资源是否可行，以日本和以色列已经做出了成功的尝试。知识经济大背景下，人力资源是现代经济社会发展的内在要求和必然趋势，一国人力资源的管理和发展水平将很大程度上影响经济发展的速度。在人类社会迈人知识经济时代之后，高科技产业的经济中的总比中日益增加，相关产业在国民经济总产值中的比例也越来越高。可见，劳动者素质将在未来经济社会发展中起到越来越关键的作用。这也表明了充分利用人力资源，将对经济的可持续发展起到决定性的作用，且人力资源将在知识经济背景下越来越多的替代自然资源，成为经济发展的主要动力。我国是一个拥有16亿人口的大国，人力资源非常的丰富，要解决人均自然资源拥有量过少的难题，就需要大力的开发人资源。引进先进的管理理念，运用科学的管理方法，建立完善的管理机制，实现人力资源全范围内的优化配置。从资源转化的角度分析，等量的资源消耗将产生更多的财富，在结合社会资源的合理分配，可以使得等量的财富产生更多的社会福利。

三、经济可持续发展对人力资源管理的要求 人才流动性加大，社会各行业对人才的引进和招聘也在逐渐的变化中，传统的终身聘任制正在逐渐被合同制所取代。人才的自由流动标示着人力资源市场的开放，这也是我国经济开放型发展的必然趋势。在这种环境下，要维持社会主义市场经济的可持续发展，需要对人力资源管理提出新的要求。

（一）规范人力资源市场管理的体系

人力资源管理需要一个规范化的制度体系，在我国，因为区域经济发展的不平衡性，人才在流动的过程中优先选择向经济发达的地区流动，以便于获得更多的报酬和更好的生活条件。也正因为如此，很大程度上造成了人力资源市场局部供需的不平衡。要解决这一难题，需要政府和相关部门，运用自身的资源和信息优势，正确有效的引导人力资源的流动量和流动方向，保证各个地区经济发展整体上的平衡性。在经济欠发达地区，当地政府相关部门以及企事业应出台一些优惠和保护政策，有效留住当地的人力资源。建立人力资源的客观评价体系，是科学人力资源管理的必要方法，供求双方需要一个公正的人力资源市场价格，来保证他们的市场竞争力以及满足人才的社会认同感。建立起标准化的市场竞争机制，能够使人力资源的供求关系趋于平稳有序。尤其是在经济可持续发展的背景下，社会对人力资源的相关政策要谨慎，一旦方法不当，原本期望创造更多就业机会的政策，将可能引发更多的失业。当就业出现问题，富余劳动力堆积到农业领域，将可能会造成更为严重的生态和环境破坏。所以，在经济可持续发展的背景下，对人力资源市场的规范管理十分重要，它关系着就业这一重大的社会问题。相关部门对人力资源市场的调控需要注重全面均衡发展，应避免将资源过度倾斜于资金或技术密集型的行业领域。就我国现阶段的经济发展而言，注重新兴产业领域人力资源的培养是必须的，但也不能过于忽视劳动力密集型的产业。

（二）重视宏观调控的有效性

政府通过宏观的计划、政策出台、完善法律法规体系、运用经济手段和舆论环境等方式来调节、引导和控制人力资源的生产、开发、配置和使用，能够有效的实现人力资源的供求平衡和维持人力资源的可再生力度。人力资源管理的水平，可以通过制定相关的政策法规得到很好的体现。一个国家有关人力资源的立法，也是该国人才整体质量体现的一个标准。在世界其他发达国家，人力资源管理相关的立法较早就深入到人才福利保障、人才引进和培养等方面。事实上，人力资源的管理不仅包含浅表层面的人才培养和引进等方面，还包含更为细化的各个类型的人才特征的研究，开发出更具人力资本转化效率的管理方式方法等。在这些宏观层面，只有政府部门才具备足够管理的职权和条件，比如与人力资源稳定性相关的社会保障，便只有政府和大型的集体组织才具备足够的人力、物力和财力来调控和统筹社会保障的实施和运转过程。作为人力资源管理中重要的福利保障部分，必须要政府部门的有力支撑才能平稳有序的进行。经济发展与人力资源是紧密相关的，不仅体现在人是经济活动的主体这一层面上。要实现经济的可持续发展，人力资源的可持续发展是同步的，这是一个动态的影响过程。比如社会保障可以减少人们对失业的恐慌，有助于当地人力资源的稳定性，稳定的人力资源是当地人力资源再生的基础。反过来，在当地经济平稳增长的条件下，对当地人力资源的吸引力也是十分明显的，经济发达的地区，当地的人均月最低工资标准，必定会随之提升，这对提高当地人们的生活水平是具有直接影响力的。如此当地的人力资源必定会稳中有升，对人才的培养力度也会随之加大，教育投入等方面也会随之被拉动起来。可见，经济发展与人力资源是互动影响的。人力资源的充沛与否会影响经济发展的速度，经济的可持续发展会促进人才的可持续再生。

（三）优化经济产业结构，全面提升人员素质 按照一般的经济发展规律，产业结构的变动会引起生产要素结构的改变，从而会影响人力资源产业、部门分布的结构转变。因此，企业应当提高对此问题的认识，转变传统的观念和思维，提高对第三产业的重视程度，加大宣传力度和教育力度，切实提升人才的技术能力和身心素质，以市场为向导减弱企业内部工作部门之间的矛盾，在政策上给予新型服务大力支持，使人力资源的供求关系趋于平稳，注重相关部门对人力资源市场的调控，并站在企业内部产业高度发展的角度，制定合理的选拔人才的政策，做好资金、立项与贷款等重要环节的合理安排，推动经济的可持续发展。

（四）满足需求的前提作好人力规划 在企业经济发展过程中，人力资源数量与质量是保障发展规划的重要战略措施，通过合理配置企业现有的产业结构，改造升级传统陈旧的产业发展，才能逐步增强新兴产业的开发，实现人力资源规划的目的。为了使经济的可持续发展具备更高的实效性，人力资源的规划一定要在全面、充分地了解经济可持续发展的具体需求后再进行对策的实施，必须对企业所处的发展氛围进行分析预测，才能实现人力资源的更好规划。在企业经济的发展过程中，应当时刻注意企业的环境效益与社会影响，将负面影响降到最低，贯彻落实国家可持续发展的科学发展观。

综上所述，人力资源是经济发展的最主要条件，人力资源的管理水平将影响当地经济可持续发展的力度；同时，随着经济的持续发展，必定拉动和促进当地人力资源管理水平的提升。我国自改革开放以来，经济发展的速度逐年上升，现阶段，产业结构的优化升级成为经济转型的主要方式，基于此，人力资源结构的调整、人力资源管理方式的进步都是必需的要求，经济可持续发展对人力资源管理做出的需求，本身也将最大化的作用于经济自身发展，形成一个良性循环圈。

参考文献

[1]周芳，唐莺，涂道勇．论人力资源开发与经济可持续发展[J]网络财富，2024(7)． [2]李世聪，论人力资源开发与经济持续发展[J]．现代管理科学，2024(7)．

[3]李世聪，陈光明，唐莺．人力资源开发与经济持续发展对策研究[J]洛阳大学学报，2024(1)． [4]张红梅，人力资源与经济可持续发展[J]商场现代化，2024(4)．

[5]欧阳春芬，浅析人力资源管理与企业的可持续发展[J]．当代经济(下半月)，2024(8)． [6]刘宝泉，浅议人力资源管理与企业可持续发展．玻璃，2024(1)．

[7]张秀文，人力资源管理在企业发展中的作用[J]．中国劳动保障，2024(1)．

[8]李彦芳，田兴举，孙孟彦．以人为本的人力资源管理模式研究[J]．价值工程，2024(21)． [9]欧阳春芬，浅析人力资源管理与企业的可持续发展[J].当代经济：下半月，2024（2）：25.[10]李彦芳，田兴举，孙孟彦.以人为本的人力资源管理模式研究[J].价值工程，2024（3）：169.[11]杨祖宪，李东航.区域高等教育发展与区域经济发展的关系研究[J].学术论坛，2024（5）：22.[12]柳清秀，崔波.市场经济条件下高师院校人力资源可持续发展思路探讨[J].继续教育研究，2024（2）：78.[13]图颖，当前县域大型银行面临的人力资源困境及对策[J].时代金融旬刊,2024(11).[14]张影强，让市场配置人力资源[J].中国经济报告,2024(3):74-76.[15]杨玉华，我国人力资源开发问题探析[J].长江论坛,2024(4):89-92.[16]赖德胜,纪雯雯.人力资本配置与创新[J].经济学动态,2024(3):22-30.[17]姚毓春,袁礼,董直庆.劳动力与资本错配效应:来自十九个行业的经验证据[J].经济学动态,2024(6):69-77.[18]张佩，中国的资源错配与全要素生产率[D].清华大学,2024.缪仁余.人力资本、要素配置与就业增长研究[D].浙江工商大学,2024.[l9]杨林，韩金芳．欠发达地区人力资源开发与区域可持续发展[J]．云南财贸学院学报(社会科学版)，2024．(2)．

[20]盖宏伟．区域经济协调发展中的非经济因素[J].经济论坛，2024,(20)．

[21]唐新文，李义敢．区域可持续发展衡量指标初探[J].云南科技管理，1997，(6)． [22]马凌，基于区域经济合作的人力资源开发与整合研究[J].经济与管理．2024，(4)． [23]徐斌，马金．区域经济发展中的人力资源开发与管理研究[J].人El学刊，2024，(4)． [24]江科元, 人力资源与区域经济发展协调性研究[J].现代营销(下旬刊),2024,10:67-68.[25]王子涵.人力资源与区域经济管理关系探讨[J].中国外资 ,2024,04:277-278.[26]蔡健钧,项驭宇.人力资源开发与区域经济发展研究[J].商场现代化 ,2024,31:111.[27]林福栋,浅析人力资源开发与区域经济发展关系[J].当代经济,2024,14:60-61.[28]庞竹玲,人力资源开发对区域经济发展的影响及对策[J].中国商贸,2024,23:137-140.[29]刘芮珺,论人力资源能力建设对区域经济发展的影响[J].新乡学院学报(社会科学版),2024,02:51-53.[30]张永鹏,人力资源与区域经济管理关系分析[J].现代经济信息 ,2024,12:283.

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