

# 最新人力资源管理论文选题 人力资源招聘论文人力资源招聘论文摘要(汇总9篇)

爱国就是热爱自己的国家，为国家的发展和繁荣贡献力量。如何创作一句深入人心的爱国标语？让我们一起来探索其中的技巧和要点。以下是几条感人至深的爱国标语，希望能够传递出爱国情怀和国家荣誉感。

## 人力资源管理论文选题篇一

一. \*\*集团人力资源半年度工作总结：

### 1. 人力资源数据分析

截止20\*\*年6月30日，\*\*集团总部员工人数共计141人(不含租赁中心)，本科以上学历达到91%，平均年龄34岁，集团男女比例：1.8：1，上半年招聘完成率112%(编制内+编制外)；上半年集团员工离职率9.3%，在培训上集团人均培训小时数达到17小时，集团人工成本执行情况61%。

2. 制定及完善了\*\*集团绩效管理体系。根据集团管理要求制定并完善了\*\*集团年度绩效考核管理办法，包括办法的修订以及年度工作计划确定工作；同时制定\*\*集团员工个人绩效评价管理办法和实施细则，包括个人绩效评价与考核结果应用细则。

3. 根据现行的人力资源管理办法，完善并发布三项人力资源管理办法。包括\*\*集团员工培训管理办法、员工劳动合同管理办法以及员工奖惩管理办法，并组织完成各部门对内容的培训工作，目的在于优化管理流程，完善人力资源管理体系。

4. 根据20\*\*年人力规划，科学岗位分析，引进各类专业人才。20\*\*年上半年组织各部门重新完善了各岗位职责说明书，对

职责明确、计划落实及界面划分起到推动作用。通过集团内部组织的专场招聘会以及7场校园招聘会，引进社会专业人才18人，校园人才8人，保证男女比例均衡的基础上，实现100%全日制本科以上学历，为集团业务发展提供优质人才保障。

5. 健全集团内部员工培训体系，塑造员工良好的职业习惯。根据\*\*集团20\*\*年培训计划及上半年引进新员工的需求，成功组织了\*\*集团招聘面试技巧和体验式拓展培训，通过《商海争锋》拓展课程，打造积极的企业文化，开拓新的工作思路，启发员工良好的职业习惯和价值观。同时建立了\*\*集团内训师管理细则，为强化内训师培养及部门引导人职责目标奠定基础。

## 二. \*\*集团人力资源工作问题与建议：

1. 人力资源管理体系与流程需要进一步细化，人力资源“入口、出口及楼梯口”在标准化、严谨化与规范化有待加强。在入口方面需拓宽招聘渠道，雇主品牌需要提升，引进优秀人才的效率才能得以提升。建议以网络招聘渠道为主增加移动端等招聘手段，优化招聘面试及测评手段。在楼梯口方面新员工培训课程还不完善，除了集团介绍与人力资源管理制度宣贯以外，还应加强财务管理、安全管理以及员工行为规范的培训与引导工作。同时根据引进的新员工及应届生的反馈了解部门引导人或导师的传帮带工作不尽如人意，尤其是引进的应届生出现部门无人带的现象，从而导致新老员工融入问题、应届生缺少明确的工作目标与职责。薪酬激励机制不够完善科学。20\*\*年下半年重点加强个人绩效评价工作的宣贯与落实，通过系统的岗位价值评估及个人绩效结果给予员工有效的激励措施，同时加强引导人职责的落实、追踪以及新员工培训课程开发工作。在出口方面离职管理流程需要优化，包括试用期管理、离职交接流转工作以及离职表单工具科学性方面必须详实有效，避免离职员工劳动争议。

2. 绩效管理的工作需要兼顾奖罚分明以及工作绩效提升的双重功效。目前\*\*集团绩效管理在奖罚机制不够完善，计划目标在制定和追踪落实方面不够系统化。同时绩效管理中提升组织及个人工作绩效的目标没有发挥出来。下阶段人力资源重点考虑目标计划科学落实的同时加强部门对员工绩效反馈的工作，目的在于有效改进工作绩效，实现组织发展与个人提升的双重功效。

3. 缺少对各经营生产单位人力资源工作的了解与指导。目前除年度人工预算审核以及人才培养计划有明确的规定外，缺少相关人力资源工作的了解与指导，人工成本控制与企业的科学编制及员工合理配置有密切联系，建议对企业年终部门编制核定进行核准工作。另外对各单位人力资源制度及管理流程的执行情况了解不充分，建议通过人力资源访谈或巡查方式了解各单位人力资源管理现状，同时定期给予人力资源专业的培训与政策宣贯。

三. \*\*集团人力资源下半年工作计划:

5. 落实20\*\*年下半年重点培训计划。包括20\*\*年应届毕业生训练营培训、商业地产开发沙盘演练培训以及企业内培训师(部门导师)培养与追踪计划，完成20\*\*年度培训目标。

## 人力资源管理论文选题篇二

摘要：在知识产业经济时代和市场经济转型期，企业人力资源的开发与管理涉及到对知识信息的生产、分配与利用转化，是全新的、且具有重要价值和生命力的经济发展手段，是科学技术进步与国家经济发展的重要决定要素。本文希望以技术创新为基础理念，提出组织与调配规划，在保证企业人力与物力处于最佳平衡状态与比例之下，充分发挥企业资源，实现对企业人力资源工作的合理开发与管理，并举例证明。

关键词：人力资源; 知识经济时代; 企业; 开发; 管理; 海尔集团

在当今社会环境下，市场企业之间的人才竞争愈演愈烈，而人才的竞争则综合表现于素质竞争之上。积极开发人力资源创新模式，构建扎实人才培养管理策略及目标，才能让企业自身立于不败之地，并达到全面提升社会经济与民族素质的目的。

## 一、知识经济时代背景下企业人力资源的开发创新模式

在知识经济产业时代，人类社会经济呈现不可逆的发展趋势，人力资源竞争进入白热化阶段，真正成为了知识经济转变的先决条件。笔者认为，在这样的时代背景下，企业人力资源开发应该做到锐意创新，并构建以素质教育为中心、以团队导向为企业文化、以人力资源构筑为开发牵引力、以科学社会化人才评价为机制的人力资源开发模式。

1. 基于素质教育为中心的人力资源开发知识经济时代离不开教育，它是人力资源的基础，必须通过增加教育投入来积极开发人力资源，并做到对人力资源开发教育模式的改革创新。目前我国虽然强调素质教育，但实际上依然还在走应试教育的老路，所以在21世纪的第二个10年里，我国要真正做到对“创造性素质教育”模式的转变，深入改革，从学生时代就培养学生的知识创新能力，让他们在未来以科技为龙头的社会经济发展进程中大有可为。

### 2. 基于团队培养为导向的人力资源开发

目前的企业都强调人才的团队培养，以一名精英带动一个团体，使企业在发展过程中拥有更多可能性。在一些科学实践研究中也曾经表明，企业若想在市场上获得持久的竞争优势就必须培养拥有企业文化、拥有合作精神的团队，这是一种才能上的合力发挥，也是创业目标上的一致融合。所以在企业人力资源开发方面，一定要将团队培养因素考虑进来，并充分分析团队合作的企业内部因果含糊性和企业外部社会复杂性，培养企业拥有一支具备文化氛围和持久竞争优势的潜

力型未来团队[1]。

### 3. 基于人力资源构筑为开发牵引力的人力资源开发

在现代企业中讲求学习创新，所以人力资源开发的全新模式就是基于学习型组织的开发模式，稳定的学习型组织平台能够保障企业人力资源发展具有更大的弹性与整体综合效能。并且学习型组织创新平台还具备两大特征：第一，学习型组织能够最快速的适应企业外部市场的环境变化，而且其在观念、战略、制度、组织发展和市场经营方面都可以进行具有较大空间的灵活创新。某些企业还能将这种基于学习型组织的创新思想融合渗透到企业的管理体系中，深化企业的自我管理职责。另一方面，学习型组织让企业中的每一个成员都能成为创新者，他们不但具备了学习创新的能力，还拥有了获得和利用信息的能力。在这一大环境下，企业拥有了自己的适应机制，并且通过人才之间的交流与思想碰撞形成了一种创新冲动，促进了企业的进一步发展。

### 4. 基于科学社会化人才评价为机制的人力资源开发

建立科学社会化人才评价为机制的人力资源开发模式，对人才能力与业绩的评价都相对客观，评判指标也更加精确。它主要是以业绩为核心，以人才的知识能力、品德取向为重要要素所开展的全方位人才测评体系。并针对不同企业的不同行业特点、不同职业岗位及岗位要求来制定具有层次感的人才测评序列，形成全方位的人才评价指标模式。

## 二、知识经济时代背景下企业人力资源的管理创新模式

企业人力资源开发与管理是相辅相成的系统过程，优秀的企业应该贯彻“以人为本”的高品质人力资源管理原则，并基于知识经济体系，提升人力资源管理的质量与效率，形成企业的创新力、凝聚力，最终转化为企业强大的竞争力和生命力。本文以中国海尔集团为例，评价该企业在人力资源管理

方面的创新模式。海尔集团强调“教育为本、人才为本”的人才基本管理原则，他们全员全过程教育培训主要分4部分进行：

## 1. 岗前培训

海尔对所有新员工进行岗前培训，其中一方面包括了业务知识教育培训，为员工掌握进入企业后必要的业务流程和相关专业知识，另一方面就是对企业规章制度及职业道德规章制度的培训，为新员工建立企业意识，遵守企业规范，拥有最基本的职业道德。

## 2. 岗位培训

岗位培训重点培养员工的业务能力，海尔集团内部为员工设立了培训基地，每位员工都要在这里进行定期的岗位专业技能及业务培训。海尔集团培训基地的资源相当丰富，这也是海尔集团能够扬名中外的实力建设基础。

## 3. 转岗培训

当今社会强调复合型人才培养，海尔更是如此，所以海尔的岗位培训基地还设置了转岗培训方式，它的基本理念就是培养人才的综合素质，并紧密结合科技创新与市场现状，以丰富和新颖的营销理念与营销实践经验来提升海尔内部科研人才的市场意识和技术创新能力、效率。

## 4. 实战技能培训

实战技能培训是海尔集团人力资源管理的关键。在海尔内部，“即时培训”模式最为凸出，它作为一种近年来企业的创新模式，做到了完全以实际工作进度和技术革新进程为基点，随时进行案例更新和人力资源培训。某些时间甚至做到了以某时段突发事件及现场问题作为背景进行案例分析，并针对

案例所反映问题进行实战技能教育，最终达到磨练员工技能，统一员工思想，提升企业人力资源开发及管理效率的目的。以海尔集团内部的《海尔人》企业刊物为例，它所公开发表和讨论的都是企业内部人才技能、理念、意识和创新的培养策略及意见建议，而且这种培训策略已经在海尔集团内部形成风气氛围。在每月的固定时间里，海尔都会启动人力资源管理专业例会，为企业员工提供集体培训学习的机会[2]。

### 三、总结

人力资源应该是企业最珍贵的第一资本，特别是在21世纪注重知识经济、人才多元化的时代，人力资源的开发与管理就决定了企业发展的兴衰成败。然而在如今竞争激烈、如此强调知识经济产业的社会发展大潮下，企业必须在人力资源开发与管理方面锐意创新，跟进时代潮流，想别人未能想、做他人未所及的人力资源整合策略，树立“育人优于任何事，缺才危于任何事”的思想，为企业未来能够细水长流而不断努力突破。

### 参考文献

[1]陈洪. 论知识经济时代的人力资源开发——以福建省为例[d].福建师范大学, 2003.

## 人力资源管理论文选题篇三

摘要：随着现代的科学技术和经济文化的快速发展，人力资源已成社会经济的核心要素，以人力资源为基础的人力资源会计向企业提供货币性信息和企业员工的管理，在当代社会也越来越重要。但是我国人力资源会计还没有形成相对完整的成熟理论和实践体系。本文主要分析了人力资源会计在我国企业推广中受到阻碍的几个重要问题，并针对这些问题给出了解决的对策，结合实际指出了人力资源会计未来的发展趋势，旨在推动人力资源会计在理论上得到进一步完善，促

使人力资源会计在我国能够得到广泛应用。

关键词：人力资源会计；计量体系；未来发展

## 1引言

人力资源会计是为了满足企业对人力资源方面相关信息的要求。为企业制定正确的经营管理决策提供信息，确定人力资源的权益提供相关的信息。为企业外界提供相关的决策信息。所谓人力资源会计，就是将一定社会组织范围内人力资源价值体系和成本的计算和报告相关问题作为整合研究的会计，作用就是为了向企业管理人员提供关于人力资源的开发成本、配置情况、最后的评价等货币性信息，并能够参与到企业人才方面的管理工作，从经济的角度管理劳动者，提高人的工作积极性，让企业对人力资源的管理能够正规、高效、科学。但是，我国人力资源会计理论体系还没有明确的模式，还缺乏有效的计量手段、可行的操作方法和成熟的实践模式，人们尤其是领导者对人力资源会计的认识还仅仅停留在一般会计的认知上，阻碍了人力资源会计的在企业中发展和实践应用。本文着重分析人力资源会计的发展趋势，找到其中存在的问题，研究解决问题的方法，给予建议，希望对我国人力资源会计的发展和应用具有可实施的意义。

## 2人力资源会计在我国实施的困难

### 2.1关于人力资源会计至今还没有明确的法律条文来保障

虽然人力资源会计能够通过人力资源开发成本，资源配置的分配情况，最后结果的评价等货币性信息，也可以参与到企业对员工的管理，调动员工的积极性。但是从法律上来说，并不能保障这种非实物的权益。

### 2.2现有的人力资源会计理论体系缺乏操作性



我国正处于从国外介绍和引进人力资源会计的阶段,根据现在国内的企业来看,已经有较为完善会计的体系,没有相对完善的理论和成熟的规章制度,很难把人力资源会计融入现有会计要素中。强行加入只会引起企业与政府的自身运作。由于人力资源的价值在计量方面有很多的不确定因素,需要人为评估,可靠性,真实性并不高。

### 2.3 企业认可率低, 实践性不高

因为本身企业有自己的经营模式,领导者更注重的是利益,认为只要有过硬的生产技术,产品质量,稳定的市场,就能够创造利润,对人力资源会计仍停留在一般会计的认知上,不够重视。在这样的社会背景下,人力资源会计又怎么会得到更发展空间,科学的决策。

### 3 加强人力资源会计建设的对策

想要更好地与国际接轨,就不能故步自封,那么就要学习国外的研究成果,但是又不能照搬,需要一套符合国内国情的人力资源会计体系。来解决当前我国人力资源会计的困境。

#### 3.1 确立和完善法律法规来保障人力资源会计的实施

想要在我国大力实施人力资源会计的推广,就要建立规范的法律文献,更好地去规范各主体之间的权益和责任。对人力资本产权及人力资源所有的权益分配等相关事宜应有明确的法律界定,确保企业与劳动者直接都能获得到利息的双赢,这样才能得到人们的认可。

#### 3.2 完善人力资源会计核算体系

要在传统会计的理论基础上,真正科学地权衡出人力资源会计对企业能够带来的竞争优势和未来所能够创造出的经济利益角度,计量和确认人力资源,建立完善的、可以得到广泛

应用的人力资源会计计量模式，确立人力资源会计的报告与核算模式，但是人力资源会计对人力资源资本的计量、核算随意性较大，专家对使用哪种计量体系一直争议不下，所以短时间内无法做到应用和解决问题。人力资源又不同于其他的物质资源，其中的人事、内容和使用的都比较复杂，想要靠财务报表显示人力资源会计相关信息无法让信息的使用者相信、满足和使用。同时还要附加人力资产以投资和未来需要投资的成本报告，能够得到整体收益的情况是否理想，分析出投资目标能否到达预期效果等；人力资源变动情况及结构报告反映出人力资源的变动情况和结构，这就决定人力资源投资的方向，使资源结构趋于合理化；关于人力资源的报告能够反映出人员以及资源的使用情况，让决策者方便快捷地采取有效措施，提升人力资源的使用率。而且需要通过相关法律法规进一步有效规范人力资源会计的处理程序，建立起真正科学、完善的人力资源会计核算体系。

### 3.3提高企业对人力资源会计的认识

随着我国的经济高速发展，对人力资源会计的理念会得到越来越多的人认可，理论体系也会得到完善。但是目前人力资源会计还处在从国外研究中探索创新的阶段，一方面迫切需要有实际的经验基础，让人力资源会计在原有会计理论与方法上不断地提炼，磨合成新的理论体系，再结合具体情况制定出适合本单位的人力资源会计制度。另一方面可以选择一部分人员素质较高、对新知识接收能力强、勇于创新的企业作为试点，比如人力资源高度集中、素质较高的大型企业和高等院校等，遵循着实践出真知的理念，通过以点覆面的方式，为全国范围内实施人力资源会计做出准备，渐进式地在全国范围内推广实施应用，反过来以实践结果和过程来进一步促进人力资源会计理论的推广和实施。

### 参考文献

[1]黄诚.我国人力资源会计存在的问题及对策研究[j].商场现

代化,20xx□18□.

[2]胡正枚,蒋俊,谢鹏.目前我国人力资源会计发展存在的问题及对策[j].现代营销(下旬刊□,20xx□3□.

## 人力资源管理论文选题篇四

摘要：众所周知，基层事业单位工作烦琐棘手，要做好农村基层工作，基层干部的人力资源管理显得尤为重要。从当前基层人力资源储备的现实来看，女职工所占比例要比男职工相对多些，要实现基层事业单位服务型功能转型升级，优化基层人才队伍，提高基层人员工作效率，基层事业单位女职工人力资源管理更成为当前机制改革的焦点。那么，如何发挥“半边天”主观能动性和工作积极性，给她们一个适合展示自我、发挥自我的平台，成为事业单位人力资源管理中不可忽视的问题。本文从女职工的特点说起，分析了在女职工人力资源管理工作中容易忽略的突出问题，并提出了加强对女职工人力资源管理的重要举措，希望在基层工作中，能提高女职工的 overall 素质和工作效率，从而实现基层女职工人力资源管理的最佳配置，对提高全员工作效率有所帮助。

关键词：基层事业单位；女职工人力资源管理；问题对策

在现实生活中，女性无论是在社会招聘还是在实际工作中要面对的各种阻力都要多于男性，再加上女性自身固有的特点，所以纵观女职工的总体表现，不如男职工出色，尤其在基层事业单位表现的更为突出。面对这样的现实，事业单位的管理者们应该与人事部门联合起来，结合目前事业单位的岗位，提高女职工的职业能力与综合素质教育，以适应事业单位体制改革的需要。

## 一、女职工的特点

首先，“爱唠叨”是女人最大的特点，这也是“三个女人一台戏”的最突出表现，所以女职工情绪容易波动，稍有不顺心的事都会给工作带来很大的负面影响。其次，女职工除工作之外的负面压力大，如带孩子、照顾双方父母、操持家务等也会影响其自身的工作质量。再次，女职工大多数都性格比较内向、自尊心比较强，遇事容易产生沮丧情绪，如果在工作中遇到困难，很难保持冷静与清醒的思维，从而影响其工作职能的发挥。最后，女职工的总体劳动强度大，在我国，一般家庭里的生活琐事几乎都由女性承担，这是千百年来留下的习俗；在单位的工作中，尤其基层事业单位是服务于百姓的窗口，琐事、烦事都要多于其他部门，这样给女职工的工作带来极大的压力。

## 二、基层事业单位在女职工人力资源管理工作中存在的不足

从女职工的特点上我们可以看出其综合幸福指数低于男职工，各方面综合压力对工作的影响高于男职工，但是目前许多事业单位特别是基层部门没有关注女职工的上述特点，在工作中忽略对女职工的优化管理，从而制约了女职工工作能力的发挥，具体如下：

1. 从招聘到使用再到提拔，更倾向于男职工鉴于女性的自身特点，目前许多事业单位在招聘过程中，招聘人数、招聘年龄、招聘专业等方面对女性要求都高于男性，这样导致女职工的人数在逐渐减少、年龄在逐渐增高，导致女职工的年龄结构两极分化。在使用上，一般将大多数女职工分配到无关紧要的岗位，而不是遵循着岗位与工作能力最佳组合，从而影响女职工的工作热情。在提拔上，同样的表现与业绩，同样的工作能力，男职工优先于女职工，从而刺伤了女职工的自尊心。最终导致多数女职工工作无激情与责任，在不求上进中混日子。

2. 对女职工的权益体现不足随着事业单位进一步推进深化体制改革，事业单位也和企业一样，实行岗位定员定编，这种人员管理模式本身没有错误，但是许多事业单位在机制运用中缺乏公平性，影响了女职工的合法权利，给女职工带来了极大的压力。如许多事业单位特别是基层事业单位人员少，工作量大，甚至一人身兼多职，没有替补人员与储备人员。许多女职工都担心一旦休产假或者育儿假过长，自己目前的工作岗位将会受到影响，所以许多女职工在惴惴不安中休完法定假期后马上回到工作岗位。再有许多事业单位，月底、年底许多工作岗位加班加点，管理者考虑的是自己的业绩与单位的工作效率，而没有考虑女职工的自身特点与其合法权益，导致女职工在精神上与身体上受到极大的影响。

### 三、女职工人力资源管理的有效措施

女职工管理中存在的问题，既有女职工自身的原因，也有管理部门以及人事部门的责任，那么，如何通过共同努力，使女职工发挥其特长，实现事业单位人力资源管理顺利转型升级，促进事业单位在经济效益与社会效益方面共同发展？总的来讲，要提高对女职工的认识，关注、关爱她们的工作及学习。人们常说，在现实生活中，女人是“一本书”，她需要男人去读懂。在实际工作中，女职工是“半边天”，需要领导与人事部门去正确引导她们、尊重她们、关心她们、关爱她们。

1. 加强对女职工的综合素质教育工作要鼓励女职工树立自强不息的斗志，在时间上，给她们宽裕时间去进修学习、参加各种业务自学考试，来提高其理论知识；在技能上，加强各种业务比赛，充分发挥女性特有的细心、耐心来增加窗口的服务质量；在物质上，将上述能力与其工资奖金钩挂，并作为年底业绩参评的一项重要，这样可以最终提高女职工的工作热情与责任。

2. 加强妇联管理工作，保护其合法权益，强化女职工的文化

生活妇联管理者们要真正地成为女职工的“娘家人”、知心人，无论是在工作上还是在生活上都要关注她们、关爱她们。如积极主动地靠近每位女职工，在工作上鼓励她们积极上进、永不服输。在生活上给予她们特殊的照顾，尽量解除她们的后顾之忧。在文化生活上，走进女性的内心世界，举办晚会、健身美体比赛，培养她们插花、茶道的情调，使她们提高生活质量。另外，还要与主管领导及时反映女职工的合法权益，做好女职工与领导沟通的桥梁工作。这样不仅会让女职工增强了自信、自立、自强的信心，同时通过交流与沟通也增加了女职工之间的友谊与凝聚力，减少了女职工之间因“鸡毛蒜皮”的小事而相互闹矛盾的机会。

3. 掌握好女职工的总体结构平衡我们知道女职工家庭琐事比较繁多，如生儿育女、照顾老人、支持丈夫工作等，因此会影响自己的工作，另外女人更年期也困扰着女职工的身心与工作。所以在女职工的人员结构比例上及队伍建设上要注意建立人才“蓄水池”，不要形成梯队断层，以缓解女职工因各种假期带来的工作不便以及人员的紧缺。这样对女职工来说，不仅维护了其合法权益，也体现了人权在和谐社会的表现；对事业单位来讲，提高了工作质量与服务效益。

#### 四、总结

在事业单位的改革大潮中，相关体制和相关部门应该有义务有责任去关注、关爱女职工，使之产生正能量，以此激发女职工的工作潜力，让她们为事业单位的良性运转作出她们的贡献。总之，在基层事业单位工作中，优化女职工人力资源管理不可小觑，它在对事业单位的经济建设与社会责任方面也会产生深刻的影响。

#### 参考文献

# 人力资源管理论文选题篇五

## 一、战略性人力资源管理

企业远景是组织对自我角色的长期定位：想做到什么？想成为什么？这可以说是企业存在的根本目的。我们认为，这是为企业“价值”进行定义的依据所在。传统的衡量指标只关注短期财务价值，而企业的主要活动应该为达到未来目标而增值。

战略目标是由人来实现的，人力资源在宏观层次的贡献就是确定企业员工共同持有或认同的核心价值观，引导和塑造员工的行为，最终指向业绩目标。价值观是企业家、创业者作出的对人和组织的基本假设；而传递给公司员工进而影响员工行为的过程，就是企业文化的建设。文化是核心价值观的扩展和具体化阐释，它使核心价值观贯彻到员工的行为中，并由此产生或影响公司的管理理念、原则及人力资源指导思想。文化的价值在于融合硬的组织结构与软的人力资源，整合组织资源，使之成为一个整体服务于企业战略目标。

实现战略目标，必须明确企业的关键成功因素。它回答的是：为达到战略目标，企业必须聚焦于哪些方面？这应该是我们评价企业现有活动是否有价值的根本标准。但更重要的是这些因素怎么衡量，也就是以什么标准评价绩效的问题，这是绩效管理体系的关键。关键绩效指标(kpi)体系是已为许多著名的成功企业实践证明为行之有效的途径，是具体的人力资源操作系统与企业战略相衔接的桥梁。

我们认为，成功的企业是那些有着明确战略目标，而又能稳步推动战略实现，在过程中业绩不断提升的企业。全面的人力资源策略对这样的企业之所以重要，是因为它把模糊、抽象的战略、使命(通过绩效管理体系)分解、实化到当前的工作中，使现在的行为指向现在及将来的业绩，使企业的各项活动不会因为一时的眼前利益而偏离或损害长期的关键成功因素。

譬如，在某些行业，短期销售额并不是市场地位的决定因素，长期来看，更重要的或许是良好的信誉和品牌价值。那么，一个达到了优秀的销售业绩，但却没有努力培养客户关系的销售经理在绩效考核中应该获得很高的评价吗？短期内只关注表面结果可能没有大的影响，但若全体员工都一直朝这个方向走，很快公司就会发现原先设定的战略目标（比如市场领先）流于形式。因此，现在的绩效管理体系就必须包括那些与短期业绩没有直接联系，但对长期成功至关重要的评价因素，这正是我们强调的大人力资源系统区别于“小”人力资源的关键所在。

企业组织架构应基于核心业务流程，即从价值链的角度考虑组织设置。

## 二、人力资源管理平台

由战略、组织、文化到具体的各人力资源操作系统，必须经过一个普适性的技术分析过程，我们称之为“人力资源管理平台”。它的主要内容是对职位、工作、人三者关系的分析，包括职位对公司的价值（存在的目的），如何衡量（分解的关键绩效指标），以及对任职人的素质要求。

分析的结果——职位族平台体系，是建立招聘、培训、考核、报酬等人力资源操作系统的共同依据。之所以称之为平台，是因为其分析结果是基本稳定的，各操作系统可以根据组织变动进行调整，但所依托的基本平台却不会轻易改变。我们认为，人力资源系统支持战略，应该是相对稳定的。如果某个企业的人力资源工作（如职位说明）经常需要进行大规模调整，那么症结一定出在缺乏平台思想上。

## 三、人力资源操作系统

最后一个层次是具体的招聘、培训、绩效、报酬等操作系统（政策、制度、程序），它们是企业人力资源策略的具体实



现途径。因为建立在同一个平台上，所以各操作系统不是相互独立，而是紧密联系的整体。作为流程的最后一个环节，它们都体现和融合了战略、文化的要求。

#### 四、建立系统的工作流程

以上这几个层次体现了建立完整的人力资源系统的工作流程。公司远景、战略是输入端，各操作系统是输出端，操作系统的执行保证流程的实现。这一流程对企业的意义在于，一是推动企业长期战略实现，二是促进企业近期经营业绩提升，而业绩提升又是以推动战略实现为方向的。这也是大人力资源系统为企业贡献的价值所在。正因为每个公司都有自己的战略、文化、价值观，所以人力资源系统是个性化的。

## 人力资源管理论文选题篇六

近年来，随着我国社会的不断进步与经济的迅速发展，作为我国国民经济的建筑业有了更大发展空间，但是我国建筑业在人力资源管理方面，管理水平相对比较低下，严重的影响了建筑企业的发展，本文中我们就建筑业人力资源管理方面的一些问题做一具体分析，并且根据这些问题进行改进和创新。

1、近些年，经济的迅速发展，使得建筑业取得更为长远的发展空间，但是在人力资源管理方面，管理水平仍相对比较落后，有很多弊端。首先是建筑企业经营者对人力资源管理的观念太过陈旧，传统人力资源的对人事管理的理念是把人才当做成本，而现在企业力资源的对人事管理的理念是把人才当做资源，但是目前很多建筑企业的经营者对现代人力资源管理的理念都缺乏了解，在管理上，没有把人力资源当做企业的核心资源来充分运用，从心理上对人力资源的管理缺乏重视，而错误的认为公司的发展靠的是资金和设备，忽略了人力资源的重要作用，在这种陈旧的管理理念下，企业的员工只是把自己当做被雇佣者，被动的去为企业工作，完全埋

没了自己原有的才能。人力资源管理部门被当成是企业的行政后勤系统，地位低下，人力资源管理工作得不到应有的重视。

2、人力资源管理的一项重要职能是企业文化的建设。目前很多企业忽视了企业的文化建设，对企业文化的理解还很片面，企业也没有明确的价值观。有些企业的文化建设内容陈旧，范围太过狭窄，员工不够团结，团队凝聚力太弱，有的企业有自己的企业文化，但仅仅是一种对外宣传的形式，既不能培养员工对工作的积极性和归属感，也不能起到吸引优秀人才的作用。

3、人力资源管理制度落后：由于我国人力资源管理的理念比较落后，与外国比较先进的著名企业相比，我国企业的人力资源管理部门主要从事大量的行政事务性工作，而外国的许多著名企业则是将行政事务委托由专业化公司运作，我国的管理模式还停留在传统管理模式阶段，相关的人力资源管理制度比较落后，缺乏有效地竞争激励机制、缺乏与企业发展战略相匹配的人力资源规划、缺乏有效的培训完善制度，缺乏比较完善的劳动关系的制度和劳动合同广利方面的制度。

1、培养人才，用事业的广阔前景来吸引、稳定人才，为人才营造用武之地。学有所用、业有所成，寻求展现自己才干的更大空间，制定以人为本的管理理念，增加定期的培训，培训纳入企业发展目标和各级领导任期目标责任制，把人力资源视为最核心、最重要的资源，扎扎实实抓好每步计划的落实。注重完善竞争机制和激励机制，并将培训的有效性、人才培养的效果作为考核领导干部的一项指标，将管理的重心放在人的开发、利用和培训上，加强人力资源管理部门的参谋和管理功能，使人力资源部门在企业发展的方向发挥出更有效的作用。用感情留人，培养企业良好新和的文化氛围和人际关系。良好的人际关系，有利于沟通，使人心情舒畅；新和的文化氛围，有利于凝聚人心，培养团队精神和力量，作为企业各级领导者，对人才都要关心、爱护与尊重。企业要

发展，人才是关键，企业要广纳群贤、知人善任、做到人尽其才、才尽其用，，曾能有更好的发展。

2、培训机制，创建“学习型企业”。培训作为人力资源开发的手段，对企业及员工自身都有很重要的意义，一方面能提高员工自身的职业能力，另一方面对企业来说是对人力资本的投资，企业应根据自身的发展情况具体分析，合理制定科学的培训计划，企业首先要根据企业战略了解并确定每个员工自身原本所具备的技能，选择合适的培训方法，不同方法适合于不同的技能培训。其次是加强员工对企业的文化建设，塑造良好的企业价值理念，并将此培训计划作为对优秀人才的一种奖励，使员工产生强烈的归属感及文化认同感，鼓舞士气，通过企业提供的培训，帮助每个人力资源管理部的成员制定对应的职业生涯规划，对企业吸引优秀人才”留住骨干员工及提高工作绩效起着很大的作用，使他们的职业成长与企业的发展目标及其实现协调一致，融为一体。

3、制定科学完善的人力资源管理部门的考核制度，从企业的发展战略及企业的经济实力分析，设计一套合理的企业薪资制度，对人才进行正确的考核和评价。建立科学的员工绩效考核体系，建筑企业人力资源构成的复杂性，要求企业正确地考评人才，尊重人才自身的价值，认可每个人员的业绩和劳动成果。只有正确地考核与评价，提供合理的薪资报酬，才能吸引并留住人才，才能为相关人事的调整，晋升人才提供必要的依据，也才能有利于发现和培养人才。在薪资制度制定时，应该充分考虑层次性，薪资制度应该具有针对性和弹性，因为一个企业的构成，一般由经营管理者、项目部门管理者、一线的生产管理人员、普通员工、服务人员及临时雇用人员构成，同时，由于企业项目管理的特点，薪资发放应该根据每个人的工作绩效和对公司带来的利益联系起来，确定企业员工的薪资水平，薪资等级和薪资的变化情况，保证每个员工在企业工作的公平性，提高员工的工作积极性。

(一)、坚持人力资源管理创新的几个原则

1、以人为本的原则：人力资源管理是围绕企业对人力资源的招聘、录用、培训和对公司发展的任命职责来开展，建筑业对人才的需要是多样性、多元化的，要以员工的心理需求为主，坚持以人为本，转变管理理念，尊重员工，信任员工和理解员工，让员工有归属感和稳定性，从而提高工作效益。

2、时效性原则：对建筑企业人力资源创新管理需要遵循企业的发展规律和创新原理，使创新成果有一定的实用性。同时建筑企业对管理制度的创新要注重与企业其它内部活动的相互配合，提高创新的有效性和实用性。

3、制度性原则：建筑企业人力资源管理的创新要有有效的制度机制来支撑，要真正做到贯彻实施制度化、科学化。人力资源管理部门在进行创新的同时，要注重与创新制度相关的理念的融合性，使企业人力资源管理部门的创新活动有良好的企业氛围。

## (二)、提高人力资源管理创新的措施

1、管理理念的创新：我国目前的建筑企业人力资源管理水平仍处在比较传统的管理模式上，企业的员工整体素质不高，员工的需求比较多样化，建筑企业的人力资源管理部门要从思想上深刻认识到，人力资源是企业发展的第一重要资源，同时人力资源的创新观念也是很重要的发展资源，从实际出发，从根本上改变员工的片面认知情况，“量才适用，惟才是举”。在以人为本的管理理念基础上，对企业人力资源队伍进行全方位的开发，实现从企业管理经营者、员工自身服务与人观念的转变，调动员工的积极性和主动性，企业员工提供全方位、多层次、多元化的服务，推进员工自身能力和水平的提升，在实现员工自身发展的同时提高建筑企业的经济利益从整体上提升企业员工的素质和能力。

2、管理方式的创新：作为人力资源管理创新的核心，人力资源管理创新有效性的保证就是在于人力资源管理方式的创新。

首先，由于建筑企业经营生产业务具有不稳定性、管理环境过于复杂和基层普通员工流动性太强，建筑企业人力资源管理要全面掌握企业当前的人力资源整体状况，更加重视在整个人力资源管理中人力资源规划的重要作用，在做好人力资源管理需求和分析给予的基础上，为建筑企业的长期稳定持续发展提供持续的人才支持，有针对的做好人力资源管理的后期发展情况和规划。

其次，创新人力资源培养制度，重视人力资源培训工 作，实现培训的常规化和制度化，形成建筑企业的人才培养模式，不仅有助于提升建筑企业员工对于企业满意度、归属感和忠诚度，还有助于提升人力资源部门所有员工的整体素质，针对建筑企业人力资源多元化、多层次的特点，加强工人技能培训，提高培训的针对性和前瞻性。使得每个员工都能获得相应的职业技能岗位合格书或职业资格等级证书，使企业成为一个学习氛围浓重、不断追求进步、融洽和谐的群体。

员工持证上岗，不仅能有效地提高实践操作质量和水平、保证技术的娴熟度和提高员工的技术水平，同时对于一线员工需要定期进行专业的强化培训和练兵活动。针对于各级管理人员，尤其是中高层管理人员可通过各种灵活的培养方式，如在职教育、职业教育等进行能力培训和综合性知识的了解，重点提升在人力资源管理理念方面的创新和培育，为建筑企业的发展提供高素质的复合型人才。

3、管理机制的创新：对于当前建筑企业人才流失加剧的情况，在于建筑企业人力资源管理水平低下，还在于企业内部用人机制的创新。企业要想有更好的经济效益，必须对建筑企业人力资源管理机制进行创新与优化，才能做到真正提升和保障人力资源管理的有效性。首先，强化建筑企业人力资源管理职能。新型的建筑企业人力资源管理理念引入的时间太短，还不能很好的运用到实际资源管理中。人力资源管理所面临的对象是保障企业生存和发展的最为重要的资源—人力资源，越来越受到企业界的关注。建筑企业要不断地强化企业人力

资源管理职能，提高建筑企业人力资源管理部门在整个企业中的地位，才能更好地开展人力资源管理工作 and 保障人力资源管理部门的创新工作。不断提高人力资源管理的层次，提高人力资源管理的专业化和科学化，才能使人力资源管理部门成为企业实现发展目标的战略伙伴之一，为人力资源管理积极作用的发挥奠定基础。

4、对于企业多元化的员工队伍，在管理方式改变的同时，要注重通过交流与沟通，达到管理的目的。建立健全沟通交流机制的双向性和透明性，实现员工与上层管理者的友好沟通和平等关系，通过有效的沟通机制，使员工更全面及时的了解企业的相关信息，增强员工主人翁意识和有效激励员工的积极性，真正体现出以人为本的管理创新原则。

随着中国经济的不断发展，建筑业的发展空间越来越大，建筑企业的人力资源管理方式还停留在传统的管理模式上，使得建筑企业的发展存在许多发展障碍，企业要想立足于竞争力大的建筑市场，就必须改变和创新管理理念，树立以人为本的管理理念，注意创新，使建筑企业的发展有更大的提成空间。

## 人力资源管理论文选题篇七

人力资源管理是企业日常管理的重要组成部分，对于企业的发展有着至关重要的作用。作为人力资源服务机构，要创新人力资源服务的理念以满足市场的需求。本文通过人力资源管理对企业发展的重要性及其出现的问题，提出了一些改进措施。

企业；人力资源管理；建议

当今时代，企业想要健康快速的发展，必须要深刻认识到科学发展观的科学内涵，完善企业人力资源管理理念和体系。现代管理企业大师彼得·德鲁克曾今说过“企业只有一项真

正的资源，那便是人。”企业发展的命脉是人力资源。如何最大限度的优化人力资源管理，提高员工的积极主动性，是任何一个企业经营管理者不容忽视和必须正视的问题。

人力资源管理是激发人才主动性和创造性为企业发展服务的重要手段。人才作为一种资源需要在科学的管理手段中进行开发和应用。当今世界，经济全球化趋势越来越明显，企业参与世界竞争的机遇也大大增加，同时企业面临的国内外竞争环境也越来越激烈。在各种不稳定因素和未知风险的影响下，企业只有牢牢把握以人为本的发展理念，充分调动人的积极性，才能在激烈的竞争中取得优势。纵观国内外大型企业的发展历程，无论是科技创新还是营销理念和战略，无不集中了各种人才的智慧。人才的创新精神是企业不断向前发展的根本动力，人才的职业素养是保证企业不断提升实力的根本保障。总而言之，人的作用是企业的资源和财富。因此，人力资源管理是现代企业管理与发展中的一项重要工作。

## 1. 人力资源管理观念落后

目前，企业管理者没有深刻认识到人力资源管理在企业管理中的重要地位，思想仍然受传统人事管理的束缚，工作中，一味地重视制定条文，以政策条文代替人力资源管理，严重缺乏“以人为本”的管理理念和市场化的管理方式，因而把人员当作被动的“物”来管理，没有认识到人力资源管理是能动的、具有开发潜质的管理资源，没有把它提升到企业战略发展的高度进行规划、配置、开发和利用。

## 2. 用人机制不健全

用人机制不健全导致了人才优势不能充分发挥，究其原因不外乎两点，一是管理体制不顺，二是用人观念落后。当前的人力资源管理还将大量的精力集中在考勤、档案、合同管理等工作上，而对于人才的开发与整合工作较少涉及，这直接导致了大量优秀人才长期被埋没。观念落后也是用人机制不

健全的重要体现，人才工作是企业中的一项重要工作，虽然历来都十分重视人才的管理，但是。随着企业所面临的环境发生不断的变化，以及人力资源管理理念的不断创新，当前的人力资源管理理念相对滞后。观念滞后导致行动乏力，当一些大型跨国企业开始争夺我国人才的时候，我国企业方才清醒的认识到人才对于企业的意义和价值。

### 3. 人员结构不合理

企业中的大部分员工素质比较低，尤其是对于工作技术含量要求较高的人员极度缺乏，普通员工过多。同时对于员工的分配不均匀，有些靠关系的即使没有能力也可以兼任一些高层，对于有才之士却不能得到施展，员工工作效率不高。

企业的可持续发展，重点在于人的全面发展。企业员工素质的提高是一个由量的积累到质的飞跃的发展过程，也是一个自我更新、自我完善、自我改造的过程。笔者认为加强企业人力资源管理，提高员工素质，应做好以下几个方面工作。

#### 1. 加强人力资源管理观念的转变

人力资源是企业的战略性资源，人才对于企业的发展有着决定性影响。因此，企业必须要改变旧的人才管理观念，摒除计划性的人才管理方法，树立以人为本的管理观念，将人力资源管理提升到战略层面。企业领导必须从思想深处认识到人力资源管理的重要性，树立正确的人才观念，打破传统观念的束缚，将人力资源管理提升到战略层次，允许人力资源部门参与企业的决策。将人力资源提升到企业的战略层次不仅能够给人力资源管理更大的发展空间，也能够让人力资源部门更了解企业的发展方向、发展目标，在日常的管理工作中能够紧紧围绕企业的发展展开工作。根据企业的战略方向对人力资源进行一个长期的预测和规划，让人力资源管理为企业的整体发展目标服务。



## 2. 强化企业的业绩管理

对员工进行业绩管理，是对员工工作潜力的一种很好的激发形式。企业进行业绩管理的同时，也必须始终贯彻“以人为本”的中心思想，让每个员工都参与到管理的过程中来，并且将自己的潜力发挥到最大。在进行业绩管理的时候，其相关制度一定要完善，只有制订了完善的管理条例和考核制度，员工才能得到最科学化和最公平的评价，最后的管理结果也会使员工信服。通过合理的奖惩制度，物质奖励与精神奖励并进的方法鼓励员工努力工作，促进企业管理的良性循环。

## 3. 优化人力资源的引进、培训和配置

## 4. 构建科学的绩效考评体系，完善企业激励机制

绩效考评是人力资源管理的核心工作之一，孔子有云，不患化而患不均，公正合理的绩效考评才能更好的激发员工的潜能，恰如其分的反馈才能更好促进员工能力的提升，公平的评价也有助于企业内部的和谐与团结，基于此，企业要优化管理就必须构建科学的绩效考评系统。一是建立科学的考评指标体系。构建科学的考评体系，就要综合各方面的情况，全方位考评很重要。能力考评月贡献考评想结合，定性考评和定量考评想结合，领导评价与员工自评与同事评估想结合，其目的就是要增加考评的客观性，减少主管影响，提高结果的科学性。如此，才能使评估的标准与内容得到统一；如此，才能真正提高员工素质和能力，进而提高工作效率。二是切实提高各级企业领导对人员考评的重视程度。将考评结果与使用挂钩，对被考评人员实施奖惩、培训、辞退以及调整职务、级别和工资等。这样与被考评人员自身紧密联系起来才能使广大企业人员重视考评并发挥考评应有的作用。三是进一步完善企业人力资源管理制度体系必须真正建立起企业人员考评的有效制约监督机制，制定《企业人员考核监督条例》及其他配套制度，对考核机构、考核人执行情况进行监督，从根本上、制度上保障企业人员考评的客观性、科学性、可

靠性。

## 5. 积极塑造优良的企业文化

作为一个企业，想要成为优秀不但要具备良好的经营业绩，良好的企业文化也是至关重要的。众所周知，企业文化不单单指的是一种文化，它还代表了一个企业的信仰，可以有效地将企业全体职工人力资源管理是企业日常管理的重要组成部分，对于企业的发展有着至关重要的作用。工团结起来，可以将其作为企业的核心力量，让企业工作人员感受到企业带给他们的使命感和归属感，这样有利于企业的发展。企业拥有良好的企业文化，才能够为企业工作人员构建正确的世界观、人生观和价值观，工作人员才能够对企业忠心耿耿、任劳任怨，同时也会让员工深切地体会到工作上取得成就时的自豪感和优越感，了解工作对人们意味的不仅仅是劳作，还是一种快乐。

同时，通过努力得到企业的认可不但能够让员工在经济上得到满足，还能够深切地感受到民主和尊重，从而激发员工的工作士气，有利于培养敬业奉献的员工。就我国现在的情况而言，我国的企业文化在未来的发展过程中主要关注以下方面：企业要重点关注工作人员学习风气的培养，一个具备学习特点的企业是培养和构建良好企业文化的基础，是企业文化发展的动力源泉。通过建立良好的企业文化，企业的形象与信誉度才能够稳步上升，企业的精神层次才能达到一定高度，使之与经济相结合。通过提高对企业文化的重视，企业才能够从经济市场中脱颖而出，人才的地位才能充分显示出来。但是在构建企业文化的过程中要将地理位置、人文环境、资金投入等考虑其中，通过劳动福利保障来吸引人才，从而实现企业人力资源管理的有效开展。

总之，当前企业的发展对于人力资源管理提出了新的要求，在开放性的市场环境下，企业的人力资源管理业更加具有开放性。企业必须要树立以人为本的管理观念，在人才招聘、

员工培训、激励制度、文化建设等多方面都要有所创新，构建适合企业发展的人力资源管理制度。让人力资源管理为企业的发展服务。

## 人力资源管理论文选题篇八

随着社会的快速发展，企业管理也在不断的进步，企业对人力资源管理的要求也在不断的提高。无论什么样的企业，对人才的需求量较大且是不断变化的，因此对人力资源管理的再设计是非常有必要的。一个企业要想得到更好的发展，那么该企业就要对人力资源进行各种不同的培训，员工考核制度也要相应的提高。随着现代企业的发展，它的经营管理理念在不断发展，以前比较老套的人力资源的想法和考核制度已经不符合当前企业的发展。所以，各个企业的人力资源管理也要大胆创新，不断改进使企业更上一层楼。

### 一、火电厂人力资源管理再设计的必要性

就目前火电厂的人力资源管理来看，还存在着许许多多的问题，所以，要根据火电厂人力资源的管理的不利因素对火电厂人力资源管理进行再设计。那么，下面就对人力资源管理过程中存在的不利因素进行讨论、分析。

#### （一）人力资源管理思想的落后

目前，火电厂实行的人力资源管理还是比较老套的管理方式，即使根据以前的人力资源管理模式进行了改进，但是依然没有当代人力资源管理思想融入到企业的管理中。传统的人力资源管理思想比较落后主观，没有以人为本的管理思想，也没有根据科学进步而进步。在火电厂的人力资源管理中，并不在乎员工的权利，而是一味的强调在场职工要不断地听取企业的安排计划，也没有对在厂职工安排培训，对职工的培训不重视。对人员的管理比较乱，没有秩序。这样的企业并没有完整的管理办法来进行管理。火电厂并没有充分利用人

事的资源，而是把重点全部放在了人力的管理上，从而企业没有办法进步。

## （二）人力资源管理对于各个岗位分配安排不合理

火电厂的工作岗位在不断地变化着，有复杂到简单，不同的工作岗位有着不同的工作要求。随着工作岗位的变动，工作的内容也在变化。虽然火电厂在不断地减少工作岗位，但是火电的工作内容并不多，工作岗位相对于工作内容还是比较多的。所以火电厂的工作岗位还是可以合并的，使工作岗位相应的减少。所以人力资源管理的再设计要根据火电厂的工作岗位的变化而设计，从而提高提高火电厂员工的工作效率。

## （三）火电厂对于岗位的理解不全面

火电厂人力资源管理还存在对于岗位理解不全面等一系列的问题。人力资源的管理仅限于员工的工作范围，对于员工的人际关系的处理和工作技能没有认识清楚，从而影响了员工对工作岗位的认知，也影响到了火电厂对人才的需求。因此，火电厂人力资源管理合理的再设计对于企业对于岗位的多少和人事管理有着很重要的作用。

## （四）传统的人力资源管理制度与火电厂的薪资不相符

目前公司的薪酬管理方法存在不合理的方面，对员工的奖励办法比较偏激，并没有体现出薪酬对员工所起的积极作用。所以只有对火电厂人力资源管理进行合理的再设计才能有效的提高薪酬管理制度，不但大大提高员工的积极性，还促进了企业的快速发展。

## 二、火电厂人力资源管理再设计的原则

人力资源的管理包含的方面有很多很多，所以人力资源管理工作也是多方面的。我们想要全部掌握这些方面的内

容，还要从人力资源的管理和进步上着手。根据火电厂的人力资源管理状况分析，人力资源再设计原则起到至关重要的作用，所以，人力资源管理再设计要着重于原则的设计。根据员工的特点和优势要采用适才适用原则、实绩原则、激励原则等。

### （一）适才适用的原则

企业的人力资源对员工进行工作岗位的分配根据员工的才华和特长来进行。安排适合员工的工作岗位。还要安排员工上岗前的岗位培训，在培训中，发现员工的优点，为员工安排最为适合他们的工作岗位，为他们提供能够更好展示自己的平台。如果在工作岗位中，员工感觉并不适合这个工作岗位的问题，那么应该根据具体的问题进行解决。重新考虑该职员具体适合什么样的工作岗位，来对其进行调整。这样会更好的做到人的才华被彻底展示，也会更好的工作。

此外特别要注意，每个员工的工作能力会不断地提高和进步，再加上员工在岗期间的培训，员工的能力也会随之改变。所以人力资源管理也要随着工作能力的变化而变化，而不是一成不变的。

### （二）实绩原则

根据员工的工作能力和绩效来测评员工的工作能力就叫实绩原则。工作实绩反应了员工的工作能力的好坏，还反映了员工的政治思想水平的高低，注重实绩原则，能够看出员工政治水平的高低，也能够反映出员工的品德才能是否同时具备。让员工的才能和品德同时发展。

当今，品德和才干是越来越重要的二者缺一不可。只有注重实绩原则，培养越来越多的具有高思想高能力的员工，才能是火电厂得到更好的发展。

### （三）激励原则

现代的人力资源管理与比较老套的人力资源管理有着明显的不同。特别是现代的人力资源管理对员工的激励有着比较妥善的办法。要想员工更好的完成工作，那么就要更好的激励员工。人力资源管理中的激励政策可以对员工实行奖金奖励，这样就促进了员工的工作热情，同时也高质量的完成工作内容。但是，激励政策也要因人而异，每个人都有自己的特点，就要进行不同的激励政策。这样才能更好的提高员工的工作能力和热情。

### 三、人力资源再设计的要点

人力资源再设计的要点主要从三个方面进行讲述，那就是把工作岗位的分析、根据绩效来考核的制度和薪资管理制度。这三种关系是相互联系的。

#### （一）工作岗位的分析对人力资源管理的重要性

人力资源中的计划是以工作岗位的分析为基本的，只有对火电厂的岗位认真研究分析，才能知道企业到底需要什么样的工作岗位，根据所需要的工作岗位来建立相应的岗位制度，使岗位工作得到更好的完善。通过对工作岗位的分析，找到影响工作效率的主要因素，就会知道具体的工作岗位所要做的工作内容有哪些。也会知道哪些工作岗位是可以去掉的，哪些工作岗位是可以合在一起的。通过平衡各个工作岗位来提高人力资源的工作效率。

#### （二）根据工作岗位的内容进行绩效考核测评

绩效考核的准则是根据每个工作岗位所做的工作和完成情况来考核的。所以绩效考核制度又会直接影响到员工的工资，也就是薪酬。

### （三）绩效测评是员工薪资的重要依据

员工的工资的多少事根据绩效考核的结果怎样，特别是员工的奖金多少的问题，绩效考核是最重要的依据。所以，为了员工得到合理的回报，绩效测评就要保证公平合理。

总之，以上三个方面是相辅相成，相互促进，缺一不可的。

### 四、结论

综上所述，火电厂很有必要对人力资源管理再设计进行研究。本文主要通过介绍人力资源管理再设计的必要性，人力资源管理的适才适用原则、实绩原则和激励原则等方面，而且还通过对人力资源管理的要点进行阐述，即工作岗位分析、绩效考核还有薪酬制度这三个方面的相互联系，相互促进。总之，想要提高人力资源管理的工作效率，就要对人力资源管理的再设计进行合理研究，这样才能使企业得到快速的发展。

## 人力资源管理论文选题篇九

**摘要：**随着现代的科学技术和经济文化的快速发展，人力资源已成社会经济的核心要素，以人力资源为基础的人力资源会计向企业提供货币性信息和企业员工的管理，在当代社会也越来越重要。但是我国人力资源会计还没有形成相对完整的成熟理论和实践体系。本文主要分析了人力资源会计在我国企业推广中受到阻碍的几个重要问题，并针对这些问题给出了解决的对策，结合实际指出了人力资源会计未来的发展趋势，旨在推动人力资源会计在理论上得到进一步完善，促使人力资源会计在我国能够得到广泛应用。

**关键词：**人力资源会计；计量体系；未来发展

### 1引言

人力资源会计是为了满足企业对人力资源方面相关信息的要求。为企业制定正确的经营管理决策提供信息，确定人力资源的权益提供相关的信息。为企业外界提供相关的决策信息。所谓人力资源会计，就是将一定社会组织范围内人力资源价值体系和成本的计算和报告相关问题作为整合研究的会计，作用就是为了向企业管理人员提供关于人力资源的开发成本、配置情况、最后的评价等货币性信息，并能够参与到企业人才方面的管理工作，从经济的角度管理劳动者，提高人的工作积极性，让企业对人力资源的管理能够正规、高效、科学。但是，我国人力资源会计理论体系还没有明确的模式，还缺乏有效的计量手段、可行的操作方法和成熟的实践模式，人们尤其是领导者对人力资源会计的认识还仅仅停留在一般会计的认知上，阻碍了人力资源会计的在企业中发展和实践应用。本文着重分析人力资源会计的发展趋势，找到其中存在的问题，研究解决问题的方法，给予建议，希望对我国人力资源会计的发展和应用具有可实施的意义。

## 2人力资源会计在我国实施的困难

### 2.1关于人力资源会计至今还没有明确的法律条文来保障

虽然人力资源会计能够通过人力资源开发成本，资源配置的分配情况，最后结果的评价等货币性信息，也可以参与到企业对员工的管理，调动员工的积极性。但是从法律上来说，并不能保障这种非实物的权益。

### 2.2现有的人力资源会计理论体系缺乏操作性

我国正处于从国外介绍和引进人力资源会计的阶段，根据现在国内的企业来看，已经有较为完善会计的体系，没有相对完善的理论和成熟的规章制度，很难把人力资源会计融入现有会计要素中。强行加入只会引起企业与政府的自身运作。由于人力资源的价值在计量方面有很多的不确定因素，需要人为评估，可靠性，真实性并不高。



## 2.3 企业认可率低，实践性不高

因为本身企业有自己的经营模式，领导者更注重的是利益，认为只要有过硬的生产技术，产品质量，稳定的市场，就能够创造利润，对人力资源会计仍停留在一般会计的认知上，不够重视。在这样的社会背景下，人力资源会计又怎么会得到更发展空间，科学的决策。

## 3 加强人力资源会计建设的对策

想要更好地与国际接轨，就不能故步自封，那么就要学习国外的研究成果，但是又不能照搬，需要一套符合国内国情的人力资源会计体系。来解决当前我国人力资源会计的困境。

### 3.1 确立和完善法律法规来保障人力资源会计的实施

想要在我国大力实施人力资源会计的推广，就要建立规范的法律文献，更好地去规范各主体之间的权益和责任。对人力资本产权及人力资源所有的权益分配等相关事宜应有明确的法律界定，确保企业与劳动者直接都能获得到利息的双赢，这样才能得到人们的认可。

### 3.2 完善人力资源会计核算体系

要在传统会计的理论基础上，真正科学地权衡出人力资源会计对企业能够带来的竞争优势和未来所能够创造出的经济利益角度，计量和确认人力资源，建立完善的、可以得到广泛应用的人力资源会计的会计计量模式，确立人力资源会计的报告与核算模式，但是人力资源会计对人力资源资本的计量、核算随意性较大，专家对使用哪种计量体系一直争议不下，所以短时间内无法做到应用和解决问题。人力资源又不同于其他的物质资源，其中的人事、内容和使用的方法都比较复杂，想要靠财务报表显示人力资源会计相关信息无法让信息的使用者相信、满足和使用。同时还要附加人力资产以投资和未来

需要投资的成本报告，能够得到整体收益的情况是否理想，分析出投资目标能否到达预期效果等；人力资源变动情况及结构报告反映出人力资源的变动情况和结构，这就决定人力资源投资的方向，使资源结构趋于合理化；关于人力资源的报告能够反映出人员以及资源的使用情况，让决策者方便快捷地采取有效措施，提升人力资源的使用率。而且需要通过相关法律法规进一步有效规范人力资源会计的处理程序，建立起真正科学、完善的人力资源会计核算体系。

### 3.3提高企业对人力资源会计的认识

随着我国的经济高速发展，对人力资源会计的理念会得到越来越多的人认可，理论体系也会得到完善。但是目前人力资源会计还处在从国外研究中探索创新的阶段，一方面迫切需要有实际的经验基础，让人力资源会计在原有会计理论与方法上不断地提炼，磨合成新的理论体系，再结合具体情况制定出适合本单位的人力资源会计制度。另一方面可以选择一部分人员素质较高、对新知识接收能力强、勇于创新的单位作为试点，比如人力资源高度集中、素质较高的大型企业和高等院校等，遵循着实践出真知的理念，通过以点覆面的方式，为全国范围内实施人力资源会计做出准备，渐进式地在全国范围内推广实施应用，反过来以实践结果和过程来进一步促进人力资源会计理论的推广和实施。

### 参考文献

[1]黄诚.我国人力资源会计存在的问题及对策研究[j].商场现代化,20xx□18□.

[2]胡正枚,蒋俊,谢鹏.目前我国人力资源会计发展存在的问题及对策[j].现代营销(下旬刊),20xx□3□.

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档