

# 最新人力资源的毕业论文如何选择(精选5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。相信许多人会觉得范文很难写？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 人力资源的毕业论文如何选择篇一

### 1. 招聘人员素质不高

#### 1. 组建高素质的招聘小组

[2] 吕仁军，浅谈企业校园招聘的有效方法，大众商务7月(总第103期)

[3] 杨良注，校园招聘会存在的问题及其对策分析，山西农业大学学报(社会科学版)第7卷(第2期)

[4] 张庆，如何提高校园招聘的成功率[j].中国人力资源开发，(226)

[7] 冯硕，校园招聘存在的问题及对策，经营管理者，学术理论1月中期

[8] 李丁，校园招聘存在的问题及对策研究，科技经济市场，交流研讨，第7期

[9] 霍治平，校园招聘中存在的问题及对策分析，网络财富，教育前沿，月

# 人力资源的毕业论文如何选择篇二

## 人力资源的毕业论文【1】

### 浅谈如何提高团队凝聚力-人力资源管理论文

#### 目录

#### 内容提要

一、高效团队的特点.....	(1)
二、如何建设高效团队.....	(1)
(二)设计高效团队.....	(1)
(二)为员工提供深造的机会.....	(1)
(三)听取员工的见解.....	(2)
(四)鼓励员工的创造力.....	(2)
(五)团队分工与合作.....	(2)
(六)增强领导才能.....	(2)

(七)充分发挥领导的沟通和协调作用..... (2)

(八)充分发挥领导的激励作用..... (3)

(九)灵活授权及时决策..... (3)

三、充分发挥才队凝聚力..... (3)

正文：浅谈如何提高团队凝聚力

## 人力资源的毕业论文如何选择篇三

1. 1、研究背景及问题的提出

1. 2、研究思路与框架

1. 2. 1、研究思路

1. 2. 2、研究框架

1. 3、研究内容与方法

1. 3. 1、研究内容

1. 3. 2、研究方法

1. 4、研究目标与意义

1. 4. 1、研究目标

1. 4. 2、研究意义

## 第2章相关理论与文献研究

### 2.1、概念界定

#### 2.1.1、培训概述

#### 2.1.2、满意度的定义

#### 2.1.3、培训满意度的定义

### 2.2、国内外关于培训满意度的研究综述

#### 2.2.1、关于培训满意度研究的理论基础

#### 2.2.2、培训满意度与企业绩效的研究

#### 2.2.3、培训满意度因素分析的维度研究

## 第3章a集团培训满意度现状

### 3.1□a集团公司背景介绍

#### 3.1.1□a集团公司基本情况

#### 3.1.2、培训满意度对a集团的重要性

### 3.2□a集团培训满意度现状

#### 3.2.1□a集团人力资源情况

#### 3.2.2□a集团培训满意度现状

## 第4章a集团培训满意度问题的调查研究

## 4.1、制定调查方案

### 4.1.1、调查目的

### 4.1.2、调查的范围

### 4.1.3、调查方法和调查时间

## 4.2a集团培训满意度问题调查耐臣品治

### 4.2.1、问卷的总体情况分析

### 4.2.2a集团培训满意度问题调查的总体情况

### 4.2.3、不同板块培训满意度的统计比较分析

### 4.2.4、调查结论

## 4.3a集团培训满意度问题中高层访谈

### 4.3.1、访谈提纲

### 4.3.2、访谈内容

### 4.3.3、访谈结果

## 第5章a集团培训满意度问题的成因分析

### 5.1、培训预算不科学

#### 5.1.1、培训预算的要求

#### 5.1.2、目前做法与不足

### 5.2、培训计划缺少针对性，可操作性差

5.2.1、培训计划的要求

5.2.2、目前的做法与不足

5.3、培训结果运用不足

5.3.1、将员工培训结果作为绩效考核指标的重要意义

5.3.2、目前的做法与不足

## 第6章□a集团培训满意度问题的对策

6.1、根据集团战略和培训需求调研结果分配培训资源

6.1.1、根据集团战略确定培训资源分配方向

6.1.2、根据培训需求调研结果分配培训资源的比例

6.2、制定与集团发展需求相配套的“参与式培训计划”

6.2.1、优化编制培训计划的流程

6.2.2、采用全方位的汉堡式培训课程体系

6.2.3、与部门领导沟通培训时间与方法

6.3、将培训结果纳入绩效管理体系

6.3.1、完善考核指标体系

6.3.2、将员工培训结果作为考核指标

6.3.3、严格执行“问责制”

6.4、其它相关对策和解决方案

## 第7章结论与展望

### 7.1、主要结论

### 7.2、不足之处与深入研究方向

#### 本文结论

以a集团培训满意度较低这一现象入手，笔者在认真学习参考国内外学者的理论基础之上，通过培训满意度问卷调查和高管访谈等方式，深入探究了a集团培训满意度问题的成因，并提出了具有针对a集团实际问题的可行性对策，以期对a集团培训满意度的提高产生实质性的作用。

## 人力资源的毕业论文如何选择篇四

时代在进步，科技在发展，医院认识档案管理也要不断的更新进步，在如今这信息爆炸的年代，传统的人事档案管理工作受到了挑战，出现了危机。传统人事档案管理的不足逐渐呈现出来，改进人事档案管理已经迫在眉睫。只有改进人事档案管理才能不被时代所淘汰，才能使工作更为有效，才能更为有效的促进人力资源管理的工作。

### 人事档案；人力资源；制度化

人事档案管理与人力资源管理都是医院管理工作内容中的重要部分，在如今这信息爆炸的年代，人事档案管理与人力资源管理的重要性逐渐被呈现，而传统的人事档案管理已经跟不上时代的步伐，只有改进人事档案管理，使其提高工作效率，加强与人力资源管理的关系，才能在如今的社会环境下更好的生存、发展。

充分开放和利用人力资源信息是人事档案管理的基础。深度开发人事档案，可以提高档案的使用价值，例如共享人事信

息，促进医院的经济发展。同时，积极开发人力资源信息是人事部门的职责，由封闭式管理转向开放式管理，快速收集人才信息并传递给用人科室，为医院管理工作服务[1]。

### （一）不规范的人事档案

人事档案材料的审查出现漏洞及归档出现差异等都是医院普遍存在的问题。在填写一些档案时内容太过简单，前后矛盾，不符合填写规则，而有些档案却因不及时归档、不规范存放造成了档案遗漏或损坏。

### （二）基础设施落后

医院存放档案的库房是人事档案管理的重中之重，因为库房是存放档案的地方，所以为了档案安全，应该加强库房的建设，但在如今许多医院的档案库房缺乏防潮防火设备，且设施比较陈旧。在人事档案管理的日常工作中，主要依靠手工进行工作，缺乏电子化档案管理经验、技术，故而档案在经过多次的整理和装订后，很容易损坏。

### （三）缺乏档案意识

卫生事业随着社会不断进步而不断改革，人才流动也随之频繁起来。很多医院工作人员对自己的人事档案并不关心，以至于有些重要的档案资源缺失也毫不知情，当人员流动时，因为原始档案的缺失，往往只能跑回原单位进行补办新档案。这样缺乏系统性的档案管理不仅不利于核实基本情况，还容易对档案真实性和可靠性产生质疑[2]。

在管理人事档案时，要贯彻制度建设。在完善人事档案管理的同时，要对档案管理制度严格执行加强监督，以便档案管理制度能够有效实施。在制度下，要坚持人人平等，建立制度的严肃形象。同时要分工明确、强调工作原则、建立工作规范，规范员工的工作，还要加强档案和其他部门的联系，



促进档案管理制度化、程序化[3]。

医院要对员工积极宣传人事档案管理的意义，加强员工对档案法律法规的学习。医院的干部领导也需要学习相关知识，增强档案意识，注重档案管理，以便更好的对人事档案管理工作进行支持，从而促进人事档案管理纳入医院发展和管理的重要内容中去，不仅如此还要加强患者的档案意识，着重加强参与养老保险的人群，随着经济的发展，许多事业单位的工作人数在增加，许多新的企业如雨后春笋般涌出，这使得参保人员急速增长，倘若参保人对自己的档案不够了解，不够注重，当自身档案出现遗失或损坏的情况，没有及时的进行补办，影响人事档案的正常管理。更有甚者，因对档案的不注重，对档案不理不问不办理，这都对将来养老保险的顺利进行起到了阻碍作用，以至于产生纠纷。故而加强对群众的档案意识也是人事档案管理工作的重要部分。同时，档案管理人员的思想教育也要加强，以便提高相关人员的工作素质及专业化水平，从而维护档案的完整性。

人事档案管理的基础工作便是对档案资料的收集、整理、补充。人事档案内容较为广泛，包括人事部、科教部等许多部门。档案管理人员在日常工作中应该与这些部门经常联系，以便更好的收集档案，完备、完整、准确、明确是收集手续工作过程中需要严格执行的。同时要严格对档案进行审查，及时退回不符合要求的材料并要求限期纠正，而不属于归档范围的材料要退回相关部门。

首先，人力资源管理能促进医院的规范性与严谨性。人力资源部门需要在日常工作中对人员进行管理和约束，当员工进入医院的那刻起，就要建立个人档案，并按需分配。医院各部门之间的管理受到工作人员的影响，医院的工作大多非常严谨，这就要求工作人员必须掌握专业的知识及技术。在医院的工作中，规范医院基本操作是必须要做到的，人力资源管理因其细致性和指导性保障了医院基本操作的规范有序执行。其次，医院的体制改革受到人力资源管理的影响，在如

今的社会条件下，医院的管理方式是一种企业化的管理方式，因此，对人事的要求出现了不同，人力资源的整合便是企业化人事管理的表现。随着我国医疗体制改革的进程，人力资源在其中起到的作用也越来越大。最后，公共卫生影响到一个国家的生存与发展，处于发展阶段的我国，迫切需要有能实现公共卫生服务的完整系统。在我国，医疗水平还尚处于初级阶段，无法满足广大民众的医疗需求。人力资源管理能在基础上保证医疗水平的进步[4]。

人事档案管理能充分发挥人力资源的工作效率，对人力资源的合理配置起着促进作用，更能使人力资源的预测更为科学与规范。同时，人事档案管理对人力资源管理也起着反作用，因为当档案材料出现失真及雷同时，会对人力资源管理的合理配置起着妨碍作用，会降低人力资源的发掘力度。同时当人事档案的整体性有损时，例如档案材料出现缺失与管理混乱等，便会使得人力资源的工作效率下降。落后的人事档案管理方法更会制约着人力资源的开发[5]。

（一）完善人事档案管理制度建立完善、合理的人事档案管理制度将会打破传统的工作习惯与要求，使得人事档案管理工作达到新时代的工作要求，使得人事档案管理工作制度化、规范化。

（二）提高工作人员的素质随着时代的发展，社会的进步，许多昔日的管理模式及对工作人员的要求都逐步被淘汰，因此，培训新型的人才，全面提高工作人员的素质是必然的。新型的人才更适应新型的管理模式，在新型的管理模式下新型的人才在工作上更有工作效率。提高工作人员的素质不仅能提高工作效率还能提高工作的质量。

（三）人事档案管理科学化、现代化时代在发展，档案材料随着时间的流逝而在不断增加。主要依靠手工操作的传统管理模式渐渐跟不上工作的需求，长时间的工作，较高的出错率等都已经成为工作的阻碍。因此建立一套新型的、现代化

的管理模式势在必行。

时代在高速发展，社会在快速进步，只有与时俱进，不断自我更新才能不被社会淘汰，因此传统的人事档案管理和人力资源管理必须要进行大改革、大换血才能适应新的时代。建立新型的档案管理模式，培训新型人才都是必要的改革过程，只有这样才能更好的抵御冲击、更好的适应新时代。

参考文献

## 人力资源的毕业论文如何选择篇五

中小企业普遍是扁平化组织结构，实行经营权和所有权有机结合的一体化经营管理方式，人才雇佣、人才选拔机制也相对比较灵活，这为中小企业人力资源管理提供了很好的发展优势。

但是，中小企业采用的是家族式人力资源管理模式，市场化水平低下，而且尚未制定长远的人力资源战略规划，人才选拔途径不科学、合理，人力激励以及考核机制也有待进一步完善，导致中小企业人力资源管理过程中也存在诸多问题。

具体体现在以下几个方面：

### 1.1 并没有明确认识人力资源管理

最终的经营管理目标是为了实现利润最大化，并没有过多的关注人力资源，对于人力资源管理并无明确的概念和认识，人力资源管理观念淡薄，这也是中小企业人力资源管理水平一直比较低下的主要原因。

首先，很多中小企业都有明确的生产成本观念以及企业规模观念，但是往往都没有设立人力资源部门，当然也没有建立专业的人力资源管理队伍。

虽然，有的企业建立了人力资源管理部门，但是也仅仅是延续了原有的人事管理模式，并没有实现人力资源的系统化、科学化、专业化管理。

同时，中小企业人力资源管理部门的管理职责大部分是员工档案、员工工资、员工福利等一般的人事管理，并没有实现动态的管理机制。

其次，很多中小企业高层管理人员并没有充分重视人力资源管理工作，对于这方面的投入相对较少，这也导致企业很难实现人力资源管理的动态化、科学化管理，很难建立规范、有序的人力资源管理体系以及管理流程。

## 1.2人才激励机制不完善

很多中小企业为了更快、更好的实现自己的发展目标，常常会为企业员工专门设置一些任务，对员工的绩效评估指标也是有没有完成任务，还有完成任务的效率。

对于那些任务完成出色的员工基本上就是给予提成、年终奖以及晋升等基础的激励方式，这样会导致绩效评估体系太扁平、单一，很难形成全面、科学、系统的绩效评估机制。

这种员工绩效评估机制会严重影响到员工的创造性、工作积极性和主动性，不能充分挖掘出员工的工作潜能，无法留住人才，导致人才流失严重。

## 1.3员工培训机制有待进一步完善

员工培训不仅是一种有效提高员工自身素质的重要手段，同时也是激励员工、留住员工的重要方式。

目前，我国很多中小企业在员工培训上都缺乏一个正确的认识，错误的将员工培训当成一项长期的大额成本费用，并没

有当成一项投资。

这也导致中小企业在员工培训方面的投资较少，难以有效维持中小企业人力资源管理的顺利、正常开展。

同时，很多中小企业并未安排一个固定的培训场所，也没有制定严格的培训制度、培训目标以及培训计划，仅仅是根据企业发展需要偶尔进行几次员工培训，这样很难达到理想的培训效果。

其次，企业并未根据每一位员工的特点制定科学、合理的职业生涯规划，也无法满足员工的培训发展需求。

## 2. 进一步完善中小企业人力资源管理工作

### 2.1 树立全新的人力资源管理理念

中小企业想要提高人力资源管理水平，首先应该摒弃传统的人事管理模式，采用现代人力资源管理模式，树立符合现代社会发展的新人力资源管理观念，将人力资源管理提升到战略管理层次上来，树立“以人为本”的管理观念。

中小企业应该立足于企业当前的人力资源管理实际情况，通过科学的管理手段将“以人为本”的人本管理理念始终贯穿于各个人力资源管理环节中，构建一套适应企业发展的人力资源管理体系。

为此，中小企业应该将员工作为核心开发资源，将吸引人才、引用人才、发展人才和员工绩效管理、制定管理政策、设计职业生涯规划等有机结合起来，真正做到“广聚人才、精心育才、科学用才”。

其次，中小企业应该多给那些优秀的人才一些发展的空间和机会，充分挖掘人才的潜能。

## 2.2制定系统、科学的人力资源管理规划，提高人力资源管理的规范化

想要确保人力资源管理工作的科学化、规范化，首先应该制定系统的人力资源规划战略计划。

首先，应该结合中小企业制定的中长期发展战略目标，确定企业某个阶段的人力资源开发利用目标，并且制定相应的政策，当然应该具体安排每一个实施步骤。

同时，中小企业应该制定一份相对完善的业务计划，这样确保人力资源管理规划的有效落实，具体包括员工招聘、人才引进计划、员工晋升计划及途径、继续教育及培训计划、人才激励计划、员工绩效管理计划、员工解聘计划、员工退休计划等。

制定整体的人力资源规划后，应该实现每一项人力资源管理工作的制度化以及规范化，制定最合理的业务流程。

其次，实施人力资源管理规划的过程中，应该根据实际情况适时调整，这样才可以最大限度的发挥其效益。

## 2.3建立完善的用人机制以及人才激励机制

用人机制、人才激励机制是人力资源管理的重要内容，直接关系到人力资源配置、员工工作积极性及主动性、员工对企业忠诚度等相关问题。

其中人才激励机制主要是为了帮助企业吸引人才、留住人才，为了建立完善的人才激励机制。

首先应该制定一套科学、合理、公平的薪酬体系，以多层次、多样化的薪酬方式给予员工满意的报酬激励。

同时，应该制定科学的福利计划、晋升计划、职业后期学习以及指导等激励措施。

比如，可以为员工制定科学的工作生活计划，也就是加强员工的培训和学习，给予员工更多的机会提高自身的技能，增强员工的个人价值。

而且企业应该积极鼓励员工创新，并且给予有力的支持，使员工能够充分发挥自己的才能，实现自我价值。

其次，对于一些创新型员工应该适当赋予一些自主处理权，弹性安排他们的工作时间，使员工进行自我管理，这样可以更好的调动员工的创造性及积极性。

用人机制的核心是根据员工的自身特点为他安排最合适的工作岗位，将员工的潜能最大限度的发挥出来。

中小企业一定要摒弃传统的家族式用人管理模式，实现用人机制的公平、公正性，严格挑选有能力、可靠的员工。

比如，可以采用情境模拟、性格测试、相关专业笔试等多种有效面试措施筛选人才。

招聘人才后，应该优化组合人才，实施“竞聘上岗”制科学、客观的评估上岗员工。

## 2.4采用多样化的员工培训机制

企业员工的职业素养直接影响企业的市场竞争水平，员工培训是提高员工职业素质的重要途径和方法。

企业进行人力资源管理的过程中，应该高度重视员工培训工作，不断提高员工培训意识，采用灵活多样的梯队式培训机制对于中小企业而言最为合理，因为这样可有效减少培训成

本。

这种培训机制主要是对员工进行分层，根据不同层次员工制定针对性的培训内容以及培训方式。

比如，对于基层员工，主要应该采用基本的职业技能培训，提高他们的基本职业技能。

对于业务骨干，应该重点培训他们的技术水平，向他们多传授一些高端技术内容。

这种差别培训模式不仅有利于降低员工培训成本，也可以确保培训的针对性、有序化，以防优秀人才以及业务骨干流失。

其次，培训也是一种福利，对于一些自我实现价值较强的员工而言属于一种激励手段，有利于提高核心员工的凝聚力，帮助企业留住人才。

综上所述，中小企业是我国经济发展的重要力量，国家越来越开始关注中小企业的发展，人力资源管理是中小企业管理的一个薄弱环节，这样不利于其进一步发展。

中小企业应该正确认识人力资源管理，根据企业的实际发展以及未来发展战略规划制定科学、合理的人力资源战略管理计划，不断创新人力资源管理办法，切实提高人力资源管理水平，促进中小企业的健康、快速发展。