

2023年人力资源离职毕业论文(实用5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

人力资源离职毕业论文篇一

尊敬的各位老师，亲爱的各位同学：

大家下午好！我是20xx级人力资源管理班的，我的毕业论文题目是《高科技企业人力资源管理》，指导老师是：。在我的论文写作期间/老师给予了悉心的指导，这才使得我的论文能够如期顺利完成，在此，我谨向/老师表示衷心的感谢！下面我将论文的选题背景、写作基本思路以及文章中我个人的一些新的观点与理解向各位老师做以汇报：

我当初之所以选择高科技企业人力资源管理这一课题进行研究，很大程度上同我对自身所选专业的浓厚兴趣是分不开的，但更重要的是对高科技企业人力资源管理进行研究具有重大的现实意义。主要体现在：

中小企业在许多行业和领域具有明显的优势。

中小企业已成为大企业发展不可或缺的重要组成部分。

中小企业在解决劳动就业方面发挥着越来越重要的作用。

第四，中小企业在推动市场经济发展中越来越显现出强大的生命力。

具体来说，我的论文通过对当今高科技企业人力资源管理现

状地分析，找出高科技企业人力资源管理所面临的问题，并找出影响高科技企业发展的关键因素，进行比较充分地分析，提出一些切实有用的对策建议，以对解决高科技企业人力资源管理的问题产生积极的作用。

一、高科技企业人才的特点

二、我国高科技企业人才管理存在的问题及现状

三、管理策略

整篇文章是我在查阅有关人力资源管理、企业管理权威学者著作的基础上，结合自身所学知识和个人的理解，最终在、老师的指导和帮助下完成的。在全文写作过程中形成以下新的理解与突破：

对高科技企业人力资源管理的重要性进行了较为细致的分析

较深入的挖掘了影响高科技企业人力资源管理的因素

针对目前我国高科技企业人力资源管理现状提出了意见

通过本次论文写作，一方面使我掌握了论文写作方面相关的技巧，另一方面也使得我在高科技企业人力资源管理这一课题上有了新的认识与理解。但由于我自身所存在的知识储备方面的缺陷，使得文章中的相关观点还不够成熟，甚至可能存在错误观点的情形。对此，我热切希望能够得到各位老师的指导。

谢谢大家！

人力资源离职毕业论文篇二

进入xx成教学院已经将近三年了，在这段时间里我积极参加

政治学习，关心国家大事，认真学习三个代表的重要思想，树立“八荣八耻”的良好风尚，拥护党的各项方针政策。

遵守校纪校规，尊敬师长，团结同学；政治上要求进步，学习上勤奋刻苦；关心同学，热爱集体。

由于成人教育的特殊性，就要求在课下练习巩固课堂上所学的知识，对于实在不明白的就要向老师积极请教，并时常去图书馆查一些相关资料。日积月累，自学能力得到了提高。并且学会了改进学习方法和独立思考。在学习中，我不只是学到了公共基础学科知识和很多专业知识，我的心智也有了一个质的飞跃。在学习知识这段时间里，更与老师建立了浓厚的师生情谊。老师们的谆谆教导，使我体会了学习的乐趣。我与身边许多同学，也建立了良好的学习关系，互帮互助，克服难关。

平时友爱同学，尊师重道，乐于助人。以前只是觉得帮助别人感到很开心，是一种传统美德。现在我理解理解的是，乐于助人不仅能铸造高尚的品德，而且自身也会受益，帮助别人的同时也是在帮助自己。我现在领悟到，与其说品德是个人的人品操行，不如说是个人对整个社会的责任。一个人活在这个世界上，就得对社会负起一定的责任义务，有了高尚的品德，就能正确认识自己所负的责任，在贡献中实现自身的价值。

个人认为这个世界上并不存在完美的人，每个人都有自己的优点缺点，但关键是能否正视并利用它们。三年来，我不断的自我反省，归纳了一些自己的优缺点。

我的优点是诚实、热情、性格坚毅。我认为诚信是立身之本，通过四年的大学生活，学到了很多知识，更重要的是有了较快掌握一种新事物的能力。思想变成熟了许多，性格更坚毅了。认识了许多同学和老师，建立起友谊，并在与他们的交往中提升了自身素质，认清了自身的一些短处并尽力改正。

三年的大学生活是我人生这条线上的一小段，是闪闪发光的一段，它包含了汗水和收获，为我划平人生的线起着至关重要的作用。

看过本科人力资源自我鉴定的人还看了：

1. 人力资源实习自我鉴定
2. 本科生大四学年自我鉴定
3. 本科生的自我鉴定

文档为doc格式

人力资源离职毕业论文篇三

一、需要

1.1需要的`概念：需要是有机体感到某种缺乏而力求获得满足的心理倾向，它是有机体自身和外部生活条件的要求在头脑中的反映。

1.2需要的特点：

1.2.1任何需要都有明确的对象；

1.2.2一般的需要有周期性，周而复始；

1.2.3需要随社会历史的进步而不断发展

1.3需要的表现形式：人是需要的主体，需要是主体对一定对象的要求或依赖。需要通常以对某种客体的欲望、意愿、兴趣等形式表现出来。

二、需求层次理论

2.1 马斯洛需求层次理论(maslow's hierarchy of needs) 亦称“基本需求层次理论”，是行为科学的理论之一，由美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛于1943年在《人类激励理论》论文中所提出。

2.2 需求层次理论的需求分类包括：生理上的需求，安全上的需求，情感和归属的需求，尊重的需求，自我实现的需求。马斯洛将人的需求分为五种，象阶梯一样从低到高，按层次逐级递升。在众多的需要中有一种是对行为起决定作用的需要，称为优势需要。

2.3 需求层次理论的价值，包括马斯洛理论的积极因素和消极因素

三、需求层次理论在人力资源管理实践中的运用

3.1 需求层次理论在人力资源规划中的运用；

3.2 需求层次理论在招聘与配置中的运用；

3.3 需求层次理论在培训与开发中的运用；

3.4 需求层次理论在绩效管理中的运用；

3.5 需求层次理论在薪酬管理中的运用；

3.6 需求层次理论在劳动关系中的运用。

四、需求层次理论在人力资源管理实践中的需要注意的问题

4.1 克服教条主义；

4.2 走出理性经济人假设的误区；

4.3走出“欲壑难填”的误区；

4.4确立人力资本的理念

五、对需求层次理论在人力资源管理实践中的运用的总结

人力资源管理过程就是不断发现并满足人的需要，实施差别激励的过程。只有时刻明察秋毫地洞察组织中各种人的各种需要，才能有效地对人力资源进行获取、整合、奖酬、调控和开发，才能最大限度地挖掘人力资源的潜能。而马斯洛的需要层次理论为人力资源管理提供了一个有力的武器，在科学、全面、辩证地理解它并运用它以后，就能实现人力资源价值的最大化，使企业和员工实现真正的双赢！

人力资源离职毕业论文篇四

人力资源管理是一门实践性很强的专业，在企业的发展过程中，迫切需要大量接受过专业教育、具备专业知识和专业能力的人力资源管理应用型人才，高校作为专业教学的主阵地，起到不可替代的重要作用。从宁德师院经管系人力资源管理实践教学中的问题出发，通过对实践课时、师资队伍、实验室建设三个方面进行探讨，以期更好地进行专业建设，培养企业所需的应用型人才。

人力资源;实践教学;应用型人才

(一)实践课时较少

目前，在高校各专业教学中，实践类课程的课时占比普遍较低，包括军训和专业实习等时间在内的管理类专业实践教学课时仅占总课时的10%左右[1]，而宁德师范学院外语系虽然很重视实践教学，但也仅占总课时数的22%。我国实践教学的情况与发达国家相比存在着很大的差距，如美国高等学校教学计划中，实践教学与理论教学的比例为3：1；英国为2：1；

在德国高等专科学校的教学计划中，实验、设计、实习等环节的课时约占教学计划总时数的2/3；在法国，老师每讲一节理论课都配有2~3节的实践课[2]。

(二) 实践教学师资队伍建设不完善

当前，我国高校教师队伍的来源多是从学校到学校，且大多从事理论教学，因为教师本身的实践经验普遍不足，所以难以有效地指导学生进行实践性学习。另外，高校教师的评价机制是“重科研”，导致很多教师“轻教学”，课堂教学尚难以保证，更谈不上实践教学了。由于无保障机制又无激励因素，导致宁德师范学院外语系人力资源管理教师的实践经验少，理论与实践无法密切结合，对学生无法起到引导和示范作用。

(三) 实验室经费无法得到保证

人力资源管理部门属于企业的重要战略部门之一，人力资源管理工作比较特殊，有些企业不愿提供相关岗位让学生实习。因此，宁德师范学院外语系学生在做平时的实践作业时，无法参与到企业的实际工作中进行人力资源管理调查，这对提高学生的实践能力非常不利。作为实践教学的重要环节，软、硬件配备齐全的实验室可以成为专业学习的必要补充，使学生能够从事专业模块的训练。然而由于受限于学校大环境的影响，宁德师范学院外语系教学经费尤其是实验室经费捉襟见肘，在这种情况下，无法满足对于增加实验室建设资金投入的要求。

(四) 实践教学基地形同虚设

进行校企合作、开展产学研结合，建立校外实践教学基地，是很多高校采用的方法，也是人才培养能与服务当地社会经济发展紧密结合的重要场所。近年来，有部分企业与宁德师范学院外语系专业对接，建立校企合作关系，截止到2015年6

月，与宁德师范学院外语系签订实习实践基地协议的企业有13家。部分企业虽有招收实习生，但不局限于人力资源管理专业，还有外语系其他专业，而且从事的岗位也大多不是管理岗位，而是一般服务性或者销售性岗位。这些工作固然可以锻炼学生的服务意识和商品销售技巧，但无法使学生在工作中应用所学的专业知识和技能。

(一) 进行教学计划改革，增加实践教学课时

1、增加认识实习

从学生大一一开始就增加实践教学的课时。以人力专科专业为例，从第二学期开始，进行为期一周的认识实习，组织学生到企业进行参观学习，由企业委派专门的代表向学生讲解和展示本专业的工作流程和基本操作规范，使学生对本专业有一个初步的直观印象。这些感性认识是思维活动的素材，对于学生的专业学习甚至其他课程的学习十分重要。

2、加强实验室学习和项目实习

从第三学期开始，进行为期两周的实验室学习，在一种仿真的状态下学习人力资源管理各个模块的操作和方案的设计。组织学生对现有人力资源管理方面的软件进行操作，培养学生应用现有软件的能力。从第四学期开始，进行为期两周的项目实习，组织学生到企业就本专业某一方面的业务进行专项实习，提高学生的实践能力。从项目设计、项目实施到项目评价进行全面考察、研究，并参与实践活动。项目实习的主要内容有：岗位分析与设计、企业绩效管理、人才市场调查、人员测评、人员招聘方案设计与实施、人员培训需求分析和方案设计与实施、薪酬调查分析和体系设计等[3]。学生通过项目实习，巩固所学知识，运用所学知识，提高专业能力。

3、组织专业实习

组织专业实习，提高学生发现问题、分析问题和解决问题的能力。这个专业实习可以分为两次进行操作：第一次，时间放在第六学期期中以后，期中以前为教师理论课讲解，随后由教师布置研究课题和实习作业，学生通过剩下的时间以及暑假期间，进行企业调研与实践，实习时间为八周；第二次，时间放在第八学期，即传统意义上的毕业实习，学生论文的设计和撰写皆在此时间段完成，实习时间为十周。通过专业实习，使学生全面了解一个企业人力资源管理的现状，包括工作分析、组织设计、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、员工关系管理、人力资源法律法规等方面的情况。

4、调整考核方式

根据实习方式的特点，不同的实习所占的分数比重由专业教师自行决定。对认识实习和项目实习而言，一般不超过分数总值的40%；对于专业实习而言，尤其是第六学期的专业实习，可以考虑适当增加实践的分数比重，如70%，期末考试只占30%甚至更少。

(二)加强实践教学的师资队伍建设

1、培养“双师型”教师

教师不仅是知识的传授者，也是学生技能的引导者。加强实践教学，就应该先增强对教师的培养，提高教师解决实际问题的能力。第一，通过制定激励政策，吸引高水平教师从事实践环节的教学工作。组织专业教师进行半年到一年的脱岗实习，到企业的管理部门挂职锻炼，担任相应的职务，参与企业组织架构设计、人员招聘、员工入职和在职培训、绩效管理和薪酬管理等人力资源各环节的实际运作，培养更多“双师型”教师。第二，鼓励教师积极进行横向课题的申报和研究，进行深度的校企合作，参与企业培训和管理工作，增强教师的实践能力和创造能力。第三，提供专项资金，支持教师参与企业调研。专业教师可以利用寒、暑假期间组织

优秀学生深入企业进行实地调研和学习。

2、实行校外导师制

为弥补校内教师实践经验的不足，以及长期培养时间紧的问题，可以通过建立“校外导师制”，聘请热心公益、资质深厚、愿意辅导大学生成长的企业界人士成为校外导师，实行一年一期的聘用制，发给聘书。充分发挥企业人士的特点，通过言传身教和示范性作用，带动学生的实践学习积极性。另外，也可利用校外导师的自身优势和资源，鼓励学生进入校外导师所在的企业进行学习、参观和调研。

(三)加强人力资源管理实验室建设

由于高校办学规模的扩大，在校的学生人数不断增加，人力资源管理专业的学生人数亦不少，在这种形势下，所有的学生都到企业中进行专业实习也不太现实。因此，要合理配置仪器设备和必要的软件，加强实验室建设与管理，在方案设计、角色扮演、模拟活动中，让学生不走出校门也能亲身感受到较为系统、全面的人力资源管理的各个环节，提高学生的管理和决策水平，培养分析问题、解决实际问题的能力。为了保证实验效果，要挑选专业的、负责的实验指导教师进行教学，要充分利用各种仪器设备，配备足够的人力资源管理教学软件和相应的实验指导书。宁德师范学院外语系于2007年曾购置一套人力资源软件，但随着时代的发展和技术的更新，现在已经不符合教学需求，急需采购更先进和合理的人力资源管理软件进行教学。鉴于实验室软硬件资金不足的问题，可以借鉴其他高校的做法，通过与企业建立对接关系，安排学生进入企业，通过企业的人力资源管理信息系统，进行实践模拟练习。另一方面，专业所在的系部可将学科建设的部分经费用于实验室建设，还可以通过成人教育、办自考班的收入解决一部分经费来源。同时，也可以与管理咨询机构合作，对外提供管理咨询及培训等项目增加收入，并通过与企业共建，争取企业的支持。例如，可以通过寻求

企业赞助，以冠名的方式进行项目申报，如“xx企业实验室项目建设”等。

[1][2]刘福成. 加强人力资源管理专业实践教学的必要性及其途径[j].高教论坛, 2006(6): 135.

[4]罗少婷, 张仕华. 开放教育人力资源管理课程实践教学的探讨[j].广州广播电视大学学报, 2011(2).

[5]祝新. 高校人力资源管理专业实践教学存在的问题与对策[j].当代经济, 2008(7).

[6]曾建权. 推进职业技术学院人力资源管理专业的发展[j].中国人力资源开发, 2009(5).

人力资源离职毕业论文篇五

伴随我国社会主义市场经济体制的逐步完善，市场中企业之间的竞争越来越激烈，而市场中企业之间的竞争最终归结为核心竞争力的竞争，而人才是企业核心竞争力最主要的载体；人才也成为企业之间相互争夺的主要对象，有人才争夺就有人才流失，人才流失短期内可能不会影响企业的正常发展，但一定会影响企业的长远发展，影响企业在未来市场竞争中的成败。因此，研究影响企业人才流失的主要因素及探析有效的应对策略，对于缓解或者彻底解决当前企业面临的人才流失问题、保证企业的可持续健康发展具有重要意义。

一、影响企业人才流失的主要因素

企业人才出现流失，其影响因素可以说是多方面的，但也并不是无从下手，总体上可以归结为以下三个方面：一是人才本身因素，二是企业自身因素，三是市场环境因素。

(一) 人才本身因素

人才本身因素主要表现在人才的主观需求上。依据马斯洛的“需求理论”，人才个体在不同的职业发展阶段，其关注的需求是不同的，是有一定规律可循的。就人才本身的需求而言，主要表现为对薪酬待遇、发展机会和工作挑战性等的追求。当企业发展过程中已经无法满足人才个人的上述需求时，人才极有可能选择主动离职，造成企业人才流失。

(二)企业自身因素

1. 薪酬制度设计不合理，不能完全保证公平性

一个企业之中，薪酬待遇是吸引、留住与激励人才的最主要因素，如果一个企业的薪酬制度设计不合理，导致薪酬分配不公、无法或者不能完全体现员工工作的价值，那么就会引起人才对企业的不满，久而久之员工可能会选择离开企业，导致企业出现人才流失。

2. 晋升机制不完善，缺乏员工职业发展规划考虑

正常晋升是对企业人才个人工作能力、工作态度和作业绩的最大肯定与奖励，是企业人才价值的重要体现，同时也是员工个人职业生涯成功的重要标志；因此，每一个企业员工都比较重视晋升。如果一个企业的晋升机制存在问题，尤其是对员工个人职业发展规划缺乏足够重视，那么员工个人就会对自己在企业中的发展前景表现出不乐观或者悲观心态，轻者会影响员工个人的工作积极性，重者则出现企业人才流失。

3. 人事配置不合理，缺乏有效“人岗匹配”机制

人才只有在最合适的岗位上才能称之为人才，企业员工一旦离开最适合自己的岗位，或者走上不适合自己的岗位，员工自身的价值就可能出现直线下降；因此，企业中人才的科学管理离不开“人岗匹配”机制的支持；如果企业人事配置过程中

缺乏“人岗匹配”机制支持，导致员工不能在适合的岗位上发挥其自身价值，员工极有可能选择离职。

4. 培训体系不健全，缺乏有针对性的人才培训

培训是企业给予人才的重要福利之一，因为其关系到人才个人的发展，对企业人才的进一步开发与培养，会使人才切实感受到企业的重视与未来良好的发展前景。反之，如果一个企业的培训体系不够健全，直接导致企业培训缺乏针对性，无法发挥培训对企业人才的激励作用，其同样会引起企业人才的不满。

5. 企业文化建设不完善，缺乏足够的凝聚力

良好的企业文化对增强企业凝聚力具有重要作用，同时其也对企业人才及企业发展发挥着激励与导向作用。企业人才同样有较高层次的精神需求，良好的企业文化是激励与留住企业人才的重要与有效手段。流于形式的企业文化建设，不能做到对全体员工的关注与关心，不能满足企业多数员工的发展愿望，从而引发企业更多人才的流失。

(三) 市场环境因素

社会主义市场经济环境下，市场经济的开放性、流动性造就了企业人才流动宽松的市场环境，人才作为企业的重要组成部分，人才所具有的价值决定其必然是企业相互竞争中垂青的对象。加之，企业人才本身对事业成功的追求，特别是对更高待遇、更快晋升、更多机会的向往，而这些也是市场中各企业伸向人才最多的“橄榄枝”，多数人才都被吸引走，从而导致企业人才的流失。

二、企业人才流失问题应对策略与改进建议

(一) 完善企业薪酬激励机制

薪酬待遇是吸引、留住与激励企业人才的最有效方式;一个称得上科学、合理的薪酬激励机制,应该能够同时兼顾内部公平、外部竞争和员工价值三个方面。对内员工之间有一种公平性存在,对外对其他企业人才有较强的吸引力,同时能够真正体现员工个人的工作价值。

(二) 建立有效的绩效管理制度

绩效管理制度是反映企业员工工作表现及其价值的窗口,只有企业人才工作的绩效、工作的价值得到适时、真实的反映,就会不断激励人才更好的从事本职工作,将更多的热情和精力投入到工作中。对于企业人才绩效的反馈,不仅要向员工个人反馈工作结果,也要将工作结果反馈给企业管理人员,企业管理人员要根据反馈结果适时与员工进行沟通,对员工工作成绩给予肯定。

(三) 健全企业人才晋升机制

切实从企业人才个人职业生涯发展角度考虑,结合企业人才的兴趣、能力等特点做好企业人才职业生涯规划,为企业人才提供有效的职业生涯发展指导;最重要的是要与人才在企业中的晋升结合起来,不仅仅是管理岗位上的晋升,同样也包括专业技术水平的晋升,建立企业管理与专业发展晋升双通道。

(四) 科学合理设置工作岗位

通过企业工作岗位的科学设置与分工,保证企业各工作岗位适当的工作量与挑战性,为企业人才虚位以待。同时,对企业人才的使用,坚持做到“人岗匹配”,以企业人才所具有的能力及绩效表现为任用依据,做到人才能力水平、绩效表现等与工作岗位要求相匹配。

(五) 培训更多关注人才个人发展

企业人才一般都有接受培训的需求，他们渴望通过培训来提高个人工作力，因而企业培训要考虑到企业人才的需要，考虑到企业人才个人发展的需要，避免企业培训流于形式。

(六) 借企业文化增强员工凝聚力

加强企业文化建设，通过健康的企业文化来增强企业员工凝聚力；企业人才在认同企业文化同时，也是对自己工作价值的一种认同，从而将更大的热情、更多的精力投入到企业工作中。

参考文献：

[1]王超. 新形势下企业人才流失问题及应对策略[j].当代经济, (07).

[2]周素. 浅析中小企业人才流失的管理[j].企业改革与管理, 2016(04).