

最新一级人力资源管理师论文 人力资源管理毕业论文(模板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。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？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。

一级人力资源管理师论文篇一

摘要：现阶段，我国事业单位各项工作中还存在着不少问题和一些有待改善的地方，尤其是工作效率方面的问题常常为人所诟病，我认为出现这种情况很大一部分原因是由于人力资源管理中的绩效考核出现了问题。

因此，做好绩效考核工作对事业单位整体工作水平的提高具有重要的作用。

关键词：事业单位；绩效考核

绩效考核是现代用人单位人力资源管理中最常用的管理手段，可以有效地提高用人单位人力资源管理的水平，提升工作效率和工作业绩。

绩效考核能否发挥实效，能否起到其应有的作用，关键在于绩效考核的制度是否合理完善，考核的内容是否切合实际，考核的目标是否执行到位。

现阶段，我国事业单位各项工作中还存在着不少问题和一些有待改善的地方，尤其是工作效率方面的问题常常为人所诟病，我认为出现这种情况很大一部分原因是由于人力资源管理中的绩效考核出现了问题。

如果长此以往，不采取措施加以改革和完善的话，那么最终会影响到事业单位整体的工作水平和人民群众对其工作的信任度和满意度。

因此，做好绩效考核工作对事业单位整体工作水平的提高具有重要的作用。

一、绩效考核的概念和重要作用

绩效考核是指用人单位在既定的工作任务和目标下，运用特定的标准，对员工的工作行为及工作业绩进行评估，并利用评估结果对员工未来的工作进行正面引导的过程和方法。

绩效考核在单位和组织的工作活动中的主要作用有以下几点：达成目标，绩效考核本质是一种过程管理，通过对员工日常工作的不断引导，使员工的工作重心和发力方向始终与单位的任务目标相一致，工作业绩不断累积，最终完成单位制定的工作目标；提高效率，绩效考核其实也是对人员工作的一种激励，在平时的工作中经常对员工工作进行评估、比较，采用多种方法对员工进行激励，对其工作进行督导，以达到提高工作效率、提升工作质量的目的；合理分配，与利益不挂钩的考核是没有意义的，将利益分配与绩效考核相结合，促进了利益的合理分配，实现了多劳多得、优多劣少的分配方式，充分体现了现代社会按劳分配的理念，有效提高了员工工作积极性。

一级人力资源管理师论文篇二

人力资源是现代企业竞争的核心，客观上要求创新企业人力资源管理理论。人力资源管理是指为达到机构的目标而评估对人力资源的需求，找到合适的人员来满足这种需求，并且通过提供恰当的激励机制和工作环境，使每一个雇员发挥出最大的潜力。

人力资源管理方面毕业论文

一级人力资源管理师论文篇三

一、选题依据

1、设计(论文)题目：情绪管理在现代企业人力资源管理中的应用

2、设计工作领域：现代企业的人力资源管理

3、该领域的现状和发展趋势：

现状：目前的'情绪管理在企业人力资源中的运用还是相对少的，但是在市场竞争不断加剧的背景下，随着情绪心理学方法对企业管理影响的不断深化，现代企业越来越强烈地认识到运用情绪管理在日常人力资源管理工作中做好员工不良情绪的释放和排解工作的重要性。

发展趋势：人这种特殊资源的特殊性决定了情绪管理将成为企业人力资源管理中的重要课题。目前企业越来越重视人才，那么情绪管理这种对员工绩效影响很大的心理因素就会越来越突出它的作用。情绪管理也会越来越多的引起企业的重视，以后类似研究以及运用将不断增加。

4、设计(论文)工作的实用价值：

本文主要论述情绪管理在企业人力资源中的作用，希望分析情绪理论以及在现代企业中存在的由情绪引起的问题，寻找解决企业员工情绪问题的对策，以期获得企业的绩效的提高以及利润的提高。

二、设计(论文)研究的内容

重点解决的问题：

本文希望通过对现代企业人力资源管理情绪管理研究达到以下几个方面目的：

1研究人的情绪、行为和心理规律，以调动人的积极性。

2发挥人的主动精神，挖掘人的潜在能力。

3使得企业重视人的因素，建立以人为中心的管理制度

2、拟设计的几个主要方面(设计思路或论文写作大纲)：

大纲：

一、基本定义

情绪、情绪管理、现代企业、人力资源管理

二、行业剖析

现代企业情绪管理的现状、前景、现代企业人力资源管理发展状况和问题

三、理论研究

1情绪理论：詹姆斯-兰格情绪理论、阿诺德的“评定-兴奋”说、沙赫特的两因素情绪理论、艾利斯abc理论。

2人力资源管理理论：激励-保健理论、期望理论。

四、情绪管理在现代企业中存在的问题

五、针对现代企业情绪管理问题的相应对策：现代企业如何提升情绪管理发挥出的作用

本设计(论文)预期取得的成果:

通过本课题的研究, 对比国内应用情绪管理和不善于应用情绪管理的现代企业。希望可以将研究结果运用到现代企业中, 解决由于员工情绪引起的, 消极怠工, 责任不明, 离职跳槽频繁的现象, 提高人力资源的管理效率, 促进现代企业的发展。而且通过研究个体和群体对自身情绪和他人情绪的认识、协调、引导、互动和控制, 充分挖掘和培植个体和群体的情绪智商、培养驾驭情绪的能力, 从而确保个体和群体保持良好的情绪状态, 并由此产生良好的管理效果。

三、设计(论文)工作安排

1、拟采用的主要设计方法

个案研究法: 通过对某一个体案件的研究, 求证对本课题进行证明

功能分析法: 功能分析法是社会科学用来分析社会现象的一种方法, 是常用的分析方法之一。本论文课题通过对社会现象的一种分析, 来满足社会系统的需要, 从而解释该现象, 并且采取相应的措施。

比较研究法: 通过我国人力资源管理情绪管理与少有情绪管理的人力资源管理企业比较研究, 现象到本质的发觉, 从而深度剖析问题。

2、设计(论文)进度计划。

20xx年03月01日—20xx年04月01日收集资料, 拟定论文题目。

20xx年04月01日—20xx年04月10日整理相关文献资料, 撰写开题报告。

20xx年04月10日—20xx年04月30日撰写论文初稿。

20xx年04月30日—20xx年05月15日修改论文，撰写论文第二稿。

20xx年05月15日—20xx年05月31日继续修改论文，并提交终稿。

20xx年05月31日—20xx年06月30日论文定稿，准备答辩。

四、需要阅读的参考文献

[1]曹慧云,牛雄鹰,毛燕.情绪管理在呼叫中心人力资源管理中的应用[j].人力资源管理.20xx(05)

[2]储照凤,陈娇玲.个体差异性对团队创造力的影响[j].经营管理者.20xx(24)

[3]刘阳,赵琳,王海滨.禅宗在企业员工情绪管理中的作用[j].现代企业教育.20xx(24)

[4]刘瑞晶.浅析银行基层员工的情绪管理[j].广西金融研究.20xx(07)

[5]许永惠,冯国平.浅议企业白领股民的情绪管理[j].商业文化(学术版).20xx(07)

[6]李福林.引入激励机制盘活人力资源[j].中国电力教育.20xx(04)

[7]蔡勇.浅析人力资源管理对企业竞争优势的影响[j].才智.20xx(01)

[8]朱焯, 赵延君. 浅析员工的情绪管理[j].人才开发.20xx(09)

[9]唐守合. 激励机制在企业人力资源管理中的综合运用[j].资
治文摘(管理版).20xx(09)

[10]唐守合. 激励机制在企业人力资源管理中的综合运用[j].资
治文摘(管理版).20xx(04)

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](#)

一级人力资源管理师论文篇四

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。 详细内容请看下文。

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

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！

一级人力资源管理师论文篇五

1(占比20%左右)夏普商贸(中国)有限公司概况及其人力资源管理体系

1.1夏普商贸(中国)有限公司概况

1.2 夏普商贸(中国)有限公司人力资源管理体系

1.2.1 招聘管理

1.2.2 薪酬制度

1.2.3 福利制度

1.2.4 绩效考核

1.2.5 员工满意度

1.3 夏普商贸(中国)有限公司人力资源管理特点

1.3.1 重视员工培训

1.3.2 注重内部提拔

1.3.3 重视国家法律法规

1.4 夏普商贸(中国)有限公司人力资源管理问题

1.4.1 员工对薪酬体系不满

1.4.2 员工对绩效考评体系存在抱怨

1.4.3 人才流失现象严重

2. (占比60%左右)夏普商贸(中国)有限公司人力资源管理问题及的原因分析(占全文比重最大,)

2.1 员工满意度调查结果(通过对员工满意度调查来发现夏普目前存在问题的原因)

2.2 薪酬体制不合理

2.3 绩效考评体系存在不公平不合理之处

2.4 用人机制中并未体现出公平合理的原则

2.5 企业文化的冲突

3(占比20%左右) 夏普商贸(中国)有限公司人力资源管理对策分析(根据夏普公司进行实际操作)

3.1 制定人力资源战略规划(简要叙述, 忌长篇大论)

3.1.1 人力资源战略规划的界定及目的

3.1.2 人力资源战略规划的框架

3.1.3 人力资源战略规划的主要内容

3.2 构建战略性人力资源管理体系(结合夏普实际操作)

3.2.1 战略人力资源管理体系框架

3.2.2 建立有效的薪酬激励体制

3.2.3 建立有效的绩效管理体系

3.2.4 建立人力资源生涯发展规划

3.2.5 企业文化建设

3.2.6 建立系统的培训开发体制