

# 人力资源毕业论文范例 人力资源毕业论文 (通用9篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

## 人力资源毕业论文范例篇一

**摘要：**大学生社团是高校教育教学的重要组成部分，对校园文化建设具有重要作用，在提升大学生道德素养、实践能力、合作意识等方面起着至关重要的作用。目前，高校社团管理中还存在组织松散、缺乏经费保障、考核评价体系不完善等问题，严重影响了社团的进一步发展。因此，本文基于人力资源管理理论，探讨了加强高校学生社团建设的重要途径，即创新组织决策方法、提升社团品牌效应、完善社团骨干培训制度等，希望以此促进高校学生社团健康有序地发展。

**关键词：**人力资源管理；社团；建设

社团活动是高校校园文化建设的重要组成部分，不仅能够弘扬学校文化、丰富校园生活，而且能够拓展思想政治工作、凝聚青年学生。加强社团建设能够提高大学生的协调能力、组织能力和沟通能力，而社团的发展和运行又依赖于社团成员的能力和素养。从某种程度上看，大学生社团是高校教育教学管理中的重要人力资源。所以，若要切实提升大学生整体素养，就必须重视社团建设，并在人力资源管理视角下，探究社团建设的新途径。

### 一、高校学生社团建设引入人力资源管理理论的必要性

高校学生社团通常不以营利为目的，社团的成员是由于具有

共同的兴趣爱好而聚集在一起的，围绕社团发展组织一系列活动，开展这些活动离不开经费支持，但目前大部分学生社团的经费主要来源于成员交的会费。由于会费数量有限，因此，许多学生社团无法开展大型活动，这对于社团的进一步发展显然极为不利。由此可见，目前许多高校的社团管理都依靠原有经验，很少运用人力资源管理理论，导致社团管理方法不符合社会发展要求，与社会人力资源管理严重脱节。这不仅不利于大学生毕业后尽快适应社会人力资源管理模式，而且极易造成高校人力资源浪费。所以，在当前的时代发展形势下，在高校社团建设中引入人力资源管理理论，对学生社团乃至校园文化建设都具有重要意义。

## 二、当前高校学生社团建设中存在的问题

1. 社团结构松散当前，部分高校学生社团结构松散，缺乏完善的管理制度，未能形成严密的组织管理体系，导致社团对会员的约束力较低。成员加入社团秉持自愿原则，有的学生加入社团后随意脱团，或参加社团活动不积极，导致社团人员流动性较大，这显然不利于社团的长远稳定发展。有的社团虽然制定了较为完善的规章制度，但在实际操作过程中未能有效贯彻落实，对社团发展未能形成积极作用。

2. 考核评价体系不完善大部分社团未能构建完善的考核评价体系，导致社团成员参与积极性较低、工作效率不高、合作协调性较差。一些高校社团的考核评价体系缺乏科学性，在成员考核或社团干部换届选举时，多根据主管教师或上一级社团负责人对社团成员的主观评价，这就导致考核评价过于肤浅，且流于表面，严重影响了考核结果的公正性，直接导致社团成员工作热情下降，甚至出现脱团、退团的现象。

3. 社团缺乏经费保障目前，高校学生社团经费多源于成员上交会费、学校经费支持和社会赞助。许多高校由于教育教学经费有限，对学生社团所拨经费较少，根本无法保证社团的正常运行。社团成员所交会费也为一次性资源，不能成为持

续性经费来源。调查显示，当前大学生社团获取社会赞助的力度较小，这就导致学生社团缺乏资金支持和物质基础，在举办社团活动时经常出现经费紧张的问题，有时甚至因为经费不足而停办活动。可见，经费不足已经成为当前高校学生社团发展的重要障碍。

### 三、基于人力资源管理理论下的高校学生社团建设途径

1. 创新组织决策方法首先，社团管理成员应当向指导教师或其他社团管理者学习，加强与其他社团的沟通交流，针对社团发展方向、活动组织方式与教师协商，进而制订切实可行的方案。其次，应当积极听取社团其他成员的意见和建议，在研究具体活动方案时，社团管理人员应当引导会员向前期调研方面探讨，制订详细、全面的方案计划。当然，社团管理者也可以鼓励社团干部或优秀成员，根据自己的理解制订方案，然后组织会员积极讨论各个方案的可行性，根据会员意见对方案加以调整和完善，以增强活动方案的合理性，确保社团活动有序、顺利地展开。

2. 实训制度，进而组建一支高水平、有能力、会管理的社团管理队伍。一方面，高校管理部门应当组织社团骨干积极参加党团学习，增强他们的政治觉悟，促使他们形成正确的世界观、人生观、价值观。另一方面，高校应当积极组织社团经验交流会、座谈会和培训班，提高社团负责人的组织管理能力，鼓励他们引导社团不断发展。此外，高校管理教师和相关管理部门还应当引导社团管理人员正确认识自我，自觉改正自身缺点，不断完善自我。与此同时，应当增强社团骨干的协作意识、沟通意识和服务意识，促使他们自觉为社团发展贡献自己的力量。

3. 提升社团品牌效应目前，大部分高校社团存在同质化现象，导致社团整体上呈现出“多而不精”的局面，因此，高校应当采取措施整合重组活动类似、内容雷同的社团，改变以往“各自为政”的局面。同时，若要做强做大学生社团，应

当提升社团的品牌效应。在社团成立之初，就鼓励社团负责人树立品牌意识，在社团文化、价值、个性、方向等方面实施品牌战略。树立明确的发展目标，并根据时代形势，积极创新社团文化，采用合理的新模式推进社团发展。

参考文献：

[1] 李安英，樊习英. 关于高校学生社团管理与教育问题的思考[J].教育探索，.

[2] 郑吉昌，黄芳. 人力资源管理：全球化趋势下的挑战与对策[J].技术经济与管理研究，.

[3] 彭志越. 高校学生社团的组织承诺及其影响因素分析[J].淮南师范学院学报：社会科学版，.

[4] 周斌，费坚，林刚. 高校学生社团人力资源管理探析[J].江苏高教，.

[5] 谢晓乐. 对高校学生社团管理的几点思考[J].四川理工学院学报：社会科学版，2007.

[6] 张芬，汪舟. 大学生社团管理中人力资源及心理学运用的新思路[J].科技信息，.

## 人力资源毕业论文范例篇二

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□.

## 人力资源毕业论文范例篇三

论文题目:论人力资源的合理配置

一、本题的根据:

本题的理论:

从进入二十一世纪以来,经济全球化步伐加快,组织间竞争更加激烈和直接。在世界范围内资源稀缺性已经非常明显,“控制资源、管理资源、运用资源”实际上已经成为组织竞争的最关键领域。对于组织来说,需要拥有的资源千差万别,有物质类的资源,如各种能源、土地、器材、历史遗产等;有非物质类的资源,如资金、技术、社会关系、品牌效用、客户等。但是不管什么组织都有一种必不可缺的资源,那就是“人”。没有“人”,一个组织生命体就像没有了细胞一样无法生存,更不要说发展、壮大了。竞争越激烈,资源越稀缺,研究者和实践者就越感觉到“人”对于组织生存和发展的重大意义和关键价值,使得“人力资源(humanresource)”的概念广泛流传并且得到重视,“人力资源管理(humanresourcemanagement)”作为一门专门研究如何吸引、获取、配置、保持、激励、管理、评价、控制人力资源的学科在世界各国都有了深远的发展。

人力资源是一种组织关键资源,更加需要得到合理的配置,以确保组织的“人”在数量上、质量上、结构上、流动上都

符合该组织的需求，促进该组织的发展。

人力资源配置是人力资源管理的一个板块，包含于人力资源管理流程之中；它实质上是一个管理过程，通过这个管理过程，将组织战略目标分解成定性的和定量的能力要求模块，然后确定能够满足这些短期或长期能力要求的人力资源战略和目标，最后在合适的时间将合适的人配置到合适的岗位，通过合理的配置与评估，组织能够吸引、保留、开发使用人才，来应对组织所面临的风险；同时，组织给个人提供现实的，令人满意的职业发展机会，从而满足组织个个人的双重目标。

本题的实际意义：

### 1、人力资源的合理配置是社会稳定的保障

社会是一个大的组织，单个的企业或者政府组织都是社会大组织的一个构成单位。社会要稳定，就需要各个构成单位的和谐、稳定、平衡发展。人力资源的合理配置作用于每个企业组织或者政府组织，指导这些组织在战略指导下充分预测未来发展对人力资源数量、质量、结构等各方面的要求，分析组织现有人力资源存量和未来在组织内外可获得、可开发的人力资源状况，并且制定行动方案，有计划地获取和开发这些资源。整个社会的人力资源就要通过每个组织的人力资源规划来实现合理配置，将个体输送到合适的组织、合适的岗位，这是社会稳定的重要保障。

### 2、人力资源的合理配置是社会进步的动力

组织为了应对激烈的竞争环境，必须拥有竞争优势，会产生越来越高的人力资源要求。社会环境中的人力资源必须满足组织的要求才可能进入组织，获得自我发展的机会。人力资源规划是组织需求与社会接轨的桥梁，通过人力资源规划工作将组织对人力资源素质的高要求传达给个体，将促进整个社会人力资源素质的提升，为社会进步提供动力。

### 3、人力资源的合理配置有利于组织战略、目标、愿景的实现

人力资源的合理配置可以帮助组织识别战略目标。组织在不断变化的社会环境中生存，战略目标不可能一成不变。人才的稀缺性使组织认识到，战略是现实的，不是理想化的，那种需要什么人才就可以找到什么人才的时代已经走远了，在当今社会，必须将“需要什么人才与能够获得什么人才”结合起来，才能形成理性的战略。通过需求预测、供给的合理配置，可以使组织辨别战略、目标、愿景的现实性和科学性。

### 4、人力资源的合理配置有利于人力资源管理工作开展和提升

不管如何定位人力资源配置与人力资源管理之间的关系，人力资源的合理配置都能为人力资源管理各个板块的工作提供背景和目标设置。需要什么样的人，需要多少人，什么时候需要人，什么岗位需要人，这些问题都可以通过人力资源规划解决，而这些问题的答案，就是人员招聘与甄选、培训与开发、薪酬管理、绩效考核、职业生涯规划等各板块的工作目标。因此，人力资源的合理配置有利于组织开展有效的人力资源管理活动，并且提高这些活动的效率。

国内外有关本题的动态：

国内：在国内人力资源的管理实践中，“人力资源”的发展还处于起步阶段，其中具体表现为：

### 5、资源配置停留在操作初级阶段，离战略化还有一段距离。

国外：人力资源管理正式作为一个有深厚理论基础的独立的管理思想或者管理内容，应该追溯到二十世纪六十年代。从那个时候开始，人力资源规划就吸引了众多研究者目光，他们通过实证研究、理论思辨、归纳总结等方法，得出了很多有价值的研究成果。国外人力资源的研究主要关注发展历史、

定义、内容和分析维度、操作细节、合理配置的有效性、对组织绩效的影响、与战略整合等各个方面，相应的研究领域遍及医院、教育系统、政府部门、军队以及企业等各类组织。美国人力资源管理权威杂志humanresourcemanagement上经常出现研究人力资源相关的文献，还有叫做humanresourceplanning的期刊，专门介绍人力资源管理的研究成果和实践情况。这些都反映了他们在这个领域的研究水平。

国外的企业和政府部门也较早开展了人力资源规划的实践活动，并且很多组织还独立开发了自己的人力资源规划模型和数据管理系统，有效的提高了人力资源管理活动的效率和组织绩效。目前，国外发达国家的企业大多数已经步入战略化人力资源规划时期，通过人力资源规划与组织战略的整合来促进组织战略的充分实现。

自己的见解：

我认为，目前我国人力资源规划整体水平还处于起步阶段、不成熟阶段，具体来看，处于操作化阶段，也就是西方发达国家70年代所处的阶段，主要特点是开始将人力资源规划工作纳入管理职能的一个部分，引进需求分析和供给分析技术、模型，旨在较为准确地预测人员数量、质量、结构的变化，以及时应对，降低风险。而且正式启用人力资源规划体系的企业并不多，还有很多企业的员工招聘、晋升等工作毫无科学规划和依据，随意性非常大。当然，也有个别先进的企业较早的引进了人力资源规划体系，经过了几年的实践，已经有了自己的人力资源规划体系，并且正在向战略性人力资源规划转变，如国家电网公司、中国移动、天津电力建设公司等。

由于国内整体人力资源规划发展还处于操作性阶段，因此，目前主要的任务是：

3、推动整个社会劳动力市场规范化建设，建立健全劳动力信息体系、配置体系和流入流出机制，为企业开展人力资源合理配置工作提供一个良好的外部环境，用有序的劳动力市场规范企业行为，使随意的、突发的、主观的招聘、配置等行为失去生存空间。

## 二、本题的主要内容

1、对比传统人事管理与新人力资源管理模式，浅议后台式人力资源管理与实践的滞后性和其存在的弊端。

(1)后台式人力资源管理对业务部门提供服务和支持，对经营业务和公司走向缺乏了解，只是事后的修补措施，是种滞后于实践的管理模式。

(2)面对不断出现的“走动式管理”，“开卷式管理”等新管理模式，后台式人力资源管理模式缺乏革命性变革的动力和行动。无法适应internet时代企业管理和人力资源管理的新要求。

2、顺应时代的变化，了解新时代企业人力资源管理的变化与需求，逐步实现人力资源管理的前台式、动态式、轴心式的人力资源战略转变。

(1)战略层次一----企业：企业必须注重和提高员工满意度，倡导活力、互动的、灵感激发式的企业文化。

(2)战略层次二----跨部门：建立岗位调换制，跨部门团队建设，内部客户制等革命性制度。

(3)战略层次三----部门：

a人力资源部：了解业务和市场，确立人力资源部门的业绩评估标准，把公司外部顾客作为企业的人力资源。

**b其他部门：**对新提拔的经理，人力资源部给予培训，把人力资源管理作为经理业绩考核的主要内容，主动与人力资源部门沟通，实现共同管理的目标。

3、针对我国人力资源管理实践中出现的问题，深入探讨人力资源不合理配置给“企业”，“个人”造成的“几败俱伤”的结局，反衬唯有人力资源的合理配置才能给“企业”，“个人”带来双赢的效果。

(1)企业高素质人才资源的闲置，社会范围内的人力资源配置浪费。

(2)企业人才高消费，对企业、社会、个人都是人力资源的浪费。

4、正确认识人力资源合理配置的重要性，详细论述实施人力资源合理配置的解决途径。

(1)“订单式”教学：学习有目的性和针对性，避免时间和金钱的无效支出。

(2)招聘与培训相结合：增强求职者知识结构与职位之间的匹配性，缓解企业薪酬压力。

(3)确定合理的人力资源配置组合：合理的人力资源配置是与组织发展相协调的动态过程并使资源得到最充分的利用。

5、结合一系列发生在北京的关于“人力资源管理”的事件，表明人力资源管理不仅在国际上，也在我国引起重视并总结出人力资源的合理配置对现实社会的发展有着重要的积极意义。

(1)人力资源的合理配置可充分发挥我国人力资源的潜力，提升国际社会的竞争力。

(2) 人力资源的合理配置关乎劳动者的发展与提升;关乎企业的生存与发展;关乎国家未来。

### 三、完成期限，进行方式和采取主要措施

#### 完成期限：

- 1、开题报告于20xx年1月1日之前完成；
- 2、论文初稿于20xx年3月1日之前完成；
- 3、论文二稿于20xx年4月1日之前完成；
- 4、论文定稿于20xx年4月15日之前完成；
- 5、打印稿于20xx年5月1日之前完成。

#### 进行方式：

- 1、上图书馆借阅相关参考资料；
- 2、购买最新的相关著作了解最新理论信息；
- 3、上网查找国内外关于本题的相关理论与研究。

#### 主要措施：

- 1、查阅本题的相关著作，完善本题的理论遗漏部分；
- 2、根据课本上的内容了解本题的实际应用部分；
- 3、对比最新关于本题的研究著作插入本题相关的理论意义研究部分。

## 四、主要参考文献书目

[美]哈罗德·孔茨、西里尔·奥唐奈：《管理学》，贵州人民出版社1982年版

胡君辰、郑绍濂：《人力资源开发与管理》，复旦大学出版社1999年版

张学忠：《人才战略论文集》，中国人事出版社2001年版

何承金主编：《人力资本管理》，四川大学出版社2000年版

陈勇鸣：《人力资源开发是经济转型和充分就业之需》，  
《人才开发》1997年第9期

## 人力资源毕业论文范例篇四

**摘要：**高校人力资源管理直接决定了其教育教学水平，为进一步提高高校人力资源管理效率，强化人员能力和素质，本文通过现代高校人力资源管理的特点进行阐述和分析，进而针对当前高校人力资源管理的问题，提出了相应的解决策略。

**关键词：**人力资源管理；资源配置；绩效考核

近年来，我国高校教育事业发展迅速，且为社会各行业领域输送了大批优秀人才，作为高校教育事业的重要组成部分，人力资源管理不仅关系着高校的教学质量和整体形象，而且对于高等教育事业的整体发展也具有重要影响。在当前素质教育背景下，如何在了解和掌握现代高校人力资源管理特点的基础上，及时发现人力资源管理的问题并制定相应对策，已成为各高校需要着重开展的关键工作。

### 1. 现代高校人力资源管理的特点

(2) 以人为本。高校人力资源管理涉及的对象较多、内容较广，故在进行人力资源管理过程中，需要尊重个体差异，既要体现以规章制度为主的整齐划一的管理理念，又要体现出个性化管理理念，本着以人为本的原则开展各项管理工作。

## 2. 现代高校人力资源管理的问题

### 2.1 缺乏对人力资源管理工作的正确认识

(2) 高校人力资本投资渠道较为单一，目前，多数高校的人力资源开发大都对岗位培训和外地引进具有较强的依赖性，并未针对既有教职员工的情况和岗位制定出相应的工作目标，在降低人力资本边际效率的同时，也阻碍高校整体管理水平的提升。

2.2 人力资源配置效率低对当前多数高校的人力资源分布情况进行分析可知，一方面，较为热门的专业，如食品科学、机电一体化、计算机信息等专业的人才严重匮乏，且既有专业教学人员的流动性较强，人力资源的稳定性较差。另一方面，非科研教类人才如后勤人员、党政人员的过度设置导致高校内相关工作经常存在无人管理或一头多管的情况，在降低高校人力资源管理效率的同时，也不利于高校自身的持续发展。

2.3 绩效考核不科学，教职工积极性较差目前，我国的高等绩效考核仍然存在着标准模糊、优良成绩评估难度大和的评估结果未被量化等问题，从而导致绩效考核工作流于形式且相关考核结果的反馈与利用利用效率较低。此外，既有的教职工考核体系中缺乏关键绩效指标，如教师教学质量、人员管理水平等，进一步加大了绩效考核的模糊性，不仅难以为教职工工作目标和方向的设定提供依据，而且也难以调动教职工工作的积极性，导致教学质量低和教职工流失等一系列问题，对高校发展产生了严重影响。

## 3. 现代高校人力资源管理的对策

3.1 加强对人力资源管理工作的重视。重视加强对人力资源管理工作的重视是提高高校人力资源管理效率的前提和基础。首先，高校领导应充分认识到人力资源管理对高校发展的重要作用，将人力资源管理提升到关系高校发展的战略高度，通过加大对该项工作的宣传力度，从而使高校内部自上而下地形成对人力资源管理工作的正确认识，为人力资源管理效率的提升和高校自身的持续发展奠定良好基础。其次，高校还应进一步拓宽其人力资本渠道，例如，除了既有的岗位培训和外地引进等，还应将劳动力流动投资、卫生保健投资等内容纳入到人力资本的投资渠道当中，并根据当前教职员工工作的实际情况制定科学的工作目标，促使其人力资源管理效率得到全面提升。

3.2 完善人才流动机制。完善人才流动机制是提高高校人力资源管理效率的有效措施。首先，对于高校教师，特别是具有较高学历和丰富教学经验的教师，应以自身有利条件为依托，积极争取和寻找人才交流的机会，在此过程中，高校也应本着公平公正的态度和原则对满足其需求的相关人才进行选拔，从而促使人才在高校教育领域流动起来，为高校人才的科学配置奠定基础。其次，高校人力资源部门也应与地方政府展开积极交流与合作，形成人才交流网络，从而对待聘和落聘人员进行合理安排，在增强此类人才在高校和地区流动性的基础上，为高校人力资源提供良好保障。

3.3 加大对绩效考核的完善力度。各高校应进一步完善其人才的激励机制，一方面，结合当前教职员工的实际工作情况，恰当选取关键绩效指标并制定出科学的绩效考核方法，通过明确各岗位人员的绩效考核目标，为教职工的工作指明方向，以此来提高教职工的工作效率和绩效考核成绩；另一方面，针对绩效考核成绩优异的教职工人员，应给予其相应的物质或精神激励，例如发放奖金或提供其职称考评机会等，以此来调动教职工工作的积极性，提高人力资源管理效率。结论本文通过对高校人力资源管理的特点进行说明，进而分别从加强对人力资源管理工作的重视、完善人才流动机制和激励机

制等方面对现代高校人力资源管理的对策做出了系统探究。研究表明，现阶段，高校人力资源管理仍然存在着认识水平较低、资源配置效率较低和绩效考核不科学等问题，未来，还需进一步加强对高校人力资源管理问题与对策的研究，为提高其人力资源管理效率和促进高校的健康、稳定发展奠定良好基础。

参考文献：

[3]王元璋.当前我国民办高校人力资源管理中存在的问题、成因及对策[j].武汉科技大学学报(社会科学版), 2013, 04(14):9-11.

## 人力资源毕业论文范例篇五

### 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的战略目标，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。

## 人力资源毕业论文范例篇六

做好茶叶企业人力资源工作，核心在于构建一支高度团结、具有创造精神的人力资源队伍。关键在于通过营造温馨、和谐的工作氛围，让企业员工能够积极、高效参与企业发展。重点在于结合人才梯队建设，培养核心员工、骨干员工体系，

为企业发展输送稳定人才资源。此外，必须重视的就是防止员工流失，尤其是技术岗位和关键岗位员工。对企业来说，培养员工花费了企业大量的成本和精力。员工流失给企业带来的损失很难具体衡量。随着我国茶叶行业兼并、重组速度加快，人才流失现象进一步加剧，在这一情况下，研究企业内人才流失情况和存在的突出问题，并尝试提出相应的解决对策，具有极为重要的现实意义。

## 1. 现阶段茶叶行业发展困境及策略思路

### 1.1 专业类人才较为匮乏

随着我国宏观调控政策不断完善，加上国内外经济环境不断变化，茶叶行业加快转型发展。而在这一过程中，茶叶行业存在较为严重的人才匮乏现象，主要是专业人才的缺失。其中集中表现为：首先，茶叶招商运营、设计营销人才紧缺。随着茶叶企业生产项目逐渐增多，懂商业运营、跨行业发展的专业人才就成为茶叶行业争相挖掘的对象。但由于多数企业为传统茶叶生产转向茶叶企业生产，缺乏茶叶企业生产运营的人才。因此包括茶叶企业生产项目经理、销售设计经理、招商运营经理、购物中心总经理等等在内的职位极度匮乏。而这一类人才的培养渠道较为单一。其来源主要集中在以下企业：企业茶叶生产早，且经营较为丰富的企业。国内外知名商业咨询企业等。

其次，随着茶叶项目金融化不断成熟，大量从事PE基金项目的人才需求不断增加。会投资生产，能有效开展资产管理的人才极为匮乏。而这一类人才相对而言，对薪酬待遇的要求比较高，其自身离职率也比较高，因此这一类人才流动率高，培养、维护难度都较大。而这一类人才的培养渠道较为单一。其来源主要集中在：比如早成立茶叶基金公司的企业。此外，还有信托和保险等金融行业中从事过茶叶项目投资的人才；部分茶叶企业既能全盘运作项目，又具备资产管理经验的项目的人才。

最后，由于市场发展而产生相应的供求变化。部分市场化程度比较高，转型较快的企业，为优化自身人才结构，积极从整个人才市场中寻找合适人才，其中涉及专业技能人才和管理人才等。通过这一系人才的引进，从而将其他企业的运作思路、发展模式和发展理念融入自身发展，从而使企业实现规范化发展。但在具体实施上，往往从管理较为成熟的公司流转过来的人才，其自身所具备的经营理念和企业文化，很难与企业相融合。因此，只是通过单一的人才引进来改变企业经营状况，事实上却十分困难。

## 1.2人才流动的变化

正是发展形势的不断变化，如今企业在选择人才时，要更慎重，同时也在对人才体系构建拥有更多思路一系。具体而言，集中表现在：

首先，人才在选择企业时对企业品牌尤为关注。事实上，想要推动企业高速运转，其前提就是员工能从内心深处认同和肯定企业，只有认同，才能让企业投入更大精力，才能实现企业文化的有效传承因此，为塑造良好的企业口碑，近年来越来越多的企业注重打造积极和谐的工作氛围，先后通过明确岗位职责、岗位调动等一系列内部流动机制，增加员工的多岗位经验，同时也让员工可以在本企业系统内拥有多重选择，避免因岗位、地点等问题造成的人才流失。

其次，行业之间的流动现象逐渐增加。当前茶叶行业发展趋势就是金融化和商业化，因此越来越多的企业亟需懂得金融和茶叶生产双板块经验的人才。随着pe□众筹等等多种金融模式创新被广泛应用于茶叶生产之中，具有跨行业经验的人才优势逐渐凸显。此外，各系列茶叶生产模式中，也对相近行业人才提出了新的需求。

最后，企业的资产负债情况与企业人才结构稳定情况并非正相关，企业人才更看重企业文化和企业的业界口碑。比如绿

城茶叶，其虽然自身资金流动性较差，但企业内部中高端人才流失率极低，人才结构体系较为稳定。

### 1.3 人员流动对策总体思路分析

随着国家逐渐完善茶叶行业政策，行业内洗牌速度加快。随着经营经验不断成熟，如今越来越多的企业认识到想要适应当前社会竞争，打造优质企业品牌，就必须有一支专业能力强、敬业的专业团队。必须完善企业经营管理，尤其是重视人力资源管理工作的并展状况，避免因人才短缺影响企业发展。因此管理层和决策者必须充分考虑如何维护好自身的人才队伍建设，怎么有效减少人才流动率，在企业经营管理过程中，充分发挥企业人才优势，促进企业健康、持续发展。

企业需要完善自身管理体系，规范企业内各项管理机制。对企业来说，规范、完善、体系化的管控制度将促进企业健康稳定、持续发展，尤其是人力资源管理制度。当前很多员工流动的主要原因在于对自身管理规范不认可。因此从企业长远发展看，健全完善企业发展制度、构建明晰的奖惩机制是企业人才队伍建设的关键。而企业想要充分发挥员工的价值和作用，必须尊重员工，给与员工展现个人才能的机会。企业员工通过充分展现个人价值，增强自身对企业的认可度和忠诚度，从而有效降低离职率。

## 2. 茶企人力资源管理模式创新与决策优化

### 2.1 优化现有薪酬体系、注重激发员工潜能

首先，必须在明确岗位职责的同时，构建与之相匹配的薪酬福利体系，切实提升员工的薪酬待遇。薪酬是稳定企业内部人才结构的重要标准。比如同等规模公司的同等岗位，如果薪酬待遇之间存在较大差别，那么待遇较低的公司一定会出现离职流动。所以企业在制定薪酬体系时，必须参照本区域

内茶叶公司的薪酬标准，确保基本持平，从而稳定企业员工状态。

其次，尝试实施员工持股计划。推行员工持股计划，实际上就是让员工将自身发展与企业发展紧密融合起来。通过实施员工持股，让员工从打工思维转变为自己创造。不仅能有效降低员工离职流动率，同时也让员工愿意将自身才能充分发挥应用到整个企业中。

最后，要尊重人才、激发员工潜能。员工在企业工作时，其目的不仅是为了获得相应报酬，同时也是为了实现员工自身的价值，也就是个人价值感和成就感。一直以来，我们在开展企业管理时，过分关注企业运营和成本、财务管控，忽略了对员工的人性化管理。一些员工的离职并非由于薪酬待遇不满意，而是缺乏个人成就感，因此企业必须想办法提升充分调动员工的积极性和创造性。

## 2.2构建学习型组织，为员工发展提供良好平台

构建学习型组织，将为员工持续进步提供重要平台。对企业员工来说，其自身对成长、进步也更看重。随着茶叶行业洗牌加速，如今整个行业发展日新月异，可以说，如果缺乏有效学习，那么很容易被淘汰。从万科的职业经理人培养计划中我们可以看到，员工对培训和再造有着更高期待，同时企业培训、自身学习也是员工发展进步的重要途径。因此，企业必须注重开展培训工作，确保企业员工能够在不断发雇中得到实质性提升。

## 2.3重视发挥企业文化的引导作用

企业文化是企业发展的软实力，也是维系企业组织架构的重要纽带。以往，由于部分企业缺乏对企业文化的塑造，因此很多员工感受不到企业内涵，缺乏有效凝聚力。企业文化的价值不仅在于丰富企业发展内涵，同时也能够有效增强企业

内部凝聚力，而在企业文化塑造成熟后，其必将成为吸引先进人才、维护人才结构体系的重要因素。因此，企业必须设置美好发展愿景，同时开展一系列员工关怀，融入促进企业健康持续、发展的各项举措，从而构建稳定的人才结构体系。

## 2.4 尊重员工，树立员工为本的人力管理理念

我们必须认识到员工是企业发展的核心力量，也是企业发展资源的重要内容。因此如何最大限度的调动员工积极性，就成为人力管理工作的重要要求。所以，在实施人力管理过程中，应该着重做到：首先，提升人力部门的公司地位，选择能力强，经验丰富、有担当的人才担任人力负责人，通过强化人力部门作用为员工关系维护、员工培训等一系列工作开展提供重要铺垫。而人力部门在开展招聘工作时，必须充分负责，选择匹配企业的人才，对新入职员工给与足够重视，增强员工内心的归属感。其次，管理者要给与员工更多沟通机会，允许员工就自身疑惑提出个人观点和看法。确保与员工沟通的畅通性，当员工出现离职情绪时，要第一时间察觉，并给与妥善解决。最后，最重要的是给与员工足够的信任，坚持实施员工为重的员工观念，通过与共患难，从而增强员工对企业的归属感：正是员工归属感的存在，能够为维系员工，降低员工流动率提供有效保障。

## 3. 结语

茶叶行业是一项综合性极强的行业，其发展过程中融入多个行业、多项专业，涵盖了从产品设计、生产加工、营销策划、适营管控、物流管理等多个内容，而且各环节之间的专业特点极强。随着茶叶行业发展利润空间逐渐降低，优化企业管理，提升企业利润率就成为茶叶行业发展的方向和趋势。由于茶叶行业容纳多个环节，因此没有任何一家企业具备茶叶生产的全流程实力，当然也不存在这个必要。所以茶叶行业的发展趋势就是整合资源、高效配置。而在整合资源过程中，人力资源就是其中最重要的资源，当然这也对人才资源提出

了新的更高要求。即：培养复合型、综合型高端人才。结合企业发展战略和行业发展趋势，做好企业人才战略规划。

## 人力资源毕业论文范例篇七

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，所以人力资源管理的工作内容也是多方面的。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。

## 人力资源毕业论文范例篇八

1. 人力资源培训内容针对性不强。首先是需求识别与分析不到位，具体表现为与企业战略发展目标、绩效以及员工职业岗位结合不够紧密。其次，培训内容的策划不到位；不能够做到围绕不同岗位、族群的任职资格、能力素质和职业发展等进行策划、设计；更提不上模块化、标准化培训体系的建立，培训内容分散、系统性差。
2. 企业人力资源培训手段方法单一。关于企业人力资源培训手段方法单一问题，主要源于以下几点：一是员工的工学矛盾突出。企业要实现快速发展，工作节奏明显加快，需要员工投入更多的工作时间，导致“工学矛盾”日益突出，员工没有更多的时间参与多样化培训。二是培训基地现有条件不能满足员工培训需求；如现有的电工、钳工、焊工、液压、化验等培训，还只能依赖于传统的集中化培训方式，个别化、需求性培训难以实施。

3. 培训结果与用人结合缺乏紧密性。培训效果评估是企业人力资源培训工作的重点与难点之一，目前企业人力资源培训评估手段还不能完全反映实际的培训效果和运用程度；主要采取“理论考试”、“问卷调查”、“跟踪评估”等方式进行，还不能与员工实际工作技能的提高、业绩的改善结合起来，多为培训是培训、用人是用人，可以说是各自为政。因此，企业人力资源培训效果的评估方法有待创新，可以考虑人力资源培训效果与培训人员绩效挂钩。

4. 人力资源培训师资与管理手段不足。首先，机械制造企业人力资源培训内部师资专业表现为分配不平衡，主要表现为内训师不足，特别是工程技术专业领域的内训师短缺。其次，企业内部师资的激励与约束机制不够健全，还没有做到分层、分类建立内训师授课机制。第三，工教矛盾突出，企业内训师多为单位业务骨干，他们工作更加繁忙，能够投入的培训授课精力实在有限，没有充分挥好这部分骨干在人力资源培训中的作用是一大缺憾。

## 二、机械制造企业人力资源培训问题对策

1. 建立围绕企业发展战略的人力资源培训要求。要想真正发挥人力资源培训在企业管理中的作用，人力资源管理必须要紧密围绕企业的战略发展目标展；以国家“十二五”总体思路和目标为主线，以科技创新为动力，以人力资源能力建设为核心，全面推进“三个转变”，做强主业、延伸发展、多元发展。结合企业发展战略进一步加强企业人力资源开发和人才队伍建设。

2. 建立分层分类的专业化、职业化培训体系。围绕着机械制造企业不同岗位族群的战略任务、任职资格、能力素质及职业发展通道，策划符合企业实际的人力资源培训体系。具体可以依据企业员工职业晋升体系中各序列、各层级的胜任素质要求、知识模块等要素，制造人力资源培训计划、培训内容，逐步建立专业化的、职业化的基于岗位能力素质要求的

分层、分类的人力资源培训体系。

3. 建立网络学习系统，丰富培训手段方未能。针对当前机械制造企业培训手段、方法单一问题，可以考虑利用网络手段解决，即开展网络培训或者网络学习。具体来说，就是利用现代信息技术手段进行远距离、个性化学习培训；网学习系统面向全体职工，提供多语言支持，进行分布式的管理和集中式的在线自主培训。网络学习系统的最大优点就在于其可以有效缓解人力资源培训过程中的工学矛盾，真正满足不同层次、不同需求、不同目标的员工在不同时间、不同场合、以不同方式进行培训与学习的需求，实现企业人力资源培训效益最大化。

4. 加强企业人力资源培训师队伍建设。培训师队伍建设是提高企业人力资源培训水平、提升“培训软实力”的重要手段，也是完善培训体系、充分开发和利用企业内部人力资源，实现企业自主培养人才的重要保障。关于机械制造企业人力资源培训师构成，可以考虑由企业教培中心内部教师、企业内训师和外聘教师构成，加大企业骨干和外聘教师授课比例，针对企业生产经营实际开展培训，总体原则为“内部为主、兼职为辅”，不断加强企业人力资源培训师队伍建设力度。

### 三、结语

人力资源培训是提升企业人力资源管理水平的重要途径。本文结合工作实施对机械制造企业人力资源管理与培训问题进行了深入探讨，并针对存在的问题探索性提出改进策略建议，对当前机械制造企业人力资源管理与培训问题的解决具有后果要的理论现实意义。

## 人力资源毕业论文范例篇九

摘要：随着现代的科学技术、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