

# 2023年人力资源管理的开题报告(模板5篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 人力资源管理的开题报告篇一

论文题目：中小企业人力资源管理现状和对策

### 1、选题背景与意义

人力资源是企业最重要的资源，是企业所有生产要素中最能动、最活跃的因素。随着企业管理理论不断发展，人力资源管理理论也不断推陈出新。与国有企业相比，中小企业的历史包袱轻得多，轻装上阵的中心企业可以自由借鉴世界各国企业的成功经验，因此，中小企业人力资源管理主要受到西方现代人力资源管理理论的影响。然而，目前，国内文献多是借鉴国外的人力资源管理理论研究国有企业，立足于中小企业实际进行研究的较少，所以要找出我国尤其是中小型企业人力资源管理问题之所在，提出有利于此类企业健康发展的对策。

### 2、国内中小企业人力资源管理现状综述

国内学者对企业人力资源管理理论的研究起步于20世纪90年代，一批从海外留学归来的学者首先把西方先进的企业人力资源管理理论思想引入到国内。尤其是改革开放以来，随着全球经济一体化进程的加快和我国加入世界贸易组织，我国

民营企业的人力资源管理不完善严重制约了民企的竞争力。由此国内学术界对民营企业人力资源管理理论的研究也火热的进行了起来，并有了一定的进展。

1992年，南京大学商学院教授、院长赵曙明教授在他所编的《国际企业人力资源管理》一书中，系统地介绍了西方人力资源管理的理论体系和发展趋势，最早将西方人力资源管理理论引进到中国。

1995年，又在他所编的《中国企业人力资源管理》一书中首次进行了将西方人力资源管理理论与中国实践相结合的尝试，既从宏观的角度研究我国人力资源的配置机制和政策体系，又从微观的角度分析了中国企业人力资源管理活动的优势与劣势。可以说对我国的人力资源管理初步完成了启蒙任务。

后来，卢瑞甫、卓博()进行了中小型民营企业人力资源管理现状分析后指出：企业在人力资源管理方面面临着缺乏科学的人力资源战略、用人机制有待进一步健全和规范、人力资源管理机构设置与人员配备专业化程度偏低、漠视人力资本的投入、缺乏长期有效的薪酬与激励机制等问题。而有关民营企业人力资源方面的研究中，家族化管理问题是所有研究内容中不可缺少的一部分，也是专家学者研究的热点和重点。

蔡而迅(2002)指出：家族化经营，管理风险大。我国港台地区一些企业依靠家族化经营管理创造了前所未有的经济奇迹，但通过亚洲金融风险的洗礼，已经在开始反省东方式的经营方式和经营哲学的缺陷。内地一些名噪一时的民营企业中道陨落，也表明家族化经营管理风险已经逐渐提高，主要表现在三个方面：一是不利于吸引优秀的管理人才，二是缺乏科学的决策机制，三是家族利益纠纷复杂。

吉林大学中国国有经济研究中心研究员徐充()指出：家族化经营导致企业找不出人才。

李均在《民营企业hrm的几点误区及思考》(2003)中总结了民营企业人力资源方面存在的七大误区，即：管理方式绝对化、报酬标准主观化、激励方式单一化、员工培训片面化、产权主体单一化、人才引进无序化、管理观念滞后化。

孙早鲁政委《从政府到企业：关于中国民营企业的研究综述》2003, 他们指出：民营企业的发展离不开管理的制度化、科学化、规范化，用“法治”代替“人治”和“情治”是一个民营企业成熟和规范的标志。

吴文韬(2004)认为：由于历史与社会的原因，民营企业普遍认为人才就是指技术人才，他们将企业经营中的诸多问题归根于缺乏技术人才，这种狭隘的人才观，使民营企业形成一种对技术人才的依赖性，难以发现自身面临的真实问题，也不重视人才管理体制的系统建设，从而使企业难以获得长期稳定的发展。

许丽(2004)认为：能否吸引、激励和保留高素质的人才，也就成为决定企业能否成功的关键因素。企业必须保证自己有足够的能力来发现、吸引、培训、补偿和保留一批优秀的人才。

著名管理学家、北京大学光华管理学院副院长张维迎教授也对我国民营企业发展中有关人力资源管理方面的问题发表了他的一些看法，他说：“中国的未来取决于民营企业，而民营企业的能否可持续成长则取决于权力分配和人才。

现在中国很多的企业在广告费上的投入往往多于在研发费上的投入，在吃、喝、玩、乐上的投入往往多于在员工的培育上的投入，这应该反思。”他认为，我们的民营企业应该加重对员工的培训力度，重视企业的人力资源储备，这样才能给企业带来长期的效益。

，在中国家族式企业持续发展的问题探讨会上，中国民(私)

营经济研究会会长保育钧表示：对于我国现阶段的民营企业我们首先要做的就是引导民营企业积极建立产权明晰，权责明确的现代企业制度，建立健全职业经理人制度，完善人力资源管理体系。

### 3、主要研究内容及创新点

目前国内大多数中小企业都处在初创期和成长期，其相应的其人力资源管理大都比较粗放、简单，不够系统和规范处于摸索阶段，没有能够像一些大型的企业一样构建出一套完整的人力资源系统，不可避免在运行过程中存在这样那样的问题，更重要得是多数处在初创期和成长期中小企业不论在规模、资金、实力上相比大企业来说处于劣势，导致中小企业在人力资源的开发利用上存在着巨大的困难，但也应该看到，中小企业也有不少大企业所没有的优势和特点。

因此中小企业如何充分发挥自己的优势和特点，不断完善企业的人力资源管理体系，提高人力资源管理水平，探子适合企业自身特点的人力资源管理模式是很多中小企业必须解决的问题。

### 4、研究思路与方案

论文大纲：

#### (一) 中小企业人力资源概述

##### 1、选题背景

##### 2、中小企业人力资源管理现状

##### 3、我国中小企业人力资源存在问题概括

#### (二) 中小企业人力资源管理存在的问题概述

- 1、中小企业在经济发展中的重要作用与优势
- 2、人才整体素质不高，流失严重
- 3、人才管理模式落后
- 4、大量的人力资源管理者缺乏实际经验
- 5、缺乏有效的个体激励机制
- 6、普遍缺乏人力资源规划

### (三)加强中小企业人力资源管理的对策

- 1、完善培训制度，加强与员工的沟通
- 2、完善中小企业人力资源管理模式
- 3、有效建立公司的激励和考核制度
- 4、把人力资源管理提到战略高度

### (四)结论

- 5、预期成果和创新点

本文立足于中小企业实际进行研究，找出我国尤其是中小型企业人力资源管理问题之所在，提出有利于此类企业健康发展的对策。

- 6、研究计划

第一步，选题;20xx年×月×日--20xx年×月×日

第二步，搜集、阅读和整理资料;×月×日--20xx年×月×日

第三步，证论与组织(拟写开题报告);20xx年×月×日--20xx年×月×日

第四步，撰写成文;20×月×日--年×月×日

第五步，论文修改与定稿;20xx年×月×日--20xx年×月×日

## 7、主要参考文献

[1]彭剑锋：人力资源管理概论[m],上海复旦大学出版社;

[2]赵雅：人力资源管理的新模式[j],中国人力资源开发;, 7

[3]赵曙明：人力资源战略与规划[m].北京：中国人民大学出版社，2003

[4]王志明顾海英：人性假设与企业人力资源管理田. 科学管理研究，2003

[5]张晓明：中小企业的人才竞争策略圈. 中国人才，2002

[7]姚远。知识经济下中小企业人力资源管理探讨[j]郑州航空工业管理学院学报. 2002, (3)

[9]樊军. 我国中小企业人力资源管理的现状及对策[j].长沙大学学报, ,(3)

[10]李伟等. 国外中小企业培训体系建设经验及其借鉴[j].商业时代, 2007, (19)

人力资源管理是一门新兴的学科，问世于20世纪70年代末。人力资源管理的历史虽然不长，但人事管理的思想却源远流长。希望这篇人力资源管理论文开题报告会对您论文的开题报告有所帮助。

# 人力资源管理的开题报告篇二

## 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：

本文希望通过现代企业人力资源管理情绪管理研究达到以下几个方面的目的：

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]朱烨,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)

## 人力资源管理的开题报告篇三

选题经过:

随着社会的进步、高新技术的发展,人类社会开始步入了又一崭新阶段——知识经济时代。知识经济的核心,就是以人力资源和知识资本为中心的新经济。人力资本成了人类财富增长和经济进步的源泉。人力资本在人类社会经济生活中的这种核心地位,决定了国与国之间、企业与企业之间的竞争,将更主要地体现在智力资本与知识管理上的竞争,而人是智力和知识唯一的能动载体,所以,说到底竞争是人才的竞争。谁在人才的竞争中取得优势,谁就可能在经济发展中取得领先。

而与此同时,经济的全球化和信息技术与信息产业的迅速发展,使得电子商务成为信息交流的热点,成为各国争先发展,各个产业部门最为关注的领域。电子商务是一种全新的商业运作模式,它无论从广度上还是深度上,都强烈地冲击着传统的管理模式,给传统的管理理论和方法带来了严峻的挑战。

国内外研究现状:

电子化人力资源管理最初诞生于信息化高速发展的美国。二十世纪五十年代,人力资源信息管理系统在美国出现,对人力资源管理的电子化研究也初见端倪。最初的e化发展非常缓慢,直到二十世纪七十年代,电脑也只是应用在薪资记事簿上。在接下来的二十五年中,电子化开始超出薪资系统的范围逐渐成长起来。到1995年,人力资源管理开始与互联网正

式接轨。截至目前为止，国外对电子化人力资源管理的研究已较为成熟，e-hr受到众多大型企业的追捧和应用，并在企业人力资源管理中体现出了不可比拟的优势。此外，有大量关于这方面的文章发表在美国《人力资源管理》、《training》、《雇员心理学》等学术期刊上。

初步设想：

本文主要在人力资源管理理论和电子商务理论的指导下，在剖析广州恒兴集团有限公司人力资源管理现状的基础上，分析实现e-hr的必要性以及实现后可带来的便利，并提出解决方案。

创新点：

把电子商务和人力资源管理相结合。

理论和实践的意义：

在竞争激烈的今天，企业已由原本的资本竞争向人才竞争转变，这使得企业的人才战略变得格外重要。而传统单一的人事管理已经无法满足企业对于人力资源新的管理要求，在客观上需要进行管理模式的变革。企业的人力资源管理部门所扮演的已不仅仅是简单的行政辅助角色，也不仅仅是企业经营战略的一个简单的执行者，其职能已逐步上升为一种具有重要战略意义的管理职能，成为首席执行官的战略伙伴。实现e-hr可以使hr管理人员摆脱繁琐的事务性处理工作，把精力集中在具有战略性的项目上，以更好地吸引人才、留住人才、用好人才，从而最终实现提高企业核心竞争力里的目标。

可行性：

1. 在理论研究，组织文章逻辑等方面能得到指导教师的指导。

2. 可在图书馆借到相关的参考书籍，此外，还可以通过图书馆的数字资源库查询到大量相关的文献。

文献综述：

本人阅读了11篇文献，主要介绍了在竞争日益激烈的今天，电子商务这种全新的商业运作模式给企业人力资源管理带来的影响，以及在企业中该如何实施e-hr□实施过程该注意的问题等。

[1]汪明艳, 吴忠, 王裕明. 电子商务环境下的人力资源管理新模式[j].商业研究,, (07). (主要内容: 该文主要阐述了在信息化不断推进的今天, 电子商务的发展使企业管理, 特别是人力资源管理成为企业获取成功的基本导向这一基本观点。作者认为, 专门针对人力资源管理的电子解决方案——e-hr□作为人力资源管理的新模式的实施给企业带来诸多的利益, 将成为很多企业的发展趋势。)

[2]田雪飞. 电子化人力资源管理——ehrm在西门子(中国)有限公司的实证研究[d].四川大学, 2003. (主要内容: 该文主要通过通过对时代背景和宏观环境的分析, 论述了电子化人力资源管理是现代人力资源管理的发展趋势。在基于大量广泛的实证资料基础上对电子化人力资源管理的特点、价值以及基本形式予以归纳, 分析ehrm在国际、国内的发展现状和趋势。并以西门子(中国)有限公司为分析对象, 论述ehrm在该公司实施的必然性和必要性, 提出问题并探讨可行的改进、优化方案。)

[3]周景丽. 信息时代的人力资源管理——ehr[j].科技信息(学术研究), 2007, (30). (主要内容: 该文的作者认为, 伴随着互联网和信息技术的日益成熟, 人力资源管理信息系统已由原来简单的薪资计算工具逐渐演变为人力资源管理信息化的全面解决方案。文章着重介绍了人力资源管理的e化历程□e化的

含义[e-hr的典型模型，并就我国企业人力资源管理信息化的发展现状及其问题进行了分析。)

[4]朱礼义.e时代的人力资源管理[j].湖北邮电技术, (02). (主要内容: 该文的作者认为, 随着市场竞争的日趋激烈, 人才的竞争已成为市场竞争的核心内容。人力资源作为企业的一种重要战略资源, 如何科学地管理和开发, 是当前人力资源管理面临的巨大挑战。文章从人力资源管理信息网络化的角度分析了现代企业人力资源管理的解决方案。)

[5]胡峰. 电子商务环境下的人力资源管理创新[j].高校图书情报论坛, 2006, (04). (主要内容: 该文主要阐述了电子商务的发展给传统的人力资源管理带来了巨大的冲击。并指出在知识经济的时代, 人力资源管理所面临的问题; 转变传统的人力资源管理观念, 推行人本管理将成为企业成败的一个关键。)

[6]李卉. 透视ehr(电子化人力资源)管理[j].江苏商论, 2005, (02). (主要内容: 该文着重介绍了e-hr应经历的阶段[e-hr系统规划的步骤、关键所在以及在我国企业推行应用的可行性措施。)

[7]刘利. 员工自助服务与人力资源管理信息系统的发展[j].中华女子学院学报, 2007, (01). (主要内容: 该文主要指出在目前经济环境下, 人力资源管理信息化对中国企业有着越来越大的意义。要将人力资源转变为企业的竞争优势, 不仅需要建立完善的人力资源管理策略, 还需要充分借助人力资源管理信息系统等技术手段来保障策略的有效落实。“员工自助服务”作为e-hr的一项解决方案, 将成为企业人力资源管理搭建一个标准化、规范化、网络化的工作平台。)

[8]周慧敏. 浅析电子商务环境下的人力资源管理[j].科技情报开发与经济, 2005, (20). (主要内容: 该文主要阐述了在电子商务环境下, 人力资源管理呈现出电子化的特征。与传统

的人力资源管理相比，电子商务化的人力资源管理具有很多优势。电子商务化的人力资源管理主要包括网上招聘、网上培训、网上考评、网上交流、网上薪酬管理等形式。)

[9]杨会先. 对企业人力资源管理的几点思考[j].北京物资流通, 2006, (02). (主要内容: 该文作者主要把现代的人力资源管理和传统的人事管理相比较, 并对今后企业的人力资源管理进行了思考, 认为企业人力资源的灵魂在于“适时预测”;基本要求是合理配置;核心是高效增值;重要手段是定期评估。)

[10]杜军, 鄢波. 战略人力资源管理的深入思考[j].人才资源开发, 2007, (09). (主要内容: 该文主要对新世纪战略人力资源管理的概念以及内涵、特征、职能、结构、能力要求以及对我国企业的启示作了较为全面和清晰的论述。)

[11]孙冬梅.a公司实施电子化人力资源管理系统(ehr)的案例分析及启示[d].对外经济贸易大学, 2006.

## 人力资源管理的开题报告篇四

### 一、文献综述

纵观企业管理的全部历史, 大致经历了经验管理、科学管理、文化管理三个阶段。与经验管理、科学管理、文化管理相对应的人力资源管理, 大体上可以概括为雇佣管理、劳动人事管理和人力资源开发与管理。人事管理理论的研究基础是把组织的员工作为一个“经济人”而不是作为一个“社会人”来看待。随着科学技术的发展, 具有相当知识基础和技能的员工大量出现, 经济需求不再成为人们的唯一需求, 员工在组织中的人性地位发生了变化。曾经作为组织生产资料的劳动力——员工开始成为组织的一种资源, 因而, 人事管理也就开始向人力资源管理转变。

人力资源管理研究起源于美国, 至今已有六十余年的历

史。1954年，当代著名管理学家彼得·德鲁克(peter·f.drucker)在其《管理的实践》一书中首先提出“人力资源”概念，认为：人力资源拥有当前其他资源所没有的素质(即协调能力、融合能力、判断力和想象力)，要求管理人员在设计工作时要考虑到人的精神和社会需求，要采取积极的行动来增进员工激励，为员工创造具有挑战性的工作以及对员工进行开发。随后，怀特·巴克(bakke)提出人力资源职能理论，雷蒙德·迈尔斯(raymonde.miles)提出人力资源模式理论。在70年代中后期至80年代早期，由于组织心理学、组织行为学的发展，人力资源管理理论主要集中在讨论如何实施有效的人力资源管理活动，以及通过对员工行为和心里的分析来确定其对生产力和工作满意度的影响，从而使人力资源更加关注员工的安全与健康。80年代初期，许多学者试图提出一种人力资源管理的一般理论，来解释、预测和指导实际工作者与研究人员的的人力资源管理活动，并以此来解决以前在员工关系方面所忽视的一些问题。在他们的论著中都提出了较为完整的战略人力资源管理理论，要求人力资源管理活动计划的制定必须和组织的总体战略计划相联系。同一时期，企业文化理论开始兴起。1992年，哈佛大学教授约翰·科特的《企业文化与经营业绩》用实证的方法证明了企业文化与企业长期经营业绩有重要的关系，未来的企业竞争主要体现在文化的竞争上。

出台、岗位编制的制定、组织结构的调整、管理方式的变革等，都是从人的角度来考虑的；它把人作为一种资源来加以开发、配置和保护，力求使其得到充分利用并不断增值；它强调人的自主性、个性化、多样性以及创新精神，注重管理方式是多元化、人性化和柔性化；它追求的目标不仅仅是成本的节约、绩效的增进、效益的提高，还有教职工工作条件的改善、生活质量的提高、满意度的增加，以及教职工的成长与发展等，追求的最终目标是校园的和谐发展。

同国外的研究相比，我国高校在强化人力资源管理，对合理



配置高校人力资源、加大人力资源开发力度、更充分地挖掘人的潜能、激发人的积极性和创造性、促进高等教育事业的发展等方面论述不是很充分。尤其研究高校的.人力资源管理,组建一支高素质的师资队伍和管理队伍,充分调动广大教职员工的积极性、主动性和创造性,不仅是高校本身发展的需要,也是我国经济发展和社会进步的必然要求。(姬广清,)

杨东龙在《人力资源工具库》中针对不少高校内部专任教师,尤其是高层次人才比较紧张,工作负担过重,而从事管理和服务的人员相对较多、效率比较低这一现象进行了如下论述:首先,应根据学校的发展规划和目标定位,通过各种有效措施,加大教师培养和引进力度,并通过师资力量整合与学科专业调整的统一协调,切实改善高校教师队伍数量紧缺、质量不高的现状;其次,要结合事业单位人事制度改革,以全员聘任制为切入点,改革用人制度,逐步实行教学、科研、管理和后勤岗位的优胜劣汰,畅通转岗分流渠道,促进人力资源的合理配置;最后,加强校内人才队伍的稳定工作,通过事业、待遇、感情留住人才,培养、引进、稳定人才,最终目的是为了使用人才。人力资源的开发者和使用者应任人唯贤,要进一步拓宽选拔任用渠道,扩大选人用人视野,不拘一格使用人才,不唯学历,不唯职称,不唯资历,不唯身份,把培养、引进、稳定等环节结合起来,促进人力资源的合理配置和高效率的使用。

梁均平在《人力资源管理》中论述了合理的绩效考核制度的应用,将极大地调动了人力资源的能动性、积极性。高校可通过每年年终的一次考核,对高校员工进行绩效评估,为其提升、降职、奖惩等提供依据,从而使高校人员的配备更加合理有效,有利于高校的馆长远发展。而且通过考核反馈,高校教师管理人员等可以客观准确地评价自己,并在此基础上确定个人短期和长期的发展方向,规划自己的前途。同时年终奖金若按评估成绩发放,形成优秀、合格、不合格三个等级或者其他形式的差别形式,这样既有利于激发员工的主观能动性,打破了我国一直以来的“大锅饭”局面。通过公平

竞争多劳多得，又有效地激发了员工的竞争意识，提高了工作质量。因此研究高校人力资源管理有着十分重要现实意义。

## 二、论文提纲

### 一、目前高校人力资源管理改革取得的成绩

(一) 人力资源观念初步建立 (二) 激励竞争机制逐步加强 (三) 师资队伍结构日趋完善

### 二、高校人力资源中存在的问题

### 三、加强高校人力资源管理的对策与措施

### 四、结语

## 三、参考文献

[1] 李佑颐，人力资源管理的战略作用[j]中国人力资源开发，(1)

[2] 江卫东著，人力资源管理理论与方法[m]北京：经济管理出版社， [3] 姬广清等，浅谈企业人力资源管理的几点认识[j]山东煤炭科技，(4) [4] 梁均平著，人力资源管理[m]北京：经济日报出版社，(1)

[5] 严冬，以人力资源开发为中心提高国有企业竞争力[j]理论学习与探索，2005(4) [6] 苏东水著，管理心理学[m]上海：复旦大学出版社，(1)

[10] 蒂莫西·巴特勒. 工作雕塑，留住人才的艺术. 哈佛商业评论，(5)

# 人力资源管理的开题报告篇五

## 1、课题来源及研究目的和意义

描述问题的来由和相关背景，给出本论文值得去写的理由。

## 2、国内外研究现状综述

针对研究课题，查看别人做了哪些工作?(查参考文献得知，综述类文章可以看大概，科技文献要可以看具体)

## 3、主要研究内容及创新点

针对某一个或几个问题做哪些工作?问题太难、太大对于课题的完成都有影响，所以拿到课题一定要学会分解，一个大问题总是可以分解成几个方面的问题或更小的问题加以解决。清楚地列出你在课题中要做什么、不要太宽、不要太窄、将这些目标和你在文献综述中确认的问题连接。

## 4、研究思路与方案

目的是告诉人们你如何实现你提出的目标，让人们相信用方法能实现提出的目标，所用方法可是一组方法或一套步骤，最好给出你的详细步骤和设计，在你的研究中考虑不同的情形，考虑如何验证所得结果。

## 5、预期成果和创新点

给出课题成果并将它们和目标、方法链接;创新点(不同于他人工作或贡献的地方，有时与成果重叠。有没有和好不好，也有比喻你是在做修路还是搭桥的工作)。

## 6、研究计划

分阶段细化工作，制定阶段工作目标。把自己的研究期按工作粒度分段安排，每个阶段都有明确的任务和目标。

计划定了就要落实，否则再好也没用。只有在实际中落实，这样才能及时发现问题，适时加以修正。

## 7、主要参考文献

写作本文可以参考的主要文献

为了能让大家更加直观的认识人力资源管理论文开题报告写法，下面特意以论文“中小企业人力资源管理现状和对策”为例，加以说明：

### 1、选题背景与意义

人力资源是企业最重要的资源，是企业所有生产要素中最能动、最活跃的因素。随着企业管理理论不断发展，人力资源管理理论也不断推陈出新。与国有企业相比，中小企业的历史包袱轻得多，轻装上阵的中心企业可以自由借鉴世界各国企业的成功经验，因此，中小企业人力资源管理主要受到西方现代人力资源管理理论的影响。然而，目前，国内文献多是借鉴国外的人力资源管理理论研究国有企业，立足于中小企业实际进行研究的较少，所以要找出我国尤其是中小型企业人力资源管理问题之所在，提出有利于此类企业健康发展的对策。

### 2、国内中小企业人力资源管理现状综述

国内学者对企业人力资源管理理论的研究起步于20世纪90年代，一批从海外留学归来的学者首先把西方先进的企业人力资源管理理论思想引入到国内。尤其是改革开放以来，随着全球经济一体化进程的加快和我国加入世界贸易组织，我国民营企业的人力资源管理不完善严重制约了民企的竞争力。

由此国内学术界对民营企业人力资源管理理论的研究也火热的`进行了起来，并有了一定的进展。

1992年，南京大学商学院教授、院长赵曙明教授在他所编的《国际企业人力资源管理》一书中，系统地介绍了西方人力资源管理的理论体系和发展趋势，最早将西方人力资源管理理论引进到中国。

1995年，又在他所编的《中国企业人力资源管理》一书中首次进行了将西方人力资源管理理论与中国实践相结合的尝试，既从宏观的角度研究我国人力资源的配置机制和政策体系，又从微观的角度分析了中国企业人力资源管理活动的优势与劣势。可以说对我国的人力资源管理初步完成了启蒙任务。

后来，卢瑞甫(2002)、卓博(2004)进行了中小型民营企业人力资源管理现状分析后指出：企业在人力资源管理方面面临着缺乏科学的人力资源战略、用人机制有待进一步健全和规范、人力资源管理机构设置与人员配备专业化程度偏低、漠视人力资本的投入、缺乏长期有效的薪酬与激励机制等问题。而有关民营企业人力资源方面的研究中，家族化管理问题是所有研究内容中不可缺少的一部分，也是专家学者研究的热点和重点。

蔡而迅(2002)指出：家族化经营，管理风险大。我国港台地区一些企业依靠家族化经营管理创造了前所未有的经济奇迹，但通过亚洲金融风险的洗礼，已经在开始反省东方式的经营方式和经营哲学的缺陷。内地一些名噪一时的民营企业中道陨落，也表明家族化经营管理风险已经逐渐提高，主要表现在三个方面：一是不利于吸引优秀的管理人才，二是缺乏科学的决策机制，三是家族利益纠纷复杂。