

最新人才的论文题目(精选5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

人才的论文题目篇一

“新常态”的含义是“速度”、“结构”、“动力”。其中，“速度”指的是我国的经济增长的速度，从以往的高速变为中高速；“结构”是指我国现在的产业结构升级管理；“动力”指的是我国的产业驱动模式逐渐转变为以创新驱动为主；我国的“新常态”这一说法是习提出。新常态提出于，说明的是我国目前的国情以及应对该国情我国应该摆正的心态，也就是说面对新形势，我们要保持平稳的心态。在新常态下，我国的企业面临了改革转型的压力，企业的人力资源管理也应该寻求创新从而适应新常态经济。我国的经济“新常态”可以从九个方面的特点：第一，消费需求，消费仍旧是我国目前经济增长的主要驱动力，需要继续促进消费驱动我国经济的持续和进一步发展；第二，投资需求，消费与投资相辅相成，新常态下我国的投资机会增多，涌现出多种投资方式，新经济、新电商、新商业都逐渐成为投资的热门；第三，出口和国际，出口显示了一国的经济实力，成为我国新常态下经济增长的另一个动力，发展好国际关系也是新常态下逐渐涌现的特点，国际关系的重要性在新常态下尤其明显；第四，生产能力和生产组织，新常态下小型生产力的作用不可忽视，微生产、微电商逐渐兴起，同时也兴起了一大批以互联网为核心的小微企业，生产的组织模式多样化；第五，生产要素配置，以往的生产要素劳动、资本等在新常态下正在寻求新的配置方式，创新成为资源配置最重要的前提；第六，市场竞争，新常态下更注重高质量、差异化的产品或服务，市场

竞争必须重视这两点，提高资源的有效配置；第七，资源环境约束，经济越发展，环境越重要，合理配置环境和自然资源是新常态下经济发展的重点，发展不能以破坏环境为代价；第八，经济风险积累，由于互联网在新常态下有一个广泛的应用，对于信息的安全就更需要引起重视，新常态下更需要建立健全的风险规避和风险化解措施；第九，宏观调控，政府逐渐放权给市场，更多地依靠市场自动优化配置实现经济发展。

1 新常态下人力资源管理面临的`挑战

新常态为我国企业人力资源管理创新带来了挑战。就企业管理者而言，新常态是新事物，如何理解新常态的本质内涵，如何提高企业竞争优势，如何提高企业经营绩效，如何在新常态下创新企业人力资源管理工作，这都是新常态下企业面临的挑战。

1.1 企业面临转型，需要人力资源适应新型企业

当前我国的经济发展趋势发生巨大的变化，企业为了适应新常态下的经济市场，逐渐开始转型，使得我国服务业呈现稳步增长的趋势。在这种情况下，以往仅仅停留在重视人、用好人 and 激励人的一般人力资源管理水平已经不能适应和满足企业发展和竞争的需要，企业如果还是采用以往传统的人力资源管理模式或者传统的管理制度，将会阻碍企业的转型，使得企业内部资源配置不完善，企业转型失败，导致企业失去市场竞争力。因此，新常态下企业人力资源管理的创新必须适应企业的转型要求。

1.2 人口红利的消失，企业劳动力成本增加

我国在很长一段时期内都以劳动密集型企业为主，是世界以前的“大工厂”，而随着第一批计划生育实施几十年以来，独生子女占劳动力的多数，以往的人口红利逐渐消失。依靠

劳动密集获得生产和经济进步的可能性逐渐减少，劳动力的成本逐渐减少。尤其是进入21世纪，“刘易斯拐点”开始来临，我国的劳动力结构逐渐产生变化，人口老龄化开始逐渐成为目前我国人口增长普遍的问题，劳动力的逐渐稀缺使得劳动成本不得不增加，这样导致的结果就是企业需要转型升级，从劳动密集型逐渐转为资产密集型或其他类型。因此，新常态下，我国企业面临极大的挑战，一方面必须加快企业转型升级，另一方面还要尽量减少劳动力成本，同时还需要吸引人才、留住人才以保证创新。

1.3 互联网带来的冲击使人力资源管理面临挑战

新常态经济伴随着“互联网+”时代的到来，互联网+意味着不论是互联网企业还是传统企业，都需要针对互联网有一个全新的改革和升级。如果企业不能适应互联网，则可能面临倒闭。因此，不论是企业主动应用互联网进行产业升级还是被动改变，其管理者都需要对人力资源管理有一个全新的思考，制定新的战略战术。因为对于企业而言，其获取利益的根本都是人力资本。著名学者贝克尔（1992）曾提出，发达国家资本的75%以上不再是实物资本，而是人力资本，人力资本成为人类财富增长、经济进步的源泉。对于处于信息化时代的企业来说，企业之间的竞争归根结底是人才的竞争，因此，在互联网时代如何进行人力资源的创新是各行各业企业需要思考的重要问题。

人才的论文题目篇二

1、从单向性向整体性开发转型

企业人力资源模式在传统意义上一个单向性的模式，企业管理者作出决策传达给下属员工，管理者与员工之间接触较少，缺乏沟通。整体性开发模式是指改变管理者和员工之间的单向关系，转向员工与员工、管理者与员工、管理者与管理者三种关系的融洽整体性。

单向性向整体性开发转型加强了企业内部人员之间的沟通,也使得员工处身于企业主人的位置。将一个单一的企业联系转向一个整体性、系统性的联系,这是一种企业关系结构的创新,而人力资源在这种结构上的创新为企业奠定了良好的基础,为企业营造一个轻松愉快、健康和谐的人才发展环境。

整体性人力资源管理模式需要企业管理者具有宏观高度的整合能力、良好的决策能力、高度的行动力、规范化的意识、创新理念意识、高度的意志力、良好的职业道德。只有企业管理具备这些能力后才能将企业整体性人力资源管理模式贯彻执行,将企业的人力资源管理在根本意义上进行创新。

2、从被动性向主动性开发转型

传统意义上的员工工作只是被动接受,由上级管理者制定任务并分派完成,在整个工作过程中员工属于被动状态,带着一种基本接受的态度去完成工作。在人力资源管理创新的提出后,员工的主动性受到了很大的关注,员工潜能的挖掘和能力的开发是企业能够在激烈竞争中取得战略优势的根本原因。

企业中十分重视员工的潜能开发,特别是员工的积极性,也就是所说的主动性,主动性将员工的潜能放在用人的首位,将人力资源的最佳潜能得到优化配置,实现企业的可持续性发展。主动性的人力资源管理方式不仅仅是指员工潜能的挖掘,更多是员工工作的主动性,例如主动了解你的客户,客户是一个企业生存发展的保障,主动了解客户可以让企业有更多的机会获得商业机会,直接决定企业利润创造价值。同时也能在同行业中更好的赢得客户圈,创造品牌优质服务,最终目的为企业带来利润。

二、人力资源管理的可持续发展

1、贯彻“以人为本”的价值取向

“以人为本”的价值取向是马克思主义思想的精髓,也是人力资源管理中的核心,这种价值取向理念将管理者与员工相适应,体现了员工的行为和心理特征,同时也体现了以人为本的科学发展观。“以人为本”概括来讲就是以人为中心,创造一个自我学习、自我发展的企业环境,以人才的培养和提高来推动企业的发展 and 进步。

企业是由员工组成的,员工是所有企业活动得以开展的关键所在,是一个精神整合和价值集中的体现。企业管理制度、企业目标的设定、企业方法的贯彻、企业措施的执行都是通过人来完成的,因此“以人为本”的价值取向是企业核心发展的制约因素,和可持续性发展的有力手段。

所谓的“以人为本”的人力资源管理指的是尊重人、理解人、信任人、关心人、帮助人等,这种理念将企业比喻成一个大家庭,每个员工都是家庭中的一个成员,而家庭本身所具有的凝聚力和团结力就会有效的发挥出来。

2、营造健康、积极的人才发展环境

企业文化是人力资源新模式的基础,企业文化是企业的价值观和信念的体现,是企业的灵魂,一个没有企业文化的企业是不能实现可持续性发展的。企业文化主要包括人文环境和理念价值,人力资源管理中十分强调人才发展环境,营造一个健康、积极的.人才发展环境是企业对员工企业文化的熏陶和员工自身素质的提高。

所谓的健康、积极的人才发展环境其实包括很多,例如企业的和谐环境、诚信为本的信念、自身发展和培养等,对每一个企业内部员工来说一个好的发展环境就是一个培养的摇篮,让你不由自主融入这种环境。它规范着员工的行为和制度,为员工的价值观作出正确的导向,为企业文化的与时俱进作出了贯彻。

3、建立健全员工培训制度

对于很多企业来讲建立健全员工培训制度已经不是一个创新所举,然而在许多企业中这种机制并不完全符合企业自身的发展,而是存在着许多不够健全和缺陷的地方。员工的培养是企业未来竞争中的核心竞争力,是企业能够长期发展的关键因素,也是人力资源中人才需求的保障。

知识经济时代就是知识创造财富,而人力资源中员工知识的增强就是一种潜在的财富,一个人的知识不能仅靠学生时代来获得,而是在长期的工作和生活中学习获得。对员工知识的培养就是在知识潮流中不断提升自己加强自身挑战力,跟上时代步伐,不断提高竞争力。

对员工的职业规划建立系统的培养方案,人力资源管理中必须重视每一个员工的潜能和发展,对员工所在职位作出详细的规划,体现每一个员工的价值。也是企业可持续性发展的保障,避免人力资源的匮乏造成的企业运转拖链,滞留企业发展的扩大和转型。

总结

知识经济时代人力短缺已经成为一种趋势,人力资源管理的创新与发展应运而生,从单向性向整体性的开发转型和从被动性向主动性的开发转型是一种新兴的人力资源管理模式。而企业未来发展的因素又包括贯彻“以人为本”的价值取向,营造健康、积极的人才发展环境,建立健全员工培训制度。企业人力资源管理的创新与发展是企业当代竞争中的制约因素,也是企业健康持续发展的保障。

参考文献

[1]曹细玉,知识型企业新人力资源管理模式研究,科学与技术管理,.

[2]郑晓明,人力资源管理导论,机械工业出版社,.

[3] 蒋志青, 知识经济时代的人力资源管理, 上海人民出版社, .

人才的论文题目篇三

时代的变革, 科学水平的不断提高, 在新经济时代背景下, 传统的企业人力资源管理方法已无法满足现有的需求, 只有大胆创新, 不断改变管理方法, 才能为企业注入新的活力。通过人力资源管理的创新, 企业员工的工作积极性才能得到激发, 才能帮助企业实现战略目标, 向更良好的方向发展。

一、新经济时代环境下企业人力资源管理创新内容分析

随着时代的大跨步发展, 很多学者都对企业人力资源管理创新进行了更为深入的理论研究, 创新理论的发展及完善为企业人力资源管理创新开拓了思路。很多企业也认识到了原来传统的人力资源管理理念已无法满足企业不断发展的需求, 都开始对人力资源管理进行创新。创新的主要内容有以下几方面:

1. 增强创新意识, 加强对员工的培训。首先, 企业要改变观念, 提高培训员工意识。很多企业为员工培训这项工作环节都不够重视, 培训员工业务能力也限于表面形式, 专项资金不到位, 没有为员工提供一个专门的培训机构。因此, 只有企业领导者培训员工意识增强了, 才能提高员工业务能力, 促进企业往良好方向发展; 另外, 企业还要通过采取大数据分析手段规划员工培训。在培训规划时, 企业常将员工之间的绩效差距作为衡量标准, 那么, 掌握这些绩效差距就需要大量的人力和物力。对于这种情况, 企业可以通过对大数据分析, 明确员工之间的能力差距, 也为培训规划提前铺垫; 第三, 企业可以在企业内部建立一个可移动的学习课堂, 在对员工进行培训时, 企业可以通过网络, 建立一个可供学习的平台, 将学习课程传输给员工, 这样具有灵活性, 也可以节省很多时间, 加强员工之间的交流。

2. 绩效评估。在新经济时代环境中，同行之间的竞争日益激烈，企业面对着很大的压力，因此，要想生存并谋求更大的发展，一套科学、有效的管理方法非常重要。按照以往原来单一的绩效评估体系已经不能满足企业发展需要，建立一套新的绩效评估体系将是一项紧迫的任务，也是必然方向。采用平衡计分绩效评估系统是综合企业的实际需求及长远战略目标实施的，实现了多方面的平衡，也让企业人力资源绩效考核和评估体系更加健全。另外，企业还可以通过互联网技术实时跟踪员工绩效情况，掌握员工之间绩效差距，并分析其原因，有针对性的采取有效措施帮助员工提高绩效。

二、新经济时代环境下企业人力资源管理创新方法探析

1. 在企业内部营造一种创新文化氛围。在新的市场经济环境中，“创新”是最核心的主题，企业的发展离不开创新。在企业各项管理工作中，只有加强对人力资源的管理，重视创新，在企业内部营造一种良好的创新文化氛围，企业才能减少人员的流动，吸引更多优秀的人才。第一，企业要向员工提倡挑战性思维。这种方式是鼓励企业员工对企业目前经营状况进行思考，并为企业出点子，鼓励他们创新。而企业既然鼓励员工大胆创新，不管创新结果是否获得成功，企业都应该有承担风险的责任，才能吸引更多优秀的人才，员工才勇于创新；第二，企业要制定一个明确的目标。企业一旦明确了发展目标，那么这个目标就属于企业和员工的. 共同奋斗目标，鼓励员工向这个目标而努力，让企业发展目标得以实现。

2. 采用柔性管理方式。在激烈的市场竞争中，企业要发展离不开复合型人才，而这些全能人才往往都具有自己的个性，做事方式比较独特，在人才管理上比较难以控制。对于这样的情况，保守的人力资源管理方式已经不再适用，而要创新人才管理模式，对于这类的人才，必须采取柔性管理的方式。在企业内部营造一种轻松、和谐的工作环境非常重要，而且，赋予这类员工更大的权利范围，相信他们，支持他们，让他

们对企业产生归属感，最大限度激发他们的潜能，为企业创造更大的利润。

3. 在人力资源管理工作中，要坚持“以人为本”原则。不管企业如何创新，任何一项工作都离不开企业员工的付出，只有坚持“以人为本”的原则，将人力资源管理作为企业管理的重要部分，才能提高他们的积极性和创造力。坚持以人为本不但让员工在工作中体现自身的价值，也给企业创造更大的经济效益。企业应该将人力资源管理工作作为重要内容，做到真正地关心员工、尊重员工，让员工对企业的目标有着更深层的理解，实现企业、员工的共同目标和价值。

4. 构建人力资源管理网络平台。在信息化时代，每个行业的生存和发展都需要互联网技术，在企业构建一个人力资源管理网络平台，可以帮助企业完成一系列的人才资源管理工作，加强员工之间的互动、交流，这种便捷的方式可以提高工作效率，节省费用。

三、结束语

综上所述，在新经济时代背景下，企业应该大力弘扬创新文化，通过文化力量促进企业员工之间的互动和交流，树立团结合作精神，在企业内部营造良好的文化创新氛围，激发企业员工的工作积极性，发掘他们的最大潜能，为企业创造更大的利益。

参考文献

[1]周文成，赵曙明. 人力资源管理系——改进企业人力资源管理效能的新路径[j].南京邮电学院学报(社会科学版)，， 01.

[2]陈昌敏. 新时代背景下企业人力资源管理面临的问题及应对措施[j].人才资源开发，， 06.

人才的论文题目篇四

一、新经济的产生及其内涵特征

新经济源于美国，最早出现在上世纪九十年代中期。美国经济在这一时期之后的快速发展得益于新经济的腾飞，产业结构发生了巨大变化，信息技术、生物制药等高新技术产业崛起，知识经济成为主要的经济发展动力。随着信息技术和网络技术的发展，新经济也在全球蔓延开来。知识经济是以知识在生产中占主导地位的经济，创新是知识经济发展的动力，知识和高素质人力资源是企业最为重要的资源。从以上可以看出，新经济与知识、信息、技术产业密不可分，是一种能耗低、增长快、可持续发展的新型经济。新经济是相对“旧经济”而言的，有其固有的特征，分别是知识性、创新性、全球性、网络性、科技性以及可持续发展性。这些特征要求企业要具有全局的眼光和战略格局来审视知识和科学技术的爆发对其发展所带的机遇和挑战，要适应外界的变化，就必须树立创新意识，增强硬实力和软实力，打造优势竞争力。

二、新经济时代人力资源管理创新的方法和策略

1. 树立以创新为导向的企业文化

企业文化是企业的灵魂，企业主动提供开放、激励的工作环境有利于吸引人才及提高人才的创新积极性，创新同时也是一个学习、创造、再创造的过程，共同学习有助于增强企业凝聚力，鼓励员工大胆假设，小心求证，敢于迎接挑战，鼓励创造性的思维，健全和完善激励机制，激发员工创造力和贡献精神。肯定员工的价值，保持开放宽和的态度，注重员工全面发展和个性化需求，接受多样化的思维方式，建立起长久的可持续的合作伙伴关系，而不是服从于被服从的关系。

2. 建立健全的激励机制和评价机制

根据马斯洛需求理论，在满足员工基本生理需求和安全需求的同时，努力让员工产生更进一步的需求，直到实现自我需要的要求。人包括物质的人和精神的人，不能重物质而轻精神奖励，也不能空谈理想忽视共同利益关系，如何最大限度的实现企业和员工的共同目标和利益，使员工服务于企业的最终战略目标，需要建立合理而且健全激励机制。激励的积极作用的发挥需要有客观公平的评价机制作为基础，企业对员工的评价要能客观公正地体现出员工对企业目标的实现程度，同时也需要员工对企业作出及时地反馈。这有利于实现企业评价机制的良性循环，扩大双方的共同利益，也能够对企业目标的正确性做出及时的反应。建立透明的激励评价机制，实现吸引人才和留住人才的双赢。

3. 对组织结构和管理模式创新

企业的组织结构要适应企业的各个发展阶段，组织结构滞后于企业发展的弊端是制约员工的创造力及影响企业的活力。人才的多样化要求企业组织具有灵活性和弹性，满足员工个性化发展的需求，同时满足企业经营和战略发展的客观要求。扁平化的组织，事业部制及其他各种新型的组织形态都是可供参考的优秀的组织形态，与时俱进是企业发展的必有要素。管理模式创新不仅需要观念的创新还需要手段的创新，首先要正确处理企业、管理层和员工之间的关系，管理者和员工应该是平等而独立的关系，拥有共同的使命和价值观念，有共同的目标和愿景，是使用“拉力”而不是“推力”的结合。因此，柔性化的管理更能激发员工的潜力和潜能。

4. 人力资源管理层次战略化

人力资源管理有相当长的一段时间都处于战略层和各部门管理的边缘，如今人力资源管理在理论上已经成为职能层和战略层的核心。在实际的管理中，人力资源管理需要从业务层和操作层的枷锁中解放出来，发挥出其应有的独特优势，以人力资源作为企业竞争的核心，以人力资源为中心制定企业

的政策规章和战略目标，细化成指标，制定合理的标准，发挥人力资源的优势共同创造企业的竞争优势。新经济时代下人力资源管理的创新始终贯彻“以人为本”的理念。人是具有主观能动性的，有无限的可能。人力资源是企业的第一生产力，在全球化竞争和知识经济大行其道的今天，人力资源的开发和利用是企业生存和发展的长久之计。

人才的论文题目篇五

摘要:21世纪是经济时代大变革，相对于工业经济时代、农业经济时代、信息经济时代，知识经济对人与大自然的关系、经济的可持续性发展、现有资源的开发、稀缺资源的替代等等有更直接的优势，高效、科学的宏观调控作用使知识经济持续、协调、快速、健康发展。本文以知识经济时代发展趋势为根本，从管理与开发两个方面来对知识经济时代人力资源管理战略对策提出建议。

关键词:知识经济;人力资源;开发;管理

全球经济从人类形成初期至今，实践证明，只有不断拓展与开发新资源，经济才能一路高奏凯歌，进化出更加繁荣的经济体系。21世纪是知识经济时代，竞争日渐激烈，高新技术产业化，智力资源持续性发展，国家、企业、组织都更加认识到知识的重要性，对知识需求更是成倍翻升，掌握知识资源越多、获得的报酬更多、获胜的机遇更大、综合实力更强、发展速度更快。因此国家、企业、组织对于知识型人才更是求贤若渴，如何开发与利用知识型人才成了当务之急。

一、知识型人力资源的管理

知识经济时代也是一个以人才为主权的时代，推动它不断前进的便是知识型人才，这一特殊群体一普遍接受过系统的专业教育、较高的知识文化水平准、更扎实的理论基础、异于常人的创新精神，引领企业文化发展、变革制度与生产方式、

实现知识的开发、增值与利用。独特性则表现在强烈的自我价值观. 同非知识型人才管理，知识型人才管理难度更大，难以实行监督控制，工作结果不宜直接评价与测量，必须以针对其特殊性为主要，进行科学、系统的管理模式。

(一) 完善奖励机制

美国哈佛大学教授詹姆斯对激励问题进行研究，结果表明：没有激励因素，一个人的能力只能发挥20%~30%；含有激励因素，一个人的能力就能发挥到80%~90%。可见奖励因素对人的作用何其重要，而于知识型人才，这一特殊群体完善有效的奖励机制有着更加深刻的作用，除了以合适的薪资待遇、福利、发展空间等企业本身能给予的肯定，还要满足知识型人才对于自身的规划，存在价值与多元化需求等，从而激发他们工作热情与创造力。

(二) 工作方式弹性化

弹性工作制比起传统的固定工作时间制度，有着其显著的优点。弹性工作制对于企业而言减少了员工缺勤率、迟到率以及人才的流失，促进员工生产率等等。对于自主性较强的知识型人才而言感到个人权益得到尊重，满足了射击和尊重等高层次的需要继而产生责任感，提高工作满意度和士气。

(三) 管理方式科学化

与传统人力资源管理不同，伴随着科技飞速发展，现如今人力资源管理也带来了革命性改变，化被动为主动，更加科学化、专业化、技术化。与传统管理思想与方式最本质的区别在于更注重“以人为本”，以企业价值观为核心，着力于培养与发展，打造共同的企业价值观、企业文化、企业理念，满足其成就感合力达成企业战略目标。

二、知识型人力资源的开发

在知识经济时代要使人力资源管理更有效率，为团体（组织）创造更大的价值，就必须引导、培养与扶持“新鲜血液”，科学合理配置人力资源，利用大量投入教育与产业结构不断升级实现“以人为本”的人力资源开发战略，建立可控人才流失机制，避免和预防人才流失。

（一）树立以人为本的管理观念，落实科教兴国战略

在人才管理中以人为出发和中心的指导思想，以围绕调动、激发人的创造性、积极性、主观能动性为目的，致力于人与企业一同发展，创建具有时代精神的企业文化，强化感情投入，塑造整体企业精神；树立与知识经济时代相适应的先进人才观。

（二）建立可控人才流动机制，不同层次的教育培养体系

通过建立完善人才流动的竞争机制、奖励机制、柔性流动机制等方式，按社会主义市场经济资源配置效益理论引导人才资源的合理流动，逐步解决人才积压、人才浪费、人才缺乏的矛盾、根据知识层面、深浅度、学历高低等不同层次进行相对的教育培养体系，继而适应并提升经济发展需要具备的知识结构、技能、科学技术水平。

三、结束语

全球经济市场飞速发展，国家与国家的竞争，企业与企业的竞争，组织与组织的竞争，竞争无处不在，而竞争力则建立在知识人才的管理与开发的基础上，教育、培训和管理则是经济快速发展的基本渠道。唯有不断探索人力资源管理新趋势，才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。

作者：商海涛单位：吉林省松原市人力资源和社会保障局

参考文献：