

人力资源管理的毕业论文摘要(通用5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

人力资源管理的毕业论文摘要篇一

项目人力资源管理的实施研究

人力资源管理实践与企业绩效

工作分析方法在企业人力资源管理中的应用研究

人力资源管理制度认同对员工敬业程度的影响

小型律师事务所的人力资源管理研究

基于struts2和hibernate的人力资源管理系统设计与实现

会计师事务所人力资源管理研究

再创业环境中的中小民营企业人力资源管理对策研究

深圳股份合作制中小企业人力资源管理问题及其改进研究

华能集团人力资源管理状况研究

基于员工满意的重庆中集物流公司人力资源管理研究

我国中小型民营企业人力资源管理的问题及改进对策

我国连锁零售企业的人力资源管理问题探讨

基于文化差异的人力资源管理

内部营销在莆田市烟草公司人力资源管理中的应用

跨国公司人力资源管理的全球整合的理论模型研究

企业信息化人力资源管理系统的设计与实施

我国人力资源管理咨询人员资质开发研究

华天集团酒店业战略性人力资源管理研究

数据挖掘在电信甘肃公司人力资源管理中的应用

基于业务流程的高校人力资源管理创新研究

基于工作流的人力资源管理系统的研究与实现

基于遗传算法的呼叫中心人力资源管理系统研究

基于价值链的人力资源管理模式研究

我国政府人力资源管理外包模式的构建

劳动合同法对建筑企业人力资源管理影响及对策

qc集团erp实施项目中人力资源管理的研究

cf公司人力资源管理现状及对策研究

gcjs学院人力资源管理对策研究

重庆天然气净化总厂人力资源管理研究

人力资源管理视角的我国媒介组织核心竞争力研究

南昌高新区管委会人力资源管理问题研究

秦巴地区乡镇卫生院人力资源管理干预研究

论能本管理在我国海关人力资源管理中的应用

产业化背景下媒介人力资源管理优化策略研究

企业人力资源管理与思想政治工作的对接研究

日资企业跨文化人力资源管理研究

铁岭华晨公司人力资源管理发展战略研究

人力资源管理的毕业论文摘要篇二

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

人力资源管理的毕业论文摘要篇三

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。

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。

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。

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。

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。

[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，2007.

[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，2002.

[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，2003.

[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，2008.

[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，2009.

人力资源管理的毕业论文摘要篇四

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！

人力资源管理的毕业论文摘要篇五

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、工作态度和工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生涯规划缺乏足够重视，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□
20xx(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□20xx(04).