

# 2023年专科论文级别(实用5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 专科论文级别篇一

时光如白驹过兮，此刻站在即将毕业的节点上，回首往昔，奋斗和辛劳成为丝丝的记忆，甜美与欢笑也都尘埃落定。而在感慨获益匪浅的同时，更多的是满心感恩。一直觉得自己无比幸运，因为在这条成长之路上我并非孤军奋战，可爱的老师、同学、家人始终与我并肩同行，在我迷茫懈怠之时给予帮助和支持。当敲下毕业论文的最后一个句点，对他们的感谢溢于言表。

首先，感谢我的导师xxx老师对论文以及大学期间的学习成长所倾注的点滴心血。论文选题阶段，导师十分尊重我们的研究兴趣并结合其丰富的专业经验给予恰当有效的指导；初稿写作过程中，我但凡遇到疑虑和不解总是第一时间向导师寻求帮助，专业上孜孜不倦的点拨以及轻风细雨般的鼓励无疑是这篇论文得以延续至完成的精神动力；而论文修改阶段，洋洋洒洒数万字的文章，老师不厌其烦，逐字逐句地阅读和修改。亦师亦友，梁飞媛老师喜欢与我们交流畅谈，毫无保留地分享其意见及宝贵经验，时常为生活中的我们指引方向。虽历时未及三载光阴，其却赋予了我受益无穷之道，不仅授我以专业技能和学习方法，更重要的是从其身上我领会了做学术的应有之义以及乐观豁达的处世原则。

此外，也要感谢大学期间的各位授课老师。各位老师不仅于课堂上传授专业知识、答疑解惑而且注重培养学生进行自主

的课外学习，从各个方面给予方向性的指导。由此，激发我不断探索和学习的热情，在拓宽知识面和提升专业素养的同时提升思考能力及写作能力。

再者，感谢xx会计xx班的同学们，正因为有了你们的相伴，大学阶段的学习和生活才能焕发出充实快乐的绚烂光芒。尤其感谢xx□xx□xx□xx□xx同学，困境中的携手共进必然显得更加弥足珍贵。当我论文写作遇到问题时，你们总会传递给我温暖的鼓励以及热心的建议；当我克服重重阻碍取得些许成果时，你们总是送来真诚而喜悦的目光。朝夕相处，同舟共济中我们“友谊的小船”将愈加稳固。

最后，感谢我的父母，他们的关爱和鼓励见证了我的蜕变和成长，我深知他们的信任和疼惜是促使我不断努力和进步的精神支柱。

迈出校园踏入社会，结束学生生涯的同时也开启新的征程。怀揣着一颗感恩之心，将大学期间的收获与成长作为今后不断学习和提升自我过程中的宝藏，向着心中那份美好不懈前进！

## 专科论文级别篇二

本文首先对酒店服务质量进行简单的概述，然后对我国酒店服务质量存在的问题和原因作了综合的分析，最后从质量管理控制、服务质量量化标准、顾客管理、员工满意等多个角度提出了相应的对策。

酒店服务；质量管理；对策研究

酒店服务质量的定义

酒店服务可定义为酒店员工以设备设施为基础，以一定的操作活动为内容，以客人需求为目标，倾注员工感情形成的行

为效用的总和。

酒店服务质量是指酒店以其所拥有的设施设备为依托，为顾客所提供在使用价值上适合和满足顾客物质和精神需要的程度。

## 酒店服务质量的基本内容

优良的服务态度。服务态度，是指酒店各岗位的服务人员对待各类宾客所持的情绪反映。它是全心全意为宾客服务的思想在语言、表情、行为等方面的具体表现。优质的服务是从优良的服务态度开始的。

完好的服务设施。服务设备，是指酒店用来接待服务的设备设施。它直接反映酒店服务质量的物质技术水平。一般包括房屋建筑、机器设备、交通工具、冷暖空调、电器设备、卫生设备、通讯设备、各类家具和室内装饰等。

完善的服务项目。酒店是一个向宾客提供食、宿、行、游、购、娱的综合性服务行业，这就决定了它的服务项目不能单一化，而应多样化。提供服务项目的多少，是酒店的等级、规模、经营能力的综合体现。固定模式认为：酒店提供的服务项目越多，酒店的功能就越齐全，酒店的综合能力也越强。

## 我国酒店服务质量存在的问题

服务质量管理效率低。目前，我国酒店管理者质量管理意识普遍薄弱，手段和技术落后，管理效率低下。具体表现为缺乏科学、完善的服务质量管理制度，或者是制定的制度过于陈旧和顾客多样化和个性化的市场需求有冲突，不能较好地满足顾客各方面的需求，或者是制定了一系列比较科学的服务质量管理制度。但是在制度执行的过程中，缺乏合理的监管和控制力度，使得服务质量管理的效率低下，最终降低了服务质量。

各部门间服务协调性差。在我国酒店行业中，部门经理更关心的是如何把自己的部门业绩搞好，而不是与其他部门合作，搞好整个酒店的各项工作。顾客成为这些内部战争的直接受害者，他们会选择不再光顾这家酒店，由此造成酒店客源流失，不利于酒店的整体发展，最终还会波及到每个员工的切身利益。

服务质量水平不高。多年来，服务水平不高一直限制着酒店业的整体发展。国内很多酒店员工工作缺少积极主动性，素质普遍偏低，缺乏基本的礼貌礼节及优秀的理论支持，缺乏专门的培训，业务技能水平较低，影响对客服务的速度与效率。

## 我国酒店服务质量产生问题的原因

缺乏严密的质量控制系统。当酒店管理者制定了一套质量管理制度后，最初抓得很紧，服务质量的效果也较明显。但由于长时间缺乏严密的质量控制系统，没有对未来的整体发展进行全面科学规划，缺乏对服务质量全过程、全员、全方位的管理。因此，服务质量也随之下降。

疏于对顾客信息的全面管理。顾客是酒店服务的主要对象和主要感知者，因此最有发言权。而在我国酒店行业中，酒店经营者往往注重硬件方面的投入来吸引顾客，缺乏对顾客信息的全面管理，如对客人的喜好、习惯、特殊要求等一无所知。这就导致顾客期望与实际享受到的顾客价值不成正比，从而产生强烈的心理反差，最终导致客源流失。

## 实施有效的质量管理控制方法

实行“首问责任制”。酒店的“首问责任制”是指所有酒店在岗工作的员工，第一个接受宾客咨询或要求的人，就是解决宾客咨询问题和提出要求的首问责任者。首问责任人必须尽己所能给顾客提供最佳和满意的服务，直至问题最后解决

或给予明确答复。推行首问责任制的关键是要通过针对性的培训或交叉培训活动，让每一名员工，特别是一线员工，全面清楚地了解酒店内不同岗位的大致服务内容和服务项目，以及各个服务流程之间相互衔接的关系。

抓住“关键时刻”。“关键时刻”一词是由斯堪的纳维亚航空公司(sas)总裁简·卡尔森(jancarkzon)创造的。卡尔森认为：服务一线的员工每一次与顾客面对面互相交流接触的瞬间即为关键时刻。顾客对其在酒店各个关键时刻的感知，直接决定了其对酒店服务质量的整体评价。每一个关键时刻，都是顾客感知价值的基本组成单位。不同的酒店，关键时刻不同，如有的顾客关注入住前的登记手续，强调第一印象，而有的顾客关注入住过程中的体验感受及整体氛围，有的顾客则关注退房时能否产生下次入住的期待。

对员工授权。美国学者鲍恩和劳勒(bowenandlawler)认为，授权是指管理者与处于服务第一线的员工分享信息、知识、奖励、和权力。放手让员工自己管理和控制一些工作，不仅能让它们发挥主动性和创造性，而且也体现了酒店对员工的尊重，让员工更有责任感。在提高酒店工作效率的同时让顾客体验到酒店员工负责、热情、周到的服务，顾客满意度自然也会提高。

## 提高酒店各部门的协调性

加强内部沟通。部门合作以沟通为基础，没有沟通，人与人之间会陷入一种相互隔绝的心理状态，就不可能形成默契的配合，良好的团队合作精神也是通过沟通来建立的，酒店沟通包括上下级之间、部门之间、部门内各人员之间的沟通等。可通过各种集体活动来促进酒店内部沟通，如管理人员与服务人员一起聚餐、设立员工意见箱等、组织踏青、野营、烧烤、拓展等户外活动、开展文体竞赛活动等都是实现内部有效沟通的具体方式。

实行岗位轮换。酒店服务业属于劳动密集型产业，很多岗位的工作重复，劳动量非常大，因此很容易导致员工出现过度疲劳或迟钝倾向，这就需要管理者采取岗位轮换方式进行有效调节。实行岗位轮换，不仅有助于提升员工的工作技能，挖掘其潜在工作能力，提高全面素质，还有助于深入实践到不同的工作岗位，增强对其他岗位的认识和体会，发现存在的问题并提出建议，同时有助于消除不同部门间的隔膜，增强各部门间的沟通能力和协作能力。

### 坚持准确的服务质量理念

整体化服务理念。酒店的每位从业者均了解“100-1=0”的公式。宾客对饭店的评价是一个完整的整体评价，只要一个细节或环节出现差错，就会导致宾客不满，从而影响宾客对酒店品质的认可。

精细化服务理念。管理者应该有效地控制对客服流程中的关键品质点，体现酒店精致化服务品质。如酒店的大堂吧、自助早餐、客房的床、卫生间的淋浴、电视频道等这些均是酒店应重视的品质点，因为几乎每一位宾客均会使用到这些设施，而酒店的舒适度也是从这些品质点中加以体现的。

### 加强员工管理

制定规范的准入机制。酒店的人力资源部门要根据酒店经营发展需求，结合酒店实际情况，调查各部门岗位分布及人员安置情况，查找岗位漏洞及人员分布不均衡的情况，制定出较为完善合理、科学的岗位人员编制。根据不同的岗位要求，采取不同形式的招聘方式，吸收有经验的管理人才及有专业基础的大学毕业生加入酒店，做好酒店的人才储备工作。针对酒店人员流失率高的现状，只有严把员工进入的质量关，酒店的服务质量才有保证。

制定合理的激励机制。针对酒店行业员工准入门槛低的情况，

应建立规范的考核机制，对酒店员工的操作技巧、外语沟通能力以及日益普及的信息化系统管理知识进行统一量化考核。对欲从事高星级酒店工作的人实行自愿考证上岗制度。对员工日常工作中的每一个细节进行考核，制定合理的奖惩制度。

在员工入职阶段，要对员工进行酒店的应知应会、员工意识等方面的内容进行培训，而在上岗后，则要定期对工作的基本技能进行培训，加以巩固，同时还有对特殊事件的处理及应对进行培训，提高处理突发事件的能力和应变能力。

## 参考文献

[1]翁钢民：现代酒店管理理论、方法与案例[m]□南开大学出版社□20xx.

[2]蒋丁新：酒店管理[m]□高等教育出版社□20xx.

[3]付钢业：现代酒店服务质量管理[m]□广东旅游出版社□20xx.

[4]伍进：论提升酒店服务质量的基本方法[j]□甘肃科技纵横□20xx(6).

## 专科论文级别篇三

本研究及学位论文是在我的导师\*\*\*老师的亲切关怀和悉心指导下完成的。他严肃的科学态度，严谨的治学精神，精益求精的工作作风，深深地感染和激励着我。\*老师不仅在学业上给我以精心指导，同时还在思想、生活上给我以无微不至的关怀，在此谨向\*老师致以诚挚的谢意和崇高的敬意。我还要感谢在一起愉快的.度过毕业论文小组的同学们，正是由于你们的帮助和支持，我才能克服一个一个的困难和疑惑，直至本文的顺利完成。在论文即将完成之际，我的心情无法平静，

从开始进入课题到论文的顺利完成，有多少可敬的师长、同学、朋友给了我无言的帮助，在这里请接受我诚挚的谢意！最后我还要感谢培养我长大含辛茹苦的父母，谢谢你们！

最后，再次对关心、帮助我的老师和同学表示衷心地感谢！

## 专科毕业论文致谢词致谢二

大学三年学习时光已经接近尾声，在此我想对我的母校，我的父母、亲人们，我的老师和同学们表达我由衷的谢意。感谢我的家人对我大学三年学习的默默支持；感谢我的母校\*\*\*\*给了我在大学三年深造的机会，让我能继续学习和提高；感谢\*\*\*\*的老师和同学们三年来的关心和鼓励。老师们课堂上的激情洋溢，课堂下的谆谆教诲；同学们在学习中的认真热情，生活上的热心主动，所有这些都让我的三年充满了感动。这次毕业论文设计我得到了很多老师和同学的帮助，其中我的论文指导老师黄志敏老师对我的关心和支持尤为重要。每次遇到难题，我最先做的就是向黄老师寻求帮助，而黄老师每次不管忙或闲，总会抽空来找我面谈，然后一起商量解决的办法。黄老师平日里工作繁多，但我做毕业设计的每个阶段，从选题到查阅资料，论文提纲的确定，中期论文的修改，后期论文格式调整等各个环节中都给予了我悉心的指导。这几个月以来，黄老师不仅在学业上给我以精心指导，同时还在思想给我以无微不至的关怀，在此谨向黄老师致以诚挚的谢意和崇高的敬意。同时，本篇毕业论文的写作也得到了韦芳、谭冬柳等同学的热情帮助。感谢在整个毕业设计期间和我密切合作的同学，和曾经在各个方面给予过我帮助的伙伴们，在此，我再一次真诚地向帮助过我的老师和同学表示感谢！

## 专科论文级别篇四

费了九牛二虎之力，终于把论文写到致谢了。



首先要感谢上帝,感谢佛祖释迦牟尼,感谢真主阿拉,感谢宇宙之间所有的神,冥冥之中,有你们的帮助,我才能顺利毕业.

其次要感谢我的导师某某教授,感谢你给我选择了如此垃圾的课题,让我差点毕业不了.毕业论文上我真的不想写你有严谨治学的态度,良好的科研素质,优秀的科研水平,一丝不苟的为师之道,没办法面子上的事情.三年里你没有给我任何有意义的指导,还差点让我走进死胡同.每当我有问题想你请教时,你总告诉我去图书馆.感谢你锻炼了我自学的能力,提高了我的忍耐能力.毕业了,真心的想对你说,以后别在带学生了.

感谢我的同学张三,李四,王五,赵六.....陪伴我度过了美好的三年时光.没办法你们的论文提到了我的名字,礼尚往来,只好写上你们的名字.

感谢某某编辑部的混蛋编辑,虽然你们让我9易其稿,使我饱受摧残和折磨,最后还是接收了我的文章,让我得以顺利毕业.

## 致谢二

当我写完这篇毕业论文的时候,有一种如释重负的感觉,在经历了找工作的焦灼、写论文的煎熬之后,感觉好像一切都尘埃落定,想起了那句伤感的歌词“timetosaygoodbye.”即将给自己的学生时代和校园生活划上一个分号,之所以说它是分号,是因为我对无忧无虑的学生生活还有无比的怀念,对单纯美好的校园生活还有无比的向往。这只是我生命中的一个路口,并不是终点,我始终相信青春不会散场,坚信有一天会重返校园,以学生或老师的身份去延续这种快乐和幸福。

??感谢我的母校北师大尤其是艺术与传媒学院所有的老师们,在这片净土读书七载,无形中塑造了我生命的气质、生活的方式,也练就了我乐观的心态和一颗感恩的心。尊敬的导师周星先生无论是为人还是为学都是我生活上和学术上的引路

人，感激之情无以言表，只能在日后的工作和学习中踏实做人、勤奋做事，做出一番成绩来回馈他对我的恩惠。在导师周星先生的带领下，十二钗燃烧的那些友情岁月将成为我生命中不可缺少的珍贵礼物。宿舍同学的互帮互助和深厚友谊更是赐予了我研究生生活不可磨灭的记忆，毕业前夕的寝室夜谈更是成为了研究生宿舍生活的美好回忆。在这三年中，我收获快乐并且成长：中间夹杂的参与北京大学生电影节的“累并快乐着”，那段忙碌的岁月在最后关头虽然我是以在工作中不幸摔伤而收场，但那些日子，与各地评委老师们和学生评委们结识的情谊成为了我人生路上的美丽点缀。当然，还有在中国青少年创意大赛组委会的实习，更是让我感受在高压的工作下团队合作的力量，以及工作被认可和受到赞赏的成就感。

??这个论文选题对于我的意义在于它引导我用研究生期间所学的研究方法对一个我喜欢的行业进行摸索和研究，透过现象去挖掘和探讨现象背后的原因。本科时候酷爱电影但阴差阳错的撰写了电视栏目生存策略研究的论文，研究生期间攻读电影学影视文化传播专业却选择了社会学领域的休闲文化空间研究，我的大胆尝试和决定还在于导师周星先生对我在学术上的鼓励与宽容，再次对他深表感谢。

??在毕业前最后的时光，仍旧要感谢我生命中出现的那些十分重要的师姐师兄、师弟师妹们，以及我结识的朋友们。他们不仅在学术上给予我指点，同时也是我生活中一起同行的人，在交往的过程中我们建立信任、彼此鼓励、互相支持与帮助。

??ps:顺利毕业，真的要感谢的人太多太多，不一一点名，各位就对号入座吧：) 你们的关爱及与我一起成长的日子让我心存感激。

# 专科论文级别篇五

摘要：随着现代经济体系不断健全，经济全球化形势不断深入，市场竞争日趋激烈，企业越来越重视人的因素，人力资源管理的重要性日益凸显。对于企业而言，想要不断提高综合竞争优势，就需要不断提升人力资源管理价值，加强人力资源管理在企业管理中的角色定位创新，对于进一步优化人力资源结构、提升人力资源管理者综合素质和业务技能具有至关重要的作用。本文对目前人力资源管理在企业管理中的角色定位存在的问题进行了分析，并提出了具体的角色定位创新建议，以期为全面提升企业人才管理水平相关方面的探索提供有益参考。

引言：

随着市场竞争日趋激烈，人力资源管理者在企业组织管理中逐渐从边缘化向着中心化趋势发展。企业越来越重视人才培养工作。只有人力资源管理模式不断创新，才能更好地推动企业实现可持续健康发展。当前企业人力资源管理在企业管理中的角色定位还不清晰，需要进一步创新，才能进一步激发人力资源管理者工作主动性，降低负面和消极影响，进而为促进企业发展，实现双方共赢保驾护航。加强新形势下人力资源管理在企业管理中的角色定位创新，对于企业长远发展具有深远的影响。

## 一、企业人力资源管理现状及问题分析

在很多人看来，企业人力资源管理部门既不是创造利益价值的部门，也不是直接参与管理的部门，所以往往处于边缘化状态，企业对人力资源管理工作重视程度不够，甚至认为可有可无，或者可以和其他部门进行合并，人力资源管理工作往往处于尴尬境地，人力资源管理职能弱化，传统的人事管理方式制约，人性管理的复杂性，不利于企业人力资源管理工作者潜能有效发挥，也不利于充分发挥人力资源管理部门

服务指导参与决策等职能。具体在人力资源管理方面存在的问题表现在以下几个方面：

1、缺乏现代化管理理念做指引。当前企业对于人力资源管理的认识和态度虽然逐渐在转变，但是整体看来，大部分企业对于人力资源管理理念的认识不深入、不科学、不全面，企业过于注重生产规模、经营效益、市场开拓等，对于人力资源管理方面比较容易忽视。人力资源管理投入不足，机制不健全，导致人力资源管理各个板块职能不能有效发挥出来，企业人员流动性大，员工归属感不强等，大大影响了企业的正常运营。目前整体管理体系不健全、缺乏配套的制度，人事安排方面受到人情因素影响较多，管理方式还是停留在传统的人事管理层面，在人才管理方式、信息采集方式等方面比较机械化，没有体现灵活性、创新性和实时性。

2、人力资源管理者整体素质和能力有待提升。对于企业而言，人力资源管理部门应当是非常重要的部门，对于人力资源管理部门人员的配置，应当具备综合管理能力和水平。但是当前很多企业人力资源管理部门的人员构成往往都是业务单一、年龄较大的人员，职工素质参差不齐，和其他部门之间的业务交流不紧密。加上人力资源管理部门人员整体素质和技能相对较低，导致在进行正常业务开展时阻力重重，压力较大，没有充分发挥人力资源管理的效能。人力资源管理部门人员的思想、意识等方面对现代管理方面的认同感不强，很难在整个企业起到良好的带头作用。

3、人力资源定位不科学，没有实现资源最优化配置和组合。当前随着企业对人力资源管理工作日益重视，之间建立起相应的目标管理体系，将人力资源管理纳入企业经营战略的重要组成部分，但是精细化管理不够，现有的资源管理和配置方案不够精细化，人力资源定位不准确、不全面，影响资源的优化配置和组合。知识经济全面到来，对于企业而言，人的因素更为重要，所以企业应当加强人才培养，提高思想认识，将人力资源竞争视为重要的资源进行优化配置，才能

进一步优化职工队伍，提升整体经营管理能力，形成强大合力，提高资源最优化组合和配置效能，激发人本管理的能动性。

## 二、人力资源管理在企业管理中的角色定位创新探索

为了进一步提高企业的综合竞争力，在激烈的市场竞争中获得更大的优势，企业需要高度重视人力资源管理工作，转变思想管理，完善人力资源经营管理战略，为人才发展提供足够的空间，完善配套措施，进一步实现人力资源管理在企业管理中的角色转型和定位创新，才能更好地激发人力资源管理潜能，助力企业成长发展，具体措施如下：

1、构建企业现代化人力资源管理新模式。进行人力资源管理，有很多的经验可循，西方国家对管理学方面的研究较多，有大量的企业人力资源管理经验可供参考，对于国内企业而言，想要不断提高人力资源管理效能，可以对西方企业人力资源管理模式进行研究，学习优秀的人力资源管理经验和典型做法，结合企业实际和市场定位，探索适合企业自身特点的现代化人力资源管理新模式，完善人力资源管理各项制度，明确各项职能，对人力资源管理者培养模式逐渐转变，从单纯的人力资源管理者向着企业管理领导者、决策者方向转变，从而实现内部优秀人员合理流动的综合协调管理机制，这需要领导者提高站位，增加创新型管理模式探索投入，从而为不断提高企业综合竞争优势提供强大的人才支撑。

2、进行专业化人力资源管理角色创新。一方面随着企业经营形势变化，企业人力资源管理者职能也在逐渐发生变化，企业人力资源管理工作不再仅仅局限于自身的业务工作，而应当向着多元化趋势发展，参与到企业监督管理、创新管理等多个方面的职能和业务中来。为进一步提高监督的透明度，营造公平和谐的内部竞争还离，需要人力资源管理人员进一步转变职能，明确自身的监督职责任务，保证企业管理工作科学开展、公平开展、有序开展、创新开展。另一方面

未来企业发展有很大的不确定性，要根据企业发展形势变化，采取多元化的经营管理策略，相对应地，企业人力资源管理者也需要进行相应的角色转换，要走出办公室，不再拘泥于自身的日常事务性工作，注重加强和企业每一个部门的人员的沟通，做好业务协调和沟通处理，才能更好地优化人岗匹配机制，实现岗位效能最大化。企业人力资源管理人员要进一步提高自身专业化水平、综合服务能力，向专家型人才培养趋势发展，成长为企业发展战略专家、劳动关系处理专家等。

3、进行经营者、监督者和创新者角色定位转型和创新。企业人力资源是决定企业发展长远的重要影响因素，所以人力资源管理者角色定位，一方面应当逐渐向企业决策，甚至高端管理决策方向进行转变，在战略层面和管理层面都可以进一步提升自身角色认知，积极发挥岗位价值。通过运用自身收集信息的职能，加强和企业员工之间的沟通合作，为管理优化和业务提升提供更多的参考建议，还可以通过和部门以及部门人员之间的沟通协作，为企业构建更加和谐的劳动关系，形成良性竞争氛围。

另一方面人力资源管理工作的多样性、复杂性，也决定了人力资源管理者可以从单纯的服务向着监督方向转变，通过开展人力资源管理招聘、培训、绩效、薪酬、劳动关系等各方面的工作，进一步健全和完善企业各类管理制度，明确员工的具体职责、岗位要求，开展客观全面的评价，有效监督工作开展情况，及时发现问题并督促整改，创造更大的绩效。同时对于企业而言，创新是持续发展的动力，企业人力资源管理者应当进行创新者角色定位，要不断学习和研究新的管理理念、管理方式和管理策略，借鉴更多的可行性经验，为企业发展提供更多的创意，在企业领导者和员工之间进行双向协调，才能不断提高管理的权威性、工作的忠诚度。

这些都需要企业人力资源管理者加快进行创新者角色定位转变，从而为企业发展寻找更合适的人、更合适的理念和方法，

实现企业管理动态调整，整合优势，激发活力，创造更大业绩。当前企业人力资源管理者角色定位还将随着企业的发展变化进一步进行拓宽，未来员工管理方面更加复杂，人力资源管理者需要做好疏通，担任更多的人际交往角色，发挥有力协调作用；在信息收集方面还需要进一步加强角色定位，不断借助现代信息技术等提高信息采集和整合能力，为企业经营战略制定提供强大的信息支撑和决策支撑，在战略规划和决策角色、核心竞争力角色方面也应当进一步强化，解决制约企业发展的深层次问题和矛盾，为企业长远发展，打造核心竞争优势等方面提供更多的建议，提高人力资源管理者本身的核心竞争优势，才不至于被替代。

## 结语

新形势下企业人力资源管理在企业管理中的角色定位创新是动态的，需要结合企业发展变化，向着多元化、专业化和高端化方向发展，才能为企业健康长远发展贡献更多的力量。

## 参考文献：

[1]充分发挥人力资源在企业管理中的优势[j].刘娴音. 进出口经理人.(s1)

[2]关于人力资源管理在企业管理中的角色定位[j].常露, 刘瑾. 经营管理者. 2014(29)