

2023年创业管理论文选题(实用8篇)

在这个重要的时刻，我代表全体员工向尊敬的领导和各位来宾表示最热烈的欢迎！在写欢迎词时，可以参考一些经典的欢迎词范文，从中获取灵感和启发。要写一篇精彩的欢迎词，不妨先参考一下这些优秀的欢迎词范文。

创业管理论文选题篇一

随着现代就业前景日趋紧张，高校在帮助学生就业的同时，更多的应该着眼于学生的创业教育。但是如何才能将创业教育同高校的专业教育有机结合，这就成了每个高校师生需要面对的课题。下面，本文将对创业教育与专业教育实践体系进行探讨。

一、在专业课的教学内容中融入创业思想

创业精神并不是空口说白话即可做到的，高校对此更不能只是一贯的动员，这无异于怂恿，对毕业学生日后的工作生活是一种不负责任的做法。教师必须正确地引导，让学生可以在自己合适的专业方向进行创业。

1. 在专业课内容中引导创业。所谓创业并不是单纯地开一个小公司或饮食店，我们所期待的创业是学生在自己的专业领域开拓新的事业。这就需要教师在日常教学中对学生进行合理的引导，让学生发现自己所学专业中的新形势新发展，并且利用这些“新”为自己的将来打开一片天地。为此，在我们日常的专业教学中，除了要教导学生已有的知识外，更多的需要教导学生专业应用。例如现在被广泛应用于婚庆展会的沙画，在几年前仍然只作为一个美术技巧，在众多美术课程中被学生忽视。但是经过学生的对专业前景的观察，已经能够很好地运用到工作事业中去。这样的事例还有很多，在我们要求学生能够发现商机创业的同时，首先应当改变我们

的教学方式。

2. 在专业课形式中引导创业。学生的创业是带有风险的，而作为教师最重要的是帮助学生规避风险，让学生有更充足的准备应对创业时所带来的困难。因此，我们需要的不仅仅是让学生有扎实的专业储备，更需要是让学生学以致用。在运用的过程中了解所学专业在将来有什么运用之处。例如在课程进行过程中，我们可以更多地运用多媒体，将国外的一些先进方法带入课堂，让学生了解国际形势，并且根据我们现在的国情以及社会需要进行改变。在这样的引导过程中，让学生自己思考，并且找到答案，这才是真正的培养学生的创业精神。

二、在教学实践中融入创业教育

创业并不是纸上谈兵，学生在有了创业的需求与欲望的同时，也需要了解创业的经过，以及创业过程中所带来的麻烦以及遇到的问题。而这些我们可以利用实践来引导学生。

1. 利用实践激发学生的创业情绪。创业教育与专业教育联系的根本，在于学生是否能有创业的主观意愿，如果无法激起学生的主观意愿，教师无论如何教导学生创业都无济于事。因此，我们可以引入成熟的创业案例，激发学生的创业精神。并且可以联系一些成熟的创业企业，让学生进行实习，在实习的过程中培养学生的创业精神。

2. 利用实践培养学生的创业能力。在学生有了创业的渴望之后，最重要的就是让学生拥有创业的能力。在实践的过程中，不仅能让学生产生创业情绪，更关键的是，学生可以由此找到创业的切入点。只有在实践中才能知道所学的专业如何致用，只有在实践的过程中才能将书面的知识变为工作的能力，只有在实践的过程中寻找创业的契机。在这一过程中，教师应当起到引导作用，不要刻意限制学生的思维，并在学生遇到问题时给予帮助。

三、创业教育中的问题及解决措施

很多学生认为创业只是一小部分精英能做的事情，对于学校提供的创业课程并不以为然。因此，在教学过程如何提高学生的积极性即是最主要的事情。而最可行的方法就是让学生自己认识到创业所带来的好处。另一方面，虽然大形势下，政策支持大学生自主创业，但出于资金技术等方面的限制，很多好的方案无法实行。这不但打击了学生的积极性，也让高校日后教育学生创业时，无法拿出典型案例。关于这些方面，需要校方与政策的支持，学校可以适当给予技术上的支持，而政策上也需要继续放开，才能真正激发学生的创业热情。随着就业压力的增大，很多高校开始了创业课程，力求给学生寻找一条新的出路。但是在这一过程中，还有很多方面需要我们摸索，寻找一个合理的方案去完成创业教育与专业教学的实践体系。

创业管理论文选题篇二

俗话说：“千金易得，一将难求”在古代人们就已经意识到了人才的重要性，而对于现今发达的社会而言其重要性更是加倍提高。因此在这样的情况下企业想要取得成功提高自己的绩效那就必须要对人力资源有着格外的重视。人力资源管理其实并非是一个新鲜的概念，但是如今所提到的战略人力资源管理却相对比较新颖，尽管这个概念在1981年就已经被提出，但是真正被应用在中国却还是近些年的事情。近些年我国的经济水平极速提高其在公司管理方面也出现了很多问题，尤其是在人力资源方面更是问题百出，在这种情况下人们才将目光逐渐聚焦在战略性人力资源管理方面。对于战略人力资源管理或许很多人都很陌生，今天笔者就通过本文为大家来介绍一下战略人力资源并且要分析战略人力资源管理对企业绩效的影响。

一、战略人力资源管理的概念及现状

我们首先要明确一下战略人力资源管理的定义，战略人力资源管理是指为了实现组织长期目标，以战略为导向，对人力资源进行有效开发、合理配置、充分利用和科学管理的制度、程序和方法的总和。对于这方面我国目前做的还不算太好，而外国尤其是德国和日本在这方面却做的非常到位，在日本和德国其对人才的培养都是从小做起的，很多日本人和德国人在中等教育时就已经开始进行专业的技术学校进行学习，并且这部分费用是由未来要雇佣他们的公司来支付的。尤其是在日本其对人才还有着终身雇佣制。日本与德国以这样的方式来对人才进行培养以补充自己的人才流失其取得的效果是非常显著的，这种对于人才的培养以及管理也是战略人力资源管理的一部分。

二、企业绩效的概念

企业绩效主要是企业完成某一任务和完成任务的效率效能也是企业员工绩效的有机结合，企业绩效的理论所研究的内容结果和过程并重，还有利益的相关者等。由于企业绩效本身只是一个结果而非是一个可操控的过程，所以对于企业绩效本身是无法进行管理的，企业只能通过对于其生产或经营过程的各方面进行管理从而提高企业的绩效。因此对于企业绩效而言许多不同的生产和经营的要素都会对其最终结果有着直接或间接的影响。

三、战略人力资源管理对企业绩效的影响

（一）战略人力资源管理对企业绩效影响因素分析。

对于企业绩效而言能够影响它的因素很多，而战略人力资源管理对其产生的影响也是多方面多维度的，这种影响不仅仅只局限于个点上面而是个多样性的呈树干是分布的影响。在战略人力资源管理对企业绩效的影响因素中，业务流程也属于战略人力资源管理的范畴之内，业务流程是企业为了能够达到其利润目标或是其他目的而围绕此目标所展开的一系列

活动。战略人力资源管理对业务流程的优化可以在最大程度上保证企业的绩效。其对业务流程的优化程度越高使其业务流转速度越快就会使得企业积压的货物或者资源更少，提高企业的. 库存流转速度从而使得企业的绩效得到提高。

（二）战略人力资源管理对企业绩效影响作用。

战略人力资源管理对企业绩效影响的作用体现在多个环节，其中对员工特征的作用方面，能够从选人以及育人等几个方面加以阐述，选人战略人力资源管理在实际的选人过程中主要有两种方式，外部招聘和内部的选拔。我们首先来说外部招聘方面的影响，企业哎外部进行招聘其最终目的是为了企业可以拥有其急需的人才或者是人力资源战略方面所需要的人才，而这些人才的招募也可以使得企业被注入新鲜的血液。这种招募行为对企业的改革创新都比较有利。而在内部的选拔方面主要是从企业的内部实施考核措施选取合适的人才，对员工有着激励的作用。

四、应用战略人力资源管理提升企业绩效的改善方案

（一）利用战略人力资源管理让人力资源管理与企业战略相匹配。

战略人力资源管理首先需要考虑的事情就是其是否与企业的战略目标是合力的，即两者是否是相互匹配而非有所冲突的。我们应当充分地认识到战略人力资源管理是要服务于企业战略目标的，两者的关系应当是相辅相成的。在对企业的人力资源进行战略管理时应当充分考虑到企业的实际情况并且设定好一定的风险目标不能对其在实行战略人力资源管理时可能出现的风险视而不见，从而造成企业的人力资源系统出现系统性危机。一个企业想要更好的发展其战略人力资源管理目标定是与企业战略目标相致的。

（二）利用战略人力资源管理优化企业人力资源配置。

人力资源的配置对于企业而言是十分重要的，因此利用战略人力资源管理对企业的人力资源配置进行优化处理，是十分重要的。面对当前的发展形势要能够保持企业的灵活性，尽量结合实际的需要来适时的增加及去除相应岗位。作为一个具有良好竞争力的企业首先是要保证其企业内部有着一套严密且公平的优胜劣汰的竞聘上岗机制，并且这套机制应当有着一套与之相匹配的奖励制度，使得职工在有压力的情况下还有着希望二者有机结合才能调动起员工的工作积极性。保证了员工的工作积极性自然会使得企业的绩效得以提升。

五、结束语

战略人力资源管理对于企业的绩效有着许多直接或间接的影响，我们应当充分利用企业的战略人力资源管理来提升企业的绩效。各大企业应当及早的将战略人力资源管理重视起来从而减少人才的流失以及提升人才的创造或工作的积极性从而使得企业的竞争力与生命力更加强盛。

创业管理论文选题篇三

近年来，随着国家的快速发展，社会经济的不断进步，我国社会市场中各行各业的竞争也日趋激烈，而房地产行业也在我国社会发展中占据越来越重要的作用，成为我国社会经济发展的支柱。如何才能能够在激烈的市场竞争中站稳脚步并且取得一定成绩，是目前每个房地产企业需要面临的问题。在各行各业的竞争当中，人力资源的竞争尤为激烈，人力资源的管理关系到整个企业的运作。所以，要做好人力资源管理工作，将每一位员工合理分配，从而在自身岗位中发挥最大价值。与此同时，还要将组织绩效工作，合理融入到房地产工作当中，从而推动企业更好发展。

一、房地产人力资源管理与企业组织绩效的基本概述

（一）房地产人力资源管理

房地产人力资源管理工作是否到位，将会对企业组织绩效水平产生直接影响。通常情况下，房地产企业员工会通过自身努力为企业创造更多经济效益与社会效益。而房地产人力资源管理工作最终目的就是根据每位员工的专业技能以及自身特长等，将员工分配在适合自身发展的岗位中，这样员工才能发挥自身特长，为企业创造更多效益，进而推动企业发展，增强市场竞争力[1]。房地产企业如果想要使员工拥有较高的工作热情，一心投入到工作当中，需要设置相应的激励政策，增加薪酬或者提高福利待遇等，调动员工工作积极性，从而为企业创造更多效益。

（二）房地产企业组织绩效

每个房地产企业在生产经营过程中，人力资源管理工作都是企业管理工作的关键部分。人力资源管理工作是否到位，不仅对企业组织绩效与员工个人绩效产生影响，还会对企业发展起到至关重要的作用。只有实力较强的房地产企业才能在激烈的市场竞争中站稳脚步，在满足不同客户需求的同时，才能推动企业经济的发展。

二、房地产企业提高人力资源管理中组织绩效的有效途径

（一）创造企业文化

房地产企业中优秀的企业文化将会对考核制度的建立产生直接影响，通常情况下，绩效较好的房地产企业中都会奖惩分明，能够调动员工工作积极性。使各员工之间能够积极沟通交流，鼓励员工不断进行学习。积极为员工提供不同展示平台与学习机会，在企业内创造良好的竞争环境，使员工能够积极承担自身责任，推动企业更好发展。要使企业中的福利待遇工作、升职加薪工作等成为企业不断发展的战略手段，从而营造出积极向上、团结友爱的企业文化环境。比如，可以利用打分考核的方式建设企业绩效文化。房地产企业当中的中级管理人员由上级直接打分，普通员工则可以采用上级

与同事一同打分的方式，从而使打分更加客观全面。创造良好企业文化，调动员工工作积极性，进而增加市场竞争力。

（二）制定企业组织绩效规划

要想使房地产企业员工能为企业带来更多经济效益与社会效益，需要制定企业组织绩效规划，在展开规划工作时，需要结合市场发展以及企业自身实际情况，制定出适合企业发展的科学合理的组织绩效规划。与此同时，企业组织绩效规划还需要具有一定的先进性与前瞻性，这样员工才能不断督促自身学习，使其成为员工与企业进步的动力。企业组织绩效规划还需要与企业人力资源管理相结合，要保障员工利益不受侵害。对于超出正常工作标准的员工给予奖励，企业组织绩效规划工作，需要在保障企业人力资源管理以及利益不受损害的前提下展开，这样才能促进企业更好发展[2]。例如，房地产企业可以每个月或者每个季度都制定不同的发展战略目标，然后在将工作落实在每一位员工身上，合理分配工作任务。使员工能够明确企业发展目标，明确自身的权利与职责，进而一心投入到工作当中。如此，房地产企业组织绩效才能逐渐提升，才能创造出更好的发展前景。

综上所述，随着国家的快速发展，科学技术的不断进步，房地产企业想要在激烈市场竞争中站稳脚步，需要重视到企业中的人力资源管理工作与企业组织绩效工作。深入了解企业内的每一位员工，掌握员工专业技能特长，将其安排到适合员工的发展的岗位当中，使员工在自身岗位中充分发挥自身最大价值，为企业创造更多经济效益与社会效益。同时，针对员工制定相应政策，提高福利待遇，激发员工工作积极性。将人力资源管理与企业绩效相结合，进而增强企业市场竞争力。

参考文献：

创业管理论文选题篇四

摘要：随着我们国家教育事业的高速发展，现在高校毕业的本科生、研究生也是翻倍的增加，这样的趋势就给人力资源的战略与管理上加大了难度。本文就这样的情况而言阐述一下人力资源的战略与管理方法。

关键词：人力资源；战略；管理；方法

引言：随着以信息技术为主导的高新技术的发展，互联网和电子商务的应用，人类进入新经济（知识经济）时代，知识在造就组织竞争优势方面的决定性作用日渐显现。全球竞争时代的来临使竞争进入了新的前沿。由于人的需求与价值观趋向多元化，对人的管理变得更复杂了。从而20世纪90年代，人力资源管理研究领域的一个重要变化就是把人力资源看成是组织战略的贡献者，依靠核心人力资源建立竞争优势和依靠员工实现战略目标成为战略人力资源管理的基本特征。由此可知道人力资源战略与管理方法是多么的重要，以战略为导向，对人力资源进行有效开发、合理配置、充分利用和科学管理的制度、程序和方法的总和。它贯穿于人力资源的整个运动过程，包括人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理等环节，以保证组织获得竞争优势和实现最优绩效。这样让我们在战略、管理方法两方面来进行探讨一下。

一、人力资源战略的含义及在企业管理中的作用

1. 人力资源战略的含义

人力资源战略是指管理体系（企业）由内部分析，从整体目标出发，来确定人力资源管理目标的，并通过人力资源的职能活动来实现人力资源管理的目标。库克则认为：人力资源战略是指员工发展决策以及处理对员工工具有重要的和长期的影响决策。它表明了人力资源管理的指导思想和发展方向，

而这又给人力资源的计划和发展奠定了基础。企业人力资源战略是根据企业战略来制定的。科迈斯-麦吉阿等人则把人力资源战略定义为：企业慎重的使用人力资源，为企业的发展谋取竞争优势，它是组织所使用的一个计划或方法，通过人力的有效的工作实现组织的目标。综上所述，可以把人力资源管理战略定义为：根据企业战略来制定人力资源管理计划和方法，并通过人力资源管理活动来实现企业战略目标。

2. 人力资源战略在企业管理中的战略作用

无论是什么企业，要想发展，要想从事生产经营管理活动，就必须拥有人力、物力、财力这三大基础作为前提，其中人力资源是最重要、最关键的资源。在生产构成中人是首要的起决定性作用的要素。生产力包括两个基本要素，一是“人”，二是“物”。任何一个企业要从事企业生产经营活动，都必须要把这两个要素结合起来。但是这两个要素的地位和作用并非是等同的，首要的起决定性作用的不是物而是人。因为，物是死的、被动的，而人是活的，能动的。人是设计开发新的产品、操纵和管理机器、提供售后服务、制定生产战略、决定组织目标。一个企业如果没有一套良好的引人、用人留人的方法和机制，没有有效的人力资源战略，要达到其使命和想象中的目标是不可能的。人力资源在企业管理中的战略作用主要体现在扩展人力资本，保证有效成本系统两个方面。

2.1 扩展人力资本。扩展人力资本作为企业战略发展作用的一部分，人力资源管理工作的努力实现提高人力资源的能力，尤其是要发展提高以后对企业发展前景所需要的能力；通过人力资源的培训和开发来缩短乃至消除企业之中技能和工作人员之间的技能差距。其主要活动是在企业内部给工作人员提供现实指导并为员工设计好的职业生涯和发展方向；通过培训和开发能使员工获得在企业中进一步发展和升职的能力和知识储备。此外，还可以通过与企业的战略目标相一致的绩效评估系统和薪酬系统的设立来增强企业人力资本的竞争

力和生存力，达到扩展人力资本的目的。

2.2保证有效成本系统。作为企业战略的执行人，人力资源管理以合法有效的方法来保证人力资源服务。根据一些调查表明，对人力资源的管理分配和它们对企业的实际价值之间有一定的差异，人力资源管理的大部分时间在行政管理上。而人力资源管理的最大价值是战略管理上，行政管理只是起到辅助的作用。在过去的几十年里，很多国家和地区制定了与人力资源管理相关的法律和规定。其作用是，使企业的人力资源管理人员必须花费大量的时间和精力去学习和保证其工作遵守这些法律和规定。人力资源管理任务就是保证企业内的管理者和员工了解这些法律和规定，以减少相关的法律问题。所以，从某种程度上来看，人力资源管理的主要工作是减少企业所面对的法律问题，从而减少因法律问题而导致的成本开销问题。

二、人力资源管理的方法

1. “危机式”管理

在世界著名大企业中，随着经济竞争的形式越来越严峻，有相当一部分企业进入维持和衰退阶段。可口可乐、福特这样的大公司大企业，也曾出现大量的经营亏损。为了改变状况，美国企业较为重视推荐使用“危机式”生产管理方法，掀起了一股“末日管理”的浪潮。

美国企业认为如果我们的经营者，不向我们的员工表明危机的存在，不与员工沟通和学习，那么我们的经营者很快就失去信誉，因而也会失去效益。美国技术公司总裁威廉·伟思看到，去世界已经变成了竞争的战场，全球电讯业正在变革中起着重要的作用。因此，他大胆的用两个善于大胆改革的高级管理人员为副董事长，免去了4名倾向于稳中求发展的高级人员职务，在职工中广泛宣传有些企业忽视产品质量、成本上升、导致失去用户的危机，他要全体员工知道，如果一

个像我们这样的技术公司不把产品质量、生产成本及用户时刻放在第一位，公司的就会走向破产。

2. “破格式”管理

在诸多的企业管理方法中，都是用人事为了达到变革创新为目的的。因此世界上的有名的企业都会根据其公司特有的内部竞争形式的变化，积极实行人事管理办法进行制度改革，以激发员工的创造性。

在日、韩的国企中，过去一直都是以员工的工作年限（也就是我们所说的工龄）作为评估升职和提高薪水的依据，即是“年功制度”，这种制度适应了企业快速膨胀时期对用人的要求，提供了人的发展和就业的机会。20世纪80年代以来，这些发达的企业进入了相对稳定的阶段，以上制度已经不能满足员工的升职欲望了，使人事工作的活动能力下降。90年代初，日本、韩国发达的企业逐渐的开始着手改革人事制度，大力推行根据个人的工作能力和成果决定升职员工的尺子，这就是“破格式”的新的人事制度，收到了较好的效果。

世界上大企业的人事制度的变革，充分的反映出对人的潜力的挖掘，以搞活人事制度搞活企业组织结构，注意培养和形成企业内部的“牛人”机制，形成竞争、奋发、进取、开拓、创新的新气象。

结语：

人力资源的战略管理，要求管理者从思想上树立起长远的战略管理思想，做任何人员安排时，都要以实现企业的战略目标为出发点，把目光放长远，再品目量材任才，实现人力资源的有效管理。人力资源管理方法就世界的两个例子给大家介绍一下，这种管理的方法不是在什么时候都能用的，只是在那个时候，那种情况下，所用的方法都不是万能的，都要有前提的不是吗。本文的不足之处，没有向大家充分的解释

怎么样的管理才是正确的，以为没有前提得情况下，我不能妄下结论。

参考文献：

创业管理论文选题篇五

【摘要】有效的人力资源管理是提高企业经济效益的保障，通过合理地培养、组织并分配人才，为企业经济效益提高和进一步发展提供动力，促进企业的可持续发展。目前各行各业普遍重视起人力资源管理工作，并根据企业的实际情况建立起系统科学的人力资源管理制度，以促进企业不断发展进步。将企业人力资源进行有效配置，根据公司发展现状和未来发展趋势制定合理的人力资源管理计划，对企业全面科学的发展具有十分关键的作用。本文主要对人力资源管理与企业经济效益的关系和提高企业经济效益的策略进行探讨。

创业管理论文选题篇六

1研究背景

人力资源管理对企业绩效的作用机制是人力资源管理研究中的一个重要问题。20世纪末，大量的实证研究表明，人力资源管理策略可显著提升企业绩效，引起了学界对人力资源管理战略功能的关注。随着研究的不断深入，学者们普遍认同了人力资源管理的战略功能对企业目标实现具有关键作用这一结论。然而，对人力资源管理策略提升企业绩效的机理仍然存在争议，对人力资源管理策略与企业绩效关系原理仍然处于“黑箱”状态，特别是人力资源管理战略功能的实现机制，即人力资源管理如何连接和支撑企业战略行动进而促进企业目标实现，也一直存在争议。从atkmson[1984]提出柔性企业模型，人力资源柔性理论迅速发展，柔性人力资源管理成为解释人力资源与企业绩效关系的新方向，构成了本研究的理论背景。

本文拟通过探索人力资源管理和战略创业之间的关系来揭示人力资源管理提升企业绩效的机理，并解释人力资源管理战略功能的实现机制。战略创业是公司创造性地进行资源新组合获取竞争优势的过程，而人力资源是高科技企业最为关键的资源，预示着人力资源管理策略是促进公司战略创业的重要战略性工具。近期的研究已初步论证了人力资源战略对创业的影响作用，。基于战略创业的观点为理解人力资源策略在高科技创业组织中所扮演的战略角色及其独特性提供了新思想，柔性人力资源管理可透过嵌入企业内部情景和外部环境中，形成难以替代或模仿的人力资源配置，促进和优化高科技企业的战略创业行动策略，从而提升企业的生存和发展能力。本文将基于这一研究视角，在回顾以往研究成果的基础上，提出相关研究假设并进行实证检验。

2文献综述和研究假设

ireland[hitt和sirmon认为，战略创业是指组织为提升企业竞争优势和创造企业价值，同时追寻机会和寻求优势的整合行为策略。战略创业是战略管理和创业研究领域交叉融合产生的新概念，战略管理的焦点是如何通过战略决策和行动策略构建企业竞争优势，而创业研究的焦点则是如何识别和利用各种机会创建新业务，两者通过企业的创业导向（创新、风险承担和行动领先）以及企业目标（创造价值）等交叉融合为战略创业这一概念。

近期，学者们进一步提出，战略创业是企业寻求成长和价值创造进行的探索 and 开发过程，从而明确提出了战略创业包含探索 and 开发两个维度。战略创业中的探索包括变革、试验、冒险和创新等活动，这些活动依赖于企业获取新知识并将其与现有知识进行整合的能力，涉及新组织、新技术、新业务、新流程和新生产方式等实践；战略创业中的开发包括提高效率、复制、选择和实施等活动，通过开发活动，企业将已有的知识复制应用于已有的经营活动，通过对已有知识的提炼和对以往惯例的继承来营造组织的可靠性和稳定性，从而提

高组织效能。探索和开发是影响组织绩效的两个重要却又有差异的基本要素。开发活动主要目标是满足已有顾客或市场，可改善已有销售渠道和技能，提高生产效率，降低生产成本，对企业短期绩效有积极影响。但在日益不确定性的环境中，仅仅从事开发活动难以长久地维持企业竞争优势和绩效，顾客需求变化、技术进步和产业内竞争力量的消长必然要求企业在开发利用已有能力基础上，还要不断探索新机会，为企业的下一轮发展开发新产品和服务、开拓新市场，提升企业的长期绩效。持续追求开发可能导致企业能力的刚性，难以自我更新以适应环境，而过度强调探索学习会导致企业低效运作，妨碍企业充分获取现有能力的回报。实证表明，企业同时进行开发和探索比仅集中于探索或开发更为有益和成功。因此假设：

假设1：战略创业对企业绩效有显著提升作用。

柔性人力资源管理是资源基础观和战略性人力资源管理的混合产物，指为准备应对战略更替组织采取的一系列人力资源管理策略，使组织员工能够提供给组织所需的职能、技能和行为的灵活性程度 m 。柔性是指能根据周围的环境和机会的变化灵活迅速反应与变化，柔性人力资源管理能增强组织对变化环境有效反映的能力，使组织最大化地利用人力资源能力以实现组织战略目标，给公司层面的战略行动提供职能性支持。

柔性人力资源管理主要包括三个主要维度：职能柔性策略、技能延展策略和行为柔性策略。职能柔性策略主要指运用包含工作设计、工作轮岗等措施，为企业发展通才型人力资本，提高组织员工在不同情况下承担不同工作任务的能力，以及员工在不同部门快速和低成本流动的胜任力。技能延展策略指通过内部配置、晋升、社会化（如导师制）等员工关系系统和培训开发计划的设计，促进企业的信任和协作，创造员工快速学习新技能的条件，使组织员工具备迅速学习和承担新任务的灵活性。行为柔性策略指通过工作流程、绩效评估、

监管和授权等行为控制系统的设计，增加员工自主行动的自由度，提高员工在不同情况下行为表现的多样性。

广泛和多元的职业设计、工作轮岗等政策措施，增加了个体体验大量不同任务的机会和动机，优先考虑员工潜能、对新技能学习的开放性等进行招聘和选拔政策，以及超出现有工作要求之外的多元技能的培训开发，可不断为组织补充多元化知识和新技能，有利于促进企业战略创业的探索活动。而这些政策也能促进组织内部不同职能部门之间的互动，频繁的互动有利于帮助组织发现现有管理程序中的问题，从而有利于问题的改进和完善，提高组织管理效能。具有多元技能的员工也有利于组织系统地优化组织效能。因此假设：

假设2：职能柔性策略有助于提升企业战略创业的探索活动和开发活动水平。

组织成员之间的信任和组织规范的惯例化以及共同的知识结构有利于促进企业战略创业的开发活动。如社会化、基于资历的薪酬以及平均主义的薪酬结构建立了一系列可降低代理成本和监控成本的准则、规则和程序，并促进员工发展和内化共同的建构知识。而共同的建构知识是企业战略创业开发活动的知识基础。另一方面，通过适度的人力资源外部配置策略可为组织内成员构建广泛的社会关系网络，因此增加了与组织内外部成员之间的互动动机，可促进不同知识的交换，改善了组织内部知识和吸收能力，从而有利于促进企业战略创业探索活动的开展。因此假设：

假设3：技能延展策略有助于提升企业战略创业的探索活动和开发活动水平。

企业可设计不同的行为控制系统调整组织员工的行为柔性。如通过基于行为结果的评价考核和奖励以及强制性从上至下的绩效计划等确保员工与企业目标的一致性、排除不确定性以及增加员工行为的可预测性，有助于企业高效地实施这些

管理行为，从而为企业战略创业的开发活动提供支持。另一方面，通过扩大授权和自主性，使个体能有效地处理需要创造性和主动性的非常规任务和异常情况。通过员工参与决策、建言等鼓励个体发展多样化的企业管理行为，通过“差错容忍”的行为控制系统来支持，鼓励个体独立决策，允许员工用自主变化的方式完成工作等都可促进组织内的创新活动这些举措有利于组织战略创业探索活动的开展。因此假设：

假设4：行为柔性策略有助于提升企业战略创业的探索活动和开发活动水平。

大量实证研究已证实了人力资源管理策略与组织绩效（主观绩效、生产率、离职率、财务绩效、市场价值等）之间的紧密关系。一般认为，人力资源管理策略并不（或并不完全）直接产生绩效，即人力资源管理策略和实践与绩效间的关联性可能并不直接，两者之间存在某些过程变量（中介）和条件变量（缓冲）becker和gerhart曾指出，若要有充分的理论证明人力资源管理活动与组织绩效间的因果关系，对中介变量的关注并借此建立完整的理论模式是必要的。人力资源管理要在组织中发挥战略功能，必须能与企业经营战略联系，协助和支撑企业的经营战略实施wang和zang以及wang发现，人力资源能够有效促进企业的创业活动，而战略创业是公司创造性地进行资源新组合获取竞争优势的战略行动，人力资源管理可通过支撑企业的战略创业活动最终实现其战略性功能，从而对企业创业绩效产生提升效果。因此假设：

假设5：柔性人力资源管理的三个维度分别通过战略创业活动间接地提升创业绩效。

3研究方法

3.1样本与数据收集

高科技企业的战略创业活动相对较为活跃，人力资源管理也

较为规范，为增加各变量的变异度，选定高科技企业作为研究对象。参照我国高新技术产业划分标准选取了信息技术、通讯技术、医药制造和光电一体化等高新技术产业的企业作为取样对象。为有效避免同源偏差，采取向企业发放组合成套问卷的方法获取数据。每组成套问卷包含3份子问卷，分别请总经理、人力资源经理和市场经理独立填写。通过湖北和浙江两省的实地调研发放和回收问卷49套，通过湖北、浙江和江苏三省的在职研究生班发放问卷200套，剔除填写不完整和明显填写不实的问卷，最后得到有效问卷168套。样本分布情况如下：企业规模100人以下占32%，100至499人占49%，500人以上占19%；初创阶段的企业占11%，成长阶段的占48%，成熟阶段的占41%；行业分布情况为：信息技术行业占37%，通讯技术行业占26%，医药制造行业占13%，光电一体化行业占24%。

3. 2测量工具与信度分析

柔性人力资源管理量表参照beltran—martin等（2008）开发的量表，摘选其中9个测量效果较好的项目。采取5点测量方式，分别测量职能柔性、行为柔性和技能延展性三维度，每个维度分别包含3个测量项目。该问卷由企业人力资源经理填写。经过对数据的探索性因子分析，三个维度总共解释了69.35%的总体变异，三个维度的测量信度（内部一致性系数）分别为0.80，0.78和0.70，柔性人力资源管理量表总体测量信度达到0.83。

战略创业量表采用he和wang开发的量表，总共包含8个测量项目。采取5点测量方式，探索 and 开发两个维度各有4个项目。该问卷由总经理填写。探索性因子分析结果显示，两个维度总共解释了58.00%的总体变异，探索 and 开发的测量信度分别为0.69和0.80，战略创业总体测量信度为0.81。

企业绩效采用主观的测量方法，采纳了wang和tsui等（2003）的绩效量表，也采取5点测量方式，向总经理和市场经理调查

了5个方面的主观绩效指标：年销售额、销售增长率、市场占有率、竞争地位和整体绩效。探索性因子分析结果表明，绩效量表解释了69%的总体变异，测量信度为0.83。

4 数据分析

采用社会统计软件包spss13.0对数据进行分析。表1报告了相关变量的均值、标准差、变量之间的相关系数和变量测量的内部一致性系数。本文在进行相关分析中，职能柔性策略、技能柔性策略、行为柔性策略的结果采纳的是因子分析中按照回归方法自动计算得出的结果，由于因子分析是采取协方差矩阵的主成分分析，按照方差最大法进行旋转，因此3个变量维度之间的相关分析结果为0。基于同样的原理，探索策略和开发策略之间的相关分析结果也显示为0。从相关分析结果发现，职能柔性策略、技能柔性策略、行为柔性策略与探索策略和开发策略都显著相关，其中与探索策略之间的相关要全部高于与开发策略之间的相关，初步说明柔性人力资源管理与战略创业中的探索策略维度更相关。此外，柔性人力资源管理的3个维度均与企业绩效显著相关。最后，探索策略和开发策略均与企业绩效显著相关，其中开发策略与企业绩效之间相关高于探索策略与企业绩效之间的'相关。相关分析结果说明本研究的构思是可行的。

采用bai'en和kenny[1986]提出的检验中介效应的分析方法检验战略创业在柔性人力资源管理与企业绩效之间的中介作用。第一步用柔性人力资源管理解释战略创业，第二步用柔性人力资源管理解释企业绩效，最后用柔性人力资源管理和战略创业解释企业绩效。逐步回归分析的结果如表2所示。

第一步检验柔性人力资源管理对战略创业的影响效果。分别对探索策略和开发策略进行回归分析，如表2所示，职能柔性策略 $p=0.028$ 和技能柔性策略 $p=0.021$ 对探索策略有较显著解释力，行为柔性策略对探索策略的影响不显著，一起解释了方差的25% $f=17.97$ 仅有职能

柔性策略 $p=0.23, p<0.05$ 对开发策略有显著影响，技能柔性策略和行为柔性策略对开发策略的影响均不显著，回归方程的整体解释力也相对较弱，解释方差为11% ($\hat{r}^2=0.11, F=7.55, 30.01$)。从上述两个回归分析结果看，研究假设2得到了完全支持，研究假设3得到了部分支持，而研究假设4未得到支持。

第二步检验柔性人力资源管理对企业绩效的影响。结果显示，职能柔性策略 $p=0.23, p<0.05$ 和技能柔性策略 $p=0.23, p<0.05$ 对企业绩效有显著性影响，而行为柔性策略对企业绩效的影响不显著，回归方程解释方差为43%
 $F=37.86, p<0.01$

最后检验柔性人力资源管理和战略创业对企业绩效的影响。结果显示，职能柔性策略 $p=0.14, p<0.05$ 、技能柔性策略 $p=0.27, p<0.01$ 、探索策略 $p=0.16, p<0.01$ 和开发策略 $p=0.53, p<0.01$ 对企业绩效有显著影响，行为柔性策略对企业绩效作用不显著，回归方程解释了68%的方差
 $F=63.33, p<0.01$ 与前一步回归方程相比，解释方差显著增加了25%
 $\Delta F=56.85, p<0.01$ 上述分析结果支持了研究假设1，部分支持了研究假设5，战略创业在柔性人力资源管理和企业绩效之间起到部分中介作用。

5 讨论与结论

本文以高科技行业样本，检验了柔性人力资源管理、战略创业和企业绩效三者之间的内在关系。通过逐步回归分析验证了柔性人力资源管理和战略创业对高科技企业绩效表现的促进作用，战略创业在柔性人力资源管理影响高科技企业绩效过程中起到部分中介作用。具体作用关系如下：

- (1) 职能柔性策略对高科技企业的绩效有显著提升作用，提升作用的过程部分通过探索策略和开发策略的中介作用完成。
- (2) 技能柔性策略也能提升高科技企业的绩效，作用过程部

分通过探索策略的中介作用完成。(3) 在本文的研究样本中,行为柔性策略无论是对战略创业的两个维度还是对企业绩效都未表现出显著作用。关于这一结果的解释可能与文化差异及取样有关,从作者后续的访谈结果看,在中国企业组织文化背景下,实施行为柔性策略会导致两种较为极端的后果:一种是的的确能够促进企业的创新活动,如google中国公司等,柔性工作制激发了员工创新活动。另一种则由于企业文化、激励机制等原因导致员工工作的闲散和怠慢,反而导致了低绩效。采取行为柔性策略的企业存在行业差异,在有些行业(如it行业)倾向采取行为柔性策略,而另一些行业则很少采用。(4) 战略创业的探索 and 开发维度都对高科技企业绩效有显著影响,相对而言,开发策略对短期的财务绩效更为重要,这与以往研究结论一致。综合上述结论,本文得到图1的结论模型。本研究揭示了人力资源管理支撑组织战略实现的机制,验证了柔性人力资源管理策略对高科技企业战略创业策略有较强的支撑作用,特别是职能柔性策略和技能柔性策略能够为探索策略提供职能性支持。在提升战略创业探索活动的同时,柔性人力资源管理还可一定程度上促进开发活动的开展。在探索 and 开发之间维持一个适当的平衡是企业生存 and 发展的基本条件,由于探索与开发的过程、结构、内在关系以及认知导向不同[32],且通常互相竞争稀缺性资源@,企业一般很难兼顾两者,因而成为组织管理研究的焦点问题之一。柔性人力资源管理正是通过同时促进探索活动和开发活动为组织战略目标提供支撑,该结论为解决以上理论和实践难点提供了新思路。

此外,本研究补充了以往对人力资源管理绩效实现机制的解释。张一弛和李书玲(2008)通过实证证明了战略实施能力在战略人力资源管理与企业绩效之间的中介效应[13],但未能解释战略实施的内容,本文则在探索战略实施的内容方面提供了补充。此外,借鉴他们人力资源管理 with 经营结果的影响链条两阶段的思路,第一阶段人力资源管理对战略创业的影响,第二阶段是战略创业对企业绩效之间的影响,战略创业可作为监控企业人力资源管理效果的更为具体 and 可靠的度

量指标。

当然，本研究存在一定的局限。首先，研究取样存在行业和地域的局限性，未来有必要扩大样本的范围，检验相关假设在传统行业和现代服务行业等不同行业内是否依然成立；其次，本研究中的企业绩效只采集了短期绩效数据，未考虑长期绩效，而以往研究认为探索策略对企业长期绩效有较强的影响，未来有必要采取纵向跟踪数据，检验柔性人力资源管理对企业长期发展的影响效果。最后，部分研究假设未得到验证，未来可继续检验相关假设，特别是未得到支持的假设。

创业管理论文选题篇七

研究shrm与组织绩效的关系需要一个正确揭示各种变量之间关系的理论基础基于不同的理论视角，学者们进行了大量的研究20世纪70年代中期，学者们主要以人力资本理论解释人力资源管理对组织绩效的影响；80年代中后期shrm在理论上出现创新与突破，受产业经济学的“结构行为绩效”研究范式的影响，研究者转而从行为主义视角入手，研究不同环境下shrm对员工行为的影响；而随着以资源为基础的企业观在人力资源管理研究中的渗透，资源理论逐渐成为shrm的主要理论基础虽研究众多，但学者们对于shrm和组织绩效之间的关系还是处于一个黑箱状态这其中的原因固然很多，但缺乏一个正确揭示各种变量之间关系的理论基础显然是十分重要的，各种实证研究和政策建议往往会失败也缘于此，因此厘清不同理论基础下的shrm与组织绩效关系研究框架，明晰各种理论基础的特点与适应条件，有助于深入理解shrm对组织绩效的贡献过程。

创业管理论文选题篇八

随着改革开放的不断推进，市场中各种经济活动的竞争也日益激烈，为保障企业能够持续、协调的发展，企业管理层需

要全面重视起人力资源的价值，构建全面、系统、科学、先进的人力资源管理机制，为企业的全面发展进行合理的人才储备和人才分配。人力资源管理的本质目的是为企业创造更大的经济效益，以有效分配和管理人才为原则，应用科学的管理方法和技术，促进企业全面可持续的发展。

二、企业经济效益与企业人力资源管理的关系

企业按照自身的发展方向和经营规划，利用有效的方法积极调动组织起企业每一名员工的生产效能，应用系统科学的管理制度，对企业财力和物力进行管理活动的过程即为企业创造效益的过程。人力资源是企业最宝贵的财富之一，是企业发展的动力源泉，据实践证明，通过科学系统的人力资源组织管理不仅能够充分利用起企业的各项资源，减少资源浪费，而且可以保证企业生产生活的有序进行，提高企业的经济效益。科学的人力资源管理能够充分调动员工的积极性，合理分配员工，最大化的发挥员工的优势，提高员工的工作效率，从而保证企业产品质量，提高企业经济效益。但不合格的企业资源管理会限制员工工作效率，员工之间出现散漫风气，不利于产品质量的提高，对企业经济效益带来负面影响。

人力资源管理与企业经济效益之间相互独立又相互影响，人力资源管理对企业经济效益的影响有利有弊，人力资源管理模式对企业经济效益的负面影响是不可避免的。为了减少不合理的人力资源管理工作对企业造成的负面影响，需要建立有效的人力资源系统评估机制，使企业能够及时发现人力管理过程中存在的问题并妥善解决，发挥人力资源管理的正面作用。建立严格的奖惩机制，做到“有功必赏、有过必罚”，有效解决企业员工经常出现的跳槽率高、工作效率低、出勤率低、迟到早退等问题，给每一名员工的发展提供合适且充足的空间，使员工能够充分发挥自身的能力，在自己的岗位上发挥出最大的价值，为企业创造更多的利益。

企业人力资源管理与企业经济效益之间的关系是密不可分的，

企业的可持续发展必然依赖于优质的人力资源管理模式，只有保证企业人力资源科学管理的科学性、有效性，才能促进企业的生产效率提高，保障企业的经济效益。

三、提高企业经济效益的相关措施

1. 构建高效的组织结构，完善人力资源管理体系

员工的分工合作是企业管理的核心，而员工分工合作又属于企业管理中组织机构的内容，在企业管理中，科学合理的设计组织机构对管理效能的提高具有十分重要的作用。企业必须根据自身的规模大小、所处的内外部环境、行业特点等，以高效分工合作和有效管理幅度为原则，有效梳理和分析企业内现有工作岗位说明书、管理业务流程图以及组织体系图。从上到下逐步展开改革，建立高效、科学、系统、全面的组织结构，以有效提高管理效能，提高企业经济效益。

2. 合理定岗定位，按需招聘人才

人力资源管理中的一项重要内容是合理确定和安排企业内部的岗位，既要避免员工人数不足导致生产效率降低，又要防止岗位设置过多造成管理冗杂，员工生产效率下降等。根据企业实际发展情况和行业特点，确定好需招聘的人才数量，合理选聘人员。在人才招聘的过程中，企业可以通过提高薪酬、扩大招聘地域等方式吸引专业人才的加入，也可以挖掘其他企业优质人才来提高企业的人才质量，并做到人岗匹配、酬适其需，充分发挥出员工的才能，使员工能够更好地服务于企业，提高企业的技术水平和生产效益。

3. 做好员工技能培训工作，提高员工的工作效率

社会发展日新月异，各行各业的竞争日益激烈，这就需要企业不断的提升自身的软实力以满足社会发展的要求，提高企业的竞争力。对企业员工进行及时的教育和培训是提高企业

生产技术水平，保证企业健康稳步发展的重要手段之一，企业需要重视起对员工的教育培训工作，通过培训目标设定、工作岗位分析、设计培训内容、考核检查等程序来切实提高员工的工作水平。企业可以设定相关的教育奖励资金，对业务知识和技能水平高的员工进行相应的奖励，留住专业优质人才，从而提高企业的效益和竞争力。

4. 完善企业的薪酬和绩效管理机制

人力资源管理的核心内容是薪酬分配制度和绩效管理机制，管理人员对员工的工作结果做出公正的评价，可以加强员工对公司制度的认可，使员工和企业之间的关系更加密切，提高员工的工作效率。企业依据激励性、经济性、竞争性、公平性以及合法性的原则设定薪酬和绩效管理机制，并根据员工实际工作能力和企业发展情况做出适当调整，构建系统全面的绩效分配制度和绩效管理计划，确定绩效标准体系和考评指标。

四、结束语

综上所述，科学合理的人力资源管理模式可以充分调动员工生产积极性，提高企业生产效率，促进企业经济效益提高。从完善人力资源管理机制，合理招聘和培训人才，完善薪酬和绩效管理制度等方面入手，促进企业建立科学系统的人力资源管理制度，促进企业的可持续发展。

参考文献：

[1]吴益仙，刘凤玲.企业人力资源开发与管理的伦理问题和对策[j].浙江科技学院学报.（06）.

[2]喻剑利，曲波.社会责任标准体系下的我国中小企业人力资源管理策略[j].科技进步与对策.（09）.