# 企业员工招聘论文总结范文(汇总9篇)

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2024-12-05

*企业员工招聘论文总结范文1>论文题目：我国农民专业合作社人力资源管理研究【摘要】农民专业合作社是世界合作社制度在农业生产经营上的推广应用，已经成为各国农民有效应对激烈的市场竞争，提高经济地位，发展农村民主的重要组织。我国农民专业合作社起步晚...*

**企业员工招聘论文总结范文1**

>论文题目：我国农民专业合作社人力资源管理研究

【摘要】农民专业合作社是世界合作社制度在农业生产经营上的推广应用，已经成为各国农民有效应对激烈的市场竞争，提高经济地位，发展农村民主的重要组织。我国农民专业合作社起步晚，但起点高，在创新农业经营体制机制、建设现代农业、增加农民收入等方面发挥了重要作用。但是，由于时间不长，在发展的过程中暴露出许多问题，其中制约合作社发展的关键因素之一就是合作社人力资源的管理。笔者分析了现阶段农民专业合作社人力资源管理存在的问题，并给出了对策。

【关键词】农民专业合作社 人力资源 管理 研究

作为当今的社会经济组织，以及具有法人资格的产业活动单位，农民专业合作社想谋求其生产经营效率的不断提高，有效赢得参与市场竞争的主动权，充分实现投资社员群体利益的最大化，努力确保自身能够稳健发展，就必须重视和搞好人力资源管理工作。笔者根据根据多年工作经验，总结了目前农民专业合作社人力资源管理存在的问题，并在此基础上给出了改进对策，下文做具体介绍。

>一、目前农村人力资源管理存在的问题

(一)农村人力资源管理的体制缺陷

目前的农村人力资源管理体制没有做到系统性和整体性，没有解决管理谁，谁来管理管理，如何管理的难题。在农村人力资源管理中存在多头管理，上层管理不集中，这也降低了管理效果。多头管理容易导致都管理，都管理不好甚至无人管理的问题。因为多头管理非常容易造成事权不统一，形成内耗，降低管理效率。此外，对农民如何管理的难题也没有得到很好的解决。

(二)投资不足，开发目标不明确

由于实际情况和管理体制的落后，农村人力资源管理中还存在投资不足，开发目标不明确的问题。我国对农村人力资源的开发缺乏统一认识，缺乏对人力资源开发的全面研究，人才培训无计划、盲目性以及人才使用脱节广泛存在于农村人力资源的开发过程中。农村人力资源开发目标不明确，在农村教育中仅把教育和知识的获取看作升学的手段，而不是看作致富的内在需求和动力源泉，这种狭隘而片面的思想观念妨碍了农村人力资源整体素质的提升。

(三)产业分工不发达，专业分工不明确

由于长期受计划经济和小农经济的影响以及受文化水平低等因素的制约，农村劳动者的经营管理素质较差，市场意识比较淡薄，信息接受与反馈能力差，适应和参与市场经济的能力弱，无力参与到农业产业分工和农业产业链迂回的过程中去。当前农村人力资源管理的缺陷说明了由于农村人力资源管理和激励的主体不明确，导致了农村人力资源开发困难，效果不明显;也导致了农村教育的结构不合理，无法把教育和农业生产紧密联系在一起，农民综合素质无法提高。农民综合素质无法提高，即使市场化再发达，农民也无法真正投入到农业产业分工和工业化进程中去，致使目前农业产业结构不合理，调整困难，农民增收缓慢。

>二、改进农村人力资源管理的对策

(一)农民分类管理

农民分类管理是按照产业和农业内部结构原则，根据分工和协作相结合的标准对农民进行细化分类，目标就是形成一种激励性农村人力资源配置机制。农户分类管理把农民分为专业农民、兼业农民和转业农民。农民分类管理有利于农业结构调整，加速产业化进程。有利于激励农民，优化农村人力资源配置。有利于提高农民收入。

(二)培养具有合作精神的农民企业家

农民专业合作社企业家是指在合作社中起到带动作用的人，一般包括合作社的理事和业务部门的负责人等。他们是构建农民专业合作社人力资本团队的核心力量，处于主导地位。他们对理顺合作社内部的人才核算、激励、科技创新等机制，推动和落实合作社的各项管理制度具有关键作用。

(三)加强管理技术人才的培育

努力提高合作社经营管理人员的综合业务素质和实际工作能力，使之能够适应岗位要求，做到成才;切实强化对合作组织性质特点和文化取向的教育，不断培育搞好生产经营的新知识和新技能，使之能够按照合作社目标和事业发展的需要;积极鼓励大力支持探索创新，充分挖掘和开发自身的潜能，开展合作经济知识的教育，使其深刻了解合作社的宗旨、理念、文化等，培养其热爱合作社、献身于合作社的理想和志向。

(四)建立合理的薪酬体系

市场经济条件下的企业竞争就是人才的竞争。对于农民专业合作社来讲，合理的报酬可以起到吸引人才、留住人才以及激励人才的作用。合作社在确定经营管理人员的报酬时，应当坚持科学性，体现公平、现实性，综合考虑各种因素，制定量化的结构体系，有利于具体操作。由于各地经济社会发展水平和合作社经济实力等存在着较大的区域差异性，所以如何确定合作社经营管理人员的薪酬和构建其薪酬体系，必须坚持因地制宜，因时制宜。总体上要把握住基本工资、社会保险占小头，岗位津贴、奖励工资占大头的原则，从而建立有利于调动经营管理人员的积极性、创造性、具有激励约束功能的竞争性薪酬体系。

>三、小结

综上所述。将农村人力资源分为专业农民、兼业农民和专业农民为农村人力资源分类培训、技能鉴定等活动奠定了基础，同时也为合作社将专业农民纳入组织体系，按照企业人力资源管理模式进行管理奠定了基础。为农民专业合作社铺设了一条合作经济的专业人才管道，可以持续地支持合作社人力资源管理，并为合作社人力资本团队构建奠定坚实基础。

>参考文献：

[1]樊友平,张才明.信息技术对人力资源管理模式的影响[J].企业经济,20\_.

[2]谌新民,张炳申.中小企业人力资源管理研究[J].华南师范大学学报(社会科学版),20\_.

[3]张明.国际人力资源管理的差异性及其战略[J].当代经济管理,20\_.

**企业员工招聘论文总结范文2**

摘要：企业是创造社会财富的基本单位。随着我国加入WTO 和国内市场经济建设的纵深发展，市场竞争愈来愈激烈，国有企业的生存环境越来越具有挑战性。如何推动企业内部资源的良性整合，提升国企的竞争能力成为一个迫切需要解决的问题。本文为解决这一问题提供一个目前现状的梳理，以期为更好解决这一问题作理论上的准备。

关键词：传统管理 管理职能 体系框架

>一、传统人事管理方式仍然居主导地位

由于长期在计划经济的模式中运行，国有企业人力资源管理的作用十分有限，其功能大多被视为解决聘请员工、支付工资和应付劳资纠纷等行政工作。直到今天，不少还是以“人事部”等名义做些行政性工作，扮演后勤支援的角色，至于如何合理调用自己手中的人力“资源”，充分调动员工的积极性，激励他们的工作热情和聪明才智等却不太重视，从而造成了人力资源的浪费和流失。

针对“目前企业人力资源管理中存在的主要问题”这一问题，全国总工会宣教部对此进行了调查，许多国企职工根据自己的体验，列举了以下一些问题条目：

1、薪酬分配不公；

2、考核不合理、不科学；

3、激励不够，难以调动员工积极性；

4、开发、培养人才不够，重使用、轻开发；

5、人员流动受到一定限制；

6、人与事不匹配；

7、人治现象严重、论资排辈；

8、基本制度不健全，且观念落后；

9、领导对人力资源工作不重视等问题出现的频率最高。

被调查者中有54 ％的人提到了开发、培养人才不够，重使用、轻开发；50 ％的人提到了“人才流失严重”; 48 ％的人提到了薪酬分配不公；45 ％的人提到了“考核不合理、不科学”; 40 ％左右的人提到了激励不够，难以调动员工积极性。

同时一系列资料也表明中国企业员工的积极性正在下降。积极性滑坡具体表现在：

1、劳动态度和主观能动性发挥的情况不理想。

2、工作责任感普遍不如过去。

3、主任翁意识趋向淡薄。

根据以上不完全的调查资料显示，目前国有大中型企业人力资源管理最紧急的问题就是“如何遏制人才流失，充分利用现有人力资源”。

当前我国多数国有大中型企业仍遵循着传统的人事管理方式，尚未彻底扭转计划经济体制下人事部门那种消极管人的落后状态，虽然有些企业将人事部门的名称改为“人力资源”部门，但职能仍然没有转变。

>二、以“事”为中心

只见“事”，不见“人”，激励手段单一。过于强调组织中的管理制度和管理程序的制定，忽视建立和健全企业的激励机制。其管理的形式和目的是“控制人”；把人视为一种成本，当作一种“工具”，遇到事情多了就加派人手，事情少了就减员增效。人力资源管理只是作为任务性的被动执行，其价值体现只是作为办事机构加以使用。

有的企业没有设置专门的人力资源管理机构，其职能大多由总经理办公室兼任，部门的功能仍停留在传统的人事管理范围内，缺乏专业的管理人员，人力资源管理尚未实现正规化、专业化。

企业行为政府化，潜意识中政治气氛浓厚，重“名”而不重“实”。如管理者的考核任命强调政治表现，但有些业务骨干却因为不善拉关系而受到冷遇，“又红又专”的标准最后往往变成“红而不专”。

>三、管理职能狭窄

现代企业人力资源管理职能分为战略性职能和经营性职能两种。战略性职能主要侧重于企业人力资源管理的长期目标及人力资源管理的创新，工作内容主要是制定人力资源规划和分析劳动力市场的变动趋势等。经营性职能多属于战术性和行政性的工作，主要负责处理人力资源管理方面的日常事务，侧重于短期目标的制定和实施，工作内容主要包括员工的招聘、甄选和培训等方面。

国有企业目前普遍存在的管理职能狭窄主要体现在以下几种情形。

第一种情形，对人力资源的战略性职能履行不到位。企业往往注重于与公司内部员工有关的事项，却忽略了与顾客的联系，缺乏关注顾客需求和市场变化、与企业经营战略、市场环境相一致的人力资源管理战略，或者干脆置人力资源管理的战略性职能于不顾。

第二种情形，对人力资源的经营性职能履行不全面。只是部分履行了招聘、员工合同管理、考勤、绩效评估、薪金制度、培训、调动、退休等经营性职能，往往忽视了工作分析、员工的职业计划、劳动关系等经营性职能。

第三种情形，人力资源管理的框架体系尚未建立起来，整个人力资源管理系统中的各个模块之间相互矛盾或不一致，难以有效发挥人力资源管理的整体效能。

第四种情形，有关人员履行人力资源管理职能的能力不足。多数国有大中型企业的人力资源管理人员仍不具备正确高效地履行人力资源管理职能所需的知识与技能，没有掌握现代企业人力资源管理的基本理论和操作实务，对员工的招聘与甄选、绩效评估和激励方式、薪酬与福利体系的设计、员工的培训与开发、劳动关系的改善等方面的实际工作原则、方法和技巧一知半解，甚至完全不了解，这就严重制约了人力资源管理职能的发挥。

>四、结论

人力资源管理职能得不到充分发挥，其原因在于：首先，公司高级领导层受业务困扰，对人力资源重要性认识不够。人力资源部门定位太低，无法统筹管理整个公司的人力资源。比如，人力资源部无法将公司和部门战略与人力资源战略统一结合。其次，受职权限制，人事部门的实际工作停留在主管层以下，人力资源部门与其他业务部门沟通困难，造成考核体系不完善，激励机制不健全，继任计划不完整等问题。第三，由于没有十分成熟的人力资源管理技术和完善的工作流程的实践，难以提炼、固化成为人力资源管理信息系统，信息化程度低，工作效率不高也就在所难免。

**企业员工招聘论文总结范文3**

>摘要：在当前模式下，财务管理在企业的发展过程中处于重要地位，而财务管理专业人才的培养则具有重要作用。现阶段高校如何对财务管理专业的人才进行培养至关重要。对此，需要从培养环境以及培养目标等入手进行完善与分析。

>关键词：财务管理；人才；培养

>一、财务管理环境分析

（一）经济环境

（二）技术环境

（三）金融环境、社会环境

>二、我国高校财务管理专业教学存在的主要理由

理财学专业是当前我国高校本科财务管理专业的延伸，财务管理专业从会计学中独立出来并加以延伸的一门学科。从财务管理专业中可以看出此专业已经成为高校重点发展的一项重要学科，对此，高校也进行了相关的分析和总结，现阶段，我国高校财务管理专业教学工作中仍然存在着多方面的理由，其教学中主要存在以下几个方面的理由。

（一）培养目标不够明确，人才模式的定位不够准确

财务管理专业逐渐从会计学以及金融和财政学中分离出来，从而其培养目标在财务应用中的特点与其他专业相比，财务自身的特点还不够突出和明显。我国当前大部分的高校财务管理专业的课程大致相同，初衷都是为了培养更多的高素质人才，但受各个地区经济发展的影响，其实际情况在专业和教育上存在着较大的差别，然而我国的大多数学生在学习知识的层面上比较单一，知识面比较狭小，造成了经验和能力上存在较大的差别，因此，造成了我国高校在培养高素质人才上目标实现得比较吃力。

（二）课程体系相对陈旧，跟不上时代和科技的发展脚步

市场经济得不到广泛的发展，已成为当前企业存活和发展的绊脚石。企业财务管理具有多样性的特点，课程体系也呈现出多元化的特性。课程设置的结构还需要进一步的优化和合理配置。受到企业财务管理工作的影响，我国高校在财务管理的课程上以及研究出了课程重复的理由所在。现阶段，我国的很多企业并没有对财务管理以及会计管理进行进一步的划分，造成了两者之间的工作出现单一完成的局面。又因为财务管理对会计从业人员的要求较高，必须拥有一定的会计基础和实践能力，所以在我国很多的高校中对财务管理的课程上非常重视，前提都是以会计人员的课程作为从事财务管理的标准，在加上金融学和管理学的相关课程，共同的组成了财务管理课程，使得财务管理与会计的课程相互的融合和交叉。

**企业员工招聘论文总结范文4**

>论文题目：事业单位人力资源管理完善策略分析

>[摘 要]人力资源管理效能直接关系到事业单位公共服务效率，也直接关系到事业单位员工的个人成长。本文针对事业单位人力资源管理工作相关内容，首先概述了事业单位人力资源管理内涵以及作用，进而分析了目前我国事业单位人力资源管理工作存在的不足，并系统地论述了提高事业单位人力资源管理水平的可行措施，以期为事业单位人力资源管理工作的开展提供合理的参考。

>[关键词]事业单位;人力资源;管理

事业单位人力资源管理工作作为事业单位管理工作的重要内容，也是提升事业单位运转效率的决定性因素。事业单位体制改革的不断深化，对事业单位的人力资源管理工作也提出了新的要求。这就要求事业单位人力资源管理部门需要在人事制度改革的形势下，不断完善内部人力资源管理体制机制，以增强员工工作积极性、创造性为目的，优化人力资源管理模式，确保事业单位管理体制机制的正常运转，提高事业单位的公共服务能力与服务水平。

>1 事业单位人力资源管理的内涵及作用

人力资源管理就是指通过科学合理的方法，对单位内部的员工所进行的教育培训、能力提升、组织管理、岗位调配以及绩效薪酬管理等方面的工作，通过人力资源管理工作的组织实施，对单位内部员工的思想动态、心理活动以及工作行为进行相应的引导与控制管理，通过一系列管理措施的实施，激发单位内部员工的主观能动性与创造力，在事业单位内部形成岗位与员工、职责与能力相匹配的人力资源管理格局。人力资源管理工作内容主要包括人力资源规划、人员选聘使用、员工培训、绩效考核、薪资福利管理等一系列的内容。对于事业单位而言，强化人力资源管理工作的意义主要体现在以下几方面：

(1)强化事业单位人力资源管理是事业单位转型发展的需要。近年来，我国事业单位体制改革不断深化，事业单位聘用制度逐步实现公开招聘和竞聘上岗，全面聘用制度逐步完善;员工的薪资也实现了岗位绩效工作制。这些改革对于事业单位人力资源管理也提出了新的要求，强化事业单位人力资源管理是顺应事业单位体制改革的基本要求。

(2)强化事业单位人力资源管理可以提高事业单位的公共服务能力。在事业单位内部强化人力资源管理，可以实现人力资源的最优化配置，同时也有助于提高事业单位内部工作人员的工作热情和主动性，因而有助于在事业单位内部构建运转高效有序的公共服务体系，提高事业单位的公共服务能力。

(3)强化事业单位人力资源管理有助于单位内部人员队伍素质的整体提升。在事业单位内部开展人力资源管理，最重要的内容就是对员工工作绩效的考核以及激励措施，通过各种物质激励以及精神激励导向，促使员工准确定位自我，不断努力提升，实现整体员工队伍素质的提高。

>2 当前我国事业单位人力资源管理工作中面临的困境

(1)对事业单位人力资源管理工作重视不足。受事业单位传统行政式管理的影响，我国事业单位人力资源管理部门普遍执行着传统的人事管理方式，在事业单位内部也缺乏合理的人员流动以及晋升渠道，在人力资源管理上还存在较为严重的“长官管理”问题，未能形成用人唯才的人力资源管理局面。

(2)事业单位内部员工构成复杂，增加了人力资源管理的难度。目前我国事业单位体制改革正处于不断深化阶段，特别是一些采取企业化管理的事业单位，聘用制度由人力资源部门统一招录逐步朝着公开选聘改进，制度之间的衔接造成了事业单位内部的员工构成相对较为复杂，有事业编制人员、合同员工和临时员工，增加了人力资源管理的难度。

(3)事业单位人力资源管理约束机制不健全。在我国事业单位人力资源管理工作中存在的最突出问题就是各项激励以及约束管理机制的不健全，绩效考核体系不够科学合理，考核结果与激励措施的配套运用不够规范，没有对员工的管理形成鲜明的导向，不利于人力资源管理工作水平的提高。

>3 改进事业单位人力资源管理的措施

(1)树立人力资源管理理念，完善人力资源开发。在事业单位人力资源管理工作的实施开展上，管理者应该充分认识到人力资源的重要性，将人力资源作为事业单位发展的关键要素，形成以人为本的管理理念，提升人力资源管理在事业单位内部管理工作中的地位。同时进一步提高人力资源开发力度，完善单位内部的人力资源工作环境，制定合理的选聘制度，逐步吸引人才，形成事业单位稳定的人才队伍。

(2)改变事业单位人力资源管理工作思路。由于事业单位体制改革的深化，人员结构越发复杂，在这种形式下，实行“老人老办法、新人新办法”这种身份差别的管理模式不仅不适应单位体制改革的需要，同时也容易由于差距在事业单位内部引起矛盾问题。对于事业单位人力资源管理思路，应该尽量借鉴企业人力资源管理模式，不以身份作为管理依据，采取人员分类管理的模式，按照事业单位内部业务不同、岗位不同、层次不同，综合采取差异化的薪酬管理以及岗位绩效管理模式。在具体管理措施的执行上，可以将事业单位内部分为行政管理、技术岗位、业务经营等不同分类，提高事业单位人力资源管理工作的针对性。

(3)健全事业单位人力资源培训体系的建设。对于事业单位人力资源培训体系的设计，首先，应该结合事业单位的职能情况，明确人力资源培训的基本目的，可以通过在单位内部开展培训调查的方式，结合分析培训需求，最终确定培训工作目标。其次，根据培训目标制定事业单位员工培训纲要，具体细化事业单位人力资源的培训项目、培训工作的开展方式以及培训的具体内容，提高培训工作的针对性，确保培训实效。此外，在培训师资力量上，应该采取内外结合的方式，可以从单位内部选择专业技术、管理人才，也可以在外部聘用专家教授，提高培训层次。

(4)改革事业单位薪酬体系的设计。对于事业单位薪酬体系的改革，关键工作主要有两方面，一方面是对绩效考核制度的改革，另一方面是对薪酬管理的改革。在绩效考核制度的改革上，应该根据事业单位的业务性质、人员结构、岗位设置情况等，选择清晰明确、具体量化的绩效考核指标，合理地制订考核方案，并进一步规范考核流程以及考核反馈管理，确保考核工作的客观公正与准确真实，为薪酬管理提供全面的依据。在薪酬管理制度的制定上，应该充分地考虑到事业单位的岗位以及个人薪酬，通过完善的岗位评价分析、市场薪酬调查等调研准备，制定具有效率导向明显、公平合理、激励竞争的薪酬管理策略，适当制定差异化的薪资制度以及薪资分级，既要发挥薪酬管理的激励导向作用，同业也要起到提高事业单位员工工作热情的作用，确保事业单位人力资源效能发挥的最大化。

>4 结 论

人力资源对于事业单位运转具有非常重要的作用，推动新时期事业单位管理体制改革的深化，事业单位必须加大人力资源开发力度，结合事业单位内部实际情况，完善事业单位人力资源的选聘、配置、绩效考核以及奖惩机制等管理内容，进而不断提高事业单位人力资源管理水平，推动事业单位管理工作的规范化开展。

>参考文献：

[1]宫漫.公共部门人力资源管理的发展趋势及对策[J].中国人才,20\_(1).

[2]杨程程,李娜,王洋,等.美国人力资源管理对中国公共部门人力资源管理的借鉴和启示[J].经管视线,20\_(2).

[3]谢凌玲.我国公共部门人力资源管理研究的现状分析[J].统计观察,20\_(2).

[4]张峰岩.国有煤炭企业人力资源激励方式探讨[J].中国市场,20\_(2).

**企业员工招聘论文总结范文5**

1、做好iso9001：XX质量管理体系运行情况的跟踪，确保体系在企业中的有效运行：并在今年4月份，安排了质量管理体系内审工作，在对内审中发现的一般不符合项，进行认真整改，现已全部符合体系文件要求。

2、购置综合部办公家具。

3、购买办公电脑共计：10台，分别用在销售部和技术部。

5、参与crm管理软件的购买并实施。

6、协助技术部做好老外的接待工作。

>下半年工作计划：

入职公司4个月以来，对公司的管理模式、销售模式有了深入的了解，下半年主要是

1、将各规章制度进行完善，出台员工手册;

2、加强对新员工入职的培训，包括制度及产品知识培训;对老员工也要不定期的进行考核;安排公司管理层人员进行管理方面的培训，但需要有一定的培训费用;

3、开发多种招聘渠道，尽最大努力满足公司的人员需求，与猎头公司合作招聘公司的高管人员;

4、将各部门、各岗位的岗位说明说修改完善，并统一培训。

5、加强对行政部门的管理，责任到人，奖惩分明;

6、加强企业文化建设，与市场部一起将企业文化、宣传等工作落实到位。

7、在公司业绩提高的情况下，组织一些员工活动，丰富员工的工作和生活。

**企业员工招聘论文总结范文6**

20xx年，是8号通用泊位项目建设承前启后的关键一年。为保证项目如期竣工投产，公司全体员工同心协力，全身心投入到艰苦而卓越的工程建设和经营筹备工作中。同时，20xx年，也是人员需求缺口比较大的一年，是抓绩效管理促建设的一年，是为经营期各项人力资源工作作准备的一年，是员工进一步融入企业的一年。在公司领导指导下，在各部门积极配合下，我们紧紧围绕项目建设，主动出击，在人员招聘、绩效管理、经营期人力资源筹备和企业文化建设等四个方面基本完成了各项工作任务。

一、人员的招聘与配置

20xx年度招聘压力比较大。我们深入细致开展工作，充分利用各种资源和公司自身优势，顺利完成年度招聘工作任务。全年共招聘人员28人，公司现有员工27%是今年招聘的。其中，大专及以上学历员工24人，占招聘新员工数的86%。

今年招聘工作有以下四个方面的特点：

(二)质量趋优化。招聘工作中，招聘一位员工，平均浏览简历30份以上，共浏览简历近千份;每一个岗位，平均面试人员在5人以上，面试应试人员200多人次。对于象我们这样的基建单位来说，新入职员工能保持基本稳定状态。

(三)成本最小化。在保证招聘质量的前提下，我们严格控制招聘成本，优化配置招聘资源。除支付委托人才咨询公司招聘费用外，其他人员招聘成本趋近于零。

(四)服务人性化。为保证项目建设顺利进行，我们在招聘前与用人部门充分沟通招聘需求;在招聘中充分尊重用人部门的意见，甚至将重点岗位的候选人接至公司，还将候选人送到工地现场实地了解;在招聘后与相关部门协调新员工入职事宜，为新员工跨入一个温暖的大家庭做充足的准备。

二、绩效管理

为实现抓绩效管理促项目建设的目标，我们采取定期考核为主，多元激励优化为辅的方式，促进员工及工作团队的绩效不断改善。

(一)定期考核在运作中实质体现就是“三挂钩”，即转正考核与正式录用挂钩，季度考核与季度绩效工资、职务升降挂钩，年度考核与年终奖金、职务升降、人员流动挂钩。通过实施“三挂钩”，全年有5人次获得优秀等级奖励;同时，也有2人因不适应工作岗位需要而以自动离职方式辞退。

(二)多元激励优化方式体现在：

1、在考核的基础上，采用筹建补贴等奖励方式，激励员工不断提升自身业务素质，增强工作主动性与责任感。

2、根据员工情况和项目需要，对员工岗位适时调整，全年度调整岗位16人，占员工总数的21%。

3、薪酬升降。全年有5人获得1次以上的薪档晋升或职务晋升。占员工人数的7%。

三、经营准备

为实现8号通用泊位竣工投产的近期目标，我们在人力资源工作方面积极筹备，主要推进以下三方面工作：

(一)人力资源储备。我们通过多种途径，储备行政管理、生产管理等管理人才近10人;储备一线各类工种专业人才近20人。

(二)组织架构设计与人员配置计划。在多方沟通的基础上，对公司组织架构初步设计为7部51岗位，人员初步定编为158人。公司组织架构设计与人员配置计划工作以进入整合调整阶段。

(三)定员定编定岗定薪。为实现经营期各岗位薪酬水平市场化，我们在确定岗位及其基本职责基础上，通过艰苦努力，收集各方面信息，基本形成各岗位薪酬水平数据，并使之体系化，为公司的人工成本控制和薪酬激励提供了富有价值的参考资料。

四、企业文化

企业文化建设重点建立“五化”，即感恩文化、人文文化、沟通文化、学习文化、廉洁文化。

(一)感恩文化以“用爱心做事业，用感恩的心做人”的文化底蕴，塑造企业对外公众形象，提升员工的素质，增强团队凝聚力。

(二)人文文化以“人本管理，情感管理”的指导思想，打破过去以利益为导向的管理机制，导入新的人力资源管理理念零激励艺术。对伤病员工必访，个人有困难必访，思想有重大挫折必访。

(三)沟通文化以“沟通无极限，协调亲密间”柔性文化为引导，坚持工作沟通与思想沟通、横向沟通与纵向沟通的无障碍、立体沟通方式，并保持沟通渠道畅通。全年无一例劳动纠纷事故。

(四)学习文化以“考察学习、强化培训”为基本手段，组织员工先后赴广州、湛江、茂名、惠州等地外出参观考察，学习同行业在生产、经营管理等方面的先进经验，共计12批次，开拓了员工视野，更好的推动了8号通用泊位项目建设的发展。

(五)廉洁文化以“廉洁从政，勤俭治司”的基础理论，通过以党组织生活等方式深入宣传反腐保廉，并配合集团公司做好各项调查工作。同时，在先进性教育、基层党组织建设也圆满完成年度工作任务。

另外，我们在工作中也存在很多不足，如在激励体系有待完善、薪酬管理操作性有待提高、招聘质量不尽如人意、员工培训不到位、企业文化建设内容比较单薄以及内部管理方面还有许多未尽的工作有待完成。这些有待在20xx年度予以克服。

**企业员工招聘论文总结范文7**

摘 要：人力资源管理是企业日常管理的重要组成部分，对于企业的发展有着至关重要的作用。作为人力资源服务机构，要创新人力资源服务的理念以满足市场的需求。本文通过人力资源管理对企业发展的重要性及其出现的问题，提出了一些改进措施。

>关键词：企业;人力资源管理;建议

当今时代，企业想要健康快速的发展，必须要深刻认识到科学发展观的科学内涵，完善企业人力资源管理理念和体系。现代管理企业大师彼得.德鲁克曾今说过“企业只有一项真正的资源，那便是人。”企业发展的命脉是人力资源。如何最大限度的优化人力资源管理，提高员工的积极主动性，是任何一个企业经营管理者不容忽视和必须正视的问题。

>一、人力资源管理对企业发展的重要性

人力资源管理是激发人才主动性和创造性为企业发展服务的重要手段。人才作为一种资源需要在科学的管理手段中进行开发和应用。当今世界，经济全球化趋势越来越明显，企业参与世界竞争的机遇也大大增加，同时企业面临的国内外竞争环境也越来越激烈。在各种不稳定因素和未知风险的影响下，企业只有牢牢把握以人为本的发展理念，充分调动人的积极性，才能在激烈的竞争中取得优势。纵观国内外大型企业的发展历程，无论是科技创新还是营销理念和战略，无不集中了各种人才的智慧 。人才的创新精神是企业不断向前发展的根本动力，人才的职业素养是保证企业不断提升实力的根本保障。总而言之，人的作用是企业的资源和财富。因此，人力资源管理是当现代企业管理与发展中的一项重要工作。

>二、企业人力资源管理中存在的问题

1.人力资源管理观念落后

目前，企业管理者没有深刻认识到人力资源管理在企业管理中的重要地位，思想仍然受传统人事管理的束缚，工作中，一味地重视制定条文，以政策条文代替人力资源管理，严重缺乏“以人为本”的管理理念和市场化的管理方式，因而把人员当作被动的“物”来管理，没有认识到人力资源管理是能动的、具有开发潜质的管理资源，没有把它提升到企业战略发展的高度进行规划、配置、开发和利用。

2. 用人机制不健全

用人机制不健全导致了人才优势不能充分发挥，究其原因不外乎两点，一是管理体制不顺，二是用人观念落后。当前的人力资源管理还将大量的精力集中在考勤、档案、合同管理等工作上，而对于人才的开发与整合工作较少涉及，这直接导致了大量优秀人才长期被埋没。观念落后也是用人机制不健全的重要体现，人才工作是企业中的一项重要工作，虽然历来都十分重视人才的管理，但是。随着企业所面临的环境发生不断的变化，以及人力资源管理理念的不断创新，当前的人力资源管理理念相对滞后。观念滞后导致行动乏力，当一些大型跨国企业开始争夺我国人才的时候，我国企业方才清醒的认识到人才对于企业的意义和价值。

3.人员结构不合理

企业中的大部分员工素质比较低，尤其是对于工作技术含量要求较高的人员极度缺乏，普通员工过多。同时对于员工的分配不均匀，有些靠关系的即使没有能力也可以兼任一些高层，对于有才之士却不能得到施展，员工工作效率不高。

>三、加强人力资源管理的对策

企业的可持续发展，重点在于人的全面发展。企业员工素质的提高是一个由量的积累到质的飞跃的发展过程，也是一个自我更新、自我完善、自我改造的过程。笔者认为加强企业人力资源管理，提高员工素质，应做好以下几个方面工作。

1.加强人力资源管理观念的转变

人力资源是企业的战略性资源，人才对于企业的发展有着决定性影响。因此，企业必须要改变旧的人才管理观念，摒除计划性的人才管理方法，树立以人为本的管理观念，将人力资源管理提升到战略层面。企业领导必须从思想深处认识到人力资源管理的重要性，树立正确的人才观念，打破传统观念的束缚，将人力资源管理提升到战略层次，允许人力资源部门参与企业的决策。将人力资源提升到企业的战略层次不仅能够给人力资源管理更大的发展空间，也能够让人力资源部门更了解企业的发展方向、发展目标，在日常的管理工作中能够紧紧围绕企业的发展展开工作。根据企业的战略方向对人力资源进行一个长期的预测和规划，让人力资源管理为企业的整体发展目标服务。

2.强化企业的业绩管理

对员工进行业绩管理，是对员工工作潜力的一种很好的激发形式。企业进行业绩管理的同时，也必须始终贯彻“以人为本”的中心思想，让每个员工都参加到管理的过程中来，并且将自己的潜力发挥到最大。在进行业绩管理的时候，其相关制度一定要完善，只有制订了完善的管理条例和考核制度，员工才能得到最科学化和最公平的评价，最后的管理结果也会使员工信服。通过合理的奖惩制度，物质奖励与精神奖励并进的方法鼓励员工努力工作，促进企业管理的良性循环。

3.优化人力资源的引进、培训和配置

企业人力资源管理的出发点和落脚点都要围绕效益和可持续发展，要用适岗、对口、发展的观点和能否取得好的效益来衡量。因此，我们本着“贴近需求，突出重点，点面结合，分层实施”的指导思想，采取订单培养与内部培训相结合，重点培训与普遍培训相结合，重点人员培训与全员培训相结合的管理方式，从组织目标和员工需求两方面入手，在人力资源管理的针对性和有效性上下功夫，促进了职工综合素质与岗位胜任能力上台阶

4.构建科学的绩效考评体系，完善企业激励机制

绩效考评是人力资源管理的核心工作之一，孔子有云，不患化而患不均，公正合理的绩效考评才能更好的激发员工的潜能，恰如其分的反馈才能更好促进员工能力的提升，公平的评价也有助于企业内部的和谐与团结，基于此，企业要优化管理就必须构建科学的绩效考评系统。一是建立科学的考评指标体系。构建科学的考评体系，就要综合各方面的情况，全方位考评很重要。能力考评月贡献考评想结合，定性考评和定量考评想结婚，领导评价与员工自评与同事评估想结合，其目的就是要增加考评的客观性，减少主管影响，提高结果的科学性。

如此，才能使评估的标准与内容得到统一;如此，才能真正提高员工素质和能力，进而提高工作效率。二是切实提高各级企业领导对人员考评的重视程度。将考评结果与使用挂钩，对被考评人员实施奖惩、培训、辞退以及调整职务、级别和工资等。这样与被考评人员自身紧密联系起来才能使广大企业人员重视考评并发挥考评应有的作用。三是进一步完善企业人力资源管理制度体系必须真正建立起企业人员考评的有效制约监督机制，制定《企业人员考核监督条例》及其他配套制度，对考核机构、考核人执行情况进行监督，从根本上、制度上保障企业人员考评的客观性、科学性、可靠性。

5 .积极塑造优良的企业文化

作为一个企业，想要成为优秀不但要具备良好的经营业绩，良好的企业文化也是至关重要的。众所周知，企业文化不单单指的是一种文化，它还代表了一个企业的信仰，可以有效地将企业全体职人力资源管理是企业日常管理的重要组成部分，对于企业的发展有着至关重要的作用。工团结起来，可以将其作为企业的核心力量，让企业工作人员感受到企业带给他们的使命感和归属感，这样有利于企业的发展。企业拥有良好的企业文化，才能够为企业工作人员构建正确的世界观、人生观和价值观，工作人员才能够对企业忠心耿耿、任劳任怨，同时也会让员工深切地体会到工作上取得成就时的自豪感和优越感，了解工作对人们意味的不仅仅是劳作，还是一种快乐。

同时，通过努力得到企业的认可不但能够让员工在经济上得到满足，还能够深切地感受到民主和尊重，从而激发员工的工作士气，有利于培养敬业奉献的员工。就我国现在的情况而言，我国的企业文化在未来的发展过程中主要关注以下方面：企业要重点关注工作人员学习风气的培养，一个具备学习特点的企业是培养和构建良好企业文化的基础，是企业文化发展的动力源泉。通过建立良好的企业文化，企业的形象与信誉度才能够稳步上升，企业的精神层次才能达到一定高度，使之与经济相结合。通过提高对企业文化的重视，企业才能够从经济市场中脱颖而出，人才的地位才能充分显示出来。但是在构建企业文化的过程中要将地理位置、人文环境、资金投入等考虑其中，通过劳动福利保障来吸引人才，从而实现企业人力资源管理的有效开展。

总之，当前企业的发展对于人力资源管理提出了新的要求，在开放性的市场环境下，企业的人力资源管理业更加具有开放性。企业必须要树立以人为本的管理观念，在人才招聘、员工培训、激励制度、文化建设等多方面都要有所创新，构建适合企业发展的人力资源管理制度。让人力资源管理为企业的发展服务。

**企业员工招聘论文总结范文8**

(一)招聘方面：今年的招聘压力比较大，各行各业都在处于一个用工紧张的阶段，由于今年社会工资涨幅较高，现在招聘与以往相比有一定的困难，自我入职以来，招聘入职的新员工有30人，离职员工16人，目前员工总数为75人，比二月份增加15人。

(二)绩效考核方面：将销售部绩效考核与李总一起，在原基础上做进一步的修改完善，并将销售助理的考核标准制定，从3月份开始执行，在执行过程中发现了一些问题，经过再次修改，5月份销售考核制度存在的问题进行解决，并严格执行。

将入职登记表、应聘表、离职表等入职离职表格完善，增加必要的内容，这样对员工的个人信息登记更加完善。

(三)档案管理方面：将员工的所有档案分类管理，每个人建立一个档案袋，从入职开始到离职，员工的所有资料都完整存档，有利于对每个人的档案进行查询、补充。目前档案资料包括：员工简历、应聘表、入职登记表、学历证复印件、身份证复印件、其它资格证书复印件、转正申请表、考核表、劳动合同、保密协议、社保协议、培训协议、面谈记录、奖惩申请单、调薪单等。

(四)薪酬、劳资方面：每个月按要求将员工工资核算清楚，交由财务部进行核对，2、3月份由于刚接触我公司的核算方法，所以出了很多错误，4、5月份已经对以前不清楚的地方了解清楚，到目前位置，工资核算方法已经全部掌握。对新入职的员工及时签订劳动合同，并将个人那份发放到本人手中(之前有一部分员工的劳动合同个人没有领取，不符合国家法律规定)，对到期的劳动合同及时进行续签。

(五)社保方面：到目前为止共计社保增员24人，减员6人，医院变更1人，6月份公司上社保人员共计41人;比二月份增加17人;3月份将社保缴费基数进行了核定;每月按时打印月报;领取医保存折4张。

(六)培训方面：安排新入职员工进行产品知识培训，并考试，考试结果作为试用期考核的依据，并存档。

**企业员工招聘论文总结范文9**

转眼间20\_\_年已接近尾声，回顾本年度，我在公司领导和各位同事的支持与帮助下，较好的完成了自己的本职工作。在不断学习中，工作模式上有了新的突破，工作方式有了较大转变，工作心态也逐渐成熟起来。与此同时，在工作中也注意发现自己的不足，并努力去弥补，不断追求自我完善。

现将20\_\_年度的工作情况总结如下

1、培训方面

20\_\_年度集团范围内的大型培训共计四次，员工培训二十余次，具体内容如下：

⑴、20\_\_年1月-6月，每月17日-19日对新工岗前培训共计5次，209人参与培训。内容包括《企业文化》、《服务礼仪》、《商品知识》、《会员管理》、《制度流程》、《消防安全》等方面。

⑶、20\_\_年4月-5月，组织公司在职大学生组成商务英语口语培训小组。在每日晨会上，对全公司700余名员工，进了为期一个月的商务英语口语培训。

⑷、20\_\_年7月-8月，对全体一线员工700余人进行了为期一个月的新的职场韵律体操培训。

⑸、20\_\_年8月13日，\_\_公司针对全集团900多名员工进行了企业文化《品牌战略规划项目》的培训。

⑹、20\_\_年8月\_日-23日，邀请\_\_咨询培训公司对全公司927名员工进行了《\_\_百货大楼优秀员工特训营》的专业培训。内容包括《心灵密码》、《店铺陈列与装饰》、《销售服务和礼仪》等方面知识的培训。

⑺、20\_\_年8月26日，邀请北\_\_女士针对全集团机关人员及部分员工代表\_0余人，进行了《职场礼仪文化》的培训。

⑻、20\_\_年9月7日，700多名一线员工在\_\_大厦参加了公司内部组织的《规章制度流程》、《消防安全知识》、《会员管理》的培训。

⑼、11月份，针对商场调整后新进员工进行培训，参加人员160余人。培训课程有：《企业文化》、《消防安全知识》和《制度流程》。《会员知识》及《商品知识》在楼层分批培训。

2、招聘及录用方面

集团公司发展迅速，为储备管理人才，不断充实管理队伍，对内竞聘后备管理人员两次，对外大型招聘四次。详情如下：

⑴、为储备集团后备管理人才，3月份、10月份在全集团公司员工中先后开展了两次后备管理干部竞聘工作。37人报名参加，通过竞聘，共选拔出了8名后备管理干部。4名转正，2名见习，2名离职。

⑵、为培养集团营运部全方面复合型人才，于3月份对营运?

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！