# 2025毕业论文《美日人力资源管理比较分析》摘要最新整理

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2025-02-19

*第一篇：2024毕业论文《美日人力资源管理比较分析》摘要最新整理美日人力资源管理比较分析美日人力资源管理比较分析摘要21企业管理的重心由物资的管理转向人力资源的管理、知识将成 为企业的关键性资源人才将成为企业竞争的基础怎样激发员工的创造性...*

**第一篇：2025毕业论文《美日人力资源管理比较分析》摘要最新整理**

美日人力资源管理比较分析

美日人力资源管理比较分析

摘要

21企业管理的重心由物资的管理转向人力资源的管理、知识将成 为企业的关键性资源人才将成为企业竞争的基础怎样激发员工的创造性、挖 掘员工潜力从而提高组织效率是各国、各类企业都在研究的重要课题。配备 合适的人员、从事合理的工作设计、改进工作制度是人力资源管理的关键内容 必须结合企业的实际加以科学化和规范化。美国的人力资源管理模式机械式组织 结构的典型,日本的人力资源管理模式是有机式组织结构管理的代表本文通过对两者的比较分析揭示了人力资源管理的外在决定因素再结合我国企业的实际情况推导出其人力资源管理模式应具备的特点。

关键词人力资源管理、管理模式、决定因素、实际情况

**第二篇：人力资源管理毕业论文**

提纲

一、激励机制在人力资源管理中的重要地位

1、激励机制有助于降低代理成本和道德风险，从而提升企业的绩效

2、激励机制使企业家的劳动具有较高的社会地位

3、人力资源管理需要运用激励机制

二、人力资源管理中的激励机制存在的问题

1、过多依赖传统式管理，缺乏科学的人才引进机制

2、缺乏有效的个体激励机制

3、生存权利满足的条件下，员工还具有个体发展的需要

4、怀疑下级的能力而不授权

5、缺少绩效考核机制和快速的反馈渠道

6、对人力资本的投入和开发不够

三、人力资源管理中实施激励机制的建议

1、重外来人才引进，轻自家人才培养

2、充分考虑员工的个体差异，实行差别激励的原则

3、完善报酬激励与竞争激励机制

4、充分授权，权责相符

5、完善绩效考核机制，建立快速的反馈渠道

6、加强对人力资本的投入和开发

浅谈人力资源管理中的激励机制

摘要：文章首先结合我国的实际情况对我国不同时期激励机制进行了研究，在不同的时期激励机制都有其重要性，然后分别对激励、激励机制包含的内容、激励机制国内外研究的现状和激励机制存在的问题进行了分析说明，针对这些问题我们利用了马斯洛的需求层次理论对人的需求进行了分析，最后提出了一些改进措施。

关键词：人力资源管理、激励、激励机制、薪酬

进入21世纪以来，中国的市场经济得到了进一步的发展。而正式加入世界贸易组织更是为中国经济的增长和中国企业的发展提供了广阔的市场空间。但是我们必须清醒地看到，与国际经济一体化相伴随的是更为激烈的市场竞争以及对企业、政府包括个人所提出的更为严峻的挑战。人力资源是现代企业的战略性资源，也是企业发展的最关键的因素，而激励是人力资源的重要内容。激励机制运用的好坏在一定程度上是决定企业兴衰的一个重要因素。如何运用好激励机制也就成为各个企业面临的一个十分重要的问题。

一、激励机制在人力资源管理中的重要地位

1、激励机制有助于降低代理成本和道德风险，从而提升企业的绩效

激励机制的构建有很多方面的好处.理论上，激励有助于降低代理成本和道德风险，从而提升企业的绩效。目前，也有许多企业尝试透过各种各样的激励措施，以达成上述目标。实施这些激励措施，有的效果明显，但有的则钱花了却不见效果。

为什么？其中一个重要的原因在于有的企业的激励对象感受公平增强了，从而有了新的动力；另外一些企业的激励对象则感受到了新的不公平，原有的动力也保持不了。对是否公平的感觉影响着各种激励措施效用的发挥。

激励的过程，实际上就是人与人之间进行比较、做出判断，并以此指导行为的过程。人们在企业中判断公平与否，并不完全取决于他所获得的报酬的绝对值，而是与他人相比较的相对值。公平感指的就是人们对报酬的分配，尤其是涉及到自身利益的分配，是否公正合理的个人判断和感受。它是一种强有力的激励因素，对人的工作积极性能产生很大的影响。

2、激励机制使企业家的劳动具有较高的社会地位

只要市场经济这种经济形式存在，这个职业不仅不会被淘汰，反会随着科学技术的进步、市场经济的发展不断扩大。例如，第二次世界大战结束以来，美国的职业市场淘汰了6000余个老职业，而新生了8000余个职业。但企业家的数量却一直在增长。这个职业所要求的劳动者的文化、道德、技术、思维方式等素质水平较高。就文化来说，一般需要较高学历。这个职业的劳动条件、环境较好，而且内涵复杂、领域宽广。职业企业家是一个具有独立经济利益的社会劳动者阶层，不以任何方式依附于社会的其他阶层，具有较高的职业收入。

3、人力资源管理需要运用激励机制

激励机制，就是在管理活动中根据人的心理变化，为激发人的动机来启动人的内在动力，促使每一个人、每一个单位。速度、有效地去追求目标而建立的一系列有机结合的管理方式。激励机制利用的好，可以团结职工、凝聚职工，组织的生存和发展才有希望。激励，是指为了特定目的而去影响人们的内在需求或动机，从而强化、引导或改变人们行为的反复过程。激励被认为是通过高水平的努力实现组织的意愿，而这种努力以能够满足个体某些需要和动

机为条件。

二、人力资源管理中的激励机制存在的问题

1、过多依赖传统式管理，缺乏科学的人才引进机制

以前企业对人才的招聘，选拔，任用，几乎都有企业所有者决定，“人治”的成分居多。在发展初期，很多企业中高层管理人员有40%左右由业主的家族成员或亲朋好友担任。随着企业的发展，如果过分依赖传统式的人力资源管理模式就会引发人才持续性增加的需求与家族式单一的供给之间的矛盾，从而形成人力资源的内耗和浪费。这样，企业就很容易陷入人才流失加速，而无法吸引外来人才的恶性循环，直至危及企业的长远发展。

2、缺乏有效的个体激励机制

影响个体努力程度的因素既有外部因素又有内部因素。内部因素主要是个人对生存和发展的需要；外部因素主要是企业文化的影响。

3、生存权利满足的条件下，员工还具有个体发展的需要。

希望得到上司的赏识和重用，受到他人的认可和尊重，有学习和发展的机会，获得情感上的释放或满足等。但在很多企业里，普遍存在两方面的问题：一方面，大多数企业过于依赖组织中的管理制度和管理程序来约束员工完成的任务，为此甚至延长劳动时间而不计加班报酬，或者剥夺员工公休假的权利，造成员工内动力不足，积极性不高；另一方面，在激励手段的运用上，通常只采用加薪方法，认为只要员工的薪酬提高了就可最大限度地发挥其潜能，而没有考虑员工的精神等高层次需求。

4、怀疑下级的能力而不授权

有些领导担心下级干不好，便不断干预下级的工作。下级被看作是“经济人”，没有自主权，都是被动的工作，久而久之，就会养成依赖心理，因为没有授予自主权，下属也不愿意承担相应的责任，导致工作效率低下，这对企业来说恐怕是最大的浪费。

5、缺少绩效考核机制和快速的反馈渠道

绩效考核是保证工资收入发挥应有作用的重要环节，是科学地评价个体的劳动成果，激发个体努力的必要条件。绩效考核原则中有一个反馈性原则，即考核主管应在考核结果出来后与每一个考核对象进行反馈面谈，不但指出被考核者的优点与不足并达到一致，更重要的是把改进计划落实到书面，以杜绝不良绩效的再次发生。但很多企业的主管人员一方面缺乏沟通技巧，使得反馈质量难以保证；另一方面主管人员不能持之以恒，反馈工作不能长久进行。

6、对人力资本的投入和开发不够

企业需要的人才一般可以通过三种途径获得：培训、留用、和引进。但目前企业员工培训状况并不乐观，存在诸如投入不足、专业人才匮乏、培训理念落后等问题。企业中进行系统化培训的还很少，而且受行业和企业管理人员素质等因素的影响，差别较大。

三、人力资源管理中实施激励机制的建议

1、重外来人才引进，轻自家人才培养

各高校都积极推出一系列优惠政策吸引优秀人才来校工作，但对于本校自身培养出来的博士、博士后，却缺乏配套的优惠措施，或者说优惠的幅度不大，这样会引起本校教师心理上的不平衡感，影响工作的积极性。

2、充分考虑员工的个体差异，实行差别激励的原则

激励的目的是为了提高员工工作的积极性。影响工作积极性的主要因素有：工作性质、领导行为、个人发展、人际关系、报酬福利和工作环境，而且这些因素对于不同企业所产生影响的排序也不同，企业要根据不同的类型和特点制定激励制度，而且一定要考虑到个体差

异。例如在年龄方面的差异：一般20-30岁之间的员工自主意识比较强，对工作条件等各方面要求的比较高，因此“跳槽”现象较为严重；而31-45岁之间的员工则因为家庭等原因比较安于现状，相对而言比较稳定；有较高学历的人一般更注重自我价值的实现，既包括物质利益方面的，但他们更看重的是精神方面的满足，例如工作环境、工作兴趣、工作条件等，而学历相对较低的人则首要注重的是基本需求的满足；管理人员和一般员工之间的需求也有不同，因此企业在制定激励机制时一定要考虑到企业的特点和员工的个体差异，这样才能收到最大的激励效果。

3、完善报酬激励与竞争激励机制

在企业管理中，报酬激励是企业激励制度的核心内容，只有建设好报酬激励体制才有可能进行实施其他激励制度。薪资是吸引企业人力资源的重要举措，而完善的福利制度则是保留企业所需人力资源的重要方面。所谓竞争激励即是企业领导者建立完善的竞争体制，营造良好的竞争氛围，使全体员工参与近来，进行积极竞争，良性竞争有利于员工在各自的岗位上努力工作，互相帮助共同进步，最终促进企业的长远发展。简而言之，报酬激励是企业为员工提供的薪资福利以及相关竞争制度等一个完整的管理体系，竞争激励从完善的竞争体制中创造良好积极的竞争环境。首先，企业管理者应该建立合理而完善的报酬激励体制，这有利于企业在发展过程中激发员工积极性，实现员工的个人价值，促进企业的长期发展。然后，企业管理者在进行管理人过程中，应该时时向员工灌输危机意识促使员工自发地努力完成相关工作并不断完善自身。在竞争过程中，相关企业管理者合理运用相关奖励机制，激发员工的积极性。最后，企业管理者应该积极鼓励上进者，鞭策退步以及落后者。当然，对于情节较为恶劣的意义。员工在竞争的过程中获得的成就感有利于他们更积极地投入到工作中，这也非常有利于企业的长远发展。

4、充分授权，权责相符

给予下属充分的权利，不干预下属的具体做法，下属才能大展拳脚，不会因空间狭窄而觉得束手束脚。授权不单单是给予权力，更重要的是通过授权上级可以指导、监督、锻炼下级，使下级尽快成长。同时上级也有时间和精力去处理更为重要事务。

5、完善绩效考核机制，建立快速的反馈渠道

在建立了激励机制之后，必须完善绩效考核机制与之相配套，才能使二者相得益彰。绩效考核可分两步进行：一是建立日常工作记录，即根据不同的工作性质确立基本的工作定额，根据员工目标任务的完成情况，给出相应等级的评定。并为每位员工建立绩效记录，作为晋升、奖惩等方面的依据；二是建立特殊贡献记录。在企业的运营过程中，经常会遇到各种需要特殊方法解决的问题。建立特殊贡献记录既是对优秀员工个人能力的认可，又是企业选择和提拔人才的依据，同时也可以建立应急信息的备案。

6、加强对人力资本的投入和开发

从马斯洛的“需求层次理论”我们知道，当劳动者的收入水平达到一定程度时，需要的层次会随之提高。在物质利益基本满足的今天，大家更愿意选择参加一定量培训的形式作为应得的奖励，提高自身的含金量，以求在未来的竞争中占有一席之地。基于此，一方面要将培训本身作为现代企业中激励职工积极向上的一种必要手段。另一方面，要根据培训的效果对参加培训的人员进行物质、精神或晋升激励。企业如能为他们提供施展才能的条件和环境，使他们能发挥所长，则是对他们最大的激励。

企业是在市场竞争过程中自然成长起来的，很多企业都充分意识到企业现在和将来需要员工所掌握的技能，重视对员工的培训以提高企业的竞争力。如果优先选择企业内部的员工去参加培训不仅能节约企业的搜寻成本，而且现有员工熟悉企业的管理体系，可以更快地把新技术应用到实际工作中去，并增强员工对企业的忠诚度和归属感。选择培训的员工必须考虑其个人的发展以及今后工作的需要。企业可以根据在绩效考核机制中建立起的日常工作和

特殊贡献记录并结合企业当前发展的需要选择最合适的培训人才和科目，因材施教才能事半功倍。

总之，管理是科学，更是一门艺术，人力资源管理是管理人的艺术，是运用最科学的手段、更灵活的制度调动人的情感和积极性的艺术。无论什么样的企业要发展都离不开人的创造力和积极性，因此企业一定要重视对员工的激励，根据实际情况，综合运用多种激励机制，把激励的手段和目的结合起来，改变思维模式，真正建立起适应企业特色、时代特点和员工需求的开放的激励体系，使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

参考文献：

1、胡君辰,郑绍濂.人力资源开发与管理[M].复旦大学出版社20052、赵曙明.中国企业集团人力资源管理战略研究[M].南京大学出版社20033、俞文钊.人力资源管理心理学[M].上海教育出版社20054、孙春雷.领导与激励——人性化管理漫笔[M].经济管理出版社19995、徐佩华.激励方式及其运用[J].集团经济研究2025

**第三篇：人力资源管理毕业论文题目**

人力资源管理毕业论文题目

1.浅谈我国的人力资本与地区协调发展 2.论构建基于“80/20效率法则”的组织人力资本管理机制 3.员工培训方案设计研究 4.浅谈现代商业银行人力资源的智能开发 5.浅谈如何做好公司文秘人员培训计划 6.浅谈全视角绩效考核法 7.年薪的四种模式分析 8.浅析几种新颖的人才使用方法 9.人力资源发展：性质、时代的挑战、意义和趋势 10.论企业的激励机制 11.关于人力资本作为企业制度要素的考虑 12.国外人力资源管理方法对我国的借鉴分析 13.试论人力资源与人力投资 14.论知识经济与人力资源会计 15.走出文件框框―― 人力资源的非常任务 16.论人力资源管理中的风险管理 17.人力资源管理要为企业增值服务 18.论人力资源管理评估 19.人力资源管理：从后台走向前台 20.让人力资源成为人力资本 21.人才选用与招聘研究 22.如何共建企业的“心理契约” 23.人力资源重要而不主要？ 24.绩效管理与绩效考核的区别 25.人才测评不等于绩效考核

26.人力资源若干问题释疑

27.剖析以人为本

28.人才选用与招聘分析

29.人力资源问题的三个层面

30.美日人力资源管理模式比较及对中国乡镇企业的启示 31.论员工满意度与工作业绩的关系

32.浅析企业营销人员可变薪酬激励机制

33.人力资源管理风险的防范方式分析

34.中小企业职位分析的障碍及其基本对策研究 35.不同性格员工的非物质激励

36.解决团队资金分配难题

37.岗位轮换：组织与员工发展双赢

38.企业实施e-learning的影响因素及建议 39.发掘新员工的新价值

40.如何在流动中留住人才

41.竞聘上岗在企业改革中的探索与实践

42.如何设计房地产企业的绩效考核指标

43.电信行业销售人员薪酬设计实践

44.浅谈企业的幽默管理

45.知识型组织变革下如何管理员工

46.如何做好薪酬预算与控制

47.我国人力资源管理发展趋势及对策思考 48.谈如何管理办公室“小团体”？

49.浅谈国企人事改革的问题与出路

50.人力资源规划中的常见问题及解决途径 51.岗位说明书的编写误区及其修正

52.谈企业选择拓展训练应注意的问题

53.论企业员工如何自我提高敬业度

54.动态宽带薪酬体系的设计与应用（以某公司为例）

55.如何避免绩效考核中的误差

56.朽木并非不可雕――发展低潜能员工之道 57.谈中小企业HR经理如何做好战略助手

58.如何对员工心理进行管理

59.人力资源视角谈员工压力管理

60.谈管理者的沟通技巧

61.论人力资源部在企业中的地位

62.谈民营企业HR管理弊端及创新

63.各种招聘渠道的效能比较分析

64.论知识经济时代对财会人员的素质要求 65.各种效能渠道的招聘比较分析

66.我国民营企业人力资源管理的问题与对策67.企业文化、智力资本与组织绩效关系研究68.加强高校人事档案信息化管理之我见69.资金紧缩情况下高校人力资源管理的新思考70.我国保险业人力资源的开发与管理71.浅析人力资源管理制度中激励机制的有关问题72.美国薪酬管理模式对我国的启示73.浅析国有企业人力资源管理存在的问题及改革思路74.国外中小企业培训体系建设经验及其借鉴75.浅论企业文化与人力资源管理

76.浅析人力资源管理与学习型组织构建77.心理契约和知识员工的忠诚管理78.浅析私营企业人力资源管理

79.浅谈饭店人才流失的内部原因及对策80.图书馆人力资源管理的问题及对策81.中小企业的人员招聘

82.对我国高校教师绩效考核体系研究83.人力资源理论在高校行政管理队伍建设中的应用84.模糊综合评价在知识性员工绩效考核中的运用85.建立科学的薪酬分配制度

86.对国有企业企业家人力资本激励机制的探讨87.浅谈如何做好绩效管理

88.医院文化对人力资源管理的导向作用及其实现89.基层央行人力资源管理探析

90.事业单位如何进行人力资源管理与绩效考核91.论大学生敬业精神的培养92.高职院校教师人力资源管理问题及对策探析93.中小型民营科技企业核心员工流失的原因及对策94.企业文化建设与人力资源管理95.企业人力资源外包探析

96.关于高校教职工考核问题的思考97.企业员工培训的现状和对策98.绩效管理在高校教师管理中的应用99.专业技术人员管理新战略

100.企业知识型员工激励制度研究101.当前新老员工人力资源开发方法实践分析与比较102.浅析人力资源优化的策略选择103.关于企业对新员工入职培训的思考104.论现代人力资源创新管理的必要性105.跨国公司在华企业人力资源本土化战略研究106.高新技术企业技术人才管理分析107.论人力资源管理及其成本控制法在企业中的运用108.医院战略导向的绩效管理体系109.医院人才招募与甄选110.企业并购中的人力资源整合绩效研究111.中小企业人才招聘现状及对策分析112.人力资源管理如何应对酒店员工的高流动113.跨国企业人力资源管理特色分析114.现代企业呼唤全面的人力资源管理115.知识经济时代人力资源管理系统分析116.薪酬体系的基本类型及其新发展117.工作分析实践中存在问题及应对策略118.平衡计分卡系统初探119.实现集团战略的人力资源举措与思考120.绩效管理的关键环节

121.企业培训的闭环管理

122.跨国并购后中国企业人力资源整合风险与对策123.新经济环境下基于心理契约的人力资源管理124.组织人力资源选拔的核心标准分析125.面对企业人才流失的浅析

126.企业中有效激励的研究127.中小型民营企业如何有效开展绩效管理工作128.浅析我国企业绩效考核存在的问题与对策129.机关事业单位绩效考核存在的问题与对策研究130.论人力资源管理专业女大学生的职业发展规划

**第四篇：人力资源管理毕业论文选题参考及毕业论文**

人力资源管理毕业论文选题参考及毕业论文范文

人力资源管理毕业论文选题参考

1、招聘面试的方案设计与研究

2、关于中国民营科技企业人力资源问题的对策研究

3、人力资源与经济布局的相互制约分析

4、企业并购中的人力资源匹配问题研究

5、中国家族企业的人力资源管理问题分析

6、现代企业人事测评技术及其应用研究

7、企业员工绩效考核制度研究

8、企业中高层管理人员的选拔研究

9、薪酬制度与员工激励问题研究

10、员工离职意向的影响因素研究

人力资源管理毕业论文范文

范文

（一）浅谈企业招聘面试中存在的相关问题

摘要：当前，结构化面试已成为企业招聘中常用的一个新技术、新方法。据此，从企业招聘中常遇到的典型问题入手，剖析了产生这些问题的根本原因。同时根据为企业咨询服务的实践经验和专业研究，针对企业招聘的难点、疑点，提出解决的方法和思路，为企业的人力资源选才、招聘提供借鉴与参考。

关键词: 结构化面试；企业招聘；问题

结构化面试是指面试的内容、形式、程序、评分标准及结果的合成与分析等构成要素，按统一制定的标准和要求进行的面试。它的基本原理是：对同类应聘者，用同样的语气和措词、按同样的顺序、问同样的问题，按同样的标准评分。问题的结构就是招聘岗位所需要的人员素质结构。一些企业HR的从业者为了企业能召集到“能战能胜”的“千里马”，严把招聘关，运用这些先进的招聘方法和面试技巧，使企业的招聘能力和效果有了一定的提高，但还有相当一部分企业的人力资源从业者对结构化面试的技术和原理理解得片面、狭隘，没有真正掌握结构化面试的真谛，因此严重影响了企业招聘的效果。

存在的问题

一、考官对各要素评比标准的理解缺乏一致性

面试中，各位考官由于岗位、资历、学历、性格等等方面的不同，对每一条要素的理解不同，甚至具有很强的主观性。因此考生能得到公正的评价成为企业招聘的重要问题，甚至影响了面试的真实性和有效性。

二、考官的组成结构缺乏专业性

面试考官的组成，具有很强的结构性，有人力资源部的人员、用人单位的人员，有时还需要有顾问专家的加入。正是这种组成人员的协作分工，体现了考官各司其责的专业性。但很多企业往往忽视这一点，考官组成基本是企业人力资源部成员，对应聘者专业知识的把握往往不够准确。

三、招聘面试提问过于程式化，缺乏必要的灵活性和提问技巧

许多企业面试考官在招聘的时候，结构化面试的问题由于是提前设计好的。必须按严格的程序进行．且由于时间的限制．谈话更多围绕已定问题来进行．这样应聘过程比较机械、不自然．问题可能显得唐突．也不能更深入地了解应聘者的思想和内心活动。提出的问题简单、直观，缺乏必要的设计与铺垫，使招聘者回答的信息很难反应真实的客观情况。

范文

（二）事业单位绩效管理的现状与对策探讨

摘要：事业单位绩效管理工作是事业单位人力资源管理工作的基础和重要内容。本文对事业单位绩效管理现状和存在的问题进行分析,并根据绩效管理的有关理论和先进实践,提出了相应对策。

关键词：绩效管理 绩效考核 人力资源管理 事业单位

绩效管理是各级管理者和员工为达到组织目标共同参与的绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升的持续循环过程,是人力资源管理工作的重要内容及基础性工作。绩效管理在人力资源管理中的核心地位主要体现在,组织的整体运作效率和价值创造依赖于各部门、成员的绩效表现,同时绩效考核的结果在人员配置、培训开发、薪酬管理、招聘选拔等方面也有重要的指导意义。近几年来,事业单位在绩效管理的实践中不断探索,建立了以整套的考核制度,逐步向科学化、规范化发展,但仍有不少值得注意和不容忽视的问题,应该引起重视并加以改进。

我们知道,事业单位是国家为了社会公益目的,由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的,从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织。目前中国有各类事业单位130多万个,国有资产3000多亿元,工作人员2900多万人,集中了中国70%以上的科研人员、95%以上的教师和医生,可以说人才荟萃。尽管如此,我们仍然常常看到,不少事业单位的绩效管理,就是每年年终进行一次“思想工作总结”,所用的考核指标不外乎“德、能、勤、绩、廉”,尽管评价等次有“优秀、合格、基本合格、不合格”四类,而结果往往是非优秀即合格。具体而言,目前事业单位绩效管理主要存在以下问题:

(1)绩效管理系统性不强。现代绩效管理理论认为,绩效管理是一个完整的系统,由绩效计划、绩效实施与管理、绩效考核管理、绩效反馈四个部分组成,这四个部分是环环相扣,缺一

不可。而在一些事业单位,简单地把绩效考核管理当成了绩效管理,缺少绩效计划、绩效实施管理、绩效反馈等环节。

(2)绩效指标体系分解不健全。绩效管理的一个重要环节就是绩效指标的层层分解。根据单位的战略目标和经营目标,明确各部门的工作职责和考核目标,在将职责和目标合理分解到每个职工身上,环环相扣,层层落实。这样,只要所有职工的绩效目标实现了,部门目标就可以实现,单位目标也就实现了。

(3)指标设计流程过于简单、量化不足。事业单位绩效考核管理中,被考核方在绩效计划、衡量标准的确定等方面参与不足,让被考核方觉得绩效考核是一种监督和惩罚的手段。绩效管理指标的制定过程往往是上级下达的绩效管理指标,指标设置的合理性环节没有得到应有的重视,指标制定后缺乏及时调整修订环节,致使某些指标失去了绩效管理的意义。

(4)缺乏对绩效管理必要的培训。在工作实际中,对职工特别是对具体参与绩效考评的管理人员缺乏必要的绩效管理知识培训和辅导。绩效考评不仅取决于评价系统本身的科学性与可靠性,还取决于评价者的评价能力,评价者的任何主观失误或对评价指标和评价标准的认识误差都会在很大程度上影响评价的准确性,进而影响人力资源管理其它环节的有效性。随着人力资源管理理论和实践的发展,绩效管理中常见的一些问题都逐步得到了解决。针对事业单位的特殊性,本文认为,主要可以采取以下措施完善绩效管理体系:

(1)建立和完善绩效管理体系。深化对绩效管理体系内涵的认识,通过绩效计划、绩效实施、绩效考核管理、绩效反馈与面谈和绩效改进与绩效结果的应用这五个紧密联系的环节,把关键绩效指标层层分解至部门、中层和一般管理人员各岗位,使部门及职工工作目标与改制事业单位战略目标联系起来,使不同层次不同岗位员工有不同的绩效管理指标和标准,从而保证绩效考核管理的可行性、科学性、公正性,进而有力地支撑绩效管理活动的成功开展,实现从单一的绩效考核管理向有效的绩效管理提升。

(2)构建科学完善的绩效考核管理指标体系。采用关键业绩指标发(KPI)、平衡计分卡(BSC)、关键成功因素法(CSF)等先进的绩效指标设计方法,按照SMART原则,结合事业单位的具体实际,把关键指标层层分解至部门、中层和一般管理职工各岗位。使指标之间具有层次性、支撑性,形成比较系统的绩效指标体系。为与事业单位以往的考核方式相衔接,可以根据各部门、岗位的具体情况,把“德、能、勤、绩、廉”这些指标进行量化和个性化,使得考核指标具有更好的科学性和可测性。

(3)充分应用绩效考核的结果。加强对绩效考核结果的保管和应用。除了把绩效考核的结果用于工资收入、奖金发放,还要把绩效考核的结果于职称评聘、培训机会、晋升机会等结合起来,作为参考的依据,使开展这些工作时更具有针对性。同时,通过挂钩,引起广大职工对绩效管理、绩效提高的重视。

(4)实现绩效管理的全过程管理。在绩效管理的计划、实施、绩效管理、反馈和结果等五个环节上,更多体现全员参与、以人为本的设计理念与思路。更加注重对职工的绩效提高和辅导,充分调动职工参与绩效目标实现的积极性、主动性和创造性。在进行绩效管理的过程中,应通过主管反馈、书面报告、绩效进展和回顾等方式不断强调对绩效管理实施过程的改善。

总而言之,绩效管理作为人力资源管理的基础工作和重要内容,对提高组织绩效、开发团队和个体潜能,使组织不断获得成功具有战略性的意义。根据事业单位的现状和特殊性,有针对性地加强绩效管理的各个环节,从而在单位取得竞争优势、实现战略目标的过程中发挥积极作用,并帮助职工更好的开发个人潜能。

参考文献

[1] 邢涛.论事业单位的人力资源的管理与绩效考核[J].科技资讯.2025.10:172.[2] 宋卫平.事业单位绩效考核存在的问题及对策[J].人才资源开发.2025.10:55-56.[3] 陆燕.公益性、服务性事业单位干部绩效考评的问题与思考[J].市政设施管理.2025.09:27-28.[4] 李梁.基于平衡计分卡的事业单位绩效评价研究[J].中国高新技术

业.2025.05:60-61.

**第五篇：人力资源管理毕业论文参考选题**

《人力资源管理》专业毕业论文参考题目

1、关于中国民营科技企业人力资源问题的对策研究

2、中国西部人力资源管理模式及发展方向研究

3、浅析股票期权激励机制在公司治理中的作用

4、中国劳动力流动及户籍问题研究

5、中国农村劳动力转移与城市化问题研究

6、人力资源与经济布局的相互制约分析

7、企业并购中的人力资源匹配研究

8、中华民族企业的人力资源管理问题分析

9、现代企业薪酬设计

10、现代企业人事测评技术及其应用

11、国有企业的管理人员培训问题研究

12、国有企业人力资本投资的研究

13、在职培训----企业人力资本投资行为分析

14、研发人员素质测评体系构建

15、中层行政管理人员评价体系的建立

16、员工持股计划在我国国有企业中的应用

17、关于经营管理者称奇报酬激励机制的探讨

18、国有企业经营者年薪制的思考

19、论我国西部地区人口素质与人力资本投资 20、浅析企业员工绩效考核制度

21、论激励在现代企业人力资源管理中的作用

22、沟通在绩效管理中的体现研究

23、绩效考评方法体系研究

24、小型IT企业人力资源管理问题的研究

25、企业中高层管理人员的选拔研究

26、工资管理制度的比较分析

27、公司如何平衡各部门员工的绩效工资

28、企业销售人员绩效考评体系研究

29、浅议我国企业绩效评价体系 30、薪酬制度与员工激励问题初探

31、工资决定因素与企业劳动工资改革分析

32、论企业管理中的激励问题

33、中小企业实行股份合作制的探讨

34、成才素质研究系统

35、论我国劳动力市场的培育和完善

36、论现代企业制度中的员工持股计划

37、企业员工的培训与开发

38、职工持股计划在高技术产业的探索与实践

39、知识经济时代人力资源的新发展 40、浅析我国国有企业人力资本投资

41、关于企业职工持股若干问题的研究

42、关于企业管理人员绩效考评研究

43、人才资源国际流动的问题研究

44、基于KPI的绩效管理体系设计

45、战略与绩效考核的桥梁------平衡计分卡实施研究

46、基于工作绩效的雇员流动机制研究

47、招聘面试的方案设计与研究

48、国有企业绩效考评问题研究

49、论人力资本道德素质的培养

50、企业管理人员绩效考核体系研究

51、企业绩效评价的方法与应用

52、手机终端零售人员人力资源管理方法与研究

53、我国国有企业经营者报酬激励机制研究

54、工作绩效评估中的信度问题研究

55、企业培训资源研究

56、浅析人力资源绩效评估工具-----平衡计分卡

57、我国劳动力移动与灵活就业研究

58、知识型员工激励问题研究

59、信息不对称与绩效评价研究

60、我国高科技企业实行股票期权制度的障碍因素 61、企业报酬与福利制度研究

62、职业生涯设计与开发问题研究

63、产业结构变动与宏观人力资源开发

64、传统人事管理向人力资源管理的转变途径分析 65、创新经济与中小企业人力资源管理创新

66、创新型企业人力资源开发的几点思考

67、从成功企业看新经济时代的人力资源管理

68、发展市场中介组织促进中小企业人力资源开发 69、论岗位分析和人力资源测评

70、岗位管理技术在人力资源开发中的应用 71、提升企业竞争优势的薪酬战略研究

72、高科技中小企业人力资源开发管理研究 73、高科技中小企业员工培训问题研究 74、关于弱势群体人力资源管理问题探讨 75、加强人力资源开发大力挖掘人的潜能

76、国有商业银行人力资源管理的实践性分析 77、核心竞争力与人力资源管理

78、组织结构对服务性行业人力资源管理的影响 79、女企业家人力资源开发障碍分析 80、激活潜能-----人力资源管理之根本 81、激励机制与人力资源开发

82、激励性管理-----企业人力资源管理的内核 83、技术传新与企业人力资源开发 84、论人力资源战略对区域经济的影响 85、建立科学机制开发人力资源

86、教育与培训在人力资源开发中作用的调查与分析 87、经济全球化时期的职业技术人力资源开发 88、经济全球化与企业人力资源开发

89、跨国公司的人力资源管理创新及其启示

90、跨国公司人力资源本地化的环境分析和模式选择 91、国企经营者薪酬创新激励的微观分析

92、国有企业激励机制的内在矛盾及其解决思路 93、国有企业内部工资分配制度的选择与创新 94、国有企业推行“经理股票期权”薪酬制的思考 95、浅论现代国企的人力资源管理

96、国有企业如何建立激励约束机制留住人才 97、IT企业如何应对员工流失

98、高科技产业人才流失率的成因分析与对策研究 99、企业销售人员流失的原因分析 100、浅谈民营企业员工流失与管理

101、从“委托———代理”关系看现代公司激励 102、对企业实施经营者股权激励的思考 103、对失业者再就业激励机制的探索

104、对我国实行经理股权激励的理性思考 105、公司治理与管理者长期报酬激励

106、股权激励——国有企业长期激励与约束机制的探讨107、企业留住知识型员工的新思路

108、浅淡知识型员工及其有效激励机制构建 109、如何提高知识型员工的忠诚度

110、信息经济时代企业知识型员工的管理 111、增强国企科技人员向心力问题的探讨 112、知识产业员工的特点及其管理策略 113、我国行业工资差异之演进及其原因 114、知识型员工流动的原因与对策分析 115、知识型员工的能力及其测度研究

116、关于知识型员工综合评价模型的研究 117、论知识经济条件下知识员工的激励

118、论人力资本的生成途径及其运营机制的构建 119、企业人力资本的形成与特征探析 120、人力资本对西部经济增长贡献分析 121、人力资本激励理论分析与机制设计 122、适应知识经济时代的企业人力资本

123、加入WTO后我国企业实施薪酬激励的对策 124、中国企业薪酬管理问题研究

125、IT企业如何进行有效的薪酬制度设计 126、高科技企业的薪酬战略设计

127、弹性就业与灵活就业问题的研究 128、现代企业薪酬管理初探

129、在我国推行工资集体协议的研究

130、关键绩效考核法在管理实践中的应用研究

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！