# 人力资源会计研究开题报告

来源：网络 作者：空山新雨 更新时间：2025-05-14

*第一篇：人力资源会计研究开题报告摘要：企业的人力资源即人才，人才不仅仅是一个抽象的概念，它已成为知识经济运行的先决条件，是企业发展的第一资源和第一推动力。企业应通过运用人力资源成本会计，充分挖掘企业人才的潜能，使之为企业带来巨大的经济利益...*

**第一篇：人力资源会计研究开题报告**

摘要：企业的人力资源即人才，人才不仅仅是一个抽象的概念，它已成为知识经济运行的先决条件，是企业发展的第一资源和第一推动力。企业应通过运用人力资源成本会计，充分挖掘企业人才的潜能，使之为企业带来巨大的经济利益。

关键词：人力资源成本会计；人力资源会计；会计核算

随着全球进入知识经济时代，人力资源已经被作为企业最重要的核心资源，其核心作用也对整个企业发生着越来越深刻的影响，因此有人认为人力资源会计是“21 世纪会计主流”。显然，对人力资源成本的准确会计核算就成为人力资源会计最重要的基础。只有对人力资源成本进行准确的核算和报告，才能对人力资源进行全面的衡量、评估和管理，才能为各方面会计信息使用者提供决策有用的高质量的会计信息。

一、人力资源会计核算的特点

人力资源会计是运用一定的方法，以货币或文字说明的形式反映、报告和考核人力资源的成本和价值，以供企业管理当局和其他利害关系者使用的一门学科。其会计核算具有一些区别与传统会计的特点，概而括之，主要有如下几点：

1.会计对象的特定性。核算对象是企业控制的人力资源，也就是一个会计主体反映和控制的劳动力资源，而且是可以用价值计量的资源。

2.不断投入性。人力资源的投资是构成人力资源资产的成本，是在人力资源的使用过程中长期创造价值的源泉，但未来收益具有不确定性，因而它具有不断投入的特点。

3.计量单位的多样性。人力资源会计仍以货币作为主要的计量单位，但由于人力资源价值受多种因素的影响，还要采用其他的一些计量单位（如自然单位、逻辑单位、百分比单位、文字说明）来说明人力资源信息。

4.资源的易失性。由于劳动力既是企业的资源又是社会资源，也是家庭、社会细胞的重要组成分子，具有相对的人格独立性，企业内外环境等诸多因素都会对未来人力资源的流动、离职产生影响，所以企业的该种资源具有缺控性和易失性。

二、人力资源成本会计的会计计量

一种资源是否构成企业资产，必须具备三个条件：由过去的交易、事项所形成；是企业拥有或者控制的资源；预期会给企业带来经济效益。人具有服务的潜力，因为聘用协议的订立而受到控制和影响，因此可以把他们当作企业的资源来进行管理。为了正确计量人力资源，在运用传统的会计科目的基础上，需增加以下几个账户：

1.“人力资产”账户。该科目是资产类账户，属核算人力资源取得和开发过程中发生的资本性支出。其借方记录人力资源的原始取得价格和价值增减变动。根据我国现阶段的情况，可以对学历水平的层次以及专业技术职称的高低估价作为人力资产的初价值；职工由于调出、转让、退休、死亡等原因退出企业时，记入贷方；期末余额在借方，表示现有人力资源成本。该账户按群体单位设置明细账，对特殊人员成本可按个人设置明细账。

2.“人力资产摊销”账户。该科目是“人力资产”账户的备抵账户，核算每期摊销的人力资源的成本。对资本化的人力资源账面价值，按估计人员的利用期间平均摊销时记入该账户的贷方；借方记录职工因某种原因退出企业时相应的成本费用；期末余额在贷方，表示现有人力资源的累计摊销额。

3.“人力资源成本费用”账户。借方记录人力资源的工资、奖金、福利费等每期发生的人工费用。设置取得成本、开发成本、离职成本、使用成本和原值摊销五个二级科目，期末结转后应无余额。

4.“人力资本”账户。该科目的性质类同于实收资本。核算企业吸收劳动力使用权的初始投资和以后追加的投资。贷方记录职工的录用和评估增值时的价值，表示劳动者把自己的劳动力作为一项资产投入企业；借方表示解聘、辞职、退休及聘期内死亡而注销的账面价值。

5.“人力资产损益”账户。核算企业职工调出、转让时收取的补偿费用（如学习、培训、实践费用的违约金等）与账面净值之间的差额及企业人员因退休、死亡而注销的账面净值。其借方记录企业人力资产变动时支付的有关费用，贷方记录收到有关的补偿，期末余额结转至“本年利润”账户，结转后该账户期末无余额。

6.“劳动者权益分成”账户。该科目按留存的人力资本分配企业年度实现的价值增值给劳动者时记贷方；借方记录劳动者从企业提取收益分配或某种原因放弃收益分成；余额在贷方，表示留存在企业的末分配劳动者权益分成额。

在会计报告中，应把人力资产账户中扣减人力资产摊销后，将其列在资产负债表上的长期投资与固定资产间。因企业的人力资源一般平均使用期会少于房产等固定资产使用寿命，将人力资本列示所有者权益的实收资本后，劳动者作为企业的人力资源所有者因而享有相应损益。此时，应将劳动者权益分成的贷方余额列示在留存收益下。

三、人力资源成本会计的推广意义

从宏观角度看，建立人力资源成本会计是我国宏观管理的需要，通过人力资源成本会计核算、报告，国家可以掌握企业人力资源开发和维护的现状，促进人力资源和物力资本的协调，促进人力资源的合理流动，同时，发展人力资源成本会计也是我国对外经济交往的需要。

从微观来看，推行人力资源成本会计是加强企业内部经营管理的需要，具体表现为：1）防止人才高消费；2）有利于健全对经营者的激励机制；3）促进人事管理的科学化。

四、结束语

在今天这个以人为本、重视人才的社会，随着人在生产力发展中所起的作用日益重要，人力资源成本会计的重要性必将为我们所意识到，人力资源成本会计也必将普及性地进入会计理论和实践范畴。在实际运用中不断发展、完善、最终融入传统会计，弥补传统会计在人力资源方面不足，使会计更好的发挥记录、核算和监督企业经济业务的功能。

**第二篇：人力资源管理模式研究开题报告**

河北联合大学

本科毕业论文开题报告

题目：建筑企业人力资源管理模式研究

学院：建筑工程学院专业：工程管理班级：程管3班姓名：学号：2010110301指导教师：

2025年 3月 13日

**第三篇：碳会计研究开题报告**

南京财经大学

本科毕业论文（设计）开题报告

题目：

学生姓名：学号： 院（系）：专业：会计学 指导教师：

年月日

开题报告填写要求

1．开题报告作为毕业论文（设计）答辩委员会对学生答辩资格审查的依据材料之一。此报告应在指导教师指导下，由学生在毕业论文（设计）工作前期完成，经指导教师签署意见后生效。

2．开题报告内容必须按统一设计的电子文档标准格式打印在国际标准A4型（297mm × 210mm）打印纸或复印纸上，禁止打印在其它纸上后剪贴。

3．开题报告的字数须1000字左右。开题报告中，学生查阅的参考文献应在5篇及以上（不包括辞典、手册）。

4．有关年月日等日期的填写，用阿拉伯数字书写，如“2025年9月26日”或“2025-09-26”。

本科毕业论文（设计）开题报告 1．选题的理由或意义：

选题背景：随着社会经济的发展，能源需求的大幅度增加，伴随而来的是环境的恶劣变化，二氧化碳等温室气体的乱排导致的温室效应加重。比如：雾霾现象，冰川融化导致水平面增高。随着社会经济快速发展和节能减排义务日益突出，全球生态恶化和环境问题越来越被高度重视和广泛关注。在此背景下，各国为缓解气候变化、减少温室气体排放而不断努力,中国作为全球第一大温室气体排放国，同时，作为一个负责任的大国，承担着保护环境的使命与责任，并积极寻求应对措施。在“十二五”规划中明确将减排目标定为：到 2025 年，单位国内生产总值二氧化碳排放比 2025 年下降 17％，单位国内生产总值能耗比 2025年下降 16％。为了达到减排目标，在国内开展碳交易也是形势所趋。推行企业碳会计核算，构建碳会计体系，发展低碳经济社会和促进生态系统良性循环已势在必行。但是无论是区域范围内的碳交易还是企业的碳披露项目均需要基础的核算数据做支撑。然而我国没有建立碳会计核算体系，针对企业碳排放的计量与核算未纳入企业核算范围之内，企业开展碳交易和碳披露均缺乏规范指导和翔实数据的支撑。企业作为参与国际竞争和参与本国和国际碳交易重要主体之一，通过碳会计体系的构建，可系统科学地计量其碳排放量，为企业标识碳标签和参与碳交易提供基础数据。另外，碳交易作为一种经济活动，更离不开会计对其活动过程进行记录、反映与监督。基于以上所述碳会计的重要性，本文就如何构建碳财务会计体系进行了深入思考，以期从理论角度帮助企业尽快构建碳会计体系，并指导其碳会计实务工作，为企业在低碳时代的发展提供基础，避免成为“绿色贸易壁垒”下的牺牲品。该论题立足于此，旨在将低碳业务纳入到会计核算的范畴，构建碳会计核算理论体系，为企业碳核算提供理论的指导和操作指南。

2．研究内容和拟解决的关键问题：

在本文进行撰写的过程中，希望通过查阅和整理相关文献资料，在现有理论和实证研究的基础上，对学者们关于研究企业碳财务会计理论成果进行梳理，总结出企业碳财务会计的现状。在此基础上，收集相关企业样本，获取和处理相关财务数据，进一步通过统计和回归分析等方法来实证研究，检验企业购买（出

售）碳排放权的数量、采用的碳计量标准以及碳信息披露质量与企业价值之间的

关系，从而验证建立碳会计体系构建的有效性，并加以说明。最后根据分析结果来总结企业碳财务会计体系构建的影响因素及发展前景，并提出相关建议和举措。研究的基本内容和拟解决的问题主要有以下几点：

梳理分析国内外企业碳会计体系的相关理论，确定碳会计的定义，目标及核算的基本前提。对碳会计体系构建及其有效性检验理论基础的阐述以及构建企业碳 会计体系的环境分析。

从碳会计定义、目标、基本假设和信息质量要求入手，提出碳会计确认与计量的原则，重点阐述碳会计的账务处理和碳信息披露的形式与内容，构建完整的企业碳财务会计体系。实证研究。通过建立多元回归模型，利用样本企业的数据实际测度碳会计确认、计量以及碳信息披露质量对企业价值的影响，从而检验企业碳会计体系构建的有效性。本文写作提纲如下

3．国内外研究现状:

碳会计核算研究

国际综合报告委员会指出，有必要在国际上创建一个会计可持续发展框架，在财务报告中反应气候变化对企业组织经营的影响，从而碳资产在企业经营中可以进行交易，资产可由碳排放权转化而来。

Jan Bebbington 和 Carlos Larrinaga-gonzalez 等（2025）指出，碳会计的财务核算方面当前主要有总额法和净额法。总额法方面，全部的排放权都应该进行确认计量，购买所得的碳排放权应按购买取得的成本（如果公允价值大于购入成本时，取公允价值）确认为资产，对于以无偿方式获得的排放权应该以当时取得时的市价确认为资产，可划分为捐赠资产。净额法方面，对资产负债表有影响的只是外购来的碳排放权，因此在确认时只需处理外购来的碳排放权，按照购买取得的成本确认为一项资产，而对于无偿分配得到的排放权则初始确认为零值[1]。

David Glodstein, Kenneth A.Winkeiman and James M.Fornaro（2025）的观点认为，美国公认会计原则在碳排放权会计核算领域主要采用的是基于存货及历史成本的方法，然而，因为目前大部分碳排放权都是从美国环保署免费取得，并且是零基成本，因此，美国联邦能源管理委员会指南下的会计实践可能会使涉及碳排放的美国公司的资产、负债和经营收入发生错位。[2] Marcel Braun 等学者（2025）观点认为，碳排放权如果是企业从政府免费无偿获得的，应当确认为无形资产（按照当时取得的市场价格），即借记无形资产，贷记递延收益；在后续计量时，要对碳排放权摊销处理，以企业的实际排放量为基础，借记费用，贷记无形资产，摊销递延收益时，按比例，实际排放量比上总排放量，借记递延收益，贷记补贴收入；出售时确认负债，实际现金收入减去碳排放权摊销余额，借记库存现金/银行存款，贷记无形资产，差额记其他应付款；等到年末，调整因碳排放权而形成的负债的账面价值，按照碳排放权的公允价值调整即可。[3] 国内学者针对碳会计核算进行研究, 提出碳排放权是一种特殊的经济资源，特别对参与清洁发展项目的企业来说，清洁发展机制使得碳排放权有了市场，从而具有价值，碳排放权是符合资产定义的。但对于碳排放权的确认问题一直没有定论。

张鹏（2025）基于 CDM 项目的特征，认为企业参与 CDM 项目持有核证减排量的最终目的是为了出售，而这正是存货的一个基本特征，因此将核证减排量确认为存货，按实际成本进行初始计量，在资产负债表日，按成本与可变现净值孰低计量。其可变现净值的计算基础为合同价格[4].彭敏（2025）认为碳排放权是由权威部门发放的权证，可单独出售或者转让，即具有可辨认性，且由于 CDM 项目在实施过程中存在风险，这种收益的不确定性也使得碳排放权区别于货币性资产，应确认为无形资产。肖序、郑玲（2025）

在认识到上述两点的基础上提出由于我国排污权交易市场并不活跃，企业往往将 排污量降低到分配或者已购买的排污配额之下，使得排污权具有了类似于经营许 可证之类的无形资产的特征，鉴于我国市场的成熟度和政策法规的完善程度，宜 采用历史成本计量[5]。

朱敏、李晓红（2025）认为碳排放权具有自由的交易市场和定价机制，因此 公允价值能够可靠取得。企业参与 CDM 项目的目的就是为了取得 CERs 以获取利益，符合交易性金融资产的定义，应确认为交易性金融资产，按公允价值计量。[6] 徐峰林、李晨晨（2025）同样认为应将碳排放权确认为交易性金融资产。他们认为碳排放权类似于债权凭证，流动性较强，并且可将其用于期货交易以套期保值，使得碳排放权具有一系列金融资产的特征。[7] 刘金芹（2025）对碳排放权的确认和计量进行了分析，认为：碳排放权属于嵌入衍生工具，其本身与普通的金融衍生产品不同，碳排放权可按公允价值进行计量，可以在获取时或报告期末的不同时点分别核算，而具体核算时可参照碳交易所的价格指数确定其价值。[8]（2）碳信息披露研究 在过去的十年间，各类自愿披露项目和国家强制披露项目依次开启，并推动了企业披露其碳排放行为的巨轮。

2025 年起碳信息披露项目（CDP）作为全球最大的投资者联合行动，代表这些投资者向全球大型企业调查碳信息披露情况，以便为投资者提供参考信息。CDP 希望企业按照温室气体议定书（GHG protocol）的标准披露信息。Ans Kolk, David Levy, Jonatan Pinkse（2025）认为碳信息的质量并没有得到明显提升，企业披露碳信息所采用方法学的多样性使得这种信息披露达不到信息质量具有可比性、可理解性和可靠性的基本要求，统一碳信息披露方法急待解决。

Schaltegger 和 Csutora（2025）强调了信息可比较的重要性，因此他们认为仅仅提供一些绝对量的信息远远不够，还需要提供相对量信息，如每单位产品的碳排放量、每欧元销售额包含的碳排放量等，这些信息将有利企业与前期数据进行比较。[9] 国内学者对碳会计信息披露的研究主要集中在对信息披露的模式 关于碳会计信息披露模式，万红波等（2025）；刘萍（2025）；李景宁（2025）；王春颖等（2025）[10]赞同采用表内披露与表外披露相结合的方式，即不仅在传统会计报表中增设碳会计科目，列示企业经营生产中的低碳经济活动，而且对于其他有关低碳要素的非货币信息也要在表外予以披露。

除此之外，王爱国、武锐、王一川（2025）[11]提出叙述性描述模式、现行会计报告的改良模式、碳会计报告的专题模式及碳会计报告的理想模式四种碳报告模式以供企业选择使用。郭海芳（2025）[12]提出了双轨模式，即上市公司以低碳会计信息独立报告的模式进行强制披露，非上市公司以补充报告模式进行自愿披露。吕华璐（2025）[13]认为应根据企业性质和规模的不同进行区分，采用不同的报告方式。万彩云（2025）[14]对低碳会计信息披露的方式给出了创新性建议：将单独的低碳会计报表和低碳评估报告相结合进行披露。

4．论文（设计）的研究计划或撰写方案:

5.参考文献:

[1]Jan Bebbington, Carlos Larrinaga-gonzalez.Carbon Trading: Accounting and Reporting Issues.European Accounting Review, 2025,17(4):697-717 [2] David Glodstein, Kenneth A.Winkelman, James M.Fornaro.Accounting for Emissions: Emergingissues and the need for global accounting standards[J].Journal of Accountancy, 2025(5): 453-512 [3] Marcel Braun.The evolution of emissions trading in the European Union-The role of policynetworks, knowledge and policy entrepreneurs[J].Accounting, Organizations and Society, 2025(34):469-487 [4]张鹏.CDM 下我国碳减排量的会计确认和计量[J].财会研究,2025(1):39-41.[5]彭敏.我国碳交易中碳排放权的会计确认与计量初探[J].财会研究,2025(8):48-49.[6]朱敏,李晓红.论清洁发展机制下碳排放权的会计核算[J].会计之友,2025(4):79-80.[7]徐峰林,李晨晨.试论碳排放权会计确认及计量[J].商业会计,2025(19):16-17.[8] 刘金芹.基于 CDM 项目的碳排放权的会计处理问题探析[J].会计之友, 2025(10): 24-25 [9]Stefan Schaltegger, Maria Csutora.Carbon accounting for sustainability and management.Statusquo and challenges[J].Journal of Clean Production, 2025, 36:1-16.[10] 聂颖，蒋卫东.我国碳会计研究综述及启示[J].新会计，2025（11）

[11] 王爱国，武锐，王一川.碳会计问题的新思考[J].山东社会科学，2025（10）.[12] 郭海芳.企业低碳会计信息披露初探[J].会计之友，2025（12）.[13] 吕华璐.构建我国低碳会计研究[D].华中科技大学，2025 [14] 万彩云.企业低碳会计问题研究[D].山西财经大学，2025（3）.指导师意见：

（对本课题的深度、广度及工作量等方面的意见）

指导教师： 年月日

**第四篇：中小企业人力资源绩效研究开题报告**

中小企业人力资源管理绩效评价研究

第 1 页

中小企业人力资源管理绩效评价研究 研究背景

1.1问题由来

随着经济全球化的到来和市场竞争的加剧，人们越来越认识到，人力资源是企业发展的第一资源，是企业获取竞争优势的核心。人力资源绩效管理已成为当今企业成功的关键。然而企业在人力资源管理中的每一个环节都与绩效管理有着千丝万缕的关系。随着人力资源开发和管理在企业经营中地位的不断提高，人力资源绩效管理己成为当今人力资源管理的一个热点问题。

1.2 研究对象和问题

我国中小企业人力资源管理较为初级，绝大多数企业尚未建立起科学的绩效评价制度，而在某些导入了人力资源管理绩效评价体系的中小企业，所实施的评价体系不够全面、系统，评价体系与企业战略、员工的职业生涯结合度不高，这些都制约了中小企业人力资源的良性发展。基于此，本文提出了我国中小企业人力资源管理绩效评价的改进策略。

经过对众多中小企业的人力资源绩效管理评价制度了解发现，普遍存在的共性问题主要包括：

(一)管理者及相关领导对绩效管理评价制度认识不足，重视度不够。

自人力资源管理绩效评价制度引入我国中小企业管理以来，绝大多数仅仅是停留在对评估中的所涉及指标的记录、整理、上传等工作层面，对评价制度中相关数据的应用尚处于最浅层次，除完成与企业总体考核的对接功能外，根据需要，在某些特定时点上，会通过该体系的数据进行一些简单的同比分析，为企业绩效评价及人力资源管理决策提供一定的数据支持。当前中小企业绩效评价制度最大功能即为静止的数据库功能，对历史数据可起到一定的可追溯。

中小企业人力资源管理绩效评价研究

第 2 页

(二)评价制度所反馈的信息无法发挥其功能

从我国中小企业人力资源管理绩效评价制度的运作情况来看，与评价体系有密切关联的一大主体----企业员工，基本上与该体系的处于接触真空的状态，该体系当前仅仅处于“专人专管专用”阶段，与外部信息交换基本上为零。当前绝大部分现行的绩效评价体系尚未实现全面甚至是限制级别的企业内部共享机制，如此一来，造成了资源的极大浪费。

(三)评价制度的技术支持尚不完善

绝大多数企业当前使用的评级体系功能简单，基本上是一系列静态统计数据，系统的自动分析及辅助决策功能尚未开发，对决策的数据支持主要依赖于人力的脱机运算，效率低下，其自动运算体系仅能支持一些浅表层次的记录、查询、导出等功能，不具备自动分析生成系统，无法通过该体系大量数据统计和挖掘技术，对企业的人力资源管理状况进行详细的自动分析。

(四)评价体系与企业员工的关联性不强

当前我国中小企业所实施的人力资源绩效评价体系，基本上是企业人力资源部门度员工进行绩效评价的一个工具，与普通员工的关联度不强，很少有中小企业会针对当期评价结果进行后续的人力资源改进工作，能做到依据绩效考核结果协助企业员工进行职业生涯规划与培养更不多见。

1.3 评价体系的改进措施

针对上述中小企业人力资源管理绩效评价体系存在的四大共性问题，从明确管理者对人力资源管理绩效评价的认识、增加绩效评价信息的对称性与时效性、开发并利用更为先进的评级软件体系、重视评价结果对企业员工职业生涯的关联性等四个层面，对我国中小企业人力资源管理绩效评价体系进行改进。

(一)明确管理者对人力资源管理绩效评价体系改进举措

人力资源管理绩效评价制度是一项系统工程，并非一朝一夕就能彻底解决所有问题。很大程度上涉及企业各层级、各职能模块之间的协调，不能套用一种模式，要从中小企业自身实际出发，结合企业成长阶段及所处的内外部环境等发展要素，认真制定切实可行的人力资源管理绩效评价方案，真正把各项工作落到实处。

中小企业人力资源管理绩效评价研究

第 3 页

(二)增强绩效评价信息的对称性与时效性

中小企业要将评价制度所反馈的信息落到实处，并充分发挥人力资源管理绩效评价的导向性作用，在企业内部，与工资制度相结合，改革分配制度，实行优质优酬，并通过制定相应的激励机制，在评优，评先、职称晋升等方面向绩效好的员工倾斜：制定能体现员工工作绩效的显性指标，让他们在各种评价及待遇中找到相应的位置，最大限度地调动和保护企业员工的积极性。

(三)开发并利用更为先进的评级软件支持系统

优化中小企业现有的软件支持系统，通过中小企业人力资源管理绩效评价系统的构建，使中小企业能够整合现有各类管理资源，基于相关的软件环境支持，对现有的绩效评价体系进行升级，逐步开发、完善更为高级的功能，从技术开发上突破现有技术支持瓶颈，实现现行“双师型”教师评价体系从单一功能模块到多功能模块子系统的升级。(四)重视评价结果与企业员工职业生涯规划的关联度

重视评价结果与企业员工职业生涯规划的关联度，加强规范化培养，严格落实考核激励政策。重视考核结果对后续工作过程的指导，持续改进。中小企业要做好人力资源管理绩效评价，就要切实掌握企业与员工的“双重”主导需求，将员工的职业生涯规划建设作为企业人力资源管理工作的一项重要内容，基于企业对人才的需求，较好的兼顾企业员工的个性化职业发展诉求，为企业人才培养提供强大的动力。

中小企业人力资源管理绩效评价研究

第 4 页 文献综述

2.1相关理论概述：

绩效管理及其基本步骤绩效管理咨询在人力资源管理中是个重要的概念，英文“performance”翻译成中文有履行、执行、成绩、性能、表演等多种含义。加拿大多伦多大学的一位学者风趣地把绩效管理比做汽车座位上的安全带——大家都认为很有必要，但都不喜欢去使用它。绩效管理的意义，概要而言有如下几点：

（一）绩效管理的核心目的是通过提高员工的绩效水平来提高团队的绩效。在绩效管理的过程中，我们达到了许多目的，如：员工参与的管理，组织目标的统一，员工能力的提升与业绩的改善等。

（二）绩效管理提供了一个规范而简洁的沟通平台。绩效管理是一种既关注结果又关注过程的管理，它要求管理者改变以往简单的指挥、命令、监督的领导方法，把团队和员工个人的目标制定、实施、评估、反馈等有机地融合在工作过程中。而且在互动的参与中，挖掘下属的绩效潜力，找出下属存在的问题，制订下一步的绩效改善计划，并在下属能力提升与动机激发上提供培训、辅导和教练，激励下属不断取得新的进步和成功。所以，绩效管理实质上就是目标管理+沟通管理。

（三）绩效管理是人力资源管理与开发的基础和依据。在绩效考核、面谈、沟通的过程中，经理人能够不断积累对下属的知识、能力、态度等方面的认识和观察，从而为员工管理，如辞退、晋升、转岗、降职等提供必要的依据，同时也为解决员工的培训、薪酬设计、职业规划等问题找到参考。

(四)成功的绩效考核必须与组织的战略目标一致。客观准确地考核员工的业绩有利于发挥他们的潜力，从而提高劳动生产率。设计不科学或者未能正确实施的绩效考核体系，不但会影响员工的个人发展，更会影响到企业组织目标的实施。因此，企业需要对自身的经营哲学、价值理念、业务特征和员工素质等有一个全方位的分析与把握，在此基础上，设计出一个既能提高劳动生产率、又能做出诸如加薪、晋升和转岗等方面决策的绩效考核体系，为企业的发展服务。

中小企业人力资源管理绩效评价研究

第 5 页

（五）企业文化在企业的发展过程至关重要。当企业的内部条件和面临的外部环境大体相当时，企业文化的强弱就成为竞争胜败的关键。企业文化体系的建设对于绩效管理的实行也具有推动作用。很多优秀的跨国企业，绩效管理的实践相当成功。原因在于，正式实行绩效管理之前，在企业文化中进行绩效管理的培训和推广，让企业的所有员工接受绩效管理，并自觉将绩效管理作为提高完善自己、增强企业绩效的工具。但是我国的企业，对企业文化的概念相当模糊，仅仅以为企业文化就是几句口号，几条规章制度，停留在表面，没有深入和内涵，企业缺乏凝聚力。因此，我国的企业文化可以积极借鉴国外大公司的经验，积极建设属于自己的、独具特色的企业文化。通过企业文化的熏陶，将绩效管理渗透，将绩效管理渗透到员工的日常工作中，成为企业管理和发展的强有力工具。

（六）绩效管理是一项科学的、复杂的管理工作。它涉及到企业战略的制定、员工绩效指标的设立、实施过程中的沟通反馈以及考核结果的运用等许多方面。因此，企业的管理者和员工素质的高低，一定程度上决定了绩效管理的连续性和有效性。我国的企业，应在员工培训上加大力度。管理者是绩效管理得以顺利推动和实施的中坚力量，员工则是绩效管理的直接参与者和收益者，企业应认真组织各级管理者以及员工参加有关绩效管理的培训，丰富他们相关的知识，掌管评价标准，避免主观判断，从而使绩效管理起到应有的作用。

中小企业人力资源管理绩效评价研究

第 6 页 研究路径/论文（设计）框架

论文第一部分主要介绍人力资源绩效考核概述和相关理论，包括绩效考核评价存在的问题、矛盾点、改进的措施。以及研究的方法和技术路线。第二部分主要讲述中小企业的内涵和对中小企业的定义。第三部分主要阐述人力资源绩效理论方法分析；360度绩效评价方法的优缺点分析。主要从360度绩效评价运用在中小型企业中的优劣势来说明问题。寻找问题根源，找到根本矛盾点并给出解决方案。第四部分对中小企业人力资源绩效管理现状及对策进行分析。查找绩效考核存在的问题，以及给出中小企业人力资源绩效管理的相关对策。最后一章结合浙江嵊州奉天物资有限公司的人力资源管理绩效评价的情况展开案例分析并结合相关资料给于解决方法。建立与健全绩效管理评价体系。加大员工培训力度。

中小企业人力资源管理绩效评价研究

第 7 页 参考文献

[1]郑绍镰.人力资源开发与管理.上海：复旦大学出版社，1995.7 43-46；（书籍）[2]陈国嘉.如何绩效考评.北京：生活·读书·新知三联书店，1993.8 10-16；（书籍）[3]王庆海.如何做业绩考核.大连：大连理工大学出版社，2025.11 26-31；（学位论文）[4]胡君辰.郑绍濂.人力资源开发与管理[J].中国人力资源开发，1999.10-18；（期刊）[5]罗 珊.谈论企业员工绩效考核方法的选择.企业经济，2025.12-40；（论文集）[6]李芝山.绩效管理失败原因面面观[J].人才资源开发，2025.50-52；（期刊）[7]马防修.绩效考核方法与操作[D].人才瞭望，2025.10-13；（学士论文）[8]张燕梅.对基于流程的绩效考核方法的尝试[J] 中国石化，2025.4-6；（期刊）[9]文新跃.绩效评估方法的研究比较[M].现代企业，2025.10-15；（书籍）

[10]周丽春.中小企业绩效管理存在的问题及对策.高等职业教育研究，2025.3-9；(学士论文)[11]刘晓俊.中小企业的人才策略调整浅见.南民族职业学院学报，2025.19-35；（期刊）[12]张 建.如何构建企业合理的人力资源队伍.科技促进发展，2025.15-32；（期刊）[13]胡晓波.谈对企业如何开发人力资源的分析.科技促进发展，2025.28-36；（期刊）[14]方 明.中小企业的人才战略.科技风，2025.33-45；（书籍）[15]孙 杰.中小型企业人才战略探讨.科技信息，2025.5-24；（论文集）

[16]李 昌.西部科技型中小企业改善人力资源管理的策略企业活力，2025.4-25；（期刊）[17]刘 佳.提升中小企业人力资源竞争力.上海商学院学报，2025.11-15；(期刊)

**第五篇：人力资源开题报告**

更多资料尽在： http://大学生部落-大学生第一门户社区

北京师范大学珠海分校

本科生毕业论文（设计）开题报告更多资料尽在： http://大学生部落-大学生第一门户社区

更多资料尽在： http://大学生部落-大学生第一门户社区

更多资料尽在： http://大学生部落-大学生第一门户社区

更多资料尽在： http://大学生部落-大学生第一门户社区

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！