# 中小企业人力资源管理信息化问题研究-开题报告

来源：网络 作者：落霞与孤鹜齐 更新时间：2025-06-14

*第一篇：中小企业人力资源管理信息化问题研究-开题报告中小企业人力资源管理信息化问题研究（开题报告）第 1 页中小企业人力资源管理信息化问题研究工商管理0903（09131583）陈文忠1研究背景进入信息时代以来特别是在经济全球化的背景下，...*

**第一篇：中小企业人力资源管理信息化问题研究-开题报告**

中小企业人力资源管理信息化问题研究（开题报告）第 1 页

中小企业人力资源管理信息化问题研究

工商管理0903（09131583）陈文忠

1研究背景

进入信息时代以来特别是在经济全球化的背景下，我国中小企业的经营环境正迅速发生着巨大变化。人力资本的经营已经成为企业获得生存与竞争优势的重要手段，但同时越来越多的企业开始认识到，要将人力资源转变为企业的竞争优势，不仅需要企业建立完善的人力资源管理战略，还需要充分借助技术性的手段来保障人力资源战略的有效落实。这样，专门针对人力资源管理的解决方案—人力资源管理信息化就应运而生了。

人力资源信息化的研究有助于改变中小企业落后的面貌，塑造中小企业具有现代化技术的新形象；有助于提升中小企业现代化管理水平，实现管理的标准化；有助于降低中小企业的人力资源管理成本，提高企业效益；有助于增强中小企业员工的忠诚度，提高员工满意度，留住人才；有助于提升中小企业的核心竞争力，在激烈的市场竞争中立于不败之地。因此，研究中小企业人力资源信息化具有重要的研究与现实意义。

2文献综述

1.2.1国内研究现状

我国人力资源管理的研究比发达国家落后，随着人力资源管理的逐步升温，以及信息技术的发展，我国于20世纪70年代也开始了人力资源管理信息化的建设研究。彭剑锋教授（中国人民大学）分析了人力资源管理信息化系统在企业实际使用中会遇到的各种问题及解决的对策。他指出，由于开发软件的人员大多来自技术领域，造成一些e-HR软件在运用中与人力资源管理实际业务衔接不好，不能起到优化管理流程的作用。他建议咨询公司与软件公司合作，先理顺管理流程再进行技术开发。张瑞明先生（台湾人力资源管理协会理事长）通过分析人力资源管理信息系统能够给企业带来的实际效益（见表1.1），以及e-HR与HRIS、ERP之间的区别和联系，提出“e-HR”不等于“c-HR”，即人力资源管理信息化不是简单的人力资源管理业务电脑化。国内学者吴冰通过对美国1998年到1999年网络创造的就业岗位分析指出，二十一世纪是信息战的世纪，人是世界的主宰，企业若无充分的人才信息，没有信息化的技术作为依托，企业就失去了成功的先机，必将在竞争中处于劣势。学者储征认为现代市场竞争日趋激烈，而人力资源

管理则成为组织获得和保持竞争优势的关键职能活动。人力资源管理的职业化和信息化，必须通过信息技术和人力资源管理技术的结合构建人力资源管理信息系统，开发互动的管理空间。李永斌通过对传统人力资源管理与网络时代的人力资源管理对比分析指出，人力资源信息化是21世纪企业人力资源发展的必然趋势。鲍戈在对我国人力资源管理现状分析的基础上，提出了实现人力资源管理信息化的必要性与可行性，并认为选择合适的软件平台是企业实现人力资源管理信息化的基础。但由于我国现代企业人力资源管理发展处于空白或者不完善，国际上的先进方法在国内大多数企业未能得到成功的运用。基于人力资源管理信息化整体解决方案的研究还不成熟，大多都处于事务型管理阶段，难以为企业提供决策支持。在对中小企业人力资源信息化的研究上，国内学者项英辉教授提出我国中小企业在实施人力资源信息化的过程中，存在很多现实问题，如普及程度不高，投资驱动因素不足，HR经理的IT应用能力有待提高，功能覆盖面较窄等，要解决这些问题，需要对企业是否适合导入信息化人力资源管理进行认真分析并要正确处理好标准化与客制化的关系。刘砺利，郝强通过分析了人力资源管理信息化的价值，提出推进中小企业人力资源信息化建设的一些建议：建立健全组织领导体系，建设现代人力资源管理模式，并对现代中小企业实行人力资源信息化的模式进行了初步的探索。喻红莲指出中小企业通过人力资源信息化，能实现企业人力资源管理上的飞跃。她认为中小企业通过实施人力资源信息化，能够有效降低企业的人力资源管理成本，提升企业的整体管理水平。她还指出，中小企业人力资源信息化存在的问题主要有决策者的观念误区和从业人员的素质低下，要改变这种现状，必须要转变企业高层的观念，多种方式引进和培养信息化的管理人才。

1.2.2国外研究现状

国外对人力资源管理的研究开展得较早，随着信息技术的高速发展，对人力资源管理信息化的研究很重视，与计算机技术的结合很紧密，很多研究已经进入人力资源管理决策支持系统和专家系统的领域。美国学者查尔斯·惠兹曼（Charles Wiesmna）开创了战略信息系统的研究领域，于1988年出版了《战略信息系统》专著，他认为，一个成功的企业是指，运用信息技术支持或体现企业竞争优势、或削弱对手的竞争优势。美国的经济战略学者迈克尔·波特（Mcihael Poert）早在上世纪八十年代初就开始研究信息技术与竞争战略的关系，并在产业结构和竞争战略分析基础上阐述了信息技术战略应用的重要意义。Steve Moritz教授（美国得克萨斯大学）及其同事分析了企业在引入人力资源管理信息系统后，人力资源管理部门职能本身的变化，并在此基础上提出了人力资源管理信息化建设的三个阶段：信息发布、流程自动、战略角色转化（如下图示），并研究了如何借助人力资源管理信息系统进行全球化的人力资源管理。

雷蒙德.A诺伊在其著作《人力资源管理：赢得竞争优势》一书中所说：人力资源管理职能和战略信息管理职能之间应该是一种一体化联系。一体化联系是一种动态的、多方面的、持续的联系，而不是一种按照一种先后顺序发生的相互作用。

Bryan Hopkins和James Markham（英国Reed商业信息研究中心研究员）分析了英国企业人力资源管理信息化建设的现状，探讨了人力资源管理和信息技术的关系，指出人力资源管理与信息技术的融合将给组织带来极大的益处，并列举了大量事实来支持这个结论。他们的研究成果为后续的研究人员提供了从经济学角度以及从人力资源管理和信息技术两个领域的互动关系角度来分析人力资源管理信息化建设的成功经验。

Bradford S.Bell和Sae-Won Lee教授（美国康奈尔大学）在他们的著作《Theimpact of e-HR on professional competence in HRM》中写到“信息技术是重要推动力，它促使从事人力资源管理工作的人员从关注事务到关注如何成为企业战略业务伙伴。这种战略性角色要求从事人力资源管理工作的人员具备新的胜任力。”

Bradford S.Bell和Sae-Won Lee教授的研究成果启发后续的研究者更多地关注人力资源管理信息化建设过程中从事人力资源管理工作的人员，他们能否具备驾驭新工具、适应新模式将直接影响人力资源管理信息化建设的实际效果。美国人力资源管理学者BroderiC和Boudrean曾深入调查《财富》杂志500强企业实施HRMS的情况，发现其中多数企业都己运用信息技术在雇员的资料记录、工资支付、薪酬福利等方面进行管理，而人力资源管理信息系统也具有使企业人力资源更加有竞争力的极大潜力。

在人力资源管理系统的理论研究方面，诺伊等人提出了通过结构重组、业务外包、流程再造及新技术的运用改善人力资源管理职能的有效性的问题，并且还分析了常见的几种人力资源理应用软件，他们在这方面的理论对于研究人力资源管理的流程再造奠定了一定的基础。

国外人力资源管理信息化建设的研究方向，主要是提供整体解决现代企业人

力资源管理信息化建设研究方案，为人力资源管理提供决策支持，提高人力资源管理的工作效率，降低人力资源管理成本。近期资料表明，国外人力资源管理信息化的建设研究，对员工在企业中的职业发展路径、职业发展规划的研究越来越重视，与职业生涯管理相关的内容很多，包括职务分析、绩效管理、人员素质测评、员工培训、人力资源管理诊断和激励机制等内容。国外对以上内容研究比较成熟，使得职业生涯管理能起到预期的作用。研究路径

本文通过分析国内外对人力资源管理信息化的研究，提出人力资源信息化的内涵、作用以及我国中小企业实施人力资源信息化的现状。针对我国中小企业实施人力资源信息化的劣势，提出相应的对策。现中小企业实施信息化存在的主要问题有：领导的忽视，资金的不足，技术的落后，人才的缺失，制度的不健全以及供应商的欺骗等。通过分析存在的问题，作者提出中小企业的发展必须走信息化的道路，但在运用人力资源管理信息化的过程中，我国中小企业必须从转变管理理念开始，加强领导对信息化的重视，选择合适的供应商，投入一定的资金进行建设，并且需要提高人力资源管理者的IT能力及员工素质，加强专业技术人才的储备，以优秀的企业文化为人力资源管理信息化的实施创造有利的文化环境，进而利用e-HR系统对企业的全部人力资源进行整合，使企业达到跨越式的发展，增强其竞争实力。

4进度安排1、2025年1月21日—2025年2月25日开题报告2、2025年3月12日—2025年3月22日论文初稿3、2025年3月30日—2025年4月7日论文定稿4、2025年4月21日—2025年4月29日论文终稿

5参考文献

[1]周游.学校经营——理论·模式与机制[M].中国经济出版社，2025

[2]葛玉辉.人力资源管理[M].北京：经济管理出版社，2025

[3]彭剑锋，饶征.基于能力的人力资源管理[M].北京：中国人民大学出版社，2025

[4]Mondy.R.W，Noe.R.M.人力资源管理[M].北京：经济科学出版社，2025

[5]Gary Dessler.人力资源管理[M].北京：清华大学出版社，2025

[6]李艳萍.人力资源管理[M].武汉：武汉大学出版社，2025

[7]张一弛.人力资源管理教程[M].北京：北京大学出版社，2025

[8]穆罕·梭尼杰夫·萨宾.企业e化七步[M].北京：企业管理出版社，2025

[9]张基温.信息系统开发案例[M].北京：清华大学出版社，2025

[10]胡宏峻.人力资源e化[M].上海：上海交通大学出版社，2025

[11]加里.德斯勒.人力资源管理[M].北京：中国人民大学出版社，2025

[12]朱勇国.信息化人力资源管理[M].北京：中国劳动社会保障出版社，2025

[13]郑大奇.e-HR应用指南[M].北京：企业管理出版社，2025

[14]常晋义，邹永林，周蓓.管理信息系统[M].北京：中国电力出版社，2025

[15]程刚.企业管理信息化模式及实施保障体系[M].安徽：中国科技大学出版

社.2025

[16]斯蒂芬·哈格梅芙·卡明斯唐纳德·J·麦卡布雷.信息时代的管理信息系统（原书

第4版）[M].北京：机械工业出版社，2025

[17]James A·O’brien：Introduction to Information System.[M].高等教育出版社，2025

[18]（美）斯蒂芬.哈格（Stephen Haag），梅芙.卡明斯（Maeve Cummings）等著，严建援等译[M].信息时代的管理信息系统.机械工业出版社，2025

[19]姜军.人力资源管理信息化开发与操作实验[M].经济科学出版社，2025.1

[20]陈关聚.人力资源管理信息化全攻略[M].中国经济出版社，2025.1

[21]张磊.人力资源信息系统[M].东北财经大学出版社，2025.3

[22]洪玫.人力资源信息化管理[M].中国发展出版社，2025.8

[23]孙艳.我国企业人力资源信息化管理[J].中国人力资源开发，2025.4

[24]叶利东.人力资源管理系统的应用[J].中国电力企业管理，2025.2

[25]黄文富，王晶.中小企业人力资源管理信息化策略研究[J].集团经济研究，2025.12中旬刊.第198页

**第二篇：开题报告-浅谈中小企业人力资源管理问题**

附件2

山西师范大学

毕业论文(毕业设计)开题报告

论文题目：

学院（系）：

专业：

姓名：

学号：

指导教师：

二〇一三年三月十六日

附件3

山西师范大学毕业论文中期检查表

学院\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_专业\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_班级\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

注：此表学院留存

**第三篇：我国中小企业人力资源管理信息化研究**

我国中小企业人力资源管理信息化研究

伴随着人力资源管理理论的蓬勃兴起,信息化浪潮正汹涌而至,随着微机、网络的逐步普及,二者的结合就成为时代的必然。本站经济管理论文仅供参考。中国政府从2025 年开始实施企业上网工程,在大企业IT应用日益成熟的同时,中小企业IT 应用也开始慢慢升温,越来越多的中小企业信息化建设从以前的被动式接受短期零散IT应用,转变为主动式规划中长期IT 应用。到2025 年,中小企业信息化投资高达1050 亿元,中小企业对企业信息化目的的认识更加成熟,对其重要性的认识也逐步加深。

一、中小企业人力资源管理信息化的优势

较之手工管理,信息技术在人力资源管理中的应用将大大降低例行性工作占用中小企业人力资源管理者的时间比例,极大地提高中小企业人力资源管理部门的工作效率,降低管理成本,规范与优化中小企业人力资源基础数据管理及业务流程,促使信息畅通传递,从而提高中小企业核心竞争力。

1.1 提升中小企业人力资源管理工作效率,降低管理成本手工管理时期,人力资源部门必须将大量的时间和精力用在例行性事务处理上,既费时又费力, 由于完全由手工操作,技术含量较低,还容易出错。将信息技术和管理技术有机结合,有效地改善人力资源管理的工作结构,使人力资源管理人员能够从繁冗的日常事务性工作中解脱出

来, 从而在复杂多变的环境中应对自如。人力资源管理信息化还可以通过减少人力资源管理工作的操作成本、减少行政性人力资源管理人员、减少通讯费用等达到降低企业运作成本的目的。

1.2 规范中小企业人力资源管理基础数据管理、规范业务流程 企业组织和人员规模的逐渐扩大,将导致信息进一步扩散,出现信息采集和沟通的困难,直接影响企业的日常管理和决策选择。利用电子信息化采用集中的数据管理,可以有效地改变企业信息分布比较散乱的现状。为企业实现完整、规范的数据管理提供一个良好的平台支撑。通过人力资源管理信息化还可以规范人力资源运作体系的业务流程,如招聘流程、绩效管理流程、员工培训与发展流程、离职流程等,从而规范企业人力资源工作。

1.3 保证中小企业信息畅通传递,满足人力资源管理的个性化需求人力资源管理信息化通过互联网络使人力资源管理的触角成功地延伸到了每一位员工的身边,使人力资源的信息传递畅通有效。传统的人力资源管理是层次推进的,传递速度比较慢,而且信息容易变形和衰减,往往会导致贯彻中的走样变形或是难以实现。而人力资源管理信息化的实施,使信息和资料可以直接传递到基层员工,利于管理和政策的实施。另外人力资源管理信息化可以迅速、有效的收集各种信息,加强内部的信息沟通,并使得企业全体人员都能参与到人力资源管理的活动中来,最终真正实现全面的人力资源管理。因此,中小企业人力资源管理信息化正成为一种日益发展的趋势,成为人力资源管理中的热点。

二、我国中小企业人力资源管理信息化现状

信息技术的应用和网络时代的到来为我们构建人力资源管理信息化提供了难得的机遇。据国家统计局发布的统计数字显示,我国共有中小企业1200 万个,其中400 万个中小企业进行了不同程度地信息化建设。其中建设比较完善、有一定规模系统只有20 万个。从这个统计数字来看,我国中小企业信息化建设进程还相当滞后,人力资源管理信息化领域就更加存在相当大的亟待开发的“冻土层”。从目前我国中小企业人力资源管理信息化的实施情况看,主要问题表现在以下方面:

1.人力资源管理信息化是大企业的事,与中小企业没有什么关系据CCID 的调查显示,在没有上网的中小企业中,认为没有必要的占44 % ,因为中小企业员工规模不大, HR 管理跨度较小,似乎通过人工就可以完全胜任全部的人力资源管理工作,所以不需要人力资源管理信息化。而且,企业是以盈利为目的的,每做一件事情都要权衡利弊,而对于人力资源的投入往往是长期效应,其效益短期内无法体现,因而不 能引起企业的兴趣。

2.观念上存在误区,不了解人力资源信息化的内涵据国家统计局抽样统计,目前我国虽有80 %的中小企业有计算机,但主要用于打字和报表处理,人力资源管理方面基本上没有涉足。之所以导致这种状况主要是因为中小企业人力资源管理部门中有些人认为人力资源管理信息化就是多配几台电脑、安装上打印机、扫描仪等现代化办公设备而已,于是企业在硬件设施上投入大量的资金,却不重视软件的开发,不重视业务流程的重组,而是用计算机系统去模仿传统的手工业务处理模式,结果使得很多计算机设备没有发挥应有的作用。

3.用户支持力较低

没有人喜欢改变已熟知的流程,尤其是还无法看清不确定的未来时,何况人力资源管理信息化的实施一方面改变原有工作习惯和方式,需要学习和适应计算机网络环境,造成部分管理者或使用者心理上的抗拒;另一方面,信息技术的高效率能够优化工作流程,带动工作规范化和透明化,必然触动一部分人的既得利益,他们会对变革持否定态度。

4.缺乏信息化人才

人才是人力资源管理信息化建设的基础支撑力量,但目前在我国中小企业内能够熟练掌握电脑和网络技术的员工数量有限,专门从事网络维护和信息管理的专业技术人员就更加缺乏。据CCID 的调查显示,在没有上网的中小企业中,缺乏技术人员的占23 % ,这个原因导致了国内中小企业因缺乏相应的专业人才,而对开展人力资源管理信息化只能是“心有余而力不足”。

5.过分追求功能齐全,一步到位在进行人力资源管理信息化的过程中大家都有这样一种心理:难得企业立项,一定要趁此机会把需求提全,功能越多越好,力争一步做到位,加长其使用期,以免以后重复开发,于是每一个部门都提出许多个性化需求。无疑,一步到位的信息化脱离了人力资源管理的现实需求,既加大投资成本、延长实施周期,也增加了未来升级换代的成本。

三、我国中小企业人力资源管理信息化应对策略结合目前中小企业人力资源信息化的现状给人力资源管理带来新的挑战和机遇,对上述人力资源信息化存在的问题,提出以下几点应对策略:

1.提高对信息化的认识,走出观念误区

人力资源管理是随着企业的责权分离现象而出现的,只要企业内部开始通过授权分配管理和工作职责,就需要通过人力资源系统实施人力资源管理信息化。手工方式很容易使人力资源管理失去控制,也难以及时提供员工、管理者所需要的人事、培训、薪资、福利等方面信息。

2.提高中小企业人力资源管理信息化程度虽然信息化起源于办公自动化,但是目前的计算机应用系统软件是一种管理思想和管理方式的载体。任何一个管理应用系统的开发,不是现有工作程序的简单复制,是经过深入总结各种管理行为和管理程序,并根据新的形式和要求对原有行政程序的改进和创新。应该认识到信息技术在人力资源管理领域的应用只有在引起包括工作方式、作业流程、管理模式甚至组织结构的变革、转型与重塑之后才会真正产生效益。

3.提高企业决策者的重视程度人力资源管理信息化成功实施最重要的是企业决策人员要对人力资源管理工作的高度重视。因为对于人力资源的投入往往是长期效应,其效益短期内无法体现,如果得不到高层决策人员的支持是不可能得到有效的资源来实施人力资源管理信息化。企业决策者最关心的莫过于企业利润,而企业的利润最主要靠员工的个人绩效的提升。因此,加强人力资源管理信息化能提高员工绩效,从而提升企业的竞争力,使企业获得更多的利润。

4.努力培养信息化管理人才企业中具有计算机专业知识的人力资源管理人员,是人力资源管理信息化的基础,任何先进的技术和管理理念离开了专业人才的参与和执行,都难以实现。因此,必须从战略发展的高度,充分认识人才培养的重要性、必要性和迫切性,加强对信息化人才的培养和储备工作,把培养、吸引和用好人才作为中小企业一项重大的战略任务切实抓好,努力营造一个尊重知识、尊重技术、尊重人才的良好企业文化氛围,形成一个相对完善的复合型信息化人才的选拔任用、激励约束机制,以适应现代组织人力资源管理的发展方向。

5.调整心态,合理定位人力资源管理信息化现实中能够解决所有问题的“完美解决方案”是不存在的。信息化是系统的管理项目,是用来解决企业的管理问题。企业必须对自身人力资源管理所处的阶段有清楚的认识,盲目追求“完美解决方案”很可能导致企业为适应先进的管理模式和业务流程,而对现有的管理模式进行大规模的改造和创新。因此应该循序渐进、分布实施,建立基础数据库,为人力资源管理信息化系统应用奠定深厚的基础,使得数据达到共享。

**第四篇：【开题报告】宁乡市中小企业信息化问题研究**

\*\*大学本科生毕业论文（设计）开题报告表

论文(设计)名称

\*\*市中小企业信息化问题研究

论文（设计）

来源

论文（设计）类型

指导教师

学生姓名

学号

班级

一、研究或设计的目的和意义：

互联网技术的发展和国内电信设施的普及与完善为网络商务交易的发展创造了条件。世界经济一体化水平的不断提高给传统的经济贸易方式带来了巨大的挑战，传统的贸易手段和经济活动的开展已经难以满足现今信息时代世界经济的要求，电子商务应运而生。电子商务手段充分运用了现今的网络条件，利用网络这样便捷的工具将企业经济活动的各方面紧密联系起来，企业可以在同一时间了解员工、经销商以及顾客的情况并结合各方面信息及时反映到企业的生产活动中。企业可以通过网络及时地发布自身的产品信息和企业信息，在网络上了解市场状况寻找商机，及时把握不断变化的市场信息并将它迅速反映到企业的生产活动中，使企业的决策更加迅速准确。产品设计和资金的投放更加合理。所以，我们可以说电子商务的发展与企业的信息化建设息息相关，这是企业在现今的信息化时代决胜的关键。

当前，中小企业信息化建设仍处于起步阶段。在信息化过程中，中小企业普遍缺乏信息知识，缺乏信息技术资金和信息技术专业人才，管理基础薄弱。再加上市场环境不稳定，安全体系不完善，使得中小企业缺乏信息需求。有效解决中小企业信息化发展中的新问题，对中小企业信息化的健康发展具有现实意义和价值。

二、研究或设计的国内外现状和发展趋势：

1.国外研究现状

国外部分电子商务发展较早的国家，如美国，在中小企业信息化经济管理方面已有相当成熟的发展和改革经验。Rarl、Smits（2025）

都提出信息战略应与商业需求相一致，充分利用信息技术的优势。Levy

M

和

Powell

P

（2025）研究中小企业的信息化战略,结合其电子商务发展程度提出一个合适的模型,使用这个模型来分析中小企业信息化和信息化战略。Gunes

（2025）研究了企业战略与信息化战略与电子商务的匹配策略，总结了业务创新、组织创新与支持文化对企业整体绩效的影响。同时，关注电子信息有效的使用可以降低企业的经营成本。建立了公司战略、信息战略与电子商务发展实际战略匹配的概念模型。

2.国内研究现状

我国中小企业信息化管理应用中，尤其是大数据、Saa

S、云计算等的企业应用时间不长，主要是近几年的事，特别是电子商务和

IT

行业的发展不断更新才促使其真正的投入到实践中来。温丽丽(2025)认为制约我国中小企业电子商务发展的主要因素是:缺乏充分认识信息化的重要性，对信息化管理中的误解，从经济学的角度出发，指出从基本条件、管理哲学、业务创新和人才这四个方面的因素影响整个中小企业信息化进程。刘荣娟（2025）认为，信息化管理是中小企业发展电子商务的必然路径。但是因为各种因素的制约,我国的中小企业信息化程度普遍偏低不高,很多方面待完善。基于此，深入分析了我国中小企业所面临的瓶颈问题,并提出解决对策。胡红一、郑有（2025）、赵志鸿（2025）、李永宁（2025）等学者则针对缺乏资金,低水平管理下的中小企业如何利用信息化推动电子商务发展的途径做了探讨。

三、主要研究或设计内容，需要解决的关键问题和思路：

本文的主要研究内容如下：

一、绪论

（一）研究背景及意义

（二）国内外研究现状

（三）研究内容与研究方法

二、企业电子商务与信息化关系探讨

（一）电子商务概述

1.电子商务的内涵

2.中小企业开展电子商务的优势

（二）企业信息化概述

（三）电子商务与企业信息化的关系

1.企业信息化是开展电子商务活动的基础

2.企业电子商务是对企业信息化各方面的整体运用

三、\*\*市中小企业电子商务及信息化发展现状

（一）\*\*市中小企业电子商务发展概述

（二）\*\*市中小企业信息化发展现状

1.\*\*市中小企业对信息化建设的重视程度

2.\*\*市中小企业信息化基础建设情况

3.\*\*市中小企业信息化技术应用情况

（三）本章小结

四、中小企业信息化模式发展策略

（一）增强领导者的信息化意识

（二）加大企业信息化管理投入

（三）以企业发展实际为基础建立信息化网络

（四）寻求合适的企业信息化模式，满足企业信息化需求

五、结论

需要解决的关键问题在于：以\*\*市中小企业信息化发展现状为例，探讨中小企业信息化发展存在的问题，并提出相应的解决对策。

四、完成毕业论文（设计）所必须具备的工作条件及解决的办法：

其一，经过学习，已经掌握了本篇论文写作的基本知识；

其二，图书馆、互联网等可以搜集到较多的资料；

其三，有导师的指导；

其四，自身在中小企业实习过，可以获得一手资料。

五、工作的主要阶段、进度与时间安排：

第一阶段：选题、定题阶段，及任务书下达（201X.XX.XX-201X.XX.XX）

第二阶段：搜集资料、形成论文提纲、撰写开题报告（201X.XX.XX-201X.XX.XX）

第三阶段：撰写论文，中期检查（201X.XX.XX-201X.XX.XX）

第四阶段：论文的评阅及答辩工作（201X.XX.XX-201X.XX.XX）

第五阶段：毕业论文资料的整理归档（201X.XX.XX-201X.XX.XX）

六、阅读的主要参考文献及资料名称：

七、指导教师意见和建议：

指导教师（签字）：

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日

说明：1、论文（设计）类型：A—理论研究；B—应用研究；C—设计等；

2、论文（设计）来源：指来源于科研项目、生产/社会实际、教师选题或其他（学生自拟）等；

3、各项栏目空格不够，可自行扩大。

**第五篇：「开题报告」宁乡市中小企业信息化问题研究**

贵州大学本科生毕业论文（设计）开题报告表

论文(设计)名称

宁乡市中小企业信息化问题研究

论文（设计）

来源

论文（设计）类型

指导教师

学生姓名

学号

班级

一、研究或设计的目的和意义：

互联网技术的发展和国内电信设施的普及与完善为网络商务交易的发展创造了条件。世界经济一体化水平的不断提高给传统的经济贸易方式带来了巨大的挑战，传统的贸易手段和经济活动的开展已经难以满足现今信息时代世界经济的要求，电子商务应运而生。电子商务手段充分运用了现今的网络条件，利用网络这样便捷的工具将企业经济活动的各方面紧密联系起来，企业可以在同一时间了解员工、经销商以及顾客的情况并结合各方面信息及时反映到企业的生产活动中。企业可以通过网络及时地发布自身的产品信息和企业信息，在网络上了解市场状况寻找商机，及时把握不断变化的市场信息并将它迅速反映到企业的生产活动中，使企业的决策更加迅速准确。产品设计和资金的投放更加合理。所以，我们可以说电子商务的发展与企业的信息化建设息息相关，这是企业在现今的信息化时代决胜的关键。

当前，中小企业信息化建设仍处于起步阶段。在信息化过程中，中小企业普遍缺乏信息知识，缺乏信息技术资金和信息技术专业人才，管理基础薄弱。再加上市场环境不稳定，安全体系不完善，使得中小企业缺乏信息需求。有效解决中小企业信息化发展中的新问题，对中小企业信息化的健康发展具有现实意义和价值。

二、研究或设计的国内外现状和发展趋势：

1.国外研究现状

国外部分电子商务发展较早的国家，如美国，在中小企业信息化经济管理方面已有相当成熟的发展和改革经验。Rarl、Smits（2025）

都提出信息战略应与商业需求相一致，充分利用信息技术的优势。Levy

M

和

Powell

P

（2025）研究中小企业的信息化战略,结合其电子商务发展程度提出一个合适的模型,使用这个模型来分析中小企业信息化和信息化战略。Gunes

（2025）研究了企业战略与信息化战略与电子商务的匹配策略，总结了业务创新、组织创新与支持文化对企业整体绩效的影响。同时，关注电子信息有效的使用可以降低企业的经营成本。建立了公司战略、信息战略与电子商务发展实际战略匹配的概念模型。

2.国内研究现状

我国中小企业信息化管理应用中，尤其是大数据、Saa

S、云计算等的企业应用时间不长，主要是近几年的事，特别是电子商务和

IT

行业的发展不断更新才促使其真正的投入到实践中来。温丽丽(2025)认为制约我国中小企业电子商务发展的主要因素是:缺乏充分认识信息化的重要性，对信息化管理中的误解，从经济学的角度出发，指出从基本条件、管理哲学、业务创新和人才这四个方面的因素影响整个中小企业信息化进程。刘荣娟（2025）认为，信息化管理是中小企业发展电子商务的必然路径。但是因为各种因素的制约,我国的中小企业信息化程度普遍偏低不高,很多方面待完善。基于此，深入分析了我国中小企业所面临的瓶颈问题,并提出解决对策。胡红一、郑有（2025）、赵志鸿（2025）、李永宁（2025）等学者则针对缺乏资金,低水平管理下的中小企业如何利用信息化推动电子商务发展的途径做了探讨。

三、主要研究或设计内容，需要解决的关键问题和思路：

本文的主要研究内容如下：

一、绪论

（一）研究背景及意义

（二）国内外研究现状

（三）研究内容与研究方法

二、企业电子商务与信息化关系探讨

（一）电子商务概述

1.电子商务的内涵

2.中小企业开展电子商务的优势

（二）企业信息化概述

（三）电子商务与企业信息化的关系

1.企业信息化是开展电子商务活动的基础

2.企业电子商务是对企业信息化各方面的整体运用

三、宁乡市中小企业电子商务及信息化发展现状

（一）宁乡市中小企业电子商务发展概述

（二）宁乡市中小企业信息化发展现状

1.宁乡市中小企业对信息化建设的重视程度

2.宁乡市中小企业信息化基础建设情况

3.宁乡市中小企业信息化技术应用情况

（三）本章小结

四、中小企业信息化模式发展策略

（一）增强领导者的信息化意识

（二）加大企业信息化管理投入

（三）以企业发展实际为基础建立信息化网络

（四）寻求合适的企业信息化模式，满足企业信息化需求

五、结论

需要解决的关键问题在于：以宁乡市中小企业信息化发展现状为例，探讨中小企业信息化发展存在的问题，并提出相应的解决对策。

四、完成毕业论文（设计）所必须具备的工作条件及解决的办法：

其一，经过学习，已经掌握了本篇论文写作的基本知识；

其二，图书馆、互联网等可以搜集到较多的资料；

其三，有导师的指导；

其四，自身在中小企业实习过，可以获得一手资料。

五、工作的主要阶段、进度与时间安排：

第一阶段：选题、定题阶段，及任务书下达（201X.XX.XX-201X.XX.XX）

第二阶段：搜集资料、形成论文提纲、撰写开题报告（201X.XX.XX-201X.XX.XX）

第三阶段：撰写论文，中期检查（201X.XX.XX-201X.XX.XX）

第四阶段：论文的评阅及答辩工作（201X.XX.XX-201X.XX.XX）

第五阶段：毕业论文资料的整理归档（201X.XX.XX-201X.XX.XX）

六、阅读的主要参考文献及资料名称：

七、指导教师意见和建议：

指导教师（签字）：

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日

说明：1、论文（设计）类型：A—理论研究；B—应用研究；C—设计等；

2、论文（设计）来源：指来源于科研项目、生产/社会实际、教师选题或其他（学生自拟）等；

3、各项栏目空格不够，可自行扩大。

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！