# XX企业人力资源管理调查研究的开题报告

来源：网络 作者：清风徐来 更新时间：2025-06-16

*第一篇：XX企业人力资源管理调查研究的开题报告XX企业人力资源管理调查研究的开题报告1、选题依据人力资源，是指在劳动生产过程中，可以直接投入的体力、智力、心力的总和及其形成的基础素质，包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。21世纪以...*

**第一篇：XX企业人力资源管理调查研究的开题报告**

XX企业人力资源管理调查研究的开题报告

1、选题依据

人力资源，是指在劳动生产过程中，可以直接投入的体力、智力、心力的总和及其形成的基础素质，包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。21世纪以来，社会经济形态甚至社会结构形态正在或者已经发生了一个巨大的变化，即从工业经济和工业社会向知识经济和知识社会转变。知识经济和知识社会这一概念向人们表明了知识与信息的吸收、处理和应用在创造新的价值和推动社会发展中的重要作用。人类社会正在进入一个以知识资源的占有、配置、生产、分配、使用为重要因素的时代。伴随着新的知识经济时代的到来，人力资源已超过物质资源和自然资源，成为最主要的生产要素和社会财富，成为经济、财富增长的源泉，对人力资源的争夺成为当今各类企业和社会组织关注的焦点。提高人力资源质量和人力资源管理水平，不仅是一个企业和组织适应社会发展趋势，保持市场竞争力的需要，也是整个社会不断发展进步的重要驱动力。

随着人力资源重要性的日益凸显，对企业人力资源的研究已经成为国内外学者的重要研究课题之一。很多学者从不同的角度，比如人力资源规划、人员甄选、引导培训、绩效管理、薪酬制度、职业发展等，运用了多种方法，对人力资源管理相关问题做了深入研究，得出了关于人力资源管理的很多基础性结论，并将其应用到企业的人力资源管理实践中去，对企业开发人力资源潜能，提高人力资源绩效，促进企业的快速稳定发展以及人类自身的素质开发起到了积极的推动作用。但是，过去的相关研究仍然存在不足之处，主

要表现为人力资源研究主要从整体和宏观出发，侧重于对理论的研究，而针对某特定企业或地区的研究较少。

基于上述认识，本文以某个特定企业为研究对象，在进行实地调研以及广泛搜集数据信息的基础上，运用人力资源管理的相关理论和方法，对XX企业的人力资源问题进行了深入分析，概括总结出了其基本现状，分析了存在的问题及产生的原因，并针对问题及原因提出相应的对策和建议。本文的研究对于该企业深刻认识人力资源管理问题，进行人力资源管理制度改革，提高人力资源绩效，进而推动企业朝着更加健康稳定的方向发展具有较为重要的现实意义。

2、文献综述内容

当前，国内外学者已经对企业人力资源管理方面的问题做了大量研究, 依据不同的角度和方法获得了大量的研究成果。这些成果在指导企业的人力资源管理实践，推动人力资源开发和企业发展等方面做出了重要贡献。

但不可否认的是，众多研究成果大多从宏观和整体上对人力资源管理问题进行研究，缺乏在微观和局部层面上的进一步探讨，也就是没有针对某个特定企业的人力资源管理问题进行研究，也缺乏具体详细的指导意见。因此本文在深入实践调查的基础上，详细研究了XX企业的人力资源管理存在的问题及原因，并提出相应的解决方案，有利于XX企业人力资源管理水平的提高和企业的发展。

3、研究方案

研究内容：了解和认识企业的基本现状，通过研究企业的发展状况以及 对将来企业发展的规划来了解企业的基本情况；通过实地调查，找出企业在人力资源管理方面存在的问题，并分析其产生的原因；针对问题和原因，结合我国人力资源管理的大环境，提出合理的对策及建议。

研究目标：概括总结出企业人力资源管理现状；找出企业人力资源管理 存在的主要问题；提出解决问题的对策和建议。

研究方法：实地调查，个案分析，理论与实际相结合。

4、进程计划

(1)、2025.12.14 明确选题，明确毕业论文任务。

(2)、2025.12.14-2025.1.5 查阅资料，完成《论文开题报告》、《文献综述》、《论文写作提纲》、《调查提纲》。

(3)、2025.1.5-2025.1.10 修改并上交《论文开题报告》、《文献综述》、《论文写作提纲》、《调查提纲》。

(4)、2025.2.23-2025.5.30 实习点调研，获取第一手资料，完成论文初稿。

(5)、2025.6.1-2025.6.13 论文修改、完善、定稿。

(6)、2025.6.13-2025.6.24 论文答辩。

**第二篇：XX企业人力资源管理调查研究写作提纲**

XX企业人力资源管理调查研究

【摘要】伴随着新的知识经济时代的到来，人力资源已超过物质资源和自然资源，成为最主要的生产要素和社会财富，成为经济、财富增长的源泉，对人力资源的争夺成为当今各类企业和社会组织关注的焦点。提高人力资源质量和人力资源管理水平，不仅是一个企业和组织适应社会发展趋势，保持市场竞争力的需要，也是整个社会不断发展进步的重要驱动力。

本文在对XX企业进行实地调查，深入访谈和资料查阅的基础上，重点对该企业的人力资源管理状况进行调查研究。依据调查结果，运用综合分析、定性与定量分析相结合的方法，对该企业的人力资源规划，人力资源招聘，人力资源培训与职业发展，人力资源薪酬制度，人力资源绩效考核，人力资源激励机制等方面的现状进行分析，发现其在人力资源管理方面的优缺点，重点研究其存在的问题和产生问题的原因，并根据这些问题和原因提出相应的解决对策和方法。

【关键词】人力资源，人力资源管理，现状，问题，对策

2、引言

人力资源，是指在劳动生产过程中，可以直接投入的体力、智力、心力的总和及其形成的基础素质，包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。伴随着新的知识经济时代的到来，人力资源已超过物质资源和自然资源，成为最主要的生产要素和社会财富，成为经济、财富增长的源泉，对人力资源的争夺成为当今各类企业和社会组织关注的焦点。提高人力资源质量和人力资源管理水平，不仅是一个企业和组织适应社会发展趋势，保持市场竞争力的需要，也是整个社会不断发展进步的重要驱动力。

本文在对XX企业进行实地调查，深入访谈和资料查阅的基础上，重点对该企业的人力资源管理状况进行调查研究。依据调查结果，运用综合分析、定性与定量分析相结合的方法，对该企业的人力资源规划，人力资源招聘，人力资源培训与职业发展，人力资源薪酬制度，人力资源绩效考核，人力资源激励机制等方面的现状进行分析，发现其在人力资源管理方面的优缺点，重点研究其存在的问题和产生问题的原因，并根据这些问题和原因提出相应的解决策略和方法。

2、XX企业现状

2.1 XX企业基本情况

主要包括企业名称，地理位置，发展历史，现有规模，业务范围，发展方向，内外部环境等情况。

2.2 XX企业人力资源管理基本情况

2.2.1人力资源规划

2.2.1.1 企业职位分析

2.2.1.2 企业职位评价

2.2.2 人力资源的获取与再配置

2.2.2.1 人力资源的获取

2.2.2.2 人力资源的再配置

2.2.3 人力资源的绩效管理体系

2.2.3.1 绩效考核指标

2.2.3.2 绩效管理实施过程

2.2.4 人力资源的薪酬管理体系

2.2.4.1 基础工资体系的设计

2.2.4.2 奖金体系的设计

2.2.4.3 福利体系的设计

2.2.4.4 绩效调薪的设计

2.2.5 人力资源的培训与职业发展

2.2.5.1 培训与开发系统的建立与管理

2.2.5.2 培训与开发效果评估

2.2.5.3 培训与开发的技术和方法

2.2.6 人力资源外包

3、对XX企业人力资源管理存在问题以及原因分析

3.1 分析企业在人力资源管理方面存在的问题，主要是人力资源规划，人力资源获取与再配置，人力资源绩效考核，人力资源薪酬管理等方面。

3.2 分析企业产生这些问题的内外部原因

3.2.1分析企业产生这些问题的内部原因

3.2.2分析企业产生这些问题的外部原因

4、对XX企业人力资源管理提出对策

根据上述分析，提出相应的解决措施，主要包括以下几点：

4.1 在进行了完备的职位分析和职位评价的基础上，建立合理有效的人力资源战略规划

4.2 改进人才招聘途径与方法，并进行人力资源合理再配置

4.3 设置合理的绩效考核指标，保证绩效管理体系有效运行

4.4 设计具有激励作用的薪酬管理体系

4.5 关注员工培训与能力提高，开发员工潜能

4.6 采用合理有效的人力资源外包方法，进一步提高企业人力资源活动效益

5、结语

概括总结XX企业人力资源管理状况，应采取的措施以及对于企业发展的意义。

**第三篇：高校人力资源管理开题报告**

浙江大学远程教育学院

本科生毕业论文（设计）开题报告

题 目 高校人力资源管理浅析

专 业学习中心姓 名学号

指导教师

年月日

一、文献综述

纵观企业管理的全部历史，大致经历了经验管理、科学管理、文化管理三个阶段。与经验管理、科学管理、文化管理相对应的人力资源管理，大体上可以概括为雇佣管理、劳动人事管理和人力资源开发与管理。人事管理理论的研究基础是把组织的员工作为一个“经济人”而不是作为一个“社会人”来看待。随着科学技术的发展，具有相当知识基础和技能的员工大量出现，经济需求不再成为人们的唯一需求，员工在组织中的人性地位发生了变化。曾经作为组织生产资料的劳动力——员工开始成为组织的一种资源，因而，人事管理也就开始向人力资源管理转变。

人力资源管理研究起源于美国，至今已有六十余年的历史。1954年，当代著名管理学家彼得·德鲁克（Peter·F.Drucker）在其《管理的实践》一书中首先提出“人力资源”概念，认为：人力资源拥有当前其他资源所没有的素质（即协调能力、融合能力、判断力和想象力），要求管理人员在设计工作时要考虑到人的精神和社会需求，要采取积极的行动来增进员工激励，为员工创造具有挑战性的工作以及对员工进行开发。随后，怀特•巴克（E.Wight Bakke）提出人力资源职能理论，雷蒙德•迈尔斯（Raymond E.Miles）提出人力资源模式理论。在70年代中后期至80年代早期，由于组织心理学、组织行为学的发展，人力资源管理理论主要集中在讨论如何实施有效的人力资源管理活动，以及通过对员工行为和心理的分析来确定其对生产力和工作满意度的影响，从而使人力资源更加关注员工的安全与健康。80年代初期，许多学者试图提出一种人力资源管理的一般理论，来解释、预测和指导实际工作者与研究人员的人力资源管理活动，并以此来解决以前在员工关系方面所忽视的一些问题。在他们的论著中都提出了较为完整的战略人力资源管理理论，要求人力资源管理活动计划的制定必须和组织的总体战略计划相联系。同一时期，企业文化理论开始兴起。1992年，哈佛大学教授约翰·科特的《企业文化与经营业绩》用实证的方法证明了企业文化与企业长期经营业绩有重要的关系，未来的企业竞争主要体现在文化的竞争上。

所谓高校人力资源管理，是指高校组织人力资源部门在人事管理方面按照组织的目标与要求，采取先进的人力资源管理理论和方法，断获取高素质人力资源, 将其整合到学校各项活动中去，并激励广大教职员工对学校教育事业的积极性，开发他们的潜能，以实现高校发展目标的全部活动、职能和过程。（梁均平，2025年）。蒂莫西·巴特勒的《留住人才的艺术》中论述了与传统的人事管理相比，人力资源管理更适应高校和谐发展的需要。因为它是建立在完整丰富的人性假设基础之上的，把人作为高校管理的核心，把管理的视角从事转向人；规章制度的出台、岗位编制的制定、组织结构的调整、管理方式的变革等，都是从人的角度来考虑的；它把人作为一种资源来加以开发、配置和保护，力求使其得到充分利用并不断增值；它强调人的自主性、个性化、多样性以及创新精神，注重管理方式是多元化、人性化和柔性化；它追求的目标不仅仅是成本的节约、绩效的增进、效益的提高，还有教职工工作条件的改善、生活质量的提高、满意度的增加，以及教职工的成长与发展等，追求的最终目标是校园的和谐发展。

同国外的研究相比，我国高校在强化人力资源管理，对合理配置高校人力资源、加大人力资源开发力度、更充分地挖掘人的潜能、激发人的积极性和创造性、促进高等教育事业的发展等方面论述不是很充分。尤其研究高校的人力资源管理，组建一支高素质的师资队伍和管理队伍，充分调动广大教职员工的积极性、主动性和创造性，不仅是高校本身发展的需要，也是我国经济发展和社会进步的必然要求。（姬广清，2025年）

杨东龙在《人力资源工具库》中针对不少高校内部专任教师，尤其是高层次人才比较紧张，工作负担过重，而从事管理和服务的人员相对较多、效率比较低下这一现象进行了如下论述：首先，应根据学校的发展规划和目标定位，通过各种有效措施，加大教师培养和引进力度，并通过师资力量整合与学科专业调整的统一协调，切实改善高校教师队伍数量紧缺、质量不高的现状；其次，要结合事业单位人事制度改革，以全员聘任制为切人点，改革用人制度，逐步实行教学、科研、管理和后勤岗位的优胜劣汰，畅通转岗分流渠道，促进人力资源的合理配置；最后，加强校内人才队伍的稳定工作，通过事业、待遇、感情留住人才，培养、引进、稳定人才，最终目的是为了使用人才。人力资源的开发者和使用者应任人唯贤，要进一步拓宽选拔任用渠道，扩大选人用人视野，不拘一格使用人才，不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，把培养、引进、稳定等环节结合起来，促进人力资源的合理配置和高效率的使用。

梁均平在《人力资源管理》中论述了合理的绩效考核制度的应用，将极大地调动了人力资源的能动性与积极性。高校可通过每年年终的一次考核，对高校员工进行绩效评估，为其提升、降职、奖惩等提供依据，从而使高校人员的配备更加合理有效,有利于高校的馆长远发展。而且通过考核反馈，高校教师管理人员等可以客观准确地评价自己，并在此基础上确定个人短期和长期的发展方向，规划自己的前途。同时年终奖金若按评估成绩发放，形成优秀、合格、不合格三个等级或者其他形式的差别形式，这样既有利于激发员工的主观能动性，打破了我国一直以来的“大锅饭”局面。通过公平竞争多劳多得，又有效地激发了员工的竞争意识,提高了工作质量。因此研究高校人力资源管理有着十分重要胡现实意义。

二、论文提纲

一、目前高校人力资源管理改革取得的成绩

（一）人力资源观念初步建立

（二）激励竞争机制逐步加强

（三）师资队伍结构日趋完善

二、高校人力资源中存在的问题

（一）高校人力资源管理缺乏科学性

（二）高校人力资源配置不够平衡

（三）高校人力资源管理机制不健全

（四）缺少客观公正的教师评价体制

三、加强高校人力资源管理的对策与措施

（一）根据高校教师人力资源特点强化人力资源措施

（二）逐步完善高校人力资源管理规章制度的建设

（三）制定高校人力资源开发与管理的长远规划

（四）完善公开、公平、公正的选拔聘用机制

（五）引进有效的人力资源管理激励机制

四、结语

三、参考文献

[1]李佑颐，人力资源管理的战略作用[J]，中国人力资源开发，2025(1)

[2]江卫东著，人力资源管理理论与方法[M]，北京：经济管理出版社，2025

[3]姬广清等，浅谈企业人力资源管理的几点认识[J]，山东煤炭科技，2025(4)

[4]梁均平著，人力资源管理[M]，北京：经济日报出版社，2025（1）

[5]严冬，以人力资源开发为中心提高国有企业竞争力[J]，理论学习与探索，2025(4)

[6]苏东水著，管理心理学[M]，上海：复旦大学出版社，1998（1）

[7]牟远明，现代企业人力资源管理与人事制度改革[J]，学术交流，2025(8)

[8]赵常林编著，现代管理技术新探[M]，哈尔滨：黑龙江人民出版社，2025

[9]杨东龙主编，人力资源工具库——如何评估和考核员工绩效[M]，北京：中国经济出版社,2025

[10]蒂莫西·巴特勒．工作雕塑，留住人才的艺术．哈佛商业评论，2025，（5）

**第四篇：人力资源管理与企业核心竞争力开题报告**

西安交通大学网络教育学院

毕 业 论 文 开 题 报 告

论文题目＿人力资源管理与企业核心竞争力＿

班级

学号201010818918

姓名沈少阳

联系方式指导教师陈草

提交日期2025.6.1

1一、选题的理论意义与实际意义

通过分析人力资源管理和企业核心竞争力的关系和人力资源管理在企业核心竞争力中所起的重要作用,研究如何通过人力资源管理的提高企业核心竞争力。

二、论文综述

当今世界是一个竞争的世界 ,企业为了自身的生存和发展 ,必须不断提高竞争力和核心竞争力。人力资源是一切资源中最重要的资源 ,有效发挥人力资源在核心竞争力中的重要作用 ,制定人力资源竞争的对策 ,对于提高企业核心竞争力具有重要意义。企业要想在激烈的竞争中持续、健康地发展,必须降低成本,提高管理效能，必须有一套自己的人的管理方法，企业第一资源要素是人力资源,是产生核心竞争力的关键,改进和提高企业人力资源管理的职能及层次、优化人力资源能力是核心。加强企业资源合理开发和利用,是企业家们最为关注的问题

三、论文提纲

1.绪论 1.1企业核心竞争力

1.1.1企业核心竞争力的特点

1.2人力资源管理

1.2.1人力资源管理的特点

1.2.2人力资源管理对企业发展的重要意义

2.人力资源管理与企业核心竞争力的关系

3.人力资源管理的提高变化与企业核心竞争力

4.提升人力资源管理的方法和手段

4.1加强人力资源的战略地位,提升人力资源管理的战略作用

4.2建立完善的人力资源管理的技术系统

4.3普及现代人力资源意识,培养造就“准人力资源经理”管理团队

5.结论

6.致谢

四、与选题相关的主要参考文献

[1] 雷蒙德•A•诺伊 ,约翰•R•霍伦贝克,巴里•格哈特,帕特里克•M•赖特,刘昕译.人力资源管理赢得竞争优势（第五版）.中国人民大学出版社.200

5[2] 姜国祥.核心竞争力.中国商业出版社.2025.0

3[3]孙健,海尔的人力资源管理,企业管理出版社.2025

[4]张石森,欧阳云.哈佛MBA课程核心竞争力.远方出版社.2025

[5]黄锡伟.打造核心竞争力.人民邮电出版社.2025.10

[6]杨锡怀,冷克平.王江，企业战略管理理论与实践，高等教育出版社.2025

[7] 张石森，欧阳云.哈佛MBA核心竞争力全书，远方出版社，2025.07

[8] 张维迎，李其.管理与竞争力.世纪出版集团上海人民出版社，2025.03

[9]胡咏.海尔中国造之竞争战略与核心能力.海南：海南出版社，2025.09

[10] 张书衔.MBA核心竞争力十日通 金城出版社,2025.05

[11] 金琪.众望所归的“好雇主”.新闻晨报,2025.07.[12] 何凡兴.什么叫“好的人才机制”.企业管理,2025.10

五、论文写作进度安排

**第五篇：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

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！