# XX企业人力资源管理调查提纲

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2025-07-11

*第一篇：XX企业人力资源管理调查提纲XX企业人力资源管理调查研究1、调查对象XX企业的人力资源管理状况2、调查时间2024年3月至5月3、调查地点XX地区XX企业4、调查方式总体方法：实地调查，个案分析，理论与实际相结合具体方法：(1)、...*

**第一篇：XX企业人力资源管理调查提纲**

XX企业人力资源管理调查研究

1、调查对象

XX企业的人力资源管理状况

2、调查时间

2025年3月至5月

3、调查地点

XX地区XX企业

4、调查方式

总体方法：实地调查，个案分析，理论与实际相结合具体方法：

(1)、调查问卷法。运用科学方法制作人力资源管理状况方面的调查问卷，有组织、分层次地向企业内部人员发放，并进行现场回收。

(2)、深度访谈法。利用预先设定的问题，与企业内部不同层次的人员进行访谈，主要对象为与企业人力资源管理工作相关的人员以及各级员工为主。

(3)、查阅资料法，可以通过过去与现在的企业人力资源方面的资料对比分析把握企业的人力资源管理现状以及问题。

5、调查目的和意义

通过深入企业内部调查，获取关于企业人力资源管理状况的第一手资料，并在对所获资料进行详细整理、分析、归纳的基础上，发现该企业人力资源管理方面存在的问题，分析产生问题的原因，并针对问题和原因提出相应的解决方案，为毕业论文的撰写提供资料。

6、调查范围

XX企业人力资源管理方面有关资料

7、调查内容

（1）XX企业人力资源现状，主要包括该企业人力资源规划，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。

（2）企业的内外部环境。内部环境包括企业发展历史，企业地理位置，企业规模，企业产业类别，企业盈利状况，企业发展战略，发展目标，长短期计划，企业组织结构，企业文化状况和管理理念，企业领导机制，激励制度等方面。外部环境包括市场经济环境，政治法律环境，文化环境，当前技术条件，当地人才市场状况等方面。通过内外部环境分析来把握各类因素对于该企业人力资源管理状况的影响。

8、结论

通过对企业人力资源管理现状及其影响因素的研究，形成对于企业人力资源情况的总体认识，并在进一步分析的基础上，提出相应的解决方案和措施，为毕业论文的撰写打下基础。

**第二篇：企业人力资源管理现状调查问卷**

2025年中国企业人力资源管理现状调查

说明：

本次调查活动由国务院发展研究中心企业研究所发起与组织，中国人力资源开发网（简称中人网，网址。

2025年中国企业人力资源管理现状调查问卷

第一部分：填写人基本情况

填写人姓名：部门：职务：联系电话：传真：Email：通讯地址：邮政编码：

第二部分：企业基本情况

1、贵公司名称：

2、贵公司所在地：

3、贵公司性质：

A、国有企业和国有控股企业；B、集体企业；C、非国有的股份公司和有限责任公司 F、私营企业； G、外资、港澳台资企业； H、其他

4、贵公司所属行业：

A、农林牧渔业；B、采掘业； C、食品；D、化工；E、汽车；F、石油和石油加工业；G、纺织和服装；H钢铁；；I、建材；J、医药；K、机械；L、电子；M、信息技术（IT）硬件 N、其他制造业（C-M以外的制造业）O、水电煤气业；P、建筑业；Q、地勘水利；R、交通运输、仓储和邮政业；S、批发零售餐饮；T、金融保险；

U、房地产；V、社会服务业；W、信息技术（IT）服务和软件业；X、其他

5、贵公司是否已上市？

A、仅国内上市； B、仅国外上市；C、国内、国外上市；D、拟上市；E、没有

6、贵公司2025年销售额：

A、3亿元以上； B、3亿元－1.5亿元；C、1.5亿元－3000万元； D、3000万元以下

7、贵公司资产总额：

A、3亿元以上； B、3亿元－1.5亿元；C、1.5亿元－3000万元； D、3000万元以下

第三部分：企业人力资源制度建设情况

8、贵公司有无员工手册？是否认真遵守？

A、有，认真遵守； B、有，没有认真遵守； C、正在建立；D、拟建；E、无

9、贵公司有无与企业发展战略相结合的人力资源规划？是否遵照规划实施？

A、有，按规划实施； B、有，实施不力； C、正在建立；D、拟建；E、无

10、贵公司有无明文的岗位管理办法？是否按办法执行？

A、有，按办法执行； B、有，执行不力； C、正在建立；D、拟建；E、无

11、贵公司有无明文的人员招聘录用制度？是否按制度执行？

A、有，按制度执行； B、有，执行不力； C、正在建立；D、拟建；E、无

12、贵公司有无明文的劳动合同管理制度？是否按制度执行？

A、有，按制度执行； B、有，执行不力； C、正在建立；D、拟建；E、无

13、贵公司有无成文的定期考核制度？是否按制度执行？

A、有，按制度执行； B、有，执行不力； C、正在建立；D、拟建；E、无

14、贵公司有无新员工岗前培训或新员工见习制度？是否按制度执行？

A、有，按制度执行； B、有，执行不力； C、正在建立；D、拟建；E、无

15、贵公司有无明文发布的培训制度？是否按制度执行？

A、有，按制度执行； B、有，执行不力； C、正在建立；D、拟建；E、无

16、贵公司有无明文发布的奖惩制度？是否按制度执行？

A、有，按制度执行； B、有，执行不力； C、正在建立；D、拟建；E、无

17、贵公司有无明文发布的薪酬制度？是否按制度执行？

A、有，按制度执行；18、19、20、21、A、有，按制度执行； B、有，执行不力； B、有，执行不力； C、正在建立；D、拟建；E、无 C、正在建立；D、拟建；E、无 贵公司有无明文的职业安全与劳动保护制度？是否按制度执行？ 贵公司有无职工社会保障制度？是否按制度执行？ A、有，按制度执行； B、有，执行不力； C、正在建立；D、拟建；E、无 贵公司有无干部竞聘上岗制度？是否按制度执行？ A、有，按制度执行； B、有，执行不力； C、正在建立；D、拟建；E、无 有无后备干部管理办法？是否按办法执行？

A、有，按办法执行； B、有，执行不力； C、正在建立；D、拟建；E、无

22、贵公司有无员工职业生涯发展计划？是否按计划执行？

A、有，按计划执行； B、有，执行不力； C、正在建立；D、拟建；E、无

23、贵公司有无员工合理化建议制度？是否按制度执行？

A、有，按制度执行； B、有，执行不力； C、正在建立；D、拟建；E、无

24、贵公司有无员工申诉制度？是否按制度执行？

A、有，按制度执行； B、有，执行不力； C、正在建立；D、拟建；E、无

25、贵公司的人力资源管理制度主要是：

A、自己建立； B、咨询公司建立；

E、结合几种办法

C、上级公司建立；D、借用其他公司；

第四部分：贵公司人力资源管理状况

岗位管理：

26、贵公司近几年内做过岗位分析吗？

A、做过； B、正在做； C、准备做；D、不打算做

回答“做过”的，请继续回答以下有关岗位管理问题。

27、贵公司在岗位分析之前进行过组织结构调整吗？

A、调整大； B、局部调整； C、基本没有调整

28、贵公司近几年内做过岗位描述吗？

A、做过； B、正在做； C、准备做；D、不打算做

29、贵公司在岗位分析后人员调整情况：

A、调整大； B、局部调整； C、基本没有调整

30、贵公司岗位分析结果主要应用在（可多选）：

A、招聘； B、考核； C、培训； D、薪酬设计； E、职业生涯规划

F、人员岗位调整； G、其他

31、岗位分析对贵公司的人力资源管理工作发挥的作用如何？

A、非常大； B、很大； C、一般； D、有一点； E、没有

32、贵公司近年内做过岗位评价吗？

A、做过； B、正在做； C、准备做；D、不打算做

人员招聘：

33、贵公司招聘普通员工采用的主要渠道是（限选3项）：

A、职业介绍所；B、媒体广告；C、招聘会；D、朋友介绍；E、人才交流中心； F、校园招聘；G、猎头公司； H、其他34、35、36、贵公司录用人员主要来源于（限选2项）： A、毕业生；B、社会招聘人员；C、复转军人；D、劳务派遣；E、其他 贵公司人员选拔的主要方法（可多选）： A、面试； B、心理测试； C、知识考试； 贵公司有否主动辞退过员工？

A、有； B、不清楚； C、无 D、竞聘演讲； E、其他；

绩效管理：

37、贵公司对员工实行绩效考核吗？

A、实行； B、没有实行； C、准备实行；D、不打算实行

回答“实行”的，请继续回答38－43题

38、贵公司员工考核的周期有（可多选）：

A、日考核； B、周考核； C、月考核；D、季度考核；E、半年考核；F、考核；G、项目周期考核

39、贵公司主要采用的考核方法是（可多选）：

A、量表法； B、民主评议法； C、360度考核法；D、工作述职法；E、客户调查； F、目标考核法； G、其他

40、贵公司员工绩效考核的首要内容是：

A、态度； B、技能； C、业绩；D、出勤情况

41、贵公司是否按不同级别、不同类别的员工建立了不同的绩效考核指标体系？

A、是； B、不是； C、不清楚

42、贵公司员工绩效考核结果主要用于（可多选）：

A、调薪； B、职务晋升；C、岗位调动； C、奖金分配；E、其他

43、贵公司绩效考核实施的效果好吗？

A、非常好； B、很好； C、一般； D、不太好； E、差

员工培训：44、45、贵公司培训经费占公司销售收入（营业收入）的比率是： A、0.5‰以下；B、0.5－1‰；C、1－3‰；D、3z－5‰；E、5‰以上； 贵公司制定员工培训计划吗？

A、制定； B、没有制定； C、准备制定； D、不打算制定

回答“A、制定”的，请继续回答以下46－50题

46、贵公司员工培训计划执行情况如何？

A、严格执行； B、执行不力； C、没有执行

47、贵公司员工培训的主要方式是（可多选）：

A、公司内部培训；B、外部短训； C、学历教育； D、其他；

48、贵公司对培训效果进行跟踪评价吗？

A、进行；B、没有进行；C、准备进行；D、不打算进行

49、贵公司实施的培训对改善员工绩效作用如何？

A、非常大； B、很大； C、一般；

50、员工培训结果对其晋升是否有影响？

A、影响很大； B、有些影响；

D、有一点； E、没有 C、不影响

薪酬福利：

51、贵公司员工对薪酬满意吗？

A、非常满意； B、很满意；C、基本满意 D、不满意； E、非常不满意

52、贵公司对不同类别人员采取不同薪酬结构吗？

A、是； B、不是

回答“是”且有下类人员的，请继续回答53－58题

53、贵公司技术人员的薪酬结构主要由哪些项目构成（可多选）：

A、岗位工资； B、职务工资； C、年功工资； D、技能工资；

F、奖金； G、佣金（含项目提成）；H、长期激励 E、各种津贴；54、55、贵公司技术人员的固定工资占其总收入的大致比例： A、20％以下； B、20－40％； C、40－60％； D、60－80％；E、80％以上

E、各种津贴；贵公司销售人员的薪酬结构主要由哪些项目构成（可多选）： A、岗位工资； B、职务工资； C、年功工资； D、技能工资；

F、奖金； G、佣金（含项目提成）；H、长期激励

56、贵公司销售人员固定工资占其总收入的大致比例：

A、20％以下； B、20－40％； C、40－60％； D、60－80％；E、80％以上

57、贵公司技术、销售人员以外的其他员工薪酬结构主要由哪些项目构成（可多选）：

A、岗位工资； B、职务工资； C、年功工资； D、技能工资； E、各种津贴；F、奖金； G、佣金（含项目提成）；H、长期激励

58、贵公司技术、销售人员以外的其他员工固定工资占其总收入的大致比例：

A、20％以下； B、20－40％； C、40－60％；

59、若贵公司采用长期激励，包括：（可多选）

A、股票；B、股票期权；C、虚拟股权；D、其他

60、贵公司人均月工资：

A、800元以下； B、800－1200元； C、1200－1800元；D、1800－2500元； E、2500－3500元； F、3500－5000元； G、5000－8000元；H、8000元以上；

61、贵公司人工成本占公司总成本的比例：

D、50－60％；E、60%以上； A、10％以下； B、10－30％； C、30－50％；

62、贵公司员工工资标准是如何确定的？ D、60－80％；E、80％以上

A、根据本公司历史水平；B、参照同类企业经验数据； C、主管机构规定的标准；

D、参照薪酬调查结果； E、公司财务状况

社会保障：

63、贵公司参加社会保障项目（可多选）：

A、基本养老保险； B、基本医疗保险； C、失业保险； D、工伤保险；

E、计划生育保险； F、住房公积金；G、补充养老保险；H、补充医疗保险； I、其他

64、贵公司离退休职工收入（包括社保及其他补贴）由社保机构发放情况？

A、完全由属地社保机构发放，企业无需负担； B、完全由社保机构发放，并享受企业福利；C、部分由社保机构发放，企业有补差； D、完全由企业自己负担；

高层管理人员：

65、贵公司高层管理人员的产生方式？

A、上级或行业主管机构任命；

D、其他

66、贵公司有无建立高层管理人员任职资格体系？

A、有； B、没有；C、准备建立；D不打算建立

67、贵公司高层管理人员的薪酬项目包括（可多选）：

A、岗位工资； B、职务工资；

F、奖金； ；G、长期激励 C、年功工资； D、技能工资； E、各种津贴；B、董事会在贵公司内部聘任； C、社会招聘；

回答有“长期激励”的，请继续回答68题

68、贵公司高层管理人员长期激励主要包括（可多选）：

A、股票；B、股票期权； C、虚拟股权；D、其他

69、贵公司高层管理人员的考核主体是（可多选）：

A、董事会考核；B、主管部门考核；C、群众评议；D、其他

70、贵公司高层管理人员的首要考核内容是：

A、业绩目标；B、个人品质；C、能力；D、其他

71、贵公司高层管理人员的培训方式（可多选）：

A、工作实践；B、脱产学习；C、自学；D、出国或到其他贵公司考察；E、轮岗；F、其他

72、贵公司总经理的薪酬收入是员工平均收入的多少倍？

A、50倍以上； B、50－25倍； C、25－20倍； D、20－15倍；

E、15－10倍； F、10－6倍； G、6－3 倍； H、3倍以下

其他：

73、贵公司人力资源管理信息化程度如何？

A、无；B、准备建立；C、有简单的人力资源信息库；

D、有智能化人力资源管理信息系统；74、75、贵公司订阅的与人力资源管理相关的杂志有：贵公司经常浏览的与人力资源相关的网站有：

第五部分：企业人力资源状况76、77、贵公司员工总人数： 贵公司员工年龄分布情况。

A、20岁以下％； B、21－30岁％； C、31－40岁％；

D、41－50岁％； E、51－60岁％； F、60岁以上％

78、贵公司员工学历分布情况。

A、初中及以下％； B、高中（含职高、中专、技校）％；

C、大专％； D、大学本科％； E、研究生及以上％

79、贵公司有无专门的人力资源管理部门？

A、有；B、其他部门行使人力资源管理职能；C、人力资源管理职能外包给其他公司

80、贵公司内从事人力资源管理工作的员工有人；其中女性人；总部

人力资源管理部门有人

81、贵公司内从事人力资源管理工作的员工年龄分布情况。

A、20岁以下％； B、21－30岁％； C、31－40岁％；

D、41－50岁％； E、51－60岁％； F、60岁以上％

82、贵公司内从事人力资源管理工作的员工学历分布情况。

A、初中及以下％； B、高中（含职高、中专、技校）％；

C、大专％； D、大学本科％； E、研究生及以上％

83、贵公司从事人力资源管理工作的员工有人力资源管理及相关专业（心理学、劳动经

济学、管理学等等）教育背景的比例为％；工作后接受过人力资源及相关专业（心理学、劳动经济学、管理学等等）培训的人数比例为％

84、高管人员平均年

龄：；本科以上学历人数：

85、贵公司离退休职工（含已办内部退养人员）占在职员工比例？

A、10％以下； B、10－20％； C、20－50％； D、50－70％；E、70％以上

第六部分：开放式问题

（可另附纸做答）86、87、影响贵公司人力资源管理工作的政策因素（国家、地方）有哪些？ 贵公司未来1－2年内人力资源管理工作的重点有哪些？

**第三篇：旅游企业人力资源管理调查问卷**

青海居民旅游偏好调查问卷

您好，这是一份关于青海地区居民旅游偏好的调查问卷，希望您在百忙之中能够接受我们的问卷调查，我们采取的是不记名方式，您的想法对我们很重要，所以诚挚的希望您把您的真实想法填写到问卷上，谢谢您的合作，我们不胜感激。

1.您的性别是？

□男□女

2.您的年龄是？

□18岁以下□18岁-25岁□26岁-40岁□41岁-60岁

□61岁以上

3.您的文化程度是？

□高中以下□高中□大专□本科

□本科以上

4.您的居住区域是？

□城市□县城□乡镇□农村

5.您的职业是？

□行政机关□事业单位□企业□自由职业者

□教师□学生□离退休□其他

6.您的家庭月收入是？

□2025以下□2025—4000□4000-8000□8000以上

7.您通常选择的旅游形式是？

□单独旅行□旅行社包价旅行□和家人朋友一起旅行

8.您一般去何地旅游？

□市内□省内□省外□ 国外

9.您在旅游期间对饮食的标准是？

□营养保健□特色鲜明□物美价廉□干净卫生

10.您更倾向于那种住宿方式？

□星级酒店□青年旅社□旅馆/招待所□其他

11.您通常乘坐哪种交通工具去旅游？

□火车□飞机□自驾车□其他

12.您最爱去的旅游景点是？

□自然风光□历史遗迹□民俗风情□其他

13.您的旅游经历中购买最多的物品是？

□旅游纪念品□土特产品□奢侈品□日用品

14.您比较喜欢哪种娱乐场所？

□酒吧□景点娱乐场所□健身房□KTV

15.你之前的旅游中印象最深的是旅游地的？

□景区特质□导游服务□交通状况□生态环境

□设施设备□人文气息□纪念品质量□其他

16.您对本省的旅游发展有何建议？

我们的调查问卷到此结束，再次感谢您的积极参与！

**第四篇：人力资源管理考试提纲**

人力资源管理考试提纲

一、名词解释

1、人力资源：可以是一个社会在一定范围内为社会创造物质好精神财富、推动社会和经济发展的具有体力劳动好智力劳动能力的人们的总称。

2、人力资源管理：一个组织对人力资源的获取、维护、激励、运用与发展的全部管理过程与活动。

3、人力资源规划：（广）指为实施企业的发展战略，完成企业的生产经营目标。

（狭）指对有可能的人员需求、供给情况做出预测，并据此储备或减少相应的人力资源。

4、职务分析：是人力资源管理的一项核心基础职能，它是一种应用系统的方法，收集、分析、确定组织中职位的定位、目标、工作内容、职责权限、工作关系、业绩标准、人员要求等基本因素的过程。

5、人力资源培训：是指通过教育、培养和训练，提高员工的知识技能并改善员工的价值观、工作态度与行为方式，使他们能在自己现在或未来的工作岗位上胜任或称职，从而实现组织预期的目的和员工个人发展目标的有计划、有组织、连续上网工作过程或管理手段。

6、人力资源开发：就是企业通过培训及其他工作，改进员工能力和企业业绩的一种计划的、连续性的工作。

职业生涯管理：死通过分析、评价员工的能力、兴趣、价值观等，确定双方能够接受的职业生涯目标，并通过培训、工作轮换、丰富工作经验等一系列措施，逐步实现员工职业生涯目标的过程。

7、绩效：指某一组织或员工在一定时间与条件下完成某一工作所表现出的工作行为和取得的工作结果。

8、劳动合同：亦称劳动契约，它是劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。

二、选择题

1、人力资源的基本特征：能动性、两重性、时效性、再生性、社会性

2、人力资源管理的基本职能：获取、保持、开发、报偿

3、内容型激励理论：需要层次论、ERG理论、双因素理论、成就激励论

4、过程型激励理论：期望理论、公平理论

5、人力资源规划的内容：人力资源总体规划、人力资源业务规划（补充规划、晋升规划、培养开发规划、配备规划、工资规划、员工生涯规划）

6、外部人力资源的供给预测：宏观经济形势好失业预测、当地劳动力的供求状况、行业劳动力市场的供求状况

7、内容人力资源的供给预测：人员核查法、人员代替法、马尔可夫分析法

8、职务分析的基本术语：工作要素、任务、职责细分、职责、权限、职位、职务、职位分类

9、定性的职务分析方法：工作实践法、直接观察法、访谈法、问卷法、典型事例法、工作日志法

10、职务说明书的基本内容：职务描述（工作标识、工作概要、工作范围、工作职责、工作权限、业绩标准、工作联系、工作压力因素和环境）任职资格

员工招聘的途径：组织内部的人力资源招聘（晋升、职务调动、工作轮换、内部人员再聘用）、组织外部的人力资源招聘（广告媒体、大中专院校、人才招聘会和交易会、举办专题招聘会及宣传活动、互联网、电话拜访、寻求员工与朋友的帮助、利用中介代理机构---猎头公司、随即求职者）

11、安排面试方式变化：变化应聘人接受面试的次数、变化面试的形态

12、面试方式：个人面试、小组面试、结构性面试

13、面试常见的问题：封闭式问题、开放式问题、14、培训方法：讲授法、影视法、研讨会法、案例分析法、角色扮演法、商业游戏法、探险性培训法、个别指导法、工作轮换法、网上培训法、虚拟培训法

15、培训需求分析类型：组织分析、任务分析、人员分析

16、培训评估的基本标准：反应、学习热情、行为表现、结果

17：职业生涯发展阶段与需求：早期职业生涯、中期职业生涯、后期职业生涯

18：个人职业生涯规划的步骤：自我剖析、职业生涯机会评估、职业生涯目标设定、目标实现策略

19：绩效的影响因素：多因性、多维性、动态性

20、考评者的选择：员工的直接上司、员工的同事、员工的下级职员、员工的自我考评、客户的评价、外界人士专家或顾问

21、绩效考评的方法：主观评价（排队法、成对比较法、强制分步法）客观评价（关键事件法、行为对照表法、等级鉴定法、行为锚定法、行为观察法）工作成果考评法

22、薪酬的构成：基础工资、绩效工资、奖金、津贴、福利、股权

23、薪酬管理的内容：影响薪酬水平的外部因素（经济发展水平与劳动生产率、劳动力市场竞争因素、地区工资水平及物价水平、产品的市场竞争）影响薪酬水平的内部因素（战略与发展阶段因素、企业经营状况与盈利能力、企业管理理念与企业文化、工会的作用、价值因素

24、薪酬体系的分类：以年资为基础的薪酬体系、以职位为基础的薪酬体系、以技能为基础的薪酬体系、以能力为基础的薪酬体系、以绩效为基础的薪酬体系

25、薪酬构成：基本工资、奖励工资、津贴、福利和服务、可变薪酬、26、薪酬支付形式：计时工资、计件工资

27、职位评价的主要步骤：确定评价的目的、度额定评价方案、选择评价方法、实施职位评价

28、选择评价方法：排序法、归类法、点数法、要素比较法

29、劳动争议的处理机构：劳动争议调解委员会、劳动争议仲裁委员会 30、人员招聘的方法：名族中心法、多中心法、地区中心法、全球中心法

三、判断题

1、人力资源规划的意义：人力资源规划有助于企业发展战略的制定

人力资源规划有助于企业保持人员状况相对的稳定

人力资源规划有助于企业降低人力成本

人力资源规划为人力资源管理的其他活动提供依据

2、面试的类型：个人面试、小组面试、结构性面试

3、培训需求的三种类型：组织分析、任务分析、人员分析

4、薪酬：指雇员作为顾雍关系中的一方所得到的各种货币收入，以及各种具体的服务和福利之和。从这个定义可以看出，米尔科维奇更多地把薪酬看作是雇主之间的一种价值交换

5、社会保障的内容：稳定功能、调解功能、补偿功能、促进经济和社会发展的功能

6、劳动争议处理方式：劳动争议基层调解、劳动争议仲裁、劳动诉讼

四、简答题

1、人事管理与HRM的区别 产生的时代背景不同 对人的认识不同 基本职能不同

管理观念：视员工为成本负担

视员工为第一资源 管理模式：以事为中心

以人为中心

管理目的：保障组织短期目标实现

组织和员工利益的共同实现 管理地位：事务性、实际操作性、执行层

战略性、决策层

管理活动：被动反应型、重使用、轻开发

主动开发型、重培训开发 管理方式：命令式、控制式

强调民主、参与 管理导向：结果

过程

部门性质：单纯的成本中心、非生产效益部门

生产效益部门

2、内部和外部的招聘来源渠道

1)组织内部的人力资源招聘（晋升、职务调动、工作轮换、内部人员再聘用）、2)组织外部的人力资源招聘（广告媒体、大中专院校、人才招聘会和交易会、举办专题招聘会及宣传活动、互联网、电话拜访、寻求员工与朋友的帮助、利用中介代理机构---猎头公司、随即求职者）

3面试的类型有哪些？面试中常见的误差？ 面试方式：个人面试、小组面试、结构性面试 面试中常见的误差：第一印象、晕轮效应、面试官支配和诱导 个人的好恶及偏见 相对标准的作用

4、新员工引导内容

1)使新进员工成为正式成员的信息 2)有助于员工了解企业体制的信息 3)建立员工归属感的信息 4)公司的历史和经营哲学信息 5)公司的目标信息

6)使员工熟悉自己岗位职责的信息

5、绩效考评与管理的联系与区别 联系：绩效考评是绩效管理的一个不可或缺的组成部分，通过绩效考核可以为组织绩效管理的改善提供资料，帮助组织不断提高绩效管理的水平和有效性，使绩效管理真正帮助管理者改善管理水平，帮助员工提高绩效能力，帮助组织获得理想的绩效水平。绩效管理以绩效考评的结果作为衡量的参照，通过与标准的比较，寻找之间的差距，提出改进的方案，并推动方案的实施。区别：

1)绩效管理包括制定绩效计划、动态持续的绩效沟通、绩效考评、绩效反馈与改进，绩效考评结果的应用，是一个完整的绩效管理过程；而绩效考评只是这个管理过程中的局部环节和手段。

2)绩效管理是一个过程，贯穿于日常工作，循环往复进行；而绩效考评是一个阶段性的总结，只出现在特定时期。3)绩效管理具有前瞻性，能帮助组织和管理者前瞻性地看待问题，有效规划组织和员工的未来发展；而绩效考评则是回顾过去的一个阶段的成果，不具备前瞻性。

4)绩效管理以动态持续的绩效沟通为核心，注重双向的交流、沟通、监督、评价；而绩效考评只注重事后的评价 5)绩效管理根据预期目标，评价绩效结果，提出改善方案，侧重日常绩效的提高；而绩效考评则只比较预期的目标，注重进行绩效结果的评价 6)绩效管理充分考虑员工的个人发展需要，为员工能力开发及教育培训提供各种指导，注重个人素质能力的全面提升；而绩效考评只注重员工的考评成绩。7)绩效管理能建立绩效管理人员与员工之间的绩效合作伙伴关系，而绩效考评则使绩效管理人员与员工站到了对立的两面，距离越来越远，制造紧张的气氛和关系。

6、绩效考评面谈情况的处理

1)对优秀下级（一是要鼓励下级的上进心，帮助他制定好个人发展计划，二、不要急着许愿，答应何时提拔或给予何种特殊奖励之类）2)与前几次考评相比未有明显进步的下级，考评者应当开诚布公，与他讨论是否现职不太适合他，是否换个岗位等问题，要让他意识到自己有哪些不足。

3)年龄大的、工龄长的下级，对这种下级一定要特别慎重。要尊重，要肯定他们过去的贡献，为他们出主意

4)过分雄心勃勃的下级，要说明努力进步自会水到渠成的道理

5)对沉默内向的下级，对他们只有耐心启发，用提出非训导性的问题或征询意见的方式，促使其做出反应。

6)对爱发火的下级，首先要耐心地听他发表意见，尽量不马上跟他争辩和反驳，然后与他共同分析原因，冷静地找出解决问题的办法来。

7、劳动合同的内容

1)法定条款（劳动合同期限、工作内容、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止的条件、违反劳动合同的责任）

2)约定条款（试用期条款、保密条款和禁止同业竞争条款、第二职业条款、违约金和赔偿金条款）

**第五篇：人力资源管理论文提纲**

论文题目 民营企业人力资源管理研究

毕业论文写作提纲

[摘要] 随着我国改革开放的深入和民营经济的发展壮大，民营企业的管理和发展越来越成为人们关注的热点问题，本文从我国经济实践中新的经济现象出发对民营企业三次创业情况探讨了我国民营企业人力资源管理策略的问题，为进一步提高民营企业人力资源管理水平提出了一些建议

[关键词] 民营企业 人力资源管理 激励 绩效评估 引 言

一, 民营企业人力资源管理概述(一)民营企业的含义和重要性

(二)人力资源管理的含义和重要性 二,民营企业的困境分析

(一)家族“圈”化和管理“家长”化并存

(二)人力资源管理体系配置不科学

(三)民营企业人力资源存量不足且流失率高(四)缺乏有效的激励机制

(五)缺乏科学有效的员工培训机制

三,我国民营企业人力资源管理的发展战略(一)摒弃家族式管理，建立现代企业制度(二)建立科学合理的人力资源战略规划(三)建立留住人才的机会

(四)构建全面、科学有效的激励机制(五)加强企业文化的建设 四, 结论与展望(一)结论

(二)展望

五、参考文献

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！