# 人力资源管理毕业论文范文范文

来源：网络 作者：烟雨迷离 更新时间：2023-12-21

*人力资源（HumanResources，简称HR）即人事，最广泛定义是指人力资源管理工作，包含六大模块：人力资源规划、招聘、培训、绩效、薪酬和劳动关系等。多用于公司的人事部门。本站站今天为大家精心准备了人力资源管理毕业论文范文范文，希望对大...*

人力资源（HumanResources，简称HR）即人事，最广泛定义是指人力资源管理工作，包含六大模块：人力资源规划、招聘、培训、绩效、薪酬和劳动关系等。多用于公司的人事部门。本站站今天为大家精心准备了人力资源管理毕业论文范文范文，希望对大家有所帮助![\_TAG\_h2]　　人力资源管理毕业论文范文范文

　　浅析酒店餐饮业人力资源管理

　　摘要：人力资源管理工作在实际发展的过程中影响着整体酒店餐饮业的发展，当然对于其他的企业发展来说也是相同的道理。实施完善的人力资源管理工作，就实现了酒店企业管理工作的一半。在目前的酒店餐饮行业管理中，人力资源的管理工作已经获取了有效的成绩，但是相应的操作方案和技能还需要不断的改善和发展，结合相关的创新工作，促使人力资源管理工作满足实际社会的发展，从而保障酒店餐饮行业发展的有效性和完善性。本文主要是研究现阶段酒店餐饮业的人力资源管理工作。

　　关键词：酒店;餐饮业;人力资源;管理

　　酒店餐饮业人力资源管理是一项完善的项目系统管理工作，其中就包含了选择人才、培育人才以及应用人才等工作，要想提升人力资源管理工作的有效性和完善性，需要构建全面化的现代人力资源管理系统，并且结合实际酒店餐饮业的发展状况，构建满足发展的人力资源管理系统，结合优质化的人力资源为酒店发展奠定有效的基础。餐饮行业的发展是我国获取经济效益的重要组成部分，其实际发展的情况和展现了我国国民的生活状态，以此促使更多的投资者对酒店餐饮行业进行投资，以此拓展酒店餐饮行业，为其未来的发展提供有效的发展。在我国现实生活中存在的餐饮行业包括高档的饭馆、各种街边小吃等，餐饮行业在我们生活中的各个地方都存在，并且随着人口的增加，促使人们的需求量也在不断的提升，从而促使餐饮行业的人力资源管理工作不断加大，也就提升了管理工作的难度。同时餐饮行业的工作者流动性本身就大，以此更为其管理工作增添了问题。因此，在实际发展的过程中，实施有效的现代化酒店餐饮行业的人力资源管理工作，有助于提升酒店餐饮行业整体的竞争力，并且结合结合实际发展过程中的经验，对人力资源管理工作进行有效的研究和分析。

>　　一、现阶段餐饮行业的人力资源情况

　　现阶段，对于酒店餐饮行业工作者的研究和分析来看，酒店餐饮工作者的构成，主要是包括了服务工作者、管理工作者、厨房管理者以及厨师等。目前，在酒店餐饮行业工作的人员，初中或者以下学历的占24%，高中学历的占71%，大专学历也包括进修的人数占据4.7%，本科学历的占据0.3%。并且对整体工作人来源分析来看，具有社会经验的工作者较多，专业学校毕业或者社会非专业的人员较少。其中，工作者流失效率在现阶段，酒店餐饮行业的工作者已经达到了34%，餐厅工作者的流失率为27%，厨房工作者的流失率也已经达到了37%。对人员构成和学历划分而言，餐饮行业是一种传统形式的产业，需要大量的人力和物力。但是随着社会经济和社会环境的不断发展，需要重新看待现阶段的组成部分。尤其是依据可持续发展的道路进行研究，酒店餐饮行业的发展和构成问题是实际发展过程中需要关注的焦点，需要改变整体的人力资源构成，才能更好的解决问题。

>　　二、酒店餐饮行业人力资源管理工作存在的问题

　　1.工资福利较低

　　在酒店餐饮行业工作者，影响工作者选择因素的就是自身的工资问题。在酒店企业中60%的工作者选择跳槽都是因为自身的工资过低。由于不同区域、不同级别的酒店实施的工作有不同的需求，以此导致工资也存在一定的差异性，若是工作者的工资和自身的期待有一定的差异，就会让大部分的工作者转行，以此加大人员的流动性，减少酒店人才的数量。

　　2.员工素质较低

　　酒店企业是一项服务较多的工作，以此导致酒店服务工作者的需求量不断提升，同时酒店企业在人才招聘中设定的要求较低，以此酒店餐饮行业工作者的学历和素质普遍较低，促使酒店工作者的知识储量和专业能力不断下降，尤其是餐饮行业的服务工作者和客服，一般情况下都是初中、高中，但是大专和本科的专业人才却少的可怜。这些问题都影响着酒店企业树立正确的企业文化和企业形象。

　　3.管理制度不完善

　　管理制度是酒店企业发展过程中重要的依据。一个完善的企业不但需要有效的管理工作者实施管理，还需要依据一定的制度来约束着工作者，管理工作中的人才，以此提升企业的整体竞争能力。依据对现阶段酒店行业的发展而言，大部分酒店都需要一个完善的、科学化的管理系统，并且制定完善的规章制度，促使工作者明确自身的权利和义务，引导工作者进行更好的工作，从而获取完善的绩效考评工作。

　　4.较高的人员流失概率

　　依据相关数据分析而言，现阶段酒店餐饮行业的工作者流失率在不断地增加，资料的分析表明，在某城市四星级以上的酒店工作者流失量已经达到了22%到73%，这种问题导致的因素有两种一个是新人的出现，还有一个是优质工作者的跳槽，还需要进一步研究。若是信任流失，就需要对其人工成本和经济效益进行研究和分析，结合有效的方案，例如提升培训工作的力度，并且将各种管理机制变得更富有激励作用，深入工作者的生活进行分析，以此减少人员的流失概率。

　　5.整体薪酬水平较低

　　在研究辞职率情况的时候，需要明确工作者的影响因素，其中最重要的问题就是工资水平。结合实际研究分析的数据来看，餐饮工作者的基本工资较低，临时工、学徒的工作就更低，以此在实际发展的过程中工作者找到更高薪酬的企业之后，就会选择离开。并且在实际发展的过程中，随着大部分民营酒店的出现，为实际工作者提供了更多的发展平台。薪酬管理问题是现阶段酒店企业发展过程中最大的影响问题。

　　6.厨房的非正式组织

　　餐饮行业中的厨房系统中具备非常不完善的团体，大都是依据师傅相传，这种形式有非常良好的稳定性，若是管理工作实施的有效也具备非常强大的执行能力，其满足传统意义上的酒店企业，但是这种模式也存在一定的问题，徒弟要想超越师傅的能力有一定的问题，因为大部分徒弟都不具备完善的基础知识和能力，更不具备创新能力和想象能力，以此在不断发展的过程中容易产生问题。

>　　三、改善酒店餐饮行业人力资源管理的方案

　　1.完善人才招聘制度，优化人才应用过程

　　招聘工作是人力资源管理工作的重要工作和组成部分。在进行人才招聘的过程中需要依据三大标准进行招聘，其一具有良好的形象，其二具有高超的专业技能，其三有非常强大的管理能力。人力资源管理部门、财务管理部门以及后期部门等都是酒店餐饮行业发展过程中最重要的组成部分，在招聘高级管理工作者的时候，需要选择事业心强大，良好的责任心以及协调的能力等，以此来承担职位所具备的压力，促使人才得到有效的应用，提升人才应用的价值。并且，在实际招聘的过程中，需要依据公正公开公平的人才选择原则，并且透明酒店各个部门的管理工作，让更多的优质人才走进酒店餐饮企业的大门，为酒店企业提供有效的服务。人员的聘用工作需要结合有效的考试、面试、考察等多方面的工作实现，并且对工作者的全面内容进行检查和考试，以此确保酒店企业全体工作者的质量在不断提升。

　　2.提升对员工业务能力的培训工作

　　在选择优质的人才之后，需要依据实际的规定和过程对新来的工作者进行全面化的、有效的培训工作。在酒店行业中，培训工作包含了企业自身的文化知识、专业技能、服务态度、礼仪礼貌等。同时设定有效的培训机制，有助于提升工作者的专业能力和服务工作，提升工作者的工作效率和工作质量。酒店在实施培训工作的时候需要关注以下问题：第一，需要选择酒店中工作时间长、经验丰富、专业能力强、礼仪态度好等又在的工作者对新员工实施培训工作。第二，培训教师在实际培训的过程中，需要依据培训工作的内容，结合简单完善的语言对知识进行讲解，还需要结合多样化的形式和教学方案，创新课堂环境，激发学员的想象力和创新能力，激发学员学习的兴趣。第三，在结束培训工作后，还要不断的向学员实施培训考核工作，结合实际结果对表现优异的学员实施奖励，以此提升工作者在培训工作中的表现态度，从而提升学员的工作能力、专业素养以及全面发展能力等，这样就为酒店餐饮企业未来的发展提供有效的依据和平台。

　　3.不断完善劳动和社会保障系统

　　在人才竞争不断加大的市场中，人才聘用是一项双向的工作。人们在选择工作的时候主要关注两点，一个是薪酬，另一个是社会保障。这就需要在酒店餐饮行业中构建完善的的劳动和社会保障制度，促使工作者在实际发展的过程中有安全感，以此激发工作者的工作热情。酒店要想吸引更多的优秀人员，需要构建完善的、有效的、全面化的保障系统，特别是关注生育、人身、财产、失业等问题的保障。只有保障了这些问题，才有助于员工更好的工作，以此为酒店餐饮企业的发展提供有效的服务工作。

　　4.构建完善的科学管理机制制度

　　在酒店餐饮业中构建完善的制度的时候，需要建立有效的激励制度，并且将其融入到实际考核工作中，结合社会保障制度和提升职工薪酬等形式加大人们对其的关注度，以此为酒店拓展市场，让更多的优质人才融入到实际发展工作中，还可以加大酒店在市场发展中的竞争能力。并且，激励制度的构成也可以提升酒店员工的安全感，以此激发其工作热情，减少人才流失的问题。

　　5.构建有效的校企合作工作

　　校企合作工作主要是指高校和企业为了满足自身的需求，获取发展的道路，依据协议的形式，融合两者的双方资源，将学校的高素质人才纳入到实际企业管理中，依据职位为教学工作和任务，促使高校和企业在不断发展的过程中共同实现彼此的目标，以此达到校企合作的形式，各个酒店企业在实际发展的过程中，结合校企合作的形式，对以往的教学和工作实施创新，其中主要分为以下几点：

　　第一，校企合作可以依据淡季工作者的需求量划分人力资源。为了保障酒店餐饮业的有效发展，酒店在人多的时候需要选择更多的人才，加大工作的时间;在淡季的时候减少薪酬、员工等方案，以此保障酒店企业的成本支出，但是较大的变化会为失业员工的心理和经济上造成一定的影响，促使工作者没有一定的安全感，阻碍其工作的热情。若是工作者没有完善的安全感，难以为客户提供有效的服务工作。

　　第二，关注学生的实习工作，依据大量的高素质人才解决人才不足的问题。依据酒店企业与相关专业的高校进行合作，在学生实习的过程中构建完善的合作关系，酒店管理专业的高校学生在人较多的时期，需要大量的工作人员，依据大部分的高校学生为主要的资源，从而满足实际酒店发展的需求。

　　第三，依据校企合作的形式，促使酒店更好的完善人才准备工作。高校学生在酒店实习的时候，是理论结合实践工作获取有效经验的过程中，并且也是酒店企业认识高校专业学生最好的时候，将优质的人才留在自己的企业，以此储备自身的人才库，并且结合自身的企业文化，影响学生建立正确的企业文化系统和意义，减少学生适应的时间。

>　　四、结束语

　　总而言之，在酒店餐饮业中实施有效的人力资源管理工作有助于引导酒店企业建立有效的文化资源，以此为酒店餐饮行业提供有效的发展平台和市场经济市场，并且在实际发展的过程中提升酒店的竞争力，促使酒店提升市场竞争力，保障酒店健康的发展，更快的发展。由此可见，在不断发展的过程中，需要关注和完善人力资源管理工作，以此提升管理工作的有效性，为酒店的发展提供有效的依据。酒店餐饮行业是一项完善的系统工作，其中包括了对人才的选择、留下、培养等工作，因此要想提升人力资源管理工作的水平，需要构建全面化的人力资源管理系统。并且融合现阶段酒店餐饮行业的实际工作，构建完善的、符合自身发展的人力资源管理系统，结合优质的人力资源设备和资源为酒店企业的发展提供有效的服务。同时，优质的人力资源管理可以为酒店企业的文化，而优质的文化可以为酒店企业的发展带来一定的社会经济效益，加大酒店的市场竞争力，以此引导企业实现可持续发展的目标。因此，在实际发展的过程中，需要注重提升和完善人力资源管理工作，促使其得到有效的提升，以此为酒店企业的发展奠定有效的基础。

>　　参考文献：

　　[1]时峰,王少魁,黄秋铭.论现代酒店餐饮业的人力资源管理[J].经营管理者,20\_,23.

　　[2]连伟先.谈如何完善酒店餐饮业的人力资源管理[J].好家长,20\_,50.

　　[3]吕菊芳.餐饮业服务员人力资源管理分析及对策[J].湖北成人教育学院学报,20\_,04.

**人力资源管理毕业论文范文范文**

　　摘要：在企业管理规划过程当中，如何提高和创新离退休管理工作的专业性和科学性，是企业在发展过程应当重视的问题。在新形势下，企业主要对内部的各项管理制度进行明确的创新和科学性的拓展，帮助离退休管理工作进行本质上的提升，完善职工的生活质量和保障水平，加强慰问工作，开展老有所乐的引导活动。使企业职工能更加快乐和舒心，所以本文以新形势下离退休管理工作进行分析和探究。

　　关键词：人力资源；离退休；管理工作

>　　一、离退休人员思想特征

　　鉴于中国已经逐渐步入老龄化，退休人员在公司占据的比重也开始增加。提升人员的思想政治工作，一定要提高离退休队伍建设。首先要增强离退休人员的责任意识，提高离退休人员的自豪感。离退休的工作者必须热爱老年工作，有耐心的处理每一件小事，拥有为离退休人员奉献的精神。退休人员的管理和服务的这项工作是公司业务的稳定和发展的关键问题。他们扮演着不能替代的关键作用，在很多方面是十分重要的。然而在新的环境之下产生了一些新的问题，使得离退休人员的思想政治工作有了新的特征：（1）艰难性。开展思想政治这项工作和以及党建等工作的力度比较薄弱，没有得到足够的重视，具体的履行措施不够。其结果是部分退休人员忽略了政治理论学习，并且放弃去严格要求自己。离退休员工仅仅要求组织照顾自己，不再去为企业以及社会做出应尽的贡献，甚至会变成错误思想的俘虏，迷信和消极行为成为精神寄托[1]。（2）难以控制性。离退休人员的意识以及个人行为是和自己的利益得失有直接关系的。有着可变性以及随意性。通过行政措施强制的去做思想工作是很难达到目的的，从而使得离退休人员的思想以及个人行为难以控制。

>　　二、做好人力资源及离退休管理工作的重要意义

　　（一）减少社会矛盾，促进稳定发展

　　进入新时代以来，我国不断深化改革，社会正处于转型的关键时期，一些社会问题正严重阻碍国家的发展和人们幸福感的提升。离退休干部作为我国社会的重要群体，在上个世纪的国家建设中发挥了不可磨灭的作用。现阶段，做好离退休干部管理工作不仅是为了保障这些为国家发展奉献的老一代群体的晚年生活，也是为了促进社会和谐稳定，减少社会矛盾。离退休干部对社会发展的意义不言而喻，做好他们离休后的安置工作，同时也能将离退休干部的优势作用充分发挥出来。

　　（二）丰富其晚年生活，实现其人生价值

　　离退休干部群体在我国的经济发展过程中曾经发挥了重要的促进作用，是重要的人力资源。虽然，离退休干部们已经年老，但是他们对社会发展的重要性也没有削弱。做好离退休干部的管理工作，不仅有利于文明中国的建设，对于离退休干部自身也是意义深远的[2]。在我国老龄化日趋严重的情势下，以人力资源管理的科学视角，促进离退休干部的晚年生活幸福，可以在全社会形成良好的示范效应。同时，加强对离退休干部的关注与保障工作，提升他们的生活条件，改善他们的生活质量，可以丰富他们的晚年生活，实现其人生价值。

>　　三、人力资源管理视角下离退休干部管理创新措施

　　（一）树立离退休干部人力资源开发管理新理念

　　离退休干部管理工作在我国社会保障体系建设中占据重要地位，加强和完善离退休干部管理工作具有重要意义。为了进一步改善离休干部的管理，首先就需要管理机构和管理人员改变治理思维，从现代化的管理角度出发，梳理离退休干部人力资源开发新理念。人力资源是一个社会最为宝贵的财富之一，离退休干部人群作为社会主义事业的重要贡献者，即使已经退下工作岗位，但是也同样具有独特的自身优势和价值。因此，管理机构应该首先做好离退休干部的信息统计工作，结合各个干部的自身特点和优势，从多个领域和角度开发其价值。我国的离退休干部都是有着深厚工作经验和专业工作能力的人才，在他们刚刚走下工作岗位，身体尚有余力之时，完全可以因人而异的发挥他们的价值，为社会主义建设再次贡献自己力量。

　　（二）坚持以人为本

　　我们必须清醒地认识到坚持与时俱进的以人为本的理念是科学的管理和服务的核心理念。提升离退休人员服务管理的水平，实质上来说是做人的服务，而服务的对象则是所有离退休的老同志。要把离退休人员的需求当作服务工作的目标，成为管理工作的“晴雨表”。将服务离退休人员、从离退休人员的角度出发、解决离退休人员的难题当作服务的最终目标。全心全意为离退休人员服务，积极乐观的去带领离退休人员建立正确的思想政治价值观，使离退休工作者能够及时调整自己的不良情绪，让他们可以合理讲述自己的愿望以及要求，从而减少利益上的冲突。尽力去解决离退休人员的不良情绪，从而提高离退休人员服务管理工作感染力以及亲和力。

　　（三）加强离退休干部管理人才队伍建设

　　我国离退休干部管理建设工作取得成效缓慢、组织混乱的最重要的原因之一就是缺乏专业的管理人才，特别是有着人力资源管理知识背景的人才不足。人力资源的开发至关重要，不仅能提升管理效率，还能提升离退休干部的生活质量，增强他们的幸福感。所以，加强社会建设就要在离退休干部管理工作机构引进懂得专业知识的人才，促进他们改善工作方法，为离退休干部管理工作注入新鲜的血液[3]。加紧促进管理人才成立专门的教育培训组织，帮助离退休干部学习新事物，甚至学习新技术、网络信息技术，增强他们的知识技能，增强管理工作人员的服务能力。建立走访慰问等工作机制，树立良好的工作形象，提升政府工作效率。

　　（四）积极开展社区服务，扩大管理范围

　　社区是离老同志们最近的工作机构，随着社区发展的不断完善、规范。社区可以根据实际情况，坚持“以人为本”的思想，坚持“服务细致化，服务个性化，服务亲情化”原则，不断创新服务形式，服务管理离退休老同志。相关的工作人员也要不断提高自身的素养，在工作中要有耐心，更要细心，对离退休人员的晚年生活进行详细了解，对他们生活中可能会出现的问题进行认真对待与妥善解决。具体来说，工作人员要定期对离退休人员进行看望，对于他们的要求进行详细了解。另外，可以为75周岁以上的老人举办生日宴会，准备生日蛋糕，让老人感受到政府和社会对他们的关爱。更加重要的是，对于孤寡老人或者是行动不便的老人，可以给他们设计一些“爱心救助卡”，卡上应该有老人详细的住址、子女的电话以及姓名等一些相关的信息，如果发生什么情况，能够保证及时得到帮助[4]。除此之外，工作人员还可以在一些传统节日，例如“中秋节”“重阳节”等等去慰问老人，陪离退休老同志聊天，同时送上自己的祝福。再者，社区也可以对离退休老同志的喜好进行了解与调查，组织一些文娱团队，让老人充分融入其中，丰富他们的精神文化生活。

　　综上所述，可以看出，随着经济的不断发展和进步，企业在新形势下要结合时代的发展潮流，重视离退休人员的管理工作，使管理工作能够更加科学和完善。增强离退休人员的生活感受，提高老员工的生活质量以及身体素质，使社会能够得到发展和进步。

**人力资源管理毕业论文范文范文**

　　摘要：众所周知，基层事业单位工作烦琐棘手，要做好农村基层工作，基层干部的人力资源管理显得尤为重要。从当前基层人力资源储备的现实来看，女职工所占比例要比男职工相对多些，要实现基层事业单位服务型功能转型升级，优化基层人才队伍，提高基层人员工作效率，基层事业单位女职工人力资源管理更成为当前机制改革的焦点。那么，如何发挥“半边天”主观能动性和工作积极性，给她们一个适合展示自我、发挥自我的平台，成为事业单位人力资源管理中不可忽视的问题。本文从女职工的特点说起，分析了在女职工人力资源管理工作中容易忽略的突出问题，并提出了加强对女职工人力资源管理的重要举措，希望在基层工作中，能提高女职工的整体素质和工作效率，从而实现基层女职工人力资源管理的最佳配置，对提高全员工作效率有所帮助。

　　关键词：基层事业单位;女职工人力资源管理;问题对策

　　在现实生活中，女性无论是在社会招聘还是在实际工作中要面对的各种阻力都要多于男性，再加上女性自身固有的特点，所以纵观女职工的总体表现，不如男职工出色，尤其在基层事业单位表现的更为突出。面对这样的现实，事业单位的管理者们应该与人事部门联合起来，结合目前事业单位的岗位，提高女职工的职业能力与综合素质教育，以适应事业单位体制改革的需要。

>　　一、女职工的特点

　　首先，“爱唠叨”是女人最大的特点，这也是“三个女人一台戏”的最突出表现，所以女职工情绪容易波动，稍有不顺心的事都会给工作带来很大的负面影响。其次，女职工除工作之外的负面压力大，如带孩子、照顾双方父母、操持家务等也会影响其自身的工作质量。再次，女职工大多数都性格比较内向、自尊心比较强，遇事容易产生沮丧情绪，如果在工作中遇到困难，很难保持冷静与清醒的思维，从而影响其工作职能的发挥。最后，女职工的总体劳动强度大，在我国，一般家庭里的生活琐事几乎都由女性承担，这是千百年来留下的习俗;在单位的工作中，尤其基层事业单位是服务于百姓的窗口，琐事、烦事都要多于其他部门，这样给女职工的工作带来极大的压力。

>　　二、基层事业单位在女职工人力资源管理工作中存在的不足

　　从女职工的特点上我们可以看出其综合幸福指数低于男职工，各方面综合压力对工作的影响高于男职工，但是目前许多事业单位特别是基层部门没有关注女职工的上述特点，在工作中忽略对女职工的优化管理，从而制约了女职工工作能力的发挥，具体如下：

　　1.从招聘到使用再到提拔，更倾向于男职工鉴于女性的自身特点，目前许多事业单位在招聘过程中，招聘人数、招聘年龄、招聘专业等方面对女性要求都高于男性，这样导致女职工的人数在逐渐减少、年龄在逐渐增高，导致女职工的年龄结构两极分化。在使用上，一般将大多数女职工分配到无关紧要的岗位，而不是遵循着岗位与工作能力最佳组合，从而影响女职工的工作热情。在提拔上，同样的表现与业绩，同样的工作能力，男职工优先于女职工，从而刺伤了女职工的自尊心。最终导致多数女职工工作无激情与责任，在不求上进中混日子。

　　2.对女职工的权益体现不足随着事业单位进一步推进深化体制改革，事业单位也和企业一样，实行岗位定员定编，这种人员管理模式本身没有错误，但是许多事业单位在机制运用中缺乏公平性，影响了女职工的合法权利，给女职工带来了极大的压力。如许多事业单位特别是基层事业单位人员少，工作量大，甚至一人身兼多职，没有替补人员与储备人员。许多女职工都担心一旦休产假或者育儿假过长，自己目前的工作岗位将会受到影响，所以许多女职工在惴惴不安中休完法定假期后马上回到工作岗位。再有许多事业单位，月底、年底许多工作岗位加班加点，管理者考虑的是自己的业绩与单位的工作效率，而没有考虑女职工的自身特点与其合法权益，导致女职工在精神上与身体上受到极大的影响。

>　　三、女职工人力资源管理的有效措施

　　女职工管理中存在的问题，既有女职工自身的原因，也有管理部门以及人事部门的责任，那么，如何通过共同努力，使女职工发挥其特长，实现事业单位人力资源管理顺利转型升级，促进事业单位在经济效益与社会效益方面共同发展?总的来讲，要提高对女职工的认识，关注、关爱她们的工作及学习。人们常说，在现实生活中，女人是“一本书”，她需要男人去读懂。在实际工作中，女职工是“半边天”，需要领导与人事部门去正确引导她们、尊重她们、关心她们、关爱她们。

　　1.加强对女职工的综合素质教育工作要鼓励女职工树立自强不息的斗志，在时间上，给她们宽裕时间去进修学习、参加各种业务自学考试，来提高其理论知识;在技能上，加强各种业务比赛，充分发挥女性特有的细心、耐心来增加窗口的服务质量;在物质上，将上述能力与其工资奖金钩挂，并作为年底业绩参评的重要一项，这样可以最终提高女职工的工作热情与责任。

　　2.加强妇联管理工作，保护其合法权益，强化女职工的文化生活妇联管理者们要真正地成为女职工的“娘家人”、知心人，无论是在工作上还是在生活上都要关注她们、关爱她们。如积极主动地靠近每位女职工，在工作上鼓励她们积极上进、永不服输。在生活上给予她们特殊的照顾，尽量解除她们的后顾之忧。在文化生活上，走进女性的内心世界，举办晚会、健身美体比赛，培养她们插花、茶道的情调，使她们提高生活质量。另外，还要与主管领导及时反映女职工的合法权益，做好女职工与领导沟通的桥梁工作。这样不仅会让女职工增强了自信、自立、自强的信心，同时通过交流与沟通也增加了女职工之间的友谊与凝聚力，减少了女职工之间因“鸡毛蒜皮”的小事而相互闹矛盾的机会。

　　3.掌握好女职工的总体结构平衡我们知道女职工家庭琐事比较繁多，如生儿育女、照顾老人、支持丈夫工作等，因此会影响自己的工作，另外女人更年期也困扰着女职工的身心与工作。所以在女职工的人员结构比例上及队伍建设上要注意建立人才“蓄水池”，不要形成梯队断层，以缓解女职工因各种假期带来的工作不便以及人员的紧缺。这样对女职工来说，不仅维护了其合法权益，也体现了人权在和谐社会的表现;对事业单位来讲，提高了工作质量与服务效益。

>　　四、总结

　　在事业单位的改革大潮中，相关体制和相关部门应该有义务有责任去关注、关爱女职工，使之产生正能量，以此激发女职工的工作潜力，让她们为事业单位的良性运转作出她们的贡献。总之，在基层事业单位工作中，优化女职工人力资源管理不可小觑，它在对事业单位的经济建设与社会责任方面也会产生深刻的影响。

>　　参考文献

　　[1]周树霞.浅谈如何做好新时期工会女职工工作[J].工会博览?理论研究，20\_，(6)：67-68.

　　[2]李玉娟.企业女职工工作的阻力和对策探讨[J].企业改革与管理，20\_，(21)：61-62.

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！