

毕业论文题目：A 公司 90 后员工激励措施合理化研究

摘 要

随着时代的发展,在医疗研发企业中 90 后员工占基层员工比例逐年攀升,并将逐步成为企业的的中坚力量。90 后员工带着他们特有的激情和创造力为企业带来新机遇,但他们不同于 90 前员工的职业状态造成了大量员工流动,增加了企业成本。如何满足 90 后员工的诉求,激发他们对企业的黏度从而为企业创造效益促进企业发展,成为人力资源管理的一个重要课题。

本论文主要以激励的相关理论知识为基础,以 A 公司 90 后员工为研究对象,并采用调查问卷法、访谈法等方法,了解 A 公司 90 后员工激励机制的运行现状及存在的问题,如薪酬结构不合理、绩效考核流程不明确、缺乏职业生涯规划、缺乏长期激励、缺乏针对性培训等。其次,结合 A 公司 90 后员工的个性特征和需求特征,运用激励相关的理论,从薪酬激励、绩效激励、职业生涯发展激励、培训激励、晋升激励五个方面对 A 公司 90 后员工激励机制进行合理化研究。最后,提出了 A 公司 90 后员工激励问题比较合理的解决措施并给出了反馈,本文的研究结果,让公司领导更重视 90 后员工,对 A 公司 90 后员工激励机制有了较为明显的改善,同时也为其他公司 90 后员工激励提了参考。

关键词: 90 后员工; 薪酬激励; 绩效激励; 培训激励; 晋升激励

以上内容仅为本文档的试下载部分,为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文,请访问:

<https://d.book118.com/515141022233012021>