## 附件2：华南理工大学成人高等学历教育学位论文（设计）示例



**成人高等学历教育**

**学 位 论 文**

**允升公司知识型员工激励机制研究**

**办学单位：** **华南理工大学公开学院**

**专业年级： 工商企业管理2010级本科**

**学 生： 张 三（10561055206705015）**

**指导教师： 李 四 副教授**

**提交日期： 2012 年**  **5 月** 10 **日**

**目 录**

**中文摘要**……………………………………………………………………………I

**Abstract** ………………………………………………………………………………I

**1绪论** ………………………………………………………………………………1

1.1研究的背景与意义…………………………………………………………………1

1.2文献综述……………………………………………………………………………2

1.3 研究内容与方法……………………………………………………………………5

**2允升公司概况与知识型员工的激励机制现状分析** ………………………………………6

2.1公司概况 ………………………………………………………………………6

2.2公司的组织架构图………………………………………………………………………6

2.3公司员工的结构分析……………………………………………………………………7

2.4公司知识型员工激励现状…………………………………………………………9

2.5知识型员工激励机制存在的问题 ……………………………………………………10

2.6本章小结 ………………………………………………………………………………11

**3允升公司员工满意度调查** ………………………………………………………………13

3.1调查目的………………………………………………………………………………13

3.2调查对象和调查方式…………………………………………………………………13

3.3调查结果统计…………………………………………………………………………14

3.4 存在问题的原因分析 ……………………………………………………………14

3.5 本章小结 …………………………………………………………………………16

**4 允升公司知识型员工激励机制改进对策与实施**……………………………………17

4.1改进对策的思路和原则……………………………………………………………17

4.2激励机制的改进对策………………………………………………………………17

4.3改进对策的实施建议………………………………………………………………22

4.4本章小结…………………………………………………………………………24

**结 论**……………………………………………………………………………………25

**参考文献**……………………………………………………………………………………26

**附 录**…………………………………………………………………………………………27

**致 谢**…………………………………………………………………………………………29

***正文示例***

**1绪论**

1.1研究的背景与意义

允升公司是一家主要生产水性丙烯酸改性环氧酯树脂产品的公司，对人才的激励存在着很多需要改进的方面。为了使公司的产品更快地进入市场，更好的形成市场核心竞争力，公司必须了解当前人才对公司发展的重要性。

随着知识经济的发展,创造性的、富于变化的知识型工作将成为新经济主要的工作形式，工业经济时代的产业工人将被大量的知识型员工所代替。知识型员工是知识的承载者、所有者，是企业创新的主体，由此确定了知识型员工将在企业的未来占据主导地位。在这个充满竞争和变化的社会里，企业面临着前所未有的严峻挑战，其中如何对知识型员工进行激励，以吸引和留住优秀人才，成为企业成败的关键。

目前我国企业不但面临着国内同行的竞争，更值得注意的是来自国外企业的巨大冲击，特别是一些国际跨国公司，它们拥有雄厚的资产、高端的技术和市场控制能力。它们进军国内市场，首先就是攫取我国各种各样的人才。国内企业存在着严重的人才外流现象，这对我国的企业人才激励提出了严峻的考验。因此，系统研究我国企业知识型员工人才激励机制的特点，研究允升公司知识型员工人才激励的现状，存在的问题及其原因，对改进现有人才激励的状况，完善知识型员工人才激励机制，有着重要的理论和现实意义。

***插表示例***

**表1-1 公司员工年龄结构**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 年龄 | 人数 | 百分比 |
| 1 | 25岁以下 | 9 | 23% |
| 2 | 25-35 | 16 | 41% |
| 3 | 35-45 | 7 | 18% |
| 4 | 45-55 | 5 | 13% |
| 5 | 55岁以上 | 2 | 5% |
| 合计 | | 39 | 100% |

资料来源：允升公司财务部

*(表格左右两边不封口)*

***插图示例***

图1-2 允升公司员工的学历结构分析

资料来源：允升公司财务部

41%

31%

23%

5%

0%

5%

10%

15%

20%

25%

30%

35%

40%

45%

专科以下

专科

本科

硕士

人数

学历

参考文献

[1]张望军,彭剑锋.中国企业知识型员工激励机制的实证分析[J].科研管理，2001,2 (6):9-27

[2]杨春华.中外知识型员工激励因素比较分析[J].科技进步与对策，2004(6):168-170

[3]孙新波,樊治平,秦尔东.管理知识员工[M].北京:机械工业出版社，2000

[4]江卫东.知识型员工的工作设计与激励[J].科学与科学技术管理，2002，11(7):59-63

[5]吴木林.高科技企业知识型员工的激励研究[J].安徽商贸职业技术学院学报，2007，2(5):29-31

[6]张瑞玲.丁韫聪.知识型员工激励机制研究综述[J].经济与社会发展，2005,3(6):98-100

[7]刘旗扬.职业生涯早期阶段知识型员工的激励策略研究[J].现代管理科学，2006，4(6):88-89