**经济学院同等学力申请硕士学位论文写作信息采集表**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 资格卡号 | 81040322 | | | 姓 名 | | 尹丹阳 | | |
| 所在地区 | 北京 | | | 申硕专业 | | 企业经济学 | | |
| 联系电话 | 18800106637 | | | 电子邮箱 | | 18800106637@163.com | | |
| 本科毕业院校 | 河北师范大学汇华学院 | | | 本科专业 | | 人力资源管理 | | |
| 工作单位 | 威讯联合半导体（北京）有限公司 | | | 职 务 | | 人力资源专员 | | |
| 个人简介和  工作经历 | 本人尹丹阳，1993年3月出生，籍贯河北省承德县；  2011年9月——2015年6月就读于河北师范大学汇华学院，主修人力资源管理专业；  2015年7月——至今，就职于威讯联合半导体（北京）有限公司，任人力资源专员职务，同时任中共威讯联合半导体（北京）有限公司党总支青年委员，第三党支部副书记，工会宣传部委员。 | | | | | | | |
| 科研成果 | 是否  发表 | 是 | 是否  第一作者 | | 是 | | 发表  字数 | 4075 |
| 发表文章题目 | 《思考目标成本管理在企业经济管理中的运用》 | | | | | | | |
| 发表文章刊物 | 《消费导刊》 CN11-5052/Z | | | | | | | |
| 发表文章内容简介 | 随着宏观经济的不断发展，受到市场经济体制的影响，企业竞争压力有了明显的增加。为了实现对经济的有效管理，就要从发挥目标成本管理作用入手，保证管理工作的完整性，确保企业的稳定与可持续发展，实现企业经济效益最大化发展目标。通过合理使用目标成本管理，能够避免在运营中出现风险问题，同时也可以借助成本控制提升成本管理能力。   1. 目标成本管理对企业经济管理的促进作用 2. 目标成本管理在企业经济管理中的运用现状 3. 目标成本管理在企业经济管理中的运用措施 | | | | | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| 拟定学位论文  写作方向 | 信息不对称下的逆向选择和道德风险 |
| 拟定学位论文选题背景意义内容摘要 | 在知识经济快速发展条件下，信息在市场交易中发挥着不可替代的作用。然而并非在每一次的经济交易活动和契约履行中都能以低成本、高效率的方式达成目标，这其中关键因素是存在信息不对称问题。宏观经济学分析信息不对称问题是导致事前机会主义和事后机会主义的重要因素，这些现象称为“逆向选择”和“道德风险”。  现代企业在追求盈利为目的发展过程中，人力资源是愈发成为企业内部发展不可或缺的资源。人力资源供求双方，企业能够通过专项技能人才驱动业务的高效发展，提升企业经济效益；员工也期待通过企业平台贡献自身价值并挖掘自己的潜能，提升核心竞争力。但在人力资源接触企业的第一环节招聘开始，就面临了信息不对称的问题。企业在简历筛选到与候选人洽谈过程中，候选人会进行一定程度的掩盖，导致企业无法从当前掌握信息中完全判断候选人给予的信息真实可靠程度，此时企业站位处于信息劣势；同时企业通过媒体宣传和薪酬福利等方面向候选人传递雇主信息，但对甄选企业和分辨信息中候选人处于信息劣势一方。因此在这种情况下，会导致双方都面对不利局面。在候选人进入企业后，人力资源供求双方在员工招聘期间信息有所隐瞒，会在履约过程中逐渐产生“道德风险”的问题，且企业方面也会在实际用人过程中暴露出风险点。以上都是在人力资源招聘中信息不对称情况下，企业和员工双方进行博弈的过程。  为此，本文通过经济理论中信息不对称研究和博弈论分析，同时运用信息传递和信息甄别模型，结合当前企业招聘和绩效实际数据建立分析模型，来验证和分析人力资源配置中信息不对称的表现以及影响，信息不对称的原因分析，并且提出增加人力资源招聘和履约中有效性的对策。以期使人力资源供求双方从招聘过程中最大限度减少信息不对称问题带来的影响，实现最优化的人力资源配置，提升整体的企业经济效益和人才价值。 |
| 拟定学位论文题目 | 《人力资源招聘中信息不对称的问题研究》 |
| 拟定学位论文提纲 | 第1章 绪论  1.1 研究背景与研究意义  1.2 研究现状  1.3 研究内容及思路  1.4 本文创新之处与不足之处  第2章 文献综述与理论基础  2.1 人力资源招聘的理论研究  2.2 信息不对称的经济学研究  2.3 人力资源招聘中信息不对称的理论研究  2.4 逆向选择和道德风险的分离检验  2.5 博弈论的理论研究  第3章 人力资源招聘过程中信息不对称的现象  3.1 招聘中信息不对称的原因分析  3.2 招聘中信息不对称的表现及其影响因素  3.3 招聘中信息不对称的类型  3.4 招聘中信息不对称产生的影响  第4章 人力资源招聘过程中逆向选择的实证分析  4.1 模型设计与基本假设  4.2 招聘中信息不对称的逆向选择的博弈论模型  4.3 招聘中逆向选择的模型评估 4.4 逆向选择模型的实证研究  4.5 招聘的逆向选择的存在性检验和稳健性检验  第5章 研究结论与对策设计  5.1 研究结论  5.2 对策设计 |
| 论文素材、数据及参考书目 | 1. 欧阳伟华. 《经济学在人力资源管理中的应用研究》[J]:中外企业家，2020（17）:127-128  2. 宗煜，徐红琳. 《招聘工作中不对称信息及逆向选择问题研究》，《企业经济》，2006（7）  3. 李元春. 《信息不对称假设下的企业人力资本积累理论综述》[J]: 外国经济与管理. 2003年（10）  4. 曹细玉， 覃艳华. 《知识型企业人力资源管理过程中的逆向选择和道德风险》[J]: 科学管理研究.2003，21（2）：94-95  5. 贾敬全. 《博弈论与信息经济学》[M]，上海：上海人民出版社，2006  6. 曼昆. 《经济学原理（上册）》，北京：北京大学出版社，2001年6月  7. 孙平月. 《劳动经济学问题研究》，人民出版社，2004年6月  8. 桂学文，娄策群. 《信息经济学》，北京：科学出版社2006：64-67  9. 中国期刊网<https://www.cnki.net/> |

**注：1、请认真填写各项信息，根据学员相关情况和拟定论文方向，由院系统一分配指导老师。**

**2、论文答辩期限以成绩单里“考试日期”列中最后一个日期开始计时，一年半内必须完成（包括二答），期间只能选择一个时间节点答辩，逾期视为自动放弃答辩资格，学位申请无效，无法延期。**