

# 最新论企业文化与人力资源管理关系的 论文题目(精选5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。相信许多人会觉得范文很难写？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 论企业文化与人力资源管理关系的论文题目篇一

### 一、人力资源管理、人力资源管理评价与公司绩效的重要性

(一) 人力资源管理。人力资源是公司的第一资源，人力资源管理主要包括员工的培训、职业的管理和激励与约束三个大方面，它不仅牵涉到人力资源管理部门的责任，还涉及到整个企业的责任。其中人力资源管理理论认为：将人力资源管理的目标与组织的利润、竞争力、生存能力以及劳动的灵活性联系起来，既重视开发人力资源的服务和产品，又重视人力资源对经理和组织人员的影响。从20世纪80年代起，由戴瓦纳体住得“战略性人力资源管理”逐渐进入各大企业的管理方案中，他充分意识到了人力资源在公司竞争中的重要性，认为人力资源的设置要与公司的组织战略相适应，相搭配。与此同时还要通过对它的实践来获取人力资源的配置，实现战略组织的灵活性。

(二) 人力资源管理评价。人力资源管理评价指的是对人力资源管理总体活动的成本和效益的测量，并与组织过去绩效、类似组织的绩效、组织目标进行比较。人力资源管理评价在某种意义上来说具有预测、判断、选择、导向功能。企业能够通过它来配置具有科学性、实效性的与企业发展相匹配的战略方案与管理制度，促进企业更好更快的发展。

（三）公司绩效。公司绩效指的是公司依据一定的管理体制所获得的成果，即公司管理活动的效率和后果。它包括组织绩效和个人绩效。前者即公司运营成果的展示，后者即个人有没有去真正的依照相关规程工作。公司绩效是跨越行业的一项应用，它的功能在行业间具有交互性。公司绩效可以通过对公司业务的成绩进行评价与分析来促进业务绩效工作的合理性、科学性与实效性。

## 二、人力资源管理、人力资源管理评价与公司绩效的区别

### （一）人力资源管理是实现组织目标的第一阶段

人力资源管理是制度的制定与制度的执行过程，是监控审核与执行申报的过程，是提出需要与提供服务的过程。知识经济的迅猛发展，人力资源作为企业最宝贵的财富，在企业发展中起着举足轻重的作用。要充分发挥人力资源的价值和作用，就必须加强人力资源的开发和治理工作。人力资源开发和治理中一个很重要的问题就是要对人力资源价值进行计量。如果不对人力资源价值进行计量，不能正确反映人力资源价值量，人力资源的绩效就无法确定，收益分配、激励约束机制等等政策措施的建立也就没有依据。

### （二）人力资源管理评价是实现组织目标的第二阶段

人力资源管理评估主要分为两种类型，第一种是对人力资源管理效果的评估，第二种是对人力资源管理评估。前者考察的是组织在处理和解释公司政策的时候对全体员工的开放和利用程度，人事部门向其他部门提供服务信息质量的比率，直线主管部门对人力资源部的效果；后者指的是对总体人力资源管理的绩效测量，对员工满意度的测量，对员工的流动性、缺勤率等的测量。

## 三、如何更好地通过人力资源管理提高公司绩效

（一）如何做好人力资源管理实践。首先，人力资源管理主要包括员工培训、职业管理和激励与约束。在进行人力资源管理时间的时候，这几个方面是要首先考虑到的，因为它们还与公司绩效有着很大的联系。第二，在提高人力管理方面，公司要严格控制员工的流动性，以稳定组织和内部员工的工作情绪。第三，公司要尽量获得更多的员工满意度与忠实度，让更多的员工有未来保障，是其对在公司工作更具安全感。要想做到以上几点就要配置更加合理的激励与约束的制度，很多研究证明这对于提高员工积极性和业绩有着显著的效果，用另一句话讲即“能者多得”。

（二）制定合理的奖罚制度。人力资源管理中激励与约束这方面需要依靠合理的奖惩制度来提高公司的透明度和公正性。公司要依靠长时间并且加大力度的奖惩制度来使公司的人力资源管理实践更具实效性。在对激励与约束这项指标进行指标的时候，首先我们要知道薪酬体系设置，即衡量薪酬制度和薪酬实际发放是否公平。第二点要知道公司的福利保障情况：比如说社保等基金。但是由于有些时候管理人员对这种事情的操作仍会遇到许多问题，所以我们要对其进行全面的探索研究。第三点要关注业绩考核状况：绩效考核和现在流行的绩效管理已经成为公司战略管理的关键内容，公司需要在绩效考核过程中确保员工的个人目标和业务目标挂钩。

（三）对人力资源价值进行评价。在进行人力资源管理实践的过程中，首先要经过财务部的表格填写，其次是要经财务部审核招聘人员的要求。第三要在审批过后将报表提至人力资源部。第四部要经人力资源部对应聘者进行初步审定与筛选。在当今社会，人力资源的开发与治理是领导者首先要注重的地方，这首先就需要领导者对人力资源价值进行计量。如果不对人力资源价值进行计量，不能正确反映人力资源价值量，人力资源的绩效就无法确定，收益分配、激励约束机制等等政策措施的建立也就没有依据。而如何科学地评价人力资源管理效果是保持人力资源优势的关键。第一步是简单分析人力资源管理的评价结果，第二步要建立一个比较系统

的管理模型。第三步要结合层次分析法和模糊综合评价法对该系统模型进行评价。这不仅对公司效益有所帮助，还能促使公司朝更具创新性、技术性和科学性的方向发展。

（四）提高员工质量。在进行人力资源管理的时候，公司要选择与公司的目标相适应或相匹配的人才。与此同时还要对人才进行培养，提高员工整体质量，使公司更好的发展。这些都为公司的效绩做了很好的铺垫，使公司的员工潜力更好地被挖掘，工作能力被激发，从而促进公司又好又快发展。

参考文献：

[1]李自荣。人力资源管理评价与公司绩效研究[j]。《经管空间》，2012。

[2]高扬。人力资源管理及其评价与公司绩效的关系[j]。《人力资源开发》，。

[3]梁松。人力资源管理、人力资源管理评价与公司绩效[j]。《人力资源管理》，。

## 论企业文化与人力资源管理关系的论文题目篇二

：笔者主要介绍了企业文化的含义与内涵，分析了企业文化对人力资源管理的导向作用，并针对基于企业文化的人力资源管理构建提出了几点建议。

企业文化;人力资源;价值观

所谓企业文化，指的是为保证日常经营、生产及管理而制定和实施，要求企业中员工都能共同接受和遵守的价值观念和行为规范。如何缩小员工之间各种差异实现彼此间的融合，增强员工团队意识，是摆在企业面前亟待解决的问题。更是

关系到企业人力资源开发和管理问题，企业今后是否长久发展重大决策。从某种意义上讲，企业文化反映本企业特色的价值观念、发展目标以及企业精神，只有让全体员工自觉认同和共同遵守的企业文化才是有意义的。

通过开展企业文化建设，实现树立起企业员工共同价值观和行为准则的作用。同时，进一步提升企业人力资源管理水平质量，具体体现在以下四方面。

1. 对人力资源管理的凝聚作用。目前，人才流失频繁是许多企业常见现象。人才频繁流失在一定程度上反映了该企业企业文化建设的缺失，拥有良好企业文化的企业员工能够在良好人际关系和组织氛围中进行生产和管理，其归属感及满意度将得到大幅提升。如此这样，企业自身凝聚力得到加强，优秀人才的`留住也就在情理之中。

2. 对人力资源管理的激励作用。从企业文化来看，企业精神是指员工在工作时逐步形成的心理趋势和共同价值取向两方面。开展企业文化建设，有利于企业创造积极进取的企业氛围。能调动员工积极性以主人翁的姿态投入到企业经营中。另外，企业文化宣传还能对员工起到潜移默化的作用，逐渐将本企业的精神内涵传递到每一名员工，促使员工自觉维护企业良好形象和保护企业利益。

3. 对人力资源管理的培养作用。企业文化对人力资源的培养作为主要体现在两个层次：一方面，加强对企业文化制度建设。规章制度是全体员工共同利益集中反映，企业文化以规章制度的形式开展建设，有利于企业文化建设能够在企业中完全落实。另一方面，企业价值观的培养。人力资源管理作用的发挥很大程度上是受人为主观因素影响，员工的主观能动性对人力资源管理作用发挥起着重要作用。企业文化推行应重视人才培养因素，在人力资源培训与开发过程中要有所反映。

4. 对人力资源管理的约束作用。作为全体员工共同遵循的价值观而言，企业文化的内容就是要求员工遵守企业的行为准则及价值观，对广大员工的言语和行动具有一定约束作用。不同于经济、行政手段的强制性，企业文化侧重于营造一种非强迫的心理约束氛围。通过这种无形力量的约束，促成员工能够自觉将个人利益与企业利益联系起来，促使员工更好地推动企业的人力资源管理。同时，企业文化的约束作用还能实现人力资源的管理职能作用，为构建科学、公正、高效的企业管理制度，奠定精神基础和保障。

1. 加强文化背景下管理制度的建设。企业管理体系制度在实施过程中，不可避免地会遇到一系列问题。这些问题大多是由于企业自身管理缺陷和不足，企业文化的缺失是造成这一切的主要原因。在某种意义上讲，企业文化的推行实施，能够很大程度改善其管理体系存在的问题。同理，建立企业人资管理制度，就能较大程度克服企业由于自身缺陷所引发的一系列问题。高度重视企业内部控制体系制度的建立，通过内部控制衡量投入成本等关键要素，才能有效核算成本与收益。由此可见，开展企业文化建设是确保使企业正常良性运转的重要保障。

2. 培训员工的企业价值观。员工培训是人力资源管理中重要环节。一方面，员工态度是员工培训的主要内容。通过培训能够从一定程度上改善员工态度，因其直接关系到人力资源在企业中发挥作用程度。另一方面，增强员工工作能力是员工培训目的所在。培训员工职业技能非常必要，以企业文化角度看，员工长远发展更值得企业关注。

3. 构建选拔人才的统一标准。在企业招聘过程中，对于人才选拔和聘用有“德才兼备”两个原则性的要求，即价值理念认同本企业和能力满足本企业需求。员工首先只有认同了企业的价值理念，才有可能将自身所拥有的才能尽情发挥出来，否则选拔招聘的人才不是失“德”或是缺“才”之人。这样的人才企业不能合理利用，也不敢去用。

4. 建立健全积极有效的激励机制。建立健全积极有效的激励机制的目的就是挖掘员工潜质，激励机制则是调动广大员工积极性的手段。合理高效的激励制度能满足员工需求，也能成为员工努力的动力。企业应采用科学合理的激励机制，给予工作突出员工相应嘉奖，实现良好的工作氛围。

[1]姚亚杰, 郅丙寅, 陈晓虎. 企业文化在人力资源管理中的

## 论企业文化与人力资源管理关系的论文题目篇三

特伦斯·e·迪尔、艾伦·a·肯尼迪把企业文化整个理论系统概述为5个要素，即企业环境、价值观、英雄人物、文化仪式和文化网络。

企业环境是指企业的性质、企业的经营方向、外部环境、企业的社会形象、与外界的联系等方面。它往往决定企业的行为。

价值观是指企业内成员对某个事件或某种行为好与坏、善与恶、正确与错误、是否值得仿效的一致认识。价值观是企业文化的核心，统一的价值观使企业内成员在判断自己行为时具有统一的标准，并以此来决定自己的行为。

英雄人物是指企业文化的核心人物或企业文化的人格化，其作用在于作为一种活的样板，给企业中其他员工提供可供学习的榜样，对企业文化的形成和强化起着极为重要的作用。

文化仪式是指企业内的各种表彰、奖励活动、聚会以及文娱活动等，它可以把企业中发生的某些事情戏剧化和形象化，来生动地宣传和体现本企业的价值观，使人们通过这些生动活泼的活动来领会企业文化的内涵，使企业文化“寓教于乐”之中。

文化网络是指非正式的. 信息传递渠道，主要是传播文化信息。它是由某种非正式的组织 and 人群所组成，它所传递出的信息往往能反映出职工的愿望和心态。

## 论企业文化与人力资源管理关系的论文题目篇四

关键词：人力资源合理优化创新

### 引言

以往传统的配电网管理模式已经不适应于新形势下的电网管理的市场需求，传统的配电网管理模式中诸多的矛盾开始凸现出来，一定程度上制约了城市电力企业运行水平的进一步提高，这无疑是提高了长期立足于该市场的挑战。但是我们又要保持清醒的头脑去发现我们存在的优势并制定相应的策略，因此，对于我们人力资源的合理利用来说这又是一个新的创新的机遇。

人力资源管理常被人们认为是能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动的人们的集合。包括质量管理和数量管理。海尔集团原董事长张瑞敏曾经这样描述过：“给你比赛的场地，帮你明确比赛的目标，比赛的规则公开化，谁能跑在前面，就看你的了”。兵随将走，作为一个企业的领导，我们更应该意识到，我们的职责不是去发现人，而是建立一个竞争的机制，把机会留给每一个人，最为企业的领导阶层，对于下属的长处与短处，你应该且只应该知道他的长处。

带有战略性的人力资源管理是符合当今市场的发展要求的，我国的电力管理正处于不断发展和完善阶段，特别是竞争激烈的当今环境下我们要建立适应于自身的人力资源管理机制。

### 一、人力资源规划



比尔。盖茨曾经说过这样的一句话：“你用于计划的时间越长，你完成工作所需要的时间就越短”。

人力资源规划为人力资源管理工作提供一个系统性的指导性文件，为其他人力资源管理工作提出了依据和参考，透彻地为人力资源管理工作制定了目标、方案和所应遵守的原则。

人力资源规划最具有战略性和能变性，在保障组织人力资源、控制人力成本、制定人事决策、调动人员的工作积极性等是十分需要的。通过公司内部的经营环境、企业的文化、公司现缺的岗位、绩效管理调整计划、薪酬调整计划等来制定人力资源管理规划又是十分必要的和必须遵守的规则。经过准备阶段、制定规划阶段、实施阶段、筛选阶段这一流程制定人力资源管理规划是比较完善的和充分的。

## 二、员工招聘管理

在johnson&johnson公司员工关系手册中提到这样一句话：倘若可以小心甄选员工，则纪律的问题可以忽略。员工的招聘是一项重要环节，其旨在解决一个公司中的人力资源从无至有的问题，是公司发展的基础，是开展各项人力资源管理的前提。通过员工招聘，可以提高团体内部的整体素质，提高团体的公关能力。

一个团体的发展离不开人才的支撑，简单地说，员工招聘就是通过某一途径来弥补团体的某一不足。在竞争激烈的电力供应领域，涉及到的专业广泛、技术复杂。因此，在电力企业发展自己的同时，必须要有一支具有配电规划、设计、施工、运行、维护等业务知识于一身的专业化复合型人才队伍，这也就无疑给我们在员工招聘环节提出了更加严峻的挑战与要求。只有这样的队伍才能推动团体打出去，使团体立身于激烈的市场竞争而处于不败之地。

## 三、员工培训与开发管理

我们把培训当做信仰，并且深信，培训正在改善我们最终财务成果。

员工培训与开发是企业人力资源管理系统子系统，旨在改变和提高员工的知识水平、技能和工作态度的重要手段。其已被越来越多的企业视为一种极其非常有价值的投资行为。在知识更新飞快的时代，员工培训成了一种跟得上行业步伐和快速融入团体的一种重要方式。员工培训与开发提高了员工的工作能力，能解决公司经营管理中存在的一些问题，增强了公司适应对外部环境的挑战能力，促进了企业文化的构建与进一步完善。可以依据培训对象、培训内容、培训方式的不同。对员工培训的方式又是多种多样的。就像在沃尔玛培训员工那样，拥有一张mba并不见得能有得到领导的赏识，只有经过努力，才能证明自己的能力。

#### 四、绩效管理

杰克·韦尔奇曾经说过：“如果说，在我奉行的价值观和管理体系里，要找出一个真正有巨大推动力的，同时也是最佳、最公正和最仁慈的管理方法，那就是鉴别力的考评”。绩效管理可以说是人力资源管理的核心，成功的实施绩效管理，既能帮助团体提高管理绩效，帮助提高管理者的管理水平，并且经过目标分解，可以逐步实现团体目标，并激励了团体中的每一个人。因此，绩效管理不光是绩效评比考核，它涉及到在足够充分的基础上对组织目标进行分解和绩效计划的制定，在此基础上进行绩效实施和管理。

绩效管理可以体现在生产计划的管理，而生产计划管理又包括年计划管理、月计划管理、周计划管理、临时工作管理、工作日志管理、计划考核管理等。具体可以说，年计划管理涉及到个人乃至团体在实现配网运行、检修和工程中所做的贡献；计划考核管理主要考核各个部门的年度、月度、周计划和临时工作的执行情况和完成率等指标。

通过绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈和绩效改进这个基本流程，上下承接，紧密连接，各个环节有效整合才能保证绩效管理目标的最终实现。

## 五、薪酬管理

军无才，士不来；军无赏，士不往。薪酬管理是企业人力资源管理的又一重要组成部分。首先，薪酬是一个敏感性领域，关系到每位员工的切实利益；其次，它与企业人力资源管理的其他职能密切相关，对提高员工的积极性有着深刻、重要的意义。

激励薪酬是薪酬管理的最直接的手段，将激励薪酬管理与绩效管理直接挂钩，通过建立明确的绩效目标来激励员工，使员工在工作过程中有着明确的目标导向，这样可以有效地避免员工工作行为与战略组织目标脱节的发生；激励薪酬计划更有激励性，激励薪酬不是一成不变的，与绩效的直接联系，这激励着员工必须不断提高工作效率。并且随着内外环境的变化及激烈的内外竞争，激励薪酬计划也促使员工更加重视自身技能的提高和能力的增长。通过现实中的灵活性，激励薪酬计划更有着很强的针对性，考虑到现实的自身状况，我们制定了有针对性的薪酬计划。

## 六、劳动关系管理

君视臣为手足，则臣视君为腹心。作为人力资源管理的重要组成部分，劳动管理越来越受到重视，它不仅仅成为一种动力调动人力的积极性，而恰恰是劳动关系管理成为了现实中所面临的且急需解决的问题。建立一种和谐的劳动关系，劳动关系管理显得尤为重要。

劳动成为一个公司发展的赖以生存的必要条件，劳动关系是一种极为重要的经济关系，这种社会关系有助于减少员工的不良行为，创建一个和谐的工作环境；这种社会关系是企业完

成自身使命、实现公司文化进步的基础。有利于提高整个公司的管理水平。

## 结语

进入21世纪，传统的人力资源管理方式已经不能满足市场发展的速度。当今的人力资源管理已经从行政管理、事物管理向战略管理方向发展。在战略管理中，人力资源管理的作用已经变得更加突出。在某种程度上讲，人力资源管理已经变成战略人力资源管理。传统的配电管理模式已经不能和现有的庞大的配电网需求相匹配，人力资源管理的缺乏向我们提出了新的挑战。在配电管理模式中，涉及到的资源种数庞大，处理各类资源间的冲突，首先要解决的就是人力资源问题。

## 参考文献

[1]刘芳。人力资源管理理论与实务（第一版）。合肥工业大学出版社。12。

[2]杭州电力局。城市配电管理系统（第一版）。中国电力出版社。5。

## 论企业文化与人力资源管理关系的论文题目篇五

### 企业战略型人力资源服务应用模式分析

摘要：为了适应现阶段企业战略转型的要求，进行新型人力资源服务中心模式的应用是必要的，从而适应经济全球化的节奏，实现企业信息化经济的稳定性运作。相比于企业战略型人力资源管理，传统的人力资源管理具备较大的工作局限性，为了解决实际问题，必须进行企业战略人力资源管理的推进，做好企业人力资源服务中心的战略管理转型，实现企业人力资源管理体系的健全。

关键词：人力资源管理；战略转型；人力资源共享服务中心；战略策略；管理弊端

## 1人力资源共享服务中心

(1) 经济全球化及信息化的发展，满足了企业可持续发展的要求，为了促进企业的健康稳定性发展，企业必须要进行人力资源共享服务中心的建立，避免企业机构出现重叠状况，实现企业运作成本的控制，提升其整体应用效益。在传统的人力资源管理中，行政事务为核心部分，不利于战略型人力资源管理的有效性推进。人力资源共享服务中心的发展基础为共享服务中心，在这个过程中，通过对企业内部运作成本的降低，实现企业规模效应的有效发挥，降低企业运作过程中的低效率状况，从而实现企业内部资源的有效性整合，推动企业组织的深入性变革，这些共享性的资源主要包括一系列的行政事务性工作及专业技能活动，比如企业的经营生产活动、财务管理活动等，人力资源共享服务是一种有效性的企业经营模式，其实现了企业经营管理、财务活动等的共享服务中心管理。HRSSC模式实现了各种专业性活动、行政事务类工作活动的整合，将其集中于一个服务中心内。通过对这种模式的应用，能够实现企业行政类事务、经营管理类事务等的统一管理，有利于提升企业内部程序的管理效率，从而满足企业战略性发展的要求，相比于传统的人力资源模式，这种模式更加注重培养工作者的服务意识、业务意识及战略发展意识，实现企业内部组织结构的整合及分化，实现其扁平化、高效化，实现人力资源管理工作的稳定性运作，实现市场经济机制的引入，建立以客户为导向的企业人力资源管理活动，确保企业经济的战略性发展。

## 2企业人力资源战略管理状况

(1) 在传统的hrm管理中，通常根据企业招聘、员工管理、工作培训、工作业绩等的内在关系进行管理，通过对hrssc模式的应用，实现了人力资源专家中心、服务中心、业务合作

中心等的整合，这三者之间相互区别、相互联系，通过对三者的结合，共同推动企业人力资源管理工作的开展，适应现阶段企业人力资源管理的战略转型要求。hrssc组织模式是一种高效化的人力资源管理途径，为了适应现阶段企业发展的要求，必须进行组织结构的优化变革，强化hrssc组织的运作模式，进行各类业务单位的整合及利用，实现人力资源管理体系的健全。在传统的人力资源管理中，不同的业务活动通常具备自己的人力资源管理系统，这种模式比较适合于企业较小发展规模时期，随着企业发展规模的不断扩大，这种非统一性的人力资源管理模式会导致企业管理组织成本的提升，不利于提升企业内部各个业务程序的运作效率，导致统一性管理的困难，不利于实现企业的战略性组织目标。通过对hrssc模式的应用，实现企业各类人力资源管理活动的统一性整合，将其集中于人力资源共享服务中心，实现人力资源相关服务的统一性管理，确保人力资源服务机构的高效性、精简性，有利于人力资源管理活动的统一性、规范性。在传统的人力资源管理中，其员工招聘模块、绩效考核模块、培训模块等具备一定的相互独立性，员工之间的联系比较少，其分工比较明确，但不能满足企业资源服务中心可持续发展的要求。（2）在战略型人力资源服务中心运作环节中，其要求人力资源管理者从繁重的事务性工作程序中脱离出来，进行战略性工作方案的实施。通过对hr服务中心的建立，进行行政事务性工作问题的解决，该服务中心由一系列行政事务人员组成，通过对工作行为的规范化，进行规模效应的发挥，实现企业内部事务程序的高效率运作，实现了企业内部经营管理成本的降低，通过对相关信息技术的应用，实现企业员工及经理自助性工作业务的提供，这类服务中心的工作程序比较简单，对于工作人员的整体技能要求比较低。hr合作伙伴主要指企业各个业务模块的人力资源工作人员，通过对企业各项业务人力资源工作的有效管理，实现企业业务与hr活动的结合，进行hrbp工作组织的应用，进行科学性人力资源计划的制定，有效解决企业人力资源管理运作中的问题，实现企业各个业务模块人力资源战略性活动的有效开展，有利于

强化各个业务程序与企业人力资源机构的联系，通过对hr专家模式的应用，有利于推动企业人力资源共享服务中心的健康可持续运作，实现企业人力资源管理模块的协调，进行科学性人力资源计划的制定，确保战略型人力资源管理方案的优化。（3）通过对hr合作伙伴模式的开展，有利于满足企业不同业务活动的人力资源需求，在业务活动管理过程中，如果实际业务问题超出hrbp的能力解决范围，就可以进行hr专家模式的开展，利用他们的专业知识进行战略性业务管理策略的制定，由hr服务中心进行一系列业务指导活动的开展。在实际工作场景中，通过对hr合作伙伴模式的应用，有利于及时发现企业战略性人力资源管理中的问题，由hr专家进行相关战略管理策略的制定，在这个过程中，hr服务中心扮演着重要的战略执行地位，通过对三者的结合，有利于强化企业的人力资源管理策略，进行传统人力资源管理职能的完善，有利于强化企业人力管理，提升企业的战略发展决策水平，实现企业整体运作绩效的提升，实现企业不同业务发展模块的人力资源服务的统一性管理，实现企业整体运作成本的降低，这需要进行战略型人力资源管理模式的应用，进行信息化人力资源管理系统的健全。

### 3人力资源服务中心应用模式

（1）随着全球经济分化规模的不断扩大，各个企业面临着巨大的竞争压力，在这个过程中，很多企业实现了国际性经济发展，这有利于全球经济的统一性管理。人力资源服务中心模式初步建立于上世纪80年代，经济科学技术的不断推广，这种人力资源管理模式逐渐引起社会各界的重视，整体来看，共享服务中心模式已经成为一种流行性商业发展模式，有利于促进全球经济的统一性发展。财务共享活动是共享服务中心的发展基础，随着共享服务中心规模的不断扩大，这种共享服务理念逐渐了在人力资源领域、信息技术领域等的推广，这是hrssc人力资源模式的诞生环境，随着hrssc人力管理组织模式的不断优化，战略型人力资源服务中心逐渐实

现在全球范围内的推广，其促进企业的健康可持续运作。(2) 共享服务理论概念由国外咨询公司引入我国，随着我国市场经济改革的不断深入，这种共享服务理念被越来越多的中国企业所了解及接受，很多国外企业建立了中国区hrssc实现了企业内部人力资源职能机构的整合及分化，推动了企业人力资源管理的战略性发展。随着全球化经济的发展，各种信息化资源管理模式不断得到应用，在这种趋势下，传统的人力资源管理模式已经难以适应社会经济的发展要求，必须进行战略人力资源管理体系的健全。

#### 4结束语

实践证明，通过对hrssc人力资源管理模式的应用，有利于促进企业战略型人力资源服务中心应用模式的开展，实现企业内部业务活动的统一性管理，满足企业可持续发展的要求。

#### 参考文献

[1]艾德里安娜福克斯。人力资源业务合作伙伴新模式[j]。人力资源管理，2012（08）。

[2]陈淑妮，谭婷，崔也。共享服务中心：专业化人力资源管理新模式——以z公司为例[j]。中国人力资源开发，2011（11）。

[3]杨磊。人力资源业务合作伙伴[j]。企业管理，2011（06）。