

高级人力资源师复习资料 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/452/2021\\_2022\\_\\_E9\\_AB\\_98\\_E7\\_BA\\_A7\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_c37\\_452522.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/452/2021_2022__E9_AB_98_E7_BA_A7_E4_BA_BA_E5_c37_452522.htm)

第一节 战略性人力资源管理 战略：将军运用其拥有的力量，指挥军队对抗敌人。

企业整体战略、事业战略、功能战略 战略性人力资源管理

：1) 将人力资源管理看作是企业的有机组成部分；2)

战略性人力资源管理通过整合来达到与企业经营战略保持一致的目的；3)

战略性人力资源管理通过变革来提高对环境的适应能力。

人力资源管理的战略整合：战略性人力资源管理的目的之一是要达成组织中各战略与人力资源管理战略的整合。

人力资源管理具有一种整合机制，可以通过组织发展的阶段整合外部经济及社会环境，以及整合内部运作之人力资源的各项功能。

人力资源管理的5P模式：人力资源哲学

(Philosophy)、人力资源政策(Policies)、人力资源规划(

Programs)、人力资源职能(Practices)、人力资源流程

(processes)。

第二节 高级人力资源管理者任务 人力资源管理的价值导向：人力资源管理的最终目标是为企业的发展创造最大的价值，通过组建一支企业发展所需的员工队伍和造就一种激发员工动力的新型的管理机制，并通过多种人力资源管理职能来实现这种创造价值的目标。

队伍：高度重视知识者和企业家，他们是企业创造价值的主体；机制：分三部分：为了创造价值，建立激励机制；为了评价价值，建立绩效管理机制；为了分配价值，建立竞争性薪资结构。

高级人力资源管理者角色和任务：新时期的要求：熟悉本公司的业务；具有经营者的良好的心理状态；扎实的人力资源管

理

理

理

理

理

理

理

理

理知识；管理咨询和沟通技能；了解本企业的核心竞争力及其相关工作要求；懂得进行人力资本管理；能进行团队设计和培养；掌握基本的人力资源管理技术；具有个人主动性；有较好的工作组织能力。部门管理者的人力资源管理职责：首先应是人力资源管理专家，对人力资源管理直接负责，又与人力资源管理部门共同承担人力资源管理工作。高级人力资源管理者的角色定位：与其他管理人员合作：1) 战略伙伴；2) 流程专家；3) 精通业务；4) 变革管理；5) 员工的支持者；6) 人力资源管理的支持者；7) 可信任者。角色定位：1) 计划者；2) 立法者；3) 催化者；4) 咨询员；5) 经营战略伙伴；6) 监督员；7) 服务员 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)