

高级人力资源管理师复习第二章第一节 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E9_AB_98_E7_BA_A7_E4_BA_BA_E5_c37_54818.htm

第二章 人力资源规划

第一节 组织战略与人力资源管理 目标和战略：决定一个组织

在目的和竞争性技巧方面区别于其他组织的特征。使命是组织的陈述，即存在的理由；目标常作为对公司长远计划的说明而记载下来；战略指为了应对环境和达到组织目标而对资源进行分配和采取手段的行动计划。

使命 目标 战略 组织目标产生于组织的总体战略，而组织结构服务于组织目标的实现，因此，组织结构应当服从于组织战略。

1、两种企业竞争战略的对比分析 技术开发型竞争战略：依据规模经济原则，力求以最小成本，取得最大产量，通过技术创新来大幅度提高生产率，并且是自上而下推动的。以职能组织为中心，主要依靠技术专家和系统工程师，形成有形资产的积累。

人力资源开发型竞争战略：以工作地的人力资源为对象，适应环境的不断变化，注重人的潜能开发，调动人的积极性，它是自下而上推动的。以团队为中心，依靠作业小组长和操纵者，鼓舞员工的士气，建立了融洽的劳动关系。

2、企业竞争策略的确定 1) 产品廉价竞争策略：凭借高科技和较为强大的生产规模或财务实力，大幅提高生产力。适用于生产较为稳定，科技变化不大，或者以争取市场占有率为竞争目标的企业。

风险：技术的迅速变化；注重成本控制，忽视消费者的偏好；专业性强，适应性差；劳动关系紧张；依赖于先发制人的策略。

2) 产品独特性竞争策略：以独特产品占领市场。包括创新性产品和高品质产品两种形式。优点：满足

特定需要，降低价格敏感性；溢价补偿成本；讨价还价能力；防止替代产品的威胁。

3、企业竞争战略的特点：两类：外部导向战略和内部导向战略。内部导向战略特点：1) 企业竞争战略是建立在内部资源，而不是建立在外部约束条件的基础上；2) 企业竞争战略是建立在不确定性资源，而不是确定性资源的基础上。

4、企业竞争策略的支撑点：企业文化、生产技术、财务实力和人力资源管理制度。企业战略目标的内化是员工行为的先决条件。

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