

2010年中级经济师人力资源专业与实务备考辅导人力资源管理(1)经济师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/646/2021_2022_2010_E5_B9_B4_E4_B8_AD_c49_646687.htm 战略性人力资源管理的概述节名 知识点 重点 小计 XYZK战略性人力资源管理概述 1163205 内容详解：一、战略性人力资源管理的产生背景 Y1战略性人力资源管理是战略管理理论与人力资源管理理论共同发展的结果。Y1.1（一）战略管理理论的发展 战略管理一般被定义为是将组织的主要目标、政策和行为顺序整合为一个具有内在有机联系的整体的模式或规划。Y1.220世纪90年代初，研究者们提出著名的论断：企业核心能力是企业持续竞争优势之源。Y1.3 1991年巴尼在上述研究的基础上进一步发展完善，它指出带来竞争优势的企业资源需要具备四方面特点：能够给企业带来价值、稀有的或者是独特的、不能为竞争对手所模仿以及不能为竞争者所有的资源替代。X1 审视企业内部的资源，研究者们发现组织上的人力资源管理满足企业优势资源的以下四个条件：X1（1）价值；（2）稀缺性；（3）不可模仿性；（4）不可替代性，首先人力资源是一种不易陈腐的资源，随着人的经验、阅历的增加，其价值越大，从单个人力资源说，它的使用期等于人的寿命。第二，人力资源具有专用性。第三，报酬的递增性，其他资源使用的是边际报酬递减规律，而人力资源具有边际报酬递增性质。因此，人力资源的内涵是不可从市场上获取的，也体现其不可替代的性质。（二）人力资源管理面临量化评估的挑战 人力资源是一种无形资产，这一本质决定了对其管理所产生的

绩效影响难以测量与评估。由此产生了一个有趣的困境：人力资本是新经济时代中价值创造的基础，而这种最重要的资产却最不被了解，最不被衡量，因而对管理最不敏感。Y1.4 战略性人力资源管理的研究开始于20世纪80年代中期，德文娜、冯布伦和迪奇于1984年发表的文章“人力资源管理：一种战略观”标志着战略性人力资源管理的开端。Y1.5 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