2016 □□□□□□□□□□□□□□□□

□□□□□

考试形式：

理论知识，　　题（职业道德　　题　单选、多选），一个半小时，用答题卡，时间紧任务重

专业能力，　题，分二部分，简答　综合题（图表分析）

综合评审，　　题，文件筐，难点

重点内容：

职业道德从“公民道德纲要”和“八荣八耻”里出题

专业能力，要认清知识点，理解基本概念和原理

公文筐，以　　文件为准

第一章

人力资源战略规划包含哪几方面内容？（人力资源战略的构成）

——按时限分：长期战略规划（　年以上）、中期、短期战略规划（　　年）

——按层级和内容分（总体发展战略、组织变革与创新战略、员工培训开发战略、专才培养选拔策略、员工招聘策略、绩效管理策略、薪酬福利及保险策略、员工激励与发展策略、劳动关系管理策略）

——从性质分（吸引策略、参与策略、投资策略）

企业的竞争策略有哪些？

、廉价型竞争策略

借助高科技、扩大生产规模、雄厚的财务实力等手段，在生产上，采购供应上或在营销过程中，精打细算、节约开支、降低成本才能得以实现。适用于生产

比较稳定、技术变化不大的企业，扩大市场占有率为目的的企业

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。

、独特性竞争策略

创新竞争策略　　企业在参与市场竞争中，力求生产销售竞争对手所不能制造的创新性产品，已占领市场制高点，获取竞争优势

优质竞争策略　　企业在参与市场竞争中，生产销售竞争对手所不能制造的优质产品。虽然产品是同类的，但以高品质赢得消费者

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。

人力资源管理各种策略运行比较表

吸引策略（廉价竞争策略）: 采用泰罗制，以廉价取胜

特点：中央集权，高度分工，严格控制，依靠工资，奖金维持员工的积极性

投资策略（创新产品竞争策略）:　　公司投资策略

特点：重视人才储备和人力资本投资，企业与员工建立长期工作关系，重视发挥管理人员和技术人员的作用；

参与策略（高品质产品竞争策略）: 日本企业管理模式

特点：企业决策权下放，员工参与管理，使员工具有归属感，注重发挥绝大多数员工的积极性

表 1—1　人力资源管理各种策略运行比较表

内容	吸引策略 Inducement Strategy	投资策略 Investment Strategy	参与策略 Involvement Strategy
岗位分析评价	详尽、具体、明确	广泛	详尽、明确
员工招聘来源	外部劳动力市场	内在劳动力市场	两者兼顾
职位晋升阶梯	非常狭窄，不易转换	广泛，灵活多样	较为狭窄，不易转换
绩效考评目标 行为/结果导向 个人/小组导向	注重短线目标 重视实际成果 以个人为主	注重长期目标 重视行为与成果 以小组为主	注重中短期目标 重视实际成果 个人和小组综合评估
培训内容	应用范围有限的知识和技能	应用范围广泛的知识和技能	应用范围适中的知识和技能
薪酬原则 基本薪酬水平	对外公平 水平较低	对内公平 水平很高	对内公平 水平适中
归属感	低	较高	很高
雇佣保障	低	较高	很高

基本企业不同发展阶段的人力资源管理

创业型企业的人力资源管理 ;(领先型薪酬策略)

高速发展型企业的人力资源资源管理 ;(跟随型薪酬策略)

收获 理性型企业的人力资源管理 ;(混合型薪酬策略)

整顿 衰退型企业的人力资源管理。(滞后型薪酬策略)

影响企业战略规划的内部环境和条件

企业竞争战略的实现需要的三个支撑点：企业文化、生产技术、财务实力

企业文化：家族式、发展式、市场式、官僚式

廉价竞争策略　　官僚式 市场式　　吸引策略

优质产品策略　　家族式 市场式　　参与策略

创新产品策略　　发展式 市场式　　投资策略

企业人力资源战略规划设计的要求

、信念是企业文化的内涵，属于精神范畴

、远景是企业发展的宏伟蓝图，即企业将在国内或国外成为一家什么样的企业

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：https://d.book118.com/068132125003006033