



	①自动识别、彼此认知、直接交易、高度契合的 <b>新型合作关系</b> ； ②自动化技术淘汰了以往大量的人工操作， <b>创新、优化了采购流程</b> 甚至企业全部业务流程； ③采购管理的科学性、便捷性、精细性、准确性空前提高，“ <b>降本增效</b> ”极为显著；适应新技术发展趋势，推广前景十分广阔。
--	--

【2020·单选题】灵川公司是一家汽车制造商，原先只从一家公司购买其所需的轴承，后来改为分别从3家公司购买。下列各项中，属于灵川公司增加轴承供应商的目的是（ ）。

- A. 容易设计出有效的质量保证计划
- B. 与轴承供应商建立更稳定的关系
- C. 产生规模经济
- D. 利用供应商之间的竞争对供应商压价

【答案】D

【例题·单选题】2015年以来，Z石化公司与42家供应商签订协议，并在协议中规定，与供应商实现物资需求信息共享，将物资库存委托给供应商管理，供应商一直享有库存物资的所有权，直到它们被运送到Z公司指定的仓库。Z公司采用的采购模式属于（ ）。

- A. MRP 采购模式
- B. JIT 采购模式
- C. VMI 采购模式
- D. 数字化采购模式

【答案】C

#### 考点6：人力资源战略★★

人力资源供需平衡策略	
比较结果	采取的措施
供给和需求 <b>总量平衡</b> ， 但 <b>结构不匹配</b>	1. 进行人员内部的 <b>重新配置</b> ； 2. 对现有人员进行 <b>有针对性的专门培训</b> ； 3. 进行人员的 <b>置换</b> ，以调整结构。
供给大于需求	1. <b>扩大经营规模</b> ； 2. 永久性地 <b>裁员</b> 或者 <b>辞退员工</b> ； 3. 鼓励员工 <b>提前退休</b> ； 4. <b>冻结招聘</b> ； 5. <b>缩短员工的工作时间</b> ； 6. 员工 <b>进行培训</b> ，进行人员的 <b>储备</b> ，为未来的发展做好准备。
供给小于需求	1. 从 <b>外部雇用人员</b> ； 2. 采取多种方法 <b>提高</b> 现有员工的 <b>工作效率</b> ； 3. <b>延长</b> 工作时间； 4. 降低员工的 <b>离职率</b> ； 5. 将企业的某些业务 <b>进行外包</b> 。

人力资源获取（通过招聘）	
招聘的内容	招募、甄选与录用

招募的渠道	外部和内部
<b>【注意】</b> 1. 高效的招募、甄选与录用人才是企业获得 <b>持续竞争优势的关键</b> ； 2. 人力资源的获取与企业竞争战略密切相关。	

内部和外部招聘取得的优势与劣势		
渠道	内容	
内部招募	优势	1. 有利于 <b>提高员工的士气和发展期望</b> ； 2. 能够 <b>迅速地</b> 展开工作； 3. 有利于个人和企业的 <b>长期发展</b> ； 4. 风险小，对员工有基本了解， <b>可靠性较高</b> ； 5. <b>节约时间和成本</b> 。
	劣势	1. 容易引起同事间的过度竞争， <b>产生内耗</b> ； 2. 竞争失利者感到心理不平衡，难以安抚， <b>容易降低士气</b> ； 3. <b>难以</b> 建立起领导声望； 4. 容易出现 <b>近亲繁殖</b> 问题， <b>缺乏创新和活力</b> 。

内部和外部招聘取得的优势与劣势		
渠道	内容	
外部招募	优势	1. 为企业注入 <b>新鲜“血液”</b> ，能够给企业 <b>带来活力</b> ； 2. <b>避免内部</b> 相互竞争所造成的 <b>紧张氛围</b> ； 3. 给内部人员以压力， <b>激发</b> 其工作动力； 4. 选择的 <b>范围比较广</b> ，可以招聘到优秀的人才。
	劣势	1. 对内部人员是一个打击， <b>感到晋升无望</b> ，会影响工作热情； 2. 外部人员对企业情况不了解， <b>较长时间适应</b> ； 3. 对外部人员不是很了解， <b>不容易</b> 做出客观评价， <b>可靠性比较差</b> ； 4. 外部人员不一定认同企业的价值观和企业文化，会给企业 <b>稳定造成影响</b> 。