

人力资源管理师考试资料人力资源规划(十七)人力资源管理  
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\\_ti2020/510/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c37\\_510565.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/510/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_510565.htm)

1. 劳动定额的计算公式 其公式为： $N=W/q(1+R)$  式中 N--人力资源需求量；  
W--企业计划期任务总量；q--企业定额标准；R--计划期劳动生产率变动系数， $R=R_1+R_2-R_3$ ，其中 R<sub>1</sub> 表示企业技术进步引起的劳动生产率提高系数，R<sub>2</sub> 表示经验积累导致的生产率提高系数，R<sub>3</sub> 表示由于劳动者及某些因素引起的生产率降低系数。

2. 转换比率法的目的是什么 转换比率法的目的是将企业的业务量转换为对人力的需求，这是一种适合于短期需求预测的方法。

3. 转换比率法的假定条件是什么 转换比率法假定组织的劳动生产率是不变的。

4. 如果考虑到劳动生产率变化对员工需求和影响，可以使用哪种预测方法，其计算公式是什么 如果考虑到劳动生产率的变化对员工需求量的影响，可以使用员工总量需求预测方法，其计算公式为：计划期末需要的员工数量=（目前的业务量+计划期业务的增长量）/[目前人均业务量（1+生产率的增长率）]

5. 员工总量需求预测方法的缺陷 两个缺陷：一是进行估计时需要对计划期的业务增长量、目前人均业务量和生产率的增长率进行精确的估计；二是这种预测方法只考虑了员工需求的总量，没有说明其中不同类别员工需求的差异。

6. 人员减少量包括哪些 人员减少量是辞职人数、解雇人数、调离人数和退休人数的总和。

7. 在预测雇员离职规模时，应区分和避免哪两类情况 在预测雇员离职规模时，还应区分不可避免的和可以控制的两类情况，以及随着时间的推移，各个不同的工作岗位上员工正常

的流动率。无疑，这种预测的精确度越高，劳动力供给的估计在将来的价值也就越大。

8. 人力资源需求预测的方法通常以什么为前提 不论使用什么预测方法，都是以函数关系不变作为前提，

9. 管理人员如何对人力资源需求预测的结果进行纠正 不论使用什么预测方法，都是以函数关系不变作为前提，但是，这经常是不符合实际的，因此需要用管理人员的主观判断进行修正。

第一，提高产品或劳务质量的决策或进入新市场的决策会影响到对新进人员和企业现有人员的能力等特征的需要，这时，只有数量分析是不够的。

第二，生产水平的提高和管理方式的改进会减少对人力的需求，这是数量分析中难以反映的。

第三，企业在未来能够支配的财务资源不仅会制约新进员工的数量，也会制约新进员工的质量，因为财务资源制约着员工的薪资水平。

10. 企业人力资源需求预测技术中最复杂、最精确的方法是什么 计算机模拟法是企业人力资源需求预测技术中最复杂同时也是最精确的一种方法，它能综合考虑各种因素对企业人员需求的影响。

帮助大家更好的通过资格考试，百考试题人力资源站特搜集整理供大家复习参考，希望对大家有所帮助！更多信息请访问：百考试题人力资源站 百考试题论坛 人力资源在线题库

——由百考试题人力资源站编辑 "#F8F8F8" 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)