人力资源管理师考试资料人力资源规划(十五)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_510567.htm

1. 企业人力资源供给量预测常用的主方法 常用预测方法有：人力资源信息库法、管理人员接替图表法，以及预测企业人员变动的马尔可夫模型等。

2. 人力资源信息库针对企业不同人员大致可以分为几类 人力资源信息库针对企业不同人员，又大致可分为以下两类：1. 技能清单2. 管理能力清单

3. 什么是人力资源资源库 人力资源信息库是计算机运用于企业人事管理的产物，它是通过计算机建立的记录企业每个员工的技能和表现的功能模拟的总称，从中可获取企业每个员工的晋升、调动、解聘等方面信息，它比传统的个人档案具有容量大、调用灵活方便、文字信息丰富充实等优点，能够确切反映员工流动信息。

4. 技能清单的组成 美国某部门提出的技能清单由四部分组成：(1)主要说明雇员的工作岗位、经验、年龄等；(2)介绍雇员技术能力、责任、学历等；(3)对雇员工作表现、提升准备条件等的评价；(4)对雇员最近一次的客观评价，尤其是对工作表现的评价。

5. 管理能力清单反映什么内容 管理能力清单集中反映管理者的管理才能及管理业绩，为管理人员的流动决策提供有关信息。

6. 管理能力清单表格项目包括哪些内容 其表格项目的主要内容包括：(1)管理幅度范围；(2)管理的总预算；(3)下属的职责；(4)管理对象的类型；(5)受到的管理培训；(6)当前的管理业绩。

7. 影响企业外部劳动力供给的因素 影响企业外部劳动力供给的因素主要有：(1)人口政策及人口现状。(2)劳动力市场发育程度。(3)社会就业意识和择业心理偏

好。8. 企业外部人力资源供给的主要渠道 企业外部人力资源供给的主要渠道有：大中专院校应届毕业生，复员转业军人，技职校毕业生，失业人员，其他组织在职人员，流动人员。

9. 企业外部人力资源供给的渠道中哪些容易预测，哪些不容易预测 大中专院校及技职校应届毕业生的供给较为确定，主要集中于春季，且其数量和专业层次、学历等均可通过各级教育部门获取，预测工作容易。复员转业军人，由国家指令性计划安置就业，也较易预测。比较困难的是城镇失业人员和流动人员的预测，在预测过程中须综合考虑城镇失业人员的就业心理、国家就业政策、政府对农村劳动力进城务工的控制程度，以及其他一些因素。

10. 需求的预测受哪些因素影响 对需求的预测要受许多因素的影响，包括技术变化、消费者偏好变化和购买行为、经济形势、企业的市场占有率、政府的产业政策等。为了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