

人力资源管理师考试资料人力资源规划(十四)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_510568.htm

1. 什么是劳动定员定额标准，它以什么为基础 劳动定员定额标准是对劳动定员定额的制定、实施、统计分析、考核和修订的各个环节中重复性事物和概念所作的统一规定。它以科学技术与生产经营管理实践经验的综合成果为基础，经过有关方面协商一致，由主管机构批准，以特定形式公布，作为共同遵守的准则。

2. 劳动定员定额标准的分类 (1)按其使用范围，可分为全国通用标准、行业通用标准和企业标准。(2)按其综合程度，分为单项标准和综合标准。

3. 全国通用标准、行业通用标准和企业标准分别由哪些部分发布 全国通用标准，一般由劳动和社会保障部门或国务院业务主管部门提出，由国家标准化主管部门发布；行业通用标准，一般是由行业主管部门提出，由国家劳动和社会保障部门发布，在全国同行业中推行；企业标准是由企业根据自身的生产技术组织条件自行制定发布，它是前两种通用标准的补充或具体化。

4. 定员定额标准的内容 定员定额标准的内容。大体包括：定员定额标准的适用范围和使用说明；各类人员的划分范围；岗位设置及工作量的规定；生产方法与程序；使用设备的名称与规格；各岗位、设备的定员人数及各主要岗位对人员素质的要求等内容和项目。

5. 定员标准的形式 定员标准的形式一般分为：单位用工标准和服务比例标准。

6. 单位用工标准包括哪些 单位用工标准是定员标准的主要形式，包括单位产量用工标准、单台设备用工标准、岗位用工标准等。

7. 服务比例标准包括哪些 服务

比例标准是指服务人员与服务对象的比例标准，如食堂工作人员与就餐人员的比例标准，托幼保健人员与入托儿童的比例标准等。

8. 企业人力资源供给来自哪两方面 企业人力资源供给来自两方面：一是企业内部人力资源供给，如人员晋升、调动等；二是企业外部人员的补充。通过本单元的学习，掌握企业内外部人力资源供给的预测方法。

9. 企业人力资源的满足应优先考虑什么 企业人力资源需求的满足，应优先考虑内部人力资源供给。

10. 企业内部人力资源供给量必须考虑的因素有哪些 企业内部人力资源供给量必须考虑内部人员的自然流失(伤残、退休、死亡等)、内部流动(晋升、降职、平调等)、跳槽(辞职、解聘)。

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