

人力资源管理师资料人力资源规划(二十八)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_510668.htm

1. 企业人力资源供求关系有哪三种情况34 企业人力资源供求关系有三种情况：一是人力资源供求平衡；二是人力资源供大于求，结果是导致组织内部人浮于事，内耗严重，生产或工作效率低下；三是人力资源供小于求，企业设备闲置，固定资产利用率低。 2. 企业人力资源供不应求时采用什么方法解决组织人力资源短缺34 当预测企业的人力资源在未来可能发生短缺时，要根据具体情况选择不同方案以避免短缺现象的发生。 1gt..如果高技术人员出现短缺，应拟定培训和晋升计划，在企业内部无法满足要求时，应拟定外部招聘计划。 3gt..提高企业资本技术有机构成，提高工人的劳动生产率，形成机器替代人力资源的格局。 5gt..制定聘用全日制临时工计划。 总之，以上这些措施，虽是解决组织人力资源短缺的有效途径，但最为有效的方法是通过科学的激励机制，以及培训提高员工生产业务技能，改进工艺设计等方式，来调动员工积极性，以提高劳动生产率，减少对人力资源的需求。 3. 解决企业人力资源过剩的方法 解决企业人力资源过剩的常用方法有： 1gt. . 合并或精简某些臃肿的机构。 3gt. . 提高员工整体素质，如制定全员轮训计划，使员工始终有一部分在接受培训，为企业扩大再生产准备人力资本。 5gt. . 减少员工的工作时间，随之降低工资水平，这是西方企业在经济萧条时经常采用的一种解决企业临时性人力资源过剩问题的有效方式。 7>. . 采用由多个员工分担以前只需一个或少数几个人就可完成的工作和

任务，企业按工作任务完成量来计发工资的办法。这与上一种方法在实质上是一样的，都是减少员工工作时间，降低工资水平。

4. 什么是制度规范 制度规范是组织管理过程中借以约束全体组织成员行为，确定办事方法，规定工作程序的各种章程、条例、守则、规程、程序、标准、办法等的总称。

5. 制度规范可以分为哪几类³⁶ 制度规范没有严格的界限，可以用多种标识进行分类。依照制度规范涉及层次和约束的不同内容，可分为下述五类。

1. 企业基本制度。
2. 管理制度。
3. 技术规范。
4. 业务规范。
5. 个人行为规范。

6. 决定企业性质的基本制度是什么制度 企业基本制度。它是企业的“宪法”，是企业制度规范中带有根本性质的，规定企业形成和组织方式，决定企业性质的基本制度。

7. 企业基本制度主要包括什么，规定了哪些内容 企业基本制度主要包括企业的财产所有形式、企业章程、董事会组织、高层管理组织规范等方面的制度和规范。它规定了企业所有者、经营管理人员、企业组织成员各自的权利、义务和相互关系，确定了财产的所有关系和分配方式，制约着企业活动的范围和性质。

8. 管理制度在企业中的地位 管理制度是比企业基本制度层次略低的制度规范，它用来约束集体性行为的成体系的活动和行为的规范。

9. 什么是管理制度 管理制度。是对企业管理各基本方面规定活动框架，调节集体协作行为的制度。

10. 管理制度针对的对象包括哪些 它用来约束集体性行为的成体系的活动和行为的规范，主要针对集体而非个人。例如各部门、各层次的职权责任和相互间的配合协调关系；各项专业管理规定(人事、财务、业务)；信息沟通，命令服从关系等方面的制度。

"#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