

人力资源管理师出题人串讲一 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54224.htm 第一章 企业人力资源规划 13 + 16 组织变革和人力资源规划，企业改革中的人力资源规划，制度改造，更新换代，沟通、广泛宣传改革的意义，寻求高层领导的支持 劳动定额定员，人力资源规划的供给分析、需求分析、供求平衡分析，是重点 从发展战略的角度提供计划 五种类型组织结构的定义、特点，可能出图表分析题或判断分析题 电视台应用矩阵式，双道命令系统 影响和制约组织结构的因素，串起来理解 部分结构的三个种式，以工作和任务，以成果，以关系为中心 选择部分结构的5个因素 正式组织和非正式组织的定义、区别 组织结构调查，组织结构的三个主要资料要理解 工作岗位分析：岗位名称分析，岗位关系分析 改进岗位工作设计的内容，灵活掌握，什么是工作扩大化，工作丰富化（区别是什么？） 工作满负荷，劳动环境的变化，照明和色彩是物质因素 人力资源规划是使企业人力资源供给和需求达到平衡 工作岗位分析的概念：很重要 劳动定员的内容很重要 P24 - P25 劳动定员和劳动定额的不同，差别 劳动定员定额的标准和标准分类：按使用范围分：国家标准，行业标准，企业标准 结合程度分：单项标准和综合标准 定员标准的形式：单位用工标准（单位产量用工标准，单台设备用工标准，岗位用工标准等）和服务比例标准 人员供给分析，内部人员的自流失、内部流动、跳槽。 人员接替模型（重要，图表分析），各位置的含义和术语，管理人员的接任计划 外部人员的供给方式：大专院校应届毕业生、复员

转业军人、技校校毕业生、失业人员、其他组织在职人员，流动人员 预测要考虑的因素：社会心理、个人择业心理、组织本身经济实力、同类组织相当人员的待遇 德尔菲预测技术。操作方法五步： 在企业中广泛地选择各方面专家，每位专家都拥有关于人力资源预测的知识专长。 主持预测的人力资源部分要向专家们说明预测对组织的重要性，以取得他们对这种预测方法的理解和支持，同时通过对企业战略定位的审视，确定关键的预测方向、解释变量和难题，并列举出预测小组必须回答的一系列有关人力资源预测的具体问题，然后使用匿名填写问卷等方法来设计一个可使各位预测专家在预测过程中畅所欲言地表达自己观点的预测系统。 人力资源部门在第一轮预测后，将专家们各自提出的意见进行归纳，并将这一综合结果反馈给他们。 然后再重复上述过程，让专家们有机会修改自己的预测并说明原因，直到专家们的意见趋于一致。 回归分析方法的基本思想，是确定与组织中劳动力的数量和构成关系最大的一种因素，一般是产量或服务的业务量，然后研究在过去组织中的员工人数随着这种因素变化而变化的规律，得到业务规模的变化趋势和劳动生产率的变化趋势，再根据这种趋势来对未来的人力需求进行预测。最后，预测的需求数量减去供给的预测数量的差额就是组织对人力资源净需求的预测量。如果这一差额是正值，就说明组织面临人力的短缺；如果这一差额是负值，就说明组织面临人力的过剩。 劳动定额法的公式（选择题） 转换比率法公式（会算就行了） 人员供需平衡分析，供大于求时怎么办，供小于求怎么办？ 人力资源管理制度类型：企业基本制度、管理制度、技术规范、业务规范、个人行为规范

人力资源管理费用预算过程图（P39理解、记忆）员工工资总额包括以下内容：计时工资、基础工资、职务工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班工资 涉及员工权益的社会保险费有哪些内容 补充的材料 人力资源规划变革的阻力：惯性、涉及到某些人的利益 怎么办：教育、宣传、沟通。（海尔休克鱼的案例），让员工参与感受变革带来的好处，最高层领导的支持，让员工们接受，对极端强硬派谈判、操纵、收买、强制。对惯性的人要采取前三种方式。学习型组织的5个特征 愿景 在解决问题的同时从事工作，把过去的旧的思维和程序放在一边 相互关系是系统的一部分，无论是正式组织还是非正式组织，都是文化网络的一部分，组织通过过程、结构、功能相互作用，多维互动的关系，思考的组织人之间坦率沟通，不必担心受到惩罚 摒弃个人利益和部门利益，为实现组织的共同构想一起工作 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