

人力资源管理师复习资料(四) 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_54279.htm

(二) 操作技能判断简答题(判断下面的说法正确与否,并说明为什么?) 高层管理者不需要培训,因为能够做到高层管理者,其素质、能力均较强,无需浪费组织的资源再进行培训。并且要尽量减少培训的成本,使得培训收到立竿见影之效。案例分析题:

案例1:职业后期是指员工45岁以后的时期,请分析处在这个时期的员工在职业生涯发展中的优势和问题是什么,作为人力资源管理者应当采取哪些措施来关心他们? 案例2:南方电器公司成立于1992年,在过去的10年中,该公司快速发展,公司由最初总资产几百万元发展成为现在总资产为两百多个亿的大型电器公司。但最近南方公司遇到了比较麻烦的问题,公司在进一步技术改造和扩大生产时面临人员短缺的问题。公司首先是经常出现熟练工人的短缺的问题。在过去,当公司需要熟练工人时,公司总是很容易在人才市场招聘到所需要的工人,这些招进来的员工只需经过简单的培训就能上任,有的甚至可以直接上任,公司根本不用考虑熟练工人短缺问题。但现在不同了,公司从国外引进了世界上最先进的生产设备,而且生产的产品品种也比以前更多,这些变化要求生产工人需要掌握更为先进的技术。由于这套生产设备是国内唯一的设备,所以从人才市场上招进的员工很难在短期内符合公司的需要。公司总经理洪明于是要求人事部写一个对生产工人的短期培训计划,以满足公司发展时对人力资源的需要。人事部经理王明把此事交给了张萍,

张萍是由技术人员提拔上来的人事管理者，对人事管理也是刚接触。问题：在此案例中，人事部的张萍是原来由技术人员提拔上来的人事管理者，对人事管理也是刚接触，请你教张萍如何去做这个培训计划。

人力资源规划技能部分：案例1：某高新技术企业按业务的分类，成立了三个针对不同产品的事业部，各事业部下设销售团队，技术支持团队，各部门的业务收入和成本都是独立核算的，但需要平摊后勤部门（行政部/人力资源部/财务部）所产生的成本。目前，公司共有134人，其中三个事业部104人，后勤部门30人，高层领导4人。由于成立时间不到三年，客户资源还不够稳定，所承接的业务量波动较大。因此，在工作任务繁重时有些员工，尤其是研发和技术人员，会抱怨压力过大，各事业部经理也会抱怨合格人手太少，招聘来的人不能立即适应项目的工作需要，但在工作任务相对较少的时期，经理们又会抱怨本部门的人力成本太高，导致利润率下降。

1、绘制该公司的组织机构图。

2、该公司在人员供需状况上遇到了什么问题？请为公司提供解决问题的建议。

案例2：回归预测法 回归预测法主要是运用数学中的回归原理对人力资源需求进行预测，通过建立人力资源需求量与其影响因素之间的函数关系，从影响因素的变化推知人力资源需求量的变化。最简单的回归是单变量的回归方程，体现的人力资源需求数量仅仅随着一个变量发生变化。例如，一所学校中所需的教师人数随着学生人数变化，随着近年来该学校的不断扩招，对教师人数的需求也在逐年增加。下表中反映了该学校近年来的学生人数和教师人数的变化，例如2001年该学校的学生人数为1200人，需要新增教师多少人？

表2 1 某学校学生人数与教

师人数变化表 年份 学生人数 (X) 教师人数 (Y) 1991 380
32 1992 450 39 1993 520 46 1994 580 52 1995 650 59 19
96 720 66 1997 800 74 1998 890 83 1999 980 92 2000 11
00 104 2001 1200 ? 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