# 人力规则doc

来源：网络 作者：星海浩瀚 更新时间：2025-07-09

*第一篇：人力规则doc(一)单选题1\_(，)是一种以母子公司为主体，通过产权关系和生产经营协作等多种方式与众多企业法人组织共同组成的经济联合体。A．多维立体组织结构B模拟分权组织结构C子公司与母公司D．企业集团2．不属于狭义人力资源规划内...*

**第一篇：人力规则doc**

(一)单选题

1\_(，)是一种以母子公司为主体，通过产权关系和生产经营协作等多种方式与众多企业法人组织共同组成的经济联合体。

A．多维立体组织结构B模拟分权组织结构C子公司与母公司D．企业集团

2．不属于狭义人力资源规划内容的是《)。

A．人员晋升计划B．人员补充计划C人员配备规则D．人员配备规划

3在很大程度上决定着企业的管理模式。

A企业的行业特征B．企业文化c．企业的发展战略D．企业人力资源管理系统

4．L以下企业人员需求预测方法中，不属于量化分析方法的是()。

A．德尔菲预测技术B回归分析方法C．定员定额分析法D．转换比率法

5．下列属于人力资源内部供给预测的方法有()。

A．上级估算法B．德尔菲法c．岗位分析法D管理人员接替模型

6．某企业计划用任务总工时为5050，企业的定额工时为50，计划期劳动生产率变

动系数为o．01。运用工作定额法预测该企业的人力资源需求量应为()。

A．50人B100人C．150D．200人，7．(不属于定员定额分析法。

A．工作定额分析法B岗位定员法C．人员比率法D比例定员法

8企业在进行外部人力资源供给预测时，下列最难预测的人员是(()。

A．技职校毕业生B复员转业人员C．城镇失业人员D大中院校应届毕业生

9．()导致人浮于事，牛产或工作效率下降。

A·人力资源供求平衡B．人力资源供大于求C人力资源供不应求D．人力资源供求失衡

(二)多选题

1，关于组织理论与组织设计理论，说法正确的是

A．组织理论被称为大组织理论B组织设计理论被称为小组织理论c．组织理论与组织设计理论外延相同D．组织理论包括组织设计理论E．组织理论与组织设计理论外延不同

2组织设计的基本原则包括

A．任务与目标原则B专、业分工和协作原刚c·有效管理幅度原则

D．集权与分权相结合原则E．稳定性和适应性相结合原则

3．(属于组织结构调查的内容。

A：工作岗位说明书B组织体系图C．管理业务流程图D．组织战略E领导方式

4·搿工e 7≥属于企业人力资源规划的外部环境。，A-经济环境B．人口环境c．科技环境D企业文化E·文化法律

5．人力资源需求预测包括

A·企业人力资源需求预测B．企业人力资源存量预测

C企业人力资源增量预测D．企业人力资源结构预测E企业特种人力资源预测，6人力资源预测的局限性包括

A·环境的不确定性 B企业内部的抵制c预测的代价高昂D知识水平的限制E·企业发展战略

7．影响人力资源需求预测的一般因素包括（A·顾客需求的变化B生产需求C-劳动力成本趋势D追加培训的需求E．旷工趋向

8属于人力资源需求预测的定量方法

A经验预测法B德尔菲法C人员比率法D趋势外推法E生产模型法

9回归分析法

A是人力资源需求预测方法B又称转换比率法C是人力资源供给预测方法D属于专家预测法E对历史数据的要求比较高

10影响企业外部劳动力供给的因素有

A地域性因素B人口政策及人口现状C社会就业意识D劳动力市场发育程度E择业心理偏好

**第二篇：人力 自荐信**

自荐信

人力资源部领导：

您好！对于您能在百忙之中阅读我的自荐信，表示深深的感谢。

我是销品茂店的MT唐朝进，我至2025年6月加入热风以来，一直在我们的销售一线奋战着。还记得刚刚加入公司时岳飞曾问过我觉得人力资源部如何？那时一切都还十分陌生、好奇的我刚刚进入店面学习专业知识心无旁骛，错过了一次加入人力部的机会。当日后的工作中对我们人力有所了解后、在参与人力部组织策划的一系列活动后，我渴望加入我们的人力资源部我更渴望用自己的特长为我们优秀的人力资源部添砖加瓦。

在我实习时，曾主导创新、策划过一次职中的趣味运动会并且圆满成功，也因此获得了实习学校和学院各自颁发的优秀实习生。所以在组织策划活动方面我还是有一定经验的。我的专业是体育教育，在校期间就考取了高级教师资格证，我想在人力部职责中的培训和宣讲这一块应该是我的用矢之地，再加之是学体育出生我对自己讲课的感染力和宣讲时所要表现出来的自信很有信心，如能得到人力方面的专业培训，我想我定能成为一名优秀的人力专员。

虽然我的专业不是人力资源管理，但是我们两个专业之间还是有相通之处的，我有足够的勇气与毅力，去迎接生命里的每一次挑战，我不敢断言我是最优秀的，但请相信我定将是最努力，最积极的!若为惠纳，我将尽心竭力。

如有幸成为人力部的一员，我定全力以赴的投入到工作当中去，体现自己的价值、竭力为公司创造价值!

自荐人：唐朝进

2025年2月1日

**第三篇：人力资源管理**

人力资源管理

第一章 人力资源管理概论

第一节 人力资源与人力资源管理

一、人力资源：指一定范围内能够为社会创造物质财富和精神财富、具有体力劳动和脑力劳动能力的人口的总和。人力资源是一个时空概念，它的实质是人所具有的运用物质资源进行物质财富或精神财富生产力，它包含体能和智能两个方面。

人力资源表现为具有劳动能力的人口的总和。

二、人力资源的基本特征：1主动性或能动性（首要特征，是与其他资源的最根本的区别）2资本性3时效性4再生性5社会性6内耗型

**第四篇：人力资源管理**

力资源管理

人力资源从业人员究竟是做什么的？

从前大家都没有人力资源的概念，其实，人力资源是一个运用专业知识、管理知识，为企业在人员管理方面打理一切的职业。在企业中通常细分为招聘专员、薪酬与绩效考核专员、员工关系处理专员、培训专员等。通常的工作内容包括：

大量地与人沟通。从事人力资源类工作，根据具体分工的不同，需要和企业高层、各部门负责人、企业普通员工、求职应聘者等等不同的对象交流沟通。这是从事人力资源类工作最大的特点，也是工作内容中最重要的一部分。

每天都将运用和处理很多的表格、数据，因为现代企业的人力资源管理工作通常都在使用这样的工具。撰写文件。招聘计划、考核制度、培训方案……，讲究规范和流程的人力资源工作，几乎所有的工作都将伴随着文档。

这个职业的薪资待遇怎样？

总体来说：人力资源行业新进人员的平均薪资水平在1500-2500元之间，做到总监级别最高可以拿到10000以上。也就是说人力资源从业人员的薪资待遇是随着职位的升高而提升的，这一点比较符合管理类职位的晋升规律，不同于专业、技术类职位。

人力资源从业人员的平均薪资待遇，在“金融行业”中是最高的，可以拿到4500元以上，其次是“通讯•电信行业”，也可拿到4200元以上。如果是服务于外企或者是合资企业，人力资源从业人员的薪资待遇将会更高。当然如果你能做到人力资源总监，那你的年薪将会达到10万以上。

人力资源从业人员的职业发展路径

发展路径：人力资源从业人员的入职门槛，目前不是很高，如果是人力资源管理、管理类、心理学等相关专业，就更容易一些。但是将来的人力资源管理将会朝着更高的专业化发展，因此上述几个专业的很有可能在几年后成为较高的门槛。从发展来看，人力资源本身是一个管理性质的岗位，因此企业内部晋升是主要的发展方向。

转型机会：你可以运用你在这个领域累积的经验，转型走专家路线，例如企业管理咨询师、职业咨询师等。

目前大集团公司人力资源部门的月薪，总监一般为1万元至1．5万元或高达两万元；人力资源管理师一般在1．2万元左右，最高不超过1．5万元，最低不少于8000元；薪酬经理、招聘经理为6000元至1．2万元之间。高薪，使人力资源管理师成为许多人眼中极具吸引力的热门职业。

人力资源管理师是从事人力资源规划、员工招聘选拔、绩效考核、薪酬福利管理、激励、培训与开发、劳动关系协调等工作的专业管理人员。要求其从业人员具备较强的人际沟通能力，能够协调企业内各种关系，善于解决问题

**第五篇：人力资源管理**

一、培养目标：

本专业培养学生具备人力资源管理、企业行政管理、财务会计等方面的基本理论知识和基本技能，适应我国企事业单位、政府部门、中介组织需要的应用型、复合型专门人才。

二、主干课程：

人力资源开发与管理、工作分析与工作设计、员工招募与人才测评、人员培训与开发、绩效管理、薪酬管理、会计基础、会计电算化、行政管理、秘书实务、档案管理、应用文写作、成本会计、财务会计、公共关系。

三、修业年限与证书：

三年制大专，学生毕业时应获得 “ 双证 ” 书，即大学专科学历证书和会计证或人力资源管理师四级。

四、就业方向：

本专业毕业生可面向各企事业单位人力资源部门、行政部门，人力资源中介机构（咨询公司、猎头公司、职业介绍中心等），政府人力资源与社会保障部门，群众团体及相关业务部门等单位从事人力资源专项管理、行政管理、文员等管理岗位。

五、专业特色：

人力资源专业是非常具有特点、并且适合女生的一个专业，而且本专业的教学安排极具针对性，针对就业市场的需要，强调“工学结合”，与就业市场进行无缝接轨。通过三年的培养，将学生塑造成具备较高适应能力的、具有财会知识的、具有战略眼光的、具备多向发展前景的人力资源技能人才。人力资源专业毕业生的就业方向就是定位于具有一定一技之长的人力资源管理专业文员以及公司文员。

发展方向一：成为具备财会知识的人力资源专家（成为企业的中高层）。例如：成为企业的培训讲师、招聘专家、人才测评专家、薪酬专家。在校期间，通过人力资源管理师四级证。

发展方向二：成为具备财会知识的中高级文员（如主管助理、经理助理）。在校期间，根据个人爱好选择是否参加秘书考证。

发展方向三：成为具备人力资源管理理论的财会人员。在校期间一定要通过会计证。毕业之后，建议继续考助理会计师和中级会计师证书，因为会计可以做一辈子，中高级会计还是企业急需的必备人才。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！