

经济师初级人力资源基础辅导-人力资源规划 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/454/2021_2022__E7_BB_8F_E6_B5_8E_E5_B8_88_E5_c49_454991.htm 一、考试要求 根据大纲规定，考生在本部分需要掌握的主要内容为：人力资源规划概述；人力资源规划的程序；工作分析概述；工作分析的方法；工作说明书 本部分考试旨在使考生掌握人力资源规划的基本含义和主要内容，熟悉人力资源规划的作用，掌握人力资源规划的两项重要工作，掌握人力资源规划的程序和操作步骤，熟悉人力资源规划的内部来源和外部来源。 检验考生对工作分析的基本概念、功能、方法、程序及工作说明书和工作规范等内容的了解、熟悉和掌握程度，检验考生对工作分析在人力资源管理中重要地位的认识和理解程度，提高考生工作分析的实际操作能力。 二、主要考点（一）人力资源规划概述 1、人力资源规划的定义和含义 2、人力资源规划的意义 3、人力资源规划的目标和关注焦点 4、熟悉对人力资源规划的两种理解 5、人力资源规划所包含的主要内容 6、人力资源规划的四点主要作用（二）人力资源规划的程序 1、战略规划与人力资源规划的关系 2、人力资源规划的两项重要工作 3、人力资源规划的程序 4、人力资源规划的六个步骤 5、人力资源供给的内部来源和外部来源（三）工作分析概述 1、工作分析的基本概念 2、工作分析对于人力资源管理者 and 直线管理者的重要作用 3、工作分析的信息来源（四）工作分析的方法 1、工作分析的常用基本技术 2、工作分析的基本程序 3、工作分析各个阶段的主要工作内容（五）工作说明书 1、工作说明书的概念 2、工作说明书的基本内容 三、内

容讲解 (一) 人力资源规划概述 同学们应当重点掌握：人力资源规划的定义和含义；人力资源规划的意义；人力资源规划的目标和关注焦点；熟悉对人力资源规划的两种理解；人力资源规划所包含的主要内容；人力资源规划的四点主要作用

- 1、人力资源规划的定义和含义 定义：人力资源规划是系统评价人力资源需求，从而拟定一套措施，使组织稳定地拥有一定质量和必要数量的人力，求得人员需求量和人员拥有量之间在组织未来发展过程中的相互匹配，以实现包括个人利益在内的组织目标。 含义：（1）、从组织的目标与任务出发，要求组织人力资源的质量、数量和结构符合其特定的生产资料和生产技术条件的要求；（2）、在实现组织目标的同时，也要满足个人的利益；（3）、保证人力资源在未来组织发展各阶段的动态适应。
- 2、人力资源规划的意义 人力资源规划是一种战略规划，着眼于为组织未来的经营或运作预先准备人力，持续和系统地分析组织在不断变化的条件下对人力资源的需求，并开发制定出与组织长期效益相适应的人事政策的过程。
- 4、人力资源规划的目标和关注焦点 目标：使组织内部和外部人员的供应与特定时期组织内部预计空缺的职位相吻合，并为组织未来发展所需人才做出安排。 关注焦点：组织需要具备多少人员 员工应具备怎样的技术、知识和能力 现有的人力资源是否能满足当前的需要 是否有必要对员工进行进一步的培训开发 是否需要进行外部招聘 需要培训或招聘的时限 如果为了减少开支或由于经营状况不佳而必须裁员，应采取怎样的措施
- 5、熟悉对人力资源规划的两种理解 一种是仅考虑组织利益的观点 另一种是兼顾组织和个人利益的观点
- 6、人力资源规划所包含的主要内容 晋升规划 补充规

划 培训开发规划 匹配规划 继任规划 职业规划 6、人力资源规划的四点主要作用 保证在组织生存发展过程中对人力资源的需求 对组织的人事决策有重要影响 人力资源规划是指导管理活动的重要依据 可满足员工的需求和调动员工的主动性与创造性 例题（单选）下列关于各种人力资源规划的陈述不正确的是（ ）。 A继任规划指公司制定的用来填补最重要的管理决策职位的计划 B补充规划即拟定人力资源补充的政策，使企业能够合理地、有目标地在中长期内把所需数量、质量、结构的人员填补在可能产生的职位空缺上 C培训开发规划目的在于为企业中长期发展所需的一些职位准备人才，是围绕着改善个人与岗位要求的配合关系而制定的 D配备规划对员工工作生涯进行规划，把个人的职业发展与组织的发展结合起来 答案：D

(二) 人力资源规划的程序 同学们应当重点掌握：
：战略规划与人力资源规划的关系；人力资源规划的两项重要工作；人力资源规划的程序；人力资源规划的六个步骤；人力资源供给的内部来源和外部来源

1、战略规划与人力资源规划的关系 战略规划应先于人力资源规划；人力资源规划应该与企业的组织战略相吻合，按照战略规划的要求，转化为定量和定性的人力资源计划。

2、人力资源规划的两项重要工作 人力资源需求预测 人力资源供给预测

3、人力资源规划的程序 人力资源规划的前奏工作 人力资源规划的实施（六个步骤）

4、人力资源规划的六个步骤 现有人力资源核查 人力资源需求预测 人力资源供给预测 起草计划匹配供需 执行计划和实施监控 评估人力资源规划

5、人力资源供给的内部来源和外部来源 内部来源：企业内的所有员工 外部来源：学校；竞争对手处；某一特定地区等

2005年考点例题：在分析人

力资源供给的内部来源时，企业需要()。 A.对现有人力资源进行分析 B.对雇员跳槽和损耗进行分析 C.对提升和调换工作所带来的影响进行分析 D.对环境变化和旷工进行评估和原因分析 E.对企业内部员工的满意度进行调查 答案：ABCD

(三) 工作分析概述 同学们应当重点掌握：工作分析的基本概念.工作分析对于人力资源管理者 and 直线管理者的重要作用.工作分析的信息来源

1、工作分析的基本概念 工作分析又称职务分析，是确定完成各项工作所需技能、责任和支持的系统过程。

2、工作分析对于人力资源管理者 and 直线管理者的重要作用 工作分析对于人力资源管理者的重要作用：人员的甄选 员工的培训 绩效评估 薪酬管理 组织结构 人力资源规划 工作分析对于直线管理者的重要作用：有利于直线管理者加深对工作流程的理解 使直线管理者更深入地明确工作中完成某项任务所应具备的技能 有利于对员工进行绩效评估

2005年考题 工作分析对直线管理者的作用主要表现在()。 A.有利于加深对工作流程的理解，发现不足并改进 B.有助于绩效评定标准和绩效目标的设定 C.有助于确定客观的人才选拔标准 D.可以有针对性地制定企业战略规划 E.可以改进管理风格 答案：ABC

3、工作分析的信息来源 工作专家 工作执行者 管理监督者 工作分析资料 职业分类辞典 例题：(单选) 确定完成各项工作所需技能、责任和支持的系统过程是在进行()。 A、工作分析 B、工作责任调查 C、工作评估 D、绩效考核 答案：A

(四)工作分析的方法 同学们应重点掌握：工作分析的常用基本技术；工作分析的基本程序；工作分析各个阶段的主要工作内容

1、工作分析的常用基本技术 工作实践 典型事例法 观察法 访谈法 问卷法 工作日志法

2、工作分析的基本程序 准备

阶段 设计阶段 收集分析阶段 结果表达阶段 运用阶段 反馈调整阶段

3、工作分析各个阶段的主要工作内容

准备阶段:确认工作分析的目的；确定调查和分析对象的样本；限定所要收集的信息类别和收集方法；建立工作分析小组；制定工作分析规范，做好必要的准备。设计阶段：选择信息来源；选择工作分析人员；选择收集信息的方法和系统。收集分析阶段：工作名称分析；工作内容分析；工作环境分析；工作执行人员的任职资格分析。结果表达阶段：用书面文件的形式表达分析结果。运用阶段：制定各种具体应用的文件；培训工作分析结果的使用者。反馈调整阶段：贯穿于全部工作分析过程。

例题：（多选）不适于用观察法的工作有（ ）。 A、脑力工作 B、偶然、紧急的工作 C、易观察的工作 D、工作循环周期较短的工作 答案：AB

（多选）工作分析阶段的三个核心阶段是（ ） A、信息的收集 B、信息的分析 C、选择样本 D、信息的综合 答案：ABD

2005考题 16.一个企业在做工作分析时，主要针对员工具有代表性的工作行为进行描述。这种方法是（ ）。 A.工作实践 B.观察法 C.典型事例法 D.工作日志法 答案：C

17.在工作分析的（ ）阶段，需要制定工作分析规范。 A.准备 B.设计 C.结果表达 D.反馈调整 答案：A

18.关于工作说明书的描述，正确的是（ ）。 A.工作说明书即工作描述 B.不同企业的工作说明书的形式和内容是一样的 C.工作说明书是工作分析的直接结果 D.工作说明书通常是一岗一个，因此是针对个人的 答案：（五）工作说明书 同学们应重点掌握：工作说明书的概念；工作说明书的基本内容

1、工作说明书的概念 工作说明书的实质是通过工作分析这一工具，用文件形式对企业各类岗位的工作性质、任务、责任、权限、

工作内容和方法、工作环境和条件，以及岗位名称、编号、层级和该岗位人员的资格条件、知识条件、职业道德、能力要求、身体条件、岗位考核项目和标准等作出统一的规定。

2、工作说明书的基本内容 基本资料 工作概要 任职要求 任职资格 关键绩效指标 工作环境 工作关系 签字确认 2005年考题 18.关于工作说明书的描述，正确的是()。 A.工作说明书即工作描述 B.不同企业的工作说明书的形式和内容是一样的 C.工作说明书是工作分析的直接结果 D.工作说明书通常是一岗一个，因此是针对个人的 答案：C

附职位说明书 人力资源规划与工作分析 一、考试要求 根据大纲规定，考生在本部分需要掌握的主要内容为：人力资源规划概述；人力资源规划的程序；工作分析概述；工作分析的方法；工作说明书 本部分考试旨在使考生掌握人力资源规划的基本含义和主要内容，熟悉人力资源规划的作用，掌握人力资源规划的两项重要工作，掌握人力资源规划的程序和操作步骤，熟悉人力资源规划的内部来源和外部来源。 检验考生对工作分析的基本概念、功能、方法、程序及工作说明书和工作规范等内容的了解、熟悉和掌握程度，检验考生对工作分析在人力资源管理中重要地位的认识和理解程度，提高考生工作分析的实际操作能力。

二、主要考点 (一) 人力资源规划概述 1、人力资源规划的定义和含义 2、人力资源规划的意义 3、人力资源规划的目标和关注焦点 4、熟悉对人力资源规划的两种理解 5、人力资源规划所包含的主要内容 6、人力资源规划的四点主要作用 (二) 人力资源规划的程序 1、战略规划与人力资源规划的关系 2、人力资源规划的两项重要工作 3、人力资源规划的程序 4、人力资源规划的六个步骤 5、人力资源供给的内

部来源和外部来源 (三)工作分析概述 1、工作分析的基本概念
2、工作分析对于人力资源管理者 and 直线管理者的重要作用 3
、工作分析的信息来源 (四)工作分析的方法 1、工作分析的
常用基本技术 2、工作分析的基本程序 3、工作分析各个
阶段的主要工作内容 (五)工作说明书 1、工作说明书的概念
2、工作说明书的基本内容 三、内容讲解 (一)人力资源规划概述
同学们应当重点掌握：人力资源规划的定义和含义；
人力资源规划的意义；人力资源规划的目标和关注焦点；熟悉
对人力资源规划的两种理解；人力资源规划所包含的主要内容；
人力资源规划的四点主要作用 1、人力资源规划的定义和含义
定义：人力资源规划是系统评价人力资源需求，从而拟定一套
措施，使组织稳定地拥有一定质量和必要数量的人力，求得人
员需求量和人员拥有量之间在组织未来发展过程中的相互匹配，
以实现包括个人利益在内的组织目标。含义：(1)、从组织的目
标与任务出发，要求组织人力资源的质量、数量和结构符合其特
定的生产资料和生产技术条件的要求；(2)、在实现组织目标的
同时，也要满足个人的利益；(3)、保证人力资源在未来组织发
展各阶段的动态适应。2、人力资源规划的意义 人力资源规划是
一种战略规划，着眼于为组织未来的经营或运作预先准备人力，
持续和系统地分析组织在不断变化的条件下对人力资源的需求，
并开发制定出与组织长期效益相适应的人事政策的过程。4、人
力资源规划的目标和关注焦点 目标：使组织内部和外部人员的
供应与特定时期组织内部预计空缺的职位相吻合，并为组织未
来发展所需人才做出安排。关注焦点：组织需要具备多少人员
员工应具备怎样的技术、知识和能力 现有的人力资源是否

能满足当前的需要 是否有必要对员工进行进一步的培训开发 是否需要进行外部招聘 需要培训或招聘的时限 如果为了减少开支或由于经营状况不佳而必须裁员，应采取怎样的措施 5

、熟悉对人力资源规划的两种理解 一种是仅考虑组织利益的观点 另一种是兼顾组织和个人利益的观点 6、人力资源规划所包含的主要内容 晋升规划 补充规划 培训开发规划 匹配规划 继任规划 职业规划 6、人力资源规划的四点主要作用 保证在组织生存发展过程中对人力资源的需求 对组织的人事决策有重要影响 人力资源规划是指导管理活动的重要依据 可满足员工的需求和调动员工的主动性与创造性 例题（单选）下列

关于各种人力资源规划的陈述不正确的是（ ）。 A继任规划指公司制定的用来填补最重要的管理决策职位的计划 B补充规划即拟定人力资源补充的政策，使企业能够合理地、有目标地在中长期内把所需数量、质量、结构的人员填补在可能产生的职位空缺上 C培训开发规划目的在于为企业中长期发展所需的一些职位准备人才，是围绕着改善个人与岗位要求的配合关系而制定的 D配备规划对员工工作生涯进行规划，把个人的职业发展与组织的发展结合起来 答案：D (二) 人力资源规划的程序 同学们应当重点掌握：战略规划与人力资源规划的关系；人力资源规划的两项重要工作；人力资源规划的程序；人力资源规划的六个步骤；人力资源供给的内部来源和外部来源 1、战略规划与人力资源规划的关系 战略规划应先于人力资源规划；人力资源规划应该与企业的组织战略相吻合，按照战略规划的要求，转化为定量和定性的人力资源计划。 2、人力资源规划的两项重要工作 人力资源需求预测 人力资源供给预测 3、人力资源规划的程序 人力资源规划

的前奏工作 人力资源规划的实施（六个步骤）4、人力资源规划的六个步骤 现有人力资源核查 人力资源需求预测 人力资源供给预测 起草计划匹配供需 执行计划和实施监控 评估人力资源规划 5、人力资源供给的内部来源和外部来源 内部来源：企业内的所有员工 外部来源：学校；竞争对手处；某一特定地区等 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