

基础知识：人力资源规划的动态性 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/459/2021_2022__E5_9F_BA_E7_A1_80_E7_9F_A5_E8_c37_459392.htm 适时、适地、适量地提供人力资源以满足组织和工作的要求，是最经济地使用人力资源的本质要求。人力资源规划的制定乃是指导如何支配运用人力资源以达成目标的方法与手段。规划是分析事物的因果关系，探求适应未来的发展途径，以作为目前的决策依据，即预先决定做什么、何时做、谁来做。规划犹如一座桥梁，它连接着企业目前的状况与未来的发展。任何成功的规划都是理性地运用自发事物的自身力量达到我们的目的，规划不是设计未来的发展趋势，而是顺应与尊重现实以及未来的发展趋势。在市场经济体系下，面对市场竞争的严峻的挑战，处于转型期的中国工商企业界有自身无法克服的缺陷和不足：由于长期处于计划经济体制下，国有企业没有在真正意义上作为经济实体参与市场。此时，面对来自国内和国际市场的竞争压力，面对瞬息万变的信息和技术革新、纷繁复杂的市场需求，多数中国企业在管理上、经营上、观念上都有应变和适应上的滞后现象。在人力资源开发与管理中往往缺乏动态的人力资源规划和开发观念，而是把人力资源规划理解为静态地信息收集和 Related 的人事政策设定，无论在观念上还是实践上都有依赖以往规划，一劳永逸的思想。这种静态观念与动态的市场需求和人才自身发展的需求是极不适应的，造成人力资源得不到合理的利用，甚至严重地影响了人力资源的稳定性，造成国有企业人才的流失，对企业实现有效的扭亏为赢或发展壮大是有害的。因此，企业的人力资

源管理必须强调人力资源规划的动态性。体现在：（1）参考信息的动态性；（2）依据企业内外情境的动态变化，制定和调整人力资源全局规划和具体规划的经常性。（3）执行规划的灵活性；（4）具体规划措施的灵活性和动态性；（5）对规划操作的动态监控。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