

人力资源之人才短缺与人力资源规划人力资源管理考试 PDF
转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/514/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_514961.htm

现在一些企业面临着人才短缺的烦恼，业务高速发展却缺乏相应的人才，员工的频频辞职或跳槽使工作难以为继，工作效率的低下让主管大为光火。企业出现的种种问题，固然有许多原因，但其中不可忽视的一条是人力资源规划没做好。四种人才短缺的原因

人员短缺只是表面现象，其原因早已出现，从人力资源规划分析，主要有以下几点：

- 1、业务发展：业务高速发展的企业，常常会出现这样的情况：发现急需人才，匆匆赶到人才市场，赶紧招聘人员顶事。出现这种情况，企业是否反思一下：人员短期需求规划有没有，业务长期发展的人才梯队建设是否妥当；业务面临突破或转型时，人才储备有没有配合好，如果这些没做好，企业人才短缺未免就捉襟见肘、应接不暇。百考试题
- 2、人才流动：当今人才流动已成为趋势，人员流动通常包括人员的流入、流出、晋升、降职、退休、离职等情况。本行业、本企业的人员流动率有多少，各类型的流动占多大的比例，有没有对人员流动做好准备，尤其是关键业务的人员储备。百考试题 如果这些没有规划好，就对人员的突然辞职会措手不及，更严重的是骨干人才的跳槽，使业务大受影响甚至瘫痪。
- 3、培训开发：企业的有些岗位经常缺乏合适的人选，重要的原因就是没有预先规划，培训不足，造成员工的称职度不够。同样，由于晋升通道的狭窄和不确定，很多人感觉在企业的职业生涯已经到顶，为求更好的发展而离职。因此，针对现有岗位的特点，做好相应的

人员培训和替补规划，是企业持续发展的重要保证。4、绩效管理：现有人员绩效不高，使得人员相对缺乏。重要原因是缺乏科学的绩效评估。百考试题 通过绩效评估，可以早发现优秀人才和不合格人员，从而可以确定合理的人员安排，对优秀人才选拔晋升，对绩效欠佳者及早培训，对不合格员工调岗或辞退。没有绩效管理，人员绩效，培训开发以及人员短缺的具体情况都缺乏科学的依据和安排。通过分析发现，人才短缺是可以提前预防和安排的，通过人力资源规划，对想跳槽的预先进行激励，对不称职的进行培训，提高员工的忠诚度和凝聚力，从而避免了临时抱佛脚、慌忙被动的局面。也使人员有了完善的供给渠道。建立人员数据库 根据企业发展战略，建立人才需求系统。定期调查行业动态，了解市场的整体需求和供给，确定企业未来需求的人才数量。百考试题a通过建立职位分析系统，对现有人员的盘点，分析人员的素质与数量是否与业务量相匹配，人才供给的内部开发及外部聘用比例等。人员数据库：它是分析现有员工技能的有效工具。根据员工的实际情况、工作能力建立企业人员储备表，具体包括以前的经历、培训背景、技能证书、职业兴趣、主管的评价等内容。它是对员工竞争力的一个反映，通过它可以判断哪些员工会被提升或调配。这样可以保证空缺的岗位有相应数量的员工来填补，而且有合适的人来填补。百考试题"#F8F8F8" 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