

如何预测人力资源规划中的工作？(2) 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\\_\\_E5\\_A6\\_82\\_E4\\_BD\\_95\\_E9\\_A2\\_84\\_E6\\_c37\\_54272.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E5_A6_82_E4_BD_95_E9_A2_84_E6_c37_54272.htm)

人员预测的方法 我们将重点对企业的人力资源需求预测进行重点分析。以下描述仍然适合一个成长期的企业。成长中的企业，其人力资源供给不足，对人员的需求预测方面主要有以下几个方法：专家预测法：利用专家的知识、经验对企业未来的人力资源发展趋势进行预测的方法，具有匿名性、收敛性、结构化设计等特点。适合于没有历史数据的企业预测；回归分析预测法：利用多个变量大量的历史统计数据，分析寻找变量之间统计意义上的相关关系，用以预测变量未来趋势的一种方法。最简单的是一元线性回归方法。该方法的优点的便于利用历史数据，理论完整，在目前企业人力资源规划中适合于以年为单位预测总量变化。但由于很多企业的历史统计数据时间短、样本少，该方法的应用受到一定的局限性。利用最小二乘法回归得： $Y=532.4 + 0.0253X$ ，其中X为销售额，Y为平均人数。利用以上公式，如果2003年销售额计划为35亿，则2002年人员需求预测为： $Y=532.4 + 0.0253 \times 350000 = 9387$ 人。（利用该方法需要对预测模型进行统计检验）一般企业可以直接根据人均销售额进行人员的预测工作。还有其它的一些分析方法，如弹性系数预测法、时间序列分析法、趋势外推法、经验预测法等。以下是一个人员供给预测的方法：比例系数法：根据各种指标历史统计比例系数预测未来指标走势的方法，在企业研发部门的人力资源规划中经常使用。人力资源供给预测还有其它一些方法，如人员核查法、替换单位法

等。具体案例 以下所举实例，仍然适用一个成长期的企业。采用的需求预测模型是人均销售额法。所举企业是一个IT类型的企业，该企业当时正处在成长阶段，在此前没有做过人力资源规划的工作。以下具体的人力资源规划的制定，是指2003年的规划。另外，人力资源规划中的招聘计划不在此举例。

1、制定公司人力资源规划的目的

- 1) 牵引公司各部门通盘考虑人力资源状况；
- 2) 加强明年公司人力资源合理配置；
- 3) 提高公司用人的计划性；
- 4) 增强人力资源的利用效率。

2、制定公司人力资源规划的背景

- 1) 根据公司管理层会议确定的明年的销售目标，按照人均年18万的目标，以及年21.8万的挑战目标，制定本规划；
- 2) 按照人均年18万的必须完成的目标计算，则明年集团总人数为574人。其中，深圳公司为472人，北京公司71人，广州公司20人，武汉公司11人；
- 3) 按照人均年21.8万的挑战目标计算，明年集团总人数将控制在477人。其中，深圳公司394人，北京公司59人，广州公司16人，武汉公司9人；
- 4) 上海暂不进行人员的规划工作。

3、差异分析

- 1) 按照人均年18万的规划分析，集团明年底人数须控制在574人的范围内。现有人数为555人，按照年20%的离职率计算，现有人数到明年十月份将只有444人，通过此数据分析，明年可以增加新人130人，净增加20人左右；

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](http://www.100test.com)