

人力资源管理师（一）复习资料（4）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__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54311.htm 第四章 人力资源规划
第一节 人力资源规划的含义和功能 1. S人力资源规划的定义及其含义：人力资源规划就是一个国家或组织科学的预测、分析自己在环境变化中的人力资源供给和需求状况，制定必要的政策和措施以确保自身在需要的时候和需要的岗位上获得各种需要的人才（包括数量和质量两个方面），并使组织和个人得到长期的利益。这个定义有三层含义： 一个组织之所以要编制人力资源规划，主要是因为环境是变化的 人力资源规划的主要工作是制定必要的人力资源政策和措施 人力资源规划的最终目标是要使组织和个人得到长期的利益 2. S人力资源规划的主要内容：晋升规划、补充规划、培训开发规划、配备规划、职业规划 3. S人力资源规划的功能： 人力资源规划能加强组织对环境变化的适应能力，为组织的发展提供人力保证 5. L趋势分析法的基本思路和步骤：基本思路：确定组织中哪一种因素与劳动力数量和结构的关系最大，然后找出这一因素随雇用人数的变化趋势，由此推出将来的趋势，从而得到将来的人力资源需求。一般分为六个步骤： 确定适当的与雇用人数量有关的组织因素 用这一组织因素与劳动力数量的历史记录作出二者的关系图 借助关系图计算劳动生产率 确定劳动生产率的趋势 对劳动生产率的趋势进行必要的调整 对预测年度的情况进行推测 6. S与预测劳动力数量有关的组织因素的分析：选择与劳动力数量有关的组织因素是需求预测的关键一步，这个因素至少应

该满足两个条件：第一，组织因素应该与组织的基本特性直接相关；第二，所选因素的变化必须与所需雇员数量变化成比例。

7. S回归分析的含义：所谓回归分析，就是利用历史数据找出某一个或几个组织因素与人力资源需求量的关系，并将这一关系用一个数学模型表示出来，借用这个数学模型，就可以推测将来的人力资源需求。

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