

究竟什么是人力资源管理计划？(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__E7_A9_B6_E7_AB_9F_E4_BB_80_E4_c37_54329.htm

3、人员配置计划 人员配置计划阐述了企业每个职务的人员数量，人员的职务变动，职务人员空缺数量等。

4、人员需求计划 通过总计划、职务编制计划、人员配置计划可以得出人员需求计划。需求计划中应阐明需求的职务名称、人员数量、希望到岗时间等。

5、人员供给计划 人员供给计划是人员需求计划的对策性计划。主要阐述了人员供给的方式（外部招聘、内部招聘等）、人员内部流动政策、人员外部流动政策、人员获取途径和获取实施计划等。

6、教育培训计划 包括了教育培训需求、培训内容、培训形式、培训考核等内容。

7、人力资源管理政策调整计划 计划中明确计划期内的人力资源政策的调整原因、调整步骤和调整范围等。

8、投资预算 上述各项计划的费用预算

四、人力资源的成本分析

进行人力资源计划的的目的之一就是为降低人力资源成本。人力资源成本是指通过计算的方法来反映人力资源管理和员工的行为所引起的经济价值。通过人力资源成本分析可以更加精确的标明人力资源的各项工作和员工的各项工作行为对公司所造成影响，有利于管理对人力资源管理的实际状况和人力资源政策的影响力进行评估。人力资源成本可分为直接成本和间接成本两部分。直接成本是指实际发生的费用，如招聘费用、培训费用等；间接成本是指以时间、数量和质量等形式反映出来的成本，如因政策失误造成的损失，工作业绩的低下作成的损失等等。间接成本虽然难以用货币来准确衡量，但它的意义和价值

可能会远远高于直接成本。所以重视间接成本是非常重要的。由于人力资源成本的重要性，现在出现了一门专门研究人力资源成本的交叉学科-----人力资源会计学。

五、人力资源计划的发展趋势

詹斯沃克曾经在《人力资源计划：90年代的模式》一文中，对人力资源计划的发展趋势做了科学的分析。沃克认为，人力资源计划正朝着灵活、高效、使用、短期等方向发展。具体的趋势为：

- 1、为了保证企业人力资源计划的实用性和有效性，人力资源计划将更加注重对关键环节的阐述；
- 2、对人力资源计划中的长期计划而言，也倾向于将计划中的关键环节明确化、细致化，并将它们提炼成具体的可执行的计划，最好明确计划的责任和要求，并且有相应的评估策略。
- 3、由于人力资源市场和企业发展的变化周期增快，企业更倾向于致力于编写年度人力资源计划和短期计划；
- 4、企业的人力资源计划将会更加注重关键环境的数据分析和量化评估，并且将明确的限定人力资源计划的范围。

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