

究竟什么是人力资源管理计划？(1) 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\\_54337.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E7_A9_B6_E7_AB_9F_E4_BB_80_E4_c37_54337.htm)

一、人力资源计划的含义  
人力资源计划是指根据企业的发展规划，通过企业未来的人力资源的需求和供给状况的分析及估计、对职务编制、人员配置、教育培训、人力资源管理政策、招聘和选择等内容进行的人力资源部门的职能性计划。通俗的讲，人力资源计划是为了说明人力资源部门未来要做的工作内容和工作步骤。计划根据时间的长短不同，可分为长期计划、中期计划、年度计划和短期计划四种。长期计划适合于大型企业，往往是5年至10年的规划；中期计划适合于大型、中型企业，一般的期限是2年至5年；年度计划适合于所有的企业，它每年进行一次，常常与企业的年度发展计划的一部分。短期计划适用于短期内企业人力资源变动加剧的情况，是一种应急计划。需注意的是，人力资源计划与企业发展计划密切相关，它是达成企业发展目标的一个重要部分。企业的人力资源计划不能与企业的发展计划向背离。

二、人力资源计划的原则  
在制定人力资源计划时，要注意以下三点原则：1、充分考虑内部、外部环境的变化。人力资源计划只有充分的考虑了内外环境的变化，才能适应适应的需要，真正的做到为企业发展目标服务。内部变化主要是指销售的变化、开发的变化，或者企业发展战略的变化，还有公司员工流动的变化等等；外部变化指社会消费市场的变化、政府有关人力资源政策的变化、人才市场的供需矛盾的变化等等。为了能够更好的适应这些变化，在人力资源计划中应该对可能出现的情况做出

预测和风险分析，最好能有面对风险的应急策略。

- 2、确保企业的人力资源保障 企业的人力资源保障问题是人力资源计划中应解决的核心问题。它包括人员的流入预测、流出预测、人员的内部流动预测、社会人力资源供给状况分析、人员流动的损益分析等。只有有效的保证了对企业的人力资源供给，才可能去进行更深层次的人力资源管理与开发。
- 3、使企业和员工都得到长期的利益 人力资源计划不仅是面向企业的计划，也是面向员工的计划。企业的发展和员工的发展是互相依托、互相促的关系。如果只考虑了企业的发展需要，而忽视了员工的发展，则会有损企业发展目标的达成。优秀的人力资源计划，一定是能够使企业和员工得到长期利益的计划，一定是能够使企业和员工共同发展的计划。

三、人力资源计划的内容 从内容的性质上讲，企业的人力资源规划可以分为战略计划和策略计划。战略计划阐述了人力资源管理的原则和目标；策略计划则重点强调了具体每项工作的实施计划和操作步骤。一个完整的人力资源计划应该包括以下几个方面：

- 1、总计划 人力资源总计划阐述了人力资源计划的总原则、总方针和总目标。
- 2、职务编制计划 职务编制计划阐述了企业的组织结构、职务设置、职务描述和职务资格要求等内容。

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)