

全国人力资源总监高等教材难点分析与解答(二)(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__E5_85_A8_E5_9B_BD_E4_BA_BA_E5_c37_54404.htm 人力资源计划（规划

，HRP）本章概述 本章先介绍了人力资源计划的有关理论知识，如人力资源计划的要领作用、制定程序，然后介绍了人力资源供给、需求预测的实务操作，同时也简单阐述了人力资源供需平衡的两种人事政策方法。本章第一节介绍了人力资源计划的概念、作用及程序等。人力资源计划是为了实现企业战略目标，根据企业目前人力资源状况，为满足未来一段时间企业的人力资源质量和数量的需要，在引进、保持、利用、开发、流出人力资源等方面所作的预测和其他相关事宜，包括劳动力计划、人力资源计划和战略性人力资源计划三种形式。人力资源计划有利于企业目标顺利实现、有利于企业更好地适应环境变化、有利于提高企业人力资源的使用效率。人力资源计划的制订大致经历以下几个过程：确立企业的发展战略与目标，调查企业内外部人力资源供需状况，制定总体规划、具体业务规划和相应的人事政策等，规划的实施、评估与反馈。第二节主要介绍人力资源的需求预测、供给预测，以及人力资源的平衡。人力资源需求的预测方法包括定性和定量方法，本节对各种方法均作了一定的阐述；人力资源供给预测包括人力资源外部供给预测和企业内部供给预测：企业内部供给预测的方法有内部员工可能流动矩阵图、马尔可夫矩阵图、继任卡法、学习曲线预测法等，外部供给预测应考虑人口数量与结构、经济与技术、社会文化教育等影响因素；企业人力资源平衡可以从两种人事政策：

即解决人力资源缺乏时的政策和处理冗员的政策来着手进行。

学习目的与要求 本章介绍人力资源规划的基本概念、形式、作用、程序，以及人力资源供需预测与平衡，旨在通过本章学习使学者了解人力资源规划的制订程序，掌握人力资源供需预测和平衡。通过本章学习，主要了解或掌握以下内容：

1. 了解人力资源规划的要（去掉）概念、类型；
2. 了解人力资源规划的作用、掌握人力资源计划制定的程序；
3. 掌握人力资源供、需预测方法；

重点 1. 人力资源计划制定的程序 2. 选用合适方法进行人力资源需求的预测 3. 选用合适方法进行人力资源供给的预测

难点 人力资源需求、供给预测的实务操作，如运用总体需求结构分析预测法、人力资源成本分析预测法、人力资源发展趋势分析预测法来预测企业将来的人力资源需求量，运用马尔柯夫矩阵来预测企业内部人力资源的流动情况。

应用 1. 会进行人力资源需求与供给预测的实务操作。 2. 会进行人力资源供需平衡的操作。

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