

助理人力资源管理师串讲资料第一章第二节 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\\_8A\\_A9\\_E7\\_90\\_86\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_c37\\_54452.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E5_8A_A9_E7_90_86_E4_BA_BA_E5_c37_54452.htm)

第二节 人员计划的制定

第一单元 工作岗位信息的采集

一、岗位设计的要求：1、企业不断提高工作效率，提高产出与服务水平。2、企业员工之间的劳动分工更加合理、协作更加默契3、企业员工的工作环境得到进一步改善

二、岗位设计及再设计的内容：1、扩大工作范围，丰富工作内容，合理安排工作任务。A、作扩大化：两种途径：横向扩大工作：将属于分工很细的作业单位合并，由一人负责一道工序改为几个人共同负责几道工序。纵向扩大工作：将经营管理人员的部分职能转由一部分普通员工承担，工作范围沿组织形式的方向垂直扩大。B、工作多样化：为使工作丰富化应考虑以下重要因素：多样化、任务的整体性、明确任务的意义、自主权、反馈2、工作满负荷：（85%以上）3、工作环境的优化

第二单元 岗位设计与人员计划的制定

一、人力资源供求达到协调平衡是人力资源规划活动的落脚点和归宿。二、人力资源规划是人力资源管理的基础性活动之一，核心部分包括：人力资源需求预测、人力资源供给预测和供需综合平衡。规划步骤：1、调查、收集和整理设计企业战略决策和经营环境的各种信息。2、根据企业或部门实际情况确定其人力资源规划期限。3、分析人力资源供需的影响因素，定量定性结合，定量为主来预测人力资源的供求状况。4、制定人力资源工期协调平衡的总计划和各项业务计划，并分别提出各种具体的调整供求的措施。人力资源供求达到协调平衡是人力资源规划活动

的落脚点和归宿，人力资源供需预测则是为这一活动服务的。5、对规划的过程进行监督、评估并不断调整已更切合实际。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)