

人力资源管理师国家职业资格认证辅导资料3 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_54514.htm 第三部分、招聘实施
岗位变动与人员需求预测 一 岗位信息采集 关于岗位 谁从事此工作？岗位名称是什么？岗位的基本任务是什么？如何完成这些任务？使用什么设备？此任务的目的是什么？这个岗位的任务和别的岗位的任务的关系是什么？操作者对班组和机器的责任是什么？工作条件如何？关于工作者圆满完成岗位任务所需具备的条件 知识；技术，包括经历 受教育程度 体力状况 智力状况 适应性（主动性、灵活性）二 岗位设置
情况描述 岗位描述：对岗位名称、劳动活动的程序、责任、工作条件和环境等所进行的一般说明。岗位要求：说明担负某一岗位工作的员工所必须具有的资格条件，如经验阅历、能力、技能、体格、兴趣等方面的要求。三 了解工作分析的主要流程 准备阶段。准备阶段是工作分析的第一阶段，主要任务是了解情况，确定样本，建立关系，组成工作小组。调查阶段。调查阶段是工作分析的第二阶段，主要任务是对整个工作过程、工作环境。工作内容和工作人员等主要方面作一个全面的调查。分析阶段。分析阶段是工作分析的第三阶段，主要任务是对有关工作特征和工作人员特征的调查结果进行深入全面的分析。完成阶段 完成阶段是工作分析的最后一阶段，前三个阶段的工作都是以达到此阶段为目标的，此阶段的任务就是根据规范和信息编制“工作描述”和“工作说明书”。四 岗位设置“因事设岗”是设置岗位的基本原则。员工从工作中得到的收益和报酬包括外在报酬和内在报酬。

外在报酬是指：工作、福利、晋升表扬等外在报酬形式。内在报酬是指：自我成就感、工作自由度和工作自主性等员工内在的心理感受。工作设计基本方法包括：泰勒所倡导的科学管理方法和专业化分工，工作丰富化、扩大化等方法。员工从工作中得到的收益和报酬了解可以改进岗位工作设计的几个方面：扩大工作范围，丰富工作内容，合理安排工作任务。工作满负荷。劳动环境的优化。

五 劳动组织相关知识

劳动组织可分为企业劳动组织和社会劳动组织。从范围来划分，劳动组织可分为企业的和社会的两方面。“分工协作”是企业劳动组织的原则。劳动定员的定义：劳动定员是在一定时期内和一定的技术组织条件下，对企业配备各类人员所预先规定的限额，或者说是企业用人的数量与质量的界限。劳动定员是以企业劳动组织常年性生产、工作岗位为对象，即凡是企业进行正常生产经营所需要的各类人员，都应包括在定员的范围之内。劳动定额的定义：劳动定额是在一定的生产技术和组织条件下，为劳动者生产一定量的合格产品或完成一定量的工作预先规定的活劳动消耗量的标准。劳动定额有两种基本的表现形式，即时间定额（或者工时定额）和产量定额。此外，劳动定额还可以采用看管定额或服务定额的形式。

六 企业人员供给、需求、供需平衡分析

（一）人员补充需求量的计算

$$\text{计划期内人员补充需求量} = \text{“计划期内人员总需求量”} - \text{“报告期期末员工总人数”} + \text{“计划期内自然减员总人数”}$$

企业各部门对员工的补充需求量主要包括两部分：因各部门实际发展需要而必须增加的人员原有员工因年老退休、退職、离休、辞职等原因发生了“自然减员”而需要补充的那一部分人员。

（二）人力资源规划的制定流程

1) 核查现有人力资源。 核查现有人力资源关键在于人力资源的数量、质量、结构及分布状况。这一部分工作需要结合人力资源管理信息系统和职务分析的有关信息来进行。 2) 人力资源需求预测 这一步工作与人力资源核查可同时进行，主要是根据企业的发展战略规划和本企业的内外部条件选择预测技术，然后对人力需求的结构和数量、质量进行预测。人力资源需求预测的方法分两类：即直觉预测方法（定性预测）和数学方法预测（定量预测）。 3) 人力资源供给预测 人员供给预测也称为人员拥有量预测，是人力预测的又一个关键环节，只有进行人员拥有量预测并把它与人员需求量相对比之后，才能制定各种具体的规划。人力供给预测包括两部分：一是内部拥有量预测，即是根据现有人力资源即其未来变动情况，预测除规划各时间点上的人员拥有量；另一部分是对外部人力资源供给量进行预测，确定在规划时间点上的各类人员的可供量。 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