

如何预测人力资源规划中的工作？(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_A6_82_E4_BD_95_E9_A2_84_E6_c37_54558.htm 人力资源规划是一个预测与分析的过程，而整体的人力资源规划的制定，人力资源的预测工作是一个最为重要的环节。所谓预测是指对未来环境的分析。人力资源预测则是指在对企业过往的人力资源情况及现状评估的基础上，对未来一定时期内人力资源状况的一种假设。其预测有需求预测和供给预测两种情况。所谓需求预测是指企业为实现企业战略目标而对未来所需员工数量和种类的估算；而供给预测则是指企业内部人力资源的调配能力以及企业外部人力资源供给状况的分析。企业生命周期不同阶段对人力资源预测的影响 根据企业发展的生命周期中的不同阶段，在对人力资源进行预测的时候有不同的策略和不同的要求，同时也要考虑在不同的阶段可能影响人力资源的不同因素。可以说在企业生命周期的各个阶段，企业的人力资源供需始终处在不同的状态，也就是说供需平衡的状况是很少的，而供需的矛盾却是经常的。在企业的初创和成长期，需要招聘大量的人员，人力资源的需求量很大，人力资源供给不足，这个时期需要做好人力资源供给的分析工作；在企业的转型期，人力资源的供需矛盾不是很突出，这时需要考虑企业内部人力资源供给的能力分析，做好内部的岗位转换等调配工作，充分做好工作量的分析工作，使岗位的供需状况趋于平衡；在企业的稳定发展阶段，由于内部存在着退休、离职、晋升等问题，内部冗员开始增多，人力资源需求严重不足，这个时期需要做好人力资源的需求分析工作，

以确保这些冗员的安置工作，从而能够保障企业度过难关；在企业的再造期，企业已经成功转型，对人力资源的规划处在一个较为理性的阶段，人力资源供给与需求的矛盾尽管仍处在矛盾的状况下，但由于已积累了较多的经验，所以这一时期的人力资源规划工作已经较少出现问题。从以上的分析可以看出，人力资源规划的过程也就是要解决人力资源供需平衡的问题，这个问题解决了，人力资源规划的制定工作也就基本完成了。人力资源预测的重点考虑问题 以下描述适合一个处于成长期的企业的情况。在企业的成长期阶段，人力资源的需求量很大，人力资源供给严重不足，这个时期我们所做的人力资源预测工作，需要重点考虑以下一个方面的问题：1、企业发展战略中对人力资源岗位的需求重点是什么，如是重点发展研发能力或者重点发展市场销售等，这些都直接影响人力资源供需的预测；2、企业内部劳动力市场的人力资源供给状况和企业外部劳动力市场的人力资源供给能力，包括所需高等院校的符合公司岗位需要的应届生的供给情况；3、公司人力资源政策特别是薪酬政策对内部和外部人力资源的影响，如公司的薪酬政策是否处于同行业的领先水平等，这些对内部和外部的人力资源吸引都有重要的决定意义；4、企业内部文化环境以及外部地域的情况，如企业的品牌度较强，内部企业文化对员工具有较大的影响力等等，这些对我们进行人力资源供给预测起到指导作用；又如企业所处的地方不是中心城市或是较为偏远的内陆县城，尽管整个人力资源供给状况较为充足，但这样的地理位置仍会使企业的人力资源需求受到较大的抑制；5、公司几年（至少是三年的）的招聘情况，录用率如何，到位率怎样等，这

些对企业人力资源的需求分析都将具有指导意义；6、公司几年（最好是三年的）人员的离职情况，包括辞职率、辞退率等，以及离职的原因分析等等；7、公司内部人力资源晋升的状况，晋升空间是否主要由内部人力资源补充还是通过外部人力资源劳动力市场补充等；8、大体确定企业内部管理人员、技术人员、专业人员、行政人员之间的比例，这对我们制定人力资源规划中人员的种类起到指导的作用。

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