

09年人力资源管理师人力资源规划重点复习(五)人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/582/2021_2022_09_E5_B9_B4_E4_BA_BA_E5_8A_c37_582269.htm (三)企业组织结构评价：

对变革后的组织结构进行分析，考察变革的效果和存在的问题，修正变革方案，为以后的调整和变革做好准备。企业人力资源规划的制定程序 狭义的人力资源规划即企业的各类人员规划，作为人力资源管理的一项基础性活动，它的核心部分包括：人力资源需求预测、人力资源供给预测及供需综合平衡三项工作。企业各类人员规划的基本程序是：1.调查、收集和整理涉及企业战略决策和经营环境的各种信息。2.根据企业或部门的实际情况确定其人员规划期限，了解企业现有人力资源状况，为预测工作准备精确而详实的资料。3.在分析人力资源需要和供给的影响因素的基础上，采用定性和定量相结合，考|试/大以定量为主的各种科学预测方法对企业未来人力资源供求进行预测。4.制定人力资源供求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、供大于求或求大于供的政策措施。5.人员规划的评价与修正。

人力资源预测的内涵、内容 人力资源预测的内涵：(一) 预测对未来状况做出估计 (二) 人力资源需求预测估算未来人员数量及能力组合 (三) 人力资源供给预测补充人员的来源的评估 (四) 人力资源预测与人力资源规划的关系 从组织目标与任务出发，考|试/大要求企业人力资源的质量、数量和结构符合特定的生产资料和生产条件. 实现组织目标的同时，也要满足个人的利益. 保证人力资源与未来组织发展各阶段的动态适应。

人力资源需求预测的内容：(一) 企业人力资源需求的预测 (

二) 人力资源存量与增量预测 (三) 人力资源结构预测 (四) 企业特种人力资源预测 人力资源管理师复习宝典更多信息请访问：百考试题人力资源频道点击进入：百考试题人力资源管理师网校课堂百考试题人力资源管理师预测试题希望与其他考生进行交流？点击进入人力资源考试论坛>>"#F8F8F8" 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