

09年人力资源管理师人力资源规划重点复习(九)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_582704.htm

计算机模拟法 是人力资源需求预测诸方法中最为复杂的一种方法。运用这种方法是在计算机中运用各种复杂的数学模式对在各种情况下企业组织人员的数量和配置运转情况进行模拟测试，从模拟测试中预测出对各种人力资源需求的各种方案以供组织选择。

人力资源供给预测概念、类型、方法和步骤

(一) 人力资源供给预测类型

内部供给预测 外部供给预测

(二) 企业人员供给预测的步骤

- 1、 对企业现有人力进行盘点，了解企业员工队伍的现状
- 2、 分析企业的职务调整政策和历年员工调整数据，统计出员工调整的比例。
- 3、 向各部门员工的主管人员了解将来可能出现的人事调整状况
- 4、 将上述的所有数据进行汇总，得出对企业内部人力资源供给量的预测。
- 5、 分析影响外部人力资源供给的各种因素，并依据分析结果得出企业外部人力资源供给预测。
- 6、 将企业内外部人力资源供给预测进行汇总，考试/大得出企业人力资源供给预测。

(三) 内部供给预测的方法

- 1、 人力资源信息库 技能清单 管理才能清单
- 2、 管理人员接替模型(P65)
- 3、 马尔可夫模型(P66-69)

人力资源供给与需求平衡的方法

供求关系的三种情况：人力资源供应平衡.人力资源供大于求，考试/大结果是导致组织内部人浮于事，内耗严重，生产或工作效率低下.人力资源供小于求。

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gt.>"#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