

09年人力资源管理师人力资源规划重点复习(七)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_582706.htm 人力资源预测方法和程序

，能够进行人员需求的总量预测和结构预测 (一) 人力资源需求预测的定性方法 经验预测法 经验预测法就是利用现有的情报和资料，根据有关人员的经验，结合本公司的特点，对公司的人员需求加以预测。 经验预测法可以采用“自下而上”和“自上而下”两种方式。 描述法 是指人力资源计划人员可以通过对本企业组织在未来某一时期的有关因素的变化进行描述或假设。从描述、假设、分析和综合中提出企业未来的人力资源需求预测规划。人力资源计划人员可以根据不同的描述和假设的情况预测和制定出相应的人力资源需求备选方案。但是，这种方法不适用于长期预测，因为时间跨度越长，对环境变化的各种不确定因素就更难以进行描述和假设。 德尔菲法 又叫专家评估法，一般采用问卷调查的方式，听取专家(尤其是人事专家)对企业未来人力资源需求量的分析评估，考试/大并通过多次重复，最终达成一致意见。一般分四轮进行。 (二) 人力资源需求预测的定量方法 转换比率法 企业人力资源需求分析实际上是要揭示未来的经营活动所需要的各种员工的数量。 员工总量需求预测方法公式：
$$\text{计划期末需要的员工数量} = (\text{目前的业务量} \times \text{计划期业务的增长率}) / [\text{目前人均业务量} \times (1 + \text{生产率的增长率})]$$
 人员比率法 采用人员比率法时，首先应计算出企业历史上关键业务指标的比例，考试/大然后根据可预见的变量计算出所需的各类人员数量。 趋势外推法 又称为时间序列法，是定量预测技术的一种。其实质是根

据人力资源历史的和现有的资料，随时间变化的趋势具有连续性的原理，运用数学工具对该序列加以引申，即从过去延伸将来，从而达到对人力资源的未来发展状况进行预测的目的。回归分析法是依据事物发展变化的因果关系来预测事物未来的发展趋势，它是研究变量间相互关系的一种定量预测方法，又称回归模型预测法或因果法。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