

2009年人力资源需求预测的基本程序人力资源管理考试 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_2009_E5_B9_B4_E4_BA_BA_c37_582969.htm 学习目标 掌握人力资源预测的内涵、内容、作用和局限性，掌握人力资源需求预测的影响因素和预测程序。 知识要求 一、 人力资源预测的内涵：(一) 预测：是计划的基础，是对未来状况做出估计的专门技术，其基本原理是在于通过各种定性、定量方法对数据进行分析，发现事物发展过程中各种因素之间的相互影响和规律性。(二) 人力资源需求预测：就是估算组织未来需要的员工数量和能力组合，它是公司编制人力资源规划的核心和前提，其直接依据是公司发展规划和年度预算。(三) 人力资源供给预测：是指企业根据既定的目标对未来一段时间内企业内部和外部各类人力资源补充来源情况的分析预测。(四) 人力资源预测与人员规划的关系：人员规划是指企业稳定地拥有一定质量和必要数理的人力资源，以实现包括个人利益在内的该组织目标而拟订的一套措施，从而求得人员需求量和人员拥有量之间在企业未来发展过程中的相互匹配。 二、 人力资源需求预测的内容：企业人力资源需求预测、存量与增量预测、结构预测、特种人力资源预测。 三、 人力资源预测的作用：作用是在服从组织战略目标的前提下，通过预测人员需求，采取措施保留和吸引企业对口专业人才，考试/大从而获得和保持企业的竞争优势。主要表现在对组织和对人力资源管理的贡献两方面 四、 人力资源预测的局限性：主要有环境的不确定性，企业内部的抵制，预测代价高昂，知识水平的限制等 五、 影响人力资源需求预测的一般因素：一般因素主要

有11个：顾客需求的变化(市场需求).生产需求(或者企业总产值).劳动力成本趋势(工资状况).劳动生产率的变化趋势.追加培训的需求.每个工种员工的移动情况.旷工趋向(或出勤率).政府的方针政策的影响.工作小时的变化.退休年龄的变化.社会安全福利保障。

能力要求 人力资源需求预测包括现实人力资源预测、未来人力资源需求预测、考试/大未来流失人力资源预测分析。其具体程序：一、准备阶段：1. 构建人力资源需求预测系统，由企业总体经济发展预测系统、企业人力资源总量与结构预测系统和人力资料预测模型与评估系统等三个子系统构成。2. 预测环境与影响因素分析：SWOT分析法：S代表优势(strength)，W代表劣势(weakness)，O代表机会(opportunity)，T代表威胁(threat)。竞争五要素分析法：新加入竞争者的分析、对竞争策略的分析、考试/大对自己产品替代品的分析、对顾客群的分析、对供应商的分析。3. 岗位分类 4. 资料采集与初步处理 二、预测阶段：三、编制人员需求计划：平衡公式：计划期内员工补充量=计划期内员工总需求量-报告期期末员工总数 计划期内自然减员员工总数

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