

企业人力资源规划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\\_\\_E4\\_BC\\_81\\_E4\\_B8\\_9A\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_c37\\_582970.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/582/2021_2022__E4_BC_81_E4_B8_9A_E4_BA_BA_E5_c37_582970.htm) 学习目标 了解企业资源规划的内容、作用、环境和制定原则，掌握企业人力资源规划的制定程序和步骤。 知识要求 一、企业人力资源规划内容 人力资源规划有广义与狭义之分。考试/大广义的人力资源规划泛指各种类型人力资源规划，而狭义的人力资源规划是特指企业人员规划。从时限上看，五年以上的计划才可以称之为规划。 (二)狭义的人力资源规划 狭义的人力资源规划，按照年度编制的计划主要有：人员配备计划.人员补充计划.人员晋升计划。 (二)广义的人力资源规划 广义的人力资源规划，按照年度编制的计划，除了以上三种人员计划之外，还包括：人员培训开发计划.员工薪酬激励计划.员工职业生涯规划.其他计划。 二、企业人力资源规划的作用：满足企业总体战略发展的要求.促进企业人力资源管理的开展.协调人力资源管理的各项计划.考试/大提高企业人力资源的利用效率.使组织和个人发展目标相一致。 一、企业人力资源规划的环境： (一)外部环境：经济形势，人口环境，科技环境，文化法律等社会因素 (二)内部环境：企业的行业特征，企业的发展战略、企业文化、企业人力资源管理系统。 二、制定企业人员规划的基本原则：在制定狭义的企业人力资源规划，即企业各类人员规划时，为了保证规划的正确性、科学性和有效性，应遵循的原则：确保人力资源需求的原则，与内外环境相适应的原则，与战略目标相适应的原则，保持适度流动性的原则。 能力要求 一、制定企业人力资源规划的基本程序：

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。

二、企业各类人员计划的编制

人员配置的计划.人员需求计划.人员供给计划.人员培训计划.人力资源费用计划.人力资源政策调整计划.对风险进行评估并提出对策。

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](http://www.100test.com)