

09年人力资源需求预测的技术路线和方法人力资源师考试

PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao_ti2020/644/2021_2022_09_E5_B9_B4](https://www.100test.com/kao_ti2020/644/2021_2022_09_E5_B9_B4_E4_BA_BA_E5_8A_c37_644638.htm)

[_E4_BA_BA_E5_8A_c37_644638.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/644/2021_2022_09_E5_B9_B4_E4_BA_BA_E5_8A_c37_644638.htm) 学习目标 掌握人力资源需求预测的原理、技术路线，以及各种人力资源需求预测的定性定量方法。 知识要求 人力资源需求预测的原理：惯性原理、相关性原理、相似性原理 能力要求 一、 人力资源需求预测的技术路线 二、 对象指标与依据指标 (一)对象指标，是指人力资源需求预测对象，考试/大可以是总量需求预测指标也可以是结构需求预测指标。(二)依据指标，是影响需求预测的变量因素。 三、 人力资源需求预测定性方法 可分为定性预测和定量预测两大类，其中定性预测主要有经验预测法、描述法和德尔菲法。(一)经验预测法：是指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。(二)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。(三)德尔菲法：又叫专家评估法，考试/大一般采用问卷调查的方式，听取专家(尤其是人事家)对企业未来人力资源需求量的分析评估。 1.第一轮：提出预测目标和要求，确定专家组，准备有关资料，征求专家意见。 2.第二轮：简明扼要地以调查表方式列出预测问题(问题一般以25个为宜)，交付专家组评论评价，然后由预测组织统计整理。 3.第三轮：修改预测结果。 4.第四轮：进行最后预测。 四、 人力资源需求预测的定量方法 (一)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： 计划期末需要的员工数

量=(目前的业务量 计划期业务的增长率)/[目前人均业务量*(1
生产率的增长率)] (二)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，然后根据可预见的
变量计算出所需的各类人员数量。 (三)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，考试/大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。
(四)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。 (五)经济计量模型
法 是先将公司的员工需求量与影响需求量的主要因素之间的
关系用数学模型的形式表示出来，依此模型及主要因素变量
，来预测公司的员工的需求。 (六)灰色预测模型法 本质是
经济计量模型法，不同的是，经济计算模型法对数据的完整性
有很高的要求，而灰色预测模型法能对既含有已知信息又含
有未知或非确定信息的系统进行预测。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gt.>. 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