

中级经济师考试《工商管理》高频考点(第6章)经济师考试

PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/645/2021\\_2022\\_\\_E4\\_B8\\_AD\\_](https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E4_B8_AD_)

[E7\\_BA\\_A7\\_E7\\_BB\\_8F\\_E6\\_c49\\_645786.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E4_B8_AD_E7_BA_A7_E7_BB_8F_E6_c49_645786.htm) 第六章人力资源规划

与薪酬管理 第一节人力资源规划 1、人力资源规划的内容

目标、任务、政策、步骤及预算 规划的制定程序： 收集信息、需求和供给预测、制定规划、计划、实施与效果评价 2

、需求预测方法、供给预测方法 需求：管理人员判断法、德

尔菲法(20人)、转换比率法、一元回归分析法 供给：人员核

查法、管理人员接续计划法、马尔可夫模型 3、人力资源需

求预测的转换比率法和一元回归分析 转换比率分析法：根据

历史数据，把企业未来的业务活动量转化为人力资源需求的

预测方法。关键点是找出企业业务增量与人力资源增量和企业

主体人员与辅助人员的比例关系。 4、人力资源供给预测

的马尔可夫模型 思路：找出企业过去在某两个职务或岗位之

间的人事变动规律，以此推测未来企业中这些职务或岗位

的人员状况。5-10年为一个周期，周期越长，准确性越高。 5、

企业进行外部供给预测应考虑的因素： 本地区人口总量与

人力资源供给率、本地区人力资源构成、宏观经济形势和预

期失业率、本地区劳动力市场的供求状况、行业劳动力市场

供求状况和职业市场状况 第二节员工招聘 1、员工招聘的原

则：信息公开原则、公正平等原则、效率优先原则、双向选

择原则 2、招聘信息的发布原则：广泛、及时、层次、真实

、全面、 3、企业员工招聘的内部渠道的涵义、形式、优点

和不足 形式：晋升、职位转换 优点： 给员工晋升提供机会

，调动员工积极性，防止人才外流 对聘任者了解，降低失

误. 减少费用. 提高员工的种程度. 有助于企业挑选培养各层次的管理者和接班人。不足： 导致“近亲繁殖”. 不利于创新. 必然产生另一职位空缺. 导致部门之间、员工之间矛盾. 协调不好, 容易造成员工的不满和效率的降低 4、企业员工招聘的外部渠道的涵义、形式、优点和不足形式：媒体广告招聘、人才招聘会、校园招聘、猎头公司招聘、互联网招聘、海外招聘和申请人自荐等 优点： 能够补充新鲜血液. 可能招聘到更优秀的人才. 能够使企业快速的招聘到企业急需的人才. 不足： 有一定的风险性. 给内部应聘员工的积极性造成打击. 新员工需要较长的调整期熟悉工作

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)