

2009年经济师工商管理知识与实务考点精粹十三经济师考试
PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/646/2021_2022_2009_E5_B9_B4_E7_BB_8F_c49_646159.htm

第七章 人力资源规划与薪酬管理

一、人力资源规划的内容与程序：（一）人力资源规划是指：企业根据发展战略、目标和任务的要求，预测分析在不断变化的环境中人力资源的供需状况，并据此制定必要的人力资源政策和措施。其含义要从以下四方面去理解：1．谋求企业人力资源与企业发展战略、目标和任务的动态平衡；2．在不断变化的环境中寻求人力资源的供需动态平衡是其规划的基点；3．为实现规划需要相应的人力资源政策和措施的配合；4．要保障企业组织和企业员工都得到长期利益，但更多地是保障企业组织利益的实现。企业人力资源规划的内容：按规划时间的长短可分为：短期规划（1年或者1年以内）中期规划（1-5年）长期规划（5年或5年以上）按规划的性质可分为：总体规划：指规划期内人力资源开发和利用的总目标和配套政策的总体谋划与安排（所举的例子可参看一下）具体计划：指为实现总体规划而对企业人力资源各方面具体工作制订方案与措施，人员补充计划、配备计划、使用计划、培训开发计划和薪酬计划等。无论总体规划还是具体计划，都由目标、任务、政策、步骤及预算等要素组成，。二者的关系：各项业务计划是总体规划的展开和具体化，而且每一项计划也都由目标、策略、步骤和预算等内容构成；各项业务计划的执行结果应保证总体规划的实现。08年考：企业人力资源规划中员工使用计划的目标主要有（ ）A．明确部门编制 B．确定职务轮换幅度 C．提高员工素质 D．改

善企业文化 E . 明确员工培训数量及类别 答 : AB (二) 人力资源规划的制定程序 : 1 . 收集信息 , 分析企业经营战略对人力资源的要求。信息包括两大类 : 企业内部信息 (企业发展战略、经营计划、人力资源现状 (包括员工数量和构成、员工使用情况、教育培训情况、离职率和流动性等)) 和外部信息 (宏观经济形势、行业经济形势、技术发展趋势、产品市场竞争状况、劳动力市场供求状况、人口和社会发展趋势以及政府管制情况等) 。注 : 外部环境信息是企业制订人力资源规划的 “ 硬约束 ” , 企业制订的任何政策都应与之相适应 , 否则会影响计划的有效性。 2 . 供求预测 : 主要是根据企业的发展战略规划和本企业的内外部条件选择预测技术 , 然后对人力资源需求的数量、质量和结构进行预测。供给预测包括内部供给预测和外部供给预测两个方面。 3 . 制定总体规划和各项具体计划 : 总体规划主要体现在 : 人力资源数量规划、素质规划和结构规划三个方面 , 这三方面为企业人力资源管理提供了指导方针和政策。在此基础上再制订各项具体计划。 4 . 规划实施与效果评价 : 对规划执行过程进行监督与反馈 , 对结果进行评价。 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