

课前请思考

- 1、长沙民政职业技术学院2022年的人员需求是怎样的？（数量、质量、层次、结构等）？
- 2、确定人员需求应该考虑哪些因素？有哪些方法？
- 3、我院HRM专业教师够吗？



准备阶段—— 人力资源规划



学习目标



01

人力资源规划概述

02

人力资源需求预测

03

人力资源供给预测

04

人力资源供需平衡

01

人力资源规划概述

Human resource planning overview

手忙脚乱的人力资源经理



背景：

D集团在短短5年之内由一家手工作坊发展成为国内著名的食品制造商，企业最初从来不定什么计划，缺人了，就先去人才市场招聘。企业日益正规后，开始每年年初定计划：收入多少，利润多少，产量多少，员工定编人数多少等等，人数少的可以新招聘，人数超编的就要求减人，一般在年初招聘新员工。

可是，因为一年中不时的有人升职、有人平调、有人降职、有人辞职，年初又有编制限制不能多招，而且人力资源部也不知道应当多招多少人或者招什么样的人，结果人力资源经理一年到头的往人才市场跑。

近来由于3名高级技术工人退休，2名跳槽，生产线立即瘫痪，集团总经理召开紧急会议，命令人力资源经理3天之内招到合适的人员顶替空缺，恢复生产。

人力资源经理两个晚上没睡觉，频繁奔走于全国各地人才市场和面试现场之间，最后勉强招到2名已经退休的高级技术工人，使生产线重新开始了运转。

人力资源经理刚刚喘口气，地区经理又打电话给他说自己的公司已经超编了，不能接收前几天分过去的5名大学生，人力资源经理不由怒气冲冲地说：“是你自己说缺人，我才招来的，现在你又不要了！”地区经理说：“是啊，我两个月前缺人，你现在才给我，现在早就不缺了。”人力资源经理分辩道：“招人也是需要时间的，我又不是孙悟空，你一说缺人，我就变出一个给你？”……

- 1、经理为什么会手忙脚乱？
- 2、经理应该如何解决现状？





广义的人力资源规划

——企业所有人力资源计划的总称



狭义的人力资源规划

——使企业人力资源供给和需求达到平衡

人力资源规划的内容

1 战略规划

2 组织规划

3 企业人力资源制度规划

4 人员规划

5 费用规划

人力资源规划的意义

- 1 有助于组织战略目标的实现
- 2 是组织管理的重要依据
- 3 对合理利用人力资源，降低人工成本有重要作用
- 4 有助于调动员工的积极性和创造性，增强企业的凝聚力

02

人力资源需求预测

Human resources demand forecast

人力资源需求预测的含义

就是估算组织未来需要的员工数量和能力组合

- ▶ 是企业编制人力资源规划的核心和前提
- ▶ 直接依据是企业发展规划和年度预算
- ▶ 结果是一系列未来人力资源需求表
- ▶ 是管理人力资源、把握劳动力市场变化、进行人事决策的重要依据

人力资源需求预测的内容

" 现实的需求与未来的需求

人力资源需求预测的方法

- ⦿ 德尔菲法
- ⦿ 经验预测法
- ⦿ 数学模型法
- ⦿ 转换比率分析法
- ⦿ 散点分析法

人力资源需求预测的步骤

1. 确定职务编制和人员配置
2. 统计人员缺编、超编及是否符合职务资格要求
3. 现实人力资源需求量
4. 未来人员的流失状况
5. 未来人力资源需求量
6. 将三种需求量汇总计算，得出企业整体人力资源需求预测

表 3-1

现实人力资源需求预测表

年 月 日

部门	目前编制	人员配置情况			人员需求
		超编	缺编	不符合岗位要求	
生产部					
销售部					
采购部					
...					
合计					

表 3-2

未来人力资源流失预测表

年 月 日

人员 部门	预计人员流失情况				年度流失 总人数
	调动	离职	退休	其它	
生产部					
销售部					
采购部					
.....					
合计					

表 3-3

未来人力资源需求预测表

年 月 日

现有或拟 新增部门	未来拟新增人员数			
	第一年	第二年	第三年	第四年
生产部				
销售部				
采购部				
.....				
合计				

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：
<https://d.book118.com/486041132211010234>