

第二章 人力资源规划



2.1 人力资源规划概述

2.2 人力资源规划的供需分析方法

2.3 人力资源规划的编制与实施

本章小结

知识掌握

知识应用、课外拓展

2.1 人力资源规划概述



2.1.1 人力资源规划的主要内容包括：

1.总体规划

2.配备计划

3.退休解聘计划

4.补充计划

5.晋升与轮换计划



2.1.1 人力资源规划的主要内容包括：

6.培训开发计划

7.职业生涯发展计划

8.劳动关系计划

9.绩效与薪酬福利计划

10.人力资源费用预算



2.1.2 人力资源规划的作用

- 1. 通过人力资源供给和需求的科学分析，制定合理的人力资源规划，有助于企业组织战略目标、任务的实施；
- 2. 人力资源规划的实施能够促使岗位技术和 workflows 的进步；



2.1.2 人力资源规划的作用

- 3. 人力资源规划能够提高企业竞争优势，最大限度削减经费，降低成本，创造最佳效益等；
- 4. 人力资源规划可以改变员工队伍结构、数量、质量、年龄结构、知识结构等；



2.1.2 人力资源规划的作用

- 5. 人力资源规划有利于其他人力资源政策的制定和实施；
- 6. 人力资源规划方案的有效实施，可以为管理者进行科学有效的管理决策提供依据；
- 7. 人力资源规划能够使企业适应并贯彻实施国家的有关法律和政策。



2.1.3 人力资源规划的原则



2.2 人力资源规划的供需分析方法



2.2.1 人力资源的需求分析

总量 需求

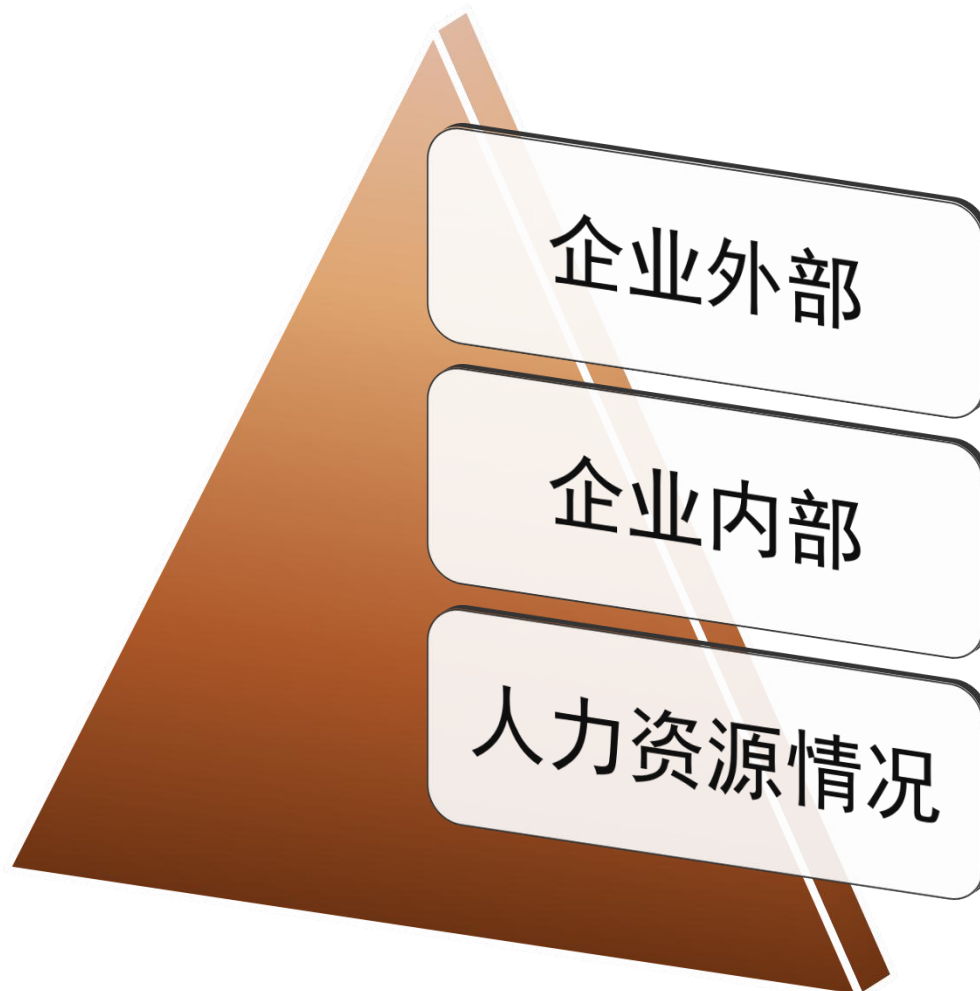
- 是指一个国家或地区在某一阶段或时限内对人力资源的需求总量，包括数量、质量、结构和分布等方面。

个量 需求

- 是指一个组织在某一阶段或时限内对人力资源的需求量，同样包括数量、质量、结构和分布等方面。



1) 预测人力资源需求的影响因素



2) 人力资源需求的预测方法



2.2.2 人力资源的供给分析

- 人力资源的供给来源主要包括两个渠道：
 - 一是组织外部的人力资源供给来源；
 - 二是组织内部的人力资源供给来源。



2.2.2 人力资源的供给分析

➤ 1.影响人力资源供给的因素

➤ （1）薪酬因素的影响

➤ （2）非薪酬因素的影响



2.2.2 人力资源的供给分析

➤ 2. 人力资源供给的分析方法

➤ (1) 内部供给分析

➤ ①技能清单法

➤ ②管理人员接替图，也称职位置换卡

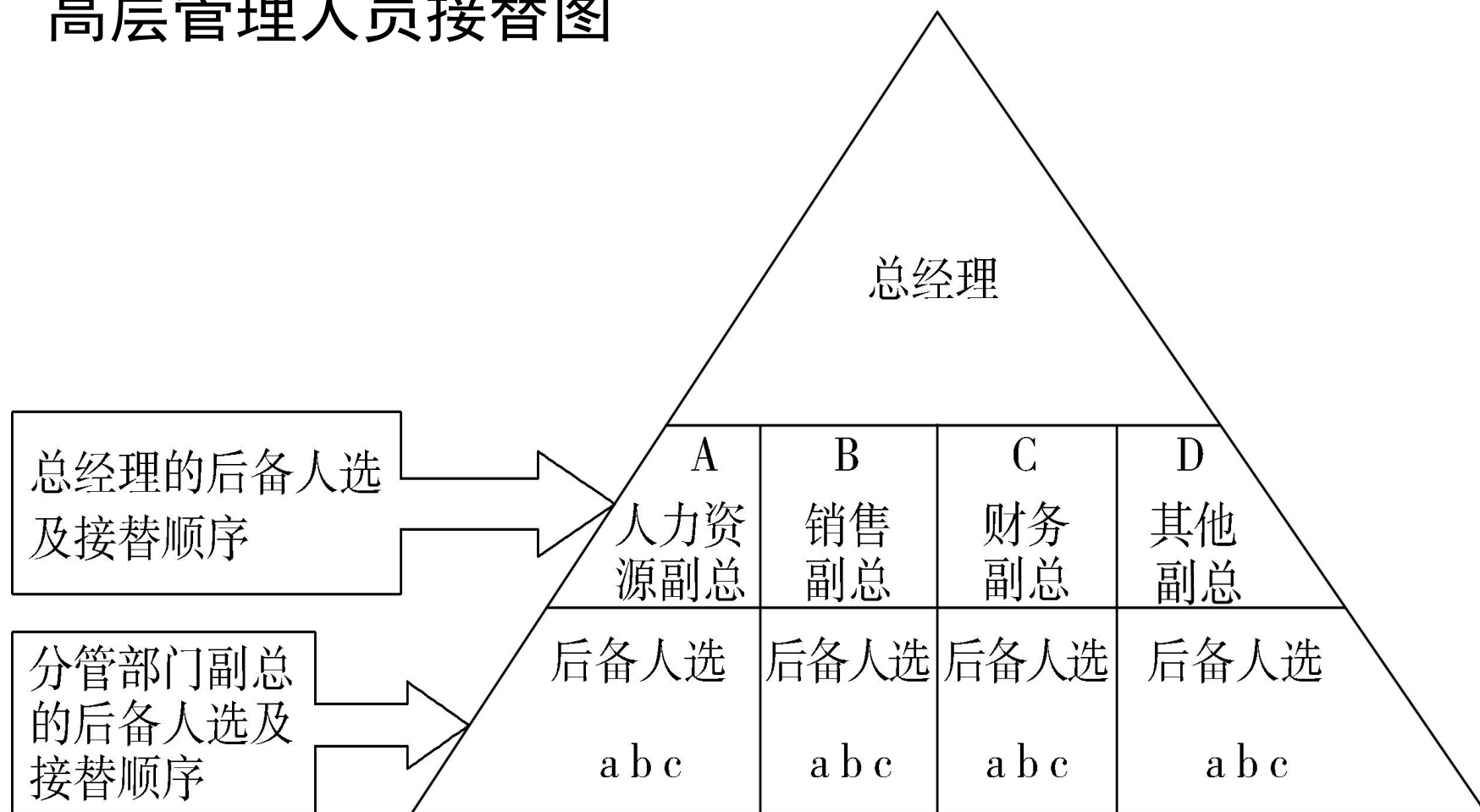
➤ ③管理人员接替模型

➤ ④马尔可夫分析法



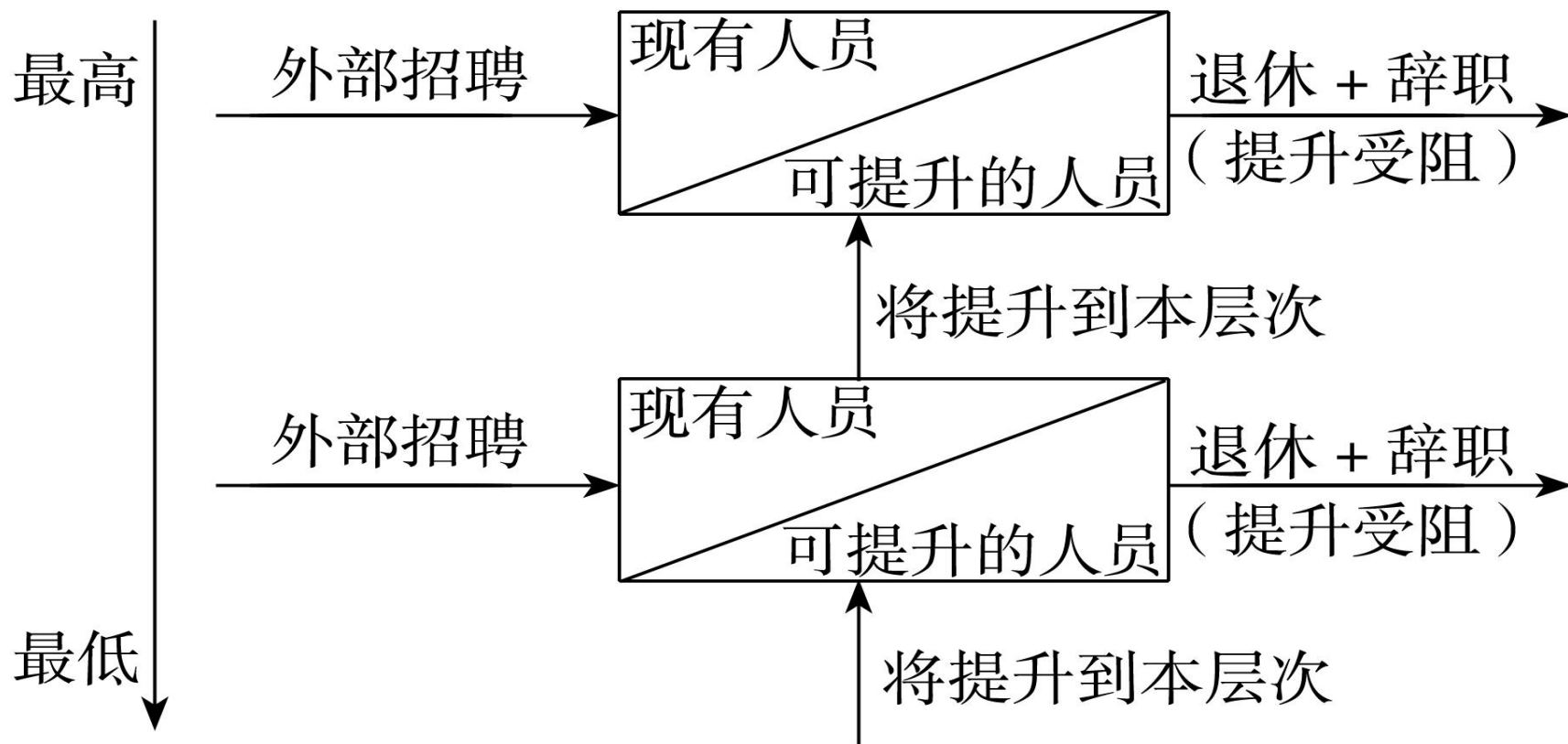
2.2.2 人力资源的供给分析

高层管理人员接替图



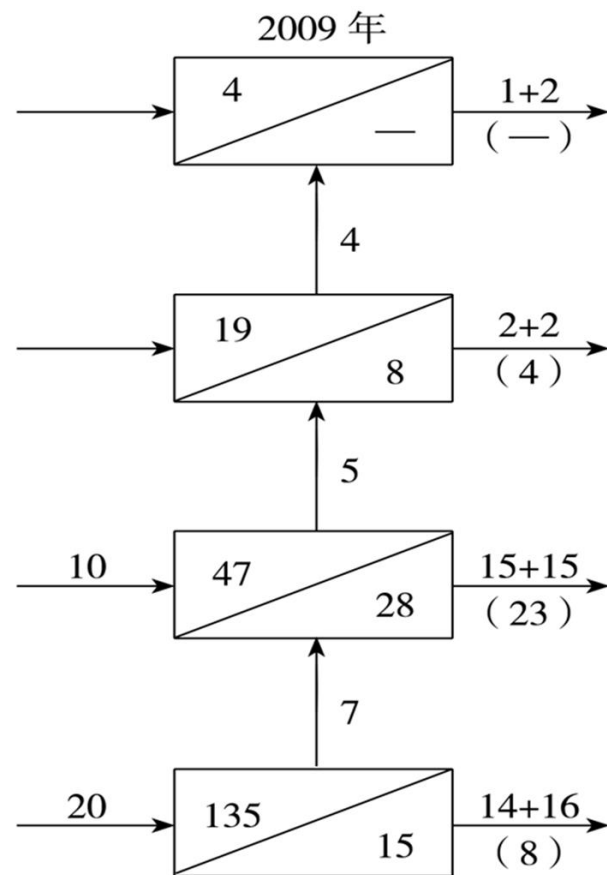
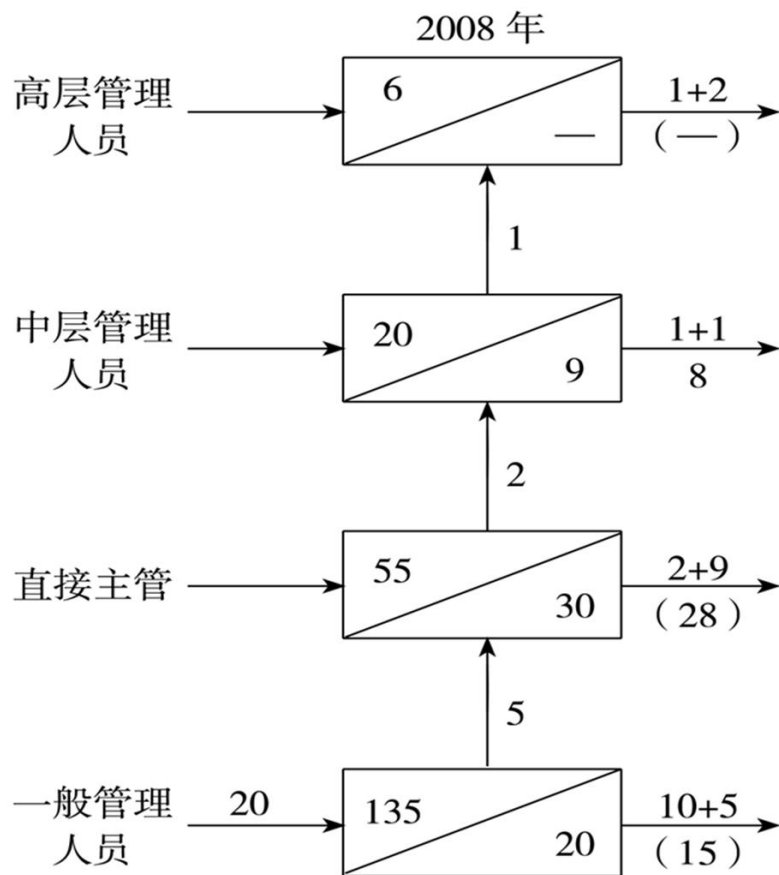
2.2.2 人力资源的供给分析

管理人员接替模型



2.2.2 人力资源的供给分析

某公司管理人员接替模型



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/216153240100010112>