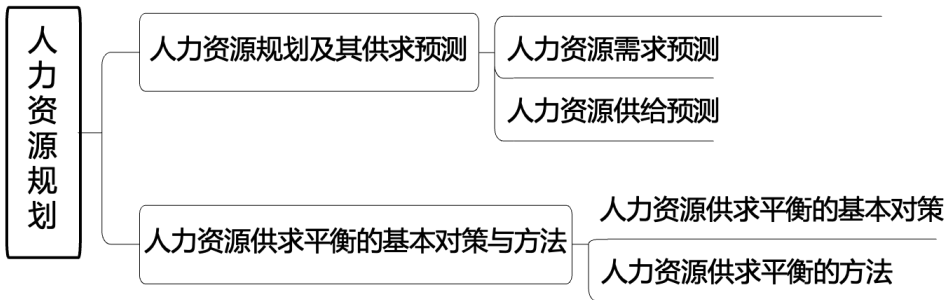


## 第五章 人力资源规划

### 人力资源规划的内容、流程与意义



### 考情分析

年度	单选题	多选题	案例分析题
2019	3 题 3 分	1 题 2 分	4 题 8 分
2020	3 题 3 分	1 题 2 分	——
2021	3 题 3 分	1 题 2 分	4 题 8 分
2022	2 题 2 分	1 题 2 分	——
2023	3 题 3 分	1 题 2 分	4 题 8 分

## 第一节 人力资源规划及其供求预测

### 主要内容

- 人力资源规划概述
- 人力资源需求预测
- 人力资源供给预测

### 一、人力资源规划概述

#### （一）人力资源规划的概念

广义的人力资源规划包括：战略规划、人员供求规划、培训开发规划、绩效管理规划、薪酬福利规划、员工关系规划以及中高层管理人员的接班计划或继任规划等与人力资源管理问题有关的各种规划活动。

狭义的人力资源规划则专指组织的人员供求规划或雇佣规划，即根据组织未来的人力资源需求和供给分析，找出供求之间的差距或矛盾，从而帮助组织制订在未来平衡人力资源供求关系的各种相关计划。

#### （二）人力资源规划的基本流程

- 1、人力资源需求预测；  
（人员的数量、质量和结构的需求）
- 2、人力资源供给预测；
- 3、人力资源供求平衡分析；
- 4、实施人力资源供求平衡计划。

#### （三）人力资源规划的意义和作用

- （1）有利于组织战略目标的实现。
- （2）有利于组织整体人力资源管理系统的稳定性、一致性和有效性，有利于组织的健康和可持续发展。良好的人力资源规划还会对招募甄选、培训开发、员工关系等其他各项人力资源管理工作的有效实施产生良好的指导作用。
- （3）有助于组织人工成本的合理控制。

### 二、人力资源需求预测

#### （一）概念

人力资源需求预测是指一个组织在未来一段时间内到底需要多少名员工，以及需要的是哪些类型的员工。它不考虑组织内部现有的人力资源状况，是对组织未来经营所需的人力资源总体情况做出分析和评估。

#### （二）人力资源需求预测的影响因素


- 1、组织的战略定位和战略调整

战略扩张  招人；

稳定战略、战略收缩  需求变化幅度不大甚至压缩。


## 2、组织提供产品和服务的变化情况

劳动力需求是一种引致需求或派生需求。


产品和服务需求扩张  招人

萎缩或出现替代  减员。

## 3、组织的技术变革

生产的自动化，新技术的引进，机器人的使用  普通员工减少，技术员工增加。

## 4、组织结构调整及流程再造

直线职能制向事业部职能制转型  增加事业部对职能管理人员的需求

外包  减员

【单选】近年来，随着越来越多的人在网上购物，某物流公司的员工人数迅速增加，这体现出影响人力需求的因素是（ ）。

- A. 国际贸易环境
- B. 组织提供的服务
- C. 组织变革
- D. 组织战略

答案：B

解析：一个组织提供的产品和服务的变化情况是影响组织的劳动力需求的最为重要的因素之一。当外部市场对组织所提供的产品和服务的需求在未来出现扩张或萎缩的情况下，组织的人力资源需求必然会受到影响。越来越多的人在网上购物，产品出现了扩张，属于组织提供的服务产生的影响。

【多选】在进行人力资源需求预测时需要考虑的因素有（ ）。

- A. 组织内部的人力资源状况
- B. 组织战略定位
- C. 组织结构调整情况
- D. 组织提供的产品或服务的情况
- E. 组织技术变革

答案：BCDE

解析：人力资源需求预测的影响因素：组织战略定位和战略调整；组织提供的产品或服务的变化情况；组织技术变革；组织结构调整及流程再造。