

第一节 人力资源规划及其供求预测

三、人力资源供给预测

(一) 人力资源供给预测的内容及其影响因素

人力资源供给预测是指一个组织对自己未来的某一特定时期内能够获得的人力资源数量、质量以及结构等所进行的估计。

供给预测时应考虑因素：

1、组织外部的人力资源供给情况；

包括地区性劳动力和全国性劳动力市场。组织能够获得的外部人力资源供给来源包括各类学校的毕业生、失业人员、退役军人和其他组织中准备离职换工作的人。

2、组织内部的人力资源供给情况。

很重要的一点是建立组织内部的员工技能数据库。

【单选】企业在评估内部的人力资源供给情况时可以采用的工具是（ ）。

- A. 劳动力市场供给趋势表
- B. 竞争对手劳动力需求分析图
- C. 员工技能数据库
- D. 本行业人员流动率分析表

答案：C

解析：在进行人力资源供给预测时，组织还必须对组织内部现有的人力资源状况有清晰的了解。建立组织内部的员工技能数据库，是用于评价现有员工供给状况的一种主要工具。

【单选】关于企业人力资源供给预测的说法，错误的是（ ）。

- A. 经济发展形势和毕业生规模会对企业的人力资源供给产生影响
- B. 企业人力资源供给预测的是外部人力资源状况
- C. 企业人力资源供给情况会受到外部劳动力市场供给情况的影响
- D. 企业人力资源供给预测需综合考虑人力资源供给的数量、质量和结构等情况

答案：B

解析：企业人力资源供给预测包含内部人力资源状况和外部人力资源状况。

(二) 人力资源供给预测的主要方法

人力资源供给预测实际上也可以采用主观判断法和历史统计模型分析法。

两种人力资源供给预测方法：

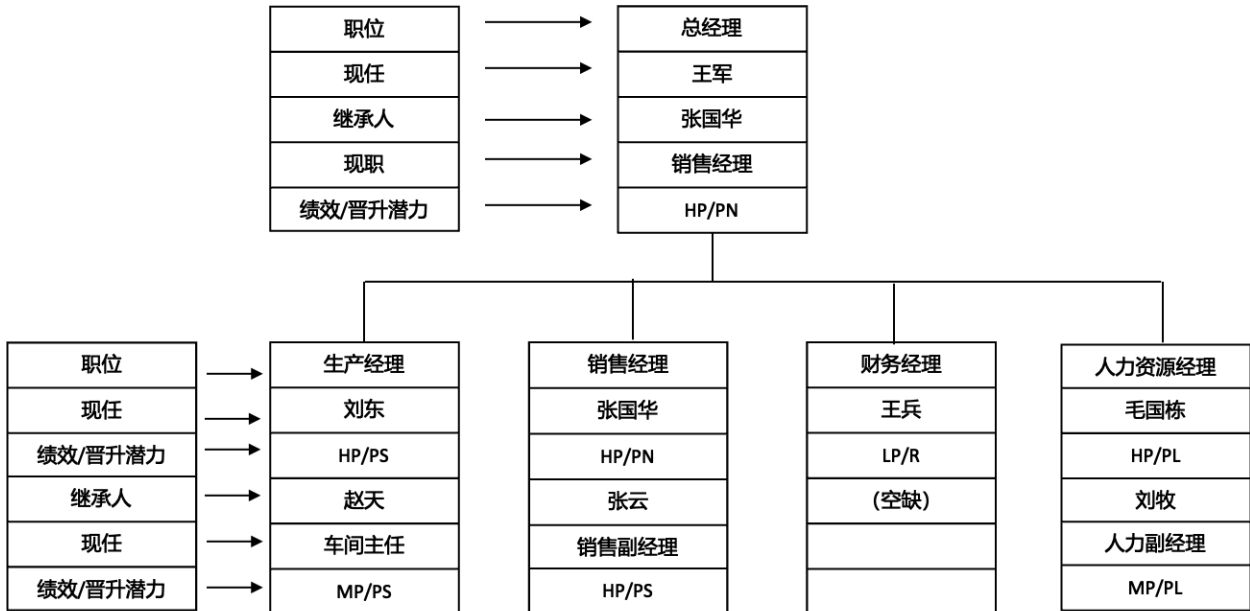
◆人员替换分析法：针对具体职位进行人力资源供给预测。

◆马尔科夫分析法：基于多种职位以及人员流动进行人力资源供给预测。

1、人员替换分析法

主要做法是针对组织内部的某个或某些特定的职位，确定能够在未来承担该职位工作的合格候选人。

人员替换法主要强调了从组织内部选拔合格的候选人担任相关职位尤其是更高一级职位的做法，它有利于激励员工士气，降低招聘成本，同时还能为未来的职位填补需要提前做好候选人的准备。



绩效状况：HP-绩效优秀；MP-绩效良好；LP-绩效偏低
 晋升潜力：PN-即可晋升；PS-需短期培训；PL-需长期培训；R-需被他人替代

2、马尔科夫分析法

主要是利用一种所谓的转移矩阵的统计分析程序来进行人力资源供给预测。

一般情况下，这些矩阵能够显示在一年当中，一个组织中的人员是如何从一种状态或一种职位类型转变外另一种状态或另一种职位类型的。

上一年度		本年度							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	销售经理	0.95							0.05
2	销售代表	0.05	0.60						0.35
3	见习销售		0.20	0.50					0.30
4	厂长助理				0.90	0.05			0.05
5	生产管理				0.10	0.75			0.15
6	生产操作					0.10	0.80		0.10
7	行政事务							0.70	0.30
8	不在企业	0.00	0.20	0.50	0.00	0.10	0.20	0.30	

【单选】某公司在进行人力资源供给预测时，针对某些关键职位，细致分析了组织内部能够填补该职位空缺的合格候选人，这种预测方法属于（ ）。

- A. 马尔科夫分析法
- B. 人员替换分析法
- C. 趋势预测法
- D. 转移矩阵

答案：B

解析：人员替换分析法的主要做法是针对组织内部的某个或某些特定的职位，确定能够在未来承担该职位工作的合格候选人。

【单选】在预测一家企业未来的人力资源供给状况时，马尔科夫分析法所依据的是（ ）。

- A. 企业的外部经营环境变化
- B. 企业未来的生产经营状况
- C. 企业过去的人员变动规律
- D. 企业员工的离职率

答案：C

解析：马尔科夫分析法主要是利用转移矩阵的统计分析程序来进行人力资源供给预测。

