



知识点五：人力资源供求平衡的基本对策★★★

需求大于供给	<ol style="list-style-type: none">1. 延长现有员工的工作时间（加班）2. 招募工作3. 采取各种措施降低现有人员的流失率4. 通过改进生产技术、优化工作流程、加强员工培训等方式提高员工的工作效率5. 将非核心业务外包
需求小于供给	<ol style="list-style-type: none">1. 冻结雇用2. 鼓励员工提前退休3. 缩短每位现有员工的工作时间（采用工作分享的方式）4. 临时性解雇或永久性裁员5. 对富余人员进行培训
需求与供给结构不匹配	<ol style="list-style-type: none">1. 加强对现有人员的培训开发，使他们能胜任未来工作需要2. 到期终止劳动合同，自然退休等方式，招聘新员工3. 技能不足的老员工逐渐替换到辅助性的工作岗位上



知识点六：减少未来出现劳动力过剩的方法★★

减少未来出现劳动力过剩的方法		
方法	速度	员工受伤害的程度
1. 裁员	快	高
2. 降薪	快	高
3. 降级	快	高
4. 职位调动	快	中等
5. 职位分享	快	中等
6. 冻结雇用	慢	低
7. 自然减员	慢	低
8. 提前退休	慢	低
9. 重新培训	慢	低



知识点七：避免未来出现劳动力短缺的方法★★

避免未来出现劳动力短缺的方法		
方法	速度	可撤回程度
1. 加班加点	快	高
2. 雇用临时工	快	高
3. 外包	快	高
4. 再培训后换岗	慢	高
5. 降低流动率	慢	中等
6. 从外部雇用新人	慢	低
7. 技术创新	慢	低



知识点八：人力资源供求平衡的方法分析★

裁员	<p>效果不佳的原因：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 管理不当的裁员却有可能造成长期的负面作用2. 裁走的员工是不可替代的3. 留下的员工工作积极性可能会大幅下降4. 有损企业在劳动力市场上的形象 <p>措施：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 为裁员的必要性提供合理的解释2. 保证裁员过程是公平的3. 对待被裁减员工的方式也要更加人性化一些4. 避免不加选择地任意实施全面裁员，而是应当采用手术式的战略裁员
提前退休计划	<p>老员工存在的问题</p> <ol style="list-style-type: none">1. 成本有时比年轻员工要高2. 占据着薪酬水平最高的一些职位，有时会阻碍公司雇用年轻员工或是阻碍他们获得晋升，这会让年轻人感到沮丧。



知识点八：人力资源供求平衡的方法分析★

雇佣临时工或劳务派遣人员

- 优点：**
1. 使企业免除很多管理任务以及财务负担；
 2. 没有能力制定甄选计划的小公司往往通过临时雇佣或使用劳务派遣人员的方式来甄选并最终雇佣员工
 3. 临时员工派遣出来之前都会得到培训，降低了企业的培训成本，同时又使临时员工或劳务派遣人员与企业之间的相互适应变得更为容易
 4. 临时员工或劳务派遣人员他们的工作经验非常少，所以他们对于组织以及工作程序等方面存在的问题往往有比较客观的看法，对改进组织效率或绩效等非常有价值
 5. 具有较高的灵活性

- 关键点：**
1. 在裁员和招用临时员工和劳务派遣人员两项之间留出相当长的缓冲时间
 2. 雇用那些对正式员工的威胁性程度更低一些的临时性员工
 3. 不能形成一种临时员工或劳务派遣人员只不过是二等公民的印象



知识点八：人力资源供求平衡的方法分析★

业务外包及离岸经营	<p>业务外包对人力资源管理可能会带来的两个好处：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 企业的人力资源管理主要集中于对企业更为重要的关键岗位和关键人才上去，这样有助于提升人力资源管理的价值。2. 人力资源业务本身外包，可以把企业的人力资源部门从很多日常事务中解放出来，使他们能够把精力更多地集中在战略层面的问题上 <p>确保离岸经营战略取得成功的步骤：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 选择规模大、历史长的外包服务供应商。2. 选择适合离岸经营的工作范围，即：被外包出去工作最好是“模块化的”，相对独立的3. 先从小工作开始入手，注意密切监督
调整薪酬、工作时数	<p>加班加点</p> <p>工作共享：通过保持单位时间的薪酬水平不变，但是减少全体员工的工作时间来避免裁员</p> <p>非带薪休假或放假：有助于企业保存现金或是保证现金流；为一部分员工提供了更多的自由休息时间</p>