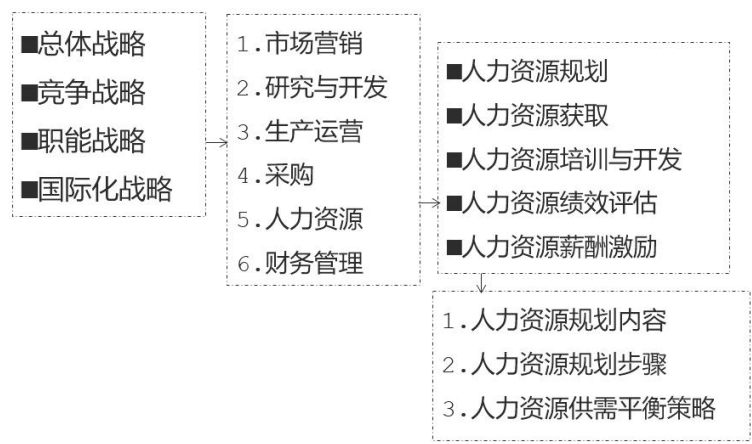


第四部分：考点内容



1. 人力资源规划内容

企业人力资源规划包括人力资源总体规划和人力资源业务计划两个层次。

人力资源总体规划是指在计划期内人力资源管理的总目标、总政策、实施步骤和总预算的安排。

人力资源业务计划则包括人员补充计划、分配计划、提升计划、教育培训计划、工资计划、保险福利计划、劳动关系计划、退休计划等。

2. 人力资源规划步骤

- (1) 调查、收集和整理涉及企业战略决策和经营环境的各种信息。
- (2) 根据企业或部门实际确定其人力资源规划的期限、范围和性质。
建立企业人力资源信息系统，为相关预测工作准备精确而翔实的资料。
- (3) 在分析人力资源供给和需求影响因素的基础上，采用以定量为主结合定性分析的各种科学预测方法对企业未来人力资源供求进行预测。
- (4) 制定人力资源供求平衡的总计划和各项业务计划。

3. 人力资源供需平衡策略

人力资源规划的最终目的是实现企业人力资源供给和需求的平衡，因此在预测出人力资源的供给和需求之后，就要对这两者进行比较，并根据比较的结果采取相应的措施。

针对供给和需求总量平衡但结构不匹配情况应当采取的措施	①进行人员内部的重新配置，包括晋升、调动、降职等，来弥补那些空缺的职位，满足这部分的人力资源需求； ②对现有人员进行有针对性的专门培训，使他们能够从事空缺职位的工作； ③进行人员的置换，清理企业不需要的人员，补充企业需要的人员，以调整人员的结构。
“人不匹配”	

针对供给大于需求情况应当采取的措施	①扩大经营规模，或者开拓新的增长点，以增加对人力资源的需求；②永久性地裁员或者辞退员工，但会给社会带来不安定需求因素，往往会受到政府的限制；③鼓励员工提前退休，给那些接近退休年龄的员工以优惠的政策，让他们提前离开企业； ④冻结招聘，就是停止从外部招聘人员，通过自然减员来减少供给；⑤缩短员工的工作时间、实行工作分享或者降低员工的工资等方式也可以减少供给； ⑥对富余的员工进行培训，这相当于进行人员的储备，为未来的发展做好准备。
“人多了”	

针对供给小于需求情况应当采取的措施	①从外部雇用人员，包括返聘退休人员； ②采取多种方法提高现有员工的工作效率，如改进生产技术、增加工资、进行技能培训、调整工作方式等； ③延长工作时间，让员工加班加点； ④降低员工的离职率，减少员工的流失，同时进行内部的调配，增加内部的流动来提高某些职位的供给； ⑤将企业的某些业务进行外包，减少对人力资源的需求。
“人少了”	