



第二节 人力资源供求平衡的 基本对策与方法



第二节 人力资源供求平衡的基本对策与方法

知识点名称	重要程度
1. 人力资源供求平衡的基本对策	★★
2. 人力资源供求平衡的方法	★★



第二节 人力资源供求平衡的基本对策与方法

一、人力资源供求平衡的基本对策★★

1. 人力资源需求大于供给时的组织对策
2. 人力资源需求小于供给时的组织对策
3. 人力资源需求与供给结构不匹配时的组织对策



第二节 人力资源供求平衡的基本对策与方法

三种情形	组织对策	人时技术有外包
需求大于供给	(1) 需求是短期性或阶段性：延长现有员工的工作时间； (2) 需求增长是长期性的： 1) 考虑做好招募工作，扩大招募范围，加大招募投入； 2) 可以在法律允许的情况下，聘用已退休人员及雇用非全日制员工； (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) 将组织中的部分非核心业务外包出去。	



第二节 人力资源供求平衡的基本对策与方法

(续表)

三种情形	组织对策	人时培训
需求小于供给	(1) 冻结雇用，自然减员； (2) 鼓励员工提前退休； (3) 缩短现有员工的工作时间，采用职位分享或工作分享的方式，从而避免解雇员工； (4) 临时性解雇或永久性裁员（最简单、最直接、见效最快）； (5) 对冗余人员进行培训，为未来的发展做好人力资源储备，或者是在可能的情况下，利用现有的人力资源开展新的项目或经营活动。	



第二节 人力资源供求平衡的基本对策与方法

(续表)

三种情形	组织对策 培训配置
需求与供给结构不匹配	(1) 在可能的情况下，加强对现有人员的培训开发，使其能够胜任当前尤其是未来的工作需要； (2) 在现有人员胜任未来工作有困难的情况下，逐渐让现有员工离开（终止合同、自然退休），同时从外部招聘与需求匹配的新员工； (3) 如果组织仍然处于扩张期，将一些技能不足的老员工逐渐替换到一些辅助性的职位上，把一些重要的生产、管理类职位留给后招的有能力的职位候选人。



第二节 人力资源供求平衡的基本对策与方法

【例·单选题】当一家企业的人力资源需求大于人力资源供给时，适合采取的措施是（ ）。

- A. 将部分非核心业务外包
- B. 裁员
- C. 鼓励员工提前退休
- D. 冻结雇用



第二节 人力资源供求平衡的基本对策与方法

答案：A

解析：本题考查人力资源供求平衡的基本对策。当一个组织面临人力资源需求旺盛，而人力资源供给不足时，往往是其正处于**高速扩张期**，或者是刚刚开始进入一个**新的经营领域**的时候。可以采取的措施包括：

- (1) 延长现有员工的工作时间；
- (2) 考虑做好人力资源的招募工作，扩大招募范围，加大招募投入，树立组织在劳动力市场上的形象和品牌，增强对求职者的吸引力；
- (3) 降低现有人员的流失率；
- (4) 提高员工的工作效率；
- (5) 将组织中的部分非核心业务外包出去。



第二节 人力资源供求平衡的基本对策与方法

【例·多选题】人力资源需求小于供给的基本对策主要包括（ ）。

- A. 延长现有员工的工作时间
- B. 冻结雇用
- C. 采用工作分享的方式同时降低工资
- D. 将组织中的部分非核心业务外包
- E. 改进生产技术



第二节 人力资源供求平衡的基本对策与方法

答案：BC

解析：本题考查人力资源供求平衡的基本对策。人力资源需求小于供给时的组织对策包括：

- (1) 冻结雇用；
- (2) 鼓励员工提前退休；
- (3) 缩短现有员工的工作时间，采用职位分享或工作分享的方式，从而避免解雇员工；
- (4) 临时性解雇或永久性裁员；
- (5) 考虑对冗余人员进行培训。



第二节 人力资源供求平衡的基本对策与方法

【例·多选题】人力资源需求与供给结构不匹配的组织对策有（ ）。

- A. 加强对现有人员的培训开发，适应工作需要
- B. 延长现有员工的工作时间
- C. 将组织的部分非核心的业务外包出去
- D. 将不适合的员工裁掉，重新招用合适的员工
- E. 将原来的一些技能不足的老员工逐渐替换到一些辅助性的工作岗位上



第二节 人力资源供求平衡的基本对策与方法

答案：ADE

解析：本题考查人力资源供求平衡的基本对策。在供求结构不对等的情况下，组织需要采取的措施可能包括：

- （1）加强对现有人员的培训开发，以使他们能够胜任当前尤其是未来的工作需要。
- （2）在现有人员胜任未来的工作有困难的情况下，组织可能需要通过终止劳动合同、自然退休等方式，逐渐让现有的一些员工离开组织，同时从组织外部招聘与需求匹配的新员工，为未来新的工作需要储备足够的人才。
- （3）如果组织仍然处于扩张期，人力资源需求在不断增长，则可以在可能的情况下将原来的一些技能不足的老员工逐渐替换到一些辅助性的职位上，把一些重要的生产、管理类职位留给那些后来招聘的有能力的候选人。