# 人力资源规划 - 作业（模版）

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-09-05

*第一篇：人力资源规划 - 作业（模版）人力资源规划什么是人力资源规划人力资源规划(Human Resource Planning，简称HRP）是一项系统的战略工程，它以企业发展战略为指导，以全面核查现有人力资源、分析企业内外部条件为基础，...*

**第一篇：人力资源规划 - 作业（模版）**

人力资源规划

什么是人力资源规划

人力资源规划(Human Resource Planning，简称HRP）是一项系统的战略工程，它以企业发展战略为指导，以全面核查现有人力资源、分析企业内外部条件为基础，以预测组织对人员的未来供需为切入点，内容包括晋升规划、补充规 划、培训开发规划、人员调配规划、工资规划等，基本涵盖了人力资源的各项管理工作，人力资源规划还通过人事政策的制定对人力资源管理活动产生持续和重要的影响。

狭义上讲是企业从战略规划和发展目标出发，根据其内外部环境的变化，预测企业未来发展对人力资源的需求，以及为满足这种需要所提供人力资源的活动过程。广义上讲是企业所有各类人力资源规划的总称。

按期限分：长期（五年以上）、短期（一年及以内），介于两者的中期计划。按内容分：战略发展规划、组织人事规划、制度建设规划、员工开发规划。人力资源规划是将企业经营战略和目标转化成人力需求，以企业整体的超前和量化的角度分析和制定人力资源管理的一些具体目标。

人力资源规划的概念包括以下四层含义：

1）人力资源规划的制定必须依据组织的发展战略、目标。

2）人力资源规划要适应组织内外部环境的变化。

3）制定必要的人力资源政策和措施是人力资源规划的主要工作。

4）人力资源规划的目的是使组织人力资源供需平衡，保证组织长期持续发展和员工个人利益的实现。

人力资源规划的作用

1．有利于组织制定战略目标和发展规划

人力资源规划是组织发展战略的重要组成部分，同时也是实现组织战略目标的重要保证。

2．确保组织生存发展过程中对人力资源的需求

人力资源部门必须分析组织人力资源的需求和供给之间的差距，制定各种规划来满足对人力资源的需求。

3．有利于人力资源管理活动的有序化

人力资源规划是企业人力资源管理的基础，它由总体规划和各种业务计划构成，为管理活动（如确定人员的需求量、供给量、调整职务和任务、培训等）提供可靠的信息和依据，进而保证管理活动的有序化。

4．有利于调动员工的积极性和创造性

人力资源管理要求在实现组织目标的同时，也要满足员工的个人需要（包括物质需要和精神需要），这样才能激发员工持久的积极性，只有在人力资源规划的条件下，员工对自己可满足的东西和满足的水平才是可知的。

5．有利于控制人力资源成本

人力资源规划有助于检查和测算出人力资源规划方案的实施成本及其带来的效益。要通过人力资源规划预测组织人员的变化，调整组织的人员结构，把人工成本控制在合理的水平上，这是组织持续发展不可缺少的环节。

人力资源规划的内容战略规划 ：是根据企业总体发展战略的目标,对企业人力资源开发和利用的方针,政策和策略的规定,是各种人力资源具体计划的核心,是事关全局的关键性计划组织规划 ：组织规划是对企业整体框架的设计,主要包括组织信息的采集,处理和应

用,组织结构图的绘制,组织调查,诊断和评价,组织设计与调整,以及组织机构的设置等等制度规划 ：制度规划是人力资源总规划目标实现的重要保证,包括人力资源管理制

度体系建设的程序,制度化管理等内容.4 人员规划：人员规划是对企业人员总量,构成,流动的整体规划,包括人力资源现状分

析,企业定员,人员需求和供给预测和人员供需平衡等等费用规划 ：费用规划是对企业人工成本,人力资源管理费用的整体规划,包括人力资

源费用的预算,核算,结算,以及人力资源费用控制

人力资源规划又可分为战略性的长期规划、策略性的中期规划和具体作业性的短期计

划，这些规划与组织的其他规划相互协调联系，既受制于其他规划，又为其他规划服务。

人力资源规划是预测未来的组织任务和环境对组织的要求，以及为了完成这些任务和

满足这些要求而设计的提供人力资源的过程。通过收集和利用现有的信息对人力资源管理中的资源使用情况进行评估预测。对于我们现在来说，人力资源规划的实质是根据公司经营方针，通过确定未来公司人力资源管理目标来实现公司的即定目标。

人力资源规划的程序

人力资源规划的程序即人力资源规划的过程，一般可分为以下几个步骤：收集有关信息资料、人力资源需求预测、人力资源供给预测、确定人力资源净需求、编制人力资源规划、实施人力资源规划、人力资源规划评估、人力资源规划反馈与修正。

人力资源规划的制定原则

1.内部、外部环境的变化

2.企业的人力资源保障

3.双方都得到长期利益

人力资源规划的发展趋势

为了保证企业人力资源计划的实用性和有效性，人力资源计划将更加注重对关键环节的陈述；

对人力资源计划中的长期计划而言，也倾向于将计划中的关键环节明确化、细致化，并

将它们提炼成具体的可执行的计划，最好明确计划的责任和要求，并且有相应的评估策略；

由于人力资源市场和企业发展的变化周期增快，企业更倾向于致力于编写年度人力资源计划和短期计划；

企业的人力资源计划将会更加注重关键环节的数据分析和量化评估，并且将明确地限定人力资源计划的范围。

人力资源规划的目标

人力资源规划是为了确保组织实现下列目标：

1、得到和保持一定数量具备特定技能、知识结构和能力的人员；充分利用现有人力资源；

2、能够预测企业组织中潜在的人员过剩或人力不足；

3、建设一支训练有素，运作灵活的劳动力队伍，增强企业适应未知环境的能力；

4、减少企业在关键技术环节对外部招聘的依赖性。

为达到以上目标，人力资源规划需要关注的焦点如下：

(1)需要多少人；

(2)员工应具备怎样的技术、知识和能力；

(3)现有的人力资源能否满足已知的需要；

(4)对员工进行进一步的培训开发是否必要；

(5)是否需要进行招聘；

(6)何时需要新员工；

(7)培训或招聘何时开始；

(8)如果为了减少开支或由于经营状况不佳而必须裁员，应采取怎样的应对措施；

(9)除了积极性、责任心外是否还有其他的人员因素可以开发利用。

人力资源规划的目的1.规划人力发展

2.人力资源的合理运用

3.配合组织发展的需要

4.降低用人成本

人力资源规划的系统内容

(1)人员档案资料：用于估计目前的人力资源（技术、能力和潜力）和分析目前这些人力资源的利用情况。

(2)人力资源预测：预测未来的人员要求（所需的工作者数量、预计的可供数量、所需的技术组合、内部与外部劳动力供给量）。

(3)行动计划：通过招募、录用、培训、工作安排、工作调动、提升、发展和酬劳等行动来增加合格的人员，弥补预计的空缺。

(4)控制与评价：通过检查人力资源目标的实现程度，提供关于人力资源计划系统的反馈信息。

人力资源规划对员工成长的帮助

人力资源规划是人力资源管理的一个主要方面，是企业人力资源战略形成的出发点。人力资源规划是将组织的未来需求与有责任感、有经验的员工在适当的时机与适当的岗位有机的结合的过程。人力资源规划越来越被企业重视，并成为企业战略不可缺少的部分。在竞争日益激励的社会中人力资源的吸纳、消化与开发成为人力资源规划重点，使得企业减少人员的流动，降低企业成本。所以说在人力资源规划中如何使员工成长是企业不得不考虑的因素之一，这一点在具体的规划中均有体现：

1.总体规划与人力资源规划统一

2.需求、供给分析

3.招聘计划

4.绩效考核、薪酬调整计划

5.员工的职业生涯规划

人力资源规划的动态性

1.参考信息的动态性

2.根据环境和自身变化，全局规划的经常性

3.执行计划以及具体措施的灵活性

4.对规划操作的动态监控

人力资源规划的运作

人力资源规划的运作具体步骤：

1.核查现有人力资源

2.人力需求预测

3.人力供给预测

4.起草计划匹配供需

5.执行规划和实施监控

6.评估人力资源规划

年度人力资源规划

岁末再忙，不能没有总结，年初再忙，不能少了规划。人力资源部门最重要的职能之一就是进行企业的人力资源规划。所谓人力资源规划是指根据企业的发展规划，通过诊断企业

现有人力资源状况，结合企业经营发展战略，并考虑未来的人力资源的需要和供给状况的分析及估计、对职务编制、人员配置、教育培训、人力资源管理政策、招聘和选择等内容进行的人力资源部门的职能性规划。

做好人力资源规划，须把握好以下几个环节：

1.摸清家底，诊断现状

2.预测需求与供给

3.制定行动方案

如何编制人力资源规划

具体人力资源规划编制有以下几个步骤：

1、制定职务编写计划。

2、根据公司发展规划，结合公司人力资源盘点报告制定人员盘点计划。

3、预测人员需求。

4、确定员工供给计划。

5、制定培训计划。

6、制定人力资源管理政策调整计划。

7、编写人力资源部费用预算。

8、关键任务的风险分析及对策。

人力资源规划的原则

在制定人力资源计划时，要注意以下三点原则：

1．充分考虑内部、外部环境的变化

2．确保企业的人力资源保障

3．使企业和员工都得到长期的利益

人力资源规划的重要性

任何企业的发展都离不开优秀的人力资源和人力资源的有效配置。

自上世纪70年代起，人力资源规划已成为人力资源管理的重要职能，并且与企业的人事政策融为一体。人力资源规划实质上就是在预测未来的组织任务和环境对组织要求以及为完成这些任务和满足这些要求而提供人员的管理过程。人力资源规划主要功能和目的在于预测企业的人力资源需求和可能的供给，确保企业在需要的时间和岗位上获得所需的合格人员。实际上人力资源规划是一项系统的战略工程，它以企业发展战略为指导，以全面核查现有人力资源、分析企业内外部条件为基础，以预测组织对人员的未来供需为切入点，内容包括晋升规划、补充规划、培训开发规划、人员调配规划、工资规划等，基本涵盖了人力资源的各项管理工作，人力资源规划还通过人事政策的制定对人力资源管理活动产生持续和重要的影响。

在人力资源管理职能中，人力资源规划具有战略性和应变性。组织发展战略及目标、任务、计划的制定与人力资源战略及计划的制定紧密相连。人力资源规划规定了招聘和挑选人才的目的、要求及原则；人员的培训和发展、人员的余缺都得依据人力资源规划进行实施和调整；员工的报酬、福利等也是依据人力资源规划中规定的政策实施的，在企业的人力资源管理活动中，人力资源规划不仅具有先导性和战略性，而且在实施企业目标和规划过程中，它还能不断调整人力资源管理的政策和措施，指导人力资源管理活动。因此，人力资源规划处于整个人力资源管理活动的统筹阶段，它为下一步整个人力资源管理活动制定了目标、原则和方法。人力资源规划的可靠性直接关系着人力资源管理工作整体的成败。所以，制定好 人力资源规划是企业人力资源管理部门的一项非常重要和有意义的工作。

总而言之，做好人力资源是一个公司成功的保障，一个成功的公司一定是在人力资源方面下功夫的公司！

**第二篇：人力资源规划作业**

人力资源规划唐啸 MBA秋（4）班 022025288

根据公司目前人力资源管理的状况，公司积累和沉淀了一定量的人力资源，有力地支持和保障了公司的快速发展，同时也存在一些较严重的问题。为了进一步完善人力资源管理工作，以提升公司人力资源的竞争力为目标。这次规划设想将主要从人力资源组织结构、人力资源规划及其战略目标、职务分析和职务设计、薪酬设计、绩效考核五个基础方面开始，以公司战略为依据，以职务分析为主线来展开工作，以保证公司人力资源战略和经营战略的实现。初步规划设想如下：

一、根据人力资源管理理论和公司目前的组织结构状况，建立起比较合理的人力资源管理组织机构体系及其相应的职权范围。

（1）组织结构方案

1、绩效考核室；

2、招聘培训室；

3、人事管理档案室；

（2）确定各部室组成人员

（3）确定各部室的职权范围

二、对公司目前人力资源进行盘点

1、设计合理的盘点表；

2、下发盘点表进行盘点；

3、收集盘点表，并对盘点表进行统计分析。按学历、年龄、职位等合理化分类，对目前公司人力资源状况、人员配置进行统计分析；

此项工作目的是为职务分析、职位设计、人力资源规划目标和薪酬设计提供最基本的信息依据。

三、职务分析和职务设计

（一）职务分析

（1）、职位统计

1、设计职位统计表；

2、下发职位统计表，并对公司目前的职位进行统计分析；

3、确定公司最佳的职位组成体系

（2）、职务分析

依据确定的最佳职位组成体系，对职位进分析。

1、工作分析计划：

明确公司此次工作分析的目的和意义；广泛的宣传和动员，让员工理解和参与此项工作；确定工作分析的方法（建议写实、观察、调查问卷相结合）；建立工作小组或外聘专家（建议专家指导和工作小组相结合，便于实施和结果的执行）；有关人员学习现有组织结构、部门职责、工作流程，为岗位分析做准备；制定详细工作分析时间表。

2、工作分析内容的设计：

设计填写工作日志说明、据岗位性质和范围设计问卷调查表、选择需观察岗位（有代表性操作岗位）。此阶段的结果一定要仔细，反复讨论，避免后续工作无效或效果不大。

3、工作分析的实施及资料收集

进行工作写实表和调查表的下发、有关岗位的观察，强调填写有关表格的要求，取得被分析岗位的员工的理解和支持。工作分析人员在收集信息时要认真地进行检查，保证表格填写准确、无遗漏。

4、信息分析和形成岗位分析结果

对所收集资料进行分析、整理、统计、归类，此过程注意以下几点：

（1）职责是否清楚、职责是否有系统性；

（2）岗位人员的工作量如何、是否适合此岗位；

（3）岗位是否有与其它岗位相同之处、岗位活动是否有重叠；

（4）岗位是否有资源上的不足或浪费、处理活动的权限如何；

（5）岗位的业务流程是否规范、能否简化、和现部门的职能是否有冲突。

5、岗位评价和分级

在岗位分析的基础上，结合公司实际情况，采取科学的方法(建议采用评分法)，对岗位进行评价和分级。为岗位薪酬结构设计和薪酬水平设计打下良好的基础。

（二）职位设计

根据以上职务分析的结果，设计公司目前合理的需求职位。

1、整合和调整目前职位；

2、起草合理的职位说明书；

3、职位标准；（引入标杆体系）

四、人力资源规划

“凡事预则立，不预则废”，人力资源规划就是根据组织战略和工作分析的结果，结合环境的变化，对组织的人力资源供求进行预测，确保组织的人力资源需求，并进行有效的开发和管理，以确保组织战略的实现。

结合公司特点和岗位要求，选择合适的供求预测方法，对公司的人力资源的数量和结构供求的预测，确定合理的人才需求计划、培训计划、人员配置计划等具体业务计划。随着环境变化加快，人力资源规划向短期化方向发展，以人力资源规划为主。

人力资源规划目的：保证公司发展对人力资源的动态需求；使人力资源各项管理工作有序化；使公司和员工的长期利益得到保证；使公司更好地控制人工成本。

（一）确定人力资源发展战略目标

1、确定人力资源发展战略的原则；

2、提出人力资源发展战略方案；（用心留人、用薪留人、两者皆用）

3、根据公司发展总战略，确定人力资源发展战略方案；

（二）公司人力资源变更计划

1、员工退休计划；

2、解聘计划；

3、员工离职预测计划；

4、员工调动计划；

（三）公司人力资源供求平衡预测

（1）、公司人力资源需求预测；

1、公司各部门根据发展需要，编制人力资源需求申请书；

2、报公司人力资源管理部门审批；

3、报公司主管领导批准；

（2）公司人力资源供给计划

1、公司内部调动计划；

2、公司内部培训计划；

a、制定培训计划；

b、确定培训对象；（注意培训目的的明确性和针对性问题）

c、选定培训方式、老师及其它相关事宜；

（3）公司人力资源储备计划，此项计划主要是为公司短期紧缺人力资源做准备。

1、预测公司可能短期紧缺人力资源的种类；

2、合理选择满足短期紧缺人力资源的途径；

五、薪酬设计

薪酬管理是人力资源管理的核心工作之一，它与绩效考核一起组成了公司留人、育人的重要框架。薪酬设计主要包括薪酬结构的设计和薪酬水平的设计，薪酬制度是企业人力资源管理的重要政策文件，它是公司薪酬管理规范化和流程化的表现。在设计薪酬体系时，根据以上的职务分析和公司人力资源发展战略目标，制定符合本公司的合理化薪酬体系。

（一）调查目前薪酬体系中存在的问题

（1）制定薪酬调查表；

1、薪酬结构调查；

2、薪酬水平调查；

（2）根据调查表，分析产生问题的原因；

（二）根据公司目前薪酬体系中存在的问题，提出相应的薪酬体系方案

（1）可采用如下薪酬结构方案：

1、基础工资（保障工资）：可参照当地的最低工资标准按一定比例（不同层级可采用不同比例）发放，具体比例可据公司承受力确定；

2、岗效工资。此项工资根据岗位价值和员工在此岗位上创造价值的大小而确定。

3、学历工资；

4、工龄工资；

5、福利、股权；

（2）解决薪酬水平的方案；

1、调查本地区、本行业的工资水平；

2、对本公司目前薪酬水平进行调查；

3、确定本公司的工资水平；

（3）确定公司工资总额；

根据工资增长指导线和上年公司工资总额情况，结合公司战略和有关定量分析方法合理确定公司工资总额。

公司将采用以结构工资制的岗薪制为主，多种分配形式（如高层年薪制、销售人员提成制、产品开发项目制等）相结合的分配形式。据薪酬调查和岗位分析的结果，确定每个等级的报酬水平，和等级之间的报酬差异。

六、绩效考核

绩效考核是人力资源管理的一项基础性、经常性工作，是检验其它人力资源管理活动效果的手段，并能为人力资源管理与开发提供决策依据。

（一）确定绩效考核组织结构

1、明确绩效考核组织在公司中所处的地位；

2、确定绩效考核人员；

（二）制定绩效考核的原则

1、客观性原则；

2、全面性原则；

3、相关性原则；

4、效率性原则；

5、针对性原则；

（三）绩效考核的目的：

1、为员工的薪酬调整、奖金发放、职务调整提供依据。绩效考核给每位员工的评价对

员工本人是公开的，且获得员工的认同。所以，以它作为依据是非常有说服力的，也容易让员工本人和其他员工接受和认同。

2、上级和员工之间提供一个正式沟通的机会。考评沟通是绩效考核的一种重要环节，它是管理者和员工面对面地对考评结果进行讨论，并指出其优点、缺点和需改进的地方。利用这个机会，管理者可以及时了解员工的实际工作状况及深层次的原因，员工也可以了解到管理者的管理思路和计划，促进了管理者与员工的相互了解和信任，提高了管理的穿透力和工作效率。

3、员工清楚公司对其的真实评价和期望。绩效考核是一种正规的、周期性的对员工进行评价的系统，由于评价结果是向员工公开的，员工就有机会正面的清楚公司对他的评价和期望。这样可以防止员工不正确的估计自己在组织中的位置和作用，从而减少一些不必要的抱怨；也可以让员工清楚自己需要改进的地方，为员工的自我发展铺平了道路。

4、公司及时准确的获得员工的工作信息，为改进公司政策提供依据。通过绩效考评，公司管理者和人力资源部门可以及时准确的获得员工的工作信息。通过这些信息的整理和分析，可以对公司的招聘制度、选择方式、激励政策及培训制度等一系列管理政策的效果进行评估。及时发现政策中的不足和问题，从而为改进公司政策提供了有效的依据。

（四）制定考核方案及其实施：

根据工作分析和人力资源战略目标，制定考核方案，明确考核的目的和对象，考核的内容、时间和方法。选择考核内容时要明确企业在鼓励什么，并且在反对什么，给员工以正确的指引；内容要有侧重，不能面面俱到；不考核无关内容（如员工生活习惯、行为举止、个人癖好等）。

1、制定考核计划。依据考核对象的不同，制定不同的考核计划。

2、技术准备。绩效考核是一项技术性很强的工作，制定好考核标准、选择考核方法（可采用多层次立体的考核方法）、培训考核人员、收集考核资料信息。

3、考核实施：

以制定好的标准为尺度、以收集资料为依据，选择合适的评估者（上级、下级、同级、本人），按选定的方法对员工的诸考核要素（数量要素、质量要素、时限要素和成本要素等）进行综合考核，给出员工绩效评价，并将结果反馈给员工。

（五）考核结果的运用：

绩效考核完毕后，人力资源管理部门应及时的对绩效考评结果进行归档、整理，并进行统计和分析。需要进行的统计和分析主要有：

⑴、各项结果占总人数的比例是多少？其中优秀人数比例和不合格人数比例各为多少？

⑵、不合格人员的主要不合格原因是什么？是工作态度问题，还是工作能力问题？⑶、是否出现员工自评和公司考评差距过大的现象？如果出现，主要原因是什么？⑷、是否有明显的考评误差出现？如果出现，是哪种误差？如何才能预防？⑸、能胜任工作岗位的员工比率占多少？

（六）依据对考核结果的统计分析，制定与考核相适应的规章制度。主要制度如下：

（1）员工晋升与降职制度；

（2）员工解聘制度；

（3）员工薪酬调整制度；

企业人力资源部门可以根据不同的需要，进行不同的统计和分析，将有助于人力资源部门更科学的制定和实施各项人力资源管理政策，如招聘政策、选拔政策、培训政策、薪酬政策等，以得到逐渐改善员工的工作表现的最终目的。

**第三篇：人力资源规划小组作业**

案例训练:

绿色公司的总经理要求人力资源部经理在10天内拟出一份公司的人力资源五年计划。人力资源部经理花了3天时间来收集制订计划所需的资料。

人力资源部的职员向经理提供了下列一些资料：(1)本公司现状：公司共有生产与维修工人825人，行政和文秘性白领职员143人，基层与中层管理于部79人，工程技术人员38人，销售员23人。(2)据统计，公司近五年来职工的平均离职率为4％，没理由预计会有什么改变。不过，不同类职工的离职率并不一样，生产工人离职率高达8％，而技术和管理干部则只有3％。

人力资源部经理召开了一个由公司各职能部门负责人参加的小会，会议议题是根据公司既定的发展计划和扩产计划，各部门所需下属的人员数的变化情况。会后总结为：白领职员和销售员要新增10％到15％，工程技术人员要增5％到6％，中、基层干部不增也不减，而生产与维修的蓝领工人要增加5％。

人力资源部经理又向公共关系部经理了解行业和政府的情况，获悉最近本地政府颁行了一项政策，要求当地企业招收新职工时，要优先照顾妇女和下岗职工。人力资源部经理知道本公司的招聘政策一直未曾有意地排斥妇女或下岗职工，只要他们来申请，就会按同一标准进行选拔，并无歧视，但也未予特别照顾。人力资源部的职员又因此统计了相关的数据：目前公司销售员几乎全是男性，只有1位是女性；中、基层管理干部除2人是妇女外，其余也都是男性；工程师里只有3位是妇女；蓝领工人中约有11％是妇女或下岗职工，而且都集中在最底层的劳动岗位上。

第四天早晨，人力资源部经理又获悉公司刚刚验证通过了几种有吸引力的新产品，所以预计公司的销售额五年内会翻一番。

人力资源部经理还有7天就要交出计划，其中得包括各类干部和职工的人数，要从外界招收的各类人员的人数以及如何贯彻政府关于照顾妇女与下岗人员政策的计划，此外还得提出一份应变计划以应付销售的快速增长。

问题讨论：

1、作为一个五年的人力资源计划，你认为还需要哪些信息来支持人力资源经理的分析与决策?

2、可以采用哪些分析计算技术来进行该次人力资源需求预测?请试一下。

**第四篇：2024年人力资源规划作业**

作 业

1．第1题

人力资源信息分析报告通常可以分成人力资源发展现状报告、人力资源发展案例报告和人力资源发展历史报告。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

2．第2题

企业人力资源的现状分析主要从人力资源的内部环境和人力资源队伍自身情况进行分析。对人力资源队伍的分析，需要从管理工作状况和人力资源队伍现状两方面进行。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

3．第3题

传统的企业人力资源管理工作大致可分为两方面，一种是操作性的，另一种是战略性的。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

4．第4题

人力资源职能的转变包括从战略重点向职能导向的转变；工作重点从内部向客户的转变；工作方式由被动反应向主动出击、受活动驱动向受价值驱动、以活动为重点向以有效性为重点的转变。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0 5．第5题

企业人力资源需求预测一般比较复杂，需按步骤、有计划地进行。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

6．第6题

某一地区的人口状况会影响到该地区企业的人力资源规划。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

7．第7题

对企业人力资源需求预测的步骤，一般可以分成这样几个：选择预测方法、提出预测任务、确定预测任务承担者、预测对象的初步调查、收集预测数据、建立预测模型、实施预测、评价预测报告。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

8．第8题

一些小型企业由于缺乏专职的研究人员，必须邀请外界有关的科研部门或高等院校研究人员共同进行。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

9．第9题

人力资源发展的数量和质量是人力资源发展过程中各种情况的具体表现，在分析中应该结合具体实例说明质量，运用数据说明发展数量，两者缺一不可。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

10．第10题

通常在预测中需要了解的员工信息主要有：员工的基本情况，如姓名、性别、年龄等；工作情况，如参加工作时间、用工方式、来源等；所工作过的企业和岗位及服务时间与相应的工作评价；背景信息，如教育状况、培训经历、学习情况、技能资格、工作经验、工作爱好和活动等。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

11．第11题

微观集成预测方法容易获取正确的人力资源逐年预测值和长期预测值。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

12．第12题

BSP方法的核心是调研。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

13．第13题

当较高层次的职务出现空缺时，这时有内部晋升和外部招聘两种手段，企业一般优先考虑提拔企业外部员工。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

14．第14题

企业内部的人力资源供给是指企业依靠企业的人员培训、调配等措施来填补企业的人力资源需求缺口。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

15．第15题

一些刚开始进行创业的企业，这些企业的组织结构虽然比较简单，但是这种企业往往成长快速、变化迅速，往往实施的是直接的非正式的管理。这种管理组织是制度型。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

16．第16题

由于很多企业人力资源预测关系复杂、涉及面广，而且常常由于历史数据不足，或制约因素错综复杂难以量化，采用一般的数学模型难以奏效，此时就只能采用专家会议预测法。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

17．第17题

在预测企业人力资源的供给时应该先预测外部供给情况，然后再考虑内部供给情况。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

18．第18题

制定企业人力资源业务规划需要考虑员工的资历因素、工作成绩因素、潜力因素和企业的岗位需求等因素。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

19．第19题

如果已经获取对企业未来人员所需要的总数及结构状况的预测，则企业未来的人员短缺情况也就可以确定。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

20．第20题

我国人口的现状直接决定了企业内部现有的人力资源供给的可能性，其中影响因素最大的有人口规模、人口年龄、人口素质和劳动力参与率等。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

21．第21题

外部调整有利于吸引外部人力资源。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

22．第22题

外聘人员不熟悉组织流程；企业对应聘者的情况缺乏深入了解。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

23．第23题

外部招聘的人员具有“外来优势”。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

24．第24题

根据企业人力资源规划所需求的人力资源数确定企业人力资源补充总量和补充条件。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

25．第25题

流动成本包括人员被雇用后所支付代理费用及重新安置员工的成本，其中包含重新安置一个职位、提升雇员或将雇员转到另一个职位的成本。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

26．第26题

人口统计中的人口总数、劳动适龄人口数量、女性与受过高等教育的人口变化等都是重要的人口信息，这些信息最终将导致企业劳动力队伍和结构的变化。

答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

27．第27题

新材料、新资源和新技术在企业中的应用，必然导致对企业人力资源需求的改变，且对人力资源质量、数量和结构提出了新要求。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

28．第28题

只有根据企业不同发展阶段所需人员的不同侧重点制定的人力资源规划，才能与企业整体规划和职能规划相协调，促进企业的正常发展。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

29．第29题

在企业人力资源规划中依照系统的统一性原则，让各种不同类型的人才恰当地组合起来，形成优势互补，实现组织的系统性整体功能。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

30．第30题

企业的组织结构按照决策层、管理层和操作层可以分成不同的职位，不同职位对所需人员素质的要求差别很大。这是企业人力资源规划制定的科学性原则。

答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

31．第31题

企业人力资源规划的一个最重要任务是确定企业人力资源的发展战略和目标，使它们与企业发展的总战略和总目标保持一致。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

32．第32题

企业人力资源规划信息系统是支持企业人力资源规划制定和实施的强大技术，该系统一般应该包含人力资源现状的分析、规划的制定支持以及规划实施过程信息的查询等功能。答案:正确

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：0.0

33．第33题

SST方法的两个步骤是先识别企业战略集，再识别人力资源战略集。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

34．第34题

在人力资源信息分析报告中，要突出主题，围绕人力资源规划主题确定报告的结构框架。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

35．第35题

在对人力资源信息进行分析时，分析推理要有逻辑性，分析方法要有科学性，推理要准确、判断要有根据，这样的分析报告才能成为人力资源规划的基础框架。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

36．第36题

企业人力资源现状分析的主要过程有：确定分析范围、选择分析方法、具体分析、综合分析和形成分析结果。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

37．第37题

在人力资源现状分析结束以后，必须给出现状的分析报告。报告需要给出明确的分析结论，结论应该符合客观现实，能够满足人力资源规划需要。如果分析结论含糊不清，就需要重新进行发展分析，直至结果符合企业人力资源发展实际状况，能够成为人力资源发展规划的基本框架为止。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

38．第38题

在ERP的支持下，人力资源管理者应该专注于系统性、全局性的战略事务。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

39．第39题

长期以来，企业需求与人力资源管理的良好互动关系被忽略了，以需求为导向，就是从企业的需求出发来重新审视人力资源管理的诸项职能，重新确认员工应该负担的责任和所担当的角色。答案:错误

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：0.0

40．第40题

企业总是要在一定的政治法律环境中运行，因此政治法律环境状况必然要对企业人力资源产生影响。答案:正确 您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

41．第41题

如果某一地区的本地总人口越多，企业的人力资源供给就越充沛；本地总人口越少，企业的人力资源供给就越少。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

42．第42题

人力资源需求预测任务的提出，一定由企业人力资源管理部门提出。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

43．第43题

不论采用哪种方式，都需要有企业人力资源职能管理部门人员参加。当然，随着计算机技术的提高和计算机应用在管理工作中的普及，一些复杂的预测问题也有可能由职能管理部门人员来独自解决。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

44．第44题

从最后集成结果中，可以获得企业现有人力资源总量、企业人力资源需求总量或企业人力资源补充总量，并可获得企业人力资源按照专业或学历分类的现有量、需求量和补充量。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

45．第45题

聘用临时工可以减少企业的福利开支，但是根据《劳动法》，企业在不需要员工的时候，不能随便与之解除劳动关系。答案:错误 您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

46．第46题

因为在许多企业里，内部晋升是员工职业生涯规划的重要内容，对员工有较大的激励作用，以增加企业内部活力。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

47．第47题

对于一个企业来说，关键成功因素有两类：一是企业所在行业的成功因素；二是企业自身的成功因素。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

48．第48题

在人力资源队伍指标设计时应该注意指标能够反映企业人力资源自身及其相关环境的客观现实的是规范性原则。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

49．第49题

l？？？？？？？？ 企业人力资源现状分析主要分析企业人力资源发展环境和企业人力资源队伍现状，分析目的在于找出影响企业人力资源发展的有利条件和不利条件，以形成正确的企业人力资源发展战略。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

50．第50题

企业人力资源定性预测的主要方法是特尔斐预测法，该方法主要通过选择有经验的专家、设计专家调查表、专家回答调查表内容、处理调查表获得预测结果。该预测方法往往需要通过与专家的多次交流才能完成。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

51．第51题

企业不同发展时期的人力资源发展战略不同：在初创时期企业急需核心人力资源；在发展时期需要大量有潜力的优秀人力资源；在成熟时期需要更新人力资源；在衰退时期需要保留关键人力资源。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

52．第52题

对企业人力资源规划进行修订时，最好采用滚动修订方法，以避免对企业的人力资源管理产生过大的震动。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

53．第53题

影响企业人力资源供给的全国性因素主要包括：企业所在地区的人力资源现状；企业所在地区对人力资源的吸引程度；企业自身的吸引程度。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

54．第54题

马尔可夫模型假定：在给定时期内从低一层次向高一层次的转移人数，或从某一类型向另一类型转移的人数是起始时刻低层次总人数或某一类型总人数的一个比例，这个比例称为人员替代率。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

55．第55题

外部选拔可能会引起同事的不满。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

56．第56题

外部选拔有利于保证选聘工作的正确性。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

57．第57题

内部招聘有利于平息和缓和内部竞争者之间的紧张关系；但是内部招聘难以为企业带来新鲜空气。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

58．第58题

企业招聘信息的发布形式通常有报纸、杂志、电视、电台、电子布告、新闻发布和口头传播等。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

59．第59题

影响企业人力资源规划的主要因素有人口和劳动力队伍的变化、经济发展状况、技术变化、法律和法规的约束、企业发展阶段的影响、职工对工作和职业态度的变化等。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

60．第60题

不同的经济发展状况会对企业人力资源需求产生影响，自然也要对企业人力资源规划施加影响。答案:正确 您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

61．第61题

近年我国出台的关于平等就业、职业安全与健康、劳动争议、社会保险及劳动法等一系列法律、法规都对企业的人力资源活动起到了规范和约束作用。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

62．第62题

通常在制定企业人力资源规划中，应该注意这样一些原则：整体性、科学性、实用性、能级层序性、员工适度流动性和企业与员工共同发展原则。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

63．第63题

企业人力资源规划的实用性表现在为企业战略目标服务、依照规划可以具体操作、根据内外环境和条件的变化可及时调整三个方面。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

64．第64题

为实现员工的适度流动，就必须了解员工的流动特性。实际上企业员工在不同时期具有的流动特性大致差不多。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

65．第65题

1978年，IBN公司提出了战略集合转移法(SST)。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

66．第66题

SST方法的应用包含两个层次、三个步骤。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

67．第67题

SST方法的应用三个层次是关联集团层、企业发展战略层和人力资源发展战略层。

答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

68．第68题

企业人力资源经理人将逐渐从过去那种行政、总务、福利等角色转变成为学习型组织教育的推动者、高层主管的咨询顾问、战略规划的制定者、管理职能专家和变革的倡导者。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

69．第69题

企业的总价值包括产品、服务、公司形象和公司员工的价值，总成本包括货币、时间、精力和体力等成本。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

70．第70题

制度环境一般由影响社会系统各方面行为的法律、政府机构和公众团体组成，其中影响到企业人力资源系统的因素有：政治体制、经济管理体制、政府与企业关系、劳动力管理活动的法令法规和方针政策等。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

71．第71题

文化是影响人类行为和欲望的重要因素。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

72．第72题

人力资源需求预测任务的提出，必须确定企业人力资源的预测范围、预测、预测种类和预测对象等具体预测目标。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

73．第73题

对最后成文的分析报告要在主题上、观点上、方法上和文字上反复推敲，力求报告主题明确、观点正确、方法得当、文字简练。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

74．第74题

为了能够对企业人力资源现状进行正确分析，首先要确定所分析的人力资源对象和分析的时间空间范围。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

75．第75题

在确定分析对象范围时要确认本次规划的对象是企业全部人力资源还是部分人力资源。此外，还需要确认对何种质量的人力资源进行分析。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0 76．第76题

当预测任务承担者接受预测任务后，就需要对预测的对象进行初步调查，了解预测中所需要的人力资源和相关的人力资源发展背景信息。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

77．第77题

微观集成预测方法在大范围内进行人力资源预测时，工作量不太，而且在集成过程中不易失控。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

78．第78题

季节性生产比较强的企业在产品销售旺季招收临时性生产工人，销售淡季与之解除劳动关系。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

79．第79题

企业发展战略规划应该包括层级战略规划。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

80．第80题

企业人力资源和人力资源效能通过在企业内部所进行的各种创新活动而形成的人力资源竞争优势能力是指人力资源的适应性竞争能力。答案:错误

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：0.0

81．第81题

在进行预测时，需要将预测的各种有关因素按照时间序列或发展过程用程序流程图的方法进行描述的逻辑推理预测方法是流程图预测法。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

82．第82题

在应用定量预测模型进行人力资源需求预测的时候可以采用Microsoft Excel等计算机技术来完成，这样可以加快预测的实施、减少预测的费用。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

83．第83题

企业人力资源发展战略还需要由相应的政策提供支持，企业人力资源发展政策的制定需要把握政策的服务性、系统性和规则性。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

84．第84题

一旦企业各个层次的人数或某种类型的人数及其相应的替代率已经确定，那企业未来的人员层次分布或类型分布的情况也就确定了。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

85．第85题

而且，内部员工比较了解企业的情况，比外部招聘人员能够更快适应工作环境、提高工作效率，同时节省了外部招聘成本。但是如果企业缺乏生气，可以考虑从外部招聘人员。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

86．第86题

影响人力资源供给的地域性因素主要包括：预期经济增长、预期失业率和全国范围的劳动力市场状况等。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

87．第87题

由于办公自动化技术的普及，中层管理人员大规模削减，企业对具有创造力的管理人员需求将逐渐增加。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

88．第88题

外部招聘是根据一定的标准和程序，从企业外部的众多候选人中选拔符合空缺职位工作要求的人员。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

89．第89题

内部选拔可能造成“近亲繁殖”现象。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

90．第90题

内聘人员的最大局限性莫过于对内部员工的打击。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

91．第91题

招聘通常的测试方法主要有心理测试、知识测试、情景模拟、面试和无领导讨论等测试方法，这些测试方法使用的效果各不相同，因此需要在补充规划中确定适合企业所需人力资源的测试方法。答案:正确 您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

92．第92题

技术的变化将导致劳动力供给的变化，这也就意味着企业获得所需要的具有一定劳动技能的人力资源也将发生变化。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

93．第93题

人力资源流动成本的变化、流动方向的变化、人力资源结构的变化等因素，这些一般不会直接影响到企业人力资源规划中的人力资源供给，但是这些因素的变化都和经济的发展状况息息相关。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

94．第94题

企业在进行人力资源规划之时，必须要考虑到企业所处的特定发展阶段。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

95．第95题

企业人力资源规划的系统性首先体现在如何将企业中众多数量的人力资源联结成具有整体竞争能力的核心力量。答案:错误

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：0.0

96．第96题

企业人力资源规划的根本目的在于培养和开发能够完成企业经营战略使命的人力资源，因此，企业人力资源规划就必须具有可操作性和实用性。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

97．第97题

企业人力资源规划可以使企业从容应对市场经济的竞争，为企业发展战略提供合适的人力资源，作为企业人力资源管理的纲领，可加快企业人力资源的开发步伐。答案:正确

您的答案：正确 题目分数：1.0 此题得分：1.0

98．第98题

战略集合转移法(SST)把企业的总战略看成一个“战略行动集合”。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

99．第99题

企业人力资源的战略规划就是要把企业的这种战略集合转化为企业人力资源系统的行动集合。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

100．第100题

人力资源信息分析以后，需要以口头报告的形式表现出来。答案:错误

您的答案：错误 题目分数：1.0 此题得分：1.0

作业总得分：96.0 作业总批注：

x

**第五篇：人力资源规划 140页作业**

某校经管系未来五年师资力量的人力资源分析

一、现有人力资源分析：

经济管理系是1993年在本校职业教育部经济管理教研室基础上成立的。1998年开始招收企业管理本科班学生。现我系师资人数共36人，主要领导有，党总支书记，全面负责党总支工作；主任，全面负责系行政工作；副主任，协助主任分管系科学研究和行政中心工作；副主任，协助主任分管教学工作。

我系师资力量概况；共五个科室，包括：人力资源管理教研室8人；工商管理教研室9人；市场营销教研室8人；经济学教研室5人；经济管理综合模拟实验室6人。系党政与教学、科研组织机构有党总支办公室、教工党支部、学生第一、第二党支部、系行政办公室和人力资源管理教研室、工商管理教研室、市场营销教研室、经济学教研室、经济管理综合模拟实验室和城乡经济研究所。现有人力资源管理、工商管理、市场营销、经济学4个本科专业，其中人力资源管理专业办学历史相对较长。

二、内部人力资源存量分析-----工作分析法

工作分析法是以按照工作分析结果而编制的工作描述和工作规范为基础，计算完成各种工作所需的人员。在进行工作分析时，各工作的内容按发生频率、处理时间等进行调查，并以此为基础计算工作量。我系教师每月总工作

量所需时间为240小时，每人每日的工作时间为8小时，休息时间为3小时，每月工作日为22天。所以我系所需的工作人员为：

所需人员=每月总工作量所需时间

每人每日工作时间−休息时间 ×每月工作日数=240／110=2.18

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找