# 人力资源考试资料总结

来源：网络 作者：繁花落寂 更新时间：2024-08-31

*第一篇：人力资源考试资料总结1、人力资源是指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总和，它包括数量和质量两个方面。2、人力资本是由投资产生并由使用者根据某种价值标准衡量，可在劳动力市场上按市场规则进行评估的能力和...*

**第一篇：人力资源考试资料总结**

1、人力资源是指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动

和体力劳动能力的人们的总和，它包括数量和质量两个方面。

2、人力资本是由投资产生并由使用者根据某种价值标准衡量，可

在劳动力市场上按市场规则进行评估的能力和技能

3、人口资源是指一个国家或地区的人口总体，即全部的自然人

4、劳动力资源是指一个国家或地区具有劳动能力并在具有劳动年

龄范围内的人口资源。

5、人力资源管理的任务有以下六项：吸收、保持、调整、考评、开发、规划。（规划是整个人力资源管理的核心）

6、人力资源管理的发展趋势1》、科学的考评和合理的价值分配成为激发员工创造性的关键2》、工作设计与职业生涯管理成为人力资源开发永恒的主题3》、新世纪是人才主权的时代，人力资源管理的重心是知识型员工4》、人力资源管理与企业战略规划的一体化5》、人力资源管理者的角色将重新界定6》、人力资源管理的全球化、信息化

7、人力资源管理者的角色分工1）经营决策者角色。2）CEO职位的主要竞争者。3)直线经理的支持者和服务者

**第二篇：《人力资源》考试资料**

电大职业技能实训--人力资源管理.doc

姚勇斌制作，温馨提示：本答案仅供参考。同学们在回答问题时，只回答出理论要点即可

1广义的人力资源规划实质上是(D、所有人力资源规划的总称)

长期的人力资源规划一般在(A、五年)以上

在企业中是一种集权和分权相结合的组织结构形式 

%的工资报酬。岗位评价的结果可以是分值形式、等级形式，也可以是排序形式，但是我们最为关心的是（C、岗位与薪酬的对应关系）。







受派遣劳动者的工资和社会保险是由（C、劳动者派遣机构）支付。





在管理内容上，现代人力资源管理（C、以人为中心）。





在管理体制上，现代人力资源管理属于（A、主动开发型）。







（校园招聘的优点是（A、学生的可塑性强）。



准备在北京地区招聘90报纸）。





对应聘者的条件，按照重要程度确定相应的权数，从而对应聘者自身条件进行综合评价分析的一种表格形式。



岗位分析为企业员工的考核、晋升提供了。（C、基本依据）







根据生产总量核算定员人数属于（C、按劳动效率定员）。





不属于审核人力资源费用预算基本要求的是益性）

（B、态度）是人对某种事物或特定对象所持有的一种肯定或否定的心理倾向。是指员工对自己的工作所抱有的一般性的满足与否的态度。





（C、首因效应）是指最先的印象对人的知觉所产生的强烈影响。

倾向于据此推论其他方面的特性。

的过程。

（B、内因）是指导致行为或事件的行为者本身可以控制的因素，包括行为者的人格、品质、情绪、心境、能力、需要和努力程度等。



选择招募渠道的主要步骤有：（1）选择适合的招聘方法；（2）分析潜在应聘人员的特点；（3）确定适合的招聘来源源；（4）分析单位的招聘要求。下列排列正确的是（D、4231）。

参加招聘会的主要步骤有：（1）准备展位于；（2）招聘会后的工作；（3）招聘人员的准备；（4）与协作方向沟通联系；（5）招聘会的宣传工作；（6）准备资料和设备。下列排序正确的是（A、163452）。



关于发布广告，下列描述不正确的是（A、广告是内部招募最常用的方法之一）。

校园招聘亦称上门招聘，即由企业单位的招聘人员通过到学校招聘、参加毕业生交流会等形式（A、直接）招聘人才。



从内容上看，企业人力资源规划何以区分为（人员规划、E、人力资源费用规划）。

原则、经济性原则）。

查法、C、会议调查询问法、E、邮寄调查法）。

组织结构设计后的实施要则包括（A、管理系统一元化原则、B、明确责任和权限的原则、D、分配职责的原则）。

企业组织信息的采集方法有（D、问卷调查法）。



岗位调查的内容主要包括（A、本岗位工作任务的性质、B、本岗位的工作地点、D、本岗位的责任、E、担任本岗位所需的体力）。

事文件提供资料、D、为工作岗位评价与工作岗位分类提供必要依据、E、收集有关信息，以便系统、全面地对岗位进行描述）。

工作岗位研究的原则包括（A、系统原则、C、能级原则、D、标准化原则、E、最优化原则）。

业构成分类、E、按职业类别分类）。

内部招募来源有。人员招聘信息包括（A、空缺岗位、B、工作描述、C、任职资格）

招聘广告的设计原则(A、引起读者的注意、B、激发读者的兴趣、C、创造求职的愿望、D、促使求职的行动)



招聘申请表的特点是 公司简介原则的是（A、传达公司的价值观、B、让应聘者明确期望、C、使应聘者感到可以信赖、D、让应聘者对未来工作有心理准备）

性、E可信性）

辞职率、C、为员工提供公平竞争的机会）

聘者的个人品质、D、应聘者的工作能力、E、应聘者的个人兴趣）

用规划、C、组织规划、E、人员规划）

同事报告、E、直接观察）

为了使工作丰富化，应该考虑的重要因素有任务的意义、D、自主权）

范、D、岗位培训规范）

作时间、E、岗位编号）

工作岗位设计的基本原则包括因事设岗原则、D、责权利相对应原则）

合定员标准）

编制定员标准的原则有（A、依据科学、B、方法先进、C、计算统一、D、形式简单、E、内容协调）

消费者物价指数、C、定期进行劳动力工资水平市场调查、D、关注有关政策的变化、E、关注政府有关部门发布的企业工资指导线）

人力资源费用支出控制的原则包括（A、及时性原则、B、节约性原则、C、适应性原则、E、权责利相结合原则）



决策风险大、E、影响内部员工的积极性）

关于借助中介，下列说法正确的是（ABCDE）

下列属于网络招聘优点的是（ABCDE）

下列符合笔试描述的是（ABCD）

D、工作业绩）

下列属于面试中应聘者目标的是（ABCDE）

**第三篇：人力资源考试资料**

1． 2． 3． 4． 5． 人力资源管理起源于（人事管理）。

决定绩效考核成功的关。（考核者和被考核者的态度和目标）。讲授法属于（知识培训）。

处于市场衰退阶段，企业采用（高稳定）的新绪结构。头脑风暴法有利于（排除思维障碍，消除心理压力）

8.户口违背了（公平公正）原则

10考核结束后主管与下属之间的交流叫（分配结果均等）11.人力资源管理最终目标（组织目标的达成与组织战略的实现）12.建立以能力为导向的薪酬结构的优点是（有利于员工提高技术能力）（讲授法）是最基本的培训能力。薪酬满意度调查的对象是内部全体员工

13.薪酬市场调查是为保证（外部公平）

14.绩效考核是指员工的（实际考核与组织期望）的比较 15.关于福利错误的是（与工资相比不够稳定和可靠）16.属于外部激励的是（奖金）

17.目标管理法能使员工个人的（目标与组织目标）保持一致。18．对企业绩效管理的诊断（应全面）分析 19.人力资源管理部门是（生产与效益）部门 20 特好与特不好的事是关键事件发

人力资源部和用人资源部冲突时

尊重用人资源部门 21.培训最后环节（培训评估）

22.完全不准备问题和回答的面试成为（非结构化面试）

**第四篇：人力资源考试总结**

人力资源管理

1、人力资源管理的定义：

宏观是对社会整体的人力资源的计划、组织、控制，从而调整和改善人力资源状况，使之适应社会再生产的要求，保证社会经济的运行和发展。

微观是通过对企事业组织的人和事的管理，处理人与人之间的关系，人与事的配合，充分发挥人的潜能，并对人的各种活动予以计划、组织、指挥和控制，以实现组织的目标。

2、人力资源的特征：双重性、能动性、持续性、时效性、社会性。

3、人力资源的定义：

宏观：是指能够推动特定社会系统发展进步并达成其目标的该系统的人们的能力的总和。微观：指特定社会组织所拥有的能推动其持续发展、达成其组织目标的成员能力的总和。

4、人力资源管理的基本功能

A、获取：包括招聘、考试、选拨与委派。

B、整合：这是知识被招收的员工了解企业的宗旨与价值观，接受和遵从其指导，使之内化为他们自己的价值观，从而建立和加强他们对组织的认同感与责任感。

C、保持与激励：向员工提供奖酬，增加其满意感，使其安心和积极工作。

D、控制与调整：评估他们的素质，考核其绩效，做出相应的奖惩、升迁、辞退、解聘等决策。

E、开发：对员工实施培训，并提供发展机会，指导他们明确自己的长、短处与今后发展方向和道路。

5、现代管理的新阶段——以人为本的管理

6、现代人力资源管理探索的新措施

A、改善奖酬福利及所有权参与 B、改善员工工作、生活条件 C、对员工合法权益提供保障 D、提供个人成长与发展机会

E、发展民主与参与管理和自上而下的监督

7、企业经营战略的层次：总体战略、事业战略和职能战略。

8、一个系统的人力资源预测过程一般包括下列步骤：

人力资源需求预测

人力资源供给预测（包括内在和外在劳动力市场供给）

平衡人力资源供需的考虑

人力资源规划方案制定

人力资源规划的控制和评估

9、人力资源供给预测方法：人员替代法和马尔可夫分析法。

10、职务分析的含义：又称工作分析，是全面了解一项职务的管理活动，也是对该项职务的工作内容和职务规范的描述和研究过程，即制定职务描述书的系统过程。

11、职务分析的意义：获取、整合、保持与激励、控制与调整、开发。

12、以职业风格为基础的个性特征，又可称为管理性个性的类型划分。

A、“工匠”型

B、“斗士”型

C、“企业人”型

D、“赛手”型

13、情商测评：a、自我意识 b、控制情绪 c、自我激励d、认知他人情绪e、人际交往技巧

14、能力测评：对应聘人员的职业能力、工作技能和工作情景模拟的测评。

15、工作情景模拟测评有许多方法：

A、公文处理模拟法

B、无领导小组讨论法

C、企业决策模拟竞赛法

D、访谈法

E、角色扮演法

F、即席发言法

G、案例分析法

16、效度：是指招聘真正测评到了品质与想要测评的品质的符合程度。

效度可分为三种：预测、同测、内容效度。

17、员工培训发展的原则;

A、学以致用的原则

B、专业知识技能和企业文化并重的原则

C、全员培训和重点提高结合原则

D、严格考核和择优奖励原则

18、员工培训与发展的目的：育道德、建观点、传知识、培能力。

19、培训需要分析：组织分析、工作分析、个人分析。

20、培训方式的选择：正式培训/脱产培训、非正式培训/在岗培训。

21、绩效考核的目的：

A、订立绩效考核目标的依据

B、评估过往绩效 C、帮组改善现时绩效 D、员工任用的依据 E、员工调配和升降的依据

F、评估培训和发展的需要

G、检验员工招聘和培训的效果

H、确定薪酬的依据

I、激励员工

J、协助决定员工职业发展规划

K、收集管理信息

22、绩效考核的一般程序：横向程序、纵向程序。

23、人力资源管理部门对考核的责任：

A、设计、试验、改进和完善考核制度，并向有关直线部门建议推广。

B、在自己部门认真执行既定考核制度以作表率

C、宣传既定考核制度的意义、目的、方法与要求

D、督促、检查、帮助本企业各部门贯彻现有考核制度。培训实施考核的人员

E、收集反馈信息，包括存在的问题、难处、批评与建议，记录和积累有关资料，提出改进措施和方案

F、根据考核的结果，制定相应的人力资源开发计划和进行相应的人力资源管理决策。

24、绩效考评的内容：

A、德：德是员工的品德素质，德决定个人的行为取向，反映了员工的工作价值观和工作态度

B、能：能是员工的能力素质，对不同职位而言，能的要求有所不同

C、勤：勤是勤奋敬业的精神，主要指员工的工作积极性、创造性、主动性、纪律性和出勤率。要注意的是勤不单指出勤率，也指工作责任感和投入感。

D、绩：绩是员工的工作成果，包括完成工作的数量、质量、效率和经济效益等。

25、绩效考评的基本类型：

A、综合性

B、品质基础型

C、行为基础型

D、效果基础型

26、常用考核技术：排序法：简单、交替、范例对比法、强制正态分布法、逐一配对比较法。

27、分配公平感的特点：相对性、主观性、不对称性、扩散性。

28、改造行为的四种强化手段：正强化、消退、惩罚、负强化。

29、报酬是一个广泛的概念，指的是作为个人劳动的回报而得到的各种类型的酬劳。

30、报酬分为内在报酬和外在报酬。

内在报酬是针对员工有工作本身所获得的满足感而言的，如参与决策、有趣的工作、挑战性的任务、多样化的活动、个人成长的机会、工作自主权等等。

外在报酬包括：直接薪酬、间接薪酬、非财务性报酬。

31、宽带薪酬的含义：是指对多个薪酬等级以及薪酬变动范围进行重新组合，从而变成只有相对较少的薪酬等级以及相应的较宽的薪酬变动范围。

32、宽带薪酬的特征：

A、支持扁平型组织结构

B、引导员工重视个人技能的增长和能力的提高

C、有利于职位轮换和培育组织的跨职能成长与开发

D、支持团队文化

E、有利于提升企业的核心竞争优势和企业的整体绩效

33谈判工资制的含义：就是一种基于市场的薪酬模式，即根据劳动力市场上的供求状况，企业和劳动者双方在平等自愿的基础上写上约定劳动合同期限内基本工资标准的一种分配制度。

谈判工资制包括：集体和个人谈判制。

1997年被人集团大胆采用谈判工资制。

34、劳动关系由三个要素构成：主体、客体、内容。

35、工资的形式：计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资。

36、具有中国特色的工作分享形式：定期轮岗、强制正态分布竞岗、提前离岗退养、灵活工时制、消除零就业家庭计划。

37、20世纪60年代起，由德鲁克率先提出人力资源的概念。

38、舒尔茨在1960年就认识到人力资本是社会财富增长的源泉，并明确提出人力资本是体现在人身上的知识、技能、资历和经验等。

39、人才测评中心：字面上往往易误解是某一单位或机构，而它其实是一种测评人才的活动、方法、形式、技术和程序。它可以由企业人力资源管理部门采用，也可由专门的管理咨询机构或大学的教研部门采用。这种活动由一系列按照待测维度的特点和要求而精心设计的测试、操演和联系组成，目的在于诱发被测评者在选定的待测评方面表现出有关行为而提供测评。

**第五篇：人力资源规划考试总结**

人力资源规划考试总结（河工大内部资料）

一、单选题（20×1分=20分）（老师说都有啊，所以暂时不填）

二、名词解释（5×4分=20分）

1、人力资源战略

答：人力资源战略是企业根据内部和外部环境分析，确定企业目标，从而制定出企业的人力资源管理目标，进而通过各种人力资源管理职能活动实现企业目标和人力资源管理的过程。

2、人力资源规划

答：广义的人力资源规划是指企业所有人力资源计划的总称，是战略计划与战术计划的统一。狭义的人力资源规划是指⑴为了实现企业的发展战略，完成企业的生产经营目标⑵根据企业内外部环境的变化，运用科学的方法⑶对企业人力资源的需求和供给进行预测⑷制定相宜的政策和措施，从而使企业人力资源供给和需求达到平衡，实现人力资源的合理配置，有效激励员工的过程。

3、接班人计划法

答：在一个组织中预测特定时期的员工，根据流动情况确定劳动力供给，预测工作的基本思路是，确定预测目标和工作范围，确定每个关键职位上的接替人选，评估接替人选目前的工作情况，根据个人职业目标和组织目标确定职业发展需要并预先实现供给的方法。

4、相关因素预测法

答：是通过调查和分析，找出影响劳动力市场供给的各种因素，探索各种因素对劳动力市场发展变化的作用方向和影响程度，预测未来劳动力市场发展的规律和趋势，由于因素太多，通常对主要因素进行分析，包括：组织因素和劳动生产率等。

5、员工职业生涯规划设计

答：所谓员工职业生涯的规划设计，是员工个人根据自己的能力、兴趣及可能的工作机会选择职业及组织、规划和进行个人发展的过程。

三、计算题（1×10分=10分）

人力资源存量分析，内部人数数量分析方法，计算人员定额（重点）

四、解答题（6×5分=30分）

1、人力资源规划的过程是什么？

答：（1）调查分析准备。本阶段主要是调查研究以取得人力资源规划所需的信息资料，并为后续阶段作实务方法和工具的准备。收集分析有关信息资料是人力资源规划的基础，对人力资源规划工作影响很大。（2）供需预测阶段：预测人力资源的需求和供给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。（3）规划制定与实施阶段：确定企业人员的净需求。制定人力资源供求平衡的总计划和各项业务计划，通过具体的业务计划使未来组织对人力资源的需求得到满足。（4）评估和反馈阶段： 积极反馈、正确评估。（1）编制具体实施计划；（2）明确相关部门、部门应承担的责任及必要的职权；（3）建立有效的监控体系；（4）有效可行的应急（整改）方案。

2、员工心理健康的标准？

答：

1、智力标准

2、情绪健康

3、意志健全

4、统一协调的行为

5、人际关系适应

6、反应适度

7、心理特点与年龄相符

3、人力资源需求预测的方法及特点？

答：人力资源需求预测方法主要分为定性预测和定量预测两大类：

（一）定性预测法

（1）零基预测法。零基预测法是以组织现有员工数量为基础来预测未来对员工的需求。如果因为员工退休、被解雇或出于某种原因离开了公司，这个位置则不会自动补充人。因此，必须进行人力资源需求分析，以确定是否有必要补充人。但需要设立新职位时，也要进行同样的分析。这种分析法的关键是要对人力资源需求进行详尽的分析。

（2）自上而下预测法。是由高层管理者根据组织发展目标和发展战略以及经营环境的变化预测人员需求。特点：主观预测法，适用于中短期。

（3）德尔菲法。德尔菲法又称为专家预测法，是指邀请在某领域的一些专家或有经验的管理人员采用问卷调查或小组面谈的形式对企业未来人力资源需求量进行分析、评估和预测并最终达成一致意见的方法。需要注意：专家人数一般不少于30人，问卷的返回率不低于60%，在预测中，专家之间不能互相讨论或交换意见。特点：是适用于长期预测。调查对象既可以说个人或面对专家小组，也可以是背靠背的专家小组。面对面的方式，专家之间可能相互启发；背靠背的形式可以免除某一权威专家对其他专家的影响，而使每位专家独立发表看法；采取多轮预测的方式，经过几轮的反复，专家们的意见趋于一致，具有较高的准确性。

（4）驱动因素预测法。该方法的原理是某些与企业的本质特征有关的因素主导着企业的活动或工作量，并进而决定人员的配置需求。

（二）定量预测法

（1）回归分析法。回归预测法是依据事物发展变化的因果关系来预测事物未来的发展趋势的。基本思路就是要找出那些与人力资源需求关系密切的因素，并依据过去的相关资料确定出它们之间的数量关系，建立一个回归方程，然后再根据这些因素的变化以及确定的回归方程来预测未来的人力资源需求。

（2）趋势外推法。又称为时间序列法，是定量预测技术的一种。其实质是根据人力资源历史的和现有的资料，随时间变化的趋势具有连续性的原理，运用数学工具对该序列加以引申，即从过去延伸将来，从而达到对人力资源的未来发展状况进行预测的目的。特点：试用于企业人力资源需求量在时间上表现出比较明显的均等趋势。

（3）比率分析法。根据企业的计划的任务总量和科学合理的劳动定额，预测人员需求

（4）计算机模拟预测法。是人力资源需求预测中最为复杂的一种方法。这是在计算机中运用数序模型，并按照情景描述法中假定的几种情况对人力资源需求进行模拟测试，它能综合考虑各种因素对企业人员的需求的影响，对组织可能面临的外部环境的变化及自身的复杂动态进行分析，并通过这种分析确定人力资源需求的预测方案。随着计算机技术的飞速发展，人力资源管理信息化趋势日益明显，运用计算机技术来完成人力资源的需求预测，在很大程度上依靠计算机强大的数据处理能力。特点：数据处理能力强，未来人员需求预测发展的趋势。

4、候选人提升潜力有哪些评价指标？

答：（1）工作经历（2）教育背景（3）优势和劣势评价（4）个人职业生涯发展的需要

（5）目前及未来提升的潜力（6）目前的工作业绩（7）专业领域（8）工作特长（9）地理位置偏好（10）职业目标和追求（11）预计退休时间（12）个人生理、心理评价记录。

5、市场调查预测的程序？

答：（1）明确调查目的和任务。这一阶段是调查目标的识别阶段，也就是明确调查问题和调查目的的阶段，例如为实施国际经营战略，开拓国际市场，就必须对国际经营中的人力资源状况进行调查，把所需的员工数量、质量和国际人力资源战略结合起来，务求达到企业战略的目标要求（2）情况分析。在未正式开展调查之前，要充分利用本企业的现有资料，进行初步的市场动态分析，以节省时间和费用（3）非正式调查。通过情

况分析掌握调研课题的有关背景资料后，尽可能地同企业外部的有关部门如专业人士，专家意见，以取得开展正式调查所需的知识和经验，为正式调查做好准备。（4）正式调查。这一阶段是市场调查的核心阶段，也是最重要复杂的阶段，在这一阶段，要搜集到所需的数据、资料（5）数据资料的整理加工和分析。将调查取得的数据和资料，经过整理和加工变成，有用的资料，即成为有用的市场信息。

6、组织因素满足的条件？

答：组织因素要想有意义，至少满足两个条件。第一，组织因素应该与组织的基本特性直接相关，以便人们根据这一因素来制定组织计划。如果所有的组织计划都是按销售额来制定的，而频繁的人事变动又使得产值与产品数量的换算比较困难，那么，临售鞋店根据销售数量所做的人力资源需求预测就几乎毫无意义。第二，所选因素的变化必须与所需员工数量的变化成正比例。如：某钢铁厂把生产一顿所需的工时从6降到3，因此，可用钢铁的吨数作为预测人力资源需求的组织因素。

7、企业供需不平衡调整的方法有？

答：企业始终处于人力资源的供求平衡状态，大体有供不应求、结构失衡和供过于求等几种情况。人力资源供求失衡调整对策：⑴ 供不应求的调整方法：在调整关键岗位员工的时候，如果企业有内部调整、人员晋升等计划，则应该优先考虑其中这些计划，其次才考虑外部招聘。⑵ 供过于求的调整方法：① 提前退休；② 减少人员补充；③ 增加无薪假期；④裁员；⑶ 结构失衡的调整方法：企业应根据具体情况，对供不应求和供过应求的员工采用相应的调整方法；

8、对人力资源规划监控实施的步骤？

答：（1）建立目标。公司高层管理部门和战略部门制定公司的战略、使命和愿景。

（2）事项识别。建立了人力资源管理的部门目标之后，需要分析、识别影响实现部门目标的关键事项。

（3）建立指标体系。针对各个事项，归纳其监控指标、确定控制目标、分配权重、制定计分公式和评分规则、定位数据来源、区分测评周期，以建立指标体系。

（4）实时监测。将各指标按每季度每个月或实施的实际值与控制目标值进行对比，根据实际值与目标值差距的程度，分级预警。

（5）例外分析。通过监测及时发现企业存在的问题，深入分析问题，找出问题的根源。

（6）结果报告。快速将分析的结果汇总，产生内部报告，为企业相关管理者提供决策的依据，及时从源头上解决问题。

9、人力资源规划评价与控制的要求？

答：（1）客观性。指人力资源规划的评价和控制必须做到诚实、公平、不带感情色彩、有根据的和非主观的（2）一致性。强调在组织人力资源规划时，不应该出现目标和政策方面的矛盾(3)协调性。是指在评价和控制人力资源规划的时候，既要分析和考察人力资源某方面的发展趋势，又要分析和考察整个人力资源规划中各项业务规划以及人力资源开发与管理政策的综合发展趋势。(4)可行性。是指人力资源规划的评价和控制必须做到在技术、方法、环境适应、经济方面等可行。(5)有利性。是指组织实施人力资源规划的评价与控制系统的最终目的是为组织创造和保持竞争优势，培育企业核心竞争力，通过实施人力资源规划获取相对与竞争对手的竞争实力，实现可持续发展。

五、案例分析（1×20分=20分）

1、波特五力模型：（1）潜在的进入者；（2）行业内竞争者；（3）替代品；（4）购买商；

（5）供应商；

2、SWOT分析法

2、马尔可夫分析预测方法（理解作表）

马尔可夫法的基本思想是：找出组织过去的人事变动的规律，以此推测未来组织的人员状况。模型假定，在某一特定的时间段内，从一种状态转移到另一种状态的人数比例与以前的比例相同，这个比例称为转移率，以该时间段的起始时刻状态总人数的百分值来表示。

分析的第一步是作一个人员变动矩阵表，表中的每一个元素表示从一个时期到另一个时期在两个工作之间员工的调动数量的历年平均百分比（以小数表示），即一种工作的人员变动概率。一般是以5～10年的长度为一个周期。周期越长，百分比的准确性就越高，根据过去人员变动所推测的未来人员变动情况就越准确。

某公司各类员工流动概率矩阵

计划期组织内部人力资源供给矩阵

表中数据表明，在任何一年里，平均80％的高层领导人仍留在公司内，而有20%的人退出，在任何一年里约有65％的会计员仍留在原工作岗位上，15％被提升为高级会计师，另有20％离职。用这些历年数据来代表每一种工作中人员变动的概率，就可以推算出未来的人员变动（供给量）情况。将计划初期每一种工作的人员数量与每一种工作的人员变动概率相乘，然后纵向相加，即得到组织内部未来劳动力的净供给量。

如果下一年与上一年相同，可以预计下一年将有同样数量的高层领导人（40人），以及同样数目的高级会计师（120人），但基层领导人将减少18人，会计员将减少50人，这些人员变动的数据，与正常的人员扩大、缩减或维持不变的计划相结合，就可以决策怎样使预计的劳动力供给与需求相匹配。（这个最后考试出现的是计算表格里的数字，大家好好看看）

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