



第三章 人力资源规划



目录



第一节 人力资源规划概述

第二节 人力资源规划的内容与程序

第三节 人力资源规划的供需分析

第四节 人力资源规划的编制与实施



第一节 人力资源规划概述



第一节 人力资源规划概述



- **一、人力资源规划的含义**
- 人力资源规划的内涵有广义和狭义之分。广义的人力资源规划，是指企业所有人力资源计划的总称，是战略规划与战术计划的统一；狭义的人力资源规划（Human Resource Plan, HRP）是指为实施企业的发展战略，完成企业的生产经营目标，根据企业内外环境和条件的变化，运用科学的方法，对企业人力资源的需求和供给进行预测，制订相宜的政策和措施，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。



第一节 人力资源规划概述



- **二、人力资源规划的作用**
- (一) 人力资源规划是组织战略规划的重要组成部分
- (二) 人力资源规划是组织适应动态发展需要的重要保证
- (三) 人力资源规划是人力资源管理的各项职能的依据
- (四) 人力资源规划有助于控制组织的人工成本
- (五) 人力资源规划有助于调动员工的积极性



第一节 人力资源规划概述



- **三、人力资源规划的影响因素**
- **（一）影响人力资源规划的内部因素**
- **1. 组织层面的因素**
- 组织的战略、目标、组织结构等因素都会影响组织的人力资源需求和供给状况，从而影响组织的人力资源规划。
- **2. 工作层面的因素**
- 各工作岗位的复杂程度、饱和程度、工作内容的丰富程度、岗位所需的任职资格、替代的候选人等也会影响人力资源的需求和供给，从而影响人力资源规划。



第一节 人力资源规划概述



- 3. 员工层面的因素
- 员工的工作经历、接受培训的状况、技能水平等也会影响组织的人力资源需求和供给状况，从而影响组织的人力资源规划。
- （二）影响人力资源规划的外部因素
- 1. 组织所在地区的经济发展状况及其所处行业状况
- 包括组织所在地区的经济发展水平、消费水平以及同行业其他组织的经营状况等。



第一节 人力资源规划概述



- **2. 劳动力市场状况**
- 主要包括组织所在地区的人员供给量、失业率、人员流动率、各类相关人员的市场工资以及同行业内的工资、薪水和福利待遇的差异等。
- **3. 技术方面**
- 包括技术的更新状况、技术的淘汰状况、同行业的其他组织对技术的投入状况等。
- **4. 政策法规方面**
- 包括新的相关政策法规的出台、对已有法规的修改等。