



## 如何执行企业人力规划

# 如今的劳动力处于不断变化之中

劳动力结构也许会在片刻之间发生变化。员工退休、休产假和/或由于个人原因对其工作失去兴趣。

多数中型企业都知道人力规划并认同其重要性，却在实际执行时感到不知所措。



# 无人力规划的风险



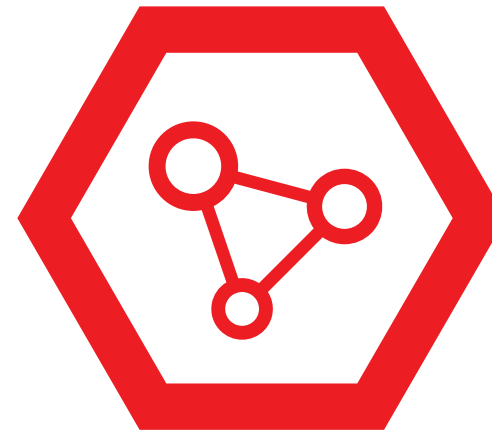
填补职位空缺时间  
紧迫



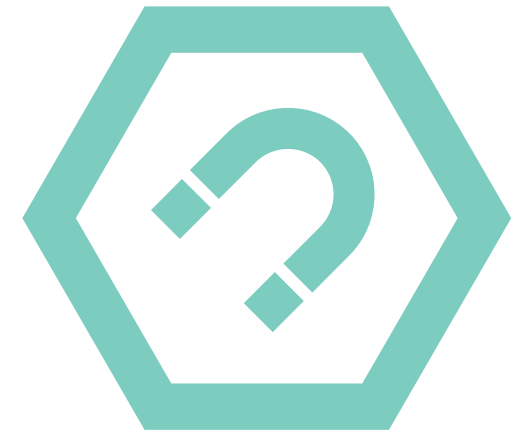
高成本求



人才不符合业务需



能力差距



素质/留存率偏低

“

如果未能制定并执行人力计划，就要做好业务失败的准备。拥有适当人才、在正确的时间以适当的成本安排到适当的岗位上，这是企业获得成功的基础

”

Kimberley Hubble – 翰德全球招聘流程外包主管

# 您必须进行人力战略规划的信号

- ◆ 单位招聘成本较高
- ◆ 填补职位空缺需时较长
- ◆ 员工意外流失
- ◆ 企业大幅扩张
- ◆ 市场中员工需求量大
- ◆ 员工未能在一定时间范围内达到理想的生产力水平
- ◆ 企业对新业务机会反应较慢
- ◆ 由于负责空缺职位导致现有员工压力增加

# 事不宜迟！

任何中型企业都无法承受糟糕的人力规划对业务的影响。

**投资回报巨大：**训练有素的员工队伍实现壮大公司的共同使命



# 人力资源执行 指南



## 步骤一： 评估公司现有员工

- ◆ 确定公司已有技能检查绩效评估和当前工作描述。
- ◆ 必要时是否能够调动员工？
- ◆ 当前是否已有继任规划流程？如果是，是否适当？

现有员工是否能够通过适当的培训和发展满足未来的技能需求？



# 先内后外

在寻找外部人才之前，别忘了企业已有的大量内部技能。

提到人力规划，许多企业都将目光集中到企业外部。然而有效的人力计划并不意味着招聘新员工，而是要确定和填补关键职位和技能空缺。

通过培训拥有适当可转换技能的员工，企业可以节省大量时间，对人力规划的妨碍也不至于那么严重。



## 步骤二： 人才市场分析

一旦确定了人才需求的内部差距，就在所需地域对人才市场进行外部分析，从而了解招聘人才的可能性和成本。进行外部分析可以确定如何填补人才缺口，以及要为此付出多少费用。

# 小贴士

不仅仅是人力资源部门的工作

虽然人力资源部门必须带头进行人力规划,考虑到对利润的直接影响,企业必须具备这种变革流程。



## 步骤三： 提前计算

进行成本效益分析，这有助于找到获得或培养必要人才最为有效的方法。



## 步骤四： 制定计划

以从A点到B点的行动计划为重点。这包括制定培训计划、留用管理程序、继任管理和人才招聘计划。

# 小贴士

## 开始行动

如果打算引入人力计划,可以先将重点放在可控性上,比如说企业所有总监级别的员工,让其在负责较大项目之前参与并展示价值。



## 步骤五： 具体化

制定实施计划。确定目标和所需的参与者，制定里程碑、可交付成果和时间表并着手去做。

# 开始前需要准备什么

## 企业资料：

- 正式员工数量、工作地点、岗位类型、薪酬
- 承包人的数量、所在地、角色、付费标准
- 通过以前工作的历史信息发现附加技能





设定进度标准

## 以下是一些可用于监视进度的关键衡量数据

- ◆ 留用数据 ( 发现存在人员流失问题的区域 )
- ◆ 填补职位空缺时间数据
- ◆ 单位聘成本
- ◆ 职位空缺的百分比和持续时间
- ◆ 对存在风险员工的预测分析

# 小贴士

## 定期评估

务必建立评估整个计划有效性的流程。

您在为企业规划和执行正确的人力计划时是否需要协助？

访问 <http://www.hudson.cn/zh-cn/> 招聘流程外包了解更多关于翰德帮助您让企业最大获益的信息。

Hudson | 翰德  
杰出人才.杰出成就.