

<<人才战略规划>>

图书基本信息

书名：<<人才战略规划>>

13位ISBN编号：9787512902176

10位ISBN编号：7512902174

出版时间：2011-9

出版时间：中国人事

作者：林新奇//韩昌跃

页数：261

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<人才战略规划>>

### 内容概要

“领导干部提升战略规划能力系列丛书”由知名专家学者根据科学发展及“十二五”时期的社会热点倾心打造。

本书紧密围绕党的十七大提出的更好实施人才强国战略的总体要求以及《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》的精神编写；根据我国党政机关和企事业单位研究与编制人才战略规划的实际需要，结合国内外理论与实践的最新进展，在作者长期从事人力资源管理和人才战略规划咨询培训经验的基础上精心构思。

全书分概述、工作实操、借鉴与发展三个部分，同时配有许多现实案例和范本，凸显实用性。

既适合作为领导干部提升战略规划能力的培训教材，又可作为党政机关和企事业单位做好人才管理工作的指导用书，也为相关领域的学习、研究者提供了参照。

## <<人才战略规划>>

### 作者简介

林新奇，中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师、教授会主席，中国管理科学学会人力资源管理分会会长，国家教育部新世纪优秀人才支持计划入选者，东亚人力资源论坛秘书长，著名人力资源和绩效管理专家。

1996年10月至2002年3月由国家公派赴日本东京留学，师从日本管理学界泰斗冈本康雄教授和港徽雄教授，获青山学院大学国际管理学博士学位。

同时，多次赴东西方各国进行学术访问和交流，具有广泛的国际学术联系。

2011年3月至4月在中央党校学习。

1986年以来一直从事人力资源管理研究、教学、咨询和培训工作，担任多家机构高级管理顾问，曾为国内外数百家企事业单位或党政部门提供绩效考核与绩效管理、组织变革与企业文化、人力资源战略规划和核心人力资源体系建设等咨询培训服务，主持或参与主持了包括863计划在内的多项国家和地方政府机构或企事业单位的人力资源管理研究课题，在国内外发表学术论著100多篇（部），1994年荣获北京市第3届哲学社会科学中青年优秀成果奖，2008年入选国家教育部新世纪优秀人才支持计划。

主要研究领域：绩效考核与绩效管理、战略人力资源管理、跨文化人力资源管理等。

主讲课程包括：绩效考核与绩效管理、人力资源管理理论与技术、人力资源战略规划、领导艺术与管理技能开发、企业文化与跨文化管理等。

## <<人才战略规划>>

### 书籍目录

#### 第一部分 概述

- 一、什么是人才战略规划
- 二、为什么要研制人才战略规划
- 三、我国人才战略规划的演变进程
- 四、我国人才战略规划的现状

#### 第二部分 工作实操

##### 模块一 体系与流程

- 一、人才战略规划体系
- 二、人才战略规划流程

##### 模块二 方法和技术

- 一、战略规划环境分析的常用方法和技术
- 二、人才队伍现状分析的常用方法和技术
- 三、人才需求预测分析的常用方法和技术
- 四、人才供给预测分析的常用方法和技术

##### 模块三 实施与调整

- 一、人才战略规划的实施
- 二、人才战略规划执行的监控
- 三、人才战略规划的调整

#### 第三部分 借鉴与发展

#### 参考文献

## &lt;&lt;人才战略规划&gt;&gt;

## 章节摘录

二是根据省市经济社会发展规划目标提供的数据,对经济社会发展进行预测。

主要包括:各年度省市国内生产总值、人口总数、从业人员总数和劳动生产率,各年度省市三大产业、各行业的国内生产总值、从业人数和劳动生产率。

三是确定预测方法,进行人才需求预测。

预测总的原则是:数学模型法用于经营管理人才和专业技术人才的需求预测,定编定员法用于公务员及参照公务员制度管理的人才需求预测,专家咨询法可作为前两种方法的补充和验证。

各市各部门也可以结合各自人才预测的实际情况,对预测方法进行适当调整。

四是预测结果的论证和评价。

初步预测结果产生以后,要组织专家学者与实际工作者在论证预测依据是否充分,方法是否科学的基础上对预测结果进行评价。

评价的内容包括:人才拥有量增长速度的评价分析,人才供求的结构性评价分析,人才资源发展规模、结构、分布与经济社会发展目标的适应程度评价分析。

(2) 组织人才需求预测 组织人才需求预测是根据组织发展的要求,对规划期内组织所需员工的数量、质量和种类进行预测,进而确定人员调整、补充计划方案及实施教育培训方案,以满足规划期内组织对人才资源的需求。

组织人才需求预测以组织战略目标和 development 计划、工作任务为依据。

组织人才需求量取决于组织的生产或服务需求、投入产出要素等。

其中,关键的部分是对组织未来战略目标与发挥计划的设定,以及对未来某一时期内与社会、经济、技术的发展水平相适应的工作量或工作任务的预测。

组织人才需求预测是组织编制人才资源战略规划的核心和前提条件。

预测的基础是组织发展规划和组织年度预算,对员工需求预测要持动态观点,要充分考虑预测期内技术条件、经济形势、市场消费需求、劳动生产率、工作方法转变等变化因素。

由于组织内外部环境的不不断变化,组织对人才资源的需求也会发生相应变化。

.....

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>