

上海市高等教育自学考试
人力资源管理专业（专升本）（120206）
人力资源战略与规划（05969）
自学考试大纲

上海师范大学高等教育自学考试办公室编
上海市高等教育自学考试委员会组编
2026 年版

第一部分 课程性质及其设置的目的和要求

《人力资源战略与规划》课程（以下简称本课程）

一、本课程的性质与设置的目的

本课程是上海市高等教育自学考试人力资源管理专业的推荐选考课，共 5 学分。

本课程设置的目的是使学习者系统学习人力资源战略与规划的理论知识，掌握制定人力资源战略与规划的方法和技巧，能够根据企业内外部环境的变化，采用专门的战略制定方法，制定企业的人力资源战略和人力资源规划，并具有进行人力资源战略与规划评估和管理的能力。

二、本课程的基本要求

本课程学习要求学生理解人力资源、人力资本、人力资源管理、人力资源战略和人力资源规划等基本概念，系统掌握人力资源战略与规划的基本理论知识，能够分析人力资源战略环境，使用专门的方法制定人力资源战略和人力资源规划，并能够进行人力资源需求预测和供给预测，建立人力资源规划体系，进行人力资源规划的评估与控制。

三、与相关课程的联系与区别

制定人力资源战略和人力资源规划属于人力资源管理的基础性工作，是企业做好人力资源管理工作的前提。学习本课程要求学习者掌握管理学和经济学基础理论知识，能够理解管理现象和经济学原理，因此本课程的先导课程为《管理学原理》和《经济学原理》。

人力资源管理过程中的工作分析、员工招聘、培训与开发等均建立在人力资源战略与规划的基础上。因此，本课程与其他人力资源管理专业课程也具有紧密的联系，学习本课程要求学习者对其他人力资源管理专业课程具有一定程度上的了解和认识。

四、课程的重点与难点

本课程的重点是掌握人力资本、人力资源战略、企业战略管理、人力资源规划理论知识，理解人力资源战略与竞争优势、人力资源管理与组织设计之间的关系。

本课程的难点是能够运用战略分析工具分析人力资源战略环境，能够进行人力资源需求预测和供给预测，并能够制定人力资源业务规划，评估与控制人力资源规划。

第二部分 课程内容与考核目标

第一章 人力资本

一、学习目的和要求

掌握人力资本的含义；理解人力资本的本质与特征；了解人力资本外延和不同类型的人力资本；掌握人力资本投资与收益的相关内容；理解人力资本产权和人力资本市场；了解人力资源开发的主要内容及特征。

二、课程内容

第一节 人力资本概述

一、人力资本的含义

- (一) 人力资本的含义
- (二) 对人力资本的理解

二、人力资本的本质

三、人力资本特征

第二节 人力资本外延与类型

一、人力资本外延

- (一) 人力资本与人力资源
- (二) 人力资本与人力资产
- (三) 人力资本与知识资本
- (四) 人力资本与社会资本

二、人力资本类型

- (一) 健康人力资本
- (二) 教育人力资本
- (三) 知识人力资本
- (四) 能力人力资本

第三节 人力资本投资与收益

一、人力资本投资

- (一) 人力资本投资的含义
- (二) 人力资本投资的特征

(三) 人力资本投资主体

二、人力资本投资收益

第四节 人力资本产权与人力资本市场

一、人力资本产权

(一) 人力资本产权的含义

(二) 人力资本产权的特征

二、人力资本市场

(一) 人力资本的供给与需求

(二) 人力资本市场概述

(三) 人力资本市场运行的前提条件

第五节 人力资本与人力资源开发

一、基于人力资本理论的人力资源开发

(一) 人力资源开发的含义和特征

(二) 人力资源开发的功能

(三) 人力资源开发的基本规律

二、人力资源开发的主要内容

(一) 人力资源的知识开发

(二) 人力资源的技术开发

(三) 人力资源的能力开发

三、考核知识点与考核要求

(一) 人力资本的含义、本质及特征

识记：人力资本的含义。

领会：1. 人力资本的本质；2. 人力资本的特征。

(二) 人力资本外延与类型

识记：1. 健康人力资本；2. 教育人力资本；3. 知识人力资本；4. 能力人力资本。

领会：人力资本与人力资源、人力资产、知识资本、社会资本之间的区别和联系。

（三）人力资本投资与收益

识记：人力资本投资的含义。

领会：人力资本投资的特征。

综合应用：人力资本投资主体（家庭、个人、企业、政府）。

（四）人力资本产权和人力资本市场

识记：1. 人力资本产权的含义；2. 人力资本市场的概念；3. 人力资本市场的类型。

领会：1. 人力资本产权的特征；2. 人力资本市场的特征。

简单应用：1. 人力资本供给（特点、影响因素）；2. 人力资本需求（特点、影响因素）；4. 人力资本市场运行的前提条件。

（五）人力资本与人力资源开发

识记：人力资源开发的含义。

领会：1. 人力资源开发的特征；2. 人力资源开发的基本规律。

简单应用：人力资源开发的功能。

综合应用：人力资源开发的主要内容（人力资源的知识开发、技术开发、能力开发）。

四、本章重点、难点

重点：人力资本的含义、本质；人力资本类型；人力资本投资；人力资本产权；基于人力资本理论的人力资源开发。

难点：人力资本特征；人力资本外延；人力资本市场；人力资源开发的主要内容。

第二章 人力资源战略

一、学习目的和要求

了解人力资源的概念和特点；掌握人力资源管理的基本知识、职能和战略作用；理解人事管理与人力资源管理之间的区别；掌握人力资源战略的定义和发展趋势；理解人力资源战略形成的影响因素；能够实施人力资源战略。

二、课程内容

第一节 人力资源

一、人力资源的概念

- (一) 宏观意义上的含义
- (二) 微观意义上的含义

二、人力资源的特点

- (一) 再生性和可增值性
- (二) 持续性和闲置性
- (三) 自控性和可塑性
- (四) 共享性和流动性
- (五) 能动性和时效性

三、人力资源的问题及解决途径

- (一) 由市场竞争引起的问题
- (二) 由社会因素变化引起的问题

第二节 人力资源管理

一、人力资源管理概述

- (一) 人力资源管理的现状
- (二) 人力资源管理的未来

二、人力资源管理的职能

- (一) 人力资源的规划
- (二) 人力资源的招聘与配置
- (三) 人力资源的培训与开发
- (四) 人力资源的绩效评估管理
- (五) 人力资源的薪酬福利管理

三、人事管理和人力资源管理的区别

四、人力资源管理的战略作用

- (一) 提高组织的绩效
- (二) 扩展人力资本
- (三) 确保有效成本系统

第三节 人力资源战略概述

- 一、人力资源战略的定义
- 二、人力资源战略的发展趋势
 - (一) 市场变化
 - (二) 人口变化
 - (三) 管理变革

第四节 人力资源战略形成的影响因素

- 一、环境因素
- 二、组织因素
- 三、制度因素
- 四、技术因素

第五节 实施人力资源战略

- 一、人力资源战略的制定
- 二、人力资源战略的实施
- 三、人力资源战略的评估

三、考核知识点与考核要求

(一) 人力资源

识记：人力资源的概念。

领会：1. 宏观意义上的人力资源含义；2. 微观意义上的人力资源含义（人力资源数量、质量上的含义）；3. 人力资源的特点。

简单应用：人力资源的问题及解决途径（由市场竞争引起的问题、由企业变革引起的问题、由社会因素变化引起的问题）。

(二) 人力资源管理

识记：1. 人力资源管理的现状；2. 人力资源管理的未来（21 世纪的企业人力资源管理、建立人力资源管理战略、国外有关人力资源管理的研究进展）。

领会：1. 人力资源管理的职能（人力资源的规划、招聘与配置、培训与开发、绩效评估管理、薪酬福利管理）；2. 人事管理和人力资源管理的区别（管理观念上、管理方式上、管理重心上、管理模式上、管理层次上、管理内容上）。

简单应用：人力资源管理的战略作用。

（三）人力资源战略概述

识记：人力资源战略的定义。

领会：人力资源战略的发展趋势（市场变化、人口变化、管理变革）。

（四）人力资源战略形成的影响因素

领会：1. 环境因素；2. 组织因素；3. 制度因素；4. 技术因素。

（五）实施人力资源战略

简单应用：1. 人力资源战略的制定；2. 人力资源战略的实施；3. 人力资源战略的评估。

四、本章重点、难点

重点：人力资源的概念、特点；人力资源管理的职能和战略作用；人力资源战略的定义和发展趋势。

难点：人事管理和人力资源管理的区别；人力资源战略形成的影响因素；人力资源战略的制定、实施与评估。

第三章 人力资源战略环境分析

一、学习目的和要求

了解人力资源战略环境分析的主要内容；掌握人力资源战略环境分析的步骤、原则和基本方法；理解实施人力资源战略的意义；能够利用人力资源战略环境分析方法分析人力资源的外部环境和内部环境。

二、课程内容

第一节 人力资源战略环境分析概述

一、人力资源战略环境分析的主要内容

二、人力资源战略环境分析的步骤

三、人力资源战略环境分析的原则

四、人力资源战略环境分析的基本方法

（一）PEST 宏观环境分析法

- (二) SWOT 分析法
- (三) 波特的竞争五因素分析法

五、实施人力资源战略的意义

第二节 人力资源外部环境分析

- 一、政治法律环境
- 二、经济环境
- 三、劳动力市场
- 四、自然环境
- 五、科学技术环境
- 六、社会文化环境
- 七、竞争者
- 八、顾客因素

第三节 人力资源内部环境分析

- 一、企业现有的人力资源状况
- 二、企业发展战略
 - (一) 企业重组
 - (二) 兼并与接管
- 三、企业文化
 - (一) 激励功能
 - (二) 凝聚功能
 - (三) 导向功能
 - (四) 规范功能
 - (五) 辐射功能
- 四、非正式组织
- 五、企业生命周期
 - (一) 创业阶段
 - (二) 成长阶段
 - (三) 成熟阶段
 - (四) 衰退阶段

六、企业人事政策

七、工会

三、考核知识点与考核要求

（一）人力资源战略环境分析概述

识记：人力资源战略环境分析的主要内容。

领会：1. 人力资源战略环境分析的原则（客观性、全局性和重点突出性、系统性、未来性）；2. 实施人力资源战略的意义。

简单应用：人力资源战略环境分析的步骤。

综合应用：人力资源战略环境分析的基本方法（PEST 宏观环境分析法、SWOT 分析法、波特的竞争五因素分析法）。

（二）人力资源外部环境分析

领会：1. 政治法律环境；2. 经济环境（社会经济结构、经济发展水平、经济体制、宏观经济政策）；3. 劳动力市场（知识水平、职业道德、专业技能、身体素质）；4. 自然环境；5. 科学技术环境；6. 社会文化环境（人口因素、文化环境）；7. 竞争者；8. 顾客因素。

（三）人力资源内部环境分析

领会：1. 企业现有的人力资源状况；2. 企业发展战略（企业重组、兼并与接管）；3. 企业文化（激励功能、凝聚功能、导向功能、规范功能、辐射功能）；4. 非正式组织；5. 企业生命周期（创业阶段、成长阶段、成熟阶段、衰退阶段）；6. 企业人事政策；7. 工会。

四、本章重点、难点

重点：人力资源战略环境分析的主要内容、步骤、原则；实施人力资源战略的意义。

难点：人力资源战略环境分析的基本方法；人力资源外部环境分析；人力资源内部环境分析。

第四章 企业战略管理

一、学习目的和要求

了解战略管理的含义；掌握企业战略概念的界定、企业战略的特征和构成要素；理解企业战略的分类；能够进行战略评价、选择、实施和控制。

二、课程内容

第一节 企业战略管理概述

一、战略管理的含义

二、企业战略概念的界定

三、企业战略的特征

(一) 全局性

(二) 长远性

(三) 系统性

(四) 竞争性

(五) 相对稳定性

(六) 风险性

(七) 社会性

四、企业战略的构成要素

(一) 经营范围

(二) 资源配置

(三) 竞争优势

(四) 协同作用

五、企业战略的分类

(一) 从战略层次上划分

(二) 从公司整体方向上划分

(三) 从公司成长机会和制约条件上划分

(四) 基于战略态势的划分

第二节 战略管理的步骤和方法

一、战略评价

(一) 战略形成

(二) 备选战略评价

二、战略选择

(一) 影响战略选择的因素

(二) 战略选择方法

三、战略实施

(一) 影响战略实施的因素

(二) 战略实施的基本原则

(三) 战略实施的模式与方法

四、战略控制

(一) 战略控制的作用

(二) 战略控制的基本特征

(三) 战略控制的方法

三、考核知识点与考核要求

(一) 企业战略管理概述

识记：1. 战略管理的含义；2. 企业战略概念的界定（结构学派、计划学派、能力学派、定位学派、资源学派）；3. 企业战略的构成要素（经营范围、资源配置、竞争优势）。

领会：1. 企业战略的特征（全局性、长远性、系统性、竞争性、相对稳定性、风险性、社会性）；2. 企业战略的分类（从战略层次少划分、从公司整体方向上划分、从公司成长机会和制约条件上划分、基于战略态势的划分）。

(二) 战略管理的步骤和方法

简单应用：1. 战略评价（战略形成、备选战略评价）；2. 战略选择（影响战略选择的因素、战略选择方法）；3. 战略实施（影响战略实施的因素、战略实施的基本原则、战略实施的模式与方法）；4. 战略控制（战略控制的作用、战略控制的基本特征、战略控制的方法）。

四、本章重点、难点

重点：战略管理的含义；企业战略概念的界定；企业战略的特征和构成要素。

难点：企业战略的分类；战略的评价、选择、实施和控制。

第五章 人力资源战略与竞争优势

一、学习目的和要求

了解人力资源战略与企业战略匹配性的研究；掌握人力资源战略与企业基本战略和发展战略的整合、企业竞争优势；能够理解人力资源战略与企业战略态势的整合、人力资源战略提升竞争优势的实践证据和人力资源战略提升企业竞争优势的克雷曼理论模型与诺伊模型。

二、课程内容

第一节 人力资源战略与企业战略整合

一、人力资源战略与企业战略匹配性的研究

- (一) 格斯特 (Guest) 提出 5 种战略匹配类型
- (二) 奎因提出人力资源战略与企业基本战略、文化战略相匹配的方式
- (三) 冯步龙·蒂契等提出人力资源管理与企业发展战略配合的战略方式

二、人力资源战略与企业基本战略的整合

- (一) 与低成本战略的整合
- (二) 与差异化战略的整合

三、人力资源战略与企业发展战略的整合

- (一) 与集中型战略整合
- (二) 与内部成长战略整合
- (三) 与外部成长战略整合
- (四) 与剥离战略整合

四、人力资源战略与企业战略态势的整合

第二节 人力资源战略提升企业竞争优势

一、企业竞争优势

- (一) 企业竞争优势的含义
- (二) 企业竞争优势理论的形成与发展
- (三) 企业竞争优势的基础

- 二、人力资源战略提升竞争优势的实践证据
- 三、人力资源战略提升企业竞争优势的理论模型
 - (一) 克雷曼理论模型
 - (二) 诺伊模型
- 四、通过人力资源战略获得持续的竞争优势

三、考核知识点与考核要求

(一) 人力资源战略与企业战略匹配性的研究

领会：1. 格斯特（Guest）提出 5 种战略匹配类型；2. 奎因提出人力资源战略与企业基本战略、文化战略相匹配的方式；3. 冯步龙·蒂契等提出人力资源管理与企业发展战略配合的战略方式。

(二) 人力资源战略与企业基本战略的整合

简单应用：1. 与低成本战略的整合；2. 与差异化战略的整合。

(三) 人力资源战略与企业发展战略的整合

简单应用：1. 与集中型战略整合；2. 与内部成长战略整合；3. 与外部成长战略整合；4. 与剥离战略整合。

(四) 人力资源战略与企业战略态势的整合

综合应用：人力资源战略与企业战略态势的整合。

(五) 人力资源战略提升企业竞争优势

识记：1. 企业竞争优势的含义；2. 企业竞争优势理论的形成与发展。

领会：1. 企业竞争优势的基础；2. 人力资源战略提升企业竞争优势的克雷曼理论模型、诺伊模型。

简单应用：1. 人力资源战略提升竞争优势的实践证据；2. 通过人力资源战略获得持续的竞争优势。

四、本章重点、难点

重点：人力资源战略与企业战略匹配性的研究；人力资源战略与企业基本战略和发展战略的整合；企业竞争优势；人力资源战略提升竞争优势的实践证据。

难点：人力资源战略与企业战略态势的整合；人力资源战略提升企业竞争优势

势的克雷曼理论模型、诺伊模型。

第六章 人力资源管理 with 组织设计

一、学习目的和要求

了解组织设计的基本含义；掌握组织设计的内容、程序和原则；掌握企业组织类型、组织结构形式；能够理解组织模式、组织发展与组织变革，并能够设计企业组织机构，理解企业结构整合过程。

二、课程内容

第一节 企业组织设计

一、组织设计的基本含义

- (一) 企业组织
- (二) 组织设计
- (三) 7S 理论

二、组织设计的内容与程序

三、组织结构设计的原则

- (一) 西方管理学家提出的组织设计基本原则
- (二) 我国企业在组织结构的改革实践中的设计原则

四、企业组织机构的设置

- (一) 组织设计的重点
- (二) 影响组织设计的主要因素

第二节 企业组织类型与组织结构的形式

一、企业组织类型

二、组织结构形式

- (一) 直线制
- (二) 职能制
- (三) 直线职能制
- (四) 事业部制
- (五) 矩阵制

三、组织模式

- (一) 网络型组织
- (二) 柔性组织
- (三) 学习型组织
- (四) 扁平化组织
- (五) 专家型组织

第三节 组织发展、变革与整合

一、组织发展

- (一) 竞争力
- (二) 组织规划

二、组织变革

- (一) 组织变革阻力的来源
- (二) 组织变革阻力产生的原因
- (三) 组织变革阻力的克服
- (四) 组织结构需要变革的先兆
- (五) 组织结构变革的类型
- (六) 组织结构变革的方式

三、企业结构整合过程

三、考核知识点与考核要求

(一) 企业组织设计

识记：组织设计的基本含义（企业组织、组织设计、7S 理论）。

领会：组织结构设计的原则（西方管理学家提出的组织设计基本原则、我国企业在组织结构的改革实践中的设计原则）。

简单应用：组织设计的内容与程序。

综合应用：企业组织机构的设置（组织设计的重点、影响组织设计的主要因素）。

(二) 企业组织类型与组织结构的形式

领会：1. 企业组织类型；2. 组织模式（网络型组织、柔性组织、学习型组织、

扁平化组织、专家型组织)。

简单应用：组织结构形式（直线制、职能制、直线职能制、事业部制、矩阵制）。

（三）组织发展、变革与整合

领会：组织发展（竞争力、组织规划）。

简单应用：企业结构整合过程。

综合应用：组织变革（组织变革阻力的来源、组织变革阻力产生的原因、组织变革阻力的克服、组织结构需要变革的先兆、组织结构变革的类型、组织结构变革的方式）。

四、本章重点、难点

重点：组织设计的基本含义；组织设计的内容与程序；组织结构设计的原则；企业组织类型；组织结构形式；组织发展。

难点：企业组织机构的设置；组织模式；组织变革；企业结构整合过程。

第七章 人力资源规划

一、学习目的和要求

了解人力资源战略规划的基本理念；掌握人力资源规划的含义、类别、内容、特点、原则和目标；掌握人力资源管理信息系统、人力资源规划的四个阶段和制定人力资源规划的八个步骤；能够理解人力资源规划的发展地位，并能够进行人力资源结构分析。

二、课程内容

第一节 人力资源规划概述

一、人力资源战略规划的基本理念

二、人力资源规划的含义

三、人力资源规划的发展地位

（一）人力资源规划的发展

（二）人力资源规划的地位

第二节 人力资源规划的类别和内容

一、人力资源规划的类别

- (一) 按人力资源规划的时间跨度分类
- (二) 按人力资源规划的性质分类
- (三) 按人力资源规划的范围分类

二、人力资源规划的内容

- (一) 人力资源总体规划
- (二) 人力资源业务规划

三、人力资源规划的特点

- (一) 人力资源规划的层次性
- (二) 人力资源规划的整体性
- (三) 人力资源规划的一致性
- (四) 人力资源规划与员工职业生涯发展的相关性
- (五) 人力资源规划的确定性

四、人力资源结构分析

- (一) 人力资源存量分析
- (二) 人员类别分析
- (三) 人员素质分析
- (四) 年龄结构分析
- (五) 职位结构分析

第三节 人力资源规划的原则与目标

一、人力资源规划的原则

二、人力资源规划的目标

第四节 制定人力资源规划程序

一、人力资源管理信息系统

- (一) 人力资源管理信息系统
- (二) 人力资源管理信息系统的内容
- (三) 构建人力资源管理信息系统
- (四) 人力资源管理信息系统的要求

二、人力资源规划的四个阶段

- (一) 调查、收集和分析有关人力资源信息资料
- (二) 进行人力资源供给和需求的预测
- (三) 制定人力资源战略的总体目标及实施各项业务计划
- (四) 对人力资源规划的监督、分析与评估

三、制定人力资源规划的八个步骤

- (一) 制定员工配置计划
- (二) 编制职务计划
- (三) 预测人员需求
- (四) 确定人员供给状况
- (五) 制定员工培训计划
- (六) 制定人力资源管理政策应变计划
- (七) 编制人力资源费用预算
- (八) 提高风险管理意识，建立应变对策

三、考核知识点与考核要求

(一) 人力资源规划概述

识记：人力资源规划的含义。

领会：1. 人力资源战略规划的基本理念；2. 人力资源规划的发展地位（人力资源规划的发展、人力资源规划的地位）。

(二) 人力资源规划的类别和内容

识记：1. 人力资源规划的类别（按人力资源规划的时间跨度分类、按人力资源规划的性质分类、按人力资源规划的范围分类）；2. 人力资源规划的内容（人力资源总体规划、人力资源业务规划）。

领会：人力资源规划的特点（人力资源规划的层次性、人力资源规划的整体性、人力资源规划的一致性、人力资源规划与员工职业生涯发展的相关性、人力资源规划的确定性）。

综合应用：人力资源结构分析（人力资源存量分析、人员类别分析、人员素质分析、年龄结构分析、职位结构分析）。

（三）人力资源规划的原则与目标

领会：1. 人力资源规划的原则；2. 人力资源规划的目标。

（四）制定人力资源规划程序

简单应用：1. 人力资源规划的四个阶段（调查、收集和分析有关人力资源信息资料、进行人力资源供给和需求的预测、制定人力资源战略的总体目标及实施各项业务计划、对人力资源规划的监督、分析与评估）；2. 制定人力资源规划的八个步骤（制定员工配置计划、编制职务计划、预测人员需求、确定人员供给状况、制定员工培训计划、制定人力资源管理政策应变计划、编制人力资源费用预算、提高风险管理意识，建立应变对策）。

综合应用：人力资源管理信息系统（人力资源管理信息系统、人力资源管理信息系统的内容、构建人力资源管理信息系统、人力资源管理信息系统的要求）。

四、本章重点、难点

重点：人力资源战略规划的基本理念；人力资源规划的含义、类别、内容和特点；人力资源规划的原则、目标和四个阶段；制定人力资源规划的八个步骤。

难点：人力资源规划的发展地位；人力资源结构分析；人力资源管理信息系统。

第八章 人力资源需求预测

一、学习目的和要求

了解人力资源预测内容；掌握人力资源需求预测的企业外部环境、企业内部环境和影响需求预测的关键因素；掌握人力资源需求预测的步骤；能够使用定性预测法和定量预测法进行人力资源需求预测。

二、课程内容

第一节 人力资源需求的影响因素

一、人力资源预测内容

（一）人力资源预测内容

（二）人力资源预测应注意问题

二、企业外部环境

- (一) 经济发展水平对人力资源需求的影响
- (二) 产业结构对人力资源需求的影响
- (三) 技术变革对人力资源需求的影响
- (四) 国家对人力资源需求的总体发展规划
- (五) 竞争对手对人力资源需求的影响
- (六) 社会、政治和法律环境对人力资源需求的影响

三、企业内部环境

- (一) 企业战略的变化
- (二) 企业人员素质和流动的变化
- (三) 企业经营方向的变化

第二节 人力资源需求的预测方法

一、定性预测法

- (一) 零基预测方法
- (二) 经验预测法
- (三) 工作负荷分析法
- (四) 德尔菲法
- (五) 描述法
- (六) 驱动因素预测法

二、定量预测法

- (一) 趋势外推预测法
- (二) 回归分析法
- (三) 员工定额法
- (四) 计算机模拟预测法

第三节 人力资源需求预测的步骤

一、影响需求预测的关键因素

- (一) 预测技术
- (二) 时间周期
- (三) 人力资源流动率

二、人力资源需求预测的步骤

三、考核知识点与考核要求

（一）人力资源需求的影响因素

识记：人力资源预测内容（人力资源预测内容、人力资源预测应注意问题）。

领会：1. 人力资源预测应注意问题；2. 企业外部环境（经济发展水平对人力资源需求的影响、产业结构对人力资源需求的影响、技术变革对人力资源需求的影响、国家对人力资源需求的总体规划、竞争对手对人力资源需求的影响、社会、政治和法律环境对人力资源需求的影响）；3. 企业内部环境（企业战略的变化、企业人员素质和流动的变化、企业经营方向的变化）。

（二）人力资源需求的预测方法

简单应用：1. 定性预测法（零基预测法、经验预测法、工作负荷分析法、德尔菲法、描述法、驱动因素预测法）；2. 定量预测法（趋势外推预测法、回归分析法、员工定额法、计算机模拟预测法）。

（三）人力资源需求预测的步骤

领会：影响需求预测的关键因素（预测技术、时间周期、人力资源流动率）。

简单应用：人力资源需求预测的步骤。

四、本章重点、难点

重点：人力资源预测内容；企业外部环境；企业内部环境；影响需求预测的关键因素；人力资源需求预测的步骤。

难点：人力资源需求预测的定性预测法；人力资源需求预测的定量预测法。

第九章 人力资源供给预测

一、学习目的和要求

了解企业外部环境、企业内部环境对未来人力资源供给的影响和地区性因素、全国性因素对人力资源外部供给的影响；掌握人力资源供给预测的内容和步骤；能够进行内部人力资源供给预测、外部人力资源供给预测和人力资源需求与供给平衡。

二、课程内容

第一节 人力资源供给的影响因素

一、企业外部环境对未来人力资源供给的影响

- (一) 宏观经济状况
- (二) 劳动力市场
- (三) 政策法规

二、企业内部环境对未来人力资源供给的影响

三、地区性因素对人力资源外部供给的影响

四、全国性因素对人力资源外部供给的影响

第二节 人力资源供给的预测方法

一、内部人力资源供给预测

- (一) 技能清单
- (二) 人员核查法
- (三) 替换图法
- (四) 员工满意度分析
- (五) 人力资源盘点法
- (六) 马尔柯夫预测模型

二、外部人力资源供给预测

- (一) 市场调查预测法
- (二) 相关因素预测法
- (三) 统计预测法

第三节 人力资源供给预测及平衡

一、人力资源供给预测的内容

二、人力资源供给预测的步骤

三、人力资源需求与供给平衡

- (一) 人力资源供给与人力资源需求的平衡
- (二) 各业务人力资源计划间的平衡
- (三) 企业目标与个人需要的平衡

三、考核知识点与考核要求

（一）人力资源供给的影响因素

领会：1. 企业外部环境对未来人力资源供给的影响（宏观经济状况、劳动力市场、政策法规）；2. 企业内部环境对未来人力资源供给的影响；3. 地区性因素对人力资源外部供给的影响；4. 全国性因素对人力资源外部供给的影响。

（二）人力资源供给的预测方法

简单应用：1. 内部人力资源供给预测（技能清单、人员核查法、替换图法、员工满意度分析、人力资源盘点法、马尔柯夫预测模型）；2. 外部人力资源供给预测（市场调查预测法、相关因素预测法、统计预测法）。

（三）人力资源供给预测及平衡

识记：人力资源供给预测的内容。

简单应用：人力资源供给预测的步骤。

综合应用：人力资源需求与供给平衡（人力资源供给与人力资源需求的平衡、各业务人力资源计划间的平衡、企业目标与个人需要的平衡）。

四、本章重点、难点

重点：企业外部环境和企业内部环境对未来人力资源供给的影响；地区性因素、全国性因素对人力资源外部供给的影响；人力资源供给预测的内容和步骤。

难点：内部和外部人力资源供给预测；人力资源需求与供给平衡。

第十章 人力资源规划体系与评估控制

一、学习目的和要求

了解人力资源规划编制的目的；掌握制定人力资源规划的步骤和人力资源规划评估的内容；能够制定招募规划、甄选规划、培训开发规划、晋升规划、人员补充规划和职业生涯规划；能够利用人力资源规划评估的方法进行人力资源规划评估；能够进行人力资源规划的控制。

二、课程内容

第一节 人力资源规划编制

一、人力资源规划编制的目的

二、制定人力资源规划的步骤

第二节 人力资源业务规划

一、招募规划

二、甄选规划

三、培训开发规划

四、晋升规划

五、人员补充规划

六、职业生涯规划

（一）职业生涯发展阶段理论

（二）员工职业生涯规划应着重考虑的因素

（三）做好职业生涯规划

第三节 人力资源规划的评估

一、人力资源规划评估的问题

二、人力资源规划评估的内容

（一）人力资源规划制定基础层面

（二）人力资源规划的实施层面

（三）人力资源规划技术手段层面

三、人力资源规划评估的方法

（一）利益相关者方法

（二）人力资源调查问卷法

（三）人力资源规划案例研究法

（四）人力资源成本控制法

（五）利用人力资源规划研究进行评估

（六）利用离任交谈方式进行人力资源规划的评估

四、人力资源规划评估应达到的标准

第四节 人力资源规划的控制

一、人力资源规划的控制标准

- (一) 客观性
- (二) 灵活性
- (三) 经济性

二、人力资源规划的控制方法

- (一) 人力资源全程控制法
- (二) 人力资源专业控制法
- (三) 人力资源关键指标控制法
- (四) 人力资源指数控制法

三、考核知识点与考核要求

(一) 人力资源规划编制

领会：人力资源规划编制的目的。

简单应用：制定人力资源规划的步骤。

(二) 人力资源业务规划

简单应用：1. 招募规划；2. 甄选规划；3. 培训开发规划；4. 晋升规划；5. 人员补充规划。

综合应用：职业生涯规划（职业生涯规划发展阶段理论、员工职业生涯规划应着重考虑的因素、做好职业生涯规划）。

(三) 人力资源规划的评估

领会：人力资源规划评估的内容（人力资源规划制定基础层面、人力资源规划的实施层面、人力资源规划技术手段层面）。

简单应用：1. 人力资源规划评估的问题；2. 人力资源规划评估的方法（利益相关者方法、人力资源调查问卷法、人力资源规划案例研究法、人力资源成本控制法、利用人力资源规划研究进行评估、利用离任交谈方式进行人力资源规划的评估）；3. 人力资源规划评估应达到的标准。

(四) 人力资源规划的控制

领会：人力资源规划的控制标准（客观性、灵活性、经济性）。

简单应用：人力资源规划的控制方法（人力资源全程控制法、人力资源专业控制法、人力资源关键指标控制法、人力资源指数控制法）。

四、本章重点、难点

重点：人力资源规划编制的目的；制定人力资源规划的步骤；招募规划、甄选规划、培训开发规划、晋升规划和人员补充规划；人力资源规划评估的内容、问题和方法；人力资源规划评估应达到的标准；人力资源规划的控制标准。

难点：职业生涯规划；人力资源规划的控制方法。

第三部分 有关说明与实施要求

一、关于考核目标的说明

本考试大纲按照识记、领会、简单应用和综合应用四个考核目标层次规定各章的考试范围和考试要求，这四个考核目标层次的具体表述如下：

（一）识记

识记是通过阅读、学习和记忆，理解并记住课程知识点的内容，从而掌握课程所学知识的过程。

本大纲所列识记内容要求考生理解并记住本课程的基础性知识，包括一些名词、概念、性质、特征等，并能够正确地认识、表述与区分。

（二）领会

领会是在对某一特定知识进行深入思考与悉心体悟的基础上，领悟该知识点中所蕴涵的道理，并对其产生深刻的体会。

本大纲所列领会内容要求考生在识记的基础上达到深层次理解的程度，包括对本课程中的一些概念、基本原理、基本方法、基本原则、基本模式等内容，能够在理解的基础上加以解释、说明和分析，对知识点形成发自内心的真实感受。

（三）简单应用

简单应用考查考生对某一知识点内容的应用能力，要求考生在掌握某一知识点内容的基础上，能够运用该知识点解决人力资源战略与规划过程中的某一具体实际问题。

本大纲所列简单应用内容要求考生在领会的基础上，能够运用本课程中的一些相关基础知识、基本理论、基本原则、基本方法等，解决和人力资源战略与规划有关的理论和实践问题。

（四）综合应用

综合应用考查考生对所学课程知识的综合性理解、分析和应用的能力，要求考生能够运用所学课程知识综合性分析和解决人力资源战略与规划过程中的各种具体实际问题。

本大纲所列综合应用内容均要求考生能够熟练掌握、融会贯通，并能够利用这些知识综合性地解决人力资源战略与规划中的各种实际问题。

二、关于自学教材的说明

（一）指定教材

《人力资源战略管理》汪玉弟主编、张清副主编，立信会计出版社，2021.06.

（二）参考教材

《人力资源战略与规划》赵曙明，中国人民大学出版社，2021.08.

三、自学方法指导

1. 在考试大纲的指导下，反复、认真阅读和理解教材内容，从整体上认识本教材的篇章结构编排和案例分析材料，系统把握教材重点阐述的问题。

2. 本教材以案例分析出发，融合了编者多年来对人力资源战略与规划进行研究的结果，考生务必要仔细阅读，灵活地按照识记、领会、简单应用、综合应用的要求掌握重点内容。

3. 在学习过程中，考生要注意培养运用课程知识解决人力资源战略与规划具体实际问题的能力，由点到面，由面到点，能够举一反三，提高综合分析能力。

四、对社会助学的要求

1. 社会助学应根据考试大纲所规定的考试内容和考试要求，全面、系统的领会和把握教材，同时应保证课程的课时，保证主讲教师的质量，对自学考试的考生能够进行切实有效的辅导。

2. 要积极引导自学考试的考生刻苦钻研教材，深入理解教材内容，以防止自学过程中的各种不良学习倾向，体现社会助学的正确导向。

3. 要正确处理好基础理论知识与实践应用能力之间的关系，在助学辅导过程中将重点放在培养和提高自学考试的考生运用基础理论知识来分析、说明和解决人力资源战略与规划过程中存在着的各种实际问题的能力，努力引导自学考试的考生积极主动地将基础理论知识转化为自己的动手实践能力。

五、关于考试命题的若干规定

（一）覆盖面与重点章节

本课程的考试命题以考试大纲为依据，试卷命题的选定与组配，要覆盖本大纲所涉及的考核知识点，并适当地突出重点章节。

（二）试卷能力层次比例

本课程试卷在知识与能力的组配结构方面需做到科学合理，一般识记占 20%，领会占 30%，简单应用占 30%，综合应用占 20%。

（三）试卷难易比例

本课程试卷的难易度结构应科学合理，试卷的难度分为易、较易、较难、难四个等级，每套试卷中不同难度试题的分数比例一般为：易占 20%，较易占 30%，较难占 30%，难占 20%。

（四）题型

本课程的考试题型主要有单项选择题、多项选择题、名词解释、简答题、论述题、案例分析题等。

（五）考试形式、考试时间

本课程考试采用书面闭卷的形式，考试时间为 150 分钟。

（六）特殊要求

考试时只允许考生携带钢笔或圆珠笔、2B 铅笔和橡皮，不得携带有存储功能的计算器。具体要求详见准考证。

附录：题型举例

题型一：单项选择题

人力资本与其他任何形式资本的最重要的区别是人力资本具有

- A. 生物性和生命性
- B. 生命周期性和可再生性
- C. 主体性和意志性
- D. 无形性和社会性

题型二：多项选择题

人力资源管理的基本职能主要有人力资源的

- A. 规划
- B. 招聘与配置
- C. 培训与开发
- D. 绩效评估管理
- E. 薪酬福利管理

题型三：名词解释题

人力资本：

题型四：简答题

人力资本投资有哪些特征？

题型五：论述题

1. 试论述人力资本市场有效运行的前提条件。

题型六：案例分析题

H公司领导非常重视学习型组织建设，致力于将企业打造成学习型组织，强调人力资本不断增值的目标优先于财务资本增值的目标，但人力资本的增值靠的不是炒作，而是有组织的学习。为此，H公司所建立的培训体系不只是让员工具有某种技能，而是培养他们具备自我学习的能力，通过全面推行任职资格制度，并进行严格的考核，形成了对新员工培训的有效激励机制，增强员工的学习动力。

此外，H公司还实行“导师制”，规定导师除了对新员工进行工作上的指导、岗位知识的传授外，还要给予新员工生活上的全方位指导和帮助，包括帮助解决外地员工的吃住安排，甚至化解情感方面的问题等。

强调干部和人才的流动，形成例行的轮岗制度，也是H公司打造学习型组织的重要方式。公司领导要求管理团队不拘一格地从有成功实践经验的人中选拔优秀专家及干部；推动优秀的、有视野的、意志坚强的、品格好的干部走向“之”字形成长的道路，培养大量的将帅团队。

要求：

1. 什么是学习型组织？H公司为何要建立学习型组织？
2. 结合案例企业的学习型组织建设实践，分析学习型组织具备的典型特点。