

第二章 人力资源战略与规划管理文案

企业人力资源战略是人力资源管理基本理念的集中体现，是一切人力资源管理活动的核心依据，并且，人力资源战略的制定受多种因素的影响和制约。企业选择何种人力资源战略为佳，并没有一个固定模式，也不能一概而论，需要根据企业自身的特点并结合经营目标进行确定。

一、人力资源 战略与方针构成分解表

表 2-1 人力资源战略与方针构成分解表

人力资源管理内容		执 行 方 针	具 体 对 策
组 织 管 理		①职务分类的改善,设置专门职务、熟练职务和综合多能职务。 ②明确划分任务、职责与权限,给予授权。	①对重要职位设置计划小组。 ②设定专门、熟练和综合多能职务任用标准和方法。 ③编制管理者督导手册。
人员任用管理	1 人员增补	①制定长期人力需求计划。 ②估算合理人力需求结构、数量。 ③甄选考试合理化。	①设定兼职录用标准。 ②调查人员的职务分配状况 ③准备公司招录手续。

全国Mini-MBA职业经理双证班



允许提前获取证书 全国招生 权威双证 请速充电

教委批准成立正规管理类教育机构，近 20 年实战教育经验，值得信赖！（教证：0000154160 号）

全国迷你 MBA 职业经理双证书班[®]，全国招生，毕业颁发双证书，近期开课. 咨询电话:13684609885

招生专业及其颁发证书：

认证项目	颁发双证	学 费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《人力资源管理师》MBA 双证书班	高级人力资源管理师职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《工商管理培训教师资格》双证班	高级工商管理培训教师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元

全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班	高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《经济管理师》MBA 高等教育双证	高级经济管理师职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证	1280 元
全国《六西格玛管理师》MBA 双证书班	高级六西格玛管理师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证	1280 元
全国《生产运营管理师》MBA 双证书班	高级生产运营管理师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有老师担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451—88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mhjjy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com



【报名须知】

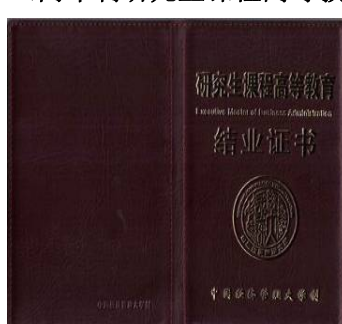
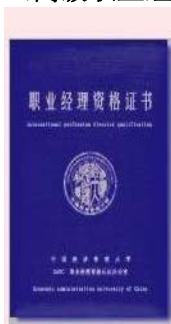
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】(支持网转、柜台办理和自动取款机办理)(如柜台办理请携带本人身份证到银行办理)

方式一	学校地址	邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室 收件人：王海涛
方式二	学校帐号 企业账户	学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018034
方式三	交通银行	卡号：40551220360141505 户名：王海涛 开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心
方式四	邮政储蓄	卡号：6221882600079099806 户名：王海涛 开户行：哈尔滨道外储蓄中心
方式五	工商银行	卡号：6222083500001062507 户名：徐传有 开户行：哈尔滨市道外区太平桥支行
方式六	建设银行	卡号：6222801141561055564 户名：王海涛
方式七	农业银行	卡号：6228480170232416918 用户名：王海涛 开户行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行
方式八	招商银行	卡号：6225884517313071 户名：王海涛 开户行招商银行哈尔滨分行马迭尔支行

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。

【咨询电话】13684609885 0451—88342620 【学校网站】<http://www.mhjjy.net>



人员任用管理	2 性向分配	①职务内容与能力条件明确化。 ②设定职位异动的标准模式和途径。 ③制定职务轮换计划。 ④推行互换教育。 ⑤启用自动申请制度 ⑥实施性向审查	①在各部门设置计划小组。 ②在主动申请书中设定记述能力和条件档。 ③设定每个职位异动计划制度。 ④变更自动申请的规格。 ⑤对申请升级和抱怨不满者实行审查。
	3 人力资源考核	①有助于员工能力开发的考核制度 ②整顿人力资源情报。	①设定符合职务的能力条件。 ②设定各职务的考核标准。 ③建立个人人力资源档案。
	4 晋升	①职务分类讨论,设定各种职务的晋升标准 ②实施晋升测验。	①在特定职位下设置计划小组。 ②设定各种职务的晋升考核标准、考核方法和待遇。
就业管理	1 维持秩序	①坚决执行就业管理制度。 ②表扬、惩处制度化。	①编制管理者督导手册。 ②人力资源考核中的行为要素细分化。 ③设立奖惩委员会。
	2 劳动条件	①确保适当的劳动时间 ②研讨劳动制度	①统一上班時間。 ②实施轮流休假制度。
	3 参与意识	①普及和强化质量管理等小集团活动。 ②推行目标管理 ③提案制度生动化。	①制定小集团活动支持计划和资金援助计划。 ②将目标管理与人力资源考核结合起来。 ③实行多种激发员工工作意念的对策。
薪资管理		①确立以职务、职能为中心的薪资体系。 ②设定与绩效、能力相一致的薪资。 ③根据生产率提高的状况,进行公正分配。 ④研讨对公司有贡献员工的退休金制度。	①基本工资分配体系。 ②职务工资和职能工资。 ③各种津贴及适用范围。 ④建立退休金制度。 ⑤养老金计划。
教育开发		①推行在职培训。 ②因需要而调整集体培训。 ③强化管理监督层的教育和自我开发。	①拟定年度培训计划。 ②根据管理、监督层的职务要求进行培训。 ③培训方法与培训效果的评估。

安全卫生	①整理工作环境。 ②确保并强化安全卫生意识和管 理。	①制定安全卫生管理规则及培训 计划。 ②设立安全卫生管理委员会,实施 监督和管理。
福利保健	①福利项目及实施计划的合理性。 ②保健的合理化。	①制定福利政策和计划。 ②分职种、工作的保健计划。
人际关系与沟通	①明确化的指令传递系统。 ②各部门、单位、组织间的相互联 系与协作。 ③实施意见调查。 ④充实工作会议。 ⑤应用公司内部报纸。	①实施沟通调查,制定改进计划。 ②对监督管理层进行强化教育。 ③实施监督制度。 ④公司内部刊物的编辑。
人力 资源 事务	①建立人力资源信息系统。 ②人力资源管理的合理化。	①设定人力资源程序。 ②人力资源统计规则。 ③定期研讨人力资源管理现状与 改善。

二、公司人力资源开发与管理计划书



概念解说

企业人力资源开发与管理计划书是企业人力资源部拟定的该企业某一年度内涉及企业的人力资源开发管理的详细计划。计划书应交总经理或者董事会讨论后实施。



编写要点

一份详尽的人力资源开发与管理计划书应包括以下内容:

- (1) 总体人员计划;
- (2) 招聘计划;
- (3) 人员调整方法;
- (4) 绩效考核计划与方法;



- (5) 培训计划;
- (6) 人力资源预算等。



范文

××公司××××年人力资源开发与管理计划书

一、职务设置与人员配置

为了进一步做好人力资源管理工作,保证企业的顺利发展,根据公司200×年发计划和经营目标,人力资源部协同各部门制定了公司200×年的职务设置与人员配置。在200×年,公司将划分为八个部门,其中行政副总负责行政部和人力资源部,财务总监负责财务部,营销总监负责销售一部、销售二部和产品部,技术总监负责开发一部与开发二部。具体职务设置及人员配置如下:

(一) 决策层(5人)

总经理1名、行政副总1名、财务总监1名、营销总监1名、技术总监1名

(二) 行政部(7人)

行政部经理1名、行政助理2名、行政文员2名、司机1名、接线员1名

(三) 财务部(4人)

财务部经理1名、会计1名、出纳1名、财务文员1名

(四) 人力资源部(4人)

人力资源部经理1名、薪酬专员1名、招聘专员1名、培训专员1名

(五) 销售一部(19人)

销售一部经理1名、销售组长3名、销售代表12名、销售助理3名

(六) 销售二部(13人)

销售二部经理1名、销售组长2名、销售代表8名、销售助理2名

(七) 开发一部(19人)

开发一部经理1名、开发组长3名、开发工程师12名、技术助理3名

(八) 开发二部(19人)

开发二部经理1名、开发组长3名、开发工程师12名、技术助理3名

(九) 产品部 (5人)

产品部经理1名、营销策划1名、公共关系2名、产品助理1名

二、员工招聘

(一) 招聘需求

根据200×年职务设置与人员配置计划,公司人员数量应为95人,到目前为止公司只有80人,还需要补充15人,具体职务和数量如下:

开发组长2名、开发工程师7名、销售代表6名。

(二) 招聘方式

开发组长:社会招聘和学校招聘。

开发工程师:学校招聘。

销售代表:社会招聘。

(三) 招聘策略

学校招聘主要通过参加应届毕业生洽谈会、在学校举办招聘讲座、发布招聘张贴、网上招聘等四种形式;

社会招聘主要通过参加人才交流会、刊登招聘广告、网上招聘等三种形式。

(四) 招聘人事政策

1. 本科生:

(1) 待遇:转正后待遇2000元,其中基本工资1500元、住房补助200元、社会保险金300元(养老保险、失业保险、医疗保险等)。试用期基本工资1000元,满半月有住房补助;

(2) 考上研究生后协议书自动解除;

(3) 试用期3个月;

(4) 签订3年劳动合同;

2. 研究生:

(1) 待遇:转正后待遇5000元,其中基本工资4500元、住房补助200元、社会保险金300元(养老保险、失业保险、医疗保险等)。试用期基本工资3000元,满半月有住房补助。

(2) 考上博士后协议书自动解除;

(3) 试用期3个月;

(4) 公司资助员工攻读在职博士;

(5) 签订不定期劳动合同,员工来去自由;

(6) 成为公司骨干员工后,可享有公司股份。



（五）风险预测

1. 由于今年本市应届毕业生就业政策有所变动，可能会增加本科生招聘难度，但由于公司待遇较高并且属于高新技术企业，可以基本回避该风险。另外，由于优秀的本科生考研的比例很大，因此，在招聘时应该留有后选人员。

2. 由于计算机应届毕业研究生愿意留在本市的较少，所以应届毕业研究生招聘将非常困难。如果应届毕业研究生招聘遇到难以解决的困难，应重点通过社会招聘来填补“开发组长”空缺。

三、选择方式的调整

去年开发人员选择实行了面试和笔试相结合的考查办法，取得了较理想的结果。

在200×年首先要完善非开发人员的选择程序，并且加强非智力因素的考查，另外在招聘集中期，可以采用“合议制面试”，由总经理、主管副总、部门经理共同参与面试，以提高面试效率。

四、绩效考评政策调整

去年已经开始对公司员工进行了绩效考评，每位员工都有了考评记录。另外，在去年对开发部进行了标准化的定量考评。

在今年，绩效考评政策将做以下调整：

1. 建立考评沟通制度，由直接上级在每月考评结束时进行考评沟通；
2. 建立总经理季度书面评语制度，让员工及时了解公司对他的评价，并感受到公司对员工的关心；
3. 在开发部试行“标准量度平均分布考核方法”，使开发人员更加明确自己在开发团队中的位置；
4. 加强考评培训，减少考评误差，提高考评的可靠性和有效性。

五、培训政策调整

公司培训分为岗前培训、管理培训、岗位培训三部分。

岗前培训在去年已经开始，管理培训和技能培训从200×年开始由人力资源部负责。

在今年，培训政策将做以下调整：

1. 加强岗前培训。
2. 管理培训与公司专职管理人员合作开展，不聘请外面的专业培训人员。该培训分成管理层和员工两个部分，重点对公司现有的管理模式、管理思路进行培训。

3. 技术培训根据相关人员申请进行。采取公司内训和聘请培训教师两种方式进行。

六、人力资源预算

(一) 招聘费用预算

1. 招聘讲座费用：计划本科生和研究生各4个，共8次，每次费用300元，预算2400元；

2. 交流会费用：参加交流会4次，每次平均400元，共计1600元；

3. 宣传材料费：2000元；

4. 报纸广告费：6000元。

(二) 培训费用

去年实际培训费用35000元，按20%递增、预计今年培训费用约为42000元。

(三) 社会保障金

去年社会保险金共交纳××××元，按20%递增，预计今年社会保障金总额为××××元。

××公司人力资源部

年 月 日

三、人力需求预测办法



概念解说

人力需求预测办法是用以规定预测企业对人力的需求方法。



编写要点

在制定人力需求预测办法时，应注意以下两点：

- (1) 阐明预测人力需求的意义；
- (2) 说明预测的具体方法。



范文

××公司人力需求预测办法

一、公司员工的需求预测是对人力需求进行的预测。

二、员工需求预测是公司编制人力规划的核心和前提条件。预测的基础是公司发展规划和公司年度预算。对职工需求预测要持动态的观点，考虑到预测期内劳动生产率的提高、工作方法的改进及机械化、自动化水平的提高等变化因素。

三、员工需求预测的基本方法有以下两种：

1. 经验估计法

同有的情报和资料，根据有关人员的经验，结合本公司的特点，对公司员工需求加以预测。

2. 统计预测法

运用数理统计形式，依据公司目前和预测期的经济指标及若干相关因素，作数学计算，得出员工需求量。

四、人力供给预测办法



概念解说

人力供给预测办法是对将来某个时期，公司从其内部和外部所能得到的员工数量和质量进行的预测。



编写要点

人力供给预测办法主要包括以下几个方面：

- (1) 人力供给预测的意义；
- (2) 人力供给预测的内容；

全国Mini-MBA职业经理双证班



允许提前获取证书 全国招生 权威双证 请速充电

教委批准成立正规管理类教育机构，近 20 年实战教育经验，值得信赖！（教证：0000154160 号）

全国迷你 MBA 职业经理双证书班[®]，全国招生，毕业颁发双证书，近期开课. 咨询电话:13684609885

招生专业及其颁发证书：

认证项目	颁发双证	学 费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《人力资源管理师》MBA 双证书班	高级人力资源管理师职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《工商管理培训教师资格》双证班	高级工商管理培训教师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元

全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班	高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《经济管理师》MBA 高等教育双证	高级经济管理师职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证	1280 元
全国《六西格玛管理师》MBA 双证书班	高级六西格玛管理师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证	1280 元
全国《生产运营管理师》MBA 双证书班	高级生产运营管理师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有老师担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451—88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mhjjy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com



【报名须知】

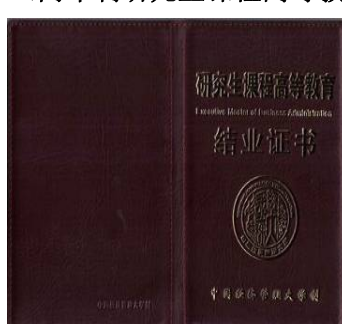
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】(支持网转、柜台办理和自动取款机办理)(如柜台办理请携带本人身份证到银行办理)

方式一	学校地址	邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室 收件人：王海涛
方式二	学校帐号 企业账户	学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018034
方式三	交通银行	卡号：40551220360141505 户名：王海涛 开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心
方式四	邮政储蓄	卡号：6221882600079099806 户名：王海涛 开户行：哈尔滨道外储蓄中心
方式五	工商银行	卡号：6222083500001062507 户名：徐传有 开户行：哈尔滨市道外区太平桥支行
方式六	建设银行	卡号：6222801141561055564 户名：王海涛
方式七	农业银行	卡号：6228480170232416918 用户名：王海涛 开户行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行
方式八	招商银行	卡号：6225884517313071 户名：王海涛 开户行招商银行哈尔滨分行马迭尔支行

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。

【咨询电话】13684609885 0451—88342620 【学校网站】<http://www.mhjjy.net>

(3) 人力供给的影响因素。



范文

××公司人力预测办法

一、为满足公司对员工的需求，必须对将来某个时期内，公司从其内部和外部所能得到的员工的数量和质量进行预测。

二、员工供给预测一般包括以下几方面内容：

1. 分析公司目前的员工状况，如公司员工的部门分布，技术知识水平、工种、年龄构成等，了解公司员工的现状。
2. 分析目前公司员工流动的情况及其原因，预测将来员工流动的态势，以便采取相应的措施避免不必要的流动，或及时给予替补。
3. 掌握公司员工提拔和内部调动情况，保证工作和职务的连续性。
4. 分析工作条件（如作息制度、轮班制度等）的改变和出勤率的变动对员工供给的影响。
5. 掌握公司员工的供给来源和渠道。员工可以来源于公司内部（如富余员工的安排，员工潜力的发挥等），也可来自于公司外部。

对公司员工供给进行预测，还必须把握影响员工供给的主要因素，从而了解公司员工供给的基本状况。

三、影响员工供给的因素可以分为两大类：

1. 地区性因素。其中具体包括：
 - (1) 公司所在地和附近地区的人口密度；
 - (2) 其他公司对劳动力的需求状况；
 - (3) 公司当地的就业水平、就业观念；
 - (4) 公司当地的科技文化教育水平；
 - (5) 公司所在地对人们的吸引力；
 - (6) 公司本身对人们的吸引力；
 - (7) 公司当地临时工人的供给状况；
 - (8) 公司当地的住房、交通、生活条件。
2. 全国性因素。其中具体包括：
 - (1) 全国劳动人口的增长趋势；
 - (2) 全国对各类人员的需求程度；



- (3) 各类学校的毕业生规模与结构;
- (4) 教育制度变革而产生的影响,如延长学制、改革教学内容等对职工供给的影响;
- (5) 国家就业法规、政策的影响。

五、人事编制管理文案



概念解说

人事编制是指企业内部部门机构的设置及其人员数量的定额和职务的分配。



编写要点

编写好人事编制管理方案有利于做好企业的人力资源预算控制工作。在编写过程中应注意:

- (1) 部门设置及人员编制明确;
- (2) 对人力控制方程序做出清晰的规定。



范文

××公司人事编制管理方案

一、编制

本公司为推行业务及基于人力资源预算控制,对各部门可设职称及可用名额予以规定,订立各单位“名额编制表”并视情况每年定期检查修订。

二、人力控制

1. 根据编制,本公司定期召开人力检查会,就现有人员适职与否、流动率、缺勤情况及应储备人力及需求人力做正确、客观的检查建议,作为人力资源部研订人力计划、办理开拓人力来源的参考依据。

2. 人员拨补申请作业程序如下:

(1) 各单位如需增补人员, 先至人力资源部领取“人员拨补申请单”填妥后, 交人力资源部办理。

(2) 人力资源部接到申请单后, 应调查所申请人员是否为编制内所需, 其职位薪资预算是否在控制内, 其需要时机是否恰当等问题。

(3) 人力资源部调查后,即就申请人员的来源做正确的拟办建议,呈总经理核准后,根据指示办理招募预备工作。

(4) 人员拨补申请单经批示完毕后, 均应转回申请单位, 人力资源部凭副本办理。

三、名额编制表

(單位：人)

[illegible]