# 人力资源规划案例（小编整理）

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-07-01

*第一篇：人力资源规划案例五金制品公司的人力资源规划冯如生几天前才调到五金制品公司的人力资源部当助理，就接受了一项紧迫的任务，要求他在10天内提交一份本公司5年的人力资源规划。虽然老冯从事人力资源管理工作已经多年，但面对桌上那一大堆文件、报...*

**第一篇：人力资源规划案例**

五金制品公司的人力资源规划

冯如生几天前才调到五金制品公司的人力资源部当助理，就接受了一项紧迫的任务，要求他在10天内提交一份本公司5年的人力资源规划。虽然老冯从事人力资源管理工作已经多年，但面对桌上那一大堆文件、报表，不免一筹莫展。经过几天的整理和苦思，他觉得要编制好这个规划，必须考虑下列各项关键因素：

首先是本公司现状。它共有生产与维修工人825人，行政和文秘性白领职员143人，基层与中层管理干部79人，工作技术人员38人，销售员23人。其次，据统计，近五年来职工的平均离职率为4%，没理由预计会有什么改变。不过，不同类别的职工的离职率并不一样，生产工人离职率高达8%，而技术人员和管理干部则只有3%。再者，按照既定的扩产计划，白领职员和销售员要新增10%-15%，工程技术人员要增5%-6%，中、基层干部不增也不减，而生产与维修的蓝领工人要增加5%。有一点特殊情况要考虑：最近本地政府颁布了一项政策，要求当地企业招收新职工时，要优先照顾妇女和下岗职工。本公司一直未曾有意排斥妇女或下岗职工，只要他们来申请，就会按同一种标准进行选拔，并无歧视，但也未予特殊照顾。如今的事实却是，销售员除一人是女的外全是男的；中、基层管理干部除两人是妇女外，其余也都是男的；工程师里只有三个是妇女；蓝领工人中约有11%妇女或下岗职工，而且都集中在最低层的劳动岗位上。

冯如生还有5天就得交出计划，其中包括各类干部和职工的人数、从外界招收的各类人员的人数以及如何贯彻市政府关于照顾妇女与下岗人员政策的计划。此外，五金制品公司刚开发出几种有吸引力的新产品，所以预计公司销售额五年内会翻一番，冯如生还得提出一项应变计划以备应付这类快速增长。思考题：

一、老冯在编制人力资源规划时要考虑哪些情况和因素？

方案1：在编制人力资源规划时应考虑基本内容与基本要求。一基本内容： 组织机构图的绘制方法，企业组织信息的收集与汇总的方法与技巧；企业工作岗位变动情况的描述，企业人员需求预测的影响因素，企业人力资源需求预测的技术方法。

二、基本要求：1．

熟悉绘制组织机构图的相关知识，掌握组织工作的实施原则。2． 掌握组织信息收集的主要内容，信息的来源和收集的方法。3． 熟悉岗位调查的意义、方式和内容，熟悉岗位规范和工作说明书的相关知识。4． 掌握企业人员需求预测影响因素。5． 了解工作分析中的术语和定义，掌握工作分析的程序和意义。6． 掌握人力资源需求预测的五种主要方法。

方案2：1本公司现状，生产与维修工人 行政和文秘性白领职员 基层与中层管理干部 工作技术人员 销售员职工的平均离职率 不同类别的职工的离职率并不一样，市场公认离职率高达8%，而技术人员和管理干部则只有3%。

3扩招职工 本地政府要求当地企业招收新职工时，要优先照顾妇女和下岗职工 如今的事实却是，销售员 基层干部 蓝领都是男的多。冯如交出计划，其中包括各类干部和职工的人数、从外界招收的各类人员的人数以及如何贯彻市政府关于照顾妇女与下岗人员政策的计划。此外，五金制品公司刚开发出几种有吸引力的新产品，所以预计公司销售额五年内会翻一番，冯如生还得提出一项应变计划以备应付这类快速增长。

二、他该制订一项什么样的招工方案？

三、在预测公司人力资源需求时，他能采用哪些技术？

该企业是中型企业。要考虑的情况和因素；外部，本地政府的关于下岗与就业的相关政策，在内勤和生产一线增加女工。内部，公司现状及未来趋势，尤其是离职率和增长率，及新品开发、上市所需人员。可采用的技术，对于营销、生产、维修人员采用经验预测法；中、基础管理人员采用现状规划法；营销也可采用模型法；工程技术人员采用专家讨论法。

一、冯经理在编制人力资源规划时要考虑哪些情况和因素？

（1）内部：a、企业经营发展战略； b、企业内部结构的合理性； c、销售开发的变化； d、公司员工流动变化

外部：a、宏观经济形势； b、环境保护法规的变化； c、政府有关人力资源的变化； d、同行竞争者； e、人才市场的变化； f、社会消费市场的二、他该制订一项什么样的招工方案（如何达到目标）

岗位需求：

1）生产与维修工人： 离职人数：825\*8%=66（人）新增人数：825\*5%=41（人）需招聘人数：107（人）

2）白领职员： 离职人数：143\*4%=6（人）新增人数：143\*10%=14（人）143\*15%=21（人）需招聘人数：20至27（人）

3）管理干部： 离职人数：79\*3%=2（人）需招聘人数:2（人）

4）工作技术人员： 离职人数：38\*3%=2（人）新增人数：38\*5%=2（人）需招聘人数:4（人）

5）生产与维修工人： 离职人数：23\*4%=1（人）新增人数：23\*10%=2（人）23\*15%=3（人）需招聘人数:3至4（人）总计需招聘人数：136至144（人）（附注：由于在未来5年过程中销售额会翻一番，所以在各部门应相应持续增加职员数）

（二）招聘方向与流程：

1）方向：人才市场、网络招聘、院校毕业生 2）流程：初试、复试（附注：面对同等才能的面试者，可优先考虑妇女和下岗职工，这样不仅响应了政府的号召府，也有利于调节公司男女比例）

（三）试用计划：1）先针对各岗位的试用员工进行相应培训（生产与维修的新人要注意安全）2）试用3个月，合格者聘为公司正式职员变化

（四）薪水等方面待遇：1）新职员的薪水待遇根据各岗位不同进行调配，有些岗位的薪水与资 历、级别有关。2）针对公司离职率问题：尽管薪酬的增加能起到一些业绩激励作用，但它却

不是一个长期激励因素。公司管理者应重视员工的身心健康，加强与员工的沟通、分享，增强员工对公司的认同感和归属感。比如相对提高员工福利，改善住宿、伙食条件等。

三、在预测公司人力资源需求时，他能采用哪些技术？

（1）定性预测：a、分合性预测法； b、描述法（2）定量预测：a、工作负荷预测法； b、任务分析法； c、趋势外推法； d、回归分析法

**第二篇：人力资源规划案例**

人力资源规划案例

1D集团在短短5年之内由一家手工作坊发展成为国内著名的食品制造商，企业最初从来不定什么计划，缺人了，就现去人才市场招聘。企业日益正规后，开始 每年年初定计划：收入多少，利润多少，产量多少，员工定编人数多少等等，人数少的可以新招聘，人数超编的就要求减人，一般在年初招聘新员工。可是，因为一 年中不时的有人升职、有人平调、有人降职、有人辞职，年初又有编制限制不能多招，而且人力资源部也不知道应当多招多少人或者招什么样的人，结果人力资源经理一年到头的往人才市场跑。

近来由于3名高级技术工人退休，2名跳槽，生产线立即瘫痪，集团总经理召开紧急会议，命令人力资源经理3天之内招到合适的人员顶替空缺，恢复生产。人力资源经理两个晚上没睡觉，频繁奔走于全国各地人才市场和面试现场之间，最后勉强招到2名已经退休的高级技术工人，使生产线重新开始了运转。人力资源经理刚刚喘口气，地区经理又打电话给他说自己的公司已经超编了，不能接收前几天分过去的5名大学生，人力资源经理不由怒气冲冲地说：“是你自己说缺人，我才招来 的，现在你又不要了!”地区经理说：“是啊，我两个月前缺人，你现在才给我，现在早就不缺了。”人力资源经理分辩道：“招人也是需要时间的，我又不是孙悟空，你一说缺人，我就变出一个给你?”„„

问题：试用人力资源规划理论分析D公司出现的问题并提出相关建议。

人力资源规划案例 2

“增加还是不增加？”

在飞翔印刷厂的人力资源办公室里，二车间的王主任正在和人力资源部的张经理正在谈论着什么，就听见王主任说：“张经理，我需要增加一名排字工人，你却要我为此提供依据，这是什么意思？我们车间原来有10名工人，其中有一名刚刚辞职了，所以我现在就需要一个人来顶替他。我在这里已经工作了13年的时间，这个部门一直都是10个人，以前这个部门需要10个人，当然现在一定需要10个人”。

问题：张经理该如何回答王主任呢？是增加还是不增加呢？

要求：结合人力资源规划相关理论内容加以分析和说明。

**第三篇：人力资源规划案例**

人力资源规划案例

江苏省某大型国有卷烟厂在制定人力资源总体规划时，其指导思想是积极为该厂发展服务，最大限度地激励全体职工的积极性、创造性，完成和超额完成企业近期和长期的目标任务。根据这一人力资源规划的总的指导思想，该厂人力资源管理部门在制定具体的人事政策时，内容非常广泛，几乎涉及到员工的衣、食、住、行、康、乐等各个方面，规划方案首先考虑本厂的经济承担能力，人员编制、工资福利、晋升、奖励、招聘、辞退等各个方面都必须根据人才需要和供给可能来决定。人事部门根据生产规模和业务发展，广泛收集人力，补充流失，遵循适当增加又防止人浮于事的指导原则，从严控制，在执行过程中，各所需部门还可以根据具体的需要增加或减少人员编制。例如业务开展不如意的部门，即使总厂在规划时多给编制数，他们也可以先不要；另一方面，当厂里部署需要扩大生产规模时，人事部门在做人力资源规划时会根据具体的需求进行人员扩编，例如对外公开高薪招聘具有卷烟品种开发技能、具备专业财务知识、市场分析能力等特殊技能的专门人才。该厂在制定职工管理人事政策时，必须遵守现有的法律规定，并且根据法律规定的修改或变动，随时修订人事政策，如果工厂违反了法律规定，任何一名职工都可以随时投诉，追究其法律责任。根据该厂的人事部门主任介绍，他们员工的工资水平属于同行业国有厂的中上等，在其他福利待遇、培训教育和工作环境上也优于同行业，这一点正好适应了当代工人做工不仅讲工资，而且讲发展、讲环境的就业观点。人事部门在制定人力资源规划时，遵循“以人为本、尊重人性”的管理理念，注重通过人性化的管理来提高员工对精神待遇的满意度，譬如赋予员工控制和管理自己工作自由的权利等等。充分授权、委以重任，提高知识型员工的参与感，特别是能根据人才的特长设岗，最大限度地做到人尽其才。因此，该厂高中级技工的平均流动率一直较低。

**第四篇：人力资源规划案例 （精选）**

某工程公司核心人才的招聘配置规划与选拔培养实施案例

一、项目背景属某工程公司是由中铁三局集团有限责任公司、中国铁道科学研究院、铁道第一勘察设计院、铁道部第三工程局第一工程处职工持股协会和兰州铁一院工程经济咨询公司共同出资组建的，以建筑工程施工为主，同时兼有勘察设计、科学研究、工程监理、技术咨询等功能的国家一级施工企业，人力资源规划案例。主要经营范围包括：铁路、公路、市政、工业和民用建筑、水利、机场、港口、城市轨道交通、地基处理、结构加固等工程的施工、设计与监理；混凝土和土石方等工程新材料及其质检设备的研究、生产与销售；新型轨道结构及与道桥相关技术项目的试验与研究；各类建设工程的技术咨询与服务。现有员工2661人，拥有各类先进机械设备743台（辆），资产总值3.5亿元，年生产能力8亿元。该工程公司在发展的过程中取得了辉煌的业绩：在施工方面，先后参加过30条国家铁路新（复）线，287项国家和地方重点工程及12项国外项目的建设，其中有15项获国家和省（部）级优秀工程奖；在设计方面，共完成铁道部建设项目及其配套工程和国家、地方重点工程项目的勘察设计200多项，并有54项获国家和省（部）级优秀工程项目勘察、优秀工程设计、优秀软件及科学进步奖；在科研方面，主要负责全路重大课题的科技攻关、科学试验、作业标准编制。研制了轨道检查车、高速铁路桥盆式支座、减震型无碴轨道和各类提速、高速道岔等产品；共取得国家和省（部）级科研成果百余项。近年来，随着国家总体经济的快速发展，也给该公司带来了良好的发展机遇。目前正在承担的工程项目达到34个，其中重点工程27个。但随之而来的问题是人力资源的数量和质量不能满足企业快速发展的需求，尤其是项目经理、项目总工程师、各专业工程师、项目财务总监等关键岗位的人员出现匮乏。为此，公司领导层从战略的高度提出了对核心人才进行人力资源规划的需求，希望在外部咨询机构的协助下，对公司关键岗位的人力资源做出2－3年的规划，并制订相应的培养计划，以满足未来公司发展对人力资源的需求。中铁三局的领导对该项工作非常重视，董事长和总经理亲自对包括诺姆四达测评咨询公司在内的多家测评咨询机构进行了全面深入的考察。最终，诺姆四达公司凭借雄厚的技术实力和丰富的测评咨询项目经验从众多测评机构中脱颖而出，成为该公司的项目服务提供商。

二、项目目标1.对公司的两大关键岗位——项目经理和项目总工程师做出2－3年的人力资源规划，建立后备人才梯队；2.建立两大关键岗位的胜任力模型，明确选拔的标准和要求；3.根据以上胜任力模型，对这两个岗位可能的后备人才的综合素质进行评价，挑选出这两个岗位的后备人才人选；4.根据两个岗位后备人才的能力素质特点，明确其发展方向、与目标岗位的差距和培养提升要求；5.针对不同岗位后备人才的能力素质特点，制定个性化的职业发展计划与培养计划。

三、实施方案

（一）前期调研，进行人力资源的需求预测——预估将来需要的人力资源1.调查、收集和整理涉及企业战略决策和经营环境的各种内外部信息；2.收集公司整体战略规划、企业组织结构（尤其是项目管理部的结构设置）、市场预期与规划、新项目规划等数据信息；3.了解公司与两个关键岗位相关的人力资源政策、公司文化特征、公司行为模式特征、薪酬福利水平、培训开发水平、绩效考核制度、在职人员的人事信息、人员的流动率、人员的年龄结构等方面的数据信息——为制订行动计划做准备；4.选取同行业的一些标杆企业（如中铁12局、2局等）进行调研，了解其在人才的规划和培养方面的成熟做法，为公司的相关决策提供参考；5.在以上调研访谈的基础上撰写《公司关键岗位人力资源诊断分析报告》；6.在以上信息的基础上，利用专业的人力资源需求预测工具和方法（如比例趋势预测法、马尔可夫法、回归分析法、德尔菲法等），考虑近年来两个岗位的人员流动率分析结果，制订项目管理部中两个关键职位（项目经理和项目总工程师）的职务编制计划（主要是指正副职的设置和后备人才配置的数量、素质和结构要求）——两个关键岗位的人力资源需求预测；

（二）对现有人力资源进行评价（人力资源普查），进行内部人力资源的供给预测——评价现有的人力资源1.在工作分析访谈的基础上，分别构建两大关键岗位（或岗位系列）的胜任力模型，明确其岗位任职资格要求；2.确定两大关键岗位后备人选的范围（即接受测评的人员的范围）；3.根据两类岗位的胜任力模型，对这两个岗位可能的后备人才的综合素质进行评价；4.根据后备人才的测评结果，结合两类岗位的胜任力模型，分别提出每一岗位后备人才的继任等级，如，一级继任（★）——基本适合目标岗位的能力素质要求，当出现岗位空缺时，马上可以继任；二级继任（★★）——与目标岗位的能力素质要求尚有一定的差距，经过一定的培养和锻炼后可以胜任；三级继任（★★★）——与目标岗位的能力素质要求有较大的差距，有些能力在短期内也无法加以快速提升，只能重新设计其职业发展计划；5.根据以上评价结果，提出公司内部两类核心岗位人员的供给预测，调查报告《人力资源规划案例》。6.根据公司两类人员的配置计划（人力资源供给预测结果），制订两类人员的接替和提升计划（接班人计划或后备人才计划）；7.根据人员配置计划的实现情况，分析人员供给的缺口；8.综合以上结果，提出公司内部人力资源的供给预测报告。

（三）对内部人力资源的供给缺口进行分析，对外部人力资源的供给进行预测1.针对缺口提出弥补方案（外部招聘和内部培养）；2.明确需要外部补充的人员数量、质量和结构等方面要求；3.外部补充人员的来源（社会招聘、校园招聘、短期聘用、人才租赁等）及可靠性分析；4.结合两类岗位人才市场的相关调研和分析，提出外部人力资源的供给预测（分）。为了保证外部补充人员的素质要求，需要在公司内部建立一套较完善的人才评价体系，并对内部评价人员（内部评委）进行相应的培训，以满足公司未来发展对人员评价的要求，同时也可以满足公司内部后备人才评价的要求。

（四）进行供需平衡分析，制订公司的人力资源总体规划——制定满足未来人力资源需要的行动方案1.人员供给计划——主要阐述人员供给的方式（外部招聘、内部招聘等）、人员内部流动政策、人员外部流动政策、人员获取途径和获取实施计划等；2.人员招聘计划——招聘的流程、评价的方法体系等；3.员工培训计划——为了提升两类核心岗位后备人才或企业现有员工的素质，适应企业发展的需要，对相关员工进行培训是非常重要的（根据测评结果进行有针对性的培训）。该培训计划中应包括培训政策、培训需求、培训内容、培训形式、培训考核等内容；

（五）基于测评结果的反馈（培训的预热阶段或动员阶段）1.对每一名继任人选的测评结果进行反馈，使其能充分认识到自己的优势和不足，增强自身能力培养与提升的自觉性和主动性；2.以个人职业发展和职业生涯规划指导为切入点，采用一对一沟通的形式，利用个别辅导来促进其准确了解自身综合能力素质状况，为未来的针对性培训发展创造有利的条件；3.与继任人选就其有待发展能力的提升方法进行探讨，并提出相应的培养建议；

（六）基于测评结果的后备人才能力提升培训方案设计1.总体要求Ø基于测评结果的个性化的培训Ø针对目标岗位的培训Ø基于组织与个人的双途径培训体系2.相关建议Ø根据测评结果，结合个人的能力与素质特点及公司对后备人才的发展要求，提出每一名后备人才的使用建议；Ø针对后备人才有待进一步发展的能力和素质，提出相应的培养和提升途径，以此作为公司后备人才能力培养和提升的资源库；Ø对于“一级继任”和“二级继任”的后备人才，建议针对目标岗位（两类核心岗位）的要求进行有针对性的培养和使用，对于“三级继任”人员，建议重新设计自己的职业发展计划，在公司和本人对其职业生涯计划确认的基础上，为其设计个性化的培养计划；Ø由外部测评专家、公司人力资源部或后备人才的直接上级以及后备人才本人三方共同研讨，形成后备人才的个人职业发展与培养计划；Ø公司人力资源部负责分别与后备人才、相关职能部门或责任者（如直接上级）签订《后备人才能力培养与提升目标责任书》，并制定相应的监控措施或制度；Ø具体制订什么样的培养计划，开发什么样的培训课程，需根据对公司两类核心岗位的胜任力模型和个人测评结果的分析后进行相应的设计与开发；Ø后备人才的培训按能力素质的专题进行，如，根据胜任力模型的特点开发8—10个专题培训课程，分阶段集中进行专题培训，培训后要求被培训者结合自己的培养计划制订培训的后期跟踪计划，测评机构协助公司人力资源部或后备人才的直接上级对被培训者的执行情况进行监督和反馈；Ø每年对所有的专题进行一次轮训。培训期间，可以适当扩大培训的范围，保证培训人数符合培训形式的要求（如小组活动）；Ø除此之外，公司还应辅以岗位轮换、内部教练（直接上级的指导）、工作经验研讨与分享、项目实践等形式对后备人才的有待提升的能力素质加以培养和强化。附：公司后备人才培养方案的形式与内容后备人才的培养应从知识、技能、理念、职业素养（包括企业文化、价值观、职业操守等）和能力等五方面进行，但重点是能力的培养和提升，且是以岗位胜任力为指向的培训。除一些通用的培训项目外，对于后备人才来说，为了体现“备用结合”的原则，一定要加强培训的针对性，提高培训的边际效用。为此，必须坚持“缺什么，补什么”的原则，这样的培训内容对后备人才来说最有用，他们参与培训的积极性也会最高，培训的效果也会最好，培训资源的使用效益也最高。“缺什么”——培训需要的分析：根据对测评结果和绩效考核结果的分析，确定后备人才个性化的培训需求，而这种培训的需求更多是有关能力素质方面的需求。“补什么”——培训计划的设计：公司人力资源部与测评培训机构紧密合作，对后备人才的培训需求进行归类，按照不同的能力素质类别设计不同的培训课程和培训计划。但总体来说，通用的培训课程应围绕“公司两类核心岗位胜任力模型”中的能力素质指标进行设计，这样可以保证参加培训的人员的数量（可能会有一批人都缺乏某一项能力或素质，便于组班）。除此之外，可以根据个别人的特殊培训需求制订个性化的培训计划（个人教练计划）。该课程的特色是把与每一能力素质相关的知识理念培训与行为训练相结合，通过培训，不但从认知层面得到了提升，更重要的是通过行为演练使培训的效果得到了强化，真正做到了“认知”与“行为”的结合，即“知行合一”。

四、测评环节的实施形式1.主题：公司员工职业发展规划与辅导培训以职业发展规划辅导与培训的方式进行本次测评活动可以达到以下目的：Ø淡化后备人才选拔的主题，使被评价者能将真实的自我展现出来，有利于对被评价者的岗位胜任力作出准确的评价；Ø避免在测评过程中对被评价者造成较大的心理压力，在测评结果反馈时对其积极性造成一定的负面影响，从而影响到其在公司内部发展的稳定性；Ø在某种程度上将培养活动与测评活动真正结合起来，使测评过程本身对其能力的认知与提升产生积极的效果；Ø真正将后备人才的培养和使用结合起来；Ø大大提升后备人才自我提升的积极性，为公司后备人才的培养创造了良好的氛围。2.形式1)专家讲座Ø测评专家主讲“如何规划自己的职业生涯”；Ø通过讲座为项目的顺利开展做一些心理和认识方面的铺垫，增进被评价者与测评专家在测评与培训活动中的合作；Ø使后备人才真正作为一个自我职业生涯规划的主体参与到项目中去，提高项目的针对性和实效性。2)测评方法Ø标准化心理测验（了解一般的潜能、管理风格、团队角色、个性特征等）Ø结构化行为面谈Ø小组讨论Ø案例分析Ø公文处理（管理事件处理）Ø角色扮演Ø管理游戏此案例由诺姆四达公司提供

**第五篇：人力资源规划案例**

人力资源规划案例：华日公司

华日公司的前身是一家主要经营地毯等纺织品的集体所有制性质的家具制造厂，由于经营观念落后，以及经营体制等各方面的束缚，企业连年亏损，濒临倒闭。1995年，企业改制，吸引了部分外资，成立了华日公司。公司与原来的老企业相比，从组织结构到管理体制等各方面都作了重大改革。公司主要有家具部、纺织品部和纤维部三个生产部门，其中纺织品部下辖六个分厂，分别生产服装、地毯以及其他工业用纺织品。应该说这种改革顺应了当时的经济潮流，使公司能够轻装上阵，转变经营理念，及时把握商机，改制后两年多来，华日公司取得了长足的发展。企业的规模也得以扩大，员工人数达900多人，管理人员也增加为140人，此外还有产品开发与设计人员10人，营销人员20名。华日公司的总经理钱明从公司 成立伊始，就被公司董事会任命为总经理。钱明从一开始就强调公司包括管理人员在内的所有员工的受教育程度和学历很重要。公司制定了详细的规章制度，为管理人员和员工的培训和学习提供了有利的条件，钱明本人也经过两年多的在职学习，获得了工商管理硕士学位。在华日公司，受教育和培训的经历是员工进行工作流动和升职的必要条件。华日公司的这些举措收到了明显的效果。公司的员工都热爱自己的工作，乐意通过提高自己的素质和技能来提高土作的质量和效率。员工之间的人际关系十分融洽，由于公司的效益良好，因此，员工的报酬也很丰厚。每个员工都为自己是华日公司的一员而自豪。

但是到1998年，公司的效益出现了大幅度的滑坡，1999年年底的财务报表显示，公司已经出现了严重的亏损。导致公司衰退的原因是多方面的。从公司的外部环境来说，日益加剧的竞争，导致很多原来是公司拳头产品的市场萎缩，消费需求的下降也是公司产品销路不畅的一个原因；从公司内部的原因来看，产品的质量问题一直是困扰钱明的心腹之患，前几年，因为公司产品畅销，产品的质量问题也就被忽略了，迟迟没有得到彻底解决。如今，随着竞争的加剧，许多竞争对手价廉物美的产品赢得了消费者的亲睐，相比之下，华日的产品更显得质次价高。另外，公司产品缺乏创新也是华日产品日渐失去消费者的原因所在。处于窘境中的华日公司总经理钱明向董事会提出了精简组织结构以及裁员的报告，获得了董事会的同意。但是究竟应该保留多少员工?。这是钱明面临的一个难题。在前几年中，由于公司发展迅速，人力资源部的主要任务是不断为新增加的职位招聘员工，并且为公司所有员工的薪酬福利等事务服务，至于人力资源规划上的问题，似乎从来没有提到人力资源部经理的议事日程上。

经过董事会和公司管理部门的多次开会讨论，最终决定了裁员后的公司组织结构，新的公司有两个主要的生产部门：家具部主要生产各类家庭及办公用家具；纺织品部有两个分部：一个分部生产地毯；另一个分部以来料加工方式制作各类服装。这样重组后公司将保留一线员工625人，其中家具部400人，地毯分部125人，服装分部100人。此外，公司将削减管理人员至88人，产品研发人员的数量增加至32人，营销人员36人。钱明深知，在具体执行减员下岗工作时，一定还有许多的困难。

案例分析题：

1．结合华日公司的实际情况，谈谈人力资源计划工作对企业的重要性。

2．华日的人力资源计划与其公司战略之间存在什么样的关系?

3．如果你是华日的人力资源部经理，你将采用哪些人力资源供求的预测方法?

4．华日可以采取哪些措施分流被裁的员工与管理人员?

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！