

Simplified Chinese

劳动力 规划 连接

工作手册

面向微型和小型企业的实用指南



**Business
Chamber**
QUEENSLAND



**Jobs
Queensland**

更多咨询

如需了解本工作手册的更多信息或有任何疑问, 请联系:

电话: 07 3294 4710

电子邮箱: info@jobsqueensland.qld.gov.au

版权声明

本出版物受1968年《版权法》保护。© 昆士兰州政府, 昆士兰就业局, 2022年2月。

在注明昆士兰州(昆士兰就业局)的情况下, 可转载本出版物的部分内容。

使用许可

本作品由昆士兰就业局根据知识共享署名4.0澳大利亚许可协议(CC BY) 4.0 AU授权使用。

查看许可协议副本, 请访问, www.creativecommons.org/licenses/by/4.0/au/

其他语言和格式

昆士兰州政府致力于为所有文化和语言背景的昆士兰人提供无障碍服务。如果您在理解本出版物时遇到困难并需要翻译服务, 请拨打全国口笔译服务处(TIS National)的电话131 450, 并要求他们与昆士兰就业局联系, 电话号码为07 3294 4710。

我们可根据要求提供其他格式(包括大字体版本)。如果您需要其他格式, 请与我们联系(使用手机拨打将按适用费率收费)。

听力障碍人士:

文本电话: 07 3896 3471

免责声明

尽管我们在编制本出版物时已尽最大努力, 但昆士兰州政府对因本出版物中包含的任何数据、信息、声明或建议(无论明示或暗示)而做出的决定或采取的行动不承担任何责任。据我们所知, 本出版物内容在发布时是正确的。

图片来源

封面: 图片由Pexels和Unsplash提供(按照从上到下, 从左到右的顺序:

Unsplash – Daniel Wiadro, Pexels – Amina Filkins, Unsplash – Jonathon Weiss, Unsplash – Jud Mackrill, Unsplash – Brooke Cagle, Unsplash – Christian Koepke, Unsplash – Johan Mouchet, Unsplash – Sten Rademaker, Unsplash – Daniel Chekalov, Unsplash – Jason Leung)

第3页: 素材图片, Shutterstock

第8页: 素材图片, Unsplash – Windows

第12页: 素材图片, Unsplash – Kate Darmody

第19页: 素材图片, Unsplash – Kate Ibragimova

第20页: 素材图片, Unsplash – LinkedIn Sales Solutions

第24页: 素材图片, Unsplash – John Fornander

第30页: 素材图片, Unsplash – Adam Winger

目录

简介	4
什么是劳动力规划?	4
为什么劳动力规划很重要?	4
劳动力规划涉及哪些内容?	5
如何使用本工作手册	5
劳动力规划的四个关键阶段	7
第1阶段:起步	8
第2阶段:收集信息	12
第3阶段:识别问题并寻找解决方案	20
第4阶段:制定、实施和监控	24
您的单页劳动力规划	29
词汇表	30



简介

昆士兰州的劳动力正在不断发展。外部环境的变化——如消费者对多样化产品的需求、劳动力能力的提升、新技术的出现、政策的调整、气候变化以及整个供应链的可持续管理——仅仅是昆士兰企业面临的众多挑战和机遇中的一部分。

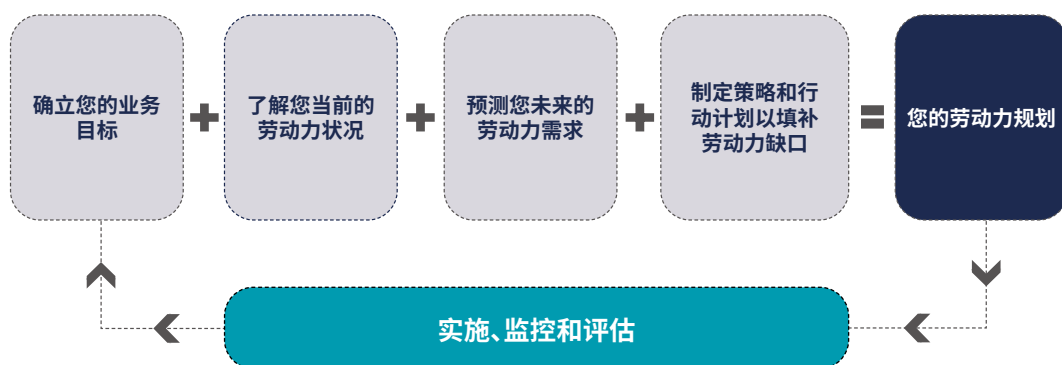
这些外部变化可能导致市场和客户群的扩大或缩小，以及竞争的加剧。这些变化也会影响您的用工需求，因此需要将其纳入您的规划考虑范围。许多企业运用劳动力规划来帮助提前思考并管理变革。

昆士兰就业局 (Jobs Queensland) 与昆士兰商会 Business Chamber Queensland (BCQ) 合作开发了这本《劳动力规划连接工作手册》。本手册旨在帮助像您这样的微型和小型企业，逐步完成劳动力规划的关键阶段，并制定出满足企业需求的劳动力规划。

什么是劳动力规划？

劳动力规划指的是针对为企业向客户提供产品和服务的人力资源规划；是让具备适当技能的合适人员在正确的时间和地点执行正确的任务，以帮助您实现业务目标。

劳动力规划的主要步骤概述如下。



劳动力规划有不同的层次。



运营层面
关注1年内



战术层面
关注1-2年



战略层面
关注2年以上

为什么劳动力规划很重要？

无论您有3名还是30名员工，劳动力规划都能帮您节省时间和成本。

通过制定劳动力规划，您将深入了解当前的劳动力状况，并明确如何为未来的劳动力需求做好准备。将劳动力规划与您的业务策略和整体规划相结合，您的企业可以获得以下益处：

- 能够快速且策略性地应对变化
- 将劳动力措施与财务和业务规划紧密联系
- 提升效率、效能和生产力
- 降低员工流失率，提高员工留任率和敬业度
- 吸引人才担任关键职位，缓解技能短缺，提高工作满意度。

劳动力规划可以增强您企业应对经济、环境、社会和技术变革的韧性。

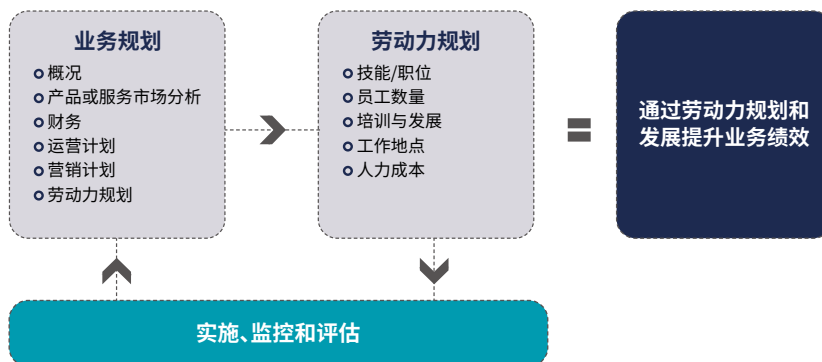
劳动力规划涉及哪些内容？

您会规划财务、产品和服务以及工作量；劳动力规划则帮助您规划人力资源。

劳动力规划助您思考企业的未来，以及如何通过合适的人才支持您实现目标。劳动力规划包含四个维度：

- 人才：获取、培养和留住合适的人才
- 技能：明确所需的技能、培训和发展
- 岗位：在适当的地点将人才与正确的岗位和职责匹配
- 时机：确保这些要素在正确的时机结合起来。

劳动力规划与常规业务规划流程相结合时，效果最佳。能够协调战略规划、业务规划和劳动力规划的企业，更有能力识别当前和未来的人才需求。



如何使用本工作手册

本工作手册使您能够完成劳动力规划的所有阶段，也可以只关注您当前最感兴趣的部分。

如果您完成整本手册，您将为企业制定出一份可以使用、检视和更新的劳动力规划。即使您只完成部分内容，也能在制定劳动力规划的道路上取得良好进展。

在完成本工作手册的过程中，您还将：

- 了解劳动力规划过程的每个阶段
- 明确需要哪些人参与以及需要收集哪些信息
- 评估劳动力风险及其对企业的影响
- 制定管理这些风险的策略
- 制定劳动力规划，确保在正确的时间和地点拥有具备适当技能的合适人才，以满足您的业务需求。



为了帮助您更好地使用本手册，我们提供了一个虚构企业的案例作为示例。您的答案可能会有所不同（这完全没问题），因为这是关于您自己的劳动力规划之旅，旨在找出最适合您企业的方案。

RICHMOND企业简介

小型家族企业

- 杰森：企业主/现场经理
- 瑞秋：企业主/行政经理

2名全职员工

- 斯科特：技工（工龄20年）
- 阿黛尔：学徒（工龄2年）

其他雇员

- 3名合同工

不同的业务目标会影响企业规划未来劳动力的方式。以下是Richmond企业的一些可能情景。



发展

购置新技术



缩减或维持

杰森和瑞秋可能选择出售企业，或在退休时将其移交他人



多元化

员工正在讨论业务多元化

您能做到！

成功的劳动力规划可通过简单流程实现，即使在经验、资源和数据有限的情况下也能取得良好成果。

需要牢记的要点：

- 无论企业规模大小、行业类型如何，规划流程都是相通的。
- 始终以目标为导向。
- 无需过于复杂化。
- 数据收集可以简单直接。
- 劳动力规划有助于留住现有员工，并在当前及未来的人才市场中保持竞争力。
- 通过帮助您将精力集中在适当领域，劳动力规划可以有效管控劳动力风险。
- 劳动力规划方案是一份动态文档。您可以根据需要随时更新。
- 建议定期审视您的劳动力规划方案，特别是在企业发生重大变革时。或者，您可以选择每年审查一次，以配合企业的整体规划周期。



在工作手册的最后，有**单页劳动力规划**，您可以用它来总结您的人力资源信息。

劳动力规划四个关键阶段

您可能已经在不知不觉中进行了部分劳动力规划工作!培养新技能或招聘新员工等活动都是规划过程的一部分。这个过程并不像听起来那么令人生畏。

以下框架列出了可以根据您的企业情况进行调整的信息和资源。您可以使用此工作手册来制定劳动力规划,或解决企业中特定的人力资源挑战、机遇或需求。

劳动力规划连接框架



请注意,劳动力规划不必过于复杂,但确实需要深思熟虑,并与您的员工以及可能支持您业务的其他关键人员(如财务规划师)进行充分沟通。

现在让我们开始吧!



第1阶段

起步



劳动力规划的目的不是决定未来的行动，而是确定现在可以采取哪些措施，以便为未来做好最充分的准备。那么，让我们帮您做好准备吧！



本节主要活动

1. 考虑应该参与的相关人员
2. 梳理现有信息
3. 确定可能需要补充的信息

需要考虑的事项

- 您规划的时间范围是什么？(例如，1 年、2 年或其他时间范围)
- 您希望将哪些利益相关者纳入劳动力规划流程？
- 为什么要让这些参与人参与？
- 谁是关键的决策者？他们如何才能以最佳的方式参与进来？
- 他们对此流程能投入多少时间？
- 他们是否会致力于支持并实施这些行动？
- 力求在年龄、性别、文化背景和已申报残疾方面增加员工队伍的多样性。

时间范围和目标

明确规划的时间范围和业务目标至关重要。

务必要着眼于一年以上的长远规划，以便现在就能为支持业务的长期发展奠定基础。

以战略视角(两年及以上)开始规划通常是个好的起点, 但对于初次尝试, 更短的时间范围或许更为实用。

参与人员建议

考虑谁应该参与您企业的劳动力规划至关重要。劳动力规划团队是一个核心小组，负责劳动力规划的设计、实施、监控和评估。对于微型企业，可能只需要两个关键人物。

微型和小型企业	中型企业
可能只有两人负责业务运营和人员管理	来自不同管理层级、职能部门和地点的多元化团队
在某些企业中，所有员工可能都是家庭成员	负责关键招聘需求领域的直线经理
敬业且经验丰富的员工	一线员工，包括新入职员工和有经验的员工 敬业且经验丰富的员工

第1阶段活动



谁应该参与？

列出所有您认为应该参与的人员及其原因。

谁应该参与？	为什么要让他们参与？
示例：业务经理	因为他们全面了解企业及其人力资源的各个方面
示例：我的合伙人	因为他们是共同所有者，负责管理行政和招聘工作
示例：长期员工	因为他们对企业有深厚的承诺，多年来在企业中发挥了重要作用



已确定的行动是否已获得承诺？

是

否

不确定

确保获得参与劳动力规划过程的人员承诺至关重要。

如果答案是**否**，您可能需要考虑如何获得这些人对此过程的支持。思考如何请求或鼓励他们参与。

如果不**确定**，与之前列出的人员进行沟通是个不错的开始。



您希望通过此劳动力规划达成什么目标？

记录下您对这个规划的目标或预期成果

示例：拥有合适的人才，具备适当的技能，以满足不断增长的生产需求



您对当前员工队伍了解多少？

这些信息将在后续帮助您制定劳动力规划。下一阶段将进一步详细讨论这点。目前，这有助于您梳理已有的信息及其来源。

记录下您已掌握的信息

示例：您企业的岗位类型、员工数量及其雇佣状态

示例：人力成本（如工资/薪金、养老金、带薪休假等）



您还需要哪些其他信息？

考虑哪些您可以轻松收集到的信息，以及谁能协助您收集这些信息。

一些信息示例：

- 员工现有/所需的资格证书？
- 团队成员可能在业务中使用的其他技能？

需要的信息？

在哪里可以找到这些信息？

示例：当前团队技能

每个团队成员

建议询问团队成员他们认为自己的优势在哪里，这可能对您有所帮助。他们可能在企业外部培养了一些尚未在工作中应用的技能。



第2阶段

收集信息



清晰且经过深思熟虑的劳动力规划将支持您当前和未来的业务目标。人力资源信息将有助于您制定劳动力规划。本节将帮助您确定所需的信息及其来源。



本节主要活动

1. 审视并理解您的业务目标, 以及人力资源将如何助力实现这些目标
2. 评估您当前的人力资源状况
3. 明确您对未来的期望

第2阶段活动



您的业务目标是什么?

业务目标通常可归类为以下四种情况之一:



发展



收缩



维持



多元化

制定目标时, 请考虑规划的时间范围。

为了在人力资源配置上实现最佳的人员、技能和雇佣类型组合, 您应该思考您的业务目标及其实现方式。

业务目标	人力资源影响
例如, 发展: 购置新技术 (库存管理、会计软件)	明确获取所需数据和信息、管理和生成报告所需的新技能或知识 招聘新员工或培训现有团队

每个目标都有其特有的挑战和障碍。让我们来探讨您的目标。

目标/机会	关键挑战
例如: 购置新技术	培训员工使用和维护新技术

在制定劳动力规划的过程中, 了解当前员工队伍的状况及其与企业目标的契合度至关重要。



您目前的劳动力状况如何？

您当前的劳动力可以通过以下方式展示。您应该使用最新的可用信息，但历史数据也能提供有价值的参考。在此建议您使用包含至少12个月的数据，以便更全面地了解您的劳动力供给情况。劳动力供给是指您当前和未来的员工规模。它考虑了员工离职和退休等因素导致的人员流动，以及这些因素如何随时间影响员工队伍的规模。

职位	员工数量	雇佣状态	工作年限	年龄	技能
例如：普通工人	1	全职；兼职；临时工；短期工；合同工	20年	20-50岁	对识别企业现有技能和岗位至关重要

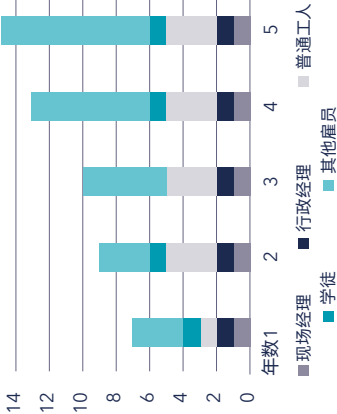
注意：如需制定更详细的劳动力规划，您可以使用网站 www.jobsqueensland.qld.gov.au/wpc 上的 Current workforce data and profile 模板。

您可能需要考虑的其他劳动力供给数据包括：

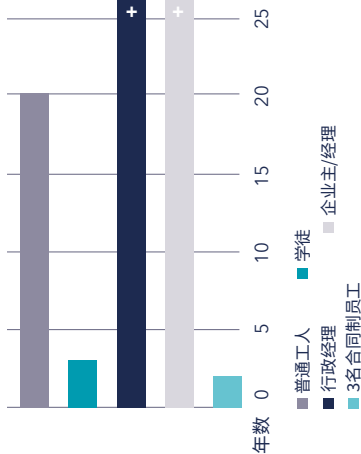
- 人员流动：离职；退休
- 工作安排：弹性工时；休假待遇；轮班工作
- 成本：工资/薪酬；间接费用（如住宿、通讯）；可变成本（如培训）

有时使用图表或图形可以更直观地展示趋势（上升或下降）。

Richmond公司员工人数



工作年限 (年)



当前所需的技能是规划未来所需技能的良好起点。



您理想的员工队伍应该是什么样的？

这个问题的答案可能会出乎您的意料！请回顾您的企业目标。根据您选择的发展情景和时间框架，您的劳动力需求会有所不同。

请时刻关注企业内部可能发生的人员变动（例如，如果有人晋升或调岗，是否需要招聘替代人员？）。这可能是一个提升企业生产力的好机会。

以下问题可能会对您有所帮助。

自我反思问题

谁能协助您确定未来的劳动力需求？

您需要增加、减少还是维持现有的员工数量？

您是否需要保持相同的人数，但需要不同的技能？

如果是，需要哪些技能？

您是否计划引入新的技术/流程/产品？

如果是，需要哪些相关技能？

您何时需要这些人才或技能？

您能否通过培训提升现有团队成员的技能来满足这些需求？

您可以采取哪些措施来确保业务目标与劳动力规划保持一致，以便在合适的时机拥有合适的人才和技能？

参照您之前提供的信息 (当前劳动力状况), 请使用下表列出您未来需要增加的人员配置。

职位	员工数量	雇佣状态	入职时间	技能
例如普通工人	3	全职	6个月内	承担一般性工作。根据需要提供使用新设备的技能



需要考虑的事项: 招聘代表性不足的群体是实现劳动力多元化的良好方式。雇用来自移民社区,原住民,托雷斯海峡岛民或职业中断后重返工作岗位的人才,可为企业带来创新理念和工作热情。部分人可能在融入团队的过程中需要灵活的安排或额外支持。不要畏惧尝试新的招聘方式,打破传统模式。

人才缺口主要有两种类型。让我们逐一探讨。

人员缺口:指完成工作所需的人数和岗位构成与当前人员状况之间的差异。

技能缺口:指员工高效完成工作所需的技能与当前员工实际掌握的技能之间的差异。

您的人员缺口是什么？

人员缺口是指当前员工队伍状况与实现企业目标所需的未来员工队伍之间的差距。

示例:如果您的企业计划通过多元化发展或引入新技术来扩张,您可能需要扩大员工规模。

当前员工人数	计划增减(第1年)	计划增减(第2年)	计划增减(第3年)	总人员缺口
4	+3	0	0	3
当前员工人数	预计离职(第1年)	预计离职(第2年)	预计离职(第3年)	
4	2	0	1	3
总计	5	0	1	6

您先前提提供的信息将帮助您识别当前员工队伍状况与未来所需状况之间的差距。

当前员工人数	计划增减(第1年)	计划增减(第2年)	计划增减(第3年)	总人员缺口
当前员工人数	预计离职(第1年)	预计离职(第2年)	预计离职(第3年)	
总计				

如需更详细的员工供需指导,您可以访问网站www.jobsqueensland.qld.gov.au/wpc,使用“员工供给、未来需求和差距分析”模板中的其他格式。

您的技能缺口是什么？

员工可能是您最宝贵的资产。他们为企业带来的技能和经验可能是企业成功的关键因素。您的企业可能已经拥有足够的人力,且团队合作良好,完成了所需的工作。但随着企业的变革,您可能会发现存在技能缺口。

请记住,需要新技能并不总是意味着需要招聘新人。通常,留住优秀员工并提升现有员工的技能更具成本效益。如果您的企业正在发展,这将为现有员工创造职业发展机会,同时为新人提供进入行业的途径。通过考虑您的业务目标以及未来员工队伍如何帮助实现这些目标,您可以制定计划来弥补技能缺口。您可以考虑的因素包括:

注意事项	原因
引入新设备或产品线	- 您的员工可能需要接受如何使用设备或正确维护设备的培训。 - 如果是新产品线,他们是否需要了解如何生产、销售或分销?
替代离职或晋升的员工	当员工承担额外或新任务时,他们可能需要支持,以获得提高效率所需的技能。
新团队成员在学习和熟悉业务期间需要入职培训和支持	负责培训和支持其他员工的人员可能需要提升他们尚未掌握的指导和沟通技能。

在第3阶段中有更多关于发展现有劳动力的信息。现在,请使用下表考虑您的企业未来需要但目前尚未具备的技能。



您的技能缺口是什么？

我未来的技能需求是：(示例：指导和培养小型团队)

年份	所需技能
1	
2	
3	

接下来,您需要制定策略和行动计划来弥补这些人员和技能缺口。这些策略和行动将成为您劳动力规划的基础。





第3阶段

识别问题并 寻找解决方案



让我们比较一下您当前的劳动力状况与未来的人力需求(您在第2阶段已经完成了这项工作)。这个过程通常被称为差距分析,它有助于您制定解决方案。



本节主要活动

1. 分析您的劳动力缺口
2. 了解不解决劳动力缺口的风险
3. 确定可能的解决方案

收集了人力供需数据后,您就可以比较这些信息,从而清晰地了解企业的劳动力缺口情况。



差距分析

回顾前面提到的劳动力和技能缺口,在进行差距分析时,您可能还需要考虑一些其他因素。这些因素可能包括:

劳动力缺口	是	否
您是否难以招聘或留住具备实现业务目标所需技能的人才?这些技能可能包括技术、专业、业务和人际交往能力。		
在您考虑的时间范围内,是否预期有员工退休或离职?		
您的企业中是否存在未充分利用员工技能的情况?		
您的人员配置是否过多或不足以实现业务目标?		

如果您对以上任何问题回答“是”，您可能已经发现了更多潜在的劳动力缺口和风险。请同时参考您在上一节中确定的差距，并在需要时进行更新。

我的劳动力缺口是：



评估劳动力风险

劳动力风险可以是任何与员工队伍相关的问题。这些问题可能会干扰您企业交付成果或产出的能力。如果企业无法获得符合未来需求的技能、人员流失或未能在合适的时间招聘到合适的人才，都会对业务目标的实现带来风险。因此，提前评估和应对这些劳动力风险对于确保企业的持续发展至关重要。

缺乏正确的技能有时可能与人员数量不足带来同等程度的风险。

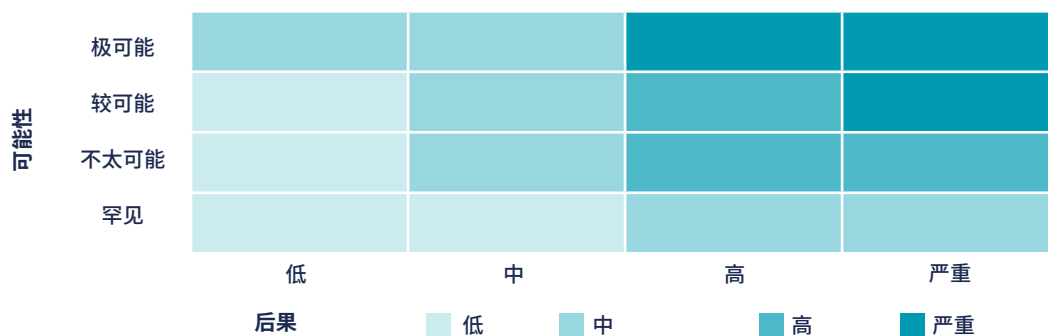
劳动力风险的主要来源可能包括：

企业内部	企业外部
领导能力	市场竞争
员工离职	变革性技术
员工技能和能力	环境因素
工作场所健康与安全	客户行为

风险评估关注劳动力供需缺口以及内外部业务风险，主要考虑以下几点：

- 无法填补劳动力或技能缺口的可能性
- 无法填补劳动力或技能缺口的后果
- 风险等级：低、中、高或严重

所有缺口都应根据其对业务的潜在影响进行风险评估。可能造成严重后果的风险应作为优先处理事项。



劳动力风险	可能性	如何管理该劳动力风险？



制定劳动力解决方案

解决方案可分为四大类：

1. 提升现有员工的技能和能力
2. 引进新人才以弥补技能缺口
3. 保留核心员工
4. 在业务变革中有效管理人才。

每种解决方案都针对特定的人才问题，没有单一方案能解决所有已识别的问题。定期回顾解决方案（至少每年一次）有助于在劳动力或外部环境变化时及时调整应对措施。例如：

策略	优势	需要规划的方面
提升现有劳动力	熟悉企业情况	培训预算和劳动力培训时间
引进新人才	引入新思路	新员工适应期和生产力提升时间
保留核心员工	保留企业知识和文化传承	人才保留策略 关键岗位人员更替和知识传承策略
在变革中管理劳动力	变革（如新技术实施）将支持业务目标，帮助相关人员了解变革时间表及其职责	沟通计划、时间安排及影响范围

现在是思考企业战略的时候了。

我的劳动力战略需要：

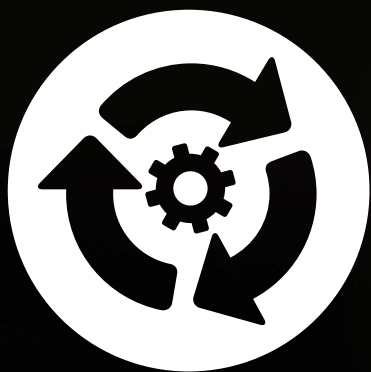
策略	优势	需要规划的方面

您是否需要提升现有劳动力的技能？

提升员工能力并不一定意味着需要正式培训。采用“70-20-10”学习法则可为员工提供多样化的学习和技能提升途径。这也是留住核心劳动力和在变革中管理人才队伍的有效方法。

需要考虑的方面：

	70% 实践学习	20% 社交学习	10% 正式学习
学习方式：	- 工作相关经历 - 在当前岗位增加责任，让员工在实践中安全学习	- 与他人互动 - 教练/导师指导 - 提供反馈 - 调研	- 正规教育 - 参加本地培训机构举办的培训课程
示例	让斯科特和阿黛尔承担更多采购责任	由杰森指导斯科特学习企业管理	参加小型企业管理三级证书课程



第4阶段

制定,实施与监控



您现在已准备好制定、实施和监控劳动力规划及其配套行动方案。

一个清晰的劳动力规划应阐明您的业务目标，以及如何通过人才支持来实现这些目标，为您的行动提供明确方向。



本节主要活动

1. 制定劳动力规划，包括行动方案
2. 实施行动方案
3. 监控和评估劳动力规划



行动方案

一个完善的劳动力行动方案应明确：

- 需要采取的行动 (如实施灵活工作制)
- 负责人 (如总经理)
- 执行时间 (如立即优先处理)。

您迄今收集的所有信息将帮助您制定行动方案。完成后，建议与团队分享行动方案，并考虑将其放置在所有人可见的地方 (如员工休息室)。这有助于团队了解计划内容、责任分工和时间安排，同时为他们提供提问的机会。

发展劳动力通常需要考虑准备时间或对业务的其他影响。例如：

- 培训课程可能需要六个月才能完成。在确定最适合接受培训的人选时，您还需要考虑开始培训的最佳时机。
- 计划明年购置一台新设备。如果员工需要在设备到达时由供应商进行现场培训，则需要为此安排时间。在评估投资回报时，需要考虑这对短期和长期生产力的影响。

在下页表格中列出您的行动后，您可以确定需要做什么、何时完成以及由谁负责。



您的优先事项是什么？

制定行动方案后，您需要考虑行动顺序，以确保在正确的时间、正确的地点配置合适的人才。由于无法同时开展所有工作，您需要确定初期重点关注的事项。

需要考虑的方面：

- 哪些行动将对您的业务产生最大影响？
- 未来每年需要实施哪些项目？



实施行动方案

在实施行动方案时,可能需要额外资源,如培训和技术支持,或重新调配现有员工以提高工作场所的灵活性。

我的额外资源需求是:

所需资源	我应该与谁讨论这件事?
示例:新设备培训	管理层(确定适合培训的员工) 财务部(审批培训预算)

我还需要考虑:



监控与评估

监控您的劳动力和行动方案是企业的重要组成部分。监控是指检查并确保您的方案按照既定计划实施。

同时,评估您的行动方案也很重要,以确保一切按预期进行,并在出现任何可能对业务目标产生负面影响的变化前积极应对。

与业务和财务计划类似,劳动力规划也是动态文档,应该定期监控和评估,以确保持续满足您的业务需求。您计划如何监控和评估您的劳动力规划?

已识别的缺口	策略/行动	资源	使用的成果/衡量指标	参与人员?	是否有效?	需要做出哪些调整?

评估您的计划的其他方法包括:

- 将设定的目标与实际结果进行对比分析
- 通过以下方式征求员工反馈:
 - 与员工进行一对一交谈,获得第一手资料,帮助您确定是否需要进一步调整
 - 如果团队规模足够大,可以召开团队会议
 - 如果团队规模允许,可以进行匿名员工调查,获取保密反馈。

您的单页劳动力规划

现在,您可以整合您在本工作手册前几页中制定的所有信息,创建单页劳动力规划。



起步

我将涉及的关键人员:

劳动力规划的目的和目标:



收集信息

未来_____个月/年的业务目标:

为实现这些目标,我理想的未来劳动力结构是:



识别问题并寻找解决方案

实现目标的主要劳动力风险是:

我确定的风险应对策略是:



制定、实施与监控

我将通过以下方式实施和监控我的劳动力规划:

词汇表



人才规划中的重要术语

人才信息

人才信息涵盖了关于您的人才队伍现有或可收集的各种情报和数据。

定量数据

- **职位：**已填补和空缺的数量？
- **职位：**预算编制中包含的职位？
- **辞职：**人数及原因？
- **招聘：**按类型和原因划分的所需岗位数量？
- **多样性信息：**您的人才队伍在年龄、性别、文化背景、已申报残疾等方面的多样性如何？
- **资质：**需要哪些类型的资质？
- **技能：**需要哪些具体技能？

定性数据

- 学习和发展需求
- 员工敬业度
- 职业生涯阶段（新入职、职业中期、临近退休）
- 职业理想
- 员工个人的留任或离职意向

虽然这并非企业可能拥有的劳动力信息的完整清单，但它展示了已有或可收集的信息范围之广，这些信息可以辅助劳动力规划。

劳动力供给

劳动力供给是指您当前和未来的劳动力队伍规模。它考虑了员工离职和退休等因素导致的人员流动，以及这些因素如何随时间影响劳动力规模。

劳动力需求

劳动力需求是指为实现您的业务计划，当前和未来所需的员工数量。

劳动力缺口

劳动力缺口出现在供需不匹配时。这意味着，您没有足够的员工来满足业务需求，或者在某些情况下，员工数量超出了业务需求。

技能缺口

技能缺口指的是支持业务目标所需的员工技能与员工实际具备的技能之间存在差距。



如需了解更多信息, 请访问劳动力规划连接网站:
www.jobsqueensland.qld.gov.au/wpc

