1狭义的人力资源战略规划，是指对可能的人员需求、供给情况作出预测。

2.德尔菲法是一种进行人力资源需求预测的方法，是有关专家对企业组织某一方面的发展的观点达成一致的结构性方法。

3.人力资源规划是企业人力资源管理的基础，它由总体规划和各种业务计划构成，为管理活动（如确定人员的需求量、供给量、调整职务和任务、培训等）提供可靠的信息和依据，进而保证管理活动的有序化。

4.经验预测法就是企业根据以往的经验对人力资源进行预测的方法，是较为常用的方法。

5.人力资源供给预测(Supply forecasting of Human Resources)是人力资源规划中的核心内容，是预测在某一未来时期，组织内部所能供应的（或经有培训可能补充的）及外部劳动力市场所提供的一定数量、质量和结构的人员，以满足企业为达成目标而产生的人员需求。

6.出勤率（%）= 制度工时出勤工日（工时）÷制度工日（工时）×100%

7.人力资源规划包括五个方面：战略规划 、组织规划、制度规划、人员规划、费用规划 。

8.德尔菲法是人力资源需求预测的定量预测法。

9.马尔柯夫模型这种方法广泛应用于企业人力资源供给预测上，其基本思想是找出过去人力资源变动的规律，来推测未来人力资源变动的趋势。模型前提为：1、马尔柯夫性假定，即t+1时刻的员工状态只依赖于t时刻的状态，而与t-1、t-2时刻状态无关。2、转移概率稳定性假定，即不受任何外部因素的影响。

10.采用“自下而上”的形式预测人力资源需求时，由一线经理提交人力资源需求预测方案，上级管理部门审批。

11.人力资源规划长期（五年以上）、短期（二年及以内），介于两者的中期计划。

12.马尔科夫预测法是通过预测组织内部人员转移来预测内部人员供给的方法。

13.出勤率反映企业员工在规定的工作时间内实际出勤的程度。计算公式为：

出勤率（%）= 出勤工日（工时）÷制度工日（工时）×100%