

## 第三章 第一节 工作分析概述

了解即可



## (3) 工作包含的四个方面的内容

- ①工作是组织内部**最基本的构成要素**
- ②工作是同类**岗位（职位）**的统称
- ③工作是人进入组织的**中介**
- ④工作**与组织相互支持**

考情分析：  
单选题：1次【2110】

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第三章 第一节 工作分析概述

刷题掌握



## 一、工作分析中的基本概念

## 考点2：工作分析的概念

考情分析：  
单选题：1次【1704】

- (1) 是**收集**工作信息的系统过程
- (2) 是一项**管理**活动的内容
- (3) 直接**结果为工作描述**（工作、资格说明书、工作规范）★

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第三章 第一节 工作分析概述

刷题掌握



## 一、工作分析中的基本概念

## 考点3：工作分析的相关概念

(1) 工作要素	最小活动单位
(2) 工作任务	达到某一工作目的要素集合
(3) 工作职责	由各项关联 <b>任务</b> 构成
(4) 职位	某一主体担负的相互联系的责任集合（ <b>编制</b> ）
(5) 职务	一组 <b>责任相似</b> 或相同的职位
(6) 职权	职位依法被赋予的 <b>某种权力</b>
(7) 职系（职种）	职责不同、 <b>工作性质相似</b> 的所有职位集合

考情分析：  
单选题：11次  
【1310/1404/1504/1510/  
1610/1710/1804/1910/2008/2010/  
2104】

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战

【1710·单选】工作分析的直接结果形式是（**A**）。

- A. 工作描述
- B. 工作环境
- C. 工作条件
- D. 工作过程

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战

【1804·单选】工作中不能再继续分解的最小活动单位是（**B**）。

- A. 工作任务
- B. 工作要素
- C. 工作职责
- D. 工作条件

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战

【1610·单选】一组重要责任相似或相同的职位是（**C**）。

- A. 职责
- B. 职权
- C. 职务
- D. 职系

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第三章 第一节 工作分析概述



## 二、工作分析的内容

## 考点1：工作分析的内容

## 七个问题的调查、五个方面的信息分析



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com



接着下一页

## 第三章 第一节 工作分析概述



## 七个问题的调查、五个方面的信息分析

关键字记忆

考情分析：

多选题：1次 [1510]

可能会考简答题

## (1) 七个问题的调查：(7W)

- ①Who - 谁来做
- ②What - 做什么
- ③Where - 在哪里做
- ④When - 何时做
- ⑤Why - 为什么做
- ⑥For Whom - 为谁做
- ⑦How - 如何做

## (2) 五个方面的信息分析：

- ①工作名称分析
- ②工作内容分析
- ③工作环境分析
- ④工作条件分析
- ⑤工作过程分析

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战



【1510·多选】工作分析内容中的信息分析包括 (ABCDE)。

- A. 工作名称
- B. 工作内容
- C. 工作环境
- D. 工作条件
- E. 工作过程

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第三章 第一节 工作分析概述



## 三、工作分析的作用

熟练背诵

## 考点1：工作分析的作用

- (1) 人力资源规划
- (2) 组织招聘、选拔和人员配置
- (3) 员工培训与开发
- (4) 绩效管理
- (5) 薪酬管理
- (6) 职业生涯规划

考情分析：

论述题：1次 [1904]

案例题：1次 [1910]

答题模板：有利于 ...

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第二节 工作分析的程序和方法



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第三章 第二节 工作分析的程序和方法



## 一、工作分析的程序

熟练背诵

## 考点1：工作分析的程序

考情分析：

案例题：1次 [1410]



记忆口诀：

备、查、施、果、馈

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com



接着下一页

## 第三章 第二节 工作分析的程序和方法

求学圆梦教育

## 考点1：工作分析的程序

熟练背诵

考情分析：  
分析题：1次【1604】  
案例题：1次【1410】

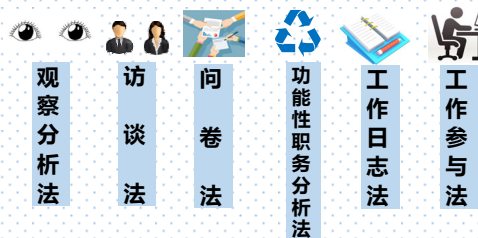
工作分析的程序	重点
(1) 准备阶段	①确定工作分析的目的和岗位范围 ②获得管理者的配合和支持
(2) 调查分析阶段	①与任职者沟通 ②制订工作计划 ③调查分析数据
(3) 实施阶段	①确定目标 ②宣传培训 ③项目组建立和有序控制 ④选择搜集信息方法
(4) 形成结果阶段	形成工作说明书
(5) 应用反馈阶段	发现不足，及时修订、调整

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第三章 第二节 工作分析的程序和方法

求学圆梦教育

## 二、工作分析的方法（6种）



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第三章 第二节 工作分析的程序和方法

求学圆梦教育

## 二、工作分析的方法（6种）

刷题掌握

## 考点1：观察分析法 优、缺点

考情分析：  
单选题：1次【1504】

## 优点

- ①较全面、深入了解工作要求
- ②成本低、易操作
- ③适用体力活动、短期外显行为、简单、不断重复、容易观察的工作，如流水线工人

## 缺点

- ①不适用脑力劳动要求较高的工作及户外工作，如律师、教师、护士、管理人员
- ②容易让员工难以接受，觉得自己被监视，产生反感
- ③容易产生“霍桑效应”
- ④不能得到有关任职者资格要求的信息

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

接着下一页

## 第三章 第二节 工作分析的程序和方法

求学圆梦教育

## 运用观察法时需要遵循的原则

刷题掌握

考情分析：  
可能会考单选题和多选题

- (1)稳定原则 (2)信任原则
- (3)隐蔽原则 (4)详尽原则
- (5)代表性原则 (6)沟通原则

记忆口诀：表定心（信），通饮（隐）尽

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第三章 第二节 工作分析的程序和方法

求学圆梦教育

## 二、工作分析的方法（6种）

刷题掌握

## 考点2：访谈法 优、缺点

考情分析：  
可能会考单选题和多选题

## 优点

- ①深入广泛地探讨工作信息
- ②及时对问题进行解释和引导
- ③及时修正信息缺陷
- ④及时对获得的信息与任职者进行现场确认

## 缺点

- ①耗时长、成本高
- ②工作信息可能失真（固有观念、夸大）
- ③谈话技巧会影响效果
- ④只适合与其他搜集方法一同使用

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

接着下一页

## 第三章 第二节 工作分析的程序和方法

求学圆梦教育

## 访谈的内容

熟练背诵

考情分析：  
简答题：1次【1704】

- ①工作目标
- ②工作内容
- ③工作性质和范围
- ④所负责任
- ⑤任职资格

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第三章 第二节 工作分析的程序和方法



## 二、工作分析的方法 (6种)

## 考点3: 问卷法 优、缺点

刷题掌握

考情分析:

单选题: 2次 [1604/2110]

## 优点

- (1) 费用低, 速度快
- (2) 调查范围广
- (3) 样本量大

## 缺点

- (1) 不易激起兴趣
- (2) 问卷内容不能太少, 也不能太长
- (3) 不容易了解其真实想法

适用于: 脑力劳动者、管理者

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

接着下一页

## 第三章 第二节 工作分析的程序和方法



## 二、工作分析的方法 (6种)



## 问卷法

刷题掌握

考情分析:

可能会考多选题

- (1) 问卷的分类: 职务定向、人员定向。
- (2) 问卷设计形式: 结构式、开放式、混合式 (广泛)。

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

## 第三章 第二节 工作分析的程序和方法



## 二、工作分析的方法 (6种)

## 考点4: 功能性职务分析法 理论基础

刷题掌握

考情分析:

单选题: 6次 [1310/1704/1804/1910/2008/2010]

## DPT理论

- (1) "D" ——资料
- (2) "P" ——人
- (3) "T" ——事物

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

## 第三章 第二节 工作分析的程序和方法



## 二、工作分析的方法 (6种)

## 考点5: 工作日志法 优、缺点

刷题掌握

考情分析:

可能会考单选题和多选题

## 优点

- (1) 信息可靠
- (2) 采取逐日或工作活动后记录, 可避免遗漏
- (3) 费用低
- (4) 可收集最详尽的资料信息

## 缺点

- (1) 须任职者对工作要求很清楚
- (2) 重过程, 不重结果
- (3) 不认真填写内容, 会影响分析结果
- (4) 影响正常工作
- (5) 存在误差, 需要必要的检查

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

## 第三章 第二节 工作分析的程序和方法



## 二、工作分析的方法 (6种)

## 考点6: 工作参与法 优、缺点

刷题掌握

考情分析:

单选题: 2次 [1404/1610]

## 优点

- (1) 质量高、效果好
- (2) 适合于简单工作职务分析

## 缺点

有一定的局限性, 不够专业

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

## 第三章 第二节 工作分析的程序和方法



## 二、工作分析的方法 (6种)



求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

## 真题实战

【1604·单选】运用问卷法进行工作分析的优点是（ **A** ）。

- A. 费用低，速度快
- B. 费用高，效率高
- C. 容易引起调查者兴趣
- D. 可以了解调查者真实的动机

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 模拟演练

【例1·单选】在工作分析中，工作分析人员能够及时对获得的信息与任职者进行现场确认的方法是（ ）。

- A. 问卷法
- B. 访谈法
- C. 工作日志法
- D. 工作参与法

**B**

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战

【1404·单选】工作人员直接从工作过程获得工作分析资料的方法是（ **C** ）。

- A. 日志法
- B. 问卷法
- C. 参与法
- D. 面谈法

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战

【2010·单选】功能性职务分析法的基础是DPT理论，其中T指的是（ ）。

- A. 资料方面的信息
- B. 人员方面的信息
- C. 事物方面的信息
- D. 其他方面的信息

**C**

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 模拟演练

【例2·多选】运用观察法时，需要注意的原则有（ **ABCD** ）。

- A. 稳定原则
- B. 信任原则
- C. 详尽原则
- D. 沟通原则
- E. 尊重原则

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第三章 第二节 工作分析的程序和方法

### 三、工作说明书

#### 考点1：工作说明书的主要内容

- (1) **工作标识**（名称、编号、部门、地点等）（首要部分）
- (2) 工作综述
- (3) 工作联系
- (4) 工作职责与任务
- (5) 工作权限
- (6) 绩效标准
- (7) 工作条件与物理环境
- (8) 工作规范

熟练背诵

考情分析：  
单选题：2次【1410/1804】  
分析题：1次【1310】

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第三章 第二节 工作分析的程序和方法



## 三、工作说明书

熟练背诵

## 考点2：编写工作说明书应遵循的原则

考情分析：  
单选题：1次 [1310]  
简答题：1次 [1504]

- (1) 对**岗**不对人
- (2) 对**事**不对人
- (3) 对**当前**不对未来
- (4) 对**职责**不对待遇

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第三章 第二节 工作分析的程序和方法



## 三、工作说明书

熟练背诵

## 考点3：工作说明书编写的基本要求

考情分析：  
案例题：1次 [1710]

- (1) **清晰**：避免生疏术语
- (2) **具体**：内容尽量具体
- (3) **简洁**：文字简单明了
- (4) **规范**：统一格式

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战

【1804·单选】工作说明书中属于工作标识的选项是 ( **B** )。

- A. 工作联系
- B. 工作名称
- C. 工作规范
- D. 工作任务

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战

【1310·单选】编写工作说明书应遵循的原则是 ( **D** )。

- A. 对人不对事
- B. 对人又对事
- C. 对岗又对人
- D. 对岗不对人

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第三节 工作设计



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第三章 第三节 工作设计



## 一、工作设计的含义和内容

了解即可

## 考点1：工作设计的含义

考情分析：  
可能会考单选题

**工作设计**，是指为了有效实现组织目标采取与满足工作者个人需要有关的工作内容、工作职能和工作关系的设计。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com



## 第三章 第三节 工作设计



## 一、工作设计的含义和内容

关键字记忆

## 考点2：工作设计的内容

- (1) 工作内容
- (2) 工作职责
- (3) 工作关系
- (4) 工作结果
- (5) 工作结果的反馈
- (6) 任职者的反应

考情分析：  
多选题：1次【2008】  
简答题：1次【2104】

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第三章 第三节 工作设计



## 二、工作设计的影响因素和原则

熟练背诵

## 考点1：工作设计的影响因素

考情分析：  
简答题：1次【1610】  
可能会考多选题

- (1) 环境因素：  
①社会可提供的人力资源储备 ②社会期望
- (2) 组织因素：  
①专业化 ②工作流程 ③工作习惯
- (3) 行为因素：(员工个人)  
①工作整体性 ②自主权  
③工作的重要性 ④技能多样性  
⑤互动的反馈

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 模拟演练



【例1·多选】影响工作设计的组织因素包括 (CDE)。

- A. 自主权
- B. 社会期望
- C. 专业化
- D. 工作流程
- E. 工作习惯

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第三章 第三节 工作设计



## 二、工作设计的影响因素和原则

熟练背诵

## 考点2：工作设计的原则

考情分析：  
单选题：2次【1910/2010】  
简答题：1次【1804】

- (1) 因事设岗原则
- (2) 系统性原则
- (3) 实用性原则
- (4) 简单化原则
- (5) 匹配原则

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战



【1910·单选】工作设计中考虑每个人的工作量是否合理，这一原则是 ( )。

- A. 系统原则
- B. 匹配原则
- C. 简化原则
- D. 实用原则

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第三章 第三节 工作设计



## 三、工作设计的形式和方法

刷题掌握

## 考点1：工作设计的形式

考情分析：  
单选题：1次【1710】  
简答题：1次【2010】

- (1) 基于任务的工作设计
- (2) 基于能力的工作设计
- (3) 基于团队的工作设计 (市场化、客户化)

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com



## 真题实战

【2010·单选】在工作设计的各种形式中，一种更加市场化、客户化的设计形式是（ ）

- A. 基于团队的工作设计
- B. 基于个人的工作设计
- C. 基于任务的工作设计
- D. 基于能力的工作设计

**A**

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第三章 第三节 工作设计

### 三、工作设计的形式和方法

#### 考点2：工作设计的方法

刷题掌握

考情分析：

单选题：5次

【1410/1504/1510/1610/1704】

- (1) 工作**专业化**：内容程序细化分解，一个工人一道工序
- (2) 工作**扩大化**：一个人控制两个以上的工序，**横向**扩展，“零上加零”
- (3) 工作**丰富化**：将工作**垂直深化**，激励员工
- (4) 工作**轮换**：给员工体验不同岗位
- (5) 工作**特征再设计**：差异化设计（以**员工**为中心）
- (6) 工作设计**综合模型**：综合考虑各方面因素

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战

【1610·单选】把工作分解为许多很小的单一化、标准化的操作内容和程序的工作设计方法是（ **B** ）。

- A. 工作轮换
- B. 工作专业化
- C. 工作扩大化
- D. 工作丰富化

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战

【1704·单选】工作设计中的工作扩大化是指（ **D** ）。

- A. 工作轮换
- B. 工作专业化
- C. 工作垂直深化
- D. 工作横向扩展

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第三章考点小结

- 1、工作分析的相关概念
- 2、工作分析的内容
- 3、工作分析的作用
- 4、工作分析的程序：备、查、施、果、馈
- 5、工作分析的方法（6种）优缺点
- 6、工作说明书的编写：内容、原则、要求
- 7、工作设计：内容、影响因素、原则、方法

温馨提示：

选择题去题库刷题掌握

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章

## 人力资源规划

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 人力资源规划



- 第一节 人力资源规划概述
- 第二节 人力资源预测
- 第三节 人力资源战略规划

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

gzhidong.com



## 第一节 人力资源规划概述

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

gzhidong.com

### 第四章 第一节 人力资源规划概述



#### 一、人力资源规划的含义

刷题掌握

##### 考点1: 人力资源规划的几层含义

考情分析:  
单选题: 2次 [1610/2104]

- (1) 组织环境是变化的
- (2) 关键是确保人力需求如期实现
- (3) 使组织和个体得到长期的利益
- (4) 目的是为了企业的战略目标, 配备足够的人力资源 ★
- (5) 基础是搞清企业现有的人力资源状况
- (6) 主要环节是制定必要的人力资源政策和措施

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

### 真题实战



【1610·单选】企业制定人力资源规划的主要目的是 ( )。

- A. 配备足够人力资源
- B. 建设优秀企业文化
- C. 构建有效管理模式
- D. 科学评价员工绩效

A

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

### 第四章 第一节 人力资源规划概述



#### 二、人力资源规划的分类

刷题掌握

##### 考点1: 人力资源规划的分类

考情分析:  
单选题: 3次 [1910/2008/2010]

人力资源规划的划分标准	分类
(1) 规划的独立性	独立性、附属性
(2) 规划的范围大小	整体、部门
(3) 规划的时间长短	短期 (1年)
	中期 (1-5年) -- 战术 长期 (5年以上) -- 战略

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

### 模拟演练



【例1·单选】下列说法正确的是 ( )。 C

- A. 附属性的人力资源规划是指将人力资源规划作为一项专门的职责来进行, 最终结果体现为一份单独的规划报告
- B. 独立性的人力资源规划把人力资源规划作为企业整体战略计划的一部分
- C. 附属性的人力资源规划内容相对比较简单, 甚至省略某些项目
- D. 独立性的人力资源规划并不是专门进行的, 最终结果大多不单独出现

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

## 真题实战

【1910·单选】短期人力资源规划时间（ ）。

- A. 1年或1年以内  
B. 2年或2年以内  
C. 3年或3年以内  
D. 5年或5年以内

**A**

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第一节 人力资源规划概述

### 三、人力资源规划的作用

#### 考点1：人力资源规划的作用

关键字记忆

考情分析：  
多选题：1次【1410】  
案例题：1次【2104】

人力资源规划的作用	记忆三字经
1.有利于企业制定长远的战略目标和发展规划	定目标，展规划
2.确保企业在生存发展过程中对人力资源的需求	保人需
3.有利于人力资源管理活动的有序化	管有序
4.使企业有效地控制人工成本	控人工
5.有助于满足员工需求和调动其积极性	满需求，调积极
6.为企业的人事决策提供依据和指导	导决策

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第一节 人力资源规划概述

### 四、人力资源规划的内容及程序

#### 考点1：人力资源规划的内容

刷题本握

考情分析：  
单选题：2次【1510/2110】  
可能会考多选题

- 总体规划
- 配备计划
- 退休解聘计划
- 补充计划
- 使用计划 —— 晋升和轮换
- 培训开发计划
- 职业计划
- 绩效计划
- 薪酬福利计划
- 劳动关系计划
- 人力资源预算

哈哈哈哈哈



记忆口诀：  
佩吉总使人辛劳，退休，只补赔。  
配绩总使人薪劳，退休，职补培。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本页图片来自网络

## 真题实战

【1510·单选】下列选项属于人力资源使用计划的内容是（ B ）。

- A. 人力资源工资和福利  
B. 人力资源晋升和轮换  
C. 人力资源辞职和辞退  
D. 人力资源招募和选拔

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 模拟演练

【例1·多选】人力资源规划的内容包括（ ）。

- A. 总体规划  
B. 退休解聘计划  
C. 控制和评估计划  
D. 补充计划  
E. 使用计划

**ABDE**

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第一节 人力资源规划概述

### 五、人力资源规划的程序

熟练背诵

考情分析：  
简答题：1次【1310】  
案例题：1次【1404】

#### 考点1：人力资源规划的程序



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com



接着下一页

## 第四章 第一节 人力资源规划概述



## 五、人力资源规划的程序

熟读背诵

## 考点1：人力资源规划的程序

考情分析：

单选题：1次【1310】  
多选题：2次【1404/2010】  
简答题：1次【1310】  
案例题：1次【1404】

(1) **准备阶段**：全面掌握相关的信息。

①**外部环境**的信息：政治、经济、文化、法律、相关政策。

②**内部环境**的信息：组织环境、管理环境。

③**现有人力资源**的信息：数量、质量、结构、潜力。

(2) **预测阶段**：在充分掌握信息的基础上，选择有效的预测方法，对企业未来的人力资源供给和需求做出预测。

(3) **实施阶段**：实现人力资源的供需平衡。

(4) **评估阶段**：对实施的效果进行评估是整个规划过程的最后一步。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战

【1604·单选】收集现有人力资源信息这一工作在人力资源规划中属于（**A**）。

- A. 准备阶段
- B. 预测阶段
- C. 实施阶段
- D. 评估阶段

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第一节 人力资源规划概述



## 六、人力资源规划的原则与目标

刷题掌握

## 考点1：人力资源规划的原则

考情分析：

单选题：3次【1310/1404/1710】  
多选题：2次【1604/1910】

(1) **目标性原则**——效益、生产率、利润

(2) **系统性原则**

(3) **适应性原则**

(4) **协调性原则**——平衡

(5) **科学预测原则**

(6) **动态性原则**——变革

(7) **开放性原则**

(8) **共同发展原则**

记忆口诀：

调戏（系）科目，开动共识（适）

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战

【1710·单选】下列选项属于人力资源规划目标性原则的是（**A**）。

- A. 人力资源效益
- B. 组织系统设计
- C. 人力资源供给预测
- D. 人力资源需求预测

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战



【1404·单选】在编制与执行人力资源规划过程中，自始至终要同其他因素相平衡的原则是（**C**）。

- A. 系统性
- B. 适应性
- C. 协调性
- D. 开放性

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战



【1604·多选】制定人力资源规划的原则包括（**ABCD**）。

- A. 目标性原则
- B. 系统性原则
- C. 适应性原则
- D. 协调性原则
- E. 封闭性原则

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第一节 人力资源规划概述



## 六、人力资源规划的原则与目标

关键字记忆

## 考点2：人力资源规划的目标

考情分析：  
可能会考简答题

- (1) 配合组织发展需要
- (2) 规划人力发展
- (3) 促使人力资源合理运用
- (4) 用人成本合理化

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com



## 第二节 人力资源预测

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第二节 人力资源预测



## 人力资源预测

需求预测

供给预测

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第二节 人力资源预测



## 一、人力资源需求预测

刷题掌握

## 考点1：人力资源需求预测的方法

考情分析：  
单选题：7次  
【1404/1410/1604/  
1610/1804/1910/2010】

## (1) 定性方法 (人员的经验)

## (2) 定量方法 (具体数据)

## ①管理评价法：

管理人员与人力专员一起预测判断

## ②德尔菲法 (专家判断法)：

- a. 预测筹划 b. 专家预测
- c. 统计反馈 d. 预测结果

## ①趋势分析法：根据过去预测未来

## ②比例分析法：通过配比来进行预测 (师生比例)

## ③回归分析法：数学回归原理

## ④计算机模拟法

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战



【1804·单选】采用问卷调查方式，多次听取专家意见，最后达成一致的定性预测技术被称为 ( )。

A

- A. 德尔菲法
- B. 管理评价法
- C. 马尔科夫法
- D. 回归分析法

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战



【1604·单选】通过计算销售数量与销售人员数量关系来预测未来销售人员需求的方法是 ( )。

B

- A. 趋势分析法
- B. 比例分析法
- C. 回归分析法
- D. 计算机模拟法

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第二节 人力资源预测

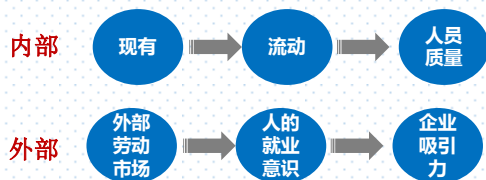


## 二、人力资源供给预测

了解即可

考情分析：  
可能会考多选题

## 考点1：人力资源供给预测的步骤



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第二节 人力资源预测



## 二、人力资源供给预测

刷题掌握

考情分析：  
单选题：4次【1504/1704/1710/2008】  
分析题：1次【1704】

## 考点2：人力资源内部供给预测的方法

(1)技能清单法	记录、反映员工工作能力和竞争力的图表
(2)替换单法	通过岗位空缺来预测人力需求（备胎）
(3)人力资源“水池”模型	在预测内部人员流动的基础上预测企业的内部供给
(4)马尔科夫模型	预测一定时间段各类人员的分布（流动、转移规律）

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战



【1710·单选】人力资源预测方法中的技能清单法主要用于（ C ）。

- A. 人力资源外部供给预测
- B. 人力资源外部需求预测
- C. 人力资源内部供给预测
- D. 人力资源内部需求预测

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战



【1704·单选】通过岗位空缺来预测人力资源需求的方法是（ A ）

- A. 替换单法
- B. 比例分析法
- C. 技能清单法
- D. 趋势分析法

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第二节 人力资源预测



## 三、人力资源供需关系

熟练背诵

考情分析：  
单选题：1次【2008】  
简答题：1次【1610】

## 考点1：供需非平衡存在三种可能关系



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第二节 人力资源预测



## 三、人力资源供需关系

刷题掌握

考情分析：  
单选题：2次【1510/2110】  
多选题：2次【1404/1610】  
可能会考简答题

## 考点2：供过于求的调整方法

- (1) 裁员
- (2) 提前退休
- (3) 变相裁员  
(鼓励员工辞职、买断工龄、实行下岗政策、再就业服务中心安排)
- (4) 工作轮换
- (5) 工作分享 (扩大就业)

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com



## 第四章 第二节 人力资源预测



## 三、人力资源供需关系

## 考点3：供不应求的调整方法

熟练背诵

考情分析：  
简答题：1次【1510】  
案例题：1次【1810】  
可能会考多选题

- (1) 外部招聘
- (2) 内部招聘
- (3) 延长工作时间 —— 加班
- (4) 工作扩大化 —— 身兼多职
- ★(5) 外包 —— 前提、优点和风险

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第二节 人力资源预测



## 三、人力资源供需关系

## 考点4：外包的前提、优点和风险

熟练背诵

考情分析：  
多选题：1次【1804】  
简答题：2次【1604/1904】

## (1) 前提：

- ① 工作在操作上具有基础性、重复性、通用性等特点
- ② 人力资源专业服务机构的发展

## (2) 优点：

- ① 缓解企业资源和技术短缺问题
- ② 有利于企业集中开展核心任务
- ③ 解决专业人员短缺问题
- ④ 减少人力资源部门的固定成本

## (3) 风险：

- ① 来自外包服务上的风险
- ② 来自员工、文化差异等方面的风险

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战



【1404·多选】企业调整人力资源供给大于需求的措施有（ ）。

- A. 工作轮换
- B. 工作分享
- C. 变相裁员
- D. 提前退休
- E. 内部招聘

ABCD

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战



【1604·单选】企业人力资源供大于求时采用工作分享措施的目的是（ A ）。

- A. 扩大就业
- B. 减少就业
- C. 扩大工作范围
- D. 延长工作时间

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战



【1804·多选】人力资源外包的优点有（ ABDE ）。

- A. 缓解企业资源短缺
- B. 缓解企业技术短缺
- C. 降低企业的管理风险
- D. 减少人力资源部门的固定成本
- E. 有利于企业集中开展核心任务

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第三节 人力资源战略规划



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

系统图方格子网



## 第四章 第三节 人力资源战略规划



## 一、人力资源战略规划概述

了解即可

## 考点1：人力资源战略规划的概念

考情分析：  
可能会考单选题

**人力资源战略规划**是人力资源管理活动的基础。它是以企业战略目标为基础，对人力资源战略的**目标、方针与政策、实施步骤以及费用预算**等做出的**总体安排**。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第三节 人力资源战略规划



## 一、人力资源战略规划概述

了解即可

## 考点2：人力资源战略规划的产生、发展和意义

考情分析：  
单选题：2次【1604/2104】

产生环境	①经济全球化 ②技术的发展 ③改变旧战略，创造新的竞争力方法
发展	① <b>萌芽</b> 阶段：资本主义发展的早期 ② <b>产生</b> 阶段：19世纪末期 ③ <b>发展</b> 阶段：20世纪60年代 ④ <b>成熟</b> 阶段：20世纪80年代
意义	①识别战略目标 ②创造战略目标实现的环境 ③提供人力资源的保证 ④为员工设计职业生涯发展道路

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第三节 人力资源战略规划



## 一、人力资源战略规划概述

刷题掌握

## 考点3：人力资源战略与人力资源规划的关系

考情分析：  
单选题：1次【1804】  
多选题：1次【1904】

- (1) 人力资源**战略**是人力资源规划的**前提**  
(2) 人力资源**规划**是人力资源战略的**延伸**

**战略 > 规划**

【注意】人力资源**战略**具有**目标性、方向性和引导性**，**不具有可操作性**。  
人力资源**规划**具有**可操作性**。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 模拟演练

【例1·单选】企业人力资源管理其他职能的基础是（ ）。

- A. 人力资源战略规划  
B. 人力资源规划  
C. 人力资源需求预测  
D. 人力资源供给预测

**A**

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战



【1604·单选】人力资源战略规划的成熟阶段起始于（ ）。

- A. 19世纪末  
B. 20世纪20年代  
C. 20世纪60年代  
D. 20世纪80年代

**D**

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战



【1804·单选】人力资源规划的前提是（ ）。

- A. 人力资源管理  
B. 人力资源开发  
C. 人力资源战略  
D. 人力资源发展

**C**

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战

【1904·多选】与人力资源规划相比较，人力资源战略的特征有（ ）。

- A. 目标性
- B. 方向性
- C. 具体性
- D. 引导性
- E. 操作性

**ABD**

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第三节 人力资源战略规划

### 二、人力资源战略规划的理论基础

刷题掌握

战略管理理论

组织理论

考情分析：  
单选题：1次【2110】

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第三节 人力资源战略规划

### 二、人力资源战略规划的理论基础

#### 考点1：战略管理理论

刷题掌握

明兹伯格的5P模型：

计划（plan）  
模式（pattern）  
定位（position）  
观念（perspective）  
计谋（ploy）

小明今年5岁

考情分析：  
单选题：1次【1704】

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第三节 人力资源战略规划

### 二、人力资源战略规划的理论基础

刷题掌握

#### 考点2：组织理论

考情分析：  
多选题：2次【1504/1710】

组织特点

- (1) 有自己的目标
- (2) 由个人和群体组成
- (3) 通过分工、协调、合作实现目标

组织构成

- (1) 技术核心部门
- (2) 技术支持部门
- (3) 高层管理部门
- (4) 中层管理部门
- (5) 管理支持部门

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战

【1704·单选】对企业战略有比较全面看法的明兹伯格模型简称为（ ）。

- A. 2P模型
- B. 3P模型
- C. 4P模型
- D. 5P模型

**D**

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 真题实战

【1710·多选】组织具有的共同特点包括（ ）。

- A. 组织有自己的目标
- B. 组织通过合作来实现目标
- C. 组织通过分工来实现目标
- D. 组织是由个人和群体组成的
- E. 组织通过协调来实现目标

**ABCDE**

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第三节 人力资源战略规划



## 三、人力资源战略规划体系

了解即可

## 考点1：人力资源战略规划编制的目的

考情分析：  
可能会考单选题

人力资源战略规划编制的目的是配合企业组织的整体经营战略，以确保组织人力资源得以有效运用的过程。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第三节 人力资源战略规划



## 三、人力资源战略规划体系

刷题掌握

## 考点2：人力资源战略规划编制的内容

考情分析：  
多选题：1次【2110】  
简答题：1次【2008】

(1) 人力资源总体规划	①数量规划 ②素质规划 ③结构规划
(2) 人力资源业务规划	①补充计划 ②配置计划 ③接替计划 ④培训计划 ⑤工资激励计划 ⑥员工关系计划 ⑦退休解聘计划等

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 模拟演练



【例1·单选】下列不属于人力资源总体规划的是（ ）。

- A. 人力资源数量规划  
B. 人力资源素质规划  
C. 人力资源结构规划  
D. 人力资源培训计划

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第三节 人力资源战略规划



## 三、人力资源战略规划体系

关键字记忆

## 考点3：人力资源战略规划编制的层次

考情分析：  
简答题：1次【1710】

- (1) 长期战略性人力资源战略规划  
(2) 短期经营性人力资源战略规划  
(3) 人力资源战略规划的**实施、控制与评价**

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 模拟演练



【例1·单选】下列不属于人力资源战略规划编制层次的是（ ）。

- A. 长期战略性人力资源战略规划  
B. 中期战略性人力资源战略规划  
C. 短期经营性人力资源战略规划  
D. 人力资源战略规划的**实施、控制与评价**

B

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章 第三节 人力资源战略规划



## 三、人力资源战略规划体系

关键字记忆

## 考点4：人力资源战略规划编制的程序

考情分析：  
可能会考简答题

- (1) 环境评估（内在、外在）  
(2) 设定目标与战略（近期、中期和远期目标）  
(3) 拟订方案（工作分析、招聘规划、绩效考核规划等）  
(4) 实施与控制

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

## 第四章考点小结



- 1、人力资源规划的作用（三字经）
- 2、**人力资源规划的程序**：准备、预测、实施、评估
- 3、人力资源规划的原则
- 4、人力资源规划的目标
- 5、人力资源需求预测、供给预测的方法
- 6、**供过于求、供不应求**的调整方法
- 7、**外包的优点和风险**
- 8、人力资源战略与人力资源规划的关系
- 9、明兹伯格的5P模型
- 10、组织的特点和构成
- 11、人力资源战略规划编制的层次、程序

**温馨提示：**  
选择题去题库刷题掌握

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com



**自考人的信仰：逢考必过**

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com