

# 工作岗位研究第五节课官方笔记

## 目录

- 一、 课件下载及重播方法
- 二、 本章/教材结构图
- 三、 本章知识点及考频总结
- 四、 配套练习题
- 五、 其余课程安排

### 一、课件下载及重播方法

课件下载找到相应课程信息，点击我的资料找到课件就可以下载了。

观看重播在找到相应课程直接点击进入重播。

### 二、教材节构图

#### 工作岗位研究原理与应用教材框架

##### 工作分析学科入门

###### [第1-4章]

工作分析导论  
工作分析方法  
工作分析的流程  
工作分析的结果

##### 工作分析与岗位研究

###### [第5、6章]

工作设计  
工作评价

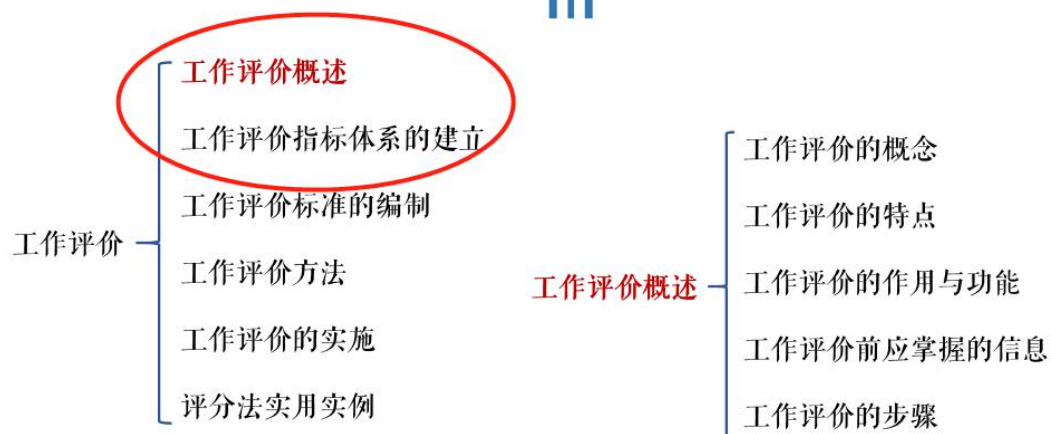
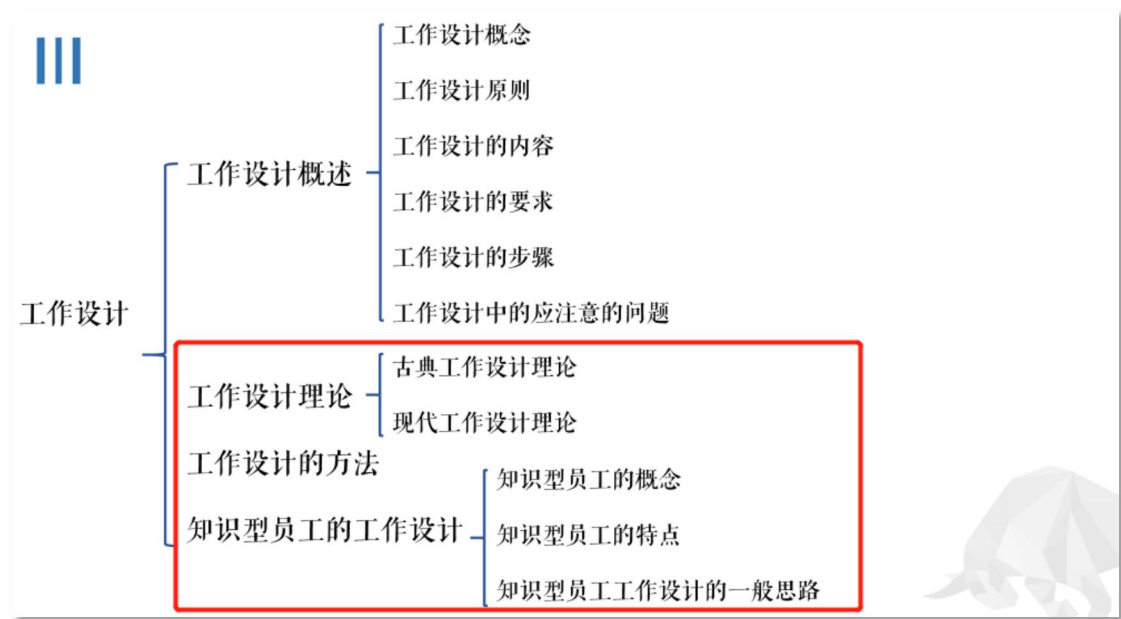
##### 工作分析与其应用

###### [第7-10章]

工作分析与员工招聘  
工作分析与员工培训  
工作分析与绩效管理  
工作分析与薪酬管理



### 三、本节知识点及考频总结



#### (一) 选择题 (共 13 道)

- 1、古典工作设计理论开始于 20 世纪初的科学管理运动。特点是强调工作任务的简单化、标准化和专业化，以实现工作活动的高效率。
- 2、古典工作设计理论主要包括:工业工程方法和工业心理学方法(闵斯特伯格)。古典工作设计理论科学管理运动简单化、标准化和专业化
- 3、HP 工作设计理论也称优秀业绩工作体系法，这是将科学管理理念与人际关系方法结合起来的一个工作设计方法。跨学科理论(坎平 恩)

4、双因素理论：保健因素、激励因素。

激励因素：工作本身、成就、挑战性、成长

保健因素：工作环境、工作关系。

5、工作轮换：纵向和横向，避免产生厌倦感。

工作扩大化：增加一个岗位任务数目。

工作丰富化：增加工作深度。

弹性工作制：限定时间自由变更工作时间。汽车行业最早采用工作团队

工作设计的改进主要包括以下内容：

(1) 任务；(2) 技术；(3) 结构；(4) 人员。

6、知识型员工的个性特点有：自主意识强，注重自我价值的实现。藐视行政权力，流动性大。知识型员工的工作特点有：工作只有创造性，工作过程难以监控，工作成果很难衡量。

7、工作评价也称岗位评价。工作评价简单地说就是评定工作的相对价值。

8、工作评价的特点：工作评价的中心是“事”不是人。工作评价是对企业各类岗位的相对价值进行衡量的过程。

9、工作评价信息的来源主要有：直接信息来源和间接信息来源。直接：

现场岗位调查，采集有关数据。间接：通过相关文件。

10、选择评价因素的原则：少而精原则，界定清晰便于测量原则，综合性原则，可比性原则。

11、工作责任要素：①质量责任，是指评价岗位对质量指标的责任大小；②产量责任，是指评价岗位工作对产量指标的责任大小。

12、工作技能要素：①技术知识要求，是指评价岗位知识文化水平和技术等

级的要求; ②操作复杂程度, 是指评价岗位作业复杂程度和掌握操作所需的时间长短。

13、劳动强度要素: 劳动强度是指岗位在生产过程中对劳动者身体的影响, 反映岗位劳动者的体力消耗和生理、心理紧张程度, ②工作利用率, 是指评价岗位净劳动时间的长短, 它等于净劳动时间与工作日总时间之比。

## (二) 主观题 (共 3 道)

### 1. 知识型员工工作设计的一般思路:

基于知识型员工及其工作的特点, 知识型员工的工作设计应以激励理论为指导。

针对知识型员工的工作设计应遵循“以能为本”的理念。

对知识型员工的工作进行设计时, 必须向员工授权, 重视工作任务的特征, 围绕工作团队设计。

### 2. 工作评价的基本功能

(1) 以量值表现岗位的特征。

(2) 比较岗位价值的大小。

(3) 为实现薪酬管理的内部公平、公正提供依据这样就使企业将岗位量值转化为货币价值, 为建立公平合理的薪酬制度提供了客观依据。

### 3. 评价指标体系的构成要素有:

工作责任要素

工作技能要素

劳动强度要素

工作环境要素

社会心理要素

### 4. 工作评价的步骤

岗位分类 → 收集岗位信息 → 成立工作评价小组 → 选择评价方法 → 定评价标准 → 试点 → 全面实施 → 提交工作评价报告 → 总结。

#### 四、配套练习题

1. 针对知识型员工的工作设计应该遵循的理念是 ( )  
A: 以能为本  
B: 以知为本  
C: 以价为本  
D: 以物为本
2. 知识型员工工作设计的一般思路有 ( )  
A: 授权  
B: 决策  
C: 重视工作任务特征  
D: 责权利相结合  
E: 围绕工作团队进行工作设计
3. 根据岗位职责要求给予任职者相应的权限叫 ( )  
A: 以事定岗 B: 以岗定人  
C: 以岗定责  
D: 以责定权
4. 工作岗位评价的中心是客观存在的 ( )  
A: 员工  
B: “事”和“物”  
C: “事”和“人”  
D: 组织

5. 工作评价是指对企事业单位各类岗位进行衡量的过程，衡量的是岗位之间的（ ）

A: 责任大小

B: 劳动强度

C: 绝对价值

D: 相对价值

1. 答案：A

解析：本题属于识记类，知识型员工是知识所有者，注重在工作中的自我价值的实现，所以针对知识型员工的工作设计应该遵循的理念是以能为本。因此正确答案为 A。

2. 答案：ACE

解析：知识型员工工作设计的一般思路有：（一）授权 （二）重视工作任务特征 （三）围绕工作团队进行工作设计 。

3. 答案：D 解析：本题可以从“根据职责给予权限”入手，属于以责定权。因此正确答案为 D。

4. 答案：B

解析：工作评价具有以下特点：工作岗位评价是对企事业单位各类岗位的相对价值进行衡量的过程，工作岗位评价是对同类不同层级岗位的相对价值衡量评比的过程，工作岗位评价的中心是客观存在的“事”和“物”，而不是现有的人员。

5. 答案：D

解析：工作岗位评价是对企事业单位各类岗位的相对价值进行衡量的过程

## 五、其余课程安排

2021工作岗位官方笔记朱天顺