

## 工作岗位研究第六节课官方笔记

### 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]

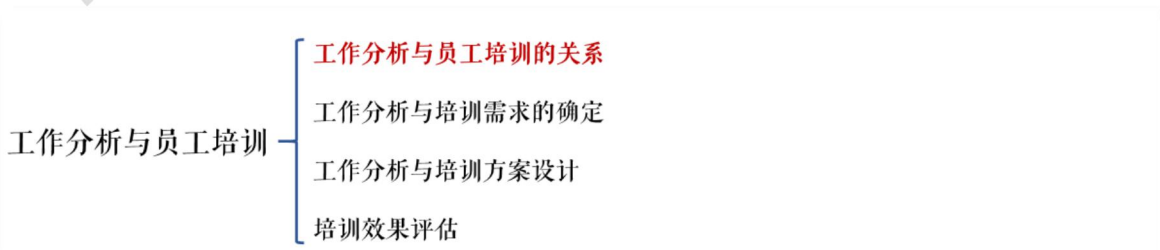
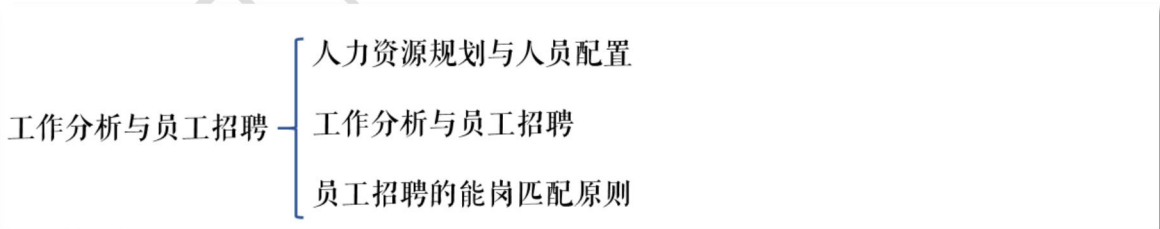
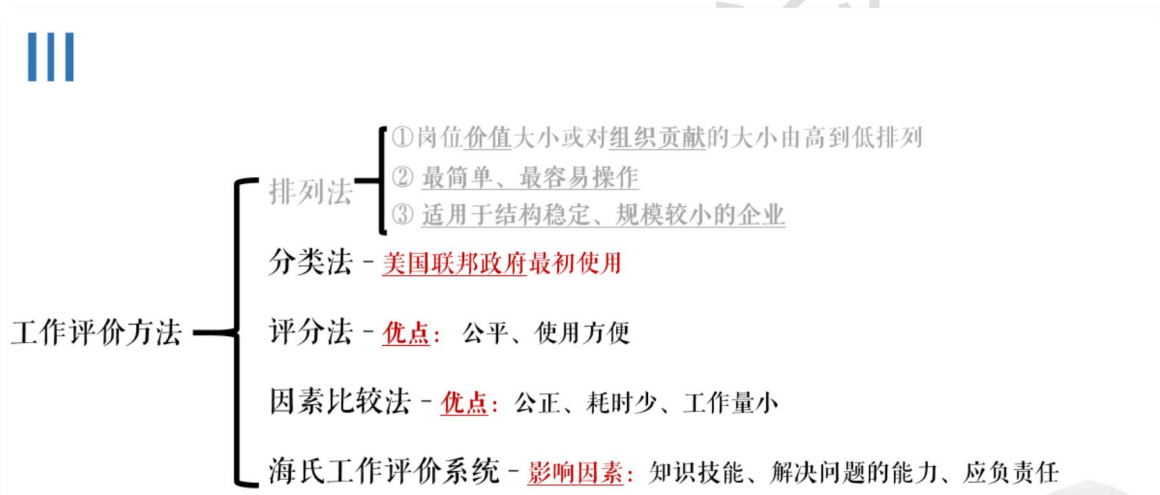
工作设计  
工作评价

##### 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



### **考点总结：**

1. 排列法是一种最为简单、最易操作的岗位评价方法，由于排列法简单、易行，但缺乏精确性，所以它适用于结构稳定、规模较小的企业。

2. 分类法优点：

- ①比较简单，所需经费、人员和时间也相对较少。
- ②比排列法更准确、客观。
- ③采用分类法得出的等级结构能如实反映组织结构的情况。
- ④分类法在实际应用中具有较强的灵活性和适应性。

分类法缺点：

（1）等级说明过于一般化，对不同系统的岗位评价存在着相当大的主观性，也容易导致许多争议与分歧。

（2）等级标准常在知道分级结果之后才能被确定下来，从而影响了评定结果，使其准确度较差。

（3）与排列法一样，分类法也很难说明不同等级岗位之间的价值差距到底有多大。

3. 评分法的优点：科学、准确、客观。

评分法的缺点：设计比较困难、工作量大，较为费时费力。

4. 因素法优点：结果较公平，耗费时间少，减少工作量

缺点：因素所占百分比是主观判断，操作起来相对比较复杂。

5. 人力资源规划，是指组织从发展战略和发展目标出发，根据其内

外部环境的变化, 预测未来的组织任务和环境对人力资源的需求, 以及为满足这些需求而提供人力资源的过程。

6. 人力资源需求预测是以组织的战略目标和 development 计划、经营目标、工作岗位、工作任务为依据的。

7. 影响组织人力资源需求预测的因素: 组织内部因素. 组织外部因素.

8. 现状预测法。这是一种最简单的预测方法, 适用于短期预测, 这种方法假定组织现有人员的结构和人员数量满足目前的人力资源需要。

#### **\*\*人力资源需求预测的方法**

(1) 现状预测法。

(2) 经验预测法。

(3) 德尔菲法。

(4) 自下而上法。

(5) 趋势分析法。

9. 经验预测法。经验预测法即利用现有的信息和资料, 根据以往的经验, 结合组织本身的特点来预测组织在中、短期内的人力资源需求。

10. 德尔菲法。德尔菲法又称为专家预测法, 一般采用调查问卷和小组讨论的形式, 听取专家们对人力资源需求的分析意见, 并通过多次反复而达成较为一致的意见。

11. 自下而上法。自下而上法即根据组织内各个部门或细分单位在未来时期内对人员需求的资料进行归纳、汇总, 形成组织在未来对人

员需求的总体规划。

12. 趋势分析法。趋势分析法是指利用组织的历史资料，根据某些因素的变化趋势来预测人力资源需求。

13. 人力资源供给预测：内部人力资源供给预测、外部人力资源供给预测。

14. 人员预算实际就是企业的招聘工作计划。

15. 人员预算的主要内容包括以下几个方面：

①人员数量。

②人员类型。（长期固定人员还是临时性）

③岗位。

④时间。

⑤薪酬预算。

16. 有关招聘工作岗位的相关信息可以根据工作分析的结果——工作说明书和工作规范来确定。

17. **关键胜任能力**：主要包括技术技能、认知能力、工作风格、人际技能等。

18. 员工培训是指使用一定的科学方法，通过对员工在知识、技术、能力和态度方面的训练，提高员工的能力，从而提高员工当前或未来的工作绩效。

19. 工作分析是设计员工培训方案的基础。

20. 四商：智商，情商，逆商，财商

21. 道德品质：爱祖国、友爱、有责任心、有事业心

22. 情商: 认识自身情绪, 妥善管理情绪, 自我激励, 认识他人情绪

22. 面试提问的方式(结构化面试、非结构化面试、混合面试)

#### 四、配套练习题

1. 漫谈式的面试方式属于( )

A: 结构化面谈

B: 非结构化面谈

C: 混合面谈

D: 问卷面谈

2. 人员预算的主要内容包括( )

A: 人员数量

B: 人员类型 C: 岗位

D: 时间

E: 报酬预算

3. 人力资源素质评价中的“四商”不包括( )

A: 情商

B: 智商

C: 顺商

D: 逆商

4. 在人力资源素质评价的因素中, 自我激励能力属于 ( )

A: 体质

B: 智力

C: 情商

D: 能力和素养

5. 人力资源需求预测的依据有 ( )

A: 组织的战略目标

B: 组织的发展计划

C: 组织的经营目标

D: 组织的工作岗位

E: 组织的工作任务

1. 答案: B

解析: 本题可以从“漫谈式”入手, 漫谈即随意谈论没有事先准备属于非结构化面试。因此正确答案为 B。2. 答案: ABCDE

解析: 1、本题考查的是人员预算的内容——数量、时间、岗位、报酬、类型。因此正确答案选 ABCDE。

3. 答案: C

解析: 本题属于识记类, 人力资源素质评价的四商包括: 智商、情商、逆商、财商。

4. 答案: c

解析: 本题考查识记, 情商: ①认识自身情绪的能力; ②妥善管理情绪的能力; ③自我激励的能力; ④认识他人情绪的能力; ⑤人际

关系的管理能力。因此正确答案为 C。

5. 答案: ABCDE

解析: 人力资源需求预测的依据有组织的战略目标、组织的发展计划、组织的经营目标、组织的工作岗位、组织的工作任务

## 五、其余课程安排