

工作岗位研究第八节课官方笔记

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]

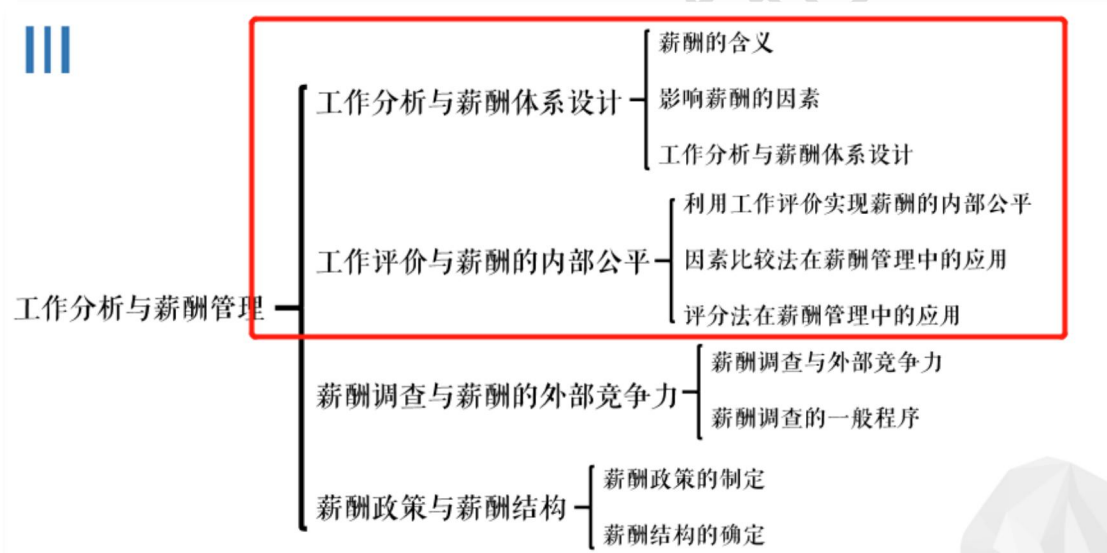
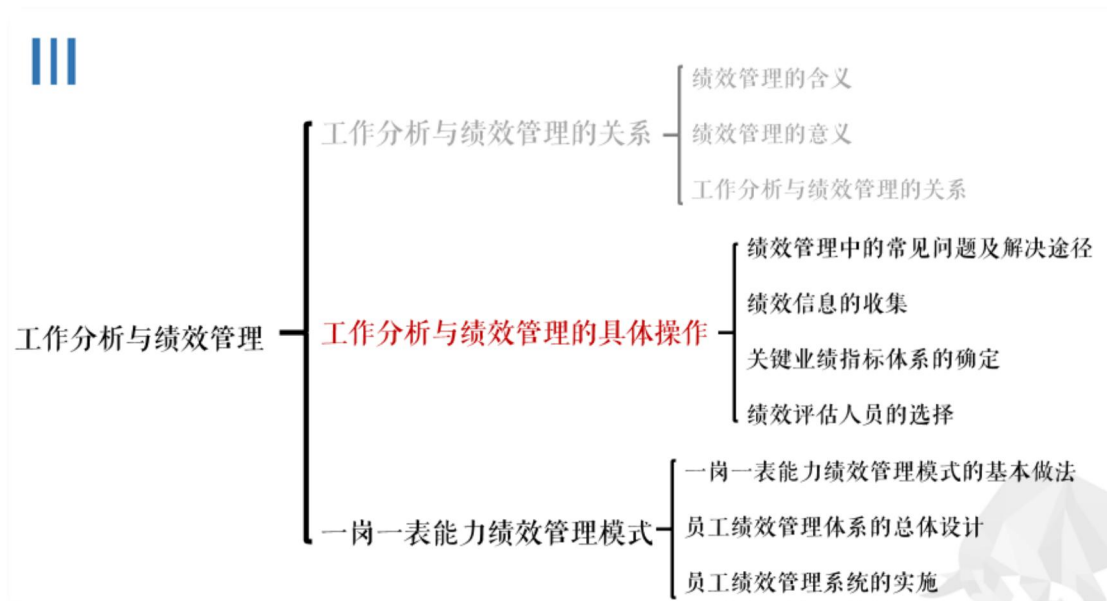
工作设计
工作评价

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 11 道)

1.评价者失误：个人偏见、晕轮效应、居中趋势、害怕出现敌对情绪

2.确定关键业绩指标体系的原则：

关键性原则

可控性原则

注重行为原则

3.绩效评估人员的选择:

- (一) 直接上级;
- (二) 同事;
- (三) 直接下级;
- (四) 本人;
- (五) 客户。

4. 薪酬泛指员工获得的一切形式的报酬。

它包括: 薪资、福利、保险等各种直接、间接的劳动报酬。

* 薪酬分为绝对薪酬和相对薪酬两种类型。

绝对薪酬是指每位员工工作后所获得的实际薪酬。

相对薪酬是指员工本人所得与其他员工所得的相对比较关系。

5. 影响薪酬的外在因素

- ①生活费用水平
- ②企业的薪酬负担能力
- ③当地通行的薪酬标准
- ④劳动力市场供求状况
- ⑤企业所处的阶段特点
- ⑥企业文化和战略

6. 影响薪酬的内在因素

- ①权利和责任;
- ②技能和培训;
- ③工作时间;
- ④工作环境;
- ⑤福利及优惠

7. 薪酬体系设计的要点是：对内具有公平性，对外具有竞争力。

8. 利用工作评价实现薪酬的内部公平

一个企业的薪酬体系要实现内部公平的目标应该至少具备以下三个特征：

第一，完成这一工作所需时间和技能越多，得到的报酬也越多；

第二，从事这种工作时所处的环境越不好，这种工作得到的报酬就应该越高；

第三，工作对实现组织整体目标的贡献越大，这种工作得到的报酬也应该越多。

10. 薪酬调查(解决薪酬对外竞争力的问题)

(二) 主观题 (共 3 道)

1. 确定关键业绩指标体系的原则

关键性原则

可控性原则

注重行为原则

2. 简述绩效评估人员的选择

- (一) 直接上级;
- (二) 同事;
- (三) 直接下级;
- (四) 本人;
- (五) 客户。

3. 影响薪酬的内在因素

权利和责任;

技能和培训;

工作时间;

工作环境; 福利及优惠

4. 影响薪酬的外在因素

- ①生活费用水平
- ②企业的薪酬负担能力
- ③当地通行的薪酬标准
- ④劳动力市场供求状况
- ⑤企业所处的阶段特点
- ⑥企业文化和战略

5. 薪酬体系设计

- (一) 工作分析
- (二) 工作评价 (解决对内公平的问题)
- (三) 薪酬调查(解决薪酬对外竞争力的问题)
- (四) 薪酬定位
- (五) 薪酬结构设计

四、配套练习题

1. 关于薪酬的影响因素, 下列说法错误的是 ()
 - A: 薪酬的影响因素包括外在因素和内在因素
 - B: 影响薪酬的因素包括权利和责任、工作时间、工作危险性等
 - C: 某种劳动力供过于求时, 企业就会降低这类劳动力的价格
 - D: 如果生产率的提高小于人工成本支出的增加, 企业就能负担较高的薪酬
2. 有关薪酬的概念理解错误的是 ()
 - A: 薪酬包括员工所获得的一切有形和无形的劳动报酬
 - B: 公平合理的薪酬制度是和谐劳动关系的基础
 - C: 薪酬水平越高, 企业的核心竞争力就越高
 - D: 薪酬不仅包括工资、奖金等现金收入, 也包括各种福利、奖励
3. 对同一组织的内部的不同职位或者是技能所得到的薪酬进行的各种安排属于 ()
 - A: 薪酬调查
 - B: 工作评价

C:薪酬结构设计

D:薪酬定位

4. 主要是为了解决薪酬对外竞争力问题的薪酬体系设计步骤是 ()

A:工作分析

B:工作评价

C:薪酬调查

D:薪酬定位

5. 为了解决企业的薪水的内部公平性的是 ()

A:薪酬调查

B:薪酬定位

C:工作评价

D:薪酬结构

1. 答案: D

解析: 可以使用排除法, 生产率的提高小于人工成本支出的增加, 即 $\text{收入} < \text{支出}$, 企业的负担会变大。

2. 答案: C

解析: 薪酬包括一切形式的报酬, 因此 AD 正确。

公平合理的薪酬是和谐劳动关系的基础。因此 B 正确。

薪酬太高会影响企业盈利或削弱产品的竞争力, 因此 C 错误。

3. 答案: C

解析: 薪酬结构是对同一组织内部的不同职位或者是技能所得到的薪酬进行的各种安排, 是依据公司的经营战略、经济能力、人力资源配

置战略和市场薪酬水平等为公司内价值不同的岗位制定不同的薪酬水平和薪酬要素, 并且提供确认员工个人贡献的办法。

4. 答案: C

解析: 薪酬调查主要解决的是薪酬的对外竞争力问题。

5. 答案: C

解析: 工作评价重在解决薪酬内部公平性问题。

薪酬调查主要解决的是薪酬的对外竞争力问题。

五、其余课程安排