



踏瑞工作分析情景模拟实训软件 V3.0

用户操作手册

手册版本：V3.0

上海踏瑞计算机软件有限公司

版权所有 • 严禁翻印

目录

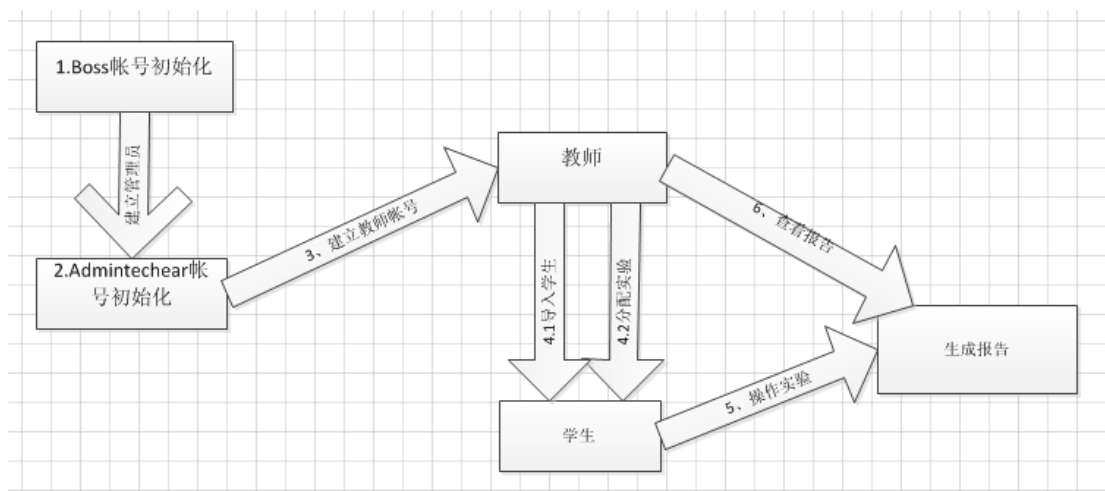
第一部分 系统初始化设置.....	6
1 Boss 账号初始化.....	6
1.1 登录 Boss 账号用户管理页面	6
1.2 修改个人基本信息与密码	6
1.3 生成系统管理员账号 (Adminteacher 账号)	7
2 Adminteacher 账号初始化.....	7
2.1 登录 Adminteacher 账号用户管理页面	7
2.2 修改个人基本信息.....	8
2.3 生成授课教师管理账号	8
2.4 生成班级并导入学生信息	8
第二部分 授课教师日常管理.....	10
1 对学生分配实验.....	11
1.1 分配实验.....	11
1.2 分配日志.....	12
2 查看学生实验结果.....	13
2.1 按班级查询实验结果.....	13
2.2 精确查询实验结果.....	14
3 资料中心	14
3.1 专业名词.....	14
3.2 学习资料.....	15
3.3 开源链接.....	16

4 学生视窗	17
5 自定义案例	18
第三部分 实验过程	19
1 进入界面	19
2 模块流程介绍	20
2.1 工作分析的一般过程	20
2.2 问卷法	26
2.3 任务清单分析系统	34
2.4 关键事件法	39
2.5 胜任力素质模型	46
2.6 工作说明书的编制	53
3 查看报告	61
4 学习中心	62
4.1 学习资料	62
4.2 专业名称	63
4.3 开源链接	63

踏瑞工作分析情景模拟实训采取 B/S 结构，基于 WEB 模式（本软件全面支持 html5，因此软件基于 google、Safari，Firefox 3.6，Opera 10.5 浏览器），客户端无需安装，系统的维护、升级集中在服务器端完成，易于部署和使用。

产品采用用户角色架构，贴合教学管理实际情况，方便教师、教学秘书进行教学管理。

在用户角色架构中分配了 Boss、Admintechar（管理员）、教师和学生四种用户角色，各个用户角色的功能、操作任务及其相互关系如下图所示：



各用户角色的操作任务与对应的菜单详见《用户任务操作指南表》。表中各账户下列出了该账户所有可行的操作任务。

		Boss	admintechar	teacher	student
用户管理	我的信息	√	√	√	√
	修改密码	√	√	√	√
	用户管理	√	√	√	×
	新建用户	√	√	√	×
班级管理	编辑班级	√	√	×	×
	导入学生	√	√	√	×
	新增学生	√	√	√	×

	删除学生	√	√	√	×
分配实验	分配实验	√	√	√	×
实验结果	按班级查询	√	√	√	×
	精确查询	√	√	√	×
学习资料	上传学习资料	√	√	√	×
	下载学习资料	√	√	√	√
自定义案例	取决于客户是 购买此模块	√	√	√	×

第一部分 系统初始化设置

1 Boss 账号初始化

对 Boss 账号进行初始化设置主要是对 Boss 账号的基本信息进行设置以及生成 Admin 账号。这些操作都是在 Boss 账号登录后进行的，故首先须登录 Boss 账号用户管理页面。

1.1 登录 Boss 账号用户管理页面

打开浏览器——输入指定网址——进入登录界面，输入 Boss 账号和密码——点击登录 进入首页、点击用户管理--进入用户管理页面



1.2 修改个人基本信息与密码

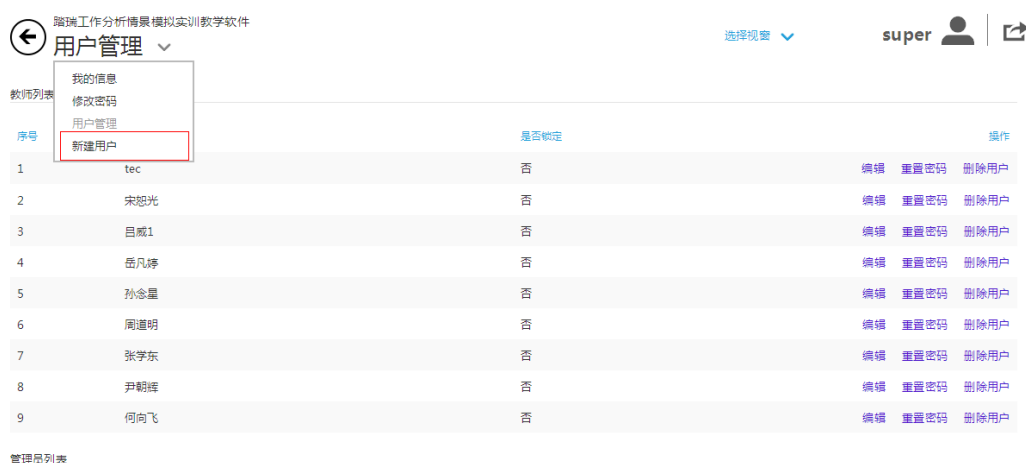
点击左上角用户管理——选择我的信息/修改密码——进入信息修改/密码修改页面，

输入相关信息点击提交修改成功。

1.3 生成系统管理员账号 (Adminteacher 账号)

除了“修改个人基本信息”这一必要的操作外，Boss 还需生成系统管理员的账号。具体操作步骤如下：

登录 Boss 账号用户管理页面——点击左上角用户管理——选择新建用户——进入新建用户页面，输入用户名、密码及权限（管理员）点击提交新建成功。



2 Adminteacher 账号初始化

Adminteacher 账号的初始化所包含的任务有修改个人基本信息和密码、生成授课教师的管理账号、生成班级并导入学生信息。

2.1 登录 Adminteacher 账号用户管理页面

打开浏览器——输入指定网址——进入登录界面，输入 Boss 账号和密码——点击登录 进入首页、点击用户管理--进入用户管理页面

2.2 修改个人基本信息

点击左上角用户管理——选择我的信息/修改密码——进入信息修改/密码修改页面，输入相关信息点击提交修改成功。

2.3 生成授课教师管理账号

登录 Boss 账号用户管理页面——点击左上角用户管理——选择新建用户——进入新建用户页面，输入用户名、密码及权限（管理员）点击提交新建成功。

2.4 生成班级并导入学生信息

生成教师管理账号后，我们需要生成一个新的班级，并将相关学生的数据导入到系统中来。生成班级必须在 Adminteacher 账号中完成，而导入学生信息任务在教师账户中也可实现，操作方法相同。具体操作步骤如下：

(1) 生成班级

登录 Adminteacher 账号首页——选择“班级管理”按钮，打开班级管理页面——点击界面左下角“新增”按钮，弹出“编辑班级”窗口——根据窗口内容输入详细班级信息——点击“保存”按钮。

注意：填写班级信息中的“任课教师”信息时，在教师列表中选中相应教师前的单选按钮，点击“提交”完成。

(2) 导入学生信息

打开班级管理页面——点击班级列表中需导入数据班级右侧的“导入账户”按钮，系统弹出“学生导入”窗口——点击“数据模板下载”——按模板格式整理学生基本信息，

并按指定文件格式保存——点击“浏览”导入该文件——点击“保存”（点击查看即可看见导入的相关信息）。

(3) 新增学生账号

打开班级管理页面——点击相应班级查看明细——弹出班级学生列表——点击新增按钮——输入学号、姓名——点击添加即可。

TOPWAY 踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件					教师视窗	super	
班级管理							
序号	班级名称	班级人数	学生明细	操作			
1	踏瑞1班	1	查看	编辑 删除 导入学生			
2	踏瑞小班	5	查看	编辑 删除 导入学生			
3	踏瑞2班	1	查看	编辑 删除 导入学生			
4	踏瑞3班	1	查看	编辑 删除 导入学生			
5	踏瑞4班	1	查看	编辑 删除 导入学生			
6	踏瑞5班	1	查看	编辑 删除 导入学生			
7	踏瑞6班	1	查看	编辑 删除 导入学生			
8	踏瑞7班	1	查看	编辑 删除 导入学生			
9	踏瑞8班	1	查看	编辑 删除 导入学生			
10	踏瑞9班	1	查看	编辑 删除 导入学生			
11	踏瑞10班	1	查看	编辑 删除 导入学生			
12	踏瑞11班	1	查看	编辑 删除 导入学生			
13	踏瑞12班	1	查看	编辑 删除 导入学生			
14	2013.04测试班级	24	查看	编辑 删除 导入学生			
15	测试0502	5	查看	编辑 删除 导入学生			

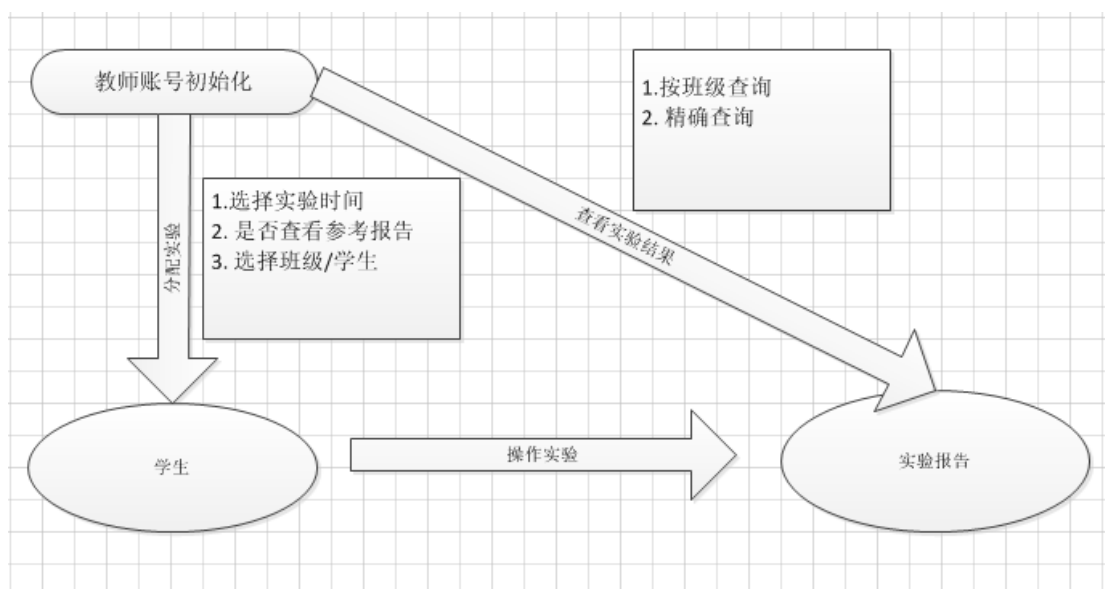
注意：

(1) Boss 账号、Adminteacher 账号、教师账号及学生账号

账号名称	功能	数量	备注
Boss 账号	生成 Admin 账号与教师账号；并包括 Admin 账号和教师账号的各种功能	只有一个	默认账号为：Boss； 默认登录密码为：1； 建议首次登录后请修改密码
Adminteacher 账号	由实验室老师或教务秘书管理，以便将系统的日常维护和更新工作交给合适的	多个	

	用户来负责和管理；并包括教师账号的各种功能		
教师账号	负责学生的实验操作管理，包括给学生分配实验、查看学生实验结果等	多个	
学生账号	登录后可根据教师分配的实验展开实验，查看结果以及进行讨论	多个	新增学生账号的登录账号是学生本人学号；密码是 123456；建议首次登录后请修改密码

第二部分 授课教师日常管理



授课教师的日常管理工作主要包括对学生分配实验、查看学生实验结果。在进行这些操

作之前，首先需要对教师账号进行初始化设置，及时完善个人基本信息并修改默认密码，具体操作请参考“第一部分/Adminteacher 账号初始化/修改个人基本信息”中的内容，教师账号也可导入学生信息，具体操作情参考“第一部分/ Adminteacher 账号初始化/导入学生信息”中的内容。

1 对学生分配实验

1.1 分配实验

登录教师账号或者 Adminteacher 账号，进入首页选择“分配实验”——进入分配实验界面——选择要分配的实验——进入分配实验页面实验分配，点右方的“分配实验”——弹出分配详情的窗口——选择实验开始时间和结束时间、选择是否允许学生参看参考答案、在班级前面的小框打“√”即可对全班学生进行分配（选中多个班级即为多个班级分配），也可点击班级列表右侧的“详细”栏，会自动弹出——全班学生列表（选中多个学生即为多个学生分配）。

点击分配实验



选择要分配的实验模块



← 分配实验



点击分配实验



← 分配实验

实验分配 分配日志			
序号	分类名称	实验名称	操作
1	工作分析的一般过程	CSSC公司销售部工作分析	分配实验
2	工作分析的一般过程	DN公司电气工程师的工作分析	分配实验
3	工作分析的一般过程	小米公司运营团队的工作分析	分配实验

输入实验开始时间和结束时间、选择是否查看实验报告、选择班级 点击提交即可



1.2 分配日志

登录教师账号或者 Adminteacher 账号，进入首页选择 “分配实验” ——进入分配

实验界面——选择相关的实验——进入分配实验页面——点击分配日志——进入分配日志页面（可删除分配的实验，也可查看分配的历史记录）

踏瑞工作分析情景模拟实训软件

教师视图

boss

分配实验

实验分配

分配日志

序号	实验名称	分配时间	结束时间	分配班级	分配者	操作
1	CSSC公司销售部工作分析	2015/12/11 15:32:52	2015/12/18 15:32:52	测试	boss	删除 详情
2	CSSC公司销售部工作分析	2015/12/11 15:32:52	2015/12/18 15:32:52	12月测试	boss	删除 详情
3	CSSC公司销售部工作分析	2015/12/10 10:26:17	2015/12/12 10:26:17	测试	boss	删除 详情
4	小米公司运营团队的工作分析	2015/12/7 10:17:04	2015/12/9 10:17:04	12月测试	boss	删除 详情
5	DN公司电气工程师的工作分析	2015/12/7 10:16:56	2015/12/9 10:16:56	12月测试	boss	删除 详情
6	CSSC公司销售部工作分析	2015/12/7 10:16:44	2015/12/9 10:16:44	12月测试	boss	删除 详情
7	CSSC公司销售部工作分析	2015/12/2 11:49:22	2015/12/10 11:49:22	测试	teacher	删除 详情
8	CSSC公司销售部工作分析	2015/12/1 10:42:33	2015/12/3 10:42:33	测试	boss	删除 详情
9	CSSC公司销售部工作分析	2015/11/30 16:33:02	2015/12/3 16:33:02	测试	teacher	删除 详情

2 查看学生实验结果

2.1 按班级查询实验结果

登录教师账号或者 Adminteacher 账号，进入首页选择 “实验结果” ——进入实验界面勾选查看的班级、选择查看的实验 ——在查询出来的列表中选择 “查看明细” 可查看单个学生的实验结果、选择 “导出报告” 可导出整个班级实验的 pdf 压缩包

踏瑞工作分析情景模拟实训软件

教师视图

boss

实验结果

按班级查询

精确查询

请选择班级:

☒ 测试
☐ 12月测试

请选择实验:

☒ 工作分析的一般过程
☐ 问卷法
☐ 任务清单分析系统
☐ 关键事件法
☐ 胜任力素质模型

☐ 工作说明书的编制

序号	实验名称	案例名称	分配时间	结束时间	班级	完成率	操作
1	工作分析的一般过程	CSSC公司销售部工作分析	2015-12-11 15:32:52	2015-12-18 15:32:52	测试	0/4	查看明细 导出报告
2	工作分析的一般过程	CSSC公司销售部工作分析	2015-12-10 10:26:17	2015-12-12 10:26:17	测试	0/4	查看明细 导出报告
3	工作分析的一般过程	CSSC公司销售部工作分析	2015-12-2 11:49:22	2015-12-10 11:49:22	测试	0/4	查看明细 导出报告
4	工作分析的一般过程	CSSC公司销售部工作分析	2015-12-1 10:42:33	2015-12-3 10:42:33	测试	0/4	查看明细 导出报告

2.2 精确查询实验结果

登录教师账号或者 Adminteacher 账号，进入首页选择 “实验结果” ——进入实验界面——点击精确查询

选择班级和帐号，可查出该帐号已经完成的所有实验



序号	实验名称	案例名称	分配时间	结束时间	班级	姓名	操作
1	问卷法	YH公司基于PAQ的工作分析	2015-12-2 11:50:44	2015-12-9 11:50:44	测试	1	查看报告

输入学生的帐号或姓名可查询该学生的所有完成的实验



序号	实验名称	案例名称	分配时间	结束时间	班级	姓名	操作
1	问卷法	YH公司基于PAQ的工作分析	2015-12-2 11:50:44	2015-12-9 11:50:44	测试	1	查看报告

3 资料中心

本功能主要针对教师可以提供相关技术信息供学生下载学习观摩操作等。

3.1 专业名词

1. 在此教师可添加专业术语的简写与其英语含义并定义该词汇的意义。

2. 此步骤提供增加,修改与删除功能并支持分页预览操作。

踏瑞工作分析情景模拟实训软件

教师视窗
boss

资料中心

学习资料
专业名词
开源链接

序号	名称	简称	英语含义	定义	操作
1	工作说明书	JD		工作说明书是对项目所要提供的产品或服务的叙述性的描述。对内部项目而言，项目发起者或投资人基于业务需求，或产品或服务的需求提出工作说明书。对外部项目而言，工作说明书作为投标文件的一部分从客户那里得到，如邀标书、投标的信息，或作为合同的一部分得到。工作说明书作为组织重要的文件之一，是指用书面形式对组织中各类岗位（职位）的工作性质、工作任务、责任、权限、工作内容和条件、工作环境、以及本职位任职人资格条件所作的统一要求(书面记录)。它应该说明任职者应做些什么、如何做和在什么样的条件下履行其职责。一个名符其实的工作说明书必须包括该项工作区别于其他工作的信息，提供有关工作是什么、为什么做、怎样做以及在哪里做的清晰描述。	编辑 删除
2	胜任力素质模型	素质模型		对组织或企业中的某一个职位，依据其任职要求所提出的，为完成本职责而需要的能力支持要素的集中表示。它能够具体指明从事本职位的人需要具备什么能力才能良好的完成该职位职责的需要，也是人们自我能力开发和学习的指示器。同时人力资源管理工作者或职位的直线经理可依据该模型对员工进行有针对性的在职辅导，以使员工或从事该职位的人员具备所需要的能力。该模型还可以作为人力资源管理工作者对员工及从事该职位的人进行职业生涯规划的基础，也可以作为制订培训规划的依据和信息源。	编辑 删除
3	任务清单分析系统	TIA		是一种典型的工作倾向性工作分析系统。TIA由“美国空军(USAF)人力资源研究室”Raymond E. Christal及其助手开发成功的，它的研究始于20世纪50年代，大约从10万名以上雇员那里收集过试验性数据，前后经历了20年时间才趋于成熟完善。是高度结构化的调查问卷，包括背景信息和任务清单两部分，任职者填写并评价各工作项。评价维度有：相对时间花费、执行频率、重要程度、困难程度等。	编辑 删除

踏瑞工作分析情景模拟实训软件

教师视窗
boss

资料中心

学习资料
专业名词
开源链接

序号	名称	简称	英语含义	定义	操作
1	工作说明书	JD		项目而言，项目发起者或投资人基于业务需求，或产品或服务的需求提出工作说明书。对外部项目而言，工作说明书作为投标文件的一部分得到。工作说明书作为组织重要的文件之一，是指用书面形式对组织中各类岗位（职位）的工作性质、工作任务、责任、权限所作的统一要求(书面记录)。它应该说明任职者应做些什么、如何做和在什么样的条件下履行其职责。一个名符其实的工作说明书必须包括该项工作区别于其他工作的信息，提供有关工作是什么、为什么做、怎样做以及在哪里做的清晰描述。	编辑 删除
2	胜任力素质模型	素质模型		对组织或企业中的某一个职位，依据其任职要求所提出的，为完成本职责而需要的能力支持要素的集中表示。它能够具体指明从事本职位的人需要具备什么能力才能良好的完成该职位职责的需要，也是人们自我能力开发和学习的指示器。同时人力资源管理工作者或职位的直线经理可依据该模型对员工进行有针对性的在职辅导，以使员工或从事该职位的人员具备所需要的能力。该模型还可以作为人力资源管理工作者对员工及从事该职位的人进行职业生涯规划的基础，也可以作为制订培训规划的依据和信息源。	编辑 删除
3	任务清单分析系统	TIA		是一种典型的工作倾向性工作分析系统。TIA由“美国空军(USAF)人力资源研究室”Raymond E. Christal及其助手开发成功的，它的研究始于20世纪50年代，大约从10万名以上雇员那里收集过试验性数据，前后经历了20年时间才趋于成熟完善。是高度结构化的调查问卷，包括背景信息和任务清单两部分，任职者填写并评价各工作项。评价维度有：相对时间花费、执行频率、重要程度、困难程度等。	编辑 删除

添加/编辑名词

* 名称
名称

* 简称
简称

英文含义
英文含义

* 定义
定义

提交
关闭

3.2 学习资料

1. 此步骤教师可以上传相关学习资料以供学生下载进行下一步操作。
2. 此步骤提供增加,修改与删除功能 并支持分页预览操作。

踏瑞工作分析情景模拟实训软件

教师视图

boss

资料中心

学习资料

专业名词

开源链接

序号	标题	资料介绍	上传时间	下载	操作
1	2014年小米北京发布会PPT	2014年7月22日，小米公司在北京国家会议中心召开小米4发布会，公司CEO雷军一身黑T加牛仔的“乔布斯式”着装出席发布会，并为其新一代产品小米4揭开面纱。	2015/5/7 13:57:15	下载	编辑 删除
2	胜任力素质模型在招聘中的作用	介绍了如何建立素质模型建及其在招聘中的应用。	2013/6/25 13:24:23	下载	编辑 删除
3	如何初步建立岗位胜任力素质模型	介绍了初步建立岗位胜任力模型的前期准备工作及流程。	2013/6/25 13:18:53	下载	编辑 删除
4	如何初步建立岗位胜任力素质模型	介绍了初步建立岗位胜任力模型的前期准备工作及流程。	2013/6/25 13:18:51	下载	编辑 删除
5	企业战略目标制定	阐述应该如何制定企业的战略目标并介绍了几家典型企业的战略目标及制定依据。	2013/6/25 12:01:01	下载	编辑 删除
6	职位分析问卷（PAQ）介绍	介绍了职位分析问卷（PAQ）以及管理岗位描述问卷（MPDQ）的用途和每部分的内容。	2013/6/25 11:48:21	下载	编辑 删除
7	工作分析常用方法比较	工作分析中比较常用的集中方法的介绍，以及它们的优劣势比较。	2013/6/25 11:37:46	下载	编辑 删除

踏瑞工作分析情景模拟实训软件

教师视图

boss

资料中心

学习资料

专业名词

开源链接

序号	标题	资料介绍	上传时间	下载	操作
1	2014年小米北京发布会PPT	2014年7月22日，小米公司在北京国家会议中心召开小米4发布会，公司CEO雷军一身黑T加牛仔的“乔布斯式”着装出席发布会，并为其新一代产品小米4揭开面纱。	2015/5/7 13:57:15	下载	编辑 删除
2	胜任力素质模型在招聘中的作用	介绍了如何建立素质模型建及其在招聘中的应用。	2013/6/25 13:24:23	下载	编辑 删除
3	如何初步建立岗位胜任力素质模型	介绍了初步建立岗位胜任力模型的前期准备工作及流程。	2013/6/25 13:18:53	下载	编辑 删除
4	如何初步建立岗位胜任力素质模型	介绍了初步建立岗位胜任力模型的前期准备工作及流程。	2013/6/25 13:18:51	下载	编辑 删除
5	企业战略目标制定	阐述应该如何制定企业的战略目标并介绍了几家典型企业的战略目标及制定依据。	2013/6/25 12:01:01	下载	编辑 删除
6	职位分析问卷（PAQ）介绍	介绍了职位分析问卷（PAQ）以及管理岗位描述问卷（MPDQ）的用途和每部分的内容。	2013/6/25 11:48:21	下载	编辑 删除
7	工作分析常用方法比较	工作分析中比较常用的集中方法的介绍，以及它们的优劣势比较。	2013/6/25 11:37:46	下载	编辑 删除

上传学习资料

* 标题

标题

* 上传资料

请选择上传文件

资料名称

介绍

资料介绍

提交

关闭

注意：此处进行新增或修改学习资料的操作时，点击“请选择上传文件”可选择本地相关文件进行上传，上传成功后点击提交按钮即可。

3.3 开源链接

1. 此步骤教师可以上传相关网址信息以供学生直接点击访问进行同步化观摩操作。
2. 此步骤提供增加、修改与删除功能 并支持分页预览操作。

踏瑞工作分析情景模拟实训软件

教师视图

boss

资料中心

学习资料 专业名词 开源链接

序号	名称	网址	简介	操作
1	2015年小米手机MI 4i 印度发布会	http://www.ddvip.com/news/1000183754.html	2015年4月24日，小米4i发布会在印度的新德里召开，这是小米的首次境外发布会。雷军在印度发布会上用英文，这引起了广大网友、米粉的关注，小米员工甚至创造了“神曲”《Are you OK?》	编辑 删除
2	2014年小米手机4北京发布会视频	http://v.youku.com/v_show/id_XNzQ1OTk2NjQ4.html	2014年7月22日，小米公司在北京国家会议中心召开小米4发布会，公司CEO雷军一身黑T加牛仔的“乔布斯式”着装出席发布会，并为其新一代产品小米4揭开面纱。	编辑 删除
3	HR专业人士实名俱乐部	http://edu.hrbar.com	旨在通过建立基于网络的虚拟组织，通过共同研发、共同交流、集思广益，提升会员的专业能力和职业素养，HR Bar是中国最大的中文实名制交流社区。HR Bar所有会员内部简称为“bar友”，bar友遍及全球各地，涵盖外资、上市公司、民营企业、国有企业等众多形态，会员职位包括从人力资源总监、人力资源经理到一线人力资源主管/专员等各级岗位，HR Bar的核心宗旨是通过网上和线下研发、交流互动，推动中国人力资源管理整体水平的提升。	编辑 删除

踏瑞工作分析情景模拟实训软件

教师视图

boss

资料中心

学习资料 专业名词 开源链接

添加/编辑开源链接

* 名称

* 网址

资料介绍

提交 关闭

4 学生视图



管理员或教师登录后，点击教师视图下拉按钮，选择学生视图模拟学生登录状态，进行相关操作。

5 自定义案例

自定义案例模块涉及软件安全问题，必须在客户购买此模块功能前提下，才开放此功能。

进入教师端首页点击自定义案例，可自定义案例。



第三部分 实验过程

1 进入界面

打开浏览器——输入指定网址——打开登录界面——输入学生账号和密码——点击
“登录”——选择实验——进入实验界面

← 工作分析的一般过程

进入: 实验列表 实验报告

选择案例 进入实验

 CSSC公司销售部工作分析 开始时间: 2015-12-11 15:32 结束时间: 2015-12-18 15:32 实验状态: 案例情景	 CSSC公司销售部工作分析 开始时间: 2015-12-10 10:26 结束时间: 2015-12-12 10:26 实验状态: 案例情景
--	--

2 模块流程介绍

2.1 工作分析的一般过程

第一步：流程概要

本步骤是对该模块中的每个步骤进行介绍，同时也是对该模块流程的概述。请仔细阅读流程介绍了解该模块操作流程。

踏瑞工作分析情景模拟实训软件

学生视图

boss

← 流程概要

案例情景	案例情景提供了一个当前实验流程配套的企业实践案例。系统提供此案例并不代表案例中的企业在人力资源管理实践上做得绝对优秀，目的旨在通过对企业实践的情景再现启发学生思考并模拟解决现实问题。
确定目的	确定目的步骤提供了编制工作说明书、绩效考核表、培训计划书和招聘启事等可选的应用目的。你可以基于对案例的理解，结合自己的兴趣方向，灵活选择一个目的开展后续实验。选择的目的是与最后的结果应用步骤是一一对应的。
选择方法	选择方法包含flash场景和延伸问题。Flash以场景化的语言陈述了各种方法的对比，以及当前案例选择使用访谈法的理由。延伸问题，围绕不同方法之间的异同展开，引导学生根据具体情形选择特定方法。
成立分析小组	成立分析小组指的是由特定的人群成立专业的工作分析小组。分析小组的成员应该比较熟悉工作分析的具体操作流程，且对被分析岗位也有一定程度的了解。除此之外，还需要一些负责工作分析具体活动的组织人员和现场控制的人员，但是不包括被调查人员。
小组培训	小组培训是指来自内部或者外部的专业人员对工作分析小组的人员所开展的培训。培训工作分析人员，是为了提高通过搜集得到信息的有效性。无论采用什么样的数据搜集方式，对工作分析人员的正式培训是必不可少的。
访谈调查	对于许多工作，分析者不可能实际去做，或者不可能去现场观察，或难以观察到。因此，必须访问工作者，了解他们的工作内容，以及为什么这样做和怎样做，由此获得工作分析的资料。访谈的对象可以是工作者，也可以是主管人员或者工作者的同级与下级。
分析结果	在完成调查实施之后，系统自动对调查的信息进行了编码处理。本步骤呈现的信息可明确工作对人员的任职资格和工作描述的要求。学生可以根据这些信息，能够对于职位所需的雇员任职资格进行评估，也可以对岗位职责进行说明，进而用于招聘、绩效和培训等目的。
结果应用	通过调查搜集编码相应的数据之后，根据分析结果应用于人力资源预测、人员招聘甄选、绩效考核、薪资管理、培训开发、工作分类以及工作设计等诸多方面。本步骤的结果应用是和最初确定的目的——一一对应的。

第二步：案例情景

请仔细阅读界面上的文字内容。

阅读完毕后，点击右下方的按钮“下一步”，即可进入具体模拟阶段。

踏瑞工作分析情景模拟实训软件

学生视图

boss

← 案例情景

1 CSSC公司简介

1.1 CSSC公司经营状况与发展

CSSC公司始建于1965年,是国家三线重点建设单位之一。经过35年的发展,工厂拥有固定资产10.05亿元,占地157万平方米。公司集采购、供应、销售、冶炼、加工和检测于一体,是一个自成系统的特殊钢生产基地。现有炼钢、锻钢、轧钢、钢管四个生产分厂和研究所等20余个管理科室、辅助部门,有员工近一万人,其中专业技术人员一千余人。公司拥有30t超高功率电炉和氢氧炉等炼钢设备,以及特钢三流方坯连铸机,具有年产55万吨钢和30万吨材的生产能力。

公司的产品有锻材、轧材和无缝钢管,可生产优质碳素结构钢、碳素工具钢、合金结构钢、合金工具钢(含模具钢)、不锈钢、高速工具钢、弹簧钢和轴承钢等特殊钢产品,也具备高温合金、精密合金等高要求产品的生产能力,可向国民经济各部门,尤其是航空、航天等国防军工和尖端技术部门提供各种产品。

公司曾荣获国优(银奖)产品1个、部优产品6个、省优产品9个,产品在全国用户中享有较好声誉,并出口美国、泰国、韩国等国家和香港、台湾地区。

公司属国家二级企业,于1979年开始推行全面质量管理(TQM),开展了诸如“三工序”活动(验收好上工序、控制好本工序、服务好下工序)、QC(质量控制)小组活动、质量奖惩等,企业素质不断提高,曾先后获得四川省和冶金部质量管理奖、国家一级计量单位等称号。1996年12月通过1509002:1994质量体系认证,2000年通过1509001:2000认证复评。

CSSC公司是依托攀西地区丰富的钒钛磁铁矿资源,依靠自主创新建设发展起来的特大型钒钛钢铁企业集团。经过四十多年的建设发展,已成为我国最大、世界第二的产钒企业,我国最大的钒原料和产业链最为完整的钒加工企业,我国重要的铁路用钢、无缝钢管、特殊钢生产基地。

2 CSSC公司人力资源管理

2.1 CSSC公司人力资源管理现状

2.2 CSSC公司工作分析现状

3 CSSC公司销售部职责及结构

4 CSSC公司销售部一科室概况

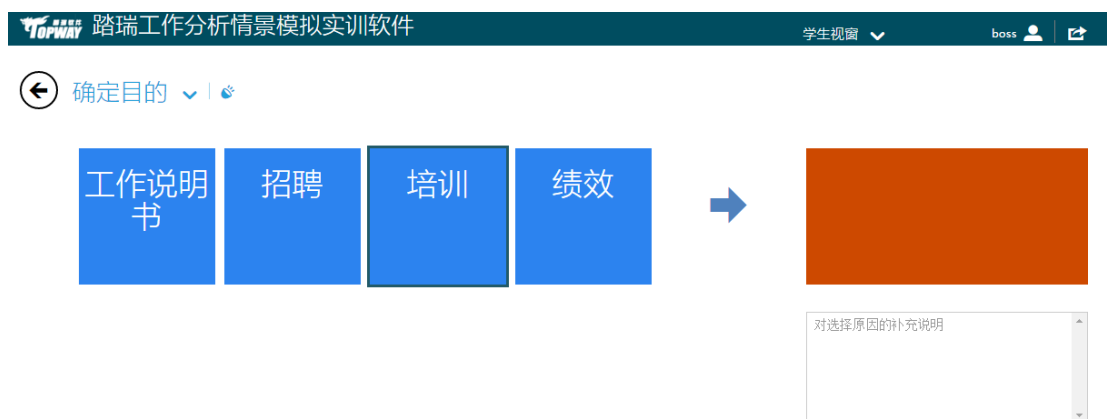
4.1 CSSC公司销售部一科室组织结构

4.2 销售科长职能说明

↑返回顶部

第三步：确定目的

1. 点击选择目的。
2. 输入对选择该目的的原因



完成后点击按钮“下一步”进入选择方法页面。

第四步：选择方法

通过观看 flash，回答与之相关的问题

选择方法

访谈法比较适合深度了解这种工作



☐ A.访谈法

☐ B.问卷法

☐ C.关键事件法

☐ D.工作清单法

2、CSSC公司在扩大公司规模的过程中，销售团队需要加强建设管理。公司在分析销售部门人员结构和工作强度时，希望有较高的准确度，并且给予了充分的时间，但是在调查经费上并不十分宽裕，请选择你认为哪些是合适的调查方法？

☐ A.访谈法

☐ B.问卷法

☐ C.关键事件法

☐ D.工作清单法

3、CSSC公司打算对销售部全体员工进行调查，但是时间和预算都比较紧张，因此与成本高的访谈法相比，CSSC公司可以采用问卷法来进行调查。

4、根据案例提供和Flash提供的信息，请选择公司选择访谈法来对销售科长进行工作分析的理由？

☐ A.访谈法获取的信息不仅是工作分析的基础，而且可以为其他工作分析方法提供资料

☐ B.访谈法是对中高层管理职位实施工作分析效果最好的方法

☐ C.访谈法能促使销售科长对其工作进行系统性的思考、总结和提炼

☐ D.访谈法可以对销售科长的工作态度与工作动机等深层次内容进行详细的了解

← 上一步

下一步 →

完成点击下一步

第五步：成立分析小组

基于对案例的理解，选择人员成立分析小组

上海踏瑞计算机软件有限公司 版权所有 • 严禁翻印

23

成立分析小组

咨询公司人事专家 帮助主持公司进行各项调查分析，以便改善公司人力资源	销售部负责销售一科的副部长 直接上级为销售部部长，直接下属为销售一科科长。主	人事专员 直接上级为人事部部长。主要负责工作为签订劳动合同	行政专员 直接上级为行政科科长。主要工作为协助行政科科长完	销售一科科长 直接上级为负责销售一科的销售副部长，直接下属为负
供销副总 直接上级为总经理，下属为销售部部长、供应部部长和	供应部部长 直接上级为供销副总，下属岗位有配套采购员、零星采	人事部部长 直接上级为人事副总，下级为人事专员。主要工作有：		

选择完整后点击下一步，如果选择不符合系统会修正弹出正确选择后，自动跳转下一步

TOPWAY 踏瑞工作分析情景模拟实训软件 学生视图 老板

成立分析小组

提示

你的选择不完全符合本案例的实际情况，系统已经修正，被选择人员依次为：

- 1、咨询公司人事专家
- 2、销售部负责销售一科的副部长
- 3、人事专员
- 4、人事部部长

倒数4秒后关闭

咨询公司人事专家 帮助主持公司进行各项调查分析，以便改善公司人力资源	销售部负责销售一科的副部长 直接上级为销售部部长，直接下属为销售一科科长。主	销售一科科长 直接上级为负责销售一科的销售副部长，直接下属为负
供销副总 直接上级为总经理，下属为销售部部长、供应部部长和	供应部部长 直接上级为供销副总，下属岗位有配套采购员、零星采	人事部部长 直接上级为人事副总，下级为人事专员。主要工作有：

第六步：小组培训

阅读视频，根据提示区域内容，填写问题区域的问题

小组培训

TOPWAY 踏瑞软件

工作分析访谈培训

大家好，我是人力资源部的小王，欢迎大家参加今天的工作分析培训

问题区域

1、在人力资源专家访问销售一科科长时，人力资源专家按照之前培训的要求，对销售一科科长进行自我介绍等简单的沟通，其目的是什么？

2、通过观看CSCC公司对工作分析人员以及被访谈人员的培训视频，你认为下面说法正确的是哪些？

☐ A.此次培训主要是对人力资源专家等访谈者的培训，销售一科科长等被访谈人员没有必要参加培训

☐ B.对人力资源专家等访谈者的培训目的是让他们高效的收集有效信息

☐ C.对销售一科科长等被访谈者的培训主要是让他们了解怎么更好的配合访谈，提供真实信息

☐ D.访谈者和被访谈人员没有必要进行培训

3、通过观看CSCC公司对工作分析人员以及被访谈人员的培训视频，下列哪一项属于访谈者的失误？

完成点击下一步

第七步：访谈调查

阅读视频，根据提示区域内容，填写问题区域的问题

TOPWAY 踏瑞工作分析情景模拟实训软件
学生视窗
boss

← 访谈调查

? 问题区域
? 提示区域

1、在和销售一科科长进行访谈一开始，人事专员小王告诉销售一科科长在访问过程中只需回答自己所承担的工作，而不要将团队的任务都当作自己的任务陈述，这样做的目的是什么？

☐ A.了解销售一科科长在工作中的真实表现，方便绩效考核

☐ B.了解销售一科科长的具体负责工作内容，以免把其他岗位的工作内容也包括进自己的岗位

☐ C.让销售一科科长简洁明了回答问题，节省时间

☐ D.全面了解销售一科科长的能力，寻找更适合他的岗位

2、通过观看视频，判断下列句子中哪个说法是正确的？

☐ A.访谈过程中向销售一科科长追问事件细节是不正确的，这会对其造成压力，不利于访谈的进行

☐ B.访谈中专家可以根据STAR原则，适当对销售一科科长的表述进行追问，以确保信息的真实性和完整性

完成点击下一步

第八步：分析结果

阅读正文内容，回答问题

TOPWAY 踏瑞工作分析情景模拟实训软件
学生视窗
boss

← 分析结果

下图为访谈中询问任职者“销售科长应具备的能力”的结果分析。

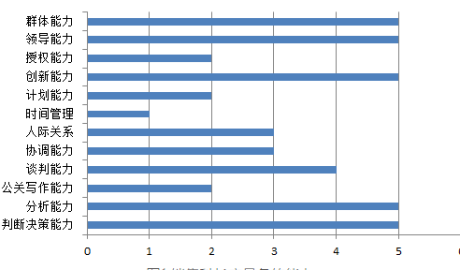


图1 销售科长应具备的能力

1、根据条形图，你认为销售一科科长这一职位除了要具备群体能力、领导能力、创新能力、分析能力以及判断决策能力外，还应具备下面哪些个人能力？

☐ A.人际关系

☐ B.授权能力

☐ C.谈判能力

☐ D.时间管理

☐ E.协调能力

2、根据条形图提供的信息，一位能胜任工作的销售科长能够很好地处理下列哪些事情？

☐ A.与上级、下属能够很好的交流、沟通，得到两方的喜爱

☐ B.与客户谈判时，能够巧妙地运用谈判技巧，从而取得谈判的成功

☐ C.能够很好地安排自己的时间，制定严密的时间计划

☐ D.能够严谨、系统地分析钢铁市场信息，从而指导接下来的销售工作

完成点击下一步

第九步：结果应用

踏瑞工作分析情景模拟实训软件

学生视图

boss

结果应用

培训需求分析：	在调查过程中了解到，在销售技巧的相关问题中，以下几个问题比较突出，大部分刚入职的甚至是在销售岗位上工作一年以内的员工都面临着“不知道如何有效与客户沟通”的问题。另外，还有很多新员工提出其他问题，按照关注度排序依次为“不知道如何处理客户异议”、“不知道如何说服客户购买”、“不知道如何很好的接近顾客”、“不知道如何有效的介绍产品”、“不知道如何处理客户关系”。因此，对于这部分员工进行销售心态和销售技巧的培训。
培训目标：	
培训内容：	有计划、有步骤、分阶段地对新入职的员工进行培训。第一阶段是教会他们如何寻找潜在客户，在哪些地方可以找到新客户资料。第二阶段培训他们如何接近顾客，告诉他们应该如何去接近不同性格的顾客。第三阶段是训练他们进行产品介绍和演示，告诉他们应该从哪几个方面对顾客进行产品演示。第四阶段是使他们学会消除顾客异议，列出客户异议的类型，并逐个给予解决方法。第五阶段是教会他们如何成交，告诉他们如何掌握成交的时机和方法。最后，培训如何与顾客进行有效沟通，用实际销售中的例子说明如何和顾客进行销售沟通。
培训师：	销售一科科长负责讲课，人事行政部门组织实施。销售一科科长在本公司销售岗位上任职多年，对于销售技巧以及本公司的具体情况都十分了解，在教授销售技能的同时，还可以结合与公司各种类型客户接触的实例，分享自身客户关系处理的经验。
培训对象：	
培训时间：	周五下午1:00-4:00
培训地点：	公司大会议室
培训预算：	讲师与全体参与人员3小时工资约1万。

上一步

结束实验

2.2 问卷法

第一步：流程概要

本步骤是对该模块中的每个步骤进行介绍，同时也是对该模块流程的概述。请仔细阅读流程介绍了解该模块操作流程。

← 流程概要

案例情景	案例情景提供了一个当前实验流程配套的企业实践案例。系统提供此案例并不代表案例中的企业在人力资源管理实践上做得绝对优秀，目的旨在通过对企业实践的情景再现启发学生思考并模拟解决现实问题。
确定目的	确定目的步骤提供了编制工作说明书、绩效、薪酬、培训和招聘等可选的应用目的。你可以基于对案例的理解，结合自己的兴趣方向，灵活选择一个目的开展后续实验。选择的目的与最后的结果应用步骤是一一对应的。
设计问卷	设计问卷是依据调研与预测的目的，开列所需了解的项目，并以一定的格式，将其有序地排列，组合成调查表的活动过程。学生在本步骤可以新建问题，需要遵循结构要合理、围绕主题、措词准确、避免诱导性提问和不要提不易回答的问题等注意事项。
测试问卷	测试问卷的主要目的是第一时间发现问题，及时修改。测试问卷主要测试的是问卷是否符合调查的主题，用词必须清楚，选择词语以避免引起应答者误差，不应该诱导受访者回答特定答案，考虑到应答者回答问题的能力，问题不应该超越受访者的能力与经验等。
范围和方式	范围和方式，主要指的是确定谁来搜集数据，谁是工作信息的提供者，以及选择什么样的具体方式展开方法的实施。对于范围和方式这一问题的回答，在一定程度上是与所分析工作的类型、特点相联系的。
实施培训	实施培训包括对工作分析人员和工作者的培训。培训工作分析人员，是为了提高通过搜集得到信息的有效性。对工作者的培训是为了获得全体员工的支持，让员工了解工作分析的目的和意义。从而确保工作者能够对工作分析给予支持和配合。
	过程控制采用flash场景化语言呈现了实施培训之后，搜集信息并编码处理的全过程。本步骤在软件中包

第二步：案例情景

请仔细阅读界面上的文字内容。

← 案例情景

1 SD公司概况
1.1 SD公司简介
1.2 SD公司组织结构
2 SD公司综合部情况
2.1 综合部组织结构
2.2 综合部职能说明
2.3 人事行政科科长工作状况
↑返回顶部

1 SD公司概况

1.1 SD公司简介

SD公司成立于九十年代，是一家民营高科技企业。专业制造数控机床、机械加工流水线使用的高效能车削、铣削、键槽等数控加工刀具、模具、工具系统、渐开线形环圈、高精度插齿刀等产品。成立之初仅有注册资金为100万元，职工人数77名，生产规模较小。1998年注册资本增加到600万元，公司产值为25.252万元，销售收入121.17万元，除主要数控设备自购外，绝大部分机械加工设备和厂房均为租赁。2001年10月公司进行了资产重组，引进另一家公司为新增股东，公司注册资本增加为800万元，并进行了搬迁重建，现在占地面积14609.25平方米，生产办公场地面积7554.69平方米，职工人数达到199人，产品品种为152种，产品规格达到2091个。2002年，SD公司税后产值为1793万元，税后销售收入182.046万元。到2002年底，公司累计产值达到4803.81万元，销售发货累计达到5001.15万元。至此，这家公司完成原始积累，进入了稳步成长期。

SD公司的立身之本是追求“顾客、股东、员工、社会四满意”。首先最大限度地追求顾客满意，提升顾客忠诚度；其次让股东从企业经营中获得满意的回报，使企业发展获得长期稳定的资金支持；再次，创造用人、育人、留人的良好机制，让员工与企业同步发展；最后是在企业的供应商、政府机构、公共传媒等各方面树立良好形象，进而为企业运行提供良好的社会环境。

SD公司追求差异化战略的核心是：结成产业链战略合作伙伴关系，整合数控加工和数控刀具技术；加强产品研发，形成自身产品特色；技术服务配套产品销售，与进口刀具商比速度、价格、服务和成本，与国产刀具比质量和技术。

未来五年是SD公司稳步快速发展的五年，公司五年的发展总目标是：销售收入年平均增长率争取达到50%，销售收入和净利润达到一个新的台阶。为达到这一目标，公司针对市场、销售、生产、研发、质量控制、财务、人力资源、信息化建设等各方面制定了相应的五年计划。

阅读完毕后，点击右下方的按钮“下一步”，即可进入具体模拟阶段。

第三步：确定目的

1. 点击选择目的。
2. 输入对选择该目的的原因



完成后点击按钮“下一步”进入影响因素页面。

第四步：设计问卷

1. 问卷尚未覆盖到的又需要调查的信息，然后新增加一些问题就可以了。点击新建问题按钮。
2. 选择问题类型 输入问题内容及选项内容、点击提交



完成后点击按钮“下一步”。

第五步：测试问卷

判断题目设计是否得当，如果不得当，那么需要首先点击判断按钮、选择不得当的原因，然后修改问题，最后确认修改。



完成点击下一步

第六步：范围和方式

选择工作分析人员、被调查人员、调查方式

踏瑞工作分析情景模拟实训软件

学生视图

boss

范围

范围

范围

工作分析专业人员

综合部部长

直接上级为总经理，
下属岗位为采...

咨询公司人事专家

帮助主持公司进行各
项调查分析，...

采购科科长

直接上级为综合部部
长，下属岗位...

被调查员工

人力资源管
理员

直接上级为人事行政
科科长。...

装箱员

直接上级为采购科科长。主要...

临时销售助
理

直接上级为销售助理
管理科科长...

人事行政科
科长

直接上级为综合部部
长，下属...

行政专员

直接上级为人事行政
科科长。...

调查方式

方式一

方式一

方式二

方式二

方式三

方式三

方式四

方式四

方式五

方式五

SD公司此次调查的对象主要是和人事行政科科长工作上有协作关系的人员，被调查人员数量有限。公司只关注收集到的信息的真实性和准确性，对时间和经济成本没有约束。

与各个被调查者约定具体的时间、封闭的地点一对一地完成问卷。由工作人员填写问卷、任职者和（或）直接主管提供工作信息的方式。

优点：当面发送、当场填写，并且现场收集，可以确保问卷的传递回收。被调查者有不明白的问题可以及时地得到工作小组成员的解答，确保被调查者理解每个问题，不会敷衍了事，顺利完成问卷。并且有情感交流，较为人性化，易于取得被调查者的合作。封闭式的环境下填写问卷，避免被调查者之间的相互干扰，提高结果的准确率。

缺点：工作小组成员在场，可能对被调查者产生压力，无法如实回答问卷问题，影响结果的准确性。一对一完成调查问卷花费时间过多。

上一步

下一步

完成点击下一步

踏瑞工作分析情景模拟实训软件

学生视图

boss

过程控制

1、SD公司对于人事行政科科长的问卷调查的过程中不包括以下哪些步骤？

☐ A. 咨询公司人事专家讲解填写问卷的注意事项并让其他工作分析小组成员发放问卷

☐ B. 人事专员小张在填写问卷时，发现他的问卷上有部分问题印刷不清，立即询问在场的工作分析小组成员具体的问题内容

☐ C. 咨询公司人事专家对工作分析小组全体成员整理出的问卷试题列表做最后的筛选

☐ D. 相关负责人在特定时间组织工作分析小组成员开会讨论问卷内容的设定

☐ E. 行政专员小李应人事专员小张的要求，帮忙查看和预定适合作为问卷调查场所并在特定时间空余的会议室

2、下面有关问卷调查的实施过程的说法，哪些是正确的？

☐ A. 调查组组长老王在问卷调查实施前，提前到场检查场所设施是否运行正常，确保问卷调查的顺利实施

☐ B. 调查组成员小孙在巡视问卷调查现场时，发现被调查人员小周对问卷题目不理解，他及时上前为小周答疑解惑，解释题目的含义及设计的目的，并指引小周选择正确答案

☐ C. 问卷调查过程中，被调查者小李和小周不时地交头接耳，讨论问卷题目确保准确理解题意，交流各自的答案以提高正确率

☐ D. 问卷填写完毕，在负责人老王的监督和组织下，调查组成员小孙及时收回所有问卷，并当场清点份数，核对有无漏填。期间，小孙发现小李有漏填，他要求小李当场补齐所有问卷

3、请判断下面的说法是否正确：在SD公司人事行政科科长与其他相关岗位员工填写问卷时，工作分析小组成员应该给与指导，引导被调查者选择或填写正确的答案。

上一步

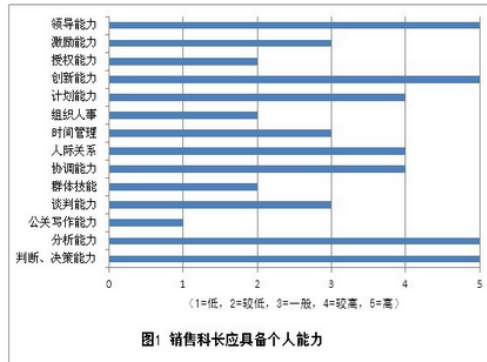
下一步

第八步：分析结果

阅读正文内容，回答问题

分析结果

下图为访谈中询问任职者“销售科长应具备的能力”的结果分析。由图可知，被调查者多数认为销售科长最应具备的能力为领导能力、创新能力、分析能力以及判断决策能力；而对公关写作能力的要求最低。



1、根据条形图，你认为销售一科科长这一职位应具备哪些个人能力？

- ☒ 激励能力；
- ☐ 领导能力；
- ☐ 判断、决策能力；
- ☐ 分析能力；
- ☐ 公关写作能力；
- ☐ 谈判能力；
- ☐ 群体技能；
- ☐ 协调能力；
- ☐ 人际关系；
- ☐ 时间管理；
- ☐ 组织人事；
- ☐ 计划能力；
- ☐ 创新能力；
- ☐ 授权能力。

完成点击下一步

第九步：结果应用

结果应用

培训需求分析：	随着3D公司规模的发展，为了具有坚实的人才基础，公司对于各类具有较高知识素养和文化的人才的需求逐步加大。因此，公司要求全体人力资源管理员参加培训提高专业知识和能力，以应对将要面临的各类繁重的人力资源管理工作。
培训目标：	要求人力资源管理员在接受培训后能够熟练的掌握人事制度、薪资考核管理、培训制度三方面的内容。
培训需求分析：	有计划、有步骤、分阶段地对人力资源管理员进行培训。第一阶段是详细了解公司各种人事制度，并掌握招聘、入职手续、转正手续、离职手续等事务性的操作。第二阶段完善薪资考核管理方面的知识和技能，并规范考勤、请假、薪资汇总报告制度。第三阶段讲解培训制度并教授各种培训技巧，例如如何对新入职员工进行培训、如何制定培训内容和如何按照公司需求和员工状况制定培训计划等。
培训师：	有计划、有步骤、分阶段地对人力资源管理员进行培训。第一阶段是详细了解公司各种人事制度，并掌握招聘、入职手续、转正手续、离职手续等事务性的操作。第二阶段完善薪资考核管理方面的知识和技能，并规范考勤、请假、薪资汇总报告制度。第三阶段讲解培训制度并教授各种培训技巧，例如如何对新入职员工进行培训、如何制定培训内容和如何按照公司需求和员工状况制定培训计划等。
培训对象：	人事行政部全体人力资源管理员
培训时间：	周五下午1:00-4:00
培训地点：	公司大会议室

输入相关答案，完成点击结束实验

2.3 任务清单分析系统

第一步：流程概要

本步骤是对该模块中的每个步骤进行介绍，同时也是对该模块流程的概述。请仔细阅读流程介绍了解该模块操作流程。


 踏瑞工作分析情景模拟实训软件
 学生视图
boss

←
流程概要

案例情景	案例情景提供了一个当前实验流程配套的企业实践案例。系统提供此案例并不代表案例中的企业在人力资源管理实践上做得绝对优秀，目的旨在通过对企业实践的情景再现启发学生思考并模拟解决实际问题。
确定目的	确定目的步骤提供了编制工作说明书、绩效考核表、培训计划书和招聘启事等可选的应用目的。你可以基于对案例的理解，结合自己的兴趣方向，灵活选择一个目的开展后续实验。选择的目的与最后的结果应用步骤是一一对应的。
构建任务清单	任务清单的构建有多种方式，可以来自对所研究工作的观察或工作日志；也可以来自另外的任务清单，如某部门的任务清单或某工作族的任务清单；还可以借助于SMEs进行任务描述。本实验采用了后两者。
调查范围与方式	范围和方式，主要指的是确定谁来搜集数据，谁是工作信息的提供者，以及选择什么样的具体方式展开方法的实施。对于范围和方式这一问题的回答，在一定程度上是与所分析工作的类型、特点相联系的。
填写任务清单	根据案例给出的进一步信息，结合之前构建的任务清单项目，首先确认清单上面的所有描述是否与工作范围内的常规工作任务相符合，确认符合的，选择符合程度。被调查者倾向于认为所有任务都很重要，所以要结合案例情景做出判断。
KSAs矩阵	KSAs矩阵，指的是“任务——知识、技术、能力矩阵”，将任务与一些可能的KSAs组成矩阵，用数值表明两者之间的相关程度。这样就能找出对单个任务而言最重要的知识、技术、能力，从而进一步确定对整个工作而言所需要的知识、技术和能力类型与程度，为编制工作规范提供依据。
结果应用	通过调查搜集编码相应的数据之后，根据分析结果应用于撰写工作说明书、绩效考核表、培训计划书和招聘启事等方面。本步骤的结果应用是和最初确定的目的——对应的。

第二步：案例情景

请仔细阅读界面上的文字内容。

案例情景

1 R公司经营状况
2 R公司组织结构
3 行政人事结构
4 薪酬绩效考核岗位职责
返回顶部

1 R公司经营状况

R公司地处四川省成都市，成立于1991年4月17日，当时的注册资本仅为十几万元，共有三位股东，所占股份比例分别为50%、30%和20%。经过两次对注册资本的调整，公司现在的注册资本变更为4600万元，股东也由三位减少为两位所占股份比例变动为90%和10%。R公司是专业从事高、中、低变频器及各种变频交流技术产品开发、生产、销售的高科技企业。技术水平始终处于国内前沿，推动着我国变频器事业的发展；获得多项国家专利，产品被列为国家重大创新科技项目，获得国家创新科技基金的支持，于2006年获得四川省名牌产品称号；公司产品严格按照ISO9001质量管理体系组织生产；公司生产的变频器凭着“技术先进、质量可靠、性能稳定、性价比优、高速服务网络”等优势，目前在国内同类产品中占有绝对优势；产品广泛应用于机械制造、石油化工、冶金、电力、矿山、纺织、制药、市政等行业，远销欧美及东南亚等十多个国家和地区。

2 R公司组织结构

公司组织结构经过几次调整现设有研发部、生产部、储运部、财务部、市场部、销售部和行政人力资源部共七个部门。其组织结构如下图所示：



阅读完毕后，点击右下方的按钮“下一步”，即可进入具体模拟阶段。

第三步：确定目的

1. 点击选择目的。
2. 输入对选择该目的的原因

确定目的

工作说明书

招聘

培训

绩效

→

招聘

对选择原因的补充说明

完成后点击按钮“下一步”。

第四步：构建任务清单

根据案例填写修改任务清单

TORWAY 踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件
20120002

⬅ 构建任务清单 ▾ 🌐

00:00

▶
00:00
🔊

? 问题区域
 ? 提示区域

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11

完成点击下一步

第五步：调查范围和方式

选择相应的方案

调查范围与方式



方式二

参与调查人员：人事主管、招聘培训主管、市场营销部经理、经营副总经理、市场营销部主管

组织所有被调查者同时在安排的特定地点完成问卷，由任职人员和（或）直接主管自己填写问卷，工作分析小组成员在场监督并协助解决被调查者在填写过程中的疑问。问卷填写完毕由工作小组成员当场收集整理的方式。

H5公司此次对市场营销部经理的任务清单分析，希望在较短的时间内，梳理出该岗位的工作任务清单。为了保证此次调查结果是真实、可信的，公司希望在填写问卷的过程中应尽量避免被调查者之间相互讨论，而导致调查结果高度相似，收集到的信息不具有实际意义。

优点：当面发送、当场填写，并且现场收集，可以确保问卷的传递回收。被调查者有不明白的问题可以及时地得到工作小组成员的解答，确保被调查者理解每个问题，不会敷衍了事，顺利完成问卷。并且有情感交流，较为人性化，易于取得被调查者的合作。缺点：集中填写问卷，可能

完成点击下一步

第六步：填写任务清单

填写任务清单

选择符合的任务并填写相关程度。

背景信息：

B君是R公司薪酬考核主管，日常主要负责公司福利薪酬与绩效考核方面的工作。其中最重要的几项工作是拟定本岗位的工作计划、建立薪酬绩效考核体系、贯彻绩效考核制度以及协调各部门及部门内工作关系。除此之外，制定五险一金的管理制度及交纳办法、对下属的培训、指导、监督、考核也是B君日常工作中非常重要的项目。B君还比较关注于企业内部激励机制及奖惩制度的制定以此提高员工的能力和企业的忠诚度。应人员配置主管要求，B君还需要花比较多的精力在年度人工成本的预算及控制上，以配合人员配置部门制定每年的人员规划。另外，负责考核并协助下属人员制定有关规章制度和负责协助下属制定绩效改进计划并落实也是比较重要的工作。下属人员可能因为经验或者能力的限制有时并无法顺利完成比较困难的工作，需要薪酬考核主管的监督指导。直接上级，人事主管，也会不定期地布置一些其他工作，这些工作也需要B君在不影响其他工作的情况下及时完成。

为了更好的管理公司的印章，避免出现遗失或滥用的现象，薪酬考核主管还需要花一些精力来制定印章管理标准并进行日常管理。审核协助下属人员制定的短期工作计划并不是很重要的工作，但为了能让下属员工更快的适应工作，掌握工作所需的技术和能力，B君也需要稍加重视。制定修订劳动定额管理标准由薪酬考核组与人员配置组共同完成，主要由各个专员负责，主管从旁协助。

序号	任务清单	是否符合	符合程度（1代表低，5代表高）
1	根据公司的中长期规划，拟定本岗位的相应计划。	☒	2
2	建立薪酬及绩效考核体系。	☒	1
3	宣讲解释福利管理政策、制度。	☐	-等级-
4	制定企业内部激励机制及奖惩制度。	☐	-等级-

选择符合的任务清单 然后选择符合的程度，完成点击下一步

第七步：KSAs 矩形

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件
 学生视图
shuaiTest

KSAs矩阵

1=相关度很低, 3=均值, 5=相关度很高

任务	知识、技术、能力 (KSAs)						
	专业知识	指导能力	学习能力	语言表达能力	关系处理能力	数据处理能力	推理判断能力
根据公司的中长期规划, 拟定本岗位的相应计划。	5	4	4	5	3	3	3
建立薪酬及绩效考核体系。	5	3	5	5	3	3	3

上一步
下一步

选择任务的符合程度完成点击下一步

第八步：结果应用

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件
 学生视图
shuaiTest

结果应用

培训需求分析:	随着R公司规模的发展, 为了具有坚实的人才基础, 公司对于各类具有较高知识素养和文化的人才的需求逐步加大。因此, 薪酬绩效主管应参加培训提高自身工作计划、人工成本预算、薪资计算发放以及部门管理方面的知识和技能, 以应对将要出现的因员工数量激增而产生的状况。
培训目标:	要求薪酬绩效主管在接受培训后能够准确制定每月工作计划、制定合适公司当前形势的招聘计划、完善薪资计算和方法制定、制定有效的绩效考核办法。
培训需求分析:	有计划、有步骤、分阶段地对薪酬绩效主管进行培训。第一阶段是学习如何制定准确的工作计划, 并及时高效地完成工作。第二阶段是学习如何分析公司用人需求, 制定准确的招聘计划。第三阶段完善薪资考勤管理方面的知识和技能, 并规范考勤、请假、薪资汇总报告制度。第四阶段
培训师:	咨询公司人力资源管理专家和人事行政部部长, 培训中关于公司各项计划制定方法、人事制度、招聘制度和绩效考核制度详细情况由人事行政部部长讲解, 并教授具体的操作办法, 因为人事行政部部长对本公司内部的各项制度比较熟悉并有丰富的操作经验。各项事务的改善以及绩效
培训对象:	薪酬考核主管
培训时间:	周一全天
培训地点:	公司小会议室
培训预算:	薪酬考核主管一天工资约500元, 人力资源管理专家3000元, 共3500元。

上一步
结束实验

填写相应内容, 完成点击结束实验

2.4 关键事件法

第一步：流程概要

本步骤是对该模块中的每个步骤进行介绍，同时也是对该模块流程的概述。请仔细阅读流程介绍了解该模块操作流程。

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

学生视图

shuaiTest

流程概要

案例情景	案例情景提供了一个当前实验流程配套的企业实践案例。系统提供此案例并不代表案例中的企业在人力资源管理实践上做得绝对优秀，目的旨在通过对企业实践的情景再现启发学生思考并模拟解决现实问题。
确定目的	确定目的步骤提供了编制工作说明书、绩效、薪酬、培训和招聘等可选的应用目的。你可以基于对案例的理解，结合自己的兴趣方向，灵活选择一个目的开展后续实验。选择的目的与最后的结果应用步骤是——对应的。
正确编写事件	一个正确的关键事件编写应该具备四个特征，特定而明确的、集中描述工作所展现出来的可观察到的行为、简单描述行为发生的背景、能够说明行为的结果。正确编写关键事件步骤采用flash场景化语言传递关键事件编写的特征，软件中包含flash场景和延伸问题。
关键事件访谈	访谈是获取关键事件的常用方法之一。一般来说，如果信息信息来源的口头表达能力比书面表达能力强的话，使用访谈法的方法更为适宜。软件中提供了访谈的模拟视频，可以根据案例和访谈内容修改关键事件列表中的条目。
关键事件讨论	最为普通的确定关键事件的方法是讨论会议，有多人参加，由熟悉关键事件的专家来主持会议。参加会议的专家对要分析的工作完全熟悉，有充分的机会去观察完成工作时的典型的、较差的和特别出色等各种水平的行为表现。
集中编辑事件	集中编辑关键事件是让大家充分根据关键事件访谈和关键事件讨论会议两种方法的实施情况，结合案例具体的岗位情景，再次集中梳理编辑关键事件列表项目。本次编辑之后的关键事件将成为下一步定义绩效维度的基础。
定义绩效维度	绩效维度可以从行为范例中确定，在编写足够多的关键事件足以反映极端的绩效水平后，对这些范例进行内容分析，按相关性分组，形成作为绩效基础的共同之处。或者采用任务绩效相似性分类方法，将工作的每项任务都写在索引卡上，请一些有经验的工作专家将任务分成不同的相关任务集合。
结果应用	通过调查搜集编码响应的数据之后，根据分析结果应用于人力资源预测、人员招聘甄选、绩效考核、薪资管理、培训开发、工作分类以及工作设计等许多方面。本步骤的结果应用是和最初确定的目的——对应的。

第二步：案例情景

请仔细阅读界面上的文字内容。

案例情景

1 A网通公司产品及营运状况
2 公司组织结构
3 设备维护中心概况
3.1 设备维护中心简介
3.2 设备维护中心
3.3 设备维护中心工作职责
4 大客户响应专业工程师岗位职责
↑返回顶部

1 A网通公司产品及营运状况

A网通公司是目前A市网络规模最大、通信综合能力最强的基础电信运营商，隶属于中国网通（集团）有限公司。A网通公司下辖10县（市）分公司，拥有从业人员1700余人，集固定电话网络与设施（含本地无线环路）业务，以及基于固定电话网络的语音、数据、图像及多媒体通信与信息服务于一体，承担着A市550万人慧的通信服务和党政专用通信、应急通信等任务。

几年来，A网通公司按照“信息化带动工业化”的要求，时刻抓住发展这一要务不动摇，在A市通信史上写下了辉煌的篇章。截止2006年底，固定电话、小灵通、宽带等各类用户总数超过150万，“围话随身行”、“悦铃”、“视频监控”、“网上传真”等信息化新业务层出不穷，满足了用户多方面的通信需求。公司已建成了技术先进、功能完善的各类数据通信网和规模庞大的数字电话交换网；市到县、县到乡镇全部实现了光缆化，光缆网已覆盖了全市2200余个行政村；宽带网已覆盖到全部城区和乡镇，具备了“千兆到大楼，百兆到楼层，十兆到桌面”的网络环境；A网通公司经营的“L热线”是A市的门户网站，已成为全国的知名站点，是连接A市和外界的桥梁；斥资上亿元建设和完善覆盖全市所有城区和部分乡镇的小灵通网络工程，在为企业增加新的业务增长点的同时，为推进A市国民经济和信息化建设奠定了坚实的网络基础。

A网通公司精神文明建设硕果累累，服务水平显著提高。市公司及十县（市）分公司连续三年荣获“省级文明单位”满堂红，成为A市精神文明建设的一面旗帜；2006年荣获中国消费者协会“诚信维权单位”荣誉称号。

2 公司组织结构

A网通公司设有11个职能部室，26个生产单位，公司组织结构实现了由职能化管理向扁平化管理的转变。

公司组织机构如下图所示：



阅读完毕后，点击右下方的按钮“下一步”，即可进入具体模拟阶段。

1.4

第三步：确定目的

1. 点击选择目的。
2. 输入对选择该目的的原因



完成后点击按钮“下一步”。

第四步：正确编写事件

点击下一页阅读 flash，阅读完毕后回答相应问题

TOPWAY 踏瑞工作分析情景模拟实训软件

学生视图

boss

← 正确编写事件



1、根据关键事件的编写规则，在编制大客户响应工程师为新客户开通电路这一关键事件时，你认为应包含以下哪些内容？

☐ A.工程师接到业务员提交的新客户开通电路申请单

☐ B.为新客户开通电路这一事件发生的直接原因和间接原因

☐ C.这一事件体现的大客户响应工程师的能力

☐ D.新客户电路开通的最终结果

☒ E.大客户响应工程师在开通新客户电路的过程中可以观察到的表现

2、请判断以下例子符合关键事件编写的四个标准：A网通公司客户服务专员迅速采取措施，将打碎在地玻璃杯碎片清理干净。虽然顾客仍然表示十分生气，但是服务员的反应避免了矛盾的进一步加深而对餐厅造成的不良影响。

3、获取大客户响应工程师的关键事件可以通过访谈或者问卷的形式得到，根据记录关键事件的四个规则，下面哪些问题可以用于获取关键事件的访谈中？

☒ A.你在什么样的环境下需要实地考察客户网络使用情况

☐ B.客户网络出现问题后，你要怎样解决

☒ C.在处理这些问题的时候会遇到什么困难

☒ D.最后这个问题解决了吗

4、公司采用访谈法来获取关键事件的原因主要包括？

☐ A.能够深入广泛地探讨与大客户响应工程师该职位的工作内容相关的信息

☒ B.能够及时地对已获取的关于大客户响应工程师这一职位的关键事件进行现场确认并修正

☒ C.能够及时地对访谈问题进行解释

☐ D.能够节省访谈人员的事件和精力

← 上一步

→ 下一步

回答完毕后，点击下一步

上海踏瑞计算机软件有限公司 版权所有 • 严禁翻印

42

第五步：关键事件访谈

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件
 学生视图
shuaiTest

← 关键事件访谈

问题区域
提示区域

关键事件记录1

1、引起这个行为范围的环境是什么？

接到业务部7月份客户业务申请通知。m

2、描述那些能够反应出不同水平的工作绩效的显著的行为？

第一时间按申请顺序为客户办理电路业务的开通。m

3、这些行为的后果是什么？

7月份开通及时率仅为94.8%，仍有部分客户的开通业务被延期到8月份。m

4、请填写以下的信息：

a. 工作名称？

电路开通m

b. 工作绩效范围？

大客户响应专业工程师m

c. 绩效等级划分

1

阅读完视频回答相应问题，填写完毕点击下一步

第六步：关键事件讨论

踏瑞工作分析情景模拟实训软件
 学生视图
boss

← 关键事件讨论

问题区域
提示区域

关键事件记录1

1、引起这个行为范围的环境是什么？

接到业务部7月份客户业务申请通知

2、描述那些能够反应出不同水平的工作绩效的显著的行为？

第一时间按申请顺序为客户办理电路业务的开通。

3、这些行为的后果是什么？

7月份开通及时率仅为94.8%，仍有部分客户的开通业务被延期到8月份

4、请填写以下的信息：

a. 工作名称？

延期到8月份

b. 工作绩效范围？

阅读完视频回答相应问题，填写完毕点击下一步

第七步：集中编辑事件

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

学生视图
shuaiTest

← 集中编辑事件

关键事件记录1

1、引起这个行为范围的环境是什么?

接到业务部7月份客户业务申请通知。m

2、描述那些能够反应出不同水平的工作绩效的显著的行为?

第一时间按申请顺序为客户办理电路业务的开通。m

3、这些行为的后果是什么?

7月份开通及时率仅为94.8%，仍有部分客户的开通业务被延期到8月份。m

4、请填写以下的信息:

a. 工作名称?

电路开通m

b. 工作绩效范围?

大客户响应专业工程师m

c. 绩效等级划分

1

关键事件记录2

1、引起这个行为范围的环境是什么?

修正相应事件记录，完成后点击下一步

第八步：定义绩效维度

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

学生视图
shuaiTest

← 定义绩效维度

电路开通m

完成调单m

长途网络接通m

处理电路故障m

控制成本费用m

参加培训m

↓ 拖动关键事件到不同的维度

添加维度

← 上一步
→ 下一步

点击添加维度，输入维度名称



点击页面上边的指标拖动到相应维度



操作完成点击下一步

第九步：结果应用

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件
学生视图
shuaiTest

← 结果应用

岗位名称：	大客户响应工程师	岗位编号：	
所在部门：	设备维护中心	岗位定员：	20
直接上级：	设备维护中心主任	职系：	
直接下级：		薪酬等级：	
所辖人数：		岗位分析日期：	04/12/2013
岗位使命：	为大客户提供优质服务，增加企业效益，提升企业形象。		
工作职责：	1 负责制定作业计划并执行； 2 负责按照电路调度单开通大客户新开电路； 3 负责大客户电路的维护，建立维护的必备资料； 4 负责为大客户组网提供技术支持；		
工作协作关系：	1 晋升和监控关系 1.1 大客户响应工程师—大客户响应高级工程师由大客户响应工程师晋升。 1.2 大客户响应工程师接受大客户服务中心主任监督。 2 内部合作关系		
任职资格			
教育水平：	本科		
专业：	计算机、通信、或者网络相关专业。		
经验：	有1年以上网络维护相关工作经验，掌握各种网络环境搭建，综合布线的搭配，具备较强的技术基础。		
技能：	1. 熟悉网络设备、服务器、小型机的安装、调试、维护； 2. 熟悉计算机和网络安全的调试。		

输入相应答案，点击结束实验

2.5 胜任力素质模型

第一步：流程概要

本步骤是对该模块中的每个步骤进行介绍，同时也是对该模块流程的概述。请仔细阅读流程介绍了解该模块操作流程。

 踏瑞工作分析情景模拟实训软件
 学生视图
boss

← 流程概要

案例情景	案例情景提供了一个当前实验流程配套的企业实践案例。系统提供此案例并不代表案例中的企业在人力资源管理实践上做得绝对优秀，目的旨在通过对企业实践的情景再现启发学生思考并模拟解决现实问题。
明确战略目标	战略目标是对企业战略经营活动预期取得的主要成果的期望值。战略目标的设定，同时也是企业宗旨的展开和具体化，是企业宗旨中确认的企业经营目的、社会使命的进一步阐明和界定，也是企业在既定的战略经营领域展开战略经营活动所要达到的水平的具体规定，是胜任力素质模型建立的基础。
选择岗位	选择岗位步骤提供了一个可选职位的列表，学生需要结合案例选择一个合适的职位作为建立素质模型的目标对象。可供选择的岗位属于同一职类，后续职级对应以前的实验步骤，都是依据本步骤所选岗位所属职类进行的素质模型构建。
标杆对比选择	本步骤提供了一些企业胜任力的一般材料，学生根据该材料，结合案例情景信息，特别是案例企业战略目标情况和所选岗位的具体情况，在系统提供的胜任力素质模型指标库中初步选取合适的胜任力素质模型指标。
选定样本组	选定样本组即选定抽样总体。抽样总体简称“样本”，是从全集总体中随机抽取出来，代表全集总体部分单位的集合体。软件提供了所选岗位具有代表性的不同绩效表现人员的列表，学生选择不同绩效结果的人员作为行为事件访谈的对象。
行为事件访谈	行为事件访谈法是一种开放式的行为回顾式探索技术，是揭示胜任特征的主要工具。根据上一步选择的样本播放对应的视频，需对照指标进行打分，打分的依据是指标对于视频中被访谈对象所属岗位的重要程度，而不是视频中人表现的好坏。
定义胜任素质	定义胜任素质是指在行为事件访谈分析数据信息的基础上建立胜任特征模型。通过对行为事件访谈内容进行分析，记录各种胜任特征在访谈中出现的频次。然后对不同绩效样本的素质指标发生频次和相关程度统计指标进行比较，找出共性与差异特征。根据不同的主题进行特征归类，并根据频次的集中程度，估计各类特征组的重要性。
划分素质等级	胜任素质的划分是一项文字活动，关键是要清晰的界定定义的内涵和外延，能充分体现胜任素质的核心要素，又涵盖到所应该涉及的范围，不过于狭隘，但是也不能包罗万象。根据软件提供的胜任力层级描述材料的讨论视频，调整各个胜任力素质指标的层级描述。
职级对应	职级对应是指把已经确定的胜任力素质指标的层级描述与选定岗位进行匹配。需要在上一步形成的目标职位所属职类素质模型的基础上，选择目标岗位对应的指标层级描述，最终建立的目标岗位的素质模型。
素质结果应用	胜任力素质模型在人力资源管理活动中起着基础性的作用，它为企业的工作分析、人员招聘、人员考核、人员培训以及人员激励提供了强有力的依据，它是现代人力资源管理的新基点。本步骤介绍了胜任力素质模型的可能应用方向。

← 上一步
 → 下一步

第二步：案例情景

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

学生视图

shuaiTest

案例情景

4秒关闭

同学们，案例情景提供了一个当前实验流程配套的企业实践案例。由于上课时间有限，因此你不需要一字一句阅读案例，只需要浏览案例信息即可。案例中的标题短句和图表信息可以帮助你快速准确地把握案例关键信息。左侧的目录列表可以非常方便你切换查看案例。

1 ZS公司发展现状

2 ZS公司SWOT分析

3 ZS公司组织架构

4 营销策划部职责与组织架构

5 营销策划部各岗位职责与特征

↑返回顶部

1 ZS公司发展现状

ZS房地产集团是南昌一家民营房地产企业。公司成立于1995年，前身是一家贸易企业，2002年正式涉足房地产，公司下属有房地产开发公司、建筑公司、装潢公司、物业服务公司、拆迁公司等子公司，投资增长率年均30%。

公司在南昌已完成三个地产项目开发，累计完成开发面积50万平方米，先后获过众多殊荣。目前正在开发南昌红谷滩新区CBD区域开发50万平方米大型高端项目——“众森国际花园”、红谷一品别墅项目和清华锦园三期。红谷一品项目获得了“2009年住交会中国名盘”称号，被联合国环境规划署评为“全球生态宜居国际社区优秀奖”。

ZS房地产公司开发的产品主要是花园洋房、联排别墅、精装高层等物业类型，客户群体主要有民营企业老板、企业中高层管理者、职场白领、公务员、教师、医生、律师等等。

2 ZS公司SWOT分析

2009年，房地产市场受到国际金融危机强烈影响，公司深刻认识到企业如果对自身所处环境没有一个清晰认识，据此制定清晰可行的企业发展战略并使之真正成为企业上下一致的行动指南，企业终将难以实现基业长青。为此，2010年ZS房地产公司在SWOT分析基础上，制定了企业未来自身发展战略。

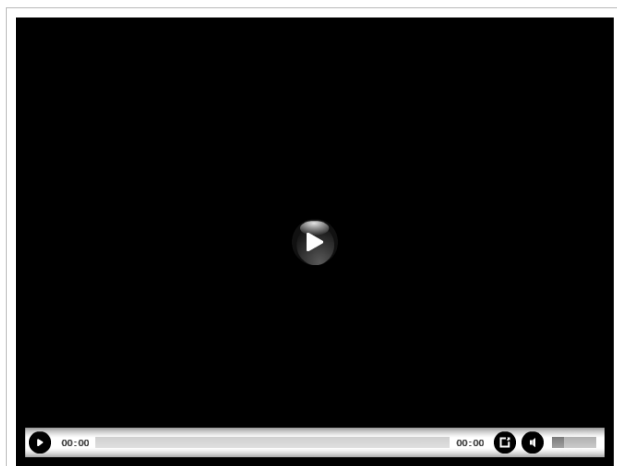
S	ZS房地产公司的内部优势	W	ZS房地产公司的内部劣势	
	·最高管理者具有开拓进取精神，形成了一支稳定的创业核心管理团队； ·市场意识强，机制灵活； ·主要资源集中于房地产开发企业； ·在政府部门、金融部门和其他合作伙伴中建立了良好的信誉； ·具备较强的社会资源整合能力； ·对项目质量和进度有较强的管控能力。		·缺乏长期的战略发展规划； ·高级管理人才和专业技术人才相对缺乏； ·工程与财务管理薄弱，削弱了项目成本管控能力； ·缺乏资本市场的运作经验，融资渠道相对单一； ·仅有500亩的土地储备。	
	O	ZS房地产公司的外部机会	T	ZS房地产公司的外部威胁

请仔细阅读界面上的文字内容。

阅读完毕后，点击右下方的按钮“下一步”，即可进入具体模拟阶段。

第三步：明确战略目标

明确战略目标



问题区域

1、ZS房地产公司在构建胜任力素质模型初期，对公司的战略目标进行分析，其目的是什么？

测试

2、依据ZS制定战略目标的情况，你认为他们在制定战略目标时遵循了哪些原则？

☒ 全面性原则；
☐ 关键性原则；
☐ 平衡性原则；
☐ 权变性原则；
☐ 通用性原则；

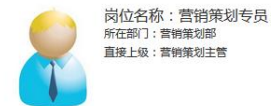
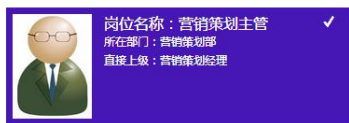
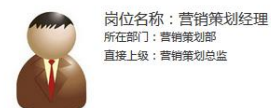
3、ZS公司通过会议制定人事方面战略目标，要求人事部门寻求合适的方式，吸引高级管理人才和专业技术人才。据此，你认为人事部门将会将哪些要素定位人事岗位的胜任力要素？

☒ 责任心；
☐ 诚实守信；

阅读完视频回答相应问题，完成点击下一步

第四步：选择岗位

选择岗位



主要职责是搜集市场数据包括市场形势、公司产品的信息、竞争对手产品的信息等，参与产品定位、产品策划，监督营销策略与推广方案的执行、销售价格策略的执行、销售产品。主要任务是协助营销策划经理管理团队所建成员，完成团队以及个人销售和资金回收目标。



选择岗位完成后，点击下一步

第五步：标杆对比选择

2	成就导向	在其职业生涯过程一贯都追求卓越的意愿和想法。	☒
3	影响能力	为更好实现工作目标，说服、影响或感召他人全力参与支持某项工作。	☒
4	创新能力	创造或引进新技术、新思想、新方法以提高工作绩效的能力。	☐
5	市场研究能力	通过收集分析市场信息，提出有效的营销推广策略和制定产品价格政策的能力。	☐
6	团队合作	为达成团队共同目标，与团队成员通力合作、形成合力，而非内耗或互相竞争。	☐
7	计划与组织能力	以目标结果为导向对时间及其他资源进行管理的能力。	☐
8	主动性	会超越工作的基本要求，抓住机遇，为未来可能碰到问题与机会做好充分准备。	☐
9	人际理解力	愿意了解他人，可以倾听并正确理解他人没有表达出来或是说明不完整的想法、情感。	☐
10	关系建立	和能帮助自己成功的关键人物或客户建立良好关系，并对其产生影响，凭借其达成目的意识和能力。	☐
11	专业知识	从事本岗位工作所具备的营销策划知识和技能、经验。包括：市场调研、营销管理、文案策划、策略推广、合同管理、客户管理。	☐
12	培养他人能力	通过恰当的需求分析，将知识、经验、工作方法和技巧有效地传授给他人，以帮助他们完成工作任务并促进其发展的能力。	☐
13	忠诚度	对工作、团队、组织的信任及在关键事件上以企业利益为重的意识。	☐



选择相应指标名称完成后点击下一步

第六步：选择样本组



← 选定样本组 | 分享

张娟 (优) ✓ 能够挖掘出客户的深层需求；每次都能高质量地	李伟 (差) ✓ 对于客户的要求反映较慢；对任务完成的质量	李敏 (优) 与客户成为战略合作伙伴关系；严格要求自己及下	马涛 (良) ✓ 与客户保持友好沟通；完成任务的质量一般；	霍飞 (差) 对客户的问题拖延解决的时间；对于工作范围
-----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	--------------------------------



优良差各选一组，完成点击下一步

第七步：行为事件访谈



依次阅读三段视频，填写相应行为描述，选择关联度，完成点击下一步。

第八步：定义胜任素质



选择相应指标名称完成点击下一步。

第九步：划分等级素质

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

学生视图shuaiTest

划分素质等级

问题区域

提示区域

指标名称	等级	等级描述
客户导向	高	与客户成为战略伙伴关系，会根据客户提出的问题，会
	中	与客户保持友好沟通，关注客户满意，给客户传递
	低	对客户的问题视而不见，不能第一时间做出反应，
成就导向	高	在职业生涯过程中不断追求工作完成的高质量和高
	中	对于所分配的任务能够按要求完成，有努力做好工
	低	对于所分配的任务基本能够按要求完成，但并不追
	高	在所有的项目和任务中，能够说服、影响或感召他

阅读完视频填写相应指标高中低各等级描述，完成点击下一步

第十步：职级对应

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

学生视图shuaiTest

职级对应

序号	指标名称	指标定义	等级	标准描述	选择
1	客户导向	挖掘客户的需求，帮助客户解决问题并满足客户需要。	高	与客户成为战略伙伴关系，会根据客户提出的问题，经过思考论证后提出具有很高价值的意见，站在客户与公司立场，思考双赢关系。	☒
			中	与客户保持友好沟通，关注客户满意，给客户传递有益的信息并提供亲情服务。	☐
			低	对客户的问题视而不见，不能第一时间做出反应，不能主动和新顾客接触，不愿意处理危机、客户的抱怨。	☐
2	成就导向	在其职业生涯过程一贯都追求卓越的意愿和想法。	高	在职业生涯过程中不断追求工作完成的高质量和高效率。	☐
			中	对于所分配的任务能够按要求完成，有努力做好工作、提高工作效率的意愿。	☒
			低	对于所分配的任务基本能够按要求完成，但并不追求高质量高效率。	☐
3	影响能力	为更好实现工作目标，说服、影响或感召他人全力参与支持某项工作。	高	在所有的项目和任务中，能够说服、影响或感召他人全力参与或支持。	☐
			中	在一些项目和任务中，能够说服、影响或感召他人参与和支持。	☒
			低	在项目和任务中，很少能够说服、影响或感召他人参与和支持。	☐

上一步

下一步

选择指标相应等级，完成点击下一步。

第十一步：素质结果应用

素质结果应用

1 在招聘录用中的应用

工作分析是企业实施招聘的基础，如果仅对岗位的组成要素，如岗位性质、特征、职责权限、劳动条件和环境进行分析，将很难识别岗位的胜任特征要求。基于胜任力素质模型的工作分析侧重于研究岗位要求的与优秀绩效表现相关联的特征行为。工作分析结合胜任特征及其行为表现定义了岗位的任职资格，使胜任力素质模型具有了较强的绩效预测性，从而为企业招聘与录用人员提供参考标准。

企业招聘之难在于识别应聘人员的潜在素质，即如何从应聘人员过去的工作表现预测其未来的工作绩效。以应聘人员的知识、技能及经验背景等外在特征做出录用决策，缺乏对应聘人员未来工作绩效的预测。而基于员工胜任力素质模型的招聘与甄选，旨在从应聘人员过去经历中的行为表现发现其潜在素质（能力素质是其深层次特质，不易改变），分析其与应聘岗位胜任能力的契合度，可以预测其未来工作绩效，帮助雇主更好地做出录用决策。

2 在员工培训中的应用

企业实施培训是为了帮助员工弥补不足、提高岗位胜任力素质，从而使其达到岗位要求，培训的首要环节是科学、合理地分析员工培训需求，只有结合员工和岗位的实际培训需求，才能制定出有针对性的培训规划。基于胜任力素质模型的培训系统，可以发现员工的不足，强化其优势并激发其潜能，进而有针对性地培养员工的核心技能。这样有的放矢的培训，不仅能开发员工的潜在素质，还能为企业储备具有核心能力素质的人才。

3 在绩效考核中的应用

绩效考核工作的关键环节是建立绩效考核指标并设定相应的绩效考核标准。其中，考核指标指关系到员工工作产出的关键项目；绩效标准是对员工在考核指标项目上的行为表现应达到的目标或程度的描述。胜任力素质模型区分了绩效优秀和绩效一般员工的行为表现差异，这就为设定绩效考核指标、标准及目标提供了进一步的佐证和支持。以胜任力素质模型为基础的绩效考核体系，能够对员工履行岗位职责和执行岗位任务所取得的成果进行客观的绩效评价，真实地反映他们的综合能力素质。

4 薪酬管理中的应用

薪酬的影响因素包括岗位、能力、绩效三方面。岗位的市场价值和内部价值评估决定了岗位所处的工资浮动范围，绩效决定了个人绩效工资的高低。能力相同者担任不同级别的岗位，他们的岗位基本工资所处的区间范围不同；在同一岗位上任职的不同能力人员的个人基本工资落在同一区间内，但是具体的落点，也会与其能力差异关联。基于胜任力素质模型的薪酬体系设计，有利于员工提升自己的知识、技能，有利于企业提升自身人力资源的素质。它能为员工职业生涯铺设多条通道，如技术型通道、管理类通道等，可以帮助员工提升核心专长和技能，还可以培育企业的核心能力，为企业战略的实现提供人力资源支持。

5 在人才测评中的应用

人才测评是指通过一系列科学的手段和方法对人的心理素质、能力素质、道德品质和工作绩效等进行测量和评定的活动。人才测评综合采用多种科学方法和技术，它能依据人才测评的目的和要求对被测评者进行更为客观和准确的鉴定，并将鉴定的结果以定量或定性的方式表示出来。基于胜任力素质模型的人才测评通过对岗位的分析，明确岗位所需要的关键胜任力，在人才测评过程中对关键胜任力进行测量和评定，从而对人才进行科学的选拔和任用。

阅读结果应用完成点击结束实验

2.6 工作说明书的编制

第一步：流程概要

本步骤是对该模块中的每个步骤进行介绍，同时也是对该模块流程的概述。请仔细阅读流程介绍了解该模块操作流程。

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

学生视窗
shuaiTest

流程概要

案例情景

案例情景提供了一个当前实验流程配套的企业实践案例。系统提供此案例并不代表案例中的企业在人力资源管理实践上做得绝对优秀，目的旨在通过对企业实践的情景再现启发学生思考并模拟解决现实问题。

选择岗位

选择岗位步骤提供了一个可选职位的列表，学生需要结合案例选择一个合适的职位作为编制工作说明书的目标对象。后续实验步骤都是依据本步骤所选岗位展开的。学生可以任意选择岗位开展后续实验。

工作描述的格式

工作描述反映职位的工作情况，是关于职位所从事或承担的任务、职责以及责任的目录清单。一般包括职位标识、职位概要、履行职责、业绩标准、工作关系、使用设备、工作的环境和条件等七项内容。

编写工作描述

编写工作描述需要注意两点。第一，要按照动宾短语格式来描述，即按照“动词+宾语+目的状语”的格式来进行描述；第二，使用动宾短语进行描述时，要准确使用动词，一定要能准确地表示员工是如何进行该项任务的，以及在这项任务上的权限，而不能过于笼统。

任职资格的格式

任职资格也叫工作规范，反映职位对承担这些工作的人的要求，是人们为了完成这些工作所必须具备的知识、技能、能力和其他特征的目录清单。一般包括所学专业、学历水平、资格证书、工作经验、必要的知识和能力以及身体状况等。

确定任职资格

任职资格要求的规定，有些内容是强制的，必须遵守国家和行业的有关规定。其他内容的要求，可以根据工作的内容和工作的绩效通过两种方法来确定，即根据实际情况或者经验来确定，利用统计分析的方法验证假设的影响工作的要素与绩效的关系来确定。

生成工作说明书

工作说明书一般包括，职位标识、职位概要、履行职责、业绩标准、工作关系、使用设备、工作的环境和条件、任职资格、其他信息。其中前七项属于工作描述，第八项属于工作规范。软件根据编写的工作描述和任职资格自动生成工作说明书。

工作说明书的应用

工作说明书的形成便于招聘和选择员工，提供人力资源规划和真实工作预览。便于发展和评价员工，明确工作培训和技能发展，明确薪酬政策，明确了权责和工作关系以及工作流程。本步骤呈现了工作说明书的可能应用方向。

第二步：案例情景

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

学生视窗
shuaiTest

案例情景

1 公司策略与经营状况

2 公司组织结构

3 部分重要部门工作职能与组织结构

3.1 劳资处工作职能与组织结构

3.2 安全技术处工作职能与组织结构

3.3 客户服务中心工作职能与组织结构

3.4 财务证券处工作职能与组织结构

4 部分重要岗位职责介绍

4.1 劳资处处长工作职

4.2 安全技术处处长工作

4.3 客户服务中心主任工

4.4 财务证券处处长工作

1 返回顶部

1 公司策略与经营状况

LY燃气股份有限公司是由LY燃气集团有限公司联合其它四家企业法人，共同出资发起设立的股份制企业。公司正式成立于2001年10月18日，是国有燃气企业经过股份制改造形成的，多元化投资的城市燃气企业。公司以明晰的产权、优化的结构，创立了城市燃气建设管理的新机制，开辟了市政公用事业投融资的新渠道。2003年11月19日，公司在香港创业板成功发行股票上市。

作为郑州市市区内规模较大的一家被授权经营的天然气供应商，公司拥有开封至郑州高压长输管线75KM，天然气城市门站1座，市区管网300阴，庭院分配管网1000KM，天然气干式气柜3座，年输配天然气能力近2亿立方米，直接为43万民用户、800多家工业和商业用户提供优质的天然气供应服务，城市气化率达91%。在全国省会城市中，公司的天然气输配能力位居前茅，城市气化率和经济效益均位居前列。2003年10月16日，公司率先与中石油管道公司草签西气东输“照付不议”协议合同，郑州市成为西气东输工程首家受益的川户和首家拥有双气源的城市。

近年来，公司加大科技投入，相继投资建成了国内一流水平的天然气管网阴极保护工程、天然气管网计算机遥测通讯系统和地理信息系统，有效延长了地下管网使用年限，为科学调度和确保燃气设施安全运行提供了保障。

公司贯彻“以民为本，服务百姓生活；以人为本，振兴燃气事业”的企业宗旨，积极倡导“在创造社会价值的奉献中实现企业价值，在实现企业价值的拼搏中体现人生价值”的核心价值观。

2 公司组织结构

公司设立有股东大会、董事会、监事会和经理层，聘请了国内金融界、法律界三位专家学者任独立董事，构成了相互协调、权责明确、决策科学、规范运作的法人治理结构。内部管理实现了信息化和自动化。



请仔细阅读界面上的文字内容。

阅读完毕后，点击右下方的按钮“下一步”，即可进入具体模拟阶段。

第三步：选择岗位

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

学生视图

shuaiTest

选择岗位

岗位名称：劳务处处长

所在部门：劳务处

直接上级：行政副总经理

岗位名称：安全技术处处长

所在部门：安全技术处

直接上级：总工程师

岗位名称：客户服务中心主任

所在部门：客户服务中心

直接上级：销售副总经理

岗位名称：财务证券处处长

所在部门：财务证券处

直接上级：总经济师

岗位名称：安全技术处处长

所在部门：安全技术处

直接上级：总工程师

直接上级为总工程师，下属岗位为安监主管和技术科科长，主要负责公司安全、消防、设备、施工的管理；在分管副总指导下组织工程技术审核；组织制定公司技术管理规范、安全管理制度；负责公司内部安全检查，排除事故隐患；负责新技术、新项目的调研及论证；安全技术处部门管理工作。

安全技术处处长需要负责公司的安全管理、消防管理、技术管理、设备管理以及计量管理的工作。主要工作内容有：负责建立股份公司安全机构网络，健全股份公司各级安全生产责任制规章制度；制订并实施安全生产计划，制定股份公司下属各生产经营单位的安全生产指标，明确考核指标；负责建立安全检查制度明确安全检查考核细则，组织安全检查考核，督促隐患整改，健全安全检查、隐患整改及事故档案；负责建立股份公司三级消防机构及义务消防队；负责配备齐全各类消防设备和消防器材，建立消防设备和器材台帐，定期组织维修更换，督促检查消防设备保持良好状态；定期组织公司各有关单位，有关人员进行消防演练，提高员工预防和处理火警火险的能力；负责重大火灾伤亡事故等指标的统计和防火指标的统计考核分析；制订和完善股份公司各项技术标准、质量标准、操作规程；配合集团公司科技发展部对重大技术项目、技改项目、科研项目进行调研和论证，编制公司重大技改项目方案；加强生产工艺技术管理，指导解决股份公司生产、施工中遇到的重大的技术问题；负责建立健全公司设备档案，办理公司设备的转移、调拨、调剂、封存及报废手续；建立健全设备管理制度，编制设备完好标准；建立股份公司计量管理组织，做到分工明确；建立健全股份公司计

点击选择相应岗位，完成点击下一步

第四步：工作描述的格式

工作描述的格式

工作描述的格式

工作描述指在该职位上员工实际工作业务流程以及授权范围等。它是以“工作”为中心对岗位进行全面、系统、深入的说明，为工作评价、工作分类提供依据。工作描述是针对工作的，如某一职位所承担的责任、工作性质等。应以工作性质、工作内容为基础进行有侧重的描写。一般包含职位基本资料、工作任务与职责、工作关系、主要权利、劳动强度、工作自然环境、工作安全等方面的内容。

职位基本资料指职位的属性特点，包括岗位名称、岗位编号、所属部门、直接上级、直接下级等基本信息。工作任务与职责简单、准确地说明岗位存在的意义及其对整个组织成功的贡献并制定主要职责的工作标准。主要权利指该岗位拥有的权利。工作关系分为内部协调关系和外部协调关系。内部协调关系指在公司内部经常发生关系的部门而外部协调关系指政府部门、分子公司和其他单位等。工作自然环境指。工作安全指该工作是否具有危险性和对身体的损害性，包含危险性、危害程度和事故发生率等内容。

工作描述演练

职位基本分析		
岗位名称：物流规划专员	岗位编号：	岗位定员：10
薪酬等级：	职系：专业技术职系	核准人：
岗位使命：规划、设计物流方案，达成及时按质按量供应产品开发过程中所需物料。		
工作任务与职责分析		
主要工作任务与职责： 建立、健全、贯彻落实公司的物流管理制度及相关工作流程； 对公司物流、供应链运作模式及物流配送网络进行规划和设计； 制定配送渠道建设和考评的指导政策； 根据产品的开发进度，组织评审、制定产品开发各阶段物料需求计划并对其进行监控实施； 组织制定产品开发项目的整体物料预算 监控实际开发过程中的物料使		

1、仔细阅读上述LY公司物流规划专员的工作描述，请补充你认为上述工作描述范例表格设计中各部分缺少的内容。

2、根据LY公司物流规划专员的工作描述范例，请选择你认为填写存在问题的内容。

☒ 工作关系：描述中缺乏外部协调关系的描述；

☒ 使用设备、材料：还需加入叉车、推车等运输设备；

☐ 使用设备、材料：需加入用于检测的开发产品所需物料；

☐ 工作强度：除了描述工作的时间外，还需描述工作压力、任务难度等，另外，可使用五级量化使结果更直观；

仔细阅读工作描述回答相应问题，完成点击下一步。

第五步：编写工作描述

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

学生视图

shuaiTest

编写工作描述

职位基本分析			
岗位编号：		岗位定员：	1
薪酬等级：		直接下级：	技术科科长等
		职系：	中层管理者
岗位使命：	负责公司安全、消防、设备、施工的管理；在分管副总指导下组织工工程技术审核； 组织制定公司技术管理规范、安全管理制度；负责公司内部安全检查，排除事故隐患； 负责新技术、新项目的调研及论证；安全技术处部门管理工作。		

工作任务分析			
工作中心任务：		工作内容：	
工作程序：	签订《安全管理目标责任书》- 制定安全工作计划-执行安全检 查工作-每月进行安全考核-特	使用的设备\材料：	电脑、检测器材、安保工具、 施工设备、燃气设备等。
工作方法：		工作完成(时限)：	

工作职责分析	
责任:	1安全管理理 1.1负责建立股份公司安全机构网络，健全股份公司各级安全生产责任制规章制度；
权利:	1有权教育、批评处内成员，对有贡献的员工有权建议奖励和晋级，对违反纪律和工作不听指

填写完成全部选项后，完成点击下一步

第六步：任职资格的格式

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

学生视窗

shuaiTest

← 任职资格的格式

任职资格的格式

任职资格是在特定的工作领域内，根据任职标准，对工作人员工作活动能力的证明，是指为了保证工作目标的实现，任职者必须具备的知识、技能、能力和个性等方面的要求。它常常以胜任职位所需的学历、专业、工作经验、工作技能、能力加以表达。任职资格是指完成岗位工作所需要的最低要求，不应人为地提高。

任职资格中一般会包含以下的几个方面：首先是基本要求方面的信息，通常是对学历、专业的要求，有一些特殊的岗位还会对年龄和性别有一定的倾向性。学历按照国家正规学历教育的程度，分为初中、高中、职高、中专、中技、大专、本科、双学士、硕士、博士。专业按照国家正规学历教育结构设置的学科体系进行划分，包括：市场营销、工商管理、经济学、投资管理、信息管理、计算机应用、人力资源、财会、审计等等。而性别和年龄要针对岗位的特点而定。

其次是工作经验方面的信息。工作经验指任职者在不同企业或不同岗位所有工作时间的总和。行业经验指任职者在本行业所有工作时间的总和。而岗位经验：指任职者在与公司相同或类似岗位所有工作时间的总和。

任职者知识方面的信息也十分重要，包括基本知识和专业知识两方面。基本知识指的是公司文化、规章制度、工作流程、公司产品知识、行业基础知识等。而专业知识是指财务知识、投资分析知识、项目管理知识、宏观经济学知识、战略管理知识、市场营销知识、管理学知识、人力资源知识、行政管理知识、组织行为学知识等。

另外还包括任职者技能方面的信息，也分为基本技能和专业技能。基本技能是指口头表达能力、书面写作能力、电脑操作能力等。而专业技能是指团队领导能力、培养下属能力、督导控制能力、学习能力、制度执行能力、人际沟通能力、适应能力、组织协调力、创新能力、计划能力等。

有一些岗位还对任职者的身体素质有很高的要求。比如一些高强度劳动岗位需要身体强壮的任职者而一些食品单位不能聘任无传染病病毒携带者。

最后，还需要对职业素养有所要求，包括基本职业素养和特殊职业素养。基本职业素养包括诚信、敬业精神、团队合作、责任感、服务意识、奉献精神、廉洁、职业礼仪、保密意识等。而特殊职业素养包括成就导向、职业动机、职业形象、忠诚度、全局意识等。

任职资格演练

基本资格分析（物流规划专员）	
学历最低要求：本科以上学历	专业：物流管理及相关专业
必备经验分析	
经验：	技能证书：

1. 请选择你认为上述LV公司物流规划专员任职资格范例表格设计中各部分不合理的内容。

- ☒ 物流工作流程不属于基本知识，而是属于专业知识；
- ☐ 经验应分为工作经验、行业经验和岗位经验分别填写；

阅读任职资格回答相应问题，完成点击下一步

第七步：确定任职资格

确定任职资格

必备知识分析			
学历最低要求：	本科	专业：	城市燃气或企业管理相关

必备经验分析			
经验：	3年以上相关工作经验	技能：	中级以上专业技术职称

必备的身体素质分析			
身体素质：	身体健康	生理要求：	男性、40岁以下
		特殊身体要求：	适应长时间高强度工作

必备的操作能力分析			
组织能力：	需要较高的组织能力	创造能力：	无
决策能力：	需要较高的决策能力	其他能力：	团队领导能力、人际沟通能力、协调能力、计划与执行

必备的个性特征分析			
责任感：	需要极高的责任感	忠诚度：	忠诚
情绪：	需要较高的情绪稳定性	其他个性(特征)：	诚信、敬业精神、团队合作、服务意识、成就导向、

填写表格内容完成后点击下一步

第八步：生成工作说明书

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

学生视图

shuaiTest

生成工作说明书

岗位名称	安全技术处处长	岗位编号	编
所在部门	安全技术处	岗位定员	1
直接上级	总工程师	职系	中层管理者
直接下级	技术科科长等	薪酬等级	1
所辖人数	1		
岗位使命: 负责公司安全、消防、设备、施工的管理；在分管副总指导下组织职工工程技术审核； 组织制定公司技术管理规范、安全管理制度；负责公司内部安全检查，排除事故隐患； 负责新技术、新项目的调研及论证；安全技术处部门管理工作。			
工作任务: 1. 1 2. 1 3. 1 4. 签订《安全管理目标责任书》-制定安全工作计划-执行安全检查工作-每月进行安全考核-执行年度安全培训计划-组织安委会会议-事故管理-计量管理-设备管理 5. 1 6. 1			
工作职责: 1安全管理理 1.1负责建立股份公司安全机构网络，健全股份公司各级安全生产责任制规章制度； 1.2制订并实施安全生产计划，制定股份公司下属各生产经营单位的安全生产指标明确考核指标； 1.3负责建立安全检查制度明确安全检查考核细则，组织安全检查考核，督促隐患整改，健全安全检查、隐患整改及事故档案； 1.4制定安全生产教育制度，组织职工安全培训，建立安全培训、安全教育档案，开展各类专题的安全学习、宣传活动； 1.5会同医务、技术、工程管理人员对股份公司发生的工伤事故进行鉴定，协助劳动部门确定伤残等级，健全工伤事故档案； 1.6调查燃气泄露、爆炸事故，协助公安机关查明事故原因，提交事故报告，澄清事故责任，对重大事故处理情况进行审查，存档备案； 1.7协助有关部门做好用户违章查处工作； 2消防管理 2.1负责建立股份公司三级消防机构及义务消防队； 2.2负责制定各基层单位消防设备和器材台账，定期组织维修保养，做好检查消防设备、器材自修记录。			

阅读生成的工作说明书，完成点击下一步

第九 2 步：工作说明书的应用

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

学生视图
shuaiTest

生成工作说明书

岗位名称	安全技术处处长	岗位编号	编
所在部门	安全技术处	岗位定员	1
直接上级	总工程师	职系	中层管理者
直接下级	技术科科长等	薪酬等级	1
所辖人数	1		
岗位使命: 负责公司安全、消防、设备、施工的管理；在分管副总指导下组织职工工程技术审核； 组织制定公司技术管理规范、安全管理制度；负责公司内部安全检查，排除事故隐患； 负责新技术、新项目的调研及论证；安全技术处部门管理工作。			
工作任务: 1. 1 2. 1 3. 1 4. 签订《安全管理目标责任书》-制定安全工作计划-执行安全检查工作-每月进行安全考核-执行年度安全培训计划-组织安委会会议-事故管理-计量管理-设备管理 5. 1 6. 1			
工作职责: 1安全管理 1.1负责建立股份公司安全机构网络，健全股份公司各级安全生产责任制规章制度； 1.2制订并实施安全生产计划，制定股份公司下属各生产经营单位的安全生产指标明确考核指标； 1.3负责建立安全检查制度明确安全检查考核细则，组织安全检查考核，督促隐患整改，健全安全检查、隐患整改及事故档案； 1.4制定安全生产教育制度，组织职工安全培训，建立安全培训、安全教育档案，开展各类专题的安全学习、宣传活动； 1.5会同医务、技术、工程管理人员对股份公司发生的工伤事故进行鉴定，协助劳动部门确定伤残等级，健全工伤事故档案； 1.6调查燃气泄露、爆炸事故，协助公安机关查明事故原因，提交事故报告，澄清事故责任，对重大事故处理情况进行审查，存档备案； 1.7协助有关部门做好用户违章查处工作； 2消防管理 2.1负责建立股份公司三级消防机构及义务消防队； 2.2负责制定各基层单位消防设备和器材台账，定期组织维护保养，做好检查消防设备、器材自记档案。			

阅读生成的工作说明书完成后点击结束实验。

3 查看报告

学生端首页点击要查看的实验



然后点击实验报告 如下图



接着点击要查看的报告即可

4 学习中心

4.1 学习资料

进入学生首页点击学习中心，进入学习中心页面

踏瑞工作分析情景模拟实训软件

学生视图
boss

踏瑞工作分析情景模拟实训软件

学习中心

学习资料
专业名词
开源链接

序号	标题	资料介绍	上传时间	下载
1	2014年小米北京发布会PPT	2014年7月22日，小米公司在北京国家会议中心召开小米4发布会，公司CEO雷军一身黑T加牛仔的“乔布斯式”着装出席发布会，并为其新一代产品小米4揭开面纱。	2015/5/7 13:57:15	下载
2	胜任力素质模型在招聘中的作用	介绍了如何建立素质模型建及其在招聘中的应用。	2013/6/25 13:24:23	下载
3	如何初步建立岗位胜任力素质模型	介绍了初步建立岗位胜任力模型的前期准备工作及流程。	2013/6/25 13:18:53	下载
4	如何初步建立岗位胜任力素质模型	介绍了初步建立岗位胜任力模型的前期准备工作及流程。	2013/6/25 13:18:51	下载
5	企业战略目标制定	阐述应该如何制定企业的战略目标并介绍了几家典型企业的战略目标及制定依据。	2013/6/25 12:01:01	下载
6	职位分析问卷 (PAQ) 介绍	介绍了职位分析问卷 (PAQ) 以及管理岗位描述问卷 (MPDQ) 的用途和每部分的内容。	2013/6/25 11:48:21	下载
7	工作分析常用方法比较	工作分析中比较常用的集中方法的介绍，以及它们的优劣势比较。	2013/6/25 11:37:46	下载

点击右侧下载可下载相关学习资料

4.2 专业名称

进入学习中心后，点击专业名词进入学习中心页面，可以了解一些专业名词的定义

踏瑞工作分析情景模拟实训软件

学生视图
boss

踏瑞工作分析情景模拟实训软件

学习中心

学习资料
专业名词
开源链接

序号	名称	简称	英语含义	定义
1	工作说明书	JD		工作说明书是对项目所提供的产品或服务的叙述性的描述。对内部项目而言，项目发起者或投资人基于业务需求，或产品或服务的需求提出工作说明书。对外部项目而言，工作说明书作为投标文件的一部分从客户那里得到，如邀标书、投标的信息，或作为合同的一部分得到。工作说明书作为组织重要的文件之一，是指用书面形式对组织中各类岗位（职位）的工作性质、工作任务、责任、权限、工作内容和方法、工作环境和条件，以及本职位任职人资格条件所作的统一要求（书面记录）。它应该说明任职者应做什么、如何去做和在什么样的条件下履行其职责。一个名符其实的工作说明书必须包括该项工作区别于其他工作的信息，提供有关工作是什么、为什么做、怎样做以及在哪里做的清晰描述。
2	胜任力素质模型	素质模型		对组织或企业中的某一个职位，依据其职责要求所提出的，为完成本职责而需要的能力支持要素的集中表示。它能够具体指明从事本职位的人需要具备什么能力才能良好的完成该职位职责的需要。也是人们自我能力开发和学习的指示器。同时人力资源管理工作者或职位的直线经理可依据该模型对员工进行有针对性的在职辅导。以使员工或从事该职位的人员具备所需要的能力。该模型还可以作为人力资源管理工作者对员工及从事该职位的人进行职业生涯规划的基础，也可以作为制订培训规划的依据和信息源。
3	任务清单分析系统	TIA		是一种典型的工作倾向性工作分析系统。TIA由“美国空军(USAF)人力资源研究室”Raymond E. Christal及其助手开发成功的，它的研究始于20世纪50年代，大约从10万名以上雇员那里收集过试验性数据，前后经历了20年时间才趋于成熟完善。是高度结构化的调查问卷，包括背景信息和任务清单两部分，任职者填写并评价各工作项。评价维度有：相对时间花费、执行频率、重要程度、困难程度等。

4.3 开源链接

进入学习中心后点击开源链接，进入开源链接页面

← 学习中心

学习资料 专业名词 开源链接

序号	名称	网址	简介
1	2015年小米手机MI 4印度发布会	http://www.ddvip.com/news/1000183754.html	2015年4月24日，小米4发布会在印度的新德里召开，这是小米的首次境外发布会。雷军在印度发布会上飚英文，这引起了广大网友、米粉的关注，小米员工甚至创造了“神曲”《Are you OK?》
2	2014年小米手机4北京发布会视频	http://v.youku.com/v_show/id_XNzQ1OTk2NjQ4.html	2014年7月22日，小米公司在北京国家会议中心召开小米4发布会，公司CEO雷军一身黑T加牛仔的“乔布斯式”着装出席发布会，并为其新一代产品小米4揭开面纱。
3	HR专业人士实名俱乐部	http://edu.hrbar.com	旨在通过建立基于网络的虚拟组织，通过共同研发、共同交流、集思广益，提升会员的专业能力和职业素养，HR Bar是中国最大的中文实名制交流社区。HR Bar所有会员内部简称为“bar友”，bar友遍及全球各地，覆盖外资、上市公司、民营企业、国有企业等众多形态，会员职位包括从人力资源总监、人力资源经理到一线人力资源主管/专员等各级岗位，HR Bar的核心宗旨是通过网上和线下研发、交流互动，推动中国人力资源管理整体水平的提升。
4	HR沙龙	http://www.hrslon.org/	是国内领先的人力资源智慧共享、资源整合、信息交流的专业社区媒体，专门为国内的从业者及热爱人力资源管理的精英人士提供自我学习的在线互动平台。沙龙创立并设总部在上海，而沙龙的用户不仅活跃在在大陆各大中城市，更遍及中文深具影响力的香港、台湾等地区。
5	上海踏瑞计算机软件	http://www.topwaysoft.com/	致力于高校实验室软件开发的高科技企业。在这里，你可以找到更多适合大学教学使用的人力资源管理学科软件，得到我们特聘专家的在线支持。

上海踏瑞计算机软件有限公司

版权所有·严禁翻印