

人力资源管理基础知识讲义：培训与开发 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/170/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_170522.htm 培训的定义：培训

是给新雇员或现有雇员传授其完成本职工作所必需的基本技能的过程。

开发的定义：开发主要是指管理开发，指一切通过传授知识、转变观念或提高技能来改善当前或未来管理工作绩效的活动。

培训与开发的定义：培训与开发就是组织通过学习、训导的手段，提高员工的工作能力、知识水平和潜能发挥，最大限度的使员工的个人素质与工作要求相匹配，进行促进员工现在和将来的工作绩效的提高。来源：考试大

培训与开发的主要目的：1、提高工作绩效水平，提高员工的工作能力。2、增强组织或个人的应变和适应能力。

3、提高和增强组织企业员工对组织的认同和归属。

企业培训与开发工作的特性：1、培训的经常性2、培训的超前性3、培训效果的后延性

人员需求分析包括：1、人员的能力、素质和技能分析2、针对工作绩效的评价

开展培训的深度取决于：长期目标与短期目标。包括：1、组织的人力资源需求分析2、组织的效率分析3、组织文化的分析

培训的方法：1、讲授法2、操作示范法3、案例研讨法等来源：考试大

第七节 薪酬福利管理 岗位评价的定义：岗位评价是一种系统地测量每一岗位在单位内部工资结构中所占位置的技术。

岗位评价的原则：1、系统原则2、实用性原则3、标准化原则4、能级对应原则5、优化原则，

岗位评价五要素：1、劳动责任2、劳动技能3、劳动心理4、劳动强度5、劳动环境

岗位评价的指标及其分类：岗位评价共分24个指标，按照

指标的性质和评价方法的不同，可分为：1、评定指标，即劳动技能和劳动责任及劳动心理工14个指标来源：考试大2、测定指标，即劳动强度和劳动环境共10个指标。 岗位评价的方法主要有：1、排列法来源：考试大2、分类法3、评分法4、因素比较法 岗位评价标准的定义：是指有关部门对岗位评价的方法、指标及指标体系等方面所作的统一规定。 薪酬的定义：是指员工为企业提供劳动而得到的各种货币与实物报酬的总和。 薪酬福利制度制订的步骤：1、制定薪酬策略来源：考试大2、工作分析3、薪酬调查4、薪酬结构设计5、薪酬分级和定薪6、薪酬制度的控制和管理 薪酬结构的定义：是指一个企业的组织机构中各项职位相对价值及其对应的实付薪酬间保持着什么样的关系。 影响薪酬设定的因素：一、内部因素1、企业的经营性质与内容2、企业的组织文化3、企业的支付能力4、员工。二、外部因素1、社会意识2、当地生活水平3、国家政策法规4、人力资源市场状况。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com