

助理人力资源管理复习提纲（四）PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E5_8A_A9_E7_90_86_E4_BA_BA_E5_c37_54530.htm

作用、目标、意义：1、HRP的作用：得到和保持一定数量具备特定技能、知识结构和能力的人员；充分利用现有的人力资源；能够预测企业组织中潜在的人员过剩或人力不足；建设一支训练有素，运作灵活的劳动力队伍，增强企业适应未知环境的能力；减少企业在关键技术环节对外部招聘的依赖性。（20）1、制定招聘计划的意义：人员招聘录用计划作为组织人力资源规划的重要组成部分，为组织人力资源管理提供了一个基本的框架，为人员招聘录用工作提供了客观的依据、科学的规范和实用的方法，能够避免人员招聘录用过程中的盲目性和随意性。（30）3、绩效考评的目的：考核员工工作绩效；建立公司有效的绩效考评制度、程序和方法；达成公司全体员工，特别是管理人员对绩效考评的认同、理解和操作的熟知；绩效考评制度的促进；公司整体工作绩效的改善和提升。（35）4、实施培训开发的目的是：提高工作绩效水平，提高员工的工作能力；增强组织或个人的应变和适应能力；提高和增强组织企业员工对组织的认同和归属。（38）5、岗位调查的目的：岗位调查是以工作岗位为对象，采用科学的调查方法，收集各种与岗位有关的信息和资料的过程。收集各种有关的数据、资料，以便系统、全面、深入地对岗位进行描述；为改进工作岗位的设计提供信息；为制定各种人事文件（如岗位规范、工作说明书等）进行岗位分析提供资料；为岗位评价与岗位分类提供必要的依据。（12）6、岗位调查的意义：岗

位调查是岗位研究的重要组成部分，搞好岗位调查，才能准确、全面、系统地占有丰富的原始资料，顺利进行岗位分析和评价，正确地认识岗位的性质特征，达到岗位研究的目的。是实现岗位研究的各种任务，提高岗位分析、评价与分类质量的首要环节和重要保证。

7、 岗位分析的目的：岗位分析的中心任务是为企业的HRM提供依据，保证事得其人，人尽其才，人事相宜。（139）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