



岗位需求分析

讲师：陈松

课程纲要

【课程名称】 岗位需求分析

【课程背景】

随着时代的变革，企业在面对越来越激烈的竞争时，往往会通过模式创新、管理升级等方式迎接挑战。这些转变在企业人力资源工作方面的最基本表现就是组织结构岗位的变化，同时伴随而来的还有人员的招聘与配置工作。因此，掌握符合企业战略要求的岗位需求分析的方法和相关技能，就具有了很强的现实意义。这将能够指导人力资源工作者识别和分析人才需求信息，为人员的招聘与配置打下坚实的基础。

《岗位需求分析》课程一方面将系统讲解企业战略与组织架构、岗位的关

系，使学员掌握人力资源盘点和岗位需求分析的相关方法和工具，另一方面还将结合工作实际，设置了模拟演练环节，将枯燥的专业知识转换为通俗易懂的职业技能，从而更好的帮助学员提升人力资源的专业度。

【课程收益】

- 掌握人力资源盘点的方式和方法
- 掌握基于战略的岗位需求分析方法
- 掌握基于工作的岗位需求分析方法
- 掌握基于人员匹配度的岗位需求分析方法
- 掌握人员编制确定的原则和方法

【课程对象】 企业人力资源总监、经理部门相关人员

【课程时长】 1天（6小时）

【课程要求】

- 分组研讨，按 4-6 人一组，现场学员呈岛状安排座位便于讨论；
- 每个小组准备白板纸 2-3 张，三色白板笔各一支。

【课程大纲】

第一单元：岗位认知

- 小组讨论：岗位从哪里来？

- 案例分析：企业战略与组织架构的关系
- 案例分析：组织架构的形状与优缺点
- 案例分析：组织架构与工作岗位之间的关系
- 案例分析：战略性人力资源管理导图
- 岗位需求分析是招聘与配置的基础

岗位需求分析的基本原则

岗位需求分析的基本流程

第二单元：岗位需求分析的前提：人才盘点

- 任职资格管理
- 案例分析：如何运用任职资格进行评价？
- 关门盘点：人力资源主导盘点

案例分析：某企业人力资源的年终盘点

行动学习：人员流动性分析

行动学习：人员结构分析

行动学习：职位结构分析

行动学习：人均劳产率分析

关门盘点的流程和注意事项

- 开门盘点：业务部门圆桌会议盘点

开门盘点的流程和注意事项

- 定义核心素质模型

行动学习：基于发展战略的核心素质模型

行动学习：基于胜任能力的核心素质模型

第三单元：岗位需求分析的方法

- 战略分析法

案例研讨：某企业的战略分解与岗位需求

现场实操：战略与职能分析法

- 工作分析法

1、流程（工艺）分析法

案例研讨：付款流程优化与岗位需求

2、工作结构分析法

案例研讨：工作量不饱和的主管

现场实操：工作结构分析法

3、工作内容分析法

案例研讨：工作结果对人员的要求

现场实操：工作内容分析法

- 人员匹配分析

团队发展阶段分析法

人员结构匹配分析法

性格特征匹配分析法

第四单元：人员需求数量的分析法

- 定编的基本原则与流程
- 历史效率法
- 工效提升法

案例研讨：某企业的扩张计划

现场实操：运用工效提升法设计定编

- 标杆法
- 管理幅度法

小组讨论：管理幅度如何确定？

现场实操：某车间人员的定编

- 设备（服务）对象法
- 工作场所法
- 工作排班法
- 业务拓展法

案例研讨：某企业重点市场的开拓

现场实操：不同战略下的岗位定编