



踏瑞工作分析情景模拟实训软件 V1.0

用户操作手册

手册版本：V1.0 2013

上海踏瑞计算机软件有限公司

2013 年 05 月

版权所有 • 严禁翻印

目录

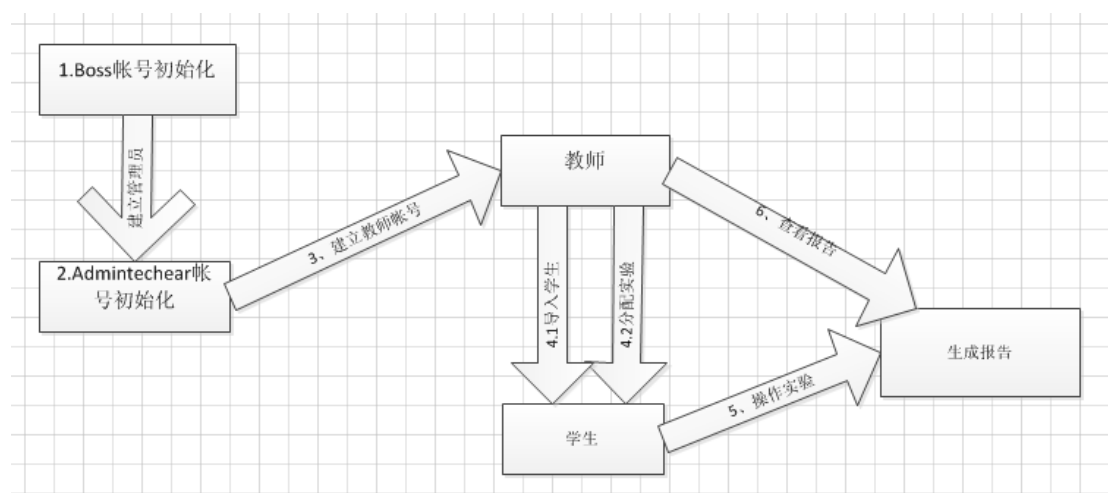
第一部分 系统初始化设置.....	4
1 Boss 账号初始化.....	4
1.1 登陆 Boss 账号用户管理页面	4
1.2 修改个人基本信息与密码.....	5
1.3 生成系统管理员账号（Adminteacher 账号）	5
2 Adminteacher 账号初始化	6
2.1 登陆 Adminteacher 账号用户管理页面	6
2.2 修改个人基本信息.....	6
2.3 生成授课教师管理账号.....	6
2.4 生成班级并导入学生信息.....	7
第二部分 授课教师日常管理.....	9
1 对学生分配实验.....	9
1.1 分配实验.....	9
1.2 分配日志.....	12
2 查看学生实验结果.....	12
2.1 按班级查询实验结果.....	12
2.2 精确查询实验结果.....	13
3 资料中心.....	13
3.1 专业名词.....	14
3.2 学习资料.....	14
3.3 开源链接.....	15
4、学生视窗.....	16
5、自定义案例.....	16
第三部分 实验过程.....	17
1 进入界面.....	17
2 模块流程介绍.....	18
2.1 工作分析的一般过程.....	18
2.2 问卷法.....	24
2.3 任务清单分析系统.....	30
2.4 关键事件法.....	35
2.5 胜任力素质模型.....	42

2.6 工作说明书的编制.....	49
3 查看报告.....	57
4 学习中心.....	58
4.1 学习资料.....	58
4.2 专业名称.....	59
4.3 开源链接.....	59

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 IE10、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、Adminteacher（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	adminteacher	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 账号登陆后进行的，故首先须登陆 Boss 账号用户管理页面。

1.1 登陆 Boss 账号用户管理页面

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



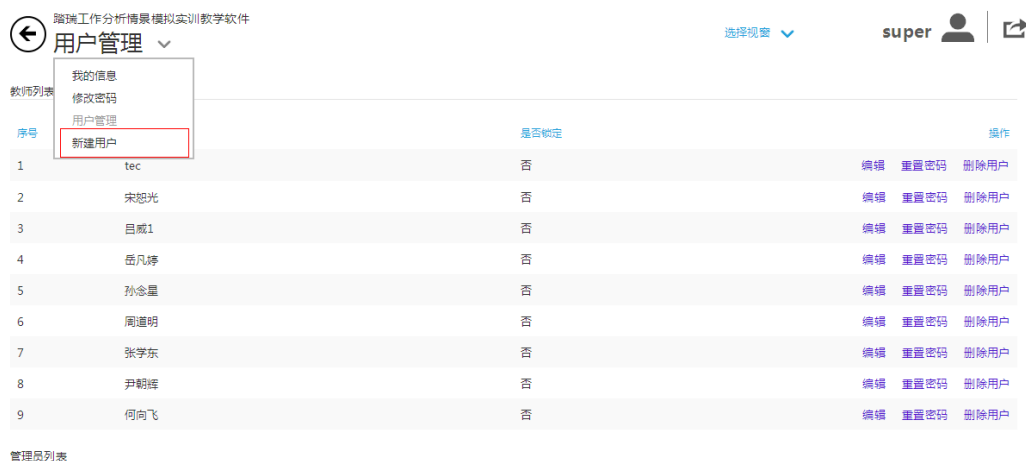
1.2 修改个人基本信息与密码

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：

登陆 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 登陆 Adminteacher 账号用户管理页面

打开浏览器——输入指定网址——进入登陆界面，输入 Boss 账号和密码——点击登陆进入首页、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

登陆 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

登陆 Adminteacher 账号用首页——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。

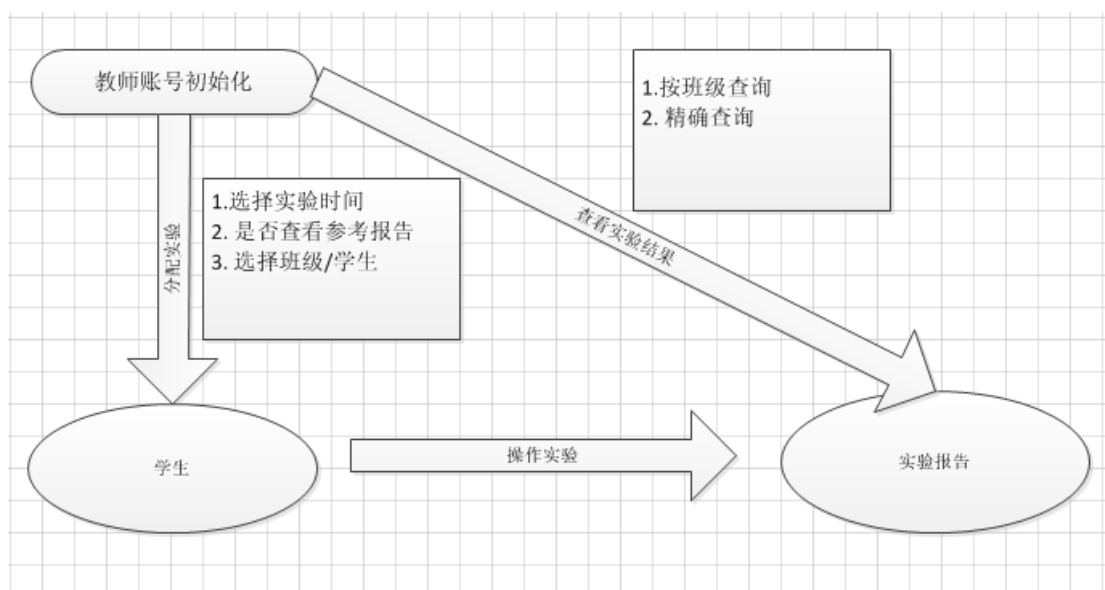
Topway 踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件				
			教师视图	super
班级管理				
序号	班级名称	班级人数	学生明细	操作
1	踏瑞1班	1	查看	编辑 删除 导入学生
2	踏瑞小班	5	查看	编辑 删除 导入学生
3	踏瑞2班	1	查看	编辑 删除 导入学生
4	踏瑞3班	1	查看	编辑 删除 导入学生
5	踏瑞4班	1	查看	编辑 删除 导入学生
6	踏瑞5班	1	查看	编辑 删除 导入学生
7	踏瑞6班	1	查看	编辑 删除 导入学生
8	踏瑞7班	1	查看	编辑 删除 导入学生
9	踏瑞8班	1	查看	编辑 删除 导入学生
10	踏瑞9班	1	查看	编辑 删除 导入学生
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; 默认登陆密码为: 1; 建议首次登陆后请修改密码
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用户来负责和管理; 并包括教师账号的各种功能	多个	
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	登陆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	新增学生账号的登陆账号是学生本人学号; 密码是 123456; 建议首次登陆后请修改密码

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

登陆教师账号或者 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



选择分配的实验

← 分配实验



点击分配实验



输入实验开始时间和结束时间、选择是否参看参考报告、选择班级 点击提交即可



1.2 分配日志

登陆教师账号或者 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）

TOPWAY 踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件 教师视图 shuaiTest

← 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 查看学生实验结果

2.1 按班级查询实验结果

登陆教师账号或者 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

TOPWAY 踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件 教师视图 shuaiTest

← 实验结果

按班级查询 精确查询

请选择班级:

☐ 踏瑞1班	☒ 踏瑞小班	☐ 踏瑞2班	☐ 踏瑞3班	☐ 踏瑞4班
☐ 踏瑞5班	☐ 踏瑞6班	☐ 踏瑞7班	☐ 踏瑞8班	☐ 踏瑞9班
☐ 踏瑞10班	☐ 踏瑞11班	☐ 踏瑞8班	☐ 踏瑞8班	☐ 踏瑞12班
☐ 踏瑞8班	☐ 踏瑞8班	☐ 2013.04测试班级	☐ 测试0502	

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	操作
1	工作分析的一般过程	CSSC公司销售部工作分析	2013-5-2 11:54:57	2013-5-28 11:54:57	踏瑞小班	查看明细 导出报告

2.2 精确查询实验结果

登陆教师账号或者 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

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件
 教师视图
shuaTest

实验结果

按班级查询
精确查询

方法一：选择查询

选择班级：

选择帐号：

方法二：精确查询

姓名或帐号：

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	任务清单分析系统	R公司基于任务清单系统的工作分析研究	2013-5-2 10:47:2	2013-5-29 10:47:2	测试0502	阿毛	查看报告
2	问卷法	SD公司工作分析实证研究	2013-5-2 10:2:3	2013-5-31 10:2:3	测试0502	阿毛	查看报告
3	关键事件法	A网通公司基于关键事件法的工作分析	2013-5-2 10:18:3	2013-5-31 10:18:3	测试0502	阿毛	查看报告
4	胜任力素质模型	ZS房地产公司营销策划类职位基于胜任力素质模型的工作分析	2013-5-2 10:29:3	2013-5-30 10:29:3	测试0502	阿毛	查看报告
5	工作说明书的编制	郑州LY燃气股份有限公司工作分析及工作说明书设计	2013-5-2 10:42:3	2013-5-31 10:42:3	测试0502	阿毛	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

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件
 教师视图
shuaTest

实验结果

按班级查询
精确查询

方法一：选择查询

选择班级：

选择帐号：

方法二：精确查询

姓名或帐号：

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	任务清单分析系统	R公司基于任务清单系统的工作分析研究	2013-5-2 10:47:2	2013-5-29 10:47:2	测试0502	阿毛	查看报告
2	问卷法	SD公司工作分析实证研究	2013-5-2 10:2:3	2013-5-31 10:2:3	测试0502	阿毛	查看报告
3	关键事件法	A网通公司基于关键事件法的工作分析	2013-5-2 10:18:3	2013-5-31 10:18:3	测试0502	阿毛	查看报告
4	胜任力素质模型	ZS房地产公司营销策划类职位基于胜任力素质模型的工作分析	2013-5-2 10:29:3	2013-5-30 10:29:3	测试0502	阿毛	查看报告
5	工作说明书的编制	郑州LY燃气股份有限公司工作分析及工作说明书设计	2013-5-2 10:42:3	2013-5-31 10:42:3	测试0502	阿毛	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改词汇的意义。
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教学软件

教师视图

shuaTest

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	12确认	去		完全	编辑 删除
2	完全人	完全人		围绕	编辑 删除
3	围绕	完全		完全	编辑 删除
4	屋企人	我		千万人	编辑 删除
5	完全人	我		请问人	编辑 删除
6	屋企人	请问		去	编辑 删除
7	屋企人	确认	去	去	编辑 删除
8	围绕	屋企人		确认	编辑 删除
9	屋企人	去		我人	编辑 删除
10	千万人	我		我	编辑 删除

1 2 >

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

教师视图

shuaTest

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	12确认				编辑 删除
2	完全人				编辑 删除
3	围绕				编辑 删除
4	屋企人				编辑 删除
5	完全人				编辑 删除
6	屋企人				编辑 删除
7	屋企人				编辑 删除
8	围绕				编辑 删除
9	屋企人				编辑 删除
10	千万人	我		我	编辑 删除

1 2 >

添加/编辑名词

* 名称

名称

* 简称

简称

英语含义

英语含义

* 定义

定义

提交 关闭

3.2 学习资料

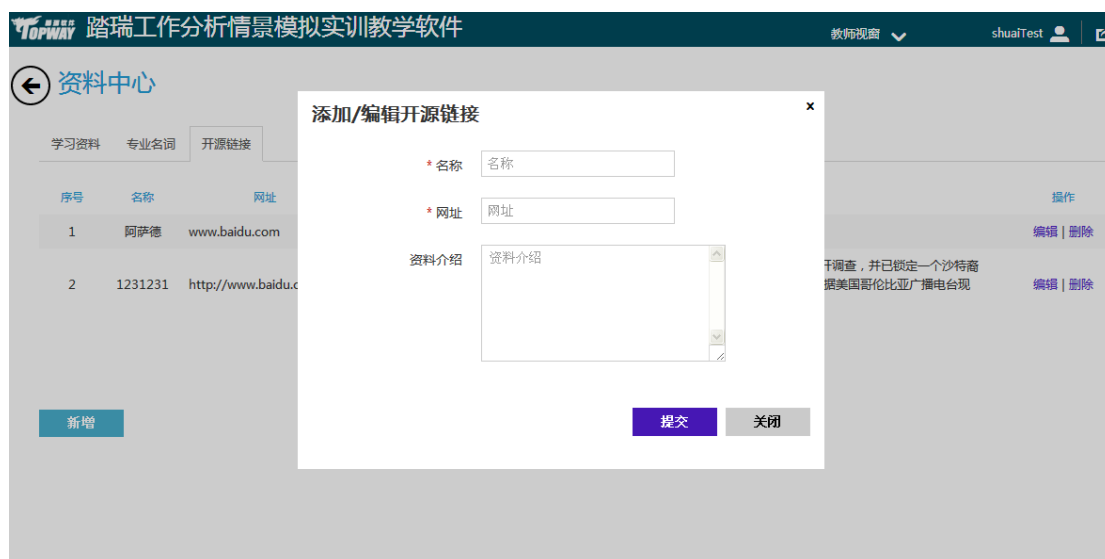
1. 此步骤教师可以上传相关学习资料以供学生下载进行下一步操作。
2. 此步骤提供增加,修改与删除功能 并支持分页预览操作。



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。



4、学生视窗



管理员或教师登陆后，点击教师视窗下拉按钮，选择学生视窗模拟学生登陆状态，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——打开登陆界面——输入学生账号和密码——点击“登陆”——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 参考报告

选择案例 进入实验



CSSC公司销售部工
作分析

开始时间: 2013-05-02 11:57
结束时间: 2013-05-28 11:57
实验状态: 未开始

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教学软件
 student

← 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，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。
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缘由。延伸问题，围绕不同方法之间的异同展开，引导学生掌握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成立工作分析专业人员组成的小组。分析小组的成员大都是和我们所要分析岗位有紧密联系的其他岗位人员。这些人员对被分析岗位的人员比较了解，因而比较适合被分析岗位进行工作分析。
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。
	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

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。

案例情景

1 CSSC公司经营状况与发展
2 CSSC公司组织结构
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 销售科科长职能说明
↑返回顶部

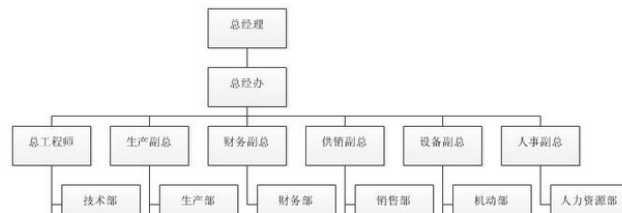
1 CSSC公司经营状况与发展

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钢研所等20余个管理科室、辅助部门，现有员工近一万人，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。

2 CSSC公司组织结构

CSSC公司有系统的、健全的组织机构，是典型的直线职能制机构。CSSC公司的战略方针是“面向市场、面向顾客，产品质量向全社会负责。以第一流的产品和第一流的服务参与国内外市场竞争，达到使顾客全方位满意的目的，从而站稳市场，求得企业的兴旺和发展”。



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”进入影响因素页面。

第四步：选择方法

1. 阅读 flash 对话
2. 点击继续回答相关问答

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件
 student

选择方法

1、近期公司的生产力无法满足销售部门的订单需求，CSSC公司决定对生产部各车间的工人进行绩效考核，时间期限为2个星期，预算成本较低。人力资源部成立了工作分析小组制作绩效考核表。各车间工人的主要职责是按计划生产零件和对使用器械的维护，并且不同车间的工人除了所生产的零件型号不同外工作没有区别。他们决定抽取200名员工工作为样本进行调查来确定绩效考核的维度和工作项目。请选择合适的方法。

☒ 访谈法
☐ 问卷法
☐ 关键事件法
☐ 工作清单法

2、现CSSC公司决定扩大公司规模、增加公司产量，以扩大公司的市场占有率。所以，公司计划调整人员配置，要求人力资源部组建工作分析小组对各岗位工作的强度进行调查，作为制定各部门增减人员计划的凭据。公司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充裕，请选择你认为哪些是合适的调查方法？

☒ 访谈法
☐ 问卷法
☐ 关键事件法
☐ 工作清单法

3、现CSSC公司对销售部全体员工进行调查，访谈法的成本是否要比问卷法高很多。

4、现CSSC公司对销售部全体员工进行调查，关键事件法的时间成本是否要远远高于问卷法。

后退

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



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



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

问题区域	提示区域
1、根据CSSC公司对工作分析小组访问人员的培训内容你认为开场白的作用是什么？	
2、根据CSSC公司对工作分析小组访问人员的培训内容，访问者用STAR原则追问被访者的目的是什么？	
☒ 使被访者产生压力，测试其抗压能力和情绪稳定性。 ☐ 避免被访者用“我们”等词语来模糊责任主体，了解被访者真正亲自做过的事情有哪些。 ☐ 避免被访者用虚假的信息或他人的经历来回答问题。 ☐ 全面了解被访者的素质能力，寻找适合他的岗位。	

← 上一步
下一步 →

第七步：访问调查

TOPWAY 踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件 student

? 问题区域	? 提示区域
1. 访问者在访谈开始前应该用开场白说明访谈目的并缓解被访者的压力。	
2. 判断下列句子中哪句是访问者对被访者按照STAR原则进行追问？ ☐ 您觉得这个岗位应该具备的专业知识有哪些？ ☐ 在什么样的情况下您要做出这件事？ ☐ 能向我描述一下您的日常工作有哪些吗？ ☐ 您觉得这个岗位应该具有哪些能力呢？ 3. 你认为访问者通过被访者在活动中担当的角色的目的是什么？	
4. 你认为运用STAR原则的关键点有哪些？ ☐ 遵循事件本身的时间顺序； ☐ 探究相关的时间、地点和心情，通常有助被访人回忆起当时的情境； ☐ 运用假设情景情况的方法询问在碰到某和特定情景时该如何做，测试被访者素质的分析能力和应变能力；	

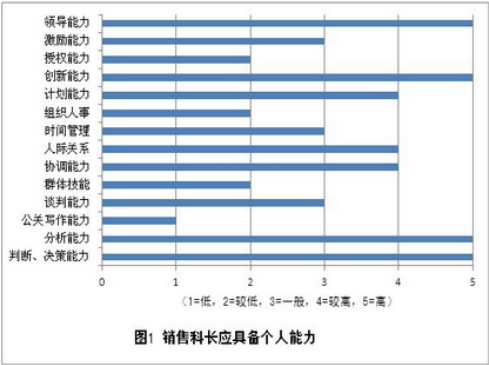
22

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

职位名称：	销售一科科长
岗位职责：	1 思想政治 必须坚决“三个代表”，认真贯彻执行党和国家的方针、政策、法令、法规以及公司、销售部、本科制定的各项规章制度，有强烈的时间观念、竞争观念、法制观念、信息观念等。 2 心理素质 心理承受能力强，遇事沉着冷静，能在复杂的环境中和紧急情况下处理好和客户的关系。 3 知识素质 3.1 教育：本科及以上学历，具备钢铁专业知识和财务知识、钢铁行业方面的市场营销知识、产品质量法律知识。
任职资格：	1 思想政治 必须坚决“三个代表”，认真贯彻执行党和国家的方针、政策、法令、法规以及公司、销售部、本科制定的各项规章制度，有强烈的时间观念、竞争观念、法制观念、信息观念等。 2 心理素质 心理承受能力强，遇事沉着冷静，能在复杂的环境中和紧急情况下处理好和客户的关系。 3 知识素质 3.1 教育：本科及以上学历，具备钢铁专业知识和财务知识、钢铁行业方面的市场营销知识、产品质量法律知识。

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。


 踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件
 20120002

←
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。
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公司综合部概况
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
1 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、键削等数控加工刀具、模具、工具系统、渐开线形环套、高精度磨齿刀等产品。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联盟，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

TOPWAY 踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件 student

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

上一步 下一步

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。点击左下方的新增按钮。

2.选择问题类型 输入问题内容及选项内容、点击提交

The screenshot shows the 'Design Questionnaire' (设计问卷) interface. A modal window titled '表单' (Form) is open, allowing the user to add a new question. The 'Question Type' (问题类型) is set to 'Single Choice' (单选题). The 'Question Content' (问题内容) is 'Question 1' (问题1). There are two 'Options' (选项) listed: 'Option 1' (选项1) and 'Option 2' (选项2). Below the options, there is a button to 'Add Option' (添加选项). At the bottom of the modal, there are buttons for 'Submit' (提交) and 'Close' (关闭). The background shows a list of questions being designed, including questions about job title, main work, and overtime.

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。

第六步：范围和方式

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

20120002

范围
▼
|
🔍

按位点逻辑图

360 x 768
RGB:(255,255,255)

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 绩效分析，...

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。主理...

临时销售助
理

直接上级为销售助理
管理科科...

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。...

临时销售助
理

直接上级为销售助理
管理科科...

调查方式

方式一

方式二

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

完成点击下一步

第七步：实施培训

阅读视频根据提示区域，回答问题区域问题



完成点击下一步

第八步：过程控制

阅读 flash 后点击继续，回答问题。

TOPWAY 踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

20120002

过程控制

1、在SD公司人事行政科科长与相关岗位填写问卷之前，工作分析小组与他们沟通整个项目的目的在于什么？

测试

2、在与SD公司人事行政科科长与相关岗位沟通项目时，需要传递给员工的基本信息包括哪些方面？

☒ 工作分析的目的；

☐ 问卷调查的时间规划；

☐ 问卷设计者信息；

☐ 填写问卷注意事项；

☐ 问卷调查安排场所注意事项；

3、请判断以下内容：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。

后退

上一步

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教学软件

student

分析结果

下图为访谈中询问任职者“销售科科长应具备的能力”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。

领导能力

激励能力

授权能力

创新能力

计划能力

组织人事

时间管理

人际关系

协调能力

群体技能

谈判能力

公关写作能力

分析能力

判断、决策能力

0

1

2

3

4

5

(1=低, 2=较低, 3=一般, 4=较高, 5=高)

图：销售科科长应具备个人能力

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

上海踏瑞计算机软件有限公司 版权所有 • 严禁翻印

29

第九步：结果应用


 踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

20120002
 


结果应用

培训需求分析：	随着SD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专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：	要求人力资源管理专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专员进行培训，第一阶段是详细讲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专员进行培训，第一阶段是详细讲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专员
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。

← 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，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。选择的目的是与最后的结果应用步骤是——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。
分析任务清单	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、薪酬和培训等目的。
	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

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公司经营现状
2 R公司组织结构
3 行政人事部署情况
4 薪酬绩效考核岗位职责
1返回顶部

1 R公司经营现状

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

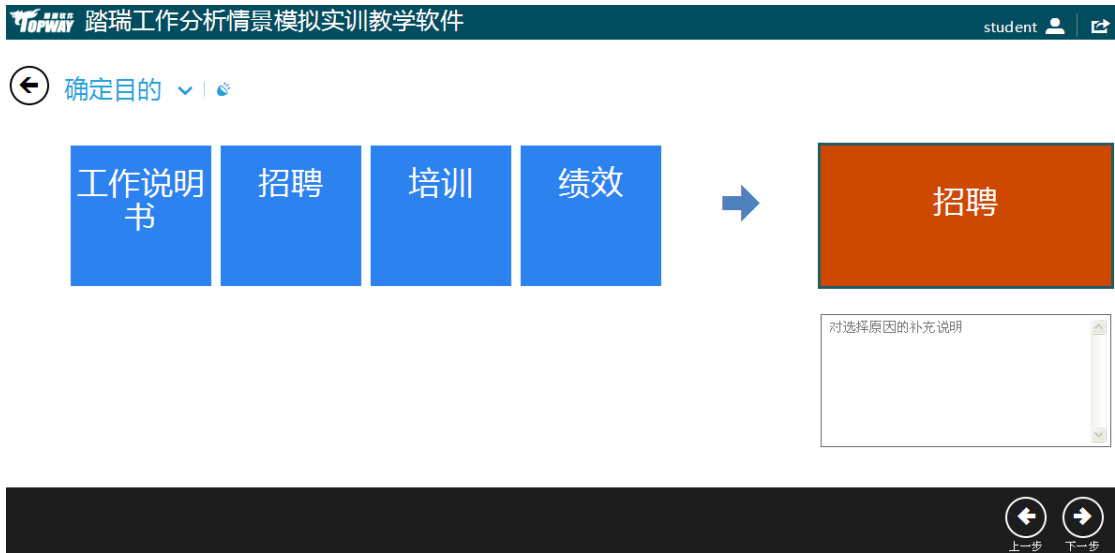
公司组织结构经过几次调整现设有研发部、生产部、储运部、财务部、市场部、销售部和行政人力资源部共七个部门。其组织结构如下图所示：



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



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



第七步：分析任务清单

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

20120002

分析任务清单

下图为任务清单中任职者选择日常工作中的各项任务的结果分析。Task1=拟定岗位计划；Task2=建立薪酬绩效体系制度薪酬奖励制度；Task3=宣讲薪酬福利管理制度；Task4=控制人工成本；Task5=修订管理标准；Task6=制度福利制度与奖金方式；Task7=制度印鉴管理标准；Task8=绩效考核制度的推进和思想的导入；Task9=协助下属制定制度；Task10=绩效考核结构的设置整理；Task11=安排绩效考核的场所；Task12=协助下属制定工作计划；Task13=管理培训下属；Task14=协助下属制定绩效改进计划并落实；Task15=协调员工关系；Task16=领导安排的其他工作。

图1 各项任务选择人数比率

1、根据柱状图中提供的信息，请选择你认为薪酬考核主管非正常工作项的项目。

☒ Task3；
 ☒ Task6；
 ☐ Task9；
 ☐ Task10；
 ☐ Task11；
 ☒ Task12；
 ☐ Task16。

下图为任务清单中任职者确定已选择任务的评分的结果分析。该任务为负责对下属员工的培训、指导、监督、考核等管理工作。

1、根据折线图给出的信息，你认为这项任务对于薪酬考核主管是否非常重要？

根据段落描述回答相关问题，完成点击下一步

第八步：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

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

shuaTest

←

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巧，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。

←

结束试验

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。

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

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，集固定电信网络与设施（含本地无线环路）业务，以及基于固定电信网络的语音、数据、图像及多媒体通信与信息服务于一体，承担着A市550万人基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端化，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“114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了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个职能部门，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：

```

graph TD
    A[A网通公司] --> B[综合部]
    A --> C[市场营销部]
    A --> D[网络运营部]
    A --> E[企业发展部]
    A --> F[财务部]
    A --> G[人力资源部]
    A --> H[党群工作部]
    A --> I[工会]
    B --> J[设备维护中心]
    B --> K[业务支撑中心]
    C --> L[管维维护中心]
    C --> M[采购与物流中]
    D --> N[传媒体业务部]
    D --> O[大客户服务中心]
    D --> P[网络支撑中心]
    E --> Q[驻场业务拓展]
    F --> R[设备维护中心]
    F --> S[业务支撑中心]
    G --> T[管维维护中心]
    G --> U[采购与物流中]
    H --> V[传媒体业务部]
    H --> W[大客户服务中心]
    I --> X[网络支撑中心]
    I --> Y[驻场业务拓展]
    
```

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。

上海踏瑞计算机软件有限公司 版权所有·严禁翻印

2.4

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

第六步：关键事件访谈

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

学生视角

shuaiTest

← 关键事件访谈

00:00

00:00

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

学生视角

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

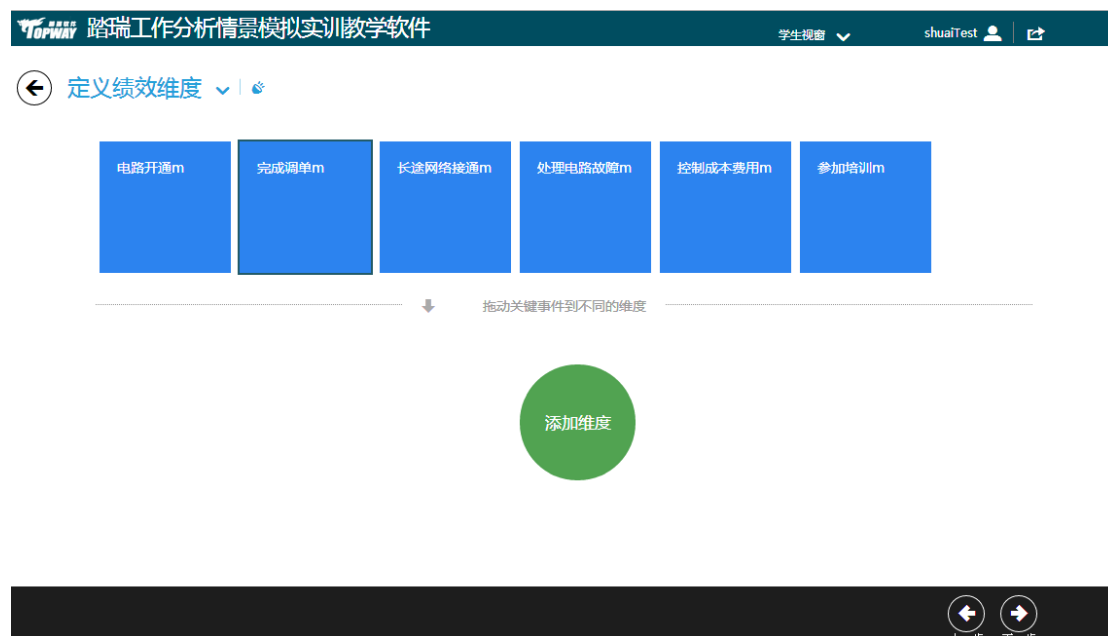
1

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



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



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教学软件

学生视图
shuaTest

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，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行为事件访谈法的缘由。延伸问题，围绕不同方法之间的异同展开，引导学生掌握根据具体情形选择特定方法。
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”，是从全及总体中随机抽取出来，代表全及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。

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把握案例关键信息。左侧的目录列表可以非常方便供你切换查看案例。

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房地产集团公司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

- 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。

W

ZS房地产公司的内部劣势

- 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。

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

上海踏瑞计算机软件有限公司 版权所有·严禁翻印

43



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：选择方法

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

学生视图
shuaiTest

选择方法

1、你认为行为事件访谈法应有哪些步骤？

测试

2、请选择你认为时间和费用都花费最少的方法？

☒ 行为事件访谈法；
☐ 专家小组法；
☐ 评价中心法；
☐ 问卷调查法。

3、请判断以下描述是否正确：行为事件访谈法对于访谈者并没有特别高的要求，无需经过专业的培训也可以获得目标岗位相关的具体信息。

4、你认为使用STAR工具的技术关键点有哪些？

☒ 从正向的事件开始；
☐ 遵循事件本身的时间顺序；
☐ 探究相关的时间、地点、心情；
☐ 使用引导性的语句帮助被访问者；

阅读完 flash 后点击继续，回答相关问题，完成点击不一步

第七步：选择样本组



优良差各选一组，完成点击下一步

第八步：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。

选择指标相应等级，完成点击下一步。

第十二步：素质结果应用

 踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件
 学生视窗
shuaiTest

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测评系统，能够对被测评者的素质进行科学、客观、准确的鉴定，在人才测评中具有重要的意义。在人才测评中，胜任力素质模型是测评工具的重要组成部分，同时，也是人才测评的重要标准。

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。

← 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择岗位展开的。学生可以任意选择岗位开展后续实验。
工作描述	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	任职资格也叫做工作规范，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和技能、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概览。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

← 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 劳资处处长工作职能
4.2 安全技术处处长工作职能
4.3 客户服务中心主任工作职能
4.4 财务证券处处长工作职能
↑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300KM，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“以人为本，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。

上海踏瑞计算机软件有限公司 版权所有·严禁翻印

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情		

- 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。

仔细阅读上述LY
- 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

第六步：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	所辖人数：	
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-每月进行安全检查-检	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)：	

工作职责任分析

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

第七步：任职资格的格式

TopWay 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，通常对于学历、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、服务意识、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

上海踏瑞计算机软件有限公司 版权所有 • 严禁翻印

54

第八步：确定任职资格

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

学生视图

shuaiTest

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

第九步：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负责制定各分厂火灾预防设备和消防器材，建立消防设备和器材台账，定期组织维修保养，做好消防安全预防设备器材自检记录。			

阅读生成的工作说明书，完成点击下一步

第十步：工作说明书的应用

Topway 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负责制定各分厂火灾预防设备和消防器材、建立消防设备和器材台账、定期组织维修保养、做好消防安全预防设备设施自检记录;			

阅读生成的工作说明书完成后点击结束实验。

3 查看报告

学生端首页点击查看的实验



然后点击实验报告 如下图

← 工作分析的一般过程



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教学软件

学生视图

shuaiTest

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

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	完全让我去		2013/4/21 19:04:28	下载
2	完全		2013/4/21 19:03:53	下载
3	而我却		2013/4/21 19:03:15	下载
4	123123112	12312	2013/4/17 10:41:17	下载
5	1312	《纽约邮报》消息称，目前警方以及联邦调查局已经将该系列爆炸事件作为恐怖袭击展开调查，并已锁定一个沙特裔男子为嫌疑犯。该男子被爆炸物碎片所伤，目前正在波士顿一家医院接受治疗。根据美国哥伦比亚广播电视台现场消息称，该系列爆炸	2013/4/16 14:53:07	下载

1

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教学软件

学生视图

shuaiTest

踏瑞工作分析情景模拟实训教学软件

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	12确认	去		完全
2	完全人	完全人		围绕
3	围绕	完全		完全
4	屋企人	我		千万人
5	完全人	我		请问人
6	屋企人	请问		去
7	屋企人	确认	去	去
8	围绕	屋企人		确认
9	屋企人	去		我人
10	千万人	我		我

1
 2

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



上海踏瑞计算机软件有限公司

2012 年 01 月

版权所有 • 严禁翻印