第一图书网, tushu007.com

<<工作分析>>

图书基本信息

书名：<<工作分析>>

13位ISBN编号：9787040219104

10位ISBN编号：7040219107

出版时间：2007-8

出版时间：高等教育出版社

作者：朱勇国

页数：385

字数：460000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

前言

在竞争与变化成为时代主题的今天，工作分析，作为人力资源管理专业的专业必修课，其研究的对象随工作的变迁而转变，内容随企业的需求而变化，地位随市场竞争的加剧而提高，从最初的微不足道提升至现在的战略层面。
它的推广与普及让绝大部分的企业认识到其不仅对人力资源各职能所能发挥的重要作用，更随着竞争的加剧愈发地彰显出对企业战略实现的重大意义，逐步成为企业提升自身竞争力、实现战略的重要武器。
一、编写背景　　工作分析的不断发展对本学科的教学提出了新的要求。
然而，就目前而言，同类教材基本以岗位为主要出发点，对岗位的工作内容、所需的知识技能等方面进行深入研究，而缺乏对岗位间联系、岗位体系，乃至整个组织的分析。
客观上讲，工作分析教学非常需要这样一本新的教材，不仅讲基本知识，还需要反映前沿的发展变化；不仅讲一般的原理与方法，还需要将相关的应用案例囊括其中；不仅讲具体岗位的工作分析，更需要站在整个组织的视角进行工作分析的阐述与研究。
有鉴于此，在我多年的人力资源管理咨询的实践经验的基础上，我们决定编写这样一本反映理论界和实务界最新发展变化、可操作性强的教材，从组织和岗位的不同视角，系统化、战略化地诠释工作分析，希冀将理论的创新与变化趋势涵盖其中，及时反映知识的更新与发展，满足当前教学的迫切需求。
二、内容构成　　本教材共十二章，可划分为五大部分：第一部分，工作分析概述，即第一章。
该部分着重明晰工作分析的基本概念、基本流程、主要成果以及工作分析的历史、现状及发展趋势。
第二部分，组织层面的工作分析，包括第二至第五章。
这部分主要强调基于组织结构分析与设计、业务流程再造、岗位再设计的组织层面工作分析。
第三部分，岗位层面的工作分析，包括第六章至第八章。
本部分内容具体到了某一岗位，传授工作分析的多种方法、工作分析的组织与实施及相关具体操作中的注意事项。
第四部分，工作分析的结果，包括第九章和第十章。
这部分介绍工作分析所能取得的各种成果，包括工作描述、工作规范、岗位说明书、工作岗位关系与岗位分类、任职资格体系、胜任特征模型。
第五部分，工作分析的应用，包括第十一章和第十二章。

内容概要

本书是全国高等学校人力资源管理专业系列教材。

全书共分为十二章，分别是：第一章，工作分析概述；第二章，组织层面工作分析概述；第三章，基于组织结构优化的组织层面工作分析；第四章，基于业务流程再造的组织层面工作分析；第五章，基于岗位再设计的组织层面工作分析；第六章，岗位层面工作分析概述；第七章，传统的工作分析方法；第八章，现代的工作分析方法；第九章，组织层面工作分析成果；第十章，岗位说明书；第十一章，工作评价；第十二章，工作分析在人力资源管理其他方面的应用。

本书可供高等学校人力资源管理相关专业学生使用，也可供工商管理类专业学生使用。

为方便教师教学，本书还特别配套了光盘版教学支持资源(教学课件)，具体索取方式详见本书最后一页：教学支持说明。

第一图书网, tushu007.com

书籍目录

第一章 工作分析概述
学习目标
篇首案例
第一节 工作分析的概念及相关术语的界定
第二节 工作分析的内容
第三节 工作分析的历史、现状及发展趋势
本章小结
关键词
复习思考题
应用案例
第二章 组织层面工作分析概述
学习目标
篇首案例
第一节 组织层面工作分析的含义与作用
第二节 基于战略的组织层面工作分析
本章小结
关键词
复习思考题
应用案例
第三章 基于组织结构优化的组织层面工作分析
学习目标
篇首案例
第一节 组织概述
第二节 基于组织结构优化的工作分析的组织与实施
本章小结
关键词
复习思考题
应用案例
第四章 基于业务流程再造的组织层面工作分析
学习目标
篇首案例
第一节 流程再造概述
第二节 基于业务流程再造的工作分析的组织与实施
本章小结
关键词
复习思考题
应用案例
第五章 基于岗位再设计的组织层面工作分析
学习目标
篇首案例
第一节 岗位再设计概述
第二节 基于岗位再设计的工作分析的组织与实施
本章小结
关键词
复习思考题

应用案例
第六章 岗位层面工作分析概述
学习目标
篇首案例
第一节 岗位层面工作分析的前提
第二节 岗位层面工作分析的基本流程
第三节 工作分析的方法分类
本章小结
关键词
复习思考题
应用案例
第七章 传统的工作分析方法
学习目标
篇首案例
第一节 适用于各种类型岗位的基本工作分析方法
第二节 适用于以体力劳动为主的岗位工作分析方法
本章小结
关键词
复习思考题
应用案例
第八章 现代的工作分析方法
学习目标
篇首案例
第一节 以人为基础的系统性工作分析方法
第二节 以工作为基础的系统性工作分析方法
本章小结
关键词
复习思考题
应用案例
第九章 组织层面工作分析成果
学习目标
篇首案例
第一节 组织结构优化的成果及应用
第二节 业务流程再造的成果及应用
第三节 岗位再设计的成果及应用
第四节 岗位关系与岗位分类
第五节 胜任特征模型
本章小结
关键词
复习思考题
应用案例
第十章 岗位说明书
学习目标
篇首案例
第一节 岗位说明书概述
第二节 岗位说明书编写的误区、原因及解决方法
本章小结

关键词
复习思考题
应用案例
第十一章 工作评价
学习目标
篇首案例
第一节 工作评价及工作评价委员会
第二节 工作评价的方法与结果的应用
本章小结
关键词
复习思考题
应用案例
第十二章 工作分析在人力资源管理其他方面的应用
学习目标
篇首案例
第一节 工作分析在人力资源规划中的应用
第二节 工作分析在人员招聘、培训中的应用
第三节 工作分析在绩效管理中的应用
第四节 工作分析在职业生涯规划中的应用
本章小结
关键词
复习思考题
应用案例
参考文献

章节摘录

二、组织结构优化的原则　　企业组织形式纷繁复杂、多种多样，每个企业都有各自不同的适合本企业特殊情况和要求的组织结构形式和运行机制。
在进行组织结构优化时也同样存在这样那样的不同方法、形式。
然而，无论企业采用哪种优化方式，都需要严格遵照相关的组织结构优化原则。
（一）目标统一性原则　　组织结构优化必须有利于组织目标的实现。
任何组织都有其特定的目标，而组织结构必须有利于组织目标的实现，否则也就失去了优化的意义。
根据这一原则，在进行组织结构优化时，首先要明确组织的发展方向、经营战略是什么等问题。
这些问题是组织结构优化的重要前提。
（二）分工与协作原则　　分工与协作是社会化大生产的客观要求。
在组织结构优化时要坚持分工协作的原则，就应该做到分工合理、协作明确。
把组织的目标分成各级、各部门以至各人的目标和任务，使组织的各个层次、各个部门、每个人都了解自己在实现组织目标中应承担的工作职责和职权，同时强调部门、人员之间的协调配合，使组织规范、高效地运行。
（三）管理幅度原则　　管理幅度，也叫管理跨度，是指一个领导者能够直接而有效地领导与指挥的下属人员的人数。
管理幅度的限度取决于多方面的因素，如工作类型、主管人员以及下属的能力等。
管理幅度的大小影响和决定着组织的管理层次以及领导人员数量等一些重要的组织问题，同时也决定了管理者协调工作的多少。
从理论上说，当直接指挥的下级人数呈算术级数增长时，主管领导人需要协调的关系呈几何级数增长。
（四）责权利一致原则　　在进行组织结构优化时，既要明确规定每一管理层次和各个部门的职责范围，又要赋予完成其职责所必需的管理权限，同时明确其应享有的相应利益，这就是责权利一致原则。
理论研究和实践经验都表明，权责利不一致将容易导致滥用权力牟取私利、无政府状态以及不必要的会议等现象的产生。
（五）命令统一原则　　命令统一原则的实质，就是要在管理工作中实行统一领导，建立严格的责任制，避免多头领导和多头指挥，使组织最高管理部门的决策得以贯彻执行，真正做到政令畅通，提高管理工作的有效性。

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com