

## <<工作分析的方法与技术>>

### 图书基本信息

书名：<<工作分析的方法与技术>>

13位ISBN编号：9787300123844

10位ISBN编号：7300123848

出版时间：2010-8

出版时间：中国人民大学出版社

作者：萧鸣政

页数：315

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>

## <<工作分析的方法与技术>>

### 前言

人力资源的管理与开发是21世纪管理工作的重大战略之一。  
管理的重点目标是体制创新与管理工作的规范化。

人力资源管理乃至整个组织管理体制创新与工作规范化的基础和重要工具，就是本书所要介绍的工作分析的方法与技术。

工作分析的主旨是科学高效地获取有关组织内各种工作的信息，保证人力资源管理决策的正确有效，保证管理目标的全面实现。

因此，工作分析不但是人力资源管理人员必须掌握的基本技能，而且是组织内所有管理人员都应该掌握的一种管理技术。

一、关于工作分析功用的思考 在人力资源管理与开发实践中要进行工作分析，并非主观臆想的结果，而是现代经济发展对组织管理的客观要求所决定的。

(1) 工作分析是高层管理者决策的基础。

对于一个组织（包括公共事业组织与企业组织）来说，每个岗位的工作相当于建筑大厦中的砖块，不但是组织结构中最为基本的组成部分，而且是一切管理行为的出发点与归宿。

任何一个管理者，包括高层决策者，都不能不考虑什么样的工作内容与条件才能让员工的潜能与积极性得到充分发挥，什么样的工作标准与要求才能使员工提供的产品或服务满足社会需求，进而使自己的组织获得生存力与发展力，从而更具有竞争力。

工作分析正是这一管理思想的操作化过程。

如果缺少这一过程，高层管理者的决策与管理将缺乏所需要的关于资源配置及其有效使用的重要信息。

(2) 工作分析是当前组织开拓与创新管理的重要手段。

在现代竞争日趋激烈的市场经济条件下，组织的生存与发展越来越依赖于经营者能否不断地开拓与发展新的工作领域，扩大原有的市场范围。

在市场开拓与工作创新过程中，所有的“工作”都是被管理者有意识地发现或创造出来的，需要打破与超越以往组织工作的传统习惯或工作内容。

这就要求中高层管理者通过工作分析，不断地对工作内容、工作标准与工作过程进行改造与创新，并在工作分析的基础上进行有效控制，以确保组织目标的实现。

## <<工作分析的方法与技术>>

### 内容概要

本书是萧鸣政教授全面、深入、系统地阐述工作分析理论与方法的一本专著性教材，书中主要介绍了现代公共组织与企业人力资源管理中的各种工作分析技术及其操作方法，具体内容包括工作分析的理论概观、历史发展、方法与技术操作、分析质量鉴定以及如何把工作分析运用于组织管理实践，提高人力资源管理和人力资源开发的效率与效果等。

第三版对上一版中的大部分案例进行了更新和替换。

对附录进行了修改，并特别增加了章末的“练习测试题”和参考答案，以增强工作分析课程教学的操作性。

本书适合用作工商管理，公共管理、劳动经济、人力资源开发与管理等专业的教材，也适合广大企事业单位、政府与公共组织中的管理者阅读参考。

## <<工作分析的方法与技术>>

### 作者简介

萧鸣政，北京大学人力资源管理责任教授，博士生导师，现任北京大学人力资源开发与管理研究中心主任、北京大学政府管理学院行政管理系主任。

中国人民政治协商会议北京市委员，中国人才研究会常务理事兼副秘书长，中国人力资源开发研究会常务理事，《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020）》专家组专家，国际人力资源开发研究会第6届亚洲年会执行主席。

先后任教于中国人民大学、清华大学、北京大学，应邀到美国、加拿大、英国、日本、韩国和新加坡的许多著名大学进行学术交流与举办讲座。

以人力资源开发、工作分析与评价、人才测评与选拔、绩效考评与管理等研究见长。

发表论著130多篇（部）。

## &lt;&lt;工作分析的方法与技术&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 工作分析概述 第一节 工作分析的概念 第二节 工作分析的性质与作用 第三节 工作分析的结果与表现形式第二章 工作分析的历史与发展 第一节 工作分析思想探源, 第二节 西方国家工作分析的实践活动与贡献 第三节 中国古代的工作分析与应用 第四节 工作分析的发展趋向第三章 工作分析的内容与组织 第一节 工作分析的具体内容 第二节 工作分析内容的标准化 第三节 工作分析的组织 and 实施 第四节 工作分析组织实施示例第四章 工作分析的基本方法与工具 第一节 观察分析法 第二节 主管人员分析法 第三节 访谈分析法 第四节 问卷调查分析法第五章 任务分析 第一节 任务分析概述 第二节 任务分析的方法与步骤 第三节 任务分析的应用第六章 人员分析 第一节 人员分析概述 第二节 人员分析的方法与技术 第三节 人员分析的操作与实践第七章 方法分析 第一节 方法分析概述 第二节 方法分析技术 第三节 方法分析的数学技术第八章 工作分析质量鉴定 第一节 工作信息的质量鉴定 第二节 工作描述的质量鉴定 第三节 工作分析质量鉴定的数学方法 第四节 工作分析方法的比较与选择第九章 工作分析实践中的问题与对策 第一节 员工恐惧问题及其对策 第二节 动态环境问题及其对策 第三节 工作分析实践中的其他问题第十章 工作评价 第一节 工作评价概述 第二节 工作评价的方法与技术 第三节 工作评价的应用附录 附录一 工作分析实施计划草案 附录二 福利检查员观察分析记录表 附录三 动作分析技术 附录四 工作取样技术 附录五 基于深圳市南山公安分局样本调查的素质清单与任务清单统计分析表 附录六 职业、职务、职位、职责、职组、职系、职级、职等参考文献练习测试题参考答案

## &lt;&lt;工作分析的方法与技术&gt;&gt;

## 章节摘录

后来，斯科特又重新修正了他的观点，提出了一种“人与人”的标准，即将研究重点从预先假定的理论转向工作表现的内在质量标准研究。

具体地说，他将同一等级的军官按工作中所表现出来的能力进行排列，再就这一级别的军衔资格条件进行工作分析。

这一新的标准得到了军队首长的赞同，也受到了大多数军官的欢迎。

由于斯科特工作表现出色，1917年，美国国防部部长牛顿·贝克（New-ton Baker）授权斯科特在军队中组建人员测评委员会，由他任主席，宾汉任常务副主席。

2.编制了军官任职技能说明书 斯科特对于工作分析的第二个贡献是，他领导的委员会通过工作分析，编制了“军官任职技能说明”、“入伍申请表”与“人员调查表”。

在研究期间，斯科特委员会的一项主要任务是帮助军队招募合乎要求的士兵，“工作分析服务于前线需要”。

军队为委员会提供了招募人员所需的专有技术，却得不到满意的结果。

为彻底解决这一问题，委员会首先要求部队在制定标准（对所招募士兵的要求）时，对具体工作进行描述，包括工作任务和所需资格。

另外，委员会还在各地区设立人事专管员，其任务是结合当地实际问题进行工作分析和调查研究。

最后，委员会根据专管员的报告，制定了一份“特定军官的任职技能说明书”。

委员会的另一项工作是，通过工作分析，成功地设计了“入伍申请表”和“人员调查表”，从而使入伍新兵分类工作的效率大大提高。

约翰·沃特森（John B.Watson）是这项工作的主要负责人。

他认为，对技术熟练工进行行为分析就能发现这项工作所需的工作技能。

例如，管理者观察发现一个熟练机械工的组装离合器的操作过程后，可以大致了解组装离合器这项工作所需的技能。

基于这种认识，约翰·沃特森设计出了军队的“人员申请表”和“人员调查表”。

3.实现了面谈考评的科学化 斯科特对于工作分析的第三个贡献是，他领导的委员会促进了军队面谈考评的科学化，即要求在设计军人考评方法之前必须进行工作分析。

面谈考评是检查士兵对自己技能的陈述是否属实的唯一方法，因此这项工作对于军队中人员的配置显得至关重要。

但事实上，大多数面谈考评却收效甚微，关键是没有以工作分析为基础。

委员会中的杜鲁门·凯利（Truman Kelley）强调，在设计严格符合军队需要的考核方法之前，必须进行工作分析。

于是，军队中大多数心理学家转向作为基础工作的工作分析的研究。

当然，这一切研究都是在沃斯顿创立“行为分析”概念之后进行的。

<<工作分析的方法与技术>>

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>