第一图书网, tushu007.com

<<工作岗位研究原理与应用>>

图书基本信息

书名：<<工作岗位研究原理与应用>>

13位ISBN编号：9787504552976

10位ISBN编号：7504552976

出版时间：2005-12

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：安鸿章

页数：326

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

本教材第一版印制发行至今已经过去了7个年头，《工作岗位研究原理与应用》作为大学的一门独立的专业课程，在首都经济贸易大学劳动经济学院（原北京经济学院劳动经济系）首次开设以来，已度过了13个春秋。
随着劳动经济学与人力资源管理专业教学科研水平的提高，虽然本课程的基本构架没有太多的变化，但从其社会实践活动的深度和广度来看，使其涉及的领域更加宽泛，内容更加丰富多彩。
我在第一版的后记中曾经提出，一门劳动经济或人力资源管理专业课程之所以能够成立，至少应具备两个条件。
一是它的理论性，即来源于社会实践但高于实践，它所阐明的基本原理和方法是对人们劳动活动过程及其管理经验的高度总结和概括，集中反映了人们的聪明才智；二是它的实用性，即它所证明的理论能够指导人们的社会实践活动。
现在看来，这些观点依然是正确的。
今天，本教材之所以能够在出版社同志们的鼎力支持下再次付梓，就是有力的旁证。
本教材第二版根据教学的需要进行了必要的结构调整，除增加了工作岗位设计一章新的内容之外，还对第六章、第七章的内容作了全面的修改。
近10年来，原教材第六章、第七章所引用的国家标准，有的已经废止，有的作了较大的修改，如劳动强度分级、高温作业分级、噪声作业条件分级等GB，LD标准。
根据这一变化，本教材全部采用了国家或行业标准的最新版本，以便读者学习。
由于本教材出版的时间急迫，本教材无论在内容上还是在文字上都会存在着不足和缺陷，欢迎广大读者批评指正。

内容概要

一门劳动经济或人力资源管理专业课程之所以能够成立，至少应具备两个条件。
一是它的理论性，即来源于社会实践但高于实践，它所阐明的基本原理和方法是对人们劳动活动过程及其管理经验的高度总结和概括，集中反映了人们的聪明才智；二是它的实用性，即它所证明的理论能够指导人们的社会实践活动。
现在看来，这些观点依然是正确的。

书籍目录

第一章 工作岗位研究导论（1）第一节 岗位研究的基本概念（1）第二节 岗位研究的基本功能（4）第三节 岗位研究的原则和方法（10）第四节 岗位研究的产生和发展（14）第二章 工作岗位调查（26）第一节 岗位调查的意义和任务（26）第二节 岗位调查的方式和内容（28）第三节 调查表格的设计与应用（31）第四节 岗位写实的特点和应用（42）第五节 作业测时的特点和应用（49）第六节 岗位抽样的特点和应用（52）第三章 工作岗位分析（61）第一节 岗位分析的概念、意义和作用（61）第二节 岗位分析的内容和程序（64）第三节 工作说明书与岗位规范（79）第四章 工作岗位设计（112）第一节 工作岗位设计的依据（112）第二节 工作岗位扩大丰富化（124）第三节 组织变革与岗位调整（133）第五章 工作岗位评价（157）第一节 岗位评价内容和步骤（157）第二节 岗位评价指标与标准（160）第三节 岗位评价的基本方法（184）第四节 岗位评价的应用实例（194）第六章 劳动强度测定与评价（214）第一节 作业能力与作业疲劳（214）第二节 劳动强度评价与测定概述（226）第三节 体力劳动强度的测定方法（230）第四节 体力劳动强度数据的计算和分级（236）第五节 劳动强度其他因素的测定和分级 （239）第七章 劳动环境测定与评价（244）第一节 劳动环境测定与评价概述（244）第二节 粉尘危害程度测定和分级（249）第三节 高温危害程度测定和分级（257）第四节 毒物危害程度测定和分级（263）第五节 噪声危害程度测定和分级（273）第六节 其他有害因素危害程度测定和分级（280）第八章 工作岗位分类（287）第一节 岗位分类的基本原理（287）第二节 岗位分类的基本方法（292）第三节 岗位分类的应用实例（306）参考文献（320）

章节摘录

二、20世纪90年代以前我国企业岗位研究的发展概况　　（一）国有企业岗位责任制的建立与发展　　我国企业的工作岗位研究首先表现在岗位责任制的建立和发展上。

1949一1952年，我国国民经济处于恢复时期。

这一时期，企业在民主改革的基础上，进行了生产管理的改革。

其主要内容是：（1）开展合理化建议活动。

（2）推广先进的生产经验和操作方法。

（3）初步建立了生产责任制以及先进合理的劳动定额。

在工作岗位研究方面主要吸收前苏联企业管理的经验。

例如，中苏共管的中国长春铁路公司，普遍采用了技术定额查定法。

制定工时定额标准，按八小时工作制和岗位的劳动繁简程度，确定出各类岗位的定员标准，精简了机构和二、三线人员，在企业中全面实行和贯彻生产责任制，确定了每个岗位的职责，并以此为基础，在直接生产人员中实行了八级工资制和计件工资制，取得了较好效果。

1953-1960年，这一时期，我国进行了大规模的社会主义经济建设，在企业管理方面进一步完善了管理制度和管理办法，对企业领导制度进行了探索，将生产责任制扩展到技术设计、工艺、设备、安全、材料、工具保管等职能科室。

1958年以后，由于“左”的思想路线的干扰，忽视了客观规律，过分夸大主观意志的作用，使高指标、浮夸风严重泛滥，“一五”计划时期企业刚刚建立起来的管理制度遭到否定，在经济上蒙受了巨大损失，给企业管理工作带来了严重的困难。

1961-1965年，这一时期在党中央“调整、巩固、充实、提高”八字方针指引下，颁布了中国第一个工业企业管理试行条例《国营工业企业工作条例（草案）》（简称工业七十条）以及《企业计时奖励工资暂行条例》《企业计件工资暂行条件》等指导性文件，全面恢复了“一五”计划期间建立起来的各种制度。

同时，创造并推广了许多企业管理的好经验，例如大庆油田的企业管理经验。

大庆油田在工作岗位研究方面取得了突出的成果，大庆人建立和健全严格的岗位责任制，其级别、层次和具体内容，已经达到较高的水平。

1966-1976年，这一时期，由于文化大革命“左”的错误路线的干扰，使企业原有的管理制度遭到严重的破坏。

1975年邓小平同志主持中央日常工作期间，着手对企业进行整顿，并制定了《工业三十条》，要求企业全面恢复和健全各级干部、工人和技术人员岗位责任制，做到事事有人管、人人有专责，根除无人负责的现象。

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