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：9787561829554

10位ISBN编号：7561829558

出版时间：2009-4

出版时间：天津大学出版社

作者：张春瀛 编

页数：285

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

进入21世纪以来，知识经济迅猛发展，经济全球化步伐不断加快，企业的竞争由国内竞争转变为国际竞争，由物质资本的竞争转变为人力资本的竞争，由技术与管理的竞争转变为创新能力的竞争，并最终演化为人力资源开发与管理的竞争。
正所谓“得人才者得天下，得人才者得发展”。
在这一新的竞争环境和际遇之下，企业面临着许多人力资源管理方面的问题和挑战。
各种媒体上每天都会出现的企业裁员、高技术员工短缺、跳槽挖角、民工荒、劳资谈判等方面的新闻，愈益显示出的人力资源管理问题已经引起了企业管理者和社会各界的关注。
企业和组织能否选择最合适的人并将其放在最合适的岗位上，最大限度地挖掘和调动人的潜能，已成为能否在激烈的市场竞争中谋得生存与发展空间的首要保证。
因此，研究探讨新世纪、新形势下的人力资源管理的理论和方法，对于促进企业的发展和社会的进步都具有十分重要的意义。
进入新世纪以来，人力资源管理呈现出许多新的特点和趋势。
主要表现在以下六个方面。
第一，人力资源管理部门由执行层变为决策层，人力资源管理由事务性工作变成战略性任务，人力资源战略成为组织战略的重要组成部分和实现组织战略的重要保障。
第二，人力资源管理的整体性和全面性增强。
以往企业和组织对人力资源管理的重视往往集中在招聘、培训、绩效、薪酬等某些具体的工作环节上，而对于人力资源管理各环节之间的内在联系和相互之间的影响关注不够。
伴随着企业竞争与人力资源竞争的日益激烈，人力资源管理工作的整体、全局性日益增强。

内容概要

本书系统地介绍了工作分析的相关理论、方法、过程和技巧。
全书共分为10章，主要包括工作分析导论、工作分析的前期准备、环境分析、工作分析调查、工作分析的内容与组织实施、工作分析方法、工作设计与再设计、工作评价、工作分析效果评估、工作分析综合案例等内容。
在原有相关研究基础上新增了环境分析、工作再设计、工作效果评估和工作分析综合案例等有关章节。
特别是最后一章，通过一个案例将全书所涉及的主要知识点融会贯通，帮助读者将理论知识与实际操作进行恰当的衔接。
最后，本书选用了实用性较强的各种工作分析表格、工作说明书模板以及相关劳动的标准，以期为读者提供更多翔实的工作分析资料。
　本书系统全面、结构新颖，注重理论与实际的结合。
每章均用案例引出本章的内容主旨，通过案例讨论题引导读者思考；此外，在每章后面都配有本章小结、思考与练习、推荐阅读和自测题，帮助读者在梳理所学知识的同时，有针对性地拓宽自己的知识领域。
　本书可供高等院校工商管理硕士的人力资源管理专业学生使用，也可作为企业人力资源管理专业培训的参考书。

第一图书网, tushu007.com

书籍目录

1　工作分析导论　1.1　工作与工作分析　1.2　工作分析的地位与作用　1.3　工作分析的历史沿革　1.4　工作分析相关理论2　工作分析的前期准备工作　2.1　组织结构设计　2.2　岗位设置　2.3　工作流程设计3　环境分析　3.1　宏观工作环境　3.2　微观工作环境4　工作分析调查　4.1　工作分析调查概述　4.2　工作分析调查方法　4.3　工作分析调查表设计5　工作分析的内容与组织实施 5.1　工作分析的内容 5.2　工作分析的实施程序 5.3　工作说明书的编写6　工作分析方法 6.1　工作导向的工作分析方法 6.2　人员导向的工作分析方法 6.3　工作分析方法的评价及选择7　工作设计与再设计 7.1　工作设计概述 7.2　工作设计的方法与比较 7.3　工作再设计8　工作评价 8.1　工作评价概述 8.2　工作评价指标 8.3　工作评价的方法9　工作分析效果评估　9.1　工作分析效果评估概述　9.2　工作分析效果评估基本内容　9.3　工作分析效果评估基本程序10　工作分析综合案例——和平公司的工作分析 10.1　本案例研究目的 10.2　公司背景介绍 10.3　人力资源管理现状及问题分析 10.4　工作分析的前期准备 10.5　工作分析调查 10.6　工作分析的组织实施附录 附录1：组织机构图范本 附录2：岗位设置管理流程 附录3：工作者职能等级标准定义 附录4：工作说明书模板 附录5：与工作分析相关的劳动标准参考文献

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

1　工作分析导论　　案例导入　　A公司是一家发展型房地产开发公司。
近年来，房产市场需求强劲，公司规模持续扩大，现已经发展成为一家中型房地产开发公司。
随着公司的发展和壮大，员工人数迅速大量增加，人力资源管理中的各种问题也逐渐显露出来。
　　公司现有的组织机构，还是创业时期设计的。
随着公司规模的不断扩大，原有部门之间、岗位之间的职责与权限界定不够明确的缺陷渐渐地突显出来，扯皮推诿的现象时有发生。
工作过程中，有的部门抱怨事情太多，人手不够，任务不能按时、按质、按量完成；而有的部门又觉得人员冗杂，人浮于事，效率低下。
　　在人员招聘方面，由于各用人部门的招聘标准含糊不清，主观设定成分很高，加之表述随意，导致招聘主管往往无法准确把握，辛辛苦苦在市场诚聘人才，但用人部门却往往不领情，经常埋怨被招人员大多只是差强人意。
　　另外，目前公司的许多岗位不能做到人岗匹配，使一些员工的专业能力不能得以充分发挥，严重影响了工作效率和工作效果。
　　……

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