

## <<职位分析与评估>>

### 图书基本信息

书名：<<职位分析与评估>>

13位ISBN编号：9787121062711

10位ISBN编号：7121062712

出版时间：2008-5

出版时间：电子工业出版社

作者：朱兴佳

页数：339

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>

## <<职位分析与评估>>

### 内容概要

职位分析与评估是人力资源管理中一个很基础和重要的模块。

本书的理论和实务涵盖了职位分析及岗位评估的全部内容，包括职位分析的内容、程序、方法、编写与应用，以及岗位评估及应用。

重点在于介绍如何在工作中实际应用，书中引用大量的案例，以引导读者较快、较好地应用所学知识，拓展思路，积累经验。

同时本书还补充了一些作者长期做职位分析咨询的过程中总结的方法、经验与教训，是一本操作性很强的图书。

本书适合人力资源管理实务人士阅读，也可作为高等院校人力资源管理专业的教学参考书。

## <<职位分析与评估>>

### 作者简介

朱兴佳，人力资源管理硕士，北大纵横管理咨询公司高级咨询师。  
从事管理咨询工作多年。  
在企业组织变革、人力资源管理和企业文化等领域有深入的研究。

曾为几十家企业提供过管理咨询服务，包括中国建设银行、中国人寿、中国联通、新兴铸管、清华同方、烟台万华、中国恩菲工程、中国建筑设计研究院、中国机械设备进出口总公司、深圳爱施德电讯等。

另外，为多家企业提供过管理培训，并长期担任企业人力资源管理师职业资格认证培训讲师。

## <<职位分析与评估>>

### 书籍目录

第1章 职位分析概述 1.1 职位分析的含义 1.2 为什么要进行职位分析 1.3 什么时候要做职位分析  
1.4 职位分析的内容 1.5 职位分析相关信息的收集 1.6 职位分析的原则及注意事项 1.7 职位分析的作用 1.8 职位分析的基础 附录1-1 职位分析的五个误区 附录1-2 职位分析实践中的三大障碍  
第2章 职位分析的内容 2.1 职位分析概述 2.2 职位本体系统 2.3 任职资格系统 附录2-1 如何做好职位分析  
第3章 职位分析的流程 3.1 职位分析流程概述 3.2 职位分析的需求分析阶段 3.3 职位分析的准备阶段 3.4 职位分析的调查阶段 3.5 职位分析的整理与分析阶段 3.6 职位分析的完成阶段  
3.7 职位分析需注意的问题 案例分析 A煤炭公司职位分析的实施  
第4章 职位分析的方法 4.1 职位分析方法的概述 4.2 职位分析的方法 4.3 职位分析方法的比较 案例分析 Y公司的职位分析方法选择案例  
第5章 职位说明书的编写 5.1 职位说明书概述 5.2 职位说明书的编写 5.3 职位说明书范例 附录5-1 某公司职位说明书编写培训现场问题解答  
第6章 职位分析的应用 6.1 职位分析在招聘中的应用 6.2 职位分析在培训与开发中的应用 6.3 职位分析在绩效考核中的应用 6.4 职位分析在薪酬管理中的应用 6.5 工作再设计 案例分析 OP公司叶总的困惑：职位分析是否浪费了资源  
第7章 岗位评估及应用 7.1 岗位评估概述 7.2 岗位评估的程序 7.3 岗位评估的基本方法 7.4 岗位评估的结果及应用 附录7-1 海氏岗位评估系统 附录7-2 美世岗位评估系统 案例分析 某公司的岗位评估体系  
参考文献

## <<职位分析与评估>>

### 章节摘录

第1章 职位分析概述 1.2 为什么要进行职位分析 1. 职位分析的目的 职位分析是为了收集人力资源管理人员所需要的一切有关员工及工作状况的详细资料,为企业有关人力资源决策提供依据。

职位分析能够对组织中的全部工作进行有效的分解,确定各职位的工作职责、权限以及组织内外的关联关系,确定各职位的绩效指标,并提出职位任职者的基本要求。

组织进行职位分析的主要目的包括: 1) 促使工作的名称与含义在整个组织中表示特定而一致的意义,实现工作用语的标准化。

2) 确定工作要求,以便于建立适当的指导与培训内容。

3) 确定员工录用与上岗的最低条件。

4) 为确定组织的人力资源需求、制定人力资源计划提供依据。

5) 进行工作评价,确定工作之间的相互关系,以利于人员晋升、调动与指派的合理化。

6) 获得有关工作与环境的实际情况,利于发现导致员工不满、工作效率下降的原因。

7) 为制定考核程序及方法提供依据,以利于管理人员有效地执行监督职能,以及员工积极地进行自我控制。

8) 辨明影响安全的主要因素,以及时采取有效措施,将危险降至最低。

9) 为改进工作方法积累必要的资料,为组织的变革提供依据。

2. 职位分析的意义 职位分析是全面了解一项具体工作或具体职务的管理活动,它是确定完成组织中各项工作所需技能、责任和知识的系统过程。

概括而言职位分析的意义是: 1) 职位分析是人力资源计划的基础。

2) 职位分析对企业员工的选拔和任用具有指导作用。

3) 职位分析有助于人力资源的开发。

.....

## <<职位分析与评估>>

### 编辑推荐

职位分析与评估是人力资源管理体系的基石。

在人力资源管理系统中，职位分析与评估是最基础的工作，它为各项人力资源管理工作奠定了有章可循的标准，比如招聘、定薪、培训、绩效管理，等等。

通过职位分析与评估进行职责管理，进而将人力资源管理与组织结合起来。

通过职位分析与评估，明确每一职位应尽职责明确其在业务流程中的角色定位，确保“事得其人、人事相宜”的目标，从而在组织责任体系上实现了企业高效的执行力。

本书将写作重点放在实际应用上，书中给出了相关的操作示例，并引用大量的案例。

本书补充了作者在实际工作中总结的方法、经验与教训。

本书在阐述职位分析的内容时，尝试从职位本体系统和任职资格系统两个系统的角度进行分析。

<<职位分析与评估>>

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>