

## <<工作分析与应用>>

### 图书基本信息

书名：<<工作分析与应用>>

13位ISBN编号：9787562824442

10位ISBN编号：7562824444

出版时间：2008-11

出版时间：华东理工大学

作者：马国辉//张燕娣|主编:张培德//胡志民

页数：271

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>

## &lt;&lt;工作分析与应用&gt;&gt;

## 前言

在当今社会,谁都知道“人力资源是第一资源”,谁都了解人力资源代表着核心竞争力。可是有多少人能真正知晓和领悟人力资源的丰富内涵?又有多少人能回答哪些人才是真正的人才?没有管理学、经济学、心理学和法学等的知识基础,很难真正学好、学透本学科。从这个意义上而言,人力资源又应该是一个多学科交叉的专业。

人才是立国之本,社会发展需要大量人才,但人才不可能自然造就,需要不断地培养。那种认为“人人都是人才”、“有用的就是人才”、“合适的就是人才”、“内有素质,外有贡献的就是人才”等说法是不全面,甚至是错误的,会造成思想上的混乱和人才培养的缺失。在各种有关“人力资源”的书籍中,对于“人力资源”的定义不下百种,而美国密歇根大学的人力资源管理专家戴维·优立奇(Davy Ulrich)只用了八个字就概括了人力资源的含义,即:HR=投入程度×能力水平,具有画龙点睛和一锤定音之效。

曾有一位中学校友与我谈起他的一段工作经历,颇耐人寻味。他在大学时攻读的是化学专业,毕业后被分配到一家化工企业的生产部门工作。后来由于年轻人多了,他被“挤出”了生产部门。

于是他想到销售部门工作,一方面销售部门绩效工资比较高,另一方面他认为凭着他对专业的熟悉程度和外向型的性格完全能胜任此项工作,可是销售部门嫌他年龄太大了;有人建议他去厂办公室试试,说那里会比较适合他,但结果被告知办公室已满员;他到处寻找着适合他的空缺,最后因与领导关系不错,他被关照到了“最不需要技术和专业”的人力资源部门。

听了他的这段经历,我们不禁要问:难道人力资源管理真的是什么人都可以从事的职业吗?人力资源真的是“说起来重要,做起来次要,忙起来可以不要”的吗?果真人人都是人才,因此大可不必花力气去寻找人才,人力资源部门犹如“姜太公钓鱼——愿者上钩”就可以了么?企业对人才的招聘、甄选、培训、考核、薪酬设计等就是老板一句话的事吗?

## <<工作分析与应用>>

### 内容概要

工作分析是一项实用性强、发展潜力大的管理技术，是人力资源管理领域中管理体制创新和工作规范化的基础与重要工具。

本着理论联系实际和学以致用原则，本书从基本理论、实务操作和结果运用等方面对工作分析作了全面系统的介绍和阐述，并通过引导案例突出其应用性和操作性，使读者通过对本教材的学习，不仅能对工作分析的基本理论和方法有一个全面的了解与掌握，而且能将所学的工作分析技术应用到具体的人力资源管理实践中去。

## &lt;&lt;工作分析与应用&gt;&gt;

## 作者简介

马国辉，上海师范大学法政学院副教授，国家人力资源管理资格评审委员会评委，中智人力资源管理咨询有限公司咨询专家，2001年上海市育才奖获得者。

曾先后主编或参编《现代人力资源管理》、《应用文写作实务》、《现代人力资源开发与e时代》等专著与教材。

先后为上海市妇联、市工商局、市房地产中介中心、克莉丝汀等机关和企业主持及开设“人本管理”、“青年女性的作用和价值”、“职业生涯规划”、“企业文化”等课题和讲座。

在管理学、人力资源管理、职业生涯规划等领域有较深的研究和造诣。

张燕娣，文学、经济学双硕士，现为上海师范大学法政学院讲师，曾参与编写了《现代人力资源管理》、《现代社区管理与HR》、《招聘管理》等教材。

独立完成项目“新形势下高校人才体制和管理机制的创新”，参与完成“徐汇区新任公务员全程跟踪行为评估与能岗配置的实施”、“视障大学生的职业发展测评”等项目。

著有专著《南昌方言研究》；在核心期刊公开发表《前瞻性工作分析模式的构建及应用》、《视障大学生的测评及其职业规划指导》、《中国共产党三代领导集体的发展观比较》等多篇学术论文。

主要研究方向：工作分析、人力资源管理、语言应用。

张培德，教授，硕士研究生导师。

上海师范大学人力资源开发与管理研究所所长、法政学院人力资源管理系主任、人力资源管理专业负责人，兼任中国人力资源开发研究会理事、中国人才学会人才学专业委员会常务理事、中国非营利组织研究会会长、上海优立取HR管理咨询有限公司董事长等职。

承接国家、省市等研究课题三十多项。

主要专著有：《现代人力资源管理》、《现代人力资源开发与E时代》、《现代社区管理与HR》、《新经济下人力资源开发与管理》、《就业与职业——把握通向社会的钥匙》等十多部。

主要论文有：《中国党政人才政绩评价研究》、《中国经理人的现状分析与发展趋势》、《惠力资本与中高年金矿开发》等近百篇，受到各方关注好评。

胡志民，副教授，硕士研究生导师。

现任上海师范大学法政学院副院长、上海市法学会商法研究会干事。

参与合著的著作有：《都市法治文化与市民法律素质研究》、《完善地方立法立项与起草机制研究》

，主编、编著的著作有：《人才中介相关法律基础》、《商法学》、《经济法原理》、《民法学原理》

、《律师制度与律师实务十五部》，发表学术论文近二十篇。

主持、参与了多项科研课题的研究，其中担任课题组副组长完成的《上海市民法律意识状况调查及今后的普法对策》，获得2001-2003年上海市决策咨询研究成果二等奖、2003年度上海市依法治市成果一等奖。

## <<工作分析与应用>>

### 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 工作分析的要素、特征和原则 第三节 工作分析的内容 第四节 工作分析的意义 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历史和现状 第三节 工作分析的发展趋向 第三章 工作分析的组织与实施 第一节 组织与实施概述 第二节 工作分析的准备阶段 第三节 工作分析的实施阶段 第四节 工作分析的结果形成阶段 第五节 工作分析的应用与修订阶段 第六节 工作分析实施方案 第四章 工作分析方法 第一节 工作分析方法分类 第二节 通用工作分析方法 第三节 系统性工作分析方法 第四节 工作分析方法的比较与选择 第五章 工作分析结果 第一节 工作描述 第二节 工作规范 第三节 工作说明书的编制 第六章 工作分析在人力资源管理中的应用 第一节 工作分析在人力资源管理中的应用概述 第二节 工作分析在人力资源规划中的应用 第三节 工作分析在绩效考核中的应用 第四节 工作分析在人员招聘中的应用 第五节 工作分析在人员培训中的应用 第六节 工作分析在薪酬管理中的应用 第七章 工作评价 第一节 工作评价概述 第二节 工作评价的历史沿革 第三节 工作评价的基本方法 第四节 工作评价方法的比较与选择 第五节 工作评价的实施 第八章 工作设计 第一节 工作设计的概念和目的 第二节 工作设计的内容和原则 第三节 工作设计的程序 参考文献

## &lt;&lt;工作分析与应用&gt;&gt;

## 章节摘录

1916年，斯科特在卡耐基工学院创建推销员研究所，并亲任所长，宾汉则任行政秘书。

该研究所早期的一项成果，是制定了推销员工作成功与失败的考评标准。

但是，这项标准和工作内容并没有密切的关系，而更多地与所谓“办事能力”等个性特征相联系。

后来，在宾汉的建议下，斯科特结合军队的实际，将所谓的“个性特征”重新修订，制定了一份新的标准，并移送到纽约州的一个军官训练营地供参考使用。

但是，斯科特和其他多数从事军官选拔研究的心理学家一样，虽然他们的理论有许多对“办事能力”等个性特征的详尽描述，但没有一个人对军官进行过特定的工作分析，因而其理论缺乏具体应用的价值，因而遭到了军队首长的拒绝。

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移到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。

这就是所谓的“军衔”资格标准。

这一新的标准得到了部队首长的赞同，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，美国国防部长牛顿·贝克（Newton：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。

开始，部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，应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“特定军官任职技能说明书”。

委员会的另一个贡献是：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·沃斯顿（John Wat-son）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，管理者在观察一个熟练机械工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·沃斯顿设计出了军队的“入伍申请表”和“人员调查表”。

## <<工作分析与应用>>

### 编辑推荐

《工作分析与应用》共八章，分别从工作分析概述、工作分析的历史和发展、工作分析的组织和实施、工作分析方法、工作分析结果、工作分析在人力资源管理中的应用、工作评价和工作设计等八个方面，从理论特别是技术应用角度，对工作分析作了全面系统的阐述、介绍和示范，以期让读者通过学习本教材，不仅对工作分析的基本理论能有一个大致全面的了解和掌握，而且能把所学到的工作分析的基本方法和技术，应用到具体的人力资源管理的实务中去。

本教材的编写，除了综合参考国内外已有的学术成果，保持一般教材所应具备的基本要素之外，还特别注重工作分析在人力资源管理中的具体应用和操作，特别注意介绍和推荐各种先进、科学的工作分析的方法和技术，以适应实际的需要，并力争在这方面有所突破和创新。

<<工作分析与应用>>

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>