

<<工作分析与研究>>

图书基本信息

书名：<<工作分析与研究>>

13位ISBN编号：9787504549631

10位ISBN编号：7504549630

出版时间：2006-8

出版时间：中国劳动出版社

作者：朱勇国

页数：392

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>

<<工作分析与研究>>

前言

自标志着中国劳动体制改革发轫的1986年劳动合同制度全面推行至今，中国劳动力市场建设已经走过了近20年的历程。

这期间，我国的劳动力配置制度、劳动关系体系、劳动者的激励模式等诸多方面发生了历史性的变革，与计划经济体制相匹配的单位制度、身份制度、粮食关系制度等逐步瓦解，规范劳动力市场秩序的制度体系逐渐建立。

在劳动力市场建设进程中，市场主体自主选择权的加强和激励模式变革（带来的配置效率和劳动力市场效率的增加）为整体改革的推进提供了有力的人力和物质支撑。

同时，我们也发现，与其他产品和要素市场相比，劳动力市场化进程相对滞后。

中央经济工作会议提出着力推进经济体制改革，建立健全全面协调可持续发展的制度保障，对劳动力市场的一体化建设和建立逐步改变城乡二元结构的机制提出了新的要求。

在市场化进程中，劳动者在获取择业自主权的同时，也承受着市场带来的风险和压力，从而经历了环境上、经济上、心理上多方面的变化历程。

劳动力市场的一体化、规范化和市场化还有很长的路要走。

为更好地配置人力资源，对劳动者进行有效激励，使劳动者适应市场，需要以劳动学科体系为理论基础的各方面的队伍做大量的工作。

针对劳动者的工作体现在三大方面，或者说，劳动学科体系的实践层面可以分化为三大任务：企业通过吸纳、激励、使用劳动者，促进自身的发展；政府和社会促进劳动者在适当的规则中开展市场性平等竞争，规范企业行为，并通过各种直接和间接的方式来调节劳动者的适应性；政府对劳动力市场上的弱势群体加以保障，并帮助劳动者抵御风险。

这就如同组织一场运动会，不但要有科学可行的游戏规则和公正的裁判，还要有对运动员足够的激励，以及扶助受伤者、调解纠纷的人员和制度。

就我国现阶段的国情而言，这三方面的工作具有特别重要的意义。

随着经济全球化进程的加快和知识经济时代的到来，人力资源已逐渐超越物质资源、金融资源而成为核心资源，尤其是在中国“入世”后，人才争夺日趋激烈，这使得我国的人力资源开发与管理面临着越来越严峻的挑战。

人力资源管理专业的建设和发展将在未来相当长的一段时间对企业和社会发展发挥重要的作用。

而在我国经济转轨的过程中，要求社会保障在降低劳动力市场风险、保护弱势群体等方面发挥更加积极的作用。

同时，劳动力市场上还要有专业的政府组织和非政府组织来帮助个人、家庭、群体和社会发挥潜能，调整关系或预防因人与人或人与环境所引起的各种社会问题，社会工作者将成为社会进步的助推力和劳动力市场顺利运行的润滑剂。

然而，这三个方面目前都面临着人员数量不足、总体水平不高的问题，制约着我国劳动力市场的建设。

因此，为了我国市场经济体制的完善和各市场化进程的和谐发展，需要人数众多的高素质专业人才充实到各项工作中去。

以劳动学科体系为中心的适用于经济管理类大学本科（部分教材也适用于研究生）教学的劳动与社会保障、人力资源管理、社会工作这三个系列的教材就是在这样的背景下诞生的，经过一年多的酝酿、筹备和策划，终于呈现于广大读者的面前。

希望这三个系列的教材能为我国大学劳动与社会保障、人力资源管理、社会工作等专业方向的发展，为上述专业领域工作人员专业素质的提高，为我国劳动科学的发展，起一点积极推动的作用。

真诚欢迎用书单位和广大读者提出宝贵意见。

<<工作分析与研究>>

内容概要

《工作分析与研究》一书由首都经济贸易大学劳动经济学院人力资源管理系主任朱勇国教授主编。该书介绍了在现代公共组织与企业人力资源管理中新兴的工作分析的相关理论、分析技术与操作方法。

《工作分析与研究》一书共分九章，具体内容包括工作分析概述、工作设计、工作分析的组织与实施、工作分析的方法技术、工作分析结果的形成，以及职位评价。

第一章介绍了工作分析的基本含义、内容，工作分析在组织管理和人力资源管理中的地位和作用，工作分析的产生和发展过程。

第二章深入系统地介绍了工作设计的概念、内容、考虑的因素、主要的原理和方法，以及需要注意的几个关键问题。

第三章介绍了工作分析实施的时机、需要收集的信息、采用的方法、实施流程，以及实施过程中需要注意的几个关键问题。

第四章至第七章全面详细地介绍了工作分析的方法技术。

本书将工作分析的方法技术分为三类，分别是：通用的工作分析方法、传统的工作分析方法，以及现代的工作分析方法。

第八章详细介绍了如何编写工作描述、工作规范，以及胜任特征模型。

第九章系统全面地介绍了职位评价的各个方面，包括：职位评价的含义、原则、作用，实施中的局限性，职位评价的形成与发展过程，职位评价的流程和几种基本的职位评价方法、几种典型的职位评价系统，以及职位评价结果在薪酬体系设计中的应用。

本书是我国目前较为全面、系统、深入地阐述工作分析理论、方法与实际操作的一本教材，不仅适用于管理类专业的师生教学使用，也可作为广大企事业组织、政府与公共组织中的管理工作者的参考书。

<<工作分析与研究>>

书籍目录

第一章?工作分析概述 第一节?工作分析的基本含义 第二节?工作分析的地位和作用 第三节?工作分析的产生与发展 本章小结 关键词 复习思考题 案例第二章?工作设计 第一节?工作设计概述 第二节?工作设计的原理与方法 第三节?工作设计应用时需要注意的问题 本章小结 关键词 复习思考题 案例第三章?工作分析的实施 第一节?工作分析实施概述 第二节?工作分析的实施流程 第三节?实施时需要注意的问题 本章小结 关键词 复习思考题 案例第四章?通用的工作分析方法 第一节?访谈法 第二节?问卷法 第三节?观察法 第四节?工作日志法 第五节?工作实践法 第六节?文献分析法 第七节?主题专家会议法 本章小结 关键词 复习思考题 案例第五章?传统的工作分析方法 第一节?工作研究 第二节?劳动强度的测评 第三节?劳动环境的测评 本章小结 关键词 复习思考题第六章?现代的工作分析方法 第一节?以人为基础的系统性方法 第二节?以工作为基础的系统性方法 本章小结 关键词 复习思考题第七章?各种工作分析方法的比较与评估 第一节?信度比较 第二节?效度比较 第三节?应用性比较 第四节?实用性比较 本章小结 关键词 复习思考题 案例第八章?工作分析结果的形成 第一节?工作说明书的编制 第二节?胜任特征模型的建立 本章小结 关键词 复习思考题 案例第九章?职位评价 第一节?职位评价概述 第二节?职位评价流程 第三节?职位评价基本方法 第四节?几种典型的职位评价方法简介 第五节?职位评价结果应用 本章小结 关键词 复习思考题 案例参考文献

<<工作分析与研究>>

章节摘录

三、工作分析的形成阶段（1914-1945年） 从第一次世界大战到第二次世界大战期间，为了加强军队的人员管理水平，并提高测评选拔、培训和分工的效果，工业心理学家纷纷展开了工作分析研究活动。

（一）宾汉的人员配置和任职资格开发研究 宾汉（W.V.Bingtaam）将工作分析作为工业心理学的分支来研究。

他在卡耐基工学院创建了应用心理学系，他的研究成果对大规模工作分析和职位评价的发展产生了深远的影响。

第一次世界大战期间，为了解决人员配置问题，宾汉进行了工作分析方法论的研究。后来，他又与其他专家通过收集各类数据资料来指导职业介绍和培训课程的设计。

20世纪20年代后期，美国国家教委接受宾汉的建议，开展了一项优秀职员任职资格的课题研究。该研究的负责人提出，记录工作时只记录某项工作所需的知识和技能，不考虑与深究工作所需的文凭和培训过程。

该记录方式被称为“用途记录”，即每一项记录均以一个行为动词开头，后面是完成这一行为的条件和效果。

这种方法最大的好处是减少直觉误差。

该研究堪称早期探讨任职资格只重技能而非其他条件的典型。

1931年，宾汉推动了为服务大众而开展的美国国家就业局的职业调查项目。

第二次世界大战开始后，宾汉成为美国国防部军队人事职位分类所的主席与首席心理学家。

（二）斯科特的军衔资格标准、入伍新兵分类以及面谈考评等研究 1.制定军衔资格标准

1916年，斯科特（w.D.Scott）制定了一套推销员工作的绩效标准，该标准更多地关注“办事能力”等个性特征，而没有与工作内容紧密相关。

之后，他又制作了一份结合军队实际的新标准，但是也没有得到推广。

后来，斯科特修正了观点，将同等军衔的军官按他们在工作中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分析得到了新的标准，该新标准得到了部队首长和大多数军官的欢迎。

<<工作分析与研究>>

编辑推荐

《工作分析与研究》是我国目前较为全面、系统、深入地阐述工作分析理论、方法与实际操作的一本教材，不仅适用于管理类专业的师生教学使用，也可作为广大企事业组织、政府与公共组织中的管理者工作参考书。

<<工作分析与研究>>

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>