

<<岗位分析与岗位评价>>

图书基本信息

书名：<<岗位分析与岗位评价>>

13位ISBN编号：9787563819416

10位ISBN编号：756381941X

出版时间：2011-9

出版时间：首都经济贸易大学出版社

作者：边文霞

页数：297

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>

<<岗位分析与岗位评价>>

内容概要

目前在各高校人力资源管理课程所使用的同类型教材中，有些教材过于偏重繁复的理论描述，特别是与其他课程内容存在大量重复交叉现象，以至于同学们感觉味同嚼蜡；有些教材则过于偏重流程性描述，但对于未能按照此类流程去做岗位分析会出现何种后果，却未能做进一步说明。

在学习本课程前同学们已经学习过《人力资源管理概论》，对岗位分析与岗位评价理论已经有一定认识，因此，同学们更加渴望了解岗位分析与岗位评价更加专业和更加规范化的术语使用以及更为实用的技术方法，特别是期望教师们能够带着他们做一些实际工作，以便亲身感悟岗位分析在整个人力资源管理中的作用，本教材恰可以有效满足同学们的这些需求。

<<岗位分析与岗位评价>>

作者简介

边文霞，首都经济贸易大学劳动经济学院副教授，经济学博士，北京市优秀中青年骨干教师。主讲人力资源管理、人事测评技术、组织与管理研究方法等课程，现从事人力资源管理咨询、大学生就业与创业课题研究。

出版《人事测评技术实务》、《员工招聘实务》、《保险欺诈博弈研究》等多部教材和专著。

<<岗位分析与岗位评价>>

书籍目录

第一章 导论：岗位分析管理基石

引导案例：一则新闻带来的“岗位”震荡

- 一、什么是岗位分析
- 二、岗位分析的术语基础
- 三、岗位分析的历史沿革

第二章 分析内容：标准用语准确保证

引导案例：旭日东升公司该如何摆脱发展困境？

- 一、岗位分析的八大内容
- 二、岗位分析的价值与作用
- 三、岗位分析的实施主体及其成员的角色分配

第三章 分析流程：模板框架规范操作

引导案例：一份岗位说明书引发出走事件的深度思考

- 一、何时实施岗位分析最有效
- 二、岗位分析实施流程
- 三、岗位分析遵循的原则与收集信息的渠道
- 四、岗位说明书的内涵与应用误区
- 五、有效岗位说明书的编制关键与模板撰写要点

第四章 分析前奏：满意测评病症诊断

引导案例：企业要不要重视员工的精神待遇问题

- 一、为什么要做员工工作满意度调查
- 二、什么是员工工作满意度
- 三、员工工作满意度的测量技术
- 四、员工工作满意度问卷的编制、实施与注意事项
- 五、员工满意度调查问卷示例

第五章 分析方法：多管齐下搜寻信息

引导案例：提升小李工作绩效的工作日志法

- 一、通用岗位分析方法
- 二、传统岗位分析方法
- 三、现代岗位分析方法

第六章 岗位设计：定岗定编莫入歧途

引导案例：我们到底需要多少人

- 一、企业定岗定编依据与定岗形式
- 二、组织结构优化与岗位设计的内容和原则
- 三、岗位设计方法与作用
- 四、定岗定编方法

第七章 岗位评价：程序标尺精度把握

引导案例：我们为什么拿这么多薪酬

- 一、为什么要做现代人力资源管理的岗位评价
- 二、岗位评价要素的独统之争
- 三、岗位评价的方法及其实施流程
- 四、岗位评价失败因素分析与应用案例

第八章 经典评估：扬长避短时间检验

引导案例：经典岗位评价体系对传统国企薪酬制度的改造

- 一、海氏三要素岗位评价法
- 二、美世国际岗位评价法

<<岗位分析与岗位评价>>

三、日内瓦范本岗位评价法

四、翰威特岗位评价法

第九章 案例游戏：模拟操作掌控节点

引导案例：盛大用“游戏”管理员工

一、游戏与教育结合——案例沙盘游戏

二、岗位分析与岗位评价八大沙盘游戏单元

参考文献

<<岗位分析与岗位评价>>

章节摘录

(二) 付酬要素独立论 付酬要素独立论者则从企业实际需求出发, 认为企业所处的环境不同、行业不同, 企业所追求的核心竞争力不同, 对员工的要求不同, 导致企业的付酬要素应该是因企业不同而有所不同。

此外, 企业内部各岗位的职责不同, 能力要求不同、工作的过程要求不同、产出不同, 导致企业对员工的付酬因素的权重分配在各岗位之间也有所不同。

因此, 用过于统一的岗位评价体系进行评估, 岗位评价结果会存在较大的偏差。

付酬要素独立论者还发现即使是国际知名的咨询公司的岗位价值评估系统也不能有效地对所有类型的岗位进行相对价值评估。

例如, 海氏较适合于管理类、职能类岗位的岗位价值评估, 美世较适合于技术类岗位的岗位价值评估, 国际劳工组织的“日内瓦范本岗位评价法”较适合于对生产操作类与事务类岗位进行评估。

(三) 付酬要素统一论与独立论的比较 付酬要素的统独之争实为理论与实务之间利益的博弈。

就科学性角度来说, 付酬要素的独立论较统一论更具科学性, 其针对企业所处的客观环境、行业特殊性、岗位类别等个性化因素进行岗位付酬要素的设计, 更能够贴近企业的实际, 企业内部岗位的相对价值评估结果的有效性更强。

就企业来说, 其更希望咨询公司能够根据企业的实际情况进行岗位付酬要素体系的设计, 以便得到更具企业个性化的、更有效的岗位评估结果。

这种期望本身是合情的, 但是否合理就要根据具体情况进行具体判断了。

岗位付酬要素体系的设计是一项专业技术要求很高的工作, 也是一项需要不断积累, 不断完善的工作, 不是在较短时间内能够完成的。

如果付酬要素设计得不当, 将直接导致岗位评估结果的失真, 对于企业来说, 如果应用这样的评估结果进行薪酬体系的设计, 那么其后果是可想而知的。

因此, 企业的这种期望虽然合情, 但是如果没有包括人力资源在内的相应资源的投入, 则不合理。

目前岗位付酬要素独立论者在实际应用中, 主要是针对企业实际情况, 在充分发挥现有岗位评估体系的优点的基础上, 做一定的调整, 以求接近岗位评估结果的正确值。

至于这种做法本身能否达到期望中的效果也有待进一步验证。

经济学要解决的一个永恒的问题是, 如何用有限的资源满足无限的需求。

.....

<<岗位分析与岗位评价>>

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>