第一图书网, tushu007.com

<<国家外国专家局培训中心教材>>

图书基本信息

书名：<<国家外国专家局培训中心教材>>

13位ISBN编号：9787510607998

10位ISBN编号：751060799X

出版时间：2011-09-01

出版时间：中国出版集团，现代教育出版社

作者：吴克隆 编

页数：484

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

内容概要

《国家外国专家局培训中心教材：工作分析方法论》主要内容包括：工作分析概述、工作分析的发展历程、工作分析与其他人力资源管理工作的关系、工作分析的内容和流程、基本的工作分析方法、传统的工作分析方法等。

书籍目录

第一章 工作分析概述第一节 工作和工作分析一、工作工作分析第二节 工作分析的原则和内容一、工作分析的原则二、工作分析的内容三、工作分析的主体第三节 工作分析的应用与意义一、工作分析的应用二、工作分析对于企业人力资源管理的意义三、工作分析对于企业管理的意义第四节 工作分析的认识误区一、误区一：轻理念，重技术二、误区二：轻过程，重结果三、误区三：轻简洁，重繁复四、误区四：轻应用，重形式五、误区五：轻战略，重现状第二章 工作分析的发展历程第一节 工作分析的起源一、国外学者的社会分工思想二、我国古代学者的社会分工思想三、早期的工作分析理论第二节 工作分析的发展历程一、工作分析的早期发展二、工作分析的近代发展三、工作分析的现代发展第三节 工作分析的现状一、工作分析方法及其适应性的改变一、组织形态变化与工作分析二、工作分析与现代人力资源管理四、我国工作分析的现状第四节 工作分析的发展趋向一、工作分析思想发展趋向二、工作分析方法发展趋向三、工作分析技术发展趋向四、工作分析研究发展趋向第三章 工作分析与其他人力资源管理工作的关系第一节 工作分析与人力资源规划一、工作分析与人力资源规划的关系二、工作分析与人力资源规划各程序第二节 工作分析与员工招聘一、工作分析与招聘前准备二、工作分析与员工招聘三、工作分析与员工招募、甄选和效果评价第三节 工作分析与员工培训一、培训需求的预测方法二、工作分析对员工培训的作用第四节 工作分析与绩效管理一、工作分析是绩效管理的基础二、工作分析与绩效流程的关系第五节 工作分析与薪酬管理一、薪酬管理流程二、薪酬设计的公平原则三、工作分析、工作评价与薪酬管理第四章 工作分析的内容和流程第一节 工作分析的具体内容一、岗位责任二、任职资格条件三、工作环境和危险性四、其他相关信息……第五章 基本的工作分析方法第六章 传统的工作分析方法第七章 工作分析的新发展　第八章 工作分析方法的比较评估第九章 工作分析结果及编制过程第十章 职位设置第十一章 工作设计第十二章 职位评价准备第十三章 职位评价的方法及操作过程第十四章 职位评价成果的应用参考文献

章节摘录

4.设定考核标准　　绩效考核指标解决的是评价“什么”的问题，而考核标准则是解决在各个确定的指标上分别应该达到什么样的水平。
考核标准解决的问题是考核对象做得怎么样以及完成多少，即考核对象做的程度和数量，考核人员可以按照考核标准对员工的业绩进行衡量，这是绩效考核工作客观、有效、公平的基础。
绩效标准的设定按照岗位工作性质不同，可以设置定量或者定性的标准。
定量标准比如数量、质量、效率、时间、成本等，定性标准即用具体化的行为来设计绩效考核标准。
采取工作流程化来设定每个步骤的标准是目前比较流行的方式，这些流程化的工作步骤是对工作职责的细化，其来源于工作岗位的任务分析，设定目的旨在解决、剔除考核工作中某些结果无法控制的事件。
5.确定考核主体　　选择不恰当的考核人可能导致考核结果的失败，因为他们根本不清楚被考核人的情况。
许多公司成立考核小组，统一对全体员工进行评价，认为由考核小组评价可以实现相对公平，其实这是一种错误的认识。
考核小组成员可能是某项工作的专家，但是他不可能了解公司所有岗位的工作职责以及每项任务的标准。
根据工作说明书中的属性关系，由考评者的直接上级和公司内部客户群来评价岗位的业绩才是客观、有效的做法。
上级参与评价的指标是工作，任务完成情况，而内部客户则参与提供服务的评价。
这种考核主体的确定使用客户关系示意图，指标来源和指标标准重点是岗位提供服务的内容和水平。
（三）工作分析与绩效考核　　由于每项工作的内容、特性不同，就需要采取不同的考核方法，工作特性的信息来源于工作分析。
考核的方法有多种：相对评价法、绝对评价法、目标管理法、关键业绩指标法、平衡计分卡、360度考核法等，这些方法不仅因组织规模大小而异，而且随工作特性不同而异。
对于工作内容相同、简单、重复的岗位，如饭店服务人员，可以采取相对评价法或者360度考核法来有效区分绩效；而对于各层级的管理人员的考核适宜采用平衡计分卡来设定绩效指标考核。
对职能部门可运用目标管理法、设定过程性指标来考核。
……

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