

<<职位分析与职位管理体系设计>>

图书基本信息

书名：<<职位分析与职位管理体系设计>>

13位ISBN编号：9787811347142

10位ISBN编号：7811347148

出版时间：2010-7

出版时间：对外经济贸易大学出版社

作者：朱勇国 编

页数：377

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>

<<职位分析与职位管理体系设计>>

前言

一、编写背景面对竞争的压力，人力资源已经成为决定企业核心竞争力的关键资源。现代人力资源管理的核心命题之一是解决人与组织的关系问题，这一命题自然地集中在人与组织的结合——工作及职位，也即职位管理上来。

职位管理又一次成为企业界和企业管理的 researchers 关注的焦点。

职位管理是人力资源管理中最基础的也是最重要的内容，作为企业激励体系的一部分，它是薪酬、绩效、培训、员工发展等人力资源管理工作的根本，为招聘、培训、绩效和薪酬等其他人力资源管理提供了基本的依据。

如何把组织内各个职位全面系统地整合，建立职位管理体系，已经成为组织和员工获得持续的高绩效和发展的基础。

本书以职位分析为基础，介绍了职位管理体系建立的要点和方法等知识内容，可作为我国高等院校人力资源管理专业开设工作分析（职位分析）课程的教材，也可作为人力资源管理人员的培训教材或自学参考书。

二、本书特点在本书编著的过程中，我们紧紧围绕“明职责”、“建体系”、“重规范”、“讲标准”、“定价值”五个职位管理的标准和原则展开。

“明职责”：通过职位分析，明确职位目标、责任与权限，理清职位之间的汇报和协作，优化工作设计与职位设置，提高组织效率。

“建体系”：以事实分析为依据，以市场标准为参考，建立分类分层的职位序列与职位纵深，打破单一的、官本位的行政职务序列设置，实现员工在不同职业通道上的多元化发展，促进员工的职业生涯规划与管理。

“重规范”：通过职位分析，编制整套职位说明书，为员工的胜任提供全面的参考。

“讲标准”：通过职位分析，规范不同职位对任职者任职能力及行为方式的不同要求，引导员工职业规范与职业意识的建立，提高职业技能，培养专业化的队伍。

<<职位分析与职位管理体系设计>>

内容概要

在本书编著的过程中，作者紧紧围绕“明职责”、“建体系”、“重规范”、“讲标准”、“定价值”五个职位管理的标准和原则展开。

“明职责”：通过职位分析，明确职位目标、责任与权限，理清职位之间的汇报和协作，优化工作设计与职位设置，提高组织效率。

“建体系”：以事实分析为依据，以市场标准为参考，建立分类分层的职位序列与职位纵深，打破单一的、官本位的行政职务序列设置，实现员工在不同职业通道上的多元化发展，促进员工的职业生涯规划与管理。

“重规范”：通过职位分析，编制整套职位说明书，为员工的胜任提供全面的参考。

“讲标准”：通过职位分析，规范不同职位对任职者任职能力及行为方式的不同要求，引导员工职业规范与职业意识的建立，提高职业技能，培养专业化的队伍。

“定价值”：根据职位分析的结果，采用科学的职位评价工具，结合市场标准，对各个职位合理评估价值，确定职位价值系数，为“以岗定薪”、解决薪酬管理的内部公平性问题奠定坚实的基础。

基于以上五个职位管理的标准和原则，本书设计了各个章节的内容，对如何构建职位管理体系进行了全面系统的介绍。

内容构成 本书以逻辑顺序讲述了职位管理体系设计的过程和实践，共有八章，具体包括：第一章，职位分析概述；第二章，职位分析的技术；第三章，工作设计；第四章，职位设置与优化；第五章，职位说明书的编制；第六章，职位体系的设计；第七章，任职资格等级标准的设计与应用；第八章，职位价值体系的建立。

本书基本涵盖了现代人力资源管理中职位分析与职位管理体系设计的主要内容和环节。

<<职位分析与职位管理体系设计>>

作者简介

朱勇国，男，首都经济贸易大学劳动经济学院人力资源管理系主任，教授，经济学博士。
中国人力资源开发研究会理事，中国人才研究会理事，国际人力资源管理协会副会长，全国劳动定额
定员标准化技术委员会委员国家人事部考试中心人力资源管理专业委员会主任，北京市行为科学学会

<<职位分析与职位管理体系设计>>

书籍目录

第一章 职位分析的概述 第一节 职位分析的涵义 第二节 职位分析的原则及意义 第三节 职位分析的实施 第四节 职位分析的历史及发展趋势第二章 职位分析的技术 第一节 通用的职位分析技术 第二节 以人为基础的系统性技术 第三节 以工作为基础的系统性技术第三章 工作设计 第一节 工作设计概述 第二节 工作设计的原理 第三节 工作设计的方法第四章 职位设置与定员 第一节 职位设置 第二节 定员 第三节 职位优化第五章 职位说明书的编制 第一节 职位说明书的概述 第二节 职位说明书的编写 第三节 职位说明书的范例第六章 职位体系的设计 第一节 职位体系设计概论 第二节 职位序列的设计 第三节 职位通道的设计第七章 任职资格等级标准的设计与应用 第一节 任职资格等级标准概述 第二节 行为标准的设计 第三节 能力标准的设计 第四节 基本资格标准的设计 第五节 员工任职资格管理第八章 职位价值体系的建 第一节 职位评价概述 第二节 职位评价的方法 第三节 国际知名职位评价方法介绍 第四节 职位评价的最终结果及应用

<<职位分析与职位管理体系设计>>

章节摘录

插图：（四）职位原则实行职位分析，最重要的一点就是要求时刻谨记职位分析是“对岗不对人”，即职位分析的对象始终是职位，而不是任职者。

但是，这并不意味着职位分析就要完全脱离任职人员的因素，单纯地分析职位，应该将人与职位有机融合，最终对职位信息作出合理、客观的分析与确定。

（五）应用原则应用原则是指在职位分析结束，已经形成了最终的职位说明书、任职资格体系等系列成果之后，应该按照成果文件的要求，在组织内部认真、严格、全面地执行。

有些组织尽管通过职位分析取得了一系列的成果文件，在执行的时候却没有严肃的纪律和端正的态度，有些职位不按照规定执行，或者根本不执行。

这种违背了应用原则的行为将使职位分析成为空谈。

（六）动态原则即使是在职位分析工作告一段落之后，在对职位分析成果进行应用的过程中，也不能永远一成不变。

组织所处的环境、组织自身的战略意图、业务流程以及工作方法都可能不定期地发生变化，如果不能及时地发现变化、作出调整，动态地执行职位分析成果。

就会脱离实际，陷入误区。

（七）全员参与原则有效的职位分析，需要各级管理人员与员工的广泛参与，尤其是高层管理者的支持与重视以及业务部门的大力配合，仅靠人力资源部是无法完成此项复杂的工作的。

可以说，职位分析的七点原则，是实施职位分析的灵魂所在，职位分析的成败与否，基本取决于是否严格遵循这七点原则。

因此，在实施职位分析的过程中，务必遵循以上原则。

二、职位分析的意义职位分析是企业人力资源管理的基石，对企业提高组织的管理效率和人力资源管理的效率具有重大的意义。

（一）使人力资源规划更为准确在企业发展过程中，企业内外环境的变化和组织战略目标的调整必然会引起企业业务、结构或人员数量的变化。

在不断变化的环境中，为了保证企业有足够的工作人员来完成企业的任务，必须通过有组织、有计划的人力资源规划来预测企业未来人力资源的需求以及供给状况。

职位分析可以准确提供企业中各种工作对于人员数量、质量的需求情况，提高人力资源规划的准确性

。

<<职位分析与职位管理体系设计>>

编辑推荐

《职位分析与职位管理体系设计》：人力资源管理专业主干课程教材,全国高等院校工商管理系列教材

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>