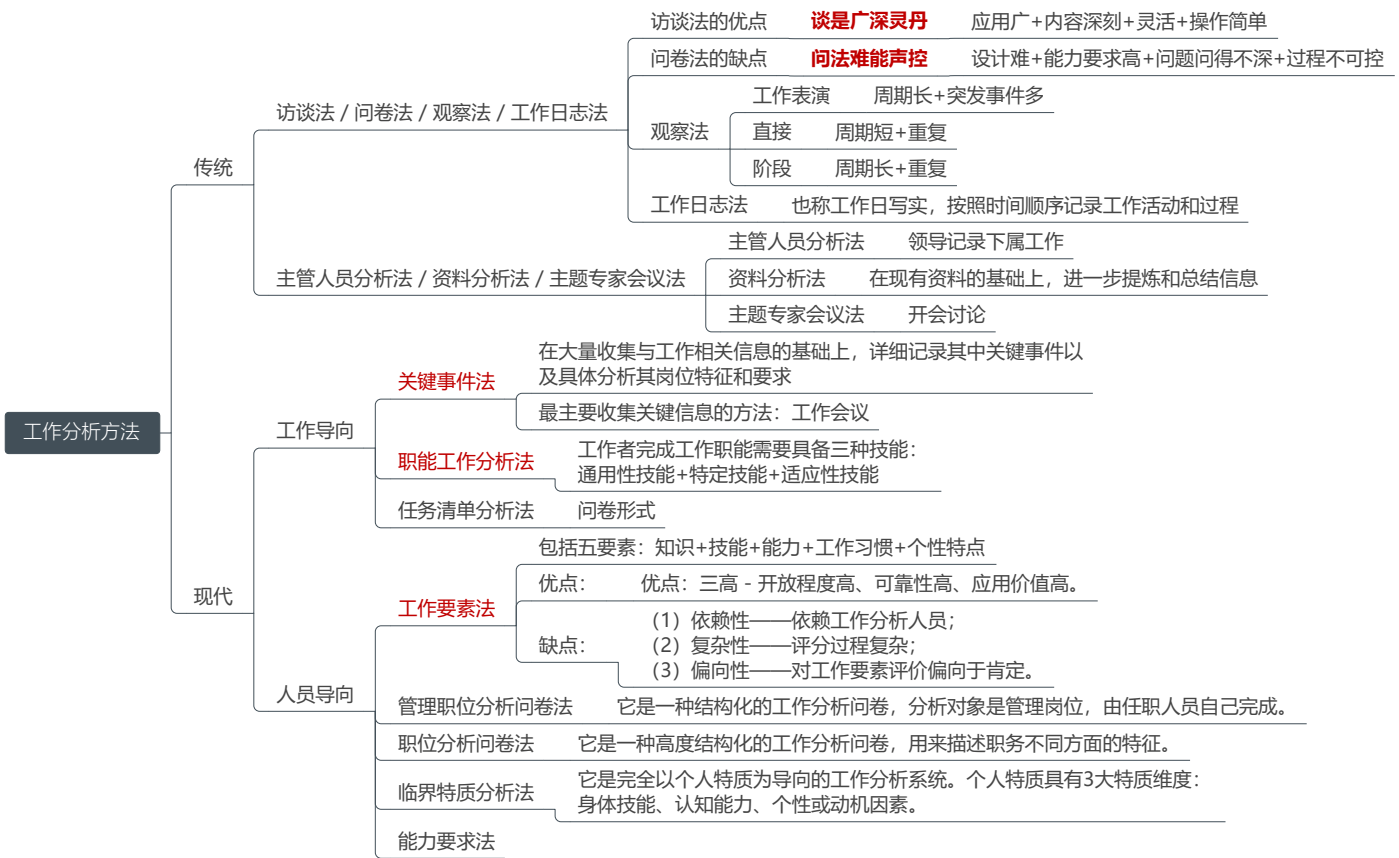


工作岗位研究原理与应用

工作分析导论

工作分析导论	工作分析的概念	分析所有工作 做成工作说明书 用来招聘、绩效评价、培训等
	相关概念	任务 < (组成)职责 < (组成)岗位 < (组成)工作 < 职业(生活来源)
	意义	是人力资源管理的基础
		规划准确；职责明确；设计合理；管理科学
	意义	于人力资源管理的应用
		前：人力资源规划；中：招聘；后：培训绩效薪酬等
	工作分析的原则	系统能动最优化
	工作分析的内容	职责分析
		非常重要+能用来确定任职资格+用来做绩效评估的依据+在招聘中评判面试者是否达标的依据
		流程分析
		企业中的成员为了完成某一特定任务所需要做的 一系列 的相关工作
		任职资格（ 经验技能教育培训心理生理 ）
		权限分析
	工作分析的内容	权责对等
		关系分析
		体现系统性原则（岗位协作）
		环境分析
	工作分析的内容	身体+心理
	工作分析的早期发展	泰勒《科学管理原理》
	通过设定标准，让工人像机器一样精确地为企业工作	
	工作分析在中国的发展	人事心理学
	结合心理学测试，匹配人才的职场发展方向	

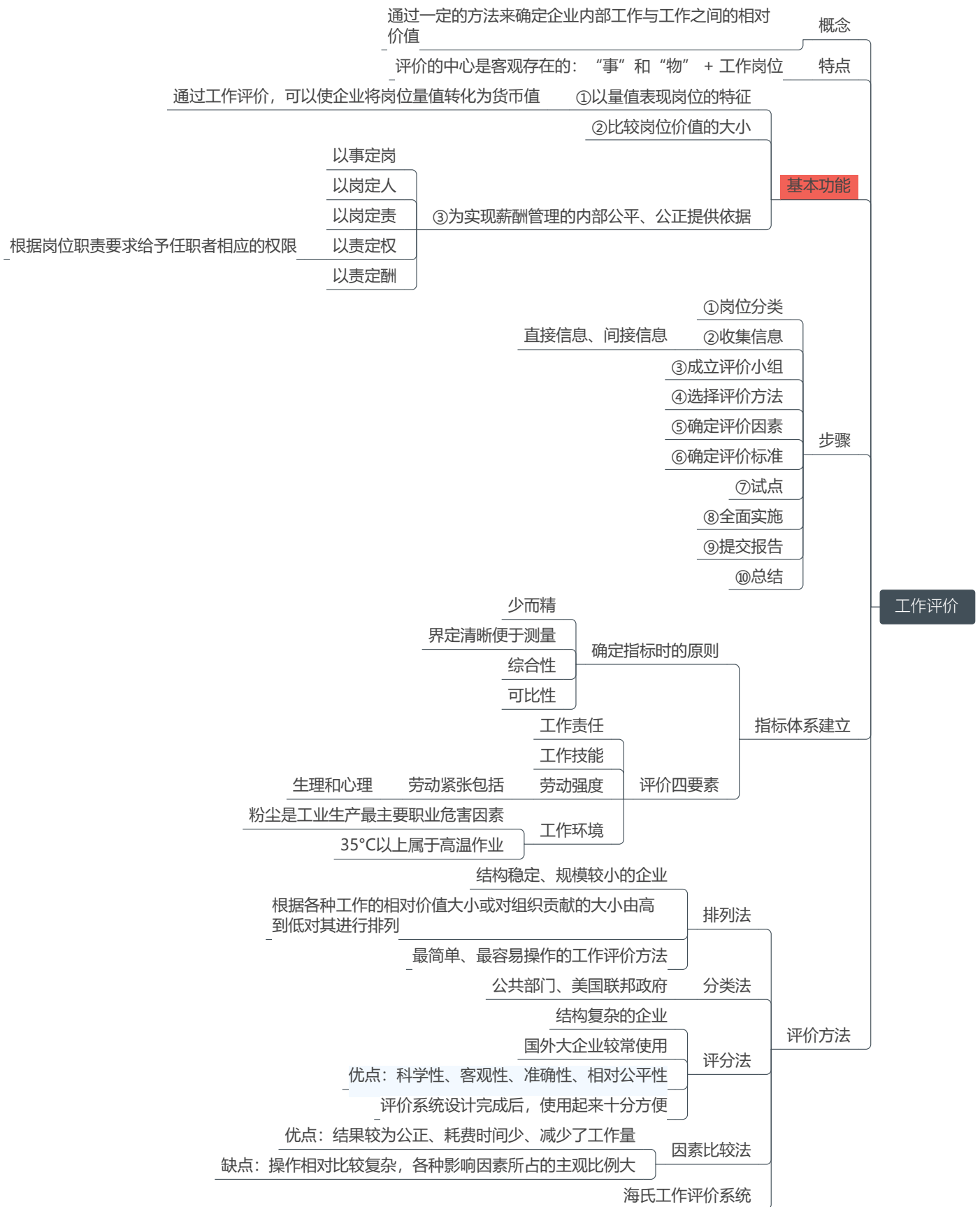


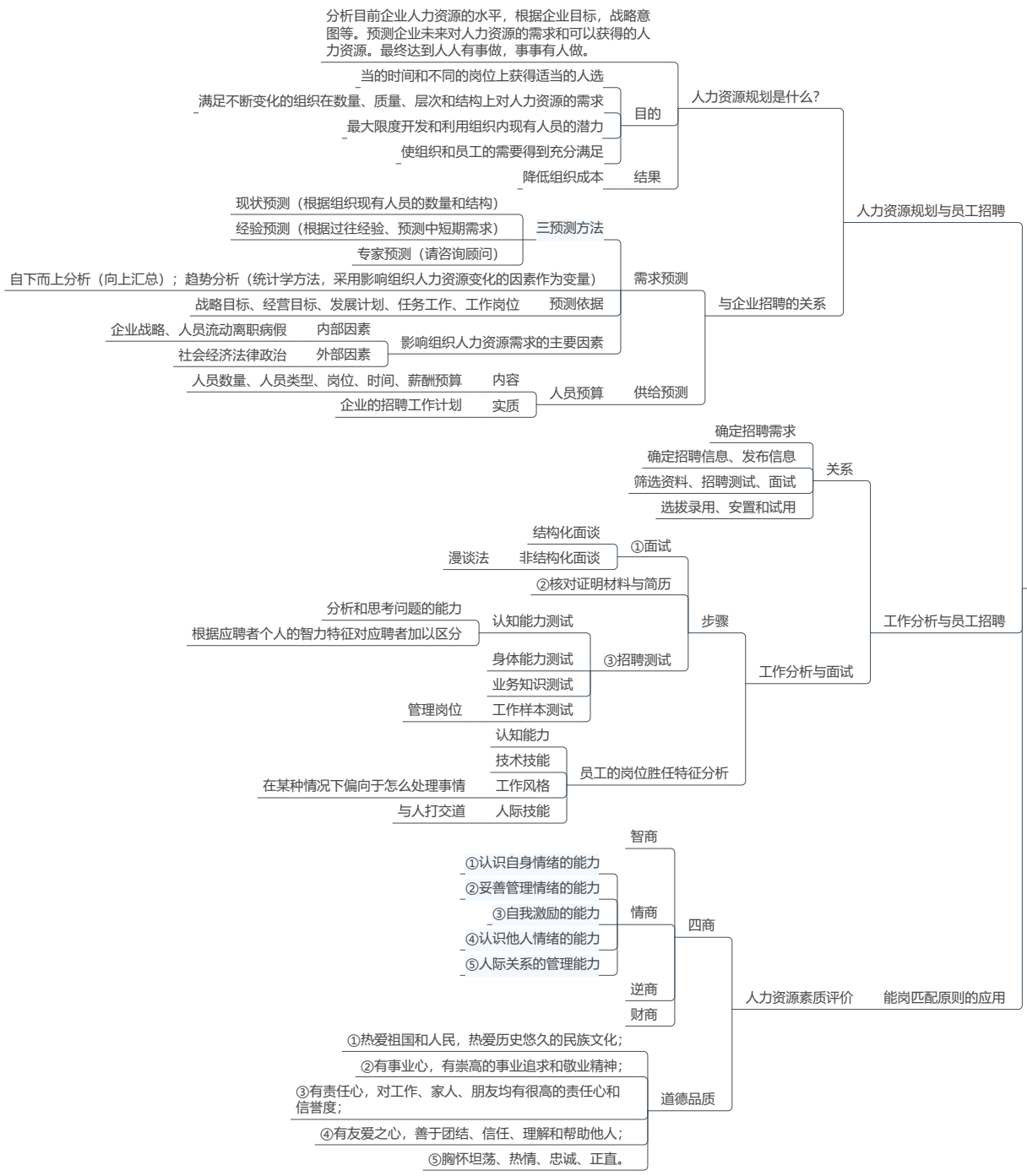


工作分析的结果









工作分析与员工招聘



它包括：薪资、福利、保险等各种直接、间接的劳动报酬。

薪酬的表现形式可以分为有形的（物质）和无形的（非物质）

不同形式的薪酬在激励员工方面有所不同

薪酬包括一切形式的报酬

薪酬的含义

公平合理的薪酬是和谐劳动关系的基础

薪酬太高会影响企业盈利或削弱产品的竞争力

绝对薪酬和相对薪酬

权力和责任

技能和培训

工作时间

工作环境

福利及优惠

生活费用水平

企业的薪酬负担能力

当地通行的薪酬标准

劳动力市场供求状况

企业所处的阶段特点

企业文化和战略

内在因素

外在因素

影响薪酬的因素

工作分析与薪酬体系设计

工作分析与薪酬管理

工作分析

工作评价

薪酬调查

薪酬定位

薪酬结构设计

结构设计

对同一组织的内部的不同职位或者是技能所得到的薪酬进行的各种安排

工作评价重在解决薪酬内部公平性问题。

薪酬调查主要解决的是薪酬的对外竞争力问题。

工作评价与薪酬内部公平性

在最高薪酬、最低薪酬及薪级确定以后就要考虑每一薪级内部的分等问题

薪率

企业最低薪酬与企业最高薪酬的确定问题

薪酬范围

不同薪级之间的薪酬差距

薪酬幅度

薪酬结构