

人力资源管理员考前串讲：企业人力资源规划 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/170/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_170379.htm

第一章 企业人力资源规划一、 常见组织结构的选择：直线制：领导关系按垂直系统建立，不设专门的职能机构；最简单的集权式组织结构，

又称军队式结构；优点：结构简单、指挥统一、责权明确、反应灵敏、费用低廉。缺点：缺乏分工、权力集中；适用：

规模小、业务简单的企业。直线职能制：以直线制为基础，加上职能部门。特点：厂长对业务和职能部门均实行垂直领导；

职能部门只有建议权，没有直接领导权与业和部门是指导关系，而非领导关系。集权与分权相结合；适于：规模中

等的企业。事业部制、矩阵制、子公司和分公司。二、制约组织结构的六个方面：1、 信息沟通：贯穿于管理活动的全

过程。2、 技术特点：主要包括技术复杂程度和稳定性两个内容；3、 经营战略：是现代企业经营的主要标志；4、 管理体制；

5、 企业规模 6、 环境变化。三、 部门结构的不同模式：（了解优缺点）1、 以工作和任务为中心 直线制、直线职能制、

矩阵结构（任务小组）等，即广义的职能制组织结构模式。优点：明确性和高度稳定性；缺点：个人不了解整体

任务缺乏连续性。企业规模较小时，能有效保证企业总体目标的实现；2、 以成果为中心事业部制、模拟分权制。优点：

个体了解自己的任务又了解整个企业的任务；既具高度的稳定性，又具较强的适应性。事业部制一般在大型企业中采用。

缺点：机构设置多，管理费用高。来源：考试大3、 以关系为中心契约制：特大企业或项目中采用。实用性差，明

确性、稳定性。四、部门结构选择考虑的因素：1、规模大小：小以工作和任务为中心；大以成果为中心；特大以关系为中心；来源：考试大2、性质：利润为中心事业部制；成本或责任为中心直线制或直线职能制。3、技术状况：4、成员素质：高以成果为中心；五：正式组织：两个或两个以上的人有意识地加以协调的行为或力的系统；非正式组织：两个或两个以上个人的无意识的体系化了的多种心理因素的系统。六：系统的反映组织结构的主是资料：1、工作岗位说明书；2、组织体系图；3、管理业务流程图。七、美国企业管理史学家钱德勒著名的结论：组织结构服从战略。八、组织外部环境：给企业造成市场机会或环境威胁的主是社会力量，直接或间接地影响企业的战略管理。影响因素：1、政治和法律环境；2、经济环境；3、科技环境；4、社会文化环境；5、自然环境。九、岗位分析的研究任务：1、岗位技术：对岗位的名称、劳动活动的程序、职责、工作条件和环境等进行的一般说明；2、岗位要求：通过岗位描述，进一步说明担负某一岗位工作的员工所必须具备的资格条件，如经验、能力、技能、体格、兴趣等方面的要求。中心任务：保证事得其人、人尽其才、人事相宜。分析结果：工作说明书、岗位规范必须是以良好的岗位设计为基础。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com