

人力资源管理师学习资料--组织设置与人力资源规划5 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c37\\_54295.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54295.htm) 第四部分、企业人力资源管理制度规划 一 了解人力资源管理制度规范的类型 企业基本制度。它是企业的“宪法”，是企业制度规范中带有根本性质的，规定企业形成和组织方式，决定企业性质的基本制度。管理制度。是对企业管理各基本方面规定活动框架，调节集体协作行为的制度。技术规范。它是涉及某些技术标准、技术规程的规定。业务规范。它是准对业务活动过程中那些大量存在、反复出现、又能摸索出科学处理方法的事物所制定的作业处理规定。个人行为规范。它是所有对个人行为起制约作用的制度规范的统称，它是企业组织中层次最低、约束范围最宽，但也是最具基础性的制度规范。二 了解制度化管理的概念及实质“制度化”以制度规范为基本手段协调企业组织集体协作行为，又称“官僚制”“科层制”或“理想行政组织体系”。由德国学者马克斯韦伯提出。实质在于：以科学确定的制度规范为组织协作行为的基本约束机制，主要依靠外在于个人的、科学合理的理性权威实行管理。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](http://www.100test.com)