

人力资源管理师国家职业资格认证辅导资料1 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_54519.htm 第一讲 组织设置与人力资源规划 第一部分、企业组织规划和设置 一 组织设计的原则和方法 (一) 组织设计的内容 1) 职能分析和工作岗位设计 2) 部门化和部门设计 3) 管理层次和管理幅度的分析和设计 4) 决策系统的设计 5) 横向协调和联系的设计 6) 组织行为规范的设计 7) 控制系统 8) 组织变革与组织发展的规划 (二) 组织设计时，需考虑和分析的权变因素 影响和制约组织结构的因素有以下六个方面： 1) 信息沟通。 2) 技术特点。主要包括技术复杂程度和稳定性两个内容。技术复杂程度越低，稳定性越高，越适合采用机械式、相对集权的组织结构；反之，则适合采用有机式、相对分权的组织结构。 3) 经营战略。结构服从经营战略（参考经营战略与组织结构的关系部分） 4) 管理体制。 5) 企业规模。组织结构的规模和复杂性随企业规模的扩大而相应增长。 6) 环境变化。外部环境越不稳定，越要求分权型的组织。 (三) 西方管理学家提出组织设计基本原则 管理学家厄威克比较系统地归纳了古典管理学派泰罗、法约尔、韦伯等人的观点 1) 目标原则 5) 相符原则 2) 职责原则 6) 组织阶层原则 3) 管理幅度原则 7) 专业化原则 4) 协调原则 8) 明确性原则 管理学家孔茨，在继承古典管理学派的基础上，提出健全组织工作的 15 条基本原则 1) 目标一致的原则 8) 统一指挥的原则 2) 效率原则 9) 职权等级的原则 3) 管理幅度原则 10) 分工原则 4) 分级原则 11) 职能明确性原则 5) 授权原则 12) 检查职务与业务部门

分设的原则 6) 职责的绝对性原则 13) 平衡的原则 7) 职权和
职责对等的原则 14) 灵活性原则 15) 便于领导的原则 我国企
业在组织结构的改革实践中,也相应地提出了一些设计原则: 1
) 任务与目标原则 6) 集权与分权相结合原则 2) 专业分工和
协调原则 7) 稳定性和适应性相结合原则 3) 指挥统一原则 8
) 执行和监督机构分设原则 4) 有效管理原则 9) 精简机构的
原则 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