

2009年中级经济师《人力资源专业》章节知识点(三)经济师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/645/2021\\_2022\\_2009\\_E5\\_B9\\_B4\\_E4\\_B8\\_AD\\_c49\\_645669.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022_2009_E5_B9_B4_E4_B8_AD_c49_645669.htm) 2009年经济师考试签约VIP保过

辅导，08年经济师押题命中率高达90%点击免费试听 报名热线：0731-88838861！现在距考试（11月8日）还有将近4个月

的时间，希望考生们能在有限的的时间里，有更多的收获。本份资料是中级经济师《经济基础》新考试大纲课后习题，考生可在复习完相关知识后进行练习。希望对您能的复习带去帮助！另外，百考试题为回馈广大学员，推出优惠活动，详情请点击查看：09年经济师考试辅导课程最新优惠 送在线考

试E币 两套内部密押试题 第三节 激励理论在实践中的应用 一

、目标管理：1、目标管理的理论基础是激励理论中的目标设置理论。基本核心是强调通过电话体共同参与制定具体的、可行的而且能够客观衡量的目标。2、目标管理的要素：目标具体化、参与决策、限期完成、绩效反馈。二、参与管理

：1、参与管理就是让下属人员实际分享上级的决策权。2、实施参与管理不但可以发挥员工的专长，提高其对工作的兴趣，而且可以促进管理者和员工的沟通，有利于决策的执行。同时，也是促进团队建设的重要手段之一。参与管理尤其受到年轻一代和高学历员工的重视。3、参与管理要有成效必须符合以下几个方面的条件：在行动前，要有充裕的时间来进行参与。员工参与的问题必须与其自身利益相关。员工必须具有参与的能力，如智力、知识技术、沟通技巧等。参与不应使员工和管理者的地位和权力受到威胁。组织文化必须支持员工参与。4、质量监督小组是一种常见的参与管理模

式。三、绩效薪金制：1、绩效薪金制通常采用的方式有计件工资、工作奖金、利润分成、按利分红等。2、绩效薪金制的实施必须以公平、量化的绩效评估体制为基础。3、绩效薪金制同期望理论关系比较密切。

### 第三章组织设计与组织文化

#### 第一节、组织设计概述

##### 一、组织设计的主要概念

(一)组织设计的基本内容：1、组织设计是对企业的组织结构及其运行方式所进行的设计，基本内容包括以下两方面：企业的组织结构设计(对新建企业和现有企业的组织结构设计)。保证企业组织结构正常运行的各项管理制度设计。2、组织设计从形式上可以分静态设计和动态设计，只对组织结构进行的设计称之为静态组织设计，同时对组织结构和运行制度进行的设计称之为动态组织设计。3、现代的组织设计理论是动态的，它包含组织结构设计 and 运行制度设计两个方面。

(二)组织结构设计：1、组织结构(又称为权责结构)是指为实现组织的目标，企业全体员工进行分工协作，在职务范围、责任、权力方面所形成的结构体系，这个定义包含以下三方面含义：组织的本质是企业员工的分工协作关系。设计组织结构的目的是为了组织的目标，组织结构是实现组织目标的一种手段。组织的内涵是企业员工在职、权、责三方面的结构体系。2、组织结构实际中通常以组织图或组织树的形式出现，这个结构体系的主要内容有：职能结构、层次结构(纵向结构)、部门结构(横向结构)、职权结构。3、组织结构包含三个要素：复杂性、规范性、集权度。4、组织结构设计的主要参数包括特征因素和权变因素：特征因素包括：管理层次和管理幅度、专业化程度、地区分布、分工形式、关键职能、集权程度、规范化、制度化程度、

职业化程度、人员结构。 权变因素包括：企业环境、企业战略、企业技术、人员素质、企业规模、企业生命周期等。

I、管理层次也称组织层次，它是描述组织纵向结构特征的一个概念。一个企业管理层次多少表明其组织结构的纵向复杂程度。II、管理幅度也称管理跨度，它是指一名领导者直接领导的下级人员的数量。管理幅度的大小往往反映上级领导人直接控制和协调的业务活动量的多少。III、管理层次和管理幅度存在着反比关系，并且互相制约，其中管理幅度决定管理层次。IV、同样规模的企业，如果科室机构多，说明其分工精细，专业化程度较高。V、分工形式是指企业各部门的横向分工所采取的形式。常见的有职能制、产品制、地区制以及混合制等。一般将产品制和地区制统称为事业部制。

二、组织设计的程序：(一)确定组织设计的基本方针和原则.(二)进行职能分析和职能设计.(三)设计组织结构的框架.(四)联系方式的设计.(五)管理规范的设计.(六)人员配备和培训体系的设计.(七)各类运行制度的设计.(八)反馈和修正。

第二节 组织设计的类型 一、行政层级式(德国学者马克思·韦伯首先使用)

(一)决定因素：1、权力等级.2、分工.3、规章.4、程序规范.5、非人上因素.6、技术能力。

(二)适用范围：行政层级组织形式在复杂/静态环境中最有效。

二、职能制结构(法约尔) (一)主要特点：1、职能分工.2、直线参谋制.3、管理权力高度集中 (二)职能制的优点.....

.....P45 (三)职能制的缺点：1、狭隘的职能观念.2、横向协调差.3、适应性差.4、企业领导负担重.5、不利于培养具有全面素质，能够经营整个企业的管理人才。

(四)适用范围：在简单/静态环境中效果较好。相关链接：2009年中级经济师《人

力资源专业》章节知识点(一)2009年中级经济师《人力资源专业》章节知识点(二)2009年经济师考试时间为11月8日，您有没有因工作繁忙而没有时间看书复习而烦恼？百考试题推出2009年经济师考试签约保过辅导，全程视频授课。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)