

人力资源串讲整理笔记(一) PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/83/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c49_83681.htm 人力资源下册：第一章 组织结构类型：（一）直线制：一种最简单的集权组织结构形式，又称军队式结构。领导关系按垂直系统建立，不设专门的职能机构。优点：结构简单、指挥系统清晰、统一；责权关系明确；横向联系少，内容协调容易；信息沟通迅速，解决问题及时，管理效率比较高。缺点：缺乏专业化的管理分工，不利于集中精力研究企业管理的重大问题。适用范围：只适用于规模较小或业务活动简单、稳定企业。（二）直线职能制：以直线制为基础，在厂长（经理）领导下设置相应的职能部门，实行经理统一指挥与职能部门参谋、指导相结合的组织结构形式。优点：一种集权和分权相结合的组织结构形式，统一指挥，引入管理工作专业化的做法，发挥职能部门的参谋、指导作用，缺点：无暇顾及企业面临的重大问题，当设立管理委员会、完善协调制度措施不足以解决问题，组织结构改革倾向更多的分权。适用范围：一种利于提高管理效率的组织结构形式，在现代企业中适用范围比较广泛。（三）事业部制：分权制结构。遵循“集中决策，分散经营”的原则。优点：1、权利下放2、主动性和创造性提高，提高企业经营适应能力3、实现高度专业化4、责任和权限明确，物质利益和经营状况挂钩。缺点：组织机构重叠，管理人员膨胀，忽视企业整体利益。适用范围：经营业务多样化，市场环境差异大，具有较强适应性是企业采用。（四）矩阵制：职能部门系列为完成某一临时任务而组建的项目小组

特点：具有双道命令系统 优点：有利于部门之间的协作和配合，沟通情况，不增加人员，解决组织结构稳定管理任务多变之间的矛盾，为企业综合管理和专业管理相结合提供了恰当的组织结构形式。 缺点：组织关系比较复杂。（五）子公司和分公司 特点：子公司不是分支机构，有独立的法人；分公司是分支机构，在法律上和经济上无独立性，不是独立的法人企业。 影响和制约组织结构的因素：信息沟通、技术特点、经营战略、管理体制、企业规模和环境变化。 部门结构的不同模式：（1）以工作和任务为中心来设计部门结构，设计的结果是直线制、直线职能制、矩阵结构（2）以成果为中心来设计部门结构通常表现为事业部制和模拟分权结构模式。（3）以关系为中心的组织设计形成的系统结构，通常为跨国公司。 非正式组织：是两个或两个以上个人的无意识地体系化了的多种因素的系统。 在服务和后勤部门设计时，应注意的三个问题：（1）服务和后勤部门的设立必须和整个组织的工作效率结合起来，即通过这些部门的设立，使整个组织的效率得到提高。（2）尽可能把服务部门设置在靠近服务的单位所在地，以使这些部门能又快又好地提所需的服务。（3）注意服务部门的社会化趋势，凡是可以利用外部力量来满足本企业服务的需要，而且成本比自己建立服务部门更低时，就不需要专设服务部门。如果已有后勤和服务部门，则可让其满足企业内部服务需要的同时，向社会开放，为社会服务。

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