

<<组织设计与管理>>

图书基本信息

书名：<<组织设计与管理>>

13位ISBN编号：9787309070415

10位ISBN编号：7309070410

出版时间：2010-2

出版时间：许玉林、中国人民大学劳动人事学院 复旦大学出版社 (2010-02出版)

作者：许玉林，中国人民大学劳动人事学院 编

页数：321

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<组织设计与管理>>

### 前言

《组织设计与管理》（第一版）发行后，出乎我的预料，这样一本比较专业的书籍受到了读者的青睐，收到了很多读者来信，他们中既有高校教师和学生，也有企业的经营者。

作为本书的作者，我深感欣慰！

作为一名学者、教师、专业读书者，最大的快乐莫过于与他人分享自己的感悟，并且能够让这种感悟得到他人的认同。

一场全球性的金融危机，雷曼兄弟、通用这些经营了百年的企业纷纷倒闭、破产，引发了我们的思考！

难道百年老店真的只是企业和企业家的一种理想和追求？

如果不是，什么才是支撑企业基业长青的原动力？

这些问题让我产生了完善本书内容的想法。

第二版与第一版相比，并没有太多的创新思想，主要是从内容体系上对第一版进行了补充和完善。

结构上，继承了第一版的五要素模型，即：战略、组织、人力资源、制度管理和文化整合，为读者搭建了一个系统思考组织问题、全面把握组织状况、建立有效组织运行机制的思考框架；内容上，在对原有内容进行补充的基础上，重点增加了企业社会责任和企业家道德价值观的相关内容。

在20多年的教学与企业咨询实践中，我越发觉得技术根本不是重要的，重要的是企业的价值观和经营者的道德。

以此，我似乎找到了支持组织持续发展的原动力，那就是组织愿景和价值观：影响组织成长的要素是诸多变化的，唯有其目标和愿景不变；企业用人的标准是适时改变的，唯有其用人的价值观不改。

其中最为重要的是企业家的价值观。

企业家价值观是形成企业价值观的重要基础，是企业价值观的人格化代表。

企业家和经营者在商业活动中的价值和信仰决定着企业管理创新活动的方向，决定着企业经营决策的制定。

## <<组织设计与管理>>

### 内容概要

《组织设计与管理(第2版)》是大学人力资源管理专业的一门基础课教材，是作者根据中国近年来人力资源管理的发展和实践，以及多年的讲课积累和企业咨询经验编写而成。

《组织设计与管理(第2版)》是目前国内为数不多的具有本土特色，且理论联系实践的论述组织设计与管理的教材。

《组织设计与管理(第2版)》从战略、组织设计、人力资源管理、制度设计、文化整合等五个方面阐述了如何通过组织的设计与管理来提高组织的效率，建立起有效的组织运行机制，并且为读者搭建了一个基于组织管理理论的思考、系统解决组织问题的模型。

全书分为五个部分十章，附有十几个人力资源管理案例，是一本理论与实践紧密结合的教材。

此次出版的第二版与第一版相比，对内容体系进行了补充和完善，针对全球性的金融危机，重点增加了企业家道德价值观和企业社会责任的相关内容；更新了相关文献和一些案例，以求做到与时俱进。

作为“复旦博学·21世纪人力资源管理丛书”之一，《组织设计与管理(第2版)》适合高等院校经济管理、工商管理、人力资源管理专业作为教材使用，也可作为企业高层管理者和人力资源主管的参考书。

## <<组织设计与管理>>

### 作者简介

许玉林，1983年毕业于北京大学心理学系。

1987-1989年接受联合国（UNDP）奖学金在美国加州伯克利大学（U.C.Berkely）人力资源研究所、商学院研究学习。

现任中国人民大学劳动人事学院教授、中国人民大学人力资源开发与咨询中心高级咨询顾问。

许玉林教授是我国人力资源管理咨询领域的创始学者之一，自1990年起，曾先后为北京四通集团股份有限公司、北京王码电脑总公司、北京时代集团公司、山东东阿阿胶股份有限公司（上市公司）、内蒙古伊利集团股份有限公司（上市公司）、南京双登集团公司（上市公司）。

## &lt;&lt;组织设计与管理&gt;&gt;

## 书籍目录

绪论：组织管理的制度设计模型战略(模块一)：组织管理的发展战略第一章 组织发展与战略第一节 战略在组织发展中的使命一、战略概述二、如何理解战略的内涵三、战略对组织发展的重要意义第二节 组织发展战略的形成一、制定企业战略应注意的问题二、战略形成的方法三、战略规划部门的职能定位第三节 战略条件下的组织变革一、组织战略对组织变革的推进二、战略条件下组织变革的趋势三、组织变革与组织发展的阻力本章小结思考与讨论第二章 组织发展战略的理论研究第一节 组织发展的战略理论一、战略管理理论的沿革与发展二、组织发展战略的三种思维模式及其比较第二节 组织发展的战略分析一、战略分析过程的重要性二、组织发展战略的外部环境分析三、组织发展战略的内部环境分析第三节 组织发展的战略规划一、战略规划的界定二、战略规划的目的三、战略规划对企业绩效的影响四、战略规划系统的设计与划分五、组织发展的战略规划者第四节 组织发展的战略实施一、战略实施的关键环节二、战略实施的基本原则三、战略失效与战略控制本章小结思考与讨论模块一 案例案例一 战略制胜：通用的远交近攻，重振雄风案例二 组织变革确保战略调整案例三 武钢的战略与结构组织(模块二)：组织设计与组织管理第三章 组织理论与组织设计第一节 组织理论与组织管理原则一、古典组织理论二、新古典组织理论三、行为组织理论四、现代组织理论五、组织理论发展的新趋势六、对组织理论的评述七、组织管理原则第二节 组织结构与组织设计一、基本定义二、组织结构设计的核心理念三、组织结构设计的维度四、组织设计的程序和内容五、组织结构设计的核心支柱六、常见的组织结构类型七、赢得优势的组设计八、组织结构与战略的关系第三节 设计未来的组织一、信息时代的挑战二、未来组织的变革三、未来的组织模式：网络化企业组织本章小结思考与讨论第四章 组织学习与组织创新第一节 组织学习是组织创新发展的基本保障一、如何理解组织学习二、组织学习的基本内容三、组织学习的过程四、组织学习与组织创新发展第二节 促进组织学习的条件一、组织学习的失误二、促进组织学习的条件第三节 组织学习与管理实践一、以虚拟企业和事业部为目标组织模式的组织创新二、网络学习三、读书会本章小结思考与讨论模块二 案例案例一 合理的就是最好的-A公司的组织结构设计案例二 “利润中心”总是好的吗？案例三 Rover公司：组织学习的神话案例四 创建学习型组织，培育“系统超越”的企业文化人力资源(模块三)：组织的人力资源管理第五章 战略性人力资源管理的组织特征第一节 人力资源管理与战略、组织的关系一、人力资源管理与战略的关系二、人力资源管理和组织的关系三、战略和组织的关系第二节 人力资源管理与战略性人力资源管理一、传统的人力资源管理二、战略性人力资源管理.....第六章 组织中人力资源管理的系统平台建设 制度管理(模块四)：组织管理制度设计的核心 第七章 制度管理与组织发展 第八章 组织管理的制度体系建设 文化整合(模块五)：组织管理的文化特征 第九章 组织管理的文化现象 第十章 组织文化对管理的整合 参考书目

## <<组织设计与管理>>

### 章节摘录

插图：在完成了制度管理的提升之后，企业的进一步发展依靠的是文化的整合；至此，上升到组织管理的最高层次。

什么是企业文化？

所谓企业文化就是企业的性格，性格是养成的。

企业的文化就是其成长过程逐步形成的、带有集体行为特征的组织性格。

没有一个企业没有企业文化，我们关心的是一种能够支持组织发展的健康文化。

企业文化是在社会文化的背景中产生的，因此，任何企业文化都会自然地反映出民族的特征、历史的沉积、文化的底蕴；反映出经济的气息、政治的折射和社会的现实。

文化没有先进和落后之分，当伊斯兰文化在两河流域盛开的时候，欧洲的基督文化仍然关注于在山的顶部构建城堡以利于防御外来的侵略。

之所以产生先进文化与落后文化的讨论，是因为当文化以制度方式表现出来的时候，制度设计的先进与落后决定了文化的落差。

因此，企业的文化建设应该基于对制度管理的讨论，从而体现出文化管理的整合力量。

文化对组织管理的影响是至远至深的，很多时候，我们自己都不是很清楚文化是怎么、以什么方式影响我们的。

· 文化决定了战略的制定；· 文化决定了组织的形成；· 文化决定了对人的管理；· 文化决定了企业的制度；· 文化整合了组织的管理。

至此，我们构建了一个基于组织运行的管理模型：战略、组织、人力资源、制度管理和文化的整合。

组织管理的五个要素成为我们思考组织和组织问题解决方案的全部内容。

本书的结构除了我们已经完成的绪论部分的讨论，还系统阐述了作者的研究体系。

即依照作者构建的管理模型的内容，包括五个模块：· 战略（模块一）：组织管理的发展战略；· 组织（模块二）：组织理论与组织设计；· 人力资源（模块三）：组织的人力资源管理；· 制度管理（模块四）：组织管理制度设计的核心；· 文化整合（模块五）：组织管理的文化特征。

## <<组织设计与管理>>

### 编辑推荐

《组织设计与管理(第2版)》：本丛书荣获第六届高等教育国家级教学成果奖中国最具影响力和最具实力的人力资源院校一套代表中国最高水平、集理论性实践性于一身、符合中国企业特点的、全面系统介绍人力资源管理理论、技术、方法、流程和实际企业管理案例的全新、权威的教材

<<组织设计与管理>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>