

<<组织设计与职位管理>>

图书基本信息

书名：<<组织设计与职位管理>>

13位ISBN编号：9787563818396

10位ISBN编号：7563818391

出版时间：2010-12

出版时间：首都经济贸易大学出版社

作者：朱勇国 主编

页数：355

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>

<<组织设计与职位管理>>

前言

职位管理在组织管理和人力资源管理中占据着重要的地位，它一直被誉为是“人力资源体系的基石”，为其他人力资源管理活动提供基础和支持。

随着经济全球化进程的不断深入，作为市场竞争基本要素的组织，为了适应竞争环境的激烈变化，纷纷实施组织结构的变革和流程的再造。

组织内外部环境的变化带来工作性质、内容、工作方式的变化，职责的不确定性大大增加，这一系列变化对传统的职位管理提出了巨大的挑战。

传统的职位分析只是对某一职位的职责和任职资格的界定，没有关注组织设计，而组织设计恰恰是职位分析的基础，是职位分析向前的延伸，或者说是在组织层面的职位分析。

通过组织设计，可以建立适宜的组织结构和联系机制，使其良好地运行，以达到支撑组织战略、实现组织目标的目的。

设计一个运行良好的组织至关重要，它关系到组织的生存和发展，内部运营以及核心竞争力的培养，是组织管理者开展各项组织活动的基础，同时组织设计和引领组织变革也成为人力资源管理者的一项重要职能，有助于人力资源管理者从组织战略、组织管理层的高度开展人力资源管理活动。

然而，传统的职位分析书中没有体现组织设计的内容，人力资源管理者在工作中不知道如何操作这部分工作，学生们也只是在学习管理学过程中接触到这块内容，但只是一个大概的了解，无法深入理解，更不能接触到组织的实际需要和实践操作。

与此同时，传统的职位分析只是对单一职位的分析，没能将一个组织内职位形成体系，这就制约了职位分析的作用和各项应用。

职位管理是对职位分析的向后延伸，通过职位管理，将职位界定清楚，并纳入职位体系中，建立每一序列、每一层级的任职资格等级标准，从而在组织内部构建起动态的员工职业发展管理机制，使组织的发展壮大与员工个人成长协调起来，为员工提供多重职业发展通道，引导员工持续提升自身的胜任素质，创造高绩效，提升组织的核心竞争力，也为人力资源的招募、培训、考核、晋升提供依据，使得人力资源管理成为一个系统的管理过程。

人力资源管理者需要了解职位管理体系，学生们需要学习这方面的知识，但目前还缺乏这方面的专业教材和课程。

<<组织设计与职位管理>>

内容概要

本书作为校级精品教材，是作者在多年教学、研究以及企业管理、咨询的基础上，结合以往引进国外教材和编写职位分析教材的经验，根据学生的反馈以及各组织的实际需求编写而成的。

本书将组织设计和职位管理的内容编制成体系，理论结合实际，反映了国内外最新的理论发展和实践情况。

本书不仅适合作为管理类专业高年级本科生、研究生、MBA的教材，以及企业管理、人力资源管理工作人员参考使用，同时还可供各类组织中高层管理者和人力资源管理专家作为培训教材使用。

<<组织设计与职位管理>>

书籍目录

第一章 组织设计概述 第一节 组织设计的概念 第二节 组织设计理论的发展演变 案例分析 讨论与思考 扩展阅读索引第二章 组织结构设计 第一节 组织结构设计的内容和基本形式 第二节 职能设计 第三节 层次结构设计 第四节 部门化设计 第五节 组织联系设计 案例分析 讨论与思考 扩展阅读索引第三章 影响组织设计的权变因素 第一节 战略 第二节 环境 第三节 技术 第四节 组织生命周期 第五节 组织规模和组织文化 案例分析 讨论与思考 扩展阅读索引第四章 组织变革 第一节 组织变革概述 第二节 组织变革的理论 第三节 组织变革的实施 案例分析 讨论与思考 扩展阅读索引第五章 工作设计的理论 第一节 工作设计概述 第二节 工作设计的原理 案例分析 讨论与思考 扩展阅读索引第六章 工作设计的方法和操作流程 第一节 工作设计方法 第二节 工作设计的主要变量 第三节 工作设计的流程 案例分析 讨论与思考 扩展阅读索引第七章 职位设置与职位界定 第一节 职位设置 第二节 职位界定 案例分析 讨论与思考 扩展阅读索引第八章 职位体系的设计 第一节 职位体系设计概述 第二节 职位序列的设计 第三节 职位通道的设计 案例分析 讨论与思考 扩展阅读索引第九章 任职资格等级标准的设计与应用 第一节 任职资格等级标准概述 第二节 行为标准的设计 第三节 能力标准的设计 第四节 基本资格标准的设计 第五节 员工任职资格的管理 第六节 任职资格体系的应用 案例分析 讨论与思考 扩展阅读索引第十章 职位等级薪酬 第一节 职位等级薪酬概述 第二节 职位评价及职位等级结构 第三节 职位等级薪酬体系 案例分析 讨论与思考 扩展阅读索引附录参考文献

<<组织设计与职位管理>>

章节摘录

1.按照组织的规模程度划分,可分为小型组织、中型组织和大型组织。

比如,同是企业组织,就有小型企业、中型企业和大型企业。

2.按照组织目标与受益者关系的不同来划分,可分为互利组织、商业组织、服务组织、公益组织

。互利组织,如工会、俱乐部、政党等;商业组织,如工厂、商店、银行等;服务组织,如医院、学校等;公益组织,如研究机构、消防队等。

3.按照组织在社会结构中所处的不同活动领域和活动内容,即按社会职能来分类,可将组织划分为经济组织、政治组织、文化组织、群众组织和宗教组织五大类。

经济组织是最基本的社会组织,它担负着向人们提供衣、食、住、行和娱乐等物质生活资料的任务,它要实现其所有者和经营者的经济利益。

政治组织包括政党组织、国家政权组织、国家武装力量组织和国家司法机关等。

文化组织以满足人们的文化需求为目标,以从事文化活动为其基本任务。

群众组织的任务是,广泛团结社会各阶层、各领域的人民群众,代表他们的利益,了解他们的意愿,反映他们的诉求,组织他们开展多种社会活动。

宗教组织是以某种宗教信仰为宗旨而形成的组织。

4.按照组织内部是否有正式分工关系将组织分为正式组织和非正式组织。

如果一个社会组织内部存在着正式的组织任务分工、组织人员分工和组织制度,那么它就属于正式组织,如政府机关、军队、学校、工商企业等。

非正式组织是组织内若干成员由于生活接触、感情交流、情趣相近、利害一致,未经人为的设计而产生交互行为和共同意识,并由此形成自然的人际关系。

非正式组织可以是一个独立的团体,比如学术沙龙、文化沙龙、业余俱乐部等,也可以是一种存在正式组织之中的无名而有实的团体。

5.按照是否以营利为目的将组织划分为营利组织和非营利组织。

营利组织即通过销售产品或服务为组织所有者带来利润的企业组织;非营利组织即不以营利为目的的组织。

在我国,非营利组织主要有两大类:一类是群众团体组织,如专业学术团体、业余爱好者协会、消费者协会、个体经济协会、工会、妇女权益保护协会、退休人员协会、退伍军人协会、宗教协会、校友会、同乡会等;另一类是事业性组织,包括学校、医院、图书馆、新闻媒体、出版社、文艺团体、科研院所、体育机构等。

<<组织设计与职位管理>>

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>