

组织设计与管理

讲师：许玉林

组织设计与管理是大学人力资源管理专业的一门基础课教材，是徐玉林老师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。作者从战略、组织设计、人力资源管理、制度管理、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。本书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管理主管的学习书籍。

课程大纲

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

六、知识经济条件下企业战略规划所面临的挑战

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(1)

战略致胜:通用的远交近攻，重振雄风

案例(2) 组织变革确保战略调整

案例(3) 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、赢得优势的组织设计

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(1)

合理的就是最好的-A公司的组织结构

案例(2) "利润中心"总是好的吗?

案例(3) Rover 公司:组织学习的神话

案例(4) 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

第三节 战略性人力资源管理在组织管理中的作用

一、战略性人力资源管理的特点

二、战略性人力资源管理体系

三、企业实施战略性人力资源管理的策略 本章小结 思考与讨论

第六章 组织中人力资源管理的系统平台建设

第一节 人力资源管理的系统平台

一、有效的人力资源管理活动模型

二、有效的人力资源管理功能模型

三、人力资源管理的系统平台

第二节 组织中对人的管理准则(八条圣经)

一、人性是恶的

二、人是没有自觉性的

三、人是需要控制的

四、人是重要的

五、人是难于管理的

六、人是需要尊重的

七、人是多样化的

八、人的管理是一门科学

第三节 组织中管理者的使命

一、企业发展阶段及其管理者使命的特点

二、管理者的使命

三、如何完成管理者的角色

本章小结

思考与讨论

模块三案例

案例(1)

战略性人力资源管理-日本明天的竞争优势

案例(2)

深圳航空公司的人力资源管理平台建设

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

第一节 制度的管理涵义

一、企业的概念

二、企业与企业制度的产生

三、企业制度的内涵

第二节 制度管理的特点与内容

一、制度管理的性质

二、制度管理的主要特征

三、制度管理的基本要求

本章小结

思考与讨论

第八章 组织管理的制度体系建设

第一节 企业治理结构设计

一、企业治理结构及其变革

二、人力资本激励机制的建立

三、人力资本的约束机制

第二节 管理制度体系设计

一、经营观念与管理制度

二、管理制度体系

三、管理制度的变革和调整

第三节 企业组织制度设计

一、部门化

二、管理幅度的确定

三、组织层次及其设计

四、高层结构和扁平结构

本章小结

思考与讨论

模块四案例

案例(1)

联想集团组织制度的调整和整合

案例(2)

慧聪公司的制度化建设

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

第一节 组织文化的形成

一、组织文化的定义

二、组织文化的形成模式

三、组织文化的起源

四、文化环境对组织的影响

五、组织文化的积累

六、组织文化的突变

七、组织文化悖论

第二节 组织文化对组织管理的影响

一、文化与组织的政策和规定

二、文化与组织系统和管理控制

三、文化与管理计划的实施

四、文化与组织的信息和沟通过程

五、文化的对组织决策的影响

本章小结

思考与讨论

第十章 组织文化对管理的整合

第一节 组织文化的价值取向

一、组织的经济价值取向

二、组织的社会价值取向

三、组织的伦理价值取向

四、组织的政治价值取向

第二节 组织文化的功能及其对管理的整合

一、组织文化的功能

二、组织文化对组织管理的整合

本章小结

思考与讨论

模块五案例

案例(1)

惠普文化的魅力

案例(2)

华为公司的文化整合

案例(3)

强势的迪斯尼公司文化