
年度人力资源高阶精品课程

白睿：组织设计实践课程

【课程大纲】

模块一、组织发展规律与设计思维

案例导入：某教育集团的组织设计

- 1.为什么这些组织能持续千年？
- 2.百年看企业，千年看组织
- 3.组织及组织设计理论
- 4.组织设计的总流程
- 5.组织设计前的考量维度
- 6.组织设计中的维度设计
- 7.组织设计后的考量维度

案例：组织手册的涵盖内容

模块二、组织设计中管理层次设计

- 1.管理层次决定组织设计的深度
 - 2.不同管理层级对人力资源影响
 - 3.管理层次设计原则
- 案例：80万人企业的管理层次一共几级？
- 案例：不同层级对HR数据的理解
- 小组讨论：管理层次的设计

模块三、组织设计中管理幅度设计

- 1.管理幅度决定组织设计的宽度
 - 2.将军带兵如何多多益善？
 - 3.管理幅度设计理论演变
 - 4.一个大型4000人企业需要如何设置管理幅度？
 - 5.管理层次与管理幅度是保证管理有序运转的基础
 - 6.理想的团队规模应该是几个人？
- 方法：变量测定法确定企业管理幅度的步骤
- 小组讨论：人浮于事的困惑

模块四、组织设计中集分权设计

- 1.张弛有度的集分权设计
- 2.集团管控三分法
- 3.集团管控的定位
- 4.三种典型的集团管控类型

案例：财务型管控的组织架构设计

案例：战略型管控的组织架构设计

案例：操作型管控的组织架构设计

- 5.高层领导管理权限划分
- 6.权责手册主要内容
- 7.人力资源集分权主要方向

小组讨论：TS集团如何进行授权

模块五、组织设计中部门化设计

- 1.依托行业特性的块状职能管理
- 2.不同行业企业基本职能的典型形式
- 3.价值链导向的部门设计
- 4.市面流行九种类型的组织设计本质是？

案例：某期货经纪企业活动价值链

- 5.价值链分析层次
- 6.部门职能分解
- 7.一级、二级与三级职能

小组讨论：从价值链到组织架构设计