

<<定机构 定岗 定员>>

图书基本信息

书名：<<定机构 定岗 定员>>

13位ISBN编号：9787504580689

10位ISBN编号：7504580686

出版时间：2009-11

出版时间：中国劳动

作者：赵长红//郭京生//袁家海//朱国成

页数：297

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>

## <<定机构 定岗 定员>>

### 前言

近些年以来，人力资源管理一直是企业关注的焦点和理论界研究的热点，人力资源管理制度的变革方兴未艾，这既是我国市场经济体制发展的要求，也是企业内部管理机制转变、管理水平提升的需要。

对于国有企业而言，计划经济时期形成的人事管理已经不能适应发展的需要，向人力资源管理转变成为必然。

我国的民营企业随着改革开放诞生、成长、壮大，已经成为推动我国经济发展的重要力量。

随着企业规模的扩大和市场竞争的日益激烈，建立或完善人力资源管理体系成为民营企业的共识和普遍需求。

定机构、定岗、定员是人力资源管理体系建设的基础，人力资源管理体系是否科学、合理，首先取决于“三定”是否科学、合理。

近些年来，国内企业在“三定”方面已经有了比较丰富的实践积累，取得了许多宝贵的经验。

与实践上的丰富多彩相比，理论工作者对实践的总结和系统创新乏善可陈，至今国内尚没有一部“三定”方面教材和著作，有关“三定”的系统论述在人力资源管理方面的著作中也难得一见。

写作本书的初衷，是将我们近年来在“三定”方面理论研究和企业管理咨询实践的心得加以总结，与广大读者分享，抛砖引玉，为企业人力资源管理和人力资源制度建设提供一点参考和帮助。

## <<定机构 定岗 定员>>

### 内容概要

本书共分八章，内容包括：对“三定”的基本认识；部门设置与整合；集团管控模式；岗位管理体系的建立；定编定员等。

在内容安排上，本书以问题为中心展开，各章的先后顺序反映了“三定”的一般程序和各个环节的内在联系；注重基本概念、方法、程序、工具的介绍，力图反映近年来国内企业“三定”方面的成果。对于部门设置与整合、岗位设置、定编定员等更偏向于实用方法、工具论述的几章，每一章均选择了典型案例，以便读者对于方法、工具的使用融会贯通。

## <<定机构 定岗 定员>>

### 书籍目录

第1章 对“三定”的基本认识 第一节 有关“三定”的几个问题 第二节 “三定”与企业人力资源管理体系 第三节 “三定”与企业绩效管理、薪酬管理第2章 企业组织结构设计的—般问题 第一节 组织结构基础 第二节 组织结构常见问题与诊断 第三节 组织设计第3章 部门设置与整合 第一节 部门设置与整合概述 第二节 部门设置与整合的基本思路和程序 第三节 部门设置与整合的方法——流程式组织建设 第四节 职能分析、职能设计与部门职责制定第4章 集团管控模式 第一节 集团管控概述 第二节 集团管控模式 第三节 集团组织设计 第四节 总部功能定位 第五节 集团人力资源管控第5章 岗位设置 第一节 岗位设置概述 第二节 岗位设置的基本方法 第三节 岗位设置的其他情形 第四节 某企业定岗实际操作案例第6章 定编定员 第一节 定编定员概述 第二节 工作饱和度测量 第三节 定编定员方法 第四节 整体定员方案设计与运作 第五节 定编定员案例第7章 岗位管理体系的建立 第一节 岗位管理体系的内容 第二节 岗位分析 第三节 岗位评价 第四节 企业岗位管理案例第8章 竞聘上岗与企业冗员的处理 第一节 竞聘上岗的程序和方法 第二节 竞聘上岗实务操作案例 第三节 企业冗员的处理参考文献

## &lt;&lt;定机构 定岗 定员&gt;&gt;

## 章节摘录

3.决策权没有分层设计 企业关于各项事务的决策权需要分层设计,即建议权、草案权、审核权、审批权、监督权等权力分别赋予不同的层级。

很多企业之所以一管就死、一放就乱,就是因为决策权没有分层设计,造成要么领导负责决策,一管到底;要么权力整体下放,领导无法监控。

问题表现三:新的管理措施很难落实 令企业领导者经常苦恼的一种现象是领导者在上面喊得声嘶力竭,到了员工层面就变成了悄无声息。

用某位领导者的话说:"我已经喊得要吐血了,他们还是无动于衷。

"在这种情况下,领导者是整个企业的发动机,要不停地想出新的措施来推动企业前进。

但新的管理措施往往很难落实,即使落实了也很难坚持,变革总是在无声无息中就自然死亡了。

这主要是由于缺少相应的企业管理部门,尤其是缺少对制度和流程进行管理的部门和岗位。

因此,新的管理措施和制度在落实过程中缺少监督、检查和反馈,就像汽车一样,如果没有传动机构,发动机的马力再强劲也不能驱动汽车前进。

二、组织有效性检验的方法 事实上,企业的组织结构大多不是完全理性设计的结果。

更多的情况是随着企业发展、情况变化而逐渐自然累积的结果,还有些时候,企业的组织还要根据公司政治的需要进行调整,比如为某个"多余的"高层安排一个可有可无的部门。

在自然累积的过程中,如果企业不能根据企业现实情况进行适当调整,就会很难适应变化的环境、新的战略目标。

.....

<<定机构 定岗 定员>>

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>