

改写人力管理—组织发展的七项全能



[改写人力管理—组织发展的七项全能 下载链接1](#)

著者:白睿

出版者:中国法制出版社

出版时间:2019-6-1

装帧:平装

isbn:9787521600995

本书将组织发展（OD）的七项核心技能——组织诊断、组织设计、组织评估、组织授权、组织流程、组织干预和组织激励逐一展现，让从事OD及未来从事OD的人能够运用其中的工具、方法和干预策略，推动组织变革以适应组织内外环境的需要，保持并持续提升组织的有效性和健康程度。七个维度重新定义人力资源管理，引领人力资源发展的新趋势。

作者介绍:

任职某上市公司OD总监，国外MBA，资深顾问、培训讲师，特约撰稿人，拥有外资和内资企业管理工作经验和国际国内咨询背景。多年游历海外，归国后聚焦组织发展和人才发展的研究与实践，十年培训讲师经验，同时善于思考写作，文章多刊登在《企业管理》《中国培训》《经济观察报》等国家期刊、杂志、报纸以及各大网媒等，多次被国研中心、人民大学学术平台等收录。出版专著《卓越HR必备工具书：人力资源管理全程实操指南》《卓越HR必备工具书：绩效管理实操指南》《卓越HR必备工具书：培训管理实操指南》《卓越HR必备工具书：招聘管理实操指南》等。

目录: 第一章 霸气OD正当红

OD在HR业内已成为滚烫的关键词，在人力资源管理中，OD无疑是最难的模块。近年来，OD的职位薪酬从30万元一直涨到了180万元，诸多企业和猎头争相夺取市场OD人才。

那么，为什么OD在这段时间红得发紫？

第一节 OD红得发紫的背后成因/ 003

第二节 OD如何改写人力资源管理？/ 010

第三节 OD的工作不仅仅是HR的升级版/ 016

第二章 组织诊断

借助组织诊断和评估，不断地对组织现状进行调查、分析、判断，可以及时发现薄弱环节并解决存在的问题，推动管理水平和应变能力的提高。

那么，企业应该如何全面、清醒地认识自己，准确掌握自身的优势与弱点？

第一节 组织诊断：全面认识自己的组织/ 023

第二节 组织诊断工具解析/ 030

第三节 “组织胆固醇”：组织诊断面对的顽疾/ 046

第三章 组织设计

相同的人才，在不同的组织架构中展现出的能量也不尽相同。中国现在大多数发展中国企业的人力资源问题，多源于组织架构问题。

那么，如何通过前瞻性思考和以从未来看现在的角度进行的组织设计，驱动业务覆盖多元化、不断寻求创新突破？

第一节 组织设计方略/ 057

第二节 8类组织架构的基本形式与特征比较/ 066

第三节 组织设计的四个阶段/ 079

第四节 Google组织创新设计/ 088

第五节 小米组织发展历程：传统企业组织设计进化标杆/ 093

第四章 组织评估

组织发展到特定阶段，就需要与之匹配的组织结构。定期发起组织评估项目，对整个组织做系统性的现状和问题梳理，同时评估组织能力的提升情况，有利于积极应对公司战略转型对组织带来的挑战。

那么，如何根据公司不同阶段的需求，启动个性化的评估项目？

第一节 组织能力的14项指标及衡量方式/ 101

第二节 组织有效性评估/ 114

第五章 组织授权

在21世纪，管理者的职能逐渐由PDCA转变为授权、激励、团队建设、员工培育，职能的转变也使管理者的角色转变成教练型领导。

如何帮助领导者摆脱忙碌怪圈、提高工作效能，同时培养和激励下属积极、主动、创造性地工作，并满足其自我成长的需要？

第一节 集权与分权/ 125

第二节 职能分解是授权的前提/ 133

第三节 互联网企业事业部的四种授权模式/ 144

第六章 组织流程

在21世纪，持续的竞争优势将更多地来自新的流程技术，而不是新的产品技术。发明和完善新流程，已成为首要任务，因为它可以持续提高组织的业务绩效。

企业能否在大生态、大平台中保持高速发展，一定程度上取决于企业有没有一套完善的业务流程管理系统。

第一节 业务流程梳理：创造可见绩效/ 153
第二节 组织扁平化的本质：无流程不扁平/ 169
第三节 流程型组织建设三阶六段法/ 178

第七章 组织干预

近年来关于未来组织变革的实践已有了较大的进展，外在的、显性的静态结构，“大平台+小前端”，以及隐性的、内在的动态结构，“动态网状化”“云端制”趋势已经显现，值得进一步关注和研究。

组织模式的变革，不只是商业话题，而与企业、社会和政府紧密相关，具有深远的影响。

第一节 组织发展干预策略/ 185

第二节 组织层面干预/ 192

第三节 文化干预策略/ 204

第八章 组织激励

威廉·詹姆斯教授研究发现，按时计酬的分配制度仅能让员工发挥20%~30%的能力，如果受到充分激励，员工的能力可以发挥80%~90%。这说明管理中是否采取激励措施，对效率的影响相差60%。

采取匹配组织体制特点的激励模式，激发全员积极参与企业经营管理，可以实现组织和个人的双赢。

第一节 激励理论与激励机制/ 221

第二节 重塑销售组织激励/ 233

第三节 海尔的组织激励/ 242

后记：塑造第二增长点/ 247

· · · · · (收起)

[改写人力管理—组织发展的七项全能_下载链接1](#)

标签

团队组织

HR

评论

算是呈现了组织发展的工具全貌，文字风格是典型的hr工具书。

[改写人力管理—组织发展的七项全能_下载链接1](#)

[改写人力管理—组织发展的七项全能_下载链接1](#)