

福建专升本治理学学问点归纳

概念、含义

1. 治理:组织为了到达个人无法实现的目标,通过各项职能活动,合理安排、协调相关资源的过程。

2. 决策:治理者识别并解决问题以及利用时机的过程。

3. 打算:

从名词意义上说:打算是用文字和指标形式所表述,在将来肯定时期内组织不同部门和不同成员,关于行动方向、内容和方式安排的治理文件。

从动词意义上说:打算是指为了实现决策所确定的目标,预先进展的活动安排。(打算工作)

4. 组织:组织是两个以上的人在一起为实现某个共同目标而协同行动的集合体。

5. 组织设计:主要是涉及两方面的内容:在职务设计的根底上,进展横向的治理部门设计和纵向的治理层级设计。

6. 组织构造:是指组织的根本框架,是对完成组织目标的人员、工作、技术和信息所作的制度性安排。

7. 绩效评估:是指组织定期对个人或群体小组的工作行为及业绩进展考察、评估和测度的一种正式制度。用过去制定的标准来比较员工的工作绩效记录并准时将绩效评估结果反响给员工,可以起到有效的检测及掌握作用。

8. 组织变革:就是组织依据内外环境的变化,准时对组织中的要素进展构造性变革,以适应将来组织进展的要求。

9. 组织文化:是组织在长期的实践活动中所形成的并且为组织成员普遍认可和遵循的具有本组织特色的价值观念、团体意识、工作作风、行为标准和思维方式的总和。

10. 领导:领导就是指挥、带着、引导和鼓舞部下为实现目标而努力的过程。

11. 鼓励:鼓励是指影响人们的内在需求或动机,从而加强、引导和维持行为的活动或过程。(鼓励的对象主要是人,或者准确地说,是组织范围中的员工或领导对象。)

12. 创:组织,领导,掌握是保证打算目标实现所不行缺少的,某种意义上以属于治理的“维持职能”其任务是保证系统按预定的方向和规章运行。而治理是在动态环境中生存的社会经济系统,仅维持是不够的,还必需不断调整活动内容和目标,以适应环境变化的要求,即“创职能”。

类型

1. 决策

按时间长短,分为战略决策、战术决策、业务决策。

战略决策:长期目标

战术决策:中期目标

业务决策:短期目标

2. 打算(包括孔茨和韦里克的分类)

- (1) 依据时间长短分：长期打算和短期打算；
- (2) 依据职能空间分类：业务打算、财务打算、人事打算；
- (3) 依据综合性程度分战略性打算、战术性打算；
- (4) 依据明确性分：具体性打算、指导性打算；
- (5) 依据程序化程度分：程序性打算、非程序性打算。

哈罗德·孔茨从抽象到具体把打算划分为一个层次体系。包括

- (1) 目的或使命；
- (2) 目标；
- (3) 战略；
- (4) 政策；
- (5) 程序；
- (6) 规章：〔最简洁形式的打算〕
- (7) 方案〔或规划〕；〔一项综合性的打算〕
- (8) 预算〔数字化的打算〕

由抽象到具体

3. 组织部门化的根本形式与特征比较

组织的部门有多种不同的划分方式，依据不同的划分标准，可以形成以下几种不同的部门化形式。

其中，职能部门化和流程部门化是按工作的过程标准来划分的，而其余几种则是按工作的结果标准来划分的。

- (1) 职能部门化：职能部门是一种传统而根本的组织形式。职能部门化就是依据生产、财务治理、营销、人事、研发等根本活动相像或技能相像的要求，分类设立特地的治理部门。
- (2) 产品或效劳部门化：在品种单一、规模较小的企业，按职能进展组织分工是抱负的部门化划分形式。
- (3) 地域部门化：地域部门化就是依据地域的分散化程度划分企业的业务活动，继而设置治理部门治理其业务活动。企业依据地域的不同划设治理部门，为的是更好地针对各地的特别环境条件组织业务活动的开展。
- (4) 顾客部门化：顾客部门化就是依据目标顾客的不同利益需求来划分组织的业务活动。
- (5) 流程部门化：流程部门化就是依据工作或业务流程来组织业务活动。人员、材料、设备比较集中或业务流程比较连续严密是流程部门化的实现根底。
- (6) 矩阵型构造；
- (7) 动态网络型构造。

4. 组织层级与组织幅度的反比关系打算的两种根本组织构造形态

扁平式的组织构造形态：

锥型式的组织构造形态：

5. 组织变革的类型

- ① 战略性变革：是指组织对其长期进展战略或使命所做的变革。
- ② 构造性变革：是指组织需要依据环境的变化适时对组织的构造进展变革，并重在组织中进展权力和责任的安排，使组织变得更为柔性敏捷、易于合作。