# 公司组织机构重构说明

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-10-06

*公司组织机构重构说明科学地设置组织机构是企业高效运作并实现其目标的保证，随着我国市场经济框架体系的逐步建立，在计划经济体制下形成的国有企业的组织机构已成为国有摆脱困境的桎梏。企业的持续发展要求国有企业重新构造其组织机构。现代企业是社会化大生...*

公司组织机构重构说明

科学地设置组织机构是企业高效运作并实现其目标的保证，随着我国市场经济框架体系的逐步建立，在计划经济体制下形成的国有企业的组织机构已成为国有摆脱困境的桎梏。企业的持续发展要求国有企业重新构造其组织机构。

现代企业是社会化大生产，专业化分工和现代市场高度发展的产物，因此必须根据生产力的现状水平来决定企业的组织机构，并根据专业化分工的原则、部门分工的原则、管理跨度控制的原则以及统一组织指挥的原则来调整企业的组织机构。浙江\*\*\*\*\*\*有限公司作为一家有着几十年历史的老国企，同样面临如何进行管理机制创新、组织机构重构的问题。

怎样有效而稳妥的实施好企业组织机构重构，直接影响到企业的管理效率和竞争能力。针对企业的实际情况和其他同类型企业的成功经验，我们在这里提出了公司组织机构重构方案，仅供参考公司决策层参考。

重构本公司的组织机构，需要遵循以下原则：１、市场竞争决定的原则。这是在市场经济条件下设置组织机构的首要原则，从当前市场经济对企业的要求来看，本公司组织机构设计的重点应着力解决其先天性缺陷的问题，特别要强化生产控制部门、行政服务部门、企业管理部门和产品营销部门的功能。

２、变扁、变瘦的原则。针对组织层次太多，机构庞杂的弊端，当务之急是大力压缩编制，精简机构，减少管理层次，控制管理幅度，提倡一岗多编，一专多能，使组织机构变扁、变瘦，以利于提高组织效率，降低费用开支。

３、提高弹性的原则。增强组织对市场、环境变化的灵敏度，提高组织的可塑性，是现代企业组织结构发展趋势。

团队式组织结构和单项环型组织结构在国内外许多企业等的成功运用，以及虚拟公司的出现和有效运作，都充分证明了这一点。在坚持“压缩人员”、“适度投入”两个基本要素的前提下，使“大公司”变“小公司”，从而提高组织的灵活性。

４、协调管理成本低于市场交易费用的原则。市场经济实际上是市场和企业同时配置资源，而企业配置资源的前提是节省市场交易费用。

企业组织结构的设计，实质上就是资源配置的框架设计，企业组织机构设计的边界就是市场交易费用，凡是大于市场交易费用的部门功能就应通过市场交易去实现。比如我们应当在某些问题上考虑“买”和“租”哪个更合算。

５、随机制宜的原则。企业组织结构没有惟一“最好”，也没有照搬照抄，只有不同的“适宜”。

随机制宜原则就是要求根据本公司的产品、生产状况、技术特征，经营者和员工素质状况、市场环境及外部环境等实际来设计本公司的工作系统、工作部门、岗位和工作内容以及责权的划分、制度的制定，从而形成具有自己特色的协调、低耗、灵活、高效的组织机构。根据组织机构设置的原则，对照本公司现行机构设置的状态，本方案制定者认为当前公司存在着机构重复、庞杂的缺点，其具体表现在：1．安全保卫处的设置。

安全保卫处在本公司处室设置中的作用是企业生产中的安全管理、星级管理、企业保卫等，而以上职能均脱离不了以企业生产为中心这一要素。因此，安全保卫处的设置，是本公司机构重复设置的一个典型，它使企业浪费了许多人力资源，又在某种程度上增加了一个管理层次，违反了“变扁、变瘦”的机构设置原则，建议将安全保卫处的工作只能划入生产调度处管理，这样在管理职能中即能围绕生产这个中心点，又减少了机构中的另一环节。

2．处室设置过于专业化，造成人力资源浪费。目前公司部门共设置“二办、八处、一车队”，过细的机构设置，既造成了人力资源浪费，而又极易在工作中发生扯皮、职责不清、多口管理、互相推诿等情况。

本方案建议进行处室合并，减少浪费，节约资源，打破国有体制下大锅饭的模式，为企业减负，将多余的人力资源充实到生产或其他工作中去。要顺利推行本公司组织机构的重新构建，必须认真解决好以下几个问题：１、思想认识问题要花大力气提高全体员工及公司领导对重构组织机构的重要性、紧迫性的认识。

在当今水泥市场受国家宏观调控巨大不利影响，市场行情一落千丈，企业处于生存边缘和新项目即将实施的态势下，公司重构组织机构将是一个痛苦而艰难的过程，责权利的重置将会牵涉许多人的利益的重新调整，也必然会受到原组织机构在人们头脑中形成的旧观念的阻碍，因此须加大宣传教育的力度促使员工转变观念，尤其是领导层一定要达成高度且坚定的共识。２、集团支持问题大规模的公司组织机构重构在短时间内会无法避免的引起人心浮动，而由此可能导致生产、管理效率的暂时性、调整性降低，同时有可能出现一定程度的不稳定现象。

鉴于\*\*集团的内部管理模式，如果无法取得集团明确而坚定的支持，组织机构重组将会面临许多意想不到的问题，而这些问题的解决同样需要集团层面的全力支持与指导。３、适度投入问题本方案的重构计划是建立在组织结构扁平化、集约化原则基础上，其重组的表面特点是部门个数被压缩、人员被精简。

鉴于部门管理员工的综合素质和任职能力，任何人都可以发现重构后的部门员工将承担比重构前更多的工作，甚至将承担原先根本没有接触过和了解过的工作，如果没有很好的解决这点，将会使组织机构重组所产生的效率提升打折扣。解决此问题的方法主要有两点：1.甑选合适的、具有一专多能的人员到重构后的组织机构中担任更多、更复杂的工作；2.适度的资金和设备投入将有助于更好的提升重组后组织机构的工作效率，从而有效抵消因人员减少而可能造成的工作效率损失。

４、人员去向问题重新构建组织机构意味着员工要重新分配和安置，这是公司重新构建组织机构能否顺利实施和确保成功的重要一环，从以前精简部门管理人员的经验来看，这也是重构组织机构工作中最为困难和艰巨的工作。公司应该考虑好由于组织重构而精简下来员工的去向问题，这项工作应该以“提前、公开、公正”为原则。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找