

# 组织架构调整的四大层面

合理的组织架构是企业发展的前提，不合理的组织架构势必会影响企业的发展，组织的过度臃肿除了影响企业的发展外，还会造成企业成本的过度浪费。所谓的组织架构：就是将企业的目标分配给企业员工的行为。随着企业的不断发展，企业组织架构也要随之调整。那么，组织架构调整的四个层面分别是什么？

## 方法/步骤

### 一、流程层面

流程可以看作是组织的神经网络系统，是组织能力的具体体现。我们发现大多数企业实施的流程，只不过是被“部门墙”割裂为一段一段的“切片流程”，并没有对企业的运行效率带来多大的提升。流程设计、优化或重组需要真正从客户的角度来思考问题，面向客户把各部门的活动整合起来，实现跨部门的高效协同和运作。

### 二、员工层面

员工是组织的细胞，员工的能力、动机和行为直接影响到业务活动执行的效率和质量。从组织架构的角度来看，人力资源管理不仅要通过选、育、用、留等环节实现在合适的岗位用好合适的人的目标，同时要营造良好的组织文化和氛围，从根本上激发员工的动机，影响员工的行为，推动业务活动的高效执行。

### 三、领导层面

领导是组织的脑袋。很多企业领导人往往认为企业管理落后，组织不力，是

由于各级管理者水平不够，或者缺乏一套有效的管理体系，殊不知组织不力的原因首先在于领导者，而不在于员工。所以，组织成长的首要问题是如何突破老板成长的瓶颈。领导者不应该只一味要求员工改变，而应该从自己做起，进行自我反省，提升自身的境界、素质和领导力，实现自我超越。

#### **四、结构层面**

结构相当于组织的骨骼系统。从结构力学的观点看，结构产生力量，组织架构也是如此。有效的组织结构正是根据战略和业务模式的要求，通过合理的分工协作机制，支撑组织能力的形成，从而适应外部环境的要求。