

2023年设计企业内部组织结构图 企业内部组织结构的调查报告(模板5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

设计企业内部组织结构图篇一

（一）该公司的组织结构

该公司的组织结构相对完整，但是还是存在着一些问题。具体表现为：

1. 因人设岗，因人设职这种现象出现最多的就是部门副职的位置。
2. 多头领导在目前的企业管理中这种现象常常出现，一个人即受这个领导的管理又受那个领导的管理。任何一个人若同时接受两个或两个以上是命令，必然会无所适从。企业发生指挥部统一，秩序混乱的根本原因就在于此。

（二）该公司组织权利的分配与划分

该公司的权责不平等在企业中，一些重要的职责由于部门负责人总是很忙，往往安排给他的部下来完成，由于部下没有部门负责人的权利造成工作协调难度大，工作效果差，但是这个部下往往还要承担责任。还有以下企业内设置一些纯粹的职能管理部门，很少有人或者部门来监督其工作职责，就造成了责任，权利不平等。

企业内部分工后，部门越来越多、老板的工作量也越来越多；

部门负责人越来越多导致职责与权力的分配越来越混乱、老板临时性的协调工作也越来越多当然，该老总也知道是企业内部的组织分工有问题，需要花时间对企业内部的组织架构进行诊断、优化。但是人力资源经理，对公司研、产、供、销等各项核心业务都不熟悉，就更别提对业务系统的组织架构再设计了。

这个企业一眼就能看到许多的问题。但是这种问题是怎么产生的呢？众所周知，组织结构管理、计划管理、流程管理都是企业内部运营的基础管理工作；其中组织结构管理尤为重要，因为它承担着企业内部理清事、分好工的任务。所谓战略决定组织分工、组织结构决定岗位设置、岗位胜任力决定员工行为、员工行为决定组织绩效、组织绩效决定战略实现。

其实，公司在组织结构管理上的问题以及所产生的严重后果是很多企业在自身的不同发展阶段都没有做好组织结构设计这个承上启下的关键工作的典型代表：首先成长期通过规范的、职能制的组织结构设计支撑企业规模性成长。其次成熟期通过进一步细化经营单元、采取事业部制的组织结构设计来进一步推动企业精益经营、提升企业的市场地位。

最后衰退期通过组织变革、流程再造来激发创新、实现持续稳健经营。

所以企业的这些问题归根究底是企业组织结构的设置问题。那么在以后的企业管理中应该做到的是：首先，搞清楚企业设计组织结构的目的是什么。企业内部设计组织结构就是为了让经营责任与管理权力匹配，因此组织结构设计依据就是企业内部各项经营活动所产生的责任，如产品销售的责任、产品研发的责任、产品制造的责任、各种职能服务所要求的责任。

其次，要根据组织结构设计的目的来掌握对应的策略。因为组织结构设计的目的就是为了让实现企业内部经营责任与管理权力的匹配，因此组织分工，更具体的说，就是分责与分

权就成了企业组织结构设计的核心策略。分责与分权是组织结构设计的两个维度：

1. 分责，横向做职能分工，确定部门与部门职责、岗位与岗位职责，以承担价值链各个环节责任；职能分工实现的手段：专业化能力，如营销部门需要具备专业的营销管人才、财务经理需具备专业的财务知识和通用的管理技能。

2. 分权，纵向做职权分工，确定部门层级、岗位层级，分配不同层级的权力资源。职权分工实现的手段：掌握资源的分配权限，如职能部门负责人设总监、业务部门负责人设副总经理，不同岗位级别，对应的薪酬福利、拥有的各种经营活动的审批权限不同。只有通过分责与分权的矩阵匹配，企业才能实现责权匹配的目的。

再次，要根据组织结构策略是满足组织结构构成的三要素设计要求。根据组织结构设计的分工策略，企业在管理实践中需要实现以下三大组织结构的构成要素：组织结构图，各项经营活动所对应岗位管理权限分配表，发挥人力资源经理人在组织结构管理中的专业价值。

1. 组织结构图一般四个内容：各级部门名称、岗位名称与岗位编制数量、岗位对应的在职人员姓名（非在职人员标识待聘）、管理幅度、管理层级。

2. 即责权匹配表，很多公司也称之为分权手册、业务审批程序表等。

3. 人力资源经理应该运用专业的方法、工具去评估各级管理者的组织架构设计或管理现状。主要的诊断维度一般有以下五个：对组织结构与战略的匹配性做评估，与市场客户的需求做评估，对组织结构的幅度与管理层级的评估，对组织结构进行人力成本控制，对岗位承担的岗位职责工作量以及实现责任所需权力的匹配性做评估。

在此次的调查中所学到的知识很多，也增添了对企业运作的认识。同时也感受到管理的魅力。在一个企业中如果想要运作的好效率高就必须考虑各方面可能出现存在的问题。这是一门大的学问，需要不断的去实践认证总结思考。当然，在调查期间也会碰到许多问题，可是在经验的不断积累下这些问题会避免再次的发生。

设计企业内部组织结构图篇二

在生活中，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。那么，报告到底怎么写才合适呢？下面是小编为大家整理的企业内部组织结构的调查报告，仅供参考，欢迎大家阅读。

（一）该公司的组织结构

（二）该公司组织权利的分配与划分

些纯粹的职能管理部门，很少有人或者部门来监督其工作职责，就造成了责任，权利不相等。

这个企业一眼就能看到许多的问题。但是这种问题是怎么产生的呢？众所周知，组织结构管理、计划管理、流程管理都是企业内部运营的基础管理工作；其中组织结构管理尤为重要，因为它承担着企业内部理清事、分好工的任务。所谓战略决定组织分工、组织结构决定岗位设置、岗位胜任力决定员工行为、员工行为决定组织绩效、组织绩效决定战略实现。

其实，公司在组织结构管理上的问题以及所产生的严重后果是很多企业在自身的不同发展阶段都没有做好组织结构设计这个承上启下的关键工作的典型代表：首先成长期通过规范的、职能制的组织结构设计支撑企业规模性成长。其次成熟期通过进一步细化经营单元、采取事业部制的组织结构设计来进一步推动企业精益经营、提升企业的市场地位。

最后衰退期通过组织变革、流程再造来激发创新、实现持续稳健经营。

所以企业的这些问题归根究底是企业组织结构的设置问题。那么在以后的企业管理中应该做到的’是：首先，搞清楚企业设计组织结构的目的是。企业内部设计组织结构就是为了让经营责任与管理权力匹配，因此组织结构设计的依据就是企业内部各项经营活动所产生的责任，如产品销售的责任、产品研发的责任、产品制造的责任、各种职能服务所要求的责任。

其次，要根据组织结构设计的目的来掌握对应的策略。因为组织结构设计的目的就是为了让实现企业内部经营责任与管理权力的匹配，因此组织分工，更具体的说，就是分责与分权就成了企业组织结构设计的核心策略。分责与分权是组织结构设计的两个维度：

1、分责，横向做职能分工，确定部门与部门职责、岗位与岗位职责，以承担价值链各个环节责任；职能分工实现的手段：专业化能力，如营销部门需要具备专业的营销管人才、财务经理需具备专业的财务知识和通用的管理技能。

2、分权，纵向做职权分工，确定部门层级、岗位层级，分配不同层级的权力资源。职权分工实现的手段：掌握资源的分配权限，如职能部门负责人设总监、业务部门负责人设副总经理，不同岗位级别，对应的薪酬福利、拥有的各种经营活动的审批权限不同。只有通过分责与分权的矩阵匹配，企业才能实现责权匹配的目的。

再次，要根据组织结构策略是满足组织结构构成的三要素设计要求。根据组织结构设计的分工策略，企业在管理实践中需要实现以下三大组织结构的构成要素：组织结构图，各项经营活动所对应岗位管理权限分配表，发挥人力资源经理人在组织结构管理中的专业价值。

1、组织结构图一般四个内容：各级部门名称、岗位名称与岗位编制数量、岗位对应的在职人员姓名（非在职人员标识待聘）、管理幅度、管理层级。

2、即责权匹配表，很多公司也称之为分权手册、业务审批程序表等。

3、人力资源经理应该运用专业的方法、工具去评估各级管理者的组织架构设计或管理现状。主要的诊断维度一般有以下五个：对组织结构与战略的匹配性做评估，与市场客户的需求做评估，对组织结构的幅度与管理层级的评估，对组织结构进行人力成本控制，对岗位承担的负责工作量以及实现责任所需权力的匹配性做评估。

在此次的调查中所学到的知识很多，也增添了对企业运作的认识。同时也感受到管理的魅力。在一个企业中如果想要运作的好效率高就必须考虑各方面可能出现存在的问题。这是一门大的学问，需要不断的去实践认证总结思考。当然，在调查期间也会碰到许多问题，可是在经验的不断积累下这些问题会避免再次的发生。

设计企业内部组织结构图篇三

影视工作室介绍

以拍摄编辑影视作品为基础的企业

影视工作室分为三级

3级：由数名成员组建成的工作室为风美广告

2级：由50名以上的工作成员组建成的工作室为风美文化传媒公司

1级：由众多工作成员组建成军的工作室为凤美广告文化有限公司

创建工作室

开办属于自己和伙伴的影视工作室

一下设备如有可省去

个人摄像机(注:1000w像素以上的摄像机,推荐数码相机价格便宜拍摄效果简单易懂)两部,院系提供摄像机两部,电脑基本实现人手一台,柔光灯一台,镁光灯两台以及其它照明设备(数码相机可省去镁光灯),可以保证中低等的拍摄需求。摄影技术人员三名,非线性视频编辑技术人员两名,视频配音插入(编辑)技术人员两名,剧本创作讨论组成员至少三名,场记、剧务等工作人员数名人,成员一起制作工作室标志。

创办流程

2. 去租房,注意签好租房合同,工商局也要用的
3. 提交资料给工商所
4. 如果资料全,三天可以领证,一共花700多元钱
5. 能不交的钱尽量想办法不去交,要不哪有得赚呵呵
6. 办好营业执照后再去税务局办税务登记证

第一,注册工作室需要那些手续

需要办理的手续是:核准名称——申请登记——办理税务。

先自己想好几个名字(工商部门叫商号、字号),一个主要要用的,其它的是预备那个主要的有人使用后备用的。去工

商部门查询核准（一般20元钱），不用排队的话，不用20分钟就行了。得到核准的商号后，持核准通知书和办公场所的租赁协议或合同（自有的话，复印产权证和同时持原证。）直接去当地工商局就办理登记就行了。

第二,对个人用户需要那些要求,比如:工作室的地点,大小等等

对于适合办公的地方的话，大小没有限制（当然不能小到无立足之地）。至于地点，一般来说工商部门不批准在居民楼里面的开的。因为，你申请登记后，基层工商所工作人员会上门核实地情况的。你搞得定的话，在居民楼也没有大问题。

第三,一般注册一个工作室需要交多少钱.一般的工作室都是个体户的啦，不需要任何注册资金的。但登记好后领证时要几百元费用。要是你符合工商局减免条件的话，就可得到减免。

第四,从注册到证书批发下来,需要多长时间.不超过10个工作日。办理得工商营业执照后，持营业执照到公安局印章管理部门（具体位置可问当地的工商局）办理一个印章准刻证，就可到公安局指定的地方刻一个在公安部门备案的公章了。

然后执营业执照和公章到地方税务局办理税务登记。如果不销领售商品，不用到国税局登记。办理登记后，再办理发票领取手续，就可领取发票了。同时，持营业执照和公章到当地的中国人民银行（不是中国银行）帐户管理部门（具体地址也可问工商局）办理一个基本帐户开户许可证之类，就可以在你方便的商业银行开一个工作室的基本帐户了。

设计企业内部组织结构图篇四

这次调查以电大和财经大学的要求为标准，严格按其要求

对xx集团)有限公司进行了调查。并根据“调查企业组织结构是否与企业战略目标一致”对公司的战略目标和组织结构进行了调查,作好了调查记录。在此基础上用所学理论知识进行了分析,说明和论证,最后得出了结论:其战略目标和企业结构基本相符。最后对战略目标和组织结构的一些不合理的地方,提出了完善需注意改进的意见和建议。调查的资料,数据真实;调查报告叙述清楚、明白;结论有理有据。

这次调查是对以前所学知识的在实践中的一次检验,是理论联系实际的重要方式,使我们受益良多,感觉很有意义。

内容提要:

这次调查的内容是对企业组织结构是否与企业战略目标一致的调查。通过对xx集团)有限公司的战略目标和组织结构的调查和分析,以及公司的成长历程,看二者是否合理,彼此是否一致。找到可能存在和出现的问题,提出改进和完善的建议和方法。企业战略目标决定组织结构,组织结构应该为企业战略目标发展服务。

xx集团)有限公司,是一个多元化企业。集皮鞋产品开发、生产和销售以及房地产开发、销售的企业。公司创立于19xx年。历经十几年的发展,已由原来几十个人的小厂,发展成为全国知名的集设计开发、产品生产和市场营销为一体的皮鞋行业大中型集团,下辖产品设计开发中心、科路诗xx有限公司、广州xx有限公司和xx有限公司。3月成立房地产有限公司。集团公司拥有职工近千,总资产上亿元,年生产能力达到一百万双,实现销售收入上亿元。

由于公司对皮鞋的精心营造,品牌知名度、美誉度已挤入中国皮鞋行业的前列;公司设计生产的男女式真皮皮鞋19xx年获中国皮革工业协会颁发的真皮标志产品称号19xx年获市政府颁发的市名牌产品称号19xx年品牌商标获市工商局颁发的

市著名商标称号，3月获国家质量技术监督局颁发首批国家免检产品称号及消协颁发消费者满意商品称号；7月通过iso9001国际质量体系人证。在市场网络扩张到的省市区域，已成为消费者认同的知名品牌。

集团公司的产品生产能力、企业综合实力多年来均稳居中国皮鞋行业西南之首。公司不仅具有强有力的设计、生产和营销能力，拥有相当规模的企业实力，而且拥有稳健发展，良性运作的企业经营理念和高级管理人才，同时也具有良好的资本结构，历年被市农行授予aaa级信用企业。

1. 发展战略

在调查中了解到：战略制胜--不败的奥秘

公司认为企业要研究战略，不断地分析未来。一个战略性决策要影响三至五年。一个营销状况很好的企业，由于某一战略决择的失误，会导致灾难性后果□xx多年来虽不是一帆风顺，但在关键性决策上没有出现重大失误，这得益于公司领导层对企业发展战略的精心研究。

广罗贤士，纳计如流，班长魅力使企业战略制胜得以保证。决策是心智的活动，是智慧的较量。一个人的心智有限，而集体智慧无边。董事会深知基层管理的重要，深知企业家素质对战略决策的影响力，也十分注重自我武装和完善。

优势对接--国际大道任我行

参与国际竞争，不是你要不要的问题，是迟与早的问题，早一刻参与，早一点得益。不能用自卑的心态去参与，要看到自己的优势，不能降低标准去参与，要敢于拿来人家的优势，与国际接轨，定位在优势对接。

尽管已取得西部xx老大的位置，尽管皮鞋的产销率一直

是100%、的决策层还是作出了出访世界制鞋王国意大利的决定。我们成功地与意大利著名xx集团组建合资公司，并运行良好，赢利前景喜人。

所以公司的战略是：从做男士皮鞋开始逐步发展壮大，在此基础上形成一个以名牌皮鞋为基础产业的多元化的集团公司。为支持公司目标的实现，在人力资源战略上公司任人唯贤，广纳贤才，制定了长期的人才任用，规划，储备体系战略。然后再根据经济和环境的发展决定重点发展方向。

2. 公司战略目标的类型

公司在总的发展战略采用了多元化和一体化战略。在多元化战略方面他们除了生产男女皮鞋以外，还进入房地产行业，开发了“天辰华府”，包括23栋中高层住宅。其多元化包括相关多元化和不相关多元化。在相关多元化方面他们采用了同心多元化。他们开发了休闲鞋，运动式皮鞋等。在一体化方面主要采用的是后向一体化。从皮革的选用，检查到成品所需的其他配件上除少部分外都自己生产。他们的附属纸箱厂就为产品生产包装盒等。在生产上采用了集中化战略，在销售方面则争创名牌，他们选择了以中档为主，高中低相结合的做法，让名牌走入百姓家。

1. 公司的职能部门

公司的最高层是总经理，下设一个副总经理，主管采购部，储藏部，科路诗生产厂和广州办事处。总经理则主管总经理办公室，财务部，质管部，营销公司，开发设计中心，九龙坡区宏鸿xx限公司，房地产公司，这些部门之间是平行的二级部门。在各个二级部门下根据需要设立各车间、组或者部，下面根据不同要求和需要再细分。

2. 公司组织的类型

由以上可以看出公司的组织结构是一种比较标准的直线职能制组织结构。公司总经理既要管理中层干部，又要管理一些职能部门。

1. 战略目标分析

在企业所处外部环境中，过去的皮xx虽然产量大，但是没什么出名的品牌，并且作坊式生产居多，质量也不过硬，因此低档货居多。在他的在它的内部环境和资源中，由于是私营企业，权力比较集中，也没有国营企业的一些负担，所以运作比较灵活。对于产品质量，从一开始就有一支从业50年以上的老工人组成的技术队伍。在这样的背景下在具体的战略目标上选择了集中化，创名牌战略。并且在开始的时候只生产男士皮鞋，做到专业，精湛，用料真实，良好的质量自然容易创出名牌。

在做好男士皮鞋的基础上再做女鞋，同时走出去与世界著名的皮鞋生产国意大利的企业合作；在做大做强皮鞋以后，在当前的市场和经济情况下再投资一些成长性比较好的行业，给公司带来了较好的回报。这是企业采用多元化发展战略的具体体现。在当前的企业发展战略中，这是一个比较好的发展方向。

从当前的国际国内环境和发展方向来看，公司的发展战略是稳健的，逐步过渡，符合发展规律的，并且是经得起实践检验的。公司作为一个从十几个人的作坊式企业发展成资产超亿元，员工过千人的大企业，其经营无疑是成功的。

战略目标是企业的发展目标和方向，企业的组织结构应该根据企业的战略目标决定，并且应该根据近期，中期，远期目标和当前的具体情况作相应的调整。

要有一个正确的组织结构，首先就应该有正确的战略目标。根据上面对战略目标的分析，公司的战略目标是符合其自身

条件和特点的，并且也是国际上企业发展的一个重要方向之一。事实证明也是成功的。因此对于公司来说是正确的战略目标。

2. 组织结构分析

企业的组织结构，是为实现既定的经营目标和战略目标而确立的一种内部权力、责任、控制和协调关系的形式。它是为企业战略目标服务的。所以它应该围绕战略目标设置职能部门，以战略目标为中心开展工作。

他们的组织结构是传统上的正式组织结构，通常是垂直的、职能化的组织结构，又叫直线参谋制组织结构。这种结构是在直线制基础上发展起来的，已被广泛采用的一种组织结构形式。其特点是为各层次领导者配备职能机构或工作人员，充当同级领导者的参谋或助手，分担一部分管理工作，但职能机构或人员对下级领导者和作业人员无指挥权。

这种形式适合于为数众多的大中型组织。其缺点是信息沟通特别是横向沟通比较困难，高层领导者往往集权过多。

3. 对二者是否一致的分析

的各职能部门工作使公司生产的产品质量过硬，并尽量降低成本，使产品物美价廉，创出了名牌，并多次在和国内获奖。这种结构形式的职能机构和人员一般是按管理业务的性质（如销售，生产，财务等）分工，分别从事专业管理，这样就可以发挥具有专门技术业务知识的人才的特长，弥补领导人之不足，且减轻了领导人的负担。所以这种组织结构很好的完成了其专业化生产的战略目标。

从调查中了解到，公司决策层的决定能比较迅速的传达到各部门的每个员工，所以他们的从上到下的信息传递是比较灵敏快捷的。这种组织结构的另一个特点是各机构和人员只是

领导人的参谋和助手，不能直接对下级发号施令，又保证了领导人的统一指挥，避免多头领导。使整个企业的管理明晰，提高了工作效率。

另一方面，各职能部门之间联系比较少，这是由于分工所致，使各部门之间只管完成自己的工作，没有估计整体的生产安排和进度。在调查中这种情况时有发生：上一道工序的产品积压了很多，下一道工序的员工却等着上一道工序的产品无事可做。还有就是早上同时上班的员工有的很早就下班了，有的还要加班。这是因为他们实行的是计件生产，这种组织结构的缺点就是横向沟通比较困难。在这种组织结构中，垂直的决策层次划分形成了鲜明的等级制度，企业内部的所有信息趋于在等级结构中纵向交流，任何一个等级层次上的决策者都可能成为信息进一步交流的障碍；而职能化的部门设置又可能导致不同部门之间各自为政，阻碍相互之间的合作与交流。当企业规模较小时，这种组织结构的弊端尚不明显。随着企业发展，生产经营规模不断扩大，组织结构的等级层次和职能部门会不断增加，结构复杂性大幅度提高，从这一方面来看又使组织管理效率降低。但是这些问题对公司生产还没产生重大的实质影响。

综上所述，这种当前很普遍的用于大中型企业的组织结构保证了公司的有效管理，从一个小企业发展成为一个知名的大企业，使其总的战略目标和各个时期的战略目标得以一步一步实现，并且向不同的领域发展。因此公司的组织结构从总体上说是适合其战略目标的，大体上是与战略目标一致的。

战略目标关系到一个企业的发展好坏，所起应该慎之又慎，不能随便作出。在制定的时候可以请一些专家和有丰富经验的实干家来企业调查，根据企业的具体情有针对性的量身订做本企业的发展战略。在继续做好皮xx以外，还要不断开发创新新产品，保持良好的发展势头和领先地位。

设计企业内部组织结构图篇五

一，企业的组成和发展，依靠两个方面：经营与管理

1， 经营

2， 管理

企业的效率是依靠内部资源的层层整合，是节流，是经营者对人、财、物资源上的合理利用，而达到成本控制的目的。管理即时剑把。

很多企业在经营上是游刃有余，而在管理层面上却是漏洞百出。其最根本的原因是管理的不重视。

二，企业主在管理上存在的三大问题：

1， 是组织结构的不完整

2， 部门内部“直径管理”不到位

3， 部门外部“辐射管理”能力不足

三，企业内部组织架构上存在的问题和解决的办法

1， 职责划分不明确

组织内各部门职务比较模糊，大多缺少书面的职务说明，更不会有明确的分工，便形成部门间相互干涉或相互推委的现象。

解决办法：

（1）， 设置并公开“企业组织结构图”，一方面是让各任职者明白自己所处的位置；多余或者不明确的职务也就一目了然

然。另一方面是让业内的人了解谁是自己的上司；让业外的人方便寻找、联络。

(2)，组织架构的形成就是阐述职务的工作范围、划分职务的责任制度、彰显部门间的工作对接。

(3)，职责的有效区分，是让“直径管理”“辐射管理”都能到位。该做的不推委、该闪的少干预、避免越级报告、禁止越级指挥。

2，各部门间缺乏协调

各部门都是以部门利益、部门保护为重，各行其是，甚至拒绝执行同级间分配的工作任务，缺乏整体的配合。

解决办法：

(1)，有了组织的架构，平面部门间的工作关系就可以通过上一级的书面指令（甚至是总经理）来串联和执行。

(2)，通过对员工的职业道德教育、沟通技巧的培训，发展企业文化，建立和谐的企业氛园，让各员工在和睦的沟通中建立融洽的关系。

3，经营者包揽一切

经营者为了显示其独大的权力，忽视对管理层的重视，而直接指挥企业内部所有的员工。导致经营者忙碌不堪，而中层管理者的能力又得不到展示和发挥。

解决办法：

(1)，敢不敢放权（范围权力，合理授权）是衡量一个领导者用人艺术高低的重要标志。一个成功的创业者是很懂得利用每个团体的力量，每个员工的能力，让他们贡献出全部的

构想力、向心力及创造力。

(2)，管理层有了授权的权力，就有自豪感，积极性会非常的高，工作更有干劲。这也是企业对员工自主管理有效的肯定。

(3)，管理者有了一定的权力，就会渐渐摆脱对最高领导层的依赖心理，潜规则中他们的自立、自律、自理能力提升得很快。即使出了问题，也会有抗衡能力和勇于承担的精神。

4，凝聚力不强

企业文化落后，组织分散，同事间小团队现象比比皆是，员工的待遇又不高，等等各种各样原因，致使企业企业与员工很难凝聚一体，人才外流严重（员工的离职还可能成同行的下属，从而成自己的竞争者）。

解决办法：

(1)，任何企业都必须重视企业文化理念的建设。这是企业做大的“根”。只有有了企业文化，才能吸引优秀人才，凝聚核心团队，支持企业长远的发展。

(2)，盘小的企业，因为组织结构扁平，人与人间很容易形成直接的沟通，所以管理，让管理层重视一对一的沟通管理，更要做好员工的人性化管理，让员工当企业是自己的“家”，这样的员工才能稳定。

(3)，企业在发展生产的同时还要发展企业的文化生活。一次旅游、一个娱乐活动、一堂教育课等都能融洽员工间的相互友谊。

5，人才的缺乏

小规模的企业，提供不了高待遇的工作平台，聘请不到高级或者有经验的经营管理者，致使企业陷入愚昧而粗糙的管理状态。

解决办法：

(1)，小企业的用人，要根据岗位的需要，量身定做，找合适的人配置到合适的地方去。贪多（密集型管理）贪高（高文凭高水平）都是增加了成本的投入。

(2)，尽可能的追求到一专多能的通用型人才。

(3)，在企业内部挖掘人才，争取“业务骨干”向“管理者”的职务能力转化。

(4)，重视对企业内部人才的培训和投资，把人才当是蓄电池，在需要放电的同时，也得给他充电。

6，家族味道浓厚

任何企业内部都少不了带有血缘和友缘的亲戚与朋友的存在。无论是否有经营和管理能力，都会占据各部门的重要职务，有些甚至拉帮结伙排挤其他的员工。导致员工工作上的牵制。

解决办法：

(1)，业主对管理层要做到管理线的清晰，授权时一步到位，而不让亲情者有插足的机会。

(2)，业主在用人上把握感情的尺度。不让自己无能的家族成员参与直接的管理。

(3)，家族成员是忠诚可靠，但可能缺乏知识、经验、能力，会给业务的开展带来麻烦。如非要安排在企业内部就职，也就安排闲差。切忌赋予实际职权，免得成事不足，败事有余。

6，领导者的个人魅力

领导者的个人魅力体现在：领导能力、识人用人能力、决策能力、经营能力、沟通能力、创新能力、征服能力、承受能力八大能力上。

(1)，事务型领导者，无论市场、销售、还是行政、外交、财务等都亲力亲为。承担战略、战术、执行三个层面的工作。他随时出现在一个公司需要的任何岗位上。他是企业中的“英雄”。

(2)，技术型（战术型）领导者，是承担战略、战术的层面工作。他是企业的大脑成员，有权决策各类事务的解决方案。他是企业中的“智囊”之一。

(3)，战略型领导者，参与制定公司的发展战略并监督执行，而战术、执行层面的工作则由其他人来完成。他是企业的“领航员”之一。

(4)，组织型领导者，工作层面已经从事务型转为组织建设。本人虽然也有一定的事务型的工作，但并不进行决策，决策规划的形成通常由他建立的组织完成，他的职责是建立完善组织，并协调其良好运行，他是企业的灵魂之一。

(5)，资源型领导者，主要工作已从技术和组织的层面，转为对于资源的开发和利用。例如：如果公司的制度存在问题，他将寻找并确定合适的内部、外部资源协调解决，自己并不成为直接的解决者，他是企业的“维修人员”。

总之，体现一个领导者的魅力，本质并不在于技术的优秀，而在于他是否善于创造环境，善于整合资源。毛泽东主席说过：“领导就是掌握政策用好人”。

四，职能分解的基本要求

1， 业务活动的独立性

各部门间各项工作活动的性质都是单一的，不能混淆部门间的工作性质。

2， 业务活动的可操作性

各部门的工作人员都要有可做的具体工作活动

3， 部门间避免重复和脱节

企业内的所有事情都是单一而不重复的管理，同时防止管理的业务无人负责执行。

五， 制定经营计划书

2， 企业计划的任务

在现有资源的基础（人力资源、财务资源、什物资源、社会资源、业务资源）上，公正、正确的从事生产经营（规划、安排、组织、实施的管理计划体系）活动。

3， 企业计划书制定的必要性

第一，为企业的发展方向、发展速度和发展规模提供依据。并按计划得以实施。

第二，根据市场的需要、业务状况、企业发展能力，编制、季度、月计划。使各部门的各项生产经营活动按计划来进行。

第三，有了计划书，就可以合理、适度的安排资金，并为再生产提供有效的资金链。

第四，有了企业规划书，就可以合理的编制人员，使人尽其位，责尽其事。

4，计划书的内容

(1) ， 经营部要制定经营计划中业务的具体内容和实施方案。

(2) ， 管理部要制定企业内部人、财、物管理的状况，并对三大资源进行有效的整合。

(3) ， 生产部要制定企业生产流程中的工作计划。

六，组织架构的设计

1， 小规模的企业，搭建扁平式的三级结构（如图:p---01□

2， 大型企业，组织结构要严密，权责要分明（如图□p---02