

# 企业组织设计原则

## 一、组织结构设计的原则

(一)管理跨距(控制界限):受单位主管直接有效地指挥、监督部属的能力限制。

1. 最适当的管理跨距设计并无一定的法则,一般是 3~15 人。

(1) 高阶层管理跨距约 3~6 人。

(2) 中阶层管理跨距约 5~9 人。

(3) 低阶层管理跨距约 7~15 人。

2. 设定管理跨距的要素:

(1) 人员素质:主管或部属能力强、学历高、经验丰富者,可以加大控制。

(2) 沟通渠道:公司目标、决策制度、命令可迅速而有效的传达者,主管可加大控制。

(3) 职务内容:工作性质单纯、标准化者,可加大控制层面。

(4) 幕僚运用:利用幕僚机构作为沟通协调者,可扩大控制层面。

(5) 追踪控制:设有良好、彻底、客观追踪执行工具、机构或人员者,则可扩大控制层。

(6) 组织文化:具有追根究底风气与良好的制度文化背景的公司可加大控制。

(7) 所辖地域:地域近可多管,地域远则少管。

(二)专业化:在可能的范围内由各单位人员担任单一或专业分工的业务活动,将可加强企业面对多变竞争环境的适应能力。

## 二、组织设计的重点

1. 组织的目标性:使组织内各部分于公司整体经营目标下能充分发挥能力而达成各自目标。

2. 组织的成长性:考虑公司的业绩经营与持续成长。

3. 组织的稳定性:随着公司成长而逐步调整组织是必要的,但经常的组织、权责、程序变更将使员工信心动摇。

4. 组织的简单性:组织的简单将有助于内部协调与人力分配。

5. 组织的弹性:保持基本形态,又能配合各种环境条件的变化。

6. 组织的均衡性：各部门业务量的均衡，将有助于内部的平衡与分工。
7. 指挥的统一性：一人同时接受二位以上主管管理，将使其产生无所适从的感觉。
8. 权责明确化：权责或职责不清将使工作发生重复或遗漏、推诿现象，易使员工产生挫折感。
9. 作业制度化：明确的制度与标准作业可减少摸索时间，增加作业效率。