

# 最新组织结构说明书 人员及组织结构(优质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。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 组织结构说明书篇一

我公司对项目人员实行动态管理，项目经理部人员根据工程情况随时调整。若我公司中标，我们将根据施工部署要求，立即组建项目经理部进驻现场。

项目部是公司在本工程中的派出机构，在公司的统一领导下独立运作，并定期向公司汇报工作。本工程实行项目经理负责制，由项目经理、项目工程师、材料员、质检员、安全员等人员组成，直接主管下属各管理部、各工段、各作业班组。具体组织机构如下图所示：

项目经理职责：

项目经理是工程的直接负责人，是工程进度表的执行人，是工程质量、安全、消防工作的负责人，是各工种之间配合及对外协作的总协调人，工地各部门的管理人员在项目经理的领导下工作。

(1) 项目实施全面管理，贯彻实施公司质量方针，科学地组织和管理工作进入施工现场的人、财、物等生产要素。

(2) 协调好与建设单位、设计单位、监理单位和地方部门、土建总包单位等各方面的关系。

(3) 深入现场及时解决施工中出现的問題，確保工程質量。  
(4) 工程上的設計技術處理問題，負責設計部和質量安全部工作。

(5) 對工程質量、安全生產、材料設備維修等與工程有關的人力、物力、財力資源管理負全責。

(6) 負責工程預算審查，及時審核工程進出撥款單據，做好工程決算工作。項目技術負責人職責：

(1) 開展技術諮詢，搞好技術培訓。不斷加強本部人員的質量意識和安全意識的培訓，提供技術業務素質。

(2) 負責施工項目的圖紙會審和技術交底工作。

(3) 了解材料信息，審核材料價格、質量，在保質保量的前提下，努力降低成本。

(4) 做好工程的現場管理，組織策劃、編制實施施工計劃；組織圖紙會審，技術交底。

(5) 負責與單項專業分包單位協調收口交接面施工。

(6) 建立工程施工的檔案資料積累制度，準確、真實、及時地編制各種報表。負責工程技術檔案資料地收集、整理、保管工作。

(7) 做好基礎管理工作，負責組織工程技術人員及各工種人員學習技術標準。(8) 負責技術設計部工作，督促技術設計部完善圖紙設計。

(5) 負責組織對分項、分部工程的質量評定；(6) 搞好資金管理，控制工程成本；

(7) 對項目的施工進度負責，對項目的施工質量負責；

(8) 配合做好竣工验收；组织绘好竣工图、整理好竣工验收资料，组织写好竣工验收，并组织验收后的整改。项目主管职责：

(1) 负责施工部、材料部、后勤部工作。

件的要求施工。

(3) 负责办理设计修改和技术变更核定手续，并处理施工中出现的—般技术问题。

正确掌握相关专业预算定额，认真执行国家和省、市有关工程造价政策、法令；下发验收施工任务单，根据队组完成质量情况核对签发工作量，严格控制定额用工，提供人工分析表，核发工资、奖金，分包工程应付账款并建立台帐；负责编制项目月进度验工月报、成本报表、台帐，正确、及时核算项目实际成本，计算出成本超支额，调查引起超支的原因并提出应采取的纠正措施的建议和方法；对成本进行预测，按项目经理要求，定期提出项目的成本预测报告，监视项目成本变化情况并及时将影响成本的重大因素向项目经理报告；收集、整理施工过程中各阶段经济资料，及时做好项目竣工决算。

各工种班组长

加强班组质量教育，树立“质量第一”意识；负责班组质量指标的分解、落实和完成；认真贯彻执行图纸会审、设计交底和施工方案中有关本工种内容的要求，遵守各种操作规程，严格按图施工；根据施工组织设计（质量计划）和平面布置图临时设施布置、机具设备就位等施工准备工作；对操作工人进行分部、项目工程技术交底，包括质量要求、安装措施和操作方法等；严格掌握各分部、项的尺寸、位置，对建筑物的几何尺寸负责；协助质检员、材料员对进场物资、半成品进行验证；组织班组工人严格执行“三检制”，保证不合

格品不出班组，按“三不放过”原则处理质量事故，对交付检验的工程产品的质量负责；组织班组人员认真执行工程和质量控制程序，做好原始记录。

## 组织结构说明书篇二

### 组织扁平化(horizontal organization)

所谓组织扁平化，就是通过破除公司自上而下的垂直高耸的结构，减少管理层次，增加管理幅度，裁减冗员来建立一种紧凑的横向组织，达到使组织变得灵活，敏捷，富有柔性、创造性的目的。它强调系统、管理层次的简化、管理幅度的增加与分权。

#### 扁平化组织的特点

扁平化组织的特点是：

1. 以工作流程为中心而不是部门职能来构建组织结构。公司的结构是围绕有明确目标的几项“核心流程”建立起来的，而不再是围绕职能部门；职能部门的职责也随之逐渐淡化。
2. 纵向管理层次简化, 削减中层管理者。组织扁平化要求企业的管理幅度增大，简化繁琐的管理层次，取消一些中层管理者的岗位，使企业指挥链条最短。
3. 企业资源和权力下放于基层，顾客需求驱动。基层的员工与顾客直接接触，使他们拥有部分决策权能够避免顾客反馈信息向上级传达过程中的失真与滞后，大大改善服务质量，快速地响应市场的变化，真正做到“顾客满意”。
4. 现代网络通讯手段。企业内部与企业之间通过使用e-mail□办公自动化系统、管理信息系统等网络信息化工具进行沟通，大大增加管理幅度与效率。

5. 实行目标管理。在下放决策权给员工的同时实行目标管理，以团队作为基本的工作单位，员工自主作出自己工作中的决策，并为之负责；这样就把每一个员工都变成了企业的主人。

把扁平化组织与科层制组织作比较，得到下表：

### 组织扁平化的条件与步骤

并非所有的企业都适合组织扁平化的，它有一定的适用条件与范围，并受一些社会因素的影响。

根据企业成长理论，扁平化组织结构应该与一定企业发展阶段相匹配。

如图, 企业成长可分为五个阶段：创业阶段、集体化阶段、规范化阶段、精细化阶段与合作阶段。在精细阶段以前，随着规模不断扩大，影响区域的日益扩张，企业需要不断提高科学管理水平，完善规章制度；企业的管理层次也会随之增加。在合作阶段，企业变得越来越庞大，进入国际化市场。但随着企业机构的高度官僚化，指挥与反馈链条越来越长，企业对环境的反应也会越来越迟钝，此时，企业需要组织扁平化，简化管理层，缩短指挥链条，恢复企业对环境的灵敏性与活力。

组织扁平化要求intranet技术的支持[intranet技术是组织扁平化的必要支持之一，它比以往任何网络技术更利于发挥扁平化组织的绩效。团队成员工作共享、团队之间信息交流、团队与上下层沟通都可通过使用e-mail[oa系统[mis系统等现代网络技术与工具进行沟通，在提高工作效率的同时，大大增加管理幅度。美国组织结构专家郝玛·巴拉密说：“减少层次和压缩规模趋势源于降低成本的需要，当然它们也反映了信息和通讯技术对管理的冲击。中层管理的作用是监督别人以及采集、分析、评价和传播组织上下和各层次的信息。但是，它的功能正随着电子邮件、声音邮件、共享数据库资源等技

术的不断发展而减弱。”组织扁平化的基本实现途径是流程再造。流程再造即借助信息技术，以重整业务流程为突破口。将侧重于纵向控制的职能部门改造为侧重于横向协作的团队，实现以顾客需求驱动组织运行。

## 组织结构说明书篇三

第一部分为个人基本情况，应列出自己的姓名、性别、年龄、籍贯、政治面貌、学校、系别及专业，婚姻状况、健康状况、身高、爱好与兴趣、家庭住址、电话号码等。

第二部分为学历情况。应写明曾在某某学校、某某专业或学科学习，以及起止期间，并列岀所学主要课程及学习成绩，在学校和班级所担任的'职务，在校期间所获得的各种奖励和荣誉。

第三部分为工作资历情况。若有工作经验，最好详细列明，首先列出最近的资料，后详述曾工作单位、日期、职位、工作性质，如果是刚毕业的学生，则可以填写自己的实习情况，在学校参加的各种活动等。

第四部分为求职意向。即求职目标或个人期望的工作职位，表明你通过求职希望得到什么样的工种、职位，以及你的奋斗目标，可以和个人特长等合写在一起。

## 组织结构说明书篇四

摘要：高校是聚集优秀师资力量最密集的地方，为了充分对高校人才资源进行优化配置和开发，越来越多的高校采取了高校之间教师资源共享、高校与企事业单位联合办学等方式进行优势互补，这无疑对地区的经济发展、高校自身的建设以及企事业单位的进步都具有极为重要的意义。

文章通过对安徽工商管理学院办学的案例研究来探讨高校人

才共享组织结构应如何构建。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

## 组织结构说明书篇五

沈阳理工大学应用技术学院

题目：浅谈工商银行组织结构问题及解决措施

姓

名

院（中心、所）学

号 年

级 专

业 考试科目 考试时间 考试分数 教师签字

经济管理学院

2011级

工商管理 组织行为学

摘 要

我国自改革开放以来，建立社会主义市场经济体制成为我国经济改革的目标，社会主义市场经济体制的建立和发展推动了国有商业银行的改革，经济的市场化要求国有商业银行市场化。中国工商银行基本上是从“大一统”的计划经济时代演变而来，经过20多年的改革，其机构设置仍带有明显的机关特征，未摆脱行政事业单位的行为模式，金融资源配置效率低下，市场反应滞后，无法适应市场经济的要求，并严重制约了其他各项改革的进一步深化。面对“全能化”商业银行的发展趋势和加入wto给中国银行业带来的机遇和挑战，中国工商银行必须仔细审视组织结构设置存在的问题，使之真正成为以市场为导向、有序竞争的市场主体，提高综合竞争力。

关键词：组织结构，市场化，银行再造

ii 浅谈工商银行组织结构问题及解决措施

目 录

1. 中国工商银行组织结构现状分析  
..... 1

iii

2 2 4 4 5



## 7 浅谈工商银行组织结构问题及解决措施

### 1. 中国工商银行组织结构现状分析

#### 1.1 工商银行经营结构设施

目前中国工商银行纵向不是按现代金融企业要求依据市场、客户和效益设立机构，而是仍然采用与行政区划相对应、多层次的分、支行制，其组织结构呈金字塔式，即：总行、一级分行、二级分行、支行、分理处等基层网点五个级次。

#### 1.2 省、市及县区支行的部门划分及特点

中国工商银行总行、一级分行、二级分行都是按照类似的部门划分设置组织结构，甚至有些地区的县区支行为便于上级支行的垂直领导，也会按照上级行的模式设置全套的部门体系，并且在每一个部门中都设有处、科、股等级别，在组织结构上呈现很长的纵向管理链条状态。

### 2. 中国工商银行现行组织结构设置的弊端

组织结构决定了银行的管理方式，并在一定程度上决定了银行创造和核心竞争力的能力。一个企业是否能顺利达到经营目标，在很大程度上取决于组织结构的完善和优化程度。中国工商银行基本上是从“大一统”的计划经济时代演变而来，经过二十多年的改革，组织结构的设置仍存在着比较明显的缺陷。

#### 2.1 内部组织结构存在的不足之处

(1) 按照业务种类或产品设置内部组织结构。以贷款为例，这种内部机构设置实际上违背了信贷资金内在的运营规律，

客观上也容易造成各信贷部门相互扯皮的现象。既不利于银行自身对于现代资金的管理，使得银行的信贷风险难以有效避免，还给客户造成了很大的不便，使得一个客户可能要同时与多个部门打交道，延缓了客户服务态度。

(2) 机构设置行政化。由于银行内部设置有着很强的行政色彩，银行的内部结构中行政部门越来越多，它们在银行的结构部门中所占比例过高，使得银行内部结构愈发臃肿。机构设置的行政化还表现在强调机构设置时的“上下对口，左右看齐”，纵向联系十分紧密，形成一种浓厚的官本位管理结构。正是这种结构，使得银行的历次结构和人员精简循环反复不仅达不到好点的效果，反而是部门越简越多，银行队伍越来越大。

(3) 部门分工不明，职能重叠。我国传统银行机构庞大，部门林立，人员众多，使得银行成为一个“小社会”。一些管理层上的后勤服务人员在数量上甚至超过了业务部门，但是在提供服务时却往往相互推诿责任，不愿承担更多的责任。

## 2.2 外部组织结构存在的不足之处

益和银行业务发展需要设置，而是按照行政区划设置，由于过于追求机构层次与政府层次的对应，形成了一些经营规模小、效益差、经营发展无望的低效机构，带来了巨额的营业费用、管理费用、人员工资费用等。近年来随着市场竞争的加剧和科技水平的进步，银行机构整体营销成本增大，这种低效率、高成本的机构明显削弱了工行的盈利能力。

(2) 委托代理链条过长，市场反应滞后。在中国工商银行现行金字塔式的(3)管理模式，管理信息沿着总行、分行、支行、分理处、储蓄所，一级下管一级的渠道传达，流通环节多，传递渠道长。这种信息传递模式使总行制定的营销政策无法及时、准确被基层行执行，基层行在营销过程中收集到的客户需求信息和对工行的服务的意见也无法及时反映到

总行，存在市场反映滞后的弊端。

(4) 管理费用居高不下。组织结构体系中管理机构多，经营机构少，从总行到省分行再到地区中心支行，都是管理机构，都不从事具体的业务经营，只有营业所、储蓄所才是经营机构，才从事存贷款、代收付和结算等业务。如此庞大的科层结构和众多的管理人员，俨然是一个准行政系统，不可避免会滋生官僚主义、本位主义等弊端，也使得银行经营管理费用膨胀，经营效益较差。过多的管理机构必然带来过高的成本费用和过低的经营效率。

(5) 缺乏系统的经营成本核算机制。要想使中国工商银行的一切经营活动都按照经济的原则进行，提高资源使用效率，就应建立一整套分产品、分客户、分地域的经营成本核算机制，使经营活动有法可依，有本可算，否则，经营活动业务就是盲目的，业务决策就变成“权利”的体现。

### 3. 对中国工商银行组织结构存在问题的解决对策

#### 3.1 形成与经营战略相适应的企业文化

改变组织结构及企业文化是涉及面广、具有探索性质、协调性极强的高难度工作，极富挑战性，没有高层领导者从始至终的关注是不可能成功的。工行的高层领导者必须首先充分认识到工行组织变革的必要性，在全面分析内外部环境的基础上，准确判断工行组织变革的方向和方法，并坚定信念，利用言传和身教，通过他们展望未来的能力影响下属们的行为、思想和情感，并及时处理组织结构和企业文化再造过程中出现的问题和部门间的矛盾，准确把握变革的进度和方向，引导变革成功。高层领导者有必要持续的接受决策相关者们的反馈意见。高层领导者必须始终如一的支持和积极参与变革，这是工行组织结构再造成功的根本保障。

#### 3.2 建立配套的人力资源开发、管理、使用系统

(1) 加强对现有人力资源存量的开发。银行是服务性行业，银行业务人员的素质高低直接决定了营销活动有效性，不断提高业务人员素质是工行应始终坚持不懈的抓好的一项工作。加大对员工的业务和技术的培训力度，突出抓好关键人才、高层次人才的培训，积极培养各业务领域的专业技术人才或业务专家，并逐步完善培育机制。

(2) 大胆引进优秀的银行管理人员，努力创造吸引人才的环境。加快建立健全以能力和业绩为导向、科学的社会化人才评价机制，公开、平等、竞争、择优的选人用人机制以及与工作业绩相联系、鼓励人才充分施展才能的分配制度和激励机制，努力营造鼓励人才干事业、支持人才干事业、帮助人才干事业的良好环境。

施流程再造提供坚实的智力支持和人才保障。

(4) 建立有效的指标考核、激励约束机制。新的组织结构仅是重新构建了组织外壳，保证正确处理部门间关系，保证组织长期、安全、有效运转的基础应是一套科学的财务核算和绩效考核体系，和在此基础上建立的员工激励约束机制。

### 3.3 建立完备的信息决策支持系统

(1) 实施管理信息系统大集中工程。建设各类经营管理信息自动采集、加工和转换的信息披露平台，开发各种分析、应用、管理系统，搭建起完善、高效的决策支持系统。

(2) 加速推进信息系统国际化。建设统一的支持多分行、多语种、多时区的业务应用平台，提高业务处理系统的灵活性、可扩展性和国际化程度。

(3) 构建统一的企业客户和个人客户金融产品平台。建立单一视图的企业和客户信息系统，加快开发客户关系分析、客户营销等业务应用，实现系统自动识别客户类型和客户等级

等功能。

(4) 进一步提高科技管理水平。加大应用产品规划和整合力度，加强前、中、后台各业务处理的资源共享，建立需求整合的专业队伍，推进业务产品设计和应用开发的深度融合。

### 3.3.1 优化分销渠道，提高客户忠诚度

要帮助优质客户对个人账户进行整合，帮客户开通网上银行、电话银行等并教会客户如何使用，否则，一般客户看到电子银行等新的金融产品一是会害怕不好用，而是害怕不会用，仍旧会到银行柜台办理业务，使柜台人满为患，服务效率低下，劣质客户驱逐优质客户。

### 3.3.2 注重优质客户的开发和关系的维护

要的工作。

### 3.3.3 发展客户经理制

客户经理制是国际上大商业银行塑造企业形象和营销业务的一种通行做法，它是一种“以市场为导向、以客户为中心”的面向市场的营销方式，是现代商业银行在经营管理制度上的创新，也是现代商业银行对客户提提供金融产品或金融服务方式的重大变革。

## 4. 结束语

### 致 谢

由于水平有限及阅读文献不够全面，必有疏漏之处，研究深度也不够，请老师和同学提宝贵意见。感谢老师对我孜孜不倦的指导，感谢专业人士的见解。

### 参考文献