**七大原则，让公司不再混乱！**

一个设计完善，条理明确的组织机构可以帮助企业适应所处的环境变化，更快实现战略目标，增加对外竞争力，同时有助于内部的技术开发，人员素质提升和经营效率的提高。

所以，企业有必要根据本身的内在规律性有步骤的进行组织设计，这可能涉及的情况有三种：新建的企业需要进行组织结构设计；原有组织结构出现较大的问题或企业的目标发生变化，原有组织结构需要进行重新评价和设计；组织结构需要进行局部的调整和完善。

其实，企业内部的组织设计主要是研究如何合理设计企业内部组织架构、确定组织内部各部门之间关系与合作模式。其本质的要求是精简、统一和高效，一般要遵循这几大原则：

**1拔高原则**

在为企业进行组织结构的重新设计时，必须遵循拔高原则，即整体设计应紧扣企业的发展战略，充分考虑企业未来所要从事的行业、规模、技术以及人力资源配置等，为企业提供一个几年内相对稳定且实用的平台。

**2优化原则**

任何组织都存在于一定的环境之中，组织的外部环境必然会对内部的结构形式产生一定程度的影响，因此企业组织结构的重新设计要充分考虑内外部环境，使企业组织结构适应外部环境，谋求企业内外部资源的优化配置。

**3均衡原则**

企业组织结构的重新设计应力求均衡，不能因为企业现阶段没有要求而合并部门和职能，在企业运行一段时间后又要重新进行设计，牢记一句话：职能不能没有，岗位可以合并。

**4重点原则**

随着企业的发展，会因环境的变化而使组织中各项工作完成的难易程度以及对组织目标实现的影响程度发生变化，企业的工作中心和职能部门的重要性亦随之变化，因此在进行企业组织结构设计时，要突出企业现阶段的重点工作和重点部门。

**5人本原则**

设计企业组织结构前要综合考虑企业现有的人力资源状况以及企业未来几年对人力资源素质、数量等方面的需求，以人为本进行设计。

**6适应原则**

企业组织结构的重新设计要适应企业的执行能力和一些良好的习惯，使企业和企业员工在执行起来容易上手，不能脱离企业实际进行设计，导致企业为适应新的组织结构而严重影响正常工作的开展。

**7强制原则**
重新设计的组织结构必然会因企业内部认识上的不统一、权利重新划分、人事调整、责任明确且加重、考核细致并严厉等现象的产生而导致管理者和员工的消极抵制甚至反对。在这种情况下，设计人员和企业老总要有充分的心理准备，采取召开预备会、邀请员工参与设计、舆论引导等手段，消除阻力。在最后实施时，必须强制执行，严厉惩罚一切违规行为，确保整体运行的有序性，某些被证明不适合企业的设计可在运行两三个月后再进行微调。