# 企业变革之结构优化（最终定稿）

来源：网络 作者：翠竹清韵 更新时间：2025-08-09

*第一篇：企业变革之结构优化班得瑞结构优化2024年现已成为历史，而过去的历史让我们看清了诸多的不足！就像是年末元旦晚会一样，带给我们不仅是娱乐，还有更值得我们深思的东西，那就是团队协作能力。一、升级部门机能销售部升级为营销部，具体职责：1...*

**第一篇：企业变革之结构优化**

班得瑞结构优化

2025年现已成为历史，而过去的历史让我们看清了诸多的不足！就像是年末元旦晚会一样，带给我们不仅是娱乐，还有更值得我们深思的东西，那就是团队协作能力。

一、升级部门机能

销售部升级为营销部，具体职责：

1、指导区域经销商运作市场

2、维护原有潜力经销商，剔除不良经销商

3、市场运作策略制定

4、宣传内容策划、审核

5、对外信息发布（企业技术更新，促销„„）

6、对内员工培训

生产部升级为生产统筹部，具体职责：

1、技术管理（月批次打样、工艺升级及开发）

2、售后质量管理（销售反馈信息处理）

3、抽检、巡检管理（含不良品监督修复）

二、优化系统结构

1、生产销售责任化

2、人员技能、素质提升

3、团队协作

4、企业信息共享

不论是升级结构，还是改革内部都要会将原有的问题引发出来，即本身存在未解决的问题！那么什么是我们本身存在的问题呢？让我们回头去看2025年的一年：

一、外部

1、市场疲软，使得市场量化缩水导致市场价格战的升级，而对于市场存在的恶性竞争没有确实的解决方案。

2、促销的策略的无预期落差

3、市场评估顺差逆差策略的非具体量化

顺差策略：上一年对下一年市场顺比的增长性预测做出

销售策略及销售量制定，即：市场需求量提升，正当竞争为背景

逆差策略：上一年对下一年市场存在逆向问题（金融危

机、宏观调控„„）预测做出补充策略及销量差比

4、客户产品评价下降（质量、售后）

二、内部

1、人员配置易发生变动

2、人员相对平均基础素质差

3、人员团队凝聚力弱

4、人员无企业价值观以及企业愿景意识

5、人员技能知识薄弱

6、人员质量（产品质量、单证“质量”）意识差

内部问题解决是首要，要做到一刀切。不良人才——无道德素养，无职业素养，无团队意识的一刀切；从销售至生产管理等办公人员！身上的“疮”割下来会痛，那只是一时的，如果拖期处理，或是没有意识的置之不理，那样只会蔓延！对于“身体”有些可预见的“病痛”可以提前预防。（接单人员年后的变数比较大，取舍要做出恰当处理，因为不能让不好思想延续到明年，该砍掉的要砍掉，要做好新生力量的补充！）

市场经济下的环境不会留下没有学习力的企业，而企业也不会选择没有学习能力的人。对于不求上进不思进取的员工也好，经销商也好要做好淘汰的准备，对于明年的市场可能回暖，所以我们“要在阳光灿烂的日子修理屋顶”对内部优化部门，提升人员的能力素养。

2025年1月18号

**第二篇：优化企业人才结构**

优化企业人才结构，提升企业市场竞争力

—— 宝泉路桥有限公司人才结构现状及未来人才需求分析

李军

摘要：人才是现代社会竞争的最关键因素，抛开人的因素来谈市场经济条件下企业的发展是不切实际的。盲目的进行重复性劳动缺乏创新意识，影响了企业的进一步发展。不断完善培训制度，在施工间歇期对职工进行技能培训和素质拓展。建立良好的企业培训制度，形成良好的企业文化。只有吸收人才，培养人才，用好人才，不断优化企业人才结构，才能形成强大的发展活力和竞争力，增强和提升企业的市场竞争力。

关键词：人才现状 人才结构 人才需求

引言：在当前市场经济条件下，一个企业的发展离不开人才的培养，邓小平同志曾提出“科学技术是第一生产力”，明确了人才是发展之源，对国家而言是富民之基、兴国之本，对企业来说是科技创新、提升市场竞争力的坚实基础。

1、企业专业人才结构类型单一，技术型人才年龄偏大

目前单位经营管理人才、专职技能人才和实用人才缺乏，整体素质有待进一步提高，在当今越来越强调细化分工的市场经济条件下继续按照以往的“一人多责”进行施工显然是不合理的，这并不是说降低了对企业人员的职业技能要求，而是为了更加高效率、高质量的完成施工任务。企业成熟的技术型人员年纪偏大，企业40岁以上年龄的人员占总人数的三分之一还多，给技能人才队伍的新老交替，血液更新

带来隐患，10～20年后将有大批技能人才退休，而后备力量却无法弥补。学历与职业资格结构不合理。低学历、无职业资格的人员还有很多，很多人都是依赖工作多年积累的实践经验来完成岗位技术性工作，知其然而不知其所以然，盲目的进行重复性劳动缺乏创新意识，影响了企业的进一步发展。

2、企业培训制度不完善，员工主动学习积极性不高

企业对职工技能培训工作制度不够健全，企业存在着急功近利的短期行为，没有相应的技能人才职业发展计划，只注重经济效益和生产效率，忽视了人力资源的开发和培养，对职工重使用轻培养，甚至只使用不培训，又缺乏鼓励职工学技术、钻技术的激励机制，影响了高技能人才的培养和使用，削弱了一线技能人才的培养。职工自身的学习性不高，特别是身在一线的员工，由于长期的户外施工早出晚归，给自我学习的时间保证带来一定影响，这就需要企业积极引导，不断完善培训制度，在施工间歇期对职工进行技能培训和素质拓展。建立良好的企业培训制度，形成良好的企业文化。

3、人才激励制度不完善，员工对考证盲目追逐

行业准入制度的实行，导致职业资格证书作为加薪升职的“通行证”的作用日益增强。培训、鉴定与使用待遇相结合的激励机制推进缓慢，为争取营造尊重技能人才的良好工作氛围和日益提高职业资格证书的认可度，应加大力度推行“学历文凭”与“职业资格”两种证书制度并重。“学”与“干”并重，引导员走出考证误区，能够主动进行职业技能强化学习，真正成为企业发展的源动力。

4、对上述企业人才结构存在的不足问题的一些建议和意见

（一）合理配置企业人才结构

进一步健全人力资源管理体系，充分发挥市场机制在技术人才资源配置中的基础性作用。要进一步完善企业技术人才信息库建设，搜集、储存单位各类技术人才的信息资料。要不断完善人力资源市场运行规则，规范企业用人行为、技术人才鼓励行为。逐步扩大职业资格证书的覆盖范围；严格实行就业准入政策，对国家规定须持证上岗的技术职业（工种），切实落实持证上岗的要求；充分发挥职业资格证书制度在企业职工培训、考核、劳动组织管理和工资分配中的引导和激励作用；根据企业发展需要，实施不同的职业技能鉴定工作模式；加大技师、高级技师考核与评聘制度改革力度，按照“统一标准、自主申报、统一考核、企业聘任”的原则，进一步扩大考评范围，完善高技能人才评审办法。根据企业生产经营的需要，制定高技能人才开发、引进、使用等方面的规划及其政策措施，调节高技能人才的供求总量平衡；根据企业经济结构调整，通过信息引导，制定倾斜政策等手段，引导高技能人才合理流动，满足企业发展的需要。

（三）强化高技能人才的使用和激励机制

1、完善制度化的高技能人才使用机制。要打破企业内部干部、职工的身份界限，形成平等竞争的用人机制；根据高技能人才实际具有的技能水平，安排到合适的管理、技术岗位上，不受其原有身份、资历、学历、年龄的限制，充分发挥高技能人才的聪明才智。

2、建立高技能人才聘用制度。根据企业生产经营特点，科学合理地

设置技能岗位，制定技能岗位规范、任职标准和任职期限，以及相应的工资、津贴标准，并通过全面考核，择优聘用上岗，赋予相应的责、权、利，以更好地发挥技能人才在生产经营中的作用。

3、建立完善高技能人才激励机制。健全技能人才的开发系列，建立和完善高级工、技师、高级技师3个职业资格等级的申报条件、评定标准与程序，促进高技能人才的使用和管理；改革、完善有关分配、奖励和福利制度，把技能人才的工资福利待遇与其技能水平相联系。落实高技能人才有关待遇政策，使受聘在相应技术岗位上的高级工、技师、高级技师分别享受助理工程师、工程师、高级工程师的同等收入分配待遇。对有突出贡献的高技能人才，给予奖励。

（四）加大对高技能人才培养的投入，改善企业人才成长环境

企业应进一步调整财政支出结构，加大对高技能人才培养的投入，并逐步建立起企业、个人共同出资的人才培养多渠道投入机制．按一定比例投入到企业员工继续教育培训上，并加强对企业职工培训工作的监督检查，对不按规定实施职工教育和培训的部门，予以企业内部处罚。强化人才培养意识。

5、未来企业人才需求及人才结构发展合理化方向

在过去的几年里，我单位工程施工总里程高速增长，企业生产结构不断优化，人才对企业经济的支撑作用明显增强，专业技术人员比重大幅提高。人才结构调整必然涉及到管理结构的调整。“十二五”时期随着我单位走向市场的步伐进一步加快，由此必然伴随相关职业技术人才尤其是高技能人才的大量缺乏．职工素质偏低、技术工人结构不

合理、高技能人才短缺，将成为制约我单位经济发展的一个瓶颈。因此，加快技能人才培养是改善人才结构的内在要求，也是企业快速发展的迫切需要。

（一）专业人才总需求

按我单位经济增长情况预测，如果预计，到2025年我公司生产总值比2025年翻一番以上，同时考虑到企业高技术人才数量，则可以预测，至2025年我单位专业技术从业人员至少应比2025年增加1/5左右，方可满足企业发展的需要。

（二）人才年龄结构的需求

根据我单位现有人才年龄结构综合考虑，我单位在十二五期间需要引进大量青年技术人才，以适应单位目前人才结构偏大，避免阻碍企业发展的需求。在未来几年来单位应有针对性的招收相应专业技术人才，通过岗位培训，以老带新等方式在最短的时间里培养出企业需要的新生代力量，提高企业人才储备，迎接市场经济情况下的更大挑战和机遇。

（三）人才结构的需求

随着企业实力的不断壮大，对外工程将逐步增多，企业人才结构更应适应市场需求，这就需要企业人力资源管理部门紧跟市场走向，制定稳定的人才结构框架，合理配置现有人才资源，引进急需人才，对高级技术人员的培训尤为重要，随之今后施工技术的不断提高，对施工技术人员的要求也越来越高。

综上，由于企业正处在发展时期，对人才的依赖讲越来越显著，根据单位自身的人才结构设置，合理优化现有人才结构，加大对人才教育培训的投入，做好人才储备工作才能在今后的发展中不断壮大自身实力，提升企业自身竞争力。国以才立，政以才治，业以才兴。人才是决定事业成败的关键，只有坚持解放思想，创新机制，强化培训，培育载体，落实举措，切实重视企业人才培养，才能突破制约企业发展的人才“瓶颈”，为企业的“十二五”发展提供智力支持，为企业的腾飞插上人才的翅膀。

**第三篇：稳步发展企业债券市场优化金融资产结构**

――吴晓灵副行长在第九届中国资本市场论坛的发言

从发展社会主义市场经济的内在要求出发，建设与之相适应的金融市场体系，是中国经济和金融体制改革的一项重要任务。近年来，中国金融法律法规日趋完善，金融资产规模逐年扩大，金融机构更为丰富多样，整个金融市场实现了平稳、规范的较快发展。在发展过程中，中国金融市场也仍然存在着很多问题，如金

融资产结构不合理、整体金融风险隐患较大、金融机构违规欺诈行为时有发生，等等。作为中国金融市场重要组成部分的资本市场，在其快速发展过程中也存在着自身发展不平衡、债券市场发展相对滞后等问题，导致无法充分发挥其有效配置资源的作用。如何稳步发展债券市场，优化金融资产结构，推进金融市场的整体发展，成为当前我们面临的重要课题。

一、中国现有金融资产结构不利于经济结构的调整，加大了经济运行的社会成本

1、中国现有金融资产的结构特征

近年来，我国金融市场有了一定发展，但直接金融发展较慢、企业融资主要依赖于银行信贷资金的局面没有大的改观。当前，我国金融资产结构具有两个显著特征：

一是间接融资比重过高，直接融资发展缓慢。从国内金融市场整体融资结构来看，2025年国内金融机构新增贷款规模约为3万亿元，占融资总量的85，而同期股票、国债、企业债券等直接融资的新增规模为5340亿元，只占融资总量的15。可以看到间接融资占有绝对比重，融资结构严重失衡。二是直接融资中政府债券比重过高，政府支配了过多的资源。从国内金融市场直接融资结构来看，2025年直接融资发行量为12515亿元，其中国债发行6280亿元（占比50.2％），政策性银行金融债发行4520亿元（占比36.1％），股票发行1357亿元（占比10.8％），企业债券发行量358亿元（占比2.9％）。企业直接从股票市场和债券市场融到的资金仅占13.7％，而政府融资占86.3％，政府拥有过多的资金支配权。

2、中国直接金融发展的落后加大了经济运行的社会成本

中国直接金融的发展相对落后，突出表现在企业直接融资渠道缺乏，直接融资能力差，并导致直接融资比重低。这就造成一方面大量社会闲置资金缺乏直接投资渠道，投资者无法根据不同风险偏好自由选择投资对象，另一方面企业难以根据市场资金与产品供求变化，选择有利融资策略降低融资成本，并及时调整生产规模与结构。

在以商业银行为主导、间接金融占绝对比重的金融市场体系中，企业缺乏适应市场变化进行自我调整的能力，就会导致经济结构调整的成本基本由银行和政府承担，造成银行不良信贷资产的大量增加和各级政府财政负担的不断加重。把市场经济发展中应由市场主体承担的风险集中到银行和政府，加大了经济运行的社会成本。

3、推动直接金融的发展需要推进债券市场发展

稳步推动直接金融的发展，可以充分调动市场主体的积极性和主动性，是提高社会资源配置效率的重要措施。市场经济国家的直接融资市场以固定收益工具为主，一般占市场份额的2/3，权益类工具一般只占1/3。在固定收益工具中公司债又是主体，其他为公共债和机构债。而在中国，固定收益工具品种单调，公共债只有中央政府的债券，公众没有机构债的概念，在公司债中公众对项目债和为企业生产经营而发行的债券也没有明确概念区分。（为了适应目前国内市场的概念，我们仍沿用企业债这一概念，但从规范金融市场来讲我们应确立公司债的概念。）在经历了上个世纪八、九十年代企业债券的兑付风险之后，目前发改委审批的企业债券基本上是项目债券，企业日常生产经营发债受到很大制约，这导致企业发债融资与股票融资之间的发展很不协调。2025年（截至11月底）企业通过股票市场筹资1273亿元，通过债券融资245亿元，企业债券融资仅为股票融资规模的五分之一。在股票市场一些深层次矛盾一时难以有效克服的情况下，在财政政策从积极趋向稳健的情况下，稳步推进企业债券市场的发展变得更为迫切，也有着极大的现实意义。发展企业债券市场，有利于适当分散全社会融资风险的集中程度，减轻银行业的融资压力，也有利于优化金融资产结构,改善信用环境，培育商业信用。

二、明确风险承担责任，培育机构投资者，促进企业债发展

1、稳步发展企业债券市场应该明确风险承担责任

债券和股票一样都是企业直接融资的工具，遵循市场经济发展的客观规律，投资人通过购买债券投资于企业，有权按照约定期限取得利息和收回本金，同时也应承担企业违约欠债的风险。不过我国有关法规的内容并未体现这一重要原则。如1987年发布的《企业债券管理暂行条例》在很大程度上将企业债券视同国家控制的资源进行管理，没有明确投资人应承担风险，反而强调了债券持有人对企业的经营状况不承担责任。1993年《企业债券管理条例》保留了相应条款，同样没有明确投资人要承担企业信用风险的责任。现行企业债券发行管理更是强制要

**第四篇：如何优化企业负债结构**

如何优化企业负债结构（5月份工作总结）

来到公司近3个月，在这期间，我感触最深的就是公司的资金紧缺，回款力度不够，筹资融资难，同时也对王经理的筹资工作压力是感同身受的，因为不管是库存现金还是银行存款，我都是最清楚详细信息的人。一旦资金紧缺，我和王经理都很发愁，有时刚回一笔大额款项，但很快就被到期借款利息、材料货款、项目施工费、员工日常报销等各项支出占用一空。每当这个时候，我都在想：如何增强回款力度、提高回款效率以及如何加快筹资融资的步伐是公司目前迫在眉睫的事情。

而目前我们公司所处的行业领域以及整个社会的财务状况都决定了我们无法在回款力度上有什么良好有效的措施，那么就企业资金紧张、流动资金所占比重较小等现状，我们所做的应对措施只有在筹资融资这一块加强力度。

企业在经营过程中会经常碰到长、短期负债的问题，如何调整好负债结构、合理控制债务程度对于企业来讲是相当重要的。企业要进行资本活动，必须要从市场上获得足够的货币资本，以满足生产经营的需要。怎样才能更合理，更适度地借钱这就是一个大问题了。

资本筹集的方式主要有：银行借款、股票和债券、资本积累、引进资金、商业信用等。除了这些主要的方式还有：租赁、项目融资、企业的兼并、收购、联合等等。目前我们公司主要有信用担保借款、银行借款、吸纳员工资金等几种筹集资金方式。这些资本筹集的方式基本上是“借鸡下蛋”——即借钱发展。

虽然借鸡下蛋有其特有的优点，但企业在高速发展的过程中，必须保持财务稳健，是不能过多负债的。

一：我们公司目前采用企业集团扩张——增加子公司的模式，这种模式使债务放大的效应也十分明显：母公司和子公司都是从自己的立场出发，追求数量和业务范围的扩张；子公司除保持自己原有的业务渠道和资金融通的渠道外，还会从母公司获取部分业务和资金。这一业务和融资的放大效应很容易造成企业负债过度，成为企业财务危机的导火索。

二：我们公司目前还存在债务与资产结构性的错误搭配，如短债长用、负债到期过分集中导致到期支付利息过分集中、长短期负债比例失调、贷款银行单一等问题。企业如果将短期债务用于长期投资，就会导致流动负债大大高于流动资产。采取用短期内筹措的资金用于企业的长期贷款、支持企业搞长期投资，这样就加大了企业的投资风险。

以上这些问题是环环相扣的，对于我们公司这种高速成长的企业来说，在发展的同时，必须要注意这些问题，以免使企业陷入财务危机中。

综上所述，对于我们公司来说应该在财务稳健的前提下取得成长是比较合理的。而如何能够建立稳健的财务体系，就需要我们财务人员做到以下几点：

（1）企业应该要建立有力的财务监控体系，加强对企业的资产、负债、投资回收、现金

流量等方面的财务管理与监督，严格担保程序，减少负债。

（2）抓好现金流量这条生命线，加快资金回笼和周转，提高资产的变现能力，加强对项

目回款的催收力度，同时减少呆账、坏账这些也很重要。公司应根据目前的业务在将来的发展所能产生的现金流量来追求增长速度。在这个过程中，企业手中要有一定的现金，以满足生产经营的需要和随时可能发生的突发事件需要。同时，还有提高资金管理水平，确保资金的流动性和安全性。

（3）企业财务结构管理的重点是对资产、负债、投资、资本等进行结构性的调整，使其

保持合理的比例。优化企业的财务结构是保持财务稳健的关键，使其综合资金成本低、财务杠杆效率高、财务风险适度，并且随着经营环境的变化，不断通过增量调整和减量调整的手段使财务结构动态优化。

呵呵，上面仅仅是我来公司三个月粗略了解后的几点建议，可能有许多不周全的地方，我只是想自己将要辞职，一定要把自己的感触都抒发出来罢了。

其实，来到公司不久，我就感觉到咱们公司不管是公司领导（集团董事长）还是同事都没有正视财务工作在一个企业生存发展中所发挥的重要性作用。我曾在一篇关于描述财务的文章中看到这段话：很多人问我会计到底是做什么工作的，难道只是数数钱、记记账这些事吗？我每次都无法圆满、清楚地回答，因为这不是一两句话能够解释通的。后来，我在生活中找到了这个问题的答案：财务工作就如同建筑工人建造一座大厦。建筑工人是在帮助设计师建造一座真正的摩天大楼，而财务工作者是在帮助企业的领导人建造一座企业发展壮大的大厦。

企业的财务部不是只管钱财的地方，它是企业的经济信息中心；财务工作者不只是简单的数钱和记账，他们是经济信息的采集者和管理者。

**第五篇：[心得] 建筑施工企业组织结构的变革**

随着建筑工程项目化管理更加深入，建筑施工企业应由传统的职能式组织结构向矩阵式组织结构转变，重塑企业内部的组织结构。传统的管理体制束缚着国有企业的活力，使国有企业的人才流失严重，面对着市场环境的剧烈变化，变革成为国企生存的基本要求。传统组织的一个基本特征就是官僚层级制度，具体表现为一种等级明显的组织结构形式，每个职位都有具体的工作，超过自己份内的工作就是越权，上级不适当地干涉下级分管事情为代管。层级越多，组织内部信息传递就越慢，信息的失真就越严重，企业对环境变化的反应速度就越慢，组织运作效率就越低。据资料统计调查，国有企业组织机构的主要问题是：1.公司未能考虑员工利益，缺乏凝聚力，分配不公，是大多数员工认为公司内部面临的主要问题；2.只有1/3的员工认为管理制度能严格执行；3.只有7%的员工认为公司内部处理事物非常高效；

4.超过四成员工经常或有时感到属于自己职责范围之内的工作，自己却没有权利负责；5.公司正式沟通渠道不畅，接近1/3的员工在遇到问题时没有反应，而是发牢骚；6.只有一半的员工感到目前的工作很合适，并且有信心、有能力做好；7.超过一半的员工认为自己的才能在目前岗位上发挥不充分，而且同时希望且有信心接受难度更大、责任更大、压力更大的工作；8.超过四成员工认为工作努力或工作松懈对工资影响不大；9.部门间责任界定的明确程度要低于部门内责任的明确程度；10.相对于基层管理人员，更多的中层管理人员感觉责权不明确。事实上上述这些问题有较大的代表性，在多数国有企业不同程度存在，作为现代企业应该也必须将一切旧有的、习惯的、熟悉的和舒适的东西进行系统化的摒弃，现代企业必须适应持续不断的变化，组织结构的简单化扁平化就是一个重要的手段，尽量减少组织结构的中间层次是指令下达信息传递速度加快，从而保证决策与管理的有效执行，使组织变的灵活敏捷，从而提高组织效率和效能，能有效地协调部门和层次之间的关系，使资源得到有效利用。

要有好的组织机构，良好的沟通方式！

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！