

企業組織扁平化之可行性

班級：2014 勞工領袖大學進階班

學號：57

日期：2014.09.18

姓名：鄭雅慈

意義

組織
扁平化

始源

對策

影響

組織扁平化之意義

八十年代

- 強調高度分工，組織結構也愈來愈龐大
- **直線--職能制**是企業較常採用的組織形式，其典型形態是縱向一體化的職能結構，強調集中協調的專業化

九十年代

- 強調簡化組織結構，減少管理層次，使組織結構扁平化
- **組織扁平化**，是通過破除公司自上而下的垂直高聳的結構，減少管理層次，增加管理幅度，來建立一種緊湊的橫向組織，達到使組織變得靈活，敏捷

組織扁平化之始源

- 可以追溯到90年代美國管理學家麥克爾·哈默和詹姆斯·錢皮提出的流程管理思想
- 流程再造的主要模式是：以業務作業流程為中心、打破金字塔狀的組織結構、建立「**橫寬縱短**」的扁平化柔性管理體系

組織扁平化之始源

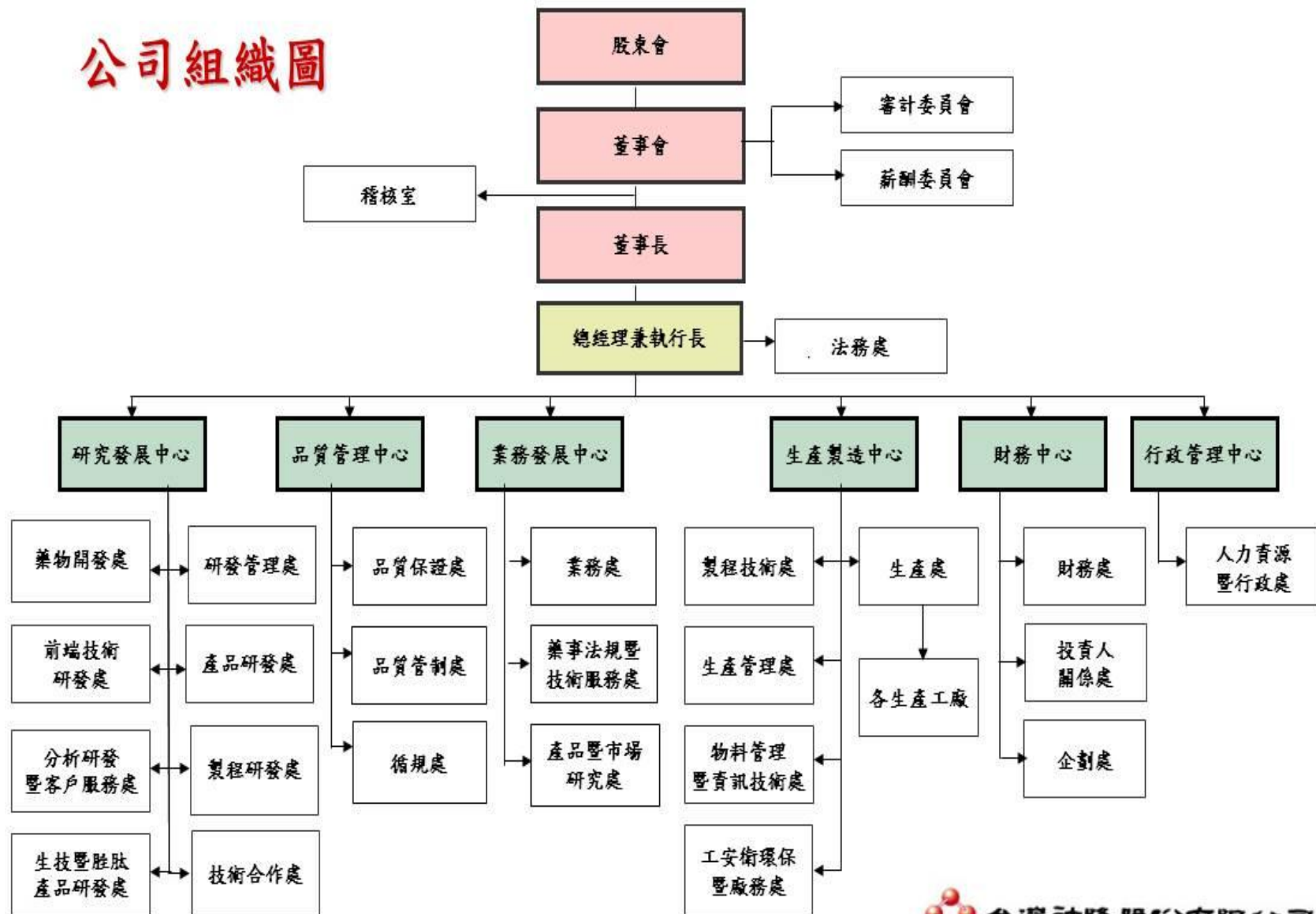
- 扁平化組織的另一個來源，則是「**學習型組織**」，此種組織從最上面的決策層，一直到最下面的操作層，中間的管理層次很少，而且決策層向下移動，下層單位有很充分的自主權力，並且對產出結果負責，管理者也和員工、市場和客戶更為接近

組織扁平化所需之對策

扁平化管理的結構形式

- 直式結構是管理層次多而管理幅度小的結構
- 扁平結構是管理層次少而管理幅度大的結構

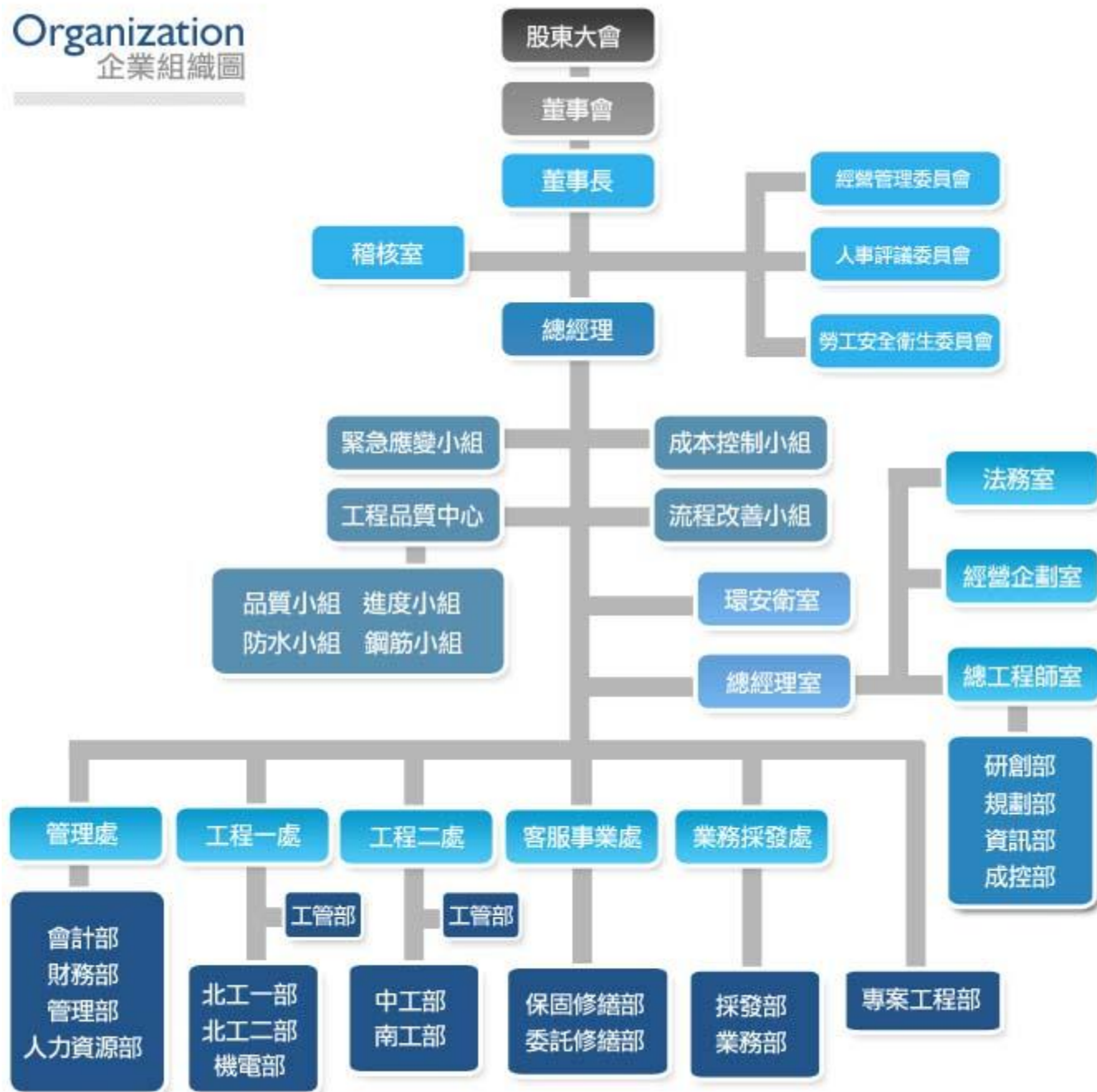
公司組織圖

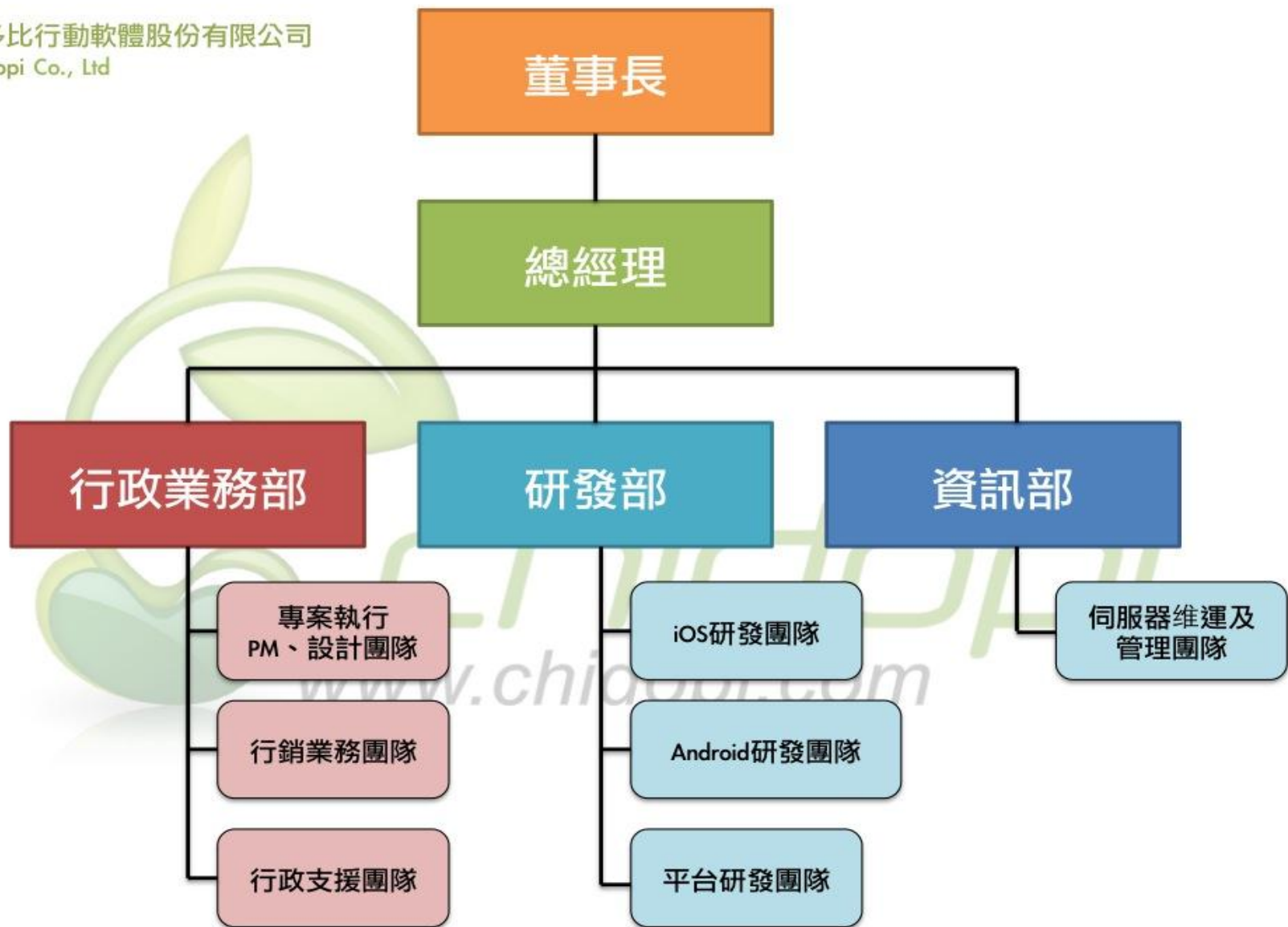


Updated: 2012/08/20

Organization

企業組織圖





總裁

管理顧問

執行董事

奧林匹克
資優數學

Since 1980

奧林匹克
出版社

發行銷售全國800
多家實體書店及網
路書店出版上千本
幼兒至高中專業數
學書籍

侯老師
國中週刊

Since 1988
訂戶累積30餘萬人

新世紀
國中週刊

首創量身訂作
學校專屬自學刊物

奧林匹克
教育開發中心

- 幼兒系列
 1. 數學龍
 2. 嚕遊123
 3. PBI幼兒數學
- 國小、國中系列
 1. 奧林匹克蔡坤龍數學
 2. 新超群資優數學
 3. ADM個人資優數學
 4. 金頭腦
 5. 國中數學寶典
 6. 侯老師國中週刊

直營部

全省蔡坤龍
一對一專門
校有50家，
直營幼兒園
有2家

聯營部

全省奧林匹
克聯營校有
40家

加盟部

全省加盟
有300家

蔡坤龍幼兒
資優數學

蔡坤龍
資優數學

笑傲學林
菁英教育

新超群
資優教育

A D M
資優數學

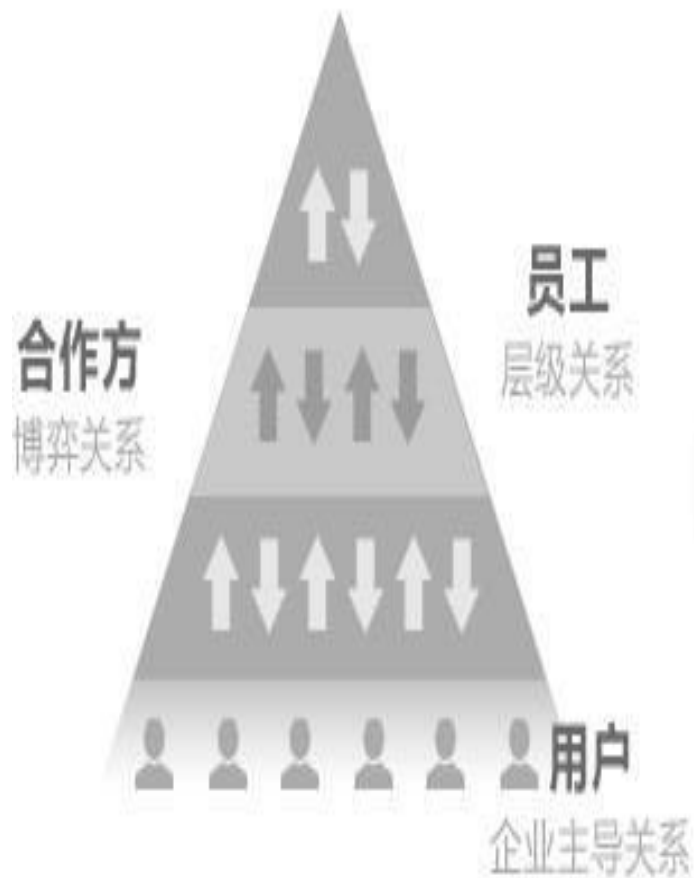
合作參與

奧林匹克資優
教育基金會

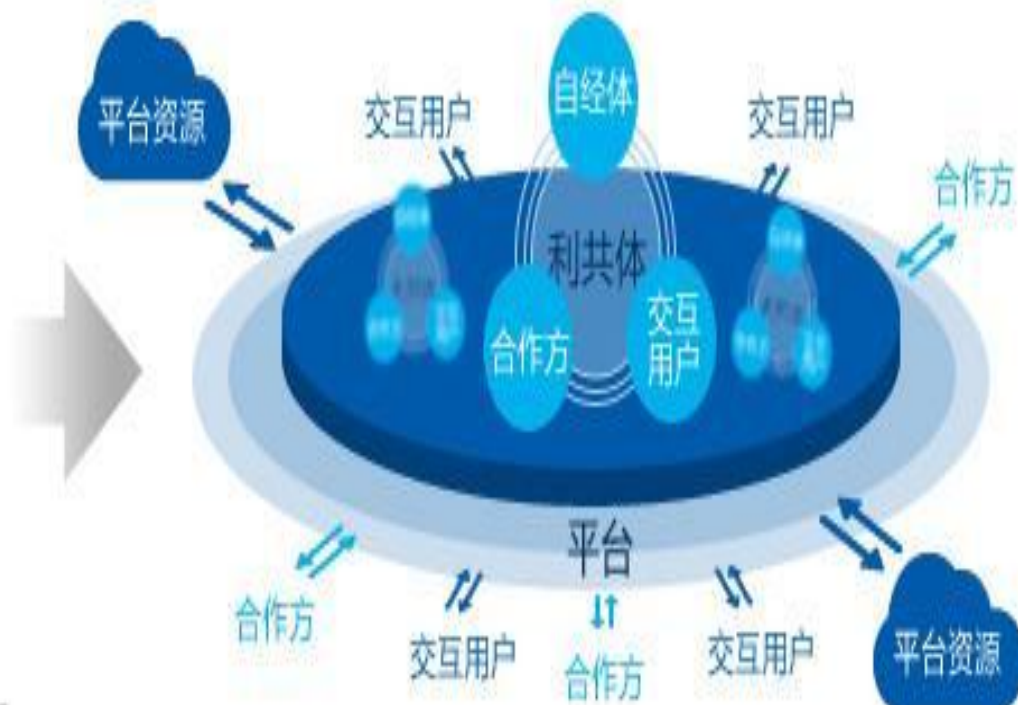
辦理資優教育交流
資優學術研究、培
訓、獎助清寒學業
優良學生、促進國
際資優教育交流及
推動教育公益活動

中華數學協會

主辦各種數學培訓
競賽推廣數學活動
全省20個推廣中心



传统组织



创新组织

扁平化管理模式的運用

- 扁平化管理包括三個方面的內容：信息的扁平化、組織機構的扁平化和業務流程的扁平化
- **組織結構的扁平化**只為扁平化管理提供了一個平臺，在這個平臺上要不斷地進行業務流程的優質化，成為信息的扁平化提供物質載體

扁平化管理的實施對策

- 實施扁平化管理不是簡單地撤併機構就可以完成的，特別是大型企業的管理關係和生產流程複雜，在推行組織結構扁平化時，要對**管理業務整合**和**職能調整**進行認真的調查和論證

組織扁平化後之影響

	組織結構的優點	組織結構的缺陷
直線結構	命令統一、權責明確、 組織穩定	缺乏橫向聯繫、權力 過於集中、對變化反應慢
職能結構	高專業化管理、輕度 分權管理、培養選拔 人才	多方領導、權責不明
直線— 職能結構	命令統一、職權明確、 分工清楚、穩定性高	缺乏部門間交流、系 統缺乏靈敏度

組織扁平化後之影響

	組織結構的優點	組織結構的缺陷
事業部結構	有利於迴避風險、鍛鍊人才、內部競爭、加強控制、專業管理	需要大量管理人員、企業內部缺乏溝通、資源利用效率較低
分權結構	權責一致、自我管理、中度分權	分權不徹底、溝通效率低、素質要求高
扁平結構	密切配合、反應靈敏、節約資源、高效能工作	雙重性領導、素質要求高、組織不穩定

組織扁平化後之影響

- 扁平化管理的優勢：使企業管理層次可以大大減少，控制幅度大大的擴展
- 美國管理學家德魯克指出：「組織不良最常見的病症，也就是最嚴重的病症，便是管理層次太多，組織結構上一項基本原則是儘量減少管理層次，儘量形成一條最短的指揮鏈」

組織扁平化後之影響

- 使企業適應市場變化的能力大為提高
- 使分權管理成為一種流行趨勢
- 使優秀的人才資源更容易成長
- 是有利於節約管理費用的開支



結 語

利德江教授於上課中提及-----

2008年前的管理策略是(產品好-品質好)

---就是需要一層層的人員把關

2008年後的管理策略是(應變-速度-效能)

---要有好的應變就需要有絕對的上級授權

結 語

- 企業組織扁平化於現今時代，確實是有其必要性。因為現今社會上不論任何行業，面對這世界的快速腳步，不得不強迫自己因應，而做出改變。從種種跡象的顯示中得知，最快速的方式就是將中間管理階層縮減成由上而下直接傳達

結 語

- 在面對經濟如此詭異多變的時代，能以最直接節省成本的考量下，就是將不需要的中階主管層級位置跳過，最為快速又經濟實惠
- 面對時代的驟變，因應之道就是唯有主管的不斷學習與充實，將自己變成「位置不同腦袋也需不同」，才能使企業組織扁平化達到其效益

參考文獻

http://www.gvm.com.tw/Boardcontent_4521.html

企業組織大翻修－扁平化效應

作者：林惠君

出處：1994年3月號《遠見雜誌》第093期

<http://www.chouit.com/info/dictionary/mgword/052/fo.html>

全名:Flat Organization

中文名:扁平型組織

參考文獻

正確看待組織管理扁平化

<http://enterprise.dbw.cn/>

1. 由於管理層次多 必然要導致機構、人員膨脹
2. 人員膨脹的結果必造成管理成本上升
3. 人浮於事，又必然帶來管理效率低下
4. 管理層次多，勢必造成信息傳遞不暢，甚至出現
信息在傳遞過程中失真
5. 權力集中在上層，下屬自主性小，參與決策的程
度低，創造潛能難以釋放發揮
6. 上層領導和基層人員相距甚遠，不便交流，不易
溝通



謝謝聆聽！！

報告完畢！！