

看行业 要了解行业的发展趋势

看竞争对手 去做竞品分析，了解自己和对手的核心优势和劣势

看自己 看自己就是看客户，看自己的业务需求，要了解客户的感受是什么，需求是什么

一.业务分析

关键知识点:在人力资源领域，什么是核心业务，我们就叫做是什么导向的组织结构，这是非常关进的知识点，明确核心业务后，第一部分的组织结构图从主营业务画起，中后台所有的支持都围绕你的主营业务走，才能保证公司的敏捷性

如公司的最大核心优势是销售，就是销售业务驱动型公司

最大核心优势是技术，就是技术导向型公司

最大竞争优势是产品，就是产品导向型公司

二.组织设计

根据你业务的重要性画组织结构草图

最重要的业务画第一块

次重要的业务画第二块

支持部门画在最后面

设计部门职责 就是我们得知道每个部门是干嘛的，给部门的组织职责定义

做人才结构的规划 根据每个部门的业务目标，确定团队人数，人员构成（比如需要多少经验丰富的，多少新手等要求），人员到位时间（8月份来还是十月份来，节省人力成本）

三、岗位设计（比如：研发部门、大数据部门、怎么架构；销售团队里面，直销部门、电话销售部门、大客户部门该怎么设置）

岗位职责 即每个岗位具体是干嘛的

胜任力模型 即干好这件事的必要能力

确定考核标准

组织架构设计流程 @HRGO

四、核心岗位人才盘点 确定每个岗位的负责人，通过人才盘点，人力资源的其它模块的情况就出来了，你清楚的知道要升谁、要将谁、要用谁、要培养什么、要招聘什么、凭什么提拔人，你的尺子在哪里。

如果他是完全胜任现在岗位的，就要考虑提拔他，放到更高的位置

如果能力不够，就需要培养他，通过人才盘点能清楚看到岗位人员需要培训的能力

如果完全不能胜任，就要换掉他，要么换小，要么直接离开

如果盘了一圈发现公司没有能干这件事的人，就要考虑招聘，招聘之前要考虑有没有人带的问题，没有足够的人带不能盲目招太多的人

五、运营机制 最后要考虑组织怎么运转，一个地方卡壳整个就会卡壳，所以要特别关注运营机制

流程梳理 每个部门的工作流程是怎么样的，要梳理出来

协同机制 部门之间怎么协同，通过会议，通过制度还是其他东西

责权利 每个部门的老人放在哪个位置上，有什么权利，有什么责任，要是够清晰

如何判断好的组织结构图

一看能不能看出主营业务，如果看不出就说明没有经过业务分析

好的组织结构图一定是敏捷和有效的组织，主营业务出来以后，中台、后台的支持要极度有效的指向前线业务部门

结构的完整性

组织架构的作用

判断公司的主要业务方向

判断公司的组织结构人员配备是否合理、完善

判断公司的组织是否敏捷高效