

事业部制度变革实 现可持续发展

汇报人：

2024-01-23



| CATALOGUE |

目录

- 引言
- 事业部制度现状及问题
- 变革方案设计与实施
- 变革后效果评估与改进
- 变革过程中的风险与挑战
- 结论与展望

01

引言





目的和背景

适应市场变化

随着市场竞争日益激烈，企业需要不断调整自身战略和业务模式，事业部制度变革是企业适应市场变化的重要手段之一。

提高运营效率

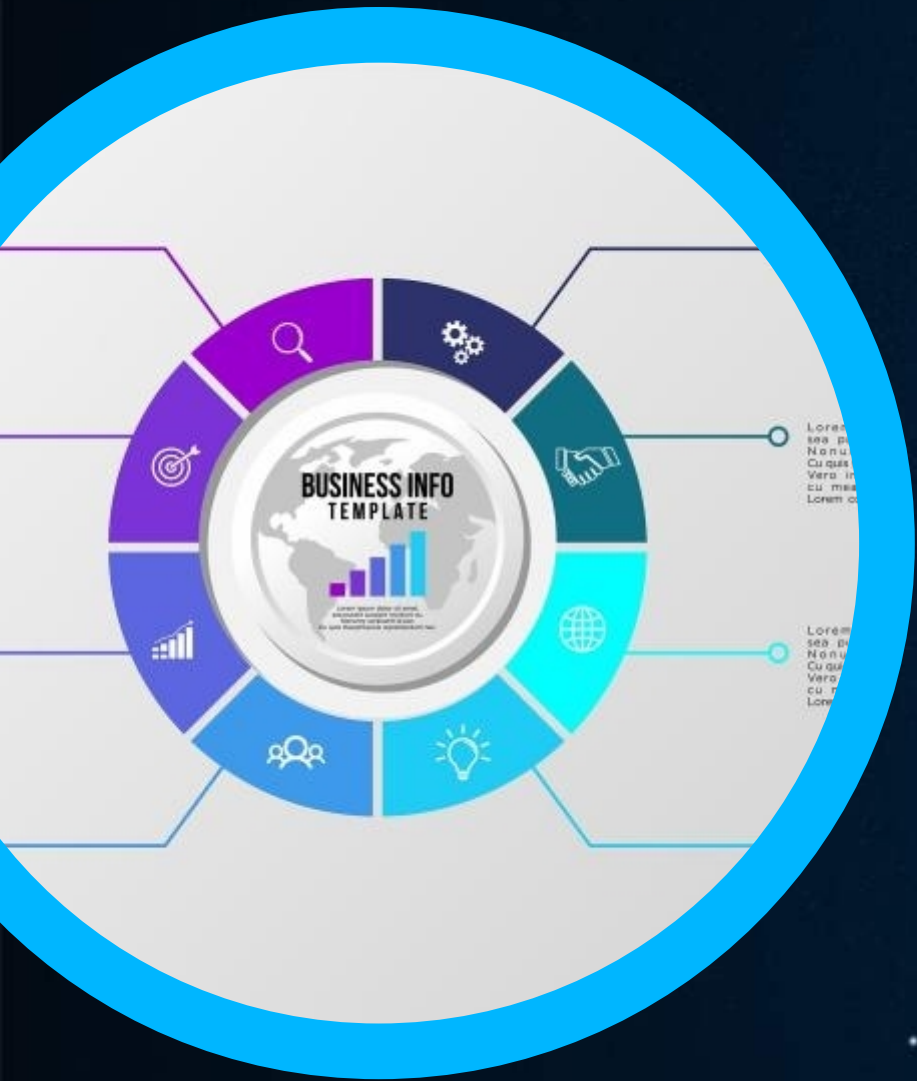
事业部制度变革可以优化企业内部管理流程，提高决策效率和运营效率，从而更好地满足客户需求。

实现可持续发展

事业部制度变革有助于企业实现长期可持续发展，通过优化资源配置、提高创新能力等方式，增强企业核心竞争力。



汇报范围



01

事业部制度变革方案

包括变革的目标、原则、实施步骤等。

02

变革前后的对比分析

对变革前后的业务模式、运营效率、市场份额等进行对比分析，评估变革效果。

03

未来发展规划

结合市场趋势和企业战略，提出未来事业部的发展规划和目标。

02

事业部制度现状及问题





事业部制度概述

事业部制是一种分级管理、分级核算、自负盈亏的组织形式，适用于规模庞大、品种繁多、技术复杂的大型企业。

事业部制将企业按产品、地区或顾客划分为若干相对独立的经营单位，分别组成事业部，各事业部在经营管理上拥有较大的自主权，实行独立核算、自负盈亏。

事业部制有利于企业高层领导摆脱日常事务，集中精力考虑全局问题，同时也有利于调动各事业部的积极性和主动性，提高企业经营的适应性和灵活性。



现有制度存在的问题



资源分配不均

各事业部之间在资源分配上存在不平衡，导致部分事业部资源过剩，而另一些事业部资源不足。

内部竞争激烈

各事业部为争夺有限资源和企业支持，形成内部恶性竞争，损害企业整体利益。

战略协同不足

各事业部在制定和执行战略时缺乏协同，导致企业战略难以实现。



问题产生的原因分析

01

制度设计缺陷

事业部制度设计本身存在缺陷，如资源分配机制不合理、内部竞争机制不完善等。

02

利益驱动因素

各事业部为追求自身利益最大化，忽视企业整体利益，导致内部竞争加剧。

03

管理层决策失误

企业管理层在决策过程中未能充分考虑事业部制度的弊端，未能及时采取措施加以改进。

03

变革方案设计与实施





变革目标与原则



变革目标

通过事业部制度变革，实现组织结构的优化和业务流程的再造，提高企业运营效率和市场竞争力，推动企业可持续发展。

变革原则

坚持问题导向、市场导向和效率导向，注重顶层设计、系统推进和分步实施，确保变革方案的科学性、可行性和实效性。



变革方案内容



组织结构优化

根据企业战略和业务需求，对事业部进行重组或合并，优化管理层级和职能划分，构建扁平化、高效化的组织结构。

业务流程再造

以客户需求为导向，对业务流程进行全面梳理和重新设计，消除浪费、提高效率，实现业务流程的标准化、规范化和自动化。

权责利对等

明确事业部的职责、权力和利益，建立科学合理的考核激励机制，激发事业部的积极性和创造力。

资源共享与协同

加强事业部之间的资源共享和协同合作，促进内部资源的优化配置和高效利用，提升整体运营效率。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：
<https://d.book118.com/148137002031007001>