

公司在发展过程中，为了适应业务发展、人事调整等的需要，定期不定期进行适当的组织架构调整，往往有利于公司的管理提升、功能完善，达到运行顺畅、高效，同时，也有利于人才的培养和整合，激发团队及员工活力，释放更大能力，支撑企业发展。这方面的是毋容置疑的，十年组织架构不变的企业已经少之又少了。

伴随组织架构调整而来的是人员的调整。作为深处其中的一名员工，特别是被动地变来变去的时候，往往会感到困惑、无所适从，更有甚者，几个月稳定不下来，造成一部分人，不知道如何开展工作，有担心自己的绩效，也有为自己没有什么成绩而感到迷茫，更有的感觉不能适应而离职。那么我们如何看待和应对组织架构的频繁调整。

首先，我们来分析一下组织架构调整的原因，可能有以下方面的原因，具体的组织架构模式在此就不讲了：

- 1、业务发展阶段的需要，当前业务发展停滞、发展较快或者业务转型时；**
  - (1) 已有业务发展停滞或出现问题，不调整就要等死，这时通过调整架构和人员，甚至砍掉一写部门，来重新激发活力，寻求突破，也是常用的一种手段。有很多通过架构和人员调整而起死回生的企业案例。
  - (2) 新的业务转型时，原有的组织架构不能适应新的业务需要，就要打破原有的架构来重新组织，并且还有不断尝试和试错。所以在业务转型期组织架构频繁调整是很常见的，在这种情况下，还会有很多的人事变动，不适应新业务发展的领导往往会被更换，随之而来会波及更多人。
  - (3) 当业务发展较快时，原有的架构可能不能满足业务的发展速度，为使业务发展更顺畅，内部运转更高效，就要进行组织架构调整，业务快速发展时，往往会长大组织的规模，会出现很多的机会，这也是要到处于成长期的企业才有更多机会的原因。

**2、人事方面的原因**，通过组织架构调整，进行人事调整的情况也不少见，这种手段会减少直接人员调整的影响和操作难度。也就是说，公司为了拿下或提拔、重用某些人员，通过组织架构重新任命。

**3、其他方面的原因**，也有些时候，为了流程更合理或者管理更有效而进行一些架构的调整。

经过一定时间运行，出现一些问题的时候，进行组织架构调整的好处是毋容置疑的，但是，过于频繁的调整，往往产生很大的负面作用，甚至伤害大于收益，有句话也适和描述这种场景“越穷越折腾、越折腾越穷”，这种案例也是比比皆是。

频繁的组织架构调整带来的伤害，也可以从业务和企业文化两方面来讲：

### **1、公司业务的动荡**

组织架构调整，势必会影响到的业务和相关人员，业务方向的不断改变，最终会影响到人员的变化，原有业务的人员会分散或离开，业务方向和业务模式的频繁改变，会影响到相应产品和客户持续升级和维护，多年下来可能会变得没有了主业，出现什么都想干，什么都干不好的情况，事与愿违情况不断出现。

### **2、公司文化建设**

公司的文化是由人和团队形成的，如果一个团队经常被打散，团队的领导和下属属于经常变化的状态，很难形成信任感和相互的熟悉，那么形成战斗力就很困难，会经常处于磨合的状态。

公司员工的工作方向和内容不断被打断，甚至强迫改变，没有职业积累，人际关系也没能很好建立，会为职业规划混乱而感到迷茫。也有很多员工也为对公司的频繁调整认为公司多变，不知道公司的商业模式和竞争力，没有公司文化。

以上的多种情况，最终的结果就是离职跳槽或者在迷茫困惑中度日，不管哪种情况出现，都是对公司资源的巨大浪费。

针对公司频繁的组织架构调整，做为一般员工是无能为力的，既然不能影响公司的决定，就要去适应，调整好心态，去了解公司组织架构的目的，去分析自己在新架构中的定位，看能不能找到乱中取胜的机会：

- 1、如果组织结构调整，并没有对自己的部门、团队、业务造成实质的影响，那就不必过关心，和以往一样工作就可以了。
- 2、结构调整意味着会有新的部门产生，那么就会出现职位上的空缺，评估一下自己是否可以去争取，很多公司都有竞聘机制，那么就可以去自荐或参加竞聘。
- 3、给自己换岗的机会，在组织架构调整时，会出现被动换岗，但这时也可以主动要求换岗，架构调整时，会出现一些部门缺人，特别是缺少骨干，如果进过分析（尝试 swot 分析法），觉得可以去，那就不妨去一试，这时候调整，往往对工作和团队影响较小，还比较容易成功。如果平时主动换岗，就会引起不必要的麻烦。
- 4、如果自己的工作方向、团队被调整，而又没有其他选择，那就需要进行自行调整，适应新的岗位，增加自己的业务宽度及适应性，也可以看做是提高自己一个机会。
- 5、离职跳槽，也是一种选择，如果公司的业务调整，确实感觉不适应，经过努力又找不到的自己满意的岗位，离职跳槽也是一种选择，特别是希望深入自己专业方向继续工作的，而业务调整又使自己失去自己的优势时。以往可能没有跳槽的决心和理由，这也可以看做是逼迫自己选择的一次机会。

公司在管理者的管理风格多种多样，也都有成功者和失败者，如何操作无可厚非，做为公司的管理者及人力部门如何给员工做好解释和思想工作，也是重要的一环，共同实现组织架构调整的初衷。