

2023年组织架构的调整方案 学校组织架构调整方案(汇总5篇)

为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、时间的安排以及风险的评估等，以确保问题能够得到有效解决。下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

组织架构的调整方案篇一

站管委：

一、组织机构

拟增加赛前联络组、联赛后学习交流组等两个组。赛前联络组主要负责联系赞助商，联系出题老师等工作。赛后学习交流组，主要负责比赛后在所在举办版面兴起学习交流活动，为比赛后对赛题进行学术探讨，相互切磋，相互学习，达到共同提高的目的。

二、人事变动

- 1、提升明生居士为命运预测联赛常务副会长，主持命运预测联赛日常工作；
- 2、提升heweigui为命运预测联赛副会长兼秘书长，设置超级版主级别；
- 3、提升易学新人小强为命运预测联赛副会长；
- 4、结庐老祝不再兼职命运预测联赛的职务，对结庐老祝曾经为命运预测联赛组委会所作的努力，表示感谢。

三、其他各组人员配置，等第二季联赛圆满结束后，根据命运联赛组委会管理人员的具体工作表现，再重新进行补充和适当调整。

妥否，请批示

命运预测联赛组委会会长祝焕凡

20xx年11月08日晚

组织架构的调整方案篇二

向日葵小区业委会暨全体业主：

根据市政府调整我市最低工资标准的有关规定[]20xx年4月1日起最低工资标准从960元调整至1120元，我物业管理工作人员的工资也必须同时作相应调整。

为做好下一阶段的工作，及时修订合同有关条款，消除由此产生的各种问题，为此我公司特向业委会暨全体业主申请，召开业主大会，讨论并通过有关资金计划安排并修订《物业服务合同》，保证物业管理工作的持续有效进行。

现有向日葵管理处提出如下方案供参考：

1. 物业管理费从元调整至元；(业主每月多支出元/平方米，每月约50元左右)；
3. 裁减8名工作人员。(减少开支约120xx元左右)；
4. 终止与业委会的《物业服务合同》。

管理处如在20xx年7月31日前未得到正式发文答复意见的，8月1日起按上述三条中的相应条款执行。

由于向日葵小区事务繁杂等因素，如合同因业委会单方面原因不能及时修订，严重影响物业工作正常开展的，物业公司将因不可抗力的原因，不得不考虑在适当的时间，终止与业委会签订的《物业服务合同》，撤离虹桥向日葵小区。

特此请示

上海楚文物业管理有限公司

虹桥向日葵公寓管理处

20xx年3月10日

组织架构的调整方案篇三

市目标办：

市农委职能目标考核第3项：“新增林木覆盖率个百分点，新增造林面积万亩”，调整为“新增林木覆盖率个百分点，新增成片林面积万亩”。理由如下：

一是原考核指标内容中的“新增造林面积万亩”，包括新增成片林万亩、新增四旁树折合面积万亩。

二是今年，市政府办公室下达给各县(市)区的成片林任务为万亩，没有下达四旁树任务。详见《市政府办公室关于20xx年全市农林牧渔重点项目推进考核补助的通知》(通政办发[20xx]76号)第5页。

三是从今年起，省林业局只核查成片林面积，不再核查四旁树折合面积。

特此请示。

南通市农业委员会

20xx年6月26日

组织架构的调整方案篇四

为进一步深化我校人事制度改革，建立健全聘用制度和岗位管理制度，实现人事管理的科学化、规范化和制度化，按照《关于印发通知》等有关文件精神，根据核准的□xx职业大学岗位设置方案》，结合我校实际情况，特制定本办法。

1. 科学设岗，加强调控

从人才培养、科学研究和社会服务的需要出发，兼顾各类人员现状，突出师资队伍建设，合理确定岗位总量，按照岗位结构比例标准，规范设置各类各级岗位，加强宏观调控和监督管理。

2. 优化结构，精干高效

完善岗位设置分类分级体系，以教师队伍为主体，优化各类人员结构比例，合理配置人力资源，加强高层次人才队伍建设，不断提高用人质量与用人效益。

3. 按岗聘用，规范管理

以岗位设置为基础，深化聘用制度改革，完善人才的选拔、使用、评价、激励与保障机制，加强规范管理，留足发展空间，促进学校人力资源管理的自主发展和自我约束。

4. 注重绩效，强化考核

根据高职院校的工作特点和规律，以注重绩效和人才发展为导向，建立适应不同类别、级别岗位需要的考核评价办法。

加强绩效考核，建立有效的激励机制，强化教职工的竞争意识和岗位意识。

5. 稳慎实施，促进和谐

既保证制度的入轨，又做到观念的转变；既科学合理的设置岗位，又公平公正的聘用人员；既按照制度规范操作，又体现学校的实际情况，妥善处理学校改革、发展和稳定的关系，确保改革工作平稳、有序、顺利推进。

本校在编在事业编制人员。

（一）岗位类别

组织架构的调整方案篇五

集团公司：

为进一步加强企业管理，积极构建适应公司发展战略要求的组织体系，经公司研究，拟对现有组织机构进行调整，现将有关情况汇报如下：

一、机构设置现状

公司下设*个*级建制的部门，分别为综合管理部、经营管理部、财务部、安全质量管理部和服务部。

二、目前管理体系中存在的问题

（一）服务部管理幅度过大

（二）服务部管理架构与承担工作量不匹配

（三）车队专业化管理需要加强

(四) 信息管控、运行指挥功能需强化

三、组织机构调整的必要性

1. 组织机构调整是公司现阶段实现管理转型的组织保障
2. 组织机构调整是公司专业化、精细化管理的必然步骤
3. 组织机构调整是公司拓展业务空间、谋求长远发展的必要准备。
4. 组织机构调整是公司加快人才培养的内在需求。

四、组织机构调整的原则

(一) 任务目标原则。

(二) 有效管理原则。

(三) 责权对等原则。

(四) 稳定性和适应性原则。

(五) 精简原则。

五、组织机构调整方案

六、需报集团公司审批的事项

(一) 新成立*级部门。

(二) 增加管理人员职数。

(三) 增加业务主管层级。

(四)增加客户管理及运营人员岗位及编制。

机构调整后，在管理人员职数增加的情况下，新设机构岗位编制在现有编制内公司调剂解决，不需要增加人员数量。

妥否，请批示。

20xx年5月3日