




银领工程

高等职业教育技能型紧缺人才培养培训工程系列教材

建筑装饰基础

危道军 主编



 高等教育出版社

银领工程

高等职业教育技能型紧缺人才培养培训工程系列教材

建筑装饰基础

危道军 主编

高等教育出版社

内 容 提 要

本书是高职高专建筑装饰技术专业领域技能型紧缺人才培养培训教材,按照教育部、建设部联合颁布的“高等职业学校建筑装饰装修专业领域技能型紧缺人才培养培训指导方案”编写。本书以项目教学为基础,采用模块化编写方式,突破学科界限,从学生日后的职业岗位对知识、能力的需要出发,以房屋建筑构造为主线,融合投影原理、建筑常用材料、建筑力学与结构等基本知识。

本书适用于高职高专院校、成人高校及本科院校举办的二级职业技术学院建设类建筑装饰装修专业领域的教学,也非常适合作为岗位培训教材,同时可供相关建筑装饰工程技术人员参考。

图书在版编目(CIP)数据

建筑装饰基础 / 危道军主编. —北京: 高等教育出版社, 2005. 7

ISBN 7-04-016996-7

I. 建... II. 危... III. 建筑装饰—高等学校: 技术学校—教材 IV. TU767

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 057424 号

策划编辑 赵 亮 责任编辑 李 激 封面设计 于 涛 责任绘图 朱 静
版式设计 王 莹 责任校对 王 超 责任印制 孔 源

出版发行 高等教育出版社
社 址 北京市西城区德外大街 4 号
邮政编码 100011
总 机 010-58581000
经 销 北京蓝色畅想图书发行有限公司
印 刷 潮河印业有限公司

购书热线 010-58581118
免费咨询 800-810-0598
网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>
网上订购 <http://www.landracom.com>
<http://www.landracom.cn>

开 本 787×960 1/16
印 张 22
字 数 490 000

版 次 2005 年 7 月第 1 版
印 次 2005 年 7 月第 1 次印刷
定 价 27.50 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

物料号 16996-00

出版说明

为了认真贯彻《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》，落实《2003—2007年教育振兴行动计划》，缓解国内劳动力市场技能型人才紧缺现状，为我国走新型工业化道路服务，自2001年10月以来，教育部在永州、武汉和无锡连续三次召开全国高等职业教育产学研经验交流会，明确了高等职业教育要“以服务为宗旨，以就业为导向，走产学研结合的发展道路”，同时明确了高等职业教育的主要任务是培养高技能人才。这类人才，既要能动脑，更要能动手，他们既不是白领，也不是蓝领，而是应用型白领，是“银领”。从而为我国高等职业教育的进一步发展指明了方向。

培养目标的变化直接带来了高等职业教育办学宗旨、教学内容与课程体系、教学方法与手段、教学管理等诸多方面的改变。与之相应，也产生了若干值得关注与研究的新课题。对此，我们组织有关高等职业院校进行了多次探讨，并从中遴选出一些较为成熟的成果，组织编写了“银领工程”丛书。本丛书围绕培养符合社会主义市场经济和全面建设小康社会发展要求的“银领”人才的这一宗旨，结合最新的教改成果，反映了最新的职业教育工作思路和发展方向，有益于固化并更好地推广这些经验和成果，很值得广大高等职业院校借鉴。我们的这一想法和做法也得到了教育部领导的肯定，教育部副部长吴启迪专门为首批“银领工程”丛书提笔作序。

我社出版的高等职业教育各专业领域技能型紧缺人才培养培训工程系列教材也将陆续纳入“银领工程”丛书系列。

“银领工程”丛书适用于高等职业学校、高等专科学校、成人高校及本科院校举办的二级职业技术学院、继续教育学院和民办高校使用。

高等教育出版社

2004年9月

前 言

本书是高职高专建筑装饰技术专业领域技能型紧缺人才培养培训工程系列教材之一,全书以建筑构造为主线,融合投影原理、建筑常用材料、建筑力学与结构等基本知识,将建筑装饰装修专业的必备知识进行有机整合,力求体现够用为度,重在实践能力、动手能力培养的教育特色。

该书编写模式全新,内容精练,案例清晰,利于掌握基本理论和方法。尤其适合高等院校、高等专科学校建筑类专业教学,也可供广大工程技术人员参考。

全书由湖北城市建设技术学院组织编写。由危道军主编。其中,第一章由杨小平编写,第二章由危道军编写,第三章由安娜编写,第四章由马桂芬燕编写,第五章由陈松才编写,第六、八章由危道军、张春霞编写。第七章由陈洁编写,第九章由张春霞编写,第十章由杨劲珍编写。

在本书的编写过程中,编者参考引用了一些专家学者的精辟论述和见解,谨在此一并表示诚恳的感谢。

由于编写时间及编者水平有限,不妥之处在所难免,恳请读者批评指正。

编 者

2005年2月

目 录

第一章 建筑装饰企业	1	4.1 导言	86
1.1 导言	1	4.2 目的	86
1.2 目的	1	4.3 静力学基础知识	86
1.3 建筑装饰企业工作环境	1	4.4 杆件的基本变形形式	93
1.4 建筑装饰作业方式	5	4.5 结构的内力分析	102
1.5 建筑装饰组织结构与管理	7	4.6 建筑结构	111
1.6 建筑装饰行业现状与发展趋势	11	4.7 学习范例	124
1.7 职业活动	12	练习	126
小结	13	小结	128
复习题	13	复习题	128
第二章 建筑识图基本原理	14	第五章 基础	130
2.1 导言	14	5.1 导言	130
2.2 目的	14	5.2 目的	130
2.3 正投影的基本知识	14	5.3 概述	130
2.4 形体的投影	19	5.4 无筋扩展基础	133
2.5 建筑制图标准	25	5.5 扩展基础	136
2.6 剖面图与断面图	32	5.6 基础工程图识读	145
2.7 建筑工程施工图	37	5.7 案例分析	148
小结	53	5.8 职业活动	149
复习题	54	小结	149
第三章 建筑工程材料基本知识	55	复习题	150
3.1 导言	55	第六章 墙体与框架	151
3.2 目的	55	6.1 导言	151
3.3 概述	55	6.2 目的	151
3.4 钢材与木材	56	6.3 墙体的类型和要求	151
3.5 水泥、石灰、石膏	64	6.4 砖墙	152
3.6 砖与石	71	6.5 隔墙	175
3.7 混凝土与砂浆	74	6.6 框架	176
3.8 建筑装饰材料	80	小结	194
3.9 职业活动	84	复习题	194
小结	84	第七章 楼板	196
复习题	85	7.1 导言	196
第四章 力学与结构基本概念	86	7.2 目的	196

7.3 概述	196	第九章 屋顶	276
7.4 现浇钢筋混凝土楼板	198	9.1 导言	276
7.5 压型钢板组合楼板	217	9.2 目的	276
7.6 装配式钢筋混凝土楼板	217	9.3 屋顶的类型及组成	276
7.7 装配整体式钢筋混凝土楼板	225	9.4 坡屋顶	279
7.8 阳台和雨篷	226	9.5 平屋顶	292
7.9 楼板工程施工图识读训练	235	9.6 案例分析	309
7.10 职业活动	237	9.7 职业活动	314
小结	238	小结	315
复习题	239	复习题	315
第八章 楼梯及垂直交通设施	240	第十章 门与窗	317
8.1 导言	240	10.1 导言	317
8.2 目的	240	10.2 目的	317
8.3 概述	240	10.3 门窗的材料	317
8.4 现浇钢筋混凝土楼梯	244	10.4 窗的构造	320
8.5 预制钢筋混凝土楼梯	257	10.5 门的构造	333
8.6 木楼梯	271	小结	342
8.7 其他垂直交通设施	273	复习题	342
小结	275	主要参考文献	343
复习题	275		

第一章 建筑装饰企业

1.1 导言

我国建筑装饰行业是近 20 年才兴起的一个新兴行业,其业务包括公共建筑装饰和家庭装饰。发展至今,建筑装饰行业已经形成了自己的特点、自己的优势,市场管理已从无序到有序;政策上从无规章或无合适的规章发展到有成套规章;从业队伍发展到约 40 万家企业 1 100 万员工;设计水平从简单模仿到产生大量优秀的原创设计;施工水平逐渐进入工厂化;建筑材料使用引入了绿色、环保概念,尤其是建筑幕墙设计、施工,已达到了国际先进水平。建筑装饰行业年增长值在 1 750 亿元左右,约占全国建筑业增加值的 30%。建筑装饰市场的繁荣,拉动了 20 多个相关产业的发展。建筑装饰行业的发展,推动了建筑产品的更新换代,促进了产业结构的调整,使建筑物的品质在不断提升,提高了建筑业的科技含量,促进了建筑技术的发展,改善了房地产业和建筑业的产业结构和居民的消费结构。建筑装饰行业随着房地产业、建筑业的发展已经成为国民经济的重要支柱。

1.2 目的

学完这一章应该能做到:

- 了解装饰企业的资质等级标准和业务范围。
- 了解建筑装饰企业工作环境。
- 熟悉建筑装饰作业方式。
- 掌握装饰企业的组织结构和管理方法。

1.3 建筑装饰企业工作环境

现代社会是一个高度竞争的社会,人才频繁流动,建筑装饰行业也是如此。为何会出现这一现象呢?这与企业的工作环境是紧密相关的。企业的工作环境的好坏与企业的发展是密不可分的,可以这样说,能否留住人才是一个企业成败与否的关键,而良好的工作环境是留住人才的关键。

企业的工作环境是“硬件”和“软件”两个方面的综合。“硬件”包括企业资质、物质报酬、办公设施、生活条件水平等,软件环境主要指企业的经营理念,企业文化等。

1.3.1 建筑装饰企业的资质

建筑装饰企业的资质包括装饰工程设计资质等级和装饰工程施工资质等级两项。企业资质是企业技术能力、管理水平、业务经验、经营规模、社会信誉等综合性实力指标。对企业进行资质

管理的制度是我国政府实行市场准入控制的有效手段。

建筑装饰企业应按照所拥有的注册资本、专业技术人员数量和工程业绩等资质条件向建设行政主管部门申请资质,经审查合格,取得相应等级的资质证书;而且只能在取得资质等级证书后,方可在资质证书规定的范围内承担建筑装饰工程。

1. 建筑装饰工程设计资质等级标准

建筑装饰工程设计资质等级标准是核定建筑装饰设计单位设计资质等级的依据。建筑装饰设计资质设甲、乙、丙三个级别。其分级标准如下。

(1) 甲级标准

1) 从事建筑装饰设计业务6年以上,独立承担过不少于5项单位工程造价在1000万元以上的高档建筑装饰设计,并已建成,无设计质量事故。

2) 单位有较好的社会信誉,并有相适应的经济实力,工商注册资本不少于100万元。

3) 单位专职技术骨干人员不少于15人,其中,从事建筑装饰设计(建筑学、室内设计、环境艺术、工艺美术、艺术设计专业)的人员不少于8人,从事结构、电气、给水排水、暖通、空调专业设计的人员各不少于1人。建筑装饰设计主持人应具有高级技术职称或相当于高级技术职称的任职资历。

4) 参加过国家或地方建筑装饰设计标准、规范及标准设计图集的编制工作或行业的公务建设工作。

5) 有完善的质量保证体系,技术、经营、人事、财务、档案等管理制度健全。

6) 达到国家建设行政主管部门规定的技术装备及应用水平考核标准。

7) 有固定工作场所,对于专职技术骨干,建筑面积不少于15 m²/人。

(2) 乙级标准

1) 从事建筑装饰设计业务4年以上,独立承担过不少于3项单位工程造价在500万元以上的建筑装饰设计,并已建成,无设计质量事故。

2) 单位有较好的社会信誉,并有相适应的经济实力,工商注册资本不少于50万元。

3) 单位专职技术骨干人员不少于10人,其中从事建筑装饰设计(建筑学、设计、环境艺术、工艺美术、艺术设计专业)的人员不少于5人。从事结构、电气、给水排水专业设计的人员各不少于1人,其他专业人员配置合理。建筑装饰设计主持人应具有高级技术职称或相当于高级技术职称的任职资历。

4) 有完善的质量保证体系,技术、经营、人事、财务、档案等管理制度健全。

5) 达到国家建设行政主管部门规定的技术装备及应用水平的考核标准。

6) 有固定工作场所,对于专职技术骨干,建筑面积不少于15 m²/人。

(3) 丙级标准

1) 从事建筑装饰设计业务2年以上,独立承担过不少于3项单位工程造价在250万元以上的建筑装饰设计,并已建成,无设计质量事故。

2) 单位有较好的社会信誉,并有相适应的经济实力,工商注册资本不少于20万元。

3) 单位专任技术骨干人员不少于 6 人,其中从事建筑装饰设计(建筑学、室内设计、环境艺术、工艺美术、艺术设计专业)的人员不少于 3 人,从事结构、电气专业设计的人员各不少于 1 人,其他专业人员配置合理。建筑装饰设计主持人应具有中级技术职称或相当于中级技术职称的任职资历。

4) 推行质量管理,有必要的质量保证体系及技术、经营、人事、财务、档案等管理制度。

5) 计算机数量达到专任技术骨干人均一台,计算机施工图出图率不低于 75%。

6) 有固定的工作场所,对于专任技术骨干,建筑面积不少于 15 m²/人。

(4) 各等级建筑装饰设计单位承担的任务范围

1) 甲级建筑装饰设计单位:承担建筑装饰设计项目的范围不受限制。

2) 乙级建筑装饰设计单位:承担民用建筑工程设计等级二级及二级以下的民用建筑工程装饰设计项目。

3) 丙级建筑装饰设计单位:承担民用建筑工程设计等级三级及三级以下的民用建筑工程装饰设计项目。

2. 建筑装饰工程施工企业资质等级标准

建筑装饰工程施工企业资质等级标准是核定建筑装饰施工单位施工资质等级的依据。其等级标准分为一、二、三级。其分级标准如下。

(1) 一级企业资质标准

1) 企业近 5 年承担过 3 项单位工程造价 1 000 万元以上的三星级宾馆或公用建筑的装饰工程施工,工程质量合格。

2) 企业经理具有 8 年以上从事工程管理工作经历或具有高级职称;总工程师具有 8 年以上从事建筑装饰装饰施工技术管理工作经历,并具有相关专业高级职称;总会计师具有中级以上会计职称。

企业有职称的工程技术和经济管理人员不少于 40 人,其中,工程技术人员不少于 30 人,且建筑学或环境艺术、结构、暖通、给排水、电气等专业人员齐全;工程技术人员中,具有中级以上职称的人员不少于 10 人。企业具有的一级资质项目经理不少于 5 人。

3) 企业注册资本金 1 000 万元以上,企业净资产 1 200 万元以上。

4) 企业近 3 年最高年工程结算收入 3 000 万元以上。

(2) 二级企业资质标准

1) 企业近 5 年承担过 2 项以上单位工程造价 500 万元以上的装修装饰工程或 10 项以上单位工程造价 50 万元以上的装修装饰工程施工,工程质量合格。

2) 企业经理具有 5 年以上从事工程管理工作经历或具有中级以上职称;技术负责人具有 5 年以上从事装修装饰施工技术管理工作经历,并具有相关专业中级以上职称;财务负责人具有中级以上会计职称。

企业有职称的工程技术和经济管理人员不少于 25 人,其中,工程技术人员不少于 20 人,且建筑学或环境艺术、结构、暖通、给排水、电气等专业人员齐全;工程技术人员中,具有中级以上职

称的人员不少于5人。企业具有的二级资质以上项目经理不少于5人。

3) 企业注册资本金500万元以上,企业净资产600万元以上。

4) 企业近3年最高年工程结算收入1000万元以上。

(3) 三级企业资质标准

1) 企业近3年承担过3项以上单位工程造价20万元以上的装修装饰工程施工,工程质量合格。

2) 企业经理具有3年以上从事工程管理工作经历;技术负责人具有5年以上从事装修装饰施工技术管理工作经历,并具有相关专业中级以上职称;财务负责人具有初级以上会计职称。

企业有职称的工程技术和经济管理人员不少于15人,其中,工程技术人员不少于10人,且建筑学或环境艺术、暖通、给排水、电气等专业人员齐全;工程技术人员中,具有中级以上职称的人员不少于2人。企业具有的三级资质以上项目经理不少于2人。

3) 企业注册资本金50万元以上,企业净资产60万元以上。

4) 企业近3年最高年工程结算收入100万元以上。

(4) 各等级建筑装饰工程施工企业承包的工程范围

1) 一级企业:可承担各类建筑的室内、室外装饰工程(建筑幕墙工程除外)施工。

2) 二级企业:可承担单位工程造价1200万元及以下建筑的室内、室外(建筑幕墙工程除外)装饰工程的施工。

3) 三级企业:可承担单位工程造价60万元及以下建筑室内、室外(建筑幕墙工程除外)装饰工程的施工。

企业的资质等级决定了其从事工程项目范围,相应的也决定了它有多大的业务能力范围,等级越高,其工作的外环境就越广,生存空间就越大,其效益相应的一般来说就相对较高。因而,目前我国的装饰企业在资质方面力求提高自身的等级,来获取较大的工作空间,装饰业国内诸强(如北京龙发、元洲、东易日盛、上海萧氏、广州好佰年、深圳写意居、上海百姓等)大都拥有设计、施工双乙级以上的资质。就装饰企业而言,设计与施工是两个重要的一线部门,所要求的技术人员标准相对较高,专业设置既全面又有所侧重;而企业的网络管理和开发则需要相当水平的专业人才,且管理层的人员配置又需要管理加技术的复合型人才,人才的综合素质越高,企业的发展潜力和市场竞争能力就会越大,这是不容置疑的事实。一般说来,企业的资质越高,越能吸引专业人才。

1.3.2 建筑装饰企业其他工作环境

1. 物质文明环境

在工作环境“硬件”方面除资质外,尚有物质报酬、办公设施、生活福利条件水平等。这些也是企业工作环境中很重要的方面,它们的高低在一定程度上也决定了一个企业的生存空间。企业应构造合理的薪酬结构线,既突出内部公平性,又突出外部竞争性和内部竞争性,给优秀员工以有效的物质激励。良好的办公环境一方面能提高工作效率,另一方面能确保员工们的健康,使他们即使在较大压力下也能保持健康平衡,确保员工每时每刻都能保持良好的工作状态和工作

激情,从而给企业带来较高的经济效益,同时也能给员工自身带来较高的收益。

2. 精神文明环境

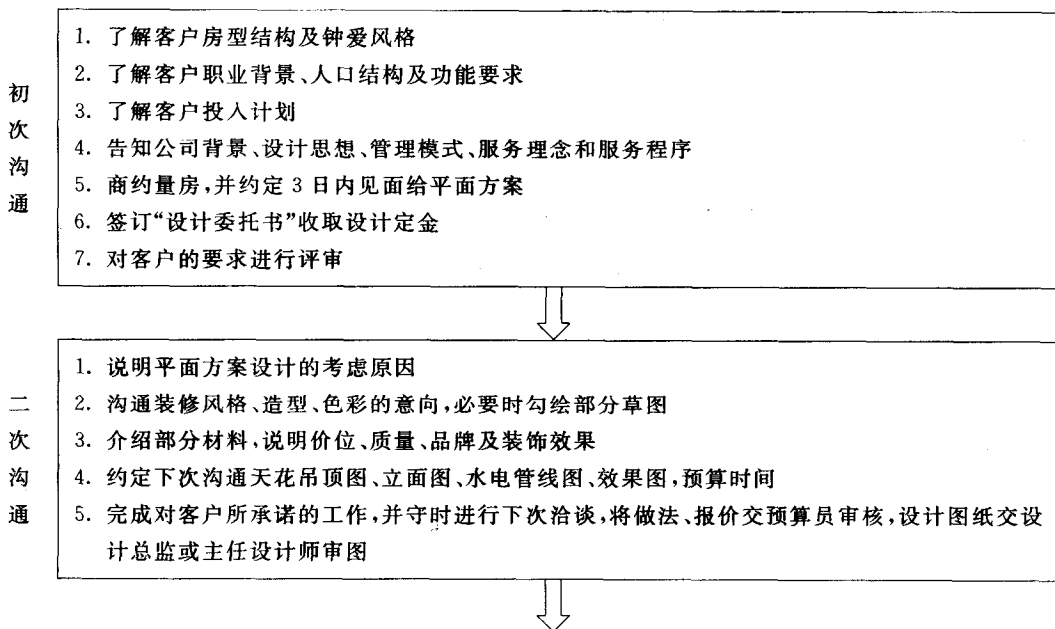
相对“硬件”环境而言,“软件”环境建设也同样值得充分重视。“软件”环境主要是指企业的经营理念、企业文化、工作氛围等。企业文化是一种以价值观为核心的、对全体员工进行“企业意识”教育的亚文化体系,企业文化是企业之魂,是企业精神风貌的充分体现,是企业在经营管理活动中所创造和形成的具有本企业特色的精神财富及物质形态的总和。企业文化一般包括企业理念和具体体现两大部分,这两大部分应和谐地贯彻到企业各个部门的经营、管理工作中。通过企业文化,可以增强企业的凝聚力、向心力,激励全体员工产生巨大的协同力,从而推动企业走向成功。同时,企业还应着力营造轻松和谐的工作氛围。企业应充分信任和尊重员工,让他们时刻保持良好的情绪,充分发挥才能和想像力,注意协调公司内部的人际关系,以提高自身的沟通技巧和表达方式。就我国目前一些有知名度的装饰企业大都有自己的企业文化和良好的工作氛围,这也是它们成功的很重要的一个因素。

1.4 建筑装饰作业方式

就我国目前的建筑装饰企业而言,大多都有自身的一套作业方式,且公共装饰与家庭装饰略有不同,但总体操作方法在原理上没有多大的差异,一般大同小异。家庭装饰作业方式见以下流程图所示。

一般先由市场营销人员来开拓市场,然后由设计师来完成设计工作,其流程如图 1-1 所示。

设计师作业流程



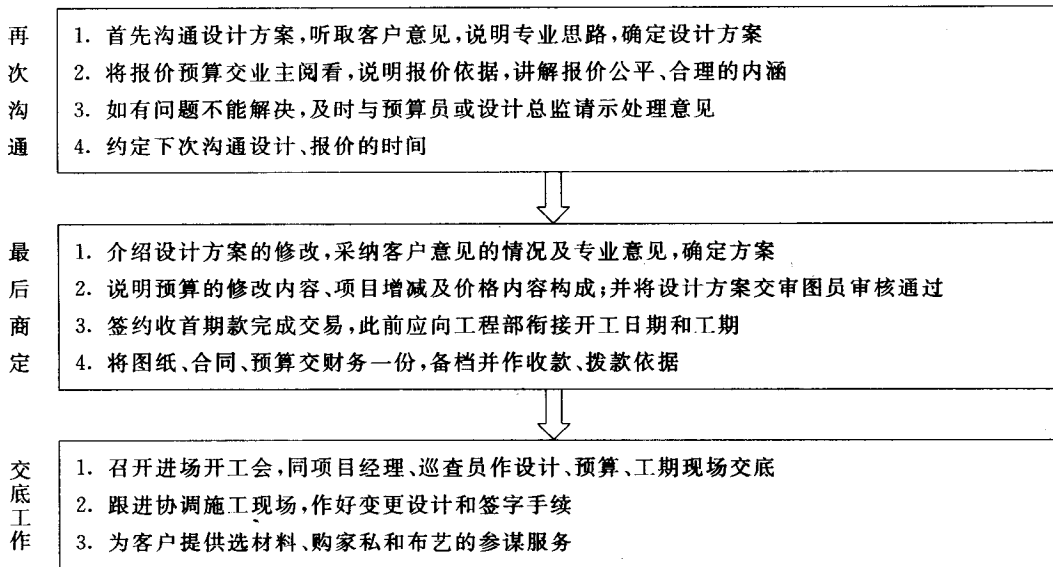
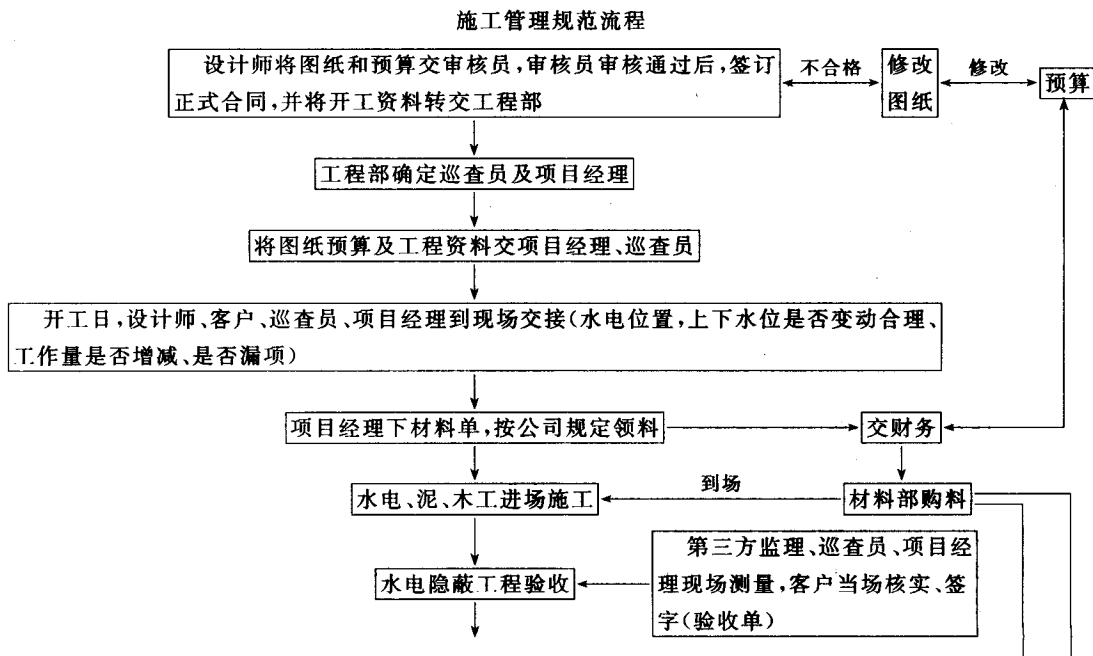


图 1-1 设计师作业流程图

设计师完成设计,签下项目单后,便进入工程施工阶段,其后期流程一般如图 1-2 所示。



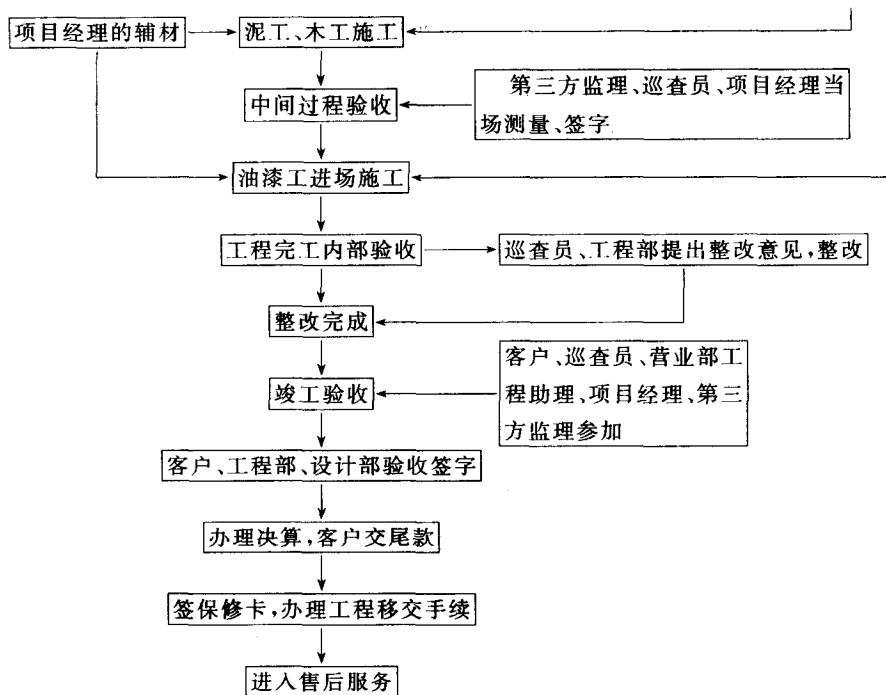


图 1-2 施工管理规范流程图

工程完工,经验收合格后,便进入售后服务阶段,在此阶段由公司售后服务部门按国家规定的保修条款及所订合同要求实施售后服务。

可能在某些细节上各企业的工作方式有所差异,但变动不会很大,具体操作时按各企业的流程相应操作即可。

1.5 建筑装饰组织结构与管理

1.5.1 建筑装饰组织结构

组织是管理中的一项重要职能。每一个装饰企业都有一个按照自身的实际情况建立起来的精干、高效的组织机构,以便于企业各项管理工作顺利、正常地进行,这是企业管理实现企业目标的前提条件。组织是为了使系统达到它特定的目标,使全体参加者经分工、协作,以及设置不同层次的权利和责任制度而构成的一种人的组合体。而组织结构则是组织内部构成和各部分间所确立的较为稳定的相互关系和联系方式。一般每一个企业都应进行组织设计,它是企业进行有效的管理和提高组织活动效能的有力保证。一个好的组织设计可以处理好组织构成中的管理层次、管理跨度、管理部门、管理职能四个因素间的关系。一般说来,在装饰施工企业中有以下几种组织管理的基本组织结构模式。

1. 直线式组织结构

该组织结构的特点是企业中任何一个下级只能接受唯一上级的命令,各级部门主管人员或部门经理对所属部门的问题负责,企业机构中不再另设职能部门。

该组织结构适用于一些中、小型装饰企业。例如武汉市内的一些中、小型装饰公司,香港港雅佳装饰设计施工集团有限公司武汉分公司,便是一种直线式的企业组织结构,如图 1-3 所示。

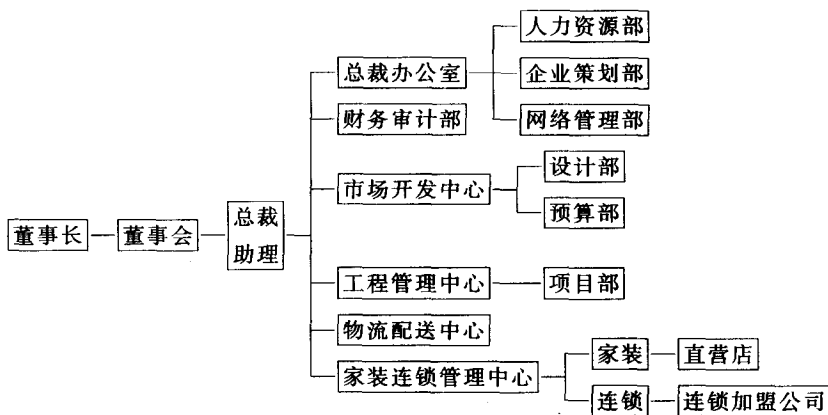


图 1-3 直线式组织结构

2. 职能制企业组织结构

该组织结构在企业结构内设立一些职能部门,把相应的职责和权利交给职能部门,各职能部门在本职能范围内有权直接指挥下级。此种组织结构适用于大、中型装饰企业。如某装饰集团的组织结构,如图 1-4 所示。

3. 直线职能制组织结构

该组织结构是吸取了直线式组织结构和职能制组织结构的优点而形成的一种组织结构。它把管理部门和人员分为两类:一类是直线指挥部门的人员,他们拥有对下级实行指挥和发布命令的权利,并对该部门的工作全面负责;另一类是职能部门的人员,他们是直线指挥人员的参谋,只能对下级部门进行业务指导,而不能对下级部门直接进行指挥和发布命令。该组织结构在现有的装饰企业很常用。

4. 矩阵制组织结构

该组织结构是由纵横两套管理系统组成的矩阵形组织结构,一套是纵向的职能系统,另一套是横向的子项目系统。其优点是加强了各职能部门的横向联系,具有较大的机动性和适应性;缺点是纵横向协调工作量大,处理不当会造成扯皮现象,产生矛盾。在我国的装饰企业中一般很少使用。

1.5.2 装饰企业的管理

1. 装饰企业的目标管理

装饰企业管理是由一系列要素组成的。一般来说,根据各个要素在管理目标制订过程中的

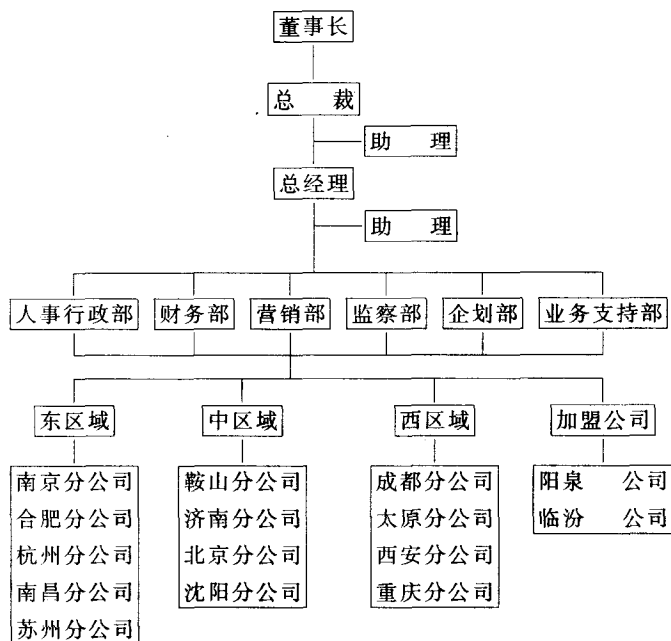


图 1-4 职能制组织结构

关系和先后次序,包含 8 个方面的内容:企业任务;外部环境;内部分析;战略制定;战略选择;阶段目标、行动计划、职能战略和政策;组织结构、组织领导和组织文化;管理目标实施的评价和控制。

这 8 个方面的要素提供管理的整体信息与概念,作为进行目标管理的总纲,共同组成设计目标管理的要素构成模式。

(1) 企业任务

企业的任务是企业存在的理由,是企业自身的特殊使命。建筑装饰企业的任务是对建筑产品进行装饰设计与施工。企业的任务是目标管理的起点,其目标是承接装饰工程项目。

(2) 外部环境

外部环境是影响企业生存和发展的重要方面,而又是企业自身无法控制的条件和力量。外部环境包括宏观环境和微观环境。

(3) 内部分析

内部分析是通过回溯企业发展的历史进程,评估在行业竞争中取得成功的关键因素,定性和定量分析企业的产品、技术、管理、资金、营销等,为企业制订目标准备条件。

(4) 战略目标制订

战略目标制订,即制订可供选择的战略目标方案。这项工作是对环境和自身能力进行分析、对任务做出修正或肯定后进行的。

(5) 战略目标选择

战略目标选择是指在既定的战略目标方案中选择最佳的方案。选择战略必须注意以下 5 个问题：

- 1) 战略目标是否与企业的基本追求相一致。
- 2) 战略目标是否与环境一致。
- 3) 战略目标是否与企业拥有的资源匹配。
- 4) 战略目标遇到的风险是否适当。
- 5) 战略目标是否能被有效地执行。

(6) 阶段目标、行动计划、职能战略和政策

企业在一个特定的时期内谋求实现的结果称阶段目标。企业为执行其战略目标所进行的一系列耗费资源的工作或项目的集合称行动计划。职能战略是用于构建职能部门的短期对策，它与一般的战略目标相比，更具体、详细、可计量。决策是指导管理者思想、决定、行动的方针。政策提供标准的经营程序，使日常决策制度化，以提高管理工作的效率。

(7) 组织结构、组织领导和组织文化

组织结构是指组织各部门之间稳定的相互关系。不同的战略管理目标需要不同的组织结构与之相适应。组织领导不是指领导在组织中的位置，而是指其为组织所作的贡献，是对他人或团队行为进行的一种努力，包括对各个层面人员的影响能力。组织文化是组织中人的价值观的体现，是企业的一种能力，表现为企业的团队精神、组织成员之间的协作关系。组织文化的好坏直接影响组织(或企业)激发成员的创造性思维和持续创新的能力。

(8) 管理目标实施的评价与控制

在管理目标执行过程中，效果与计划会有差距，故需要进行评价及控制，以纠正偏差。目标管理同一切管理一样，是一个循环过程。在执行时，它是非程序化的。模式中的各要素不是相互独立的，某一要素变化，会影响其他要素。信息的流动和要素之间的影响是相互的。

2. 建筑装饰企业的技术管理

企业不仅要进行目标管理，在实施中还应进行建筑装饰企业的技术管理，技术管理又有其特殊性，那就是负有既要对施工还要对设计这两方面的技术管理责任。由于装饰工程项目的施工周期相对土建工程要短，所以施工组织设计的科学性、合理性、可操作性尤为重要。因此，技术管理的控制点和有效性是衡量企业技术发展和技术进步的重要标准，是企业可持续发展的技术保障。技术管理的内容包括：

- 1) 了解和掌握国内外的技术发展动向，推动企业科技进步，提高设计和施工水平。
- 2) 建立技术储备档案。
- 3) 推广与应用新技术及其成果。
- 4) 推广技术的更新改造。
- 5) 培训相关人员使其具有应用新技术、新工艺、新材料的能力。
- 6) 制定科技人员发展规划及实施办法，对技术质量管理的制定修订提出建设性意见。