

# 上市公司组织架构怎么搭建.企业组织架构该如何设计？ - 股识吧

## 一、企业组织架构该如何设计？

根据企业的战略和业务情况设计企业的工作流程，再根据工作流程来确定企业的组织架构。

## 二、如何有效设置企业组织架构

销售部、生产部、采购部、物流部等实际给客户带来效益的部门；

一类是“务虚”的部门，质量控制部、计划协调部等主要做沟通协调和管理的部门。

企业在规模比较小和快速发展时期，主要设置的“务实”部门，认为务虚的部门给企业带来的价值很小，不重视。

后来企业上了一定规模，业务也开始战略转移，从单一产品单一客户向多客户多产品发展，发现原来那些“务虚”的部门越来越重要，缺少了务虚部门的组织在运行过程中经常“堵车”，运转不顺畅，效率明显下降，于是专门设置了企划部、管理创新部等部门，开始发挥这些部门的类似企业组织间“立交桥”和“交警”的作用。

从以上可以看出，组织架构是为了承接企业战略，企业在不同阶段有不同的战略侧重点，同时随着企业战略重点的变化，组织结构也随之变化，而企业战略重点的变化也是因为市场的变化。

企业组织架构有不同的模式，每个企业也有自己的特色，企业在不同发展阶段也有不同的组织架构模式和特色，这里我们不一一探讨各种组织模式，我们看一下组织架构设置中一些基本原则。

一是组织架构承接企业战略。

企业战略不同，组织架构的模式和职能也不同，一定程度上体现了目标管理的组织架构；

二是精简、高效原则。

不要设很多部门，部门多了，经理阶层自然就多了，经理阶层多了，很多事情没有也就有了。

当然也要考虑企业的现实和特殊情况。

四是组织架构考虑管理单位和内控的要求。

比如上市公司要有完善的公司治理结构，中央企业要考虑《中央企业全面风险管理指引》的要求，银行要考虑《商业银行内部控制指引》等。

### 三、如何确立集团的组织架构？

从你的叙述来看，随着公司下属大多数分公司与其他公司合资组建有限责任公司后，原来的公司总部有了新的定位、职能、发展，与原有的定位、职能产生了不小甚至大相径庭的差异。

新的组织结构也需要从定位、职能、未来战略发展等几个方面来考虑：1、大多数分公司都合资重组了，是否还需要或有必要通过总公司来统一管理？（这取决于股份比例以及公司的能力、资源）如果不需要统一管理，那么总公司基本上就可以淡出具体管理，只侧重管理资产。

2、公司是否有能力和资源来实施管理，或能够实施到怎样的程度？如果各分公司的合资方有更优势的管理资源，那么公司完全可以将注意力放在整合、协调、监督和沟通上。

原有的一些职能部门完全可以整并甚至撤裁。

3、公司对未来发展的目标愿景以及战略发展思路怎样？如果公司希望能够进一步地整合行业资源，那么公司总部组织架构应反映出对战略和投资的职能倾斜来。如果公司希望保持并稳定现有规模，防止在竞争市场业绩下滑，那么公司总部组织架构和职能行使应向资产经营、风险监控倾斜。

4、根据合作方的资源、优势、能力以及自身的资源、优势、能力，来考虑有没有必要设置独立的公司总部？抑或进一步整合合作方组建股份制的公司总部？不过，从运输企业的行业特点来看，一个小而精悍的公司总部可能是合理的，毕竟无论分公司还是车辆都可以“承包”出去独立经营。

（不过，调度、调配、服务品牌等是否需要公司来承担？）

### 四、如何设计新企业的组织架构

这个部门的划分说法很多，部门取名也五花八门，没什么硬性规定的，下面是个参考：常规部门：人事行政、财务、业务等专业部门：设计部（下设：出图、勘察、技术、商务等）、总工办如人多还可分：设计一部、设计二部……

## 五、企业组织架构该如何设计？

从你的叙述来看，随着公司下属大多数分公司与其他公司合资组建有限责任公司后，原来的公司总部有了新的定位、职能、发展，与原有的定位、职能产生了不小甚至大相径庭的差异。

新的组织结构也需要从定位、职能、未来战略发展等几个方面来考虑：1、大多数分公司都合资重组了，是否还需要或有必要通过总公司来统一管理？（这取决于股份比例以及公司的能力、资源）如果不需要统一管理，那么总公司基本上就可以淡出具体管理，只侧重管理资产。

2、公司是否有能力和资源来实施管理，或能够实施到怎样的程度？如果各分公司的合资方有更优势的管理资源，那么公司完全可以将注意力放在整合、协调、监督和沟通上。

原有的一些职能部门完全可以整并甚至撤裁。

3、公司对未来发展的目标愿景以及战略发展思路怎样？如果公司希望能够进一步地整合行业资源，那么公司总部组织架构应反映出对战略和投资的职能倾斜来。如果公司希望保持并稳定现有规模，防止在竞争市场业绩下滑，那么公司总部组织架构和职能行使应向资产经营、风险监控倾斜。

4、根据合作方的资源、优势、能力以及自身的资源、优势、能力，来考虑有没有必要设置独立的公司总部？抑或进一步整合合作方组建股份制的公司总部？不过，从运输企业的行业特点来看，一个小而精悍的公司总部可能是合理的，毕竟无论分公司还是车辆都可以“承包”出去独立经营。

（不过，调度、调配、服务品牌等是否需要公司来承担？）

## 六、如何建立及优化互联网企业组织结构

（一）再造工程引导下的企业横向性组织结构转变1.再造工程是一种业务流程彻底再设计的跨职能创新，它着眼于企业价值创造过程，采用全新的方式，摒弃所有有关现在如何工作的概念，消除工作流程中的死角和时滞，围绕关键目标和核心竞争能力来组织设计流程。

2.审查跨职能边界工作流程的再造工程势必引起企业组织结构的横向转变，这种转变摆脱了过去上层负担过多的职能结构与陈旧的部门边界。

它的设计应具有如下特点：围绕工作流程而不是部门职能来建立结构；

纵向的层级组织扁平化，只在传统的关键性职能部门，如财务和人力资源部门存留少量高级管理者；

管理的任务委托到更低的层级。

多数职工在多职能、自我管理型团队中工作，围绕诸如新产品开发之类的过程而组织。

### 3.关于团队。

自我管理型团队是新型横向性组织的基本类型，一般由5到30名员工组成，各自拥有不同的技能并经常转换工作，生产整个产品或提供整个服务。

具有以下要素：被授权可以获得完成整个任务所需资源；

团队包括各种技能员工并且优势互补；

团队被赋予决策权与自主权。

由以上可知，横向性组织结构创新对网络环境具有可适应性；

短暂的反应时间和快速的决策意味着更高的顾客满意度；

部门间的壁垒被减弱或拆除；

团队对管理的取代既提高了士气又降低了交易成本。

就内部而言，每个团队能享受充分的激励，团队成员不断发掘自己的潜能；

而且由于相互间的充分信息交流与合作，团队的重新结合往往能完成许多以前不能解决的难题，并且这种组合的管理成本被降低到最低；

这在根本上与网络环境相适应。

当然这需要重新设计信息系统，以提供团队成员组织内外的信息，这可能导致更长的协调时间。

（二）动态虚拟性网络设计这种设计方案是基于网络环境下企业灵活性要求与规模限制的矛盾而产生的。

动态虚拟网络结构能很好的解决这个矛盾，因为它以自由市场模式组合替代了层级结构。

企业自身保留关键活动，对其他职能如销售、会计、制造进行资源外取，使其成为企业的虚拟组织结构，以将企业或个人分离开，由一个小的总部来协调或处理。

动态虚拟设计不是以自我利益为中心的商业战略，而是以相互合作为原则，关注企业之间维持交换和合作的共同标准，所以在资源交换价值不容易测定的条件下更为适合，不仅降低了企业内外部风险，而且提高其在网络环境下的稳定性与适应性。

网络组织中企业的交易并非即期的与一次性的，所以这种结构可以有效克服信息资源的垄断性和不对称性给交易带来的困难。

同时，在网络环境下，信息技术作为物质保障，使信息在网络组织中自由流动且可充分共享，并使得这种以合作为基础的网络组织，成为合作企业获得信息资源的最佳组织形式。

## 参考文档

[下载：上市公司组织架构怎么搭建.pdf](#)

[《股票为什么买不进多久自动撤单》](#)

[《股票st以后需要多久恢复》](#)

[《启动股票一般多久到账》](#)

[《股票流通股多久可以卖》](#)

[下载：上市公司组织架构怎么搭建.doc](#)

[更多关于《上市公司组织架构怎么搭建》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/author/26876390.html>