

上市公司的组织设计图示怎么做 - 你好请问用WORD怎么制作公司组织结构图？-股识吧

一、如何建立企业组织架构图

如何进行组织结构的设计？企业在了解了组织结构设计的核心后才能事半功倍，助力企业发展。

企业往往存在考核制度有，绩效管理投入力度也不小，可仍然没有解决问题。

不同时间段员工忙闲不均，忙的员工苦不堪言，闲的员工老板看着闹心，忙的员工想方设法往闲的职位调动，导致忙者更忙，闲者更多。

企业经营陷入恶性循环。

对此，华恒智信的赵磊老师强调：首先，企业想通过绩效考核解决人员少、任务重的矛盾，这在实践过程中是难以实现的，从某个角度讲该企业可能将绩效管理误解为箩筐，想着什么问题都可以通过绩效考核进行解决，想通过绩效管理实现合理搭配用工，严格来讲是做不到的。

上述问题反映的本质其实是没有进行有效合理的分工，而不单纯是绩效管理制度的问题。

只有实现有效合理的分工，才能真正解决人少任务重，忙闲不均的问题，在有效合理分工的前提下进行绩效管理，才能取得效果。

面对如何设计组织结构的问题，企业首先要做的不是进行绩效考核，而应先做好工作量的分析。

企业本身不可能是一直以相同工作强度经营，有时处在忙碌期，比如银行业的年终结算；

有时处在闲假期，比如以项目承接工作为主的企业在没有项目的时候所处的时期。

在不同时期，企业整体任务量是不同的，因企业内部分工不同，分配给不同部门的员工工作量也是不同的。

所以要结合外部生产任务量及工作环境的变化，制定不同的分工方案，而该方案也就决定了员工相应的工作量。

华恒智信认为，基于外部环境变化而进行的组织内部分工合理化及人员调配合理性的研究，是保证组织人员合理配置与使用的前提。

团队曾经接触过某国有烟草企业，该企业上半年与下半年工作任务量存在较大差异，上半年任务量相对较小，人员存在一些闲置，于是领导就进行了部门的合并，在下半年任务较大时，就出现了有的部门忙不过来，而有的部门闲置的问题，这也从实践表明，想通过绩效考核来调整人员的配置是行不通的。

面对此问题，华恒智信团队老师建议，企业应该根据任务量多少，进行合理分工与搭配，根据忙闲不同制定不同的分工方案，如忙的时候如何分工，相对空闲时又该如何分工，以实现岗位工作的平衡，达到绩效最佳化。

具体而言，比如忙碌的时候，就调动全部员工共同完成企业面临的工作量，以某些核心部门为主，其他职能部门辅助；而当企业相对闲暇的时候，要能够对闲置人员进行合理安排，比如为他们设计学习任务和培训活动等，利用闲暇时间提升员工的工作能力。面对当企业生产任务超过实际产能时要进行必要的外包与调整，华恒智信在进行南车项目时就遇到了类似的问题。由此可见，当生产任务与工作量发生变化、工作饱和程度不同时，应变化企业的分工，而不是依靠绩效的改变来实现人员调配。在实现工作量分工合理性的前提下，企业应该进行有效考核与对接，华恒智信团队建议，当企业经营任务比较重时，以业绩增量为导向效果会比较好。在企业经营任务比较重时，员工及企业绝大多数精力都放在提升业绩，完成经营任务上，所以员工绩效考核内容中业绩考核应该占较大比重。而当企业任务不重时，应以管理提高为考核导向效果会比较好。这一时期，企业和员工的精力可能放在如培训，招聘以及公司日常管理工作上。这时的绩效考核指标就应该以一些管理性指标为主，比如考勤，完成日常工作用时等。

二、如何建立企业组织架构图

《长松组织系统》工具包——助企业老板轻松解决薪酬·绩效管理难题！企业组织结构图是组织架构的直观反映，是最常见的表现雇员、职称和群体关系的一种图表，它形象地反映了组织内各机构、岗位上下左右相互之间的关系。企业组织架构图是从上至下、可自动增加垂直方向层次的组织单元、图标列表形式展现的架构图，以图形形式直观的表现了组织单元之间的相互关联，并可通过组织架构图直接查看组织单元的详细信息，还可以查看与组织架构关联的职位、人员信息。

作用 可以显示其职能的划分. 可以知道其权责是否适当.

可以看出该人员的工作负荷是否过重.

可以看出是否有无关人员承担几种较松散，无关系的工作.

可以看出是否有让有才干的人没有发挥出来的情形.

可以看出有没有让不胜任此项工作的人担任的重要职位 制定方法

首先，要确定企业的组织架构类型。

组织架构类型分为：有限公司制，子公司制，连锁制，事业部制，分公司制

长松咨询观点：建立企业的组织架构图，推动企业的快速发展。

《长松组织系统》工具包——数千家企业成功发展壮大的选择，值得您的信赖！

三、如何用word2003做公司组织结构图

先要知道公司的组织结构，如果想套用现成的格式，看你用哪个方便，可以点击“插入”“图片”“组织结构图”，然后再添加修改。

另一种方法就是自己一个一个画，用矩形框。

两种方法都可以

四、如何进行组织结构设计

如何进行组织结构的设计？企业在了解了组织结构设计的核心后才能事半功倍，助力企业发展。

企业往往存在考核制度有，绩效管理投入力度也不小，可仍然没有解决问题。

不同时间段员工忙闲不均，忙的员工苦不堪言，闲的员工老板看着闹心，忙的员工想方设法往闲的职位调动，导致忙者更忙，闲者更多。

企业经营陷入恶性循环。

对此，华恒智信的赵磊老师强调：首先，企业想通过绩效考核解决人员少、任务重的矛盾，这在实践过程中是难以实现的，从某个角度讲该企业可能将绩效管理误解为箩筐，想着什么问题都可以通过绩效考核进行解决，想通过绩效管理实现合理搭配用工，严格来讲是做不到的。

上述问题反映的本质其实是没有进行有效合理的分工，而不单纯是绩效管理制度的问题。

只有实现有效合理的分工，才能真正解决人少任务重，忙闲不均的问题，在有效合理分工的前提下进行绩效管理，才能取得效果。

面对如何设计组织结构的问题，企业首先要做的不是进行绩效考核，而应先做好工作量的分析。

企业本身不可能是一直以相同工作强度经营，有时处在忙碌期，比如银行业的年终结算；

有时处在闲假期，比如以项目承接工作为主的企业在没有项目的时候所处的时期。

在不同时期，企业整体任务量是不同的，因企业内部分工不同，分配给不同部门的员工工作量也是不同的。

所以要结合外部生产任务量及工作环境的变化，制定不同的分工方案，而该方案也就决定了员工相应的工作量。

华恒智信认为，基于外部环境变化而进行的组织内部分工合理化及人员调配合理性的研究，是保证组织人员合理配置与使用的前提。

团队曾经接触过某国有烟草企业，该企业上半年与下半年工作任务量存在较大差异，上半年任务量相对较小，人员存在一些闲置，于是领导就进行了部门的合并，在下半年任务较大时，就出现了有的部门忙不过来，而有的部门闲置的问题，这也从

实践表明，想通过绩效考核来调整人员的配置是行不通的。

面对此问题，华恒智信团队老师建议，企业应该根据任务量多少，进行合理分工与搭配，根据忙闲不同制定不同的分工方案，如忙的时候如何分工，相对空闲时又该如何分工，以实现岗位工作的平衡，达到绩效最佳化。

具体而言，比如忙碌的时候，就调动全部员工共同完成企业面临的工作量，以某些核心部门为主，其他职能部门辅助；

而当企业相对闲暇的时候，要能够对闲置人员进行合理安排，比如为他们设计学习任务 and 培训活动等，利用闲暇时间提升员工的工作能力。

面对当企业生产任务超过实际产能时要进行必要的外包与调整，华恒智信在进行南车项目时就遇到了类似的问题。

由此可见，当生产任务与工作量发生变化、工作饱和程度不同时，应变化企业的分工，而不是依靠绩效的改变来实现人员调配。

在实现工作量分工合理性的前提下，企业应该进行有效考核与对接，华恒智信团队建议，当企业经营任务比较重时，以业绩增量为导向效果会比较好。

在企业经营任务比较重时，员工及企业绝大多数精力都放在提升业绩，完成经营任务上，所以员工绩效考核内容中业绩考核应该占较大比重。

而当企业任务不重时，应以管理提高为考核导向效果会比较好。

这一时期，企业和员工的精力可能放在如培训，招聘以及公司日常管理工作上。

这时的绩效考核指标就应该以一些管理性指标为主，比如考勤，完成日常工作用时等。

五、公务员持有非上市公司股份如何处分

要看是如何获得的股份是否违法

六、你好请问用WORD怎么制作公司组织结构图？

先用自行图形里的流程图画好基本结构，再用相应的连接线连起来，添加上文字就好了

参考文档

[下载：上市公司的组织设计图示怎么做.pdf](#)

[《股票早上买入要隔多久才可以卖出》](#)

[《股票手机开户一般要多久给账号》](#)

[《股票订单多久能成交》](#)

[下载：上市公司的组织设计图示怎么做.doc](#)

[更多关于《上市公司的组织设计图示怎么做》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/subject/64445001.html>