

# 股份有限公司机构图怎么做 - 你好请问用WORD怎么制作公司组织结构图？-股识吧

## 一、怎么制作公司组织结构图？最好是点开一个职位就能出现一个新的页面，并能对职位作详细说明的那种。

这个得用网页设计软件，基本的图用WORD就可以画，就是方块和直线，连起来就行了，要是希望能点一下就出来一个新的页面需要用到网页制作的超链接，就是再做一个详细介绍的页面，然后把他俩连起来就行了。  
看不懂我给你做！

## 二、如何做公司组织架构图

在word中制作公司组织结构图方法详见：[\\*s://jingyan.baidu\\*/article/afd8f4de9effd734e286e984.html](http://jingyan.baidu.com/article/afd8f4de9effd734e286e984.html)

## 三、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！

## 四、企业应该如何设计组织机构图

从这些专业人士所阐述的组织机构图的设计思路中可以借鉴许多有用的知识和方法。

然而，这些比较专业的知识与学术如果不是从事企业管理咨询工作并具有一定深度学识与阅历的人，像普通企业中从事人力资源管理者或者有志于学习这方面专业的人，是很难悟透或领悟其中精髓的。

关于这一点，你从百度上查查各个企业做的网站中就可以看得出来。

仅仅从这家公司的组织机构图设计上，你就可以想象得出这家公司的人力资源管理是个什么状态？员工有没有工作积极性？这家公司的生产现场是个什么状态？它的产品质量能否合格，这家公司老板是个什么人？老板的价值观是什么？都能从组织机构图的设计上推测出来……为何许多企业不重视组织机构图的设计？为何企业不会组织机构图的设计？为何企业不知道组织机构图的真正作用是什么？这些太多的为什么？实在太多了。

从这一点上而言，中国的民营企业或者那些不规范的企业对人力资源管理的重视程度和认识程度还停留在“幼儿园”阶段。

这不奇怪，日本在战后之所以迅速崛起，最终打造了一套国民及商业信用体系，来自于国家正确的长远的战略制定。

而中国的中小型企业必定受限于老板的眼界制约，无论员工还是客户，作为中国国民需要耐心、需要等……关于组织机构图的设计原则，我们去书店里面买的各种管理书籍中所介绍的内容很少，即使有也寥寥数语千篇一律。

既缺少专业及适用的，甚至是让初学者不走弯路的指导，又时效性太弱。

为此，我认为：组织机构图的设计第一原则是考虑企业战略问题，因为所有的部门设置、人员配置、控制界限、监督部署、有效指挥及能力限制等等都来源于企业战略尤其是人力资源战略和战术的制定。

之所以出现很多企业不注重组织机构的设计，很明显地体现出企业战略的偏失，仰或是根本没有清晰、明确的战略规划。

组织机构图是根据企业每年的战略不同而设计不同的，并非一成不变的。

而很多企业从成立公司那天起就没有组织机构图，即使当时随便设计一个，发展七八年后也还使用着。

所以企业的战略规划是设计组织结构的首要思考元素。

关于管理跨度，也就是控制界限问题。

企业的人力资源管理者就更不会去考虑了，反正老板也不懂，只要按照常规的、参照别人的设计，不就是把老板放在最上面吗？或董事长或总经理，然后是副总、部长、班长等。

至于什么是管理跨度不是专业的人力资源部长根本就不会去考虑的。即使一家公司的老板很专业，要求他的人事部长在设定管理跨度时把其中的要素考虑进去。

你可以想象得出，这个人力资源部长会把人员素质、沟通渠道、职务内容、幕僚运用、追踪控制、组织文化及所辖地域等要素而设计的科学、适用吗？结果是不言而喻的，一个不懂人事的人力资源经理会干“人事”吗？再有，一个优秀的人力资源部长在设计组织机构图的时候，一定要考虑九方面内容：组织的目标性、组织的成长性、组织的稳定性、组织的简单性、组织的弹性、组织的平衡性、指挥的统一性、责权明确性、作业制度性等。

暂且不说这些是人力资源管理者必须考虑的，还有其它方面就更谈不上了……提示：任何一个从事人力资源管理者，如果一味地按照书本上的要求而设计企业组织机构图，而忽略了规定以外的要素，失败是必然的……篇幅有限，改日再聊！

## 五、怎样在word中制作公司组织结构图

在word中制作公司组织结构图方法详见：[\\*s://jingyan.baidu\\*/article/afd8f4de9effd734e286e984.html](http://jingyan.baidu.com/article/afd8f4de9effd734e286e984.html)

## 六、公司组织结构图在WORD上怎样设计啊?

用绘图工具就可以画出来了，很简单的哦.在菜单栏里面选择视图，选择工具栏，再选择绘图，就可以打开绘图的工具菜单了，可以用里面的线和图形画出公司组织结构图.

## 七、如何做公司组织架构图

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。

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。

- 1、可以显示其职能的划分。
- 2、可以知道其权责是否适当。

- 3、可以看出该人员的工作负荷是否过重。
- 4、可以看出是否有无关人员承担几种较松散，无关系的工作。
- 5、可以看出是否有让有才干的人没有发挥出来的情形。
- 6、可以看出有没有让不胜任此项工作的人担任的重要职位。

组织架构图并不是一个固定的格式，关键是要考虑是否符合公司发展战略的需要，组织架构的功能是为了实现战略效果而将相关工作进行划分，因此要根据企业具体情况制定具体的个性组织架构图。

企业要根据具体情况（如部门的划分、部门人员职能的划分）制定具体的、整体的、个性的组织架构图，各个部门也要制定部门的、具体的、细分的组织架构图。

例如，营销中心。

如果一家企业的营销中心包括：市场部、企划部、销售部、单证部，那么本企业的营销中心的组织架构图可以制定为：单个的、具体的、细分的小部门组织架构图做好后，结合在一起就成组成了整个部门的组织架构图，然后再把每个部门的（比如生产中心的、行政中心的、营销中心的、其它部门的）组织架构图结合起来，就形成了整个企业的组织架构图。

每个行业的组织架构图肯定不会一样，因为不同的行业部门划分、部门人员职能、以及所需人员不同。

下面就列出几种行业的企业组织架构图，供大家借鉴。

当然，即使是同一行业，企业组织架构图也要根据自身企业的具体情况制定。

## 参考文档

[下载：股份有限公司机构图怎么做.pdf](#)

[《炒股亏损到绝望是什么心态》](#)

[《股票客户要求低佣金怎么拒绝涨停》](#)

[《公司发行股票股本怎么计算》](#)

[《股票分红后马上卖出有什么影响》](#)

[《股票退潮期为什么要空仓一天》](#)

[下载：股份有限公司机构图怎么做.doc](#)

[更多关于《股份有限公司机构图怎么做》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/44530685.html>

