

小企业组织结构优化方案英文期刊(优质5篇)

为保证事情或工作高起点、高质量、高水平开展，常常需要提前准备一份具体、详细、针对性强的方案，方案是书面计划，是具体行动实施办法细则，步骤等。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

小企业组织结构优化方案英文期刊篇一

究其原因，很多专业人都做过一些分析，其观点也是“仁者见仁、智者见智”，但缺乏对人思想或心理方面较深层面的分析，因而形成了某些工作缺位，“表面上看投入了很多精力，做了不少工作，但对安全生产没有起到真正意义上的帮助和指导”。

剖析当前客观的安全形势，我们感觉到，随着电力体制改革的逐步深入和收入分配制度的逐步完善，不同的利益群体都存在一个对自身价值和权利义务的再认识过程，传统意义上的偏离“主人翁”思想的“主人”意识要想在短时期里得到革除，并能平稳过渡到一种与市场经济、国际惯例相融合的新思想或新理念平衡，在目前电网企业现有管理体制下实现有相当的难度，这就出现了一个我们常常提到的所谓“承受能力”的问题，而“承受能力”在一定意义上来讲与企业的关联度很大，落后的体制、机制只能造就脆弱的“承受能力”，这是一个深层次的历史问题，也是我们必须面对的现实。这种现实对电网企业的生产经营，特别是安全生产所构成的威胁将逐步显现，在某些局部也许会表现的较为严重。针对这一新情况，传统的立足于对现象、行为的处理方式和简单的目标管理模式已不能达到预期的效果，只有通过对人的思想和行为的理性分析和思考，全面把握和认识事故发生

的规律，全方位、全过程地进行管理和控制，才能从根本上杜绝人员责任事故的发生。

基于以上的分析，可以想像，要想在短时间里扭转这种严峻的安全形势，难度很大，必须舍得和敢于下狠药，要通过集中式拉网检查，有针对性地处理一批安全责任意识差、习惯性违章现象严重的单位或个人，让违章、违规责任单位或个人真正感受到切肤之痛，从而在一定程度上遏制住安全责任事故的可能蔓延。用这种较极端的方式来提高人的安全意识，多少有些权宜，可也是不得已的应急之举，效果怎么样？是否能够切实做到长治久安，关键还是看后继扎实的基础工作是否能跟得上。对此，笔者认为主要应做到以下几点。

第一，领导重视是关键

这是一句套话，但又是一句大实话。说我们的领导干部不重视安全生产，绝对是危言耸听，但不可否认的是，我们确实有少数领导干部不注意小节，平时又疏于对安全生产规程、规定的研读，现场监督缺乏针对性和敏感性，对一些管理漏洞、安全隐患、违章现象熟视无睹、视而不见或见而不警，有时自己到现场巡视或检查工作也不能做好“三戴”，甚至还会为某些违章行为解释、辩护，其消极影响可想而知。因此，我们在这里谈领导重视，不是仅仅局限于大会、小会的传达、号召、强调和重申，也不简单地局限于工作计划、费用的安排和落实，重要和关键的是看我们的领导在安全生产工作上是不是能做到身体力行，是不是能抓到点子上，落到实事上。基层员工的可塑性是很强的，他们对领导干部的言行也都看在眼里，只要我们各层、各级领导干部都能做得身体力行、到位尽责，切实担负起各自分管范围内安全第一责任人的责任，敢管、会管、善管，我们的安全生产工作才能够真正落到实处。

第二，培训教育是前提。

一线员工的综合素质有待提高是不争的共识，其原因是多方面的，有队伍老化的问题，人才缺失的问题，也有体制变化造成的心理失衡等问题。可纵观近年来的事故通报和最近检查中暴露出的一些问题，我们却发现导致人员责任事故发生的原因主要并不是专业知识和技术技能等方面的不足，相反往往大多是因为忽视、漠视最基本规程制度的执行，有些甚至就是性质相当严重的违章指挥、违章作业、违章操作所致，对此，说轻点是缺乏必要的安全意识，说重了就是没有起码的责任心和职业素质。目前，公司系统内培训教育工作的力度相当大，但主要仍集中在学历教育、技能教育等方面，培训率指标上去了，但效果却不尽如人意。究其原因，笔者认为与我们培训教育工作“重知轻德”有一定关系。

高速发展的市场经济，纷繁复杂的社会现象，锤炼着传统的理想和信念，必然会促使人们对自身价值的再认知，和对人生目标的再思考，紧张、躁动、茫然、不安在所难免。长期以来，供电企业的高收入、高福利，造成了一支充满职业自豪感的高素质员工队伍。但随着改革开放的推进和收入分配制度的变革，部分员工长期滋生的优越感受到了冲击，加之企业思想教育工作在某些局部或方面的缺位，使部分员工的心理失衡现象比较严重，具体表现为工作缺乏热情，学习缺乏动力，做一天和尚撞一天钟，根本谈不上什么责任心，其安全意识和业务技能都有所降低。因此，在这种大变革的，对供电企业这种传统国企而言，要让自己的员工爱岗敬业，忠诚守责，正确的引导和教育是必要的。这种培训教育工作不仅是确保安全生产工作的前提，也是我们普遍意义上培训教育工作的前提。

要做好这项工作，首先，要解决一个心态问题。要开展丰富多彩的主题教育，“走出去，请进来”，让我们的员工用历史的眼光、社会的视角，对自己的职业和职业能力进行再认识、再比较。比较应讲究科学客观，纵向要比贡献、比责任，横向可比艰辛、比待遇，要摒弃消极心态，反对狭义的、片面的、非主流的比较，从而在心理上、主观意识上找到新的

切合实际的平衡点。其次，要解决一个能力提升的问题。三支队伍建设，即将施行的以能力和业绩为导向的新的收入分配制度，为岗位成才提供了广阔的发展空间。因此，我们要积极探索和推进新的培训教育机制的建立，激发和培养员工内在的学习力，努力提升员工人力资本的价值，为员工参与岗位竞争，谋求更大的发展空间创造条件，让他们在企业发展的同时，实现自己的人生价值。三要解决一个奉献的问题。这是人生高层次的追求，也是我们培训教育工作的最终目的。我们培养的是企业需要的人才，这也许与某些员工个人的理想和目标有些差距，但要将企业的目标与个人价值的实现完全统一难度很大，这里就有一个“舍小求大”的问题，也有一个起码的职业道德的问题。我们不反对追求个人价值的实现，但我们坚决反对“在其位不谋其政”，对于某些不能胜任、不愿尽责，甚至危及生产安全的员工，适当的调整和处理很有必要。

第三，制度科学是保证

安全生产离不开制度的保证。因此，必须建立一整套覆盖安全生产全过程、全方位的严密、科学的制度体系，用制度来激励人、约束人，从而实现真正意义上的“依法治企”。

制度的制定要体现人本思想。我们不提倡搞惩罚文化，因此，在制定考核制度时宜多使用“你做了…，将得到…；你违反…，将失去…”等措词；少用“你违反…，将扣除…”等措词。努力尝试将“期权”概念融合到安全制度体系中，让安全生产作为长期投资为员工所认识、所接受，而不要因为滥用“扣除”等词汇，让员工觉得其“既得利益”受到了侵害，而造成负面影响。当然人文关怀并不排斥制度的严肃性，该“一票否决”或严肃处理的，自然是法不容情，毫不姑息。

制度的制定要体现民主集中。一个好的制度的出台都是源于生产实践的要求。因此，要能解决问题，起到实效，并为大部分员工所认同，就必须经历“从群众中来，到群众中去”

的多次反复，要在符合大的原则和框架的前提下集中大家的智慧，让广大干群充分发表意见，并通过试行不断完善。

制度的制定要体现科学严谨。制度体系是企业管理所依据“法律”和“准绳”，其作为一个有机整体，讲究的就是科学严谨。因此，制度间不能互相矛盾，要注重统一、协调，实现关联、互补，力求实现闭环或链式的管理。从体系的角度努力做得“凡事有人负责，凡事有章可循，凡事有据可查，凡事有人监督”。制度体系要体现“综合放大效应”，即不仅要让遵章守纪者“名利双收”，让违章违纪者为高昂的“学费”买单，而且还可以通过预期的“机会收益”进行激励和约束，从而用制度科学的力量实现安全生产的“法治”。

第四，绩效考核是手段

尽管以能力和业绩为导向的新的收入分配制度呼之欲出，但绩效考核作为“依法治企”的常规武器，在安全生产工作中将继续发挥重要作用。因此，必须给予高度重视，不能回避不用，更不能无序滥用。

绩效考核必须坚持公平、公正。“内举不避仇，外举不避亲”，“王子犯法与庶民同罪”都是“法治”建设的基础。因此，我们开展绩效考核，不论是对干部还是对员工，不论关系是亲还是疏，都必须一视同仁，否则无以服众。

绩效考核必须坚持严以律己、宽以待人。领导干部要敢于、勇于承担责任，遇事不推诿，遇利不伸手，做遵章守纪的表率。对制度规定的奖惩要切实兑现，奖要奖得人心动，罚要罚得人心痛。对先进要大张旗鼓、宣传表彰，对违章违纪人员要处理到位、教育到位、安抚到位，尽可能对事不对人，这个分寸的把握很有讲究，很值得我们各级管理者通过实践去总结和体会。

绩效考核必须坚持民主、公开。开展绩效考核要充分发扬民主，认真对待少数人的意见，决不可偏听偏信，在原因不清、责任不明的情况下，搞“一言堂”或由少数人说了算，这样只会导致“执法不公”，伤害基层员工的感情，使绩效考核工作陷入被动。

当然，要做好这四方面的工作，除了要求我们各级安全生产管理者具有较高的个人素养和业务能力外，笔者认为更为关键的是要求我们各级领导干部都从内心里做到“亲民、爱民”，凡事能从广大干群的根本利益出发，凡事能做到“以人为本，求真务实”，这才是各项工作能切实落到实处的前提和保证。也只有这样，才有可能真正做到上下同心、左右协调、政令畅通、令行禁止、队伍稳定，从而实现安全生产的长治久安。

小企业组织结构优化方案英文期刊篇二

中国各地区经济发展水平和企业管理水平参差不齐，在很大程度上存在着差异，这是中国企业管理所具有的特殊地位。中国的国情决定了经济发展阶段不可逾越，但随着管理理念的转换及管理模式的更新可以缩短经济发展阶段的进程。如何将世界企业管理的最新发展与中国的企业管理实际结合起来，尽快赶上世界先进水平，是目前最需要研究的课题。

参考文献

- [1] 吴秀松. 21世纪社会的新趋势-知识经济[m].北京:科学技术出版社, 1998.
- [2] 迈克尔·波特. 竞争战略[m].北京:华夏出版社, 1997.
- [3] 熊彼特. 经济发展理论[m].北京:商务印书馆, 1990.
- [4] r.科斯. 论生产的制度结构[m].上海:上海三联书店, 1994.
- [5] 楚俊国. 国有企业激励机制创新的思路[m].中国改革, 2003, 2.
- [6] 袁凌. 现代企业中层管理者的激励问题[m]. 财经理论与实践, 2002, 3.

小企业组织结构优化方案英文期刊篇三

小组成员：陈志超 简悦灿 何嘉尧 接待人员情况：服务员
(陈志夏)

一、对所考察的几家企业从下面五个方面作综合描述（不必一家家分开写）：

- 1、企业的组织管理架构及企业有哪些类别的工作岗位？
- 2、描述某一具体岗位的工作职责及对员工的要求。
- 3、对企业来说，员工的哪些职业素质最重要？哪类员工将受到重用提拔？
- 4、企业员工的哪些行为是被大力提倡的？哪些行为是被禁止的？
- 5、哪类新员工能很较快适应该企业环境？哪类新员工将不能适应环境而被淘汰？

小组成员：陈志超 简悦灿 何嘉尧 接待人员情况：服务员
(陈志夏)

二、用自己的语言谈谈考察的体会与感想 参考提示：

- 1、谈谈考察企业的基本感受。
- 3、你将如何努力使自己成为受企业重视和欢迎的人？ 写出具体想法，最好有清晰的实施计划。

考察企业的基本感受：

通过这次考察，自己总结和发现，要快速地适应企业环境，

并且能够受到企业的提拔，首先要在企业里保持积极向上、勤奋刻苦的工作态度和良好的心态；其次就是要做好自己的本职工作，遇到事情不懂就要问，能够与上下级做好良好的沟通，使得自己能够很快地适应企业的环境；再次，要在适当的时候学会表现自己，这样子才能受到企业的中庸和提拔；最后，还要保持自己的主观能动性，不能失去了自己主观意见。

以我们现在的状况与企业对员工的要求的距离：

首先，我们能够很快地去适应企业的环境，这是我们在平常的生活当中可以积累到的。学会忠诚，我们在生活中也学会了，打良好的人际关系，我们从读书的那一刻起，我们随时随刻都在和同学打良好的人际关系，这个问题我们还是一点问题也没有的，我们能相信我们能做得很好。而团体精神，我们在学校中的很多活动也需要团体精神，我们在学校这么多年我们也学会了。如果说我们的距离多大的话，那我们就说下我们还能够得到很大的进步地方吧。我觉得我们在这4方面可以得到很大的进步：

1：能自动自发地去工作。

小组成员：陈志超 简悦灿 何嘉尧 接待人员情况：服务员
(陈志夏)

2：注重细节，追求完美。3：具有较强的执行力。4：找方法提高工作效率

其中

小组成员：陈志超 简悦灿 何嘉尧 接待人员情况：服务员
(陈志夏)

学会找方法提高工作效率，遇到问题就自己想办法去解决，

碰到困难就自己想办法去克服，找方法提高工作效率。在企业里，没有任何一件事情能够比一个员工处理和解决问题，更能表现出他的责任感、主动性和独当一面的能力。

学会维护企业形象，因为企业的形象要靠每一位员工从自身做起，塑造良好的自身形象。因为，员工的一言一行直接影响企业的外在形象，员工的综合素质就是企业形象的一种表现形式，员工的形象代表着企业的形象，员工应该随时随地维护企业形象。

学会与企业共命运，因为企业和你的关系就是“一荣俱荣，一损俱损”，不管最开始是你选择了这家企业，还是这家企业选择了你，你既然成为了这家企业的员工，就应该时时刻刻竭尽全力为企业作贡献，与企业共命运。企业就是你的家，要是家庭不幸，你也会遭遇不幸。

小企业组织结构优化方案英文期刊篇四

一，具体调研项目

（一）该公司的组织结构

（二）该公司组织权利的分配与划分

些纯粹的职能管理部门，很少有人或者部门来监督其工作职责，就造成了责任，权利不平等。

二，调研结论

这个企业一眼就能看到许多的问题。但是这种问题是怎么产生的呢？众所周知，组织结构管理、计划管理、流程管理都是企业内部运营的基础管理工作；其中组织结构管理尤为重要，因为它承担着企业内部理清事、分好工的任务。所谓战略决定组织分工、组织结构决定岗位设置、岗位胜任力决定

员工行为、员工行为决定组织绩效、组织绩效决定战略实现。

其实，公司在组织结构管理上的问题以及所产生的严重后果是很多企业在自身的不同发展阶段都没有做好组织结构设计这个承上启下的关键工作的典型代表：首先成长期通过规范的、职能制的组织结构设计支撑企业规模性成长。其次成熟期通过进一步细化经营单元、采取事业部制的组织结构设计来进一步推动企业精益经营、提升企业的市场地位。

最后衰退期通过组织变革、流程再造来激发创新、实现持续稳健经营。

三，针对调研结果提出建议

所以企业的这些问题归根究底是企业组织结构的设置问题。那么在以后的企业管理中应该做到的是：首先，搞清楚企业设计组织结构的目的是什么。企业内部设计组织结构就是为了让经营责任与管理权力匹配，因此组织设计的依据就是企业内部各项经营活动所产生的责任，如产品销售的. 责任、产品研发的责任、产品制造的责任、各种职能服务所要求的责任。

其次，要根据组织设计的目的来掌握对应的策略。因为组织设计的目的就是为了让实现企业内部经营责任与管理权力的匹配，因此组织分工，更具体的说，就是分责与分权就成了企业组织设计的核心策略。分责与分权是组织设计的两个维度：

- 1，分责，横向做职能分工，确定部门与部门职责、岗位与岗位职责，以承担价值链各个环节责任；职能分工实现的手段：专业化能力，如营销部门需要具备专业的营销管人才、财务经理需具备专业的财务知识和通用的管理技能。

- 2，分权，纵向做职权分工，确定部门层级、岗位层级，分配不同层级的权力资源。职权分工实现的手段：掌握资源的分

配权限，如职能部门负责人设总监、业务部门负责人设副总经理，不同岗位级别，对应的薪酬福利、拥有的各种经营活动的审批权限不同。只有通过分责与分权的矩阵匹配，企业才能实现责权匹配的目的。

再次，要根据组织结构策略是满足组织结构构成的三要素设计要求。根据组织结构的分工策略，企业在管理实践中需要实现以下三大组织结构的构成要素：组织结构图，各项经营活动所对应岗位管理权限分配表，发挥人力资源经理人在组织结构管理中的专业价值。

1组织结构图一般四个内容：各级部门名称、岗位名称与岗位编制数量、岗位对应的在职人员姓名（非在职人员标识待聘）、管理幅度、管理层级。

2，即责权匹配表，很多公司也称之为分权手册、业务审批程序表等。

3，人力资源经理应该运用专业的方法、工具去评估各级管理者的组织架构设计或管理现状。主要的诊断维度一般有以下五个：对组织结构与战略的匹配性做评估，与市场客户的需求做评估，对组织结构的幅度与管理层级的评估，对组织结构进行人力成本控制，对岗位承担的岗位职责工作量以及实现责任所需权力的匹配性做评估。

在此次的调查中所学到的知识很多，也增添了对企业运作的认识。同时也感受到管理的魅力。在一个企业中如果想要运作的好效率高就必须考虑各方面可能出现存在的问题。这是一门大的学问，需要不断的去实践认证总结思考。当然，在调查期间也会碰到许多问题，可是在经验的不断积累下这些问题会避免再次的发生。

小企业组织结构优化方案英文期刊篇五

接待人员情况：服务员（陈志夏）

一、对所考察的几家企业从下面五个方面作综合描述（不必一家家分开写）：

- 1、企业的组织管理架构及企业有哪些类别的工作岗位？
- 2、描述某一具体岗位的工作职责及对员工的要求。
- 3、对企业来说，员工的哪些职业素质最重要？哪类员工将受到重用提拔？
- 4、企业员工的哪些行为是被大力提倡的？哪些行为是被禁止的？
- 5、哪类新员工能很较快适应该企业环境？哪类新员工将不能适应环境而被淘汰？

肯德基是世界上最大的鸡肉餐饮连锁店，1952年由创始人山德士先生创建，现全球最大的餐饮集团百胜餐饮集团拥有该品牌。自1987年肯德基在北京前门开出中国第一家餐厅到现在，来到中国已经21年了。肯德基在中国的21年，是“立足中国、融入生活”的21年，是“为中国而改变，全力打造‘新快餐’”的21年。21年来，肯德基一直都在努力探索，把最贴心的服务回馈给广大中国消费者。如今中国肯德基已在650余个城市和乡镇开设了3200余家连锁餐厅，遍及中国大陆除西藏以外的所有省、市、自治区，是中国规模最大、发展最快的快餐连锁企业。

2、做好理货工作，按要求摆放，达到美观、整齐、丰满的效果；

- 5、整理货架库存区和仓库，做到库存商品排放整齐，摆放安全；
- 6、负责事先整理好退货商品，填写退货清单；
- 7、参加部门的周期盘点；
- 8、严格执行《员工手册》的相关规定。对员工主要要求的基本情况：中专以上学历，一年以上工作经验，身体健康。

在餐厅里，员工的积极向上、勤奋刻苦，忠诚、主观能动性 强并听从上级安排是最重要的。具有这样素质的员工都 比较容易得到老板的赏识和提拔。而在整个餐厅的不同类型 岗位里，积极向上、勤奋刻苦，忠诚、主观能动性强的员工 往往都会受到重用和提拔。因为这样的员工比较让老板放心， 把一些重要工作都交给他做，从而受到重用。

勤奋刻苦、积极主动在餐厅里做好本职工作，并可以帮助其 他同事完成好工作的行为是被大力提倡的。首先做好本职工 作是每一个员工都应该做到的，其次是通过完成好本职工作 还能熟悉各个工作岗位，帮助其他岗位完成工作，使整个餐 厅的运营更加的协调，也使得个人价值得到一定的提升。但 是有一些员工往往在餐厅里总是高瞻远瞩，见异思迁，在一 个岗位上还没能按要求完成，就已经失去了兴趣和耐心，不 但没有做好本职工作，也影响了其他岗位的正常运行。这种 行为更是餐厅里明文禁止的。

小组成员：陈志超 简悦灿 何嘉尧

接待人员情况：服务员（陈志夏）

二、用自己的语言谈谈考察的体会与感想

参考提示：

1、谈谈考察企业的基本感受。

3、你将如何努力使自己成为受企业重视和欢迎的人？

写出具体想法，最好有清晰的实施计划。

考察企业的基本感受：

通过这次考察，自己总结和发现，要快速地适应企业环境，并且能够受到企业的提拔，首先要在企业里保持积极向上、勤奋刻苦的工作态度和良好的心态；其次就是要做好自己的本职工作，遇到事情不懂就要问，能够与上下级做好良好的沟通，使得自己能够很快地适应企业的环境；再次，要在适当的时候学会表现自己，这样子才能受到企业的中庸和提拔；最后，还要保持自己的主观能动性，不能失去了自己主观意见。

以我们现在的状况与企业对员工的要求的距离：

首先，我们能够很快地去适应企业的环境，这是我们在平常的生活当中可以积累到的。学会忠诚，我们在生活中也学会了，打良好的人际关系，我们从读书的那一刻起，我们随时随刻都在和同学打良好的人际关系，这个问题我们还是一点问题也没有的，我们能相信我们能做得很好。而团体精神，我们在学校中的很多活动也需要团体精神，我们在学校这么多年我们也学会了。如果说我们的距离多大的话，那我们就说下我们还能够得到很大的进步地方吧。我觉得我们在这4方面可以得到很大的进步：

1：能自动自发地去工作。

小组成员：陈志超 简悦灿 何嘉尧

接待人员情况：服务员（陈志夏）

- 2: 注重细节，追求完美。
- 3: 具有较强的执行力。
- 4: 找方法提高工作效率

其中第3点是我们最需要得到大进步，也需要很多的时间去学习，因为这个不是一天就能学会的东西，也是需要我们去积累。

如何努力成为受企业重视的人？

学会敬业，因为一个人的工作是他生存的基本权利，无论从事何种职业，都应该敬业，竭尽全力，积极进取，尽自己最大的努力，追求不断的进步。这不仅是工作原则，也是人生原则。

学会打下良好的人际关系，因为良好的人际关系会成为你这一生中最珍贵的资产，在必要的时候，会对你产生巨大的帮助，就像银行存款一样，时不时地少量地存，积少成多，有急需时便可派上用场。

学会团队精神，因为在知识经济时代，单打独斗的时代已经过去，竞争已不再是单独的个体之间的斗争，而是团队与团队的竞争、组织与组织的竞争，许许多多困难的克服和挫折的平复，都不能仅凭一个人的勇敢和力量，而必须依靠整个团队。

学会自动自发地工作，充分了解工作的意义和目的，了解公司战略意图和上司的想法，了解作为一个组织成员应有的精神和态度，了解自己的工作与其他同事工作的关系，并时刻注意环境的变化，自动自发地工作，而不是当一个木偶式的员工！

学会注重细节，追求完美，因为每个人都要用搞艺术的态度来开展工作，要把自己所做的工作看成一件艺术品，对自己的工作精雕细刻。只有这样，你的工作才是一件优秀的艺术品，也才能经得起人们细心地观赏和品味。

学会不找任何借口，不管遭遇什么样的环境，都必须学会对自己的一切行为负责！属于自己的事情就应该千方百计地把它做好。只要你还是企业里的一员，就应该不找任何借口，投入自己的忠诚和责任心。将身心彻底地融入企业，处处为自己所在的企业着想。

让自己具有较强的执行力，因为具有较强的执行力的人在每一个阶段，每一个环节都力求卓越，切实执行。具有较强的执行力的人就是能把事情做成，并且做到他自己认为最好结果的人。

小组成员：陈志超 简悦灿 何嘉尧

接待人员情况：服务员（陈志夏）

学会找方法提高工作效率，遇到问题就自己想办法去解决，碰到困难就自己想办法去克服，找方法提高工作效率。在企业里，没有任何一件事情能够比一个员工处理和解决问题，更能表现出他的责任感、主动性和独当一面的能力。

学会维护企业形象，因为企业的形象要靠每一位员工从自身做起，塑造良好的自身形象。因为，员工的一言一行直接影响企业的外在形象，员工的综合素质就是企业形象的一种表现形式，员工的形象代表着企业的形象，员工应该随时随地维护企业形象。

学会与企业共命运，因为企业和你的关系就是“一荣俱荣，一损俱损”，不管最开始是你选择了这家企业，还是这家企业选择了你，你既然成为了这家企业的员工，就应该时时刻刻

刻竭尽全力为企业作贡献，与企业共命运。企业就是你的家，要是家庭不幸，你也会遭遇不幸。