

最新建筑企业年度经营计划(实用10篇)

时间流逝得如此之快，我们的工作又迈入新的阶段，请一起努力，写一份计划吧。什么样的计划才是有效的呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的计划书范文，我们一起来看看吧。

建筑企业年度经营计划篇一

回顾2014年经营品质亏损原因□qcd达成低的因素，有机台设备、人工、治具影响分析，为2021年需逐步改善目标。

二、2021年品质核心经营目标

(1)改善方案(第一季度)

- 1、将老化机台及维修费用偏高设备转卖出，引进新设备。
- 2、二次加工投入plc自动化削边设备，节省人力及品质稳定。
- 3、喷砂粗度检测仪、涂装膜厚仪分阶段性导入达到各工序的品质要求。
- 4、工序间品管岗位配置补充，计划分日、周、月、季，全员做品质教育训练宣导及并做考核鉴定。

(2)改善方案(第二季度)

- 1、车间环保□5s点检整顿计划，创造员工良好的工作环境。
- 2、压铸车间地板凹坑整修平坦。
- 3、喷砂车间粉尘，引进吸尘设备改善。

4、压铸熔铝炉目前使用颗粒燃料，评估导入天然气及自动熔炼炉设备，以提升出汤量及环保。

5、品质教育训练学员考问评鉴。

(3)改善方案(第三季度)

1、涂装设备评估引进更新半自动化设备，改善手工喷涂操作弊端。

2、评鉴第一、二季度各方案落实状况。

3、教育训练终期各干部验收考试成果。

(4)改善方案(第四季度)

1、机台设备大修、项修、检修年检编列安排。

2、plc自动化设备，依订单结构及产品需求增编列购入新机数量。

3、针对品质未达标的干部及作业员工，进行岗位调整至次要岗位。

4、综合年度经营状况做qcd评鉴、考核，对有达标的干部依考核进行奖励，对未达标的人员惩处。

三、经营目标表

(一)产品策略

市场策略需要品牌策略和价格策略的强力支撑和支持。

2013年公司的整体经营策略即：在确保品牌的基础上，在设计、质量、服务和价格上，始终围绕客户需求，以客户需求

为出发点和归属点，以适销对路为原则，降低单位产品的毛利润，提升并稳定总销量，实现利润总量最大化。为此，应采取下列措施：

1. 手工砖产品以陶瓷马赛克为主，辅助100与150规格手工砖，加大配套产品的设计与开发(主要指配件及个性化产品)。以“立足国内，推动出口，稳固oem”为策略，保障常规产品生产;以“依据需求，适当投入，量力开发”为策略，满足部分客户来样定制的需求。

2. 陶瓷酒瓶以市场为导向，稳定重点客户大批量产品的生产，开拓小订单高利润的高端酒瓶。推行“抓住重点，整合资源，完善细节，降低成本”为目标，保障重点客户批量产品的交货及时，主要泥釉料自我开发，降低花纸、包材等外购物料的采购成本，保证酒瓶项目对公司利润的贡献。

(二) 品牌与渠道建设

经过近三年的经营，“赛德陶瓷马赛克与手工砖”已经成为行业内的优势品牌，具有较强的号召力;在市场上和消费群中具有良好的美誉度。因此，2013年，公司必须集合品牌资源，区分目标客户群，综合运用展会、旗舰店、工程等通路，集中力量向海外市场和中国区市场推广赛德陶瓷产品。为此，相应措施如下：

1. 销售公司“赛德马赛克”为主打品牌，以展会、经销商等通路为手段，以海外建材商、采购商和经销商为目标大力开展招商活动。

2. 以“精细营销”为手段，优化客户资源，规范专卖店建设与产品硬软件一体化展示，加强客户分类管理，完善价格体系监控。

3. 提升与设计师、设计院的合作，抢占星级酒店、高级会所

等高端市场。

4. 陶瓷酒瓶采用以商招商、广告招商、专员招商、展会招商等手段，稳定老客户，开发新客户，保障大客户，使酒瓶产销实现飞跃式发展。

四、实现目标的保障措施

(一)经营资源保障

1. 公司新增投资200万元，建立酒瓶新仓库及陶瓷设备的搬迁，确保生产场地周转顺畅。

2. 酒瓶销售部必须始终围绕客户要求做好样品打样、接单、收款及售后服务等工作，必须按照公司年度经营目标和客户需求，主动、高效组织销售活动。

3. 按时交付合格产品，始终是生产管理的不容置疑的核心任务。生产部应订立适宜的品质目标，采取适宜的控制措施，规范生产工艺流程，以最优的品质成本，为销售一线准时提供合格产品。

4. 生产成本特别是材料成本的控制，将是考验生产中心各级干部的关键所在，必须列入各级干部的首要议事日程，必须以非常手段克服和消化各类涨价因素(合同审核、质量验收、交货及时)，以降低材料采购成本为突破口，以提升生产速度、提升单位时间产量、采用计件计酬方式为基本点，带动人工成本、能耗成本等在内的各项产品成本的降低，使主营业务的材料成本控制在50%以内。

(二)办公室

“服务、支持、指导”是人力资源管理永恒的宗旨，保障供、产、销等部门的后勤供给，构建体系、理顺管理，指导核心

部门改善人力资源管理，是行政人事部2012年的三大任务。为此，必须从以下四个方面做好人力资源管理工作：

1. 加快人才引进：以《2013年人力配置标准计划》为基础，加快新增人员中的关键职位的引进和流失人力的补充，确保生产、营销、技术等部门的用人需求；建立人员淘汰和人才储备机制和计划，在2013年1月31日前将应淘汰人员全部淘汰完毕，将储备人才全部引进到位。
2. 加强教育训练：建立培训体系，以素质培训为核心，提升员工的职业和经营素质。
3. 建立合理的分配体系：建立起对外具有竞争性、对内具有公平性、对员工具有激励性的、包括员工薪资、福利、待遇在内的分配体系；并在施行中不断地加以检讨和完善。
4. 建立合理的绩效管理体系：按照“有计划、分步骤、可量化、可持续”的原则，由行政人事部牵头，以目标管理为基础，建立起工作绩效管理体系，按照分级管理、分层考核的原则，2013年3月1日起，总经理对公司经营团队实施考核；于2012年3月1日起，董事会对公司核心领导层施行考核；绩效管理必须与分配体系联动推行，以确保目标管理切实落实。

(三) 综合管理保障

市场竞争特别是陶瓷产品竞争的加剧，必然在公司支持力度上体现，客户必将更加关注价格、服务、媒体宣传活动上的措施；公司将2013年定义成为未来3—5年的经营发展奠定基础的“管理基础年”，高效顺畅的管理是公司核心竞争力的一个核心。

1. 由办公室行政总监主导，其他业务部门积极参与，集合内外资源，自2013年1月1日起，公司推展“建构管理体系，增强公司体质”活动，用3个月时间，建立起包括人才管理、营

销管理、现场生产工艺流程管理、经济责任奖惩等在内的顺畅的、高效的管理体系。管理体系的建构，必须以“理顺脉络、提升效率”为目标，注重先进性与实用性、阶段性与前瞻性的有机结合，为必要时的体系打好基础。

2. 按照分权管理的原则，由经营团队成员负责，大力推进管理团队建设、骨干队伍建设、经营目标落实检讨等工作。

(四) 财务资源保障

2013年，公司将为一线部门提供优势财务资源，在成本核算、收入、费用、收益分配等各项投入上向一线倾斜。与此同时，财务部必须从下列四个方面加大监测和监控力度：

1. 逐步下放费用审批：财务部按“责任部门”和“成本部门”的思路，将各类费用的初审权下放给各部门经理，以便形成权责对等机制；财务部在费用流向的合理性等方面加强监测。

2. 主导成本降低活动：在设定成本降低目标的基础上，财务人员必须更多地“走

出去”，直接参与市场调研，或组织各类专项活动，协助、指导相关部门降低成本。

3. 整合公司资源：由财务部主导，对公司资源的工商、银行、税务、资源进行整合，为一线部门提供便捷的财务交流和结算通道。

4. 健全财务监测体系：财务部必须积极参与“建构管理体系，增强管理体质”活动，理顺、健全财务监测体系，重点关注经营、广告活动背后的财务信息流。

(五) 组织管理保障

1. 由总经理负责，与经营团队签定《目标经营责任书》，明确各责任中心的目标、责任和相应的权利。
2. 由常务副总经理负责，2013年1月31日前，以总经理为授权方，与生产副总经理、技术部、采购部签订《部门责任书》，对订单完成率、合格率、工艺流程管理及采购管理等事项量化落实。
3. 由生产副总经理负责，2012年1月31日前，以常务总经理为授权方，与生产部各主管签定《安全生产责任书》，明确年度安全生产特别是工伤事故，确保年度重大工伤事故控制为零。
4. 由各部门经理负责，2013年1月31日前，对各项目标进行层层分解，并与各级领导签定《目标管理责任书》，逐级明确目标、责任、奖惩等。各级领导的《目标管理责任书》统一汇集于办公室，实施归口管理。
5. 由财务经理负责，2013年1月31日前，出台《财务预算和成本责任控制办法》，明确各类责任人的成本控制项目、目标、责任和奖惩事项，并每月组织检讨和通报等工作。
6. 由营销副总经理负责，组织每月/季“销售成果与经营目标达成检讨会”，总结成果，检讨差距，研拟对策，跟进结果。

五、总体要求

公司高层清醒地认识到：2013年的经营目标，是在全面权衡和全面分析的基础上制定的，是一个充满机遇和机会的计划，也是一个具有挑战和风险的计划；要将这一理想变为现实，需要全体员工的共同努力。

(一)更新观念，创新管理

公司认为，要达成2013年的经营目标，首先要更新观念，各级领导和全体员工

必须彻底摒弃“因循守旧、得过且过、小步前进、作坊经营”的思想观念，以宏观的立场，树立“行业洗牌、不进则退”的危机意识和“发展公司，分享成果”的捆绑意识，在公司日常生产管理、销售管理、技术开发及后勤保障的服务品质、财务监测的深入一线等等各方面，创新经营思维、创新管理模式，为公司经营向现代企业的彻底转型奠定良好的基础。

(二) 切实负责，重在行动

行动，是一切计划得以实现的首要；执行，是一切目标得以达成的关键。没有行动和执行，一切都是空谈。公司要求，各级领导和全体员工以“负责任”的态度做好各项工作，特别是经营团队和中层干部，必须以“责任”主管的立场开展各项工作，不得仍有“功在我，责在他”的遇事推委的恶习和恶行。

公司强调：干部和员工的价值在于行动和执行，公司将以行动力和执行力考察所有干部，对于那些纸上谈兵、不尚作为的干部和员工，将列入员工淘汰计划的首选，首先予以淘汰。

(三) 业绩优先，奖惩落实

追求利润最大化，永远是企业经营的灵魂；任何企业的首要社会责任，都是赢得市场，扩大经营，收获利润。

利润是2013年公司经营指标的“核心之重”，销售是实现利润的载体性指标。在这一思想指导下，“业绩定酬，指标量化，逐级捆绑，分层考核”是公司的基本政策取向，也就是，经营团队以利润为核心指标与公司实施紧密捆绑，中/基层干部和员工以工作业绩指标与上级主管实施紧密捆绑，采用自

上而下逐级考核的办法，充分调动全体员工的工作积极性。同时，对于不能胜任本职的干部(包括团队成员)和员工，采取主动让贤、组织调整、公司劝退、末位淘汰等措施，增强造血功能，提升管理体质。总之，公司希望并要求：所有赛德员工，必须以全新的观念、全新的面貌、全新的行动，投身“行动成就梦想”的伟大征程中，为公司的跳跃发展作出更大的贡献！

建筑企业年度经营计划篇二

(一)进一步完善健全公司各项制度，更新投资理念。通过多参与高等院校的相关学习课程、企业实地培养两种方式，进一步提高公司的人才素质，不断更新投资理念。为公司的进一步发展，提供有力的人力资源保证。

(二)进一步探索和完善创业投资程序。根据财政部、国资委、证监会、社保基金会联合下发的《关于豁免国有创业投资机构和国有创业投资引导基金国有股转持义务有关问题的通知》，为了规避国有股的转持风险，公司将进一步完善创业投资程序并拟成立宁波经济技术开发区创业投资公司。

(三)加大股权投资力度，尝试对区内企业开展风险投资。金帆公司的重点投资方向除了跟踪、服务、促进企业上市外，明年重点引导、服务如雪龙、永发、弘讯科技、柯力电气、大港意宁以及海天精工等拟上市企业的上市前准备工作，同时将尝试像能之光、华亚光伏等以技术创新为特色的高新技术企业的风险投资。对处于初创期的高新技术企业进行风险投资，更有利于区内企业的发展，加快区内企业上市进程，更好地推动区内经济的发展。

(四)进一步拓宽投资的基础工作范围，更广泛地接触国内各大创投公司，择优与之建立合作伙伴关系，为公司开展各项投资工作打好基础。

(五) 建立股权投资基金，鼓励、引导、募集民间资本投向金融股权投资领域，2014年初先成立金仑、民创、金润三支基金。

(六) 在2014年的工作基础上，启动北仑区村镇银行项目，运行浙江国际船舶与船用设备交易市场，启动信用合作社的改制工作。

(七) 进一步接管、规范国有资产的处置程序。根据需要运作并盘活部分区属闲置土地和政府资产，促成其保值增值。

(八) 尝试参与股票二级市场的投资，将股票投资与股权投资结合起来，以利于把握市场方向及市场的活跃程度。

建筑企业年度经营计划篇三

我国主要的传媒上市公司，主要有以ipo形式上市的中视传媒、东方明珠、歌华有线、电广传媒，以及北青传媒：以借“壳”形式上市的博瑞传播；以分拆形式上市的粤传媒。分析各传媒上市公司的经营状况，发现有忧有喜：一、忧的方面1□d□我国各主要的传媒上市公司的经营模式粗放多家上市公司的主营业务收入对净利润的贡献率低下，并且表现出逐年下降的趋势，甚至出现暴跌的情况，比如北青传媒从的17.27%暴跌至的1.91%。而电广传媒的这一指标在20则只有可怜的0.43%。主营业务对净利润的贡献率的低下可以直接反映出我国各主要的传媒上市公司的经营模式的粗放。2. 盲目追求多元化，“做大”而不“做强”电广传媒是典型的代表，我们综观电广传媒的经营范围，可以发现既有属于媒介行业的设计、制作、发布国内广告，代理国内各类广告业务及广告策划；影视节目制作、发行和销售；音像制品出版发行；影视器材销售；还有投资兴办各类实业；高新科技项目投资，企业购并、重组、投资管理及其以上相关业务的咨询服务，国内贸易。仔细地了解了其投资策略后，就不难发现其追求多元化的盲目性。而带来的’直接后果则是在主营

业务收入不断增加的情况下，净利润却逐年减少，第一文库网其中20净利润增长率为-45.23%，年为-42.01%。3. 收入结构单一，抗风险能力较差北青传媒在20的主营业务收入和净利润的骤降(主营业务收入较年下降了28%，净利润则下滑了92.04%)，在北青传媒2005年度报告中，就这一问题的解释是这样的：公司在2005年广告收入下降约3.09亿，原因主要由于房地产市场发展速度放慢，项目的审批及销售活动延迟，导致公司的主要收入来源房地产广告下降。仅仅是由于房地产广告这一块的下降，就导致整个公司的主营业务收入和净利润的大幅下滑。这样的收入结构所承担的经营风险实在是太大了。

二、喜的表现1□2003d2005年度，我国主要的传媒上市公司的经营业绩总体是逐年增长的各传媒上市公司在主营业务收入上基本表现为增长态势(除了2005年度的北青传媒)。其中2005年，各传媒上市公司的主营业务收入的绝对值最少的也已将近3.18亿，多的则已经超过18.14亿。而在主营业务增长率方面，多家公司甚至都超过了20%，其中博瑞传播更是达到了26.04%。

2. 优势公司更受关注机构投资者更关注具有相对垄断优势、拥有充足的现金流和业绩稳定的公司，如歌华有线、博瑞传播。机构投资者在2005年第三季度对歌华有线、博瑞传播和广电网络进行了增仓。博瑞传播增仓最为明显，机构投资者持股比例由二季度的23.72%提高到35.25%，增幅达11.53个百分点。根据上述的我国现有的传媒上市公司的经营现状，笔者提出以下几点建议：1. 继续加大开放力度，让传媒上市公司获得更大的竞争力目前，传媒公司要想通过上市进入资本市场，将出版权(播出权)与经营权剥离。当将内容产业剥离后，就极大地削弱了作为传媒的竞争力。所以，呼吁管理当局能继续加大开放力度，让传媒上市公司获得更大的竞争力。2. 改变经营管理理念，由“粗放”向“集约”转变国际上成功的企业无不是建立在集约型的经营管理理念之上的，而我国的传媒上市公司要迈向强大，进行集约型的经营管理是必经之路。3. 遵循市场竞争机制，“做大”的同时更要“做强”如果只一味追求“做大”，而不关注“做强”，则只会让公司股东的利益受损，从而失去各类投资者。“做强”是“做大”的前提，只有先让公司

做强，才有真正做大的可能。4. 尽快改变收入结构单一的局面，提高抗风险能力正所谓“鸡蛋不能放在同一个篮子里”，各传媒上市公司的收入结构也不能仅仅由一个方面或者少数几个方面来组成。否则，所承担的经营风险就很大。

建筑企业年度经营计划篇四

20xx年是公司加快调整优化业务结构，谋求企业生存与持续经营的关键年，公司必须以创新的思维和改革的精神开展各项工作□20xx年主要工作目标是：控成本，降费用；抓安全，提效益；调业务，促转型；保生存，谋持续经营；在多经改革及规范经营的环境下，寻求新的持续经营机遇，谋求新的生存经营方式。

一、经营目标管理

根据20xx年经营目标完成情况，考虑到多经改革、业务调整 and 成本上升等因素□20xx年各部门营业收入力争完成××万元，成本费用控制×××万元，营业利润力争完成×××万元。

各部门要紧紧咬定目标不放松，深挖潜力，苦练内功，提升服务功能，提高经营质量，确保顺利完成20xx年各项经营管理目标。

二、牢固树立安全理念，全力以赴打造本安环境

(一)公司的安全生产目标

不发生人身死亡和重伤事故，实现人身事故“零”的目标；不发生特大、重大事故及主要设备严重损坏事故；不发生恶性误操作事故和人为责任的一般事故；不发生同等及以上责任的重大交通事故；不发生环境污染事故及重大环保纠纷事件；不发生职业健康危害事故。

(二) 主要保障措施:

深化安全宣传教育，从企业发展的大局出发，致力于安全文化建设和安全文化建设。要从关心员工生命的高度出发，全力以赴抓好安全宣教工作，在安全教育的“内容”和“形式”上下功夫，以“有用”和“有效”为原则，寻求更加有效、实用的安全宣教形式，强化安全理念教育，不断引导全公司员工摆正安全与生产的关系，固化“安全第一”的安全理念，积极营造我要安健环的良好氛围。

强化安全监察力度，要进一步维护安全监察的刚度，以打造本质安全性企业为主线，建立高效完善的安全管理和控制体系，并抓好安全管理各项措施的落实，要俯下身子，盯在现场，把握关键环节，认真排查隐患，切实解决现场实际问题，做到安全生产指挥在现场，隐患排查发现在现场，整改措施落实在现场，确保生产现场安全监管不失控。

继续深入开展创建优秀班组活动，夯实安全生产管理基础，规范班组基础管理，切实提高班组综合管理水平和安健环管理绩效。继续做好班组的检查与辅导工作，遵循“边检查、边研究、边整改、边提高”的原则，对活动开展情况实时监督，确保各班组切实、有效开展创优活动。

三、以人为本，加强人才队伍规划与建设

(一) 从战略的高度加强人才队伍规划与建设

着眼长远，立足当前，对公司现有人才结构进行全面调查分析，科学制订适应公司持续经营的中长期人才队伍整体规划，在用好公司现有人才的基础上重点培育和引进急需的新型专业人才，全面提高员工队伍的整体素质，为提升公司核心竞争力和创新能力做好人才储备。

以人为本加强人才管理。秉承“以人为本”的理念，从“尊

重人才、激励人才、培养人才、关心人才”出发，将“以人为本”的思想贯穿于人力资源管理和人力资源开发的全过程。除了贯彻落实公司现有绩效管理政策外，要建立一整套“事业留人，感情留人，政策留人”的用人机制，通过学习上提供机会、工作上给予平台、薪酬上公平回报、文化上情感关怀、生活上处处善待、政治上组织关爱等具体措施，稳定队伍，留住骨干；敞开渠道，鼓励员工积极为公司发展献计献策，调动他们的才干，发掘他们的潜能，只要有利于公司的发展壮大，有利于提高经济效益，按贡献大小给予不同的奖励，充分发挥员工的主观能动性和积极性，增强员工的归属感和成就感，促进人才成长为企业发展的主力军；生活上要多关心员工，善待员工，尽力解决员工的后顾之忧，满足员工物质文化生活需要，切实提高员工主体地位，让员工真正感到企业的人文关怀，自觉为企业分忧、出力。

(二) 创新劳动用工管理，探索劳动用工新模式

面对多经企业改革发展的新形势、新任务、新要求，公司在用工理念和方式上都需要不断创新，要在执行落实国家、省的有关法规政策以及集团公司用工管理要求的前提下，大胆探索符合实际的劳务用工的新途径，积极研究劳务派遣、业务委外承包等经营方式，实现用工模式的新突破，以彻底解决员工的工龄及劳动合同等历史问题，并达到用工精细化管理的目标。

一要缜密策划，积极探索新的劳动用工方式。要着眼全局，以稳定为前提，着重以劳动力配置的灵活性、用工成本、用工风险、管理要求、劳动生产效率等要素为基点，积极探索与本公司发展战略相适应的又符合精益管理方针的劳动用工方式，合理规划劳务派遣员工、劳务工程承包员工和在册员工的比例，逐步调整劳务用工结构，形成科学高效的劳动组织体系。

二要加强劳务用工精细管理。在业务转型后，无论是采取劳

务派遣还是业务委外承包方式，加强劳务用工精细管理，全面提升劳动生产效率都是必须的。首先公司要建立健全劳务公司、外来队伍、外协单位考核体系，把劳务公司的用工规模、人员流动率、管理能力、队伍技能结构等要素作为资质考核指标，严格把好准入关；增强对劳务公司的管控能力，实行末位淘汰制，消除劳务队伍只顾完成任务、干活赚钱而放松管理的倾向，让公司的各项业务质量处于可控状态；其次要创新管理模式，改变过去“以包代管”的粗放管理模式，实行外包队伍组织管理班组化和“班长负责制”，把管理任务落实到班组，落实到每位员工，将粗放式管理转化为深层次的精度管理，不断提高劳务用工综合素质和生产效率，实现企业和员工和谐共赢，把劳务用工管理水平推上一个新台阶。

四、推进精细化财务管理

精细化财务管理是促进企业降本增盈的前提和保障。财务部门要以“细”为起点，增强市场主体意识，提高对精细化管理的认识，将精细化管理的思维贯彻到每项任务、每个流程，通过不断深化财务管理手段和方式，优化财务核算，加快信息化进程，最终达到企业盈利最大化的目的。

完善财务组织体系，在原有的财务、会计、出纳等岗位基础上，用足现有人才，增设电算化管理人员、财务分析员、预算编制员等岗位，适当调整岗位模式，动员全部的财务人员投入精细化管理当中，细分目标、细分任务、细分流程，用精细化的控制、精细化的核算、精细化的分析，全面落实财务管理精细化。

完善内控体系。根据《企业内部控制基本规范》和集团公司多种经营监督管理的要求，围绕企业相关管理制度及下达的主攻目标，按计划增订或修订近年来的内控制度，出台匹配的经营目标细化与考核、物资材料比价与采购、经济业务核算与监督、目标成本核算与控制、固定资产建帐与盘活等管理制度，并深化实施，进一步完善内控体系，强化内部监督，

彻底堵塞管理漏洞，促进经济健康持续发展。

深化全面预算管理，健全涵盖财务、股权、投融资、资产、人事、绩效与薪酬管理等全方位的预算体系，并实行与绩效挂钩考核，确保公司整体目标的实现。重点要加强成本费用预算的精细化，为降本增效树立标杆和尺度。从源头开展成本目标控制，实行标杆管理、作业成本管理和责任成本管理，综合考量各部门的业务量、收入、人数和资产等要素，认真编制成本分解计划，着力从内部挖潜增效，制定成本费用定额，细化成本支出项目，减少不必要的浪费，将盈利水平提高到一个新台阶。财务部门要及时和生产、运输、采购、维修等部门保持实时的信息沟通，对各部门完成预算情况进行动态跟踪监控，不断调整偏差，将过去的固定预算发展成为滚动预算，确保预算目标的实现。

强化财务调控力度。针对目前存在的资金回笼困难、利润空间压缩、资金链和现金流严重吃紧等突出问题，加强对资本结构、资产质量以及现金流量的合理调控，使公司具有合理的资本结构、资产质量和充足的现金流量，保证公司的偿债能力；加强与银行等金融机构的沟通，改善融资方案，加强融资能力，增强公司参与市场竞争的总体实力。

五、审时度势，适时调整战略定位

20xx年是多经企业改革后全面规范运作的一年。

在当前严峻的经济形势下，国家对电力多经企业提出面向市场、减少关联交易比例的改革要求，公司开始面临新的竞争环境，脱离“遮阳伞”的保护接受市场的考验，独立承担市场风险。公司必须摆正自身位置，加强外部政策和市场环境分析，认清多经改革后的形势及任务，在充分挖掘内部市场的基础上，依靠主业增强发展内力，利用自身优势形成市场合力实现战略谋变，模式突破，理性发展，把战略重心调整为依法经营、规范管理，加快推进以市场化为导向的经营体

制与机制变革，要让市场在公司资源配置中发挥基础性作用，实现多经企业持续经营。

机制变革的前提是观念的变革，观念变革的切入点应强调危机管理。因此各部门要摒弃“等靠要”思想，大力向员工灌输企业所面临的挑战和危机，重新修编企业文化手册，并将企业文化的宣传、培训纳入年度教育培训计划，组织有关讲座给员工特别是关键岗位、管理人员以市场意识教育，激发员工勇闯市场的信心和热情。多经改革是必然的，主动适应实现持续经营才是硬道理，公司要以全面提升运营效率和发展能力为立足点，用积极的心态主动改革和迎接挑战。

六、全面推行管理标准化生产精益化

“三流企业卖苦力，二流企业卖产品，一流企业卖专利，超一流企业卖标准”，公司要全面进军社会市场，不在于生产设备等方面，而在于管理和生产方式，因此我们必须大力推行管理标准化，生产精益化。

(一)细化标准，量化考核，全力推进管理标准化。随着各项管理要求的不断提升，公司自成立以来制定的系列管理制度和标准出现了一些细节性漏洞，因此公司要根据国家现行政策法规、一体化管理手册和公司的发展战略及时完善和修订与市场需求相适应的管理标准、技术标准、工作规程、作业指导书等，不断提高制度执行的有效性；要强化计划管理体系，科学编制和逐级细化日程作业、物料管理和劳动力配置三大主体计划，加强生产过程的计划控制，持续增强计划执行力；要进一步明确各部门职责、岗位责任、履职标准，并量化考核，完善奖惩兑现、各有侧重的绩效考核和评价体系，实施全员考核，使标准化管理的触角延伸到各个层次、各个工序、各个岗位、各个环节。

(二)高度重视生产精益化。一要生产技术精益化，各部门要以消除浪费、提高投资效益为重点，大力开展技能竞赛、技

术攻关和科技创新，广泛征集合理化建议，对公司安全生产、经营管理、节能减排等方方面面存在的操作技术问题实施攻关，优化工艺流程，坚持“新技术，新工艺，新设备，新材料”的推广应用，不断提高公司整体技术水平和自主创新能力；二要现场管理精益化，要将生产现场管理关口前移、重心下移，强化5s可视化管理，推行pdca闭环管理模式，注重全面质量和过程跟踪管理，确保各项活动从事前谋划、方案出台到精准执行、严格考核、效果强化等整个生产流程精益化，做到事事有结果，件件有着落；严格按照工作票、工程联系单组织生产，根据生产计划制定具体施工方案和作业指导书，确保每个项目均有预算、有工艺文件、有质量标准、有原始凭证、有节点进度，做到“三按”：按图纸、按工艺、按标准生产；三要生产成本精益化，大力推行预算定额管理和第三方审核把关，严格控制支出，采用作业成本法、成本倒算法等精益技术，消除一切“跑、冒、滴、漏”等浪费现象，以最优品质、最低成本和最高效率达到经济、安全双重效益最大化。

七、加大力度做好与股东及主业各部门的沟通工作

合规的前提下，想方设法争取主业各方面的理解和支持，以主业为后盾抢占更多的外部市场份额，实现多经与主业共荣、共存、共赢。

(一)转变观念，主动改进服务方式。牢固树立服务主业、支持主业发展就是支持自身发展的思想，贴近主业，加强与各部门信息沟通与工作交流，建立完善的沟通反馈渠道和机制，及时了解主业各经营环节的服务需求，积极有效地为主业发展排忧解难；定期走访主业各部门，主动征求各部门意见，主动改进工作，强化管理和服 务，提高内部市场的综合满意度和认知度；只有主业发展了、效益提高了、实力增强了，才能更好地为多经企业的持续经营发挥积极的推动和保障作用。

(三)积极主动，争创收益。增强工作主动性，积极主动联系，

多方面积极协调沟通，充分发挥公司的综合优势与有效资源，在遵守集团公司有关规定的前提下设法承揽更多的业务和服务，延伸服务领域，增强自我发展能力，同时要切实做好各项业务收入的定期结算工作，提高结付率，保障企业持续经营。

八、加强党建和思想政治工作，争创新优势

面对新形势新挑战，我们要坚持以科学发展观为指导，不断强化和改进企业党建和思想政治工作，为推动企业持续经营提供保障支持，形成新优势。

积极开展创先争优活动，要把创先争优工作作为全年党建工作的主线，围绕企业发展中心环节开展丰富多彩的系列活动，广泛吸引员工群众积极参与，通过创优争先活动，致力于把支部建成堡垒，把党员树为旗帜，发挥好党支部的凝心聚力和广大党员的先锋模范作用；要充分发挥好思想政治工作在企业改革中的重要作用。以真诚的态度、细致的工作，及时化解员工的疑惑和忧虑，凝聚人心，共同前进。

重点强化员工执行力建设。执行力对企业整体战略目标能否实现至关重要。今年我们将把提升执行力作为队伍建设的重点来抓。进一步增强执行意识，引导广大员工争做执行决策、制度的宣传者、落实者和带动者。要依靠有效决策，夯实执行的基础；依靠素质提升，增强执行的能力；依靠制度约束，加强对执行的考核，做到有令则行、有禁则止，求真务实把各项工作一抓到底，抓出成效。

大力推进党风廉政建设。广大员工特别是党员干部要牢固树立艰苦奋斗，廉洁从业过紧日子的思想，多管齐下，通过强化教育、制度建设、严查快处，切实提高党员干部的自我约束意识，努力形成风清气正的良好氛围。发扬党内民主，坚持走群众路线，拓宽群众各种诉求渠道，强化群众监督；健全包括决策、执行等经营管理各环节的内部监督机制，重点突

出对人、财、物管理和使用的监督，促进企业健康良好发展。

还面临种种问题与挑战。公司经营班子和全体员工，要继续本着勤勉尽责、严格自律、诚实守信的态度，依法经营、规范运作、科学治理，创造股东、企业、员工共赢局面。

建筑企业年度经营计划篇五

企业的发展，关键在于充分发挥职工的首创精神和生力军作用。在新的一年里自来水公司工会把坚持服务企业经济建设做为工作的指导思想，以市场为导向，以卓有成效地开展建功立业竞赛为重点，积极引导广大职工群众投身到振兴和发展企业中来。

1、强化学习培训，不断提高职工队伍的整体素质。

__年自来水公司工会把提高职工素质作为一项重要工作纳入议事日程，充分发挥文化阵地优势，有针对性地加强职工的岗位技能和新技术的培训，引导职工不断增强历史使命感，主人翁责任感，时代紧迫感，牢固树立“科学技术是第一生产力”的观念，不断提高市场竞争意识，产品质量意识，诚实守信意识和终身学习意识，自觉地学习新知识，钻研新技术，努力培养一专多能的复合型人才和适应企业发展需要的知识型职工队伍。

2、强化竞争机制，卓有成效地开展竞赛活动。

今年，公司工作根据公司年度的总体目标，结合公司的实际，选准切入点，强化竞赛机制，围绕“提高水质，节能降耗，安全生产等方面，动员和组织职工开展”“劳动竞赛，合理化建议、岗位练兵、技术革新”等建功立业竞赛活动，力争做到全员参加，常抓不懈，使竞赛活动上层次，上水平，真正收到实效。

二、深入实施送温暖工程，大力扶持发展家庭经济，促进企业的稳定

稳定是企业发展的前提，是压倒一切的硬道理，做好困难职工的走访，解决他们的后顾之忧，是促进职工队伍稳定的有效途径，工会组织做为职工群众的生活第一知情人、第一协调人、第一报告人、在关心职工生活方面应着力做好以下工作。

- 1、坚持经常走访调查，随时了解掌握职工的生活状况，有针对性地做好扶贫解困工作。
- 2、坚持重大节日的走访慰问与日常扶贫解困工作，尽最大努力保证职工的基本生活。
- 3、做好低保工作。
- 4、认真落实各级领导的包保责任制定期走访，密切党、干群关系。
- 5、抓好家庭经济扶持工作，通过典型宣传，技术培训，提供信息促进家庭经济的发展。
- 6、做好职工安康保险和女工特殊疾病保险工作，把“好事”办好。

三、抓好职代会达标升级活动，促进民主管理工作再上新台阶

- 1、坚持完善职代会制度，充分发挥职代会的作用。

重点落实《亚光有限公司职工代表大会工作规范》，依法行使职代会的各项职权，提升职代会质量，群策群力，促进企业健康发展。

- 2、坚持和完善厂(场)务公开工作制度，认真搞好厂(场)务公开。
- 3、认真做民主测评领导干部工作。
- 4、抓好职工代表的培训。
- 5、强化平等协商，集体合同机制推动企业各项式作进程。

平等协商和集体合同制度是工会参与调整劳动关系，维护职工合法权益的重要手段，是职工和企业协商解决劳动关系问题的有效途径，对促进企业发展具有十分重要的意义，因此及时签订集体合同，监督行政认真履行集合合同至关重要，集体合同要经过职代会集体讨论后签订，做到内容全面，针对性强，实事求是，生产生活兼顾，避免形成主义，使集体合同制度真正发挥作用，收到实效。

四、以提高职工素质和工会工作整体水平为目标，积极开展各项活动，增强工会组织的凝聚力和向心力。

1、继续深入开展巾帼建功十大状元竞赛活动，在20__年扎扎实实地开展巾帼建功十大状元竞赛活动，收到了良好的效果的基础上，年，将此项活动继续深入开展下去。要及时发现典型、选树典型、宣传典型，召开总结表彰会，以点带面，推动活动向纵深发展，充分发挥女职工的“半边天”作用。

2、继续深入开展创建十星级文明家庭活动

深入贯彻《社会主义公民道德建设实施纲要》，在职工和家属中大力倡导遵守社会公德，做一个好公民；恪守职业道德，做一个好职工；弘扬家庭美德，做一个好家庭成员。努力营造遵纪守法、文明从业、优质服务、竭诚奉献的良好风气。

3、继续抓好“创建学习型组织，争做知识型职工”工程。

4、继续深入开展再创模范职工之家活动。

根据公司工会制定的《深入开展再创模范职工之家方案》的要求，结合公司实际认真制定建家规划、充实建家内容，提高建家活动的档次和水平。

5、继续抓好文化阵地和队伍建设，开展好丰富多彩的文体活动。

五、以促进劳动关系的和谐稳定为目的，认真履行好工会组织的基本职责

建筑企业年度经营计划篇六

第一、加强业管工作，构建优质、规范的承保服务体系。承保是保险公司经营的源头，是风险管控、实现效益的重要基础，是保险公司生存的基础保障。因此，在**年度里，公司将狠抓业管工作，提高风险管控能力。

1、对承保业务及时地进行审核，利用风险管理技术及定价体系来控制承保风险，决定承保费率，确保承保质量。对超越公司权限拟承保的业务进行初审并签署意见后上报审批，确保此类业务的严格承保。

2、加强信息技术部门的管理，完善各类险种业务的处理平台，通过建设、使用电子化承保业务处理系统，建立完善的承保基础数据库，并缮制相关报表和承保分析。同时做好市场调研，并定期编制中、长期业务计划。

3、建立健全重大标的业务和特殊风险业务的风险评估制度，确保风险的合理控制，同时根据业务的风险情况，执行有关分保或再保险管理规定，确保合理分散承保风险。

4、强化承保、核保规范，严格执行条款、费率体系，熟练掌握新核心业务系统的操作，对中支所属的承保、核保人员进行全面、系统的培训，以提高他们的综合业务技能和素质，为公司业务发展提供良好的保障。

第二、提高客户服务工作质量，建设一流的客户服务平台。随着保险市场竞争主体的不断增加，各家保险公司都加大了对市场业务竞争的力度，而保险公司所经营的不是有形产品，而是一种规避风险或风险投资的服务，因此，建设一个优质服务的客服平台显得极为重要，当服务已经成为核心内容纳入保险企业的价值观，成为核心竞争时，客服工作就成为一种具有独特理念的一种服务文化。经过**年的努力，我司已在市场占有了一定的份额，同时也拥有了较大的客户群体，随着业务发展的不断深入，客服工作的重要性将尤其突出，因此，中支在**年里将严格规范客服工作，把一流的客服管理平台运用、落实到位。

1、建立健全语音服务系统，加大热线的宣传力度，以多种形式将热线推向社会，让众多的客户全面了解公司语音服务系统强大的支持功能，以提高自身的市场竞争力，实现客户满意最大化。

2、加强客服人员培训，提高客服人员综合技能素质，严格奉行“热情、周到、优质、高效”的服务宗旨，坚持“主动、迅速、准确、合理”的原则，严格按照岗位职责和业务操作实务流程的规定作好接、报案、查勘定损、条款解释、理赔投诉等各项工作。

3、以中心支公司为中心，专、兼职并行，建立一个覆盖全区的查勘、定损网点，初期由中支设立专职查勘定损人员3名，同时搭配非专职人员共同查勘，以提高中支业务人员的整体素质，切实提高查勘、定损理赔质量，做到查勘准确，定损合理，理赔快捷。

4、在**年6月之前完成营销服务部□yy营销服务部两个服务机构的下延工作，至此，全区的服务网点建设基本完善，为公司的客户提供高效、便捷的保险售后服务。

第三、加快业务发展，提高市场占有率，做大做强公司保险品牌。根据**年中支保费收入*万元为依据，其中各险种的占比为：机动车辆险85%，非车险10%，人意险5%。**年度，中心支公司拟定业务发展工作计划为实现全年保费收入*万元，各险种比例计划为机动车辆险75%，非车险15%，人意险10%，计划的实现将从以下几个方面去实施完成。

1、机动车辆险是我司业务的重中之重，因此，大力发展机动车辆险业务，充分发挥公司的车险优势，打好车险业务的攻坚战，还是我们工作的重点，**年在车险业务上要巩固老的客户，争取新客户，侧重点在发展车队业务以及新车业务的承保上，以实现车险业务更上一个新的台阶。

2、认真做好非车险的展业

业工作，选择拜访一些大、中型企业，对效益好，风险低的企业要重点公关，与企业建立良好的关系，力争财产、人员、车辆一揽子承保，同时也要做好非车险效益型险种的市场开发工作，在**年里努力使非车险业务在发展上形成新的格局。

今年，虽然受金融风暴经济方面还是有所影响的，虽然市场的竞争将更加激烈，但有省公司的正确领导，中支将开拓思路，奋力进取，去创造新的业绩，为做大做强公司保险事业而奋斗。

20xx年，管业公司在集团总公司的正确领导下，经全体员工的积极努力，顺利完成了年初制定的各项工作指标，并超额完成了任务，实现了管理和效益的双丰收。

20xx年，将定位为管业公司“管理升级”年，要稳中求变，

稳固基础管理，强化执行力度，力求创新发展，力争产值利税上台阶，管理水平上层次，做好宇龙管业公司的市场定位，确保完成集团公司下达的新各项经济指标。

20xx年管业公司各项工作总的指导思想是：

以科学发展观总揽全局，以更新观念为根本，以搞活机制为手段，以创新管理为基础，以安全生产为前提，以增长效益为目标，把握机遇，锐意进取，迎难而上，努力把公司建设成为一个团结向上，积极进取，奋发有为的形象工程企业。

20xx年管业公司总的工作目标是：

2、产品质量：确保在体系规定的97%以上；

4、销售收入：较上年1.849亿元增收22%，实现2.25亿元，争取突破2.3亿元。

5、利润指标：实现利润550万元，争取突破600万元。

6、税费：完成400万元。

7、应收账款：至20xx年年底力争保持在1000万以下。

8、安全指标：力争全年零工伤，杜绝重大事故的发生。

为确保年度工作目标的实现，我们要重点抓好以下几个方面的工作：

一、确保指标落实，强化绩效考核工作。

公司对各部门、各科室实行目标管理、指标考核、责任落实的政策，在公司总体目标确定的前提下，将指标分解落实，层层考核和落实责任。签订责任合同，分解落实到基层，使

公司员工人人头上有任务，人人身上有压力，有压力才有动力，保证各岗位人员积极投入到岗位工作上去。

二、强化执行力度，完善企业的基础管理工作。

为了进一步创造良好的经营效果，公司将进一步强化企业基础管理工作。

1、强化绩效考核的责任机制，将公司的各项指标分解落实到各部门、各岗位，实行目标管理、量化考核。

2、重申岗位工作标准，确保执行力畅通，强化企业的基础管理工作。

3、强化全面管理，公司的各项工作都要通过年度计划的指导安排去实施。各部门都要通过各自的工作计划去管理、控制、检查和落实。

4、加大考核工作力度，优胜劣汰，建设一支素质高、技术过硬，纪律严明的员工队伍。业务员进行业绩考核，车间技工进行技术评比，优胜劣汰。

5、建立员工培训的有效机制，采取“走出去，请进来”的措施，有针对性的开展员工培训工作；摒弃固有的聘请模式，主动派遣先进人员走出厂门，进行考察学习，培养自己的企业的技术人才，师夷长技以自强。

三、进一步加大经营开拓工作力度，开创经营工作新局面。

1、正视企业内外部环境的变化，积极调整思路，适应市场形势的发展，在去年打下的基础上重点投向于省内外大型招标项目。

2、认真研究市场，以市场定策略。

3、加强品牌意识，巩固市场地位，拉开层次差距，塑造企业形象。(针对华通和富源)

4、加大区域市场开拓辐射的力度，做好自我营销。

5、提高应收账款清收力度，加强经营风险防范和控制。

6、确保公司稳定的联营合作，和伙伴单位保持较好的共赢关系，实现强强联合，优势互补。

四、强化生产组织工作，确保合同履行，确保经济指标全面实现。

1、提高“市场”和“用户”意识，转变墨守陈规和按部就班的生产组织观念。严肃生产指挥，严密生产计划，灵活生产调度，提高应变能力，确保生产计划实施。

2、努力提倡科技兴企，鼓励技术改造，制定相应的激励措施。

3、积极利用社会资源，选择既能保证质量和进度、价格又适中的合作伙伴，来加速我们的发展。

4、节能降耗，兴旧利废，降低消耗和费用，努力提高企业经营效益。

5、强化"6s"管理体系的运行，营造先进的企业形象，为集团公司树立形象标杆。

6、加强对质量、安全的监控，把安全生产放在第一位，安全教育与安全检查常抓不懈，有章必依，违章必究，对事故责任实行主管领导、车间主任、班组长、事故责任人和相关责任人的联保措施，逐级签订安全责任书□

五、做好成本管理工作，降低成本和费用，降低资本风险。

1、去年让我们看到了成本控制，节能降耗的明显效果，今年一定继续保持切实做好成本核算、增产节约和降低费用的工作。生产部门严格执行《生产管理奖惩规定》和《原辅材料消耗管理规定》；业务部门应做好应收账款的清收工作，降低财务费用。

2、在去年减员增效取得良好效果的基础上，坚持此策略，降低公司运营成本和人工成本，改进绩效，优化人力资源结构，对员工造成一种从业压力，促使人们自我提高，努力争先，提高工作负荷与效率，优胜劣汰，提高公司人力资源质量。

3、继续注意盘活库存资产，减少资金占压，节约成本。

共2页，当前第1页12

建筑企业年度经营计划篇七

回顾20__年经营品质亏损原因□qcd达成低的因素，有机台设备、人工、治具影响分析，为20__年需逐步改善目标。

二、20__年品质核心经营目标

(1)改善方案(第一季度)

1、将老化机台及维修费用偏高设备转卖出，引进新设备。

2、二次加工投入plc自动化削边设备，节省人力及品质稳定。

3、喷砂粗度检测仪、涂装膜厚仪分阶段性导入达到各工序的品质要求。

4、工序间品管岗位配置补充，计划分日、周、月、季，全员做品质教育训练宣导及并做考核鉴定。

(2) 改善方案(第二季度)

- 1、车间环保□5s点检整顿计划，创造员工良好的工作环境。
- 2、压铸车间地板凹坑整修平坦。
- 3、喷砂车间粉尘，引进吸尘设备改善。
- 4、压铸熔铝炉目前使用颗粒燃料，评估导入天然气及自动熔炼炉设备，以提升出汤量及环保。
- 5、品质教育训练学员考问评鉴。

(3) 改善方案(第三季度)

- 1、涂装设备评估引进更新半自动化设备，改善手工喷涂操作弊端。
- 2、评鉴第一、二季度各方案落实状况。
- 3、教育训练终期各干部验收考试成果。

(4) 改善方案(第四季度)

- 1、机台设备大修、项修、检修年检编列安排。
- 2、plc自动化设备，依订单结构及产品需求增编列购入新机数量。
- 3、针对品质未达标的干部及作业员工，进行岗位调整至次要岗位。
- 4、综合年度经营状况做qcd评鉴、考核，对有达标的干部依考核进行奖励，对未达标的人员惩处。

三、经营目标表

(一)产品策略

市场策略需要品牌策略和价格策略的强力支撑和支持。

20__年公司的整体经营策略即：在确保品牌的基础上，在设计、质量、服务和价格上，始终围绕客户需求，以客户需求为出发点和归属点，以适销对路为原则，降低单位产品的毛利润，提升并稳定总销量，实现利润总量最大化。为此，应采取下列措施：

1. 手工砖产品以陶瓷马赛克为主，辅助100与150规格手工砖，加大配套产品的设计与开发(主要指配件及个性化产品)。以“立足国内，推动出口，稳固oem”为策略，保障常规产品生产;以“依据需求，适当投入，量力开发”为策略，满足部分客户来样定制的需求。

2. 陶瓷酒瓶以市场为导向，稳定重点客户大批量产品的生产，开拓小订单高利润的高端酒瓶。推行“抓住重点，整合资源，完善细节，降低成本”为目标，保障重点客户批量产品的交货及时，主要泥釉料自我开发，降低花纸、包材等外购物料的采购成本，保证酒瓶项目对公司利润的贡献。

(二)品牌与渠道建设

经过近三年的经营，“赛德陶瓷马赛克与手工砖”已经成为行业内的优势品牌，具有较强的号召力;在市场上和消费群中具有良好的美誉度。因此，20__年，公司必须集合品牌资源，区分目标客户群，综合运用展会、旗舰店、工程等通路，集中力量向海外市场和中国区市场推广赛德陶瓷产品。为此，相应措施如下：

1. 销售公司“赛德马赛克”为主打品牌，以展会、经销商等

通路为手段，以海外建材商、采购商和经销商为目标大力开展招商活动。

2. 以“精细营销”为手段，优化客户资源，规范专卖店建设与产品硬软件一体化展示，加强客户分类管理，完善价格体系监控。

3. 提升与设计师、设计院的合作，抢占星级酒店、高级会所等高端市场。

4. 陶瓷酒瓶采用以商招商、广告招商、专员招商、展会招商等手段，稳定老客户，开发新客户，保障大客户，使酒瓶产销实现飞跃式发展。

四、实现目标的保障措施

(一)经营资源保障

1. 公司新增投资200万元，建立酒瓶新仓库及陶瓷设备的搬迁，确保生产场地周转顺畅。

2. 酒瓶销售部必须始终围绕客户要求做好样品打样、接单、收款及售后服务等工作，必须按照公司年度经营目标和客户需求，主动、高效组织销售活动。

3. 按时交付合格产品，始终是生产管理的不容置疑的核心任务。生产部应订立适宜的品质目标，采取适宜的控制措施，规范生产工艺流程，以最优的品质成本，为销售一线准时提供合格产品。

4. 生产成本特别是材料成本的控制，将是考验生产中心各级干部的关键所在，必须列入各级干部的首要议事日程，必须以非常手段克服和消化各类涨价因素(合同审核、质量验收、交货及时)，以降低材料采购成本为突破口，以提升生产速度、

提升单位时间产量、采用计件计酬方式为基本点，带动人工成本、能耗成本等在内的各项产品成本的降低，使主营业务的材料成本控制在50%以内。

(二) 办公室

“服务、支持、指导”是人力资源管理永恒的宗旨，保障供、产、销等部门的后勤供给，构建体系、理顺管理，指导核心部门改善人力资源管理，是行政人事部20__年的三大任务。为此，必须从以下四个方面做好人力资源管理工作：

1. 加快人才引进：以《20__年人力配置标准计划》为基础，加快新增人员中的关键职位的引进和流失人力的补充，确保生产、营销、技术等部门的用人需求；建立人员淘汰和人才储备机制和计划，在20__年1月31日前将应淘汰人员全部淘汰完毕，将储备人才全部引进到位。
2. 加强教育训练：建立培训体系，以素质培训为核心，提升员工的职业和经营素质。
3. 建立合理的分配体系：建立起对外具有竞争性、对内具有公平性、对员工具有激励性的、包括员工薪资、福利、待遇在内的分配体系；并在施行中不断地加以检讨和完善。
4. 建立合理的绩效管理体系：按照“有计划、分步骤、可量化、可持续”的原则，由行政人事部牵头，以目标管理为基础，建立起工作绩效管理体系，按照分级管理、分层考核的原则，20__年3月1日起，总经理对公司经营团队实施考核；于20__年3月1日起，董事会对公司核心领导层施行考核；绩效管理必须与分配体系联动推行，以确保目标管理切实落实。

(三) 综合管理保障

市场竞争特别是陶瓷产品竞争的加剧，必然在公司支持力度

上体现，客户必将更加关注价格、服务、媒体宣传活动上的措施；公司将20__年定义成为未来3—5年的经营发展奠定基础的“管理基础年”，高效顺畅的管理是公司核心竞争力的一个核心。

1. 由办公室行政总监主导，其他业务部门积极参与，集合内外资源，自20__年1月1日起，公司推展“建构管理体系，增强公司体质”活动，用3个月时间，建立起包括人才管理、营销管理、现场生产工艺流程管理、经济责任奖惩等在内的顺畅的、高效的管理体系。管理体系的建构，必须以“理顺脉络、提升效率”为目标，注重先进性与实用性、阶段性与前瞻性的有机结合，为必要时的体系打好基础。

2. 按照分权管理的原则，由经营团队成员负责，大力推进管理团队建设、骨干队伍建设、经营目标落实检讨等工作。

(四) 财务资源保障

20__年，公司将为一线部门提供优势财务资源，在成本核算、收入、费用、收益分配等各项投入上向一线倾斜。与此同时，财务部必须从下列四个方面加大监测和监控力度：

1. 逐步下放费用审批：财务部按“责任部门”和“成本部门”的思路，将各类费用的初审权下放给各部门经理，以便形成权责对等机制；财务部在费用流向的合理性等方面加强监测。

2. 主导成本降低活动：在设定成本降低目标的基础上，财务人员必须更多地“走

出去”，直接参与市场调研，或组织各类专项活动，协助、指导相关部门降低成本。

3. 整合公司资源：由财务部主导，对公司资源的工商、银行、

税务、资源进行整合，为一线部门提供便捷的财务交流和结算通道。

4. 健全财务监测体系：财务部必须积极参与“建构管理体系，增强管理体质”活动，理顺、健全财务监测体系，重点关注经营、广告活动背后的财务信息流。

(五) 组织管理保障

1. 由总经理负责，与经营团队签定《目标经营责任书》，明确各责任中心的目标、责任和相应的权利。

2. 由常务副总经理负责，20__年1月31日前，以总经理为授权方，与生产副总经理、技术部、采购部签订《部门责任书》，对订单完成率、合格率、工艺流程管理及采购管理等事项量化落实。

3. 由生产副总经理负责，20__年1月31日前，以常务总经理为授权方，与生产部各主管签定《安全生产责任书》，明确年度安全生产特别是工伤事故，确保年度重大工伤事故控制为零。

4. 由各部门经理负责，20__年1月31日前，对各项目标进行层层分解，并与各级领导签定《目标管理责任书》，逐级明确目标、责任、奖惩等。各级领导的《目标管理责任书》统一汇集于办公室，实施归口管理。

5. 由财务经理负责，20__年1月31日前，出台《财务预算和成本责任控制办法》，明确各类责任人的成本控制项目、目标、责任和奖惩事项，并每月组织检讨和通报等工作。

6. 由营销副总经理负责，组织每月/季“销售成果与经营目标达成检讨会”，总结成果，检讨差距，研拟对策，跟进结果。

五、总体要求

公司高层清醒地认识到：20__年的经营目标，是在全面权衡和全面分析的基础上制定的，是一个充满机遇和机会的计划，也是一个具有挑战和风险的计划；要将这一理想变为现实，需要全体员工的共同努力。

(一)更新观念，创新管理

公司认为，要达成20__年的经营目标，首先要更新观念，各级领导和全体员工

必须彻底摒弃“因循守旧、得过且过、小步前进、作坊经营”的思想观念，以宏观的立场，树立“行业洗牌、不进则退”的危机意识和“发展公司，分享成果”的捆绑意识，在公司日常生产管理、销售管理、技术开发及后勤保障的服务品质、财务监测的深入一线等等各方面，创新经营思维、创新管理模式，为公司经营向现代企业的彻底转型奠定良好的基础。

(二)切实负责，重在行动

行动，是一切计划得以实现的首要；执行，是一切目标得以达成的关键。没有行动和执行，一切都是空谈。公司要求，各级领导和全体员工以“负责任”的态度做好各项工作，特别是经营团队和中层干部，必须以“责任”主管的立场开展各项工作，不得仍有“功在我，责在他”的遇事推委的恶习和恶行。

公司强调：干部和员工的价值在于行动和执行，公司将以行动力和执行力考察所有干部，对于那些纸上谈兵、不尚作为的干部和员工，将列入员工淘汰计划的首选，首先予以淘汰。

(三)业绩优先，奖惩落实

追求利润最大化，永远是企业经营的灵魂；任何企业的首要社会责任，都是赢得市场，扩大经营，收获利润。

利润是20__年公司经营指标的“核心之重”，销售是实现利润的载体性指标。在这一思想指导下，“业绩定酬，指标量化，逐级捆绑，分层考核”是公司的基本政策取向，也就是，经营团队以利润为核心指标与公司实施紧密捆绑，中/基层干部和员工以工作业绩指标与上级主管实施紧密捆绑，采用自上而下逐级考核的办法，充分调动全体员工的工作积极性。同时，对于不能胜任本职的干部(包括团队成员)和员工，采取主动让贤、组织调整、公司劝退、末位淘汰等措施，增强造血功能，提升管理体质。总之，公司希望并要求：所有赛德员工，必须以全新的观念、全新的面貌、全新的行动，投身“行动成就梦想”的伟大征程中，为公司的跳跃发展作出更大的贡献！

建筑企业年度经营计划篇八

一、方针目标：

为贯彻公司“围绕市场、解放思想、适度调整、稳妥求进、高质低耗、创收增效”的精神，使公司内部竞争机制与市场机制结合。根据公司目前实际状况，必须制定先进合理科学的管理制度，向程度化、正规化的发展，实行全员全过程的指标考核与将扣，使公司员工人人有责任，个个有指标，严格考核与奖惩及全生产过程的协接监督，达到上道工序为下道工序负责的目的；严格执行岗位定员，以岗定资，实行高额浮动工资的制度，迫使公司干部员工在危机感和责任感中勇挑重担，争完指标，为全面完成__年各项经济指标而共同奋斗。

二、工资分配原则：

以吨丝工资为基础，公司员工一律接受指标考核，执行以岗

定资，以质计件，以产计酬，多劳多得的原则。

三、奖金分配与挂钩：

1、公司全员奖金一律与一、二车间的三大指标挂钩，（满负荷生产情况下）取一、二车间定岗人员平均奖金的平均值去计算。产量低于2、8吨(25天)，非缫丝人员一律不与三大指标挂钩，超产奖仅缫丝工享受(超产奖基本工资不浮动)。

2、整理车间的奖金除按内部指标挂钩外，与一车间定岗人员的平均奖金去计算；厂丝复整组的工资、奖金除按内部指标挂钩外，与二车间的产量、消耗挂钩，并按二车间定岗人员的平均值去计算。

3、锅炉车间设安全奖，人均(除软化工)20元。

4、各车间主任、副主任的奖金按车间人均奖金200、150%去计算。

5、学徒期改为两个月，生活费补助标准仍执行原规定。缫丝一、二车间、整理车间新增学徒工，根据个人缫作技术，提前上岗者，可套入计件工资计算，徒工工资由公司负担；锅炉、综合、煮茧、打包新增人员，实习期为半月，徒工工资由车间负担；非生产性新增人员，实习期为半月，工资由公司负担。

四、协接与监督原则：

实行全员全过程的质量监督考核，并履行签字手续，上道工序为下道工序负责，下道工序有权对上道工序流入下道工序的半成品进行按标准验收与反馈，对于不符合标准的半成品有权拒收，并按程序报请职能部门(生产科、检验室)进行仲裁，按标准实施奖惩。

五、争先发展的原则：

世纪之初，公司董事会立足现状，从可持续发展的解度，充分酝酿、决定。

- 1、继续发挥龙头作用，保持夏秋两季蚕茧的收购，保证蚕桑基地的稳定发展。
- 2、有步骤地完成双宫丝自动缫丝生产线的改造工作，做到有计划、有落实。
- 3、进一步做好财务工作，加快资金周转率、利用率，做到所有帐目清晰，日清月结。

日子如同白驹过隙，不经意间，我们的工作又将在忙碌中充实着，在喜悦中收获着，现在就让我们好好地规划一下吧。

建筑企业年度经营计划篇九

新的一年已经开始了，如何制定年度经营计划?下面是本站小编收集整理公司年度经营计划书，欢迎阅读。

一、方针目标：

为贯彻公司“围绕市场、解放思想、适度调整、稳妥求进、高质低耗、创收增效”的精神，使公司内部竞争机制与市场结合。根据公司目前实际状况，必须制定先进合理科学的管理制度，向程度化、正规化的发展，实行全员全过程的指标考核与将扣，使公司员工人人有责任，个个有指标，严格考核与奖惩及全生产过程的协接监督，达到上道工序为下道工序负责的目的;严格执行岗位定员，以岗定资，实行高额浮动工资的制度，迫使公司干部员工在危机感和责任感中勇挑重担，争完指标，为全面完成xx年各项经济指标而共同奋斗。

二、工资分配原则：

以吨丝工资为基础，公司员工一律接受指标考核，执行以岗定资，以质计件，以产计酬，多劳多得的原则。

三、奖金分配与挂钩：

1、公司全员奖金一律与一、二车间的三大指标挂钩，（满负荷生产情况下）取一、二车间定岗人员平均奖金的平均值去计算。产量低于2.8吨(25天)，非缫丝人员一律不与三大指标挂钩，超产奖仅缫丝工享受(超产奖基本工资不浮动)。

2、整理车间的奖金除按内部指标挂钩外，与一车间定岗人员的平均奖金去计算；厂丝复整组的工资、奖金除按内部指标挂钩外，与二车间的产量、消耗挂钩，并按二车间定岗人员的平均值去计算。

3、锅炉车间设安全奖，人均(除软化工)20元。

4、各车间主任、副主任的奖金按车间人均奖金200、150%去计算。

5、学徒期改为两个月，生活费补助标准仍执行原规定。缫丝一、二车间、整理车间新增学徒工，根据个人缫作技术，提前上岗者，可套入计件工资计算，徒工工资由公司负担；锅炉、综合、煮茧、打包新增人员，实习期为半月，徒工工资由车间负担；非生产性新增人员，实习期为半月，工资由公司负担。

四、协接与监督原则：

实行全员全过程的质量监督考核，并履行签字手续，上道工序为下道工序负责，下道工序有权对上道工序流入下道工序的半成品进行按标准验收与反馈，对于不符合标准的半成品有权拒收，并按程序报请职能部门(生产科、检验室)进行仲

裁，按标准实施奖惩。

五、争先发展的原则：

世纪之初，公司董事会立足现状，从可持续发展的解度，充分酝酿、决定。

- 1、继续发挥龙头作用，保持夏秋两季蚕茧的收购，保证蚕桑基地的稳定发展。
- 2、有步骤地完成双宫丝自动缫丝生产线的改造工作，做到有计划、有落实。
- 3、进一步做好财务工作，加快资金周转率、利用率，做到所有帐目清晰，日清月结。

一、20xx年的经营方针

在认真审视公司经营的优势和劣势、强项和弱项(swot)的基础上，公司发展战略中心对当前行业的竞争形势和趋势作出基本研判，将20xx年的经营方针确定为：

灵活策略赢市场，扩大规模增实力，加强管理保利润。

经营方针是公司阶段性经营的指导思想；各单位、各部门和各级干部的各项经营、管理活动，包括政策制订、制度设计、日常管理，都必须始终不渝地围绕经营方针展开、贯彻和执行。

二、20xx年的经营目标

(一)核心经营目标

20xx年，公司的核心经营目标是：

年度销售收入6500万元，增长率93%，保底销售收入5000万元；年度税后利润780万元，增长率338%，税后利润率12%，资产回报率20%，保底利润360万元。

在核心经营目标中，利润是能够反映公司经营质量的唯一指标，也是评价和考核经营团队的“核心之核”。

(二) 销售目标细分

三、主要经营策略

(一) 市场策略

要实现销售收入的大幅度增长，扩大市场覆盖面、扩大实质客户群，进而大幅提升订单量，是必然选择。因此，公司将20xx年确定为“市场拓展年”，投入巨大投资开拓市场，发展客户、争取订单。对此，应采取下列措施：

1. 全公司必须以市场为导向，以营销为龙头开展经营和管理活动。公司制订相关政策，鼓励全体员工参与营销工作。
2. 国际贸易中心和中国区营销中心必须整合各项资源，在20xx年上半年，采取一切措施，集中精力做好海外客户和国内经销商的开发、签约工作。
3. 海外市场的主攻方向是北美洲和俄罗斯市场，并以“发展中东客户，继续开拓大洋洲及欧洲市场”为目标市场策略。
4. 国内市场应以“强势推进、快速占领”的策略，集中力量发展渠道经销商(计划66家，力争120家)，应以“稳步发展、适度调整”的策略发展直营市场。

(二) 产品策略

市场策略需要产品策略和价格策略的强力支撑和支持。

20xx年公司的整体产品策略是“亲民路线”，即：在确保品质的基础上，在设计、选材和价格上，始终围绕客户需求，以客户需求为出发点和归属点，以适销对路为原则，降低单套产品利润，提升总体销量，实现利润总量最大化。为此，应采取下列措施：

1. 国际贸易中心应调整主打产品，从实木产品向现代产品过渡，以做辅助材料为主(如柜身及门板)。

2. 中国区市场的产品策略按产品系列推进：

1) 针对橱柜产品，应“加强研发、推陈出新、完善细节”，为满足二、三级市场，适度扩充2、2、3系列，必要调整4、5、6系列，少量改进7、8、9系列，增加低价位烤漆系列、中价位实木系列，新上石英石项目。

2) 针对衣柜产品，推行“整合资源、全新导入、量力扩展、同步推进”的策略，以行业中等价位推广产品。

3) 针对浴柜产品，以“依据需求、适当投入，力推国贸、淡对国内”为策略，以出订单为主，以适度利润为目标。国内市场除非承接大量工程订单，否则，以较少精力投入。

3. 生产中心应根据上述策略和业务实际需求，制订产品的开发、采购和品质保证的相应计划，采取必要的行政措施，确保产品开发结构和生产结构的调整到位。

(三) 品牌与招商策略

品牌是产品营销的催化剂和拉动力。

经过近十五年的经营，“”已经成为行业的优势品牌，具有

较强的号召力;同样,经过多年的运作,“”也已成为“”旗下的优质品牌,在市场上和消费群中具有良好的美誉度。因此□20xx年,公司必须集合品牌资源,区分目标客户群,综合运用平面、电波、网络等通路,集中力量向海外市场和中国区市场推广“”和“”两大品牌。为此,相应措施如下:

1. 国际贸易中心应以“”为主打品牌,以展会、网络等通路为手段,以海外建材商、采购商和经销商为目标大力开展招商活动。
2. 中国区营销中心应在中国区市场主推“”品牌,采用以商招商、广告招商、专员招商、展会招商等手段,面向橱柜业、家电业、建材业、卫浴业和意向投资者五类潜在客户展开强力招商活动。

四、实现目标的保障措施

(一)生产资源保障

1. 公司新增投资400万元,增加生产设备,扩大生产场地,确保产品生产6500万元和各项营销策略的实现。
2. 生产中心作为二线部门,理应成为国际贸易中心和中国区营销中心的坚强后盾,必须始终围绕客户要求而非生产要求运转,必须按照一线部门的产品策略规划和实际定单需求,组织设计开发、物料采购、产品生产和品质控制等各项生产管理活动。
3. 按时交付合格产品,始终是生产管理的不容置疑的核心任务。生产中心应订立适宜的品质目标,采取适宜的控制措施,以适宜的品质成本,为经营一线准时提供合格产品。
4. 生产成本特别是材料成本的控制,将是考验生产中心各级干部的关键所在,必须列入各级干部的首要议事日程,必须

以非常手段克服和消化各类涨价因素，以降低材料采购成本为突破口，以提升生产速度、提升单位时间产量、采用计件计酬方式为基本点，带动人工成本、能耗成本等在内的各项产品成本的降低，使主营业务的材料成本控制在46%以内。

(二) 人力资源保障

“服务、支持、指导”是人力资源管理永恒的宗旨，保障一、二线部门的后勤供给，构建体系、理顺管理，指导核心部门改善人力资源管理，是人力资源中心20xx年的三大任务。为此，必须从以下四个方面做好人力资源管理工作：

1. 加快人才引进：以《20xx年人力配置标准计划》为基础，加快新增人员中的关键职位的引进和流失人力的补充，确保一、二线用人需求；建立人员淘汰和人才储备机制和计划，在20xx年6月31日前将应淘汰人员全部淘汰完毕，将储备人才全部引进到位。
2. 加强教育训练：建立培训体系，以素质培训为核心，对公司员工和加盟商进行系统的培训，提升员工和合作伙伴的职业和经营素质。
3. 建立合理的分配体系：建立起对外具有竞争性、对内具有公平性、对员工具有激励性的、包括员工薪资、福利、红利在内的分配体系；并在施行中不断地加以检讨和完善。
4. 建立合理的绩效管理体系：按照“有计划、分步骤、可量化、可持续”的原则，由人力资源总监牵头，以目标管理为基础，建立起工作绩效管理体系，按照分级管理、分层考核的原则20xx年1月1日起，总经理对公司经营团队实施考核；至迟于20xx年4月1日起，各中心对中层干部(部门)和基层干部(作业组)施行考核；绩效管理必须与分配体系联动推行，以确保目标管理切实落实。

(三) 综合管理保障

市场竞争特别是出口贸易竞争的加剧，必然在技术壁垒上体现，客户必将更加关注体系认证等技术性措施；公司将20xx年定义成为未来3—5年的经营发展奠定基础的“管理基础年”，高效顺畅的管理是公司核心竞争力的一个核心。

1. 由人力资源总监主导，集合内外资源，自20xx年3月1日起，公司推展“建构管理体系，增强公司体质”活动，用6个月时间，建立起包括营销管理、生产管理、技术管理、品质管理、经济管理等在内的顺畅的、高效的管理体系。

管理体系的建构，必须以“理顺脉络、提升效率”为目标，注重先进性与实战性、阶段性与前瞻性的有机结合，为必要时的体系认证打好基础。

2. 按照分权管理的原则，由经营团队成员负责，大力推进管理团队建设、骨干队伍建设、经营目标落实检讨等工作。

(四) 财务资源保障

20xx年，公司将为一线部门提供优势财务资源，在广告、人力、费用、收益分配等各项投入上向一线倾斜。与此同时，财务中心必须从下列四个方面加大监测和监控力度：

1. 逐步下放费用审批：在20xx年已经下放部分权限的基础上，财务中心按“责任中心”和“成本中心”的思路，将各类费用的初审权下放给各业务中心总监(厂长)，以便形成权责对等机制；财务中心在费用流向的合理性等方面加强监测。

2. 主导成本降低活动：在设定成本降低目标的基础上，财务人员必须更多地“走出去”，直接参与市场调研，或组织各类专项活动，协助、指导相关部门降低成本。

3. 整合多个公司资源：由财务中心主导，对奥米尼、米尼、新得宝、德国华伦西尔等公司资源的工商、银行、税务、海关资源进行整合，为一线部门提供便捷的财务交流和结算通道。

4. 健全财务监测体系：财务中心必须积极参与“建构管理体系，增强管理体质”活动，理顺、健全财务监测体系，重点关注物流活动背后的财务信息流。

(五) 组织管理保障

1. 由董事长(总经理)负责，与经营团队签定《目标经营责任书》，明确各责任中心的目标、责任和相应的权利。

2. 由各责任中心总监(厂长)负责□20xx年2月12日前，对各项目目标进行层层分解，并与各级干部签定《目标管理责任书》，逐级明确目标、责任、奖惩等。各级干部的《目标管理责任书》统一汇集于人力资源中心，实施归口管理。

共2页，当前第1页12

建筑企业年度经营计划篇十

a. 员工培训与开发是公司着眼于长期发展战略必须进行的工作之一，也是培养员工忠诚度、凝聚力的方法之一。

b. 通过对员工的培训与开发，员工的工作技能，知识层次和工作效率、工作品质都将进一步加强，增强企业竞争力。

c. 人力资源部20xx年将对员工进行“鹰计划”政策的培训与开发，使公司在人才培养方面产生明显效益。

具体实施方案：

4. 静态需求和动态需求：根据岗位需求和部门培训需求制定“静态”和“动态”培训计划，制定年度计划和月度培训计划。

5. 讲师培训计划：选拔一批内部讲师精选内部管理和工作技能培训，下发培训课程的课件。

6. 重点培训内容：营销技巧、工作沟通、客户服务、企业文化、职业规划、产品知识、质量体系方面。

7. 根据公司的培训需求，按时间的推延合理的制定出培训计划，每月最少2次，分化培训内容针对公司的需要。另，公司中层人员参加一些社会性的培训，如执行力，营销，团队建设，激励等方面专业知识，参加人员的选定可根据工作的表现程度而定。

第三部分：行政方面工作计划

1、费用控制：

公司各项费用控制，由财务部20xx年元月—12月份全年费用核算后，行政部出具相关的费用体系跟踪[]20xx年无论是低值易耗品还是设备将建立相应的跟踪机制，力求行政部20xx年费用控制比往年降低。由于公司将使用科学规范制度化管理，这将是企业发展与否的重要工作。特此凡是公司所发生的费用均先书面请示，行政部调查核实费用相比较后，呈运营总监签字核实，转呈总经理批准。

2、行政管理工作的：

. 制度的监督执行与完善

目前各部门与公司的管理制度未健全，人力资源部将全力制作。2月份行政管理制度将以《员工手册》的形式传达至每位

员工□20xx年制度的执行很差，在新一年的工作中，行政部将以“持续改善”为工作原则，以下达《改善通知单》为主要方式，来加大制度执行力度。

. 公司会议组织及有关事项落实与传达

会议组织讲求效率，每次会议行政部提前一日知与会参会人员准时参加，以保证会议能准时召开。会议中有关事项的落实，行政部在20xx年度不在以会议纪要的方式进行发至，直接以《事项责任单》的方式进行下达，各部门负责人接到后签字，由行政部汇总后上报运营总监。会议精神的传达各部门负责人执行，行政部以抽检的方式督促传达情况。

. 规范办公秩序与员工行为的引导。开展此项工作，以日常抽检作为主体，当场发现当场进行纠正引导，抽检次数每周至少两次。

. 公司硬件规范及管理

公司的硬件规划以“提高员工满意度”，“确系办公所需”等为购置依据，硬件购置回来后，由使用部门进行日常管理，并监督执行权。

. 部门之间协调与沟通

部门间的协调与沟通，有助于提高工作效率，减少内耗。但部门间因职责不同，工作重点不同，常会有很多矛盾，行政部将配合人资部充分发挥“促进剂”的作用，积极调查工作事实，本着团队绩效第一，安全及客户第一的原则，积极协调工作，化解各部门工作矛盾，保证公司各部门业务的正常开展□20xx年行政部每15日与各部门负责人就部门工作进行沟通一次，收集有关工作协调的问题，进行妥善协助与处理。

规范使用《工作协调单》。部门间的信件或工作指令传递多

用口头传达，容易造成因一方忘记而导致工作疏忽和责任不清，从而造成个人误会与矛盾，不利于工作的进展。

. 公司凝聚力建设

公司的凝聚力，有时体现在员工对公司活动的积极参与性上，有时体现在部门协作时的工作成效上，有凝聚力的公司，员工精神饱满，士气高涨，团队绩效高。公司凝聚力的建设，需要行政部长时间的投入精力，积极开展员工文化活动，公平公正地执行各项管理制度，积极关注员工需求，同时让员工时刻感受到公司给予的关注和支持，当员工对企业产生了强烈的归属感和认同感时，公司的凝聚力就有了成效。

3□6s现场管理《即：整理、整顿、清扫、清洁、素养、习惯》

根据6s现场管理内容条例，公司行政部将在新一年里全日制的监督执行，明确责任人。

4、继续加强对内外的关系协调与宣传

. 根据制定的《员工手册》内容要求，认真做好其内在的执行标准，全日制的监督及落实。

. 切实做好代表公司与政府对口部门和有关团体、机构的联络工作。

5、日常行政事务处理

. 日常行政事务是行政部最基础的工作，在此项工作上，行政部将以书面记录清晰可查，手续完备率100%，办事效率高但忙而不乱为工作指导方针来开展工作。

资料管理□20xx年行政部将严格执行资料管理制度，进行资料分类存档，文件资料收发登记率要做到100%。

. 办公易耗品的采购与保管

行政部以20xx年全年用量核算，每季度公司办公用品基本用量。自20xx年1月起，以月为单位进行采购，办公用品由各部门领用后用量有部门控制，保管落实到各使用人，一年以上的耐用品依照已坏换新的原则，予以领用。

. 行政用车及公务车管理

公司各部门用车均应按要求填写《用车申请记录单》，经公司执行总监同意签批后方可出车，部门用车超过半天以上应提前申请，若多个部门同时用车，客服部有权限根据用车的“轻、重、缓、急”，进行统筹安排《特殊情况特殊处理》，任何人不得因无车使用而延误工作。

. 员工关系建设

匿名。对员工反应的问题和意见秘密及时处理，及时反馈。

20xx年是崭新的一年，是希望的一年，是成就梦想的一年，是公司改变传统管理模式迈向正规科学管理的一年，这一年职员会发现公司在改变，发展在进行，利益在提高。这时我们的心态变了，收入高了，同时你们的责任也重了，不过没有关系，因为我们年轻，我们有梦想，还有追求。

我们会坚决的跟着威隆走，我们要和威龙一起共进退，一起迎接美好的明天。

最后，我代表公司常总向辛勤，忙碌一年的工作伙伴们致一声你们辛苦了。最后恭祝朋友们新年快乐合家欢乐年年有今来年再会。