

2023年谈谈你在未来公司的发展规划(精选5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

谈谈你在未来公司的发展规划篇一

餐饮业日常的工作环境造就了员工的“机械”性，每天重复无数的同样工种，显得疲乏，身体累，心更累，因此，提高工作效率，是各同业的首要问题，显然，各店有各法宝，为提高绩效而努力。

最佳的工作效率来自于高涨的工作热情。我们很难想象，一个对工作兴趣淡薄的人会全心地投入工作，取得很好的工作效果。兴致勃勃会让人更好地发挥想像力和创造力，在短时间内取得惊人的成绩。相反，如果没有突破就会功败垂成。员工在长期平淡无奇的工作中如果没有突破就会功败垂成。员工在长期平淡无奇的工作中如产生厌职情绪，根源可能就在于我们的管理机制与方法出了问题。

1. 变领导为引导

不可否认：“撞钟和尚”是由于强迫员工干他不愿干的事造成的，长期以来有不少管理者都是一命令的方式来强迫员工做这做那，结果并不理想，这也极大的妨碍了员工发挥自己的特长。

2. 将工作变的有趣

3. 由“厌业”到“乐业”

一个员工不可能光是从事同一岗位的工作，管理者应指导员工如何改变环境使工作变得更有兴趣，不管管理者使用何种方法，要使单纯的工作有所变化并非易事，应尽量让员工们加以思考，或给他们创造出一个竞争对手，这样才能更好地激励起员工的干劲。

4. 帮助他们完成任务

现在需要的管理方式远比过去的要“灵活”得多。当然，管理者是帮助他人完成他能力所及的事，描绘出未来的远景，鼓励教导他人，并能建立与维持成功的人际关系。良好的人际关系和沟通的能力、现场指导、身体力行，组成团队——这样会给员工带来榜样的身影。

5. 消除不安因素

工作中时常会出现一些因素，使你的下属员工感到无法安宁。如果这些情况是由于身为管理者的你造成的，你一定要设法消除他们的不安。消除工作环境方面的不安，可以按这样的顺序：“马上能做的，立刻解决；过一段时间就能改善的，宣布解决问题的时间表；暂时不可能解决的，诚恳说明困难的所在”的原则，逐一加以改善或说明，只要员工觉得合理，自然会消除不安的感觉，使自己改变心态，从矛盾型转为稳定型，从而安心工作了。

以人为本的企业文化正在成为许多企业塑造他们企业文化的目标，让每个员工都感到命运掌握在自己的手中，能充分发挥自己的能力并实现自己的价值，而由此激发的劳动热情是无穷无尽的。

谈谈你在未来公司的发展规划篇二

如何管理新生代员工

对80后、90后新生代员工的管理已经成为企业倍感困扰的一个问题。究其原因，“60后”管理层的“英雄式领导”和“80后”新生代的个体化倾向之间的巨大差异导致在管理体制、领导行为等方方面面都存在矛盾。

要更好的管理新一代员工，管理者们需要调整传统的管理和领导方式，管理制度不要带上太强的领导者个人色彩，也要避免英雄式、权威式领导风格，多采用参与式的、授权式的领导风格。

新生代员工的管理频频出问题

随着80后员工渐成职场主力，管理问题随之涌现。根据《中国统计年鉴》，在1980至1989年之间出生的人约为2.04亿，按照22岁大学毕业这个年龄计算，80后基本都已完成高等教育走入职场渐成主流。80后里的第一批人在2015年正式步入“而立之年”，智联招聘的职场调查表明，其中三成1980年出生的职场人已经担任主管以上管理岗位，在企业中发挥越来越重要的作用。

80后由于其价值观和个性与前辈管理者的显著不同，成为企业管理新挑战。目前，大部分企业的核心领导为50后、60后，他们采取的传统管理哲学和管理方式在招人、留人、激励人方面表现欠佳。

新一代员工在工作中表现出一系列忠诚度缺失的现象，例如频繁跳槽、缺乏责任心、不够敬业。对80年出生的职场人的调查显示，将近八成都有过跳槽经历；其中，两成人表示自己换过一次工作，两成人表示自己换过两三次工作，还有一成人表示自己曾经换过6份以上工作。。而当两者之间矛盾不断升级，甚至还屡屡导致员工自杀事件。

80后为何难管？

“80后”新生代与“60后”管理层价值观念的巨大差异必然导致矛盾产生。

“60后”为代表的核心领导管理哲学以“英雄式领导”为主流。在对国内多家企业的最高领导的一项调查中，在回答“哪些人对你的管理理念形成的影响最大？”这个问题时，被访人体积最多的是曾国藩、胡雪岩、康熙和柳传志等。

这类领导者的领导行为表现为依赖高度集权和超凡的个人能力进行管理和领导，是一种英雄式领导。在过去的20多年中，英雄式领导成为企业界的主流，但如何和全球范围内的企业管理领导风格相比，却是非常“中国特色”的。

“80后”表现出强烈的“个体化”(individualized)倾向。新生代员工的基本特质是：注重追求个人兴趣目标和价值实现，维护自我权利，淡化权威和权力，厌恶规则约束自我意识强；而另外一方面，更为灵活、心态开放。

这种价值观的形成原因：1)这一代人多为独生子女；2)这一代的成长正好是中国开始进行改革开放的时期，对企业和商业社会有了较早的认识；3)互联网快速普及让这一代接触到了大量的来自于不同社会的文化和知识。所以，新生代员工的价值观和个性可以说受到中西方文化的共同影响，更为复杂和多元。

主要出现的管理问题是，新生代员工将自身与企业的关系看作纯粹的雇佣关系；他们注重的是工作是否能帮助自我成长，是否能够实现自我价值。对于领导吝啬授权，凡是自己说了算，员工只负责执行的做法，新生代员工会认为是束缚了自己的才华发挥，这也是离职率居高不下的原因。

新生代员工注重自我目标的实现，不愿意为了企业目标牺牲自身利益。传统的价值观倡导员工以组织目标为核心，“为了大我、牺牲小我”，这已经不再符合新生代员工的需求。

华为的“床垫文化”、富士-康的“半军事化管理”在面对新生代员工时出现了众多以前未出现的问题，一个很大的原因就是这些管理方式强调对组织规则的遵守，忽略了员工个体的需求和个性，但新生代员工更在乎自己的得失。

这类现象并非仅仅出现在受过高等教育或生活在城市的新生代员工身上，新生代农民工也表现出相似的变化。已经具有一定的民-主思想，追求平等、反感管理者高高在上、对权威也敢于挑战，对于命令式的领导方式接受度不高。

为什么有的企业给新生代员工加工资，但收效甚微呢？

因为“药方”不对。怎样才能精准应对呢？需要打“组合拳”！综合应用各种方法，才能药到病除。某全球500强企业的案例可以说明这一点。

企业原貌：军事化管理 模式

该企业是全球500强企业，属电子、通讯制造业，产品全部出口，在中国大陆拥有庞大的员工队伍，其中80%以上为新生代员工。该企业的员工流动率在60%以上，青年员工曾出现过极端事件，广受关注。

竞争模式

该企业是典型的代工企业，采取最低成本的竞争战略，因此对成本有着苛刻要求，这一切的压力，毫无疑问会转嫁到员工身上。这种竞争模式，决定了工作分工高度精细，工人劳动相对枯燥，工作节奏快、强度大、时间长（两班制），趣味性差，工人在工作中极少有相互交流的机会，人际情感交流基本是空白。

管理模式

该企业奉行军事化管理，组织结构严密，等级森严，强调组织权威和领导权威。基本上，下对上必须服从，上对下说一不二，单向管理，员工很难有表达意见和想法的机会。

另外，该企业制度严密，员工工作和生活的行为均被纳入管理制度之中，监管极严。中基层干部的管理方式多是以罚代管和以骂代管，简单、粗暴、高压的管理方式盛行。基层员工很难有申诉的机会。

该企业各管理系统运作高度协调一致，员工上班、吃饭、睡觉被整合到一个整体运转有序、局部运转精准的庞大“机器”中，员工的个性和需求被严重忽略。

企业文化

该企业的企业文化是管理“以事为本”的刚性文化和冷漠文化。速度和效率是工作的出发点和终极目标，员工个体的心理、情感和个性需求不被重视，员工被当作机器的延伸。企业对员工而言，仅仅是做事拿钱的地方，双方仅是简单的“经济交换”关系，几乎没有情感和价值认同。

员工收入

从员工收入的绝对数来说，该企业的收入水准处在地区中上水平，但是用激励的公平理论来分析，该企业员工实际投入与收入的比值，远远低于地区平均水平。简言之，员工的投入和回报比较低，外部公平性不足。

员工间的人际关系

在该企业主体对员工的关怀和感召不够的情形下，如果同事和工友间相互的人际交往和互动良好，那么，员工个体心理和情感需求仍可以得到补充和满足。但由于管理“以事为本”，员工被高度精密地“切割”和“定位”到紧

张的. 工作和生活中，团队活动（尤其是以基层为单位的）几乎是空白，员工间相互交往的时间和空间被隐性“剥夺”，加之员工流动率高，员工间形同陌路，严重缺乏归属感。

管理策略的三大改变

由于以上一些管理风格，导致该企业员工频繁出现极端行为，造成了严重后果，并引发社会的强烈关注。为了改变这些管理上的弊端，该企业高层表示，对新生代员工的管理，企业不仅要提升其工资和福利，更要关心员工的情感需求，并进行心理辅助，真正实现人文关怀。为此，该企业自上而下形成统一共识，从2015年下半年开始，着手从管理的宏观层面实现以下三大转变：

从“物化管理”转变到“人本管理”

物化管理的核心有二：其一，把员工当机器的延伸，当完成任务的工具；其二，只关心任务和做事，不关心人的状况和需求。而人本管理，是把“企业的发展要依靠人”提升到“企业发展是为了人”的高度，不但尊重人，关心人，而且更要帮助员工成长，实现其自我价值。

新生代员工“追求自由”、“追求平等”，具有“真我本色”，只有从“物化管理”真正转变到“人本管理”，才能赢得新生代员工的认同。

从“经济人”转变到“社会人和经济人相结合”

管理的人性假设“x理论”把人当“经济人”看待，认为员工是爱钱的、贪的、懒的、不自觉的，管理上强调金钱和物质刺激，重在控制。而“社会人”理论强调员工在工作中心理和感情需求，强调团队的氛围和员工归属感。

在该企业过去的管理中，主要是把员工视为“经济人”，这在员工基本生存问题尚未解决的情况下比较有效，但在中国已进入“小康社会”的今天，企业必须首先把员工当“社会人”看待，在管理中和员工进行情感交换，真正做到尊重和关爱员工。

从“刚性管理”向“柔性管理”转变

刚性管理，是一种依靠组织权威、依靠权力、依靠制度的管理，是一种“外在”管理。针对外在行为，管理方式为计划、组织、指挥、协调、控制，是一种单向管理，不关心员工的心理感受，强调员工的服从。

柔性管理，是一种以人为本的管理，依赖领导力等软因素进行管理，是管理者的情感感召，是一种“内在”管理。针对员工的情感和心理，通过关爱、亲和、沟通、引导、影响、感化，通过建设良好的团队人际关系，使员工获得归属感，提升凝聚力和战斗力。

谈谈你在未来公司的发展规划篇三

摘要：入职安全教育培训是新员工认知企业、掌握生产技能的过程，培训效果关系员工今后的安全操作水平，对实现安全生产具有重大意义。因此，做好员工入职培训这一源头工作显得至关重要。

关键词：入职；培训；效果；措施

引言

化工企业危险因素较多，要求从业者充分掌握化工厂安全理论知识与操作方法。现实中，生产一线新入职员工，普遍存在学历较低、安全意识淡薄、自我保护能力较弱问题。因此，

化工企业要严把员工入职培训关，落实厂、车间、班组三级安全培训教育。本文对当前化工企业员工入职培训存在的问题进行分析，提出相应的改进措施，以期助力企业提升培训效果，实现员工安全操作，达到安全生产。

1 化工企业入职安全培训教育问题

1.1 安全教育培训认识不足

统计显示，大中型企业近三年因安全意识薄弱导致的生产安全事故占到事故总数的90%多[1]。安全意识差，成为制约企业安全生产的重要因素。部分化工企业管理层安全意识淡薄，为了应对安全监管部门的检查，才开展入职安全教育培训工作，因此“走过场”式培训也就见怪不怪了。有的安全管理员虽然明白安全教育的很重要，但是因为培训工作比较繁琐，涉及的内容多，就成了嘴上说重要，做起来次要，忙起来就不要。这种思想指导下，一些安全管理人员选择避重就轻，简单地介绍，或者干脆由员工自行学习。入职安全教育培训得不到企业员工的足够重视。在他们的观念里，安全培训就是学习枯燥的理论知识，学不学无所谓，只要会操作就可以，在今后的工作中谨慎些就能平安无事。培训时不认真听讲、敷衍了事，培训结束后无法将培训的内容与工作岗位相结合。一旦发生生产安全事故，受到伤害，追悔莫及。

1.2 培训内容和方式不贴合实际

近些年，在安全监管部门的严格要求下，化工企业都能开展入职安全教育培训，但是受企业规模的限制，厂、车间级培训，因专职安全培训人员少，生产事情多，压缩安全培训学时。培训工作准备不充分、培训内容不及时更新，培训资料东拼西凑、沿用旧的法律、法规、操作手册情况也时有发生。多数情况下，培训采用传统讲课方式，安全培训人员照本宣科读一遍，员工因为是初次接触化工企业，听得云里雾里，无法有效理解培训内容。班组级安全教育培训少且缺乏针对

性，一些班组长或兼职安全员自身对安全生产知识和技能掌握不熟悉，多是泛泛地交代几句，如注意安全、跟着老师傅学、别乱动设备，鲜见针对本岗位的安全操作规程、设备操作规程，劳动防护用品的佩戴使用与现场应急处置措施完全靠员工自行摸索。

1.3 培训考核方式简单

化工企业三级安全教育培训多采用试卷考核。部分企业试卷内容来自网上搜索，生搬硬套其他企业考试试卷，与企业实际情况不符合。厂、车间级采取开卷考试，考核员工掌握知识水平，变成考核查找材料水平，更有甚者为了让员工能通过，主动提供答案让员工抄袭，变成了考核而考核，员工掌握多少安全知识可想而知。班组级培训很少单独考核，往往与车间考核放在一起，一场考试两张试卷，出现员工参加班组培训前就已通过班组考核的怪现象。

2 强化入职安全教育培训措施

2.1 提高思想认识

解决入职培训中一系列问题，首先应从根源上解决企业负责人和新员工在思想上不重视入职培训的问题。企业落实主体责任。化工企业负责人应认识到，职工是安全生产的一个重要因素，入职培训的重要性，不仅是《安全生产法》的要求，也是客观形势的要求，在入职培训上片刻的放松，可能会导致重大事故的发生。认真对待入职培训工作，制定培训计划，丰富培训内容，避免形式主义，不弄虚作假。打牢入职培训根基，为企业的生产提供安全保障。安监部门在日常监管中，应加强对入职培训的监督管理，对不开展培训的、在培训中弄虚作假的企业要依法从严处理。以制度约束入职培训工作。建立健全入职培训的规章制度，明确培训授课人员职责、培训要求和新员工学习要求等，从制度上规范安全培训工作。授课人员认真备讲，不得以生产任务多为借口，不开展培训

或敷衍培训。新员工要服从公司管理，严格遵守培训纪律，认真学习安全生产知识，树立安全意识。对培训中出现的违规行为及时制止，必要时予以处罚，确保入职培训扎实有效地进行。端正学习态度。新员工要视入职培训，认识到入职培训的目的，不仅是学习操作方法，更重要的是学会如何安全操作，保护自身不受伤害[2]。化工企业中，危险因素多，作业规程多，蛮干行不通，磨刀不误砍柴工，掌握安全生产知识，避免人为生产安全事故。也是安全教育培训工作的最终受益者。

2.2 针对性、灵活性培训

打造优秀培训师队伍，提高培训实效性。规模较大企业，精挑细选懂理论、有实践经验的人员担当培训教师，小企业可以聘请同行业大公司或专业机构人员负责培训。定期组织培训教师接受培训，提高培训能力，达到预期效果。一线岗位人员是安全生产的执行者，培训应根据其工作岗位、员工情况不同，侧重点不同。厂级培训侧重安全意识，讲授国家有关法律、公司规章制度劳动纪律、从业人员权利义务等，帮助其建立起防范意识。车间级培训侧重部门安全规章制度、安全生产理论知识、安全职责等，起到承上启下作用。班组培训侧重进行岗位操作规程、工具使用、劳保用品佩戴、应急和自救互助。丰富培训形式，提高培训的灵活性。厂、车间培训采用讲解、观看视频、网络培训、事故案例分析、现身说法等直观的培训方式，以形象的、具体的、容易理解的知识提高员工学习兴趣[3]。班组培训应有操作环节，让员工动手操作，开展应急演练，教育他们如何避免事故的发生，正确冷静地处理各类安全事故。说千遍，不如做一遍，通过解决实际问题，有效提高现场操作技能。

2.3 严考核、细总结

考核是检验培训效果的有效手段，根据企业实际情况，采取理论与实操两种考核方式。厂、车间培训采用理论考试。建

立理论考试题库，并定期更新增添内容，电脑随机抽题进行考核，每个人的试卷不同防止抄袭。班组培训考核可采用实际操做考试。现场操作设备，辨识风险设备，穿戴劳保用品、使用应急救援设备，确保员工达到懂道理、听指挥、会操作的基本要求。对考核不合格的，杜绝上岗，接受再教育，三次考核仍不合格的不予录用。紧把培训考核出口关，可以有效地督促员工认真学习，掌握培训的有关内容，达到培训目的。培训完成后，应及时进行总结，建立学员档案，完善培训资料，评估培训过程的优缺点，对问题进行整理和分析，对今后的培训工作起到促进作用[4]。

3结语

入职安全教育培训的目的是提高新员工的安全素质，树立安全意识，增强其安全操作水平。走过场、流于形式的入职培训毫无意义，甚至还会给员工留下在企业中一切都可以敷衍了事的印象，埋下事故隐患。因此，抓牢入职培训工作刻不容缓。安全生产作为化工企业永恒的主题，企业同时也应认识到入职培训仅仅是开始，还需要通过长期反复的安全培训，才能持续提升企业安全生产水平，防范安全隐患的发生，减少违章操作行为的出现，最大限度避免各种安全事故的发生[5]。

参考文献：

[1] 蒋光. 企业如何做好安全培训教育工作[j]. 化工管理, (26) :262.

[3] 胡燕兰. 化工企业安全培训问题及对策[j]. 化工管理, 2019, (05) :58.

[4] 李梦雅. 安全培训教育工作中的问题及对策[j]. 化工管理, 2019, (22) :6.

谈谈你在未来公司的发展规划篇四

(2) 舞厅内严禁将易燃易爆物品带进，严禁堆放任何可燃物。

(3) 舞厅在营业时，必须确定专人，负责安全值班，注意巡视，以便及时发现和处理事故隐患。每天营业结束后，负责人应按岗位责任制分工，进行全面检查，特别要注意有无遗下烟头等火种。确认安全后，切断电源，才能下班。

谈谈你在未来公司的发展规划篇五

很多企业管理者总之一厢情愿地认为让员工保持心情愉快的话就可以让其转换成工作动力，所以往往不遗余力地推行一些举措，让员工保持快乐的心情。比如，设立娱乐室或者允许员工免费拨打长途电话等。而在这期间员工确实很享受这个时间，但是当员工一旦习惯了这些时间之后，就会得寸进尺，觉得这些是应得的，并不会为此而感谢公司，有时候甚至会拖延上班时间。但在这些时刻的满足感并不一定会转化为更高的生产力，也不意味着在工作中会有更好的表现。

在公司里面，总有一些员工的变现差强人意，所以很多领导都对其失去信心，也对其存在偏见，但是这是一个误区，要知道每个人都是有自己的优点的，只是点燃他们激情的火种有所差异。不要因为一件事情或者是一个错误就把一个人说死，有时候多方面来考虑问题，你会发现，他们也是人才。

现实中，一些企业老板并不总是考虑员工的内心需要，在激励时不分层次，不分形象，不分时期，都给予物质激励，形式单一，造成激励的边际效应逐年递减。造成企业费事费财，激励效果也不尽如人意。其实，虽然物质激励是很重要，但并不是说只需要物质激励就可以把员工的积极性都调动起来，要想实现员工激励效果最大化，那么一定要在激励之前搞清楚员工真正需要的是什么。而且想方设法满足他，并且形式

灵活，才能有利于激励效果。

人才重视度不够，认为有无激励一个样。部分企业中存在盲目激励现象。不少企业看到别的企业有激励措施，自己便“依葫芦画瓢”，合理的借鉴是必须的，但很多企业只是照搬，难免出现盲目激励情况。其实这些都是因为企业管理者观念落后所造成的，要想改变这些局面，只有从企业管理者身上下手，只有使其转变了观念，员工激励才会有效，否则一切都会事倍功半，效果很差。

总之，究竟该如何动员员工的积极性，聪明的老板应该了解怎样去营造良好的工作氛围，以让每个员工都活力十足，同时洞悉员工们的“动力阀门”，知道他们的优点及兴趣点，人尽其才，让每个人都在自己钟爱的岗位上发光发。