

最新思想工作计划的建议和想法 公司发展建议和想法(实用5篇)

制定计划前，要分析研究工作现状，充分了解下一步工作是在什么基础上进行的，是依据什么来制定这个计划的。那么我们该如何写一篇较为完美的计划呢？下面是我给大家整理的计划范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

思想工作计划的建议和想法篇一

王总你好：

企业文化是企业的灵魂，是推动企业发展的不竭动力。

企业文化不应该仅仅是带有本企业特色的价值观念、经营准则、经营作风、企业精神、道德规范、发展目标，也应该包涵员工们的自我凝聚、自我改造、自我调控、自我完善、自我延续。

公司的高速发展与各级管理人员的综合能力、全体员工的专业能力提升较慢形成较大的反差归根结底就是对企业文化的认识不足，从而放松了对自我的改造和学习。

本人进入公司已四个月了，针对公司目前内部管理的现状我认为以下几点：

- 1、员工在公司工作也只是抱着“做一天和尚撞一天钟”的心态，没有一个人会把公司当成自己的“家”来爱护，部门主管安排的工作慢慢去做，甚至拖着不做。

- 2、各部门沟通不畅、脱节以及工作和布置的任务偏差、不能按时完成、工作效率不高，问题在于流程不完善，执行力度

不强。

3、公司员工与员工之间相互攀比、抱怨、排挤，甚至为了达到目的而进行人生、人格攻击和诬陷。

而实际上给企业增加了许多隐患，更可怕的是无形中造成公司中层主管形同虚设、员工无责任感，他们永远都不会有归宿感、责任感和工作积极性！

工作中的积极性与责任心在于企业凝聚力的打造，即人心的凝聚。

执行力度不到位和各部门沟通不畅首先是公司的管理团队和执行团队（即各部门主管）的问题，要使员工有凝聚力需要先从部门主管做起。

如果公司管理层以及各个部门主管都无法凝聚成一支有战斗力的队伍，那么整个公司的执行力只能是空谈。

公司需要规范管理制度、明确工作标准、优化工作流程，再辅以贴心的企业文化凝聚人心，打造高效率的团队。

执行并持续改善公司的内部管理，应该是制度化的硬性管理和人性化的柔性政策相结合，约束和激励双管齐下，解决人心的问题。

综上所述，本人认为主要有三方面需要提高和改善，如下：
一、进一步加强执行力、凝聚力，整顿各部门的工作范围、工作制度以及各部门之间的工作流程。

对主管责任、权利清晰定义，对各岗位工作职责明确定位，对各部门之间的分工协作清晰界定。

如果工作流程及规章制度不清晰流畅、不严谨，便会出现各

自推诿责任的弊病，任务布置下去没有效果，还是不可能有执行力和凝聚力。

当然工作制度及工作流程理顺了以后，需要老总大力推动，奖罚分明。

二、进一步加强企业的综合管理，建设有效的绩效考核制度及薪酬制度。

要由过去的“用人管人”向“用制度管人”进行转变；从“以人为本”向以“执行为本”转变，从“以岗位为本”向以“目标为本”转变；从“以职能导向”向“以流程导向”转变，两者兼容。

实行统一的制度和纪律来约束全体成员的行为，才能形成客观公正的管理机制和良好的组织秩序。

三、进一步加强和完善企业文化建设。

它的管理作用主要是通过精神引导弥补管理制度的不足，是一种柔性的因素。

培养企业的共同价值观，逐渐通过价值观形成对员工的行为规范，形成企业较强的凝聚力，最终对企业绩效发挥作用，并成为企业可持续发展的源动力。

倡议不是管理，管理的关键是行动，落到实处，并使之行之有效。

所以，改善及管理，应该从管理层做起，贯彻到每一个岗位，每一个环节，言必行，行必果。

20xx年4月13日

思想工作计划的建议和想法篇二

我到公司已经近三个月了，通过这三个月以来对公司的观察了解，我感到公司的规模、未来的发展前景很大，但是对具体的管理模式我提出以下几点具体看法：

首先，公司的发展及生产的产品在本地区已突出明显的优势。

挖掘市场，没有很好的宣传，导致全疆大部分地区的人民不认知、不了解木塑产品，公司生产的产品销路不大，产品在市场上几乎没有占有率。

其次，公司在生产管理方面存在很大的误区和漏洞。

导致公司生产管理脱节，有订单不能及时生产，员工工作热情不高，没有积极性。

另外公司对员工指导教育不到位，致使员工工作理念思路不清晰，只一味讲求完成任务，工作上没有责任感。

长期以来对员工形成的理念是干多干少一个样、干与不干一个样，只求得过且过的思想比较严重。

第四，公司新老员工之间缺乏沟通，老员工对新员工的传、帮、带作用发挥不明显。

工作中没有冲劲，对自己未来的发展前景感到渺漫，以致产生不愿干的念头。

第五，班组工作制度不完善，现行管理模式不正规。

夜班员工长期上夜班，个别员工有怨言，在工作中提不起精神，工作效率下降。

第六，车间员工没有严格的定岗、定位，对生产工艺流程记录不及时、不清楚。

没有详细的记录各个时间段的各种数据，没有完整的记录笔记，导致工作过程中同样的问题多次出现，每次都不能及时解决。

第七，原料的计划采购环节不及时不到位，车间与库管、采购之间缺乏统筹协调，经常性由于原料短缺造成生产线停机或有订单不能及时生产。

(面试网

最后，公司部门之间职责任务不明确，遇有个别问题，部门之间有推诿、扯皮的想象。

综合办发挥不了职能作用。

针对以上存在的问题提出以下解决方案：

考察调研，制定出详细的营销策略，引导公司逐步走入正规的销售渠道。

2、加强基层员工管理教育，定期组织员工进行培训、学习。

组织学习员工手册，各部门规章制度，通过学习不断提高员工的自身素质。

加大内部引导力度，促进员工之间的人际交流，搞好上下级关系。

通过促进交流，逐渐统一共识，引导员工树立正确的人生观、价值观，定位员工思想意识，强化团队理念，树立团队精神，使之形成凝聚力，战斗力！

3、搞好工资制度改革，建立基础工资+工龄工资+效绩工资+奖金或补助的薪金发放模式，激励员工相互之间的竞争意识，促使其提高工作积极性、主动性、责任感。

通过效绩工资考核模式，逐步进行工作岗位调整，充分发挥员工的最大能力。

4、公司引导员工进行正确的内部交流，通过开展各种活动，逐步消除员工之间的交流障碍。

培养好基层管理人员的工作能力、职权范围内的指导管理能力，能够处理一般问题的果断干练能力。

切实抓好新老员工之间的传、帮、带工作，给新员工一定的具体操作的空间，让每一位员工都能熟练掌握操作技能，从而促进员工之间的竞争上岗机制。

5、根据工作能力合理调配员工工作岗位，尽量达到每一个班组的工作人员能力适中，班组长能够带领本班员工完成好工作任务，处理一般突发问题。

制定严格的工作流程、工作制度，做好班组员工定期倒班休息制度，形成规律。

6、合理分配车间员工，做好员工定岗定位管理工作。

根据员工对各个岗位的操作熟练程度，每个岗位指定具体人负责，抓好每个流程、每个环节的操作工艺。

每班人员由班长具体负责，车间主任负责抽检，对每个生产阶段的数据进行登统计造册，制作工作记录。

定期组织员工进行分析研讨，提高工作技能。

7、加强库房管理，做到各种原料定点、定位、分堆存放，并

在原料堆上方设置醒目的标签。

库管能做到对库存原料品名、数量一目了然，及时和车间沟通定时上报常用物资采购计划，避免出现原料短缺现象的发生。

8、具体明确各部职责、任务，加强部门之间的工作协调力度。

引导综合办真正发挥统揽全局的职能作用，逐步完善公司管理程序，使公司管理步入正规。

以上是我对公司发展的几点不成熟的建议，敬请参考！

思想工作计划的建议和想法篇三

编号：

推荐人姓名：柳燕青

所在部门：营运部

所在岗位：保费岗/单证岗

推荐部门：总公司保费部

推荐议题：关于对续期人员进行系统培训的推荐

问题及影响描述：

总公司保费部在续期组织架构上已明确设置，各职能部门也已规范，但是总公司保费部在教育培训上却是空白，各分公司仅靠机构间交流，互相参考管理方法，这样对从事保费的员工，个性是刚从事保费工作的新员工，不管在潜力上或者是技巧上都不能得到提高，分公司难以提升整体团队素质和

技能，建立团队核心力。

推荐方案：推荐总公司保费部增加对续期人员的教育培训，做个系统的培训规划：

- 1、优秀机构续收人员的的心得分享，从管理、团队建设等方面；
- 2、视频培训，以ppt或者下发资料的形式进行系统化的视频培训；
- 3、专题学习，比如绩优分享、工作资料及方案宣导等工作。

审批：

结果承办部门：

紧急/重要程度：

承办期限：天

推荐部门回复意见：

备注：

思想工作计划的建议和想法篇四

本人于20xx年9月下旬进入非常荣幸加入xxx股份有限公司，和众多经验丰富、年富力强的专业人士共事.时光荏苒□20xx年很快就要过去了，回首过去的半年，内心不禁感慨万千……时间如梭，转眼间又将跨过一个年度之坎，回首望，虽没有轰轰烈烈的战果，但也算经历了一段不平凡的考验和磨砺。

非常感谢公司给我这个成长的平台，令我在工作中不断的学习，不断的进步，慢慢的提升自身的素质与才能，回首过往，公司陪伴我走过人生很重要的一个阶段，使我懂得了很多，领导对我的支持与关爱，令我明白到人间的温情，在此我向公司的领导以及全体同事表示衷心的感谢，有你们的协助才能使我工作中更加的得心应手，也因为有你们的帮助，才能令到公司的发展更上一个台阶，在工作上，围绕公司的中心工作，对照相关标准，严以律己，较好的完成各项工作任务。

在作风上，能遵章守纪、团结同事、务实求真、乐观上进，始终保持严谨认真的工作态度和一丝不苟的工作作风，勤勤恳恳，任劳任怨。在生活中发扬艰苦朴素、勤俭耐劳、乐于助人的优良传统，始终做到老老实实做人，勤勤恳恳做事，勤劳简朴的生活，严格要求自己. 强化理论和业务学习，不断提高自身综合素质, 在工作中，坚持一边工作一边学习，不断提高自身综合素质水平, 力工作，按时完成工作任务。

半年来，我始终坚持严格要求自己，勤奋努力，时刻牢记公司制度，全心全意为公司创造利益的宗旨，努力实践公司各项目标的重要思想，在自己平凡而普通的工作岗位上，努力做好本职工作。在具体工作中，为领导当好参谋助手。

(2)领导交办的每一项工作，分清轻重缓急，科学安排时间，按时、按质、按量完成任务。

(3)在接待来访xx的工作中，坚持按照工作要求，热情接待来访xx[]认真听取来访xx反映的问题，提出的要求、建议。同时，对xx要求解决但一时又解决不了的问题认真解释，耐心做好思想工作，让xx相信xxx股份有限公司一定可以处理好。

这一阶段的工作总体上还是顺利的，前期影响工程整体进度的因素比较多，不是哪一个单位或者个人的原因，我也相信通过前期的磨合后期会配合的更好一个工程就是一块丰碑！一

个公司就是一个大家庭，人人同心协力，发扬主人翁精神，我相信□xxx有限公司一定能做大!做强!

思想工作计划的建议和想法篇五

一说到推荐和想法其实也很多的只是有的实用有的却不必须能实现。公司刚刚搬过来的时候就说大家能够提出自己的推荐和想法，当时想提出几点，可之后不明白什么让我没有提，也许是在想多一事不如少一事，我真的认为我们的推荐真的很重要，因为我们是一线的工作人员，我们做的事情，处在公司的角度也都不一样，所以有很多的细小的事情真的需要听取我们的推荐。

尽管公司很小但也是有一个公司独有的风格，我能够感觉到公司每个员工的相互间的友情。我们能够很好的合作没问题，我们绝对是一个优秀的团队。但只是限于低层，我们需要和头狼更好的沟通融合。大公司靠制度管理企业，小的公司就靠老板的个人魅力，至少我是这么认为的。可能和您的性格有关，所以我说有的事情是没办法实现的。我们真的能够不叫你张总，也能够大家说说笑笑的在一齐，没什么隔阂，那样就不会你来到办公区鸦雀无声，你不在就ktv蹦迪，大家能够更自然。当然这存在矛盾性，要管理还要融合与员工之中很不好错做，我只能提出，怎样做还真的太难了。

罚那是公司严格的制度，奖励真的是公司的助力器。像你所说的人真的是需要表扬的，

哪怕没什么物资奖励，一句话语也让员工觉的付出还是有收获的。如果需要我能够尽我的潜力为公司做出奖惩制度。

出现的问题还是会很多的，期望以后的日子还是要提醒员工：公司存在问题要立刻提出推荐。这样能够提早做出决策，避免很多错误。不要等到问题攒了一堆，在开会解决，也不便于快速的实施。

这个问题我想了两种解决方案，

1、必须时间内的不段提醒，有助与员工牢记在心，每个人都是不同的，大家可能需要提醒才会注意用心。

2、只有奖励才能激发员工的工作热情了。

整个的公司就是一个团体，不管是哪个部门，我们需要让员工明白公司都在做些什么。

所以期望公司把每周的大概的公司工作计划粘贴在公司的提示版上。

出产品的设备，保证不在客户面前掉链子。

人对人的承诺，我想变向的是给对方期望，当承诺没有对象的时候，就是人期望破灭的时候那是另人很失望很痛苦的事情。我们要加强我们的信任，所以要兑现我们的承诺，哪怕是很小的事情。

公司需要人员调配一下，好钢用在刀刃上，期望能把资源整合利用好。

我期望公司能够打印新的出勤表，但要有员工几点走的一栏作为记录，加班没有工资不是什么问题，但要有记录我们要公司有具体的数据所在。

本身我们自己就在不停的学习，生命中总是在学习。期望公司能整体学习些您认为对我们工作生活有帮忙的东西，哪怕是在粘贴版上写几句英语，虽然很多人有自己的计划，能够自己学习，但我期望这是我们公司的学习氛围。