

# 种子企业工作计划 企业工作计划(精选6篇)

做任何工作都应改有个计划，以明确目的，避免盲目性，使工作循序渐进，有条不紊。写计划的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编为大家收集的计划范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 种子企业工作计划 企业工作计划篇一

在秀xx教委的领导下开展幼儿教育教学活动，定期举行理事会会议，年初制订工作计划，对20xx年的工作进行总体部署，坚持科学发展观，建立长效的发展机制。年终开展工作总结，就我园一年来的工作进行回顾，评定任务完成情况，总结经验，吸取教训，为我园以后的发展打下了更坚实的基础。

随着我园的发展，幼儿学生的需求也越来越大，如何满足幼儿学生的需求已经是我园发展的重点，而这重点当中，服务质量、校园环境、硬件软件设施是重中之重。为了朝这个方向努力，我园开展了教职员工的礼仪培训，从幼儿学生来园时的第一时间开始，到幼儿学生离园，让他们能在舒适的服务环境中学习、成长。

在去年总结的基础之上，我园进一步拓展了服务方式和范围，充分利用我园教职工这个很好的载体，给幼儿学生及其家长送去爱心，从而使家长朋友和幼儿学生得到了温暖。进一步创新服务方式，让家长朋友们、幼儿学生们更加的满意，也让幼儿学生学到了许多新知识。

1、收入：全年完成收入x万元，其中提供服务收入x万元，比上年增长x%；其它与业务活动有关的现金x万元，比上年增长x%□

2、支出：全年费用支出合计x万元，其中支付员工工资x万元，购买商品接受服务支付现金x万元，比上年增加x%□

3、资产：总资产x万元，比上年增加了x%,流动资产x万元比上年增加x%□固定资产x万元，比上年增加x%.资产负债率上升x%□

4、资金来源及使用方面：因为我园是属于民办的，又是非营利性的，自收自支，并根据我园的收入，合理、有计划的安排费用开支。把结余的资金用来添置设备和改善学校校园环境，以及其规模。

20xx年，我们是进步的一年，是收获的一年，在前进的道路上我们获得了更好的口碑，吸引了更多的幼儿学生。我园的全体教职员工将继续努力，坚持以幼儿教育为中心，更好地为幼儿教育服务，努力创新，为广大幼儿学生提供更加优质的服务，为光辉而又伟大的幼儿教育事业做出应有的贡献。

## 种子企业工作计划 企业工作计划篇二

2、完成日常人力资源招聘工作及考量各部门人力配置合理化；

3、推行薪酬管理，完善员工薪资结构，实行科学公平的薪酬制度；

4、充分考虑员工福利，做好员工激励工作，建立内部升迁制度，做好员工职业生涯规划，培养员工的主人翁精神和献身精神，增强员工之间的凝聚力。

6、大力加强员工岗位知识、技能和素质培训，加大内部人才开发力度。

7、弘扬企业文化，用优秀的文化感染他人；

8、建立内部纵向、横向沟通机制，调动公司所有员工的主观能动性，建立和谐、融洽的企业内部关系。集思广益，为企业发展服务。

9、做好人员流动率的控制与劳资关系、纠纷的预见与处理。既保障员工合法权益，又维护公司的形象和根本利益。

10、完成领导安排的临时性工作等。

3、交通费：960元 80元/月，960元/年（用于人力资源部每周招聘、每天例行下店、外出办事等）

1. 保证公司战略目标的实现；

2. 持续提升公司员工人均产出效益；

3. 建立为公司形成价值创造的人才激励机制。

综合未来3~5年公司发展战略及业务发展需要，从公司人力资源管理体系现状以及人力资源管理各组成部分的实际出发，建议公司人力资源管理体系建设采取“整体把握、分项实施、一步到位”的发展模式。

(一)、公司战略目标：

1. 发展目标：在“十二五”期间，成为一家以房地产开发为主业，金融贷款服务和旅游酒店为辅业，具有相当品牌知名度的全国综合性集团。

2. 成长规模：20xx年上缴国家利税1亿元□20xx年1.2亿元□20xx年1.5亿元, 20xx年2亿元。

3. 业务模式：以精品房地产开发为核心，以高附加值的金融产品和服务和旅游酒店的开发管理来满足广大客户的需求。

(二)、人力资源管理体系建设与公司战略目标之间的关系：

3. 通过有效的激励机制来促进员工的高绩效，增强公司自身改革和创新的动力。

4. 形成一套科学合理的人力资源管理制度，有效保障公司发展的可持续性。

用绩效考核与薪酬结合激励人，真正做到奖效挂钩，绩效决定薪资水准，绩效决定升迁奖罚，一贯地对优秀人才实施倾斜激励政策，鼓励员工积极创造价值，并形成为公司创造价值、分享价值的氛围。建议公司在物质激励的同时，不断提高精神激励的水平，通过制造一定的差别，保证公司对员工持续激励。

通过建立以绩效为导向的薪酬体系，确定员工的薪酬水平和范围，进一步提高公司吸引人才的市场竞争力。公司目标是：“考核什么，就得到什么”。对公司经营目标而言，要的是利润；对管理者来说，要的是业绩；对员工来说，要的是个人发展和个人价值的实现。而这一切的基础都取决于公司的战略目标的实现。因此，公司对员工关键绩效的考核，对考核目标的设定，对考核标准的选择，对考核权重的选择将直接体现公司的经营理念和管理思想，并直接作用于公司对员工的激励方式。在日常管理实践中，我们可以通过对员工个人素质、工作技能、工作态度、工作绩效等多方面对员工进行量化考核，规范月度的基础考核指标，加强考核计划与过程的控制，强化公司奖优罚劣、重在激励的利益分配制度，使之成为公司激励员工成长的重要激励制度。

在当前我国的市场经济条件下，尽管在组织里面每位员工的成功标准各有不同，但追求个人发展与自我价值的实现是每

位员工的终极工作目标!因此,培训不仅是员工追逐的个人发展的基础和员工梦寐以求的福利享受,也是公司义不容辞的义务和责任,更是公司激励员工的最为有效的激励手段之一。通过组织培训,公司不仅给员工成长的空间和发展的机会,也是公司挖掘员工潜力,满足员工需求,实现公司战略目标的重要管理方式。如何将所有的员工融为一个整体、形成一个有着强大文化凝聚力的组织,并满足公司发展的要求,是人力资源部本年度的培训体系建设目标。通过制定《员工培训管理制度》,收集各部门的培训需求及公司为实现战略目标所需要的人力资本要求,建立公司年度培训计划,从基础的入职培训、管理技能培训、质量管理培训、团队合作培训等培训项目的实施来满足公司的快速发展需要。

本年度主要工作之一是继续优化健全人力资源管理的各项规范及管理制度:《劳动合同管理规定》、《薪酬管理制度》、《绩效考核制度》、《员工培训管理制度》等。员工从进入公司到上岗工作,从绩效考核到日常管理,从入职到离职等过程,人力资源部都可以按照公司相关的文件规定的程序进行操作,采取对事不对人的原则,对员工提供尽可能的人性化的服务,希望能达到各项人事工作的原则性、严肃性。让每一位员工从与自己切身利益相关的完善细节来感受公司的“以人为本”的管理理念以及各项管理制度的人性化设计。

根据董事长对安徽公司“两个认识、三个制订、四个统一”的指示精神□20xx年公司面临着重要的发展机遇,在人力资源管理方面,人力资源部全体员工将积极主动地按照集团经营目标和实现提供人力资源保障,结合安徽公司人力资源现状,制订安徽公司20xx年度人力资源计划。从自我出发认识企业、认识自己,在集团和公司领导正确的领导下,统一思想、统一认识、统一指挥、统一行动,服务好产业项目及各部门正常工作的运行,发挥团队效应,使员工的素质得到有效的提升,为企业的发展奠定坚实的人力资源基础。

(二□20xx年,安徽公司人力资源整体目标是:

- 1、传承、弘扬企业文化和企业传统，用优秀的企业文化吸引人、发展人。用优秀的企业传统感染人、改造人。
- 2、优化岗位与职责，依据岗位要求和基本用人原则以及合理搭配的原则选择人员，使组织机构精简高效，实现人力资源的最佳和合理配置。
- 3、大力加强员工岗位知识、技能和素质培训，人均培训达到50课时/年，使员工的岗位技能和综合素质满足公司发展的需要；4、加大内部人才开发力度，为员工的职业生涯创造、提供、搭建可持续发展的空间和平台，充分调动员工的积极性，最大程度的发挥人力资源潜能。
- 5、完善员工薪资结构，实行科学、公平、合理的薪酬制度；6、完善有效的绩效考核和激励机制，调动公司所有员工的主观能动性，建立和谐、融洽的企业内部关系；集思广益，为企业发展服务。
- 7、做好人员流动率的控制与劳资关系、纠纷的预见与处理，既保障员工合法权益，又维护公司形象和根本利益。
- 8、充分引进、开发、利用人力资源，为公司20xx年发展战略和生产经营目标的实现提供人力资源保障。
- 9、公司生产、发展、产品研发、服务保障等人力资源的招聘与配置。

### （三）、岗位设置与配备计划

依据公司20xx年发展目标，坚持“优化结构、规范合理、精简高效、因事设岗、按岗设职”的原则，结合岗位说明书内容，认真细致地对每个岗位进行分析，满负荷设岗，充分开发人力资源潜力，提高工作（生产）效率，实现“人、岗、事”三者之间的合理匹配，以达到“人尽其才、才尽其用”

的目标。据此制订公司20xx年岗位设置和配备计划。

人力资源部还将从本部门人员的态度、责任为出发点，进行人才的分层次管理，对经营人才、领导人才、销售人才、技术人才进行“人才适岗”为核心的管理模式，即发挥适应岗位需要的人才的积极作用，不能小材大用，拔苗助长，也不能大材小用，让人怀才不遇；根据“2/8法则”，公司80%的业绩有赖于20%的优秀人才，因此，管理并激励这企业中的关键人才、优秀人才便成为人力资源管理的重中之重。

## 种子企业工作计划 企业工作计划篇三

为深入实施工业强县战略和大企业“倍增计划”，加快培育一批工业大企业，充分发挥大企业在产业发展中的引导作用，着力推动我县实现跨越式发展，结合我县实际，特制定本工作计划。

全力开展大企业培育“212”工程，争取到20xx年末，培育产值超亿元企业200家，其中超10亿元企业10家，超50亿元企业2家，超100亿元企业实现“零”的突破。

1、支持技改建设项目。支持企业通过技术改造、投资建设新项目，加快做大总量、内涵提升。对符合国家产业政策，投资超5000万元的技改项目和新增产值超1亿的新建项目，优先列入年度县重点工业项目计划。积极支持企业与央企、省企以及其他大企业大集团通过合资合作，生成实施一批大项目，引进资金、技术及管理，借助外力，加快发展。支持企业围绕核心业务，建设产品特色鲜明、产业链完善的专业园区及其公共服务平台。

2、加快企业兼并重组。充分尊重企业意愿，坚持市场化运作，支持企业利用产权市场组合各类资本，以资产、资源、品牌和市场为纽带，实施跨地区、跨行业、跨所有制的合资合作，通过收购、兼并、控股相关企业的优良资产，实现低成本扩

张。突出主业关联度和契合度，通过强强联合和行业性整合，发挥协同效应，提高产业集中度。支持企业改制上市，优先从已经改造为规范化股份有限公司的重点企业中选择、推荐上市企业，积极指导协调企业上市的相关工作。

3、提升自主创新能力。支持企业与高等学校、科研院所开展产学研联合，进行产学研联合科技攻关；引导和培育企业建立国家级、省级和市级企业技术中心。鼓励企业开发新产品，推广、应用新技术、新工艺、新装备，推动技术创新和技术进步，优先向国家、省有关部门推荐、申报企业重大科技开发、技术创新项目。引导企业研究、开发、应用节能减排、节水降耗、新能源、新材料以及资源综合利用新技术、新工艺。

4、帮助企业开拓市场。继续实施品牌战略，支持企业申报省级以上品牌。支持品牌产品通过技术改造提升质量、增加花色品种，拓展市场占有率和影响力。支持企业参加国内外知名专业展会，扩大营销网络，新建销售网点或专卖店；支持企业在大型百货商场、超市以及市场开设销售专柜；支持企业应用电子商务拓展国内外市场，通过知名电子商务平台开展业务，提高网上销售份额。

5、引导鼓励节能减排。引导鼓励企业增强科学发展、和谐发展、可持续发展意识，主动融入资源节约型、环境友好型社会建设，提高节能减排的主动性、自觉性，加快发展方式转变，走新型工业化发展道路。支持帮助创建国家级和省级循环经济示范企业、清洁生产企业和资源综合利用企业。优先向国家、省有关部门推荐、申报重点企业重大节能降耗、污染减排和循环经济项目。

6、改善拓展融资渠道。积极协调和引导各金融机构对列入培育的重点企业给予金融倾斜支持，通过政银企供需对接会等有效形式，加强银企沟通、对接。鼓励各金融机构创新金融服务，提供融资租赁、资产融资等灵活、便利的金融产品和



优质、安全的`金融服务。优先支持企业作为发起人成立小额贷款公司或融资性担保公司，为产业链企业提供贷款和担保服务。在财政资金支持上向列入培育的企业倾斜，重点支持企业技术改造、项目开发、技术创新等，积极帮助企业争取国家、省级专项资金。

7、建立健全服务机制。完善县联动服务中心和17871企业服务网的服务功能，充分发挥疑难问题会商机制作用，对企业反映的疑难和重大事项由有关县领导牵头有关部门、主体组成相应工作组专题会商解决。加强运行分析和监测，帮助企业解决生产经营中的困难和问题，对列入重点培育扶持的企业实行有进有出的动态管理，及时将起点高、发展快、潜力大的企业和项目纳入培育名单。

8、做好企业减负工作。对反映的不合理收费项目，及时向有关部门提出取消收费项目或调整收费标准的建议；对向企业摊派、索要赞助和无偿占用企业人财物等行为，坚决予以纠正和查处。开展惠企政策落实情况专项督查，促进惠企政策措施落实。进一步完善企业和企业经营者权益保护工作机制，支持企业维护自身权益。

9、积极履行社会责任。广大企业要增强发展的紧迫感和责任感，在全县跨越发展中挑大梁、当先锋。高起点、高标准谋划、制定中长期发展战略，实现科学发展、跨越发展。要切实履行节能降耗、环境保护、安全生产、产品质量、应急救援等方面的社会责任感，积极参与、推动各类慈善事业，加强企业文化建设，关心关爱员工，培育企业核心价值观，增强企业发展的持久动力。列入培育产值超10亿以上的13家企业要编制社会责任报告，客观披露社会责任信息，不断提高企业社会责任公信力和责任竞争力。

1、加强组织领导。县经信局负责全县培育发展工业大企业工作的统筹协调，组织实施重要政策和重大事项。各有关部门和单位要明确工作牵头机构，建立健全分工合理、责任明确、

服务到位的工作机制，确保顺利推进工业大企业培育工作。

2、实行领导联挂。筛选确定13家行业龙头骨干企业作为20xx年重点培育对象，排出由县四副班子每名领导联挂一家重点企业开展服务，落实全程、全时、全效服务举措，支持企业理清发展思路、明确发展目标、落实发展措施，实现大投入大产出，大改造大提升。

3、健全服务机制。完善重点企业直通车制度，对重点企业反映的困难和问题，及时跟踪并协调相关部门办理，督促有关单位限时办结。协调解决重大工业项目前期工作和开工建设中遇到的困难和问题，推进项目顺利实施。积极完善大企业和大项目的投资行政审批督查代办机制，加大项目推进过程中的协调力度。

4、加强运行监测。根据我县工业产业发展方向和结构调整要求，由县经信局对工业大企业培育对象进行动态调整，将一批上规模、发展快、潜力大的企业纳入培育名单。将发展缓慢、大幅下滑、缺乏带动性、失去示范作用的企业调出培育名单。加强运行分析和监测，帮助企业解决生产经营中的困难和问题。

5、优化发展环境。深化行政审批制度改革，进一步清理减少、合并行政审批事项。全面推行并联审批、集中审批、代办审批，为工业大企业提供高效优质的政务服务。各有关部门和单位要加强对大企业的有效指导，减少行政干预，切实减轻企业负担。要积极引导各类媒体加大宣传力度，宣传促进工业大企业发展的方针政策，营造良好舆论氛围。

## 种子企业工作计划 企业工作计划篇四

项目管理处的服务质量是品质管理的核心，公司职能部门的管理质量是各项目管理处服务质量的保障。因此，品质部将在公司领导的领导下，首先致力做好以下几方面的工作，搞

好管理质量：一、改善职能部门为一线服务的观念，提高团队协作质量。公司的职能部门首先是服务各项目管理处，为各项目管理处提供各项支持；其次才是监控，促成项目管理处各项指标的达到。只有树立了为一线服务的理念，才能营造和谐的工作环境和团队协作关系。管理工作才会更顺畅，更有效。

二、改善业绩观。把员工、业主满意度考核和财务考核放到同等重要的位置上，推行全方位的质量管理。

1 / 4

情和积极性。执行制度时，先要沟通，做到准确无误，提高制度执行质量。四、改进在岗培训方式，提高培训质量。按照员工不同的工作范围分别选取培训内容，分开组织培训。对基层人员的培训突出操作性和服务质量意识；对管理人员的培训突出经营管理能力和主动、敏锐、超前、务实的管理质量意识。

五、优化制度，提高制度自身可执行性质量。制订岗位职责及细节描述、工作操作手册、服务质量标准和改进绩效考核制度，完善质量监督机制等。确保各项服务工作的规范化、有序化。制度是否科学，符合实际，直接关系到制度的效用。制度的效用越高，它才更有可执行性，它才能成为员工提高服务质量的工作指南。复杂、繁琐的规章制度只能迫使服务人员消极地执行服务操作程序。

六、完善项目管理处制。要提高服务效率和管理质量，企业就必须尽可能删除繁琐的、不必要的、限制员工决策权力的规章制度和操作流程，在企业的实绩考核和奖惩制度中应鼓励服务人员创造性地、主动地为业主提供优质服务。

2 / 4 工作：一、全员服务质量管理。把诉求服务和业主(用户)满意度作为服务质量管理的源头。突出主动服务、及时服

务、温馨服务。把责任制作作为落实全员服务质量的关键手段。充分调动全体管理者和业主(用户)的积极性和创造性,促进我们的员工不断提高素质,牢固树立“质量第一”的思想,关心物业服务质量,参与质量管理。二、全过程的服务质量管理。把物业管理的重点从事后把关转移到事前预防上来,以注重结果变为注重因素,防患于未然;不仅要注重服务中的工作,还要注重服务前所做的准备工作,以及服务后的一切善后工作。

三、创造人性化的服务质量管理环境。加强企业的“精神”管理与企业的人文环境建设。为员工营造一个“快乐”的工作环境,为业主营造一个有良好人际关系和社会公德的社会环境,也是品质管理的重要目标。没有快乐的员工,没有快乐员工创造性的工作,没有业主的信任和配合,就不可能有高品质的服务质量。

发现人才,培养人才,让员工和企业共同成长,共同发展。从而增强员工的归属感和企业的凝聚力。

3 / 4

户面前,一个更具朝气和活力的、车间完善后,管理水平必将大幅度提高,这不仅仅是市场竞争的外在要求,更是自身发展壮大的内在要求。对于各部门来说,全面提升管理水平,与公司同步发展,既是一种压力,又是一种动力。为了完成公司20xx年的总体经营管理目标,厂部特制订20xx年工作计划如下。

## 种子企业工作计划 企业工作计划篇五

贯彻“安全第一、预防为主”安全生产理念,落实公司安全管理要求,辨识各类安全隐患,落实各项安全措施,堵塞安全漏洞,强化安全管理,推进作业现场安全标准化的执行,确保安全生产。

- 2、个人劳动防护用品的配备及使用的合规性；
- 3、个人作业行为的合规性；
- 4、有无事故隐患的存在；
- 5、各类安全、消气防设施的完备性；
- 6、主要设备的安全完好性；
- 7、各单位安全计划的实施情况。

1、日常检查：做到每天至少3次现场巡检；

4、专项检查：针对现场实际普遍存在的安全问题及危险性较大的在用设备设施，对锅炉、压力容器、危险物品、电气装置、机械设备、构建筑物、安全装置、防火防爆、防尘防毒、检测仪器等进行专业检查。

5、综合性检查：以落实岗位安全责任制为重点，各专业共同参与的全面检查，同时进行隐患排查。公司级综合性检查由安环部组织，各相关专业共同参与，每月进行1次。

2、对重点部位、风险作业、关键装置要重点检查

3、为使检查工作更加规范，综合性检查、节前检查、施工现场、季节性检查要制定检查表。对检查出的问题整改情况进行汇总跟踪整改，形成闭环管理。

4、检查人员在检查前要认真学习检查表中的有关内容要求。

1、有关法律法规、标准、规程、规范及规定；

2、公司《安全管理制度》及其它各项规章；

综合性检查、季节性检查、节日前检查、专项检查由安环部组织各相关人员进行检查；日常检查由安全部有关人员进行。

## 种子企业工作计划 企业工作计划篇六

20xx年是xx集团xx总部发展史上具有里程碑意义的一年□xx股票的成功上市，既为我们带来了机遇，也给我们提出了挑战，任务繁多任重道远。为使我们能在新的世纪初始的时候，有一个良好的开端，为使我们的企业在未来五年里有一个跨越式的发展，为了我们企业美好的明天，我们的战略构想是：做好五篇文章、强化四种意识、实施三大战略、实现二大目标，简称五、四、三、二工程。做好五篇文章，即：搞好资本运作、实现企业跨越发展；搞好市场开发、拓展生存空间；发展多种产业，实现规模经营；深化企业配套改革，构造科学管理体系；加强精神文明建设，提高员工队伍整体素质。强化四种意识，即：1、强化市场意识，2、强化创新意识，3、强化忧患意识，4、强化致富意识。实施三大战略，即：人才开发战略，及时发现人才，严格管理人才，搞好人才培训。市场开发战略，就是站稳本地市场，盯住省内市场，开发国内市场。科技开发战略，要提高科技含量，提高工作效率。实现二大目标，即：严格管理，讲求效益、创建一流企业。面向市场、以人为本，培育一流队伍。

根据这个战略构想□20xx年我们的基本工作思路是：深化企业改革、提高员工素质、转换经营机制，解放思想、更新观念、强化管理、规范运作，为企业的跨越式发展，注入生机和活力。

20xx年xx集团xx总部的利润指标是867万元，其中房地产公司541.7万元，折旧108.7万元；物贸商城57万元，折旧130万元；网络公司30万元，总计利润628.7万元，折旧238万元，合计：867.4万元。为确保这个利润目标的实现，我们要努力做好如下工作。

- 1、在xx总部范围内开展“评头品足看自己”专题讨论活动。我们要组织员工以自画像的方式，对照周边地区特别是一些专业市场，进行企业与企业、人与人之间的思想观念的比较，肯定长处，查找不足，特别要找出我们xx总部在思维方式、思想观念、行为习惯、致富理财能力等方面的缺陷和差距。
- 2、在总部内要开展“面对新的一年，我们怎么办”的专题讨论活动，要组织全体员工认真研究和理解我们xx总部未来几年的战略构想和发展规划，拿出部门每个人的具体实施办法，为完成xx总部20xx年的工作打下坚实的思想基础。
- 3、在总部机关中开展“该干些什么”、“少管些什么”专题讨论活动，明确机关在市场经济条件下职能的定位和运行规则，去掉官僚主义特权行为，为xx总部的经济发展多做贡献。
- 4、在全体员工中开展“求富闯路”专题教育活动，进一步增强市场经济意识和路在人闯、业靠人创、事在人为的观念，激励全体员工人人投身市场，人人自主奋斗，营造全体员工闯市场的新格局，新风貌。（具体事宜办公室安排）。

通过四个专题讨论要在思想观念上形成五种意识，一是树立进取意识，要打破不思进取、小进即满、小富即安的小农意识。要清醒的认识我们和其它先进企业的明显差距，探索缩小差距的思路和措施，牢固的树立拼搏进取、超常规发展的信心和理念，全面激活加快发展的内在活力，形成人人思进，人人求富的氛围。二是树立创新思想，要彻底打破计划经济体制下阻碍市场经济发展的一切思维定势和行为习惯，按照市场经济规律的要求，创新发展思路、创新领导方式、创新运行机制、创新发展环境。对于改革中出现的新事物，新作法，不做先入为主的判断，不争论，要把精力用在实干上。三是强化人才观念，克服求全责备，忌贤妒能和狭隘思想，努力营造尊重人才，爱护人才，使用人才和让人才脱颖而出的良好氛围，坚持以人为本的战略思想，进一步完善吸引人

才，保护人才、稳定人才的政策。四是创造致富氛围，使xx总部上下敢于言财，大胆逐利，讲究经济效益。使人人想富，敢富、会富，形成以利润和职工富裕程度评价企业领导；以贡献和财富多少评价每个人的价值的判断标准，五是发扬奋斗精神，要摒弃单纯依赖国家和上级的懒汉思想，强化自主意识和市场主体意识，明确市场经济要靠我们奋斗来实现自身价值，倡导人人思进，自谋出路，自主奋斗，提高我们在市场经济条件下的生存和发展能力。

20xx年xx总部的经营工作，要以实现发展为主线，认真贯彻执行中央、省市关于深化改革、加快发展的条例、政策、措施，在各项工作上要实现五个突破。

第一、在改革上要有所突破。就是要进一步解放思想，加快企业改革的步伐。经过去年的探索和实践，我们在经营机制、用人机制、分配机制的改革上是比较成功的，收到了预想的效果。今年，我们要在此基础上，结合股票上市和股份制企业的运作方式，加大企业改革力度，明晰产权，理顺关系，使企业有一个更大的发展。

首先，在机构设置上，根据集团总部的安排意见，成立xx集团xx总部，代行董事会管理xx所属企业，成立总部办公室、财务部、保卫处。为便于管理和经营，对内合并三电城、物资贸易城，并计划在春节后成立xxxx集团物贸商城有限责任公司。原物贸商城所辖的房地产公司和网络公司提格为xxxx房地产开发有限责任公司和xxxx网络工程有限责任公司，物业管理有限责任公司归属房地产公司。通过机构的明确，使权责更加清晰，避免推诿扯皮现象的发生。

其次，在人员的使用上，我们要在春节后适当时机，在员工中实行全员买断工龄，改变原有身份，重新聘任，择优持股上岗的办法，以此来激发员工的工作热情，增加员工的忧患意识和敬业意识。由于这项工作涉及面广，政策性较强，直



接关系到每位员工的利益，所以在具体操作中，我们既要坚持深化改革的方向，敢于碰硬，敢于迎接挑战，又要注意维护企业和员工的利益，较好地把握改革与稳定的关系，把此项工作抓好。同时，要在全体员工中继续实行末位淘汰制的办法，具体实施细则可按20xx年制定的办法执行。

再次，改革现有的分配办法。去年员工收入分为死、活两部分，比例为6：4，每月只开工资总额60%，余下的40%通过季度考核进行兑现。今年在此基础上，要进一步加大力度，实行新的工资分配办法，推行模糊工资制。即每月发基本工资，为原工资的70%，余下的30%为模糊工资。首先应该明确模糊工资，不是每一位员工都能一定拿到的，它是一个可变数字，能够得到多少模糊工资，需要根据每一位员工的工作任务完成情况、工作态度、工作质量、企业规章制度的遵守及相关的因素来决定。模糊工资的发放由各部门经理依照具体情况酌情处理。所以要实行模糊工资，就是要从根本上打破大锅饭，消除平均主义的弊端、奖勤罚懒，使干得好的、胜任工作的多得；使干得差的、难以胜任工作，甚至耽误工作的少得或不得，真正形成竞争的氛围。四是在财务管理上，为规范上市公司的运作，理顺财务管理体系，今年将实行区域管理与集中管理相结合的财务管理方式，坚持资金收支两条线的原则和分部位核算，实行经营成果、收入、费用相配比的原则，确保资金使用和调剂的高度集权，使有限的资金发挥最大的效能，减少和避免资金损失。