

公司战略整改方案(实用5篇)

无论是在个人生活中还是在组织管理中，方案都是一种重要的工具和方法，可以帮助我们更好地应对各种挑战和问题，实现个人和组织的发展目标。通过制定方案，我们可以有条不紊地进行问题的分析和解决，避免盲目行动和无效努力。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。

公司战略整改方案篇一

园林绿化是有生命的，可以美化生活，陶冶情操，对实现以人为本、追求生态环境效益有重要的意义。通过建绿、护绿、养绿，加强绿化管理，创造清洁、安静、舒适、优美的生态小区，极大的提高环境效益。

一、实行园林绿化管理

小区的绿化系统由庭院绿化的“点”，道路绿化的“线”，公共绿地的“面”组成。绿化本着“经济、美观”的指导思想，见缝插针，合理配置，注意景观，采取重点与一般，集中与分散，点、线、面、带相结合的方法，以自然式和混合式的格局，利用精巧的园林艺术小品和丰富多样的园林植物进行多层次的立体绿化，收到“立地成景，四季常青的效果，从而形成优美清新、绿意盎然、赏心悦目的生态环境。

园林绿化的布置注意层次的搭配，正确选择植物的品种，配置必要的速生、抗病虫的花草树木，以及水池、喷泉、花架、假山、雕塑等，做到遮荫、防尘、调节视觉效果。

二、绿化养护管理

俗话说：“三分种树，七分养护”，这说明日常养护管理十分重要。绿化养护管理工作包括除草、松土、浇水、整形、

除虫等，还有防止人为的毁坏。在做好日常性的管理同时，还要针对不同花草树木的品种、不同习性、不同季节、不同生长期，对生存的客观条件的要求，进行针对性的和动态性的管理。做到树木生长茂盛无枯枝，树形美观完整无倾斜，花坛土壤疏松无垃圾，草坪平整清洁无杂草。

(一) 树木、草坪养护管理指标

- 1、新种树苗：本地苗成活率95%，外地苗成活率85%
- 2、虫害的树木不超过2%；
- 3、绿化建筑小品无损坏；
- 4、草坪无高大杂草，绿地无家生、野生地藤蔓植物；
- 5、草地整洁无砖块、垃圾。

(二) 树木、草坪养护管理的质量标准

- 1、树木：生长态势基本正常；叶子枝干基本正常。
- 2、草坪：覆盖率在90%以上；基本上无杂草；生长和颜色基本正常不枯黄；基本无病虫害。

绿化养护技术措施要求：

- 1、树木：定期浇水、施肥、松土、修剪2次，每年喷药3次；
- 2、绿篱：定期浇水、施肥、修剪3次，每年喷药3次；
- 3、草坪：按期浇水、施肥、除草，每年喷药2次。

公司战略整改方案篇二

（一）公司董事和高级管理人员应当树立战略意识和战略思维，采取教育培训等有效措施将发展目标和战略规划传递到公司内部各个管理层级和全体员工。

（二）公司应积极培育有利于经营战略实施的公司文化，建立支持经营战略实施的组织架构、人力资源管理制度和信息系统。

战略分解行动

公司经营管理团队应根据战略目标和战略规划，结合战略期间时间进度安排，制定阶段性经营目标、年度经营计划，建立全面预算管理体系，确保经营战略分解、落实到产销水平、资产规模、利润增长幅度、投资回报要求、技术创新、品牌建设、人才建设、体系建设、企业文化、社会责任等各个方面。

年度行动计划

年度经营计划是本公司适宜的战略分解举措，应按照下列基本过程实施：

（一）销售预测：每年10月20日前，营销部门应根据第四季度合同和订单情况，预测当年和次年全年的产品销售量、销售收入，提出《市场销售预测和目标计划》草案。

（二）财务预测：财务中心根据营销部门的预测，测算当年公司销售收入、成本和利润，并预先列出各项成本的基础数据，提出当年《年度关键财务指标预测报告》。

（三）营销计划：营销部门确定次年全年的销售目标、达成目标的关键措施和所需的财务费用、人力编制和人工成本等

资源需求，提出《市场营销年度行动计划和绩效管理办法》草案（不含绩效管理部分）。

（四）研发计划：研发部门根据销售需求和市场情报，确定研发产品线、关键措施、所需的财务费用、人力配置和人工成本等资源需求。

深圳市永隆行汽车服务有限公司（以下简称“永隆行”）创办于1997年，历时十余年的发展从一家小作坊式企业发展成为深圳汽车维修服务行业的领先者，目前永隆行在深圳市龙岗区、东莞市等地拥有8家大型连锁分店，占地面积超过16000平米，员工人数约350人。公司拥有高级技师10余人，中级技师30余人，各项专业设备数百件，公司目前有宝马、奔驰原厂检测电脑、刹车系统检测仪、美国鹰眼红外线四轮定位仪等行业前端设备。公司主要从事汽车维修、汽车保养、汽车装饰装潢、汽车精品销售、汽车钣金喷漆、汽车美容、代理保险等业务，目前在深圳乃至全国汽车后服务市场行业中已占有一席之地。

中国的私家车拥有量正在逐年攀升，计划于2011年超过4000万辆，超过日本成为世界上第二大私家车拥有国，预计于2015年达到8000万辆，届时可超过美国，成为世界上第一大汽车拥有国。目前汽车后服务市场发展前景广阔，但行业内极不规范，劣质配件、暴利产品等因素让客户产生畏惧。永隆行十余年来始终坚持“以客户为本”的经营服务理念，目前在龙岗区已扎稳脚跟，所有客户对“永隆行”品牌的认知度及依赖度已非常深刻。

2009年，国内唯一一家汽车后服务市场行业上市公司（股票代码□h00360□新焦点集团看中永隆行在深圳乃至华南地区的市场潜力，收购永隆行51%的股份，自此，永隆行步入快速发展的道路。

一、 战略管理过程

为了更好地制定和评审的公司战略，永隆行成立了战略委员会，由公司董事长、总经理、副总经理及各部门高层领导组成，主要负责公司战略的组织制定、定期评审、控制与调整。公司董事会负责对公司战略的最终审核、批准。

公司战略制定和管理的常设机构是运营管理部。运营管理部主要负责日常的战略分析、战略制定、战略展开和战略控制过程，并定期向战略委员会进行战略执行情况的汇报。

战略方案确定后，由总经理带领运营管理部、财务部、人力资源部、运营管理部、研发部等部门研究制定公司年度经营计划、各部门职能战略及业务工作计划，各职能部门具体负责年度业务工作计划的实施、评估及改进。永隆行的战略规划过程分为四个关键步骤，即战略分析、战略制定、战略展开和战略控制过程，分别说明如下：

（一）战略分析

1、战略分析：总经办负责全面系统收集宏观政策、行业动态、市场和竞争对手等外部信息数据；各职能部门收集内部产品开发、原材料采购、生产过程、营销服务等信息数据，这些内、外部信息汇总到总经办。总经办对信息的分析包括公司外部环境分析、内部条件分析和现行战略分析三部分。

2、外部环境分析：公司运用pest[]波特五力分析等方法对国家政治、经济、文化和技术，行业、竞争对手和标杆企业，市场和顾客等方面的信息进行分析，识别出外部获得的机会[]o[]和面临的威胁[]t[]

3、内部条件分析：公司运用 ksf[]关键成功要素)等方法，对公司使命、愿景和战略运行效果，财力、物力、人力、产品、技术等有形资源和无形资源利用状况，企业文化和组织结构，价值链和竞争能力等方面的信息进行分析，识别出内部的优势[]s[]和存在的劣势[]w[]

4、现行战略分析：公司根据现行战略实施效果和内、外部环境分析结果，对现行战略的适用性进行分析和评估。

表1 战略规划关键过程

(二) 战略制定

总经办在战略分析基础上进行全面、系统研究分析，评审公司的愿景和使命、价值观与文化及五年的战略目标，初步拟定战略方向和战略大纲，依据战略分析结果及公司战略方向、战略大纲，拟定多个可供选择的战略方案，然后提交给战略委员会进行评审。战略委员会负责人（总经理）组织成员召开公司“发展战略研讨会”，结合头脑风暴法，对总经办拟定的战略方案进行决策分析，并经过有关专家咨询论证和各职能部门充分讨论，最后决定战略目标和战略方案。

力创的战略策划分为长、中、短期各层次的时间区间：

1、短期战略：周期为一年，与我国按“年度”进行财务核算的传统习俗相吻合。主要为了应对市场快速变化的挑战而策划制定。通过每年滚动修订，有效地把公司中、长期战略与日常业务工作结合起来，保障公司年度目标实现和整体战略获得成功。

2、中期战略：周期为二至三年，主要为了应对行业竞争的挑战而策划制定。每年滚动调整，有利于公司产品结构和组织机构的适应性调整；建立高效运作机制，引导公司长期目标实现。

3、长期战略：周期为四至五年，主要为了应对国内外宏观环境变化的挑战而策划制订。每年滚动调整，更好地引导公司未来发展方向，保证用五年时间学习标杆企业，把公司打造成为国内领先的民族品牌企业。

一、中小企业人力资源规划实施效果不尽理想的原因：

1. 对人力资源战略规划的认识不全面

做好人力资源管理有三部曲：明确战略规划——人力资源规划——人力资源管理体系与具体的执行计划。企业的整体发展战略目标决定了人力资源规划的内容，而这些内容又为建立人力资源管理体系、制定具体的人员补充计划、人员使用计划、人员接替与晋升计划、教育培训计划、评估与激励计划、劳动关系计划、退休解聘计划等等提供了方向指引和依据。广义上的人力资源规划包含了所有这些具体内容，而决不仅仅“只是些招聘、薪酬之类的内容，有时再加点培训方面的东西”。

2. 公司战略目标不明确

人力资源部门必须结合企业战略的实施予以人力资源的支持和保证。在人力资源开发与管理活动中，应以战略目标出发，以战略为指导，确保人力资源政策的正确性与有效性。因此，人力资源规划的前提是企业发展与企业战略首先要明晰，而后才能分解到人力资源方面，随后才会有人员需求计划、招聘计划、薪资福利计划等与之相配套。而中小企业一般缺乏较明确的发展战略，尤其在快速扩张阶段，往往涉足于不同的业务领域，其中不乏许多新兴产业。而这些新兴产业在研发、营销、管理、服务等各个环节没有成熟的经验可以借鉴，尤其是一些新开拓的项目，定岗定编工作不象传统业务那么成熟。因此在人力资源管理方面也不可能明确的规划，只能是走一步，看一步。

3. 中小企业外部环境变化太快，不易进行人力资源战略规划

市场发展变化速度很快，而行业尽管随市场变化而作规划，到年终目标达成率也不过20% -30%。如某it公司是联想在某区域的大代理商之一。在年初，该公司的人力资源部根据公司的年

度发展战略制定出了本年度公司的人力资源规划。但是在新的一年开始不到三个月的时间里,联想集团自身的战略、组织结构发生重大变化。于是作为供应链上的一个环节,该it公司也必须随之调整整个公司的人力资源规划,根据要求重新进行公司的人员设置与编制,重新制定与之相关的一系列培训计划等。事实上,企业外部的政治、经济、法律、技术、文化等一系列因素一直处于动态的变化中,相应地就会引起企业内部的战略目标不断地变化,从而又会导致人力资源规划随之变化。

4. 缺乏人力资源战略规划的专门技术与人才

人力资源战略规划是组织可持续发展的保障,其重要性对于寻求发展壮大的中小企业尤为突出。而能否制定并有效实施人力资源战略规划并不取决于公司规模的大小,最关键的是依据公司的发展战略和经营管理特点制定出适合的政策。本文通过对中小企业在人力资源战略规划现状和发展趋势的研究,找出中小企业随着企业的进一步经营发展在人力资源战略规划方面的出路。

二、目前人力资源管理面临的两大挑战

(一) 社会经济变化

(二) 企业管理变化

1、企业生存基础的变化, 2、企业发展源泉的变化, 3、企业发展战略的变化, 4、企业组织形态的变化, 5、企业活动内容的变化。

三、人力资源发展的三个新动向

1、中高级人才跳槽频繁

在对150名首席执行官和企业高层管理人员调查问卷中, 只

有12%的人坚定认为不会离开公司，有54%的人声称自己在两年内很可能或可能离开公司。本次调查的董事长和董事长兼ceo以及总裁分别占31%、27%、23%，企业以国企和股份制企业为主，大约占63%，行业以高科技和金融行业为主，大约占71%。

2、七成人更看重“精神薪资”

职业顾问认为，“精神薪资”说明人才希望被雇主认同，与后者一起成长、发展。除了提供物质外，企业的“精神薪资”能真正实现人才的增值，这种成就感不是单纯的薪资福利就能满足的。

3、员工的压力管理和健康管理日趋重要

后sars时代，企业和个人重新审视健康观，员工健康作为企业创富资本被日渐重视。企业若设置相应健康服务部门和机构将导致成本增加，机构肿大。上海春蕊健康咨询服务有限公司借鉴国外健康管理经验，在原有企业员工健康体检的基础上，增设了为员工提供健康协助、疫苗注射、心理辅导的专业机构，无疑为企业提供了一个简便的解决之道。

四、人力资源发展十大趋势

1. 策略导向型的人力资源规划成为企业战略规划不可分割的组成部分。

越来越多的企业已经认识到，如果一个企业要想获得或保持竞争优势的话，唯有将长期性的人力资源规划与企业战略规划紧密结合。因为人具有人性，也拥有人权，不能象机器设备一样招之即来，挥之即去。

2. 人力资源管理状况将成为识别企业实力和优劣的重要指标。

在美国，有些机构对企业做各种各样的排名，如《幸福》杂志每年评选出美国适合人们工作的企业等等。评选这些企业的主要根据往往就是这些企业的人力资源活动，所选参数通常为：工作场所、员工待遇、企业所有权等。

3. 人力资源管理将是具备人力资源专业知识和经营管理知识的通才，人力资源经理职位将成为通向ceo的重要途径。生产流程的重新设计、组织结构的重新调整、管理与评估系统的重新建立、企业价值观的重新树立等等，企业的这些活动不仅与职能部门管理人员有关，和人力资源管理也息息相关，有的本身就是人力资源管理问题。因此，人力资源管理必须了解企业的财务、经营原理、核心技术等基本知识。正因如此，越来越多的高层人力资源主管将问鼎ceo职位。

4. “以人为本”的业绩辅导流程管理方式成为主流。

该流程的首要要素是开创一种积极的协调关系，然后它要求人力资源经理人对员工进行培训、职业辅导、直面业绩，并培养员工的自尊，充分释放员工的潜能，最后，该流程建立各种奖励策略，以激励员工增加其责任感并取得成果。

5. 企业人力资源呈多元化与弹性化。

多元化：21世纪的企业人力资源服务即可以外包，也可以向外提供，而不再局限于企业内部。例如，利用猎头公司协助企业实施招募人力的功能，借助社会上专门的培训机构或管理顾问机构为企业进行培训，并提供更广泛的交流机会。弹性化：突破传统的工时制度，针对技术研发人员工作的独特性，采取弹性工作时间与工作分享等措施，允许他们自行调整工作时间，以此吸引人才和激发工作热情。

6. 人力资源管理新职能——营造企业与员工共同成长的组织氛围，充分发挥团队精神，规划员工实现自我超越的职业生涯。

企业最能吸引员工的措施，除了薪资福利外，就是为员工提供升迁与发展机会。为了避免员工羽翼丰满就跳槽离职现象的发生，企业应当根据自身的实际情况，关注员工生涯管理工作，营造企业与员工共同成长的组织氛围，充分发挥团队精神，规划企业的宏伟前景，让员工对未来充满信心和希望，同企业共同发展，为有远大志向的优秀人才提供其施展才华、实现自我超越的广阔空间。

7. 建立动态目标管理的绩效评估体系，是企业人力资源管理的核心功能。

在竞争日益激烈的21世纪，绩效评估必须将侧重点由以往对员工的态度与特质评估，转向与动态目标管理相结合的评估体系，以员工的个人目标和企业的经营目标完美地统一起来，从而激发出更大的工作热情。

8. 激励导向式的薪资策略与自助餐式的福利政策相结合。

传统上的薪资制度比较重视薪资的保健因素以及职务因素，而这两者只能消除员工的不满意，却不能达到激励员工的目的。因此，要彻底改变传统的薪资设计理念。首先，薪资要与工作绩效挂钩，激励员工的工作动机，使企业在激烈竞争的环境中得以生存。其次，薪资也应作为激励员工学习动机的手段，鼓励员工学习更多、更广、更深入的知识技能，以应付知识经济时代变化无常的挑战。

大家午时好！

已然深冬，硕果累累的即将别去，我们迎来了充满机遇和挑战的__年。今日很荣幸能与公司董事会和全体员工欢聚一堂，共享温馨祥和。

时光飞逝，我加入这个大家庭已经2个多月了。在这两个多月里，我感受到公司进取和谐的工作环境，团结向上的凝聚力

和富有竞争力的战略规划，这些无不促使我更加勤奋地致力于为__的宏伟蓝图添砖加瓦。

我和在场的很多同仁一样，加入公司两个月左右，听着某总和许多同事的讲解，公司的前进足迹仿佛历历在目。回顾，我们在某总的带领下，调整了公司的管理结构，各部门招兵买马，市场上开疆拓土；制定年度发展战略规划，各团队筹谋划策。

一份耕耘，一份收获，我们用汗水换来了硕果，用拼搏换来了喜悦，用付出换来了成功。我们这个年轻的团队在分享着企业成长同时，也不断提升自身本事，为企业创造更多的价值，实现企业与个人的双赢。

在即将到来的__年里，某总制定了万销售额的战略目标，这个目标不仅仅是公司销售部的目标，而是验证整个公司管理水平的市场化数结果的目标。为了实现这一宏伟目标，我们品管技术部愿殚精竭虑，全力以赴为公司供给先进的研发技术和优秀的产品品质，为增加企业竞争力而不断努力。

如果说是筹划年、预备年，那么__年就是我们的关键年、转型年。称之为关键年，是因为__年是我做强做大向上突破的关键年，称之为转型年是因为__年我们团队管理有粗放式转向现代化、精细化。__年充满生机的市场，对我们是机遇也是挑战，同时也寄托着争夺人的梦想和信念。我坚信，我们人已做好了充分的准备，按照公司既定的战略决策，不断抓落实，持续改善，定能实现公司的宏伟目标。

充满了期望，我们公司百业待举，我们会百折不挠，在某总的带领下百谋千计，实现公司的百尺竿头，更进一步。最终，衷心的祝愿各位来宾、各位同仁，在新的一年里生活百事可乐，工作百战百胜。

战略发展中心工作内容

中大集团战略发展中心工作内容可主要分成四个部分，一是发展战略研究，建设战略管理体系；二是项目投资管理；三是对外企划宣传；四是完成领导交办的其他任务。

第一部分 发展战略研究，建设战略管理体系

公司战略整改方案篇三

为促进xxx公司（以下简称本公司或公司）提高经营战略的科学性和执行力，防范经营战略制定与实施中的风险，优化公司经营结构，强化公司核心竞争力和可持续发展能力，逐步提高各级管理干部的综合素质，提升企业的管理水平，增强企业抗风险能力，使xxx企业进入规范化、精益化管理轨道，最终稳步进入实现资本运营为目标，为此，根据《公司法》和《企业内部控制基本规范》等法律法规，本人就xxx目前的现状提出以下发张思路，仅供参考。

本规范思路规定了战略制定、战略实施、战略评估和战略调整全过程的控制要点，包括原则、方法、步骤、责任等。

本规范所称经营战略，是指本公司围绕经营主业，在对现实状况和未来形势进行综合分析和科学预测的基础上，制定并实施的具有长期性和根本性的发展目标与战略规划。

战略管理原则

本公司的战略规划与战略管理，应遵循下列原则：

（一）强化核心竞争力。在战略定位、战略目标设计和行动计划的制定过程中，应密切关注公司当前和未来的核心竞争力，配置或调整配置相关资源，确保核心竞争力的培育和提升。

（二）长中短期相结合。基于竞争环境的快速变化，本公司

的战略周期分为中期和短期战略。中期战略区间为三年，短期战略区间为一年，与公司财政年度（每年1月1日至12月31日）相同。

（三）均衡的战略目标。在设计和制定战略目标的过程中，应充分地、均衡地考虑客户、投资者、员工、供应商、合作伙伴和社会等利益相关方的利益，并以清晰的、可测量的指标来衡量战略目标。

战略管理风险

在经营战略的制定与实施过程中，公司应关注下列（但不限于下列）主要风险：

（一）缺乏明确的经营战略，可能导致公司盲目发展，丧失发展动力和后劲。

（二）经营战略脱离公司客观实际，可能导致公司过度扩张或发展滞后。

（三）经营战略因主观原因频繁变动，可能损害公司发展的连续性，或者导致经营资源浪费。

（四）缺乏预算或预算编制不完整，可能导致企业盲目经营。

（五）预算执行不力，可能导致企业无法实现生产经营目标。

（六）内部报告信息不准确，可能导致决策失误。

（七）内部报告信息传递不及时、不畅通，可能导致风险失控。

公司战略整改方案篇四

许多学者已对人力资源战略规划的内容进行了划分，对几项内容上的划分大体一致，但对另几项内容的划分又存在着许多区别，如划分内容上的区别、表述上的差异等。认识人力资源战略规划的重点和兼顾内容，非常有利于认清各项内容的主次、结构和作用，在以上认识的基础上，结合目前主流的划分方式，人力资源战略规划的内容划分成七个子规划，即外部人员补充规划、内部人员流动规划、退休解聘规划、职业生涯规划、培训开发规划、薪酬激励规划、**文化规划。

几乎所有学者在划分时都列出了人员补充规划和晋升规划，他们认为晋升也是一种补充，只不过补充源在内部，因此，补充规划主要是指补充源在外部的规划。一种规划包含了另一种规划，而两者又并列出现在同一级别，这样的划分明显不合理。有的学者也有类似想法，单独列出了补充源在外部的规划，称其为人力资源招聘任用规划(赵曙明，2002)，并认为其包含了招募规划、甄选规划和配置规划三个子规划。外部人员补充规划是指，根据**内外环境变化和**发展战略，通过有计划地吸收**外部人员，从而对**中长期内可能产生的空缺职位加以补充的规划。

除上两类流动外，还有第三类流动，即人员从**内部流出。退休可以准确预测，解聘主动权掌握在**手中，因此，这类流动较少受到重视，也仅有部分学者将其列为规划的内容之一。但是，作为人员流动的必要部分，应该将其列入规划。并且，通过科学的设计和安排，可以为企业建立起淘汰退出机制。退休解聘规划是指，根据**内外环境变化和**发展战略，通过有计划地让达退休标准人员和不合格人员离开**，从而使**的人员结构更优、更合理的规划。

在确定未来哪些人员将在**中工作后，要考虑如何更有效地使用这些人力资源。无论是为了有计划地使用人力资源，还是为了增加人力资源价值，都应该关心员工的未来发展!。制

定职业生涯规划，一方面是**员工成长，另一方面是指导员
工成长。职业生涯规划已成为人力资源战略规划的重要组成部分，几乎所有的学者都提到了这项内容。职业生涯规划是指，**根据**内外环境变化和**发展战略引导员工职业发展
方向，员工根据个人能力、兴趣、个性和可能的机会制定个人
职业发展计划，从而**系统安排内部员工职业发展的规划。

在明确职业发展方向后，**应根据**和个人发展需要制定一
系列的培训开发计划，开发人力资源潜能。培训开发是人力
资源管理的一项必要工作，所以学者们无一例外地将其列入
规划系统。培训开发的目的是提高员工能力以适应未来工作，
因此要根据**的发展战略设计，同时还要考虑到员工的个人
需要。培训开发规划是指，根据**内外环境变化和**发展战
略，考虑员工发展需要，通过对员工有计划地培训和开发，
提高员工能力、引导员工态度，使员工适应未来岗位的规划。

无论是为了稳定员工队伍，还是为了提高员工工作绩效，物
质和精神两方面的作用是不可忽视的。物质是精神的基础，
只有当物质**达到一定标准后，精神**才能发挥作用。因此，
绝大多数学者都将薪酬激励规划列为子规划，但是在名称上
和内容上又有所不同，如名称方面有薪酬激励规划、工资规
划和薪酬福利规划等，其包含的内容和重点自然各不相同。
薪酬激励规划是指，根据**内外环境变化和**发展战略，为
了使员工结构保持在一个恰当水*，为了提高员工工作绩效，
为了激发员工工作热情，制定一系列薪酬激励**的规划。

在一定物质基础上，精神**往往发挥着物质**无法比拟的作
用。人的精神世界非常丰富，一个信仰会影响一生，一个念
头会导致一个行为人力资源战略的表述人力资源。如果能在
精神层面上引导员工、激励员工，就可挖掘出巨大的人力资
源潜能。很可惜，至今没有一个学者将**文化作为一项子规
划大多数学者认为，**文化不属于人力资源管理的范畴，自
然不会在与人力资源相关的规划中提及。但是，人力资源管
理研究的对象是人，**文化研究的对象也是人，两者有着天

然的密切联系。企业文化重要地影响着人的态度和行为，人力资源管理的目的是引导人的态度、改善人的行为，可见，一个好的企业文化有利于实现人力资源管理的目的。因此，将企业文化列入人力资源战略规划的范围非常必要。企业文化规划是指，根据企业内外环境变化和企业发展战略的需要，不断完善企业长期积累形成的企业文化，使其在未来能更好地引导和激励员工，从而为企业提供更优秀的人力资源规划。

公司战略整改方案篇五

展战略规划

(规划时限：2012年-2016年)

编订时间：2012年2月

实施时间：发划

【摘要】：企业发展战略规划是企业发展的灵魂与纲领，指引企业发展方向，明确企业的业务领域，指导企业资源配置，指明企业的发展策略以及发展措施。制订企业发展战略规划有利于建立企业和员工的共同愿景，使员工对企业产生归属感和奉献精神，从而更加全身心的投入工作。

现结合行业及公司当前发展趋势，在swot分析的基础上，制定xx工程材料有限责任公司20122016年五年发展规划。

一、规划总则

(一)规则编制背景

xx公司，成立于2005年5月，系民营企业，注册资本1000万元。经过数年的经营，公司管理已相对稳定，并逐步进入发展期；为实现公司的可持续发展，创立“百年企业”，增强企业凝

聚力，特制定企业五年发展战略规划，为企业和员工树立共同发展目标和远景，指引企业和员工朝着共同的方向和目标迈进。

(二) 规则指导思想及原则

强员工和客户的满意度，在业内树立良好的口碑和品牌价值，促进企业持续、稳定、快速、健康发展。

(三) 规划时限

2012-2016年五年发展规划。

二、公司概况

xx公司是主要从事...专业厂家。

三、行业前景分析

公司拥有的技术源于英国和前苏联。自20世纪90年代以来，我国***的专家经过潜心研究与实验，成功地开发出技术、系列成套设备和产品，为在我国全面推广这项新技术提供了技术保证。

四、企业战略环境swot分析

(一)“s”竞争优势

3、经过多年的经营，客户群较为稳定，在现有客户群**象分较高；

4、由于多年质量服务信誉的积累，在同行业中品牌美誉度较高。

(二)“w”竞争劣势

- 1、由于公司发展起步早，生产设备相对老旧，设备更新滞后；
- 2、起点低。我公司为民营企业，在发展初期，国家对民营企业的扶持力度不够。
- 3、民营企业成立初始，为了企业的生存，经济效益为主导，管理水*低、管理理念落后，在企业管理方面所做的工作太少，管理专业化程度不高，管理人员及员工整体素质偏低。
- 4、公司对员工的培训工作未得到充分重视。
- 5、销售渠道及人脉资源相对匮乏。

(三)“o”机会

- 1、随着社会的发展，科技的进步，国家大力发展事业。