

公司规划发展计划书 公司发展规划策划书 (精选5篇)

时间流逝得如此之快，前方等待着我们的新的机遇和挑战，是时候开始写计划了。什么样的计划才是有效的呢？下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢！

公司规划发展计划书篇一

为进一步解放思想，不断开拓创新，加强企业党组织建设和阵地建设，推动企业健康、快速发展。把弘洋集团建设成为宜昌市乃至湖北省产业规模一流，管理水平一流、企业效益一流、社会贡献一流、员工待遇一流的民营企业集团。

二、总体思路及奋斗目标

(一)总体思路

根据集团已经形成的主导产业规模和发展趋势，未来五年总体思路是：加快发展做强建材业；超常发展做精地产业；持续发展做大建筑业，统筹发展做好辅助产业。打造产业集群，形成资源循环、全面提升弘洋综合实力。

(二)奋斗目标

经过五年的努力拼搏，形成建材、地产和建筑三个支柱产业互补，辅助产业协调发展的综合性企业集团。集团资产总额达到20亿元，成员企业达到20家。实现销售收入40亿元、利税5亿元的“45”经济发展目标。使集团成为宜昌本土企业中产业规模一流，管理水平一流、企业效益一流、社会贡献一流、员工待遇一流的民营企业集团。进入湖北省民营企业50强。

加快发展做强建材业就是要加快黄花新材料产业园、鸦雀岭建材工业园和小溪塔商混林产品综合物流园等三个园区建设。争取“__”期末，黄花新材料产业园形成年产100万吨水泥和6000千万m³的硅酸钙板生产规模，形成15亿的销售收入。其中，出口创汇超过1亿美金，成为全国最大的硅酸钙板生产基地和出口企业；鸦雀岭建材工业园形成年产30万m³的加气混凝土和年产3亿块硅砂砖的规模，实现2亿元的销售收入；小溪塔商混林产品综合物流园形成8亿的销售收入。其中，商品混凝土生产分站达到6家，年产商品混凝土100万m³，年产值达到3亿元。成为全省范围内资质等级最高，生产规模最大、生产效益最好的商品混凝土企业。林产品综合批发市场年销售额达到5亿元。成为宜昌市林产品经营规模最大，经营品种最全、服务功能最强的林产品产业化龙头企业。

经过五年的努力，弘洋建材在“__”期间，要形成25亿元的销售规模，并打造具有弘洋特色的建材生产产业链。

超常发展做精地产业就是以宜昌为主战场，向周边县市延伸，建造一批体量大、起点高、品质优、影响广、口碑好的商住项目。同时，有针对性地布局重点城市，重点区域，为弘洋地产走出湖北、走向全国做积极稳步的探索。进一步打造“香山”地产品牌，提升品牌的含金量和商业价值。“__”期间，弘洋地产要升级为一级开发资质。形成年均5亿元的建设规模。成为宜昌市范围内综合实力最强的地产开发企业，并进入湖北省地产企业30强。

持续发展做大建筑业就是要以弘洋地产为依托，打造一批精品工程，争创省级及国家级建筑奖励。同时，积极走向市场，对外承接业务。进一步升级建筑资质等级，扩充业务范围，锻炼提升员工素质，力争在“__”期间，年开工面积20万m²，实现4亿元的年销售收入，成为宜昌市建筑规模最大、资质最高、质量一流、服务完善的本土民营建筑企业。并进入湖北省建筑企业50强。

统筹发展做好辅助产业就是要采取完善、扩能、整合、参股等方式，最大限度的配套做好主导产业下游配套产业，发挥企业整体功能，为产业集群协调发展服务。弘洋物业公司要达到一级物业管理资质，“__”期末，年物业管理面积200万m²、年物业管理收入过2千万元的宜昌市管理水平一流、管理面积最大、市场影响力最大的物业管理品牌企业；营销公司巩固甲级资质，年销售面积达到10万m²、实现销售收入3亿元。成为宜昌市营销资质最高、营销面积最大的营销专业公司；园林苗木合作社要逐步扩大经营规模，寻求经营特色，不断拓展市场，逐步做大做强。实现年苗木生产10万株，园林苗木、根艺盆景等综合销售收入1000万元；弘洋集团纸业公司到“__”期末，要在不断扩大卫生巾生产的前提下，不断拓展产品范围，新上适合大众消费的纸品，企业产值达到1.5亿元、销售收入达到1亿元。

“__”期末，辅助产业形成6亿元的产业规模。

三、发展战略

战略是企业的基本谋划。是企业发展的策略。要实现“__”规划的既定目标，结合集团产业发展重点，必须走多元化发展战略，产业化发展战略和区域化发展战略。

(一)多元化发展战略。就是按照“__”规划提出的产业发展目标，在确保主导产业发展的同时，走多元化发展的道路，为主导产业发展“铺路搭桥”。“__”时期，要围绕“大力发展循环经济”这个主题，新上符合节能环保的涉及民生的项目。要把园林苗木做出特色，把商混林产品综合物流项目做出规模。

(二)产业化发展战略。“__”时期，围绕三个支柱产业，做大做强。新上符合以水泥为主要原材料的建材产业，做好下游产品的开发利用，新上预制构件产品和新墙体材料。把建材产业做成宜昌最大的领头雁。为主导产业“拾遗补缺”。

(三) 区域化发展战略。“__”时期，要以大宜昌市为主战场，做大做强黄花新材料产业园、鸦雀岭建筑材料工业园和小溪塔商混林产品综合园，为主导产业“固本强筋”。同时，也要实施走出去战略，为主导产业“强筋壮骨”。“__”后三年，要力争在宜昌周边县市区再开发建设一至两个开发面积超过30万m²的地产项目。让弘洋地产遍及宜昌全市。走出宜昌，走出湖北。

四、战略举措

(一) 不断完善产权结构

未来五年中，弘洋集团将以现代企业制度为准则，建立产权明晰、管理科学、决策民主、行为规范、分配合理的现代企业集团。

进一步理顺产权关系，通过集团控股、主管参股、员工持股的形式，与股东共担风险，共享收益。进一步调动弘洋全体员工的积极性和创造性，提升公司凝聚力。真正建立起董事会监督下的总经理负责制。届时，弘洋集团将成为弘洋企业的大脑，其职能将从目前的日常经营转变为监督管理，投资决策，资源配置和营销策化。而不再直接参与下属企业的经营管理活动。

(二) 不断拓展经营领域

“__”期间，所有集团成员企业要克服墨守成规的依赖思想，勇于开拓市场，实施“走出去”战略。

建材生产企业要不断拓展销售领域，凡是面向市场的建材产品或者符合长线销售的产品，要争取在中南地区有很强的影响力，在全国有较大的市场份额，在国际市场上有一席之地；建筑施工和房地产开发要走出宜昌市，走向全国；营销、物业要跳出现行的集团管理、营销集团的模式，开拓外地市场，

做大做强，成为行业排头兵。林产品综合批发市场要争取五年时间，在林产品市场上，形成买全国，卖全国的市场格局；园林苗木合作社要加大业务拓展，从单一的自繁自育自卖逐步发展成为基地+农户+市场的专业园林企业。形成买全国、卖全国的产业群势。

(三) 不断加强人才培养

“__“期间，集团将把人才培养作为集团可持续发展的重中之重来抓。建立与公司发展相适应的人力资源管理制度和人才的激励机制。造就一批高素质、复合型人才，为公司发展提供人才保证。经过五年努力，实现“1155”人才培养计划。即具有中级职称的工程师、会计师、统计师等(包括高级技师)要达到100名。具有大学本科以上学历的员工或管理人员要达到100名。具有从事适应集团产业发展的各行业和特种行业技能资质的专业技术人才500名。高级职称的工程师、会计师、统计师等人才要达到50名。集团将设立人才培训基金，以保证“1155”人才培养计划的顺利实施；制定人才稳定措施，确保人才在弘洋集团能进得来，稳得住；同时注重对现有人才的培养，提升整个员工队伍的知识水平和实际工作能力；重视人才的使用，为人才提供良好的工作环境；出台人才奖励措施，“__“期间，将根据现有人才技术职称和管理级别，择时出台职称工资，并与所从事的技术和管理职责挂钩。

(四) 不断统筹协调发展

未来五年，集团在抓好主导产业发展的基础上，统筹兼顾做好相关辅助产业的配套发展。在建材产业上，要不断开拓下游产品，形成更粗更长更完善的产业链；建筑产业要围绕建筑市场开展多元化经营。在市政、道路、桥梁、安装等多个领域全面开花。物业公司要实施多元化的项目开发战略。不断积累经验，锻炼队伍，在承接住宅业务的基础上，积极探索商业物业的服务市场。营销公司要积极应对市场变化，从

单一的房屋营销拓展到二手房业务及物业经营等领域，实现可持续发展。园林苗木合作社要充分利用资源优势和政策优势，迅速扩大规模，拓展市场，使之成为宜昌市具有最高资质和规模，集园林苗木、根艺盆景培育经营、娱乐旅游休闲和园林景观绿化为一体的功能性农业企业。

(五) 不断规范企业管理

企业发展的过程始终是企业管理的过程，只有通过科学管理才能实现科学发展。要坚持以人为本，不断完善、制定科学的企业管理制度，做到有章可循；通过合理报酬激励员工工作热情。__期间，要不断改善员工工资待遇，实行更加合理的结构工资制。打造更为和谐的劳资关系，使员工与企业共同发展，共创辉煌。

(六) 不断实施品牌战略

“携手弘洋，共创辉煌”，这不仅是一句弘洋的广告语，更是一句激励员工的口号。首先是要打好“弘洋”品牌。充分利用弘洋品牌影响弘洋，发展弘洋。让“弘洋”牌水泥、“弘洋”牌硅砂砖等品牌真正深入人心，深入市场。使之真正成为百年品牌。进一步强化全集团的品牌意识，通过品牌意识升华精品意识，责任意识和荣誉意识。做品牌企业，走品牌发展之路。首先要打造“弘洋”企业品牌，树立下面有感召力，有公信力的企业形象。让弘洋企业、弘洋员工有声誉、有美誉。

其次，要依托“弘洋”企业品牌，打造“香山”地产品牌，“水晶”硅酸钙板品牌，“弘盛达”牌商品混凝土品牌，“信德”牌建筑品牌和其他建材品牌。提升产品品牌的含金量和商业价值，使弘洋产品走出宜昌，走出湖北，走出国门。

未来五年，是弘洋集团持续、快速、健康发展的五年，是弘洋集团做大、做专、做强的五年。集团上下，要以“__”规

划为契机，为确保企业规模翻一番，经济指标翻两番的目标而共同努力！实现弘洋集团的第三次腾飞！

公司规划发展计划书篇二

随着国际化产业分工的深入发展和世界加工产业不断向新兴经济体转移的大趋势，21世纪的中国凭借其广阔的市场、庞大的消费群体、高生活质量的要求等优势，已成为名副其实的“汽车世界”，中国也因此完全融入世界经济体系，成为世界经济体系中不可或缺的重要成员。睿智汽车4s经销店正是在这一背景下，为适应世界潮流而组建的大型企业，着力打造国际化加工产业平台，进一步提升加工产业水平成为我们矢志不渝的奋斗目标。

二连浩特市（简称二连）位于内蒙古自治区正北部，位于208国道起点和集二线终点，与蒙古国扎门乌德市隔界相望，两市相距9公里，距蒙古国首都乌兰巴托810公里，辖区面积4015平方公里，建城区面积18平方公里，现有人口10万人，其中户籍人口2.4万人。二连浩特是我国与蒙古国接壤的唯一铁路、公路口岸，是国家批准的首批十三个沿边开放城市之一。二连面对蒙古国、俄罗斯及东欧国际市场，与蒙古国边境线长67.88公里。是我国向北开放的最前沿；是内蒙古自治区乃至我国重要的进出口物资集散地，是连接欧亚大陆最接近的大陆桥，交通十分便利被称为“欧亚大陆桥”。为发展边境贸易、加工贸易和服务贸易奠定了良好的基础。

可以预见，在人们生活水平日益提高、中蒙友好发展汽车会逐渐走进千家万户、走进普通老百姓的家里，我们的目标一定能顺利得以实现，为二连浩特市的经济社会协调发展做出我们的贡献。

公司名称：睿智汽车4s经销店（二连）

成立时间：2009年9月25日

注册资本：3000万元人民币

注册地点：内蒙古二连浩特市工业区

公司性质：民营企业

法人代表：张志臣

本公司地处内蒙古二连浩特市工业区，二连浩特市（简称二连）位于内蒙古自治区正北部，位于208国道起点和集二线终点，与蒙古国扎门乌德市隔界相望，两市相距9公里，距蒙古国首都乌兰巴托810公里，地理条件得天独厚，交通运输方便快捷，拥有占地面积达500亩的生产加工产业园。

(参考营业执照上的描述)

主营业务产品产值规模（金额：万元）：（表格略）

公司现有员工6人，其中管理人员6人，管理人员中，大专及以上学历的有6人，占员工总数100%。

公司实行在总经理负责制，并按照现代企业集团管理规范的要求，实行所有权与经营权分离的经营管理体制，努力创建务实、高效、灵活的组织管理体系。公司目前的组织架构如下：（略）

根据公司的总体发展目标，为把睿智汽车4s经销店真正打造成国际化加工产业平台，共享国际产业分工与转移的丰硕成果，实现公司跳跃式发展，为此，我们制定和实施了一系列企业发展战略。

1、实施以市场为导的国际产销联盟战略

根据市场和客户的需要规划产品的研发与生产，在充分利用

现有国际贸易经验和网络的基础上，不断稳固和发展等产销战略联盟关系，充分利用跨国公司庞大的营销网络与国际贸易经验，不断拓宽产品营销渠道，提高市场占有率。同时，我们还将利用未来研发生产的高附加值产品拓展国内市场，并以足够的人力、物力关注国内市场的发展，但近期仍以蒙古市场、欧洲市场为主，兼顾其他市场的有效拓展；远期将实施国际、国内并举的市场政策，争取更大的发展空间。

2、实施不断创新的产品研发战略

随着国际化生产加工规模的日益扩大，传统加工产业的获利空间在不断萎缩，因此，不断研究开发高科技和高附加值的新产品，采用新工艺、新技术、新材料无疑将成为我们未来发展的重要支柱。

3、实施企业核心竞争力战略

企业的核心竞争力是一个企业存在和发展的基础，是企业竞争力与竞争优势的集中表现，是企业健康和持续发展的根本保证。我们着力营造的核心竞争力将具体表现在：

核心产品：通过产业化的生产加工体系的建立和实施，形成产量、质量、性能、技术含量、成本在同行业竞争者中难以匹敌的产品。

核心技术：通过不断改进和完善专业化、规模化生产加工体系，形成高水平的生产加工工艺与高质量的产品质量保障技术，再配合以不断提升的产品创新与改进能力，打造其他竞争者难以仿效的潜在优势。

核心文化：形成以人性为依归，以文化为载体，以优化管理为目标的企业核心价值体系，不断增强企业的凝聚力、向心力与员工的团队意识；追求企业经济效益与社会效益相统一的责任型企业，提高企业的知名度和社会美誉度。

4、实施有效的人才战略

人是企业最关键、最活跃的因素，是企业竞争力的创造者和维护者。富有朝气和创造性的人力资源是发挥其他资源最大效用的基础，也是最大限度利用其他资源的有效途径，实施有效的人才战略是企业不断发展壮大的根本保证。因此，我们将实施“以人为本”的完善的人才使用、管理、激励机制与措施，让更多、更好的人才愿意来、留得住，与企业共同成长。

公司规划发展计划书篇三

一、指导思想

以科学发展观为统领，认真贯彻落实各级政府关于加强安全生产工作的一系列安排部署，牢固树立“安全发展”理念，始终坚持“安全第一、预防为主”方针，突出预防为主、突出加强监管、突出落实责任，加强宣传教育和队伍建设、加强安全基础工作、加强协作联动，夯实基础管理，深化隐患排查治理，创新和完善工作机制，着力解决滋生安全隐患的深层次矛盾，巩固成果，切实提升我公司安全生产工作整体水平，确保公司安全生产形势稳定。

二、工作目标

通过各项安全工作的有序开展，进一步强化基础建设，提升安全管理层次，以预防为主、加强监督、落实责任为重点，推动建立预防为主、自我约束、持续改进的安全生产工作机制，有效防范和坚决遏制特大事故、减少和杜绝一般事故，一般责任交通事故率小于5%，驾驶员违章小于15%。确保公司无酒驾、毒驾等严重交通违法行为发生。继续保持公司安全生产形势平稳的良好态势，确保201x年度安全生产目标任务顺利完成。

三、任务计划

（一）安全组织保障

1. 加强公司安全委员会的组织建设，根据情况及时调整充实安委会组成人员，及时对部分职务调整和一批安全意识强、业务水平高的人员充实到安全组织机构，全面提高安委会对公司安全形势的掌控能力。
2. 加强安全机构的建设，对人员职务发生变化的要及时调整。

（二）工作例会

安全例会每月至少组织一次，分析阶段安全生产工作形势，传达部署上级文件、会议精神，研究相应工作措施，对安全工作进行安排和总结。例会实行参会人员签到。

（三）学习教育

1. 组织全体管理人员进行学习培训，教育采取传达文件、举办讲座、实例分析等灵活多样的形式，不断提高管理人员的安全意识和安全操作能力。切实提高企业管理人员的工作水平，确保各项规定要求落在实处。

公司安委会对安全工作制度进行一次全面的审核，对不适应安全生产政策形势、无操作性的制度进行修订，并经安委会讨论后下发执行，保证制度适用有效，并保证制度的贯彻落实。

（五）隐患排查

由分公司每月组织对运营车辆进行检查。在春运、五一、十一等黄金周和主要节假日实行专项排查。建立查车台帐，对发现的隐患进行登记，整改完毕由分公司经理进行验收、验

收合格方可上路运营。对查出的安全隐患，整改率达到100%。

（六）应急保障

严格执行公司应急保障预案，不适应的要上报安委会及时修订、完善相应的应急预案□

（七）宣传报道

加强安全宣传，特别是每月驾驶员安全教育培训日，通过各种途径宣传安全的重要性，使驾驶员树立安全意识。

加强宣传栏报道，及时报道我公司安全工作的工作动态、驾驶员典型经验和先进事迹。

（八）责任落实

1. 总经理与运营部之间、运营部与分公司之间签定安全责任书，明确各自的工作职责和责任。

2. 签定年度安全承诺书，公司与全部从业人员签定安全生产责任书，将安全责任落实到各个岗位。

3. 加大责任追究，对企业管理人员及从业人员工作不到位、责任不落实形成安全隐患或造成责任事故的，严格按照公司《安全管理制度》“四不放过”原则，追究相关责任人的责任。

（九）经费保障

提取安全生产费用按照上年度的收入的1.5%的比例每月提取。

（十）专项活动

1. 开展车辆交通安全重点整治活动，安全科每月抄录一次交通

违法信息,分公司须认真落实违法驾驶员的教育、惩戒措施,当月底上报公司运营部。

2. 认真落实车辆gps监管措施,出现不在线情况及时通知驾驶员修复,待恢复上线方可营运。

(十一)加大对违法行的查处

加大对违反交通信号、超速行驶等严重交通违法行为的处理力度,坚决按照公司制度的规定执行,发现一起处理一起,消除隐患,防止反弹。

(十二)信息报送

各部门、分公司要按规定时间上报各类方案、报表。安全部要按规定及时向上级部门报送各种材料报表。

(十三)档案管理

各部门要按照安全档案规范的要求,做好安全工作资料的收集、整理和保管。

今年安全工作形势非常严峻,各部门人员严格执行,确保计划完成。

公司规划发展计划书篇四

20xx~20xx年:

3、努力学习计算机知识和网络知识,有效利用网络知识和计算机辅导自己学习;

4、努力学好专业知识,补充课外知识,充实自我。

20xx~20xx年：

2、增强英语口语能力，计算机应用能力，拿到专四考试证书和计算机二级证书；

3、选修其他专业的知识以充实自己；

20xx~20xx年：

3、努力学习专业知识，为拿到专业八级考试证书作准备；

4、积极加入校友网，向已毕业的学长学姐了解往年的求职情况。

20xx~20xx年：

1、对前三年的准备作总结，检验自己已确立的职业目标是否明确，准备是否充分；

3、复习专业知识，拿到专业八级考试证书。

20xx~20xx年：

1、掌握职业技能，努力做好本职工作，弄清岗位职责，明确工作任务；

2、从小事做起，脚踏实地，树立良好的职业工作形象；

5、寻找自己在组织中的位置，给自己定向，使自己的才干与组织要求相适应。

20xx~20xx年：

1、成为基层管理人员，培养本基层的管理能力，如：业务知

识技能、统御力、行动力、谈判力、企划力、指导培养部署能力、创造力等。

2、找到自己人生中的另一半，组建家庭，承担家庭责任，处理好自己与配偶的关系，不把恶劣情绪带至工作上，影响工作能力和决策。

20xx~20xx年：

努力工作，争取成为中层管理人员，培养本基层的管理能力，如：领导统御力、企划力、先见性、对外调整力和领导魅力。

3、可利用去国外出差的机会旅游，增强自己的见识，娱乐自己。

公司规划发展计划书篇五

为进一步落实人才强企战略，加强人才培养，优化人才培养模式，建立健全人才培养、考核评价体系，打造一支能够引领和支撑企业长效发展的高素质人才队伍，根据企业经营管理人才、专业技术人才和党群工作人才队伍建设的实际需要，编制人才队伍建设发展规划，指导企业的人才建设工作。

高效开展人才队伍建设工作，从人才培养开发、评价选拔、流动配置、激励保障等方面形成更加科学、更具活力的一整套机制，统分结合、上下联动、协调高效，整体推进人才工作运行机制，具体目标如下：

（一）牢固树立“一个观念”

实现各类人才队伍的协调发展，统筹抓好企业经营管理人才、专业技术人才、党群工作人才等队伍建设。

（二）努力实现“两个基本形成”

基本形成与现代企业制度相适应的权责明确、运转协调、制衡有效1的企业运作体制；

基本形成一支能忠实代表各方利益，擅长企业经营管理的职业团队。

（三）着力推进“三个稳步提高”

人才资源总量稳步提高，队伍规模不断壮大。通过稳定现有人才、引进急需人才、开发专业人才等手段，使人才队伍合理递增发展。

人才资源素质稳步提高，结构进一步优化。着眼快速适应产业、行业结构的调整发展，明确定向培养的目标，加大培训的专业性、针对性，使团队知识结构、年龄结构搭配更趋合理化。

人才使用效能稳步提高，人才竞争力得到提升。坚持用当其时、用当尽才，通过岗位育才、岗位试才、岗位炼才，为人才在岗位实践中发挥作用，在岗位实践中接受检验，在岗位实践中证明价值。

我国的社会主义制度决定了国有企业经营管理人才、专业技术人才和党群工作人才队伍在管理、选拔任用等诸多方面与党政干部之间有着相当多的共性，国有企业三支队伍的建设不能完全背离开党的干部队伍建设原则，但随着社会主义市场经济体制的逐步健全，社会经济发展的新形势、新特点、新要求，使得国有企业人才队伍特别是经营管理人才队伍自身的特殊性凸现了出来。充分考虑这种特殊性并正确地纳入国有企业人才队伍建设的轨道，是加强国有企业人才队伍建设的一个基本前提。为此，公司拟从以下方面开展工作：

（一）人才培养

根据各类人才的岗位系统、任职层级、职业发展方向等特点，对各类人才采取岗位培训、知识更新、专项培训、外出深造、自主选学、网络教育、岗位轮换等各具特色的培养开发方式。

1. 岗位技能人才的培养，主要采取理论培训和实际操作技能提升相结合的方式，通过大力开展岗位练兵、技能竞赛、专业交流、以老带新等活动，营造比、学、赶、帮、超的浓厚氛围，不断提升技能人才岗位操作中解决问题的实践能力。

2. 专业技术人才的培养，要围绕岗位基础、专业资质、专业拓展、应用研修等内容不断优化提升知识结构；要通过搭建创新平台，以业务项目为载体带动其实践能力和专业技术水平的提高；要鼓励创新，注重成果。

3. 经营管理人才的培养，要坚持做好任职基础、任职资格和在职研修三个阶段的培训学习，特别要围绕现代企业制度的建立，在日常管理实践中，各级管理人员应精通本职工作，熟悉各项业务，重要岗位的人员要突出提高战略决策、市场判断、开拓创新、风险防范、组织协调和应对复杂局面的能力。

4. 探索开展员工职业生涯规划设计。为促进人才发展，在员工职业生涯规划实施的制度建设上进行积极尝试，最大限度明确各层次员工的需求目标和发展空间，进行系统设计，使员工学有方向、干有劲头；应注重将知识更新和继续教育贯穿员工职业生涯的全过程，以本岗位专业知识培训为主，其他相关专业知识、管理知识、基本技能培训为辅；安排员工参加本专业或相关专业的学术交流、技能考察等活动，及时掌握国内外先进业务发展动态，拓宽视野。最终，通过定期对员工职业规划进行评估，适时调控，及时建议，带有目的性的培养，为其成才铺路搭桥，激发其创造力，帮助其找到最合适的位置。

5. 积极促进人才内部流动，适才适用。有计划的加强轮岗锻

炼和交流挂职，交任务、压担子，采取老带新、师带徒的方式，分类选派干部、优秀人才至经营管理关键环节发挥攻坚克难作用；至优秀典型企业学习先进管理手段；至基层一线检验自身统筹协调能力；丰富工作经历，提高工作技能。

（二）人才评价体系建设与激励

考核考评机制是完善激励政策的重要手段，目的是通过奖惩分明及公开、公平、公正的考核考评，激励员工提升工作效能。考核考评工作要实现常态化，考核考评内容以履行岗位职责的工作业绩为主，以工作业绩评价贡献，从德、能、勤、绩四方面全面考核考评。

1. 加快建立完善人才评价体系。实施有利于人才成长的多元化考核评价体系。对经营管理、专业技术、技能人员等实行分类管理，建立不同类型的人才评价体系，制定适合相应岗位的评价标准体系。评价体系以业绩和贡献为导向，以品德、知识、能力等要素构成经营管理人才综合评价指标系统。
2. 加强考核的绩效导向，完善激励制度。逐步实施以绩效考核为核心、量化考核为手段、关键业绩考核指标为主要依据的考核制度，以每半年或一年为周期，定期考核，考核结果作为晋升或奖励依据，使优秀员工沿着职业生涯通道优先发展，增强企业对高端、紧缺、急需人才的吸引力；激励方面以经营管理人才为例，注重探索行之有效的考核激励措施，使其收入与经营业绩科学合理挂钩，对有突出贡献的经营管理或其他优秀人才予以合理奖励并形成制度，留住人才的同时充分放大人才效应；在激励方式的组合上，尽力解决人才的后顾之忧。同时，适当调整薪酬结构，进一步向知识、技能、管理、劳动等诸多要素倾斜，增强员工不断进步的动力，激发优秀人才服务于企业发展的积极性。
3. 采取多元化激励方法。如进行事业激励，为各类人才设计职业生涯发展规划，以事业激励人才、留住人才，促进员工

与企业共同发展；进行情感激励，树立“尊重知识、尊重技能、尊重人才”的理念，通过领导亲自谈话、生日祝贺、帮助解决生活难题等各种方式，传递企业对员工的感激与关怀，体现对人才的尊重和信任，提高人才在企业中的地位，以感情留住人才；进行文化激励，发挥企业文化的作用，将企业文化融入各类人才的思想意识中，使其成为世界观、人生观、价值观的重要组成部分，为勤奋工作提供有力的精神动力；进行环境激励，建立人才申诉通道，为人才提供平等、公平的政策环境，以海纳百川的态度，建立一支凝心聚力的人才团队。