

企业规划发展计划书范文(通用 7 篇)

第一部分物业公司现状诊断

__物业管理公司自成立以来，基本状况是以管理处形式开展各方面工作，应该说公司成立一年以来，取得了一定的成效，尤其是管理处现场管理工作。组织一个物业管理公司，其运作由于客观原因基本以没有正式开展，根据一个星期的调查、了解，现将本物业公司的基本现状诊断如下：

一、组织机构不健全，规章制度不完善

物业公司目前其实就是一个管理处在开展运作，公司组织机构基本为零，在公司制度对__物业的描述中，__物业将由总经办、市场拓展部、物业管理部、各管理处等机构组成，但由于成立时间短，物业管理面积小，公司上述部门除总经办和管理已为实体外，其他部门均为虚设。当然这是由于客观原因造成的，但如果公司要发展，并在一定的时间内上规模、上档次，就必须完善公司组织机构。由于公司机构的虚设，自然导致物业公司规章制度建立的不完善，目前除管理日常运作制度相对较完善以外，公司为物业公司的各种规章制度均没有，就是已有的管理处日常运作制度也均是抄别的公司的，其具体符合性和可操作性都不强。

二、人力资源结构不合理，员工素质有待提高

若要公司为一个正式的物业管理公司开展工作，目前的人力资源结构是非常不合理的，除现场管理处人员外，公司其他人员均为空缺。目前公司缺少的人员有以下几部分：一是市场拓展人员；二是内部规范管理人员。

就目前物业公司已有员工来看，素质普遍不是很高，甚至有些人员对物业管理非常不，应该说，如何提高现有公司人员的业务水平和职业素养是物业公司今后要狠抓的工作。

第二部分物业公司发展规划

一、物业公司总体发展战略

用三年时间，将物业管理公司发展成为科学、高效规范的经营性国家一级物

业管理企业。

二、发展战略目标

第一阶段规范管理、品版策划和包装阶段

具体目标：

- 1、策划和创建“物业”产品整体形象
- 2、编制和完成“物业”服务和管理市场推介书，找业务模块录制相应宣传电子件。
- 3、在公司全面推行 ，并通过认证，全面规范物业公司内部管理。
- 4、组建市场推广和现场管理两支队伍，并进行全方面培训。
- 5、有针对性地开展公共关系活动，提升“物业”品版知名度。
- 6、有计划地启动和开展山东、湖北、西南物业管理市场。
- 7、完成公司企业文化建设，完善公司组织机构。
- 8、寻求战略合作伙伴，结成市场拓展和业务管理战略

第二阶段市场拓展品牌树立阶段

本阶段主要以树立公司社会品牌为核心目标

具体目标：

1、嘉福芬园及相关项目通过创达标。

2、全面开展山东、湖北、西南为主导市场的业务拓展，其拓展以增加“物业”品牌度为目的。

3、创办物业公司自有知识产权的“中国物业管理职业经理人”网站，创建相应报刊或者杂志。

4、开成“物业”品牌产品____主要含人力资源管理，管理、设备管理、客户管理____，全面开展物业配和培训项目的市场培养和拓展工作。

5、物业公司已委托和管理面积将达到 50 万平方米以上，经济效益为第三阶段“物业”品牌提升阶段

具体目标：

1、公司管理面积达 100 万平方米以上

2、具有完整的管理和业务开展模式及员工团队

3、实现企业经济效益 100 万元以上

4、通过国家一级物业管理企业资质认证

5、成为全国物业管理协会常务理事单位，进入全国物业管理主体企业名列第三部分近期战略目标实现步骤及实现措施

物业的发展，将严格实施目标管理，在规划中必须完成的各项业务，必须在每阶段严格执行。在整个三年发展战略中，第一阶段是基础阶段，也是今后发展能否成功的关键阶段，为了实现近期战略目标，物业公司采取以下步骤和措施：

一、目标实现步骤

二、实现近期目标的措施

为了确保能按时完成近期目标，并达到目标质量要求，公司拟采取相应发展措施，以保证近期目标的有效实现。

完善公司组织机构，形成高效组织运作机制

在对物业公事现状进行诊断进，已经反映出物业公司的组织机构设置不完善，为了该公司能走上正常发展的轨道，并能在高效的组织运作机制下开展物业公司的各项工作，物业公司将健全和完善内部组织机构，成立市场发展部和物业管理部，完善公事总经理办公室，规范管理处动作。与些同时，为提高组织动作效率，将在公司全面推行目标管理，并实施内部机构工序化管理，每一部分均为一工序部门，上一级工序部门为下一级部门产品和服务在那一部门出现工序混乱式影响整体工序正常运行将实行相应的绩效管理制度，给予相应的奖惩。完善一切为力资源结构，全方位提高员工素质，培养__物业团队资源的保障是公司实现发展目标的基本保证，为了配合公司机构设置，完善公司业务功能，拟在七月份__八月份向公开招聘总经理助理、物业管理部经理，并在部分学校聘用物业管理专业实习生。在人员到位的前提下，开展员工培训，提高员工素质，并在此基础上逐步形成__企业文化和__物业品牌文化，精通物业管理运作的物业管理团队。

完善公司各项规章制度，全面推行规范化管理

目前，物业公司规章制度有仅不完善，而且有很多内容不适用。为此，公司拟借推行__国际质量保证体系契机，全面完善公司各项规章制度，全面推行公司规范化管理，并在此基础上形成物业公司团队和个人业绩的考核体系。

严格执行集团财务制度，全方位控制日常管理成本

物业公司目前正处于创业阶段，资金的使用必须保证其高效和合理。为此，公司在严格执行集团公司财务管理制度的前提下，推行适度成本控制下质量管理运作，管理处和各部分必须在成本意识的有效控制下，最在限度地达到质量目标要求，公司不提倡为达到而忽略成本的控制。目前，公司将认真检讨目前各业务和管理过程的结构，使之更趋合理化。做到在增加部分，增加人员的情况公司人力资源成本和管理成本。我们将做实习生也是从公司成本控制考虑的手段的有效人力资源使用模式。

同时，对于市场开拓费用，公司将采用项目审批来严格控制该费用的使用，并考虑资金的使用成本，合理地制定财务开支预算书，保障资金使用的合理性和高效性，将市场拓展风险降到最低。

一、制订战略，明确目标，实现企业可持续发展

“物竞天择，适者生存”，市场不同情弱者。在当前市场经济秩序已经基本建立和完善的大好环境下，根据国家、中长期宏观经济政策，结合本企业目前的实际情况，必须很好地明确企业发展的近期、中期、远期目标，从而突出各阶段工作的重点。一步一个脚印，使企业能更好的适应市场的变化，避免发展中的大起大落，实现企业可持续健康发展。高起点绘就企业发展蓝图，长远的、具有前瞻性和可操作性的发展战略规划，能够对我们企业的发展起到很好的指导性作用，同时，也能提高企业的凝集力，使员工自觉融身于企业的发展目标中，群策共力。鉴于此，我们已与省经济规划研究院进行了初步衔接，为公司发展进一步理清思路，明确目标，突出重点。

二、突出主业，多业并举，向多元化发展

目前甚至将来一段时间，基础设施投资规模较大，为赢得了良好的发展机遇，但同时应看到企业中什么受国家的宏观经济政策影响较大，市场管理还不尽规范，为了提高企业的抗风险能力，有效化解市场风险，将其做强做大，形成品牌优势，同时向其他产业领域延伸，具体有如下设想：

1、利用各种手段宣传自己。一是公司要开发科技含量高、经济效益好的新产品，努力做到“人无我有，人有我优”，形成企业核心竞争力。二是公司业务在扩展上要开拓视野，主动出击。发挥人才优势，给用户提供满意的施工服务。扩大影响，提高知名度，提高市场占有率。形成公司主要的经济增长亮点。

2、积极扩展业务，积极创造条件，时机成熟时，完成公司资质的升级工作，以争取更大的业务，形成公司主要经济增长点。

3、可利用原始积累的资金以及原有企业的办公、生产、后勤基地所拥有的土地资源，向房地产延伸；搞物流开发。多方位经营的措施能够为企业提供更为广阔的发展空间，充分提高企业抗风险能力。

三、基于公司战略及业务发展的公司内部管理实施方案

(一)实施人才战略，缓解和消除公司发展的“瓶颈”

公司人员面临的主要问题是，有丰富管理经验的技术人才少，独挡一面的人才少，高素质管理人才少，公司要发展，光靠目前的人员显然不够，市场的竞争，实际是人才的竞争，因此，要在做好企业现有人员素质情况调查的基础上，认真分析企业人才结构，根据企业未来发展需要，制定企业培养人才的实施计划。要改变用人观念，大力加强人才的引进和培养，在用好公司现有人才的基础上，对公司目前急缺的靠引进和聘用来解决

决，同时加强新来大学生的培养力度，做好人才储备。

1、人才来源

1)制定措施，借才来用。经济管理等人才，请他们到公司兼职，充分发挥他们的聪明才智，大限度地为公司所用。满足公司近期人才需求。

2)招贤纳士，网罗公司发展专业人才。根据企业发展战略，适时调整用人政策，__猎头公司等其他途径，招聘道桥专业高级工程师，为公司技术负责人以及其专业人才，在长沙、重庆等地的全国人才招聘会上，招聘公司急需的大学生，充实公司的技术力量。满足我公司长期人才需求。

3)立足岗位，加强培养。在做好引进人才的同时，根据我公司目前发展现状，还应注重企业现有人才的培养，调配和有效利用现有的人才资源，挖掘现有人才的聪明才智，扩展其才能，提升其进一步为企业发挥智力的积极性。要鼓励其立足本职潜心学习，主动帮助其解决有关实际问题;对现有人才中具有一定实践经验、有培养前途的，要创造条件把他们送到有关院校进行专门的理论培训，进一步拓宽其知识面，尽早培养为企业自己的高级专业人才。这是我公司降低成本，提高经济效益的有效途径。

对新来的大学生，大胆使用，给他们压担子，使其早一点成材，满足我公司长期人才需求。

2、人才管理

1)建立人才激励机制，使人能尽其才。企业参与市场竞争，要生存，要发展，离不开稳定的人才队伍，因此在人才的使用上，要建立一整套“事业留人，感情留人，政策留人”的用人奖惩机制。公司要尽力解决他们

的后顾之忧，生活上多关心，营造一个尊重、和谐、进取的环境，让他们去发挥、去创造；让员工参与到企业管理中去，充分发挥员工的聪明才智，调动积极性，实行自我管理；敞开渠道，鼓励员工为公司的发展献计献策，只要有利于公司的发展壮大，有利于提高公司的经济效益，按贡献大小给予不同的奖励。使每个员工产生一种归属感和成就感，充分发挥自己的才能，使他们感到公司不仅仅是发挥才干的地方，同时也是他们提升才干的地方。做到公司与员工在利益上的双赢。

2)鼓励学习，不断提高。随着建筑市场各种管理法规的不断完善，对人才的要求越来越高，公司要建立奖励制度，鼓励员工积极学习，考取适合公司发展的各种执业资格。为赢得市场做好人才储备。

3)待公司新招聘的人员到岗后，公司要制定措施，定编定岗。在工作中鼓励竞争，对于公司内部少量文化程度低、专业不对口、出工不出力的人员，调离现有管理岗位，充实到生产。

以上措施，可尽快缓解公司专业人才缺乏的紧张局面。并形成一批经营管理专业合理、业务精湛的人才力量，使企业形成一种积极向上、尊重知识、尊重人才的良好氛围，有利于优秀人才的健康成长。

(二)调整公司内部机构设置，灵活应对市场变化

公司现行的科室机构设置和人员配置，对公司的发展起了很大的作用，但随着市场竞争的加剧，已很难适应市场的变化，根据建筑业的特点和公司目前情况，对公司内的机构设置要进行必要的调整和加强，突出经营和工程管理在公司机构设置中的重要位置，以更有利于公司的市场化经营。初步设想是：

- 1、将公司内的“科室”名称改称“部”，和市场接轨。
- 2、拟设立办公室、经营部、工程部、财务部、安全办公室、信息中心、苗圃经营部、总工办。
- 3、在有条件的地区设立办事处。
- 4、各机构成立后，对业务分工和人员做适当调整和加强。
- 5、成立公司智囊团，充分发挥公司科技人才的聪明才智。为企业发展出谋划策，解决公司在大型施工当中碰到的难点、疑点，吸收、改进国内外先进的施工工艺、技术。

以上机构调整，使公司的市场开拓和经营活动由被动变为更加主动。逐步由以分公司投标为主变为以公司自己投标为主；以分公司进行工程项目管理为主逐步变为公司自己进行工程项目管理为主。不断提高公司经营的主观性和灵活性。

(三)建章立制，实行公司规范化管理

公司各内设机构成立后，根据分工情况，建立和完善各种管理和奖惩制度，做到责、利对等，提高公司员工工作的主动性和积极性，提高公司运营效率。

(四)树立品牌意识，加强公司网站建设

公司在一定规模后必须宣传自己、推销自己，恰如其分的宣传造势，会给企业发展带来更多的市场、机遇和信息。扩大在本行业、本地区、乃至全国的知名度和影响力，扩大市场占领份额。因此，公司将加大自我包装宣传的力度，积极主动地利用各种合适的媒介和载体，与别的网站加强沟通，相与链接，及时刷新，多一些项目和内容，提高网站的浏览量，从

“建一座工程，树一块丰碑”的

精品意识，以工程的实绩和诚信的践约，做好具信服力的宣传。

公司在董事会的领导下，经过全体员工的努力，各项工作进行了全面铺开，品牌得到了社会的初步认同。总体上说，成绩较为喜人。为使公司各项工作上一个新台阶，在新的年度里，公司将围绕“一个中心”开展工作，其工作计划以“立足本省，开拓省外”为中心，切实完成营销任务。

2023年，是公司大踏步向前进的一年。根据2023年的表现，公司董事会订下了更加宏伟的计划，为此，需要公司各部门紧密配合，通力合作，力争完美完成计划；我们只能前进，而不能停滞甚或后退。因此，公司计划：

一、确保 年度公司计划全面达成，力争打响前进的第一炮。

1、市场开拓招商工作。

春节后市场开拓工作开始运行，各部门关系的协调，以总经理、营销总监为主，生产质量部配合，市场部具体操作。工作进入实施阶段后，市场部应抓紧跟紧市场调研，及时掌握市场反馈，适时调整主攻方向。

2、产量与质量提高

增加一条生产流水线，并重点完善各流水线每个操作环节，力争做到产量提高，质量提高。

3、客服工作。

2023年是开拓的一年，也是提质的一年。在公司完善了“硬件”设施后，“软件”提质也提上了议程。客服工作的中心思想是“主动、关心、解决”，以服务带动营销，把服务做在前面，把服务做进客户心里面。

现代企业的高效运行，均来自于企业的高效管理。新的一年，公司将根据国家有关规范、条例等，制定本公司工作标准，并到人到岗。各项工作按标准程序行事，减少人为指挥，逐步形成具有“泰霖人文”特色的企业管理体系。同时，根据不同的工作岗位，制定岗位职责和 workflows，强化企业管理意识，最大化地提高企业管理水平，向管理要效益。

三、以市场需求为公司发展目标

产品功能化、环保化、特色化，集三化为一体是公司追求的目标，也是市场的要求，为满足这一需要，我们要不断完善自我，发展自我，调整机制，集聚“内功”，合理发挥员工动能，以使傲立于企业之林。

今年转到技术部门来一直为了自己目标努力!奋斗，勤奋学习，刻苦工作，今年我的计划有三点：

一、在技术部门用心把自己工作岗位做到位，比如，和客户保持一系列关系，能和客户有相应沟通方式，把自己工作做到位，让客户感觉到我们公司做事认真，这样会更有效能和客户进一步加深再次合作利益；

二、表达能力，在转到技术部门以来！

我一直在努力学习表达能力，总体来说一年比一年要更专研，我希望在这下半年里自己能更有效表达自己方式语言，更希望公司各位销售能多给我们上上表达方式和说话方式销售技巧，这样自己想表达说出的话更能让客户明确，清楚的传达到客户那。

三、十月份想转销售部门，计划如下！

1、首先先学会如何制作报价单,然后再学习如何合同上一些细节，

些工程策划人!更重要利用身边每一个资源,对于老客户,和固定客户,要经常保持联系,在有时间有条件的情况下,送一些小礼物或宴请客户,好稳定与客户关系。

要不断加强业务方面的学习,多看书,上网查阅相关资料,与同行们交流,向他们学习更好的方式方法。

2023 年是公司发展的关键一年,本部门将紧紧围绕公司发展战略及经营目标开展工作,团结努力,履行职责,确保人力需求、人力培训、制度维护、薪酬激励、后勤保障等各个方面能满足公司经营发展需求,为实现公司 2023 年度目标尽职尽责。

、健全和完善公司各项制度及工作标准

(1)根据公司发展需求,适时修改和优化公司管理制度,使公司制度更加合理规范,为公司“法治”打下基础。

(2)根据各部门实际运营状况,制定和完善公司运营流程,使各部门沟通更加顺畅,程序更加规范。

(3)根据原有的岗位职责,结合公司各部门的实际情况,重新修改各部门的岗位职责。使职责清晰,责任明确。

2、深挖招聘渠道,满足人力需求

(1)根据公司岗位编制及岗位缺编需求,制定公司年度招聘需求。根据招聘需求,确定招聘渠道,执行招聘政策及招聘程序,为公司招录到合适的人力及人才。

(2)根据 2023 年度招聘经验,营业员招聘这块坚持走广场现场招聘形

场外现场招聘。

(3)自聘员工招辞趋于稳定，缺编不大，网站招聘进一步优化，保留江西人才人事网和抚州招聘网。

(4)做好 2023 年年度招聘费用预算，降低日常招聘宣传费用和网站招聘费用。

(5)与营运部门沟通，搭建离职员工面谈平台，切实了解员工离职原因，分析并加以改进，降低员工流失率，稳定营业员队伍。

、加强培训管理工作，构建培训体系

(1)如未能招聘到适合的培训专员，2023 年培训工作由崔主管负责兼任培训专员，实施 2023 年度培训计划。

(2)根据公司实际状况及公司发展战略需要，制定 2023 年度培训计划，并组织实施。

(3)与外部培训机构联络，2023 年度拟将公司管理人员送往专业机构或大型知名百货企业参加培训，主要课程是商务礼仪、销售技能及服务理念这三大块，提高管理人员综合素质。

(4)内部培训工作主要由培训专员开展，辅以各部门主管。继续开展视频培训学习，2023 年度每个部门根据实际工作情况，每周安排一次两个小时的课程。学完一个课程，撰写培训心得，并进行考试。整个年度持续不间断的学习，努力打造学习型组织，成长性团队。

(5)对每月新入职员工进行入职培训，做到及时性、有效性，最快的让新进员工熟悉公司流程制度，了解公司企业文化，熟悉自己的工作职责。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/218123062055006134>