# 公司中长期精益人才发展规划

来源：网络 作者：紫陌红颜 更新时间：2024-06-14

*第一篇：公司中长期精益人才发展规划公司中长期精益人才发展规划（2024--2024年）为认真贯彻落实中国兵器工业集团关于人才工作的决策和部署，深入实施人才强企战略，为公司的发展提供强有力的人才支持。根据《中国兵器工业集团公司精益管理实施规...*

**第一篇：公司中长期精益人才发展规划**

公司中长期精益人才发展规划

（2024--2024年）

为认真贯彻落实中国兵器工业集团关于人才工作的决策和部署，深入实施人才强企战略，为公司的发展提供强有力的人才支持。根据《中国兵器工业集团公司精益管理实施规范及评价要求》做好中长期精益人才育成全价值链精益管理，制定本规划。

一、指导思想、发展目标和实施步骤

（一）指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，牢固树立“人才资源是第一资源”的观念，坚持需求牵引，创新机制，以用为本、高端引进、整体开发的原则，遵循人才发展规律，大力推进人才兴企战略，以人才能力资源建设为重点，以创新人才发展机制为动力，以优化人才发展环境为保障，统筹推进各类精益人才队伍建设，全面提高人才发展水平，为把公司打造成同行业一流企业提供有力的人才保障和智力支持。

（二）发展目标

到2024年，培养一支数量充足、结构优化、素质优良、创新能力较强、具有人才竞争优势的人才队伍、拥有一批在国内同行业有影响力专家群体。建立起平台完善环境和谐、利于成长、良性循环、科学高效的人才机制，成为国内同行业人才强企。

1、人才规模稳步增长，根据企业规模和发展需要，合理配置人才资源。到2024年，人才总量达到200人左右，到2024年，人才总量

达到400人左右，人才总量增长明显高于员工总量增长幅度。人力资源分布得到较好调整，基本满足公司发展需要。

2、人才竞争优势进一步增强，加大在技术、管理、市场营销、资本运作等重点领域的人才开发力度，培养一批人才高地。人才素质大幅提升，从业人员中受教育程度进一步提高，其中经营管理人员中大学本科以上学历逐步提高到60以上,具有高级职称占专业技术人才比例达到20%以上，各类高层次人才总量明显增长，人才结构趋于合理。

3、体制机制充满活力，人才发展体制机制不断完善，人才培养、引进、使用、评价激励机制不断健全，人才发展环境全面优化，人才辈出，人尽其才的环境基本形成，人才使用效能明显提高。

4、各类、各层级精益人才的培养目标，数量、精益人才比率

（三）主要任务

1、经营管理人才队伍：以提高企业现代经营管理水平和企业竞争力为核心。培养造就一批有战略眼光、开拓精神、管理创能力、社会责任感的优秀精益人才管理团队。到2024年，2、专业技术人才队伍：以提高专业技术水平和创新能力为核心，以高层人才和紧缺人才为重点。打造一支高素质的精益人才专业技术队伍。到2024年，3、专业技能人才队伍：以提升职业素质和职业技能为核心，以技师和高级技师为重点，形成一批数量充足、结构合理、技艺精湛高技能精益人才队伍。

（四）实施步骤

推进人才发展，要重点突出、科学谋划、分步实施、有序推进。2024年，重点在机制创新、制度建设和人才发展环境上有突破；到2024年，全面实现人才发展战略规划的各项任务。使各类人才的创新智慧竞相迸发。

1、坚持培养开发与引进并举，加大对人才开发的投资力度，积极利用内外部教育培训资源培养人才。统筹抓好三支队伍建设，重点培养造就各类创新人才。

2、改革人才管理体制，积极推动三支队伍建设，建立多元的员工职业发展道路，拓宽人才发展机会和空间，充分发挥人才效能。

3、加大人才引进力度，落实好人才引进计划的组织实施，完成人才引进目标。对企业转型和跨越式发展所需的各类人才，特别是紧缺高层次人才或实用型人才要进行科学预测和规划，促进人才结构与企业战略发展相结合。

4、创新人才培养开发、选拔任用、流动配置、考核评价、激励保障机制。营造一个能够吸纳人才、培养人才、用好人才、留住人才充满活力、富有效率的人才制度化境。

5、加大人才工作保障力度，尽快建立稳定长效的资金渠道。不断加大对人才工作的投资力度。支持高层管理人才、专业技术人才、紧缺性人才的培养计划的实施，逐步设立企业人才发展专项基金。

6、加强对人才工作的考核力度，全面落实公司制定的人才工作目标责任制考核实施意见。

（五）组织实施

1、加强组织领导：公司党委加强对规划实施的统筹协调和宏观指导，对人才工作重大事项和人才工作重点工程进行决策。做到谋划发展同步考虑人才保证、制定计划同步考虑人才需求、部署工作同步考虑人才措施。人才工作是一把手工程，主要领导要亲自抓，职能部门密切配合、各司其职、形成齐抓共管、统分结合、协调一致的人才工作机制。

2、加强基础工作：加大人才开发投入力度，推进人才工作信息化建设，完善人力资源信息管理系统，为公司人才工作提供数据支持平台。加强人才工作者的队伍建设，有计划的开展政治和业务培训，不断提高人才工作者队伍的能力和水平。

3、加强检查考核：要建立规划实施考核评价奖惩机制，对计划完成好的部门给予奖励；对拖延计划完成不好的部门给予考核，并对部门负责人进行问责。

3、营造良好气氛：规划的有效实施，需要管大员工的理解和支持，需要营造良好的实施氛围，公司各部门要加强舆论宣传和导向作用，利用多种载体宣传关于人才工作的战略思想和方针政策，宣传公司实施规划重要意义，指导思想、目标任务、对策措施，宣传科学的人才观和人才强企战略，宣传人才队伍建设成就和优秀人才典型，努力形成“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好舆论环境和氛围。

**第二篇：中长期人才发展规划**

靖远县发展和改革局贯彻落实人才发

展规划进展情况的汇报

近年来，我局深入贯彻落实科学发展观，按照“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的人才发展指导方针，紧紧围绕全县经济社会跨越发展战略目标，以人才资源能力建设为核心，以高层次和高技能人才队伍建设为重点，以完善机制、鼓励创新、促进创业为突破口，统筹推进人才队伍建设，极大的提升了全局人才整体水平。现将我局人才工作进展汇报如下：

一、积极制定人才发展规划

人才是经济发展、社会进步、强国富民的重要推动力量。为深入实施人才强县战略，推动县域经济社会跨越发展，深入贯彻落实《甘肃省中长期人才发展规划（2024—2024）》和《白银市中长期人才发展规划（2024—2024）》，结合我局人才队伍建设实际，制订了《靖远县发展和改革局中长期人才发展规划（2024—2024）》。

二、切实加强组织领导

我局高度重视人才工作，成立了由局长任组长的发改局人才工作领导小组，对人才工作目标责任进行了分解。不定期召开局务会议，专题研究人才工作，听取分管领导人才工作情况汇报，研究解决人才培养、人才发展中存在的问题，确保人才工作各项任务落实到位。

三、加大人才队伍的培训和指导

为了提升全局人才队伍的整体素质，我局采取有力措施，建立健全各项人才建设制度，确保人才结构不断优化。一是学习制度。我局确定每周星期一为集体学习时间，学习国家经济政策、项目建设各项法律法规、业务知识等。二是建立培训制度。积极选派干部参加省、市、县举办的各类培训，主要参加了项目管理、项目申报、循环经济、投资管理、价格执法、依法行政等方面的培训，已培训40人次。

四、进一步充实人才队伍

发改局是一个综合部门，对人才的需求很广，既要懂技术人才，又要懂法律法规的人才。为了解决人才匮乏问题，我局主动与人事部门衔接，对全县人才情况进行了摸底，以借调的方式从乡镇借调6名全日制本科学历的人员充实到各个股室，专业涉及金融、财会、法律、地理等，确保每个股室都有2名以上工作人员。

五、建立完善人才信息库

对全局干部职工建立人才信息库，主要录入学历、毕业院校、专业、再教育、健康状况等，同时，随人事变动及时变更信息库。

六、人才工作存在的主要问题

1、高素质、高层次人才总量偏小。

2、懂技术、会管理的综合型人才有待充实。

七、下一步工作打算

今后，我们将围绕《白银市中长期人才发展规划（2024—2024年）》精神，认真抓好贯彻落实，进一步提升人才工作思路，抓好各类人才培训、指导和管理工作，促进各类人才素质提升，不断扩大人才队伍，提高人才工作对经济建设和社会发展贡献率。

1、继续深入学习贯彻中央和省、市、县人才工作会议精神，进一步提升人才工作组织化程度。

2、营造人才发展环境，抓好人才服务工作。一是在各类制度、规定的允许范围内，发挥政策对人才的导向作用，以达到人尽其才的目的；二是鼓励人才干事业、帮助人才干好事业，加大人才宣传力度，努力营造崇尚知识、崇尚人才的社会风气。

3、加强人才工作干部队伍的自身建设，加大对各类人才的培养力度，建立完善的人才管理信息库，落实其它各项目标任务。

4、加强交流与合作，积极邀请有关专家到我局进行知识讲座和指导，为我区经济发展出谋划策。在信息交流、人才培养等方面广泛开展合作，搭建技术、人才、智力平台，推进我局人才工作。

5、积极通过各种渠道，认真收集整理各类人才信息，并及时上报，为我县人才发展提供参考。

**第三篇：农村实用人才中长期发展规划**

文章来 源http://www.feisuxs文档大全 w ww.chazidian.com 1

农村实用人才中长期发展规划

一、重要性和紧迫性

1、农村实用人才是我省人才队伍的重要组成部分。只有加强农村实用人才队伍建设，才能加快农业科技进步，切实转变农业发展方式，确保现代农业发展有坚实基础；才能强化农村公共服务能力，促进农村社会全面进步，确保社会主义新农村建设有重要依靠；才能有效带动农村人力资源整体开发，促进农民全面发展，确保广大农民持续平等参与现代化进程，共享更多改革发展成果。加强农村实用人才队伍建设，是农业农村人才工作的重点领域，是实施人才强农战略的关键环节。

13、加大投入力度。确立人才投资优先观念，建立健全政府主导的多元化投入机制。积极争取财政部门加大公共财政支持农村实用人才开发力度，纳入预算，在项目和配套资金等方面加大支持力度；争取金融机构优先支持农村实用人才小额信贷，发展生产，扶持农村实用人才创业兴业，在创业培训、项目审批、信贷发放、土地使用等方面给予优惠。

14、搞好人才规划。根据本地农村实用人才队伍的总量、结构分布情况，结合当地的资源优势、经济结构和产业发展的要求，制定科学合理的农村实用人才队伍建设规划，并纳入当地农业和农村经济发展总体规划，以人才建设促进经济发展。

1chazidian.com/Article/“ target=”\_blank\">事迹、先进经验和成果，起到树立一个典型、搞活一方经济、致富一方群众的作用，让农村实用人才有影响、有地位、有荣誉，努力营造尊重农村实用人才的社会氛围，为人才成长创造良好的外部环境。

文章来 源http://www.feisuxs文档大全 w ww.chazidian.com 1

feisuxs范文网【www.feisuxs】

**第四篇：农村实用人才中长期发展规划**

农村实用人才中长期发展规划

根据农业部《农村实用人才和农业科技人才中长期发展规划（2024－2024年）》和《xx省中长期人才发展规划纲要（2024－2024年）》，制定本规划。

一、重要性和紧迫性

1、农村实用人才是我省人才队伍的重要组成部分。只有加强农村实用人才队伍建设，才能加快农业科技进步，切实转变农业发展方式，确保现代农业发展有坚实基础；才能强化农村公共服务能力，促进农村社会全面进步，确保社会主义新农村建设有重要依靠；才能有效带动农村人力资源整体开发，促进农民全面发展，确保广大农民持续平等参与现代化进程，共享更多改革发展成果。加强农村实用人才队伍建设，是农业农村人才工作的重点领域，是实施人才强农战略的关键环节。

2、加强农村实用人才队伍建设既面临着难得的机遇，也面临着严峻的压力。改革开放以来特别是2024年全省人才工作会议以来，各地高度重视农村实用人才队伍建设工作，不断加大人才资源开发力度，着力健全人才教育培训体系，努力构建人才评价和服务体系，农村实用人才队伍呈现出良好的发展势头。据统计，到2024年底，全省已有各类农村实用人才54.5万人，其中，生产型人才21.8万人，经营型人才2.8万人，技能带动型人才3.3万人，社会科技服务型人才26.6万人。

农村实用人才队伍不断壮大，为我省农业连年增产、农民持续增收和农村经济社会健康发展做出了突出贡献。但是，与发展现代农业、推进社会主义新农村建设的要求相比，农村实用人才队伍建设仍存在一些矛盾和问题。人才总量不足，结构不合理，整体素质偏低，示范带动作用不够明显；人才培养开发、评价发现、激励保障机制还不健全；投入不足，人才向城市和省外流失严重。

二、指导思想、基本原则与发展目标

3、指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，按照社会主义新农村和走中国特色农业现代化道路的总体要求，大力实施人才兴农战略，城乡统筹，创新机制，健全体制，加大投入，遵循市场经济规律和人才发展规律，以提高科技素质、职业技能、经营能力、创业能力、辐射带动能力为重点，正确把握培养、吸引、评价、服务、激励、使用等环节，充分发挥政府在农村实用人才队伍建设中的主导地位，为强农富省、加速xx崛起、全面建设小康社会，努力造就一支素质良好、结构合理、规模较大的农村实用人才队伍。

4、基本原则

坚持实用。

充分尊重农村实用人才的实用特性，按照新农村建设和现代农业发展的基本要求，把握农村经济社会发展趋势和产业结构变动方向，以转变观念和提升技能为重点，以业绩、贡献和示范带动作用为核心，加强农村实用人才培养，优化农村实用人才结构，完善农村实用人才评价机制，积极创造良好的环境，促进农村实用人才队伍建设。

统筹兼顾。

按照城乡经济社会一体化的要求，统筹城乡人才发展，完善体制机制，改善城乡人才培养、交流和创业兴业的政策环境，培养农村用得上、留得住的人才，积极吸引城市人才到农村创业兴业。统筹农村实用人才梯队建设，提高现有农村实用人才的能力和水平，激活人才存量；加大对农村劳动力的培训和培养力度，扩大人才总量。要根据人才的不同特点，采取有针对性的培养、激励和服务措施，促进各类人才协调发展。

因地制宜。

充分发挥各地的积极性和创造性，针对本地实际对农村实用人才队伍建设提出总体规划和目标，积极培养适合本地发展的农村实用人才。

夯实基础。

健全培养体系，夯实工作基础，加大投入力度，营造良好氛围，真正把农村实用人才队伍建设提升到实施人才兴农战略的高度和促进经济社会发展全局的位置，坚持以人为本，提高农村人力资源的整体素质，着力培养和增强农村劳动者的自我发展能力和农村实用人才的示范带动能力，全面推进农村实用人才队伍建设。

5、发展目标

扩大人才规模。

到2024年，全省农村实用人才总量达到105万人，到2024年达到150万人，每个行政村主要特色产业至少有1－2名示范带动能力强的带头人。

改善人才结构。

到2024年，农村实用人才素质全面提高，生产型、经营型、技能带动和社会科技服务型人才以及复合型人才大幅度增加。

三、重点工作

6、配合组织部门推进“双培双带”先锋工程，增强“双培”对象带领群众共同致富能力。各级农业部门要主动配合组织部门积极实施“双培双带”先锋工程，加大政策扶持力度，统筹安排一些“短、平、快”的实用项目，鼓励党员、干部和非党发展能手参与，带动群众参与；通过建立“双培双带”示范基地、组建农民专业合作社，提高农民组织化程度，培育特色产业。

7、推进基层农技推广人员服务能力建设工程。全面完成乡镇或区域性农技推广、动植物疫病防控、农产品质量监管等公共服务机构建设，奠定农业公益性服务的体制基础。配备村级农技联络员。壮大农技推广队伍，全省每个村配备1名村级农技联络员。创新运行机制，建立能上能下、能进能出、合理流动、充满活力的现代农技推广人事管理制度。

8、推进畜牧、渔业人才培养工程。把提高畜牧业、渔业从业人员整体素质，作为转变畜牧业、渔业发展方式的核心动力。加速畜牧业知识更新工程项目。结合兽医职业考试，每年培训1000名基层畜牧兽医技术人员，提高技术服务能力。加强畜牧业、渔业人才培训。每年培训2024名农村养殖专业大户、养殖企业主，提高专业技能和科技文化素质，增强就业、创业能力。引导专业渔民转产转业，逐步减少天然捕捞。加强畜牧、渔业职业技能鉴定，每年开展畜牧、渔业职业技能鉴定1000人次以上。依法实行持证上岗。强化执法人员理论和实践知识培训，加快推进畜牧、渔业养殖与产品质量安全执法，全面提高畜牧、渔业行政执法队伍的整体能力和水平。

9、推进农业企业及营销人才的培育工程，完善农业产业化人才队伍培训机制。鼓励和支持龙头企业与院校联合开展培训，为龙头企业培养和输送紧缺的高级管理、技术、营销等人才。以健全农民工职业技能培训和教育体系为重点，有计划地举办各类农业企业人才培训班，重点培训市场营销、外经外贸、企业管理等知识；组织他们到省外、国外考察学习先进的管理经验、加工技术和营销策略，提高农民工在龙头企业的就业能力。强化龙头企业培训责任，将农民工培训纳入企业职工教育培训计划，企业按照职工工资总额的2.5%用于职工教育经费。积极探索培训资金直补用人单位的办法，完善龙头企业与院校开展培训的政府激励机制，落实龙头企业各类培训资金，按照有关规定给予职业培训补贴。

10、推进农村劳动力就业创业技能培育工程，促进农民增收。继续实施农业部农村实用人才培养“百万中专生计划”，每年培养2024名，力争到2024年培养2万名既掌握一定的基础理论、具有较高学历，又具有较强实践技能和发展后劲的农村实用人才。以市场需求为导向，认真落实中央、省、市、县财政配套补助资金，多渠道、多层次、多形式地开展新型农民培训。到2024年，力争确立100个重点新型农民培训基地（现代农业技术培训基地）、80个重点农业技术实训基地。力争每年组织农业专业技术培训16万人，农民创业培训3万人，农民科技示范培训6万人次。要运用各种方式，为农民培训、转移就业和创业提供政策发布、信息交流、宣传服务、远程培训等平台。鼓励有一技之长的农民通过承包、创办经济实体、组建专业化劳务队伍等多种方式，推动农村富余劳动力转移就业。

11、推进农民专业合作社和农村经纪人培育工程，畅通农村市场流通渠道，促进农产品产、供、销协调发展。针对当前农民专业合作社和农村经纪人总量不足的问题，进一步加大培训、引导和扶持力度，鼓励和支持农村实用人才带头人牵头创办专业合作社和专业技术协会，促进农民专业合作社和农村经纪人经营规模化、活动组织化、手段现代化、功能综合化、市场多元化、服务信息化。省重点培训市、县业务指导人员；市、县重点培训乡村干部、基层辅导员、合作社理事长、财务人员、信息员和专业技术人员。结合辅导员制度的建立，以县、乡农经人员为培训重点，实行辅导员资格证书认定管理。按照《农民专业合作社财务制度》要求，制定农民专业合作社财务人员专门培训计划，对合作社财务人员三年内轮训一遍；农民专业合作社示范社财务人员必须要经过培训，持证上岗。通过开展法律政策、合作社知识、经营管理和实用技术培训，提高业务指导水平和合作社理事长经营管理水平。结合农民专业合作社信息化建设工程，每个合作社培训2－3名专兼职信息员。通过采取切实可行的培训措施，打造农民专业合作社基层辅导员、理事长、财会人员、信息员四支队伍，提高合作社的整体素质。

四、保障措施

12、加强组织领导。各级农业部门在同级组织部门统一领导下，成立相应的领导机构，健全人才工作机制，切实加强指导和协调，全面推进农村实用人才工作。

13、加大投入力度。确立人才投资优先观念，建立健全政府主导的多元化投入机制。积极争取财政部门加大公共财政支持农村实用人才开发力度，纳入预算，在项目和配套资金等方面加大支持力度；争取金融机构优先支持农村实用人才小额信贷，发展生产，扶持农村实用人才创业兴业，在创业培训、项目审批、信贷发放、土地使用等方面给予优惠。

14、搞好人才规划。根据本地农村实用人才队伍的总量、结构分布情况，结合当地的资源优势、经济结构和产业发展的要求，制定科学合理的农村实用人才队伍建设规划，并纳入当地农业和农村经济发展总体规划，以人才建设促进经济发展。

15、营造良好氛围。各级农业部门要结合本地实际情况，制定、贯彻和充分运用有关农村实用人才政策和措施，加大扶持力度，激励农村实用人才充分发挥示范带动作用。鼓励实用人才采取多种形式对周围农民进行传帮带，通过大户辐射的方式推广技术成果。进一步做好农村实用人才的表彰和宣传工作。积极利用广播、电视、互联网、报刊等多种宣传媒体，大力宣传优秀农村实用人才的先进典型事迹、先进经验和成果，起到树立一个典型、搞活一方经济、致富一方群众的作用，让农村实用人才有影响、有地位、有荣誉，努力营造尊重农村实用人才的社会氛围，为人才成长创造良好的外部环境。

**第五篇：公司中长期发展规划**

在日趋扩大、成熟与竞争充分的物业管理市场中，既有高端的品牌物业公司，也有勉力维持在行业边缘的弱势企业，当然，更多的物业企业正处于快速发展阶段，内部管理日趋规范，拓展经营初尝胜果。在新的市场和行业发展形势下，各类物业企业为保持、提升自身在本地区同行业中的市场地位，迎接物业管理市场化时代的到来，必须明确制订本公司的中长期发展目标规划，以指明公司在今后较长一段时期内的经营目标和发展方向。

简言之，规划即是决定如何达成所订目标的过程。根据规划执行，我们即可主动地利用计划，使资源能在控制之中，而不只是被动的反应。有效的规划具备下列正面的结果：

1、有效地利用资源；

2、预测问题；

3、将组织的目的传达给外部；

4、评估目标的可行性；

5、评估实现目标的各种方法；

6、建立事情的优先顺序；

7、有效减少应急需要。（注：中期指三年至五年，长期指五年以上）。

物业公司中长期发展规划实施纲要：

步骤一：明确进行企业中长期发展规划的目的，在公司管理层统一思想认识。

成立企业中长期发展规划课题小组，确定总体负责人，确定参与人员的范围及分工，制定课题研究的工作计划和完成时间、整个课题可分为课题工作计划制定、确定课题子项及其负责人、基础材料收集与分类分析、目标提炼与确定、策略及途径研究、分析支持性规划、汇总统稿等几个工作阶段和步骤。

实施重点：制订企业战略规划必须充分发挥领导作用，强调全员参与。

步骤二：讨论确定中长期发展目标的核心目标组成。

实施重点：核心目标主要围绕两个方向：

1、市场发展目标；

2、管理服务能力。将企业盈利能力和管理能力二项主指标作为公司核心竞争力的体现。目标的时间轴可分为中期目标（五年）和长期（十年）发展愿景。

步骤三：着手进行企业诊断与分析、市场分析与预测、行业发展趋势预测。

1、企业诊断与分析主要包括以下方面：a、物业公司swot分析（分析企业的优势与劣势、机会与威胁）；b、企业资源分析（包括技术资源、人力资源、社会资源以及条件资源的转变等）；c、企业经营现状分析（收入规模、收入结构、盈利能力、管理体系能力、顾客满意度现状以及企业各项能力的量度指标、量度工具、量度方法等）。

2、市场、行业分析与预测主要包括以下方面：a、中期和长期发展中的市场结构研究与预测（从供应方、消费方、竞争对手、市场新加入力量、替代产品等五个方面入手），市场细分研究；b、市场或行业的最新动态及发展方向。市场整体环境的现状及趋势（总体环境、产业环境、技术环境）等。

实施重点：

1、在具体分析时，需要对各单项分析维度进行合理分解并细化评估。

2、各类管理分析工具及分析方式有很多种，作为管理层人员或研究分析人员在做具体个案分析时，要重点关注针对分析对象所分解的各个明细维度有否有实用价值，是否客观真实，尤其要避免逻辑错误的出现。

步骤四：分析当前的组织、激励和人力资源状况，提出企业中长期人力资源需求，根据业务战略制订人力资源规划、组织结构的设计和调整计划、激励机制的设计。

分析表达方式：柱状图、曲线、饼图、表格、文字：明确中长期发展以树立企业的七项竞争优势（成本优势、品质优势、品牌优势、效率优势、规模优势、技术优势、人力资源优势）为目标，根据以上研究分析，确定以下4 个方面的定性目标和量化目标：

1、公司中长期期望的企业类型和业务结构；

2、中长期达成的企业规模（管理规模、收入规模、利润规模）；

3、公司中长期发展的目标市场、主次结构；

4、中长期管理能力目标（顾客满意度、成本控制目标、管理技术等）

实施重点：

1、通过前三项步骤，在明晰本企业现有资源和市场竞争情形后，对本企业已拥有或准备获取的七项竞争优势进行定性和量化，使之真正具有目标导向作用。

2、在对竞争优势进行工作目标量化的过程中，必须反复检验目标的确认与实现过程是否满足smart特征。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！