# 大邑县人才优先发展具体化项目化政策化调研报告2024.09

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-08-03

*第一篇：大邑县人才优先发展具体化项目化政策化调研报告2024.09人才优先发展具体化、项目化、政策化调研报告中共大邑县委组织部根据市委组织部的要求，大邑县委组织部认真开展人才优先发展具体化、项目化、政策化调研，现就有关情况报告如下：一、基...*

**第一篇：大邑县人才优先发展具体化项目化政策化调研报告2024.09**

人才优先发展具体化、项目化、政策化

调研报告

中共大邑县委组织部

根据市委组织部的要求，大邑县委组织部认真开展人才优先发展具体化、项目化、政策化调研，现就有关情况报告如下：

一、基本做法 大邑县以贯彻落实中央省市人才工作会议精神及《人才规划纲要》为契机，切实做好人才引进、培养、使用和服务，突出抓好人才管理、使用、服务和考核等关键环节，努力营造全社会支持人才优先发展良好氛围，为全县经济和社会各项事业跨越式发展提供有力的人才保障。

1、夯实基础，促进人才工作具体化。一是优先保障投入。把人才工作纳入年度目标考核，落实专门机构、编制和人员，做到职责明确、保障到位，将人才工作经费列入财政预算，保证人才开发优先投入、持续增长，2024年安排人才开发经费共计717万余元，比2024年增长52.4%。二是优先摸清“家底”。加强全县人才状况统计调查，通过对人才年龄结构、学历结构、专业结构、行业分布等的研究分析，为加快人才发展和培养引进提供决策依据。建立重要人才信息库，实现资源共享。三是加强统筹协调，形成工作合力。发挥和加强组织部门对人才工作的统筹协调作用，每年召开领导小组会议和人才工作联席会不少于2次，研究部署重大人才工作，努力形成各职能部门各司其职、协调合作的工作机制，增强人才工作整体合力。

2、搭建平台，促进人才工作项目化。2024年开展县校共建现代农业园区，组织实施2项县校合作重点项目，新成立大邑县现代农业科技专家大院，联合组建大邑县—四川农业大学教授博士科技服务团，建立四川农业大学现代农业科技园大邑基、围绕特色产业发展示范推广先进农业科技成果和实用技术6项，围绕大邑县生猪发展需要，培养规模化养猪专业能手、管理能手80名，以食用菌、生猪、榨菜为主要培训内容，开展农村实用技术培训1万人次以上。2024年开展科技支撑现代农业发展推进行动，围绕县委提出的“1231”工作重点，以推进大邑安韩现代农业发展示范区建设为切入点，建立食用菌、果蔬、生猪、兔业专家工作站，实施重大科技项目5项，培养农村信息员20名，开展星火科技培训3000人，农村实用技术培训10000人次以上。2024年通过“银团互动”工程，以解决青年创业贷款难问题为突破口，联合“YBC”基金组织、县农信社、市中小担公司、邮政储蓄大邑支行等积极开展“银团互动”工程，以发放“千万创业贷款”为目标，目前为此共为65名创业青年提供了68笔共计745万元的青年创业小额融资贷款。

3、优化管理激励，让人才工作政策化。始终坚持把加强人才发展的文化环境、政策环境、制度环境、服务环境，环境建设作为实施“人才强县”战略的关键环节，一方面，不断完善人才政策体系，先后制定出台了《关于开展全民创业活动的实施意见》、《关于创建大邑县青年（大学生）创业园的实施意见》、《大邑县关于促进高校毕业生创业就业的意见》、《大邑县科学技术奖励办法》等政策性文件，进一步畅通了人才引进的“绿色通道”，有效激发了各类人才干事创业的积极性。另一方面深化人事、分配制度的改革，相继出台了《关于创新机制体制建设“活力大邑”的意见》、《“一村一名大学生”星级管理考核办法》、《关于进一步发挥离退休专业技术

人员作用的实施意见》、《关于建立人才“产销衔接”长效机制的意见》，进一步加强各类人才交流使用和城乡人才有序互动，探索从村社区干部、企事业单位职工、一村一大公开选拔党政领导干部，进一步完善人才职称评聘、绩效考核、分类管理等机制，充分体现技术水平和优劳优得的人才价值，促进了人才队伍的进一步优化，着力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好社会氛围。

二、存在问题

大邑县作为成都市的第三圈层，人才工作不仅面临优势区域的人才“过滤”，还需应对人才与经济的结构匹配。

一是人才工作与经济发展要求还存在一定差距。近几年来，大邑县经济发展的速度明显加快，经济结构在优化、效益在提高、后劲在增强。但是科学的人才观还没有贯彻到位，人才的战略性作用还没得到较为显著的体现。同时，人才总量、人才结构、人才素质等总体情况还不能满足经济发展的进一步要求。

二是人才结构尚待调整。随着经济结构调整的进一步加大，人才结构调整的问题显得更加突出。特别是围绕现代化建设急需的高层次、国际化、复合型人才紧缺；高技术、管理类、金融类等专业人才较为缺乏；同时，适应性强，具有挑战性和创新性的科技人才也较为稀缺。

三是人才工作体制需进一步健全。我县属于全市的远郊区域，与一、二圈层各区县相比较，经济社会发展水平相对较慢，人才吸纳和集聚能力相对较弱，客观上形成了对人才需求与人才供应两方面的反差。人才的考核、评估、晋升体制还需进一步健全完善。

三、对推进人才优先发展工作的建议

加强领导，重视和支持人才开发工作。加强对本县人才开发工

作的领导，将人才开发纳入全县经济社会发展计划，作为党委政府中心工作的重要组成部分加以实施。树立科学的发展观和人才观，确立人才资源向人才资本转变的基础性地位，做到人才资源优先开发、人才资本优先积累、人才工作优先投入。

创造人才工作的良好环境。在全社会形成重视和支持人才开发工作的良好氛围，通过广泛宣传人才开发的新理念、新政策和新经验，推动实践创新，加强典型示范，全力营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的和谐氛围，敢于开拓创新、勇于竞争的社会氛围，为各类人才的创新创业提供强有力的支持。

建立多元化的人才投入机制。牢固树立人才投入效益最大的观念，加快建立以政府投入为引导，用人单位投入为主体，县级财政支持、社会各方出资为补充的多元化投入机制。逐年加大对人才工作的投入，用于高层次人才的引进和培养、提高高层次人才生活补贴、对重要人才投保和各种奖励、全市人才普查、高层次人才信息库和全县人才资源信息库建设和人才资源开发基础理论研究。

建立完善的服务保障制度。帮助人才落实科研项目经费，配置科研设备，解决科研人员子女入学、家属就业和住房等实际问题。对重要人才实行政府投保制度，劳动和社会保障等部门要加紧制定相关细则，明确政府、用人单位及个人的权利和义务。有条件的单位，可为重要岗位的高层次人才建立补充养老保险和补充医疗保险。

**第二篇：人才优先发展具体化、政策化、项目化工作汇报**

#区人才优先发展

具体化、政策化、项目化工作汇报

几年来，我区以扩大人才总量、提升人才素质、优化人才结构、发挥人才作用为目标，突出抓好人才管理、使用、服务和考核等关键环节，努力营造尊重知识、尊重劳动、尊重人才、尊重创造的良好社会氛围，为全区经济和社会各项事业跨越式发展提供有力的人才保障。

一、主要做法

1、坚持正确用人导向，完善党政人才选任机制。一是健全选人用人制度。坚持用好的制度选人是提高选人用人质量的根本途径。为了更好地适应常委负责制新的领导体制，制定了《干部选任工作流程图》、《干部选任工作机制》、《干部选任工作记实制》、《领导干部推荐责任追究制》和《干部选任失察失误责任追究制》等制度，使干部选任工作步入了科学化、规范化、程序化和制度化的轨道，做到用制度管人，用机制说话。二是改革干部提名方式。在党管干部原则的指导下，变过去的组织提名为干部群众提名，把“选人权”交给大家，最大限度地做到管人与管事相结合。针对干部岗位空缺的需要，分管的区级领导署名推荐，空缺岗位的部门一把手和全体干部民主推荐，最后，全区副科级以上干部进行定岗定向票决推荐。所得推荐票不够半数的，不作为考察对 象。三是凭发展实绩用干部。在坚持干部标准的前提下，打破论资排辈的思维惯式，牢固树立实绩突出优先提拔的干部选任导向，一切向发展倾斜、重点向项目倾斜。坚持发展实绩不优不能提拔，发展实绩优秀优先提拔，发展实绩突出破格提拔，在干部中树立“无功就是过”的理念。对在招商引资、财源建设、项目建设和中心工作中做出突出贡献的干部实行了“经济上重奖、政治上重用”，切实增强广大干部的危机感和责任感，把大家的注意力聚集到抓经济、上项目、快发展上来。

2、推进人才科学管理，完善人才工作评价机制。一是健全完善人才绩效考评指标体系。建立以德、能、勤、绩、廉等要素为主要内容的党政人才、专业技术人才和农村实用人才考核评价指标体系，实行平时考核和定期考核相结合的评价办法，严格考核工作程序，提高考核评价质量，确保考核评价的科学性、准确性。二是健全完善人才民主测评指标体系。按照群众公认要求，依据各类人才岗位任职条件、目标任务和能力要求，科学设定评价要素和权重，科学设计测评程序和场所，科学确定测评范围和人员，科学进行测评谈话和分析，全方位、多维度征求群众意见，全面衡量人才各方面表现，使各类人才进一步树立科学发展观和正确政绩观，创造经得起实践、群众和历史检验的工作业绩。三是健全完善人才考评结果运用体系。建立和日常相结合的考评体 系，强化考核结果运用。树立以“为”定“位”的用人导向，鼓励创业者，重用实干家，保护改革者，宽容创新挫折，旗帜鲜明地对有政绩、有建树的人才进行嘉奖和提拔重用。2024年，区委把农民致富带头人，#村党支部书记提拔到镇任镇长；把教育改革的领路人，三所小学的校长选拔到机关领导岗位，在全区干部和群众中引起了很好地反响。

3、围绕优化发展环境，创新人才服务工作机制。一是创新人才服务方式。结合全区人才工作的实际，把工作重点转到为人才搞好服务上来，通过诚心诚意为他们办实事、解难事、做好事来凝聚各类人才。坚持为副处级以上领导干部、纳税100万元以上的企业优秀经营管理人才进行免费健康体检，建立健康档案，由指定保健医一对一进行跟踪保健服务，解决了他们在健康方面的后顾之忧，激发了他们服务#发展的工作热情。二是建立人才联系制度。为加强对各类人才的服务，每名区级领导干部都联系3名优秀人才，建立“包帮促”责任制，即定位包人才成长、帮助人才排忧解难、促进人才作用发挥。特别是重视高层次人才对#发展的贡献作用，建立了人才数据库，跟踪管理和服务。区委在一些重要事情、重大项目决策前，注意请专家“会诊”、“把脉”，虚心听取他们的意见。三是优化人才成长环境。企业是创造社会财富的主体，也是#加快发展的重要支撑。因此，区委对企业管理和技术型人才，特别是企业家们高看一眼、厚爱一层。做到 在政治上关心，符合条件的，推荐到市区人大、政协当代表和委员，参政议政；在经济上扶持，引导他们守法经营，实行“挂牌”保护，给予纳税大户重奖，促进企业快速发展；在生活上关心，努力优化人才发展环境，积极帮助他们解决生产和生活上遇到的各类困难，确保优秀人才不外流。

4、实施“人才强区”战略，不断完善招才引智机制。一是用好政策吸引人才。在招商引资的同时,对进驻我区的优秀经营者,除给予相关优惠政策外,我们还通过政治上给待遇、资金上给扶持、生活上给帮助来吸引优秀的企业管理人才和专业技术人才。我区对符合推荐条件的投资企业经营者、专业技术人才给予参政、议政席位，推荐为市、区人大代表或政协委员。出台优惠政策，对投资新办独资、合资、合作工业企业，投资注册资本200万元以下的工业企业，自生产之日起两年内由政府按企业实际上缴增值税、所得税地方分享部分的50%扶持企业，之后两年按25%扶持企业。二是深挖细抠发现人才。深入挖掘已在我区干事创业、贡献纳税的企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才和农村使用人才。建立了领导干部联系人才的工作制度，协调帮助企业解决投资、贷款等实际困难，及时发现人才、留住人才。在推进新农村建设中，通过开展“送教下乡、送科技下乡、送技术下乡、送文化下乡”等活动、组织农村实用人才参加各类培训等方式，注意发现农村实用人才，提高农村实用人才的综合 素质，培养和造就懂经济、会管理、多技能的农村实用人才，为做强“富民财源”提供保证。2024年，区委把建立小型工业园区、壮大村集体资产的经济能人、#村党支部书记#同志提拔到#镇镇长的岗位上，上任后，为#镇财政收入大幅增长，全镇经济和社会得到了很好的发展，解决了镇政府干部的工资和取暖费问题，得到了干部、群众的一致认可。2024年，从市直单位和企业调任三名招商引资、对外宣传、文字综合方面的专业人才，很快成为各战线的骨干力量。三是提供载体培育人才。几年来，通过区人事局、劳动局、科技局、工会、妇联、团委等部门，组织全区各类人才参加省、市、区企业管理、专业技能、市场营销等方面培训55期，协助企业组织各类人才培训会、人才招聘会80余次。完善了农村实用人才培训体系，充分利用农村党员干部现代远程教育网络，培养一批种养能手、经济能人等实用型乡土人才。我们还注意加大党政人才的培训力度，开展了以“学理论、提素质、举全力、聚财源，推动#科学发展新跨越”为主题的“星期五干部大讲堂”活动，利用外聘专家，内请领导干部，购买各类适用培训教材、交流与培训互动等多种形式为全区干部充电加油，使学习成为广大干部永恒的主题和良好的习惯。区委还对学用结合效果明显、招商引税成绩突出的干部，适时奖励其赴外省（市）学习交流机会，通过这种激励机制，加速优秀党政人才的脱颖而出。

二、存在问题

第一，人才结构不合理。懂经济的人少，做一般性工作的人多，面对新形势，发展和对人才需求的矛盾更加突出；专业型人才分布主要集中在教育和卫生系统，机关专业型人才少。

第二，缺少专业型人才。在追赶跨越发展的新形势下，人才的总量、结构和素质还不能很好地适应我区经济社会发展的需要，文字综合的人才比较缺，急需金融强区方面的专业人才。

第三，人才机制不完善。对人才队伍建设的良性机制需要深入研究，包括吸引人才、重奖人才等政策需要不断完善。

三、对推进全市人才优先发展工作的建议

全面落实《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》，贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，牢固树立科学的人才观，坚持“引进与培养并重、选拔与使用并重、智力与活力并重”的原则，着眼于扩大人才总量，提升人才素质，优化人才结构，发挥人才作用，牢牢抓住“培养、吸引、用好、留住、激励和服务”人才等关键环节，推进人才强市战略的实施，促进小康社会目标的实现。

1、培养人才。加大对现有的公务员管理和专业技术人员、高层次人才、企（事）业短缺人才、农村实用性人才的培养 力度，提高#现有各类人才的整体素质。一是整合和优化我市各类教育和培训资源，对急需的各类人才进行应急培训，依靠自己的力量来培养和提高各类人才的素质；二是结合全市经济和社会发展对人才素质提高的实际需要，聘请国内外著名专家学者对领导干部和各类人才进行专题培训，切实提高领导干部和各类人才领导和驾驭经济社会各项事业发展的能力；三是选派有发展前途的公务员、企（事）业的专业技术人才、农村实用人才到国内外进行深造学习，为#发展储备后续人才。

2、引进人才。出台并落实切合我市发展实际的引进人才的优惠政策，引进人才应坚持高层次与实用型并重，在引进人才上要围绕我市经济社会发展的实际，把眼光放在市外、省外和国门外，通过建立网络平台宣传#招才引智的优惠政策，使应届优秀的大学毕业生和国内外的高层次人才到#来发展。

3、用好人才。根据经济社会发展的需要，合理使用在我市工作的各类人才。要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，做到不拘一格选人才。对有较高知识水平、创新能力强的拔尖人才和有丰富实践经验、一技之长的实用人才要一视同仁；对拔尖人才与普通人才，“洋人才”与“土人才”，新生人才与传统人才要一视同仁。要建立平等、合理、科学的人才评价标准，让在#工作的更多人才看到发展的希望，增强在#发展的信心。

4、留住人才。要制定出台人才安全管理政策，将享受人才优惠政策的范围向非国有领域和事业单位拓展和延伸，给来#发展和已在#发展的人才创造宽松和谐的工作环境。建立与人才贡献相适应的收入分配机制和激励保障机制，对高科技人才的任职条件、工资津贴水平、科研经费资助以及住房、保险、家属就业、子女入学等方面给予落实；建立科学的利益分配机制，坚持效率优先、兼顾公平的原则，实行按劳分配为主体，多种分配方式并存，扩大单位分配自主权，突出多劳多得，实现分配政策向优秀人才和关键岗位倾斜，努力实现一流人才、一流业绩、一流报酬，让人才安心在#工作。

5、激励人才。要建立充满生机和活力的人才工作体制和机制，建立和健全完善的人才培养机制、科学的人才评价机制、合理的人才选拔任用机制、促进人才的合理流动机制、鼓励人才创造的奖励机制和完备的人才保障机制等等。只有从体制、机制入手，为人人成才搭建平台、提供舞台，才能使在#工作的人才潜能都得到最大限度的发挥，价值都得到最大程度的体现。

6、服务人才。在条件具备的情况下辟建市专家园区，成立专家俱乐部或人才联谊会，指派专人为专家服务，让他们真正地体会到#用人环境的优越，进而通过他们的宣传把更多 的优秀人才吸引到#来工作。

**第三篇：调研报告：企业项目化管理模式研究**

企业项目化管理模式研究

作者：王佳丹　李箐箐

来源：《时代金融》2024年第26期

【摘要】对于一个优秀的企业来说，做好项目管理是十分必要的。但是就目前的形势来看，很少有企业把项目管理列入日会议程。大部分企业进行的项目管理也只是片面的，缺乏广泛的社会实践，针对这种情况。本文将着重对以下问题进行讨论：一是企业项目化管理的背景、内容及意义；二是分析形势，找准方法；三是企业项目化管理涉及的主要问题及其解决对策等。

【关键词】企业项目管理

模式

探究

一、企业项目化管理的背景、内容及意义

（一）企业项目化管理的背景

就企业项目化管理国外的发展情况来说，早在二十世纪六十年代，美国的项目管理仅仅在航空航天、国防以及建筑企业中有所发展，其主要的传播方式为内部政策、工作程序和经验教训的方式等。到了七十年代，项目管理的发展到一些变化快但环境相对稳定的中型企业中。七十年代末八十年代初，开始有更多的中小企业注重项目管理，把项目管理巧妙的应用到了企业的管理当中，项目管理在这种环境下得到了发展和完善。八十年代以后，项目管理发展成为生命力强且能实现较为复杂企业目标的行之有效的方法。直到现在，国外企业的项目管理已经发展到相对成熟的程度，在各行各业的企业中都得到了很好的应用。随着市场的全球化和信息化的进一步发展，企业间争夺资源的竞争越演越烈，这就要求企业能够尽最大可能做到资源利用最大化，也就是说，要在成本、质量和时间三个方面对资源进行全程控制。与此同时，用目标导向的价值观来指导企业的各种管理事项。

在社会经济、科技和信息技术迅猛发展的浪潮下，人的需求、市场的变化和竞争以及市场管理都变得相对复杂和多样，这些内容严重影响着以往适用于较为稳定的企业的组织结构和生产方式。自二十世纪八十年代开始创建软件开发技术以来，我们从中总结出来的经验教训是：要把软件工程中的模块化编程技术的思路和方法运用到企业的组织和业务流程管理当中，进而形成企业管理项目化。

高新技术的快速发展使得产品的使用寿命日益降低，进而大大激发了研发和创新活动的进行，以项目为导向成为了企业的主方向，并且企业的运作模式也开始倾向于以项目为导向。项目管理确实不失为实现企业复杂目标的行之有效的方法，当今社会，就大部分企业而言，项目管理仍然处于学习实践阶段，尽管一些企业在此基础上进行了企业项目管理的应用，但仍然不能进行全面的科学的项目管理，各方面的应用均有待加强。

（二）企业项目化管理的内容

企业项目化管理作为一种较为新型的管理模式，存在的模式有哪些，难点和关键点，企业项目化管理体系框架建设的中心内容，如何构建框架，企业项目化管理如何与业务流程融合等这些问题都将是企业项目化管理的内容。

（三）企业项目化管理的意义

在运用项目管理的企业中，项目常常作为企业实现战略目标的载体，在企业的发展过程中扮演着重要角色的是项目和运作两大项目。从整体上看，企业总是循环往复的进行着项目和运作两大活动，运作常常会使企业产生量变而项目则使企业发生质变，是企业实现跳跃式发展的推动力。企业实行的项目管理在很大程度上能提升经营活力，在一直发展的新的市场环境条件下，企业发展的重要支撑已经是项目管理，并且企业项目管理也将成为将来实现企业管理的一种行之有效的方法。企业实施项目管理能够确保企业项目管理运用面向对象的管理模式，将项目作为独立的组织单元，并围绕其来对资源进行组织，进而打破传统的组织模式，按照项目的运行住怄气各个阶段的实际需求来合理地安置具备不同本领的员工，参与项目的员工要齐心协力为实现企业的目标努力。

一方面，企业项目化管理的实施能够帮助企业朝着系统化和科学化的方向发展，在很大程度上提升企业的竞争实力；另一方面，企业项目化管理因为具备较为系统化的决策等诸多优势，使企业的团队合作、人才培养和文化建设的发展更进一步。企业项目化管理是一种新型的管理模式，在我国的企业中没能得到大范围的推广和应用，不过企业项目化管理在我国具有较为明朗的发展前景，能够使企业在诸多方面得到发展，进而提升企业综合实力和竞争力。我国的企业能够依自身的发展来就企业诸多方面做出改变来达到企业项目化管理的具体要求，进而使企业的竞争力得到提高。在项目管理得到大范围使用的情况下，项目管理正想着专业化、职业化和国际化的方向发展，项目管理对于人才培养也有了更为严格的要求。对目前世界形势的变化，企业的项目管理工作者在探索怎样营造一个简单高效的企业项目化管理氛围，对增强企业的项目化管理水平具有更为深远的意义。

二、分析形势，找准方法

（一）企业项目化管理的现状

1.国外现状。自二十世纪九十年代以来，西方国家把项目管理看作是机构、公司和组织改革的推动力，在对改革的框架做出计划和管理的过程中，把项目管理运用到各行各业、公共机构和组织。上世纪末，IBM公司在面对较大发展压力的情况下，提出把项目管当作企业发展的中心，来实现企业组织改革的目标。这一重大决策为IBM公司带来了新的发展契机。在之后，企业为了提升自身的项目管理水平，把项目管理应用到了更多领域，并对项目管理进行了深入研究，研究出了许多项目管理成熟度模型，但是这些模型都比较复杂，要想提升一个成熟度需要耗费企业大量的人力、物力和时间。

在随后的发展过程中，专家们陆续提出诸多值得借鉴的理论和方法，目前，企业项目化管理模式主要有伙伴式企业、虚拟企业和项目型企业，许多大型企业把企业项目化管理放在十分重要的位置，认为它是企业接受挑战、面向未来和提升企业竞争力的坚实后盾。

2.国内现状。最近几年的发展中，西方国家一些企业均投入到企业项目化管理的组织改革中来，在项目化管理思想逐渐在各个领域得到应用的基础上，我国的一些企业也在努力尝试把企业项目化管理应用到企业管理中去。例如，天士力集团所做的项目化探究、中国空间技术研究院所做的额组织结构的改革以及李宁公司在奥运项目管理中的实践活动等。这些企业在对国外企业实施项目化管理经验的学习中，不是照搬照抄，而是在考虑自身情况的基础上进行推陈出新，找到适合企业自身发展的项目化管理新路。项目化管理一方面在传统项目诸如企业的新建、扩建和改建以及新产品的研发等领域得到了运用，另一方面渗透到平时的职能工作中。

相关学者对项目和企业管理之间可能存在的关系进行了探索，大概把它们划分为三种类型：一是多项目管理。把企业项目管理作为研究的中心，主要是为项目管理员工提供怎样在资源条件有限的条件下协调好各种关系，进而实现项目目标的方法。二是战略和项目关系研究。由企业战略的角度出发来对项目和企业之间的关系进行研究。企业战略的失败使人们清楚地知道原因是缺乏全方位合理的战略执行力。三是企业项目化管理探究。主要是指企业进行项目化管理的主导思想就是依据项目实施管理活动。

目前我国目前企业项目化管理存在的问题主要是：一是专业管理人员的欠缺；二是高层管理人员整体素质有待增强。三是项目管理的手段和方法相对落后。同时，他指出企业实施项目化管理的当务之急就是企业活动和任务的项目化的确定、建立运行体系以及企业项目化管理的支撑系统。

我国的相关学者对于企业项目化管理的研究成效颇丰，贾平提出与虚拟企业在运行过程中的联盟策划、界面管理、分布式团队管理和合作关系管理等，而且还创造了管理模型。陈剑和冯蔚东提出了虚拟企业的IDEF模型，对企业的伙伴选择以及水平的确定等诸多问题进行了深入的研究。

（二）企业项目化管理的方法

在参考相应资料的基础上，通过对国内外企业项目化管理的成果的借鉴和学习，本文总结出了三种主要的进行企业项目化管理的方法，它们分别是：文献阅读法、比较分析法和定性分析法。

三、企业项目化管理涉及的主要问题及其解决对策

（一）组织结构的压力

组织结构的设计与企业发展环境的变化是紧密联系的。

1.企业项目化管理模式存在着诸多变化的方向，因为市场的变化速度迅速，使得企业不能够按照现存的市场状况来合理确定企业发展目标，而只能通过使市场发生变化的消费者来对社会、经济和文化做出判断继而确定企业的发展方向，这就需要较为渊博的知识水平和大量的信息获得，最重要的还需要企业内部的资源来协助完成。

2.组织结构的变化在很大程度上由企业项目的临时性来决定。传统的组织结构是把职能作为核心的形式，这种形式曾经一度在绝大多数企业里得到运用，甚至在当今还是一些企业组织结构的形式。以职能为中心的组织结构存在着较为清晰的分工和权级划分。正是其所具备的这些特点在很大程度上影响企业的整体运营效果。在当今这种复杂多变的大环境下，许多因素成为控制企业发展的强有力的阻挡，使企业的传统组织结构承受较大的压力。当务之急便是建立新形势下的企业项目化管理组织形式。

（二）企业文化建设存在的问题

企业已经开始意识到以往作为企业竞争力的厂房、设备及其产品等已经被信息管理系统、创新水平和企业文化等所取代。企业文化的形成不是一朝一夕就能完成的事，而是需要相当漫长的时期，还需要员工的齐心协力才能发挥其应有的效果。形成独具特色的企业文化对于提升企业综合竞争力是大有裨益的。

企业文化的作用主要体现在如下两个方面：一是在企业内部发挥的作用。企业文化在很大程度上能够使员工团结起来，为企业尽心尽力。二是在企业外部发回的额作用。在企业项目化管理进行的过程中，企业文化建设面临的主要问题就是因为项目的多样性和短暂性给员工造成的认知企业发展目标的困难，尤其是在虚拟企业和伙伴式企业的管理经营中，项目的短暂性和员工分肤质性等都造成企业文化难以形成，在这种情况下，即便形成，质量也会受到一定程度的限制。因此，在实施企业项目化管理的过程中，要充分重视企业文化建设。

（三）对企业知识员工管理存在的问题

知识管理作为重要的发展之一，在发达国家的知识性企业中早已成为发展的主要方面，知识员工在企业中的地位也是大为提升，同时，对其进行系统的改革以及提升其整体素质之间关系到企业未来的发展前景。因为，知识存在形式的特殊性，企业不能对其进行根本性的控制，只能以雇佣的方式来使知识型员工为其服务。但是由于企业不能控制知识型员工的思想，他们对于职业的感受和未来发展的追求逐渐增强，进而造成企业间广泛存在着人才流动的现象。

就项目型企业而言，知识的拥有实力是企业得以生存和发展的强劲支撑力。比尔盖茨曾经说过：假如把丫的二十个最为突出的员工带走，微软将不堪一击。知识型人才是企业的核心竞争力，同时也将是二十一世纪企业面临的主要压力之一。对企业知识型员工管理存在问题主要表现在：一是由于员工的特质就是拥有知识，因此成为企业宝贵的资源。二是知识员工大都崇尚自由，对于员工企业的管理力度不能太过也不能太松，力度很难拿捏。三是知识员工多半把拥有知识作为自身发展优势来对企业进行威胁，往往是企业重金培养的人才被他人诱惑去。知识员工在企业项目化管理中显得尤为重要：首先，知识员工因为掌握着企业的看家本领，若真是被挖走，企业的看家本领也就公之于众了。其次，因为企业项目的特点所决定的员工的特点和适应能力。在企业项目化管理进行时，一旦员工被挖走，见导致项目进展受到影响。解决的办法主要是空降项目领导和重新对项目成员进行安排，但从项目成员对项目熟悉到能够对项目进行抱把握是要耗费相当长的时间，这将引起项目完成进度受到影响，最终使企业的信誉和整体形象遭到破坏。因此，怎样吸纳知识型人才并将其留在企业是企业项目化管理中所涉及的一个重要问题。

（四）进度控制存在的问题

对于项目进展的程度产生影响的因素是多种多样的，主要的方面包括以下几种：一是企业员工的工作效率。企业员工在某种程度上说很难做到持续保持高效的工作状态，情绪上会出现不同程度的波动进而对工作效率造成影响。如果在这个过程中，有人的工作被耽误，将要耗费相当一段时间来投入到原因的工作状态中。二是在工作中出现失误。信息在进行传递时可能会出现信息的扭曲现象发生，进而导致信息传递受到阻碍，造成项目控制的失误出现。若有失误现象出现一定要对其进行及时的改正，而改正是要了解事件和资源情况的，因此会对项目进展程度造成影响。三是环境问题。项目都不是独立存在的，而是与周围的环境保持着紧密的联系，若是项目在进展过程中对周围环境造成破坏，那么环境将会出现这样那样的问题，进而对项目的进展速度造成不同程度的影响。四是突发事件。项目在具体进行的过程中，一般会出现或大或小的突发事件，项目进行的时间越长，可能发生突发事件的几率及越大。在项目的设计阶段对于这些突发事件是很难预测的，因此，在具体实施阶段，只能是做好时刻迎接突发事件的准备，及时作出调整和改变。企业项目化管理的进展程度管理所倡导的是柔性控制，具体来说就是对传统的诺言作出些许改变，从某种程度上说，就是要加大对项目的协调力度，因为，对于项目进展程度的控制往往要求在相同时间内对多个项目进度进行管理和优化，这就加大了实施和控制的难度。怎样在进行项目管理是做好对时间和资源的控制是进度管理的问题之一。

（五）网络化和信息化存在的问题

自二十世纪九十年代开始，信息技术在我国得到了突飞猛进的发展，企业由对信息化的了解的欠缺到向往信息化的发展，同时，也对信息化的发展产生了诸多疑问。企业所面临的竞争环境的变化在很大程度上导致企业着眼于信息化来为企业开辟新路，进而提升企业的整体竞争力。信息技术的发展成熟和成本的较少让企业看到了信息化发展的良好前景，发展信息化的积极性进一步增强。诸多大中型企业把信息化建设列入到企业中长期的发展规划当中，并放在突出的位置，与此同时，网络化的发展也为企业利益信息提供了相对方便的条件。我国的信息化发展起步较晚，绝大多数企业对于信息化缺乏足够的重视，甚至一些企业根本不把企业信息化作为考虑的问题；有的企业正确对待信息化，并把它与企业实际发展情况向结合来制定企业发展规划；而有些企业则认为利用好网络就足够了，可以帮助企业应对任何的挑战和问题。因为各个企业处于不同的发展阶段，对于信息系统的利用程度也会有所不同，但是，大部分企业不能认识到上述诸多问题，对于信息的利用程度不够成熟。

在企业信息系统得以建立的基础上，更多的企业开始意识到利用项目管理也能在确保工期、减少成本、改善质量和风险控制等方面有所帮助，所以，把信息系统建设当作项目、用项目管理的办法来管理信息化项目得到了较为广泛的应用。

四、总结

综上所述，企业项目化管理是目前商业发展的一种必然形式，这种新型的管理方式将对传统的管理方式产生不同程度的影响。本文对于企业项目化管理所涉及的诸多问题进行了浅显的讨论，对于一些问题的理解可能存在问题，希望读者予以提出，共同进步。

参考文献

[1]白思俊.现代项目管理（上、中、下）[M].机械工业出版社，2024.[2]Rodney

Turner，师冬平.企业项目管理能力的构建.项目管理技术[J].2024.8.[3]周家兵，赵剑.企业项目管理探析[J]，现代管理科学，2024（6）：48-51.

**第四篇：项目化教学法**

项目化教学法

“给你55分钟，你可以造一座桥吗?”教育专家弗雷德·海因里希教授在“德国及欧美国家素质教育报告演示会”上，曾以这样一则实例介绍项目教学法。首先由学生或教师在现实中选取一个“造一座桥”的项目，学生分组对项目进行讨论，并写出各自的计划书；接着正式实施项目——利用一种被称为“造就一代工程师伟业”的“慧鱼”模型拼装桥梁；然后演示项目结果，由学生阐述构造的机理；最后由教师对学生的作品进行评估。通过以上步骤，可以充分发掘学生的创造潜能，并促使其在提高动手能力和推销自己等方面努力实践。

项目教学法”是通过实施一个完整的项目而进行的教学活动，其目的是在课堂教学中把理论与实践教学有机地结合起来，充分发掘学生的创造潜能，提高学生解决实际问题的综合能力。

1、项目：一个项目是项计划好的有固定的开始时间和结束的时间工作。规则上项目结束后应有一件可以看到的产品。

2、项目教学法：一个由学员组成的小组有一项确定的工作，他们自己计划并且完成工作。结束时应当有一个正确的结果。

木匠的儿子:我们老师说了,从今天开始,我们老师使用项目教学了,„„„讲了一大套理论。老木匠说：20年前，我带徒弟时，就是从做一个小板凳开始的，就是项目教学法了，只是没有这些理论而已。

项目教学法的关键，是设计和制定一个项目的工作任务。职业教育培训的每个阶段（如基础培训和专业培训）都可以设计一系列相互联系的项目。但初次学习的操作技能或新知识不一定适合采用项目教学。有时，参加项目教学学习的学生来自不同专业和工种，甚至不同的职业领域，如技术专业和财会专业，目的是训练实际工作中与不同专业、部门同事合作的能力。

基于建构主义的项目教学法与传统的教学法相比，有很大的区别，主要表现在改变了传统的三个中心，由以教师为中心转变为以学生为中心，由以课本为中心转变为以“项目”为中心，由以课堂为中心转变为以实际经验为中心。所以，在运用项目教学法进行教学设计的时候，学生是认知的主体、是知识意义的主动建构者根据项目教学的教法思路和教学设计原则，笔者设计了项目教学法的教学步骤，具体见如下六步：

1、情景设置。创设学生当前所学习的内容与现实情况基本相接近的情景环境，也就是说，把学生引入到需要通过某知识点来解决现实问题的情景。

2、操作示范。围绕当前学习的知识点，以便于学生“知识迁移”的要求，选择合适的小项目，并示范解决项目的过程。

3、独立探索。让学生独立思考，对知识点进行理解，消化示范项目的解决要点，为解决练习项目打下基础。

4、确定项目。小组通过社会调查，研究讨论，并在教师的指导下确定具体的项目。

5、协作学习。开展小组交流、讨论，组员分工协作，共同完成工程项目。

6、学习评价。学生学习的效果直接由完成工程项目的情况来衡量，包括教师评价、学习小组评价和自评三部分。模块化教育模式以“MES”和“CBE”两种流派比较具有代表性。我国对模块化教学的研究和实践早于“项目化”教学，大概从上世纪90年代已经开始进行探索。

MES（Modules of Employable Skills，模块式技能培训），是20世纪70年代初由国际劳工组织研究开发出来的以现场教学为主，以技能培训为核心的一种教学模式。它是以岗位任务为依据确定模块，以从事某种职业的实际岗位工作的完成程序为主线，可称之为“任务模块”。

CBE（Competency Based Education，能力本位教育），主要以加拿大、美国等为代表。它是以知行能力为依据确定模块，以从事某种职业应当具备的认知能力和活动能力为主线，可称之为“能力模块”。

两种流派的共性是都强调实用性和能力化。其区别是CBE是从职业普遍规律和需求出发，侧重于职业基础通用能力；MES是从职业具体岗位工作规范出发，侧重于职业岗位工作能力。

我国职教界总结出了相对适合我国国情的“宽基础、活模块”教育模式。所谓“宽基础、活模块”教育模式，就是从以人为本、全面育人的教育理念出发，根据正规全日制职业教育的培养要求，通过模块课程间灵活合理的搭配，首先培养学生宽泛的基础人文素质、基础从业能力，进而培养其合格的专门职业能力。

模块化教育模式以“MES”和“CBE”两种流派比较具有代表性。我国对模块化教学的研究和实践早于“项目化”教学，大概从上世纪90年代已经开始进行探索。

MES（Modules of Employable Skills，模块式技能培训），是20世纪70年代初由国际劳工组织研究开发出来的以现场教学为主，以技能培训为核心的一种教学模式。它是以岗位任务为依据确定模块，以从事某种职业的实际岗位工作的完成程序为主线，可称之为“任务模块”。

CBE（Competency Based Education，能力本位教育），主要以加拿大、美国等为代表。它是以知行能力为依据确定模块，以从事某种职业应当具备的认知能力和活动能力为主线，可称之为“能力模块”。

两种流派的共性是都强调实用性和能力化。其区别是CBE是从职业普遍规律和需求出发，侧重于职业基础通用能力；MES是从职业具体岗位工作规范出发，侧重于职业岗位工作能力。

我国职教界总结出了相对适合我国国情的“宽基础、活模块”教育模式。所谓“宽基础、活模块”教育模式，就是从以人为本、全面育人的教育理念出发，根据正规全日制职业教育的培养要求，通过模块课程间灵活合理的搭配，首先培养学生宽泛的基础人文素质、基础从业能力，进而培养其合格的专门职业能力。

项目教学法是实施探究教学模式的一种方法，适用于学习各种实践性和操作性较强的知识和技能。而模块式教学法（CBE——Competency Based Edusation）是实施以能力为本位的教育，其教育模式是对职业进行分析，把职业分为各类综合能力，每类能力又分解为各项技能，进行各项技能的养成训练，使学生获得胜任职业岗位的能力。项目模块式教学模式是综合二者的宗旨。[

**第五篇：企业品牌化调研报告**

企业品牌化调研报告 在社会分工和市场细分不断加强的总体背景下，只有针对不同的物业类型、不同的消费人群、以不同于他人的管理模式，才能树立企业自己的一面旗帜，建立自己的经营理念，那就是要走企业的品牌化道路。品牌是什么？品牌是一种名称、标记、符号，简单的说就是一种商品的牌子，以自己特殊的商品形态区别与竞争对手的标记。物业管理是一种服务，它以物业为管理对象，以广大业主为服务对象而定位于社会人群。由此，创建这种服务的品牌也不外乎三个方面：知名度、美誉度、忠诚度。但是创建一个品牌并不是朝成夕就，而是需要一个长期的过程。

一、迄今为止，中国的物业管理行业已经走过了二十几年的时间，已经具备了一定的规模和形态。随着经济体制的改革发展、城市的现代化、人们对居住空间的可持续发展的要求，伴随房地产商品经济发展的必然产物——物业管理要得到迫切的改变，已成为一种必然的趋势。尤其在市场经济的条件下，大多数人将成为物业的产权人和使用权人，因此，如何在激烈的市场竞争中立于不败之地，创造合理的规模效益，已经成为现今物业管理的关键问题。在社会分工和市场细分不断加强的总体背景下，只有针对不同的物业类型、不同的消费人群、以不同于他人的管理模式，才能树立企业自己的一面旗帜，建立自己的经营理念，那就是要走企业的品牌化道路。

品牌是什么？依据美国市场营销协会的定义：品牌是一种名称、标记、符号，简单的说就是一种商品的牌子，以自己特殊的商品形态区别与竞争对手的标记。但是在市场经济发展的今天，品牌已不再是一种简单的区别标志，而是企业客户和价值（文化价值、经济价值）的来源。

物业管理是一种服务，它以物业为管理对象，以广大业主为服务对象而定位于社会人群。由此，创建这种服务的品牌也不外乎三个方面：知名度、美誉度、忠诚度。深圳万科发展到今天之所以能成为行业中的佼佼者，其中一个重要的因素是依靠了其服务的品牌效应。在多次的招、投标中，其能做到“未见其人，先闻其声”靠的是它的知名度，在以后的日常管理中能得到广大的业主的支持与信赖则主要依赖了它的美誉度，于是不断提升的忠诚度为它赢得了越来越多的客户，终就铸造了中国物业的“巨无霸”。但是创建一个品牌并不是朝成夕就，而是需要一个长期的过程。现实中一些令人无庸质疑的事实放在我们的面前，物业市场不规范、经营机制不健全、细的法律法规不具备、广大业主的物管意识低等因素已经成为企业走向品牌化的约束“瓶颈”，尤其是北方的地区，在总体水平低的情况下，对于一些中小城市做成物业品牌更是难上加难。日照虽然是位于沿海的港口城市，但就经济发展、人口规模来说还是一个中小城市。于是在这样的情况下要做成一个物业的品牌，除了要克服大的环境困难外，还要最大程度上优化企业的内部结构和人员配置。对此，笔者在公司的四个物业项目实习的进一个月的时间里感受颇深。

以下笔者就在工作中亲身感受的问题予以陈述：

（1）、物业人员的形象不规范。包括服务人员的仪表、语言、行为形象。服务人员是第一时间与业主打交道的，因此，他们的给广大客户留下的形象则代表了公司的精神面貌。

（2）、规章制度不健全。主要包括对内（员工规范、岗位职责、奖罚机制）和对外（管理制度、业主公约、处理程序等）。

（3）、物业管理工作宣传不到位。比如说维修基金的收取，在没有全部收缴齐之前，不要存在时间上的停滞，要无时不刻的向业主宣传到位，其中包括采用传单、报纸、宣传栏的形式。

（4）、服务人员的人性化意识不强。对待业主不够周到热情，有的甚至发生了口角。在实践的接触中，服务人员对答允业主的事情不能及时的处理，比如说报修，一拖再拖使公司的诚信产生了严重的危机。

（5）、物业经营收入单一，难以摆脱亏损的局面。举例说同发物业它的建成已有十几年的时间，大多数的公共设施已经老化，光靠 1.1角的服务费亏损是在所难免。

二、通过在实习中理论的研究和实践的磨合，笔者认为这些基本的问题已经成为\*\*物业走向品牌化、从分散型经营到集约化发展的制约因素。如何解决这些问题，规范物业项目的运作，树立\*\*物业的品牌形象。通过近段时间的实习，笔者提出自己的几点建议和方法。

1、建立规范、高效、专业化的队伍，作好基础管理是关键。优秀的基础管理是作好物业工作的基点而员工素质则是优质服务的决定性因素，也是一个物业企业能否持续发展的壮大的关键。

（1）、规范服务人员形象，加大企业宣传力度。规范形象包括仪表、语言、行为三个方面，仪表规范要求我们的服务人员要持证上岗，统一着装，佩带明显的标志，所使用的工具要印有企业的标识。语言形象要求服务接待人员要讲普通话，由于在公司的项目上买房的大多是外地人，所以这一点显的很重要。比如说在服务人的电话接待中要首问“\*\*物业，可以为您做什么”语言要尽量热情委婉，包括在与业主产生矛盾的时候，“\*\*物业”应该成为每一个员工的口头禅，这样也有利于企业的形象宣传。行为形象要求每一个岗位的职工要工作规范，尽显专业风采。这一点对我们的保安人员显的十分重要，在小区里保安人员担任着维持公共秩序的职务，所以在工作中要尽量达到军事化的标准，例如不要出现走路吸烟、打闹的场面，以免给业主造成不良的影响。物业是一种服务行业，其行为其实就是一个服务的过程，即服务传递过程。表情愉悦的工作人员可以平息由于服务缺陷给业主带来的不满和怨言。此外，服务人员的形象也是公司服务的一个有形展示，向用户传递公司的良好形象。

（2）、健全与物业有关的规范规章及各种档案保持制度。完善的规范规章可以规范员工的行为，有利于整个服务流程的再造，有利于提升企业的外部形象，其更是以后创优、9000 认证的必不可少的环节。

所以，对内要建立员工的岗位责任制、工作内容要求并且要确保能落实下去，内部制度的设立要无时不刻的表现出一个绝对服务者的形象——以业主为中心，辐射每一个员工的行为。在实习中，城市花园的首问责任制就值得为其他的物业项目所借鉴，即每一个与业主接触的服务人员都要成为服务流程上的一个点，实现服务无缝隙。对于外部，我们要建立装修制度、房屋巡查制度、设备档案管理制度等齐全的公众制度。值得注意的是我们的每一个公众制度的建立都要依据国家的法律法规，措辞要尽可能的人性化。这样有利于建立清晰合理的服务流程，真正做到“事事有人管、人人都管事”，使每一个责任事故的发生都能找出相应的责任人，并能配合相应的奖罚激励措施。

（3）、充分重视业主大会和业主委员会的作用，使之成为物业与业主沟通的桥梁。全体业主是整个小区物业的所有权人，而业主大会和业主委员会则是他们的代表机构和代表，也是小区重大决策的拥有者，所以物业管理人员要充分重视其作用，处理好与他们的关系。业主委员会是业主大会的执行机构，同时也是物业企业的监督者和协助者。一些重大的物业事项（物业维修基金的使用、预算、物业公用部位的经营等）必须要业委会审批，否则有时物业的好的想法，可能会变成违法的行为。鉴于现今山海天和城市花园的业主委员会还不是健全，重大的事情尽可能的要经过入住业主多数的同意。此外，在日常的管理服务中，要定期或不定期的召开与业主委员会或业主代表的座谈会，以征询在平时管理中的不足和缺陷，来完善自己，同时也要把对业主的合理要求和一些个别业主的不配合现象对业主委员会

给予明示，请求其协助解决，做到双方心中有数，必要时要达成书面协议。

2、服务管理要以专业化为方向、寓法制化于其中，走程序化的道路。

（1）、以专业化为方向，首先要打好它的专业基础，即让大多数的员工掌握丰富的专业知识和专业技能，因此企业要建立气氛活泼、富有弹性的学习型网络。比如说公司内部要定制各种及时、快捷、方便的书刊、报纸等专业的学习媒介，配置现代的信息网络（因特网、局域网等）使各个项目的先进的观点成为公司的共享信息，通过学习让广大员工的思想“站在\*\*，跳出\*\*”，以一个领先行业的思想和心态去做好工作中的每一件事。此外，公司还应定期或不定期的组织培训班、外出学习，特别值得一提的是对于外出学来的东西，不能搞纯粹的“拿来主义”，一定要适时而变、因地制宜，主要要符合本公司和本小区的实际情况，偏离实际的再先进的思想方法也要忍痛割爱，否则只会浪费大量的人力、物力。在实习期间，笔者接触到的项目上很少有专业的书刊和书籍，因此这一点显得特别重要。对于专业技能，因为其是服务质量的基础，所以我们要鼓励员工提出改革技能的办法、参加国家的技能考试，对取得一定成绩的员工要给予奖赏，由此形成一个“学以为用、从用中学”的的良性循环。再次，专业化还要求明确部门结构、完善专业重组。举例来说，山海天项目由于人员配置少，一个人要负责几个部门的事情，所以在一些档案的管理上以致出现了些许的混乱。因此，对于部门结构要有明确的划分即办公室、服务中心、保安部、绿化保洁部、经营拓展部等，并且各部门要形成自己的责任和岗位规范且有相应的配套设施。最后，专业化重组就是要针对各个部门所使用专业的特色，展开专业知识的整合，使每一个员工具备一专多能，比如说保安、绿化、工程部门在部门明确的基础上可以做到“人人都要学、事事都能懂”，在负责人员不到位的情况下，可以处理应急情况。

（2）、寓法制化于其中，就是要求公司的每一个行为都要与法律政策有直接或间接的联系，这也是我们在工作中始终都能占据主动地位的关键，尤其在处理不可协调的纠纷中其作用更是可见一般。物业企业每时每刻要有法律自我保护意识，即在每一个潜在的法律纠纷中我们要有作为。举例说在城市花园，笔者看到一些复式的楼层的楼梯都是毛坯的而且比较狭窄，如果在业主看房或是验收时，就存在了一个潜在的跌伤危险，而我们的物业没有给予任何的警告，这就是我们的不作为，一旦发生事故我们就要承担责任。如果我们给予醒目的警告，那我们只可能不承担责任或是承担连带责任。同样的情况比如在我们的清洁员刚刚弄完的湿地上、冬季结冰的小区路上等等，我们都应该对潜在的事故有作为。所以法律上的自我保护意识应该被我们的每一个员工牢记在心，以避免不必要的麻烦。

3、首打营销牌，要走多条路。品牌的创建说到底就是营销的结果，当然这包括了企业的市场、文化、行为营销等各个方面。通过营销，企业可以提高自己的知名度，扩大市场份额，使\*\*物业形成一种口碑

效应，在不多增加的客户基础上从而形成自己的规模效益。在品牌营销的同时，我们还要学会多条腿走路，目前\*\*的四个项目部（山海天、同发、林海小区、城市花园）大多处在亏损状态，这是因为业主入住率低、公共设施老化等原因造成，所以在企业的运作中光靠单一的服务费为生存来源是不可行的。通过实习，笔者认为同发物业的工程部做法值得借鉴，那就是作完本小区的工作的同时，充分利用人力资源承接企业外的维修等工作为企业创收，在最大的程度上减小了亏损。由此可以想到一些其他的做法比如做房屋中介、广告位出租、家政及其他的特约服务，这都可以成为企业的一个收入来源。当然一些不乐观的事实也摆在我们的面前，在企业多面经营的的同时，肯定会遭遇来自市场、政府各个方面的阻力，这就需要我们的管理人员展开积极的公关工作，为企业的发展营造一个宽松、稳定的空间。

4、针对小区的特点，因地制宜，建立各有特色的物管区域。如果说把公司现有的和未来的项目物业收敛到一面旗帜下塑造\*\*物业的品牌的话，那么我们不能搞“一刀切”的形式，要采用“牵牛鼻子”的方法论去管理。通过实践，笔者有自己的一点体会：

（1）、山海天项目，其购买者大都是为投资而来，因此使业主的房屋升值成为了关键，具体说就是空房和环境管理成了重中之中。在实习中，笔者看到伴海山庄的有些草地已经荒芜，这可能是由于前期开发遗留的原因，也可能是由于管理不善的原因，但是这肯定会给业主

造成不满，由此就给物业收费带来了难度。因此，我们的重点应该放在房屋的环境管理上。

（2）、城市花园项目，物业刚刚建成，前期投入较大，硬软件健全。于是为创优、9000 认证提供了良好的条件，如果在取得成功的基础上，合理的提高服务费，那么也会让广大的业主心服口服。因此，城市花园创建一个全功能的优秀社区，应该成为可能。

（3）、林海小区，业主入住率较高，物业历史长，因此怎样和业主处好关系是一个关键的问题。那就要求我们的物业人员以社区文化为中心，积极转变服务态度，处处为业主着想，活跃小区的氛围。对于一些经常外出的业主，我们要加大物管工作的宣传，见缝插针，避免因管理空白带来的误会。总上所述，以各个小区的特点为工作的基点，才能丰富我们的服务体系，树立企业品牌形象。

5、区域发展，近学青岛，远学深圳。青岛和日照同为黄海沿岸的港口城市，虽然在经济发展、人口数量上有不小的差异，但在人文环境、地理位置、气候条件上有着一定的相似，因此物业的生存年限、植被的生长等各个方面也大致相同，所以说在物业的管理上应该有着一定的地缘关系。青岛近几年来，物业管理的发展可谓日新月异，每年都有数个小区被评为省级、国家级示范单位，而且其物业行业从企业、政府到学校已经能够形成一个整体运作机制。完善的法规政策、健全的运作机制为青岛物业的发展，提供了舒适的“温床”，近几年来，一些香港、深圳的企业相继落户青岛足可见其水平之高。因此，在地

域上首先瞄准青岛，引进其先进的管理模式、经营理念，在经过可行性分析后为我所用，对我们来说还是有很大裨益的。其次，远学深圳。1981 年，深圳第一家物业公司的建立标志着深圳已成为中国物业的先河之地，由那后，经过二十几年的发展，造就了深圳万科、金地、中海等一批中国物业的巨头，源渊的发展历史、丰富的管理经验、与国际接归的管理模式使之成为中国物业的学习榜样。近几年来，深圳物业的“挥军北上”应该说为我们的学习提供了良好的机会，因此我们要积极学习深圳物业在治理北方物业方面的经验和教训，加强企业间的交流，形成共享网络，为我们品牌的创建引他山之玉。

三、在\*\*四个项目物业实习近平一个月的时间里，使笔者学到了一些书本上没有的东西，增加了实践经验，为走向工作岗位奠定了夯实的基础，以上是笔者的一些体验心得和建议。在企业变革和结构重组后，经过全体员工长期不懈的努力，笔者坚信\*\*物业定能走出日照、山东乃至全国，树立自己的企业品牌。扬帆激进，终就辉煌，\*\*物业人定能托起灿烂的明天。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找