

公司存在问题及整改实施方案 公司食堂 存在问题与整改措施(优秀8篇)

“方”即方子、方法。“方案”，即在案前得出的方法，将方法呈于案前，即为“方案”。通过制定方案，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

公司存在问题及整改实施方案篇一

日前，针对新餐饮公司经营送餐存在实际问题以及对饭堂各项资源实际调研，在总结过去外包职工饭堂监管经验基础上，经内部专题讨论分析，特制定此整改方案，计划采取以下四项措施进行整改：

- 一、根据饭堂资源现状细化资源布局、使用、管理、保养项目工作进程(附件1)
- 二、饭堂内餐厅区域(图纸)使用管理指引和操作规程(附件2)
- 三、建立健全职工饭堂各项管理制度工作汇总和进程计划表(附件3)
- 四、饭堂管理(5s管理指导思想)各项标准设计(附件4)

以期通过上述措施来改变职工饭堂管理现状，营造干净、卫生、明亮、有序的就餐环境，以周到的服务达到职工满意的效果，促使承包商更细更好的做好服务。

说明：

- 1、原定计划各餐点送餐服务模式待此项食堂整改措施完善后(计划6月底)，将会分段进行规范完善！

2、职工食堂管理整改方案资金预算表(1)物品清单(2)采购项目(3)小改项目工程。

公司存在问题及整改实施方案篇二

县人大常委会：

根据县人大常委会视察调查组7月24日在《关于对县劳动和社会保障局落实服务项目、服务企业情况的视察调查报告》中指出的我局在落实服务项目、服务企业措施存在的问题和要求，局领导十分重视，及时召集局务会议认真研究，逐一对照检查，并提出了整改措施，强化领导，着力进行整改。现将落实整改措施情况报告如下：

根据县委、县政府的部署要求，我局于年初就研究制定了服务项目、服务企业的九条措施。服务措施出台后，运用多种形式进行宣传并狠抓落实，取得了明显的成效，这一点，我局领导7月24日在向县人大常委会报告中已经作了具体汇报。但是，宣传力度确实不够大，社会知晓率不是很高，还需要进一步加强。我局根据审议要求，经过认真研究，并与有关方面取得了联系，今后除了要继续运用以往好的做法诸如在仙游人力资源网LED电子显示屏上公布宣传外，还将在全县327个村居分别设立的固定用工公告栏上公布宣传，并争取加大投入，在县电视台播报宣传(过去我局曾与县电视台联系过，拟在该台播报宣传九条服务措施及企业招工信息等，但由于收费较贵，且今年工作经费又十分紧张，所以没办法落实)，以扩大宣传效果，努力使服务项目、服务企业措施和劳动法律法规及就业政策的社会知晓率更高。

要进一步增强发展意识和责任感，继续做好促进就业和帮助企业招工的牵头工作。要继续促进部分乡镇挂钩帮助企业招工制度的落实，拟建议县政府进一步明确和落实相关部门帮助企业招工的责任，并拟在仙游经济开发区和鲤南工业园区设立劳务工作站，按照市场运作模式，为企业招工包括引进

外来农民工搭建平台，提供方便，构建起多家共同帮助企业招工的格局。要根据新形势下的新任务，重新界定县人力资源市场的功能，使之在促进就业和帮助企业招工方面发挥更大的作用。要继续落实每半年定期组织基层劳动保障所、站对农业劳动力和每月定期对规模企业用工情况进行调查的制度，并加强研判，为县委、县政府促进就业和服务项目、服务企业提供参谋，同时采取积极措施促进。要根据目前我县有就业愿望的农业富余劳动力数量不是很多的情况下，进一步密切与外省劳务合作基地联系，根据缺工企业需求，及时协助做好外引劳动力工作，缓解企业缺工难题。

要利用已获得省劳动保障厅、省财政厅支持批准在我县职业中专学校建立古典家具工艺培训基地的优势，加强跟踪督导，要求按规定办班培训，扩大生源，并加强与企业对接，努力把培训做大，为我县古典工艺产业对技能人才的需求逐渐旺盛的势头提供支撑。要继续争取开设更多、需求旺盛的产业的职业技能培训专业。要继续采取由县政府给乡镇(街道)下达农业劳动力转移培训指标的做法，并把它纳入年终绩效考评的奖分内容，形成齐抓共管的局面。劳动保障部门要率先做好农民工和城镇失业人员的培训鉴定工作，今年拟完成免费培训农业富余劳动力(包括农民工岗位提升技能)4500人、免费组织下岗职工再就业培训850人，免费组织职业技能鉴定2800人、免费为高级工发证280人、免费为技师发证56人。

要本着扶持企业发展与规些典型案例，进行举一反三。今后还将邀请有关专家、学者来我县为企业主举办讲座，以增强企业依法用工意识。要在县劳动保障监察大队内部建立主办监察员制度，结合平时巡查，发现问题及时督促整改，对违法违规行进行查处(由于种种原因，实际上5年多来没有对企业处罚过一起)，维护劳资双方合法权益，为企业发展创造宽松外部环境。要进一步完善劳动合同管理制度，及时督促企业依法与劳动者签订劳动合同，规名副局长具体负责社会保险中心个别工作人员存在服务态度不好问题的限期整改工作。该中心已成立行风监督小组，印发纸质办事满意度

测评表，不定期组织测评、汇总公布，并将作为年度绩效考评和评先评优依据。同时要求下属各窗口单位以此为戒，认真开展自查自纠工作。本月初，我局成立了机关作风效能督察小组，由分管副局长任组长，并制定《仙游县劳动保障系统机关作风效能督察办法》(试行)，加强明察暗访和定时不定时督察工作，发现存在服务态度不好、服务效能不高问题，及时严肃查处。要通过加强管理，切实改变机关作风面貌，让群众满意。

(一)、关于抽水蓄能电站、金钟水库移民的就业及培训问题。8月10日，我局领导带领县劳动就业中心、县农保中心负责同志到南林玩具有限公司等企业，了解企业缺工情况，收集企业缺工需求信息，帮助印发用工招聘启事。8月12日，他们又专程来到县移民办，通过调查了解，金钟水库的移民目前共有富余劳动力50多人，其中有就业愿望的20多人。这些劳动力中有的正在忙于住房装修，没决定出去就业。我局还把南林玩具有限公司的用工招聘启事等用工信息送交给县移民办，由该办分发给在鲤南镇温泉村居住的移民，并与县移民办共同研究制订移民劳动力的培训方案，拟近期组织培训，以提高他们的职业技能，增强他们的就业竞争能力，最大能力地帮助他们实现就业。

(二)、关于南林玩具有限公司请求为其引进外来农民工搭建平台的问题。我局已指派工作人员专程前往该企业，共商帮助搭建引进外来农民工平台的事宜。据我局领导向该企业了解，该企业目前只缺7名木工。经过我局联系，温泉移民已有2名工人到该公司上班了。若该企业需要，我局还将协助从外地引进。

以上报告，若有不足之处，敬请批评指正。

公司存在问题及整改实施方案篇三

1、房地产市场宏观政策持续紧缩，房地产市场销售与去年同

期下滑严峻。

2、全国市场陶瓷销售量直接因房产市场的因素大幅缩减。

3、我公司高端市场产品销售占比不足50%。

1、国内线业务人员管理无序，技能不足，工作懒散，监督不力，缺乏配合。

2、每天与客户较少，部门主管没有安排员工每天的工作及任务完成比例较低，士气低落。

3、展厅氛围缺失，品牌地位和影响力塑造不足。

4、各部门管理制度及任务核定不合理，造成利益分配不均衡，工作积极性不高。

5、品牌在市场的影響力严重不足，缺乏有效、合理的广告投入和渠道费用投入。

1、调整和细化各部门销量目标和绩效核算方式，务实、明晰和简化。

2、逐渐增加频率，在xx□xx□xx强化人员的技能培训和实战演练及考核。

3、加强现场业务部门人员的监管和实战指导。

4、改善产品展示、品牌塑造、品类多样化及店面接待能力、竞争意识。

5、调整部门结构和职能嫁接，让更多的人销售产品创造价值。

6、适度放大品牌宣传力和渠道的前期投入。

7、在xx□xx月补充适当能力的`新人做好培训工作，必须完善和优化业务渠道人员的能力素质要求。

(一)销售部整改方案：

1、将现拓展部xx提升为酷高品牌销售总经理□xx为品牌副总经理。

2、补充不足人员在xx月完成招聘。

3、重新培训销售队伍。

4、修订销售部业务管理规范及薪资核算办法。

就此意见，请公司陈总仔细斟酌、妥善考虑。

公司存在问题及整改实施方案篇四

20**年8月8日至8月11日，区委巡察组对我村党组织进行了巡查。11月21日，巡察组向我村反馈了巡察情况，指出了存在的主要问题，提出了明确的意见建议。某某村党组织对巡察反馈意见高度重视，召开专题会议进行研究，认真剖析查找问题的根源，研究整改措施。根据巡察组提出的意见和要求，制定如下整改方案。

认真学习贯彻党的十九大和十九届三中全会精神，落实全面从严治党要求，着力提升我村党组织的战斗力和凝聚力。坚持问题导向，抓好整改落实；坚持举一反三，切实补齐短板；坚持从严治党，严格执纪问责；坚持长效管理，防止问题反弹。指出的问题，证明我村在小微权力运行规范上存在问题，接下来，我们将应该按照小微权力运行规范要求，规范村级工程项目的实施，坚定不移强化党的领导、加强党的建设、推进从严治党，进一步加强项目工程监管、严把财务关，积极

营造风清气正、干事创业的良好政治生态。

(一)党的领导方面存在的问题

□

整改措施：加强班子党性修养，邀请镇班子成员作党章党规党纪的专题党课，切实提高村班子的思想政治素质和为人民服务意识；落实谈心谈话制度，班子成员间开展谈心谈话活动，切实做到充分沟通交流，提高村两委干部的办事能力和工作执行力；进一步提高党建工作的责任感前瞻性，做到事前有计划、事后有总结。

责任人□_x_x

完成时限：2019年1月

(二)党的建设方面存在的问题

主要表现：1. 党内组织生活记事本记录不规范、不完整。如2018年的支部会议商讨的全部为村务工作事宜。2. 固定主题党课活动开展不正常。2018年仅有1-3月记录。理论学习时间不足，没有达到一半要求。如2017年全年仅为一次，未发现支部书记上党课内容。

整改措施：强化各网格支部和党建联络员的教育管理；强化党建引领作用，坚持“三会一课”制度，健全和坚持村支部的各项工作制度；丰富主题党日活动内容，因地制宜开展活动，并及时做好登记。按《“两学一做”学习教育常态化工作方案》和《关于进一步深化支部主题党日活动的指导意见》等有关要求，规范主题党日活动，提高党员的参与率。

责任人□_x

完成时限：2019年1月

(三) 全面从严治党方面存在的问题

主要表现：1. 党风廉政建设不到位。抓党风廉政建设的意识不强开展党员廉政教育不深入。廉政谈话制度执行不到位，检查中未发现谈心谈话记录。在工程建设、管理等方面仍有不规范的现象存在。村级财务制度执行不够严谨，款项支出不够规范，存在廉政风险隐患。2. 内部管理不严格。民主决策执行仍有不到位，以村两委会决议代替村民代表会议决议的事项仍有发生，本届村干部工资及补贴很多村民代表、小组长不知道村干部工资标准。争取上级项目较多，但项目管理不够到位，特别是项目资金专款专用监管不到位，存在廉政风险。3. 村监会履行监督管理责任不到位，村监会记录本上具体监督内容很少，村监会成员对小微权力规范运行有关内容了解不够。

整改措施：落实党风廉政“一岗双责”要求，实施“两个责任”量化工作；坚持镇纪委对村两委会成员党风廉政的定期约谈制度，抓实党风廉政教育；主动参加上级组织的村监会主任和财务人员的业务培训，提高村级财务知识水平；支持村监会开展民主监督作用，全面落实“五议两公开一监督”制度。

责任人□_x

完成时限：2019年1月

(四) 村财务管理方面存在的问题

主要表现：1. 大额支出转账制度执行不够到位。如青苗款支付现金138955元2015-176#等。2. 支出票据手续不够规范。如2015年多张发票，收据“_x”未签日期了；审核单证明人未签字2015-12#，2018-90#；多张凭证“马根龙”签字笔记相差较大2015-21#，2015-54#；发票经办人未签字2015-22#；拆房补

偿款未附协议2015-23#, 2015-103#;村官补助无会议纪要2015-93#等。

度, 严格票据审核, 严控大额现金支付。

责任人□_x_x

完成时限: _年_月

公司存在问题及整改实施方案篇五

公司已经走过_年的风雨历程了, 在_年的风风雨雨中, 每当国家进行经济政策调整和重大变化时, 公司总是以积极姿态及时调整自己的组织机构、管理机制、方式及经营方略, 以顺应形势的变化, 力求在新形势下生存、发展和壮大。这也是公司55年得以不断进步的经验之一□20xx年, 公司实行了项目管理体制, 对公司更好的适应市场竞争取得了卓有成效的作用, 也积累了宝贵的管理经验, 改变了员工的思维方式。随着公司改革的进一步深化, 初期项目管理中的存在的问题也逐渐暴露出来, 亟待在今后的工作和改革中应对和改进。主要有:

短期行为: 项目管理是以单一工程为单位进行管理的一种方式, 其本身就具有短期性。在管理过程中, 大多数项目管理者为了项目效益的最大化, 拼设备、吃公司老本, 不注重设备的长期管理, 不注重人才的培养, 反正这些资源都由公司提供, 加之公司对设备管理维护评估考核的可操作性较差, 对项目人才培养没有完善的激励机制, 反而对项目成本产生或大或小的影响, 故项目管理者不愿干这吃力不讨好、为他人做嫁衣的工作。致使公司每年都要发生大额的设备投入和人力资源的投入, 隐性浪费极大。

主人翁意识淡化: 项目管理改变了传统用工方式, 加大了竞争, 使员工产生了危机感。但负面影响也随之显现, 由于项

目对人员的使用尤其是对人员下步走向没有相应权力，加之公司只对项目班子进行考核，而公司规定的项目部对所属管理人员的绩效考核不具有可操作性和现实性，一方面造成项目部对所属员工的制约性和约束力下降，员工的工作责任心自然下降。另一方面使员工产生“项目是领导的、我是打工的，项目成败与我无关，工作好坏与收入高低无关”的想法，加之较成熟的专业人员匮乏，滥竽充数、应付、点卯现象较严重，工作质量和管理水平下降。

对班组控制力不足：笔者较长期在贵阳地区从事房建项目管理，相对而言该片有一定的专业劳务市场和通行的市场规则(虽不尽完善)，班组相对容易管理。近期从事市政项目管理，该片公司没有完全形成竞争的劳务市场(这种看法不一定正确，但愿只是笔者的一种不正确的感觉，但笔者在所属市政项目的确有这种感觉)，劳务承包不象，劳务分包不是，漫天要价，只吃肉不啃骨头，利益要享受，责任确不肯承担，合同价内利益要，合同价外利益也要插足，输打赢要，动辄以停工和民工围攻相要挟，没有市场规则，项目管理实施难度很大。

合同管理不完善：在与业主方面：一方面是大的市场环境使然，合同双方不在同一平等线上，多数业主只执行对自己有利的条款，不利条款尽力回避；另一方面也存在项目管理基础薄弱、索赔意识不强的原因，合同内的资料都不能及时完善提供，何谈合同外的索赔。在班组方面：一方面是班组合同意识差，只能赢不能输；另一方面合同条款不细不完善，对材料定额消耗、安全、质量、工期损失方面没有制约班组的相应条款，浪费现象严重，项目承担了所有的经营和管理风险。两相夹击，企业效益怎不流失。

环节衔接薄弱：在公司部门与项目部、项目部部门与部门、部门与班组之间都存在着工作衔接上的不够畅通，一些项目部急需解决的问题通过向公司部门反映往往需要较长时间才能解决，有时甚至是泥牛入海无消息，项目部解决问题的捷

径往往是直接向分管或主要领导汇报，增加了公司领导的工作量。由于项目部系临时组建，人员相熟不多，磨合需要时间和过程，而项目合作管理一是需要制度二是需要默契。项目运作初期各项工作都急需全面铺开，默契配合更显重要，因此，公司近年的项目中，较长时间搭档的班子工作运转较顺利，新搭档班子问题相对较多。同一地区项目与项目之间没有沟通的桥梁，不能实现资源共享，周转材料浪费较大。

人员素质亟待提高：一方面是政府管理部门对项目施工管理和特种作业人员都要求持证上岗，而项目持证人员寥寥可数，与政府管理部门要求相差甚远，主要靠作假和“勾兑”来解决，与大型一级企业不匹配。另一方面能够独当一面的专业人员太少，这可能与公司提拔使用人才的机制有一定关系，近年来，公司及项目行政主要管理人员都是从技术干部中选拔，较成熟的技术干部从事行政管理，使相当部分的的技术干部误认为只有当项目经理才是事业的成功，无心钻研技术业务，对几年未能当上项目经理便无心“恋战”，想方设法跳槽去挣“大钱”，这也是人才流失的一个重要原因。与此同时，公司对技术干部关心的较多，对配套管理的材料、机电、安全、行政工作人员和党群人员关心的相对较少，对技术工人关心的更少，而这部分人员在项目管理中发挥着不可替代的作用，项目的效益往往在管理过程中流失，造成公司预期与实际效益有较大差距。成熟的专业人员少的直接结果是管理水平下降，传统优势项目不断丢失，不断重复低级错误和效益的流失。

项目成本管理粗放：据笔者对部分项目的了解和与部分项目的经理交往交谈中了解到，相当部分项目对成本的控制停留在宏观控制上，对微观管理工作做的较少，尤其是对材料的定额消耗考核少，经济活动分析时则是以合同价与总消耗做简单对比，对设备的实际损耗状况未进行考核，挖潜节能的空间被压缩，甚至方向不甚明确。这也与管理人员管理素质下降有直接关系。

上述问题的存在，直接影响着项目的经济效益和管理水平，也影响着公司的信誉和发展，亟待公司在深化改革中逐步解决。以笔者不成熟的想法，当前可从以下方面加以改进：

1、加强全员的主人翁意识教育和培养。虽然现行管理体制员工只是企业生产力资源中的其中一种资源，但他依然是十分重要的和十分活跃的资源，尤其在我们这种科技含量不高的劳动力密集施工企业，在上下游业务还需要中游业务支持撑阶段、资本资源还占不了主体情况下，对人力资源的管理依然是十分重要的工作。在管理理念上要真正体现以人为本思想，泰勒式制度管理方式、把人当作机器式的管理方法在现代靠人才竞争、靠资本竞争时代的弊端已充分暴露。在公司制订政策和发生行政作为时应该体现人文关怀。在项目依然是公司主营收入阶段，收入分配应该向项目人员适当倾斜。通过政策调整使员工感受到他们依然是企业发展的依靠力量，企业和员工共荣辱、共利益，增强公司的凝聚力，保留住一线管理骨干力量和基本技术工人，要通过用人机制的改变和竞争使员工产生积极向上、努力工作的精神状态，避免因内部竞争削弱企业对员工的吸引力。同时，加强员工教育不仅是党群部门的工作，而且是各级各部门的共同责任。员工教育不能仅仅以开了几次会、搞了几次活动来衡量，关键要因人因事施教，内容要坚持以职业道德和岗位职责为主，要注重效果，不能搞花架子。

2、加快劳务市场的培育。公司通过近些年的改革，基本形成了管理型施工模式，劳务市场的形成对我们十分重要，公司近几年在贵阳的房建项目运作的比较成功，基本经验之一是公司在贵阳掌握有一批能产生竞争的较为专业的房建施工队伍。铁路、公路、市政方面虽然也各有一批施工队伍，但由于过去上述项目利润大且实行工料同包，使上述项目分包队伍形成了过度逐利的恶习，项目也养成了粗放管理的习惯。公司已意识到了这个问题，几年前开始推行班组工费分包，06年又开始组建劳务公司，方向是正确的，但步伐不快。另一方面，公司要面向整个建筑劳务市场(当然，这个市场需

要政府的努力和规范)，进行多个选择，形成竞争态势，避免形成新的劳务“垄断”。同时，与劳务公司的合作要有平等、合作、互利、双赢的理念，要发挥龙头作用，不能以“老大”自居。要根据分包方式的不同，完善、细化分包合同，将公司经营、项目管理的风险降低到最低限度，将容易发生问题的管理内容在合同中要有明确的表述，对不易管理的易耗材、小型机具、周转次数较少的如竹胶板、木模等可同期分包或规定定额消耗量，以减少材料消耗和浪费。

管理办理相应证照。二是提高人员素质。公司目前的项目经理绝大部分是从技术干部转行而来，其中一部分对行政管理、物资设备管理、财务管理、人力资源管理、组织管理等相关知识了解甚少，有些甚至是凭感觉、凭意气处理一些工作，给项目管理留下的隐患或潜在危害较多，所有项目经理都应该经过相关知识培训后才上岗，已上岗的也应补课，公司每年都应组织这方面知识的培训。项目管理需要的不仅仅是工程技术人员，其他方面的管理人员不可或缺，也应该是人才，不能倚轻倚重，其他管理人员的培养同样重要。在人才培养费用方面，公司对项目应实行激励机制，项目发生的相关培养费用在产值收益中扣减，不占项目成本开支。三是留住人才。留人要留心，除必需的经济待遇外，政治上的关心、事业上的支持、生活上的关怀同样必不可少，尤其是政治、事业方面的关心帮助是更多的管理人员特别是年青技术干部所看重的。要扭转只有当领导、当项目经理才是“成才”观念，鼓励更多的人员当专家，设立相应的激励机制。四是吸引人才。目前公司依然走的是从初级到中级再到高级的人才培养道路，企业也为此付出了高昂的培训费用，不妨缩减部分初级培养，招聘部分有几年工作经验的管理人员从事项目施工和技术管理工作，成熟者签订员工合同，以减少从见习生到初级管理者这段时间的培训费用，也可解决管理人员缺乏的状况。

4、扩大项目的部分管理权限。主要体现在用工、工资分配、员工考核方面，在用工(包括管理人员)上：由项目自主选择，

公司只规定管理费用额度，具体人员不予硬性搭配；在员工工资待遇上：公司规定项目工资总额，具体人员工资由项目与员工商谈；在员工绩效考核上：项目可根据工程进展情况及时对员工进行奖惩，报公司备案，以充分发挥奖金的及时激励作用。项目班子成员的任用、工资标准、考核仍有公司进行。

5、实行联动机制。在项目班子的配备上，尽量不拆散以前工作配合比较默契的搭档班子，以将磨合过渡降到最低。对项目较多的地区实行片区管理，加强材料、机具购置单价等方面的信息沟通，在周转材料、机具和办公用品等互相调剂，力争实现资源共享，避免重复购置和浪费。提高公司本部人员的服务意识和办事效率，规定项目的报告在若干个工作日答复的期限。加强公司对项目工作的指导作用。

公司存在问题及整改实施方案篇六

》中指出的我局在落实服务项目、服务企业措施存在的问题和要求，局领导十分重视，及时召集局务会议认真研究，逐一对照检查，并提出了

整改措施

，强化领导，着力进行整改。现将落实

整改措施

情况报告如下：

根据县委、县政府的部署要求，我局于年初就研究制定了服务项目、服务企业的九条措施。服务措施出台后，运用多种形式进行宣传并狠抓落实，取得了明显的成效，这一点，我局领导7月24日在向人大常委会报告中已经作了具体汇报。但是，宣传力度确实不够大，社会知晓率不是很高，还需要进一步加强。我局根据审议要求，经过认真研究，并与有关

方面取得了联系，今后除了要继续运用以往好的做法诸如在仙游人力资源网LED电子显示屏上公布宣传外，还将在全县327个村居分别设立的固定用工公告栏上公布宣传，并争取加大投入，在县电视台播报宣传(过去我局曾与县电视台联系过，拟在该台播报宣传九条服务措施及企业招工信息等，但由于收费较贵，且今年工作经费又十分紧张，所以没办法落实)，以扩大宣传效果，努力使服务项目、服务企业措施和劳动法律法规及就业政策的社会知晓率更高。

要进一步增强发展意识和责任感，继续做好促进就业和帮助企业招工的牵头工作。要继续促进部分乡镇挂钩帮助企业招工制度的落实，拟建议县政府进一步明确和落实相关部门帮助企业招工的责任，并拟在仙游经济开发区和鲤南工业园区设立劳务工作站，按照市场运作模式，为企业招工包括引进外来农民工搭建平台，提供方便，构建起多家共同帮助企业招工的格局。要根据新形势下的新任务，重新界定县人力资源市场的功能，使之在促进就业和帮助企业招工方面发挥更大的作用。要继续落实每半年定期组织基层劳动保障所、站对农业劳动力和每月定期对规模企业用工情况进行调查的制度，并加强研判，为县委、县政府促进就业和服务项目、服务企业提供参谋，同时采取积极措施促进。要根据目前我县有就业愿望的农业富余劳动力数量不是很多的情况下，进一步密切与外省劳务合作基地联系，根据缺工企业需求，及时协助做好外引劳动力工作，缓解企业缺工难题。

要利用已获得省劳动保障厅、省财政厅支持批准在我县职业中专学校建立古典家具工艺培训基地的优势，加强跟踪督导，要求按规定办班培训，扩大生源，并加强与企业对接，努力把培训做大，为我县古典工艺产业对技能人才的需求逐渐旺盛的势头提供支撑。要继续争取开设更多、需求旺盛的产业的职业技能培训专业。要继续采取由县政府给乡镇(街道)下达农业劳动力转移培训指标的做法，并把它纳入年终绩效考评的奖分内容，形成齐抓共管的局面。劳动保障部门要率先做好农民工和城镇失业人员的培训鉴定工作，今年拟完成免

费培训农业富余劳动力(包括农民工岗位提升技能)4500人、免费组织下岗职工再就业培训850人, 免费组织职业技能鉴定2800人、免费为高级工发证280人、免费为技师发证56人。

要本着扶持企业发展与规些典型案例, 进行举一反三。今后还将邀请有关专家、学者来我县为企业主举办讲座, 以增强企业依法用工意识。要在县劳动保障监察大队内部建立主办监察员制度, 结合平时巡查, 发现问题及时督促整改, 对违法违规行进行查处(由于种种原因, 实际上5年多来没有对企业处罚过一起), 维护劳资双方合法权益, 为企业发展创造宽松外部环境。要进一步完善劳动合同管理制度, 及时督促企业依法与劳动者签订劳动合同, 规名副局长具体负责社会保险中心个别工作人员存在服务态度不好问题的限期整改工作。该中心已成立行风监督小组, 印发纸质办事满意度测评表, 不定期组织测评、汇总公布, 并将作为年度绩效考评和评先评优依据。同时要求下属各窗口单位以此为戒, 认真开展自查自纠工作。本月初, 我局成立了机关作风效能督察小组, 由分管副局长任组长, 并制定《仙游县劳动保障系统机关作风效能督察办法》(试行), 加强明察暗访和定时不定时督察工作, 发现存在服务态度不好、服务效能不高问题, 及时严肃查处。要通过加强管理, 切实改变机关作风面貌, 让群众满意。

(一)、关于抽水蓄能电站、金钟水库移民的就业及培训问题。8月10日, 我局领导带领县劳动就业中心、县农保中心负责同志到南林玩具有限公司等企业, 了解企业缺工情况, 收集企业缺工需求信息, 帮助印发用工招聘启事。8月12日, 他们又专程来到县移民办, 通过调查了解, 金钟水库的移民目前共有富余劳动力50多人, 其中有就业愿望的20多人。这些劳动力中有的正在忙于住房装修, 没决定出去就业。我局还把南林玩具有限公司的用工招聘启事等用工信息送交给县移民办, 由该办分发给在鲤南镇温泉村居住的移民, 并与县移民办共同研究制订移民劳动力的培训方案, 拟近期组织培训, 以提高他们的职业技能, 增强他们的就业竞争能力, 最大能力地

帮助他们实现就业。

(二)、关于南林玩具有限公司请求为其引进外来农民工搭建平台的问题。我局已指派工作人员专程前往该企业，共商帮助搭建引进外来农民工平台的事宜。据我局领导向该企业了解，该企业目前只缺7名木工。经过我局联系，温泉移民已有2名工人到该公司上班了。若该企业需要，我局还将协助从外地引进。

以上报告，若有不足之处，敬请批评指正。

公司存在问题及整改实施方案篇七

建设滞后，管理模式落后，思想观念陈旧，固步自封，未与时俱进，缺乏足够的创新能力和发展战略。

整改方案：

1□

企业文化

建设方面

(1)建立公司宣传专栏，培育积极向上的企业文化，丰富员工文化生活。

(2)添置文体器材，开展文体活动，如乒乓球、篮球、象棋，并利用传统佳节组织竞赛；

(3)组织郊游，如春季、夏季或秋季，开拓员工视野，融入大自然，塑造员工团队意识。

(4)利用传统佳节(如中秋、元旦、春节)举办庆祝晚会及抽奖晚会，增加员工归宿感和集体荣誉感。

(5)开展“6s”活动，每周评比，并实施奖惩，提升员工素质和工作士气，塑造一个干净、整洁的工作环境。

(6)开展岗位技能竞赛，培育操作能手，评选月度/年度优秀员工。

(7)开展职业培训，提升员工素质。

(8)设立意见箱，建立提案奖励制度，集思广益，让全员献计献策，参与公司管理，塑立“厂兴我荣、厂衰我耻”的全员

意识。

2、管理体系建立方面

- (1)调整组织架构，减少管理层级，采用扁平化的组织结构，推行部门责任制。
- (2)组建计划部门，发挥生产计划和物料控制功能。
- (3)精简机构和人员，各部门定编定岗，降低人工成本。
- (4)理顺工厂与销售部、采购部、财务部等工作接口和关系。
- (5)修订质量管理体系相关文件，明确各部门工作职责和工作流程。

3、推进重大领域的改革和制度完善

- (1)薪酬激励体系领域的重大改革。
- (2)物料管理领域的重大改革
- (3)生产管理领域的重大改革
- (4)品质技术领域的重大改革
- (5)营销体系领域的重大改革
- (6)企业文化领域的重大改革

公司存在问题及整改实施方案篇八

20xx年8月8日至8月11日，区委巡察组对我村党组织进行了巡查。11月21日，巡察组向我村反馈了巡察情况，指出了存在的主要问题，提出了明确的意见建议。某某村党组织对巡察反馈意见高度重视，召开专题会议进行研究，认真剖析查找问题的根源，研究整改措施。根据巡察组提出的意见和要求，制定如下整改方案。

认真学习贯彻党的十九大和十九届三中全会精神，落实全面从严治党要求，着力提升我村党组织的战斗力和凝聚力。坚持问题导向，抓好整改落实；坚持举一反三，切实补齐短板；坚持从严治党，严格执纪问责；坚持长效管理，防止问题反弹。指出的问题，证明我村在小微权力运行规范上存在问题，接下来，我们将应该按照小微权力运行规范要求，规范村级工程项目的实施，坚定不移强化党的领导、加强党的建设、推进从严治党，进一步加强项目工程监管、严把财务关，积极

营造风清气正、干事创业的良好政治生态。

(一) 党的领导方面存在的问题

主要表现：党组织领导核心作用有待进一步发挥，村两委班子成员共有9人，职数配备相对偏多。班子民主方面和相互信任方面还有待于加强。党建工作缺乏计划性，如无2018年党建工作计划。

整改措施：加强班子党性修养，邀请镇班子成员作党章党规党纪的专题党课，切实提高村班子的思想政治素质和为人民服务意识；落实谈心谈话制度，班子成员间开展谈心谈话活动，切实做到充分沟通交流，提高村两委干部的办事能力和工作执行力；进一步提高党建工作的责任感前瞻性，做到事前有计划、事后有总结。

责任人□_x_x

完成时限：2019年1月

(二) 党的建设方面存在的问题

主要表现：1. 党内组织生活记事本记录不规范、不完整。如2018年的支部会议商讨的全部为村务工作事宜。2. 固定主题党课活动开展不正常。2018年仅有1-3月记录。理论学习时间不足，没有达到一半要求。如2017年全年仅为一次，未发现支部书记上党课内容。

整改措施：强化各网格支部和党建联络员的教育管理；强化党建引领作用，坚持“三会一课”制度，健全和坚持村支部的各项工作制度；丰富主题党日活动内容，因地制宜开展活动，并及时做好登记。按《“两学一做”学习教育常态化工作方案》和《关于进一步深化支部主题党建活动的指导意见》等有关要求，规范主题党日活动，提高党员的参与率。

责任人□_x

完成时限：2019年1月

(三) 全面从严治党方面存在的问题

主要表现：1. 党风廉政建设不到位。抓党风廉政建设的意识不强开展党员廉政教育不深入。廉政谈话制度执行不到位，检查中未发现谈心谈话记录。在工程建设、管理等方面仍有不规范的现象存在。村级财务制度执行不够严谨，款项支出不够规范，存在廉政风险隐患。2. 内部管理不严格。民主决策执行仍有不到位，以村两委会决议代替村民代表会议决议的事项仍有发生，本届村干部工资及补贴很多村民代表、小组长不知道村干部工资标准。争取上级项目较多，但项目管理不够到位，特别是项目资金专款专用监管不到位，存在廉政风险。3. 村监会履行监督管理责任不到位，村监会记录本上具体监督内容很少，村监会成员对小微权力规范运行有关内容了解不够。

整改措施：落实党风廉政“一岗双责”要求，实施“两个责任”量化工作；坚持镇纪委对村两委会成员党风廉政的定期约谈制度，抓实党风廉政教育；主动参加上级组织的村监会主任和财务人员的业务培训，提高村级财务知识水平；支持村监会开展民主监督作用，全面落实“五议两公开一监督”制度。

责任人□_x

完成时限：2019年1月

(四) 村财务管理方面存在的问题

主要表现：1. 大额支出转账制度执行不够到位。如青苗款支付现金138955元2015-176#等。2. 支出票据手续不够规范。如2015年多张发票，收据“_x”未签日期了；审核单证明人未签

字2015-12#，2018-90#;多张凭证“马根龙”签字笔记相差较大2015-21#，2015-54#;发票经办人未签字2015-22#;拆房补偿款未附协议2015-23#，2015-103#;村官补助无会议纪要2015-93#等。

度，严格票据审核，严控大额现金支付。

责任人□_x_x

完成时限：_年_月