

普洱品牌建设方案设计 美食品牌建设方案 (汇总5篇)

为保证事情或工作高起点、高质量、高水平开展，常常需要提前准备一份具体、详细、针对性强的方案，方案是书面计划，是具体行动实施办法细则，步骤等。那么方案应该怎么制定才合适呢？下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

普洱品牌建设方案设计篇一

- 1、试用员工的直接上级是“入职指引人”。
- 2、带领试用期员工熟悉本部门及其他部门，向其介绍今后工作中要紧密配合的部门及员工，同时介绍公司内公共场所的位置，包括会议室、停车场、洗手间等。
- 3、与试用期员工进入面谈，商讨入职后的工作安排，并向试用期员工描述其工作的部门架构，岗位名称，职务，岗位职责等。简单介绍将来的职业发展方向和目前工作时遇到的实际问题。
- 4、教会试用期员工使用生产工具或办公用具。
- 5、公司有活动要及时告知试用期限人员。
- 6、与试用期人员进行正面沟通，引导其工作，及时了解试用期员工在工作及生活中存在的问题并帮助其解决。

普洱品牌建设方案设计篇二

详细的调查与分析市场，了解周边环境与地理位置，可见度服务设施，生产原料供给情况。有无居民楼、写字楼、大型

厂家以及所针对消费群体的消费能力、饮食习惯、喜好，了解周边竞争对手的实力、规模特点。必须亲自去做初步确定。拟订营业面积为500平方米，必须有三通（水、电、煤气）并咨询相关部门是否禁止建立餐厅。

选好店址的同时，根据对市场的分析调查，确定消费定位。人均50元——60元，特色以色天然食品、野生菌类为主打突出食品营养与养生的文化理念。

建立客户档案与投诉处理小组。建立详细的客户档案，在节日、生日或特殊的日子，发短信或打电话祝福、问候。建立一个良好的客户群体。投诉意见处理小组。第一时间处理投诉意见经客户一个满意的结果，防止事态扩大或对企业形象的负面影响，做到合理完美的处理顾客投诉意见。

完善各项表格与制度，员工手册，厨房岗位责任制，服务手册，菜品标准制作单，员工资料单，库存报表，月支出表，外卖记录表，订餐表，会员卡，员工意见箱。

前厅领班、厨房主要人员由自己人担任，其他人员由社会招聘，前厅服务员由学校统一招聘，同时进行前期考核、培训、菜谱定制、员工手册与各项制度的学习。培训员工：熟知企业文化，完全遵守各项规章制度，工作流程、岗位技能、职业道德、仪容仪表要求，以及十个习惯：

- 1、知道餐厅目标价值观，工作范围。
- 2、使用姓氏称呼客人，增加亲和力，遇见客人需求财到亲切的给予服务、热情的迎送客人。
- 3、任何时间地点以客人优先。

普洱品牌建设方案设计篇三

层出不穷的书法名家背后，是一座城浓郁的墨香文化。如今，走在蓬溪，书法元素处处可见。县城建成书法主题公园5个，书法主题展馆4个，书法牌坊30座，县内店招牌匾书法化达90%以上。在芝溪河10公里沿岸石壁上，用书法艺术的形式记录蓬溪书法艺术的传承和发展，形成独一无二的“中国汉字发展史”——“书法艺术长河”。驻足停留，只觉得墨香扑鼻。

蓬溪县文化广播电视和旅游局张光照介绍，蓬溪始终将“中国书法之乡”品牌建设作为促进蓬溪文化大繁荣大发展最有力抓手，全力推进书法之乡建设。围绕“知名文旅县”建设目标，充分整合、激活优势资源，蓬溪正放大“中国书法之乡”品牌效益，加强书法事业建设，提升文化软实力，发展壮大书法产业。一幅书香蓝图也徐徐展开，张光照透露，到2023年，书法的创作、演出、展示、培训、交流、研究等实现常态化，形成谈书法、学书法、写书法的浓厚氛围。

来源 | 川观新闻

普洱品牌建设方案设计篇四

市妇幼保健院委员会创建“党建品牌”活动方案 为巩固扩大学习教育成果，加强党支部和党员队伍建设，充分发挥党建品牌的辐射和示范引领作用，树立党组织和党员的良好形象，全面提升医院党建工作水平。结合医院工作实际，特制定本活动方案。

一、品牌名称

健康宣教先锋

二、创建“党建品牌”的意义

通过“党建品牌”创建活动，进一步改进工作作风、推动中心工作、重点工作的落实，使党建品牌创建活动成为医院持续健康发展的“动力工程”和服务群众的“民心工程”。继续推进 x 学习教育活动扎实开展，促进党建工作创新发展，把各支部建设成为凝聚人心、推动发展、促进和谐的坚强战斗堡垒。

三、成立领导小组

组长□xxx 副组长□xxx

成员□xxx

领导小组下设办公室，办公室设在党办，具体负责品牌创建工作的组织实施、综合协调、督促检查等；保健部负责健康教育宣讲团的管理和健康宣教的工作。

四、主要工作

（一）院内的健康宣教工作

1. 发挥医务人员的健康宣教作用。一是在病患及家属到医院就诊时，接诊护士进行健康教育，介绍医院相关情况和就诊流程，使病人在享受优质护理服务的同时增长相应的健康知识；接诊医生针对病情指导患者检查、用药治疗注意事项以及复诊等健康指导。二是充分发挥孕妇学校、育儿学校的健康宣教作用，免费传授孕产期保健、孕期营养、分娩指导、母乳喂养、婴儿护理等知识，定期开展准妈妈准爸爸“沙龙”活动。三是关注产后康复，定期开展“漂亮妈咪”活动，进行产后康复指导。四是开展优生遗传知识讲座，让更多的人了解胎儿发育缺陷，着力做好预防出生缺陷的工作，进一步提高出生人口素质。

2. 开展“流产后关爱服务”活动。开展人工流产健康宣教及

流产后的避孕指导，使患者知晓人工流产前后需要注意的事项及如何采取避孕措施，关注女性健康，关注生殖健康。

3. 开设宣传专栏。在院内公开场所开设宣传专栏，专栏主要围绕健康的生活理念宣传，预防保健知识普及，拓宽健康宣教的覆盖面，使人民群众能够更深入的了解健康知识。

4. 印发健康处方和宣传资料。在门诊和住院科室设置资料架，放置健康教育资料和健康处方供就诊患者及家属免费取阅，让病人及家属的忧虑问题基本上可以在健康教育资料或健康处方上找到满意的答案。

5. 跟踪随访服务。外联部对出院患者跟踪回访，及时了解患者出院后的康复情况，并给予相应的指导，对高危人群进行跟踪随访，指导就诊。同时，收集病患和家属对医院服务的意见和建议。

（二）院外的健康宣教工作

1. 开展健康教育宣讲团“五进”服务活动和党员志愿者活动。一是健康教育宣讲团进机关、进企业、进学校、进社区、进乡村开展健康咨询活动和举办健康教育讲座，倡导健康生活，提高广大群众保健知识水平。二是组织党员志愿者开展义诊活动，发放健康教育宣传资料，普及卫生保健知识。

2. 开展“关爱农村儿童健康大行动”。组织党员志愿者和医务人员上门为农村小学生进行免费体格检查，关注学校卫生，关注农村小学生的生长发育情况和用眼卫生及口腔卫生，让更多的关爱向农村学校延伸。

普洱品牌建设方案设计篇五

团队文化是指团队成员在相互合作的过程中，为实现各自的

人生价值，并为完成团队共同目标而形成的一种意识文化，团队文化的核心是强调协作，团结协作才能成就共同事业，从而才能实现和满足团队成员的各自需求，然而有效的团队文化是组织获得成功的切实保障。“共同的目标”是团队的凝聚力，“相互的信任”是团队的基石，“积极性”是团队前进的力量源泉。

公司现状分析

在各位领导和总经室的带领下，公司现已迈进一个全盛的时期。“理想名苑”二期开盘已圆满落下帷幕，销售工作正如火如荼开展着，而且业绩显赫；各部门工作计划到位，全方位发展，都能按时保质保量的完成工作计划；公司制度完善，而且执行情况很好。这正是我们公司全体成员努力的结果，应继续发扬。看到优点的同时我们还应该看到不足之处，根据员工满意度调查情况来看，公司还存在着许多的问题，主要体现在公司员工缺乏凝聚力、团结性不强、合作程度不高；各部门间工作协调不流畅，影响部分工作的办事效率；团队活动几乎没有，整体团队意识不够等，这些看似小事情却影响着我们日常工作的开展。

目标

根据公司实际情况和发展目标及工作计划，公司将以全面建设“学习型、互动型”团队为出发点，不断提高组织员工之间的协作精神，开阔视野，调整思维方式和模式，营造和谐、朝气蓬勃的团队。

具体方案

1、发扬团结协作精神，相互配合

如果说企业是一盘棋，那么每个部门便是棋盘上纵横结合的一个个小格子，而我们每个人便是一颗颗棋子。如果想下好

这盘棋，赢得最后的胜利，只靠哪一个人或者某一个部门的努力是远远不够的。必须要从全局出发，所有的部门、所有人共同努力，紧紧围绕企业目标，相互协作，相互配合，才能做到寸土必争，以致最后取胜。部门、同事之间少一些推诿，多一些合作；少一些冷言冷语，多一些热心帮助；少一些矛盾争执，多一些团结协作这样才能充分发挥一加一大于二的团队效应。

2、建立无间隙的沟通方式

沟通是信息传达的基本方式，团队管理过程中信息的传达、反馈与互享是进行管理决策实施有效管理的依据和保障，沟通渠道应该是立体的无间隙的。沟通能带给人们快乐，而快乐带给了人们激情，也带给了人们力量！进行无间隙的沟通是高效团队的灵魂。

因此，可以常召开一些座谈会，同事间面对面的沟通，这是最有效的沟通方式，因为双方不仅能了解言语的意思，而且能够了解肢体语言的含义，比如手势和面部表情；举办一些户外活动和比赛能更进一步增进同事间的交流。

3、留意每个节日与员工的生日

节日庆祝与生日贺卡不仅仅是对员工的祝福，还可以调节日常的工作氛围。这一项公司正在执行，不过还可以从更多方面进一步的实行，如春节的大红包；中国传统节日送出的礼盒；还有儿童节送小孩礼物；父、母亲节对员工的父母表示祝福等，将关怀一点一滴的送出。

4、不要忘了员工的家属

对员工家属的关怀往往更能抓住员工的心，因为在公司的种种表现让员工在家庭面前很有成就感，满足了他们的“面子”问题。例如：员工的家庭成员生病，公司可以派代表予

以探望；员工的婚姻大事更希望得到全体员工的祝贺，公司不妨把这当作一次聚会的契机；员工的子女升学成功考取名校也可以给予适当的奖励；定期邀请员工家属参加公司举办的活动，感谢他们对员工工作的支持等等。

5、彼此间互相尊重

一是部门内部的每个成员间能够相互尊重、彼此理解，否则，一个团队将无法运行而走向解散；二是部门之间要相互尊重，对其它部门需要配合的工作积极配合。人们只有相互尊重，尊重彼此的技术和能力，尊重彼此的意见和观点，尊重彼此对组织的全部贡献，团队共同的工作才能比这些人单独工作更有效率。

6、充分挖掘员工的潜力

从团队整体利益出发思考和处理问题，是每个员工必须具备的基本责任和意识，而团队意识和技能是可以通过培训予以灌输和培养的。员工作为知识的载体，所有的知识对组织的奉献程度将决定组织在市场中的命运，企业核心竞争力的形成固然有赖于员工个人能力的充分发挥，但组织真正的竞争优势却永远来自于团队的集体智慧的共同努力。有人做过这方面的研究，每个人在日常工作中只运用了20%的能力，还有80%的潜能没有发挥出来，要是将这一部分的能力发挥充分利用的话那结果是不可预料的，所以，要充公分授权给员工让员工充分发挥自己潜在的能力。

7、加强培训工作

培训在现代企业经营管理中是一种重要的管理手段，同时也是企业员工职业发展的推动器，它能使员工对企业文化和企业目标有深刻的体会和理解，能培养和增强员工对企业的认同感，通过培训提高员工各方面的职业素养和专业技术水平，从而达到任职资格要求，使企业和个人双方受益。培训形式

有多种多样，可以通过公司内部培训、向外聘请培训讲师、为员工提供脱产学习的机会以及对员工因自费而取得的劳动资格证给予一定的补贴等。

8、营造和谐的工作环境

杯相庆，败则拼死相救”的团队精神。以和谐的工作环境使每个员工在企业中不但干得好，还干得开心，从而不断增强企业的凝聚力。

团队文化是指团队在相互合作的过程中，为实现各自的人生价值，为完成团队共同目标而形成的一种意识文化，团队文化的核心是强调协作，团结协作成就共同事业，实现和满足团队成员的各自需求，更是组织获得成功的切实保障。“共同的目标”是团队的凝聚力，“相互的信任”是团队的基石，“积极性”是团队前进的力量源泉。

公司现状

在各位领导的带领下，公司各项工作已逐步步入正规。各部门协调有序，保质高效的完成各项计划，这是全体成员共同努力的结果。但有优点也有不足之处，依据员工表现及目前情况来看，团队建设还存在着诸多问题，主要表现在：员工缺乏凝聚力、团结性不强、合作程度不高；沟通、协调不够流畅，团队活动的缺乏等，导致整体团队意识不够，严重影响着大家的办事效率，以及日常工作的正常开展。

目标

依据公司当前实际和发展目标，以建设“学习型”团队为出发点，不断提高组织员工之间的协作精神，调整思维方式和模式，拓宽视野，打造和谐、朝气、富有战斗力的团队。

具体方案

（一）、团队应该做到：

1、发扬团结协作精神

某一个部门的努力是远远不够的。必须要从全局出发，全体部门及同仁共同努力，紧密的协作与配合，才能做到寸土必争，从而实现公司的远大目标。假若部门、同事之间少一些推诿，多一些合作；少一些冷言冷语，多一些热心帮助；少一些矛盾争执，多一些团结协作，少一些本位文义，多一些理解和尊重；这样才能充分发挥一加一大于二的团队效应。

2、建立无间隙的'沟通方式

沟通是建立在平等、互相尊重的基础之上的，没有尊重的平台，就不会有沟通开展的渠道。沟通渠道应该是开放的立体的无间隙的，更应该以增进了解，给大家带来快乐为方向，因为快乐带来激情和力量！沟通是情绪的转移，是信息的传递，沟通最忌讳一脸死相，团队建设中信息传递与互享是进行管理决策并实施有效管理的依据和保障，无间隙的沟通是建设高效团队的灵魂。

因此，可以常召开一些座谈会，开展一些团队活动，同事间面对面的沟通，是最有效的沟通方式，双方不仅能了解言语的意思，而且能够了解肢体语言的含义，进一步增进团队同事间的交流与认知。

3、团队要注重分享

零售巨头沃尔玛最注重的是团队分享，适当安排专门的分享聚会，

提倡各种分享方式，并且激励主动分享的成员。一个拥有分享文化的团队，才能提高整个团队的技能和紧密性，促使团队成为和谐、高绩效的团队。假如你有五个苹果，若自己一

个人吃，只能品尝到苹果一种的味道，而你若与别人分享其他四个，那你就会收获友谊还有可能品尝到不同水果的味道！

4、关注节日价值与员工生日

节日庆典与生日party不仅仅是对员工的祝福，还可以调节日常的工作氛围。虽然公司各项工作正在筹备与完善中，但公司要打造优秀团队、体现管理文化、笼络人心，一定要明白细节决定成败这一观点，工作中公司一点一滴的关怀，不仅会让大家感到家的温暖，使工作更加简单有效，而且会达到事半功倍的效果！

5、员工家属很重要

对员工家属的关怀往往更能抓住员工的心，因为公司的细微关怀更能让员工在家庭面前有成就感。要知道每个团队成员都有一定的社会关系，这也正是决定成员对待工作态度的重要因素。可以通过举行家庭日活动，定期邀请员工家属参加公司举办的活动，感谢他们对员工工作的支持，让团队成员的家属更加关心和支持成员的工作，也让成员对团队更加感激与忠诚。

麦当劳家庭日活动，其中有一项就是：员工以及家属生日时在所属餐厅可享受麦当劳免费提供的一份超值套餐外加生日惊喜礼品，虽是点滴温暖却能送出餐厅的一份关怀，赢得员工的心及家属的支持！

6、团队成员应互相尊重

二是部门之间要相互尊重，对其它部门需要配合的工作积极配合。人们只有相互尊重，尊重彼此的技术和能力，尊重彼此的意见和观点，尊重彼此对组织的贡献，团队共同的工作才能比单独工作更有效率。

7、充分挖掘员工潜力

从团队整体利益出发，思考和处理问题，是每个员工必须具备的基本责任和意识，而团队意识和技能是可以通过培训予以培养的。员工作为知识的载体，对组织的奉献程度将决定组织在市场中的命运，企业核心竞争力的形成，虽有赖于员工个人能力的充分发挥，但组织真正的竞争优势却永远来自于团队集体智慧的共同努力。研究表明，每个人在日常工作中只运用了20%的能力，80%的潜能没有发挥出来，要是将这一部分的能力充分发挥并利用的话那效果将是不可预料的，所以，要懂得如何授权和委派，让员工充分发挥自己潜在的能力。

8、加强培训指导

培训在现代企业经营管理中是一项重要的管理手段，能使员工对企业文化有更深刻的体会和理解，增强员工对企业的认同感，提高员工的职业素养和专业技术水平，使企业和个人双方受益。培训形式有多种多样，可以通过公司内部培训、向外聘请培训讲师、为员工提供脱产学习的机会以及对员工因自费而取得的劳动资格证给予一定的补贴等。

9、营造和谐的工作环境

是不是stanford不要judge里面有多少名牌大学毕业生，而要judge这帮人干活是不是发疯一样干，看他每天下班是不是笑眯眯的回家。企业文化建设就好比在一片沙滩上建造大厦，而团队建设就好比大厦的地基工作，我们每个人就是建地基用的一粒粒沙：一沙一世界，而作为团队建设的领导者或管理层，就好比能把每一粒沙子融合在一起的催化剂：水泥。可见团队建设的成败，管理层的领导才能至关重要。领导就是领袖加导师，“你要做教练而非监工，要做领头羊而非赶羊人！”，作为领导者若自身的修养不够，那给你一个项目，你会祸国殖民；给你一个团队，你会把团队带到万劫不复；

团队建设不好何谈企业文化建设，故领导或管理者必先认识自己才能引领团队建设，自知者明，知人者智，己所不欲，勿施于人！

（二）、领导层应做到：

1. 解决问题还是责备员工

很多领导在发生问题时，先责备员工，再解决问题。虽然领导的个人不满情绪得到了发泄，但这样的情况却带来极大的弊端。更有甚者，有些领导者在发生问题时直接在顾客面前严厉责骂员工，自认为让顾客看到了作为领导者的严格和权威，实则让顾客因为该团队的不专业更加失去信心和好感。

长此以往整个团队便会陷入极力掩盖错误，相互推脱责任的恶性循环。严重破坏了团队成员的相互信任的协作关系。团队成员也会因害怕受到责骂而不敢提出合理建议和创意见解。这就给团队绩效埋下了极大的隐患。

2. 用人之长，必容人所短

团队成员中各自拥有着各自擅长的知识和专业技能，相对的，每个成员也都有自身的缺点和弱项。作为配路资源的团队管理者，必须清楚认识到每个成员的长短处都是客观存在的。它们不会因为团队的需要就增长或消失，但它们可以得到优化地配路，让每个成员都扬长避短。

3. 求同存异，适当宽松

古有“水至清则无鱼，人至察则无徒”的名言，水过于清澈，鱼反而难以生存；现实社会，过分苛察他人的过错或性格上的差异，就会失去伙伴朋友，这也正是管理禁忌：寬於律己，苛以待人。

求同存异——团队成员除了各有各的长短处，还有各自不同的习惯、性格、价值观等等。人总是千差万别的，其中的困难就是如何理解别人、接纳别人。人总是缺点与才能并存的，没有人是完美无缺的。尊重个人的差别和异己观点，可以引导成员欣赏背景和观点多样化带来的益处。团队领导者必须求同存异，才真正有益于团队进步。

适当宽松——有些团队领导者在执行团队规范时锱铢必较、毫不留情面，在可宽松而且不违反规范的情况下，却选择严罚团队成员。

4. 保护团队成员

层和团队成员之间的信任关系，这种做法破坏力极大，关系几乎没有再修复的可能。整个团队离心力涣散，不可能再做出较高的绩效。

5. 善待错误，宽容失败

任何的成功都必然包括多次错误和失败。团队建设的路上，也必然会出现各种不同的错误和失败，有些甚至是不可避免的，关键是如何面对并转化它们。团队领导者者需要认识到错误和失败的意义，它们的存在并不是百害而无一利，相反，它很可能就是成功的前兆。善待错误就是善待成功的可能性。

领导者善待错误、宽容失败会形成较为和谐的团队气氛。团队成员也会自主地珍惜这种和谐，更加严谨地对待工作，敢于提出各种创想并付诸尝试，最终转败为胜。