# 对公司的期望汇总(五篇)

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2024-12-22

*对公司的期望汇总一我眼中的 krrp 是一幅和谐有序的壮美图画，画中有聪慧睿智的高层决策 者，积极敬业的工作团队，迅捷高效的运行模式和团结和睦的人际关系。 担任拉瑞恩先生的执行助理，我有幸近距离地接触这位成功的印度商人。他五十 出头，我父辈...*

**对公司的期望汇总一**

我眼中的 krrp 是一幅和谐有序的壮美图画，画中有聪慧睿智的高层决策 者，积极敬业的工作团队，迅捷高效的运行模式和团结和睦的人际关系。 担任拉瑞恩先生的执行助理，我有幸近距离地接触这位成功的印度商人。

他五十 出头，我父辈一样的年纪，让人倍感亲切。一本商业畅销书以“态度决定一切” 来阐释成功的秘诀，拉瑞恩先生就是很好的例子。对于工作，他倾注了巨大的热 情和精力，每天除了必要的几小时睡眠，其余时间几乎全扑在公司业务上。作为 高层决策者，虽日理万机，他却从未忽视任何细节，当遇到疑问个人无法定夺时， 他定要向部门经理问个明白，绝不允许出现任何可能影响公司发展的错误决策; 如果某些问题即使与相关副总讨论后亦无法令他满意的话，他必亲自向罗总汇报 甚至提交董事会……正是这份勤劳和坚持，他领导的销售团队业绩节节攀升，不 断创造新的辉煌。

可以这样形容拉瑞恩先生：专注严肃而不失风趣，理性睿智又 不乏激情——谈判时他据理力争，于拉锯式的过程中尽显商业的内涵和管理层的 智慧;工作间隙他不失时机地关心鼓励下属，和大家分享珍惜人生、激励团队的 ppt 资料，向新人传授自己多年的采购经验，他坚信：a great leader is the one who can make more leaders。 众人皆表情严肃，或为一个销售推广难题蹙额锁眉，或为一项销售业绩下滑面红 耳赤，或为一条客户开发策略争论不休……如此紧张激烈、硝烟弥漫的会议场景 着实让新来的我大吃一惊，我甚至怀疑会议参与者——大区经理们的团结精神。

然而，晚宴上的觥筹交错、谈笑风生和侃天说地打消了我的顾虑，我突然感动于 他们对工作的较真与执着。也正是在这种积极而激烈的气氛中，销售队伍的中流 砥柱们“坐集千古之智”，相互交流，取长补短，为公司的发展献计献策，把这 次会议开成了一次成功而圆满的大会，会上确定了本年度第四季度的销售目标， 大家满怀信心，立志为实现里程碑式的销售业绩共同努力。在拉瑞恩先生号召大 家为过去成绩和未来展望而鼓掌时， 经理和他的团队表达的不仅是胜利的喜 悦，更多的是沉甸甸的责任。

刚进公司时我诧异于公司的自由氛围，感觉好像无人管理一样，但渐渐发现， 其实每个人都在自我要求着，根本无须他人监督：公司内部电话忙碌地联络着， 各种单证和文件在部门间井然有序地传递着，最后汇总到总经理办公室等待拉瑞 恩先生签署。跨文化交际学研究表明，印度人在时间观念这一民族特征上比较缺 乏，迟到、拖拉是常事。但拉瑞恩先生似乎厌烦了自己民族的无时间性，认为我 们要与时间赛跑，speed 和 efficency 是他的口头禅。他特地要求我在每天来的文件上盖上日期章，并督促自己尽快签掉，以让各部门的人满意;如果白天没空， 他会晚上加班完成，如果有事不能回公司，则连说 sorry，说第二天一定要签。在 他的感染下，每个人都加快了工作的进程

。在 krrp，“无为而治乃大治”，这里 的每个人都对自己的工作怀着强烈的认同感，他们视公司的发展为己任，把做好 本职工作当作奋斗的目标，从他们身上，我看到了坚毅的信心和决心，看到了自 觉的工作态度，看到了安静的办公环境中流淌着的工作激情…… 还记得电影中那句经典台词，“二十一世纪最重要的是人才”。对于人才的广义 理解不能只局限于知识水平，还应该考虑个人的品质、性格、素质等多个方面。 krrp 的员工非但文化层次高，其中不乏“海归”、硕士和资深研究员，更重要的 是他们都具备良好的个人素质：

小到办公用具使用的相互谦让、食堂排队的安然 有序、相互见面的招呼微笑，大到工作时的团结合作，都构成了和谐的人际关系。 我们认为，当今人才应是能构建和谐工作、人际关系的人才，这样的人才组成的 团队，才能让众人 happy、惬意，也才能令个体和团队的潜力达到优化组合和最大 发挥，专心致志地创造出更多的成果。工作第一天，人事部 经理带我参观各 个部门时，大家的热情和欢迎令我大受鼓舞，良好的第一印象让我很快就增加了 对公司的熟悉感和归属感，不久便融入其中。

初来乍到，对公司的感受竟如潮水喷涌，难以止住，在我看来，公司简写 krrp 应 这样理解：key planner(关键决策者)+ responsibility(责任)+ resolution (坚毅)+ personnel (人才)。我相信，天道酬勤，在我们的共同努力下，krrp 将不断收获希望，希冀在我们共同庆祝的那天，再用笨拙的文字来表达我的情感。 和谐社会，和谐人际，和谐 krrp!在xx大改革的春风中，让我们通过自己聪慧 的头脑和勤劳的双手， 去收获喜悦， krrp 引导健康生活的核心目标而不断努力!

**对公司的期望汇总二**

【--整改方案】

1.成功属于公司，成就属于大家，成熟送给你，成长陪着你，14随过去，你也不再是你，15更成功那是必然，15创辉煌那是必须，15更成就那是当然，15创佳绩那是相当容易，愿大家一起乐，大家一起喜，大家一起努力，原公司日日崛起。

2.人要为自己活，钱要为自己赚，公司是你和钱的天，有公司的效益，就有大家的晴天，14年我们成功，今天大家要尽情欢，喝酒吃菜诉情谊，多分财气和人气，愿你万事如意。

3.公司是船，航行在经济的海洋里，老板职员我们齐心合力，在惊涛骇浪里我们一驶过了14的港口，迎来了我们心心向往的15港口，祝公司的船，载着我们一起航行的更远更远......祝你在这艘船的航线上，收获更多财宝!

4.公司的成绩，源于大家的努力，14的成功，源于大家的辛苦，今天的聚会，愿大家尽情欢喜，抛开不顺心的事，放飞不如意的事，愿15年的大家再接再厉，再创辉煌。

5.有成功证明大家都是人才，有成就证明大家都在努力，14年的成绩庆祝一番，暂且放开，15年的目标我们继续抓紧，不懈努力，愿成就继续下去，成功继续开去，15年的公司再创新高，15年的你再造佳绩。

6.借今天年终总结的喜庆时刻，真心跟大家道声谢谢，大家一直以来的支持，团结，齐心，努力，积极，拼搏，才有了我们14的成功，愿15的目标，成功，成绩，经验，效益大家都放在心底，公司是大家的，成功靠大家，愿大家成功，愿公司辉煌。

7.没有大家的努力，就没有公司的效益，没有大家的积极，就没有14的成绩，成功是公司的，成功更是大家的，公司是大家的家，愿大家好好爱家，愿我们的20\_更加突出，更加辉煌。

8.一年成功不容易，一年成绩靠大家，上下一心最重要，团结才会出成绩，愿有困难的说出来，有想法的说出来，有烦恼的说出来，有压力的分出来，15的成功升起来，15的公司强起来。

9.成功靠大家，成绩因大家，公司有大家，业绩在大家，今天喜庆送大家，祝福给大家，愿大家身体健康，万事如意，工作顺心，生活甜蜜，来年为公司再创点效益。

10.留住快乐，记住经验，攒下运气，带上福气，拼出积极，搏出努力，告别14，迎接新喜，好运伴随，幸福跟随，成就自己，成功公司，万事如意，新年快乐。

11、鲜花与美酒作陪，掌声与欢呼同庆;撒下的是汗水，收获的是成功，谱写的是篇章，奋斗的是业绩，虽然小有名气，建功立业再接再厉。

12、拼搏与努力，奠定了卓越的业绩;奋斗与汗水，成就了事业的辉煌;20\_，编织伟大的梦想;20\_，唱响幸福的篇章;新的一年，愿你继往开来，直挂云帆，想着理想尽情翱翔!

13、恭喜你，用一年的努力，换来成功的收成，财富跟你签约，喜悦与你相拥，新的一年到来，特地为你预订了来年的好运，愿你加油鼓劲，与勤劳为伍，最终握住胜利的手!

14、分担风雨分享阳光，我们一起把甘苦品尝，在这个新年到来的日子里，让杯酒美酒尽情飘香，祝愿来年精诚合作共进退，一起把更美好的未来开创。公司的同事们万事如意阖家幸福。

15、是你的努力，让公司创下骄人业绩;是你的辛苦，让公司赢得合作客户;是你的拼搏，让公司不断奋发开拓;是你的奉献，让公司伴着阳光向前。感谢你的付出，愿你新的一年工作顺利，幸福如意!

16、播洒一年的阳光，收获一路的辉煌;挥洒一年的汗水，绽放一路的明媚;付出一年的辛苦，装点一路的幸福;感谢一年的努力，创造一路的奇迹。新的一年，愿与你再扬帆济海，创造美好精彩!

17、时间记录了你的脚步，业绩证明了你的努力，所有的骄傲和成功只能代表过去，新的一年，还要马不停蹄，再接再厉，创出佳绩，20\_年，让我们事业再上新台阶，创造更辉煌的明天!

18、一年的付出，一年的汗水，一年的打拼，换来年底的辉煌，终于握到幸福的手，与喜悦签约，新的一年又将开始，愿你加油鼓劲，再接再励，收获明年的成果，握手明年的成功!

19、机缘，在合作中生根，情谊，在合作中加深;事业在合作中壮大;梦想，在合作中腾飞。愿新的一年，我们继续再接再厉，合作双赢，创造新的辉煌!

20、鲜花，为你此刻的荣耀耀绽放，掌声，为你此时的成功响起，过去的一年你终于画上了圆满的句号，新的一年里，愿你事业大踏步，业绩连连升，年终再次与成功会师!

21、过去的辉煌不容忘记，美好的明天需要奋斗，新的一年已经到来，在激烈的市场竞争环境中，我们依然面临很多的挑战。愿同志们再接再厉，努力向前，再创新的辉煌。

22、20\_年的钟声即将响起，冬季虽然冷风刺骨，但阳光依然明媚，寒冷与温暖交织并存，让我们再接再厉，共创辉煌，让成功延续下去!

23、欢声笑语夜不眠，昨日奋斗依稀眼前，握手拥抱泪水涟涟，感谢曾经的相互理解支持，感谢真心实意的同仁弟兄，祝愿崭新的一年，我们密切配合，精诚合作，事业再上新台阶，取得更大的成功。

24、在新的一年里，祝愿大家：脑筋天天急转弯，提高业绩有办法。事业步步上台阶，赚取钞票有绝招。同舟共济齐奋进，再创美好新时代。

25、企业是我家，发展靠大家。新年新开始，坚持两手抓。一手抓业绩，一手抓钞票。立足于本职，创新于传统。奉献于岗位，争先于时代。踏上新征程，迎接新辉煌。

祝愿公司前程好的句子20\_公司对公司祝福语

本文来源：http:///buwangchuxin/39375/

**对公司的期望汇总三**

如今房地产市场竞争尤为激烈，当公司竞争环境更加激烈，除要求公司“埋头拉车”追求卓越之外，还须“抬头看看”做好自已的战略规划。因此经营战略、发展战略、竞争战略、合作战略、品牌战略、技术开发战略、人力资源战略等等“抬头看看”和“把握机会”便成为目前的日常工作内容之一。

但现实情况是，现在公司把战略管理仅仅当成董事会和高层管理“少数人参与的精英主义”，而造成执行力差的结果。因此，公司战略的管理必须走向“全体员工参与的群众主义”，不成为纸上战略，才能真正让战略发挥出它的威力，这便是公司战略的执行，强有力且方法适宜的执行。因此我认为需要定期召开员工大会，参与人员为各部门员工(后勤除外)。

有关战略执行的观点在国内的实践也不少，如企业资源规划、流程再造、企业核心能力等，还有最近两年在国内渐近普及的平衡记分卡，其共同之处就是告诉我们战略的执行必须有为“价值链”服务的内容并对其起到积极的支撑作用。具体到人力资源管理，涉及到组织架构与岗位职责体系、薪酬体系、人员的选育用留评，还有企业文化等内容。

一、对企业文化建设的看法：能为战略执行输送价值观认可程度较高的员工。

企业文化通常是公司过去的理念沉淀、现在的行为准则、未来的继承内容，因此企业文化对战略的执行有一定的影响，特别是其核心内容：价值观。某一战略执行，具体到某一员工可能是一个任务，而员工从心底里认为这一任务需要付出的行为和自已意识深处的价值判断存在茅盾时，战略的执行便会打一次折扣。对人力资源管理而言，宣传并引导员工认可公司价值观、建设并维护一种良好的企业文化，便成为其主要内容之一了。首先是在人才选拔阶段，确保选拔出同公司价值观念一致的人才，至少保证80%的员工一致;其次是新员工入职培训。当然公司前辈们的言传身教、全体员工大会等都是有关企业文化宣传和引导的有效方式。因此，当高层管理即使制订了很好的战略，而中层管理、基层员工不能“正确的做事”，有必要首先想一想公司是不是在价值观方面出现了分歧;反之，良好的企业文化及其推行体系将为公司战略的执行解放思想包袱，扫清前进障碍。

二、对组织机构与岗位职责体系设计的看法：能为战略执行提供与之匹配的组织职能建议。

公司组织结构的调整已不再是一成不变的事，三至五年一变的情况已是过去式了，在公司快速发展和扩张期，有时一年一变、两变甚至三变，大的方面有公司治理模式的调整、部门的设立或变更，小的方面有岗位的增减、人员的变动引起的职责调配等，这此都离不开组织职能的重新定义与梳理。

比如，公司决定进行内部业务的重组，以加强在某一领域的专业化(例如工程部，缺乏资质高的人才)，在此战略公布之前，就应确定新的组织架构和一把手及副手的人选，从而一把手选部门、部门选员工，不但应留的人留下了，该走的人也走了，既起到优化人才的作用，又不会影响业务的正常运转。如果战略公布前，组织机构未定，关键人员未定，此经理与彼经理前途未卜，又怎能顾及眼前的工作?更不用说一般员工。前期确定结构和一把手重要，后期选择骨干和优秀员工，厘定职责体系也很重要，这些方面如果有人力资源管理的专业建议和监督实施，那么整个重组将会从容的多、有效的多。集权性的事务管理向分权性的事务管理抑或相对分权管理调整，组织职能的重新设计必将为战略的执行起决定性的推动作用。

三、对薪酬福利管理的看法：能为战略的执行提供适宜的激励组合建议。

薪酬是一个综合性的概念，有工资、奖金、福利、津贴等现金的部分，也有与职务相关而特有的非现金部分。在不同的公司生命周期，应适用不同的组合，以达到激励作用，如公司初创至成长期，可采用高于平均行业水平的工资，聚集人才促进发展;在公司成长至成熟期，可采用中等水平的工资和奖金，稳定发展以求利润;在成熟至衰退期，可采用低于平均水平的工资和以控制成本为主的奖励，退出或平稳过渡到其他产业。

建立以比能力和比业绩为核心的薪酬体系是解决内部公平的关键所在。它不像一般工厂计件岗位那样易于核算劳动创造的价值，但也要说出职位平级(工程部经理和综合部经理)、特别是数个董事之间为什么工资相差这个数，就给职位评价体系、能力评价体系为基础的薪酬体系带来巨大的挑战。工资方面不能做到彼此相对公平，奖金方面不能体现各自业绩，这对公司士气和员工的工作热情的影响尤为值得关注，因为当问题出现后很难找出问题的症结是出于此。

从战略执行工具平衡记分卡之四个角度内在因果关系可以看出，解决好这些问题，尽量提高员工的满意度，是确保公司绩效水平、战略得到良好执行的最基础要求之一。

四、对人才招聘的看法：能为战略执行招募到合适的执行人。

人才不好招，工作不好找，这是现今供需茅盾较为突出的问题，现公司存在浮燥，比如，用人的衡量标准，从性别、年龄、学历、专业、工作经验、个性特质等，有的非得用这个标准去套而且要求特高;有的初试人与复试人面试标准差异太大或变来变去。

因此，建立以任职资格为基础的岗位价值评价体系和员工能力评价体系，关注公司项目发展并据其特点做好人才规划，对人才供应市场保持高度关注并和中介建立融洽关系，才是对招募到合适人才的根本保证。

五、对员工培训的看法：能为战略执行培养一定数量的后备力量。

现在公司严重缺乏工程类人才和优秀管理人才，而这短缺也是是许多公司特别是达到一定规模的公司最容易也最经常遇到的问题，当公司购并一家公司需外派管理人员、当公司新上一项目准备启动、当公司快速发展需要增加管理人员“提干”，公司现有人员比来看去，总觉得存在不足，对外招聘中高级管理人才也不是件容易的事，不但难找而且成本较高，且有许多顾虑。

**对公司的期望汇总四**

尊敬的领导：

你好！我是xxx。

来到公司的将近一年的时间里，公司领导对我无微不至的关怀让我倍受感动，同事间愉快向上的工作氛围让我感到幸运。总体来说，公司宽松平等的人际关系和不断进取的敬业精神给我留下了难忘的记忆。我明显感觉到自己比刚进公司时成熟了许多，也学到了许多做人做事的方法。非常感谢公司对我的培养和同事对我的关心照顾，虽无以回报，但我永怀感激。

决定离职对我来说是个艰难的过程，也是慎重考虑不断权衡的结果，主要原因是我男朋友和我距离太远，生活上和工作中无法相互照顾，导致我平时工作中偶尔情绪波动比较大，也影响了工作的正常进行。这是之前未曾预料到的，本想在这里一直待下去，为公司做更多的贡献。

在为公司效力的日子里，公司领导和部门领导亲自给我们做了很多方面的培训，也曾多次指导过我如何开展工作，还帮我分析了自己的种种不足，指出了我应该努力的方向，所有这些都令我受益匪浅，感激万分，一想到将要失去聆听教诲的机会，唯有遗憾。

目前我手头上的工作已经基本告一段落，出于对公司的负责，在我正式离职之前，我会按照公司的要求交接好所有手头的工作，避免我的离开给公司带来负面的影响，尽力不给公司带来损失。

最后，再次感谢xxx和同事们对我的帮助和关怀，并祝愿\*公司顺利发展，蒸蒸日上、更加兴旺发达！

此致

敬礼!

**对公司的期望汇总五**

自从到饰品公司上班已有多半年时间了，我对公司有了总体的了解，对各个部门也比较熟悉，与大部分员工也有过接触，尤其对【 所在的部门科室 】的人员最为了解。现在公司进行了一系列改革，对【科室】来说也是刻不容缓的，我作为【科室】的一员，应该跻身于这次改革中，提出自己的一些建议，把这次的改革做的更好，让以后的工作更加顺利，做到事半功倍。我想这不仅是员工的心声，更是公司所希望看到的。

对公司的合理化建议：

1、各个部门要加强沟通联系，保证信息资源的实时性和有效性。

建议改进的方法：加强各部门之间的交流沟通，在不损坏各部门利益的基础之上要使各个部门的小利益同公司的大利益紧密结合在一起，使几个目标和为一起，这样我们的工作才能取得较大的进步。对于些工作文件政策之类的书面规定，一定要全面的落实，特别是采购、销售和财务部门要及时地联系。不要等到问题发生实在解决，那时不仅事倍功半，同时也会严重的影响积极性。

2、一切要以事实说话。

建议改进的方法：在我们的工作过程中，一切要以事实为依据，根据现实问题反映出来的问题进行对症下药，不仅要进行全面地了解，还要进行辩证的眼光看问题。对一些经常出现的问题要及时的沟通。没有调查就没有发言权，及时给你机会也不要信口开河，为了发言而发言。我们做工作不是给领导看的，而是为了自己能有所收获。

3、提高工作效率。

建议改进的方法：有些事情我们不能的干一件说一件，好多事情是可以归结成一类的，要尽量归结成一个制度或是流程，避免重复。

另外提几条个人建议：

1、计划执行方面：建议部门和科室在召开工作会议时制定好计划，落实人头，跟盯完成，完成情况纳入考核，切实达到提高工作效率目的。

2、岗位职责、岗位说明书、工作流程图：建议公司制定各岗位职责、岗位说明书、工作流程图，明确公司各部门员工岗位职责，岗位内容和工作流程。

3、员工培训与管理，定期对公司员工进行技能、礼仪、效率培训，增强员工的实际操作能力，端正服务态度，合理利用时间安排工作。

4、创造条件，丰富图书、报刊、杂志，出台激励措施，鼓励员工自发学习，提高素质或为优秀人员提供外出学习培训成长福利。

5、鼓励员工多提正确建议、预案，公司给以充分重视，对书面建议均有正式恢复，采用者，给予一定奖励，鼓励员工积极参与公司管理，增强主人翁意识。

6、希望公司可以开展些业余的活动促进员工的团队意识和积极心态。

7、定期的做一些员工调查，认真的查看员工的心声，激发大家积极性，减轻工作压力。

8、公司在执行力方面需要进一步加强，领导要首先做到做大执行力，树立先进榜样，只有这样员工才会有动力和模范去完成自己的工作。

9、完善公司的奖罚制度。

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！