

2023年数据质量提升工作计划 科研质量提升工作计划(通用7篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，成绩已属于过去，新一轮的工作即将来临，写好计划才不会让我们努力的时候迷失方向哦。相信许多人会觉得计划很难写？那么下面我就给大家讲一讲计划书怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

数据质量提升工作计划 科研质量提升工作计划篇一

在未来的岁月中，个人职业能力技能将会是人才竞争中起决定作用的.核心竞争力。现在所谓发展能力，实际上是以发展个人职业能力为主线，学习技能与交往技能等技能作为辅助的路线。

我认为，发展职业技术能力，应该密切结合当下职场现状，并且认真分析市场数据，以市场调研为主要手段，首先确定自己的职业发展方向；并根据个人所倾向职业发展动向，用心制作出自己的《职业生涯规划书》；如果条件允许的话，我们还可以请教专业导师，方便自己及时更新对自己的规划。

根据自己对职业技能以及职场规则的了解，我个人坚持能力必须“活学多用”的原则。生活中每个人都可以是别人学习的榜样，或许许多人认为发展什么什么技能就应该是在学校中进行的事，而我想说，学校的学习氛围确实足够好，而且锻炼机会也着实不少，但是，学校在真正的社会中却仿佛一个庇护所。我们大多数人生活在大学中，过着衣食无忧的生活，根本无法体验自己养活自己的艰辛和困苦。学校只能帮助我们充分发挥我们学生的优势技能——学习技能，而我们如果以为依靠理论知识的强悍便可以驰骋职场的话，那就是非常片面的认识了，所以，我认为我们在择业就业之前，社会实践的重要性是不言而喻的。

通过自身对此次实践的心感总结，我得到以下几点认识：一，学生在接到实践任务或调查任务时，第一感觉，不是看到了其潜在的机会和价值，而首先看到的是其表面的些许困难，以及很难迈出的第一步。所以，我们首先要做的：是避免知难而退；二，无计划。我们很多人都并没有把实践当成自己的事情来对待，也许对于这类有这种思想的实践人来说，实践只是学校派放的一个任务，因此，如何完成任务便成了实践的实质和核心。我也因此断定，在这种情况下，实践不再具有提升个人职业职业技能的作用，实际上，它已经变成了作业或负担；三，斤斤计较。打工，实践，这两者之间究竟有什么关系？嗯，我们可以将打工描述为“带薪实践”。诚然，绝大部分大学生迈出校门后只有给别人打工来开始筹措自己的梦想，其实很苦。虽然仅仅开始自己的在校生活一年，但是我也有过曾今打工的经历。说实话，要是打工不对口，那才叫真正的煎熬和浪费时间。对于还未真正开始职业生涯的我们来说，若是能在自己喜欢或擅长的领域内打工或是开展实践，那是幸福的一件事。现阶段的我们，不应该为了打工所得的那点报酬而去“无私”地奉献自己。提高自己的路径不一定只有殷切地去打工赚小钱。可以去其粗取其精，我这样认为。在我们真正有能力承担起眼下工作之前，不要太计较所得。

还有一点，就是我们必须时时牢记自己的职业规划。而且这种规划不必动不动便搬出来，因为职业离我们的距离忽远忽近。和朋友们一起“大话未来”时，未来很近，职业前景很闪耀；自己内心斗法时，未来同样很近，但职业前景茫茫一片。从来不喜欢说：我能做什么，什么能帮我做什么。很所时候，我甚至不知道应该怎么做，应该做什么。但是，经过多年的点点滴滴的磨练和耳濡目染，我不断地增加信心，不断地为了强化自己而努力。

在做职业规划时，大家肯定都对自己所掌握或希望掌握的技能进行过分析，起码对技能的重要性有了一定的认识。毫无疑问，学校是为我们增长技能提供条件的重要场所，但是其

局限性也是显而易见的。因为我们的学校充其量只是一个小社会，我们的社交面不广，同为大学生，纵然人与人之间存在差距，但实质上也都位于社会人之下。只有通过社会实践，我们才会获得更加自然地机会去面对社会，去结交社会人，去了解社会事。争做社会人。通过自身实践，我们也可以从侧面更加深入地了解我们的长辈以及前辈在社会上打拼的不易，并认清我们与社会人之间的差距，以便能在实践中保持一颗平常心。以学习和成长的心态去看待实践，而不是居高临下以要求实践给予回报。以上是我个人对实践的看法，并且我也是这样做的。

一：在学校认真提升学习技能，把学好专业作为第一要任，同时注重其他专业能力的提升和职业素质的自我培养。

二：利用一切可利用的时间通过实践来提升能力和增强信心，包括认知实践和岗位实践。

三：利用多方关系深入市场调研，尤其联系自身专业与兴趣爱好进行多方面开拓创新。

四：抓住一切机会，不断进修，人往高处走，永不回头停滞堕落。

五：长久拥有迎接失败的觉悟，利用自己强化锻炼的心态和不懈努力克服挫折。男人，不可以有挫败感。

数据质量提升工作计划 科研质量提升工作计划篇二

一、电力企业基层单位人力资源现状及员工素质提升主要问题

1. 电力企业基层单位人力资源现状

2. 基层单位员工素质提升中的主要问题

(2) 职工压力大。企业发展离不开员工素质的提升，电力企业的高速发展对员工素质提出了更高的要求，很多电力企业通过规范岗位管理制度，对员工基本素质提出一些刚性规定和要求。这些规定对员工提升自身素质产生了巨大的推动力，但同时也给员工施加了压力。其中部分学历、职称或技能等级偏低、年龄偏大的员工，因企业要求高、学习难度大，感到压力很大，甚至出现一定的抵触情绪。

(3) 工学矛盾突出。通过各种刚性规定和鼓励措施，电力企业基层单位员工踊跃参加各种素质提升，因参与人员数量较大，随之也出现了工学矛盾。某供电公司2009年上半年有5318%的职工参加学历学习、职称提升和技能鉴定等素质提升项目。工学矛盾对各部门、各车间的生产和管理工作带来较大的难度。

二、电力企业基层单位素质提升基本思路

电力企业作为国民经济的基础产业和战略产业，理应在履行和承担社会责任方面走在时代前列，为构建和谐社会做出更大贡献。人是企业发展的第一要素，企业的社会责任必须通过人的劳动来体现，而人的素质高低决定了劳动的效率和质量，因此，员工的素质决定着电力企业的生存与发展。只有员工的整体素质提高了，电力企业服务社会的战略任务才能得到良好的贯彻执行，才能更好地塑造电力企业的良好形象，才能确保企业持续健康发展。

数据质量提升工作计划 科研质量提升工作计划篇三

我国环境监测管理制度逐步健全、技术体系不断完善，从业人员素质稳步提高，监测数据质量总体可靠，基本满足当前环境管理需要。

随着我国环境监测服务市场逐步放开，社会环境监测机构蓬勃发展，成为我国环境监测事业的有益补充，但社会监测机

构鱼龙混杂、良莠不齐。

[面临的问题]

但我国环境监测数据质量存在人为干预导致数据失真，包括：

一是地方不当干预环境监测行为时有发生。如依靠行政力量指使相关人员通过干扰采样设施等手段篡改、伪造监测数据等现象。

二是排污单位监测数据弄虚作假屡禁不止。有些企业为了逃避监管，蓄意干扰监测现场采样，篡改、伪造监测数据。

三是环境监测机构服务水平良莠不齐。一些社会环境监测机构、环境监测设备运营维护机构受利益驱动，编造数据、出假报告以赚取利润；或为抢占市场低价竞争，不按规范开展监测活动，监测质量堪忧。

四是客观局限导致数据不准。由于监测方法标准体系和监测质量管理体系不完善，或因人员、仪器、设备等能力不足造成监测数据不准确、不科学；相关部门方法标准不统一等导致不同部门同类环境监测数据不一致不可比，引发公众对环境监测数据的质疑。

数据质量提升工作计划 科研质量提升工作计划篇四

组长□xxx

副组长□xxx

组员□xxx

2、职责

(1) 主要负责制定本年度科室医疗质量管理与持续改进方法及计划，包括科室的医疗质量自查个体化方案，保证工作实效。

(2) 结合本科室专业特点及发展趋势，制定及修订本科室疾病诊疗常规、药物使用规范并组织实施，责任落实到个人。

(3) 定期组织各级人员学习医疗、护理常规，强化质量意识。

(4) 完成每月科室医疗质量自查，自查内容包括诊疗操作和规章制度（尤其是医疗核心制度）执行情况两大方面；负责规范科室医务人员的医疗行为。

(5) 参加医疗质控办公室的会议，反映问题。收集与本科室有关的问题，提出整改措施。

数据质量提升工作计划 科研质量提升工作计划篇五

课程领导力是以校（园）长为核心的课程团队为提升学校课程品质，在课程实践过程中所体现出来的规划、执行、建设和评价的能力。教育行政部门、教研部门和教育科研等部门以及本市中小学（幼儿园）要充分认识提升课程领导力的重要性和紧迫性，增强责任感和使命感，深入推进课程改革。

1. 提升中小学（幼儿园）课程领导力是深化课程改革的必然要求。本市课程改革的深入推进，迫切需要学校创造性地落实课程改革的系列要求，把握好课程计划的要求与课程校本化实施之间的关系，在减轻学生课业负担的同时，提高教学质量，科学评价课程及其实施成效等。因此，作为课程改革的重要推进者，中小学（幼儿园）必须提升课程领导力。

2. 提升中小学（幼儿园）课程领导力是学校内涵发展的客观

需要。课程是学校内涵发展的核心领域。学校要通过课程建设与特色培育、队伍建设、文化建设等的有机融合，加强学校内涵建设，体现“以人为本”的教育思想。

3. 提升中小学（幼儿园）课程领导力是促进教师及管理者的专业发展的现实需求。校（园）长、教师和教研员是课程改革的主要力量。在加强中小学（幼儿园）课程领导、深化课程改革的实践过程中，提升校（园）长驾驭课程改革的能力、教师把握教学实践的能力和教研员指导课程实施的能力，优化课程与教学专业人员的工作机制，不断提高专业水平，是持续推进课程改革的重要保证。

二、主要任务

1. 准确理解课程方案，提升学校课程规划的能力。学校要透彻理解课程方案，严格执行课程政策，有效落实知识与技能、过程与方法、情感态度与价值观等课程目标。要根据本校的办学实际和培养目标，加强课程整体规划，正确处理基础型课程、拓展型课程与研究型（探究型）课程的关系，优化课程结构，增强学校课程的适应性，满足学生多样化发展的需求。

2. 统筹利用课程资源，提升创造性落实课程方案的能力。学校要根据课程方案的要求，广泛利用本校、家长、社区以及课外教育基地、高校和教科研机构等相关资源，根据学生的发展需求构建校本课程，创造性地落实课程方案；要加强教学管理，合理运用现代教育技术，灵活采用多样的教学方法和手段，提高教学的有效性，全面提高教育教学质量。

3. 有效进行课程评价，提升课程更新与评估的能力。学校要制定综合性的课程评价方案，科学、及时、有效地评价教师教学质量、学生学习状况、校本课程建设等。要充分利用评价结果，及时调整和改进学校课程计划、课程实施、课外活动安排等，促进学生全面发展。

三、主要目标

以“实践导向、互动生成、关注特色、促进提升”为工作目标，提升中小学（幼儿园）课程领导力。

1. 在市、区（县）、校等多个层面，采取多种形式，对本市所有中小学（幼儿园）校（园）长、教导主任进行提升课程领导力专题培训，推动本市中小学（幼儿园）进一步加强课程领导，深化课程与教学改革。
2. 建立一批“课程领导力试点学校（幼儿园）”，通过对试点学校课程领导力的诊断评估和专业支持，通过试点学校的研究和实践，探索提升课程领导力的有效做法，培育一批有推广价值的典型经验。
3. 优化工作运行机制，市区教育行政部门要整合教研、科研、培训、督导等专业机构和校长、教师的力量，在指导和提升学校课程领导力的实践过程中，提高自身的专业水平和工作能力。

四、重点工作

1. 学校课程计划的研制与校本化实施。学校要按照课程方案和课程标准的要求，开齐课程，开足课时。任何学校不得随意提高课程难度，杜绝随意增减课程或周课时总量、随意提前上学时间和延后放学时间的现象。学校要根据实际情况和办学特色，以内涵发展为目的，制定学校课程计划，优化学校课程结构，设计适合学生发展的课程体系，增强学校课程的适应性和创造性。在课程校本化实施过程中，形成学校特色，提升内涵发展水平。市和区县督导部门，要研究学校课程领导力和课程实施状况的评估指标，进行专项督导评估。
2. 大力推进特色学科建设与特色活动开展。学校要在充分挖掘自身优势的基础上，以提高课堂教学效能为主线，以提升

教师课程实施能力为核心，以加强教学基本功训练为突破口，抓好学科队伍建设，抓实学科教研活动，严格学科教学常规管理，从研究学生开始，关注学生的身心发展。努力通过特色学科建设和特色活动的开展，提升教师的教学能力、学科组的教研合力和学校的综合实力。

数据质量提升工作计划 科研质量提升工作计划篇六

（一）实施《体育质量提升工程》，是全面贯彻党的教育方针、落实教育规划纲要的重要举措。《国家中长期教育改革和规划纲要〔20xx-20xx〕》将提高质量作为教育发展的核心任务，要求树立以提高质量为核心的教育发展观，注重教育内涵发展，建立以提高教育质量为导向的管理制度和工作机制，因此，启动并实施《体育质量提升工程》，开足体育课时，上好体育课，开展好课外体育活动，是贯彻落实教育规划纲要的重要举措。

（二）实施《体育质量提升工程》，是促进基础教育均衡发展的重要保证。中小学体育是基础教育的有机组成部分，体育课教学和课外体育活动是基础教育课程建设的重要内容。提供优质的体育教育资源，提升中小学体育质量，是促进基础教育高水平均衡发展的重要保证。

（三）实施《体育质量提升工程》，是提高中小学生学习身心健康的必然要求。增强学生体质是素质教育的重要内容，体育课程是增强学生体质的主要渠道。提高体育教育教学质量对培养学生终身体育意识和基本的运动技能，促进中小学生的身体健康水平和全民族健康素质的提升，具有十分重要的意义。

通过《质量提升工程》的实施，推进我省广大中小学体育与健康课程的发展和建设，力争到2015年：培养一支高素质的专业体育骨干教师团队，打造200个优秀体育教研组和120名体育教学名师；在省、市教研中心评选的体育优秀课或市级

体育精品课基础上，评选表彰200节省级体育精品课、构建示范性体育课堂教学资源库，搭建有利于中小学体育教师教育教学能力提升的平台；广泛开展课外文体活动和大课间活动，使85%以上的中小学生掌握两项运动技能，评选400所体育艺术“2+1项目”活动先进学校；创建30个辽宁省中小学体育与艺术教育示范县区，推动中小学体育艺术教育工作区域性的普及与提高；大力实施《国家学生体质健康标准》，促进辽宁省城乡中小学校体育工作的均衡发展，全面提高中小学生体质健康水平。

1. 中小学体育教师专业技能提升项目

(1) 提高体育教师的专业技能，为提升体育教学质量提供保障。健全体育教师培训、考核制度，促进体育教师业务素质发展；通过对体育教师的继续教育培训，建设一支具有高尚师德，业务精湛，适应素质教育要求的体育教师队伍。每年对100名体育学科的骨干教师进行一次省级培训，培养省级体育学科带头人，并通过逐级考核推荐每年评选出30名优秀体育教学名师，充分展示他们的教学风格和特色，利用他们先进的教学思想和意识，带动我省体育教师的理论和专业技能水平的全面提高。

(2) 组织开展送教下乡活动，促进城乡体育教师教学技能的均衡发展。解决农村学校体育教学的难点问题，在促进城乡体育教师互动交流中，实现体育教学均衡化发展。每年组织一次省内骨干教师和学科带头人深入基层学校，尤其偏远地区的农村学校上一周体育课，同时对当地体育教师进行教学技能培训，解决农村学校体育教学水平薄弱问题。

(3) 根据学校体育工作的发展形势，定期举办体育教学现场观摩会、研讨交流会、外出考察学习，开拓体育教师与教研视野，将先进的教学思想和经验与我省实际相结合，从而提高体育教师的教育教学水平，实现《质量提升工程》的总体目标。

2. 体育精品课建设项目

(1) 加强三级课程管理，学校要按照省教研中心下发的《辽宁省中小学校体育学科教学管理暂行规定（试行）》的要求，引导广大体育教师认真落实中小学体育《课程标准》，上好每一节体育课，科学合理地选择教法，设计教学内容和教学密度，打造有效课堂，追求课堂教学效果的最优化。

(2) 开发课程资源，不断挖掘具有特色与实效的校本课程，聚集优秀的运动项目，使之成为学校课程中的教材，并发挥教师教育潜能，拓展教学水平，引导学生积极参与运动，大面积提高教学质量。

数据质量提升工作计划 科研质量提升工作计划篇七

企业如何深化“三项制度”改革企业“三项制度”改革是人力资源管理领域较为关注的研究课题，劳动用工和收入分配工作是联系企业和员工的纽带。随着企业的发展和外部环境的变化，企业的劳动用工、人工成本和收入分配也会出现许多的不协调和不适应。为积极应对国家经济转型发展新常态，根据xx集团公司现阶段的发展需要，就企业如何深化“三项制度”改革谈谈本人的想法。

一、精简用工、去芜存菁，优化劳动用工

xx集团公司随着业务拓展和并购的快速发展，企业的规模不断扩大，随之带来了劳动力总量偏大，结构性矛盾突出等问题。主要表现：一是大量劳务用工的使用给企业带来了法律风险；二是合同用工中存在一定数量“占着位置不干活”的员工，企业的用工出力在很大程度上被削弱，需亟待优化劳动用工管理。

(一) 精简用工，取消劳务用工方式

只保留合同工一种用工方式，不再使用劳务派遣用工，生产辅助系统和后勤服务系统实行成建制外包。

使用劳务派遣用工虽然在一定时期为企业降低人工成本或缓解用工短缺起到了一定作用，但从长远来看，使用劳务派遣用工也存在着诸多问题和法律风险。一是劳务工的个人素质普遍不高，培养成才较慢，增加了企业的培训成本二是劳务工没有归属感，工作积极性不高，主动作为的意识差；三是劳务工责任心不强，出了事故一走了之，增加了企业经济损失的风险；四是劳务工工作不稳定，有了更好的工作就辞职，造成了企业重复培训；五是劳务工辞退难度大，不但经济补偿足额支付，而且还存在用工形式转正的风险。

集团公司目前劳务用工数量较多，清退了劳务派遣用工，不但规避了劳务用工风险，而且可以更好地消化合同工冗员的问题。

(二) 去芜存菁，加强合同用工管理

只有将这些占着位置不干活的员工剥离重要岗位，给有能力、想干事的员工委以重任，才会为企业创造更多的价值。因此建议；无心上班但还想保留劳动关系的“泡长假”员工可以办理无薪长假；工作不努力但还想上班养家糊口的“混日子”员工可以安排在最低岗级的岗位或达到内退条件的劝其办理内退。

优化劳动用工还应该逐步推进“劳动用工本地化”管理的落地。异地劳动用工有很多弊端：一是异地员工大大增加了交通成本，较本地员工收入明显缩水；二是异地员工的请假时限较长往往会影公司正常工作；三是异地员工经常在“工作地与“生长地”间穿梭，成为名符其实的“走读生”，工作积极性不高，影响员工队伍的稳定；四是为拴心留人，改善异地员工生活条件，几乎所有单位都在食宿、娱乐设施等方面进行了大量的投资，增加了企业的成本。五是两地分居容易导致

婚姻出问题，而且不利于子女健康成长。劳动用工本地化，不但体现了企业“以人为本”的管理理念，而且可以更好地感化员工扎根企业、奉献企业。

推进“劳动用工本地化”的措施：一是在员工集中招聘中就要落实本地化用工管理，按照应聘者意向单位和本地化原则择优招聘；二是做好用工本地化调配管理。建立完善劳动用工本地化管理制度，每年底定期收集一次员工本地化调配申请，次年初根据提交申请的人员从业情况结合意向单位的用工需求情况统筹稳妥地开展一次用工本地化调配工作。对于调配条件不成熟的员工应暂缓调配，等待时机。

二、精干架构、科学定员，强化人工效率

集团公司随着业务拓展和并购的快速发展，企业的规模不断扩大，由于有些企业管理僵化，收购企业管理上存在差异，造成这些企业机构臃肿、定员松散，不但削弱了管理者的管理效率，而且降低了企业的人工工效。

（一）精干架构，全面提高管理效率

公司应该合理控制组织层级的过度增长，应扩大管理者的管理半径，要求更多的直接汇报来削减成本。强化各业务板块的内部整合，尽可能减少组织层级，方便管理监督。实行“大部制”，便于沟通协调，减少扯皮推诿。同时，子公司要严格执行集团公司组织架构设置要求，严禁各行其是、我行我素。

（二）科学定员，有效提升人工工效

定员一定要科学、合理、公正、严肃，在实施过程中要保持其刚性，不能有随意性。同样条件的两个电厂定员应该相当，不能出现会哭的孩子有奶吃有的单位由于实际用工人数量较多就千方百计找借口、摆困难要求增加定员。要根据影响定员

主要因素结合各子公司实际情况科学合理定员。定员偏多人员的工作量不足，增加了企业人工成本；定员偏少人员的工作量超标，长期超负荷工作不利于员工健康。

影响用工数量的主要因素是机组的产能类型、容量大小、系统繁简、自动化水平等。定员应分为基本定员和附加定员两部分才便于管理，基本定员是主导子公司正常经营管理和安全生产的重要岗位的人员配制，包括管理部门定员和生产部门主要系统定员，统一使用合同工；附加定员是保障子公司安全生产的辅助岗位的人员配制，包括生产部门辅助系统定员和后勤服务部门定员，原则上实行劳务外委。

企业人工成本也不是越低越好，而是在人工成本占总成本比例低(人工成本含量低)的情况下实现劳动生产率高(人工成本投入产出系数高)和员工收入高(人均人工成本高)的最佳人工工效水平“两高一低”才是人工成本管控所追求的目标。

三、精准兑现、细化考核，深化收入分配

发挥薪酬的激励作用就要打破分配上的“大锅饭”，薪酬分配要以价值创造为导向——论功行赏。只有精确的“论功”才能精准的“行赏”。要实现精准兑现，不但集团公司给各子公司的年度工资总额核定要精准，而且各子公司员工薪酬发放要精准。这就需要集团公司整合一套《子公司年度工资总额核定管理标准》和《子公司安全与绩效考核标准》，以及子公司统一执行的《员工薪酬管理体系》和《员工绩效管理辦法》。

(一)精准兑现，发挥薪酬激励作用

1、年度实际工资总额的精准核定是实现精准兑现的外部因素，是精准兑现的基础。

那么工资总额的核定应该以什么为主要依据和基准呢？我们经

常会听到某个电厂的员工片面的攀比另一个机组容量、自动化水平相当的电厂的人员收入高，但没有看到这个电厂的实际用工和工作业绩的情况。比如：一个电厂定员200人，年度工资总额3000万元；当实际用工约200人时，人均收入约15万元；当实际用工约150人时，人均收入约20万元；当实际用工约250人时，人均收入约12万元。不难看出，实际用工人数对员工收入影响相当大。

本人觉得工资总额核定不能简单的以实际用工人数衡量，要以各单位的定员标准为主要依据(一般指基本定员，附加定员以外委为主)，以各单位所处区域的艰苦条件和消费水平所确定的分配系数为基准，由定员标准乘以人均收入标准就可以确定年度预算工资总额。因老厂超员的历史遗留问题，为消化合同工冗员，在原则实行劳务外委的附加定员部分岗位上使用合同工时，附加定员中使用的合同工的人均收入标准建议按基本定员的人均收入标准的70%核定(辅助岗位的薪酬水平偏低)。为了确保员工最基本的收入又能实现精准兑现，将年度预算工资总额分为基本工资项和考核工资项，建议基本工资项占年度预算工资总额70%，考核工资项占30%。考核工资项包括安全考核和绩效考核，各占考核工资项15%。

各子公司年度预算工资总额计算公式：

$$mn = sxdn \times \ln / (d_1x_1 + d_2x_2 + \dots + d_mx_m)$$

式中m为子公司数量，n为子公司单位编号(l

部分子公司因安全考核和绩效考核没有全部拿到考核工资而结余的所有工资年底按各子公司年度预算工资总额计算方式发放给各子公司。

2、子公司员工薪酬的精准发放是实现精准兑现的内部因素，是精准兑现的关键。

集团公司各个业务板块应分别建立一套统一的岗位岗级薪点的薪酬管理体系、员工异动管理制度及员工绩效考核管理制度。员工异动管理制度对新入职员工的转正定级、在岗员工的岗位晋级等设置相对统一的管理标准。薪酬分配要以价值创造为导向，体现在岗位的岗级中，通过员工绩效考评，实现动态二次分配。只要同一个板块内各单位的岗位设置统一、薪酬体系统一，结合分配系数和绩效考核，就能实现薪酬的精准兑现。

$$w=gxj]xj2$$

式中w为员工绩效工资□g为员工绩效工资基数□ji为部门绩效系数□j2为本人绩效系数。

(二)细化考核，着力保证精准兑现

只有子公司年度工资总额的精准核定，员工薪酬的精准发放，才实现了真正意义上的精准兑现。而子公司年度工资总额的精准核定和员工薪酬的精准发放都离不开对公司、部门和员工的考核评价，细化考核才能保证精准兑现。

集团公司对各子公司的考核。集团公司要建立完善各个板块相关单位考核体系，根据不同单位自身特点设定关键指标进行有针对性的考核。同时要制定配套的激励政策，积极推进。考核的主要项目为：一是安全考核。集团公司层面每年要向各子公司下达安全考核目标，对未完成安全目标的单位进行考核，按考核标准扣减安全奖励工资；对发生重大安全事故的单位实行“一票否决”，扣掉所有安全奖励工资。二是效益考核。由于各个子公司的资产优良程度和所处的地域不同，集团公司层面每年要根据各子公司创造效益的最佳能力下达效益考核目标。对未完成效益目标的单位进行考核，按考核标准扣减效益奖励工资。三是单项考核。集团公司层面根据部分或全部子公司自身特点和工作需要每年应向其下达有针对性的单项考核目标，对完成单项目标的单位进行靶向奖励，

按考核标准一次性或阶段性进行兑现。

各子公司内部考核。各子公司要根据集团公司的覆盖全面的全员绩效考核体系的指导原则编制完善本地绩效考核实施细则，要充分体现“三公”（公开、公平、公正）原则，发挥绩效考核的正向激励作用，调动员工工作的积极性。考核的主要项目为：一是部门考核。根据部门的职能不同考核的侧重各不相同，因此在编制各部门年度工作目标时要从公司战略目标与考核期内目标出发，对照部门年度工作目标与公司工作要求，全面细致地确定部门的工作目标，不但便于部门绩效考核，而且考核结果趋于公正。二是员工考核。员工绩效考核是把双刃剑，考核主体要立足公正，把衡量员工工作业绩的这把标尺用好。s级、a级员工的公正评定是员工绩效考核的关键所在，因此s级、a级员工的评定要用业绩说话更有说服力。s级员工要突出卓越、突出贡献影响，以对公司做出重大贡献为支撑，杜绝当成福利轮流坐庄；s级员工由部门推荐、公司评定，公司为主体。a级员工要突出优秀、突出榜样带动。a级及以下员工由部门评定、公司审核，部门为主体。

s级员工年度比例控制在参评总人次3%以内，一个考核期内的比例原则控制在5%以内。s级员工的评定比例不宜太高，比例虚高会导致评价标准降低。s级员工的含金量不高，反而影响了其他员工的工作积极性。如在考核期内没有突出表现的，可以放弃对s级员工的评定。

a级员工年度比例控制在参评总人次25%以内，一个考核期内的比例原则控制在30%以内。a级员工的评定比例也不宜太高，比例过高就没有荣誉的优越感，甚至会当成福利进行分配；比例也不宜太低，比例过低会出现同样是优秀的员工不能都被评为a级员工的情况，有失公平。一年4个考核期， $25\% \times 4 = 100\%$ ，如果按年度统计，a级员工评定的覆盖率可以达到100%。一年之内，每个员工都有一次评定a级员工的机会，但不能理解为轮流坐庄。如果有些员工工作没努力，那

么应放弃一定比例的名额，或者如果其他员工表现优秀可以有两次及以上机会。

绩效考核结果不但要应用在薪酬分配中而且还要作为职位晋升的主要依据。绩效管理着重于鼓励那些为公司创造较高价值的员工，倡导员工自我管理，自我控制，达到或超过工作目标。只有绩效管理发挥了价值分配的导向作用，才能提高工作效率、加强工作效能、增强团队业绩，最终实现公司的管理目标，提升公司整体竞争力。

四、结束语

企业“三项制度”改革不仅是推进集团公司发展战略的重要支撑，而且是关系集团全体员工工作、生活和福祉的大事，这项工作不仅需要人力资源管理部门调整思路、创新理念、深入研究、措施有力，而且要得到集团领导的高度重视和相关部门的大力支持。只要以“三精”（精简用工、精干架构、精准兑现）的工作思路切实抓好劳动用工、人工成本和收入分配的具体工作，企业“三项制度”改革定能为集团公司的生产经营和持续发展提供强有力的支撑和保障。