

十月一日小学活动方案设计(大全5篇)

计划是提高工作与学习效率的一个前提。做好一个完整的工作计划,才能使工作与学习更加有效的快速的完成。计划为我们提供了一个清晰的方向,帮助我们更好地组织和管理时间、资源和任务。下面是小编整理的个人今后的计划范文,欢迎阅读分享,希望对大家有所帮助。

工作计划和目标管理 管理工作计划篇一

“没有考核,就等于没有管理!”贯彻公司战略发展意图□20xx年作为公司的“绩效考核年”,绩效管理将成为最重要的人力资源管理工作。

1. 辅助形成所有部门及岗位的绩效考核标准(元旦至春节期间)
2. 使绩效面谈成为公司沟通机制的一部分

正式绩效面谈为一季度,绩效面谈之后要做相应的绩优推广和绩效不足的改进。

人力资源部倡导20xx年作为公司的“绩效考核年”,绩效管理理论和实践将成为管理人员交流学习的重点。第一季度人力资源部重点组织公司范围内的绩效管理培训,按规范化的流程辅助各部门将绩效管理工作落到实处,人力资源部介入绩效管理的不同阶段,与各部门主管探讨操作中的实际问题,有针对性地开展交流和培训。

由人力资源部牵头,公司管理人员参与。每双周一次,结合绩效管理理论就公司中的具体问题深入探讨。

按照“岗位、技能、绩效”的薪资结构完善现有薪资体

系□20xx年底对现有体系做必要调整。

1. 半年在公司范围内开展员工满意度调查一次。
2. 辅助各职能部门将公司内部沟通机制落到实处。

xx年内人力资源部与公司每一位同事至少沟通一次。所有沟通均形成书面记录，记录中问题附人力资源部建议提交各级相关主管。让沟通形成机制，将新同事入职、转正及离职作为关键沟通点，生日、合同续签作为辅助沟通点。

1. 欢迎新同事加盟；
2. 心灵启示；
3. 轻松一刻，周末愉快；
4. 生日祝福；
5. 中高层管理交流会

通过培训交流及日常综合管理活动的参与，用半年时间使招聘及员工关系专员可独立进行新同事入职培训及招聘面试等工作内容。

对员工手册中的公司管理制度做进一步完善□20xx年1月份提交公司管理制度调整意见，6月份形成《员工手册》2.0版。

平均每周提交工作分析一份，确定综合管理部对各部门服务和对高层领导辅助的角色。

形成公司文化手册。

前面说到了绩效管理误区繁多，导致这些误区的深层原因却

屈指可数。这为数不多的深层原因，说到底，其实是管理者理念的错误。我们根据咨询实践，发现以下这些理念对绩效管理至关重要。这些理念虽然不复杂，但是，绩效管理要成功，大多数的活动和决策，都必须以这些理念为出发点。否则，系统和流程再好，也只不过是一堆缺少了精神和生命力的管理框架，无法真正运转起来。

（一）调动员工积极性，不要控制员工

员工不愿参与的绩效管理体系，一定是失败的体系。而只有当员工把绩效体系当成了“自己的”体系，而不是“管理者”的体系时，员工才会自觉地加入到体系中来。但是，很多企业的绩效管理，却都是一个单向的自上而下的流程。流程的主体变成了考核者，而非被考核者的员工。从绩效计划，一直到绩效激励，员工始终处于一种被动状态，仿佛任人摆布的木偶，难怪员工要把绩效管理视为“上面的事”。

我们认为，绩效管理不单是人力资源部门的工作，也不是管理者控制下属的工具。它应该是一个全员参与，并且自觉自愿参与的企业管理体系。如果你发觉下属不认同他的绩效目标，敷衍他的绩效考核表格，那么十有八九，你的绩效体系只是一种摆设。改正的方法？让员工知道绩效管理对他们的益处，并设法让他们积极参与到绩效管理的整个过程中，你或许能够看到另外一幅景象。

（二）重要的是管理者的能力，而不是使用何种工具

重视使用何种管理工具，忽视由谁来使用工具，是现阶段我国企业管理实践中的一大弊端。其实，目前在企业中使用的各种绩效管理工具，比如平衡计分卡、目标管理、360度反馈等，都是不错的工具。但是，要发挥工具的效用，还在于使用者能够灵活而有效地运用。正如《蒙娜丽莎》之所以伟大和经典，不是因为颜料和笔，而是因为运用这些笔和颜料的是伟大的达芬奇一样。

（三）注重沟通和共识

在绩效管理的任何一个环节，“沟通和共识”都不可缺失，绩效管理的大部分活动，或许都是一种沟通过程。在计划阶段，不沟通无法保证员工认同和理解要达到的目标；在辅导阶段，上下级之间要充分讨论实际结果和预期目标之间的差距，为能力的发展指点迷津；在绩效评估阶段，不充分沟通，员工不会认可管理者的评估结果；在激励环节，也要通过沟通让大家了解公司鼓励的是哪些良好的行为和做法。

沟通可能是费时间的事，但一旦达成共识，你会发现节省的时间将远远大于你付出的时间，工作的氛围也会因为坦诚的沟通而变得令人愉悦起来。

（四）抱定持续改善的信念

任何复杂的流程都不是一次百米冲刺，持续改善是流程的生命力所在。我们看到的失败的绩效管理体系，归纳起来大致有两种：一种是几个周期下来，因为没有达到预期结果而被彻底抛弃的体系，还有一种则是确立之后便永远不再改变，进而成为一种形式主义的体系。

这两种体系，其实都值得挽救。前面已经说过，绩效管理是一个不断循环的闭环。一方面，它不是一个一次性的项目，企业可以遵循绩效管理的几个步骤，永不停顿地把绩效推动到更高层次；另一方面，绩效体系自身也应该根据计划、行动、检查和纠正这四个也是循环往复的过程，不断剔除和改正不合理的做法，保留和完善合理而有效的做法。

在实施中遇到困难时，除非万不得已，不要全盘否定已经辛苦建立起来的体系，应当先试着去改善。因为如果你用新的体系取而代之，很可能你还会碰到更大的困难。

工作计划和目标管理 管理工作计划篇二

街道成立以办事处主任为组长的应急管理领导小组，对各成员科室工作进行明确，将各项目标任务分解到相关责任科室，落实到具体工作人员。领导小组在街道党工委的领导下逐步建立和完善街道应急管理体系。

一是抓好专项应急预案的修订和发布工作。各科室、村、社区结合实际对应急预案进行修订，报区街道应急领导小组备案。

二是做好应急预案的完善工作。各责任单位要从事前、事发、事中、事后做什么、怎么做、谁负责等方面，增强预案的可操作性。

三是制订应急预案的操作规程，编制操作手册，做好预案涉及部门的衔接工作，落实职责，明确责任。

四是相关单位举办较大规模的集会、节会、庆典、会展等活动，要按照“谁主办、谁负责”的原则，由组织承办单位负责制定保障活动安全的单项活动应急预案，报街道领导小组备案。

五是抓好基层单位的应急预案编制工作。各责任单位要做好应急预案的制定工作，实现预案管理全覆盖。特别是各科室、村、社区要制定本单位的应急预案，明确各类突发公共事件防范措施和处置程序。

一是建立健全各级应急管理机构。进一步完善应急管理办公室职能，优化设置，妥善解决办事机构的干部配置和工作经费等问题，分管应急管理的人员发生变动要及时报告区应急办。加强村、社区、企事业单位的应急管理办事机构建设，实现应急管理关口前移。

二是加强应急队伍建设。抓好应急救援队伍的培养和训练，以安监、城管、卫生、食品药品监督、环保、防汛、预备役民兵等骨干队伍为主体，逐步形成统一高效的专业应急救援体系。推进高危行业、企业的应急救援队伍建设和应急处置措施的落实，提高现场先期快速处置能力。加强专家队伍建设，建立应急救援专家资源信息网络。

三是进一步加强应急保障体系建设。健全应急保障资金投入机制，要有日常工作经费和物资、装备、基础设施投入、人员安置、基本生活困难补助等专项经费。切实做好应急物资的储备、管理工作，建立物资储备数据库和调用方案，建立和完善基本生活必需的食品、药品、衣物、饮用水等相关物资的调集和发放机制。储备物质要有专人管理、维护、保养，要根据预测预警及时补充、调整物质储备。

一是健全预测预警机制。按照职责分工和工作范围，完善对突发公共事件的监测、预测、预报、预警体系。开展风险隐患的调查分析评估，对可能发生突发公共事件的预测，及时向区应急办和相关部门上报信息，做到早发现、早报告、早预警、早处置。

二是加强风险隐患排查机制。定期开展本辖区、的各类风险隐患排查，建立风险隐患数据库，为日常预防和应急处置工作提供依据。明确各类隐患点的责任人和监控人，对重大风险隐患要进行实时监控、准备好应对措施；动员群众主动参与风险隐患排查和监管工作。

三是规范政务值守和信息报送机制。优化应急值守工作流程，认真落实24小时值班制度，严格执行查岗制度，规范信息报送制度。按照《武侯区突发公共事件信息报送制度》的要求，强化信息报送联络员制度、值班制度和问责制度，严格按照时限和程序报送信息，杜绝漏报、迟报、瞒报和谎报。四是健全应急协调联动机制。加强部门之间、相邻街道之间、部门与街道之间的纵向和横向的配合协调，建立健全应急处置的

联动机制，明确各方职责，确保一旦有事，能够有效组织、快速反应、高效运转、临事不乱，共同应对和处置突发公共事件。

一是加强应急宣传教育。采取多种形式，在重点地区、重点行业、重点人群有针对性地开展应急知识宣传，努力形成群众广泛参与、全社会共同应对的良好局面。各村、社区开展宣传活动全年不少于三次，年初要制定宣传计划，年终要有总结，要有文字和图像记录资料备查。要向街道应急管理领导小组报送应急管理信息。

二是加强应急培训和交流。采取办培训班和以会代训的方式，对从事应急管理的分管领导和人员进行培训，适时组织外出学习、交流和考察。加强对高危行业的从业人员进行安全生产知识的教育培训。

。四是加强村、社区的应急管理工作。村、社区应急管理要有专人负责工作，要建立群众生活中可能遇到的各类突发公共事件的应急预案和方案，要建立应急知识教育宣传栏，普及应急知识，增强群众的防灾意识和自救互救能力，提高基层应对和处置突发公共事件的能力。

五是加强企业的应急管理工作。指导企业不断提高应对突发事件和生产安全事故的能力，做到应急有预案，救援有队伍，联动有机制，善后有措施。

六是加强学校的应急管理工作。指导辖区学校健全应急管理工作网络，完善安全应急急各项制度和应急救援处置预案，采取多种形式加强应急管理宣传教育和应急演练，增强广大师生的应急意识和应对突发事件的能力。

七是做好区长公开电话交办工作。强化责任意识，按照归口管理、分级负责的原则，认真调查、妥善处理，要按照规定的时间办理完结，并按要求回复。

八是加强非正常上访的处置工作。按照《关于群众到区机关一办公区非正常集体上访接待处置工作预案》和《关于群众到区机关一办公区非正常集体上访接待处置工作预案补充规定》的要求，在接到到现场处置非正常上访事件的通知后，应按规定的时限按时到达现场，妥善进行处置。对在接到处置通知后不及时到场，互相推诿、处置不力的情况街道要进行通报。

街道应急管理领导小组将定期和不定期对各科室、村、社区应急管理工作进行监督和督察，不断加大应急管理工作目标考核力度，对在处理突发事件中造成重大影响或严重后果的机关科室、村、社区年度评优实行“一票否决”。对各责任单位的应急管理工作年终进行综合考评，考评结果将予以通报。

工作计划和目标管理 管理工作计划篇三

1、每月组织各单位5s办负责人、各部门5s管理员、内训师参加，内容主要是精益思想以及改善的专题讲座（或邀请老师讲授）。

2、在科务会、月度总结会上，总结分析工作中不精益的做法和行为，制定改进措施。

3、每季度，组织精益管理专题讲座，公司领导和中层管理人员参加，邀请外面老师授课。

4、每次参加各单位培训时，把精益思想作为必讲内容。

1、按照标准流程办事，没有标准流程的，及时建立；标准流程不合理的，及时修改。

2、制定详细的工作计划，落实到每件具体的事情，落实到每一天，落实每一个人。

3、对没有执行计划的，每周进行考核。

4、坚持每周四下午，全科室进行学习改善活动。

1、建立精益思想传播、精益工具方法推行等管理流程。5月底前完成。

2、每周对工作进行总结，梳理出没有建立标准的工作和标准不合理的工作，制定建立完善计划。

3、结合问题管理，将有效对策固化到标准流程中，每周跟进。

4、建立5s精益管理推行手册。12月底前完成。

工作计划和目标管理 管理工作计划篇四

1、当前社团凝聚力现状，和各社团人员组成情况（心理协会人员较少）；

4、会员能参与的活动较少，社团不能实现自己承诺，导致部分会员失去了对社团的信任。为让理学院学生社团已成为校园文化的重要组成部分，在学校树立理学院崭新形象，优化成才环境，提学生素质方面发挥了很大作用。经过社团管理部管理人员（李明 谢永强 杨佳辉）讨论并提出提出加强理学院学生社团建设的一些思路，以此提高学生社团的凝聚力，更好的为理学院及昆工服务。

一、社团文化建设

社团文化代表着素质，是社团发展的内在动力和精神支柱。社团加强社团学院文化建设具有重要意义：一是具有指导性作用，通过社团文化向个人兴趣取向的渗透与内化，引导各社团成员围绕一个方向，即加强各社团凝聚力。二是具有自我约束作用。在社团文化的影响下，使社团成员在心理上产

生共鸣，从而以服务学生为目的，树立优良形象，即增强理学院在学校的影响力。三是凝和作用。不仅能够建立社团与成员之间相互信任与依存关系并有机结合在一起，还能使各社团之间相互间交流。四是连环影响作用。它不但帮助社团在校园内建立一个良好的社团形象，提高社团的信誉，而且社团文化还能扩散到整个校园中，丰富校园文化。加强社团文化建设能调动他们趋同的兴趣和目标信念，把他们紧紧围绕在一起，提高社团的凝聚力。

（一）、各学生团体的计划。有计划有目标，还要将这个目标细化，让社团成员明白他们追寻的方向，每一步该怎么做。以调动思想，激发他们的热情，引导他们向这个目标迈进。

定期举办内部交流会。

（三）、社团管理部是一个管理部门，要加强与各个社团会长联系，提升管理技能，和谐共上。

（四）、促进各个社团的交流，团结所有社团力量加强扩大学院社团的影响力。

（五）、加强社团工作和理学院工作的协调联系，避免二者脱节，保持其相辅相成的关系。

1、定点定时开展正常的常规活动，并且通过。

2、注重培养社团成员的诚信意识。社团的诚信，需要每一个成员的参与，各种途径将社团的活动展现在广大同学面前。并要从源头抓起。在召新会员时，加大道德，能力方面的测试力度，如，就业协会通过面试选用德才兼备的人；评估时，也要参照他们的道德表现，全方位评价。

二、社团机制建设

（一）常规管理

- 1、严格审批制度。在社团审批成立时，要严格准入条件。比如，是否有科学规范的社团宗旨，比如，是否有科学规范的社团宗旨发起人的人数限定及其综合素质，指导老师是否有足够的能力及精力等等。以保证社团在成立后能够正常运转，增进社团的吸引力和凝聚力。
- 2、完成学院各社团的注册，招新等事项的安排，加强以及监督各个社团内的工作交接，管理和整顿。
- 3、发展和号召理学院的同学们组织新建新颖的，有学院特色的社团。
- 4、积极鼓励社团承办各项大小活动、主动协助完成活动。
- 5、审核、考评学生社团上一期的工作，并积极的布置下学期的活动计划。、参比每一届社团干部的工作计划及实施情况，考评奖励创先争优者，并对其工作提出发展性意见。即：建立评比制度。不仅在社团之间建立评比制度，而且在社团成员之间也要建立评比制度，对表现好的社团及个人，要加以表彰；对社团活动落后的社团，工作责任心差的成员要加以批评，并指出其不足。使社团之间、社团成员之间形成你追我赶的局面，激发社团成员的积极性和斗志，提高社团的活力与凝聚力。

（二）社团内部管理

- 1、在召新工作人员时，加大责任感方面的测试力度，选用德才兼备的人；新工作人员培训时，加大善始善终和“言必行行必果”方面的培训力度；业绩评估时，也要参照他们的活动积极性表现，全方位评价。
- 2、确定一个清晰、持久、为学生服务的目标。社团要确立一

个清晰、持久、为学生服务的目标，包括长远目标和近期目标。不但如此，还要将这个目标细化，让社团成员明白他们追寻的方向，每一步该怎么做。以调动他们的思想，激发他们的热情，引导他们向这个目标迈进。

3、共同愿景要与成员愿景相结合。每一个社团成员进入社团，他究竟想得到什么？所以，要鼓励成员提出他们自己的愿景。只有当社团成员真正共有愿景时，这个愿景才会紧紧的将社团成员结合在一起，才会提高社团的凝聚力。恢复协会的信誉度，恢复协会成员对协会的信心。协调好社团管理与各社团成员之间关系，需要我们在在这方面多下工夫，搞一些大型的活动，让每个人都有机会参加并在在活动中发挥作用，争取到团委的支持，搞活动的同时也想着为学院做宣传，再有就是能和学校活动挂边的活动就尽量参与。

（三）社团诚信建设

树立一个讲诚信的社团形象，努力为会员服务。社团必须对自己的承诺付出努力，做到言出必行。在社团活动中，最大限度的顾及会员朋友的参与度，积极听取他们的意见，提高会员朋友对社团的信任度，也才能提高大学生对社团的信任。并以、以沟通为基础。社团成员只有在相互了解的基础上才能团结与合作。所以，社团之间要注重交流，有效沟通，交流经验，增进感情，共同提高。培养社团成员的团结协作意识。团结协作不是将几个人的力量相加，而是使社团力量成数倍增长。社团成员之间要做到坦诚相待，信息与资源共享，做到“三人一条心，黄土变成金”。

会长和部长，部长和干事多多交流，把qq群充分利用起来，并建立自己的网络平台，把社团宣传作好，让社团成员都对社团的活动和存在的问题有充分的了解，最终使他们回到社团中来；多听会员的意见，给予会员充分的表达自己意愿的机会，并为他们提供尽量多的培训，比如参加so—rock的音乐培训和内部的活动，主动关心社团的发展。

三、社团职能建设

由于工作计划不能按时保质完成，监督体制不够健全，虽然协会内部有管理的章程，但是落实不够。帮助他们进一步完善其内部的规章制度，提高社团成员的活动积极性和工作质量。并且部分活动负责人缺少经验，不知道怎么来做好计划和活动，社团的魅力在于活动，面对当前活动质量不高的情况。因此、经三人讨论对社团进行职能建设：社团内部建立组织和社团成员的个人职能定位。

一个社团就像一个人体，组织机构是他的骨架，支撑他的重量，规章制度是他的血液，使全身流通起来，而理念就是他的大脑，指挥他所有的行动。所以，你要先找到一帮志同道合的人，组成这个社团的核心，并健全这个社团的机构，然后一起确立社团的理念、价值观、目标，在各个社团内部建立组织，设立并在各社团内选出组，帮助各个社团建立自己的社团文化和社团精神，打造其品牌文化。作为各社团负责人一定要正确处理好人情和制度的关系，不能一味进行人性化管理而把制度抛开，也不能完全按照制度来办事，缺乏灵活性。总的原则是，用制度来规范社团成员的行为，用人性化的管理方式来保持社团成员的热情和活力。社团是因为大家拥有共同的兴趣而组织在一起的，兴趣是社团的纽带，把大家连接在一起。（如□ so -rock是音乐兴趣集合的整体。）因此、各社团管理人员，在建立内部组织是注重：同学的特长是什么，有什么兴趣爱好，性格如何，对同学不了解。

定期对社团成员开会或培训，社团最重要的是做好自己的定位，是专业社团还是活动类社团，专业社团以交流切磋提高技艺为主，对社员也有一定要求，搞的活动也多为一些培训班之类提高技艺的活动，也可以组织一起参加一些大型比赛，活动类社团对社员没有太多要求，主要是一帮有共同兴趣的社员一起搞一些小活动，交友可能是其中一个目的，当然也可以把两者结合起来。

关于组织机构，一般包括社长，副社长，内务和外务，内务又可以分为组织部、策划部，外务可以分为宣传部、外联部等，当然，如《艺术团》相似的社团，灵活度相当大，横向和纵向结合，可以灵活职位制。社团具备了一个指导老师、一个社长、一群骨干、一个理念、一份章程，那你接下去要做的就是招新社员，然后开展活动，至于开展怎样的活动，就回到最初的问题，社员需要什么。社团内部缺乏有效的沟通。社团成员不知道其他同学的特长是什么，有什么兴趣爱好，性格如何，对同学不了解，从而使社团成员团结协作能力不足。因此、对社团成员 资源优化配备对各社团成员实施责任制和职能制。(先了解运作模式)

初步拟定：1、修订协会管理章程，负责人加强对计划的控制。
2、让计划存活下去的关键——控制计划3、组建项目小组——明确哪些人要干活、培训——告诉他们如何干活、明确每个人的角色、任务和相互关系——别想踢皮球4、实施时间表和实施标准——不给他们一点可以钻的空子5、检查时间表和实施标准、奖惩方法6、社长对项目主要成员进行必要的培训，明确他们各自的任务，并进行有效监督。

希望在大家共同努力之下，管理好、运作好理学院社团！！！！！！

谢谢大家支持！！！！！！

工作计划和目标管理 管理工作计划篇五

为推动“三项整治”工作的顺利实施，做好公司环境管理工作，牢固树立“以人为本”的思想，始终坚持“依法管理、强化预防、保护环境、文明施工”环境管理方针，努力实现公司环境管理目标，特制定公司环境管理检查工作计划。

1、依法进行环境管理，认真落实环境管理责任，按照一体化管理体系运行要求进行管控。

(1) 加强环境管理工作的领导和组织实施，建立健全环境管理岗位责任制，各层面要有分管环境工作的负责人，各项目部要明确环境管理工作具体负责人，做到环境管理责任明确，认真履行岗位职责。

(2) 对环境管理指标做到层层分解，严格控制，做到环境管理依法进行。

2、进一步加强环境管理全员宣传教育和培训，增强环保意识和对环境管理工作重要性的认识，各级领导和管理层面人员首先要高度重视环境管理工作的重要性和必要性，要加强环境管理知识的学习和培训，深刻理解和落实环境管理体系运行要求，努力提高环境管理水平，严格措施落实，强化过程控制。

4、环境管理工作做到认真策划和组织实施。新进场的工程项目要进行环境控制总体策划，在建工程项目要结合生产实际编制年度环境控制计划，并通过有效文件下达组织实施。

5、积极开展环境管理辩识、影响程度评价和环境控制管理工作。加强对生产（工作）、生活部位和生产（工作）活动过程存在的环境管理全面客观的辩识，认真开展对环境影响因素影响程度的评价，认真制定重要环境管理控制方案。做到控制方案与生产项目的实施同时进行，严格控制方案的执行管理，做到控制项目专人负责，专人管理。

6、进一步加强对生产生活废水排放、大气污染排放、固体废弃物排放、噪音排放的控制，做到规划、实施、控制同步进行，严格执行相关环境控制标准，做到100%受控管理。

7、加强项目部环境检测检查工作加强环境检测手段和环境控制措施的落实。

(1) 做好环境工作的日常检查工作。各项目部要围绕生产经

营实际，结合本单位和项目部的环境管理具体情况，做到环境管理工作日常检查有计划、有措施，认真落实。

(2) 做好环境工作的循环检查工作。公司要对各部门、各项目点进行环境管理循环检查，要进一步加大对重要环境影响因素控制情况的监测力度，加强对生产、办公、生活场界的空气、噪音环境影响程度环境监测的覆盖。

(3) 做好环境工作的专项检查工作。公司要围绕各部门的工作环节，进行部门专项检查，确保公司各部门、项目实施的各个环节的环境符合体系要求。

(4) 做好环境工作的集中检查工作。公司要联合县环境管理部门及相关施工单位定期或不定期对各部门、各项目部进行环境集中检查，确保良好的生产、生活环境，形成系统化、规范化、制度化的检查制度。

8、进一步建立健全环境管理规章制度，进一步充实环境控制管理作业指导书，积极推动环境标准化管理工作。各个层面应进一步加强所执行的环境管理法律法规条款的辨识和信息动态管理，做到定期发布，及时调整，确保法律法规的有效使用。

山西磐龙建筑工程有限公司

工作计划和目标管理 管理工作计划篇六

在图书馆的工作是我非常喜欢的工作，因为我可以在学校如此多的书海中不断吸取养分，不断的提高自己，这是一个非常清闲和有意义的工作，我一直很喜欢！

新学期的第一个月属于新高二与新高一的实习阶段。高二的管理员将与高三的同学完成交接工作，建立起新的管理员委员会，在原有的章程的基础上进行修改。高三的上届管理员

负责辅导和带领新高一服务员，使他们尽快适应图书馆的各种工作。原来的四名组长将与高二的新一届主席进行更多管理方面的交流，以做好新学期的管理工作。

10月计划：实现校园互动

图书馆是向同学们敞开的知识殿堂，图书馆是属于同学们的学习乐园。所以我们应该让更多的同学参与到图书馆管理员委员会的运行中来，为我们提出改善的方向与积极的建议，将委员会建设的更加人性化。在推动同学们的读书兴趣的同时，也能提高我们的服务质量。

因此，大家决定设立意见箱或是意见簿，让同学们写出他们的心里话，每周争对这些提议召开一次管理员会议，将这些建议落到实处。并希望同学们能将喜爱的书告诉我们，也可用此方法与管理员们形成交流。

11月计划：开放电子音像类书目

在向同学们开放各类新书的同时，开放我们的电子音像类图书的借阅，使同学们能进行多渠道的“阅读”。而此类图书也将一点一点步入借阅轨道，逐渐使借阅程序趋向于成熟化。

12月计划：争取实行馆际学习交流

古语云：“书中自有黄金屋，书中自有颜如玉。”为了给师生们提供一个幽雅而舒适的读书环境，作为图书馆管理者的我们希望能尽自己的所能在原有的传统风华图书馆管理基础上做得更好，让图书馆成为师生们共同的理想学习场所。

鉴于新校图书馆机构成立不久，新出炉的《管理员章程》也需要在不断的实践中得到强化。在尝试中摸索的我们希望能有一定的学习与积累的机会，通过与兄弟学校之间的馆际交流，看到自己身上的不足，并学习更多“示范性图书馆”的

建设方法。至此，不仅可以让我们这披管理者们开拓视野，也可以加强学校间竞争又互助的学习关系。在相互间的取长补短下，风华中学的图书馆管理机构也会变得愈发成熟。

较中的学习，我们也可以看到自己的不足，使校图书馆的管理工作更上一层楼。

1~2月计划：迎春座谈会