

2023年及时调整工作计划 因工作计划调整优选(大全5篇)

时间就如同白驹过隙般的流逝，我们的工作与生活又进入新的阶段，为了今后更好的发展，写一份计划，为接下来的学习做准备吧！因此，我们应该充分认识到计划的作用，并在日常生活中加以应用。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。

及时调整工作计划 因工作计划调整优选篇一

20xx年是《岳阳市预算绩效管理实施办法》扩围提质推进年。根据市政府主要领导对《岳阳市财政局关于20xx年财政支出绩效评价情况的报告》（以下简称《评价报告》）“要把绩效评价结果用好，要落实好奖惩措施”的批示，市财政局、市审计局协同联动，压紧压实主体责任，跟踪督导问题整改，促进绩效评价结果应用落地见效。

针对20xx年《评价报告》涉及的20家项目单位50个问题点，财审联动下达整改函，明确各项目单位是评价发现问题整改的责任主体，被评价单位主要负责人是绩效整改第一责任人，预算主管部门承担整改牵头责任；要求专题整改报告必须经单位负责人签字、报分管市（县市区）领导审批后，再反馈本级财政与审计部门。各级财政与审计部门跟踪督查，压实各项目单位责任，确保问题整改严格实行清单式管理、销号式落实。

各责任单位积极响应，主动对标问题点，制定整改方案，细化各项措施，落实整改责任人和办结时限。从自身找原因，对未尽职等主观因素造成的问题，采取措施立即纠正；对体制机制不完善等客观原因导致的问题，与有关部门加强沟通，主动探索完善制度机制。其中：市教体局、市_、市商粮局及市城投集团等项目单位，立行立改行动快，整改导向有结果。

截至5月底，各项目责任单位书面整改报告经分管领导签批后如期上报，具体整改情况详见附件。

总体看，今年财审联动整改成效明显，要求立行立改的问题已在评价期整改，要求分阶段整改和持续整改的问题均取得较大进展。截至目前，财审联动清单涉及的50个突出问题相关单位均已进行整改。结合全过程评价结果，市财政局在针对上年度评价结果调减20xx年项目预算2480万元基础上，延伸取消和压减20xx年专项预算8个，涉及调减资金1025万元；将城市照明中心存在的实有资金账户结余资金5236万元，建议纳入财政其他资金账户管理，上报设立绿色照明工程专项基金；收回在建项目沉淀资金2600万元，实际建议及收回资金总量再创新高。

特此报告。

及时调整工作计划 因工作计划调整优选篇二

在新的一年里，继续坚持“客户满意”的科学发展观和规范服务、创新发展的理念；抓住机遇做好市场拓展理性发展，调整经营思路，优化项目，整合资源，节能降耗，开源节流，有效地保持持续发展态势；贯彻劳动的合同法，维护企业与员工的利益，实现共赢；强化管理，加强考核，落实制度，重在执行；加大培训和考核力度，提高员工的综合素质，营造学习氛围；继续发扬团队精神，打造公司核心团队的凝聚力，推动各项工作健康、有序、快速发展，维护企业与员工的利益，实现共赢，构建和谐公司新篇章。

（一）经营思想：

根据行业发展及公司发展趋势，结合实际，拓展多方经营范围，发挥企业优势、强化经营管理，开源节流降低经营成本，增强企业的生存和发展能力。

1、强化管理与服务工作，提高企业竞争力。

需认真分析公司目前各经营项目经营情况，研究企业的发展方向，强化节能降耗，开源节流的经营的理念，以实现公司持续发展的目标。

2、多方寻找社会与市场资源，杜绝拓展盲目性。

20xx年在拓展新的项目时，一定要认真审视项目的品质，要把重点放在高档物业的项目上，详细了解新物业的各种真实的信息资料，根据项目的实际情况和我公司的发展趋势，关键要充分分析项目能否给公司带来良好的经营效益，全面分析公司目前的人力、物力的资源情况，为领导当好参谋，理性发展。力争把拓展的目标转移到企业效益好、项目品质好、客户素质好的高档物业、写字楼、办公楼、商厦等，真正实现公司从国家机关后勤改制项目走进市场化的战略大转移□20xx年至少要增加2个高端物业项目，用3—5年时间实现年营业额过亿元，建立具有良好知名度及美誉度的公司品牌。

3、发挥企业优势与服务品质，增强企业凝聚力。

对现有管理项目进行认真、细致、彻底分析，合理规避各类劳动和经营风险，最大限度维护企业利益，提出切实可行的办法减少企业损失。对人力、物力进行资源整合，达到公司与项目上下互动、形成企业合力。

4、研究经营策略与服务收费，认识经营重要性。

物业管理行业是微利企业，因此，我们的管理团队要认识到经营策略与收费工作是公司能否正常运转的生命线，也是企业经营的经济支柱，更是全年工作的主线。依靠我们合同的服务费用只能基本维持我们日常成本，如果不开展多种经营或降低经营成本，很难保障我们员工的切身利益，更谈不上公司的可持续发展，容易形成恶性循环。我们必须发挥我们

的主人翁优势，将经营工作和收费工作渗透到每一个员工心灵深处，贯彻全年，对公司应收的各项费用做到应收尽收。每个项目、每个部门按公司规定有效地完成公司下达的各项考核指标。

（一）劳动的合同法颁布1年来，公司在完善劳动的合同法的基础上□20xx年我们将继续加强劳动的合同的管理工作，认真贯彻《劳动的合同法》和《劳动的合同法实施细则》，完善劳动制度，严格劳动纪律，加大考核监督力度，优化员工队伍，提高员工素质，充分调动员工的积极性，修订劳动人事管理规章制度，维护企业内部和谐稳定的劳务关系。

（二）严肃劳动纪律，规范企业管理，促进企业和谐。

劳动纪律是企业为维持生产经营秩序，保证劳动的合同得以履行，要求全体员工在集体劳动、工作、生活过程中以及与劳动、工作紧密相关的其他过程中必须强化企业管理，严肃劳动纪律、奖勤罚懒、奖优罚劣、树立正风正气、激励员工积极向上，提高公司的整体管理水平，制订了考核管理办法。对考核范围、考核依据、考核原则、考核内容、考核办法、奖励处罚等都做具体的规定。通过考核发现人才，对业绩突出的不管是一般管理人员还是操作层，不拘一格，择优使用，给以提拔。同时严格考核，从严制企，规范管理。

及时调整工作计划 因工作计划调整优选篇三

有效的薪酬管理机制需要组织根据其发展目标制定相应的薪酬制度。制定薪酬制度的核心内容是如何决策薪酬水平、薪酬结构、薪酬形式、薪酬预算和薪酬管理政策，使员工得到的薪酬与其绩效相互匹配，增强薪酬制度的激励性。

国外国立研究机构的薪酬制度受各国宏观科技管理体制和经济实力的影响，不尽相同，但也存在一些共同的特点，这里我们分析了发达国家美国、英国、日本、韩国、俄罗斯以及

发展中国家印度的国立研究机构薪酬制度以及相关人力资源管理职能的特点并与我国进行了比较，目的是为完善我国科研机构的薪酬制度提供可借鉴的经验。

1 国外国立研究机构薪酬制度的特点分析

1) 薪酬制度规范化、透明化。

在国外，国立研究机构的r&d人员占全社会的比重很小，大部分集中在企业。如1998年，美国国立研究机构的r&d人员占全国总量的%，这一比重在英国为%，日本为%，俄罗斯为%。国立研究机构的主要任务与政府职责密切相关，因此，国外的国立研究机构大多通过立法的方式设立，法律规定其目标、经费来源、人事和薪酬制度，使国立研究机构目标明确、经费来源稳定、人事和薪酬管理有法可依。

在日本，国立研究机构于2004年4月全部完成了法人化改革，成为独立行政法人。作为独立行政法人，国立研究机构要接受两部法律的直接约束。一是《独立行政法人通则法》，该法规定了独立行政法人的设置及撤销、负责人的任命及管理、营运及考核、财务及审计制度、政府预算拨款、人事和薪酬制度等等。二是由国会为每一个研究机构制定一部法律，规定其名称、业务范围、资本金、管治等事项，每个国立研究机构都由某一个省厅负责管理，职工工资待遇及福利标准比照公务员，同时机构负责人也有一定的裁量权。

在美国，国立研究机构员工属于联邦政府雇员，政府通过立法的方式规定联邦系统内的机构设置及其行政职责、经费来源、人事和薪酬制度，联邦政府各部门根据有关法律制定了一系列法规、命令具体实施相关法律。

在印度，国立研究机构依照《社团注册法》注册设立，并根据社团组织法的有关规定进行管理。按照《社团注册法》的规定，科研机构应该制定社团管理章程和建立相应的理事会

和管理委员会。社团章程通常包括：机构设置及其行政职责以及人员管理、财务管理、雇员补贴、出国进修、养老金、福利待遇、雇员离岗等具体的办法和规定。在英国，由各研究理事会为国立研究机构制定统一的薪酬标准，进行规范化管理。

在我国，没有以立法方式设立的研究机构，但公益性研究机构所执行的任务与外国国立研究机构基本相同，因此，本文用这部分研究机构与外国国立研究机构进行比较。

我国公益性研究机构以政府政令的方式设立，其工作目标、工作计划、人事制度、薪酬制度依赖于政府的行政管理。1993年以来，在我国研究机构实施的薪酬制度改革中，建立由固定薪酬和可变薪酬组成的薪酬制度。固定薪酬由现行工资制度中的职务工资、标准津贴和各种补贴组成，执行国家统一标准；可变薪酬由岗位工资和绩效奖励构成，但国家对可变薪酬的分配没有规定实施细则，分配规则由单位自行确定，再加上国家允许事业单位依据所拥有的资源创收，使薪酬预算来源多渠道，这种薪酬管理模式致使各研究机构改革方案不一致，操作上存在不规范的现象，甚至造成分配秩序混乱。

在国外，政府雇员实行公开透明的薪酬制度。如在日本，国立研究机构负责人和员工的薪酬以及国立研究机构的中期计划和年度计划要上报主管大臣，并向社会公布，便于社会对其绩效进行监督，同时也确保薪酬分配公平合理。

2) 在人员遴选中引入竞争机制，加强薪酬与任职者能力、资格的匹配。

在国外，国立研究机构不仅通过公开招聘的方式遴选普通雇员，更注重在机构负责人遴选中引入竞争机制，加强岗位职责、岗位价值与任职者的资格和能力的相互匹配，增强薪酬制度的公平性和激励性。

在美国，国立研究机构负责人像其他大多数联邦职位一样，原则上是通过公开招聘的程序产生，美国联邦雇员的招聘与录用基本上遵循两条原则，即“公开招聘”和“择优录取”，各联邦机构一般将所属院所负责人职务空缺在联邦系统中招聘或公开向社会招聘。在英国、印度、韩国，国立研究机构负责人，采用国际公开招聘的方式遴选，由专家组成评议小组对应聘者进行评议，最终由理事会任命。在日本，国立研究机构负责人实行任免制。根据《独立行政法人通则法》，日本国立研究机构的高层管理者由理事长、理事与监事构成，其中，理事长与监事由主管大臣任命，理事由理事长任命。

2000年以来，在我国公益性研究机构实施的人事制度改革中，推行全员聘用制，科技人员按照“公平、平等、竞争、择优”的原则竞争上岗，有些单位还向海外公开招聘高级研究人员，但对院所长，有些单位仍然实行任免制。

3) 通过工作分析、工作评价确定薪酬差异。

国外国立研究机构大多采用岗位薪酬体系，并通过工作分析、工作评价确定岗位职责、任职者资格以及各岗位的薪酬差异，保证了薪酬制度的内部公平性。

美国政府通过立法的方式明确联邦系统中的岗位级别划分原则和薪酬确定原则。法律规定联邦雇员岗位级别划分的依据是其任务与职责和该项工作所要求的资格。为此，联邦人事管理办公室[[opm](#)]制定了岗位工作分析、工作评价的要素及评价标准，并根据评价结果制定不同岗位的薪酬差异。虽然联邦雇员的岗位级别划分本身并不是确定薪酬的唯一依据，但在薪酬确定中起关键作用。根据1990年的“联邦雇员薪酬”可比法，影响薪酬标准决定的其他因素还包括绩效、服务时间等。

目前，我国公益性研究机构虽然实行了岗位管理制度，但是缺乏科学的手段，导致岗位分析比较粗糙，岗位价值不能得

到合理的评价，岗位工资实际上是根据岗位的行政级别或技术职称来确定，而不是真正根据岗位价值来确定，使岗位价值与岗位工资相关性不强，形成新的分配不公平，降低了岗位工资的激励性。

4) 重视对机构负责人的绩效评价，并将评价结果与其薪酬和职位任免挂钩。

绩效评价是人力资源管理的核心环节，是确保员工的工作行为对组织的战略目标实现产生积极支撑作用的一个重要机制，也是绩效加薪、职位晋升的主要依据，因此，绩效评价公正与否会对薪酬制度的激励性产生影响。

国外的国立研究机构不仅重视对普通员工的绩效评价，更重视对机构负责人的绩效评价，因为机构负责人是机构的核心成员，对机构实现其战略目标有重要影响。

在日本，根据《行政独立法人通则法》，主管大臣每3~5年对其所管辖的国立研究机构提出中期目标，相关研究机构依据中期目标编制中期计划和年度计划，报主管大臣批准，并向社会公布。《行政独立法人通则法》还要求各主管省厅设立“独立行政法人评价委员会”，协助主管大臣对各独立行政法人执行“中期计划”的情况进行定期评价，评价结果反映机构负责人的工作业绩。在机构负责人离职时，评价委会要对其任内工作表现进行评价打分，这一分数将直接决定其退職金的多少。

在美国，每年对国立研究机构负责人至少进行一次绩效评价。每个国立研究机构负责人在得到任命后应按固定格式制定各自的工作计划，明确其在考核期内的绩效目标，这些目标不仅反应其个人的业绩情况也应体现整个机构的绩效目标。对国立研究机构负责人的年度评价信息将被用作薪资调整、绩效奖励、免职和权力削减的依据。

在英国，由上级主管部门组织专家每5年对国立研究机构的绩效进行一次评价，评价结果与国立研究机构负责人的绩效挂钩。在印度，根据理事会章程，理事会设有绩效评价委员会，每3年负责对国立研究机构的绩效进行一次评价，在各研究所内部设立评价委员会，负责对科技人员的年度绩效进行评价。

然而，我国公益性研究机构，偏重于对科技人员的绩效评价，轻视对机构负责人的绩效评价。对科技人员采用严格的绩效评价制度，并根据评价结果决定绩效奖励及下一年度的岗位聘任，有些研究机构甚至采用末位淘汰制；对机构负责人由上级主管部门按照德才兼备的标准，进行定性评价，但在实践中缺少评价实绩的客观标准，对绩效评价结果也缺乏运用。这种绩效管理模式的重点本末倒置，而且致使科技人员产生不公平感，从而影响薪酬制度的激励效果。

5) 薪酬形式：以稳定的基本薪酬为主。

通常情况下，薪酬由基本薪酬、可变薪酬和间接薪酬构成。基本薪酬是根据员工所承担的工作或者是所具备的技能而向员工支付的稳定性报酬，可变薪酬则是与绩效挂钩的不稳定性报酬，间接薪酬包含福利、有型服务等一些具有经济价值但是却是以非货币形式提供给员工的报酬。

在美国、英国，国立研究机构员工的薪酬以稳定的基本薪酬为主，不存在可变薪酬，如果业绩突出，则可绩效加薪，但这增加的薪酬是在基本薪酬的基础上增加，属于稳定性报酬。在英国，研究人员不得从课题经费中提取收入，但技术转让收入，发明者、研究室和研究院可以按规定的比例提取一部分报酬。

在日本，国立研究机构员工的薪酬以稳定性基本薪酬为主，稳定性薪酬、可变薪酬和间接薪酬之比大约为10：1：2。每年绩效评价后发放一次奖金，如果专利成果实现了产业化，研究组可以获得转让费的25%，课题经费必须全部用于研究，

课题组成员不得提成。

在印度的国立研究机构，员工收入以稳定性基本薪酬为主，但研究人员可以从合同研究、咨询和技术服务等所获得的收入中提取部分资金作为奖励。

上述国家国立研究机构员工的薪酬以稳定性基本薪酬为主的原因是这些国家国立科研机构的薪酬预算绝大多数来源于政府预算拨款，除印度外，其他国家国立研究机构的课题经费全部用于研究，不得提成，所以用于薪酬预算的资金来源稳定、渠道单一。

在俄罗斯的国立研究机构，员工的收入以可变薪酬为主。主要原因是国家财政预算拨款的科技经费严重不足，远不能维持正常运转，缺口部分需要从课题经费、技术服务收入、房屋出租以及其他经营开发收入中弥补，因此科技人员的薪酬与课题经费挂钩，随课题经费的多少而变动。

在我国公益性研究机构中，科研人员的薪酬也是以不稳定的可变薪酬为主，约占工资总额的60%，稳定的基本薪酬占40%左右，这种薪酬形式与其经费预算来源方式密切相关。2000年研究机构管理体制改革以后，国家财政增加了对公益性研究机构科学事业费的投入，作为对其运行经费和科研项目的补助，但对运行经费的补助增幅不大，主要是加大了对科研项目的支持。运行经费与实际所需相比仍存在很大缺口，科学事业费基本用于支付离退休人员的工资和社会保障，为提高在职科技人员的收入水平，稳定研究队伍，缺口部分只能从承担的国家重点科研项目经费以及房屋租赁等经营性收入中弥补。这就造成了科研人员的薪酬随科研经费而变化，但在科研项目中，竞争性项目占大部分，致使科研人员的薪酬稳定性差，可变性强。

6) 建立宽带薪酬结构，加强薪酬与绩效的关联性，增强薪酬制度的激励性。

美国在2004财年的国防授权法中，针对高级行政管理人员建立了一套新的与绩效挂钩的宽带薪酬制度，并于2004年1月正式生效，之前采用了25年之久的高级行政管理人员六级薪酬制度被取消，取而代之的是一个可上下浮动的薪酬制度。

这套新的高级行政管理人员薪酬制度的主要特点是采用开放的工资幅度，最低薪酬相当于一般工作人员最高薪酬的120%，最高薪酬相当于行政首长类（级别高于高级行政主管类，共分5级）二级或三级水平，并且取消了按年度薪酬自动上浮和按地区的薪资调整，而是根据绩效评价结果实施绩效加薪，增加的幅度根据贡献的大小决定。可见，新的宽带薪酬结构延长了工资等级线，并且不同类别的工资标准有交叉，使高级行政管理人员的薪酬水平能够随着绩效的改善而得到增加，而不仅仅依靠职位的晋升，加强了薪酬与绩效的关联性，增强了薪酬制度的激励性。同时，也给管理者更大的薪酬决策权，增加了薪酬制度的灵活性，有利于管理者利用薪酬杠杆引导组织实现其绩效目标。

宽带薪酬结构强调的是业绩而非职位等级，所以有效的绩效评价制度是宽带薪酬结构实施的先决条件。为此，美国联邦政府对各部门实施更为严格的绩效评价制度。各国立研究机构采用的绩效评价系统需要得到联邦人事管理办公室[opm]和联邦预算管理局[omb]的鉴定[opm和omb就鉴定标准和程序联合规定，对优秀绩效评级系统的要素和操作方法做出描述，并特别强调单位绩效状况与个人岗位职责之间的联系。

美国国立研究机构的科研人员一般实行固定薪酬，但从90年代中期开始，一些联邦机构实验室也开始通过绩效评价的方式为业绩突出的研究人员加薪。这类实验室将原有的15个薪酬级别改为5个，以使薪酬增加能够与绩效挂钩。此外，还有一次性奖励，类似于年终奖，但不是人人有份，并且受制于opm规定的薪酬上限。

2000年以后，我国进一步深化科研机构的分配制度改革，目

前，公益性研究机构普遍采用“三元结构工资制”，其中岗位工资是根据设立的不同岗位而设定，虽然不同岗位之间的岗位工资拉开了差距，但实行一岗一薪制，同一岗位不同绩效人员的岗位工资没有区别，薪酬与绩效的关联性不强，因此，激励性亦不强。

7) 充满人文关怀的福利计划具有很强的激励性。

美国、英国、日本、韩国和印度的国立研究机构除对员工提供法定的福利计划外，还提供种类繁多的组织内部福利计划，以增强员工对组织的归属感和认同感，从而吸引和保留高素质的员工。这些国家的国立研究机构非常重视对员工的培训，并将培训作为满足员工精神需求、吸引和激励人才的重要手段。如在印度、韩国和日本，国立研究机构的科研人员可以享受带薪学术休假制度。在美国，法律对联邦雇员的培训有明确的规定。按照法律规定，联邦雇员在职期间有权享受一些与工作有直接关系的培训，而联邦雇员所在部门也有义务提供这种培训。培训期间工资照发，关于培训费用，根据法律规定单位可视情况承担全部或部分费用。

国外国立研究机构除对其员工提供完备的福利计划外，还对员工的家属提供保险计划。如美国的“联邦雇员健康利益”保险项目中的受益人不仅包括联邦雇员、退休人员、原雇员还包括雇员的家庭成员和原配偶，保险费的75%由政府机构负担，25%由个人负担。充满人文关怀的福利计划无疑会对员工产生激励作用。

与国外国立研究机构相比，我国公益性研究机构实施的福利计划种类少，目前，只实施法定福利计划，包括公费医疗、失业保险、住房补助、住房公积金和带薪休假等，激励性也不强。主要原因是在实施福利货币化改革后，取消福利分房，但与之相配套的工资制度改革还未跟上，增加了员工购买住房的困难。

8) 非经济性报酬具有很强的激励性。

报酬可以分为经济报酬和非经济报酬。经济性报酬即是薪酬，非经济性报酬是指良好的工作环境，以及工作本身所提供的乐趣、成就感和个人发展的机会。

传统的薪酬理论只对直接经济报酬，特别是货币薪酬感兴趣，现代薪酬管理则越来越重视非经济性报酬的激励作用。

在美国、英国、日本、韩国，国立研究机构员工的薪酬水平并不高，只相当于市场的中等偏上水平，或中等水平，但是稳定的工作、允许自由探索的科学研究环境、自身爱好以及个人的社会荣誉感还是吸引了大批高素质人才的加盟。可见，在国外的国立研究机构，薪酬并不是激励员工的唯一手段，非经济性报酬亦有很强的激励性。

9) 结论：薪酬制度与国立研究机构的任务相匹配，有助于其实现组织战略目标。

薪酬管理的目的是支持组织实现其战略目标。因此，选择何种薪酬管理技术，要依据组织的任务性质而确定，即薪酬制度要与组织任务相匹配。

在美国、英国、日本、韩国、印度，国立科研机构的薪酬管理大多采用或比照公务员的薪酬制度，薪酬预算绝大部分来自政府预算拨款，支付高比例的固定薪酬，营造了稳定的工作环境，这种薪酬预算方式与国立研究机构以提供公共产品为主，研究成果难以得到市场回报的特点相适应，同时，稳定的工作环境，对于需要长期知识、技术积累的国立研究机构员工来说，无疑具有激励作用。在薪酬管理中，突出效率原则，薪酬与绩效挂钩，增强了薪酬制度的激励性。虽然薪酬位于市场中等或中等偏上水平，但非经济性报酬和优厚的福利待遇，增强了薪酬水平的外部竞争性。这种薪酬管理模式提供了公平有效的激励机制，有利于吸引、稳定、激励人

才，因此，上述各国国立研究机构的薪酬制度有助于其提高组织绩效，促进其实现战略目标。

我国公益性研究机构的薪酬制度与公务员脱钩，薪酬预算相当一部分来源于课题经费及其他经营性收入，稳定性差，导致科技人员需要花费大量时间和精力申请课题和进行创收活动，这些无疑会挤占科研经费和科研时间，长此以往，易造成科研质量的下降以及影响其公益性目标的顺利实现。在薪酬管理中，按照效率优先的原则，增加了激励成份，但在实际操作中薪酬与绩效的关联性并不十分强，因此，不能有效地激励科研人员。可见，目前我国公益性研究机构的薪酬制度与其任务性质不相适应，不能有效地支持组织实现其战略目标。

2对我国的启示

1) 应进一步深化公益性科研机构改革，筛选出一批与国家利益相关的研究机构，并明确其任务。

我国公益性研究机构经过2001年的分类改革，其r&d人员所占比重有所减少，目前为15%，低于俄罗斯，但与美国、英国、日本相比，依然偏高。应进一步深化公益性科研机构体制改革，筛选出一批从事关系国家安全、公共安全、经济和社会秩序以及国家长远利益的研究机构，明确其任务，保证其经费来源稳定，规范其人事和薪酬制度，从而确保其活动的公益性以及国家意志和政府职责的实现。

2) 建立稳定性薪酬占高比例的岗位绩效薪酬制度。

岗位绩效薪酬制度主要由岗位工资、年功工资、绩效工资构成。岗位工资、年功工资是稳定性报酬，应占高比例。各岗位的薪酬差异应通过工作分析、工作评价确定，岗位工资标准应参考市场薪酬水平，充分体现各岗位的价值，确保薪酬制度的公平性。在人员特别是机构负责人的遴选和绩效评价

中引入竞争激励机制，加强绩效与薪酬以及岗位聘用的关联性，充分体现薪酬制度的激励性。

3) 注重发挥福利计划的激励作用。

健全法定福利计划，特别是社会保障计划，鼓励公益性研究机构探索建立健全组织内部福利计划，尤其是培训计划，以更大力度激励科研人员。

及时调整工作计划 因工作计划调整优选篇四

二、队伍的建立

有了清晰的目标，并且为目标实现找到了有力的证据后，接下来就是具体的执行了。建立一只高效运作的团队，能够加速和推动目标的实现。制定了万件的销售目标，需要对特殊渠道进行开发，当然需要人，因此，把对人才的需求体现在工作计划中，工作计划最终是要执行并取得有效效果的，有说服力的计划，相信主管上级会支持你合理要求的。

三、分解

如果在设定销售目标时，不考虑上月库存5000件的消化时间，盲目把1月的销量目标定为10000件，这样1月底的库存数量为7000件，势必会给2月的销量带来较大的压力。有人或许会问，本季度你不是设定了万件的销量目标吗？2月去掉春节假日的时间，实际产生的销售量不是会比1月更低吗？怎么解决这个矛盾，答案其实很简单，找到新的销量增长点，比如，开发10个二级批发，开发特殊渠道：20个ktv[]开发5个乡镇市场，这样就为产品的分销找到了有力的支撑点。一定要知道，当你的销售目标找不到有力支持的证据的话，就只能成为一句空话。

四、经销商

工作计划一定要把我们的经销商写进去，因为计划的执行是需要经销商的大力配合和支持的，在工作计划中可以有一下的体现：如每个月帮助经销商举行业务员培训，帮助经销商设置合理的产品库存进销表，帮助经销商设置合理的财务管理系统，帮助经销商制定有效的客户管理系统等。

及时调整工作计划 因工作计划调整优选篇五

一、人员控制及综合运用

1、餐饮部随着营业进入淡季，在原有人员编制前提下，已经控制人员数量，目前餐饮部餐饮副总1名，餐饮营销副总1名，宴会助理1名，营销主管1名，楼面主管2名，宴会主管1名，后勤主管1名，包厢领班1名，传菜领班1名，后勤领班1名，预定领班1名，共12名管理层。服务员5名，传菜员3名，早餐服务员2名，保洁2名，楼杂2名，洗碗工3名，共17名基层员工。合计29人。

2、根据目前的营业状况，餐饮部控制不叫兼职帮工，全部由现有管理层及基层员工共同完成工作内容。

3、发展一人多能模式，管理层以身作则，带领好员工提高工作效率，在完成本职工作之后，协助其他部门共同完成工作，如保洁完成餐前区域卫生后，在传菜高峰期，协助传菜部传菜。

二、内部人员工作调整；

1、目前餐饮部在人员控制之后，包厢宴会营业预定会出现时多时少的状况，出现特殊情况，会影响员工心态，现在每天对员工进行心态调整，以正能量灌输为主。

2、在控制人员之后，餐饮部各分部门的上班时间都基本做了调整，为了充分完成工作之外避免加班时间的累积，比如包

厢服务员由原来的两个班次，更改成了一个班次。

3、目前餐饮部大部分员工都是年龄较大的女性，仅有2个年轻的男服务员，接下将会招聘年轻的女性为主服务员，提高部门知识文化程度的前提下，改善餐饮部的精神面貌。

4、随着营业状况的变化，与旅游系酒店管理专业高校合作，长期保留备用高校实习生，储备酒店发展所需的人才。

5、接下来实施管理层以身作则，主动带领员工完成工作，根据的营业状况，高峰期服务员不充足前提下，无论多大级别的管理层，都要顶岗对客服务。

三、加强软件培训；

1、按规范服务模式，从基础的托盘、摆台等七大技能到用餐服务流程等进行培训。

2、加强案例分析和细节服务培训，提高员工自身处事应变能力和员工细节服务技能，通过一系列观察考核备案，作为餐饮部年度优秀员工评选基础。

3、管理层管理模式统一培训，以便于所有管理层对员工管理形成公平统一公正的模式，通过一系列观察考核备案，作为餐饮部年度优秀督导评选基础。

4、管理层点菜技能培训，首先对海鲜品种，做法，搭配等进行培训，然后认识各档口、各菜系，甚至要了解相关菜肴的制作时间和材料。

5、根据厨房所推出的新菜，由厨房对楼面管理层进行培训，了解材料，口味，操作，价格等等，以便点菜时引导客人消费。

6、7、加强监督员工餐饮服务最基本的礼仪礼貌行为举止，开展微笑服务。根据厨房出品，与厨房相配合，搭配好相关菜肴的配酱料及用具，传菜部坚决使用菜盖，员工必须佩戴口罩上岗。

8、9、加强督促后勤保洁公共区域以及包厢细节卫生工作。提高洗碗间洗碗速度，保证餐具卫生质量。

四、硬件维护维修

1、根据季节性，如目前多雨季节，加强对全部营业区域检查，防漏补漏。并且每天检查所有餐桌餐椅餐柜等家私，防止发霉现象出现。

2、每天检查各电箱水箱，坚持每天下班前配合保安部安检完毕，排除安全隐患，安全操作使用烧水壶、热水器、卡斯炉等电器用具。

3、对各区域因天气问题等原因回潮导致瓷砖脱落等进行及时报修，各餐椅餐桌出现故障问题及时维修。

五、卫生工作加强；

1、公共区域保洁要竖立温馨提示牌，瓷砖镜面墙面保持干净洁白，无水渍污渍油渍。对以往宴会布置所遗留的透明胶进行清除，公共区域绿植保养保洁，不残留黄叶枯叶。

2、3、包厢在营业时间外，保持通风，使包厢内空气舒适无异味。

餐具杯具分类分时间段进行漂洗，不锈钢餐具分类分时间段进行保洁，防止餐具发黄形成污垢。

4、根据季节气候，仔细观察营业区域出现蚊虫蟑螂等现象，

及时与消杀公司对接好消杀工作。

5、根据季节气候，分时间段对各包厢洗手间下水道进行灌水消毒等工作，防止因天气变热而发酵产生异味。

六、形成特色打造口碑

1、在点菜过程中引导客人点菜及为客人合理搭配菜肴的同时，收集客人菜肴意见，统一与厨房对接调整菜品出品。

2、3、根据季节性，结合季节的时令菜原材料推出推广季节菜。