

最新发改委全年工作计划(精选5篇)

人生天地之间，若白驹过隙，忽然而已，我们又将迎来新的喜悦、新的收获，一起对今后的学习做个计划吧。写计划的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？这里给大家分享一些最新的计划书范文，方便大家学习。

发改委全年工作计划篇一

为认真贯彻和落实上级有关安全工作的指示精神，切实保障全体幼儿、教师生命安全及幼儿园的财产安全。结合本园实际，制定本学年安全工作计划。

以保教工作为中心，以幼儿和教师的生命安全及社会稳定为目标，以安全教育活动为途径，坚持深入进行安全教育及检查，做到防患于未然，营造和谐、安全、稳定的良好环境，开创安全工作新局面。

深化安全教育，提高安全意识，明确安全责任，力争本学年不发生安全事故。

（一）建立工作机制，落实“一岗双责”

成立领导小组。进一步加强安全制度建设，建立健全安全工作的管理机制，进一步明确安全工作领导小组的工作职责，完善安全工作管理网络，有目的的制订和修改安全工作管理制度，层层落实安全工作责任。

（二）加强安全宣传教育。

1、根据季节的不同有针对性的开展安全教育。

2、利用家长会、亲子活动、家访等途径向家长进行有关安全方面的宣传教育，提高其监护人的责任意识，使其协助幼儿

园做好安全工作。

3、利用重大节日、特殊日期开展多种形式的安全教育活动，营造安全教育氛围。

4、开展逃生演练等有关安全活动，对师生进行自救、自护方面知识的教育，提高安全意识和技能。

5、组织教师学习有关法律法规，增强教师依法从教的法律观念。

（三）加强安全检查。

1、坚持安全隐患月排查制度。每月对校舍、食堂、寝室、设施设备、消防、线路管道等进行一次全面排查，发现问题及时整改消除隐患。

2、在每个节假日放假前和开学后都要进行一次全面安全隐患排查。

3、对教师向幼儿开展的安全教育活动经常督导检查，防止搞形式、走过场。

4、加强矛盾排查化解工作，将矛盾解决在萌芽期，防止矛盾激化。

（四）加强食品卫生安全工作。

1、认真贯彻落实上级各种文件精神，做好我园的食品卫生安全工作。

2、加强食堂安全管理。厨房、用餐地点必须每天打扫卫生，厨具、餐具等要定期消毒；炊管人员要严把采购、制作等质量关，不购买过期、腐烂变质的食品，严禁食物中毒事件发生。

3、继续执行每天的晨检制度，做好防控传染病工作。

（五）交通安全

1、重视交通安全工作，采用幼儿喜闻乐见的形式开展交通安全宣传教育，让幼儿懂得遵守交通规则，在路上靠右行，不做有碍交通安全的活动。

2、不定期地向家长发放安全告知书，共同教育学习，防止交通事故的发生。

（六）安全保卫

1、加强安全保卫工作，把好大门，做到封闭教学，严格来访人员、车辆“询问、检查、登记、联系”制度，严禁陌生人进入幼儿园，发现可疑人或有扰教育教学秩序的，要及时制止或与上级联系，打110报警。值班工作安排到位、检查到位，严格领导带班制度，保证24小时不断岗。

2、加强校园周边的综合治理工作，严禁在园门口摆摊、堆放杂物、严禁在幼儿园周围有干扰正常保教工作的活动。

以上就是新的一年关于幼儿园安全年初工作计划。在新的一年里一定要落实好~！

发改委全年工作计划篇二

人力资源部成立已2年有余，在这两年里，人力资源团队得到了长足的进步与提高，同时也见证了企业的成长与同事的提高，这与公司领导的指导与关怀是分不开的。人力资源部将继续在公司大环境的要求下进一步将人力资源工作落实到位，成为企业忠实的战略伙伴，藉此，未来我们企业人力资源发展的方向是基于胜任力的人力资源管理体系。与目标管理相结合的绩效管理体系。人力资源工作要做到做到人力资源管

理的三化：规范化、标准化与职业化。我们将一直朝着目标前进！

1) 在企业战略指导下调整制作人力资源架构图□20xx年12月份完成。

2) 对现有核心员工进行整体素质测评，确定员工的整体素质情况，配合岗位素质模型确定其待成长的方面□20xx年3月份完成。

3) 对现有核心员工的成本等做出评估并进一步做出20xx年整体规划图。

4) 实施具体规划。

20xx年的规划困难在20xx年仍然存在，所以引进先进的测评系统变得极为重要。测评系统并不能作为唯一的参考，但是测评系统可以在很大程度上对于现代管理者所缺的素质做出指导，在很大程度上给人力资源规划提供参考。

已经用于实施的技术及工具：

1、测评软件，为招聘人员的素质评估提供了基础依据，但是由于测评工具落后而且模块甚少分析过于简单，对招聘的参考意义不大。

2、结构化面试□xx年已经开始操作结构化面试的题目设计且在日常招聘中已经注意面试分模块进行考察但对不同岗位员工的需求素质类型还不够明晰。素质模型的建立需要基于各个部门的支持，各岗位所需求的素质是不相同的，在建立素质模型时，各个部门的负责人及各岗位的核心员工起最重要的作用。

3、招聘风险防范：应用了“取证”但操作并不规范，因此本

部门专门基于此做了一次专业考试，加强了“取证”环节操作的科学性和专业性。

4、校园宣讲□xx年实施了一次，但宣讲是由董事长进行的，由于不是专场招聘宣讲所以招聘效果并不乐观□20xx年正式启动校园招聘，补充公司新鲜血液，并为部分岗位提供梯队人选。

5、招聘的团队性：历年来的招聘都是首次面试由人力资源部人员进行的，现在仍然如此，这样做的缺点是技术性不能完全保障、浪费招聘时间、耽误招聘进度，因为人员到位的及时性是考核招聘专员能力的重要项目。

6、各部门招聘的计划性：现行状况为招聘计划随报随招，招聘人员没有具体的规定期限，全年计划性不强。导致招聘专员一天到晚的忙碌但不见成效。

1、全面实施结构化面试，提高招聘选拔专业度，专业度直接反应企业的正规化程度，也直接影响招聘效果和企业美誉度，所以在20xx年，人力资源要成为公司宣传的另一个强有力的窗口，为树立良好公司形象作出贡献。

2、增加招聘专员，培养人力资源部第二梯队。

3、提升素质模型建设力度，广泛引起重视，在20xx年上半年全面建立完毕各部门主要岗位素质模型，为招聘选拔坚实基础。

4、引入新的测评软件，加强新员工入职测评力度，全面配合结构化面试工作，提升招聘选拔工作整体科学性及专业度。

5、在各部门均培训一至二位招聘人员，参与人力资源日常工作，加强招聘的合作性，提高招聘效率。

6、提高招聘计划的规划性：导致这方面欠缺的有两个原因，一是公司的战略指标在各部门负责人内心并未扎根，各部门负责人没有强烈的人员与战略挂钩的思想意识，二是各部门负责人对人员与工作的匹配度了解不够深入，或者说并不是很懂得对自己本部门人员该如何分工更能提高效率、提高员工满意度，所以在明年人力资源部要安排一场针对各部门负责人的专门培训，主要适用于提高各负责人战略分解能力。至于第二点，由于人力资源部在xx年就完善了职位说明书体系，对各部门负责人的整体工作会有更多的指导意义，也对人员的招聘数量和梯队组成有更多的帮助。

7、其他专业性工作的加强：重视并把“取证”工作落实到位。由于公司及行业的特殊性，要求人力资源部对员工的背景把握要比较到位，一方面我们要做到专业的“取证”，另一方面，在做到“取证”到位的基础上还要做到，复合取证，了解到员工更加丰富的个人信息并作为档案处理。

启动校园宣讲，加强校园招聘，储备优秀应届毕业生。

扩展招聘方式，可以考虑专项招聘，例如品管类技术类人员直接去学校签约合作、优秀的保安人员可直接跟军队联系招聘退伍军人（在考虑会否给企业带来企业风险的基础上）等等三、培训与开发培训工作的目的一方面在于提升内部员工素质，增强整体团队实力，另一方面在于培养梯队提高公司抗风险能力。基于这两块目的及公司目前人力资源现状，培训的方向应该是提升现有核心人员综合素质，明晰培训阶梯，合理规划培训成本费用，加强培训评估及训后效果跟踪经过xx年的运转，培训已经实现了阶梯明确、成本费用有据可依、培训有评估，估后有跟踪□xx年在修订培训制度时更多的注重了不同职位层级的职员应该接受不同的培训内容，以便于个人阶段化的需求和阶段性的提升。所以xx年拟定的培训制度上有清晰的阶段性培训项目。区分了新晋升主管和中高阶主管各自不同的需求，在成本费用控制上，人力资源部全

面接管了培训，原来培训了扣款有障碍，全年培训费用使用状况不清晰的’情况得到了改善。训后评估的问题在xx年也得到了落实□xx年及以前的评估仅限于制度或者口号上，从xx年开始，外训后均有总结，内训后均有考试，提高了培训效果，目前还有待加强的是培训后的知识在实践中的运用管理。

- 1、培训体系化运作，建立基于胜任力的培训体系。
- 2、建立内部培训师体制。
- 3、培训评估到位，跟踪及时。
- 4、培训阶梯化。

首先谈培训体系化运作。培训管理体系和绩效管理体系一样，是全员参与式的，与绩效管理的考核并不是绩效管理的全部而只是一个点一样，培训的安排、实施、评估都仅仅只是培训体系的点而已，从胜任力模型的建立、培训体系的设计、培训过程中的管控与把握到培训后的跟踪与落实使用等一系列的行为组成培训管理体系。

提到培训体系化运作，首先得提到胜任力模型的建立，也就是素质模型的建立，因为在招聘选拔模块谈到过，这里不再细谈。

根据胜任力模型，每个岗位对素质要求是不同的，这样就形成了不同的岗位相对应的培训内容，根据相对应的培训内容结合该岗位现有人员的素质现状针对薄弱环节进行培训，并与受训人及受训人的领导达成培养意向，人力资源部根据受训人接受培训状况及训后情况与其领导对接，对接情况计入绩效考核。这样一来，培训就真正实现了管理而不仅仅是培训而已。

根据整体情况，预计明年下半年自7月份开始可实施全面培训

管理。

- 1) 落实内部培训师需要参与哪些模块的培训，及目前可以由内部培训师讲授的课程是哪些。
- 2) 完善内部培训师制度，现有的培训制度上有提到关于内部培训如何奖励的问题，但激励作用并不明显，其次内部培训师并未专业化运作，没有相应的详细考核制度。如果建立内部培训师体制，就必须先完善制度。这项工作预计3月份完成。
- 3) 全公司范围内通告招聘内部培训师。预计4月份完成。
- 4) 长期培养并培训内部培训师，给其良好的成长氛围和成长协助。
- 5) 对内部培训师的进行单项和多项考核及年度考核、选优、表彰。
- 6) 预计20xx年可实现内部培训师聘任制。

再次谈培训评估到位，跟踪及时。前面谈到培训管理体系与考核管理体系一样是全面管理、全员参与的，所以培训评估不是仅仅由人力资源部门进行，更多的是由各部门进行并长期监督。那么，如何实现培训的良好互动就成为亟待解决的问题。

为解决培训管理中人力资源与其他部门的互动问题。人力资源部将于20xx年出台培训评估管理体系制度，在这一体系中，将明确人力资源部及各部门负责人、各层管理者在培训管理中所应扮演的角色，各应负责哪些工作，明确管理者如何提高下属员工的工作能力，并明确管理者应在提高其下属工作能力过程中做出哪些具体工作及如何考核。在明年的整体培训管理工作中，良性的培训管理将会直接影响公司的整体运营，所以，培训管理所发挥的作用将日益明显。而培训工作

也将更加繁重，为此，考虑到目前李振勇在培训方面有较强的优势，故可以考虑由其专项负责培训管理。如此一来招聘及部分福利就需增加人手一名。为节约人员费用，降低公司风险，人力资源部提出20xx年开始引进人力资源管理软件，降低现有人员工作量，节省时间和资源。此项工作20xx年12月份了解到位□20xx年1月份全面实施。

5万元，卡训为购买听课卡，预计购买的有清华大学学习班课程卡、金兰盟学习卡、聚成学习卡，预计费用为15万元。大内训预计做两次，费用为10万元。人力资源部将于20xx年12月份将明年整体课程安排分发到各部门，解决培训安排凌乱、费用分配被质疑不断的状况。

课程安排的原则是：主管级每年不少于1-2次外训，部长级不少于5次外训每年。内训不限次，根据需要进行安排。

（一）现今的薪酬体系组成为：固定工资+考核工资+工龄工资+津贴+社保+股份+其他，除未曾考虑学历工资外，我们公司的薪酬体系与现代企业的薪酬构成能够相衔接，具备一定程度的竞争力。

现在的薪酬体系设计中的缺点主要存在于工龄工资的设置上，一般来说，工龄工资的概念是从个人开始参加工作算工龄的，严格意义上来说我们目前的工龄工资不符合国家关于工龄工资的规定，所以在20xx年，为避免风险和麻烦，建议将工龄工资的称谓改为“贡献年份工资”，这样就避免了与国家相关规定的冲突。而且也能够体现出公司的薪酬优势。

（二）关于20xx年度员工满意度调查数据凸显出来的问题探讨。从下图来看，员工在薪酬水平的满意度上来说，总部选b项的占35.9%，选c项的占41%，而加上生产体系的员工后，满意度就变成了，选b项的占28.75%，选c项的占54.4%。数据显示财务部、物业部、市场部□xxx及生产系统员工满意度偏低。

在公平性一栏，财务部、物业部、市场部及xxx团队对薪资的公平性调查结果偏低。

导致这一现状的原因有：

3) 非核心部门和岗位的工资有个别不占优势是正常现象，但对当事人来说却不容易理解。

通过以上分析可以看出，实际上我们的薪酬水平基本能够契合公司员工期望值，出现个案的情况并不会影响大局。

从外部分析，济南市的平均工资水平因为国家统计的特殊原因并没有多少值得参考的价值。但就个人了解，我们公司的各层级工资在与外企、垄断性企业竞争时不具备竞争力，在与国企竞争时福利不存在竞争力，薪资在与同规模私营企业竞争时略具竞争力，但福利不具备竞争力，薪资与同行业相比比较有竞争力。这在一定程度上也决定了我们的人才引进战略不能以优秀的、出类拔萃的人员为主，而应该更加关注哪些适合我们的，可能并不是很优秀的，但在一个岗位的需求上能够得到70分评分的人，甚至是那些仅仅具有潜力的人。这些人能够陪伴企业成长，会有更好的忠诚度，随着企业的壮大，这些人也终将成为企业的中流砥柱。所以在20xx年的人才战略上，我们更偏重的不是招聘高端的人才，而应该是招聘具有潜力的，可挖掘潜能的，具有良好的职业素养的人，以形成企业的第一、第二甚至第三梯队。

所以在20xx年的薪酬策略上，建议公司更加注重福利的提升，在公司力所能及的基础上提升核心员工的福利水平。例如，股份范围扩大到主管级，因为主管级以上员工、技术员工目前仍然是我们企业的核心员工，这些人对公司的忠诚度如何，其向心力如何直接影响到公司的长期发展。而在未来的人员梯队的形成上，部分优秀的具有管理潜质的主管也将作为中层管理者的第一或者第二梯队进行人才储备。

福利水平的提高势必提高公司的薪酬水平从而影响公司的成本，怎样才能做到既不影响成本又能够增加福利呢？

从20xx年开始，人力资源在做工资宣传时将会把福利增加到工资的范围内，也就是说，福利是工资的一部分，而不再作为单独的项目跟员工谈筹码。

1、继续加强绩效控制。绩效控制的工作现在主要有绩效考核分数记载存档，了解绩效考核结果。而在绩效控制上人力资源部所能发挥的作用并不多。绩效控制工作主要集中在各考核人，人力资源部的作用主要是确定绩效考核工作确实有在公平公正的进行而且对业绩提升有帮助。20xx年，为了实现绩效考核切实到位，人力资源部将加强对考核过程的跟踪和交流，教会并监督各考核人对考核的实施，预防考核流于形式。

明年再实施一年的月度绩效考核，但中高层管理者增加kri指标季度考核，该项考核明年暂时不计入工资，但其考核结果会作为人力资源规划的参考内容参与20xx年工作规划及长期规划。

实施kri考核的想法主要基于现有中高层员工整体品格需要得到进一步提升，而kri的引入可以促使大家注意在工作当中的职业化表现及自身良好品格的培养。

3、继续加强考核沟通。绩效沟通工作在今年下半年总经理的督促下得到了长足的改善。20xx年人力资源部将继续坚持绩效沟通到位、细致的理念并落实到位。

1) 建立企业与员工良好的沟通渠道2) 开展员工活动，促进企业文化宣传工作3) 管理企业员工劳动合同、人事档案等资料4) 处理企业员工劳动矛盾、争议和纠纷5) 落实企业各项人力资源政策由于目前开展员工活动已成立专门的企业文化小组负责，故人力资源部暂不在此做规划。20xx年员工关系方面人力资源部主要做的工作有：协助各部门处理员工离职遗

留问题；加强档案完善及细节工作预防离职遗留问题发生；做员工的知心人，主动找各部门员工单独沟通；协助宣传企业文化；处理员工社保问题。

1) 定时、不定时沟通交流，创造机会与新老员工进行正式与非正式交流，做好老板的参谋，掌握员工信息、动向，为企业决策提供参考。

2) 创建知心话保密渠道并与20xx年3月份开始实施。

3) 增加详细专业的背景调查资料并入新员工档案。从20xx年1月份开始实施。

4) 解决好员工矛盾，处理并预防纠纷。

人力资源规划、招聘选拔、培训开发、薪酬福利、绩效管理、员工关系，目前我们的现状在400多人的情况下配置优异全面的人力资源管理系统并不一定符合企业现阶段的需要，虽然如此，人力资源工作也不能落在后头，只有切实的关注企业人力资源现状，发挥人力资源工作的效力才能够体现出人力资源部存在的价值。鉴于此，人力资源部将在自己能力范围内于明年增加职业生涯规划系统。

4月份形成培训课件内容，

6月份完成沟通形成文字。

人力资源会计系统建立：

4月份完成。

2) 在全公司范围内宣讲人力资源成本概念，加强员工自身成本意识。

6月一次，

11月一次。具体时间安排根据生产销售情况确定，避开旺季和繁忙时节。

人力资源工作是一个繁杂的工作体系，我们已经迈出了前两步，之后的路如何走才能顺畅取决于企业战略决策和人力资源工作的执行力度。为加强整体人力资源工作，提升格局和高度，人力资源部必须加强自身的修炼，所以在20xx年人力资源部将继续坚持20xx年提出的部门成长三驾马车并行的理念，即：专业+品格+关系。通过专业学习与考试提升专业能力，通过学习国学与历史提升品格，通过与各部门加强沟通增强员工关系。

部门文化的建设也同样不能放弃，我们的愿景“建设有xxx特色的战略型人力资源管理体系”如果不想只成为一个口号，就必须不断地实践中创新才有可能成为现实。

综上，人力资源工作在20xx年结束□20xx年即将到来之际，只有不断地学习与加强自身素养，结合公司整体战略与部门特色才能够取得更大的进步与提升。

发改委全年工作计划篇三

——市发改委2020年工作总结和2021年工作计划

今年以来，面对新冠疫情带来的极其困难的国内外形势，杭州市发改委在“战疫情、促发展”双线作战中履职尽责、实干担当，坚决做到“两手硬、两战赢”，较好地完成了各项工作任务。

一、主动有为、争先创优，2020年工作有新突破新成效

（一）提高政治站位、强化党建引领

紧紧围绕_新时代中国特色社会主义思想，着力通过“三会一课”、“处长论坛”、党员在线春训、“学习强国”、“西湖先锋”、“党建双强双优”工程等形式增强中心组和党员干部理论学习的系统性、实效性，在疫情防控和复工复产双线作战中涌现出“担当作为好干部”“浙江好人”“十佳公务员”“优秀_员”等一批先进典型。扎实做好干部队伍锻造，稳妥推进事业单位改革。坚持好干部标准，把疫情防控一线作为发现干部、培养干部、锻炼干部的练兵场，进一步优化了干部资源配置，激活了干部队伍“一池活水”。着力抓好党风廉政建设，坚持把全面从严治党贯彻到全委工作各环节、各领域，把纪律监督融入干部选拔、课题招投标、政府采购、事业单位改革等全过程，严格监督执纪，防止失察失管。

（二）着力疫情防控、助力复工复产

在疫情防控期间，市发改委迅速行动，组织党员干部深入社区一线值班值守，持续做好价格监测、保供稳价、能源保障、物流运输等工作。在复工复产期间，我们成立复工服务党员干部小组，现场协调解决问题，积极参与市疫情防控、健康码、亲清在线、经济运行等工作专班。以“大道至简”的理念，全国首创“亲清在线”新型政商关系数字平台。紧抓中央和省实行逆周期调控的政策“窗口期”和项目推进的“机遇期”，谋划推进了一批事关全局和长远的“窗口期”项目，各项专项指标均位列全省前列。

（三）突出重大项目、强化统筹协调

坚持以高质量投资推动高质量发展，谋划了三类十大标志性工程。以市发改委“项目党建大联盟”活动为牵引，深入实施全委抓项目“1+1+x”协同推进机制，扎实推进“152”项目落地。全面推进省市重点项目建设，省、市重点项目投资均提前完成年度计划。多次召开协调会，协调服务了农夫山泉等一批省市重大项目。着力破解铁路项目推进中的各类难题，超额提前完成全市铁路项目年度投资目标。多次召开重

大产业项目双周例会，协调推进亿元以上项目，健全项目招商引资建设工作闭环机制，加快项目落地见效。

（四）坚持深化改革、优化营商环境

对标京沪营商环境版改革清单，逐条推动落实重点改革任务。在国家发改委营商环境评价中排名全国第5，在全国工商联“万家民营企业评营商环境”中排名全国第1，被国家确定为营商环境试点城市。积极稳妥推进天然气、电力等能源体制改革，谋划争取国家要素市场化配置综合试点。持续深化“信用杭州”建设，在全国城市信用环境监测综合排名中，连续4个月位列全国第2，创历史最高排位。

（五）抢抓战略机遇、推动协同发展

市发改委牵头负责市亚运城市行动领导小组城市国际化推进行动组工作。推动中国（浙江）自贸试验区杭州片区成功获批，积极打造全国领先的新一代人工智能创新发展试验区、国家金融科技创新发展试验区和全球一流的跨境电商示范中心，建设数字经济高质量发展示范区。出台杭州市强化数字赋能、推进“六新”发展行动方案。召开“六新”发展现场会、专家研讨会和媒体交流会，在全国形成较大影响。主动服务借力大上海，推动浙江上海交大海洋应用技术研究院、杭州中科国家技术转移中心落户杭州。唱好杭甬“双城记”，深化与宁波、舟山的合作，与两市签订一系列合作协议。与湖州、嘉兴、绍兴联合编制共建杭州都市区行动计划，《杭州都市圈发展规划（2020-2035）》完成两轮征求意见。

（六）强化创新驱动、提升发展质量

积极开展“红领金”计划，有效缓解中小企业融资难问题。严格落实降费减负政策，累计为全市企业降低用电、用水、用气成本超20亿元。完成与华为公司战略合作协议签约，谋划重大产业创新平台，谋划数字经济高质量发展示范区。启

动开发区（园区）整合提升。积极推进“万亩千亿”平台和特色小镇建设工作，新增省级特色小镇3个。

（七）注重统筹谋划、加强分析研判

高质量做实做好规划编制和课题研究工作，完成39项重点课题研究和11项前期课题研究。牵头完成云城、三江汇、临空经济示范区、大会展中心等重大平台建设的谋划，为加快平台建设和重大项目落地提供有力的机制保障。高质量完成季度和年度经济分析报告，供市委市政府分析决策。

（八）夯实品质基础、大力改善民生

未来社区建设迈出坚实步伐，首批7个试点中5个已全面开工。加大未来社区整理申报，试点数量居全省首位。推进实施涵盖基础教育、就业创业服务、社会保障、医疗卫生等8个领域125个基本公共服务项目，协调推进亚运场馆建设等重大项目建设。制定出台《关于促进快递产业高质量发展的若干意见》。结合杭州申报国家产教融合建设试点城市，深入推进产教融合发展。扎实推进滨江海康威视嵌入式幼儿园试点工作。承办全国家政服务和社区养老经验交流现场会，入选全国家政服务业提质扩容“领跑者”行动重点推进城市。规划实施京杭大运河博物院、大运河未来艺术科技中心等十大项目，大运河世界文化遗产公园成功入选大运河国家文化公园标志性项目。

（九）聚焦政策前沿、推动改革攻坚

开展淳安、桐庐2015年度和2018年度gеп核算，服务推进“两山银行”试点。印发《杭州市2020年大花园建设工作要点》，推动各地积极申报一批“耀眼明珠”。桐庐县、淳安县纳入第一批省级大花园示范建设，淳安县被省政府列为2019年度大花园建设督查激励对象。持续抓好重点用能单位管理、高耗能项目管控等工作。

二、聚焦重点、抢抓机遇，2021年工作要有更高标准更严要求

2021年，发改委将继续贯彻落实好市委市政府的具体工作要求，围绕“六稳”“六保”，强化担当、积极作为，奋力展现“重要窗口”的“头雁风采”。

从项目盯引、审批推进、落地开工、建成投产全过程推进“152”省市书记县长工程。深入实施市发改委重点项目“1+1+x”协同推进机制，积极推动“标志性工程”、“窗口期”项目、“六新”项目以及省市重点项目落地。高标准推动未来社区试点建设、铁路建设、“5433”工程等工作。

做好全市产业平台的整合提升工作，做好强链补链工作，提升产业链核心竞争力。加快“万亩千亿”产业平台、特色小镇建设。推动云计算、集成电路、生物医药、快递物流等重点产业发展。推动现代服务业与先进制造业深度融合，全力打造国际消费中心城市。

高标准推动世行样本城市建设。对标对表京沪，积极做好国家营商环境创新试点城市建设。继续完善“亲清在线”平台，进一步优化投资项目在线审批监管平台版建设，继续做好一般企业投资项目从赋码备案到竣工验收“最多80天”，低风险小型项目20天审批改革。全力争取国家治理体系和治理能力现代化杭州实验区建设。推进信用示范城市建设，进一步提升城市信用环境监测排名。

更大力度推进长三角一体化发展、全省“四大”建设，全力打造“一带一路”枢纽重要节点城市。全力推动钱塘新区、临空经济示范区、三江汇流区、“云城”、高新（滨江）富阳特别合作区等平台的高质量发展。

全面贯彻落实国家、省市有关降费减负政策，降低企业用电、用气、物流成本。加强能源管理，做好能源保障。优化价格

管理，全力做好保供稳价工作。着力完善社会公共服务。加快之江文化产业带、大运河文化带、诗路文化等重大文化产业项目建设。

全力做好“十三五”规划圆满收官，高质量编制“十四五”规划。努力提高经济形势分析有效性，加强经济运行苗头性、趋势性、倾向性问题分析，抓实“六稳”“六保”“六新”工作，保持经济运行在合理区间。

发改委全年工作计划篇四

2018年，市^v^党组抓党建工作的指导思想是：以^v^新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神为指引，围绕市委“13446”工作思路，紧扣提高统计服务水平、提升统计数据质量、提高统计公信力的主线，巩固和发展“两学一做”学习教育的成果，全面加强党员和干部职工的学习教育，努力提高党员队伍和干部职工的整体素质，不断增强机关党组织的凝聚力、号召力和战斗力，为促进统计各项工作任务全面完成提供坚强的组织保证。

一、坚定理想信念

（一）学习贯彻党的十九大精神。、加强组织领导。局党组统筹做好学习宣传贯彻党的十九大精神工作的组织领导，认真研究谋划，制定工作方案，做出专门部署，提出具体要求。局领导班子成员要落实分管责任，切实抓好支部、分管科（室、中心）的学习贯彻落实。党支部要结合实际制定学习贯彻的具体安排。各科（室、中心）主要负责人、党支部委员会委员必须在思想上高度重视，在行动上高度自觉，切实履行第一责任人的责任，身先士卒抓学习、抓贯彻、抓落实。办公室、党支部要认真履行职责，密切配合协作，共同抓好全局学习贯彻落实党的十九大精神的组织协调、学习培训、宣传报道等工作。

2、抓好学习研讨。要把学习党的十九大精神作为党的理论武装工作的重点任务，开展多形式、分层次、全覆盖的学习和培训。局党组中心组要带头示范，研究制定具体学习计划，按计划、分专题开展好学习研讨，力求学深学透、融会贯通。党支部要通过“三会一课”、讲党课、座谈会、主题党日活动等形式，组织广大党员干部学原文、悟原理，开展专题学习讨论，认真撰写学习心得体会，全面领会掌握党的十九大精神。适时邀请市宣讲团成员来局作专题辅导报告，组织驻村第一书记、驻村工作队员为当地群众宣讲党的十九大精神。

3、坚持以上率下。局领导班子成员，党支部委员会委员、科（室、中心）负责人要以身作则、率先垂范，带头深入学习，学深悟透；带头讲党课、带头研讨发言；带头撰写学习体会和理论；带头深入基层开展调查研究，了解实际情况，解决突出问题；带头贯彻落实，自觉用党的十九大精神来审视、考量和改进工作，在学习和贯彻中全面增强“八种能力”，当好学习实践的表率，带动全局党员、干部的学习。

（二）拓展学习教育的广度和深度。制定2018年党组中心组理论学习计划。深入学习^v^新时代中国特色社会主义思想党的十九大和十九届一中、二中、三中全会精神，加强学习《关于新形势下党内政治生活的若干准则》和《中国^v^党内监督条例》为重点的党内法规教育，推动党员干部自觉维护党章党规权威，严守政治纪律和政治规矩。

推进“两学一做”学习教育常态化、制度化。继续推行党组中心组和各科（室、中心）周例会学习等制度，坚持把学习党章、学习^v^新时代中国特色社会主义思想作为一项长期任务，组织全体党员干部进行学习对照，开展“听、看、讲、读、写、想”交流学习，进一步增强党员干部“四个意识”，争做“四讲四有”合格党员。

（四）巩固提升学习型党支部。创新学习方式，采取案例式、体验式、现场交流讨论、组织培训等方式，增加分享式学习，

营造浓厚学风。用新时代中国特色社会主义思想武装党员干部头脑，学出规范、学出规矩，做有榜样、做成典型，以良好精神面貌在本职岗位上干事创业。

（五）开展“不忘初心、牢记使命”主题教育。按照市委的统一部署，扎实开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，旗帜鲜明把党的政治建设摆在党建工作首要位置，教育引导广大党员干部提高政治站位和树牢“四个意识”。

二、严肃党内政治生活

（一）落实“两个责任”。找准定位，明确方向，紧紧抓住党风廉政建设主体责任和监督责任，坚持民主集中制，严格执行主要领导五不直接分管、三重一大和末位表态等制度。深化责任意识，敢抓敢管、真抓真管、严抓严管，切实把“两个责任”放在心上、抓在手上、扛在肩上。定期安排、检查、落实和报告职责范围内的党风廉政建设。

（二）落实“三会一课”制度。支部每月召开一次支委会，每季度召开一次支部大会，党组书记每季度讲一次党课，防止表面化、形式化、娱乐化。推行“三会一课纪实报告”制度，填制好包含会议时间、会议地点、会议主题、参会人员、会议内容和会议图片的“三会一课”纪实表，并在公开栏上进行公示，接受群众监督。

（三）抓好支部主题党日活动。制定方案，细化分工安排，坚持每月固定一天开展主题党日活动，确保活动实效，充分调动全体党员积极参加机关党建活动，进一步增强党支部的凝聚力、吸引力和战斗力。

三、打造过硬队伍

（一）争创党建工作先进单位。争创工作在局党组的统一领导下进行，具体由支部实施。局党支部要切实负起责任，把

创建活动纳入工作计划，明确责任，落实任务。通过责任制的形式，强化党建工作管理，不断提升党建工作科学化水平，力求思想建设有新提高，组织建设有新加强，作风建设有新进步，制度建设有新完善，反腐倡廉建设有新成效，不断增强党组织的创造力、凝聚力和战斗力，党员队伍先锋模范作用更加突出，为争创党建工作先进单位提供强有力的保障。

（二）树立先进典型。开展“在职党员进社区”、“下农村送政策”、“党员先锋岗”等活动，同时大力开展统计业务技能竞赛、青年志愿服务等活动，围绕强化服务型党组织，积极培育统计模范和先进典型，开展“亮身份、比贡献”活动，进一步激发党员活力和潜力，营造比、学、赶、争的浓厚氛围。同时，围绕“四讲四有”合格党员，继续抓好业务创优争先工作，力争专业统计工作再创佳绩。

（三）严格党员队伍管理。认真制定和落实发展党员年度工作计划，严格发展党员工作程序，切实做好党员发展工作。加强党员日常管理，按照《党章》及有关规定及时处置不合格党员。严格按照党费缴纳标准，按月计算并收缴党费，确保党员按时、足额交纳党费，努力践行党员义务。

四、强化廉政建设

（一）落实机关党风廉政建设责任制。认真贯彻中央“八项规定”精神，严格执行党风廉政建设责任制，督促党员干部严格遵守廉洁自律准则、纪律处分条例和领导干部报告个人重大事项等规定，党组与局党员干部签订党员廉政建设责任书，压实责任，细化监督，切实推进廉政风险防控机制建设，确保反腐倡廉各项任务落到实处。

（二）着力强化党内监督责任。深入学习贯彻《中国共产党党内监督条例》，始终把纪律挺在前面，建立健全党员日常监督，全面落实党内监督责任。完善廉政风险防控机制，不断推进党务公开，拓展监督渠道，自觉接受社会监督，虚心接

受群众监督。继续加大统计数据执法检查，对迟报、漏报、虚报等行为坚决“零容忍”，一经发现，严肃查处。

（三）深入开展党风廉政教育。学习贯彻《关于新形势下党内政治生活的若干准则》和《中国共产党党内监督条例》，严明党的政治纪律和政治规矩。开展警示教育和廉政文化活动，组织党员干部参观法纪教育基地、观看警示录警示片，营造讲纪律、守规矩、风清气正的良好政治生态。

五、塑造良好统计形象

（一）加强统计文化建设。一要建好党员活动室，用励志语言和模范典型随时提醒教育党员干部规范言行，注重小节，爱岗敬业；二要读书看报，倡导每日看一份报纸、每月读一本好书活动，营造书香统计；三要开展好每月的道德讲堂和每季度的统计大讲堂，立德树人，激发活力，勇争第一。

（二）改进群团工作。坚持党建带群建，指导群团组织制定工作计划，开展丰富多彩活动。加强工会组织建设，利用重点节日开展好困难职工救助和关爱活动；做好妇女工作，定期开展关爱女职工活动，引导广大妇女干部职工立足岗位建功立业。

（三）认真组织开展“下基层”活动。按照市委安排，认真组织对挂点贫困村开展帮扶活动，认真落实帮扶任务，强化帮扶措施。要鼓励党员干部积极参与，共同做好结对扶贫济困工作，努力完成帮扶目标任务。促进机关党员干部在下基层、接地气、办实事的过程中转变作风，与基层群众常联常新、常走常亲，密切党群干群关系。

（四）提升统计服务水平。以开展“统计优质服务年”活动为抓手，全面提高统计服务水平。引导全体党员干部自觉践行新发展理念，主动作为，勇于担当，在加快建成西江流域核心港口和新兴工业城市中大胆改革创新，用数据服务经济

社会发展，提高统计监测、预警、分析研判的能力和水平，满足市委、政府和社会各界不同层次对统计的数据需求。

六、推动全面从严治党

（一）落实好党建工作责任制。认真贯彻落实市委党建工作责任制，层层签订党建工作责任书，推动落实党组从严治党责任，落实支部书记、支委管党治党责任，落实好“双述”、民主生活会、组织生活会、评议党员等重点工作，不断强化党员担当意识，增强党员干部履职尽责的责任心，以新作为开创统计工作新业绩。

（二）党组每年听取并研究党风廉政建设工作情况不少于2次，带头推进“两个责任”落实，亲自解决存在的突出问题；强化执纪问责，把严肃查处统计数据造假作为落实从严治党的重要举措。

（三）将党建工作纳入年度工作计划，与统计工作同谋划、同部署、同落实、同考核；党组书记每年至少听取4次以上支部工作汇报，指导支部加强党建工作，带头并督促班子成员履行“一岗双责”。

（四）加强党的政治建设。自觉接受和全力配合市委巡察工作，认真落实巡察整改任务，坚决贯彻执行中央《关于深化统计管理体制改革提高统计数据真实性的意见》xx《关于深化统计管理体制改革提高统计数据真实性的实施意见》及xx市《关于深化统计管理体制改革提高统计数据真实性的实施方案》，持续贯彻落实中央八项规定精神，强化对党员领导干部的监督，坚定不移惩治腐败行为。

发改委全年工作计划篇五

20xx年实施“十一五”规划的开局之年，也是《**生态市规划》全面实施的第一年20xx年我市将全面实施1468战略布局，

开展全民创业活动。因此，今年我们科室工作量将更大，任务将更重。

1、制定20xx年农业和农村经济发展计划；

5、以农副产品加工业项目为重点，依托相关企业，确定一批研究对象，把项目前期工作做深、做细，提高项目成熟度。

3、加强项目跟踪管理和总结工作对十五期间实施的以工代赈、小城镇农业综合开发项目、退耕还林、长江防护林及种苗工程、节水灌溉、人蓄饮水以及加快皖北地区经济发展项目进行一次全面检查，做好“十五”项目工作总结，总结项目建设成功经验，找出问题，探索新形势下农田水利建设的新途径，提出“十一五”农业和农村经济项目工作建议。

3、经国家发改委正式批准的我市5个拟保留开发区将升级为省级开发区，要积极争取有关扶持项目，编制上报我市需要重点支持的省级开发区（工业园区），争取省重点工业园区基础设施建设贷款贴息资金。

1、衔接并下达已经上报的年度投资项目计划，检查有关项目建设进度；

3、了解并研究国家和省关于农业和农村经济以及皖北地区发展的有关政策，提出下年度工作计划。

4、出一篇关于新农村建设的典型调研报告。

几项贯穿全年的工作：一是继续推进黄牛及畜牧产业化项目进程。黄牛产业化项目是省861计划考核的重大项目□20xx年，我们将继续按照规划要求，通过争取国家支持，招商引资等多渠道融资方式，增加对东升、正益、宏发、汝集皮革等牛肉深加工、生化、油脂加工项目的投入；把规划实施和“1468”战略布局结合起来，扶持畜产品基地建设，扩大

牧草种植及肉牛规模养殖项目的建设规模，在项目安排上，向黄牛养殖和加工项目倾斜，争取年内再扶持2—3个黄牛养殖及加工的龙头企业。二是常规性项目工作。加强以工代赈、节水灌溉、畜牧业产业化及良种良法、农村沼气、退耕还林、人畜饮水等其他常规性项目的争取工作，争取每个项目都不落空，并在资金额度上有比较明显的增加。做好生态市建设项目的争取工作，选择一个条件较好，积极性较高的乡镇，确定一个项目主体，编制并争取一个现代农业科技示范园项目。三是加强科室建设工作，全面提高科室工作水平。响应市委全民创业活动的号召，以人为本，事业为重，效率为先，立足本职，恪尽职守，不断提高为各类创业主体服务的水平。真正树立与时俱进，不断进取的形象，树立奋发有为，昂扬向上的形象，树立乐于奉献，勤奋敬业的形象，树立谦虚谨慎，艰苦奋斗的形象。四是认真做好委领导安排的其他事关全局的工作和有关专项工作。