

中层岗位人才储备方案 人才储备岗位职责 (精选5篇)

为确保事情或工作顺利开展，常常要根据具体情况预先制定方案，方案是综合考量事情或问题相关的因素后所制定的书面计划。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

中层岗位人才储备方案篇一

- 1) 年龄20—35周岁；
- 2) 大专及以上学历（退伍军人无学历要求）；
- 3) 有意愿从事房产经纪业，符合麦田文化。
 - 1) 负责房源信息维护推广，打造个人顾问式职业品牌形象；
 - 2) 为客户提供有温度的`顾问式带看体验；
 - 3) 促成买卖双方交易达成，交易过程为客户提供专业的权属转移服务。

中层岗位人才储备方案篇二

竞选大队委演讲稿：尊敬的老师、亲爱的同学们：大家好！我是六年级*班的**，今天，我有幸参加学校大队委的竞选，十分高兴！首先我要感谢老师和同学们的信任，给我这个锻炼的好机会。

转眼，我已是六年级学生了，无论是在学习上，还是在思想品质、管理组织能力上，都有了进一步的提升。

我觉得没有什么不可以超越，也没有什么不能超越。

但是，最难的是超越自己。

我们不可以满足现状，为了超越自我，我决定竞选宣传委员。

如果我被选上大队委，我一定在以后的日子里，无论做什么事，都要认真、仔细，为同学们着想。

发挥我的特长，为大家服务，为学校 and 班级争光。

协助大队辅导员搞好少先队的各项工作，认真地完成好大队交给我的每一项任务，配合大队长管理好大队中的事情。

发扬优点，克服缺点，做一个称职的大队委。

是花，我就会开放；是树，我就要成为栋梁；是大队干部，我就要成为一名出色的领航员。

不管结果如何，我都会以一颗平常心对待。

希望大家能把你手中那一张最珍贵的选票投给我，我绝对不会让你们感到后悔与失望！谢谢大家！

中层岗位人才储备方案篇三

人力行政经理试用期转正总结报告我于20xx年4月25日以咨询助理的身份进入学院，成为学院的一名普通员工。9月23日被提升为行政与人事部见习经理，两个月后被正式任命为行政与人事部经理。从入职到现在，回顾将近一年的工作，有进步也有不足，下面我从三部分来对我的工作进行汇报。

色的表现，在9月份被提升为行政与人事部见习经理。在任行政与人事部经理期间，我兢兢业业，坚持原则，做好每一项

工作。为人正直，原则性强，这也是从事人力资源工作必须具备的职业素养，行政人事部本身就是调节企业和员工利益的平衡杠杆，为人正直，正是确保了处理事务的公平、公正。例如：在做员工考勤考核时坚持考核制度，不因任何人的个人原因而放宽条件；在组织召开会议，参加培训等方面严格遵守学院制度，以此作为标杆，在员工行为不符合制度要求时，严格执行制度所规定的行为，对其违规行为进行处罚。

二、管理思维：我欣赏王石在“全球通”广告宣传里的一句话：“每个人，都是一座山，世界上最难攀越的山其实是自己。努力向上，即便前进一小步也有新高度”。按我的理解，高度不同，视野就不同，思考问题的角度也不同，那么就要求自己站在领导的位置、学院的角度上去思考问题，掌握全局观念，只有这样，我们提供的方案和建议才是全面的、具有价值的；才能将工作当做自己的事情来做，把学院利益、学生的利益放在首位，才能真正为领导分忧、减压，为学员成长贡献自己的微薄之力。

三、积极组织员工活动与员工培训员工活动是放松紧张的工作状态的有效调节剂，是增加团队凝聚力的途径，员工培训是提升员工素质、统一认识、统一思想、统一行动的有效方法，因此在去年半年的工作中，多次组织员工活动与培训，例如组织员工篮球赛、跳绳比赛、执行力培训、技能培训等项目，得到了员工的认可。

四、行政的服务性工作行政工作是项服务性工作，为各部门提供良好的服务，配合各部门的工作，为每位员工建立家的温馨，让每位员工有归属感是我们义不容辞的责任。为此，我们首先从美化办公环境做起，每周进行卫生评比，并张榜公布，表扬卫生好的，批评卫生差的，使每位员工都能认识到，办公室就是我们的家。为过生日的员工庆祝生日也是建立企业文化的一部分，使员工感受到亲人的关怀，家人的温暖。

五、奖惩有法

奖惩有法也是激励员工的有效方法。对进步明显、贡献突出的员工进行精神和物质上的奖励是对员工成绩的认可，也是激励其他员工的有效方法。为此，我们评出了20xx年的最佳进步奖、最佳贡献奖及优秀员工，鼓励真正优秀的员工，为其他员工树立榜样。当然，对于违反学院规定、未及时完成工作、拿出结果的员工给予相应的惩罚也是必不可少的，当然，惩罚不是目的，我们是既要让员工认识到自己的错误，也鼓励其能够用心认真工作，给每一项工作提交一分满意的答卷。

一、计划性不强

计划是行动的指南针，好的计划能够预先调配资源，有条不紊的开展工作，用最小的成本达到最高的效益。但在过去的工作中不完善的计划体系导致了工作的无条理性，降低了工作效率。

二、招聘力度不够

中层岗位人才储备方案篇四

竞选团委自我介绍【一】尊敬的各位领导、同事、代表们：大家晚上好！首先真诚地感谢各位领导和同事给了我这次难得的机会参加团委委员竞选！对于我个人还是第一次。

我将以虚心学习的态度积极参与到竞选之中来。

我性格活泼开朗，有较强的上进心，责任心，热情，喜欢面对挑战并具有良好的团队合作精神。

在特长上虽然我没有耀眼的光环，但我有一颗真诚的心，相信自己具备担任团委委员的素质以及踏实的工作作风。

今天竞选是给自己一次很好的锻炼机会，我会认真对待，要成为一名合格的团委委员，我还必须严格要求自己，坚决服从组织的安排，尽忠尽守，有效的规划、安排处理事务；建立良好的人际关系，和平共处，不埋怨，去尊重身边地任何一个人，本着“少说话，多做事”的态度，抱着为服务至上的理念，丰富各位青年同仁的业余生活。

当然我也了解到竞选的同事是那么优秀，无形之中给了我一些压力，但同时我感到十分的泰然，团总支必定是人才聚集的地方，他们都有能力去胜任此份工作，无天竞选的结果如何，我都欣然面对。

中层岗位人才储备方案篇五

企业人才储备不足，轻则会减慢企业发展速度，重则可能被企业自己的快速成长拖死。战略性人才储备就是根据企业战略发展规划来制定战略性人力资源规划，即通过有计划性的定向培养和内部人才加工，使得人才的数量、结构和素质都能够满足组织扩张的需求。

一是定向培养。实施定位招生、定向培养、定岗就业，把职业教育搬进课堂，在入学时就帮助学生根据个人条件和企业的“订单”标准，设定专业方向，实施培养计划，定准未来的发展目标。

二是课程设计。课程设置决定着学生的能力结构。深入到“订单”企业对其整体和具体的工作岗位进行调查分析，把握其培养意向和目标后，共同确定课程方案，依据其职业岗位标准制定教学计划，有针对性地组织好课堂教学。并且根据企业需要，采用“1+2”、“2+1”、“1+1+1”的教学模式，动态开放课程。

三是互动教学。安排学校教师轮流到“订单”企业实习或挂职锻炼，优化他们的知识和能力结构，培养“双师型”师资

队伍，安排“订单”企业的岗位能手和技术专家到校讲学，有针对性地进行岗位技能指导。

四是特长训练。树立“人人有才，才有各异”的思想，使学生在加强能力横向拓展的同时，注重针对“订单”企业的岗位特点进行技能特长的强化训练，把学生打造成拥有一技之长、企业抢手的优秀人才、特色人才和品牌人才。

人才战略模式

定向培养（校企合作共建专业）

人才加工（以就业为目的的岗前培训）