

# 中班体育传球活动反思 中班健康教学反思 (模板7篇)

当面临一个复杂的问题时，我们需要制定一个详细的方案来分析问题的根源，并提出解决方案。方案对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇方案。下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 保安督察工作方案篇一

这些企业普遍沿袭的营销模式，是诞生于二十世纪60年代的经典4p理论。对此营销组合方法，营销人都不会陌生，它所包括的产品、价格、渠道、促销等四个营销要素（即4p营销要素）。在过去4p营销要素同样能适用于b2b企业。但是现在，正如摩托罗拉系统高级副总裁爱德华多所言，“传统的4p理论已无法再衡量我们的市场手段。”——这就是b2b营销难以突破的“天花板”。

对企业而言，不再适合的，就要勇于改变。摩托罗拉在这方面的做法，堪称企业的典范。以摩托罗拉为例b2b营销的转变历程，以及在顺应变化中如何搭建营销部门，从而让营销部门在企业的发展战略中发挥更大的作用，值得企业借鉴。

### 借拆分 重新梳理

2011年1月4日，摩托罗拉正式拆分为系统和移动两家新公司：一家新公司稳健可靠，但是需要寻找高速成长的契机，另外一家拥有诸多可能，机遇与风险并存。长期以来，摩托罗拉系统业务拥有丰富的现金流、更有长期合作效力的政府和企业合同，为摩托罗拉公司注入可靠的保障——收入稳定。

两部分业务原本没有太多协同作用，完全分割后，外界评论分拆将使两家新企业都释放出更大的价值。

原本只是一项传播工作，爱德华多却做出了一个大胆决定：借拆分重新审视摩托罗拉系统的品牌架构，梳理品牌理念、品牌主张到品牌价值，即□who——我们是谁□what——我们能做什么，以及how——我们如何在内部及外部传递这些信息，品牌要回答这三个问题。

摩托罗拉拆分前五个月，摩托罗拉系统启动了内部员工交流工作，围绕新的品牌架构设计办公环境，确保23000名员工理解并认识品牌理念、主张与价值，在企业内部形成向心力和凝聚力。

正式拆分后，摩托罗拉系统开始向外部传递这个新的主张，标明自己的独特性，与客户建立情感联系。

不难理解，为什么摩托罗拉系统在向外部传播时也增加了社交媒体，而这并不是b2b行业惯用的媒介。

## 保安督察工作方案篇二

新的一年，为了提高本公司的营业水平，推进公司健康快速的发展，本着“干什么学什么，缺什么补什么”以及“引导+实践”的原则，本部门将在公司内部举行一次为期一个月的员工培训，着重于员工的专业知识以及业务素质的提高。特制定该方案，具体的计划如下：

各营销小组组长以及负责人

营业部全体员工

1、提高员工综合素质、责任意识和风险意识，提高工作效率，提升公司的经营管理水平。

2、培训员工相关专业知识和日常问题的解决能力。重点针对业务员进行系统培训，从业务拓展、市场营销、后续服务等

各个环节，整体提升业务员素质。

3、提高员工向心力、凝聚力，打造一支素质高、团结协作能力强的团队。

1、职业素质的培训

2、营销技巧的培训

3、专业知识的培训

课堂讲演、视频观看、经验借鉴讨论、书籍阅读等。

初步定在3月份进行，为期一个月，具体时间如下：

（每周培训安排在下午收盘结束以后）

员工清晰自身职业的努力方向，目标切合实际，工作主动。增强自身对胜任工作的信心、增强工作能力，利于自身未来的发展，同时也为公司创造更多的效益。

（1）不可迟到、早退，不得请事假（特殊情况除外），擅自缺席。

（2）培训时要保持安静，不可窃窃私语，注意力要集中。

（3）培训时应作好笔记，不得做与培训无关的事。

（4）培训结束后，每一个参加培训的员工都需要写一份培训心得。

## **保安督察工作方案篇三**

工作分析是所有人力资源管理的基础，即是薪酬管理系统的第一步，亦是绩效管理系统的的第一步。

## 建设绩效指标库

绩效指标库是企业绩效考核的基础和核心，绩效指标的来源有：

### 1、基于企业经营目标的分解

指为完成战略任务而将企业经营目标逐层分解到每个部门及相关人员的一种指标设计方法。通过这种方法得到的指标所考核的内容都是每个人最主要的且必须完成的工作。

### 2、基于工作分析

通过职位说明书或岗位职责说明可以把多种类型的工作分成必须做、应该做和要求做三种，而这种指标设计法就是找出必须做、可衡量的工作，并把它们设成绩效考核的指标。

### 3、基于综合业务流程

根据被考核对象在流程中所扮演的角色、肩负的责任以及同上游、下游之间的关系，来确定衡量其工作的绩效考核指标的一种设计方法。

## 选择关键指标

同一岗位的绩效考核指标库可能有十几项甚至二十项考核指标，但不同阶段考核的重点不同，导致所选择的'关键指标亦会有所不同。

选取关键考核指标的选取顺序：

### 1、时间〉质量〉利润

### 2、先生存后发展

### 3、先客户后大客户

行为指标量化

行为考核对企业用人和长续发展具备相当重要的意义

形成考核表

考核表是企业进行绩效考核的基本工具，必须落实到实处，具备极强的可操作性。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

## 保安督察工作方案篇四

新员工的前6个月的培养周期往往体现出企业对于人才培养的重视程度，但许多企业往往只将重点放在前15天，导致新生代员工的离职率高峰出此刻入职第6个月到1年，让企业损失超多的成本，如何快速提升新员工的潜力，取决于前180天管理者做了什么。

第1阶段：新人入职，让他明白来干什么的（3~7天）

为了让员工在7天内快速融入企业，管理者需要做到下面七点：

1、给新人安排好座位及办公的桌子，拥有自己的地方，并介绍位置周围的同事相互认识（每人介绍的时间不少于1分钟）。

2、开一个欢迎会或聚餐介绍部门里的每一人，相互认识。

3、直接上司与其单独沟通：让其了解公司文化、发展战略等，并了解新人专业潜力、家庭背景、职业规划与兴趣爱好。

主管告诉新员工的工作职责及给自身的发展空间及价值。

5、直接上司明确安排第一周的工作任务，包括：每一天要做什么、怎样做、与任务相关的同事部门负责人是谁。

6、对于日常工作中的问题及时发现及时纠正（不作批评），并给予及时肯定和表扬（反馈原则）；检查每一天的工作量及工作难点在哪里。

7、让老同事（工作1年以上）尽可能多的和新人接触，消除新人的陌生感，让其尽快融入团队。关键点：一齐吃午饭，多聊天，不要在第一周谈论过多的工作目标及给予工作压力。

第2阶段：新人过渡，让他明白如何能做好（8~30天）

转变往往是痛苦的，但又是务必的，管理者需要用较短的时间帮忙新员工完成主角过度，下面带给五个关键方法：

1、带领新员工熟悉公司环境和各部门人，让他明白怎样写规范的公司邮件，怎样发传真，电脑出现问题找哪个人，如何接内部电话等。

2、将新员工安排在老同事附近，方便观察和指导。

3、及时观察其情绪状态，做好及时调整，透过询问发现其是否存在压力。

4、适时把自己的经验及时教给他，让其在实战中学习，学中干，干中学是新员工十分看重的。

5、对其成长和进步及时肯定和赞扬，并提出更高的期望，要点:4c□反馈技巧。

### 第3阶段:让新员工理解挑战性任务（31~60天）

在适当的时候给予适当的压力，往往能促进新员工的成长，但大部分管理者却选了错误的方式施压。

1、明白新员工的长处及掌握的技能，对其讲清工作的要求及考核的指标要求。

2、多开展公司团队活动，观察其优点和潜力，扬长提短。

3、犯了错误时给其改善的机会，观察其逆境时的心态，观察其行为，看其的培养价值。

4、如果实在无法胜任当前岗位，看看是否适合其它部门，多给其机会，管理者很容易犯的错误就是一刀切。

### 第4阶段:表扬与鼓励，建立互信关系（61~90天）

管理者很容易吝啬自己的赞美的语言，或者说缺乏表扬的技巧，而表扬一般遵循三个原则:及时性、多样性和开放性。

1、当新员工完成挑战性任务，或者有进步的地方及时给予表扬和奖励，表扬鼓励的及时性。

2、多种形式的表扬和鼓励，要多给他惊喜，多创造不同的惊

喜感，表扬鼓励的多样性。

3、向公司同事展示下属的成绩，并分享成功的经验，表扬鼓励的开放性。

第5阶段：让新员工融入团队主动完成工作（91~120天）

对于新生代员工来说，他们不缺乏创造性，更多的时候管理者需要耐心的指导他们如何进行团队合作，如何融入团队。

1、鼓励下属用心踊跃参与团队的会议并在会议中发言，当他们发言之后作出表扬和鼓励。

2、对于激励机制、团队建设、任务流程、成长、好的经验要多进行会议商讨、分享。

3、与新员工探讨任务处理的方法与推荐，当下属提出好的推荐时要去肯定他们。

4、如果出现与旧同事间的矛盾要及时处理。

第6阶段：赋予员工使命，适度授权（121~179天）

当度过了前3个月，一般新员工会转正成为正式员工，随之而来的是新的挑战，当然也能够说是新员工真正成为公司的一份子，管理者的任务中心也要随之转入以下5点：

第7阶段：总结，制定发展计划（180天）

6个月过去了，是时候帮下属做一次正式的评估与发展计划，一次完整的绩效面谈一般包括下面的六个步骤：

第8阶段：全方位关注下属成长（每一天）

度过了前90天，一般新员工会转正成为正式员工，随之而来



的是新的挑战，当然也能够说是新员工真正成为公司的一份子。

3、每月举办一次各种形式的团队群众活动，增加团队的凝聚力，关键点:坦诚、赏识、感情、诚信。

## 保安督察工作方案篇五

绩效管理的导入是企业的一项大的组织变革，一方面绩效管理的引入涉及利益分配的问题，由于变革的诸多不确定性，大家对未来的预期不明确，绩效管理的推行将会受到来自各级管理者和员工的强大阻力，绩效管理工作的负责部门也会被推到风口浪尖上。另一方面，绩效管理会触及企业管理的方方面面，包括绩效管理的计划、辅导、评估、反馈、激励等各环节管理工作，都需要从不同部门收集大量的企业工作绩效数据。

所以，如果高层管理者没有高度重视，没有给予该项变革工作的大力支持，绩效管理负责部门的工作开展将面临很多困难，其他部门管理者和员工的配合程度也将大打折扣，绩效管理工作的导入就很有可能会停滞不前或是流于形式。

### 2. 直线管理者责任到位

除了高层管理者的高度重视和支持外，强化直线经理的绩效责任意识也至关重要。绩效管理工作不仅仅是人力资源管理部门的事情，而是一个自上而下目标分解、不断指导沟通和交流的过程。

一般说来，在绩效管理中，人力资源管理部门的角色定位应该是整个企业绩效管理游戏规则的制定者、宣传者、培训者、推广者和实施监督者，而直线管理者的角色定位是绩效管理方案的细化者、实施者和反馈者，即根据不同部门的特色，细化绩效考核方案。若脱离直线管理者的具体工作，绩效管

理工作将会变成“无源之水，无本之木”。

### 3. 方案设计科学合理

绩效方案要实现科学合理设计，以下四个方面的工作是非常重要的。

一是绩效管理体系的核心要素要齐全，包括谁来做、考核谁、谁来考核、考核什么、怎么考核、多久考核、结果怎样用、结果如何反馈、如何沟通改进等内容。二是对企业的所有岗位进行分层分类，不同系列和层次的岗位，其考核周期、指标类别的权重、绩效工资比例等各方面应有所区别。三是指标的选择要遵循“二八原则”，突出重点，不强求面面俱到；定性的指标考核，根据岗位性质的不同，灵活采用360度的各个方面维度；绩效目标值的确定要合理科学，不能由自己设定，否则将脱离绩效管理的初衷。四是绩效考核结果的应用要全面，不应仅仅是与个人的绩效工资挂钩，其范围应涉及晋升、培训、调岗、调薪、年终奖金等方面。若企业缺乏绩效管理方案设计方面的人才，建议引入第三方机构协助制定。

### 4. 方案宣传要深入基层

方案的大范围宣传是绩效管理顺利实施的重要保证。一方面，只有对方案进行全面且深入的宣传讲解，才能确保各级管理者和执行者理解和掌握绩效管理方案的操作要领，以更好地推进工作开展；另一方面，通过方案的大力宣传让全体员工清楚地了解企业导向的是何种行为，反对何种行为，并逐步形成良好的企业文化，确保绩效管理工作的长期贯彻落实。为了确保方案宣传工作能取得更好的效果，建议采取多介质和多方式结合的宣传方式，如发公文、墙报宣传、制度竞赛活动等多种方式。

### 5. 沟通贯于始终

企业员工和上级领导的双向沟通是绩效管理的生命线。

然而，大部分企业都忽略了绩效沟通的重要性，而强调评估阶段的工作。绩效沟通在计划、辅导、评估、反馈、激励等不同阶段都要贯穿始终。

从员工角度来说，与上级领导及时有效的沟通有助于发现自己上一阶段工作中的不足，并确立下一阶段绩效改进点，这对提升自己的工作绩效大有好处。此外，以有效沟通为基础进行绩效考评是双方共同解决问题的一个机会，是员工参与工作管理的一种形式，这样能很好地激发员工的主人翁责任感，强化责任。从管理者来说，通过与员工的有效沟通，有助于全面了解员工的工作情况、掌握工作进展信息，并有针对性地提供相应的辅导，很好地帮助下属提升能力，保证绩效管理制度的顺利实施。