

党建工作经费使用方案 经费使用情况报告 (实用9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。相信许多人会觉得计划很难写?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。

部门工作计划万能篇一

外联部可谓是学院外联内引的一个窗口,从增进学院与其他院校的交流到对外的招商引资,从院内活动到学院对外的宣传,都是外联部的.活动空间,就其部门本身来说是一个工作环境相对灵活的部门。这个学期外联部的主要工作是加强校内外的联系,辅之以做好与赞助商的联系,做到做好协助、扩大影响、加强联系。为了更好的开展外联部的工作,现将工作计划列出:

- 1、协助学院的各个部门搞好各种工作,保障院内其他部门开展活动所需的场地,物品以及服装等需要。此项还需要根据学院的活动计划针对不同的活动做出更详细的内容安排。比如说迎新工作,迎新晚会,院的运动会等。
- 2、在学院举行活动时要细心细致地做好联系、接待嘉宾的工作,以保障活动的顺利进行。其中的具体工作包括:联系嘉宾确定好到达的时间地点,派工作人员去接待,安排就坐,后勤服务等,或者还有通知演出的相关事宜等相关工作。
- 3、要加强与院内其他部门的联系和交流,从而在工作上更好的相互配合,共同为同学服务。

所谓扩大影响主要是指通过加强与校内其他学院的联系以及发展与大学城内其他高校的友好关系,通过与其他学院,其

他高校的联系交流，把他们的特色引入我院，把我院的工作推广到其他高校，达到丰富广大同学的课余时间，扩展同学的视野，加强学院间，高校间同学的联系交流的目的，从而展现我们学院的风采，扩大我们学院的影响力。

1、展现风采，抓住一切的机会展现自己。主要是通过加强活动的交流为主。

第一，在我们自己举办活动的时候，邀请其他学院，其他学校的社团干部参与观看，在对方举办活动的时候，我们派人参观学习。

第二，争取在这个学期，与其他学院或者其他学校搞一次联谊活动，内容可能倾向于外联经验的交流。具体内容及时间安排还有待确定。

2、扩大影响，主要是通过举办一些在校内，在大学城内较有影响的活动来达到目的。目前的设想有，通过我们学院自己成功举办大型的活动，加大宣传，扩大影响力；或者通过我们学院牵头的形式，与其他学院一起或者与其他学校一起举办活动，以达到目的。

这里的加强联系主要是指加强与学校以外的公司、企业、事业单位的联系。

1、我们部门要寻求潜在的赞助商，来支持和能与赞助学院的各种活动，使彼此建立和维持友好的合作关系。这对我们学院搞好学生工作，为学院活动提供资金支持，打出学院品牌，树立我们学校在社会上的良好形象是很有帮助的。

2、做好实践基地的初步工作，建立完善的客户资料档案，维持与客户的友好联系。这是一个任重机而道远的工作，它需要日积月累才能有完善的资料。虽然此项工作有所困难，但它对我部门甚至于学院的外联工作都有很重要的意义，我们

会把重心放在此项工作上，加强与外界的联系。此项工作的具体计划还有待商定。

例如，外出联系工作，应先制定工作计划，工作结束归校后，亦及时作总结、汇报，决不私下联系任何活动。

活动时间：每周一次或根据情况而定。

活动内容：理论加实践，让部员尽快掌握外联部工作技巧。会请一些外联经验丰富的人来给部门成员做交流，同时也会提供各种机会给部门成员锻炼。

我们部门将会进行专门的培训，甚至可以开展部门内部的小型比赛活动。

以上是我们对外联部的策划、构思，其中还存在许多不足。我们将在实践中发挥外联部灵活变通的工作方法，务真，务实地做好部门的常规工作。以开拓进取的精神协助团总支、学生会推广学院品牌。以真诚的态度与各单位，各部门搞好联络工作。争取使本届外联部在已往的工作成绩上更上一层楼。

部门工作计划万能篇二

20xx年，管业公司在集团总公司的正确领导下，经全体员工的积极努力，顺利完成了年初制定的'各项工作指标，并超额完成了任务，实现了管理和效益的双丰收。

20xx年，将定位为管业公司“管理升级”年，要稳中求变，稳固基础管理，强化执行力度，力求创新发展，力争产值利税上台阶，管理水平上层次，做好宇龙管业公司的市场定位，确保完成集团公司下达的新各项经济指标。

20xx年管业公司各项工作总的指导思想是：

以科学发展观总揽全局,以更新观念为根本,以搞活机制为手段,以创新管理为基础,以安全生产为前提,以增长效益为目标,把握机遇,锐意进取,迎难而上,努力把公司建设成为一个团结向上,积极进取,奋发有为的形象工程企业。

20xx年管业公司总的工作目标是:

2、产品质量:确保在体系规定的97%以上;

4、销售收入:较上年1.849亿元增收22%,实现2.25亿元,争取突破2.3亿元。

5、利润指标:实现利润550万元,争取突破600万元。

6、税费:完成400万元。

7、应收账款:至20xx年年底力争保持在1000万以下。

8、安全指标:力争全年零工伤,杜绝重大事故的发生。

为确保年度工作目标的实现,我们要重点抓好以下几个方面的工作:

一、确保指标落实,强化绩效考核工作。

公司对各部门、各科室实行目标管理、指标考核、责任落实的政策,在公司总体目标确定的前提下,将指标分解落实,层层考核和落实责任。签订责任合同,分解落实到基层,使公司员工人人头上有任务,人人身上有压力,有压力才有动力,保证各岗位人员积极投入到岗位工作上去。

二、强化执行力度,完善企业的基础管理工作。为了进一步创造良好的经营效果,公司将进一步强化企业基础管理工作。

- 1、强化绩效考核的责任机制,将公司的各项指标分解落实到各部门、各岗位,实行目标管理、量化考核。
- 2、重申岗位工作标准,确保执行力畅通,强化公司的基础管理工作。
- 3、强化全面管理,公司的各项工作都要通过年度计划的指导安排去实施。各部门都要通过各自的工作计划去管理、控制、检查和落实。
- 4、加大考核工作力度,优胜劣汰,建设一支素质高、技术过硬,纪律严明的员工队伍。业务员进行业绩考核,车间技工进行技术评比,优胜劣汰。
- 5、建立员工培训的有效机制,采取“走出去,请进来”的措施,有针对性的开展员工培训工作;摒弃固有的聘请模式,主动派遣先进人员走出厂门,进行考察学习,培养自己的企业的技术人才,师夷长技以自强。

三、进一步加大经营开拓工作力度,开创经营工作新局面。

- 1、正视企业内外部环境的变化,积极调整思路,适应市场形势的发展,在去年打下的基础上重点投向于省内外大型招标项目。
- 2、认真研究市场,以市场定策略。
- 3、加强品牌意识,巩固市场地位,拉开层次差距,塑造企业形象。(针对华通和富源)
- 4、加大区域市场开拓辐射的力度,做好自我营销。
- 5、提高应收账款清收力度,加强经营风险防范和控制。
- 6、确保公司稳定的联营合作,和伙伴单位保持较好的共赢关系,实现强强联合,优势互补。

四、强化生产组织工作,确保合同履约,确保经济指标全面实现。

1、提高“市场”和“用户”意识,转变墨守陈规和按部就班的生产组织观念。严肃生产指挥,严密生产计划,灵活生产调度,提高应变能力,确保生产计划实施。

2、努力提倡科技兴企,鼓励技术改造,制定相应的激励措施。

3、积极利用社会资源,选择既能保证质量和进度、价格又适中的合作伙伴,来加速我们的发展。

4、节能降耗,兴旧利废,降低消耗和费用,努力提高企业经营效益。

5、强化"6s"管理体系的运行,营造先进的企业形象,为集团公司树立形象标杆。

6、加强对质量、安全的监控,把安全生产放在第一位,安全教育与安全检查常抓不懈,有章必依,违章必究,对事故责任实行主管领导、车间主任、班组长、事故责任人和相关责任人的联保措施,逐级签订安全责任书。

五、做好成本管理工作,降低成本和费用,降低资本风险。

1、去年让我们看到了成本控制,节能降耗的明显效果,今年一定继续保持切实做好成本核算、增产节约和降低费用的工作。生产部门严格执行《生产管理奖惩规定》和《原辅材料消耗管理规定》;业务部门应做好应收账款的清收工作,降低财务费用。

2、在去年减员增效取得良好效果的基础上,坚持此策略,降低公司运营成本和人工成本,改进绩效,优化人力资源结构,对员工造成一种从业压力,促使人们自我提高,努力争先,提高工作

负荷与效率, 优胜劣汰, 提高公司人力资源质量。

3、继续注意盘活库存资产, 减少资金占压, 节约成本。

七、做好员工培训, 深挖内部潜力。

1、进一步挖掘内部潜力, 加大对新员工的培训力度, 使其快速发展, 融入团队; 增加老员工的自身压力, 激发其自主积极性, 杜绝其懒惰情绪的滋生。

2、善于发现、培养优秀的技术工人, 做好人员配置和劳动管理工作, 提高生产效率。3、通过企业经营质量和效益的提升, 有效留住人才。

八、弘扬企业文化, 塑造企业形象。

20xx年公司要通过企业文化建设工作来逐步确立和运用企业精神、企业宗旨以及员工价值取向, 以此来提升企业形象, 使员工自觉维护企业信誉, 增强凝聚力。

1、通过灌输员工行为规范, 确立公司核心价值观, 增强员工对公司的认同感和归属感;

2、作好企业文化的宣传、教育工作, 做好企业活动的组织和参与工作;

3、大力倡导在职提高, 支持管理和业务工作范围的研究实践, 鼓励自学成才, 创建一支学习型团队。

4、做好后勤保障工作, 为员工创造一个好的工作、生活环境。

部门工作计划万能篇三

市场营销部是负责对外处理公共关系和销售业务的`职能部门,

是酒店提高声誉，树立良好公众形象的一个重要窗口，它对总经理室进行经营决策，制订营销方案起到参谋和助手的作用，它对酒店疏通营销渠道，开拓市场，提高经济效益和社会效益起到重要促进作用。

针对营销部的工作职能，我们制订了市场营销部xx年工作思路，现在向大家作一个汇报：

今年重点工作之一建立完善的客户档案，对宾客按签单重点客户，会议接待客户，有发展潜力的客户等进行分类建档，详细记录客户的所在单位，联系人姓名，地址，全年消费金额及给该单位的折扣等，建立与保持同政府机关团体，各企事业单位，商人知名人士，企业家等重要客户的业务联系。

为了巩固老客户和发展新客户，除了日常定期和不定期对客户进行销售访问外，在年终岁末或重大节假日及客户的生日，通过电话、发送信息等平台为客户送去我们的祝福。今年计划在适当时期召开次大型客户答谢联络会，以加强与客户的感情交流，听取客户意见。

今年营销部将配合酒店整体新的营销体制，重新制订完善xx年市场营销部销售任务计划及业绩考核管理实施细则，提高营销代表的工资待遇，激发、调动营销人员的积极性。营销代表实行工作日记志，每工作日必须完成拜访两户新客户，三户老客户，四个联络电话的二、三、四工作步骤，以月度营销任务完成情况及工作日记志综合考核营销代表。督促营销代表，通过各种方式争取团体和散客客户，稳定老客户，发展新客户，并在拜访中及时了解收集宾客意见及建议，反馈给有关部门及总经理室。

强调团队精神，将部门经理及营销代表的工薪发放与整个部门总任务相结合，强调互相合作，互相帮助，营造一个和谐、积极的工作团体。

接待团体、会议、客户，要做到全程跟踪服务，“全天候”服务，注意服务形象和仪表，热情周到，针对各类宾客进行特殊和有针对性服务，最大限度满足宾客的精神和物质需求。制作会务活动调查表，向客户征求意见，了解客户的需求，及时调整营销方案。

经常组织部门有关人员收集，了解旅游业，宾馆，酒店及其相应行业的信息，掌握其经营管理和接待服务动向，为酒店总经理室提供全面，真实，及时的信息，以便制定营销决策和灵活的推销方案。

与酒店其他部门接好业务结合工作，密切配合，根据宾客的需求，主动与酒店其他部门密切联系，互相配合，充分发挥酒店整体营销活力，创造最佳效益。

加强与有关宣传新闻媒介等单位的关系，充分利多种广告形式推荐酒店，宣传酒店，努力提高酒店知名度，争取这些公众单位对酒店工作的支持和合作。

x年，营销部将在酒店领导的正确领导下，努力完成全年销售任务，开拓创新，团结拼搏，创造营销部的新形象、新境界。

部门工作计划万能篇四

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！

在 10年即将结束□xx年即将到来之际，人力资源部将对xx年整体工作作出规划，我们企业目前人力资源现状是：团队向心力能够符合企业发展阶段的需要，团队基本稳定，人员流动率不高，团队能够完成基本协作，具备基础的专业要求，但整体员工学历偏低，核心员工整体素质与企业发展步伐不匹配，没有形成健康的人力资源梯队基于此□xx年整体工作应从以下方面着手：

人力资源规划是个很大的概念□xx年也提出了这个工作，但是并没能落实到位，一方面因为自身的技术并不达标，另一方面企业人员素质也不能达到可以参与规划的程度□xx年要继续这一工作并将其切实建立起来。主要有以下工作：

- 1) 在企业战略指导下调整制作人力资源架构图□xx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□xx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xx年整体规划图。
- 4) 实施具体规划。

xx年的规划困难在xx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。

招聘选拔是人力资源工作中非常重要且困难的一个环节，由于这个模块中包含了很多的不确定性，所以不少企业在招聘选拔这一模块的实时操作中都不能取得显著的效果。目前我

们公司的招聘选拔模块现状是：

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：09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：09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□xx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。

总体现状为：已经建立了招聘模块的架构，且搭建了招聘网络，形成了自己的招聘来源，招聘渠道扩充较为完善；招聘

技术引进不够强大，不足以支撑公司长期长远及法制化发展需求；招聘工作已经落实到细节但是关键性工作操作的技术性还不够强，虽已经学习到到位但还未用于实施；招聘负责人同时兼职培训工作繁杂导致招聘负责人自身招聘模块的素质提升比较缓慢，招聘选拔做了大量工作但与科学化还有一段距离，招聘选拔的步骤齐备但操作方式还有待改进。鉴于此□xx年招聘工作的重点革新为：

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xx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xx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，参与人力资源日常面试工作，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，主要适用于提高各部门负责人战略分解能力。至于第二点，由于人力资源部在09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。

经过09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。09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09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09年也得到了落实，08年及以前的评估仅限于制度或者口号上，从09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。

结合公司整体现状及人力资源部现有人员情况□xx年整体培训分几个方向走：

- 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。

其次建立内部培训师体制。从07年起在领导的倡议下人力资源部一直在关注内部培训师的培养及发掘，包括建立企业文化小组，参与市场体系演讲等都对内部培训师的发掘有所帮助。企业的培训外部只是一部分力量，充分发掘内部资源，利用内部专业优势提升内部战斗力才是明智之举。建立内部培训师体制预计按如下步骤进行：

- 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) 对内部培训师进行单项和多项考核及年度考核、选优、表彰。

6) 预计xx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xx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。而培训工作的也将更加繁重，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xx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□xx年1月份全面实施。

最后关于培训阶梯化，培训阶梯化其实是基于胜任力的培训体系的内容，单独作为一项拿出来规划是由于培训阶梯化非常重要而且管理有一定的难度。基于这些客观原因，培训阶梯化将被作为培训费用规划的内容进行规划。具体如下□xx年培训费用分配做出调整，从原来的费用全部做一个预算调整

为做两块预算，一块是作为固定预算，即人力资源部可控预算，费用金额为30万元。此项费用分配至三块管理：内训、卡训、大内训。这项费用不包括两个市场体系自行制定的培训费用。

具体规划为：内训具体有各部门专业培训、内部讲师培训和光盘书籍费用合计 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，根据需求及整体安排进行。

我们的薪资体系在运行了两年以后，通过调查发现，运行还是比较满意的，大部分，运行状况也比较平稳。说明在薪资体系设计上并没有太大的漏洞□xx年建议改善的部分有：

（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xx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：

- 1) 财务部对公司整体工资都能够看到，而且有机会传播，故其满意度容易偏低；
- 2) 薪资比较对象差异，横向比较与竖向比较、对外比较及对内比较产生的结果是不同的；
- 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xx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xx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xx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xx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。

绩效管理体系包括8个模块，也是八个步骤，实施前准备、战略规划、部门计划预算、绩效计划、绩效控制、绩效考核、绩效沟通、考核结果运用，这期间的每一个步骤都包含了丰富的工作内容。而对于绩效管理来说，每一年的工作企业都要重复走完这八个步骤，才可能称得上绩效管理，我们目前的工作涉及到了每一个模块，也在每一个模块都做了应用，人力资源部在总经理的领导下在绩效管理工作中也逐步上了轨道，目前我们的主要工作是将绩效管理工作进一步落实到细节，将绩效考核结果的运用丰富化，使绩效管理真正的对企业运营起到辅助作用，对企业的战略提供丰富的可靠的参考。出于这些方面的考虑□xx年的主要工作应该从以下几方面来着手：

- 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□xx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。

2、绩效考核工具改进，现行的绩效考核主要是在目标管理思想指导下的kpi考核，这样的考核方式比较适合目前企业的需要，由于公司现行的整体人员素质情况，月度考核能够促使各级被考核人努力提高业务技能，提高自身素质，但一旦企业发展更加壮大，企业人员素质得到进一步提高，目前的绩效考核方法就不再能满足企业的需要。xx年将提出分层考核的观念，但不一定实施。基层管理者及员工使用目标管理思想指导下的绩效考核的方法，而中高层管理者使用目标管理思想指导下的kpi考核，在目前的中高层考核的基础上，将这一考核方式进行改进。kpi指标中增加kri指标，也就是品格指标；考核周期由月度考核改为季度考核、半年度考核甚至年度考核。而在中高层管理者的考核上业绩不作为唯一考核标准，而是作为主要考核标准中的一种来考核。kri指标将作为考核标准中的主要标准之一参与考评核。而考核结果将直接运用于人力资源规划。具体为：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xx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。xx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。

员工关系主要包括：

- 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。

xx年人力资源部将继续在建立企业与员工良好沟通渠道上作出以下努力：

- 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xx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xx年1月份开始实施。
- 4) 解决好员工矛盾，处理并预防纠纷。

详细的区分人力资源工作模块可以分为12个模块，包括人力资源规划、招聘选拔与配置、培训开发、薪酬福利、绩效管理、员工关系管理、员工激励系统、企业文化系统、员工职业生涯系统、人力资源会计系统、人力资源诊断系统、工作分析设计体系，当然这12个模块的六个模块是来源于原来的六大模块：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。

职业生涯规划在目前人员整体现状下，可以分为三个步骤走：核心员工培训会、核心员工提交个人职业生涯规划发展需求表、核心员工职业生涯规划出台并与个人签字确认。由于上半年工作1-2月份牵涉过年放假，故此工作将于明年3月份开始起草并完成核心员工素质测评，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：

- 1) 建议财务设立专门的人力资源账户，并请求财务支援建设人力资源会计科目，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xx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。为配合公司全面推行并实现20xx年年度销售目标，加强公司人力资源工作的计划性，人力资源部依照年度的整体发展规划，以本公司现阶段工作情况为基础，特制订人力资源年度工作目标，现呈报公司总经理批阅，请予以审定。人力资源部计划从以下几个方面开展20xx年年度的工作：组

组织架构建设决定着企业的发展方向。鉴于此，人力资源部首先应完成公司组织架构的完善。基于稳定、合理、健全的原则，通过对公司未来发展态势的预测和分析，制定出一个科学的公司组织架构，确定和区分每个职能部门的权责，使每个部门、每个职位的职责清晰明朗，做到既无空白、也无重叠，争取做到组织架构的科学适用，保证公司的运营在既有的组织架构中运行良好、管理规范、不断发展。

(一)、具体实施方案：

1、20xx年年3月15日前完成公司组织架构和职位编制的合理性调查；

2、3月20日前完成公司组织架构的设计草案并征求各部门意见，报总经理审阅修改；

3、3月31日前完成公司组织架构图及各部门组织架构图、公司人员编制方案。各部门配合架构对本部门职位说明书、工作流程进行确定。人力资源部负责整理成册归档。

(二)、注意事项：

1、公司组织架构决定于公司的长期发展战略，决定着公司组织的高效运作与否。组织架构的设计应本着简洁、科学、务实的方针。组织的过于简化会导致责权不分，工作负荷繁重，中高层管理疲于应付日常事务，阻碍公司的发展步伐；而组织的过于繁多会导致管理成本的不断增大，工作量大小不均，工作流程环节增多，扯皮推诿现象，员工人浮于事，组织整体效率下降等现象，也同样阻碍公司的发展。

2、组织架构设计不能是按现有组织架构状况的记录，而是综合公司整体发展战略和未来一定时间内公司运营需要进行设计的。因此，既不可拘泥于现状，又不可妄自编造，每一职能部门、每一工作岗位的确定都应经过认真论证和研究。

3、 组织架构的设计需注重可行性和可操作性，因为公司组织架构是公司运营的基础，也是部门编制、人员配置的基础。

(三)、目标实施需支持与配合的事项和部门：

2、 组织架构草案出台后需请各部门审阅、提出宝贵意见并必须经公司领导最终裁定。

职位分析是公司定岗、定编和调整组织架构、确定每个岗位薪酬的依据之一，通过职位分析既可以了解公司各部门各职位的任职资格、工作内容，从而使公司各部门的工作分配、工作衔接和 workflow 设计更加精确，也有助于公司了解各部门、各职位全面的工作要素，适时调整公司及部门组织架构，进行扩、缩编制。也可以通过职位分析对每个岗位的工作量、贡献值、责任程度等方面进行综合考量，以便为制定科学合理的薪酬制度提供良好的基础。详细的职位分析还给人力资源配置、招聘和为各部门员工提供方向性的培训提供依据。

(一)、具体实施方案：

1□20xx年3月底前完成公司职位分析方案，确定职位调查项目和调查方法，如各职位主要工作内容，工作行为与责任，所必须使用的表单、工具、机器，每项工作内容的绩效考核标准，工作环境与时间，各职位对担当此职位人员的全部要求，目前担当此职位人员的薪资状况等等。人力资源部保证方案尽可能细化，表单设计合理有效。

2□ 20xx年年4月完成职位分析的基础信息搜集工作。4月初由人力资源部将职位信息调查表下发至各部门每一位职员；在4月15日前完成汇总工作。4月30日前完成公司各职位分析草案。

3□20xx年年4月30日前人力资源部向公司提交公司各职位分析详细资料，分部门交各部门经理提出修改意见，修改完成后汇总报请审阅后备案，作为公司人力资源战略规划的基础性

资料。

(二)、实施目标注意事项:

1、职位分析作为战略性人力资源管理的基础性工作，在信息搜集过程中要力求资料翔实准确。因此，人力资源部在开展此项工作时应注意员工的思想发动，争取各部门和每一位员工的通力配合，以达到预期效果。

部门工作计划万能篇五

20xx年的脚步已经迈向身后，回想走过的脚印，深深浅浅一年时间，有欢笑，有泪水，有小小的成功，也有淡淡的失落。光阴似箭，岁月匆匆，时间伴随着我们的脚步急驰而去，穆然回首，才发现过去的一年并不能画上圆满的句号，内心不仅感慨万千□20xx年这一年是有意义的、有价值的、有收获的。在工作上勤勤恳恳、任劳任怨，在生活中务真求实。为了能够更好地指导自己今后的工作，面对自己过去一年中的得失，展望一下未来，新的一年又开始了，有必要对过去一年的工作做一个回顾，总结以往的经验教训，以待在新的一年有所改进。我将过去一年中工作的心得体会作如下总结。

首先感谢公司的各位领导和同事给予我信任和支持,在公司领导的指引部门领导带领下，在各位同事的大力协助下，工作上取得满意得成果。设计工作是痛苦与快乐的炼狱，每当面临重大的设计任务时充满了压力，开始搜集各种资料（包括艺术形式、色彩搭配、各种风格的设计图片等），接下来寻找设计灵感，沉思、焦灼，经过痛苦煎熬，终于有了满意的创意时倍感轻松。每当经过艰苦的磨砺，自己的劳动成果得到大家的肯定时，便是工作中最大的快乐！充满了快意。

加班加点，毫无怨言。很好的理解自己工作和责任，履行了岗位职责，能够高质、高效的完成本职工作。为本部门的工作做出了应有的贡献。

下面是我过去一年来工作回顾

……等等。任务大小不一，处理时间长短不同但是，我都是认认真真保质保量，按时完成，尽我最大的努力做好每一份工作。过去的一年的整体上是忙碌的、充实的，也是充满责任心的一年。展望新的工作年度，希望能够再接再厉，同时也需要再加强锻炼自身的设计水平和业务能力，在以后的工作中与同事多沟通，多探讨。多关心了解其他部门的工作性质，进一步提高自己专业知识技能，积极吸收新的观念与设计理念，要继续在自己的工作岗位上踏踏实实做事，老老实实做人，争取做出更大的成绩来，为公司带来更大的效益！在以后的工作中要保持着良好的心态，不怕苦不怕累，任劳任怨，多付出少抱怨，做好自己的本职工作。在以往的工作当中也存在着不足，争取改正以往的缺点，总结经验吸取精华，分析失败原因和工作当中的不足，为今年的工作做好战前的准备！

一、按照最高质量标准在规定时间内完成工作，及时听取与反馈设计中的意见，积极与各部门沟通协调，尽最大努力设计出完美作品。

三、敞开心心，积极主动的参与同事之间的活动以及公司组织的活动；多与同事们交流，大胆大声的说出自己的想法。

五、加强自身工作能力，主动性的学习；三人行必有我师，多听取同事们对设计上的心得，对同事提出自己设计上，作图上的问题认真的改正。对设计软件多学习几个，技不压身。

六、提高自己的行为言谈举止、加强行为礼仪方面的修养，多看看商业沟通方面，人际关系方面的书籍。

新的一年意味着新的起点新的机遇新的挑战！我将不断地总结与反省，不断地鞭策自己并充实能量，提高自身设计与业务水平，以适应时代和企业的发展，与各位共同进步，

与公司共同成长。争取再创佳绩，迈上一个新台阶。

部门工作计划万能篇六

湖州银行是由原湖州市商业银行更名而来，是由地方财政、企业和个人参股组建的`地方性、股份制商业银行。坚持以支持地方经济建设、服务客户发展为己任，依托健全的法人治理结构和灵活的决策运行机制。截止20xx年6月，我行总资产、存款余额和贷款余额分别为162.93亿元、142.38亿元和100.87亿元，存贷款的市场占有率分别为8.64%、7.68%；五级分类不良贷款率为0.55%。湖州银行实行跨区域发展战略，着手嘉兴分行筹建，发起设立浙江临海村镇银行、安徽肥东村镇银行，成为一家跨区域发展的股份制商业银行。

经营目标是利益化,支持中小企业必须与此目标保持一致。银行的经营原则一般有三条,即盈利性、流动性、安全性。依法制定和执行货币政策。会同有关部门制定支付结算规则,维护支付、清算系统的正常运行。推动建立社会信用体系。按照有关规定从事金融业务活动经营的目标:坚持“立足地方、面向中小、服务市民”的市场定位,以打造“有价值的优良商业银行”为战略目标,强化管理,稳健经营,锐意改革,开拓创新,在促进地方经济建设的同时实现全行综合实力的不断提升。面对新的形势,深化市场定位认识,进一步抓住机遇,乘势而上,练好内功,做大做强。

首先,商业银行要改变过去在计划经济时代经营网点遍布城乡、规模过大、战线过长、力量分散的状况,确立以“城市”为目标市场的营销策略,坚持适度规模原则,改变规模求大、范围求广的粗放经营模式,走一条以城市行处为龙头、县市支行为依托、有效集中经营要求的内涵式发展之路,这样可以凝聚和培育出更多的经济效益增长点。其次,在选准了目标市场后,要改变网点设置的布局,可以提升二级分行的经营地位,而且要增加重点城市行处的经营权限,形成以大行处为主导的业务区域。在县市支行收缩阵地,走一条压

贷、减人、增存的发展之路。同时通过城市、县区之间的跨城乡交流解决城市行处人员相对不足的问题，把本行特有的优势发挥出来。商业银行应坚持以客户需求为导向的市场细分营销策略，增强城市金融细分领域的竞争力，可以根据不同层次金融消费者的需求，进行合理的市场细分。

1. 对于大学生而言，虽然大学生的每月平均消费额不超过800元，但他们对信用额度的要求依然较高，在学生心中信用额度并不是一个消费水平，而是一个银行对大学生个人价值的评价度。我的对策：对大学生群体的授信层次将会提高，努力推出灵活的大学生专用分期按揭产品，对于家庭困难的学生则可发行助学信用卡。

2. 在现有大学生持有信用卡中，招行因为较早进入市场而排在首位，我行起步虽晚但后劲十足，面对大量潜在客户，我们有信心也有能力开展信用卡营销的战役。信用卡必备功能中，免年费成为要求，这与大学生现有的消费水平有一定关联，同时校园周边可刷卡店面也占有很大比例。我的对策：在学校附近开发商户，吸引更多的学生消费群。信用卡刷卡免年费的口号一定要喊的响亮，积分活动一定要搞的有特色，也可以推出针对学生的，比如降低利息。

3. 加强信用卡品牌建设我的对策：信用卡产品的同质化导致了客户对信用卡品牌印象不深，忠诚度低。品牌是的一种无形资产，对信用卡营销有重要意义，有助于商业银行将自己的产品与竞争者的产品区分开来，有助于提升信用卡客户规模，培养持卡人对银行品牌的忠诚度。

4. 建立信用卡营销体系，开展业务联动营销我的对策：信用卡不是一项独立业务，信用卡营销与银行公司业务、个人业务、负债业务关系紧密。为应对市场的不断变化及同业竞争，商业银行必须多部门联动的信用卡营销体系，对相关业务部门职责及互动关系进行整合，使各金融业务品种与信用卡有机结合，互为补充、协调配合，建立高效整体联动，对市场

和客户快速反应的运营体系。

6. 加强促销宣传，培养信用卡消费文化我的对策：为促进信用卡营销，除提供年费减免、手续费折扣、发卡赠礼等优惠外，各家商业银行开展了各种形式的促销活动，引导客户使用信用卡。

7. 重视客户细分，加大产品创新力度我的对策：随着客户需求的多样化，金融技术的提高，信用卡功能创新在信用卡营销及品牌推广中的地位日益重要。纵观国内信用卡市场现状，信用卡产品功能发挥的并不充分，大量睡眠卡、低效卡的存在，严重影响了信用卡市场的进一步发展。

部门工作计划万能篇七

xxx部年度自身建设目标为：完善部门组织职能；让部门人员的专业知识、综合能力扎实努力工作，完成额度xx元，部门年度工作计划。 具体实施方案：

招标代理部要达到所有目标，必须对本部门的职能、职责进行界定。计划设立专司招投标报名，招投标文件，招投标信息、招投标开标等管理工作。

此档案的建立应在动态下保持良好使用功能。

招标代理部在安排各部门培训的同时，应着力对部门人员的素质提升□xxx经理肩负对下属的培训、管理和工作指导职责。所以，招标代理部计划对全部门人员进行工作培训，从而使部门的'综合能力得到提高。

招标代理部门年度目标分解到每个职员。做到每项工作均有责任人、完成期限、完成质量要求、考核标准。做好每项工作的跟踪落实和结果反馈，及时调整工作目标，不断改进工作方法，确保年度目标的完成。首先是3月2日xxxxx项目评审，

3月7日xxxx中心项目开标，3月14日xxxxx工程开标，要认真顺利的把任务完成。接下来正在进行的项目有xxxxx等项目，正在联系的项目是。我们部门会完成所要达到的目标。

部门工作计划万能篇八

做好20xx年广告创收工作，对开创市场、媒体运营管理有着至关重要的意义，做好20xx年广告创收工作，对于我自己也具有十分重要的特殊意义。因此，我要调整好工作思路、增强责任意识，充分认识并做好今年广告创收工作。

通过20xx年各项工作开展情况的总结，我充分认识到了自身存在的不足，总结当前及今后广告创收工作存在的实际问题，我计划20xx年做到以下几点：

充分利用现有资源，尽最大努力、最大限度的开拓广告市场。鉴于目前我们的终端数量有限的情况在争取投放的同时，也会为未来的市场多做铺垫工作，争取有更多大投放量、长期投放的客户参与进来。根据终端数量的增长情况，有针对性地调整工作策略、开发新的领域。

1、在第一季度，以市场铺垫、推动市场为主，扩大我公司的知名度及推进速度告知，因为处于双节的特殊时期，很多单位的宣传计划制定完成，节后还会处于一个广告低潮期，我会充分利用这段时间补充相关知识，加紧联络客户感情，以期组成一个强大的客户群体。适当的寻找小一些的投放客户将广告投放进来，但我预计对方会有要求很低的折扣或者以货抵广告费的情况。

2、在第二季度的时候，因为有“五一劳动节”的关系，广告市场会迎来一个小小的高峰期，并且随着天气的逐渐转热，夏季饮品、洗浴用品、防蚊用品等的广告会作为投放重点开发。

3、第三季度的“十一”“中秋”双节，广告市场会给后半年带来一个良好的开端，白酒、保健品、礼品等一些产品会加入广告行列。并且，随着我公司终端铺设数量的增加，一些投放量大的、长期的客户就可以逐步渗入进来了，为年底的广告大战做好充分的准备。

4、年底的广告工作是一年当中的顶峰时期，加之我们一年的终端铺设、客户推广，我相信是我们广告部最热火朝天的时间。随着冬季结婚人群的增加，一些婚庆服务、婚庆用品也会加入广告行列，双节的广告气氛也会在这种环境下随之而来。

我会充分的根据实际情况、时间特点去做好客户开发工作，并根据市场变化及时调节我的工作思路。争取把广告额度做到最大化！

做市场开拓是需要根据市场不停的变化局面，不断调整经营思路的工作，学习对于业务人员来说至关重要，因为它直接关系到一个业务人员与时俱进的步伐和业务方面的生命力。我会适时的根据需要调整我的学习方向来补充新的能量。产品知识、营销知识、投放策略、数据、媒体运作管理等相关广告的知识都是我要掌握的内容，知己知彼，方能百战不殆(在这方面还希望公司给与我们业务人员支持)。

另外，在20xx年年末的时候，我报考了**大学的****专业，因为我了解到其中有很多的做影视前期、后期及管理的课程，广告部的管理、编播也会有很多这方面的工作，我将系统地、全面的进行学习，以便理论结合实际。好让自己在广告部能够发挥更大的作用。

积极主动地把工作做到点上、落到实处。我将尽我最大的能力减轻领导的压力。

以上，是我对20xx年的一些设想，可能还很不成熟，希望领

导指正。火车跑的快还靠车头带，我希望得到公司领导、部门领导的正确引导和帮助[]20xx年，我将以崭新的精神状态投入到工作当中，努力学习，提高工作、业务能力。