

公司年度分红分配方案(通用8篇)

方案在解决问题、实现目标、提高组织协调性和执行力以及提高决策的科学性和可行性等方面都发挥着重要的作用。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

公司年度分红分配方案篇一

为了全面贯彻落实《安全生产法》、《博莱特安全生产管理规定》，切实加强我车间20xx年安全生产工作，根据《兴宁县安全生产一票否决制度考核办法》，特制定本实施方案。

坚持科学发展、安全发展，坚持安全第一、预防为主、综合治理，全面贯彻落实《安全生产法》，全面落实安全生产责任制，强化企业安全生产主体责任，健全安全生产监管体制，加大投入，夯实基础，深化整治，强化监管，严格执法，使安全生产工作逐步走向法制化、规范化、制度化的轨道，坚决杜绝重特大事故，遏制本文来源于文秘站一般事故，努力实现上级下达的安全生产控制指标，促进工业丝车间安全生产状况进一步稳定提高，不断开创安全生产工作新局面。

- 1、坚决杜绝各类重特大事故，杜绝车间内安全隐患造成的死亡事故。全面实现上级下达我县安全生产控制指标。
- 2、进一步落实安全生产工作责任制，保障车间对安全生产工作的投入，建立健全各班组安全生产监督管理机构，坚决杜绝各岗位和高危场所漏管现象发生。
- 3、严格落实企业安全生产管理主体责任。稳步推进职业安全健康管理建设，防治职业病，保障企业职工健康安全。

4、切实加强生产安全生产管理人员、特种作业人员（兼职工种）、各岗位从业人员培训工作，确保培训率达100。

5、继续深化高温高压危险化学品联苯、氮气；特种设备牵伸卷绕机、电切丝刀、行车、电动葫芦；消防预防等安全专项整治。车间内无非法运行设备，无违章操作，无无证上岗，无无证临时施工。

6、认真做好ssp纺丝楼防火工作，不发生火灾死亡事故。

7、进一步健全全县重特大事故应急救援体系，规范安全生产信息管理，安全生产信息报告及时、准确，无瞒报、漏报、谎报、迟报现象。

（一）强化工作领导，落实工作责任

1、全面加强对安全生产工作的领导。要将安全生产工作纳入车间和班组发展计划。要采取各种有效措施，保障安全生产投入，保障各项安全生产工作的正常开展。主要领导要主持召开安全生产专题会议，要亲自研究部署安全生产工作，解决安全生产工作中的突出问题并切实加强对各项安全生产工作的领导。

2、实行“属地管理”和“岗位管理”双重责任制。全面推行安全生产责任制，把安全生产责任落实到班组、个人。要把安全生产作为班组考核重要内容，将考核结果纳入班组十星级评比中。

3、严格安全生产工作年度目标管理制度。按双重责任制进行双重考核，对完成年度安全工作目标的先进班组给予表彰奖励，对考核不达标的班组实行一票否决和给予经济处罚。

年初，各班组必须向车间签订安全生产工作责任书；并将安全生产各项指标进行层层分解，层层签订安全工作责任书，

认真组织考核，严格兑现奖惩。

4、全面加强安监工作机构建设。各班组配备一名以上专职的安监员，建立一套完善的日常工作制度和档案，列支一定数额的安监工作专项经费，确保运转正常，确保监管有力。

（二）强化日常监管，狠抓隐患治理。

1、严格遵守高危行业安全许可证制度，严把源头关、准入关。确保办证率达到100。

2、严格执行“日日检查”制度。各班组每日必须进行一次安全生产检查。对安全检查中查出的各类问题和事故隐患，要文秘站做好现场检查记录，并当场下发整改通知书，督促整改责任人认真落实整改措施，限期整改到位。对重特大事故隐患，一经发现应立即报告，立即采取措施，并在24小时内以书面形式向公司。同时严格执行“定人包岗，日日见面”的监控制度。各班组，每周二前必须将本班组的安全检查情况以及存在的重大隐患和处理措施形成书面材料报车间安全员。

3、进一步深化各项安全生产专项整治，强化隐患整改。坚持落实车间禁烟的规定，严禁疲劳上岗，履行佩戴劳保用品义务及消防安全等方面的安全生产专项整治，作为整顿规范车间质量管理一项重要任务，坚持不懈地勤抓下去。要切实强化专项整治中的隐患整改工作，建立隐患整改责任机制，确保整治工作取得实效。

（三）强化基础，全面落实班组主体责任。

1、逐步推广班组安全信用等级管理制度，建立班组安全生产评先评优管理机制。在卷绕，纺丝，上料，包装逐步推广安全质量标准化建设活动，将工作中各方面、各环节、各过程的‘安全质量行为纳入制度化’管理。切实加大对低等级安全信

誉责任班组和个人的安全监管力度。

2、强力推进职业安全健康管理建设，切实防治职业病，保障职工健康安全。每个班组和个人都有义务按规定佩戴劳动保护用品，采取切实有效的措施防治职业病，并通过自己在日常工作中的对自身行为的一点一滴注意，逐步消除职业危害。

（四）加大宣传教育和培训力度，营造安全生产浓厚氛围。

3、进一步加大安全生产宣传教育力度。增强职工安全观念、增强自我保护、逃生能力，努力营造遵纪守法、安全生产的良好氛围。

4、加强特种作业人员监管。确保特种作业人员持证上岗率达100。

公司年度分红分配方案篇二

百因必有果，团队得有你和我。

公司全体人员

- 1、活跃团队气氛，加强团队协作，
- 2、提升个人素质，发掘自我潜能，
- 3、缓解工作压力，感受公司关怀，
- 4、增强员工归属，丰富企业文化。

20xx年xx月xx日（周六）

XX

- 1、上午：随机分组，以组为单位进行各种素质拓展竞技活动。
- 2、下午：自由成组，休闲娱乐为主游玩，自由支配时间，自主选择游戏。
- 3、素质拓展与休闲娱乐相结合的形式。

- 1、要求全体员工积极参加，无特殊情况不得请假。
- 2、培训时必须严格遵守培训规则和公司有关纪律，严禁脱离团队擅自行动。
- 3、参加培训时必须穿运动鞋，着装简洁适合运动，女士请不要穿裙子。
- 4、如患有不适于参加激烈运动疾病人员应事先通知培训组织者，以作统一安排。
- 5、请保持训练区域的整洁，产生的垃圾或废物请随身带走，自觉保护环境卫生。
- 6、参加活动的人员要保管好自己的贵重物品，如丢失、损坏，后果自负。
- 7、发扬团结友爱，互相帮助的团队精神，遇到困难及紧急情况时，要相互关照。

1、抢凳子：

游戏规则：准备n张凳子，围成圈，选出n+1个人来参加游戏，一开始大家都站成一个更大的圈，顺着一个方向不停地走，当听到“抢”的口令时迅速找凳子坐下，没有凳子的要表演节目。然后再减少一张凳子，继续游戏……直到最后只有一人胜出为止。

奖品名称：待选

奖品类型：待选

2、找零钱。

游戏规则：一句话说明白：男生代表5毛，女生代表1元（反着也行），主持人喊出具体钱数，金额抱团取胜。

使用场景：

有一定场地空间的培训，或者户外，需要跑来跑去，主持人最好佩戴小蜜蜂，或者备上喉糖。

需注意：

可根据男女生人数的差异，人为设置稀缺资源，造成抢抢抢的局面。

观察点：

一定会有人在前几局就出局，一直缩边边，避免不了的，重点关注在拼抢中卖力的同学，他们一定会是这整场培训最配合你的人，盯紧了。

奖品名称：待选

奖品类型：待选

3、你划我猜：

游戏规则：几个人站成一列，第一个人面朝出题人，其余人全部向后转。题纸上会写着一些词语，这些词语是可以用动作比划出来的。第一个人看完之后，让第二个人转过身，比划给他看，注意不能说话。第二个人再比划给第三个人看，

以此类推，看最后一个人是否能猜出最原始的意思，说出题纸上的词语。

奖品名称：待选。

奖品类型：待选。

即席联诗。

游戏规则：

1、主持人宣布以区为单位，比赛联唐诗宋词。

3、注意事项：两句诗词限唐诗宋词

4、此游戏诗词可换为歌词

公司年度分红分配方案篇三

为奖励在一年内对公司战略实现发挥重要作用的人员，树立符合公司战略导向的行为榜样，使公司的表彰导向成为员工行为发展的方向，特制订方案。

公司总经理、副总经理之下全体员工(不含临时工)。

评优人员占全体员工的10%。

1、评审小组：为保证各奖项评选的'公正、公平、合理，此次评优将成立评审小组。

2、评审小组成员

组长：于畅洋

成员：姜立申、高志杰、刘倩

- 1、优中选优：同样满足评选条件，在多名优秀中择最优录取。
- 2、优先原则：在同等条件下优先考虑□a.考勤成绩更优的员工□b.职务低的员工。

- 3、优秀员工人选应能够获得多数员工的认同；
- 4、评选过程中应注重对客观优秀事迹的收集；

- 1、工作积极主动，热爱本职工作，能吃苦耐劳，工作责任心强；

- 2、严格要求自己，自觉遵守公司各项规章制度；

- 3、具有创新精神，并在工作中有突出表现；

- 4、对本岗位工作技能熟练，并能不断学习和创新；

- 5、具有较强的工作能力、尽职尽责、高质量地完成本职工作；

- 6、尊重上司及同事，有良好的团队合作精神(在工作中与他人合作融洽。);

- 7、对客户或同事服务热情，受到过客户或同事的好评和表扬；

- 8、踏实守信，热爱公司，认同公司的企业文化；

- 9、积极参加部门组织的各项培训，未出现无故缺勤情况；

- 10、全年事假累计不得超过3天，病假合计不得超过10天；公司内部评优方案。

- 11□20xx年1月1日以后入职的员工不参与评选；

12、全年《月度员工绩效评价》平均分全公司排名前15名；

13、全年迟到、早退次数不得超过10次；

14、全年旷工次数为0次；

3、部门负责人对员工一年来的工作成绩打分，满分为10分。

评价资格：

3、主管评定：公司评审小组进行最终投票选举20xx年度优秀员工。

1、通报表扬：授予20xx年年度“优秀员工”荣誉称号；

2、颁发奖金：“优秀员工”奖现金2000元；

4、实行末位淘汰机制，对20xx年度评价最低的员工做劝退处理。

1、时间要求：

1.1在12月20日前，人事总务部将获得优秀员工资格遴选的人员名单报总经理办公会通过，并进行公示。

1.2在12月25日前，各组、部门进行民主测评，将评选结果报人事总务部。

1.3在12月31日前，对获得20xx年度优秀员工人员进行公示，并进行备案。

2、申报材料内容

2.1评优人需上报推荐表、照片，推荐表中需含事迹材料，字

数多可另附材料。

2.2 先进事迹材料不少于400字。

2.3 优秀个人需自备五寸生活照片一张。

2.4 以上材料(包括照片)均需上报纸质和电子档形式各一份。

本方案由人事总务部负责解释。

公司年度分红分配方案篇四

1) 在会场中间拉很多绳子,然后选一些人让他们不能碰绳子穿过去,然后这些人蒙住眼睛,工作人员把绳子去掉,看参赛人员的表现。(道具:布置会场的彩条即可)

3) 蛙跳水

1. 全体围坐成圈。

2. 由主持人开始说:「一只青蛙」, 第二人:「一张嘴」, 第三人:「两只眼睛」, 第四人:「四条腿」, 第五人:「扑通!」 第六人:「跳下水」。

3. 继续下个人开始:「两只青蛙」, 第二人:「两张嘴」, 第三人:「四只眼睛」, 第四人:「八条腿」, 第五人:「扑通! 扑通!」 第六人:「跳下水」.....。

4) 我爱你vs不要脸

听上去有些“暧昧”,实际上是个练反应的好游戏。

规则:众人围坐成一圈,规定只能对自己左边的人说“我爱你”,对右边的人说“不要脸”。两人之间只能连续对话3次。

一旦有人说错，即受罚。

亮点：当游戏达到一定速度时，反应跟不上的人，往往会出现“我不要脸”或“不我爱你”之类的经典“自白”。

5) 贴牌

道具：一副扑克牌（拿走大小怪）

规则：一人抽一张牌，贴在额头上。自己不许看自己的牌面，但却能看到周围人的牌。a最大，2最小，同一个点数，花色从大到小依次为黑桃、红桃、草花、方块。此时，大家开始依次根据别人的牌面和表情，猜测自己牌点是不是最小的。如果觉得自已最小，可以放弃，接受轻微惩罚，但不许看牌面，游戏继续进行。直到大家都不放弃时，亮牌，最小者受罚。

亮点：游戏的关键，在于捕捉大家们初次看周围人牌时的瞬间表情和眼神。当然，如果演技够精湛，巧妙利用这种心理，反其道行之，绝对可以做到“以眼神害人”

6□

猜数字

规则：

猜数字（1~100）每猜一次范围缩小，最后猜中的人倒霉挨罚

1、满汉全席。那么每个人都为其夹一份食物，必须吃完。这叫撑死他。

2、替罪羊。这个可真是中头彩。你再次进行抽签，那是有每个人名字的签，抽到谁，那么你报复的机会就到了。在房间内你可以让他做一件事情。比如：背你饶一圈等。这叫整死

你。

3、打死我也不说。聚会中其实大家都很想互相了解，可是又因为一些原因而无法深入。所以，给你一个机会，抽到此，那么在座每个人都可以问他一个问题。尽量问吧，必须说实话啊。这可是个好机会啊。

7) 两只小蜜蜂

念词：两只小蜜蜂呀，飞在花丛中呀，飞呀

动作：两人面对面，1. 两手作兰花指状展开双臂上下飞舞；2. 两手换掌状于胸前交*飞舞；3. 出手锤子剪刀布；4. 赢者伸掌作摔巴掌状，口念“啪啪”；输者和声“啊啊”；不输不赢则同时努嘴作“咋咋”亲嘴状。

胜负：看反应速度，负者罚一节目。

8□007

由开始一人发音“零”随声任指一人，那人随即亦发音“零”再任指另外一人，第三个人则发音“柒”，随声用手指作开枪状任指一人，“中枪”者不发音不作任何动作，但“中枪”者旁边左右两人则要发“啊”的声音，群发邮件，而扬手作投降状。——出错者饮！（注：适合众人玩，由于没有轮流的次序，而是突发的任指其中的一个人，所以整个过程都必须处于紧张状态，因为可能下个就是你了！）

9) 猪八戒背媳妇。规则：男生站一排，女生站一排，两排相距50米左右。然后主持人发令开始，男生要以最快的速度跑到女生面前，背起她返回原地。哪一对最后完成受罚，哈哈。

10) 侦探游戏. (wink eyes)

玩法：参与者围圈，抽签或投票选择一名侦探和一名杀手。游戏开始后，所有人互相对望，杀手趁侦探不注意时以眨眼(单眼)的方式将与之eye contact的平民杀死，死者需发出夸张声响或动作告知大家自己已死。侦探可在圈内走动，并有共3次机会猜测杀手，力求为民除害。如最后剩余一名平民，杀手获胜。下一轮由杀手担任侦探。

11) 老鹰抓小鸡

1. 告诉队员这个游戏类似于捉迷藏。首先让一名队员当捕手，其他的人尽量避免被抓住。任何队员只要被捕手接触，就算被抓住。然后他的手就和捕捉者的手绑在一起，成为一个新捕手，继续捕捉其他队员。重复前面的过程，直到最后一个人被抓住为止。

2. 开场白示例如下：

你们当中有一人将要感染一种非常罕见的`传染病。他得了这种病以后，接触到其他任何人，彼此的手就会粘在一起而不能分开。如果他俩接触到别人，对方的手也会被粘过来。这种病还影响了人的思维，病人不是尽量隔离这种病，反而沉迷于去传染别人。你们的任务就是尽量延长自由时间，不要感染这种病。祝你们好运！

3. 给大家指出运动场的边界。从口袋中拿出网球扔给一个队员，告诉他们此球已经携带了病毒，并将传染给他们(不过，你已经对此病毒有免疫力而未被感染)。安全：密切注视粘连队伍，确保队尾的成员在活动中不会失去平衡。

变通：告诉队员们当病毒感染到四个人以后，他们就分-裂为两组，每组两人。每组病人继续去感染别人，直到再次变成四人，重新分-裂。

12) 可怜的小猫

方法： 1. 全体围坐成圈，一人当小猫坐在中间。

2. 小猫走到任何一人面前，蹲下学猫叫。面对者要用手抚摸小猫的头，并说「哦！可怜的小猫。但是绝不能笑，一笑就算输，要换当小猫。

3. 抚摸者不笑，则小猫叫第二次，不笑，再叫第三次，再不笑，就得离开找别人。

4. 当小猫者可以装模做样，以逗对方笑。

13) 扯龙尾

用具：色带或绳或报纸条或类似之条状物体

玩法：

1) 将玩者分成若干组（如 5 组），每组若干人（如 6 人）

2) 每组皆排成一直行，手放在前面那人的肩上，在最尾的那人背上挂上色带。 3) 游戏开始时，每组最前那人要去捉住其它组组尾的色带，而组尾那位亦要闪避不让人捉到其尾巴。

4) 若捉到别人的尾巴，两组便会合成一组，变成一条较长的“龙”。 5) 游戏继续进行，直至所有组成为一条龙为止。

6) 排在这条长龙的最尾的一组，是赢家。

惩罚节目

1点 学广告 大家都看过脑白金的广告吧，就让他学里面的动画人物的动作，哈哈。当然还有很多搞笑的广告，自己找吧。

2点 唱歌（可唱半段）

3点 说出自己经历中最快乐或最丢人的一件事

4点 给大家讲或读一个笑话

5点 用肢体语言表演成语，直到观众猜出为止，猜出者可获奖品 6点 对墙壁大声说三次“我爱你”

7点 表演

准备好一段很搞笑的文字，比如那一段“我是一头猪，。。。。”呵呵，让他大声读出来，里面还可以要求动作。

9点 吻桌子（柱子）

被罚者要亲吻指定的一个桌子5下，这时最好有照相机伺候，呵呵，出来的照片肯定很精彩！

10、11点 真心话大冒险

12点 脑筋急转弯

问：

一个西瓜切4刀. 怎么样切才切9块. 吃了就会10快西瓜皮?

一个西瓜切3刀要怎么切才能让5个人平分

一个西瓜切三刀, 七块西瓜~八块皮!

蜜蜂停在日历上

风和日丽（蜂和日历）

有十只羊，九只蹲在羊圈，一只蹲在猪圈

抑扬顿挫（一羊蹲错）

请龟兔赛跑，请猪来当裁判，请问龟兔谁会赢？

答案： 不能说！说的人是猪

有个地方能进不能出，请问这是什么地方？

答案： 坟墓

鸡鹅百米赛跑，鸡比鹅跑得快，为什么却后到终点站？

答案： 鸡跑错了方向

一只皮球和一个铁球从高楼上掉下来，谁先落地？

答案： 铁球

上课铃声东响了，却没有一个同学在教室里，怎么回事？

答案： 上的是体育课

提问：茉莉花、太阳花、玫瑰花哪一朵花最没力？ 回答：茉莉花。

原因：好一朵美丽(没力)的茉莉花。

提问：猩猩最讨厌什么线？

回答：平行线。 原因：平行线没有相交(香蕉)。

提问：橡皮、老虎皮、狮子皮哪一个最不好？ 回答：橡皮。

原因：橡皮擦(橡皮差)。

提问：布和纸怕什么？ 回答：布怕一万，纸怕万一。

原因：不(布)怕一万，只(纸)怕万一。

提问：铅笔姓什么？

回答：萧。 原因：削(萧)铅笔。

提问：麒麟到了北极会变成什么？

回答：冰淇淋。 原因：冰淇淋(冰麒麟)。

提问：哪位历史人物最欠扁？

回答：苏武。 原因：苏武牧羊北海边(被海扁)。

提问：从1到9哪个数字最勤劳，哪个数字最懒惰？

回答：1懒惰；2勤劳。 原因：一(1)不做二(2)不休。

提问：怎样使麻雀安静下来？

回答：压它一下。 原因：鸦雀无声(压雀无声)。

提问：历史上哪个人跑的最快？

回答：曹操 原因：说曹操曹操到

问题：米她妈是谁

答案：花 原因：花生米

小白加小白等于什么？

等于小白兔 原因：小白two 手机没信号了！！！！！！！！

表演动作：

把自己的口头禅变为“啊呀，讨厌，人家是“淑男””

双手在胸前抱拳，以左脚为中心，右脚抬起，原地转圈。

发神经 男人掩嘴笑，她(你男朋友或女朋友)目不转睛的盯着你们，突然伸伸她的小舌头@_@ 吃手指头！

第一章 奖励总则

第一条 公司所取得的每一点进步和成功，是全体员工的辛勤劳动和无私奉献的结晶！为增强企业凝聚力，表彰先进、树立楷模，激励员工奋发上进，特制定本公司奖励评比方案。

第二条 公司年终奖励评选活动由总经办发起，作为激励员工奋发向上、积极进取获得公司及同事认可的最高荣誉。

第二章 奖项设置

第一条 奖项设置分为二类：年度奖励和月度奖励

二)月度奖励：、最佳团队业绩奖 个人销售奖，员工进步奖，服务满意奖

第二条 奖项提名标准及最终获奖数：

1、优秀团队奖

2优秀经理人

3优秀干部

4、优秀员工奖

5、优秀新人奖

6、总经理提名奖

10、员工进步奖

11、服务满意奖

第三章 评选办法

第一条 评选小组的构成：总经办、总经理及各部门负责人。

第二条 评选流程：

（一）年度奖评选流程

1、各部门于1月1日前，由部门第一负责人召集本部门人员评选出候选人，由部门主管填报相关表格交总经办。

2、所有参选人员表格上交后，1月10日前由总经办根据评选标准先初审，交报总经理审批，确定入选名单。

（二）月度奖评选流程

1、各部门于每月1号前，由各部门评选出候选人，由部门主管填报相关表格交总经办。

2、总经办于每月5号前根据评选标准先初审，交报总经理审批，确定入选名单

第三条 年度奖项评选事项

1、以部门为单位进行评选，每部门享有一票权 占权重 60%

2、 总经理、副总经理及部门经理以上人员每人享有一票权

占权重 40%

3、评选人进行投票活动时，采用不计名投票；，选票只能单选，如选票出现多选视为无效

4、设立评选者投票箱，各位评选者将评选结果选票投放投票箱即可

5、票回收率不能大于100%，如出现大于100%情况视为无效

6、采用各职能部门共同监票，统一唱票方式揭晓投票结果，产生奖项

第四章 附 则

第一条 本制度由公司总经办起草和修订，经由公司总经理审批后发布

第二条 本制度自发布之日起施行

第三条 本制度由公司总经办负责解释

第六章 附录

相关表格

《推荐表》

《优秀团队评价表》

《优秀主管评价表》

《优秀员工评价表》

《优秀新人奖评价表》

《最佳团队业绩奖评价表》

《个人销售奖评价表》

《员工进步奖评价表》

《服务满意奖评价表》

公司年度分红分配方案篇五

20xx年xx月xx日

20xx年xx月xx日

xxx

加强同事之间的交流与学习，增进理解与沟通，努力培育协作向上的团队精神。

骑自行车活动，野外自助烧烤，自由活动（内容的具体形式文中将详细说明）

活动参加者请遵守相关纪律，严禁个别人脱离群体独自活动。

（一）准备

1、提交申请，得到批准。

2、烧烤活动的组织工作，准备好烧烤材料，烧烤场地以及交通路线的熟悉。

（1）在活动安排时间的前一周，向全体成员发出通知，（通知需详细包括活动安排，时间安排等）。

(2) 现场踩点，明确各个主要路线，租烧烤炉等

3、活动结束之后的`总结工作。

(二) 活动过程

1、集合时间[]20xx—xx—xx上午10点

2、集合地点：公司门口（暂定）

3、骑车时间：11：00—13：00

烧烤时间：13：00—15：00

这段时间里，大家可以在度假村自由活动，可以看风景游玩，可以组织一起游戏…

4、自由活动时间：15：00—17：00

结束活动，离开之时须得大家将身边垃圾带走至垃圾桶，有兴趣的话亦可组织晚餐。

(三) 活动结束

1、活动结束后整理东西并还炉具等物品。

2、每个员工需积极总结此次活动。

物品清单

租借部分：

自行车、烧烤炉、插、铲、铁夹子、尖针、酒精、木碳、小刀剪子、需要购买部分：

食物：

鸡翅、鸡腿、香肠、玉米、茄子、韭菜

调味料：

孜然粉、椒盐、胡椒粉、辣椒粉，辣椒酱、调和油、蜂蜜，
烧烤酱、调味酱人员具体分工：

总负责

负责买食品和调味料

负责买水、饮料及其他

负责联系自行车、炉具等的租赁及考察场地。

预算表：

尽量控制不超出部门活动经费。

公司年度分红分配方案篇六

建立“以园为本”的教学研究制度是深化教学研究改革的方向和重点，是全面推进基础教育的理论改革的实际需要，它对幼儿园创造性地实施课程改革，促进教师的专业素养的提高，全面提高教育教学的质量具有十分重要的意义。开展园本教研能让教师在教研中获取复杂的、不确定的知识和能力，它的目的是促使教师成长，帮助教师提高专业水平，帮助老师在当前我国幼儿园教育改革的背景下成功实现课程改革，实现教师角色的转变，即让教师从知识的传递者转变为儿童发展的促进者。园本教研还能提出并解决教学实践中的问题，以此来改进教育实践，并增强对教育实践的控制能力。

为适应我市幼儿教育课程改革向纵深发展，促进幼儿教师专业成长，探索以园为本教研活动的运行机制、运作模式和区域推进园本教研制度的行动策略，进一步推进我园园本教研制度的建设，发挥示范辐射作用，全面贯彻“幼儿园教育指导纲要”，深刻领会“纲要”精神，结合我园的实际情况，特制定本方案。

一、指导思想

进一步贯彻教育部《关于开展“创建以园为本教研制度建设基地”通知》精神，以《纲要》和柳州市“园本教研制度建设项目”基地实施方案为指导，改进和加强教研工作，建立以解决幼儿园课改实施中所面对的各种具体问题为对象，以教师为研究的主体，促进幼儿健康和谐主动的发展和教师专业化成长为宗旨的园本教研制度。搭建教师个人、教师集体、与专家交流对话、沟通与协调、互助与合作的平台，形成民主、开放、有效的“以人为本”的教研机制；引导教师在接受来自幼儿的反馈和各种信息，关注幼儿在活动中的表现与反应的同时，能够敏感地察觉幼儿的需要，及时以适当的方式应答，形成合作探究式的师幼互动，使我们的教师能尽快步入成长的快车道，真正成为幼儿学习的支持者、合作者、引导者，推动我园保教质量迈上新台阶。

二、工作目标

1. 建立“以人为本”的教学研究制度，提高教研组活动的实效性，促进教师专业不断发展；提高园本课程开发、建设能力，提高幼儿园保教质量。 2. 通过对幼儿园园本教研活动内容、形式等的研究，解决教育教学中的困难和实际问题，运用心理学和教育学的理论，构建促进教师专业成长的相关理论，在教师的心理、教师的能力、教师的素质等方面形成具有一定意义的理论观点，为教师专业成长的研究做出一定的贡献；并不断探索教育教学规律，总结、推广教育教学研究专题的经验，推进我园幼教改革不断深入和发展。

三、工作方式

1. 举行“园本教研制度建设”课题启动仪式，开展有效的园本教研困惑与建议的问卷收集，了解来自一线教师困惑的问题，梳理研究的主题，开展“有效的园本教研活动的观摩、案例大讨论”，使我园教研改革迅速走上“高速公路”。
2. 成立以彭园长为组长、黄副园长为副组长、各班段教研组长和骨干教师为组员的“以园为本教研制度建设”项目领导小组，具体组织实施操作。由教育局主管基础教育的程副局长、教科所马副所长，科研室主任廖老师、幼教教研员张老师以及各界幼教专家、幼儿园名师骨干教师共同组成专业引领队伍。
3. 通过外派学习，内省研究，了解各地幼儿教师专业发展的新经验，不断探索适合我园园本教研品质的策略、机制和手段。
4. 建立以“自我反思、同伴互助、专业引领”为核心要素，以理论学习、教育、教学案例分析、园本论坛、教学反思、结对帮扶、经验交流等为基本形式，增进教师参与园本教研活动的兴趣与热情。的园本教研制度，通过教学观摩为教师参与园本教研创设平台，提高园本教研的针对性和时效性。

四、研究内容：

1. 探讨教研活动内容，
2. 探索不同的园本教研活动的形式，为教师的专业成长搭建平台。
3. 通过园本教研活动，不断提升教师理论水平，促进教师的专业成长。

五、工作步骤

1. 项目启动阶段：20__年9月——20__年7月

(1) 确定基地建设目标，开展有效的园本教研活动观摩及案例大讨论，在全市开展有效园本教研困惑与建议的问卷收集。

(2) 开展园本教研理念通识培训，对幼儿园园长及骨干教师作推进园本教研基地建设工作的思想动员及培训工作。

(3) 作调研检查，了解园本教研的现状、组织机构、教研活动形式及效果效果，针对教师对园本教研的需求、专业引领状况，开展活动。

(4) 加强教育教学常规管理，确保教学工作规范、科学、正常进行。

2. 制度完善阶段：20__年9月——20__年7月

组织保障。幼儿园根据园本教研的实际特点，建立了“园长室决策调控—相关专家咨询指导—保教处具体负责—教研组、备课组落实—教师群体开展实施”的园本教研工作运行机制。园本教研工作由园长直接领导，保教处具体负责，并纳入各个教研组、备课组、年级组的学期工作计划和职责之中。

物质保障。有针对性地为教师购买了相关的教育教学书籍、报纸、杂志、音像资料；开放微机室，让老师能够经常上网查阅自己需要的相关科研学习资料；幼儿园还根据教研工作需要，随时为教师印发各种学习培训资料。

管理保障。每次园本教研活动中都有严格规范的教研活动记录、教研活动形成的策略报告，该内容同时编入幼儿园资源库。

评价激励。每学期末，幼儿园都认真组织园本教研开展情况的评估工作，对具有一定价值的研究成果，幼儿园聘请相关专家进行评估。并评选出本学期开展园本教研效果较好的优秀教研组、备课组、优秀教师个人等，以促进教师更好地开展园本教研。

3. 教研活动创新阶段：20__年9月——20__年7月

(1)加强教育理论学习，提高广大教师的教育理论素养，树立先进的教育理念，加强学习管理，理论与教学实际相结合，创设良好的园本教研氛围。

(2)选择研究的主题、根据幼儿园自身情况设定园本教研研究主体和方式，积极开展体现幼儿园特色、教师特点的园本教研活动。

(3)每阶段教科所将根据幼儿园工作重点组织人员对幼儿园进行园本教研活动开展的情况评估，并作好总结、推广工作。

(4)加强科研课题研究落实，幼儿园的教研活动要与科研课题结合起来立足解决教学中存在的实际问题抓好全过程的监控、检查以及研究成果物化资料的整理收集、归档工作，边总结，边提高，形成良好的研究氛围。

4. 成果总结和推广阶段：20__年9月——20__年7月

(1)将教师所写的优秀案例、经验总结成果汇编成册，便于教师学习交流以及理论的提升。

(2)力争在全国有名刊物上宣传基地建设成果，打造我市教学研究品牌。

幼儿培训计划5

一、本园情况分析：

我园现有教师14人，有4人大学本科毕业，6人大专毕业，4人正在参加本、专科的函授学习或自考；现任教师中教龄最短的__年，最长的20__年，教师的工作经验较丰富，但个体的业务能力还参差不齐。建园四年来在园本培训方面我们已积累了一定的经验，但也存在一些不足，还有待于进一步改进。

二、教师培训：

(一)目标：通过岗位培训、继续教育、业务学习、外出参观、课题研究、基本功考核等多种渠道，并以业务培训为基本形式，提高教师的教育教学实践能力及个人业务素质。

(二)教师培训措施：

1、开展园本教研，实现教师专业上的共同成长。

每位教师都是活生生的个体，都具有不同的能力和个性，在实际工作中都会遇到这样、那样的问题，也会产生这样、那样的想法，他们需要一个能施展才华发挥能力的平台。本学期我园将把教研活动内容与教师的实际工作经验相结合，再以实际工作经验为基础，进行一定的程度的碰撞、分享，这样的形式对提高老师的教育行为、提升老师的教育理念最有帮助。而年级组的集体备课，能更为有效地促进参与进来的所有教师都能获得新的认识，并在未来的实践中做出新的尝试，进而促进她们实现专业上的共同成长。所以说园本教研将为教师的专业成长构筑一个理论与实践的互动平台，成为促进教师专业共同成长的主渠道。

2、园本教研的方式

(1)定期开展业务学习和教研活动，提高教师的教育理论水平和教学实践能力。园内的业务学习和教研活动已形成制度。

通过课题交流互动的活动，进行课题研究及探讨，以课题研究带动教学研究，帮助老师解决实践中存在的共性问题，促进教学能力的提高。

(2)进行专题研究实践。我园本学期加入了省级德育课题的研究，重点研究幼儿的习惯培养，研究课题为“好孩子，好习惯”。为使课题研究能落到实处，也为了在研究中提高教师的科研能力和执教水平，我们将有计划、有步骤地开展实验研究，组织老师定期进行教学实验与研讨，使课题研究稳步向前发展。

(3)观摩研讨。由教师们与业务园长商讨进行教学活动观摩，时间、内容由老师在学期初就敲定，业务园长再组织全园教师观摩，并让教师自评、互评，形成一定的共识，提高教学实践能力，调动教师的积极性。这是理论联系实际的一种培训方法，让教师把学到的理论运用于评析中。老师们在活动中要学会观察、分析、评价，还要发表自己的看法，有助于老师独立思考、反思教学。

(4)坚持开展师徒结对、岗位练兵活动。教师们从自身实际出发，选定师傅，商定培训计划，以师带徒，全面提高全园教师的教育教学能力。组织青年教师积极参加各种业务评优，为青年教师提供互相学习的良好机会，通过交任务、压担子，放手让更多的青年教师上公开课、观摩课，使她们较快获得实践经验，迅速成长为幼儿园的骨干教师。

(5)创造机会让教师外出参观、学习、听讲座。要为教师提供多种学习机会，让教师外出参观、学习，或接受先进的理论，或参观其他的实验园，以提高教师的教育教学能力。

公司年度分红分配方案篇七

最大限度激励员工，调动员工积极性并挖掘其潜能并促进人员合理流动、优化人力资源配置。

xx年xx月xx日入职且现在仍在岗的'员工（含派遣员工），考核时限为xx年xx月xx日至xx月xx日。

xx年终考核分为四部份进行，即：一线员工、一般管理人员、班组负责人、部门负责人。

（二）一般管理人员及班组负责人的年度绩效考核，由直接上级考评，部门负责人测评；由各管理处文控员对分值进行复核，汇总月度绩效考核得分情况，上报公司品质部审核，行政部复核，报公司领导审批同意。

（三）各管理处负责人的考核以年度目标责任书为主要考核指标，采取自测、自评，公司领导测评等方法进行，行政部复核。

（四）考核统计表均由各管理处文控员负责督促、办理，要求于xx年xx月xx日上午xx点前提交到公司品质部。

（五）公司行政部人事劳资专员负责部门负责人以下员工年终考核的汇总、年终考核工资的测算；部门负责人数据汇总及考核工资的计算由行政部经理负责。

（一）年终考核涉及因素

1□xx年年终考核主要构成为：月/季度绩效考核数据、日常表现、考勤、工龄、上级评价等。

2、年终考核计算方式：

年终考核实施方案

年终考核=月综合工资_倍数_考核系数（考核表对应系数_工龄对应系数）

（二）年终考核项目与数据对应关系

- 1、月综合工资为该岗位xx年定位工资标准；
- 2、岗位与倍数对应关系：
- 3、考核系数说明：

一般员工考核等级与系数对应关系

班组长以上管理人员考评考评系数计算

实际考评系数=实际年终考评得分/xx

工龄与系数对应关系

公司年度分红分配方案篇八

3、调动员工自学积极性。为员工自学考试提供良好的服务，帮助员工报名，提供函授信息；制定或调整现有在岗职工学历进修的奖励标准；将学历水平作为上岗和行政、技术职务晋升的条件，增加员工学习的动力。

四、措施及要求

领导要高度重视，各基层单位及业务部门要积极参与配合，制定切实有效的培训实施计划，实行指导性与指令性相结合的办法，坚持在开发员工整体素质上，树立长远观念和大局观念，积极构建“大培训格局”确保培训计划开班率达90%以上，全员培训率达35%以上。

培训的原则和形式。按照“谁管人、谁培训”的分级管理、分级培训原则组织培训。公司重点抓管理层领导、项目经理、

总工、高技能人才及“四新”推广培训;各部门和基层单位要紧密配合培训中心抓好新员工和在职员工轮训及复合型人才培训工作。在培训形式上,要结合企业实际,因地制宜、因材施教,外培与内训相结合,基地培训和现场培训相结合,采取技能演练、技术比武、鉴定考试等灵活多样形式;在培训方法上要把授课、角色扮演、案例、研讨、现场观摩等方法相互结合。选择最佳的方法和形式,组织开展培训。

加强培训基础设施的建设和开发。一是加强和高等院校的联合办学力度,在就近院校设置培训实习基地,并充分发挥他们的培训资源和专业特长,积极整合,合理开发,使其在公司人力资源培训开发中发挥骨干作用;二是要根据公司内部自身专业特长,建设自己的培训基地、职校功能。选择专业或课题,组织编写适合企业特点的培训教材或讲义;三是要加强企业专兼职培训师队伍建设,实行资源的有偿服务。

确保培训经费投入的落实。我们要按国家现行规定,即按工资总额的1.5%足额提取职教经费,由培训主管部门掌握使用,财务部门监督,其中0.5%上缴公司统一协调使用,严禁将培训经费挪作他用。

确保培训效果的真实有效。一是加大检查指导力度,完善制度。公司应建立完善自己的职工培训机构及场所(如职工大学、职业技术学校),并对培训中心各级各类培训情况进行不定期的检查与指导;二是建立表彰和通报制度。对培训工作成绩显著,扎实有效的单位和培训机构给予表彰奖励;对培训计划落实不到位,员工培训工作滞后的单位予以通报批评;三是建立员工培训情况反馈制度,坚持将培训过程的考核情况及结果与本人培训期间的工资、奖金挂钩。实现员工自我培训意识的提高。

加强为基层单位现场培训工作的服务意识,充分发挥业务主管部门的主观能动性,积极主动深入现场解决培训中的实际问题,扎扎实实把年度培训计划落实到位。

公司办班培训及员工外送培训要严格按照《人力资源管理办法》程序和要求组织落实和实施。各主办部门要做好开班前的策划及教学设计，各单位要做好学员的选送工作，确保培训质量的有效性。

培训是帮助员工提高生存能力和岗位竞争能力的有效途径，努力提高员工学习的主动性，建设一支高素质的团队是人力资源部义不容辞的职责。我们一定要自觉站在公司建设具有永续竞争力的卓越企业的战略高度重视员工的学习和成长；同时，企业要想在激烈的市场竞争中立于不败之地，就必须落实创建学习型企业，从加快职业教育和培训事业的发展入手，来提升员工队伍政治、技术的整体素质，构筑人力资源的核心竞争力，以此提高员工参与企业市场竞争的能力。

在企业改革大发展的今天，面临着新时期所给予的机遇和挑战，只有保持员工教育培训工作的生机和活力，才能为企业造就出一支能力强、技术精、素质高，适应市场经济发展的员工队伍，使其更好地发挥他们的聪明才智，为企业的发展和社会的进步做出更大的贡献。

人力资源作为企业发展的第一要素，但我们的企业总是觉得人才梯队难以跟上，优秀的员工难选、难育、难用、难留？所以，如何打造企业的核心竞争力，人才培养是关键，而人才的培养，于员工通过不断地学习和培训，不断提升自身的职业素养和知识技能，打造一支高绩效的团队，从而使企业从优秀到卓越，永远基业常青！

【目的】

1、规范和促进公司培训工作持续、系统的进行，通过知识、经验、能力的积累、传播、应用与创新，提升员工职业技能与职业素质，使之适应公司业务发展的需要。

【培训原则】

2、以符合业务发展与组织能力提升为基本原则，并注意前瞻性和系统性。

【适用范围】

3. 本办法适用沈阳格林豪森物业管理有限公司所有培训活动的规划、实施、效果评价等相关的部门与员工。

【类别与组织】

4. 培训部提供的培训方式可分为以下5类，由培训部统一组织。

4.1 新员工培训：指新进员工在试用期间须接受的入职培训，包括公司统一组织的集中培训和各部门安排的专业培训。

4.1.1 培训部统一组织实施的入职培训内容包括：

公司的历史、概况、业务、发展规划等

公司的经营理念、核心价值观、员工道德规范和行为准则

基本人事制度

职业道德与职业精神

职业生涯规划

4.1.2 由用人部门实施的入职培训内容包括：

部门承担的主要职能和责任、规章和制度

岗位职责介绍、业务操作流程和作业指导

4.2 任职能力：指公司为更新/扩展员工知识面、提升任职能力和晋升职务准备、增进工作效率所组织的各项培训(含研讨

会)。

主要包括：

后备干部培训：角色转变、职业技能提升、管理技能培养等
岗位业务技能培训由品质部实施，报培训部备案。

4.3外派培训：因工作需要且没有安排或不能提供内部培训的，可参加社会上专业培训机构或院校所组织的培训。

4.4战略性培训：指为了满足公司永续发展需要而进行的培训，主要包括关键且稀缺人才培养、培养核心竞争能力所需的持续接班人培养。

4.5文化制度培训：指公司为了推行新的或经改良的企业文化、管理体系而进行的培训，旨在实行新的管理方法、行为规范。如员工行为规范□iso9000质量管理体系□iso14000环境管理体系、人力资源管理制度等方面的培训。

【计划与实施】

5.1根据培训计划的进度，组织实施公司级的培训活动。

5.2培训部负责跟踪培训计划的落实，保障各部门或个人按计划进度实施培训。

5.3培训部负责为公司的每位员工建立个人培训档案，保存个人参加培训记录，包括：

参加培训的登记/签到表

获得的各类证书复印件

获得的各类培训资料目录

参加内部考试试卷。

5.4培训结束，培训教材应当收归培训部，充实公司培训资源，并供相关员工查阅。

共2页，当前第2页12