

# 最新深造提升工作计划方案设计(大全5篇)

为了确保事情或工作得以顺利进行，通常需要预先制定一份完整的方案，方案一般包括指导思想、主要目标、工作重点、实施步骤、政策措施、具体要求等项目。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？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。

## 深造提升工作计划方案设计篇一

(1) 公司的薪酬策略不清晰□a公司的发展战略通过销售目标等关键指标适时的传达到公司员工层面，而公司的人力资源战略和薪酬策略却没有明确的设计与呈现，致使公司人力资源的发展处于战略不清、目标不明的状态。

(2) 薪酬水平缺少市场竞争力。大部分营销岗位员工反映现有的薪酬水平低于市场平均水平，不具有市场竞争力，无法调动员工的工作积极性。

(3) 薪酬结构缺乏激励性。现有营销岗位人员薪酬结构中固定工资与浮动工资的比例不合适，而且公司总体薪酬结构单一，不能满足员工个性化发展的需求，并在运行过程中缺乏应有的灵活性。

(4) 奖金体系设计不合理□a公司现有奖金体系设计不合理，一是奖金系数设计方面，一线市场督办的奖金系数低于区域市场督导、大区经理及公司销售管理部经理等岗位。二是奖金计提基数不合理，一线市场督办根据自身销售目标的完成情况作为季度或年度奖金的计提基数，而市场督导、大区经理及公司销售管理部经理的计提基数则是所辖区域季度或年度销售目标的完成情况予以计提。

(5) 薪酬体系对员工的职业发展与能力提升的导向性不强□a公司营销岗位现有的薪酬体系是以岗位为基础的职位工资体系。职位工资体系强调职位的等级结构，公司建立了严格的“职位金字塔”体系，缺乏薪酬体系应有的灵活性与弹性；同时，公司营销岗位高级职位设置基本上达到了职数上限，低级职位现阶段无法向更高一级的职位晋升，造成了部分工作能力强且经验丰富的一线优秀的营销人才离职。其次，公司未设置各岗位合理的职业能力提升通路，更无配套的薪酬体系予以支撑。

## 二、a公司营销岗位宽带薪酬体系构建设计

营销岗位宽带薪酬体系构建目标体现在下述四个方面：第一，提升营销岗位整体薪酬水平，提升薪酬外部竞争力，为吸引与保留优秀营销人才提供保障。第二，实施岗位工作分析与职位评估工作，提升薪酬内部的公平性与激励性。第三，完善营销岗位薪酬结构设计，特别是奖金的设计，体现薪酬的激励作用。第四，构建与员工任职能力相结合的薪酬调整机制，激励员工关注自身工作能力提高。第五，制定完善的薪酬管理制度，合理控制薪酬总成本，实现公司发展与员工成长的双赢。

(1) 确定公司人力资源战略与薪酬策略□a公司的人力资源战略是以公司核心价值观为依托，通过任职资格、培训开发、绩效管理、薪酬激励、亲情关爱五大支柱为支撑的选、育、用、激、护体系□a公司营销岗位的薪酬策略定位是追求匹配市场平均水平的薪酬体系。

(2) 营销岗位工作分析及职位评估。考虑a公司营销岗位的组织结构与人员构成情况，根据各岗位工作性质与工作内容进行职类划分，分为销售管理、市场拓展、运营支持和客户服务四大职类（见表1）。其次，对26个营销岗位采用佐佳的七因素分析法进行职位评估。职位评估因素分别为能力要求、

工作影响力、工作独立性、沟通技巧、工作控制、失误后果与思维要求，对应的比例分别为22%、10%、16%、13%、13%、18%和8%，职位评估结果（见表2）。

（3）营销岗位宽带薪酬等级设计。依据评估结果进行职等职级的划分。对现有岗位进行梳理，按职位价值大小进行归类，形成不同的职位组合，划分为即核心层、中坚层、骨干层和基础层四个职层，用字母a□b□c□d予以表示。在确定宽带薪酬等级的基础上，测算每个等级的标准分值。测算办法为 $\frac{d_4 - d_1}{n - 1}$ 为d级职位最低得分， $d_4$ 为d级职位最高得分， $n$ 为该职位层级中薪酬等级的数量，进而得出d级平均级差为17。以此类推，得出其他职位的薪酬等级标准分值（见表3）。

薪酬等级设定后，需要进行薪酬区间设计。将同一职等层级内，以标准薪酬等级为基准，上下浮动两个等级，拉大薪酬等级之间的薪酬范围。对不同等级岗位薪酬的重叠度适度设计，提升同一等级的薪酬区间，进而达到“同岗可不同薪、同薪也可不同岗、未升职也可加薪”的效果，激励员工提升自身工作能力得到薪酬的提升。

## 深造提升工作计划方案设计篇二

企业结合发展需要，规划设计合理的职业路径，为员工职业生涯提供规划指导，引导发掘员工的职业目标、动机和兴趣，最大限度提高员工工作热情和对企业的忠诚度；员工结合企业提供的职业路径，寻找适合自己的职业目标，通过不断的自我挖掘、自我发现、自我提升等一系列自我管理，最终实现职业生涯的自我实现。可见，既满足企业发展需求，又满足员工自我发展需求的职业生涯路径，将有效促进企业与员工共同发展。

## 二、实践背景

### 1. 行业基本情况

呼入型呼叫中心，主要以语音形式被动服务客户的查询、咨询、受理、报障、投诉等诉求，主要运营指标有服务水平、客户满意度、一次解决率等；主要成本支出为人力资源成本。

### 2. 本案例的人力资源现状

大部分员工为80、90后，女性居多；喜欢快乐的工作环境氛围，不喜欢枯燥呆板的工作模式；强调自我，喜欢“我的事情，我做主”，需要有存在感和自由感；无法长时间坚守客服代表岗位，一般三年左右有职业发展诉求；“三期”后大多选择离职转行业，无法承受轮班；全年流失率约为30-40%；招聘成本、培训成本高居不下。

## 三、实践方案

本文的职业生涯路径设计，是基于对企业愿景的深入剖析、生产运营流程的深度设计、岗位体系的合理规划，通过开发多重职业通道，规划多样职业生涯，制定一系列职业发展规划、细则和程序，进而实现职业路径图的设计。

### 1. 企业愿景与运营设计

呼入型呼叫中心，往往以客户满意度作为核心运营指标，以服务口碑作为企业可持续发展的核心竞争力。因而客服代表的服务能力，成为呼入型呼叫中心常抓不懈的落脚点。

以现场班组为最小运营单元，将培训师与质检师直接挂靠班组，与班长共同提升客服代表解决问题的能力。由传统的大幅度、粗犷的指标管理，划小为小幅度、精细的人员管理，此举不仅提高管理资源的投入产出率，而且客服代表能力提

升周期大大缩短。

## 2. 岗位设置与等级分布

经过岗位价值评估后，将专业序列岗位和管理序列岗位差异化分布。其中，专业序列岗位中关键岗位、一般岗位进行差异化分布。基于岗位等级分布设计，结合运营设计要求，明确各岗位间的上下游、传递反馈关系及生产产出物。

## 3. 职业通道与职业路径

呼叫中心设置专业和管理两类基本的发展通道，设置动态评定和空缺岗位竞聘两种发展方式。员工既可通过本岗位由低到高等级的晋升以实现纵向发展，也可通过不同岗位间相同等级变动或由低到高等级晋升实现横向发展。其中，动态评定，仅适用于专业通道中本岗位纵向发展，按固定周期组织实施；空缺岗位竞聘，根据年度岗位编制计划，结合人岗匹配情况，不定期开展。动态评定和空缺岗位竞聘，主要根据岗位素质模型，差异化的使用定量指标和定性指标。

岗位动态管理，以岗位说明书为基础，不符合岗位要求或kpi不达标时，对专业序列岗位进行下降等级，对管理序列岗位进行专项帮扶。经下降等级或专项帮扶仍然不能胜任的，岗位解除聘任。经下岗培训后，根据个人能力与意愿在其他空缺岗位上通过竞聘实现上岗。

基于以上基本规则，设计职业发展基本路径图，示例如下：

## 4. 基本程序

一般地，基本程序分为事前、事中、事后三类主要程序。其中，事前程序包括实施方案的制定与宣贯、定量数据的提取与公示；事中程序包括数据结果公示与修正、评定结果公示与反馈、确定评定结果；事后程序包括岗位调动、岗位聘任、岗

位帮扶等。

#### 四、实践效果

自实践至今，已满3年。从经济效益、管理效益、社会效益三方面均取得较好成绩。

### 深造提升工作计划方案设计篇三

干部素质提升年活动以^v^理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实科学发展观，大力倡导提出的八个方面良好风气，进一步提升教体系统干部队伍的基本素质，为办人民满意的教育提供坚强的组织、人才保证和智力支持。通过开展干部素质提升年活动，进一步提升广大干部、教师的六种能力和六种意识。即：把握政治方向的能力、科学决策的能力、创新发展的能力、依法行政的能力、落实科学发展观的能力、构建和谐社会的能力；发展意识、责任意识、大局意识、服务意识、法制意识、求真务实意识。教体系统干部素质提升年活动要坚持领导带头，全员参与，突出重点，务求实效的原则。

#### （一）大力开展培训活动

1、利用暑期办好六个培训班。一是校长、主任培训班，对各完全小学以上的校长主任进行新理论、新知识培训，探讨如何做好校长、主任，并撰写体会文章1篇以上。二是骨干教师培训班，发挥骨干教师的示范带动作用，努力提高全县教师的业务水平。三是班主任培训班，旨在增强班主任的管理意识，提升班主任的管班水平，促使全县班主任工作再上一个新台阶。四是新教师培训，新招录的高中教师要全员参加。五是优秀教师培训，年度考核为优秀的教师全员参加。六是高中课改教师培训，高一年级的教师全员参加。请各校在六月一日前将符合条件的所有参训教师名单上报县局干部素质提升领导小组办公室。

2、利用暑假抓好师德教育培训。今年我们继续在暑期收假前集中培训3—5天进行师德教育。培训的重点内容是^v^以来^v^提出的一系列重大战略思想，提出的八个方面良好风气，坚持科学发展观，构建社会主义和谐社会等有关理论以及履行岗位职责所必需的文化素养、业务知识、政策法规和基本技能。要通过教育培训，岗位自学，使广大干部的政治素质、业务知识、法律意识、政策水平、岗位技能和实践能力都有新的提高。要求各校全年内部集中培训3次以上，每个干部学习笔记不少于5000字，结合工作实际，撰写调研文章2篇以上。

## （二）深入开展干部作风教育活动

干部作风教育活动分思想动员、学习提高，征求意见、对照检查，整改提高、建章立制三个阶段进行。

### 1、思想动员、学习提高（4月下旬至6月30日）

各校分别召开班子会和全体教职工会议，对本单位的干部作风教育活动进行安排部署和思想发动，利用多种形式加大宣传，形成浓厚的舆论氛围。分别制定干部教育培训方案和干部个人学习计划，认真组织开展学习培训，把学习贯穿作风教育活动的始终。学习的重点是：《党章》、在中纪委七次全会上的讲话□□^v^中央关于加强和改进党的作风建设的决定》等重要讲话和论述。

### 2、征求意见、对照检查（7月1日至9月31日）

主要对照以下四个方面：一是进取精神不足。有的不学习不思考，缺乏工作激情，满足现状，被动应付，得过且过。二是责任意识不强。有的干工作做表面文章，弄虚作假，虚报浮夸；有的见利就上，遇到矛盾就让，甚至推诿扯皮，拖拉疲塌。三是大局观念淡薄。有的私心严重，自以为是，重小团体利益；有的缺乏共荣共耻意识，甚至惹事生非。四是自

律意识淡化。有的不给好处不办事，给了好处乱办事；有的用公款讲排场比阔气，贪图享受等。按照提出的大力倡导八个方面良好风气的要求，重点查找领导班子及干部个人存在的问题，广泛开展批评与自我批评，剖析思想根源，找准问题症结，明确努力方向，做到边查边改。重点把握以下三个关键环节：一是广泛征求意见。采取个别谈话，召开座谈会、发放征求意见表、深入实际走访调查等形式，广泛征求干部群众和服务对象的意见，搜集整理后，报县局领导小组办公室。二是认真开展自查。要深入开展谈心活动，认真查找干部作风方面存在的问题，尤其是领导干部要带头查找问题，敢于面对问题、不怕揭丑。三是开好对照检查会。要根据征求的意见、查找的问题，在单位全体干部职工会上进行对照检查，开展批评与自我批评，制定落实整改措施。对照检查会后，各校将对照检查情况书面上报县局干部素质提升年活动领导小组办公室。

### 3、整改提高，建章立制（10月1日至11月30日）

对作风教育活动中反映出来的问题，认真进行梳理归类，并结合实际，制定加强干部队伍建设的具体措施和办法。形成切实可行的整改方案，集中进行整改，着力解决好影响本单位团结稳定和改革发展的突出问题，向干部群众公布整改情况，接受社会监督。进一步健全和完善加强干部作风建设的有效制度，从源头上预防和治理干部作风中存在的问题。

干部作风教育活动结束后，县局将采取问卷调查的方式，对各校改进干部作风、推进工作落实情况进行民主测评，群众满意度达不到要求的，要限期进行重点补课。

这次干部素质提升年活动范围广、任务重，各学校必须按照县局的统一要求和部署，高标准，严要求，切实加强领导、精心组织、周密安排，强化措施、狠抓落实，务必取得实实在在的效果。



1、要统一思想认识。提升干部素质是推动县域经济社会发展的现实需要，是加强校长队伍建设和教师队伍建设的有效途径，是加强党的执政能力建设的内在要求。全县各级各类学校一定要充分认识提升干部素质的重要性和必要性，认真组织开展好这次干部素质提升年活动，进一步提高教师队伍的整体素质，推动我县教体事业健康发展。

2、要落实领导责任。县局成立了教体系统干部素质提升年活动领导小组：由局长任组长，党委书记任责任组长，党委副书记任副组长，其他班子成员及副科级以上领导干部为成员。领导小组下设办公室，抽调4名同志负责具体办公。各校也要成立相应机构，按照县局的统一部署，积极搞好宣传发动工作，在活动中紧密结合实际，针对本单位发展中的突出问题和干部的思想特点，认真制定活动方案，并将本单位干部素质提升年活动方案于5月10日前报县局干部素质提升年活动领导小组办公室。

3、强化督查指导。各校领导小组要加强对干部素质提升年活动的领导，领导小组办公室要发挥牵头抓总，统筹安排，协调服务的作用，加大督查指导力度，推动工作落实。对干部素质提升年活动行动迟缓、流于形式的，单位主要领导要向县局活动领导小组写出书面检讨，并限期整改到位。

4、灵活活动载体。各校在活动中要灵活方法，创新载体，结合工作实际，积极开展“素质竞赛”、“读书活动”等各类主题活动，全面提升干部队伍素质，推动各项工作深入开展。

5、加强制度建设。各校要以干部素质提升年活动为契机，建立完善本单位干部教育培训和作风建设长效机制，进一步巩固活动效果，达到干部长期受教育的目的。

## 深造提升工作计划方案设计篇四

xx年6月27~7月3日，我有幸参加了xx院“中年员工岗位综合

技能提升（师资）培训班”，通过一周的系统学习，收获不小。身为银行内训师，也深深体会到中年员工岗位培训工作的紧迫性和岗位责任的重要性。笔者曾于去年写过一篇文章《1700比10的危机》，阐述了我行员工年龄结构的严峻形势，并提出“开源、节流”的解决建议。总行、分行掀起的这次“中年员工岗位综合技能培训活动”，按我的理解就是搞一次“开源”活动。是一次针对中年员工群体的调动积极性、挖掘潜能、提升整体素质重要活动。作为一名多年从事基层员工教育培训（兼职教师）的中年员工，现就全行中年员工岗位技能提升的培训工作谈一谈本人的粗浅意见。

中年员工占员工总量的比重偏大，员工队伍的老龄化日趋严重，这是全国工行系统大多数基层行不争的事实。在不能大量补充新生力量的情况下，如何“盘活”现有的资源，怎样让中年员工“焕发青春”，这是工行人力资源项目提升的一件大事，也是一项系统工程。建议在二级分行层面设置专职人员专门负责中年员工培训教育工作，既负责培训管理也能够担当内训师培训教学工作，同时为他们配备必要的教学培训设备，便于送培训下基层。在一级分行范围内建立内训师师资资源共享机制，在一级分行辖内统一开展中年员工培训教育工作。

我读过一本书叫做《态度决定一切》，个人认为，现阶段工行中年员工表现的问题就是心态问题，他们（她们）情绪消极、满腹牢骚、应付工作、不求进取、拒绝发展…笔者认为：对中年员工的教育培训应该首要解决态度、观念问题，所谓“心病”要用“心药”医，我建议把心理辅导课程引入我行中年员工的教育培训当中。最近，我读了一本名为《生命的重建》（【美】露易丝·海著）的书，里面有句名言“爱自己，接受自己，找到生命的价值”，这正是我们大多数中年员工所缺失的东西。信心和希望是转变观念的良方。而配套的、有效地、切合实际的考核激励机制是点燃希望提振信心的催化剂。要想让培训教育发挥更大效应，在现实工作中必须建立一套科学的、完善的绩效激励机制，因此，可以说

对中年员工的教育培训工作是一个系统工程。

中年员工的岗位技能提升培训主要涉及到原岗位的技能提升和转岗员工的基础培训。在解决了观念、态度等问题的前提下，岗位技能和业务（产品）知识培训就会比较容易达成目标。岗位技能和业务知识的培训也要结合前面所提的绩效激励机制来搞，其效果会非常明显的。对于岗位技能提升和业务知识教育要采取集中培训与员工自学相结合的办法，充分调动中年员工的主动性和自觉性，如此，必将起到事半功倍的效果。

要舍得时间投入和资金投入，所谓“磨刀不误砍柴功”，能够让中年员工这个群资源发挥效能，才是这次教育培训的最终目的。同时必须注重师资力量的培育，挑选那些热爱培训教育事业的、具有相当培训教学经验和较高专业素养的人才，充实到培训一线师资岗位，有必要的可以安排专职从事内训师岗位工作，并在岗位级别等方面给予合理照顾。

## 深造提升工作计划方案设计篇五

20xx-4-12到20xx-4-23（星期五下午7点）

世界读书日

多媒体教室

1. 各部组成读书会活动小组，（希望大家认真看完一本书，将有所感想的一段分享给大家，也可提出自己的各种疑惑，大家相互学习。

2. 具体流程：

第二阶段：小组发言后，请讲评老师点评5分钟左右

第三阶段：进入自由提问阶段，现场同学进行提问。时间5分钟左右，行轻松交流讨论。下一活动小组以此类推。（注意：只发表自己的意见不能进行反驳性的攻击。发表谈论时希望大家组织好自己的语言。）

3. 本届读书会 会邀请老师和学者，如发现思想锐利、创造性强的读书笔记，我们会将此读书笔记在本社社报上刊登并寄至校报进行发表。

望大家做好准备。

1. 此次读书会是提升自己拓展视野的好机会. 不一定要看心理学方面的书籍。也可以是科普 文化 历史 经济 方方面面类书籍 请大家踊跃参加。

2. 社团以外的同学，都欢迎参加，最后建议大家挤出一些时间多读点好书。