

# 幼儿园老师配班个人计划(模板8篇)

计划是一种灵活性和适应性的工具，也是一种组织和管理工具。计划书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇计划呢？以下我给大家整理了一些优质的计划书范文，希望对大家能够有所帮助。

## 影视公司工作计划篇一

年是区经济、社会事业加快发展的重要一年，也是实现三年翻一番目标的关键年，文化广播电视工作要在区委区政府的正确领导和区委宣传部的直接指导下，高举\_理论伟大旗帜，以“\_重要思想为指导，深入贯彻党的\_\_大和\_\_届、市委八届四次全会和区委三届三次全会精神，围绕中心，服务大局，把握导向，贴近群众，新闻宣传在坚持导向、创新形式上要有新面貌；文化工作在塑造精神、体现特色上要有新水平；事业发展在科学规划、完成实事工程上要有新推进；体制改革在以人为本、理顺机制上要有新举措；队伍建设在改进作风、提升素质上要有新提高；突出行政效能建设，提高水平，增长效益，强化管理，深化改革，为建设文化大区打下良好的基础，创造优越的文化条件。为全区的改革开放和现代化建设营造良好的社会舆论氛围，提供强大的精神动力。

一、围绕新一轮发展目标，着力提高舆论引导水平。

年新闻宣传要坚持团结鼓劲，正面宣传为主的方针，牢牢把握正确的舆论导向，紧紧围绕全区新一轮发展目标，视角下移，贴近群众，着力营造坚定信念，奋发有为，开拓创新，持续发展的舆论氛围，提高新闻宣传的吸引力、亲和力和感召力。

1. 服务大局，着力做好舆论引导。深入宣传”“重要思想和\_\_大精神，把全区已经兴起的学习贯彻”“重要思想新高潮向

广度拓展，向深度推进。紧紧围绕全区贯彻区委三届三次全会、区人大三届二次会议精神，全区的经济建设、招商引资和改革发展的重大举措，组织专题报道，宣传全区上下围绕奋斗目标，真抓实干的新思路、新举措、新力度、新成果。要集中宣传一批改革发展的先进典型，及时反映全区重点工程实事工程的建设进展，做好功能定位、改革发展成果成效、农村思想道德建设、村级经济改革、河道专项整治、紫竹园区建设、志愿者活动等重大题材的宣传报道。精心组织好“两会”、“建国55周年等节庆、纪念日的宣传报道，做好学习型城区创建、“与文明同行”、区第三届艺术节、运动会的宣传报道；做好区创建国家生态城区、国家健康城区、科技进步先进城区、打造文化大区坚实基础的宣传报道。通过强有力的舆论引导，展示发展成就，营造昂扬向上氛围，推动经济建设和社会事业全面发展。

2. 坚持“三贴近”，全面提升新闻宣传质量。”贴近实际，贴近生活，贴近群众“是新闻宣传增强针对性、实效性和吸引力、感染力的根本实现途径。年广播电视要更多地展示改革开放和现代化建设的新成就，把镜头和话筒更多地对准观众，用群众熟悉的语言和喜闻乐见的形式报道群众实际生活中具有新闻价值的事情，组织记者深入实际，深入群众，反映改革开放和现代化建设的火热生活。新闻节目要对“三贴近”报道作出相对明确的量化要求，建立奖惩措施，举办“好新闻”比赛。要加强与中央和市台的协作和联系，提高广播电视新闻在中央台、市级台的录用播出率和获奖率，组织更多的专题节目参加海外播出，扩大吸引力和知名度，提升广播电视的质量和水平。

3. 创新形式，不断增强广播电视传播效果。要以体制和机制创新为重点，深化广播电视新闻宣传的改革工作，进一步创新宣传报道形式，积极探索广播电视新闻宣传工作的新规律、新途径、新举措。进一步改进会议报道和突发事件的宣传报道，加强和改进舆论监督、热点引导和典型宣传工作，充分发挥广播电视的桥梁作用。推出新的栏目和新的节目主持人，

加强新闻的滚动报道、现场报道、参与互动、信息服务等功能，增强时效性和信息量。要进一步把握栏目定位，注重栏目设计和节目选题、策划和表现手法，丰富栏目内涵，优化节目质量，办好特色栏目，满足受众需要。要进一步完善创优激励机制，健全节目考评制度，把节目创优工作与个人经济利益、职称评聘相结合。要丰富荧屏声频，精心包装节目，尝试新的报道运作方式，积极做好重大活动、专项工作集中宣传和前期导视宣传，认真做好优秀影视剧的内容介绍和收视指南的宣传包装工作。

## 二、发挥文化教育功能，创造良好的文化条件。

今年是建国55周年，我区要举办第三届艺术节，我们要抓住契机，精心组织好艺术节活动，通过抓好作品创作，培育特色品牌，发挥文化教育功能，加强文化市场管理，不断丰富群众精神文化生活，提高人民群众整体素质。

1. 突出主题，精心举办区第三届艺术节。第三届艺术节是新一届区委区政府首次举办的文化艺术盛会，又恰逢国庆55周年。要以弘扬民族文化，丰富广大人民群众文化生活为目标，通过组织形式多样、新颖独特、丰富多彩活动来展示区经济社会发展、改革开放成就、人民生活质量提高和文化繁荣的成果。艺术节以推出优秀文艺作品为主，举办和引进优秀剧目和艺术展览，组织社区文化周和经典电视展映展播周活动。要以一流的水准，灵活的机制，高效的作风，把艺术节办成展示区经济发展实力，文化艺术百花盛开，人民踊跃参与的盛会。

2. 抓住重点，培育特色文化品牌和发挥文化的教育功能。要化大力气，有重点地培育和推出区特色文化项目和镇、街道文化特色品牌，争取参加市艺术之乡评比。召开创作工作会议，扶持和推出一批优秀文艺作品；围绕经济建设和各项事业发展，继续抓好精品工程建设和各门类、各层次文艺作品创作。要加强艺术作品库的建设，汇集出版区近年来优秀器乐

创作作品，区优秀书画作品集。要积极发挥图书馆知识导航和博物馆历史文化宣传作用和教育功能，推动学习型城区创建，开展电影进社区活动。要重视基层文艺队伍文化活动的培训和管理，加强对民乐团、艺术团、区合唱团的组织管理，进一步完善现有团队的建制和管理；筹备成立区青少年合唱团，组织开展与外区、外省市和国际友好城市的文化交流演出。坚持做好基层文化建设的分类指导，深入基层，扶植帮助，提高基层文化活动的质量。

三、从制定规划、建设实事工程着手，推进文广事业持续全面发展。

## 影视公司工作计划篇二

旁白（时光荏苒，转眼间一年就将要过去，愉快的社团生活也将要结束，在社团的最后一次集体大会上，同学们再一次聚在了一起）

会长站在讲台上，给同学们开了这最后一次会。

会长：各位学弟，学妹们，一年的时间转眼即逝，即将与各位分别，我自是十分不舍。这一年里，相信大家也在社团里得到了很多收获，相信一定有人愿意与大家分享一下吧！

a(率先举手):我先来说吧！

会长：行，那就你先来说吧。

a[]在这一年里，我结识了很多朋友，和大家在一起谈天说地真的很快乐。这其中尤其以我身旁这位好^v^b[]说着指向身边的一位同学)

会长：那就请这位同学来发表一下获奖感言。

b:额。这个，我只想说^v^情，一辈子。

c:那我也来说说吧，在这一年里，我变化最大的地方就是不再那么胆怯了，想当年，我和女生说话都会脸红，而现在就算是和我的女神说话，我也不会脸红了，我想这一切，都是因为社团给我提供了在公共场合辩论，演讲的机会，爸爸妈妈再也不用担心我找不到女朋友了。

会长：没想到咱们社团还有这等锻炼意义。其实，每个人的收获可能都是不相同的，但这并不重要，只要有收获这就够了。

d□我觉得吧，社团对我最大的锻炼意义就是提高了我的创新思维，以前，碰到一个问题，我只愿意去想一个办法去解决，而现在，对于任何一个问题，我都会尝试着从不同角度去考虑，然后找到最优的解决方案。这个，我觉得真的很重要，打个简单的比方：现在打lol,我会尝试着从逆着别人的想法去走位，去抢小龙，因此，我的胜率提高不少呢。

会长:每个人的收获和体验都是不一样的。你们这一届结束了，下面还会有源源不断的学弟，学妹加入进来，不知道各位对我们以后的发展有什么建议□ a□下一届必须要多招妹子，必须的。要不我也不会找个^v^啊！

c□这个，我举双手赞同，咱们科技类社团不能全是单身啊！传出去，学弟们都吓得不敢加进来了。

会长一名，副会长一名，要求责任心强，吃苦耐劳，执行力强。

统分员两名，要求细心，有耐心，会计专业优先。

以上职位均无待遇，义务服务，目的在于锻炼和提升自我。竞聘采用现场报名，现场演讲，会长、副会长、部长现场评

分的方式，现场公布竞聘结果。

手，脱颖而出，当选为新一届会长。另外□b竞聘当选为副会长，而a因计划考研而退出社团。这样，下一届的领导班子就成型了。其实，社团就行一个微型的社会，每个人都会有不同的选择，这些选择谈不上对错，但机会总是留给有准备的人。）

（会员陆续退场，一些人之间留下了联系方式，一位这很有可能是最后一次碰面了□d也慢慢的走向宿舍。）

a(对d说):恭喜你啊，下一届别忘了多招些妹子撒。

d□必须的。

会长：社团就交到你身上了，希望你可以把我们社团越办越好。

d□这一定会尽最大努力地。

（顿时□d感觉身上的担子沉重了许多，但他相信自己可以做好会长一职。）

## 影视公司工作计划篇三

摘要□it行业是知识密集型的产业，许多it企业在考虑和制定企业战略规划的同时，要把人力资源作为必要内容进行规划，以确保实现组织目标。薪酬制度是人力资源管理中的重要内容。良好的薪酬制度可以帮助企业更有效地吸引、保留和激励员工，从而起到增强企业竞争优势的作用□it企业的高科技含量与快速发展的现状不但造成了对人才的高要求，而且造成目前人才的高流动率。本文首先通过相关概念和it企业薪酬管理的现状和存在的问题分析，以及it企业知识型员工的特点

和需求分析，在此基础上，提出对it企业员工薪酬制度设计的思考和建议。并且对it企业实施新薪酬设计可能出现的问题的提出解决方法建设性措施，希望对it企业薪酬制度设计所有启发。

关键词□it企业 薪酬制度

## 一、相关概念综述

### 1. 薪酬的概念

薪酬是指雇员作为雇佣关系中的一方所得到的各种货币收入，以及各种具体的服务和福利总和。货币形式包括工资或薪水、奖金、福利、津贴等具体形式；非货币形式包括舒适的办公环境、较多参与决策的机会、有兴趣的工作、弹性的工作时间、合理的工作分工、个人的成长机会等重要组成部分。

### 2. 绩效考核的概念

绩效考核是指企业按照一定的标准，采用科学的方法，检查和评定企业员工在履行岗位职责中的工作情况及其成绩，以确定其工作的优、劣或判断其是否称职的一种有效的管理方法。在很多企业中，很多人力资源的活动都是围绕着绩效考核而展开的，所以说绩效考核的目标是为了解决人力资源相关问题，。从而提升企业的绩效。

## 二、it企业薪酬管理的现状和存在的问题

### 1. 我国it企业薪酬管理的现状

薪酬管理对企业竞争优势的提升和企业经营目标的实现起着重要作用，薪酬在组织中又是公司方和员工方都极为关心的企业问题，它和员工、组织的利益密切相关。薪酬实质是一种分配的过程和制度，这种分配涉及的内容很复杂、范围很

广泛，不同性质的企业在分配上存在着千差万别。有效的薪酬分配将对员工起到直接的激励作用，因此，在企业人力资源管理中，薪酬管理不能不居于重要地位。我国it企业薪酬主要由基本工资、考核工资和年终奖金组成。其中基本工资由学历工资、职务工资、保密工资组成。

学历工资：依据员工的学历、职称确定，并已包含各类津贴。  
职务工资：依据员工的专业技能、岗位职责、岗位管理幅度、本公司工龄确定。  
保密工资：依据员工岗位涉及的本公司技术诀窍、商业机密幅度与深度确定。  
考核工资：依据员工岗位技术难度、工作责任、目标权限制定考核工资标准，然后根据公司经营状况和个人业绩考核后确定。  
年终奖金：公司依据当年经营状况和发展趋势，确定年终分配方案后实施。it公司的薪资体系严格按照上述的标准执行，薪资中很大一部分根据学历、职务、岗位而定；薪资体系中的考核工资部分又没有与个人业绩紧密相关；年终奖金基本按照员工的月薪而定，与个人业绩的相关性也不强。

## 2. it企业薪酬存在的一般问题分析

### (1) 薪酬分配还沿用以往，没有与时俱进

很多it公司处于业务发展的快速增长期，而现行的分配制度主要以员工岗位而定，与员工的实际贡献没有很大的相关性，大多数的员工认为现行的薪酬分配办法已不适应公司的发展。原有的办法是在企业初创之时，人员较少，薪酬差距不大，但随着业务的快速发展，职位的增多，不同业绩的员工之间的如果还是薪酬差距不大显然很有问题，慢慢会造成资深员工的不满以及员工的离职率会升高，不利于企业的长期发展。

### (2) 薪酬水平行业竞争力不强

很多it公司有员工对现有的薪酬水平不满意，表明目前的薪酬制度已基本没有激励作用，也没有市场竞争力。从公平性调

查看，不管是相对于内部还是外部，大多数员工感到自己的报酬低于自己的付出。

### (3) 薪酬分配与绩效联系不明显

目前it公司中有薪酬问题很大的一个就是员工的薪酬差距，主要表现在绩效在薪酬考核中的权重不够，表明公司的薪酬分配没有依据员工的绩效拉大差距，薪酬的分配只是按照岗位来执行。这样很不利于激励员工的创新和努力工作以及工作满意度。我们知道it企业的员工大多数属于知识型员工，对于公平、对于绩效、对于个人努力非常在意，如果做出了出色的成绩，却没有在绩效中进而在薪酬中体现出来，会非常打击其工作积极性和创造力，这样会造成高的离职率。

### (4) 薪酬管理不利阻碍了其他人力资源管理工作

人力资源管理的众多环节中，最重要的是绩效管理，而如前面讲的，绩效管理的一个作用是体现在薪酬里的，那么薪酬管理没有起到推进公司发展的作用，也意味着公司的绩效管理出现问题，同样进而薪酬管理的弊病会成为公司组织结构改革、人员招聘获取、员工培训等人力资源管理工作障碍，影响公司整个人力资源管理工作。

## 三、it企业知识型员工的特点和需求

### 企业知识型员工的特点

#### (1) 追求尊重

知识型员工具有专门知识和技能，在工作上具有较强的自主性；他们拥有知识资本，在群体中具有很强的独立性和自主性，追求个人的自主和成就，同时追求他人的尊重、认可和关注。

## (2) 追求自我实现

知识型员工追求自我价值的实现，追求终身就业能力，因此他们有很强的学习意愿，需要经常更新知识；他们的成就欲望较强，愿意接受具有挑战性的工作，同时要求工作中更大的自主权和决定权；知识型员工具有很强的求知欲，其劳动成果也具有很强的创造性。

## (3) 追求个性化

知识型员工了解自身具有的知识对企业的价值，因此他们更多地忠诚于自己的专业，而可能较低地忠诚于所在的企业；知识型员工大多需求有创意的工作和个性化的发展；他们的需求层次各异，激励机制也应因人而异。

## (4) 有较高的流动性

知识型员工自由选择企业，如果原有企业不能满足其需求，他们可能会另谋出路。知识型员工追求终身就业能力，因而有较高的流动意愿。据有关报告显示，it企业员工平均年龄一般在30岁以下，在一家企业工作的时间一般为2-4年，员工流动比率高达20%左右。能否站在技术前沿，能否吸引人、用好人、留住人，将直接决定我国it企业的生存和发展。

## 企业知识型员工的需求

同其他各个行业的员工需求一样，it企业的知识型员工的需求同样符合马斯洛提出的“需要层次论”，因为整个人类的需求都可以分为5个层级，即生理的需要、安全的需要、社交的需要、尊重的需要和自我实现的需要。马斯洛又把5种需要分为高层次的和低层次的，生理需要和安全需要是较低层次的需要；社交需要、尊重需要和自我实现需要是较高层次的需要。结合it企业员工的特点，不难发现，it企业员工的个人需求主要为尊重的需求和自我实现的需求。

## 四、it企业员工薪酬制度设计的思考和建议

### 行业薪酬设计的客观要求

#### (1)it行业薪酬管理的灵活性要求

it企业的高科技含量与快速发展的现状不但造成了对人才的高要求，而且造成目前人才的高流动率。it行业跳槽因素依次是薪酬、工作前途和工作满足感等。许多it专才认为个人在行业中会有更多发展机会，其中it行业中高层管理人员和从事销售、市场推广的人才流动更为频繁，他们拥有综合的经验，对市场触觉又敏感，如觉得薪资不合理或负责的产品市场不太好时，便会尝试新的机会。高端人才的需求与人才快速流动，也造成了it企业薪酬的多变化与管理的困难。it企业针对自己薪酬管理的新问题，必须采取相应灵活的薪酬激励措施。

#### (2)it行业薪酬管理的独特性要求

it企业要长久发展，需要构建富有竞争力的薪酬体系。it企业应特别注重其分配方式要与自身的行业特点、企业文化相一致。对知识型员工来说，薪金是衡量自我价值的尺度，高出市场平均价的薪金会让员工感到企业对他们的器重。在薪酬设计上，要以人的能力为基础，体现企业组织不同层级的员工所具有的不同价值。薪酬待遇一直是企业吸引和留住重要员工的手段，有许多人在选择公司时将企业能否提供具有竞争力的薪酬作为重要砝码。薪酬不再是一种生理层面的需求，其本身也是个人价值与社会身份和地位的象征。随着it企业职位的增加，技术研发人员拿高薪酬必须得有理有据，这可以体现在工资结构和工资等级的区别上。每个职等的薪酬是一个区间，而不是一个点。这个区间就可以体现薪酬的差别。其次，提供与工作成绩挂钩的报偿。在完善员工绩效考核制度前提下，把员工的贡献收益与企业的发展前景紧紧捆绑在一起，一种可行的方式是风险同担、利益共享，如分配股权

或股票期权等。薪酬管理和绩效考核一直是紧密联系在一起，事实上，合理的薪酬设计一定是有效的绩效考核基础上的呈现的。

## 企业员工薪酬设计的建议

### (1) 薪酬策略的理念——跟随或者竞争性

随着全球性it人才竞争激烈，薪酬的重要作用仍在体现，目前部分it企业薪酬管理模式还没有意识到人才的力量，或者在薪酬设计时出现种种误区。it企业薪酬定位必须针对企业战略发展的需要考虑市场因素。那作为理念，薪酬的策略企业应该考虑是要跟随行业领导者的薪酬策略走跟随策略？还是自己做行业内的竞争性薪酬的领导者？当然后者要根据企业的实力来定。

### (2) 从整个it员工的职业生涯发展来考虑薪酬的设计

同时，在尝试的过程中通过经验的不断积累，不断地改变自己的职业期望。在这一阶段，员工常常不满足于某种固定的工作，调换不同工作的愿望十分强烈，如在本单位得不到满足，则往往会离开，因此流动率较高。从企业组织来说，就要了解就业初期员工的这一特点，给予职业选择方面的引导，并努力为他们提供多种工作，特别是具有挑战性又能吸引他们兴趣的工作机会和他们自我探索的机会。

### (3) it企业员工职业发展的路线

员工在专业技术领域的发展一般是通过职称城资格的认证来达成的，因此其领域不仅包括生产、科研与工程等科学技术，也涵盖了财会、法律等专业职能，而员工在行政管理领域的发展是通过管理职位的晋升来达成的。晋升的前提是工作能力与工作绩效的体现。职业通道为不同类型和不同兴趣爱好的员工提供了不同的职业发展的方向。员工经过一段时间的

工作，具备一定的经验并成为公司的业务骨干时，会面临择自己职业道路的关键时刻。有些人适合行政，可在管理方面人显身手，成为出色的管理人员，最终成为高级管理者；而有些人适合搞技术研究，可在某一领域有所突破，成为优秀的技术专家。职业通道的选择，也是职业发展能否成功的重要步骤之一。

## 五、it企业实施新薪酬设计可能出现的问题的解决方法

### 1. 实现公司与员工的共同发展

充分宣传、讲解it公司新的薪酬战略和薪酬方案，通过可以使员工预先知道做得好与差对自己的薪酬收入具体的影响，有利于充分调动员工积极性，并使员工的努力方向符合公司的发展方向，推动公司战略目标的实现，使公司经营目标与个人目标联系起来，实现企业与个人共同发展。

### 2. 改进公司绩效考核办法

#### (1) 绩效考核的核心地位

#### (2) 绩效考核的理论依据之一——马斯洛需求理论

前边有提过it企业的工作人员大多属于知识型员工，知识型员工有特定的特点和需求，对于马斯洛提出了著名的“需求层次论”同样应用与it企业的员工，尤其是高级需求，这是在制订薪酬制度的设计，那绩效考核的理论依据也是马斯洛的需求层次理论，从这里也可以看到绩效考核和薪酬管理的密切关系，需求层次论把人的需求按从低到高分五个层次，分别是生理的需要、安全的需要、社交的需要、尊重的需要和自我实现的需要。马斯洛的“需求层次论”提出人的需求层次是不断提高的，在某种需要得到满足后，更高层次的需要就产生了。“需求层次论为企业激励员工提供了一个参照样本，企业必须根据不同员工的不同需要进行相应的有效激

励。

### (3)it企业业内绩效考核的一般标准

业内考核的指标为工作量与工作态度，主要是各部门经理根据员工的工作表现，依据年度考核的评分表评估打分，季度考核比较主观。年度考核对象为全体人员。对所有岗位的员工使用的年度考核表格都是统一的，没有根据员工的岗位进行分类考核。在年度考核中，考核的一级指标分为工作能力、工作态度、职业道德和工作业绩四大类，工作能力的权重为30%，工作态度的权重为30%，职业道德的权重为10%，工作业绩的权重为30%，考核的指标没有根据岗位而设置，全体员工用的都是同一份考核指标表。

#### 业内一般员工季度考核表

##### 考评序号 考评项目 分数 考评方法

1 工作量 80 1. 考评员工的工作效率

2. 考评个人的季度工作量

2 工作态度 20 根据员工的出勤、工作表现、工作差错由主管领导评估

合计 100

### (4)it企业绩效考核体系的优化建议

为了配合对薪酬制度的设计，it企业的绩效管理和考核体系必须要采用更先进的方法，毕竟薪酬制度也好，绩效管理也好，都是属于人力资源管理体系中的环节，相互影响和制约。it企业的绩效管理应该依据企业与员工之间达成的协议来实施的一个动态的沟通和绩效与激励的界定过程、它对员工的工作

岗位要求、工作绩效的衡量、双方的协同、障碍的排除等问题做出了明确的要求和规定。绩效管理是防止企业组织绩效不佳和共同提高绩效的工具。绩效考核作为绩效管理工作中的关键环节，侧重于判断和评价，强调事后评价。绩效管理作为一个完整的管理过程，侧重于信息沟通和绩效持续提高，强调事先沟通和承诺，注重能力的提高。完整的绩效管理体系包括绩效计划、绩效考核、绩效分析、绩效沟通、绩效改进等方面的管理活动。从目前大概了解的情况和反映出来的绩效考核现状的分析可以看出，目前其绩效考核工作基础还比较薄弱，针对员工的绩效评价，基本停留在绩效考核阶段，缺乏完整的绩效管理体系，短时间内用绩效管理代替绩效考核的条件还不具备，因此，可以从绩效考核着手，建立科学、完善的指标体系，并完善原有的流程、周期。并部分吸收绩效管理中的部分内容，如反馈与沟通环节，对员工的培训与开发等，在目前的绩效考核工作中加以运用。企业的绩效考核工作顺利开展起来后，再逐步建立绩效管理体系。

对于it企业员工的考核维度，不建议是上面一般考核表，而应该是多维度，如下图所示，每个it企业的情况不同，可以根据情况做适当的调整。

考核维度表

考核维度考核指标项

绩效任务绩效财务角度

客户角度

内部运营角度

员工学习与成长

周边绩效主动性

响应时间

解决问题的时间

服务质量

信息反馈及时

能力人际交往能力

创新力

影响力

领导能力

沟通能力

判断和解决能力

态度积极性

协作性

责任心

纪律性

为了整个薪酬制度设计的有效实施，对于绩效考核的内容包括很多方面，比如对工程师的绩效考核包括工作计划完成率、应用开发出错率、技术文档完整性等内容。如何对他的绩效进行综合的计算，或者如何表示工作的主次轻重，避免片面发展，就需要用权重来表示。权重表示某个工作在整个工作目标中的重要程度和优先程度。确定关键绩效指标权重的方法很多，企业中比较常见的有主观经验法等。其中主观经验

法相比其他方法而言，简单易行、决策效率高、成本低，可以有效的区分各考核要素之间的重要程度。

指标权重是企业评价的指挥棒，权重的设计应当突出重点目标，体现出管理者的引导意图和价值观念，各指标的权重设计要根据企业的业务发展和管理计划进行调整。比如在重点提高产值目标的年度，可以重点加强对工作计划完成率的考核，增加其权重，通过调整，促进员工效率的提升。由于权重的设计还直接影响着评价的结果，因此在运用主观经验法初步确定指标权重后，还要经过相关部门可审核和讨论，确定指标权重的分配与企业整体指导原则相一致，确保指标层层分解下去。

还要注意的一点，从客户的需求、企业的需求、以及员工和it企业公司本身流程层面的需求锁定需要的绩效指标后，根据行业的特点、自身业务的特点，来确定每个指标的考核标准，为考核指标确定合理的目标或者目标范围。指标指的是从哪些方面对工作产出进行衡量或评估，而标准则指的是在各个指标上分别应该达到什么样的水平。指标解决要评估什么样的问题，标准解决的是要求。标准是一个衡量标准，也是一个管理工具。标准的作用“不仅衡量过去，更重要是督促将来不断完善、改进和提高”。绩效标准应是配合企业的目标制订的，每个层次都必须遵循。标准应该是具体的、可衡量的、基于工作而非个人的。

还有考核周期也很重要，设定考核周期的目的也是为了更客观有效地评价员工的业绩，因此考核周期也是绩效管理体系设计中的一个关键决策点。选择什么样的绩效考核周期取决于组织的规模、管理的幅度、员工的层级、工作性质、也取决于行业特征和产品的产出周期等。

考核周期表

类别考核周期

高级管理人员半年、年度

中级管理人员季度、半年、年度

普通员工月度、季度、半年、年度

考核的指标、权重应该根据公司的战略和具体的工作做相应的调整，而不能一成不变的重复使用相同的考核内容。期初启动考核时，直接上级和下级按照考核优化方案共同商定本周周期工作计划、考核指标、权重等。期末上级和下级共同商定工作完成情况，使绩效评估有一个比较客观的基准尺度。

以直接上级考核下级为主线，群众一定程度的参与为补充，允许员工“申诉”相结合。直接上级作为责任人，负有管理责任，是任务的分配者，最能直接全面了解员工的工作，也方便与员工进行绩效沟通，因此员工的直接上级最有资格对员工进行考核。但是作为考核人，存在因考核人的个人好恶、考核水平，信息来源等因素导致考核结果有失公正，可组织员工一定程度的参与考核。但评比结果只是作为最终结果的参考，考核结果的直接决定权还是掌握在最了解下属的直接上级的手中。如果员工对考核结果不认同，有异议可以申诉流程。

在考核流程中，绩效反馈面谈环节发挥着重要的作用：有助于被考核者确认识自己的绩效；保证了绩效考核的公开公正性；通过绩效面谈可以制订出绩效改进计划并确定下一绩效期的绩效目标。绩效反馈面谈要基于以下原则：相互信任原则；鼓励被考核者说话；评价工作绩效，而不能评价被考核者的性格特征；避免对立和冲突。各责任中心负责人应在每个绩效考核期结束时组织对本责任中心的被考核者进行绩效面谈，而对责任中心负责人的绩效面谈则由其上级进行安排。绩效面谈应在运用考核结果之前完成。

### 3. 及时调整和反馈

由于it公司经营战略相对其他行业更具有可变性，那相应的公司人力资源管理包括薪酬管理也要随之变化，所以一但公司经营战略变动，薪酬制度的设计要随着公司经营战略的调整而调整。包括定期地进行公司内部的薪酬状况的调研、行业劳动力市场的调查，了解员工对薪酬的看法和外部市场行情，为调整薪酬战略提供依据。还要在薪酬方案的基本方法和实施流程等的改进，在有效地控制公司的经营成本同时，更好地推进公司经营战略的实施，提高it公司的竞争力。

## 影视公司工作计划篇四

认真学习马克思列宁主义、\*思想<sup>□</sup><sup>^v</sup>理论和“三个代表”重要思想，依托《春晖》这个宣传阵地，在学校团委老师的指导、社团联合会的统一领导下，以科学的理论武装人、以正确的舆论引导人、以高尚的精神塑造人、以优秀的作品鼓舞人。

工作目标：

加强春晖行动发展社成员的内涵建设，全面提高宣传质量，办出“春晖”特色，以科学发展观为指导，在科学发展中努力让春晖行动发展社作为春晖行动的喉舌，抓住春晖工作的主旋律，不断锐意进取，寻求创新，加强对外交流，力求“春晖”工作呈现新的局面。做好各项活动，让领导、老师能把握春晖动态与需求，使学生洞悉春晖发展的情况。

### 一、建设学习型学生组织

认真落实社团联合会的要求，围绕深入学习“科学发展观”重要思想，对马克思列宁主义，\*思想和<sup>^v</sup>理论进行继承和发展，这是加强和改进我社的建设和发展的强大理论武器。在我们工作中必须长期坚持的指导思想与春晖行动中心、学校学生社团联合会制订切实可行的春晖行动的活动方案，大力推进春晖行动建设，切实做好春晖使者的理论武装工作，

坚持用中国特色社会主义理论体系、社会主义核心价值观体系、民族团结教育、爱国主义教育等科学理论武装成员头脑。紧密围绕学习春晖精神的目标要求，开展理论学习、理论宣传和理论研究工作，不断探索理论武装的新方法新途径，及时总结宣传开展学习型创建活动的好做法、好经验，建设专题微博，利用手中媒体平台及时有效地宣传报道分享学习成果。

二、以春晖行动为载体，深入推进我社建设

三、以加强宣传为主要任务

发挥好《春晖》杂志、新浪微博的宣传作用，进一步跟进春晖行动与其他春晖类学生组织的最新动态，及时有效的宣传春晖精神，更加注重宣传的时效性导向性。利用新媒体平台新浪微博对新闻、消息的跟进，将积极着手新浪微博的版面内容丰富，信息更新加强，提高微博关注度。重视电子媒体宣传，用新的方式加强春晖行动发展社的宣传工作。

四、加强自身管理

加强内部管理建设。让我社内部管理制度化，做到事前有策划、事中有监控、事后有跟踪，使工作更加科学化、规范化、制度化，牢固树立春晖使者的责任意识、学习意识和服务意识，以改革创新的精神状态开创春晖工作的新局面。

加强责任建设。按照“谁接手、谁负责”的原则，加强校内活动的开展，活动的宣传等进行责任制管理，进一步规范工作制度，明确工作重心，不断优化春晖使者的责任意识。

## 影视公司工作计划篇五

2、收集地质及岩体结构等信息；

3、地质资料的整理、解译、综合；

- 4、参与区域性概念模式的评估及找矿新靶区的圈定；
- 5、协助编制勘探计划, 钻探设计和勘探报告；
- 8、负责地质编录、取样的工作；
- 7、完成上级领导交办的其他的事项。

## 影视公司工作计划篇六

“赔偿费”——用于归集摄制组因影片拍摄需要，导致所租用的场所、场地、设备、器材、服装、道具、物品等发生毁损或失灭，经协商支付的各种赔（补）偿费用。

5 1 0 1 主营业务收入

5 1 0 1 主营业务收入

“电影片收入”——核算企业在电影片发行和销售活动中取得的收入。

“电视片收入”——核算企业在电视剧片发行和销售活动中取得的收入。

## 影视公司工作计划篇七

200x年，是党的xx大和省第十二次党代会召开之年，是全省广播影视深化改革、推进和谐发展的重要一年。按照省委、省政府的部署和省委宣传部的要求，根据全国\_长会议、全省宣传思想工作会议精神□xx年全省广播影视工作的总体要求是：以\_理论和“xxxx”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，深入贯彻党的xx届六中全会和省委十一届十一次全会精神，按照省委实施“八八战略”、建设“平安浙江”、文化大省、“法治浙江”的战略部署，围绕省委提出的“开好党代会，

迎接xx大”的工作要求，正确把握舆论导向，确保安全播出，加强广播影视行政管理，积极推动和谐文化、和谐社会建设，努力实现广播影视业又好又快发展，以优异成绩迎接党的xx大和省第十二次党代会的胜利召开。

根据上述总体要求，结合行政职能和工作任务[]200x年全省广播影视工作的总体安排是：围绕一个中心，实施两大工程，抓好三件实事，推进四项工作。

## 一、围绕一个中心

学习好宣传好贯彻好党的xx大和省党代会精神。要深入学习贯彻中央关于构建社会主义和谐社会的决定和省委的实施意见等精神，用实际行动迎接党的xx大和省第十二次党代会的召开。按照省委提出的“开好党代会，迎接xx大”的要求，学习、宣传、贯彻xx大和省党代会精神，是今年广电战线的头等大事，必须作为贯穿全年广播影视工作的主线。要紧紧围绕这个中心工作，严格按照省委、省委宣传部的部署，精心组织，全力以赴，形成宣传强大声势和浓厚氛围，全面准确深入地学习宣传党的xx大和省第十二次党代会精神，兴起学习宣传贯彻党的xx大和省第十二次党代会精神的热潮。

加强指导协调，做好重大宣传报道工作。切实加强宣传管理，确保正确舆论导向，努力完成全年各项宣传指导任务。充分发挥行政指导和监管职能，指导协调广电播出机构进一步深化全面落实科学发展观、实施“八八战略”、建设“平安浙江”、文化大省、“法治浙江”、构建和谐社会、建设社会主义新农村等重大主题报道；认真做好全国和省“两会”、纪念建军80周年、庆祝香港回归10周年等重大活动的宣传报道；以迎接xx大召开为主题，指导创作生产一批群众喜闻乐见的影视动画剧（片）、文艺晚会等优秀广播影视文艺作品，积极营造和谐繁荣、健康向上的舆论氛围。

大力推进和谐文化建设。积极宣传各地各部门落实中央和省的重要会议精神，宣传我省建设社会主义和谐社会的生动实践，宣传普及社会主义核心价值观。用正确的舆论导向去影响群众，激励群众，引导人们用和谐的思维认识事物，用和谐的态度对待问题，用和谐的方式处理矛盾，激发广大干部群众建设和谐社会的创新活力，推动形成崇尚和谐、追求和谐、维护和谐的良好局面。促进影视繁荣，努力创作、传播主旋律和多样化的影视作品，满足不同阶层、不同群体的需求，为构建和谐社会提供强大精神力量。

推进宣传创新，提高舆论引导水平。按照“三贴近”要求，着力创新广电宣传的形式、内容和手段，不断提高舆论引导水平。加强和改进新闻宣传报道，发挥其引导舆论的主渠道、主阵地作用。贯彻“两面向”原则，研究“三农”需求，深入推进广电对农宣传；依托浙江电视台公共·新农村频道，探索对农通用节目的制播和交流。要围绕当前宣传思想工作面临的新情况新问题，开展调查研究，探索新形势下广电宣传工作的规律。

健全规章制度，加强宣传和节目管理。要建立并完善宣传管理的各项制度，强化节目规划、播出审查、收听收看和视听评议，严把播出关。深入开展净化荧屏声频、抵制低俗之风的集中整治活动，重点加强法制类、综艺娱乐类特别是“选秀”类节目的管理。继续加强广电广告播放和医疗资讯服务类、电视购物、境外引进节目的管理。加强资格管理，严格宣传纪律，在省委宣传部的统一部署下，试行播出机构综合评估办法和违规违纪警示扣点制度。改进广播影视评奖办法，鼓励和扶持广播影视精品制作和播出。

## 二、实施两大工程

1、大力实施安全播出工程，确保xx大期间我省广电节目安全播出。