

2023年方案意见书(优秀10篇)

为了保障事情或工作顺利、圆满进行，就不得不需要事先制定方案，方案是在案前得出的方法计划。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？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。

方案意见书篇一

一. 测评背景

某国有商业银行刚刚上市，为此该行实行全面推行人力资源改革，对该行

的中层管理者人员（部门经理）重新竞聘上岗，符合条件的均可报名，行长无法判断他们的能力，部分人员对传统的测评方法有偏见，有事就马上往上级报告。请专业银行银行为银行设计竞聘上岗的人才测评方案。

二. 测评目标

根据银行的发展要求，通过对竞聘员工的全面测评，了解每位竞聘员工的职

业素质及其发展潜力，给银行提供每位竞聘员工的测评诊断报告，为银行招聘到优秀的部门经理。

三. 测评解决方案1. 确定测评指标体系

1测评指标体系

2. 确定测评的方法1) . 职业素质测试

2) . 半结构化面试3) . 无领导小组讨论面试4) . 案例分析讨

论5) . 角色扮演

6) . 公文处理

四. 测评实施方案设计

实施方法管理人员的测评方法主要有两种，一种是心理测验法，另一种是评价中心测验法. 评价中心测评方法的'中心思想是对具体真实的工作情景进行模拟测验，内容除了心理测验外，加入的一些情景测试-其主要形式有处理公文测验，角色扮演等. 这些情景测试是由专家根据具体的管理环境设计的，其程序也是标准化和规范化的，因此在测评特殊性方面比较客观准确，辅之以心理测试的一般性，使测评效果达到了最佳。

通常情况下，评价中心要使用4种测评方法和练习来进行测评。实施过程需要2到3天完成。主试人员由组织内部经验丰富的上级主管和经过专门训练的专家组成。下面介绍一个比较典型的评价中心的测评日程及内容。

1. 心理测试

本银行此次人才测评方法采用网上测试，若条件允许可结合情景测试和半结构化面试。本方案的测评测试基本职业素质，而不进行知识水平考试，为提高效率，本测验可采用网上答卷的实施形式。以下是本方案基本职业素质测试表：

进行各项笔试准备工作，并提供笔试实施材料供银行组织实施测试。人力部提供测评网址(卡特尔16pf/[http://www.16pf.com/psytest/](#)霍兰德职业倾向测验：/)，跟进测评过程，也可书面测评，但限于霍兰德职业倾向测验（在后面附）。各被测员工可在1周内自由选择施测时间，本工作在17周完成。

综合分析与评价报告撰写

根据各职位的胜任特征具体要求，对以上测试结果进行综合分析评估，撰写并提交各中高层管理层的综合评价报告，以及有关银行人力资源管理的综合建议报告。

时间为一天

2. 半结构化面试

对12名候选人的半结构化面试进行了整整一天的时间。

3. 无领导小组讨论面试

无领导小组讨论每次测试6人，分两组进行测试。无领导小组讨论的主要考察维度如下：

——分析问题能力——组织协调能力

——影响能力——团队合作能力——语言表达能力——灵活性

每次无领导小组讨论的测试时间为60分钟。两个小组活动共计120分钟。

无领导小组讨论评分表

方案意见书篇二

检察建议书的整改落实情况报告

根据长治市城区人民检察院检察建议书中提出的建议，我社区及时召开相关会议，制定整改措施，逐条进行了认真的落实，现将贯彻落实情况总结如下：

针对我社区存在的个别工作人员思想政治素质较低、法制观

念淡薄的现象，进一步加强法律法制宣传教育，以案释法，提高大家的法律意识，并督促大家自觉遵守职业道德，依法正确履行职责，坚决杜绝贿赂等违法行为，树立正确的人生观、世界观和价值观。根据长治市城区人民检察院的建议，针对本社区存在和出现的问题，下一步我社区将举一反三，开展反面典型案例教育，以案释法观看《警示录》；开展反腐倡廉专题讨论。使广大干部尤其是党员领导干部，进一步认清腐败的危害性，汲取教训，时刻保持清醒的头脑，始终牢记肩上的责任，正确看待和行使党和人民赋予的权力，切实做到警钟长鸣，自重、自省、自警、自励、自觉巩固思想道德和党纪国法两道防线，不断提高拒腐防疫和抵御风险能力。

规章制度，规范行政执法行为，发现问题，及时整改、纠正。建立并完善了党风廉政建设责任制，将党风廉政建设的责任分解到班子的每一个成员，责任到人。把制度建设作为源头治腐、超前防范的重要手段，紧紧围绕权力运行这个核心，进一步推动党风廉政建设责任制的落实。以领导干部为重点，制定完善领导干部诫勉谈话、干部廉政档案、领导干部任期经济责任审计监督、信访监督等制度。出台考评奖惩制度、廉政责任书制度、行政投诉通报制度等，努力形成用制度规范、靠制度监督、按制度办事的工作机制。

。我社区把职务犯罪预防工作放在重要的位置，不定期地组织大家学习，加强对职务犯罪相关案例的专题分析、研究，吸取教训，进行反思，查找工作漏洞，并根据实际情况，制定整改措施，对其落实情况，要分阶段地进行通报、总结，开展“回头看”活动。

府后社区20xx年12月8日

市值管理方案建议书

cdn方案建议书参考

摘选方案征询建议书

最新移动政务方案建议书

节水建议书模板

建议书常用模板

环保建议书模板

人才测评建议书和方案范例

会议方案模板

会议方案模板

方案意见书篇三

一、 测评目的

根据公司的发展要求，通过对公司真实员工的全面测评，了解每位员工的职业素质及其发展潜力，给公司提供每位员工的测评诊断报告，并根据公司人力资源的总体状况提出咨询建议。

二、 测评内容与方法

本公司此次人才测评方法采用纸笔测试，若条件允许可结合情景测试和半结构化面试。本方案的纸笔测评只测试基本职业素质，而不进行知识水平考试，为提高效率，本测验可采用网上答卷的实施形式。以下是本方案基本职业素质测试表：

三、 主要实施程序

（一）胜任特征分析与测评工作方案设计

了解公司文化，根据公司的评价需求，通过行为事件访谈，构建各类职位的胜任特征模型，确定测评要素和测评方法，形成本项目的测评工作方案。

（二）人员分析

2. 测评实施阶段

进行各项笔试准备工作，并提供笔试实施材料供公司组织实施测试。人力部提供测评网址（卡特尔16pf/psytest/霍兰德职业倾向测验：/），跟进测评过程，也可书面测评，但限于霍兰德职业倾向测验（在后面附）。各被测员工可在1周内自由选择施测时间，本工作在17周完成。

3. 综合分析评价报告撰写

根据各职位的胜任特征具体要求，对以上测试结果进行综合分析评估，撰写并提交各中高层管理层的综合评价报告，以及有关公司人力资源管理的综合建议报告。

四、费用预算

由于公司的人才测评方案没有外包，而且测评形式比较单一，测评成本将在100元以下，另外专家咨询费用约20xx元。

霍兰德职业倾向测验量表

日期：_____

本测验量表将帮助您发现并确定自己的职业兴趣和特长，从而更好地帮助我们做出

求职择业或专业选择的决策。

本测验共七个部份，每部份测验都没有时间限制，但请您尽快按要求完成。

第一部份 您心目中的理想职业（专业）

对于未来的职业（或升学进修的专业），您得早有考虑，它可能很抽象、很朦胧，也可能很具体、很清晰。不论是哪种情况，现在都请您把自己最想干的3种工作或想读的3种专业，按顺序写下来，并说明理由。请在所填职业/专业的右侧按其在你心目中的清晰程度或具体程度，按从很朦胧/抽象到很清晰/具体分别用1、2、3、4、5来表示，如5分表示它在你心中的影象非常清晰。

以下第二、三、四部份每个类别下的每个小项皆为是否选择题，请选出比较适合你的，与你的情况相符的项目，并按有一项适合的计1分的规则统计分值，将相应分值填写在第六部份的统计项目中。

二部份 您所感兴趣的活动

下面列举了若干种活动，请就这些活动判断你的好恶。喜欢的，计1分，不喜欢的不计分。请将答案直接写在第5页答题纸上。

第三部份 您所擅长获胜的活动

下面列举若干种活动，请选择你能做或大概能做的事。请将答案直接写在第5页答题纸上。

第四部份 你所喜欢的职业

下面列举了多种职业，请认真地看，请选择你有兴趣的工作，有一项计1分，不太喜欢或不关心的工作不选，不计分。请将答案直接写在第5页答题纸上。

第五部份 您的能力类型简评

下面两张表是您在6个职业能力方面的自我评定表。您可先与同龄人比较出自己在每一方面的能力，然后斟酌后对自己的能力作评估。请在表中适当的数字上画圈，数值越大表明您的能力越强。

注意，请勿画同样的数字，因为人的每项能力不会完全一样的。

方案意见书篇四

20xx年5月3日贵局对我项目部进行了安全生产检查，对我项目部安全生产不足之处提出监察建议，我项目部根据贵局镇交建字[20xx]第1号文进行了整改，现根据贵局所提建议将整改意见汇报如下：

- 1、关于项目经理安全生产培训上岗证书检查时候不在现场的问题：因本公司管理制度规定公司人员相关培训证件必须存放于公司本部档案室，故检查时，项目经理安全生产培训上岗原件证书不在现场，为配合安全生产检查，现将项目经理安全生产培训上岗复印件存放于项目部（具体见所附复印件）。
- 2、关于安全生产管理制度修订不完善的问题：根据国家及公司安全管理制度，我项目部对原有安全管理制度进行了完善，现将安全生产管理制度向贵局汇报（具体见附件）。
3. 关于我项目部未成立安全生产工作小组的问题：为保证安全生产目标的顺利进行，我项目部现已成立了安全生产工作小组，现已以项目部发文形式向各施工班组公布（具体见附件）。
4. 关于未制定紧急事故救援预案的问题：根据本工程特点，

我项目部已制定安全生产方案及紧急事故救援预案（具体见附件）。

5. 关于未签订安全生产目标管理责任书的问题：为保证安全生产目标的有效实施，我项目部已跟项目部相关人员签订了《安全生产目标管理责任书》（责任书格式见附件）。6. 关于特种行业操作人员的各类证件不齐全的问题：因前期特种行业操作人员的各类证件由机械操作人员自行保管，现为了便于管理及安全检查需要，已将操作人员的操作证件复印件保留于项目部（具体见复印件）。

7. 关于安全学习要有会议记录的问题：我项目部根据上级指示精神定期进行安全交底及安全教育会议，相关会议记录已存放于专职安全员及班组安全员处。

20xx年5月5日

陕西路桥集团有限公司

镇北公路三级改造工程项目经理部安全生产管理制度

1. 坚决执行国家及地方的各种法律、法规；每周开一次安全会议、学习相关的法律、法规文件，提高全员的法律意识。
2. 经常检查防火安全生产情况，做到发现问题及时处理，将隐患消灭在萌芽这中。
3. 做到重大事故为零，无任何责任事故，保障工程安全，顺利完成。
4. 经常组织机械手及有关人员学习安全生产条例，树立人人人为我，我为人人的安全生产意识。
5. 设立专职安全员一名，每周向经理部汇报一次安全生产情

况。

镇北公路三级改造工程安全生产管理责任书

建筑施工生产是危险性较大的行业。根据“企业负责，行业管理，国家监督，群众监督，劳动者遵章守纪”的国家安全生产管理体制和《中华人民共和国建筑法》第三十六条“建筑工程安全生产的责任制度必须坚持安全第一，预防为主的方针，建立健全的安全生产的责任制度和群防群治制度”之规定，本人自愿签署安全生产管理责任书，并作出以下承诺：

一、应认真接受安全三级教育，明确建筑企业生产特点，熟悉安全生产法律法规及相关规范规章。

二、应模范遵守岗位安全操作规程，提高自我防护能力，不违章作业，服从工地安全管理。

三、应遵守企业工地各项规章制度、安全生产纪律，应对违章指挥行为予以拒绝。

四、应在提高自我防护能力的同时，随时发现和整改安全隐患，确保施工作业环境安全做到“自查，自改，自我完善”。

本责任书经双方签字后即生效

项目负责人： 责任人：

年月日年月日

cdn方案建议书参考

摘选方案征询建议书

市值管理方案建议书

最新移动政务方案建议书

人才测评建议书和方案范例

会议方案汇总八篇

会议方案汇总九篇

方案意见书篇五

一. 测评背景

某国有商业银行刚刚上市，为此该行实行全面推行人力资源改革，对该行

的中层管理者人员（部门经理）重新竞聘上岗，符合条件的均可报名，行长无法判断他们的能力，部分人员对传统的测评方法有偏见，有事就马上往上级报告。请专业银行银行为银行设计竞聘上岗的人才测评方案。

二. 测评目标

根据银行的发展要求，通过对竞聘员工的全面测评，了解每位竞聘员工的职

业素质及其发展潜力，给银行提供每位竞聘员工的测评诊断报告，为银行招聘到优秀的部门经理。

三. 测评解决方案1. 确定测评指标体系

1测评指标体系

2. 确定测评的方法1) . 职业素质测试

2) . 半结构化面试3) . 无领导小组讨论面试4) . 案例分析讨论5) . 角色扮演

6) . 公文处理

四. 测评实施方案设计

实施方法管理人员的测评方法主要有两种，一种是心理测验法，另一种是评价中心测验法. 评价中心测评方法的中心思想是对具体真实的工作情景进行模拟测验，内容除了心理测验外，加入的一些情景测试-其主要形式有处理公文测验，角色扮演等. 这些情景测试是由专家根据具体的管理环境设计的，其程序也是标准化和规范化的，因此在测评特殊性方面比较客观准确，辅之以心理测试的一般性，使测评效果达到了最佳。

通常情况下，评价中心要使用4种测评方法和练习来进行测评。实施过程需要2到3天完成。主试人员由组织内部经验丰富的上级主管和经过专门训练的专家组成。下面介绍一个比较典型的评价中心的测评日程及内容。

1. 心理测试

本银行此次人才测评方法采用网上测试，若条件允许可结合情景测试和半结构化面试。本方案的测评测试基本职业素质，而不进行知识水平考试，为提高效率，本测验可采用网上答卷的实施形式。以下是本方案基本职业素质测试表：

进行各项笔试准备工作，并提供笔试实施材料供银行组织实施测试。人力部提供测评网址(卡特尔16pf/psytest/霍兰德职业倾向测验：/)，跟进测评过程，也可书面测评，但限于霍兰德职业倾向测验（在后面附）。各被测员工可在1周内自由选择施测时间，本工作在17周完成。

综合分析评价报告撰写

根据各职位的胜任特征具体要求，对以上测试结果进行综合分析评估，撰写并提交各中高层管理层的综合评价报告，以及有关银行人力资源管理的综合建议报告。

时间为一天

2. 半结构化面试

对12名候选人的半结构化面试进行了整整一天的时间。

3. 无领导小组讨论面试

无领导小组讨论每次测试6人，分两组进行测试。无领导小组讨论的主要考察维度如下：

——分析问题能力——组织协调能力

——影响能力——团队合作能力——语言表达能力——灵活性

每次无领导小组讨论的测试时间为60分钟。两个小组活动共计120分钟。

无领导小组讨论评分表

关于会议方案范文锦集五篇

有关会议方案范文锦集九篇

方案意见书篇六

XXXXX

20xx年9月

目 录……

第1章 公司简介

1.1 公司介绍

××××是一家从事企业、政府、教育管理软件开发的高科技公司，公司的专业特色是人才测评技术研发。公司拥有一批博士、硕士、管理学硕士以及多年从事企业高层管理工作和从事软件开发以及系统应用集成的高级工程师，公司和多所重点高校是合作伙伴，公司经过5年多的研发厚积薄发，将人力测评的理论与计算机技术相结合，开发出公司具有核心竞争力的产品——人才测评系统[e-hr]另外公司在政府信息采购管理，政府办公自动化，政府信息发布平台，企业人力资源管理，高校就业指导所谓素质测评等等案例的成功实施。公司设在深圳，公司发展迅猛，一直专注计算机网络技术的发展，并掌握着当前先进的计算机应用技术。

××××公司秉承“帮助客户使企业价值最大化”，这是××××企业文化的核心，也是××××对客户服务的宗旨。效率高是××××行事的标准。科学合理的管理体系，畅通无阻的沟通渠道、分工明确的部门划分、严谨高效的办公系统，××××追求的正是高效率。

××××的目标是成为“国内一流管理软件供应商”。

1.2 公司的组织架构

公司以扁平式组织结构适合高效率的管理运作。

1.3 客户与合作伙伴

企业/机构：

深圳富士康集团 深圳莱因达实业股份公司 深圳联创贸易集团公司 上海金丝猴集团 上海获特曼饮料有限公司 深圳安兴进出口贸易公司 南昌市人才市场 党政部门：

江西省委党校 深圳市龙岗区委党校 中共广州市委组织部 合作伙伴：

华夏基石人力资源顾问有限公司 学校：

河南大学就业指导中心 南昌大学就业指导中心 东华理工学院

第2章 人才测评系统的介绍

2.1 系统结构

2.2 系统特点

？ 个性化设计：题库门类齐全，针对性强；测评工具信度高、效度好。 ？ 系统化组合：网上评估，采用多模块组合和无缝连接，操作便捷、高效。

？ 自动化操作：全系统达到运作过程的完全自动化，既降低了人员工作强度，又提高了测

评工作的标准化程度，操作便捷、高效。

？ 定量化评判：依托样本处理方式，达到对测评人相应素质和能力测评的定量化。

2.3 系统功能

2.3.1 系统的构成

人才素质测评系统

测评体系结构管理

测评业务管理

人才素质测评

2.3.2 系统功能

2.3.2.1 测评体系结构管理

可以完成测评体系、门类、岗位、指标、亚指标的结构定义，设置双向细目表和试题，可进行常模校正，适岗指标定义等功能。

它的主要工作流程如下图描述：

方案意见书篇七

xx市银行业金融机构“优质诚信单位”、“优质服务之星”展评活动在网上已经展开，利用网络开展评比活动普遍存在参与率低（很少有金融客户主动去点击参与）、关注度不高（评比与金融客户关系不大）等现象。如何提高金融客户参与率？实现线上、线下互动是提高参与率的有效手段。

为此□xx邮政局建议利用回函式明信片这一特殊宣传载体，帮助该项活动实现线上、线下互动。回函式明信片具有总量可控、回函可测、评比有据、公平公正等特点，每家银行寄发数量一致，回函率多少作为评价依据之一，充分体现评比的公平、公正。各家银行可精选一定数量的优质客户进行主动寄发，并对回函的明信片进行抽奖，提高优质客户的参与兴趣。通过主动寄发还可起到主动服务、主动征求意见、新年问候的作用。

具体方式如下：

第一种方案

一、宣传载体：信封+回函明信片

见附件一

二、寄发数量：5万个客户。每家银行精选50x个优质客户，10家银行共选择5万客户。扩大了有效宣传面，回函明信片采用实名回函，通过抽奖提高参与积极性。

三、寄发对象：每家银行精选5000个优质客户，采用实名寄发、银行工作人员主动上门递送回收和金融网点现场客户填写等形式。

四、寄发时间□xx年3月15日前，回函时间截止3月27日。

五、抽奖诱因：每份回函都对应一个号码，这个号码用二维码进行电子扫描识别，这给抽奖提供了帮助，抽奖诱因可确定一等奖1名，奖价值10名，奖价值1000元的金融产品；二等奖20名，奖价值5x元的金融产品；三等奖300名，奖价值30元的金融纪念品，等等。

六、回函统计：指定人行**部门作为回函指定邮箱进行集中回收，便于抽奖、统计通过抽奖形式，对中奖者进行奖励。

七、项目价格：3.60元/套，共计 $3.60 \times 500c$ 套=18c00元，其中含抽奖奖励金额□ $0.60 \times 50c$ 套=300c元）。以上所有费用由10家银行平均分摊。

第二种方案

1、将本次3.15活动承诺书设计成信卡型明信片，每家银行选

择5000个客户进行寄发，宣传本次活动承诺内容，扩大宣传。

2、相关费用：3元/枚 \square 50x0个客户*10家银行*3元/枚=15万元，由10家银行平均分摊。

3、宣传与问候相结合，明信片背面为问候画面，在新年一开始就主动向客户进行问候，表达情谊，提高金融行业服务社会的形象。

4、样式如下：

见附件二

xx邮政局与金融行业有着紧密的合作关系，相信通过双方的合作，能更好地为客户提供优质服务，在今年3.15消费者权益日活动之际开创xx金融行业服务特色。

以上方案敬请关注，期盼回复，有不尽之处，待双方商定。

cdn方案建议书参考

摘选方案征询建议书

市值管理方案建议书

最新移动政务方案建议书

节水建议书模板

建议书常用模板

环保建议书模板

人才测评建议书和方案范例

会议方案模板

会议方案模板

方案意见书篇八

20xx年5月3日贵局对我项目部进行了安全生产检查，对我项目部安全生产不足之处提出监察建议，我项目部根据贵局镇交建字第1号文进行了整改，现根据贵局所提建议将整改意见汇报如下：

1、关于项目经理安全生产培训上岗证书检查时候不在现场的问题：

因本公司管理制度规定公司人员相关培训证件必须存放于公司本部档案室，故检查时，项目经理安全生产培训上岗原件证书不在现场，为配合安全生产检查，现将项目经理安全生产培训上岗复印件存放于项目部。

2、关于安全生产管理制度修订不完善的问题：

根据国家及公司安全管理制度，我项目部对原有安全管理制度进行了完善，现将安全生产管理制度向贵局汇报。

3、关于我项目部未成立安全生产工作小组的问题：

为保证安全生产目标的顺利进行，我项目部现已成立了安全生产工作小组，现已以项目部发文形式向各施工班组公布。

4、关于未制定紧急事故救援预案的问题：

根据本工程特点，我项目部已制定安全生产方案及紧急事故救援预案。

5、关于未签订安全生产目标管理责任书的问题：

为保证安全生产目标的有效实施，我项目部已跟项目部相关人员签订了《安全生产目标管理责任书》。

6、关于特种行业操作人员的各类证件不齐全的问题：

因前期特种行业操作人员的各类证件由机械操作人员自行保管，现为了便于管理及安全检查需要，已将操作人员的操作证件复印件保留于项目部。

7、关于安全学习要有会议记录的问题：

我项目部根据上级指示精神定期进行安全交底及安全教育会议，相关会议记录已存放于专职安全员及班组安全员处。

20xx年5月5日

陕西路桥集团有限公司

方案意见书篇九

一． 测评背景

某国有商业银行刚刚上市，为此该行实行全面推行人力资源改革，对该行

的中层管理者人员（部门经理）重新竞聘上岗，符合条件的均可报名，行长无法判断他们的能力，部分人员对传统的的测评方法有偏见，有事就马上往上级报告。请专业银行银行为银行设计竞聘上岗的人才测评方案。

二． 测评目标

根据银行的发展要求，通过对竞聘员工的全面测评，了解每位竞聘员工的职

业素质及其发展潜力，给银行提供每位竞聘员工的测评诊断报告，为银行招聘到优秀的部门经理。

三. 测评解决方案 1. 确定测评指标体系

1测评指标体系

2. 确定测评的方法 1) . 职业素质测试

2) . 半结构化面试 3) . 无领导小组讨论面试 4) . 案例分析讨论 5) . 角色扮演

6) . 公文处理

四. 测评实施方案设计

实施方法管理人员的测评方法主要有两种，一种是心理测验法，另一种是评价中心测验法. 评价中心测评方法的中心思想是对具体真实的工作情景进行模拟测验，内容除了心理测验外，加入的一些情景测试-其主要形式有处理公文测验，角色扮演等. 这些情景测试是由专家根据具体的管理环境设计的，其程序也是标准化和规范化的，因此在测评特殊性方面比较客观准确，辅之以心理测试的一般性，使测评效果达到了最佳。

通常情况下，评价中心要使用4种测评方法和练习来进行测评。实施过程需要2到3天完成。主试人员由组织内部经验丰富的上级主管和经过专门训练的专家组成。下面介绍一个比较典型的评价中心的测评日程及内容。

1. 心理测试

本银行此次人才测评方法采用网上测试，若条件允许可结合情景测试和半结构化面试。本方案的测评测试基本职业素质，而不进行知识水平考试，为提高效率，本测验可采用网上答卷的实施形式。以下是本方案基本职业素质测试表：

进行各项笔试准备工作，并提供笔试实施材料供银行组织实施测试。人力部提供测评网址（卡特尔16pf/psytest/霍兰德职业倾向测验：/），跟进测评过程，也可书面测评，但限于霍兰德职业倾向测验（在后面附）。各被测员工可在1周内自由选择施测时间，本工作在17周完成。

综合分析评价报告撰写

根据各职位的胜任特征具体要求，对以上测试结果进行综合分析评估，撰写并提交各中高层管理层的综合评价报告，及有关银行人力资源管理的综合建议报告。

时间为一天

2. 半结构化面试

对12名候选人的半结构化面试进行了整整一天的时间。

3. 无领导小组讨论面试

无领导小组讨论每次测试6人，分两组进行测试。无领导小组讨论的主要考察维度如下：

——分析问题能力 ——组织协调能力

——影响能力 ——团队合作能力 ——语言表达能力 ——灵活性

每次无领导小组讨论的测试时间为60分钟。两个小组活动共

计120分钟。

无领导小组讨论评分表

方案意见书篇十

如何组织实施管理型人才测评(803)三、现任管理人员选拔晋升测评(804)

四、现行管理型人才测评最有效的方

人才选拔方案

以某电力集团项目经理为例

一、项目背景：

1. 操作方式上的封闭性，缺乏透明机制。目前中层管理人才选拔的流程比较封闭，推荐、考察和审定几个主要环节的透明度不高，整个选拔过程只对上公开、对下保密。

2. 通过推荐选出候选人，忽视员工个人的发展需求。没有充分调动个人的主观能动性，可能会导致组织的用人需要与员工个人的发展愿望不一致。

3. 选拔标准单一，忽视员工潜能的发挥。以过去的业绩预测将来的成绩，这样的方法在实践中有时会出现一些问题，如低层次管理岗位的优秀员工被提拔到高层次岗位后就表现平平，原因在于他不具备高层次岗位的能力。或是将优秀的技术骨干提拔到管理岗位后，其表现就很一般，原因在于将技术型人才错误地当成管理型人才使用。

二、项目目标及任务

1. 对该企业的80名后备人才（包括管理类和技术类后备人才）进行综合素质测评，明确后备人才个人的优势和不足。
2. 针对后备人才个人的能力素质特点，制订相应具体的培养计划。
3. 帮助该企业人力资源部和高层领导了解后备人才的整体能力特点，为后备人才的培养规划和职业生涯规划提供依据。。

三、项目解决方案

资料研究：研究分析行业背景、企业经营发展战略、企业文化、运营状况、后备人才管理体系、后备人才工作职责及组织架构等各方面资料。

1项目经理工作分析理出职位说明书

表2：技术部主任的选拔性素质测评模型

企事业管理人员测评标准参考模式借鉴

cdn方案建议书参考

摘选方案征询建议书

市值管理方案建议书

最新移动政务方案建议书

节水建议书模板

建议书常用模板

环保建议书模板

人才测评建议书和方案范例

会议方案模板

会议方案模板