

2023年建议与方案有区别(模板8篇)

为确保事情或工作顺利开展，常常要根据具体情况预先制定方案，方案是综合考量事情或问题相关的因素后所制定的书面计划。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下是我给大家收集整理方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

建议与方案有区别篇一

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

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

人才测评建议书和方案范例

【精华】会议方案三篇

【精华】会议方案四篇

【精华】会议方案四篇

建议与方案有区别篇二

通过合理化建议征集活动，激发企业员工的安全意识和劳动保护意识，引导员工围绕安全生产管理，劳动保护，职业病防治、安全建设等提出有价值、可实施、投入少、见效快的合理化建议和技术改进项目，改进工艺、技术和设备，实现清洁发展、安全发展和可持续发展。

20xx年6月1日-6月25日

2、建议者所提的内容、方案、措施在实践中切实可行，操作性强；

3、建议项目实施后能给企业带来经济效益、社会效益和安全管理效益。

1、为促进企业安全生产献计献策，提出落实企业主体责任的建议、措施；

2、安全生产隐患排查治理、安全生产工作监督检查的建议；

3、加强安全生产管理和健全安全生产制度建议；

4、对安全标准化建设建议；

5、对从业人员遵章守纪、避免人为不安全因素的建议；

6、改善安全生产环境、提高劳动保护水平的建议；

- 7、对安全生产各类突发问题应急机制的建议；
- 8、推进安全文化建设和安全教育的建议；
- 9、其他安全生产合理化的建议。

本次征集活动设一等奖二名，各奖励价值300元物品，二等奖三名，各奖励价值200元物品，三等奖九名，各奖励价值100元物品，鼓励奖若干，各奖励纪念品一份。根据各部门组织征集和获奖情况，设优秀组织奖。公司采纳建议后产生效益和效果的合理化建议，由公司酌情给予建议人特别嘉奖。

- 1、为保证活动的有效实施，公司成立合理化建议征集评审小组。
- 2、评审小组对员工提出的合理化建议进行整理、分类、转达、上报工作，相关部门须做好相应建议的整改和跟踪评估等工作。
- 3、评审领导小组对建议进行综合评审、表彰、奖励。

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

会议方案本站合九篇

会议方案本站合八篇

建议与方案有区别篇三

xx有限公司成立于20xx年12月，隶属于山东省煤田地质局，注册资金20xx万元，拥有总资产5亿多元，其中流动资金2亿多元。公司前身为山东帝苑置业有限公司泰安分公司，先后在济南、泰安、潍坊等地参与开发了多个楼盘，取得了良好的社会效益和经济效益。公司机构设置为“六部一室”，即开发部、工程部、成本控制部、物业部、营销策划部、财务部和办公室，另拥有全资子公司一山东泰山帝苑物业服务有限公司，共有职工39人，其中拥有中、高级职称或大学本科以上学历的人员占职工总人数的80%以上，具有雄厚的资金实力和高度专业化的项目开发管理能力，是山东省房地产届的一支具有强烈的社会责任感和引领房地产业科技创新的国有地产新军。

二、岗位说明

三、测评目的

四、测评内容与方法

1. 履历分析

个人简历档案分析是根据履历或档案中记载的事实，了解一个人的成长历程和工作业绩，从而对其人格背景有一定的了解。近年来这一方式越来越受到人力资源管理部门的重视，被广泛地用于人员选拔等人力资源管理活动中。使用个人简历资料，既可以用于初审个人简历，迅速排除明显不合格的人员，也可以根据与工作要求相关性的高低，事先确定履历中各项内容的权重，把申请人各项得分相加得总分，根据总分确定选择决策。

2. 纸笔考试

纸笔考试主要用于测量人的基本知识、专业知识、管理知识、相关知识以及综合分析能力、文字表达能力等素质及能力要素。

3. 心里测试：问卷法

心理测量是通过观察人的具有代表性的行为，对于贯穿在人的行为活动中的心理特征，依据确定的原则进行推论和数量化分析的一种科学手段。心理测验是对胜任职务所需要的个性特点能够最好地描述并测量的工具，被广泛用于人事测评工作中。

4. 面谈：深度访谈方法

面试是通过测试者与被试者双方面对面的观察、交谈，收集有关信息，从而了解被试者的素质状况、能力特征以及动机的一种人事测量方法。

5. 情景模拟：无领导小组讨论法

情景模拟是通过设置一种逼真的管理系统或工作场景，让被试者参与其中，按测试者提出的要求，完成一个或一系列任务，在这个过程中，测试者根据被试者的表现或通过模拟提交的报告、总结材料为其打分，以此来预测被试者在拟聘岗位上的实际工作能力和水平。

五、测评结果应用

建议与方案有区别篇四

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

建议与方案有区别篇五

通过合理化建议征集活动，激发企业员工的安全意识和劳动保护意识，引导员工围绕安全生产管理，劳动保护，职业病防治、安全建设等提出有价值、可实施、投入少、见效快的合理化建议和技术改进项目，改进工艺、技术和设备，实现清洁发展、安全发展和可持续发展。

20xx年6月1日-6月25日

2、建议者所提的内容、方案、措施在实践中切实可行，操作性强；

3、建议项目实施后能给企业带来经济效益、社会效益和安全管理效益。

1、为促进企业安全生产献计献策，提出落实企业主体责任的建议、措施；

2、安全生产隐患排查治理、安全生产工作监督检查的建议；

3、加强安全生产管理和健全安全生产制度建议；

4、对安全标准化建设建议；

5、对从业人员遵章守纪、避免人为不安全因素的建议；

6、改善安全生产环境、提高劳动保护水平的建议；

7、对安全生产各类突发问题应急机制的建议；

8、推进安全文化建设和安全教育的建议；

9、其他安全生产合理化的建议。

本次征集活动设一等奖二名，各奖励价值300元物品，二等奖三名，各奖励价值200元物品，三等奖九名，各奖励价值100元物品，鼓励奖若干，各奖励纪念品一份。根据各部门组织征集和获奖情况，设优秀组织奖。公司采纳建议后产生效益和效果的合理化建议，由公司酌情给予建议人特别嘉奖。

1、为保证活动的有效实施，公司成立合理化建议征集评审小组。

2、评审小组对员工提出的合理化建议进行整理、分类、转达、上报工作，相关部门须做好相应建议的整改和跟踪评估等工作。

3、评审领导小组对建议进行综合评审、表彰、奖励。

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

人才测评建议书和方案范例

地球建议书

实用建议书

小区建议书

需求建议书

建议书：给学校食堂的建议书

建议与方案有区别篇六

d23瑞拓科技发展股份有限公司人才测评方案

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印象非常清晰。

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。

建议与方案有区别篇七

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。人力资源部提供测评网址(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

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

会议方案汇编六篇

会议方案汇编九篇

会议方案汇编五篇

建议与方案有区别篇八

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