

稳企业保就业活动方案(实用8篇)

方案是从目的、要求、方式、方法、进度等都部署具体、周密，并有很强可操作性的计划。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？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。

稳企业保就业活动方案篇一

为响应政府和电力主管部门提出的节能方针政策，确保公司生产经营的正常进行，保障生产车间在电力错峰管制时间段（每周五、周六、周日）内不会被强制拉闸断电，经公司总经理批示，由人力资源部根据公司实际情况制定本节电方案，各部门必须遵照执行。

1. 电源及照明

1.1禁止在办公室乱拉乱接电源线，除手机充电器以外，禁止使用其他任何外接用电设备，违者没收。

1.2严禁在公司任何区域内为电动自行车电池充电，当值保安每日定期巡查，如经查获，将不作通知直接剪断充电器电源线。

1.3靠近窗户的办公室尽量减少开灯，利用自然光照明，确因光线不足需要开灯照明时，开灯数量不能超过该办公室电灯总数的50%，违者该办公室所有员工扣浪费资源费10元/人，最高领导双倍计扣。

1.4灯管数量在两支以上的灯盘全部减少为两支，由制造部工务组检查实施。

1.5下班或办公室人员全部外出时，最后离开办公室的职员应关闭全部照明电源，避免造成资源浪费，经查获下班后或办

公室无人但照明电源未关闭的，该办公室所有员工扣浪费资源费10元/人，最高领导双倍计扣。

2. 空调制冷

2.1在气候条件允许的前提下，能开窗户的办公室尽量不开空调，打开窗户让空气流通，既有利于身体健康，又能减轻公司的电力负荷，节约能源。

2.2室内温度高于或等于28摄氏度时才允许开启空调，温控设置不得低于28度，并必须将门窗关闭，禁止在开空调的同时打开门开窗，违者该办公室所有员工扣浪费资源费10元/人，最高领导双倍计扣。

2.3下班后或因用餐、会议、外出等原因出现办公室无人值守时，最后一名离开办公室的职员应关闭空调，违者该办公室所有员工扣浪费资源费10元/人，最高领导双倍计扣。

2.4少于5人的会议禁止使用一楼和二楼的大会议室，中午休息时间禁止任何人在会议室内打开空调休息，违者扣浪费资源费10元/人。

3. 电脑及办公设备

3.1下班或外出办事超过两小时不使用电脑时，应将电脑及显示器电源关闭，避免因长时间待机造成资源浪费。

3.2所有办公电脑不得安装非办公用的其他软件，禁止使用屏幕保护程序，关闭监视器时间全部设置为10分钟。

3.3禁止在任何时间段内用公司电脑看电影、网络视频，玩游戏，下载与工作无关的资源。

3.4下班后最后离开办公室的职员应关闭所有办公设备的电源，

包括复印机，打印机，饮水机等。

3.5以上事项由it资讯科和人力资源部负责监督检查，如有违反者按10元/次/人对直接责任人进行处罚，无法确定责任人的，由该办公室最高领导者承担。

4. 其他

4.1食堂空调（包括风帘）全天禁开，一律采用风扇降温散热。

4.2用餐结束后，食堂工作人员应及时关闭风扇电源。

4.3厨房冰柜应设置合适的温度，尽量减少采购需要冷藏的食品。

4.4以上事项由人力资源部负责监督检查，如有违反，按10元/次对食堂管理人员进行处罚。

1. 电源及照明管理

1.1禁止在生产区域乱拉乱接电源线，禁止使用其他任何非生产用外接用电设备，违者没收。

1.2白天在光线充足的情况下，利用自然光照明，不允许开灯。确因光线不足时才允许开灯照明。

1.3晚班时只允许在作业区域开灯，非作业区域禁止开灯。

1.4违反以上任何一条，该区域所有员工扣浪费资源费10元/人，班组长及科长按双倍计扣。

2. 风扇管理

生产区域内不允许在无人状况下打开风扇，人离开作业区域超过五分钟的必须关掉风扇，违者该区域所有员工扣浪费资

源费10元/人，班组长及科长按双倍计扣。

1. 禁止使用任何外接用电设备，包括手机充电器、电脑音箱等。
2. 所有办公室全天禁开空调，全部采用风扇降温散热，未领用风扇的部门请于20xx年6月23日前完成申购和领用。风扇的配备标准为4人/台，人数不足4人的办公室按一台配备。
3. 风扇的使用管理与空调相同，离开或下班后应及时关闭风扇电源。
4. 以上事项由人力资源部it资讯科和当值保安员共同负责监督检查，违反者按10元/人/次对责任人进行处罚，无法确定责任人的，由该办公室最高领导者承担。。

1. 待料超过10分钟以上时，必须停机断开生产设备的电源，以减轻电力负荷。
2. 将三、五车间（科室）的空气管道总阀门关闭，以减少空压机运转时间达到节电的目的。
3. 在生产任务允许的前提下，充分利用设备的生产能力，提高设备的利用率，合理安排人员，尽可能的停开设备或减少设备开机时间。
4. 合理安排生产计划，在非错峰用电时段，充分使用设备，24小时作业；在错峰用电时段，尽量减少白天设备开机时间，利用晚上时间作业，以避免用电高峰时段。

稳企业保就业活动方案篇二

企业年金方案是企业发起，职工参与，经过企业和职工的集体协商，并经劳动保障等有关监管部门审核备案通过，具有

法律效力的文件。企业年金方案规定企业年金的参与人员范围、缴款模式和方式、账户管理方式、基金管理方式、投资政策、权益归属、支付条件和其他有关事项。

企业年金方案是企业进行企业年金管理的“宪法”，是企业职工、管理层在企业年金方面全体意志的集中表达，是企业与运营机构全部合同的基础，是企业招标、评估选择企业年金基金受托人、账户管理人、托管人、投资管理人的依据，是确定企业年金基金的投资政策的准则，是企业年金基金保值增值的根本保障。

企业年金方案是企业职工与企业的集体合同的一部分，是职工补充养老保险权益的法律文件，是职工监督企业年金管理机构行为的依据。

企业年金方案是企业年金受托人、账户管理人、投资管理人、托管人共同遵守的准则，是运营机构企业年金客户需求的集中反映，是运营机构企业年金业务人财物资源配置的目标。

企业年金方案是监管部门的一个监管重点。企业的企业年金方案，必须到劳动保障部门审核备案。国资企业还必须到国资监管部门审核备案。只有经过监管部门审核备案合格的企业年金方案，才能享受相关税收和政策扶持，才能规范进入企业年金运营程序。

所以，企业建立企业年金制度，一个核心的、专业的、重要的工作是企业年金方案设计。企业年金方案设计影响企业年金方案的合法性，影响企业战略目标的实现，影响企业年金管理的效率和效益，影响企业年金的管理成本，最终影响企业和职工的福利。

稳企业保就业活动方案篇三

文化建设本质上拒绝浮躁，但实践中也需要感性的突破，用

绚丽的表相点燃起所有人的激情。所谓理性改良，意味着要通过各种制度安排和组织建设，搭建员工事业平台。所谓感性突破，意味着应该通过或激动或温暖人心的各种活动，高速进入一种文化的氛围。感性呼唤，理性给予，建立起对文化的信心，从而完成自我的革新，两者缺一不可。

文化建设是一场长期的运动，也是组织最深邃的变革。文化的核心是价值观的统一。整个文化实施过程，是组织成员自我反省、自我超越的过程，是对自身思想深处价值观的检讨过程，是对自身习惯性思维方式、行为方式的反思、改进过程。人是倾向于维持均衡状态的，文化的变革与演进需要外界压力提供强大的动力，使组织及其成员的变革的动力大于自身惯性的阻力。有智慧和毅力的组织终将意识到，文化建设投一报万，是最辛劳但也是最伟大的自我投资。

行胜于言！思想的跳跃是为了行动的飞跃。文化只有和行动统一起来才有意义，文化理念的落地生根远远重于其表述形式。一个组织的文化之所以伟大，不在于这个组织提出了多少漂亮的口号，而在于这个组织是否长期坚持了一些基本的价值观，把他们渗透到整个组织当中，形成组织成员共同的心理契约，从而自然而然地规范成员的言行。只有行动□xx文化才能落到实处；只有行动□xx文化才会焕发勃勃生机；只有行动□xx文化才有永恒的生命力！

21世纪企业之间的竞争，实际上也是企业文化的竞争。企业文化，是企业综合实力的体现，是一个企业文明程度的反映，也是知识形态生产力转化为物质形态生产力的源泉□xx空调公司创立三年多以来，积淀了一定的文化底蕴，但面临新的形势、新的任务、新的机遇、新的挑战，要想在激烈的市场竞争中取胜，把企业做大做强，实现企业的跨越式发展，就必须树立“用文化管企业”、“以文化兴企业”的理念，要对原有文化进行整合和创新，营造培育先进的企业文化，积极推进文化强企战略，努力用先进的企业文化推动企业的改革

发展，提高企业的创新力、形象力和核心竞争力，营造“企业有生气、产品有名气、领导有正气、职工有士气”的发展环境和精神面貌。

文化的核心是组织成员共同信奉的一些价值观，来自于成员的共同经历□xx文化是xx全体员工的文化，需要大家的共同参与，大家建设大家的文化。发动大家参与的过程，也是xx文化建设的过程。要坚持“大家的文化大家建”的基本建设思路，企业领导带头、管理人员带头，动员全体员工共同参与，上下左右齐心协力，进一步营造全员抓文化建设的浓厚氛围。

在文化建设过程中，应站在全局的高度，保持xx文化的包容性和开放性，坚持自上而下、自下而上双向进行，既对亚文化的建设提供指导，又要吸收亚文化中的优秀元素。

以科学发展观的重要思想为指针，以公司的发展战略为先导，以形成共同的理想，信念、价值观和行为规范为核心，以培育开拓创新精神、团队协作精神为灵魂，以提高素质、塑造形象为关键，以建立规范的运行机制和实行强有力的领导为基础，总体规划，抓好起步，全面推进，使企业文化注入、渗透到公司的各项工作中去，推动公司全面系统发展。通过贯彻和落实以人为本的科学发展观，倡导和推行先进的企业核心价值观，打造高素质的管理队伍，员工队伍，努力创新经营思想、管理模式、激励机制和服务体系，构建内强素质、外塑形象、适应市场变化、促进xx发展的企业文化体系，全面实现公司向科学管理、文化管理的转变，实现企业文化发展战略目标，更快更好地推进公司持续稳定健康发展和企业全面进步。

企业文化是一个从载体到本质、从表层到本质的体系，操之过急，员工接受程度有限，效果差；行动过于缓慢，影响企业发展的需要。

xx文化建设是个长期的过程，不可能一蹴而就，必须遵循发

展规律进行科学的建设。文化的变革涉及价值观的转变和统一，是个痛苦困难的进程，会遇到很多阻碍，因此需要持久推行下去，不能半途而废。要加强研究和规划，抓住决定文化建设根本效果的措施，做到重点突出，步步为营，循序渐进，通过长期不懈的努力，分阶段分步骤地达到文化建设的目标。

文化建设根据xx的历史特点、人员素质、管理水平的实际，提出相关要求，尽量避免命令性的“决策——执行”的方式，而应采取宣传、引导员工自觉参与、自我约束、自愿接受、平行推进且高度透明的方式，必要时可以采取一定激励方式来引导和控制组织员工的活动，最终形成员工的自觉意识与共识的文化。

在文化建设中遵循开放融合的方针，加强与外界及公司内部交流互动，让更多的人认识和了解xx公司。通过开放，吸收融合内外部先进思想，进一步提升文化建设和内部管理水平，形成独具特色的企业文化，把企业文化建设体系的本质体系和载体体系有机融合为一体。

以人为本就是把人视为管理的主要对象和企业最宝贵的资源。企业文化推行必须以人为中心，充分反映人的思想文化意识，通过企业全体人员的积极参与，发挥首创精神，企业才能有生命力，企业文化才能健康发展。一方面，企业文化作为一种管理文化，它需要强调对人的管理，并把强调“人”的重要性有机地融合到追求公司的目标中去。另一方面，企业员工不仅是企业的主体，而且还是企业的主人，企业要通过尊重人、理解人来凝聚人心，企业文化要通过激发人的热情、开发人的潜能，来极大地调动人的积极性和创造性，使企业的管理更加科学，更有凝聚力。在企业文化推行过程中，要正确处理好企业领导倡导与员工积极参与的关系。必须做到每一个环节都有员工参与，每一项政策出台必须得到广大员工认可，自始至终形成一个全员参与、相互交融的建设局面，从而实现员工价值升华与企业蓬勃发展的有机统一。

进行企业文化建设，要切合企业实际，符合企业定位，一切从实际出发，不搞形式主义，必须制定切实可行的企业文化建设方案，借助必要的载体和抓手，建立规范的内部管控体系和相应的激励约束机制，逐步建立起完善的企业文化体系。要以科学的态度，实事求是地进行企业文化的塑造，在实施中起点要高，要力求同国际接轨、同市场接轨，要求精求好，搞精品工程，做到重点突出，稳步推进。要使物质、行为、制度、精神四大要素协调发展、务求实效，真正使企业文化建设能够为企业的科学管理和企业发展目标的实现服务。

要树立“管理者首位”思想，领导干部要率先垂范。企业文化在很大程度上表现为企业家（群体）文化，从一定意义上说，企业文化是企业家理念的升华，企业家是企业文化的倡导者、缔造者、推行者，不仅个人的理念要领先于他人，更重要的是能把领先的理念转化为企业的理念、企业的体制、企业的规则。各级领导干部在企业文化建设中，要先学一步，学深一些，带头思考，带头实践，时时事事给员工做出榜样，要在企业文化建设中有创新、有建树。各级管理领导者，都应明确自己的角色定位，承担起应负的责任，并善于集中群众的智慧，调动起全体员工的积极性、创造性，依靠全员的力量投身企业文化建设。

企业文化建设作为一项战略性、长期性的工作，它是一项庞大的、复杂的系统工程，决不能凭空想象一蹴而就，要树立“打持久战”的理念。企业文化是企业的“铸基”和“铸魂”工程，需要坚持不懈的努力。它的建设是一个渐进过程，必须运用系统论的方法，搞好整体设计，分步推进，分层次落实。必须明确总体目标和阶段性目标，管理层应该做什么、怎么做，实践层应该做什么、怎么做，只有上下努力同心，协调运作，才能把企业文化建设的任务落实到实际工作中去。

（1）确定全体职工的价值观。企业价值观是企业文化的核心，决定企业的命脉，关系企业的兴衰。现代企业不仅要实现物质价值，还要是文化价值，要充分认识企业竞争不仅是经济

竞争，更是人的竞争、文化的竞争、伦理智慧的竞争。企业的最终目标是服务社会，实现社会价值最大化□xx空调的核心价值观：诚信做人，规范做事，商业人格，结果导向，客户价值，开放分享。

（2）确立企业精神和理念。培育有个性的企业精神和理念是加强企业文化建设的核心，培育具有鲜明个性和丰富内涵的企业精神和理念，最大限度地激发职工内在潜力，是企业文化的首要任务和主要内容。企业精神和理念是指：企业广大职工在长期的生产经营活动中逐步形成的，由企业的传统、经历、文化和企业领导人的管理哲学共同孕育的，并经过有意识的概括、总结、提炼而得到确立的思想成果和精神力量，必须是集中体现一个企业独特的、具有鲜明的经营思想和个性风格，反映企业的信念和追求，并由企业倡导的一种精神。培养企业精神和理念，要遵循时代性、先进性、激励性、效益性等原则，不仅要反映企业本质特征，而且要反映出行业的特点和本单位特色，体现出企业的经营理念□xx空调的企业精神：激情创新，协作共赢。企业理念：始终以客户和员工为关注焦点。

（3）确立符合公司实际的企业愿景和使命是企业生存发展的主要目的和根本追求，它是以企业发展的目标、目的和发展方向来反映企业价值观□xx空调的愿景：成为车用空调事业的发展，创造舒适的车内环境。使命：致力于车用空调事业的发展，创造舒适的车内环境。

统一标识、服装、产品品牌、包装等，实施配套管理。在企业发展中还要以务实的态度不断完善企业视觉识别各要素，做到改进—否定—再改进—再确定。包含企业标识、旗帜、广告语、服装、信笺、工号牌、印刷品统一模式等等。以此规范员工行为礼仪和精神风貌，在社会上建立起企业的高度信任感和良好信誉。

主要体现在两个方面，一方面是企业内部对职工的宣传、教

育、培训；另一方面是对外经营、社会责任等内容。要通过组织开展一系列活动，将企业确立的精神、理念融入到企业的实践中，指导企业和员工行为。

文化实质是“人的文化”，人是生产力中最活跃的因素，人是企业的立足之本，企业员工是企业的主体，建设企业文化就必须以提高人的素质为根本，把着眼点放在人上，分别达到凝聚人心，树立共同理想，规范行动形成良好行为习惯，塑造形象扩大社会知名度的目的。为此要做好建立学习型组织；抓好科学文化知识和专业技能培训；培育卓越的经营管理者，带动企业文化建设。

企业文化建设应与塑造企业形象相统一，实现技术创新，做到群众性合理化建议活动持之以恒，使之具备独特的技术特色和产品特色。创品牌，教育员工要像爱护自己的眼睛一样爱护企业的品牌声誉，使企业的产品、质量在社会上叫得响、打得硬、占先机，展企业精华。要做到在经营过程中的经营理念和经营战略的统一；做到在实际经营过程中所有员工行为及企业活动的规范化、协调化；做到视觉信息传递的各种形式相统一，为促进企业可持续发展奠定坚实基础。

企业管理和文化之间的联系是企业发展的生命线，战略、结构、制度是硬性管理；技能、人员、作风、目标是软性管理。强化管理，要坚持把人放在企业中心地位，在管理中尊重人、理解人、关心人、爱护人，确立员工主人翁地位，使之积极参与企业管理，尽其责任和义务。强化管理要搞好与现代企业制度、管理创新、市场开拓、实现优质服务等的有机结合。还要修订并完善职业道德准则，强化纪律约束机制，使企业各项规章制度成为员工的自觉行为。提倡团队精神，成员之间保持良好的人际关系，增强团队凝聚力，有效发挥团队作用。

人改造环境，环境也改造人，因此，要认真分析企业文化发育的环境因素，使有形的和无形的各种有利因素成为企业文

化建设的动力源泉。采取强化措施，做到绿化、净化、美化并举，划分区域，责任明确，做到治理整顿并长期保持卫生环境。要开展各种游艺文体活动，做到大型活动制度化，即：体育活动（趣味运动）会等；小型活动经常化，即：利用司庆、文体活动等形式丰富员工文化生活，赋予各种活动以生命力，强化视觉效应。

以组织建设推进企业文化，以制度建设深化文化，以组织形象统一文化，不断修订完善文化，考核监督执行文化，培训体系固化文化。

企业文化作为一种当代企业管理理论，在于把企业价值观渗透到企业经营管理的各个方面、各个层次和全过程，用文化的手段、文化的功能、文化的力量，去促进企业整体素质、管理水平和经济效益的提高。在企业文化管理上，一要处理好借鉴与创新的关系，把握企业文化的个性化、特色化；二要处理好用文化手段管理文化，坚持以文化引导人、培育人；三要处理好虚与实、无形与有形的关系，坚持内外双修、软硬管理相结合。

稳企业保就业活动方案篇四

一、研调总体原则

坚持突出活动主题、突出实践特色、突出解决实际问题、领导干部带头调研和基层单位全覆盖的原则。

二、调研时间

20xx年9月1日至20xx年9月25日

三、调研分组

院领导班子成员带领相关部门的负责人，深入各自分管或联系单位进行深度调研。调研分组详见《太原工业学院院级领导班子成员调研分组安排》。

四、调研重点

- 1、院领导班子和处级以上领导干部及在“四风”方面存在的突出问题；
- 2、当前学校发展中存在的突出问题；
- 3、教职员工、学生最希望解决的问题；
- 4、对学校改革和发展以及对开展活动的建议和意见。

五、调研方式

调研工作可根据实际需要，采取座谈交流(教职工座谈会和学生代表座谈会)、个别访谈、调查问卷、实地查看等多种方式进行。

六、工作要求

- 1、加强组织领导。各调研小组由院领导牵头，主持制定调研方案，设计调研提纲，带头深入基层开展调研，组成精干高效的调研组，集中时间、集中精力，保质保量地完成调研任务。
- 2、注重解决问题。在认真调查研究的基础上，提出解决问题的对策建议。同时，按照边调研边查摆问题边整改的要求，对调研中发现并能协调解决的问题，采取党员干部上门解、部门结对帮扶解、相关部门联动解等方法，帮助基层和群众解决难题，取信于民。
- 3、提高调研质量。各小组在调研的基础上，认真分析情况，

查找问题，提出切实可行的对策和建议。调研报告要主题鲜明，重点突出，分析透彻，言简意赅，措施具体，针对性强。

4、各系(部)处级干部，也要参照此方案，深入教研室和学生班级，通过多种方式开展广泛的征求意见和调查研究。

一、课题：《新时期农村思想政治工作现状及对策》

二、责任人：

张x□王x□范xx□黄xx□张xx

三、目的：通过对xx镇、xx镇、xx镇的调查研究，深刻分析新形势下农村思想政治工作的客观环境及其基本特点，努力探索做好农村思想政治工作的新方法，新路子，加强和改进农村思想政治工作，把农村思想政治工作抓实，做好。

四、实施过程：

(责任人：黄xx□张xx)

2、综合、汇总各镇情况，7月15日前完成；

(责任人：黄xx□张xx)

3、深入基层了解情况，召开座谈会

7月28日 xx镇 7月29日xx镇、xx镇；

(责任人：张x□王x□范xx□黄xx□张xx)

(责任人：张x□王x□范xx)

5、根据部领导意见，下基层补充基层调研情况，8月30日前

完成;(责任人:黄xx□张xx)

6、综合调研材料,拟订调研报告,9月22日前完成;

(责任人:黄xx□张xx)

7、调研课题组讨论、修改调研报告,9月28日

(责任人:张x□王x□范xx□黄xx□张xx)

8、调研课题结题,10月10日前完成

注:调研时间可根据工作安排稍作调整

稳企业保就业活动方案篇五

最近几年微电影的热度越来越高,各个高校的社团,一些商家的广告宣传和影视传媒公司等都热衷于拍摄微电影,微电影的特点是时间较短,主题鲜明,优势是能够让人们在快节奏的生活中抽出不多的时间观看电影,而且微电影相对于电影(大于一个半小时的)要省去剧组创作的大量时间和资金.对于商家和企业来说,微电影是很好的宣传平台,有些企业还会专门为宣传自己拍摄微电影.

微电影《那时年少》剧组的主创人员多为在校大学生(基本是艺术专业),本着对艺术的追求和绝对认真的态度去完成这个作品,我们微电影立足本土,致力打造定远本土最真诚的微电影.一个好的平台才能更好的推广企业,我们的剧组的一切活动都进行精心策划,演员海选等各项工作都在有条不紊的进行当中,我们不希望在投入很大精力的下制作出一部粗而烂的影片,所以我们在团队的组建,电影的宣传,电影的拍摄到电影制作包装都会花大笔资金做到精益求精(而且各个环节都可以

很好的把宣传企业融合进去). 所以如果有更好的有实力的企业商家加入, 我们的互利双赢将更加完美.

1: 同电视和户外广告相比, 我们的微电影更具有优势, 我们的宣传主要依靠网络, 凭借大众对此次微电影的期待, 可以吸引很多人眼球, 而且结合微电影的各项活动开展, 企业宣传的方式也多种多样.

2: 受众群体广泛, 我们微电影的活动由定远吧和定远论坛全程关注(定远本土最具影响力的社区贴吧), 我们的`微电影征集演员的帖子刚刚在这两家媒体的上发表, 就引起了很大的关注度, 也有很多人报名参与. 特别是在室外的活动现场(如在街道商店取景), 商家如果能借此机会宣传, 效果一定非同凡响.

3: 高效廉价的宣传, 如果企业为宣传自己拍摄微电影至少要花费五位数甚至六位数的人民币, 而赞助我们的微电影, 您只需几千元就可以达到很好的宣传效果. 并且参与我们精心制作的微电影能够让企业的形象更好.

4: 宣传周期长 在微电影剪辑包装前我们会进行高密度的宣传, 大概会持续四个月.

5: 植入广告更具优势, 植入广告达到潜移默化的宣传效果, 能够很好的减消受众对广告有天生的抵触心理, 我们会更具情况在前期的宣传活动现场包括拍摄取景现场安排布置在合理的位置出现企业logo和标准字, 我们会把一切活动的照片视频及时上传, 并在一切有关微电影的帖子里注明冠名赞助商, 更值得一提的是, 我们会结合剧本和具体的取景方案在影片中植入企业和商家的广告, 并在影片结尾处注明冠名赞助商. 转载请著名来自:([http:// 言小本站](http://言小本站))

6: 微电影前景广泛, 我们电影后期完成后会在本地和周边地区的社区论坛进行上传, 预计观看人数会超过20万, 定远本地了解我们的微电影拍摄的人数也不会低于五万人, 我们还会参加

各类微电影大赛,特别是对于明年五月的第二届大学生微电影节信心满满,受众群体会更广泛,在本地受关注度也会越来越高,商机无限!

a ;全程赞助:

在前期的所有宣传(在贴吧论坛发帖会鸣谢冠名),活动现场包括取景现场会布置企业的logo和标准字,我们在贴吧个论坛会不断更新活动筹备和拍摄花絮的照片和视频,在影片中植入企业商家广告,最后鸣谢冠名.

b:普通赞助

除了在影片中植入广告的其他a的所有项

c;一般赞助

此项是针对能够提供场地和实物赞助的企业和商家,如演员的形象服装等,

稳企业保就业活动方案篇六

学校要充分运用信息技术教育整合各学科的教学,以信息技术教育促进素质教育,全面提高教育教学质量,教师的信息技术教育观念和计算机应用能力是关键。今后我们将在师资培训课程资源的整合方面更加努力,让这些设备在应用中发挥最大的效能,使远程教育发挥出它最大的作用。

远程教育; 实施方案; 工作总结

远程教育在教育信息化的一项重要内容,是一种全新的教学手段和教育方法。为了充分发挥农村中学现代远程教育工程的作用,把优质资源引入农村中小学,使广大农村地区的孩子

与城市和发达地区的孩子享受同等的教育资源，切实提高农村中小学的教育教学质量，根据上级主管部门有关文件精神，特制定我校现代远程教育工程应用工作三年行动计划。

从抓远程教育工程设施设备普遍应用入手，将更多的优质教育资源广泛引入农村中小学，促进学校教师信息素养和课程整合能力，促进学校新课程实施水平不断提升，促进各类为农服务活动广泛开展。

按照“循序渐进、逐步深化提升”的原则，有条不紊地启动实施行动计划。第一年着力推动普遍应用，精心培育各类应用典型；第二年充分发挥典型的辐射带动作用，逐步形成主动应用、有效应用的生动局面；第三年实施“在研究中应用，在应用中研究”，努力创建低成本、可持续、高效性的应用工作机制和制度体系。

（一）落实基本要求

1. 确保三种模式每套设备每周在教学中的应用在14课时以上，每周至少开展一次德育教育活动，平均每月至少开展两次为农服务和农村党员教育活动。
2. 建立统一规范的“一表三册”（专用课程表，教育资源登记册、教学应用登记册和为农服务登记册），进一步规范对资源和设备的管理与应用。
3. 切实做到“一机三用”，即：上课学生用，课余教师用，节假日农民用，从根本上提高设备的使用效率。
4. 实现信息技术与优质资源应用“五进三不漏”，即：进计划、进课堂、进管理、进德育、进为农服务活动，不漏学校、不漏教师、不漏学科。

（二）深化全员培训

1. 按时组织各类培训活动，为开展校本培训奠定基础。
2. 建立各级培训体系，开展多渠道、多层次、多形式的培训活动。
3. 各类培训都要紧密结合教学实践和工作实际，主要采用参与式的方法，做到任务驱动，研训一体。
4. 各类集中培训活动都要有明确的目标要求和健全的考核制度，做到“时间、地点、内容、师资、人员、考核”六落实，并将考核结果载入受训者的业务档案，与其绩效考核等次挂钩。

（三）广泛开展活动

1. 认真搞好每年一次的“教师信息技术教育成果评选”活动。
2. 组织广大教师积极参与各级各类信息技术竞赛活动。
3. 每年开展一次远教应用优质课评选活动，开展优质课巡展以及研讨交流活动。
4. 不断推出新典型，交流新经验，不断提高应用工作水平。

（四）建设优质资源

1. 提高资源建设质量，减少低效和无效投入，最大限度的提高优质资源的利用率。
2. 学校要广泛开展调研工作，在摸清资源现状和需求的基础上，组织学校骨干教师、教研人员和管理人员，对购买、下载和师生员工开发的媒体素材进行全面的收集整理，分类编目。
3. 学校要加强各方面的协调工作，做好各类教育教学以及为

农服务资源的链接和整合，形成学校、家庭、社会互动共享的资源体系。

4. 学校要组织多方力量，以适应教学、学生发展以及学校管理等多方面需求为目的，以突破课堂教学、学生活动和学校管理的重点难点问题为着力点，积极开发和集成各种急需资源（包括下载、转化天网或地网的优质资源，搜集、整理、转换相关优秀文本资源），有计划的独立或与有关方面合作开发有特色的校本资源、地方资源等。

（五）推动应用研究

1. 学校要对远教工程应用中的共性、关键问题，在深入调研的基础上，确立课题，分工合作，协力攻关，多出能够有效指导教学应用实践的突破性成果。

2. 学校要按照“自我反思、同伴互助、专家引领”的机制，认真落实校本教研工作，及时解决教学实践中的各类实际问题。

3. 学校要广泛开展交流活动，不断提高应用研究水平。

4. 成立学校现代远程教育应用工作小组，通过报告会、专题讲座，实现应用工作的专业引领。

稳企业保就业活动方案篇七

近期为一个公司明年的培训进行一个全面的安排，拟定了一份简洁实用的员工培训工作计划，让大家分享的同时是想听听有何更好的`建议，互相学习交流，共同提高。

为了提高员工和管理人员的素质，提高公司的管理水平，保证公司可持续性发展；必须进行有效的培训，做好培训的基础是要有可行完整实用的培训计划，现将今年的培训工作计划

如下：

一级培训是集团公司负责集团大政方针、公司文化、发展战略、员工心态、规章制度、管理技能、新技术、新知识等前瞻性教育和培训。培训对象为集团公司中层以上管理人员和集团全体管理人员。组织部门为人力资源部，每月至少进行一次，每次不少于一个半小时。

二级培训是各分公司负责对本单位班组长以上和管理人员的培训，主要内容是公司企业文化教育、本单位规章制度及安全操作规程；负责人为各分公司总经理。每月一次，每次不少于一个半小时。

三级培训是各车间班组负责对所管辖的全体员工的培训，主要内容是岗位职责、操作规程、安全操作规程、岗位工作流程和工艺技能专业知识、作业指导书等，负责人是各车间班组的负责人。培训时间是每周不少于一次，每次不少于一小时。利用每天的班前会班后会，反复学习本岗位职责和安全操作规程。

一是工艺技术知识的培训，二是机械设备维护和保养知识的培训，三是生产管理知识的培训；每周一次，每次不少于一小时。

主要内容就是本部门相关专业知识的系统培训，结合工作实际运行中出现的专业问题，进行探讨培训交流，教会下属如何去做好工作，提高下属的专业技能，每周一次，每次不少于一小时。培训形式多种多样，目的就是提高人员素质和工作质量、产品质量。

新员工集中招聘八人以上者由公司人力资源部组织培训，不得少于三天，主要内容是公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、产品介绍、通用规章制度和通用安全操作规程，新员工到车间后(或班组)进行岗位职责和操作规程的培训，

第一个月内在车间实际培训不得少于6小时，使每个员工到岗后明确本岗位的工作职责范围，本岗应知、应会，应做什么，不能做什么；本岗位工作做到什么标准，明确本岗位操作规程和安全操作规程。新员工在上岗二个月后有书面考试，考试成绩纳入试用期转正的考核评定中。对于平时补充招聘到岗的新员工人力资源部每月集中进行一次岗前培训。

建立管理人员培训档案，把管理人员参加培训、培训作业上交等情况纳入档案管理和全年的考核之中。考核是两个方面的，一是对培训组织者的考核，二是对员工参训后的评价和考核；要保证培训工作落实到位。使培训工作真正成为公司的基础工作，培训真正起到作用，有效地提高管理人员和员工的素质，并使之能科学、扎实而又有效地开展起来，变员工要我培训为我要培训，以适应公司的转型和高速发展，塑造学习型组织，体现公司和个人的价值。

各分公司各部门拟定本单位的年度培训计划，培训年度工作计划于一月十日前报主管领导；培训计划要认真去做，细化到每个月进行几次，培训计划中要明确培训的组织者、责任人，培训时间，培训主题及内容，培训形式，参训人员，培训主讲，培训要有记录，对培训结果要进行评估和跟踪；培训形式可多种多样，严格按培训计划执行；人力资源部每月至少进行一次检查指导。

通过培训全体管理人员和员工明确公司的企业文化内涵和岗位业务知识，明确各自岗位职责、工作标准，熟练掌握多种业务技能，改进绩效，进而提高全体管理人员和员工的素质，提高公司的管理水平；达到公司和员工的双赢，从而为实现公司的战略目标奠定人才基础。

稳企业保就业活动方案篇八

为贯彻落实xx市文化和旅游局《关于有序推进全市营业性文化场所复工复产工作的通知》（x文旅办〔2020〕x号）文件要求，

根据我县当前疫情防控工作情况，报请县疫情防控指挥部同意，从即日起有序开放全县范围内互联网上网服务营业场所、歌舞娱乐场所、游戏游艺场所，为安全有序做好复工复产工作，特制定如下方案：

（一）亮证经营。依法取得经营许可证、工商营业执照、《公共聚集场所投入使用、营业前消防安全检查合格证》等相关证照且在有效期内的文化经营场所，并在显著位置张贴悬挂相关证照，坚持亮证经营。

（二）配备防护用品。营业性文化场所恢复营业前，须做好各类疫情防控物资储备，经营场所应配备能满足使用的防护用品，包括但不限于：消毒物品、洗手液、一次性手套及体温探测仪等疫情防控物资，为从业人员和消费者提供必要防护保障。

（三）健全防控应急机制。制定场所疫情防控方案和应急预案并开展演练，健全疫情排查、报告、处置等机制，安排专人负责防控工作，加大场内巡查力度，及时劝导疏散密集人群，排除疫情风险，确保遇有突发情况能够及时有效处置。

洗手间应保持清洁干爽、无异味，保证水龙头等设施正常使用。拖布和抹布等卫生用具应分区专用（场所内和卫生间），避免交叉污染，使用后采用1000mg/l浓度的含氯消毒液浸泡消毒30分钟后清水冲净，分别悬挂在固定区域备用。各类经营场所以清洁为主，预防性消毒为辅，应避免过度消毒。针对不同消毒对象，应按照上述使用浓度、作用时间和消毒方法进行消毒，以确保消毒效果。加强对重点设备设施的消毒，尤其是电脑设备、游艺游戏设备、点歌机话筒等使用频次高的物品，做到“一客一用一消毒”。

（五）做好疫情防控宣传。在场所入口处和醒目位置，通过告示牌、电子屏、张贴海报等形式宣传疫情防控知识。

（一）从业人员管理

1. 做好从业人员健康监测。从业人员应通过实名注册申领“安康码”，将持有“安康码”绿码作为员工返岗的必要条件。
2. 严格上岗工作规范。对所有工作人员实行每日早晨、中午体温检测，建立从业人员体温监测登记本。工作人员若出现发热、乏力、干咳及胸闷等症状时，应及时就医，杜绝带病上岗，第一时间向上级主管部门和属地街道或社区报告，并采取必要的防控措施。严格落实“戴口罩、勤洗手、保距离”要求，做好从业人员个人防护。将疫情防控知识、突发事件应急处置等常识纳入员工复工岗前培训内容，确保员工上岗前具备必须的疫情防控和应急处置知识与能力。

（二）消费人员管理

1. 加强人员进出登记。恢复营业的营业性文化场所原则上只设立一个入口，（安全出口打开通风时应有专人值守，确保只出不进），且须在场所入口处设立体温监测岗，安排专人采用“扫码+测温”方式对经营场所通行人员进行“安康码”核验，实行“绿码+佩戴口罩+测量体温”进入，“黄码”和“红码”人员及体温在37.3摄氏度以上者不得进入。

包房开放率不超过50%，上座率不得超过核定台数的50%，坐一隔一。

（一）申请验收，按照审慎、安全、有序推进的要求，在县防控指挥部统一领导下，对符合复工复产条件的互联网上网服务营业场所、歌舞娱乐场所、游戏游艺场所经法定代表人或者负责人申请，准予复工复产。对于不符合复工复产条件的场所提出整改建议，指导帮助场所达到复工复产的条件。

（二）督查检查，对准予复工复产的场所，县文化市场执法

大队、各乡镇文化站和开发区社会事务管理局要强化日常监督检查，严厉查处营业期间防控措施不到位的场所。对未经同意擅自复工复产、不满足复工复产条件的场所，责令其停产停业。

（一）明确防控主体责任。各文化经营场所法定代表人或主要负责人是疫情防控工作的第一责任，严格遵守疫情防控的相关要求，明确专人负责，毫不放松抓实抓细各项防控工作。

（二）落实防控属地责任。按照疫情防控的相关要求，各乡镇（开发区）严格落实属地管理责任。

（三）加强防控监督责任。县文旅体育部门落实监督责任，积极做好营业性文化场所有序恢复营业的宣传、服务、指导和监督工作，推动文化经营场所有序恢复营业。