

最新计划工作的首要任务(实用5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。那么我们该如何写一篇较为完美的计划呢？以下是小编收集整理的工作计划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

计划工作的首要任务篇一

让员工真实的感受自己在企业中的重要性，让员工能够参与企业的一些重要决策。企业要重视和关注员工的意见、心声；为员工提供良好激励措施，员工作为企业的资产，必定要实现资产增值。只要员工对企业有了归属感，自然忠于自己的企业和职业。

合理的人力配置、人性化的管理模式、轻松的工作氛围、合理的薪酬、透明的晋升制度、适时的提供学习培训机会，这些都是吸引人才、留住人才的最要因素。毕竟对于员工来说，良好的发展空间、能力的提升、自我价值的增值都是薪资以外，特别看重的归属因素。

员工每天都要工作中，打交道最多的是其所在的团队，而不是庞大的企业整体。相对于整个企业来说，团队内员工的技能互补性更强，任务的完成更需要彼此之间的密切合作，因此，员工在团队内的重要性更为明显，其团队意识也就更强烈；同样，团队对于企业的重要性比个人要更为明显。所以，利用团队的中介作用，企业可以更有效地培养员工的归属感。

员工可获得信息的多少及其重要程度，不仅直接影响员工的工作绩效，而且会影响其对自己在企业中地位和重要性的评价。如果企业能够加强内部沟通，做到信息共享，就可以创造一种坦诚相待、相互信任的“家庭”氛围，使员工产生强烈的归属感，员工自然也就会忠于企业。

北宋开国皇帝赵匡胤，登基之前是在周世宗手下干活。他每次出征回来，都会带许多辆车，车上载满了货物。许多嫉恨赵匡胤的人，看到这情形，就立即密告周世宗，称赵匡胤抢劫财物无数。

虽然周世宗听了之后并没有当即要处理赵匡胤的意思，但等到赵匡胤再次出征，带着一车又一车的货物回来时，周世宗的御林军突然出动了。周世宗命人将赵匡胤所带的货物全都倒出，准备治他抢劫财物之罪时，没想到，倒出来的却是一堆又一堆的书籍。

周世宗不解：“你一个武将，读书干什么？”赵匡胤解释道：“陛下，臣虽然是武将，但怕自己能力不足，不能完成陛下交待的任务，所以一直把书带在身边，随时学习，提高自己。”

此后不久，赵匡胤发动了陈桥兵变，夺取了周氏的天下，并规定，禁杀士大夫及谏言者。也就是说，在北宋，只要是读书人，一概不可以杀掉。这就意味着北宋的读书人，数量会越来越多。

北宋的读书人不可以擅杀，这就导致了一个必然的结果——大臣可以与皇帝分庭抗礼，可以隔三岔五提出加薪要求，而且皇帝无法拒绝，因为你不能杀掉要求加薪的官员。不拒绝，他就会一而再，再而三的提出要求，因为加薪符合所有官员的利益。这就意味着，所有的官员都会无休无止地要求加薪。

于是，北宋官员的薪资，就呈现出一个惊人的增长态势：北宋的官员薪资，是汉代的10倍，清代的6倍。

有现代学者将这些数字按购买力折算成现代货币。据估算，当朝一品的文武首席官员(宰相和枢密使)的月收入有128万元之巨，年收入超过1500万元；位居二品的官员月收入也有25万元。据说，宋代以清廉名垂青史的包青天，其年收入在千万

元以上。直觉上看来，薪资如此之高，所有在职人员都应该爱惜这个体制才对。但从管理学的角度来分析，情况却完全相反——越低薪，越忠诚；越高薪，越是有砸锅的冲动。

近年来有个词语特别流行——人口红利。实际上，这个词就是低薪优势。对于资方来说，若有这么个职位，十个人在争夺，这就叫人口红利。你可以尽可能地把这个职位的薪水压到最低，因为人多职位少，再低的薪水也比没有收入强，总会有人抢着干。这就成为了买方市场，从富裕的劳动力中，获取巨额红利。

其实，人口红利是很残酷的，但却被视为优势，只是因为劳方的劣势恰恰是资方的优势，而劳方的损失，才构成了资方的红利。北宋之所以在历史上获得美誉，就是因为他不讲究人口红利，而是沦为了劳动者的卖方市场。北宋不仅公务员的薪资水*过高，而且冗员极多。一个人的工作，十个人来做，而且人人都还拿着高薪。

管理学告诉我们，职员的忠诚度与其收入成反比，而不是我们想象中的成正比。一个人在公司里的收入越低，心理预期就越大。越是低收入的人，就越容易陷入生活困境，对高薪有着焦灼的期望。越是收入低的人，对拿到手的那点小钱，就越是珍惜。这些钱虽然不足以裹腹，但如果没了，就彻底没得吃了。

因为高薪人士在拿到第一笔高薪时，心情是感激的，但接连不断地拿下去，经济学的边际效用法则就起到了作用，感激之心越来越淡。尤其是当他身边的同事，每个人都拿着巨额高薪时，他就会视此为自己的正当权利。非但不会再有感激之心，反而还会横生出许多怨怼之言。

另一方面，高薪人士很容易获得经济自由，积攒下足够的家底，纵然是失去这个岗位，他们也会衣食无忧。到了南宋，坐拥实权的秦桧就是典型的高薪无忠诚人士，而从底层杀出

来的军中将士，反倒愿用自己的热血，保护这个不断剥夺自己权益的皇朝。

现代化公司管理中，许多企业也陷入了宋朝困境，拿了高薪的员工缺乏忠诚，低薪员工不过是期待以忠诚换取高薪。当企业走到这一步，往往会考虑，是不是采取一下激励机制，刺激一下大家的积极性呢？但这个美好的期望，再次遭受到了管理学的无情否决。

假设有一家企业，普通员工的月收入为10万元。于是我们就知道，这个薪水已经足够让他丧失对企业的忠诚，转而追求个人的幸福与自由。这时候该员工就可能不思进取，缺乏工作热情和积极性。如果老板想采取激励制度，鼓励该员工努力工作。那么，这个制度很快就会在该员工的“性价比”计算中，败下阵来。

为了鼓励该员工好好干，老板拿出1万元作为奖金，如果该员工这个月绩效翻番，就可以拿到全额奖金。这时候该员工心里会怎么想？“我每天一点事儿不做，就能收入10万元，现在却要我花费全部精力，才增收10%。这亏本的买卖，换成是你，你愿意吗？”

于是，当员工无所事事就足以养家糊口时，激励制度就已经失效了。所以，激励制度只有在低薪员工族群中，才会起到作用。但企业管理是残忍的，极少会出现对低薪员工采取激励制度的情形出现。因为做决定的往往是高薪收入人员，他们永远只会奖励自己。

这种情况，在南宋打击理学士子时，还真的出现过。南宋时期，朱熹开创理学，因为政争而遭受到朝廷的灭杀，被视为伪学。理学士子遭受流放，永远不许入仕做官。当宋金之战拉开大幕时，打压理学士子的官员，或弃士逃亡，或干脆投降金兵。反倒是理学士子殊死血战，成批量的战死在沙场上。

这个规律，到了南宋灭国时，又再次起到作用。南宋灭国时，宰相是陈宜中，此人*厚禄，但当听闻元兵来到之后，他立即建议投降。反倒是屡遭排挤的文天祥，为招集义兵与元兵对抗，卖掉了自己家产。当南宋皇族逃至海边，再建小朝廷时，却仍以忠诚度极低的陈宜中为宰相，而文天祥连个位置都没有。

北宋立国，爱惜读书人，这没错。但由于当时的人不理解管理学的概念，结果把个帝国拖入到了管理黑洞之中，进入了越高薪越缺乏忠诚的死亡怪圈中。

同样的模式，在西方也经历了很长时间的摸索，但无论如何做，也无法开解劳资博弈的死结。因为资方所获，必是劳方所失。无论是高薪还是低薪，都解决不了这个问题，直到股权激励制度出现。

股权激励制度化劳资对抗为双方合作——拥有股权的劳动者，本身也算是资方一员，必须要让所有人都成为资本家。所以，只要有股权激励制度，无论是高薪低薪，每个人都干得眉开眼笑。相反，如北宋、南宋帝国这般，股份由皇家全资，大臣清一色都是打工仔，低薪劳动者的权益得不到保障，高薪又无以保证臣属们的工作积极性，无论这个国家多么美好，死亡也是无可避免的。

事实上，治国、治家、治企，政出一理。管理学的规律之所以有效，是因为人性的规律。任何企业如果不采取股权激励制度，不把对抗转化为合作，就会始终泥陷于内耗之中。只有因应时代而变，让每个人都成为股东，企业或是国家，才能够获得持续性的蓬勃生机。

计划工作的首要任务篇二

提高性能的最简单方法是建立无效的活动。企业和个人都可以通过，更多的员工问为什么，可以避免许多无效的活动。

例如，“我为什么要这样做？”“为什么不需要更简单的方法？”“为什么几个人分开？你想让一个人承担责任？”目前，我们为国内企业做了更多的无效活动。一是缺乏企业培训，二是责任不明确、企业落后的管理模式，四是员工的个人不良习惯。

提升个人技能 提高个人技能是公司设置技能提升奖励的简单方法。

创新是改变工作方法的关键。企业应鼓励员工创新，引导员工探索创新的工作方法。有时，创新可以通过改变工作地点和时间来提高效率。活动的组合和优先级的安排也是过程优化的内容。

改变管理方法也需要增加企业的投资，至少增加投资的时间。有必要对现有的管理方法进行审查，找出不适合企业的管理办法，探讨每个人都能认识到的管理标准，并放弃只有增加管理负担但不带来业绩的管理手段，如层层报告、层层监督等。

如果公司使用外部专家来帮助改进管理方法，他们将产生金融投资。

合理化建议也称为雇员参与管理。在传统的管理系统中，员工不使用腿来使用大脑，当然，他们不努力工作。员工服从上级的命令，对工作结果不负责任。员工参与管理，可以极大地调动他们的积极性和主动性。“少管理好管理”就是依靠员工参与管理，使每个员工都对工作负责，从而大大减少了“人人对谁负责”的责任。“私生子”，实施员工合理化活动，使企业重获生机的案例屡见不鲜。

通常选择使用行业经验来要求老板有远见并善于学习。各行各业都有一个标杆行业走在前列。在管理实践中，原始的复制和复制是无用的，转换是必不可少的。此外，有必要从同

行业的失败中吸取教训，避免别人经历的弯路，避免别人失败的陷阱，降低自我探索的成本。

这可能是提高性能的最有力的方法。企业人均绩效低下的主要原因是经营理念落后。许多老板把生意当作自己的私人财产。请记住，企业是每个人一起赚钱的*台，而不仅仅是老板。因此，无论缺陷的哪个方面都会影响企业*台的稳定性和发展。改变管理方式和方法，改变对企业的认识，调动各方面的潜力，企业发展的动力有可能上升到十倍甚至一百倍。毕竟，思想*的力量是当今*经济发生巨大变化的最好证明。

企业管理并不复杂，主要依靠文化，制度和流程。企业文化建设属于精神层面。企业实行文化建设，凝聚员工理念，培养团队精神，培养良好的工作习惯。公司业绩的改善可以产生持续的动力。然而，它不属于短期有效的方法，但它需要持续，不急于快速成功，也不能急于寻求成功。

计划工作的首要任务篇三

一、班级基本状况分析：

这学期的草莓班共有名小朋友，其中名幼儿已经过了半年的小小班群众生活，其他幼儿都是新生。所以本学期的主要教育任务是引导幼儿尽快地适应幼儿园生活，熟悉一日活动环节，帮忙幼儿提高自我服务潜力，基本上能够自己吃饭、洗手、入厕、入睡，培养幼儿的自信心、自尊心，使幼儿感受到成功的快乐。

二、保教要求：

身体发展方面

- 1、引导幼儿认识自己的五官和身体各部位的名称，了解他们的用途，明白要保护好自己的身体，掌握一些自我保护的基

本方法。

2、引导幼儿喜欢参加晨间活动、户外活动，灵活学会一些玩具的基本玩法，初步感受到体育活动的乐趣。

认知发展方面

1、引导幼儿认识自己的班级，认识班上的老师和小朋友，明白自己是和睦幼儿园的小朋友。

2、引导幼儿认识柜子、茶杯、毛巾架等物品标记，明白一人一物，不能随便使用他人的东西。

3、引导幼儿掌握一些基本的活动常规，搬小椅子轻拿轻放，能安静地倾听故事。

社会性发展方面

1、引导幼儿熟悉喜爱草莓班，愿意亲近老师，有什么要求能主动地和老师讲，喜欢和小朋友一齐活动，能交到一两个知心的好朋友。

2、引导幼儿愿意主动地和保健医生、门卫叔叔以及其他班的老师打招呼养成乐观开朗的性格。

三、针对措施：

教育教学：

(1) 以生活化、游戏化、综合化的形式、开展各种教育教学活动、帮忙幼儿尽快地适应幼儿园群众生活、缓解幼儿由于和家人分离而产生的心理焦虑。

(2) 开展丰富多彩的户外活动、带领幼儿坐小火车、滑滑梯、荡秋千等，使幼儿喜欢上幼儿园。

(3) 透过参观、欣赏中大班幼儿的活动，使幼儿逐渐了解一些活动的常规，并且对各种活动产生浓厚的兴趣。

保育保健：

(1) 清洁整理好各个活动场所的卫生工作，为幼儿创设一份温馨舒适的活动环境。

(2) 透过保健医生的讲解，倾听生活小故事等形式，让幼儿养成自觉理解晨检的好习惯，不带小物品入园。

(3) 秋冬季节，勤晒被子，提高幼儿免疫潜力。

家长工作：

(1) 让家长全面了解本学期的教学资料，用心地配合好幼儿园做好孩子的幼小衔接工作。

(2) 建立与家长联系的多层桥梁，做好幼儿园与家长之间的沟通作用。透过家园宣传栏、家园通讯卡，与家长做好宣传、学习的作用，使家长了解一些与时代相符的教育思想观念。

(3) 透过家长会议，评选家长委员会，带动家长为我们的教育活动、群众活动出谋划策，并能主动、及时的带动其他的家长参与活动，构成家园联系的良好氛围。

计划工作的首要任务篇四

1、通过企业执行力文化的塑造与建立，逐步影响员工，进而提升企业员工执行力。因为企业文化中蕴含执行力文化，会对员工在执行力方面的改变有着重要和长期作用，起到非常重要的积极作用。

2、建立良好的沟通渠道，及时收集并反馈信息，协调内部资

源有效解决问题，促进员工执行力的提升。因为通过建立良好的沟通渠道，使得沟通起来方便快捷，避免传递信息不到位或传达错误引发工作出现被动；同时通过及时收集并反馈信息，进而协调内部资源及时解决遇到的各种矛盾和问题，纠正出现的偏差和 错误，确保各项工作的顺利和有效开展。

3、管理人员依据工作目标，制定合理制度与方案，常抓不懈，充分发挥检查、监督与激励作用。因为如果管理人员没有做到常抓不懈或缺乏检查、监督和激励措施，容易使得员工感觉没有督促或干好干坏一个样等等，进而引起员工在工作时会出现懒散甚至捣乱现象。

4、管理人员（特别是一线管理人员）充分发挥工作强有力的执行力带头作用。员工执行力的强与弱往往跟直接领导有着直接关系，所以作为管理人员需 要充分发挥工作时执行力的带头作用，建立工作雷厉风行的工作习惯(但绝不是莽撞盲打)，充分发挥管理人员的模范和带头作用，积极引导员工朝着正确的方向前进，确保按时保质保量地完成各项工作任务与目标。

5、构建合理的工作流程，明确工作目标，明确员工分工，做到职责清晰，提供工作方式方法。因为如果缺乏合理的工作流程，容易让员工工作起来不顺畅；如果缺乏工作目标，容易让员工工作起来很茫然；如果缺乏明确分工，容易让员工工作时出现扯皮现象；如果工作方式方法不得当，容易让员工工作起来事倍而 功半。

6、结合员工的观念、心态和工作实际，建立行之有效的执行力培训体系，提升员工工作能力与意愿。因为企业员工在工作过程重存在不清楚该做什么、 该怎么做、做到什么程度、何时何地做等问题，所以这就需要结合工作实际与员工的观念心态进行有针对性地培训(包括理论培训、现场培训等)，进而提升员工的 工作能力与意愿。

7、积极选用执行力强的人员，并通过树立标杆发挥影响作用，促进提升企业员工的执行力。根据岗位需要，积极选用执行力强的人员，使之带领或带动局部执行力的提升，同时根据实际需要，树立执行力强的员工作为标杆，进而促进和影响其他员工。

8、建立具有适度压力的工作氛围，使得员工具有适度危机感，进而有助于提高员工的执行力。因为员工在适度压力的工作氛围中工作会建立危机意识并形成危机感，进而转换为工作动力，有效促使提升员工的执行力。

9、积极深化和提升企业员工责任心，进而转化为内部工作动力，提升员工的工作执行力。因为具有很强执行力的员工往往具有高度责任心；通过积极深化和提升员工的责任心，使得从工作意识、工作态度、工作能力上升到工作责任心和责任感，进而转换为工作的内部动力，促进工作执行力的提升。

10、让员工积极参与提出合理化建议，积极参与基础作业标准的制定等等，并了解企业愿景与战略，有助于提升执行力。因为让员工参与提合理化建议和制作作业标准等，既能利用员工智慧，又能员工感受到被重视，同时还使得员工在执行自己参与制定的内容时积极性更高，进而有效地提升执行力；让员工了解企业愿景与战略，使得员工认识到企业发展前景，进而认识到发展的空间等，使得自身逐步融入企业，有助于员工提升执行力。

同时，普通员工的本职就是落实，就是执行，需要树立大局意识、学习意识、责任意识，加强业务技能学习与实践，加强理论知识的学习，不断提高自身素质，发扬任劳任怨、兢兢业业的工作精神和负责任、诚实的工作态度，扎实有效地做好本职工作，积极稳妥及时有效地落实上级精神，体现高效有力的执行力。

计划工作的首要任务篇五

早会不要给员工灌输太多内容，

只做积极发言，发奖，不批评；

激励早会内容大于形式，必须有感觉。

目标只有一个，动员全员，为结果而战。

激励早会（全员会）

计划早会（会后会）

团队声：最新资讯、政策

分享声：心得、案例

娱乐声：才艺、正能量

梦想声：理念、口号

很多公司的早会变成了形式员工工作没精神、

工作目标不明确、团队凝聚力逐步下降。

避免这个情况就需要激活早会。

一聊本周制定的目标、聊今天的工作重点、聊每天工作突破。

二聊今天工作的重点与配合。

三聊聊工作突破，要聊价值思考与自我突破。“我get了什么新技能吗？还是我觉得某项工作我发现了更好的解决方案？”。

“动一动”就是通过跳舞、做体操等活动，来激发员工状态，让团队充满活力。

“问好”有几个重要的作用：

一是聚拢注意力。

二是观察员工的情绪。

三是给员工带个好头。

早会其他要点

时间：一般控制在10—20分钟为宜；

队列：先整队，后早会，做到站姿标准，主持人在队列前方进行讲评；

- 1、正常内容不汇报，只谈结果，简明扼要，原因不解释、困难不解释；
- 2、对成员之间可以自行协调解决的，不得提报早会；
- 3、早会非讨论会议，不能反复纠结于某事，凡只牵扯个别人、耗时较长的，一律会后解决等等。