

校团委季度工作报告 季度工作报告

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，通过报告，人们可以获取最新的信息，深入分析问题，并采取相应的行动。下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

校团委季度工作报告 季度工作报告篇一

今以来□xx市农村信用社坚持以效益为核心，紧紧围绕服务“三农”宗旨，创新服务手段，狠抓信贷支农工作，全面支持xx市社会主义新农村建设，为农业增效、农民增收、信用社增盈打下了良好的基础。截止20063月底，累计投放农贷x万元，占贷款总投放的x%□比同期多投放x万元。调查农户x万户，建立农户经济档案x万户，调查面达到x%□评定信用农户x万户，发放农户贷款证x万本，其中一级信用农户 x万户，农户贷款证授信总额x万元；农户贷款证成为了信用社经营的一块金字招牌。

主要工作措施

1、继续开展农村信用工程建设，营造良好的支农氛围。

20xx以来□xx市农村信用社按省人民政府提出的开展信用工程建设的要 求，在xx市委、市政府的领导下，积极开展信用工程建设活动，明确凡是农贷回笼率达不到x%的乡镇、村，不得评为信用乡镇、信用村，并实施信贷制裁，改善了农村信用环境。曾岭村是多宝镇的一个落后村，村组干部和农户信用观念淡薄□20xx多宝信用社宣传农户小额信用贷款的政策，有选择地在该村发放了x万元贷款支持x户种田大户，当全部收回，第二，信用社加大投放量，每户达到x万元。这样农户得到了实惠，真正认识了信用的价值，很多农户包括村干部

主动还清旧贷，重新与信用社建立了信贷关系。曾岭村的信用环境得到了改善，连续三被评为信用村，信用农户从无到有，目前已占全村的x%[]得到的信贷支持达到了x万元。目前全市信用乡镇由最初的x个发展到如今的x个，占x%[]信用村达到x个。信用环境的改善，为支农贷款的发放营造了良好的氛围。

2、选准支农切入点，建立支农服务工作联系点制度。

支持社会主义新农村建设为信用社的支农工作指明了方向[]xx市联社把建立支农服务工作联系点制度作为重要举措落实省联社的意见，并以文件形式将一个涉农龙头企业———xx市永康油脂化工有限公司、多宝革新村等五个村作为联社领导班子的支农联系点，[第一 课件]并要求各社也要建立相应制度来促进支农工作。目前支农服务工作联系点工作正在各地有条不紊地展开，结合当前春耕生产的实际，把联系点作为支农着力点，放大支农效应，更好的满足新农村建设中各类主体的资金需求。

3、规范农贷管理，加大农贷投放力度。

三是实行常放款，做到常放常收，打破以往“春放秋收冬不贷”的传统做法，规范的管理，明确的操作程序，为农贷的投放、回笼提供了可靠的保证。

4、实施“黄金客户”战略，拓展支农服务领域。

近来[]xx市农村信用社实施“黄金客户”战略，对象主要是涉农民营企业和种养加销大户，把他们当作自己的合作伙伴，走社企双赢的道路。这样拓展了支农层次，使得信贷支农工作向纵深发展。通过实施“黄金客户”战略，有重点地支持了一批产权明晰、经营灵活的涉农民营企业，如德力油化、昌丰棉麻、恒泰精米、永康油脂、兴天制纱等近x多家，累放

贷款近x万元，较好地为农副产品找到了出路；有重点地支持了一批具有区域特色、科技含量高、市场前景好的农业结构调整项目，如多宝镇革新村的地膜花生，黄潭镇万场村的黄金瓜、拖市的砂梨，干一镇的莲籽和网箱黄鳝养殖，沉湖的种田大户，岳口镇的植桑养蚕，胡市镇的立体养殖业等，促进了农村产业结构的调整。通过黄金客户战略的实施，培植了信用社新的客户群，形成了农村新的经济增长点。

5、创新服务手段，用活信贷品种。

一是转变了经营观念和方式，从原来的“四忙”（忙于在家接待客人，忙于工作汇报，忙于发放关系户贷款，忙于贷款催收）变为“四勤”（勤于宣传支农政策，勤于调查农户情况，勤于审查贷款证和勤于发放贷款证）。信用社由等客上门变为信贷员上门营销。多宝信用社信贷员郑书洋五共为x户农户发放了贷款证，贷款投放从20xx的x万元增至今的x万元，利息收入x万元到x万元，经营业绩增长。农户由上门求贷变为随用随贷，极大地方便了农户，最大限度地满足了农户资金需求。

二是灵活运用贷款方式，切实解决大额贷款农户不能满足大额贷款抵押条件的矛盾。主要是积极推行农户联保贷款，认真实施小额贷款延伸管理办法□xx农村信用社根据省联社有关精神制定了适合xx实际情况的联保贷款管理办法，既方便了大额贷款需求户，又降低了他们的成本，做到了手续简化、时间短、效率高地满足了他们的资金需求。多宝信用社今就发放联保贷款近x笔，金额近x万元，极大地满足了大户的资金需求。

6、强化管理措施，加大支农考核力度/。

二是建立联社领导中层干部包社督导农贷工作责任制，确保完成农贷投放任务。

校团委季度工作报告 季度工作报告篇二

20xx年的第一个季度转瞬已成为历史，起笔间商讨自己这x个月来所做的'工作，心里颇有几分感触。我是20xx年x月xx日，才有幸加入xx公司，成为销售部的。一名员工，在此之前自己从未正式从事过汽车销售工作，对汽车知识也比较模糊。通过这半年来对销售工作的学习及和公司企业文化的磨合，我深切的感受到了自己有所进步，同时也感觉自身还存在许多问题，工作方法也存在许多薄弱之处。但回望过去，展现未来我觉得第一季度收获还是不少的。

1、销售任务完成情况

第一季度轿车部共销售xx台，我个人销售xx台，其中xx车xx台，路宝xx台，xx车xx台，占轿车部总数的xx%□

结合总办销售工作安排，每位员工轮流到xx飞值班，在那边我一共接待xx个有效客户，其中成交的有x个。有力的给竞争对手一个重要打击。

2、销售工作总结、分析

入职感言。在销售岗位上，首先我要提到两个人一个是总办林总监和销售部王经理，我要非常感谢他们俩人在工作上对我的帮助。我在接触汽车销售时，对汽车知识和销售知识非常缺乏，我的工作可以说是很难入手的。前两个月，我都是在王总监和莫经理的带领下进行客户谈判、分析客户情况的、所以在销售中遇到难谈下来的客户或对比车型优势对比的时候我总想到他们。正因为有了他们在销售技巧、谈判工作中的帮助，还有前期这些经验做铺垫，所以八月份我才能顺利的在岗位中独立开展工作，整个学习的过程，可以说完全是两个领导言传身教的结果。

销售员的一天应该从清晨睁开第一眼开始，每天早上我都会从自己定的欢快激进的闹铃声中醒来，然后以精神充沛、快乐的心态迎接一天的工作。如果我没有别人经验多，那么我和别人比诚信；如果我没有别人单子多，那么我和别人比服务。

重点客户的开展。我在这里想说一下：我们要把b类的客户当成a类来接待，就这样我们才比其他人多一个a类，多一个a类就多一个机会。拜访，对客户做到每周至少三次的拜访。我认为攻客户和制定目标是一样的，首先要集中精力去做一个客户，只有这样才能有收效，等重点客户认可了，我再将精力转移到第二重点客户上。

自己工作中的不足：

在销售工作中也有急于成交的表现，不但影响了自己销售业务的开展，也打击了自己的自信心。我想在以后的工作中会摒弃这些不良的做法，并积极学习、请教老销售员业务知识，尽快提高自己的销售技能。

校团委季度工作报告 季度工作报告篇三

您好！

一、加强理论学习，提高自身综合素质

一年来，本人能够自觉主动地学习国家的各项金融政策法规与联社下发的文件精神，加强思想道德建设，提高职业修养，树立正确的人生观和价值观；能够加强自身爱岗敬业意识的培养，进一步增强工作的责任心、事业心，以主人翁的精神热爱本职工作，做到“干一行、爱一行、专一行”，牢固树立“社兴我兴、社衰我衰”的工作意识，全身心地投入工作；能够牢固树立“客户至上”的服务理念，时刻把文明优质服务作为衡量各项工作的标准来严格要求自己，自觉接受广大

客户监督，定期开展批评与自我批评，力求做一名合格的信合人；能够积极参加信用社举行的各种学习、培训活动，认真做好学习笔记，并在实际工作中加以运用；在业余时间，自学本科课程，参加远程教育考试，为更好地适应各岗位的需要奠定良好的基础。

二、恪守规章制度，履行岗位职责

在担任出纳工作时，能够坚持“钱帐分管，双人临柜，双人管库”的要求，做到“自觉、自律、自制”。每日营业终了认真轧计现金收入、付出登记簿发生额，并与现金库存核对一致，确保现金库存簿与实际库存现金、总账余额相符，做到帐实相符、账款相符。能够认真办理人民币大小票币、损伤币的兑换业务，整点时做到点准、墩齐、挑净、捆紧，盖章清楚；能够及时勾对流水账目和现金收付登记簿。严格按照金库保管制度，做好库房的保管工作，做到库匙分管、同进同出。

三、增强防范意识，落实“三防一保”

安全保卫方面。一年来，本人能够不断地增强安全防范意识，值班守库期间能够严格按照“三防一保”的要求，认真落实各项防范措施，熟记防盗防抢防暴预案，熟练掌握、使用好各种防范器械，做好“三门”反锁检查工作。经常检查电路、电话是否正常，防范器械性能是否处于良好状态，当出现异常情况，能当场处理的当场处理，不能处理的能主动向上级汇报等等，能够时刻保持清醒的头脑，增强安全防范意识，并确保值班守库二十四小时不失控，保护信用社的财产安全。

四、团结奋进，共同营造良好的工作环境

“团结他人，与人为善”一直是我待人的准则。在工作中，能够团结同事，和睦相处，相互学习、相互促进；在生活中，互相帮助，互相关心，共同创造和谐的氛围。同时，不断地

进行自我定位，更新观念，提高服务意识，增强服务水平。

总之，一年来，在上级领导和同事们的关心帮助下，我的各个方面都有了很大的进步，业务能力也得到了较大程度的提高，虽然在某此方面还存在着很多不足，如对金融财会知识了解不够，对信用社改革有待作进一步的了解等，但我相信，在上级领导的关心支持下，在同事的热情帮助下，我必定会把工作做得更稳更好，争取在新的一年里会有更好的成绩。

此致

敬礼！

述职人：__

20__年x月x日

校团委季度工作报告 季度工作报告篇四

一、目标管理、沟通协调

1、对于我们组的工作量考核方面，我们全组的工作考核为8xx品项/月，个人目标为24000品项，每个人每一天要完成的目标为924品项，按照正常的工作量而言，基本上每个人都能完成。只是有时工作很小的情况下，晚班不能完成，在这种情况下，我们组的同事在晚班各项工作完成后，去其他工作尚未结束的班组去帮忙，同时也是努力完成当天的工作量目标。

2、工作目标考核的第二方面，为下货的差错率考核。对于下货的差错率控制方面，有许多的因素会影响，从我们复核员的工作方面来讲，能够控制的方面就是按照《出库装箱标准》来进行操作，那样的话，不但可以在数量差异方面得到很好

的控制，而且在装车、运输、下货过程中能在一定程度上保证商品的安全性(即控制质量差异)。一季度的工作中，我们组在质量差异控制方面较上一年有了明显的进步，比如在用小纸箱装玻璃制品的隔离方面做的很好。但是也有做的不好的地方，例如有新商品发货，这种商品容易被压坏，而又盲目的将这类商品装在箱底导致商品被压坏，这些差异已由当事人负责承担。

二、时间管理，日清日结

在时间管理方面，就我们复核组而言，就是能够在短时间内，按照出单顺序、装车线路来进行实施。我们每一天都能够尽可能的在保证质量的前提下提高工作效率。因为我们每一天只有三个人上早班，而且早上刚上班的时候就要抽出两个人去装车，最先出单的都是药店的，药店补的货大多数有蜂蜜，因此，我们每天早上都安排一个复核速度快，但又精于装箱的人员先进行复核。装车人员都能尽快的装好车来参与复核。

三、规范操作

刚从主楼搬到平面库的时候，我们组的规范操作做的不是很好，经过上级领导的指导下，全组同事齐心协力，每天多做一点，多想一点，把我们的规范操作纳入日常工作来进行，现在已经成了一种习惯。大家都会关注每个人复核区域内的规范，比如卫生，整洁之类的。在各种表格填写方面，我们也做了不少的工作，每天下班前都会提醒大家把相关的表格填写完成后，做好下班前的交接工作。

四、人员管理

在人员管理方面，我认为一月份做的是比较好的，从我自己开始，每个人对每天的工作都满怀热情，每天都能够做到任劳任怨，高效完成。在一季度的工作中，我感受比较深，对于员工而言，他们都时时在看着自己，我做为一名领导，应

该起到带头模范作用，这种带头作用不是用在满腹报怨，更多的是充满信心。当然，人都会有烦躁的时候，有时候，我也感觉到很烦，为什么我做了大量的工作，但是我们组的业绩总是上不去。不过，这些都是我要去面对的，就如同领导所说的，我们要做就做最好，不做就直接不做。在三月分的工作中，我们组出现了一人未到岗的情况，据了解，是由于未安排好生活与工作的时间、关系造成的，也是一种工作态度不端正的具体表现。这些与我个人的工作不到位是分不开的。下个月我们面临着人员、商品的重新组合，便利店改成日配的情况下，相信工作量会骤然增大。我将全身心投入工作，做好每一位员工的工作，端正工作态度，以实现全组人员同心协力，共同完成每一天工作的目标。

五、互帮互学，共同完成

在一季度的工作中，我们组总体效率还是高的，有时候，工作量小时，我们会在下班前提前完成工作，这种情况下，领导会组织我们组到别的班组帮忙，在这个过程中，我们可以学到别的班组的规范操作和各种管理流程等。可以提高整个部门的工作效率，又可以让大家互相了解我们各班组的工作情况。周六的时间，我们会努力完成复核工作，有时间的话，可以帮助货区进行周末盘点和收货上架，他们也会帮我们准备复核时使用的各种小纸箱。

六、学习与培训

1月31日，公司组织了配送中心全体员工到总部学习公司企业文化。蓝总主要为(20xx国土资源局半年工作总结)我们进解了人生观，价值观以及细节决定成败。通过学习，我们对健之佳的未来更加充满信心，坚定工作信念，更加注重规范操作，以实现做好细节工作的目标。

2月14日，参加了由公司张总主持的《行政管理》方面的讲解，通过此次培训，使我感受很深，将这些理论来对照我们现在

的工作，觉得自己的业务水平还是很低，对于管理的方方面面觉得还做得不好。在今后的工作中，我将会按照此次培训的一些内容来进行管理。

2月24日，仓管部经理对本部组长以上领导干部进行了各岗位的岗位描述的培训，使我们更加明白了自己的职责，并明确了责任，明白了日常工作流程和内容，以指导我们以后的工作。

3月份，组织全组人员进行了岗位描述的培训，让每位员工都明确自己每一天应该做好的工作内容，以达成全组工作日清日结的工作目标。

七、一季度盘点

3月28日，对仓库商品进行了全面准确的盘点，通过此次盘点，我们可以看到：1、我们组的下货差异较上一季度有了明显的上升；2、货区拣货差异也有所上升。

八、二季度的工作计划：

- 1、做好人员的工作态度方面的工作；
- 2、做好与运输部的协调交接工作，确保商品出库的准确性；
- 4、搬迁后，我们将面临工作量骤然增大以及人员重组的可能性，我们将会尽早的适应工作环境，努力实现每一天工作的日清日结。

校团委季度工作报告 季度工作报告篇五

光阴在静静的流逝，不知不觉，本人来公司已经有6个月的时间，在这段时间中，我努力学习让自己顺应公司快节奏、高效率的工作环境。由于工作的需要，我从一个秘书的角色渐

渐转入行政人事的角色，角色的转变使我接触的更多，学习了更多，在此，我向关怀帮忙过我的领导和同事们表示真诚的感谢！

第三季度的工作，我扮演着秘书兼行政人事主管的角色，回首三个月的工作，有进步也有缺乏，下面我从三部分来对我的工作进行汇报。

刚接手人事工作时，公司各个站都需要补充人员，我通过公司原有的聘请渠道进行聘请，却发现原有的聘请渠道存在一些缺乏，根本无法满意公司人员的需求。所以我曾与很多职业学校联系，试图通过职业学校这条路径为公司找到适宜的人才，也曾联系过劳务派遣公司谈定劳务合作事宜，最终我发现通过人力资源保障中心的现场聘请加油员、收银员，效果还不错，于是几乎每周三都会参与现场聘请会，偶然也会参与周六的`现场的聘请，甚至还去现场聘请，最终根本满意了各个站的人员需求。聘请的过程中，不断搜集、了解市场信息，为公司的进展提供可行的建议。

尽力做好每一项工作，为人比拟正直，乐于助人，凡事为公司的利益着想，工作看法较好，本着“干一行爱一行”的原则。行政人事部是调整企业和员工利益的平衡杠杆，为人正直，正是确保了处理事务的公正、公正。例如：在做员工考勤考核时坚持考核制度，不因任何人的个人原因此放宽条件。

行政工作是项效劳性工作，为各部门提供良好的效劳，协作各部门的工作，为每位员工建立家的温馨，让每位员工有归属感是我们义不容辞的责任。为此，几乎每周六同公司领导及其它同事一起参与巡站，每周进行打分评比，使每位员工都能熟悉到，工作地方就是我们的家，要保持良好的环境。为过华诞的员工父母制作华诞卡，送上公司的祝愿，表达公司的谢意，使员工感受到公司的关怀，家人般的暖和。

当然，在工作中还存在许多的缺乏之处。

1、方案性不强

方案是行动的指南针，好的方案能够预先调配资源，有条不紊的开展工作，用最小的本钱到达的效益。但在过去的工作中由于自己的方案性不强，导致处理日常工作事务时无条理性，总是忘东忘西的，大大降低了工作效率。

2、执行力不强

人事工作要求原则性较强，但由于个人的工作力量及经验缺乏，导致在日常的工作中人事工作不能严格根据公司的规章制度执行。

3、培训不够系统

公司的培训工作仅限于新员工入职培训，未有针对不同岗位的要求进行各种培训，但由于我本身的事务性工作的繁忙，我自身的方案、执行及组织培训的力量缺乏，还未建立较完善的培训管理体系，如：将培训与员工人事调整进行紧密结合，可通过基层管理培训，建立考核晋升制度。

4、员工考评工作不到位

员工转正、晋升、加薪、调岗、解聘等考核工作未建立完善的机制，没有建立有效的量化、客观的数据周密细致的全面考评。

1、力量及经验缺乏，做事不够细心，文书一般，牵强可以满足公司需要。

2、在工作中有时脾气暴躁，遇事不够冷静，将心情化带到工作中。

3、行政工作事多面广，有时考虑问题不够周全，处理问题不

够细致。

4、和领导、同事沟通不是很到位，影响工作效率。

在以后的工作中，要不断提高自身的业务力量，提高自己的高度，提升自身的综合素养，以到达公司的要求。

校团委季度工作报告 季度工作报告篇六

在县教育局的坚强领导下，在乡党委、政府的大力支持下，全面贯彻执行县“十二五”教育发展规划及年度教育工作会议精神，以新教育实验、控流保学和提高教育教学质量为重点，用心进行课堂教育方法研究。以创新占领高地，以谋求跨越。一年来，冯瓴中心校团结协作，扎实工作，求实创新，努力提高育人质量。

一、德育工作

育人为本，德育为先。成立组织，实行校长负责制，制定方案，以确保国家规定的德育目标、资料和要求在学校的日常的教育教学工作中得以落实。加强德育骨干队伍的培训，不断提高他们的专业化水平，充分发挥共青团和少先队德育方面的突出作用。以活动为载体，深入开展庆祝建党90周年活动；认真开展经典诵读比赛活动；认真落实“四个一”和“八好”，开展行为习惯和养成教育活动大讨论。认真开展全乡中小學生“写字”比赛；开展第十八届青少年爱国主义读书教育活动；开展“法制进校园”活动；要求各校加强留守儿童活动之家的建设和管理，针对留守儿童开展丰富多彩的活动，以“心系祖国，健康成长”为主题，组织了爱国主义读书演讲比赛。开展“爱心妈妈”结对帮扶、“一对一”帮扶、“电话传情”、“视频倾诉”、班级主题班会等。用活动润泽心灵、浇铸性格，对留守儿童做到生活上关心、学习上关注、成长上关爱。全乡16所留守儿童之家项目学校，经中心校多次督查，管理规范□20xx年5月4日，霍邱县留守儿

童之家建设管理观摩、汇报、评估会孟集片会议在冯瓴中心校举行，朱局长等教育局领导莅临主持，兄弟各校也进行了参观交流，促进了我乡留守儿童之家建设与管理的提高。

二、教育教学工作

们共有5个县级课题、2个市级课题成功立项，以研兴校已蔚然成风。

三、新教育实验工作

我们高度重视新教育实验工作，扩大宣传，营造氛围，让家长和社会了解新教育实验的实质和形式，以期获得有力的支持和关注。成立组织，专人负责，我校根据县新教育实验业务指导组的安排，全力做好“营造书香校园”、“构筑理想课堂”、“师生共写随笔”、“聆听窗外声音”、“培养卓越口才”等行动项目。以“建立理想学校，缔造完美教室；开发卓越课程，书写生命叙事”为重要使命，扎实做好新教育实验工作。成立工作室，分别开展“晨诵、午读、暮省”、“读写绘”、“每月一事”、“完美教室”、“理想课堂”的探究。开展“相约星期一”活动，透过国旗下讲话的形式进行诵诗，抽取不同班级的学生，检测晨诵完成状况。在全乡六所完小用心推进新教育实验。在学校中新建了班级文化橱窗、作品展示栏，学生根据自己的班级特点，设计板块资料。结合重大节日，举行演讲比赛、作文竞赛及手抄报制作等。利用上午第一节课后的三十分钟大课间，做完广播操后，由各年级学生轮流主持，进行即兴发言，加强学生养成教育。各班在今年秋学期开展了完美教室缔造活动，分别确立了班级名称、班徽、口号、班歌、愿景等。

为增强中心校本部的引领辐射作用，于20xx年10月底进行了本乡范围内的新教育开放日活动，乡内开展新教育实验的学校校长和骨干教师参加，开放日当天，学生家长也走进了课堂，和自己的孩子一齐上课，到达了很好的宣传效果。邻近

的兄弟中心校先后组织骨干教师来交流新教育实验，有力地推动了新教育实验工作。开展新教育实验以来，我校的“新教育人”认真研读有关新教育的著作，在“教育在线”的专题帖及随笔到达1560篇之多，要求青年教师制定个人成长计划。新教育实验课题组成员参加了不同层次的新教育实验有关活动，这大大地开阔了视野、更新了理念。

四、控流保学及招生工作

按照县局的要求，按时更新普农教资料，及时上报数据。认真做好学籍管理工作，及时上传学生信息到网络学籍管理系统。摸清学生的流失状况，把“控流保学”工作作为学校的重要工作来抓，成立组织，学校和班主任签定职责状。建立校领导班子成员捆绑到班级的制度。推行“辍学生报告制度，控流工作奖励制度”等。用心开展“万名教师访万家”活动，制定方案，狠抓落实，并使其常态化。对初中招生实行划片就近免试入学，高中招生严格执行招生政策，加大宣传力度，制定措施，分解任务，克服困难，用心工作。

中心校高度重视中职招生工作，成立组织，制定方案，广泛宣传，送会到村，精心组织召开学生家长会，并用心组织九年级班主任到学生家中进行专题家访，中心校班子成员捆绑到校等。中职学生入学后，我们还用心组织原九年级班主任到其入学的班级进行走访，关注其在新学校的学习、生活等，增强了中职招生的实效性。我们用心探索，创新工作□20xx年度冯瓴中心校中职招生工作取得了一些成绩。

五、教学质量检测工作

教学质量是学校的生命线，认真做好教学质量检测，加强教学监控，两所初中实行各年级的月考制度。小学由中心校组织每学期进行两次抽测活动，每次抽测都严格按照“冯瓴中心校小学教学质量抽测实施方案”进行规范操作，并认真运用抽测结果。我们十分重视县局组织的期中和期末质量检测，

精心制定实施方案，严肃考风考纪，确保检测真实有效。监考实行全乡教师互调，中心校统一安排，确保每校的监考教师来自4-5所不同的学校，阅卷实行抽调教师分学科集中流水阅卷，签名承诺制，确保公正。阅卷结束后，中心校组织人员及时抽查阅卷状况，召开教学质量分析会，按《冯瓴乡期中期末教学质量检测结果运用实施方案》正确运用检测结果。

上述举措，促进了我乡中小学教育教学质量的提高，我乡小学由b类升为a类，初中升学考试中，两所初中的升学考试成绩在全县位次靠前，受到县局的表彰。

六、校园文化和教育宣传工作

校园文化建设是学校个性魅力与办学特色的体现，是学校的魂。整治校园环境，对校园进行综合治理，开展“校园文化建设”的评比活动。完善校园的“三风一训”，各校分别开展“三风一训”的竞赛活动，立足本校，发掘属于自己的学校文化。从小处着眼，注重过程，以发展谋求跨越。校园内悬挂名人画像，名言警句，开设专栏，书写激励性标语，建设文化长廊。各校尽最大努力开放图书室、阅览室。督促各校开齐课程，开足课时，尤其是要开足音体美课时，开展“两操”比赛及“阳光体育运动”。举行“八好”教育评比活动，组建合唱队、舞蹈队、腰鼓队等。要求各校做好预算加大校园文化建设的投入，做好校园的规划，做到长远计划和短期打算相结合，各校用心行动，有的刷新了墙壁，在墙壁书写标语、有的新建了橱窗等。来提高办学品位。开展文艺汇演，举办校园文化艺术节。冯瓴中心校被教育局评为特色学校后，增强了示范引领作用，继续加大了特色的挖掘，充实了特色的。制定计划，构成常态发展，以特色引领，促进育人质量的提高。

本着教育宣传为教育服务的原则，中心校精心部署教育宣传工作，要求各校要用心向社会宣传办学理念、办学特色、办学成绩，展现学校的新风貌。结合师德师风建设和“抓五比，

评十佳”活动，用心开展教师个人先进事迹的宣传，鼓励教师写教育博客，展现普通教师的个人风采。及时做好“小三刊”发行的宣传发动工作，认真做好党报党刊及重点教育期刊的征订和分发工作，开展学刊、用刊活动。鼓励教师用心在教育期刊上投稿，中心校分别举行了“初中生必读”和“小学生导读”的竞赛活动。用心组织学生开展“我心目中的好老师”征文活动，对优秀的师生，中心校颁发证书和奖品。

七、教师队伍建设工作

题)，稳定教师队伍，进一步做好病、灾及家庭困难教师的走访慰问工作。邀请人大代表和政协委员视察学校，请他们对学校的发展提建设性意见。

八、安全稳定工作

进行慰问，为他们送去慰问金。20xx年12月30日上午李主席带着慰问金专程来到冯瓴乡中心学校，代表教育局工会对柳台小学重病教师王俊友进行了慰问。让离退休养人员和重病困难教师充分感受到人文关怀，感受到党和政府的温暖。

加强民办学校的管理，认真排查接送学生的车辆。中心校要求有校车的学校和幼儿园，把驾驶员的驾驶证、行车证、身份证等进行拍照留存，让驾驶员坐在所驾驶的校车内进行拍照留存，中心校与民办学校(幼儿园)签定了校车管理协议书。做好校车的登记上报工作，并多次要求接送学生不得出现超载现象。用心配合罗岗六中队对校车进行整治，杜绝不规范的车辆接送学生。

九、财务管理工作

冯瓴中心校根据教育局的有关文件要求，严格执行财务管理规章制度，成立民主理财小组，规范报帐，认真做好义保经

费管理与使用的宣传工作，让有限的资金服务学校的教育教学工作。做好教育事业统计，做到“先预算，后开支。不预算，不开支”。

认真做好绩效工资的计算分配工作，根据中心校制定的关于绩效工资的分配方案，凭着“多劳多得，少劳少得，不劳不得”的原则，充分发挥绩效工资在教育教学中的激励作用。认真做好“两基”资料汇总上报工作，及时上传义教监测的有关数据。

十、校安工程

由于县教育局领导的重视，今年我乡门台小学、冯台小学、涇西小学、桃元小学、马湾小学的教室和新仓学校(原冯瓴初中)的教学楼得到了加固维修，投入资金近130万元。

冯瓴条件差、基础薄弱，我们虽然做了不少工作，取得了一些成绩，但是离上级的要求还有距离。

十一、存在的问题

1. 师资结构不合理，小学的音、体、美、英等学科缺专业教师；
2. 中心校本部教室不够，各种功能室缺，出现一室多用状况；

十三、下一步工作打算

4. 推进标准化学校建设，涇西小学创办寄宿制小学；
5. 认真做好招生工作；
9. 认真做好安全稳定和教育宣传工作；
10. 加强民办教育的管理工作；

11. 认真贯彻落实县局的文件精神，完成县局部署的各项工作。

校团委季度工作报告 季度工作报告篇七

出差地点：广西南宁

出差日程：

4月24日：1、跟线——老员工，高级业务代表甲，20__年8月入职，20__年4月升为高级业务代表。2、与pj□lyd就招人、留人等相关问题和郭总沟通。

4月25日：跟线——新员工，业务代表乙，20__年4月15日入职。

4月26日：广西hr文员(12人)集中培训。

出差情景：

一、老员工对新员工离职率高的原因分析。

1、压力过大。新员工还在试用期就进行考核，另一方面，公司的业务技能培训和帮带又不到位，很多新员工工作没多久就被罚款好几百，于是只好离职。

2、心态问题。很多时候，带新员工的老员工自我心态就有问题，对业务或公司的一些制度、模式不认同，这些心态很容易影响到新员工。另外，由于体系的原因，有些老员工对带新人没有职责意识。

3、开会时间太长，开会的时候主要是奖惩，对新员工没有异常的指导和鼓励。

4、老员工工作一段时间后，看不到自我的发展方向，只好另

外寻找发展平台。

二、郭总对用人方面的分析。

在沟经过程中，关于人员招聘，郭总最先提出的是人员结构的搭配问题，包括学历、年龄、工作经验的搭配。同时，郭总认为业务代表这个层级不必须要大学生，此刻的大学生通常吃不了什么苦，实习一段时间就坚持不下去的十分多，能够研究多招些中专生、高中生，尤其是从农村或偏远地区出来的人。工作经验上，以1年左右最适宜，有两三年工作经验的人一般都已经构成固有的思维模式，很难改变。另外，在招聘过程中要异常注意心态的把握。

最终，郭总也提到，如果内勤人员能每月抽出一至两天跟线，对人员的招聘和培训上会有更大帮忙。

三、新员工拜访客户时出现的问题。

在拜访客户的过程中，和老员工相比，新员工主要存在以下几个问题：

- 1、新员工的基本礼仪可是关。员工有叼着烟进店的现象，在离店时嘴里虽然说着“好生意”，但人却是背对着客人，语气也略显生硬，在被客户拒绝的时候尤为明显，甚至一转身就脏话连篇。
- 2、对公司促销活动和品牌推广活动的结合把握不到位。在介绍公司山水啤酒“买1包送2瓶”的促销活动时，对4月1日—6月30日公司赞助的模特赛活动几乎不提及，海报张贴也较少。
- 3、业务技巧把握欠缺火候。公司“1包送2瓶”的活动实际上就是“买9包送2包”。为了提高销量，业务代表改成“买18包送4包”的形式，如果客户没有兴趣，再改为“买9包送2包”的说法。对于销售量明显十分少的小粉面店也不做调整。

另外，对于促销的分寸把握也有欠缺。碰到客户确实还有很多酒并且十分坚决表示此刻不要的情景，仍有强行提货进店的情景。

4、情绪控制力较弱。一旦连续遭遇几家“老虎”店，就会很沮丧且直接表此刻脸上，直接影响到和下一家的沟通。

四、集中培训情景。

在招聘方面，集中培训的资料主要包括缺编原因与解决方案分析、入离职手续办理及注意事项、劳动合同规范管理、简历筛选技巧、招聘渠道评估及简单的面试技巧。在整个培训与沟通的过程中，发现各大区的hr文员对于总部推进的工作大多还是十分用心，工作推行缓慢的主要原因还是文员自身的定位和专业技能的问题。

1、新员工心态没有正确指引，老员工到必须阶段会出现职业发展瓶颈。

2、老员工离职过快，新员工没人带。

3、大区总经理只重视业务目标达成，不重视业务代表的招聘，在月度营销会议上从来没提起过人员招聘问题。

4、hr文员不参加晨会，平时也很少和业务人员沟通，对业务不熟悉，在招聘和培训上有很大局限性，通常都是大区总经理全权决定。

5、大区之间的异动有困难。业务代表因个人原因要到另外的大区的，通常很难实现。

6、新员工业务代表没有业务技能培训，很难达成目标，导致留不住人。

在这个沟经过程中，对大区hr文员作出以下指引：

1、hr人员的价值在于有效支撑业务的发展。在所有的hr工作中，都应当在这个前提下进行思考与沟通。

2、要有效进行招聘、培训等人力资源工作，首先hr人员本身要熟悉业务。同时，要了解招聘人员的本事素质并从这个方向去努力才能做好招聘。当人力资源工作逐步支撑到业务发展的时候，业务部门自然也就逐步重视人力资源的工作。这是一个良性循环的过程。

3、对于新老员工的抱怨，hr文员要基于“存在的就是合理的”首先站在公司的角度思考，寻找出公司制定那些制度的原因和优势，并作为面试或员工入职培训的心态引导。

如，员工抱怨开会时间长，作为hr文员首先就要思考晨会的资料和程序如何，目的是为了什么，为什么会有那么长的时间。经过思考就会发现，各大区的晨会主要是对工作中存在的问题进行剖析，对工作中好的经验进行分享，这对新员工来说是十分难得的学习机会，由此可看到我们是学习型的组织。如果hr文员在面试或入职培训中把这一点进行有效的引导，那么新员工在开晨会的时候心态就自然会有所不一样，心态一不一样，在晨会中的收获肯定也就不一样。那么，即使暂时还没有专门的技能培训，新员工也不会有一种“我还没理解什么技能培训就要进行考核”的心理。那么，必须程度上也就能降低新员工的离职率。

4、对于员工离职率高的问题，应首先思考从我们公司离职的业务人员离职后去了哪里。一般而言，能够把这些离职人员的去向分为三类。其一，在做了一段时间的业务后，发现自我不适合做业务或不愿意做业务，从而转向其他职位。其二，虽然很喜欢业务工作，但做一段时间后认为快消品行业太辛苦，于是转向其他压力较小工作较自由的公司。其三，刚进

入快消品行业，对于快消品行业的业务也很有兴趣，可是认为不熟悉其他公司的情景，认为其他公司压力可能相对较小或有其他方面的优势，于是离职进入别的快消品公司。

对于前两种情景，公司基本上没有花很大时间精力挽留的必要。而对于第三种情景，则是我们需要认真思考的问题。员工从公司离职到其他快消品公司，很有可能是因为高估了其他公司的优势或者低估了其他公司的劣势。如果hr文员能够把快消品行业的共性(如压力大、工作时间长等)、其他公司的劣势(如晋升慢、管理不规范、产品的地方性)和我们公司的优势(如发展平台、行业地位、品牌优势)在面试沟通或入职培训中进行分析，同样能够从必须程度上减少离职率。至少，员工离职研究会更慎重。

5、在面试过程中，对公司进行适当的宣传是必要的，一方面能够提高应聘者的求职意向，另一方面，我们的应聘者都可能是我们的消费者。但在宣传的同时，也应当就工作强度等问题给应聘者打好“预防针”，以免入职后出现心理期望和实际情景的巨大落差。另外，对于应聘者的承压本事以及对业务工作的兴趣也需要在面试过程中进行探寻，不能以简单的封闭式问题进行询问。

五、针对上头问题，下一步的工作计划。

1、跟进广西hr文员对此次培训的反馈和今后的需求。

2、加强hr文员专业上的技能指导。

3、到人员较稳定的大区进行跟线学习，进一步了解公司业务特点。

4、加强和培训、绩效模块沟通，对招聘和配置体系的优化进行相关思考和探讨。