

全面健身徒步活动方案 企业员工绿道徒步健身活动方案(实用5篇)

方案在解决问题、实现目标、提高组织协调性和执行力以及提高决策的科学性和可行性等方面都发挥着重要的作用。通过制定方案，我们可以有条不紊地进行问题的分析和解决，避免盲目行动和无效努力。下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

全面健身徒步活动方案篇一

一，关于底薪、全勤：

不管是管理人员还是一线员工，享受同样的待遇。

二，岗位工资即是职务工资：

按职务的大、小制定工资的多少区别，职务越高，工资越高，再梯级往下减少。让各员工形成良性的职务竞争。

三，技能工资：

那是对从事技术部门、特种部门或最危险部门的物质鼓励

四，工龄工资：

规定工作年限内的工资奖励办法（比如：满二年加底薪的5%，满四年加底薪的10%，满六年加底薪的20%）。

工龄工资的目的：留住新员工；尊重老员工；鼓励所有的员工。

五，绩效工资：

综合对比历年来的产值，决算出往年每月的平均产值，预计下年的业务状况，分析研究出下年比较标准的月生产计划，制订生产指标。比如：设置生产指标——500万人民币/月。

1，达标（平500万/月）：

应付的绩效工资：主管1500元、车缝组长1000元、车缝收发700元、裁床员工300元（其它管理及员工的绩效增减比例见“工资结构表”）。

2，短标（短500万/月）：比如仅产490万，按比例扣取。

应付的绩效工资：主管1470元、车缝组长980元、车缝收发686元、裁床员工294元（其它管理及员工的绩效增减比例见“工资结构表”）。

3，超标（超500万/月）：比如超产达510万，按比例奖励。

应付的绩效工资：主管1530元、车缝组长1020元、车缝收发714元、裁床员工306元（其它管理及员工的绩效增减比例见“工资结构表”）。

六，员工的工资中再分a□b□c□d□e□f□初级七个等级：

1，以初级作为基本标准（普工的形式），升一级加50元。

2，等级的评定由各自的组长来完成。

3，该项待遇是依照员工平时的表现来评定，当某员工的表现好时，可随时升级加薪，反之，则就降级减薪。

其目的是在灵活的待遇上让员工随时保持工作的警惕性和自觉性。

七，无论是管理还是员工

在同等的职别时，其工资的平衡是绝对不能打破的。如雇佣者与雇员间，在工资方面有特殊的约定而超过了该职务的平面工资，雇佣者或以责任津贴的名义把超出的部分支付给雇员；如有些职员有特殊补助的，雇佣者以补助形式给予；如有些职员在月、季中表现特出的，业主可以以慰劳的形式“红包”鼓励或是物质上的鼓励。

在工资方面绝对不允许同等的职别存在多少的区别。

全面健身徒步活动方案篇二

结合八月份，公司新晋员工岗位、数量较多，为使新员工有效参与到公司下阶段工作，综合部将以公司制度为依据，在八月份开展新员工入职培训。

一、培训的主体思路：

本着切合公司实际、提升员工与公司的配合默契度，使新员工能够从容开展即将参加的工作的原则，确定此次培训的资料包括以下几个方面：

(一)军训，时间为3天

其目的是为了培养新人的吃苦耐劳的精神、朴素勤俭的作风和团队协作的意识。军训的思考到目前我市奥运规定的实际状况，军训时间及地点另行制定通知，军训期间，军事训练为主，同时应利用这个时间开展多样化的各类活动，以丰富生活，淡化军训的枯燥感。比如能够结合企业的实际状况开展演讲竞赛、辩论赛、小型联欢会等，这样既能加强新员工之间的熟悉交流，也能为企业发现一些优秀的人才。

(二)认知培训，培训时间为2天，并安排座谈交流。认知培训

结束后进行认知性的测验，以考核的形式开展，以强化企业的各项基本知识在员工脑中的记忆和理解。

认知培训主要包括企业概况、企业主要管理者介绍、企业制度、员工守则、企业文化宣讲等资料，学习的方式实行集中培训，并由公司的管理者和人力资源部门主讲。认知培训主要是帮忙新员工全面而准确的认识企业、了解企业，从而尽快找准自己的企业中的定位。

(三) 职业培训，时间为1天

职业培训是为了使新员工完成主角转换，成为一名职业化的工作人员。其资料主要包括：社交礼仪、人际关系、心态与情绪控制、团队合作技能等，培训的方式是集中培训，在形式上，以集中授课为主，职业培训结束时以团队的形式进行考核，比如或者演讲等。

(四) 技能培训，时间为3---4天

技能培训主要是结合新员工即将上任的工作岗位而进行的专业技能培训，分为两种形式开展，一种是集中培训，主要以营业人员为主，第二为分散式培训，主要以技能熟练的老员工对相应岗位的新人进行指导为主，以实习的形式开展。

(五) 迎新员工联欢会，时间为晚上4：30---7：00

由负责人、优秀员员工及历届职工优秀节目组成，宗旨在增进与新员工之间的感情及表示单位对他们的欢迎。

二、培训的组织开展

1、培训期间，综合部负责人、总经办负责人员应全程参与，涉及到营业人员的技能

培训及营业部人员的集中培训，营业部负责人员应全程参与，以保证录用时对人

员能够作出合理的评定。

2、培训期间，综合部将制定详细的新员工培训成绩评核表，包括考勤考核、人员

表现考核，培训知识掌握程度的考核等资料，构成有效的评定依据。

3、涉及到迎新员工联谊会，单位常务副总及各部门负责人将进行参与。

全面健身徒步活动方案篇三

为了全员健身，增强大家的身体素质，改善工作压力，公司定于20xx年x月x日周五在公司举行健身活动。望各单位提前准备，准时参加。具体实施方案如下：

一、指导思想。

为贯彻□xx集团关于改善员工工作环境，保持员工身心健康的意见》精神，贯彻落实公司每月进行的以“健康工作，快乐生活”为主题的健身活动，全面提升员工的身体素质，积极贯彻“每天锻炼一小时，健康工作五十年，幸福生活一辈子”的现代健康理念，大力推进公司体育活动，弘扬公司企业文化组织此活动。

二、目标和原则

(一)目标

1、促进员工健康工作，并形成健康意识和终身体育观，确

保“健康工作，快乐生活”想落到实处。

2、让员工有选择地参与、学习、享受体育，激发员工的运动兴趣，发挥员工的学习积极性和潜能。

3、促进员工与领导间、员工间的和谐关系，提高员工的合作、竞争意识和交往能力。

4、丰富公司文化生活，营造积极向上的工作作风。

(二)原则

1、以人为本，树立“健康工作，快乐生活”的意识。

2、增强体质。营造人人参与、生气勃勃的'公司体育氛围，创造良好的体育锻炼条件，促进员工与领导间、员工间的和谐关系，建立更好的团队合作关系。

3、友谊第一，比赛第二;人人参与，公平竞争。

三、实施措施

1、时间地点

地点：单位原比赛场地

2、比赛内容及实施办法

乒乓球单打、羽毛球单打

1、赛制淘汰赛，每一轮比赛获胜选手直接进入下一轮比赛直至决出冠亚季军。

2、比赛方案

按部门分号。

第一轮对阵形式从1号开始相邻两个序号的选手为第一轮比赛对手，即1号对2号、3号对4号依此类推，胜者进入第二轮比赛，轮空的选手直接进入第二轮。

第二轮对阵形式，1、2号的胜者对3、4号的胜者，5、6号的胜者对7、8号的胜者依此类推。

以后各轮比赛均比照第项规则进行。

3、比赛规则

每局11分，采用每球得分制。一局决胜负领先2分及以上取得11分者为胜当比分出现10:11时继续比赛领先2分者为胜。

开赛前投掷硬币决定场地位置和先发球权。

每发5个球后交换发球权直至决出胜负。

文明比赛重在参与友谊第一。

四、奖励实施

每个比赛项目分别设一、二、三等奖各一名，另设部门组织奖一个，分别给与物质奖励。（具体参照公司原有计划，综合部提前进行奖品的采购）

五、活动保障

具体由综合部组织负责。

六、活动要求

1、为保证全员参与，无特殊事由不得请假，。

- 2、文明参赛，积极参赛。
- 3、各部门负责人不能离开现场。
- 4、裁判组严格执裁，公平执裁。

全面健身徒步活动方案篇四

为规范公司对员工的考察与评价，特制定本制度。

二、考核目的

- 1、在造就一支业务精干的高素质的、高境界的、具有高度凝聚力和团队精神的人才队伍.并形成以考核为核心导向的人才管理机制.
- 2、及时、公正地对员工过去一段时间的工作绩效进行评估，肯定成绩，发现问题，为下一阶段工作的绩效改进做好准备。
- 3、为行政管理人员的职业发展计划的制定和员工的薪酬待遇以及相关的教育培训提供人事信息与决策依据。
- 4、将人事考核转化为一种管理过程，在形成一个员工与公司双向沟通的平台，以增进管理效率。

三、考核原则

- 2、以员工考核制度规定的内容、程序和方法为操作准则；
- 3、以全面、客观、公正、公开、规范为核心考核理念。

四、适用对象

本制度主要是为公司行政管理人员。

五、考核方式

考核实行自评、直接主管考评部属、人力资源部复评制。

六、考核标准

行政管理人员的考核标准主要是从工作业绩、工作态度及综合素质等方面。大发在设计考核标准的核心理念是(员工)分层分类考核、客观评价过去着眼将来。公司依据员工经营责任大小，将员工分为三个层次，人力资源部针对公司中层和一般行政管理人员设计考核标准与量表。高层由董事会确定考核办法，基层由分厂、车间制订考核办法。

七、考核程序

考核的一般操作程序：

- 1、员工自评：按照“考核表”，员工选择适当的考核分进行自我评估
- 2、直接主管考评：直接主管对员工的表现进行考评。
- 3、人力资源部复核：人力资源部对考核结果评估，并最后认定。

八、考核幅度

公司将考核结果与工资相挂钩，中层管理人员每月从工资中拿出1000元，一般管理人员拿出500元作为考核考核工资，按得分比例发放。

九、附则

- 1、本制度的解释权归人力资源部。

2、本制度的最终解释权归人力资源部。

3、本制度生效时间为1月1日。

全面健身徒步活动方案篇五

中国烟草企业长期处于专卖专营体制下，市场竞争意识相对薄弱，自我保护意识相对较强。在这种情况下，根据该企业的商业特性和文化建设情况，按“社会角色”划分员工，实施激励管理，就能率先跳出传统框架，未雨绸缪，为市场开放、国际竞争做好准备。

20世纪二三十年代，美国社会心理学家g.h.米德将“角色”这个概念引入社会心理学中，帮助人们理解人的社会行为和个性。角色理论是关于人的态度与行为怎样为其在社会中的角色地位及社会角色期望所影响的社会心理学理论，是试图按照人们所处的地位或身份去解释人的行为并揭示其中规律的研究领域。角色理论的中心概念是角色，角色一词来源于戏剧，原指规定演员行为的脚本。社会心理学家看到这个概念有助于理解人的社会行为和个性，便引入社会心理学中。他们认为，人在社会关系中的地位规定了人的社会行为，类似于脚本规定了演员的行为。人的社会角色是人在一定社会背景中所处的地位或所起的作用。

“社会角色”是指与人的某种社会地位、身份相一致的一整套权利、义务的规范与行为模式，是人们对具有特定身份的人的行为期望，构成社会群体或社会组织的基础。以h省h市烟草企业为例，按工作岗位，将员工进行“社会角色”分类：

第一类，烟草普通员工角色：主要包括“五员”（市管员、稽查员、客户经理、送货员、订单员）以及市、县两级局机关部门办事员。

第二类，烟草中层管理人员角色：主要包括市、县两级局机

关部门负责人及下属二级单位负责人。

第三类，烟草领导干部角色：即市、县两级局领导班子成员。

其中，中层管理人员角色和领导干部角色的用工形式较为单一，绝大多数是正式员工。普通员工角色的用工形式最为复杂，正式员工268人、劳务派遣员工288人、人事代理员工58人，多数为近年统一招聘录用的大学毕业生。

二、根据“社会角色”划分，分析员工现状与诉求

（一）普通员工（正式工）

h市烟草企业普通正式员工有268人，约占普通员工角色的43%。他们受体制机制保护，工作性质相对稳定，工作内容较为单一，薪酬收入和福利待遇均有高质保障，企业归属感强。在“旱涝保收”的工作情绪下，他们习惯于按部就班地工作，对自身职业发展缺少规划和追求，安于现状，工作主动性和自觉性都不高，需要外部监督和绩效考核的刺激。

（二）普通员工（劳务派遣）

以h市烟草企业基层一线的某市场部为例，岗位设置该市场部有7名员工，其中市场部主任和副主任各1名，客户经理5名。目前，该市场部除主任为正式员工外，其余6人，均为劳务派遣人员，比例高达85%。（企业文化论文）这种情况在h市烟草企业并不少见。基层一线“五员”岗位上的劳务派遣员工从事着内容单一、任务繁重、重复性高的工作，虽然薪酬收入和福利待遇与以往相比有了明显改善，然而较少参与企业民主管理，直签或晋升的难度相对较大，导致劳务派遣员工对企业改革发展缺少关心，对企业的认同感较弱。

（三）普通员工（人事代理）

以近几年来□h市烟草企业先后招聘本科以上学历大学生49人，目前仍在职在岗服务的有48人，人才流失率仅为2%。这批新进人员属于知识型员工，文化程度、综合素质和工作自主性较高，有强烈的学习动机和成就动机，有工作激情、有目标追求，但缺乏职业生涯规划引导和专业技术技能培训，抗压能力较弱，长期从事重复性且内容单一的工作，容易有迷失感和挫败感，从而对本职工作产生疲惫倦怠。

（四）中层管理人员

h市烟草企业的中层管理人员中，劳务派遣或人事代理人员约占总人数的8%，因此我们主要以中层管理人员中的正式员工为研究对象。他们一般承担着承上启下、推动企业运行的责任，具备较强的组织、管理、协调能力和良好的职业道德操守，有目标、有追求，能胜任管理岗位的职责，能获得较好的劳动报酬、福利待遇、尊重以及相应的权利。然而，少数中层管理人员感觉自身能力难以达到工作要求，又找不到自我提升的方法和途径时，便会产生消极怠惰的情绪，甚至会出现“做表面文章”的情况，致使工作质量难以提升。

（五）领导干部

工作岗位。这些领导干部具备较强的执行力、决策力和领导力，勇于、善于、敢于担当企业发展重任。他们能获得与工作强度、劳动付出相匹配的薪酬福利和劳动保障，普通的激励方式对他们的效用不大。他们有施展才华、实现自我的诉求和能力，对他们来说，最好的激励方式莫过于为他们提供一个能施展个人才华、实现个人抱负的舞台。

三、针对员工现状和诉求，实施有针对性的激励

以上论述说明□h市烟草企业不同岗位、不同用工形式的员工诉求是不同的。在薪酬激励相同的情况下，我们按“社会角色”划分，探讨可行的员工激励方案。

（一）普通员工（正式工）：用荣誉、反向、参与、工作等激励管理鞭策员工

荣誉激励是主动性激励，反向激励是被动性激励，针对小部分普通正式员工容易满足于现状的情况，管理者可以将荣誉激励与反向激励结合使用。所谓“小功不奖则大功不立，小过不戒则大过必生”，在实际工作中，对普通正式员工的要求要更高、管理要更严，真正做到奖功罚过、奖优罚劣、奖勤罚懒，制造危机感、才能真正调动起工作热情。

领导层要关注普通正式员工参与企业管理的要求和愿望，坦诚与他们交流，特定情况下，可以邀请他们参与制定与工作相关的决策，这样做不仅能使他们感觉自己是参与经营的一分子，还能让他们更好地理解企业的经营管理策略。在工作任务实施过程中，实施业绩竞赛，将关键性考核指标具体到每个岗位，每个人，赋予内容单一、重复性高的工作更多竞争、更多挑战，激发员工完成工作任务的内在动力。

（二）普通员工（劳务派遣）：实施荣誉、培训、福利、尊重等激励管理时，更加注重“公平”

亚当斯的公平理论指出：个体要求公正评价、公正对待。公平理论认为，对自己的报酬的知觉和比较的认知失调，导致当事人的心理失衡，即不公平感和心里紧张。为减轻或消除这种紧张，当事人采取某种行动以恢复心理平衡。如果报酬公平，当事人就会获得满足感，从而激励当事人的行为。亚当·斯密认为，只有公平的报酬，才能使职工感到满意和起到激励作用。而报酬是否公平，职工们不是只看绝对值，而是进行社会比较，和他人比较，或进行历史比较、和自己的过去比较。报酬过高或过低、都会使职工心理上紧张不安。报酬过高时，实行计时工资制的职工会以提高产量，改进质量来消除自身的不公平感，实行计件工资制的职工则将产量降低而把质量搞得更好一些；报酬过低时，计时制职工便同时用降低产量和质量的办法来消除不公平感，计件制职工则以

降低质量，增加产量的办法来维持收入。具体到我们的案例中，相对于在编的正式员工而言，劳务派遣员工没有同企业签订正式的劳动合同或确立正式的劳动关系，享受不到正式员工的一些待遇。因而，他们更渴求企业的关怀，更希望得到企业“公平、公开、公正”的对待。在实施表彰先进、员工培训，发放奖金物资、购买福利项目、岗位晋升等激励时，要避免“内外有别”、“差别待遇”。将分配和决策过程公开化，增加程序的公平性，避免“偏袒正式员工”的情况发生，真正做到一视同仁。

首先，从满足人的生理、安全需要入手，实行具有差别化的薪资政策，提供有市场竞争力的薪酬福利待遇。其次，着眼于满足人的归属与爱的需要、尊重的需要，加大职业技能培训和在职教育培训的力度、广度和深度，营造“以人为本”和“重视员工、重用人才”的企业文化氛围，创造宽松的成长环境。最后，落脚于满足人的自我实现的需要，引进职位评价系统，开拓“线性”和“角色平移”两种职业晋升通道，引导员工规划职业前景，使他们在付出劳动时，能劳有所得，得值其劳，使他们在心理上有一定的满足感和公平感，使他们对自身发展怀抱希望，对企业发展充满信心。

（四）中层管理人员：通过培训、目标、工作等激励管理激发人才潜能

积极建立畅通的上下级沟通机制，使领导干部与中层管理人员能平等交流与对话。制定科学考核制度，并严格落实考核工作，当有中层管理人员不能适应岗位职责要求或不能较好完成高质效的工作任务时，及时派出，进行学习培训；对实在无法胜任者，实行转岗或退出，减少管理层消极怠惰的情况出现。为有创造力的中层管理人员搭建施展个人才华的舞台，提供全方位的工作激励：一是创造满意的工作岗位，二是赋有挑战性的工作，三是对中层干部进行分权激励，使他们在新一轮的劳动付出中继续保持旺盛的斗志和高昂的精神。

（五）领导干部：实施“文化激励”。

领导干部是实施激励的主体，绝大多数情况下，由领导干部激励下属针对领导干部自我实现的需要，实施“文化激励”，即在企业文化建设过程中，要实行传统与现代激励管理相结合的模式。应有的物质回馈、有挑战性的工作、必要的国际化培训、升迁的机会、更大的权力等等，这些都可以成为激发领导干部工作动机的有力手段。激励的关键在于如何选择正确的时机，将正确的手段融会贯通、综合运用。鉴于这一点，h市烟草企业可以从联想集团的多层次激励模式中得到启示。