

# 工作分配与工作计划(模板5篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，成绩已属于过去，新一轮的工作即将来临，写好计划才不会让我们努力的时候迷失方向哦。因此，我们应该充分认识到计划的作用，并在日常生活中加以应用。下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

## 工作分配与工作计划篇一

单列，就是要在核定工资总额金额外，就特殊企业、特殊项目单独明确工资总额。

顾名思义，这是一个特列，绝对不是惯例。

目前答案只有一个，那就是

2020年开展的科改行动，首次明确提出，对于入选的科改示范企业，在市场化激励体系实践中，其科技创新需要的人才激励，可以采用工资总额单列的方式。

2021年初，委领导在国企改革发布会上，“坚持特殊人才特殊激励，对重点科研团队一律实行工资总额单列，对科技人才实施股权和分红激励等中长期激励政策，赋予科研人员更大自主权，给予更大容错空间，帮助解除后顾之忧，让他们专心致志搞科研。”

所以，肯定不能成为人人都想摘的苹果。

回顾过去几年，工资总额管理的改革实践，正在深刻的改变国企分配的顶层格局，这项改革，要改的不仅是一个计算逻辑和公式，而是思维观念和价值判断。

## 工作分配与工作计划篇二

这项工作牵一发、动全局，它既是国企内部涉及到每个职工利益的微观核心工作，又是关乎国有企业监管方式和国有资本回报的宏观中心议题，。

过去五年，考核分配工作的整体方向是什么呢？

我看，可以用来概括。

我们所熟悉的各项改革工作，比如国企考核进一步推动两利四率，工资总额管理推开备案制，加速推进三项制度改革，推动任期制与契约化、职业经理人的考核分配优化，推动中长期激励工具落地落实等等，，那就是

下面我们分别进行学习。

## 工作分配与工作计划篇三

这个原则告诉我们两层意义：

第一，国企领导人员和其他领域内党的干部一样，都是国家培养和任用的核心人才，需要为将来可能的不同治国理政岗位做好准备。

所以，

第二，国企领导人员管的是国有资产，经营的是市场化企业，与其他领域领导岗位相比，有特点、有差异性。

所以，

国企领导人员的分配，需要同时兼顾这两条思路，在此条件下推动持续、可操作的改革。

这也是过去这几年，国企考核分配领域的一个特点。

## 工作分配与工作计划篇四

在国有企业内部，要通过分配结构的政策实践，率先形成中间大、两头小的橄榄型分配结构。

在这种分配结构导向下，规范企业内部不合理的收入差距，真正鼓励依靠劳动和知识技术创造价值的人员。

共同富裕导向下的分配机制，是新时代对国有企业提出的新课题，我们需要共同探索，找到“金钥匙”。

我们站在时代的洪流里，历史的长河中，要面对的虽然只是眼前的一两朵浪花，但要中流击水、百舸争流，就需要回头望河流的来向，向前望长远的未来。

国企考核分配，回头望五年，是“一个导向，五条主线”的基本脉络，先前望五年，是“三个新使命”的历史任务。

发展永不停歇，国企改革这列快车，这艘巨轮，一定会沿着守正创新的道路，择势前行。

## 工作分配与工作计划篇五

根据市政府公交发展战略规划要求，提升我市公共交通服务水平，以满足城镇居民出行需求和心理期望来实现自身价值，为进一步提高惠民工程免费公交驾驶员的整体素质和管理水平，促进行业服务水平提升，努力实现社会效益和经济效益同步增长。坚持“以人为本，科学发展”，营造企业“内强素质，外树形象”的争先创优氛围，创建便捷、安全、舒适、温馨公共交通环境，努力提升公共交通行业的社会公信力，进一步满足我市城市化建设进程的步伐需求。

第一条、为强化公司安全营运管理，充分调动一线驾驶员工作积极性，激励公交驾驶员不断提高岗位技能和服务水平，提升行业品牌形象，促进城市公交科学发展，结合公司实际情况制定本办法。

第二条、本办法适用于山西介交运业集团有限公司惠民工程免费公交在岗全部驾驶员。

第三条、公交客运驾驶员考评标准共分为行为规范、安全驾驶、服务规范三大部分。

1、当月出勤达到公司规定出勤天数，无迟到，无早退，按时参加公司安全生产例会、继续教育培训等。

2、衣着整洁，仪表端正，不穿奇装异服、留怪发或长发披肩，保证个人及车辆卫生整洁。

3、按照规定携带和放置有效证件，车内安全设施、安全标志齐全。

4、做好例行保养以及发车前例检，保持车辆性能完好和车辆内外整洁。

5、驾驶员开车期间不抽烟、吃零食、闲聊、接打手机等有其它妨碍安全的行为。

6、服从调度人员调配任务或公司指令性任务。

1、做到平稳起步、平稳行驶、平稳停车、保持中速行车。

2、关门后起动，停稳后开门下客。

3、及时提醒乘客扶好坐稳，不要将头、手伸出车外。

4、监督乘客不得携带易燃、易爆、剧毒等危险品及违禁品上

车。

5、未在站点停靠或站外拉客，进站不靠边不得开门上、下客。

6、遵守交通规则，安全文明行车，无违章记录，无责任事故。

7、无乘客摔、夹伤等责任事故。

8、发生较大以上交通事故，一票否决。

1、按照核准的线路、站点、班次、时刻、车辆营运。

2、站点停靠要规范，不应线外停车、逐客、捡客或越站拒载。

3、发车准时，保持合理间隔，严格按照规定始发站发车时间发车。

5、对乘客无礼，态度生硬或谩骂乘客、使用侮辱性语言。

6、和乘客相互吵闹对骂及损害公共客运形象的恶性事件，一票否决。

公交客运驾驶员考核标准共分为行为规范、安全驾驶、服务规范三部分，共计分值100分。驾驶员通过考评得分90-100分则为优秀；得分80-90分则为良好；得分80分（不含）以下者为不合格。由办公室每月将考核情况在公司月例会进行通报，得分80分（不含）以下的驾驶员不得参加公司或公共客运行业各类评优创先活动，季度考核平均低于80分（不含）停运培训学习一周，经考核合格方可上岗，工作满一年的年累计停运两次（不含）以上的. 驾驶员给予调岗或辞退。

一、奖励：根据月度考核分为月优秀奖励100元，连续三个月的或季度优秀奖励500元，连续12个月或全年优秀的奖励3000元。

二、处罚：月度考核低于80分（不含）处罚100元，季度考核平均低于80分（不含）处罚300元，连续三个月考核不及格根据实际情况予以停职、调离或辞退。

驾驶员考核由经理为组长，办公室组织实施各项工作。

一、考核评定必须坚持公开、公平、公正的原则。

二、公司成立考核管理的领导机构，负责驾驶员管理、培训、考核工作，并根据考核评定工作要求，建立驾驶员考核档案，认真统计、汇总基础考核资料，详细记录驾驶员考核情况。

三、公司考核管理领导小组要定期对各营运评定工作和档案建立情况

进行检查，检查结果与月度、年度绩效考核挂钩。

五、检查考核人员不得虚报、谎报、瞒报驾驶员考核信息或违反规定标准，如发现将追究管理责任。

第七条驾驶员考核结果将作为公司年度评先和继续录用的重要考核依据。