

群众工作半年总结和下半年计划(实用5篇)

在现实生活中，我们常常会面临各种变化和不确定性。计划可以帮助我们应对这些变化和不确定性，使我们能够更好地适应环境和情况的变化。计划怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编为大家带来的计划书优秀范文，希望大家可以喜欢。

群众工作半年总结和下半年计划篇一

20xx~20xx经济管理系团总支学生会已经圆满地结束上半年的工作，总结了上半年的工作，现在来计划下半年的工作，让外联部在有计划有准备地环境下成长。现在外联部的成员有一个部长和10位各具能力的干事，接下的是我们外联整个部门在下半年的工作计划。

经过上半年辛勤忙碌的工作，又经过紧张压迫的考试，再经过轻松愉快的寒假，相信干事都是没有最初的激情，会有点放松颓废地回来这个部门，这时的外联部级需要对每一位外联干事进行激励的工作，务必让干事们的决心和斗志回来。通过上半年发生的种种问题，个别干事们可能会对学生会感到有点厌倦，可能会有个别干事会提出要退出组织或积极性明显降低，加上以后的外联是只有一位部长。所以部级必须转换较色，从之前的关心放松的形势转变到更关心但严肃的形象，而且还要保持对干事们的沟通，留住有能力、对外联对学生会发展有好处的干事。

上半年是因为校运会的暂办，所以主要拉赞助的活动就只有换届大会，下半年的校运会即将开始，还有女生节、科技文化节、炒股大赛等等活动接踵而来，对于外联来说，又是一个紧张忙碌的季节来了。这是需要跟外联的干事进行分组，让10位干事的优缺点和性格两两结合，组成冲动冷静结合、

有能力又具备细心的小队伍外出拉赞助。

经过得悉上半年突如其来的校运会暂办消息，外联干事手头上的赞助都几乎变成失败，干事还要遭受商家们的不理不睬和学生会这边所给的压力，干事们真的会崩溃的。现在要去为校运会、女生节、科技文化节和炒股大赛的活动外出拉赞助，都是干事们的痛，相信他们会是承受者极大的压力才出去的，这样下来会影响到干事的情绪、外联部的团结和谐、学生会的氛围。此时，部级必须对外联干事加强心理慰问，必须端正大家的思想，通过聚会、电话沟通、网络等多种方式深入了解干事，让干事们可以重拾信心，更具积极性。

在上半年中，外联正式的培训会议只是召开过一次，汲取上半年的经验，务必在增加部门培训会议，让干事真心融入外联部。部级需要在部级会议上把工作要点列清，落实反馈到各位干事中，加强与学生会主席的联系，毕竟现在只有一位部级，外联更需要与直接管理外联部的主席多加沟通，达到更好地管理外联部的效果。作为部级，需要做到上传下达，把部级的内容告知干事，把干事和部门的情况告知主席。作为干事，需要配合部长，有意见可以提出，但决不能放肆。通过会议的形式，加强干事们的礼节礼貌问题，养成干事具有低调的习惯。

外联的工作比仅仅在于拉赞助。对外我们需要与商家保持一种良好的关系，方便日后的工作；加强对其他学院的沟通，积极争取与兄弟院校之间的交流；主动联系各系学生会和组织，宣传我系文化和特色。对内我们需要协助学生会各部门的工作，因为我们是学生会的一个部门，一定要分清轻重，目标是建设部门和谐团结，建设学生会温馨强大。作为部级，需要把这种精神文化传承给干事，不能让干事拥有分帮分派的想法，一定要认真正视这个问题，因为它将会影响到整个学生会的团结风气。

无论是个人还是整体，沟通是一个非常重要的环节。上一年

艺人系举办过一个五系外联部见面交流会，虽然我方不是主办方，但是这种活动的收益对于每个参加者来说都是很大的。今年，假如时间和条件都允许，我们可以采取这样的做法，举行一个座谈会或者交流会，促进系与系之间的交流联谊，对外联来说，可以是沟通交换外联心得体会；对学生会来说，可以是宣传了我系文化，让我们可以吸收别人的优良地方。这种方式不止适合于对各系学生会，还可以拓展到学院各组织或兄弟院校的组织，也可缩至到经济管理系团总支学生会的各部门。

外联部的工作相对其他部门的工作来说较为特殊，我们的工作需要在其他部门之前，很需要其他部门的配合和提前得到各部门的协助，所以我们将与各部门搞好关系是非常必要的。在接下来的日子里到外联部还是有一些是需要保留和有一些是需要改进的。就保留的来说，必须是精神不能变，所有外联的人都不能忘却胆大心细脸皮厚的精神，不能忘却学生会一贯分工不分家的精神，保留着低调做事的作风，就改进来说，今年的干事比较急躁冲动，所以必须要加强对新干事们的心理素质培养，加多部门会议的次数，无时无刻激发新干事们的热情，在部门里面营造“无障碍，无秘密，无心事”这种三无的全开放式氛围。虽然实施起来会有压力，但我相信只要努力，只要一步步落实，就不会偏离目标太远。此外，严厉谨慎的工作态度是必须要具备的，不定期的以各种形式(如会议、活动前后、聚餐、日常交流等)巧妙的提醒着新干事们。让各干事之间交流工作心得，互相汲取工作经验，及时展开工作总结，务必使整个外联共同进步。

外联部下半年会是比较忙碌，但必不可逃的是选拔人才。选人留任不能过于儿戏也不能过于草率，必须从日常工作中挑选一个为部门发展有利的人。所以，部级一定要保持与干事之间的沟通联系，摸清干事们的想法和作风，加以教导他们，引导他们用正确的方式来看学生会，来担任学生会外联部部级以上的职位。要锻炼干事，就要从现在做起，要适当地放权，让干事们有较大的空间发挥。

以上是20xx-20xx年经济管理系团总支学生会外联部对下半年的工作计划，有计划才有目标，有目标才有动力。而外联部接下来的目标就是外联部可以越来越团结和谐，学生会可以越来越温馨强大。

群众工作半年总结和下半年计划篇二

我是x年xx月x号来到xx男装专卖店工作的，在不断的学习男装品牌知识和积累经验的同时，自己的能力，销售水平都比以前有了一个较大幅度的提高。

现制定工作计划如下：

- 1，严格遵守销售制度：完善的销售管理制度是让销售人员在工作中发挥主观能动性，对工作有高度的责任心，提高销售人员的主人翁意识。这是我们在下个月完成xx万营业额的前提。我坚决服从店内的各项规章制度。
- 2，结合个人业绩分解，明确本日工作的内容及重点，调整心情至最佳状态，充满自信的面对每一位顾客。
- 3，服从店长的安排，休息与外出要以店柜集体利益为重。
- 4，工作时积极主动，争取在完成完成销售任务的基础上提高销售业绩。
- 5，检讨自己今天工作的情况（包括业绩的完成情况、贩售状态、发生的事情处理是否恰当等），并主动提出自己的解决意见，做到今日事今日毕，决不将当天能解决的问题遗留到明天。

我相信在今后的工作中，我将做得更好、更完善！

群众工作半年总结和下半年计划篇三

大家下午好!!! 时光荏苒，自四月份加盟君林以来，转眼就过去三月之多。在这三月以来对公司人事行政管理水平做了很深入的了解，内心感慨很多。回首过去的日子，虽然没有可表之功绩，但对下半年工作的开展也有不少的铺垫，具体开展了以下工作：

在加盟君林后在对人事行政中心现状做了很细致的分析，分析结果不太尽人意在战略管理、行政监督、人力资源开发上基本为零。人事行政中心在公司职能与管理上更多的被动接受后勤服务，没有发挥出人事行政管理应尽的职能。人事行政中心内部存在人员专业性不强、内部分工不清晰、部门内部员工矛盾大、人事行政管理长效机制不健全，人事行政日常工作效率低等方面的问题。中心外部的其他兄弟部门不了解行政人事管理工作，过多的误解人事行政工作，人事行政管理权限分布散乱，无法体现具体职能，在企业经营过程中，本来很多日常工作是人事行政中心职责的也由其他部门在做。

在五月初对公司内部开展【人事行政问卷调查】，及时准确的掌握了公司人事行政管理工作及内部管理的第一手资料。本次问卷共下发120份，其中有效问卷为106份：

在对个人方面的分析与整理。主要体现以下内容：文化结构方面高中以下的27%，高中或者中专的有54%，大专的有14%，本科的有5%；在除薪酬以外，员工在君林看重的是提高自己机会的有71%；在休闲娱乐方面，大家首选是羽毛球占总数的54%，依次排名是(看书□k歌、上网)，篮球占总比的31%居第五位。通过对个人方面的分析可以看出君林的团队是一个有活力、喜欢学习，上进心强的团队。

在对后勤、行政管理方面的整理与分析上。主要对卫生、安全、宿舍、食堂、行政物资、成本控制、制度落实、人事行政中心工作方向、内部运营效率、客户服务质量、组织架构、

工作时间、沟通情况、领导能力方面的综合分析。从卫生、安全、宿舍、食堂、行政物资方面可以看出在后勤服务方面需要加强，提升人事行政中心的整体形象；在成本控制、制度落实、内部运营效率等行政方面反映大多数员工感觉良好，但与实际所面对的问题有差距，与现有人员的综合素质有关。

在对人事方面的整理与分析上。主要是对人力资源战略、人员编制、招聘程序、培训方向、绩效考评、薪酬福利、薪资绩效、离职调查、激励机制、生涯规划方面做出了解与分析。从数据上可以体现出来最严重的问题是在用人方面，目前公司存在一种怪相就是因人定岗，人的薪酬是不停的增加，岗位的绩效有没有发挥出来，导致直接的问题是业绩上不去，成本不断增加，同时利润空间越来越少，企业在发展还没有开始就先进入衰退期；然后就是激励机制方面，激励机制不全的情况下直接影响员工的工作心态，在儒家思想里，所有前进的物体或者思维的改变都会建立在某些东西上，汽车的前进建立油料上，企业的发展是建立在员工的效率上，员工的效率是建立在激励上，激励可以让员工像钟表一样有规律而紧张的工作；最后是部门与部门、岗位与岗位的分工上，组织架构的不清晰、不合理、不科学导致部门与部门之间存在相互扯皮的局面。岗位标准的不清晰直接导致员工与员工之间，岗位与岗位的用人标准落实不到位，工作不能达到预想。在内部管理的层面来说首先是适合的、专业的组织架构，其次是标准、合理的作业方式，然后是严谨、公平的制度管理体系，最后是成熟、职业的员工生涯规划，四个层面应根据公司的实际情况循序推进。

在对其他信息整理与分析上，综合分析了工作的量、挑战程度、能力发挥、工作的认同感、管理直线责任、内部关系、外部竞争优势等方面。在工作量方面得到了大家比较高认同；在能力方面大家认为自己有很多工作能力没有发挥出来；在工作的认同感方面有很大一部分员工得到了确认；等等问题。

通过对内部诊断，基本确定了以管理制度修改为陆、以组织

机构架构调整为海、以作业流程与工作方式标准化为天，海陆空循序并进推动内部管理。在制度修改方面已经在六月启动，分别在六月、七月组织了两场制度研讨会。基本完成了“人事管理制度、考勤管理制度、安全卫生管理制度、会议管理制度、行政监督管理制度、车辆管理制度、物资管理制度、文书档案管理制度、饭堂管理制度、宿舍管理制度、礼仪管理制度”的修改与完善工作，同时在七月份已经将组织架构调整具体方案提交总经办审核。

针对现状，首先是对内部开展人员调整、职责分析，采用由外部招聘直接补充新队员来冲散内部矛盾，通过近段时间的磨合，已近形成由周伟辉担任人事主管，负责人事的日常所有事务的处理；由周红玫担任经理助理负责行政日常内外联系、行政监督、物资采购与管理、饭堂宿舍监管等工作；由谭小莹担任行政人事文员，负责人事行政的日常协助，注重于物资的管理；由卢洪殿担任电工兼行政司机，负责电路、生产设备与行政司机方面的工作；由陈乐赋担任网管，负责公司电脑与网络方面的事务处理；基本组建完成了一支符合公司“一三规划”人事行政管理队伍。

公司目前截止7月15日在职人员为184人，管理人员34人、基层员工150人分别占总比的17%、83%，管理与基层员工比例基本符合要求，只有管理人员分布存在部门差异；各中心分别占有比例是：财务监控中心为9%、保险运营中心为27%、人事行政中心为7%、实体运营中心为26%、综合拓展中心为9%、售后服务中心为20%、市场部2%、总经办为3%，根据数据体现在各部门人员分布上基本合理。

3至6月份共招聘入职人员71人，完成招聘要求的210%；3至6月份离职49人，其中在职公司一年以上的离职13人占离职比例的27%，月平均离职率为7%，月人才流失率高达37%，离职率、人才流失率持高的主要原因是君林现有的经管团队存在自身的不足，我们现有的管理团队基本是按资排辈晋升的，从某些方面来说，管理团队的有些成员综合素质没有达到管理层

面;无法适应现有岗位，更可怕的是对自己的无知一点都没有重视，更多的是自我感觉良好。老员工离职，基本很少做面谈，大笔一挥就可以让人家走;新员工进来了没有去重点跟进，不来了人事行政中心也是最后一个知道的，对于新人的进出没有引起重视。 年龄结构方面为：25岁以下为104人占总比的55%，25至35岁的为69人占总比的37%，35至45岁的为14人占总比的7%，45岁以上的1人占总比的1%，平均年龄为25.6岁，从平均年龄上可以看出，君林团队年龄过于年轻，平均技能过于低，后备技术力量不强，团队情绪容易波动，生活没有压力，在管理上无法整理沉淀出适合君林的管理体制与经营模式，唯一的优点是团队年轻团队的爆发力较强；文化结构方面：高中以下49人占总比的27%，高中或中专的99人占总比的54%，大专26人占总比的14%，本科10人占总比的5%；整体学历结构偏低，是君林必须面对而且需要立即解决的'问题。根据君林的经营模式，尤其是对复合型综合素质较高的人才需要，否则在服务瓶颈上很难突破，学历整体偏低直接导致用工成本偏高，整体工作效率偏低。 下半年工作计划：

以上是我来公司三个月的工作汇总，对于下半年的主要工作时针对上半年的管理提升计划，主要做好以下几方面的工作：

根据整个内部管理提升计划，预计在八月份开展制度培训，争取在九月下旬完成制度的修改工作；预计在十月份开始组织架构的推进工作；组织架构推进过程中，将会开始作业流程的座谈，争取在十一月前完成组织架构与作业流程推进工作；其后将对各岗位的岗位要求做出规范，争取元旦前完成内部管理提升计划。在此期间在合适的时候，将开展绩效考核研讨专项会议，将进一步落实绩效考核的各项指标，争取每个指标可量化、科学、实用；同时计划通过制度修改、组织架构调整、作业方式规划、岗位职责要求这一个过程将逐步沉淀出属于君林自己的企业文化。

培训的意义在于：减少事故的发生、改善工作质量、提高员工整体素质、降低损耗、提高创新能力、改进管理内容(主

动服从参与企业的管理)。针对公司的内部管理及人力资源的分析,公司迫切需要开展培训工作。预计从八月开始多场次、多种类、多层次开展培训工作。初步计划总经办、经管委各成员对于自己所专长的项目,准备好课题,在业务开展允许的情况下,将有针对性的组织人员参加。

根据公司“一三规划”将在广州以资本运营的方式增加布点,意味着公司将有越来越多的收购计划,针对新店的收购,人事行政中心主要做好用工风险、证照合同风险、物质风险的评估工作;收购完成后,将在装修与开业庆典上予以配合。

根据君林内外环境变化和未来发展战略,全方位来提高用工的投入与产出比例,通过有计划地与学校达成战略合作,即与职业学校合作,通过最后一个下学期的课程穿插,全面培养适合君林未来发展的综合型人才。从而对君林中长期内可能产生的空缺职位加以补充的战略规划。另外通过内部培训的加强,通过培养与规划,对开展综合评估与个人职业生涯规划,最终将合适的人留在合适的岗位上。

结合公司业务开展与内部管理计划推进的实际情况,将计划在八月初与丰乐总部开展篮球比赛,计划在九月下旬开展户外拓展培训,计划在十一月开展演讲比赛。另外从八月份开始计划有规律的每月放映两场电影,加大员工交流,丰富员工生活,提高员工的归属感与协助精神。

元旦晚会将根据总经办的具体要求来开展相应的工作,年终总结与来年的规划将根据实际情况有序的开展。

群众工作半年总结和下半年计划篇四

加强体育课改教研活动,努力施行新课程标准,用新的理念来强化教学活动,从学生的兴趣出发,培养学生勤于锻炼的良好习惯,使学生身心得到和谐地发展。

1、认真学习，转变观念，力求创新。

认真学习强化新课程标准，加深对课改工作的认识，在工作中积极实施课改要求，转变观念，用现代教育教学的新理念来指导体育工作，用创新的思维，改革课堂教学的模式，从学生的认知特点和为出发点，培养学生终身锻炼的好习惯。

2、依照新课程标准，搞好体育课改活动。

要全面开展体育课改活动。在体育课中要有新的理念，要有创新意识，在上好平时课的前提下，体育教师要在体育健康课上，力求有创意，逐步使我校的体育课正规化。在省、市、区级评优课上取得好成绩。同时让学生在体育课中得到锻炼，身心得到和谐地发展。

3、对学生进行正确的课堂评价。

正确评价学生能提高学生对活动的积极性，根据小学生的心理特点，在体育课堂教学中，对学生进行正确的评价。评价还要从学生的自身条件出发，因材施教，提高学生积极参加、主动参与体育活动兴趣。

4、抓好“两操”“课外体活、大课间、特色体育活动”积极贯彻全民健身活动纲要。

学校“两操”、“课外体活、大课间、特色体育活动”是反映学生整体面貌的形象“工程”，是学校整体推进素质教育的一个窗口，抓好两操和“课外体活、大课间、特色体育活动”也是学校管理工作方面的一项重要内容。抓好“两操”“课外体活、大课间、特色体育活动”更要促进学校的全民健身活动的开展。所以各班要认真抓好广播操和推轱辘训练工作，竹竿舞还要有新的创意，要做到人人参与，师生共练。争创体育特色和大课间活动列全区前茅，培养全面发展的学生。

5、继续抓好业余训练，争取更大成绩：

认真抓好我校业余训练工作。春、冬季是训练的大好时机。为了全面提高我校各运动队的. 竞技水平，体育组决定对我校各运动队全面选拔和分项强化训练力争在今年的市、区比赛中取得更好的成绩，为校争光。

体育课的安全问题是我们体育教师所必须重视的问题。首先，我们要有强烈的责任心，用满腔的热情去关爱学生，对学生充满爱心。上课前，应认真检查场地器械是否牢固安全；在课堂中，应仔细观察学生的活动情况；在教学中，应加强学生的，以免发生意想不到的伤害事故。

群众工作半年总结和下半年计划篇五

1、学习贯彻会议精神是我区教育工会的首要政治任务。幼儿园工会将结合本单位实际，组织多种形式的会议精神学习、宣传、贯彻活动，紧紧围绕会议的主题，牢牢把握会议的灵魂，始终抓住会议的精髓，全面推进我区教育工会工作的新发展。

2、坚持理论联系实际，切实推进教育工会工作。坚定不移地依靠广大教职工，推动我区教育的不断深入发展，依法履行、维护教职工的合法权益，把教育工会的出发点和落脚点放在维护教职工群众的根本利益上，工作的成效要得到教职工的满意和认可。

1、进一步完善幼儿园教代会制度。认真贯彻《工会法》，加快我园工会组织的建设，进一步提高幼儿园民主管理的实效性。凡是幼儿园发展中的重大问题和涉及教职工切身利益的改革方案，都要提交教代会审议通过后方可执行。坚持一年至少召开一次教代会，不断完善和健全幼儿园民主管理制度。

2、坚持幼儿园园务公开制度，拓宽公开范围和渠道，巩固园

务公开工作的成果，强化责任落实。按照《自治区校务公开考核评估标准(试行)》的具体内容，规范运作，切实推进民主政治建设，真正履行教职工的知情权、参与权、监督权。

3、发挥教育工会的监督和参与机制，做好幼儿园领导与教职工的桥梁作用。要充分听取教职工的意见，反映教职工的呼声，提出合理的修改意见，使改革方案尽可能符合大多数教职工的意愿，并经过教代会审议后实施。

4、关心教职员工的的生活和身心健康。坚持送温暖活动，积极组织对因病、困、贫等教师进行慰问，增强对广大教职工的人文关怀，做教职工的贴心人。

1、广泛开展“教职工之家”建设活动。

把建家活动与幼儿园民主政治建设、开展“三育人”等活动结合起来，做好“先进职工之家”、“先进工会工作积极分子”的评比。

2、努力提高幼儿园工会干部的自身素质。

工会干部要密切联系广大教职工，把教职工的需要、利益、满意程度，作为工作第一标准，配好配强工会班子，加强培训和学习，不断提高理论水平和工作经验，不断提高工会的综合素质，做好幼儿园园务公开的监督工作、评估检查工作和考核工作。

1、开展劳动竞赛，提高育人水平。

按照“求科学和谐，促教育公平，办好让人民满意的教育”的要求，进一步开展好劳动竞赛活动，引导广大教师把教育理念转移到科学和谐发展上来，把育人模式转到培养全面发展的人上来。结合教育教学实际，制定详细的竞赛方案，开展形式多样劳动竞赛活动，进一步提高教职工教育创新能力

和育人水平。

2、开展各类文体活动，增强教职工身心素质。

以极大的热忱关注教师的身心健康，开展教职工喜闻乐见的文体活动。

我园工会要依法维护教职工的合法权益；切实帮助解决教职工的实际困难；帮助教职工全面提高自身素质；充分发挥女教职工的积极性，使她们在教育教学中作出重大的贡献。