

节约能源资源工作计划(实用6篇)

计划在我们的生活中扮演着重要的角色，无论是个人生活还是工作领域。我们该怎么拟定计划呢？下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢！

节约能源资源工作计划篇一

强化土地利用规划和计划管理。按照我县国土资源局的'统一部署，认真搞好新一轮土地利用总体规划修编工作，协助有关部门做好村庄和集镇建设规划。继续推进以田、水、路、林、村综合整治为主要内容的土地整理，进一步加强基本农田保护，土地整理项目要向基本农田保护区倾斜。全面建立基本农田核查统计制度，确保全乡基本农田面积的稳定；建立健全耕地保护责任体系，制定耕地保护责任考核办法，严格责任追究。

的项目建设用地。进一步增强服务意识，提高服务水平。积极为用地单位搞好政策服务。

继续深入开展“空心村”和砖瓦窑厂整治活动，最大限度地减少耕地的破坏和浪费，置换出更多的建设用地，满足经济建设的需要。砖瓦窑厂治理要实行严格的责任管理，严格按照省、市、县政府下达的砖瓦窑厂整治目标，按时保质保量完成；加强农村宅基地管理，解决好城中村、城乡结合部浪费土地的问题。大力推进城市集约用地。

节约能源资源工作计划篇二

北京****有限公司于20xx年10月份正式成立[]20xx年是企业从初创期向成长期转变的阶段，企业完成了筹建工作，新的组织架构成立。带领人力资源部在这个阶段的主要工作如下：

（一）、建立健全合法规范的人力资源管理制度

合法的规范是企业用人留人的起码前提条件，本年度主要工作是建立健全人力资源管理的各项规范及管理制度：《人事管理制度》、《劳动合同管理规定》、《薪酬管理制度》、《绩效考核制度》、《员工培训管理制度》、《新员工考核管理办法》、《员工转正程序》、《工伤保险报销的程序》、《调整公司组织结构、部门职责和主流程通知》等等。员工从进入公司到岗位变动，从绩效考核到批评处分，从日常考评到离职，人力资源部都按照文件的程序进行操作，采取就事不就人的原则，对员工提供尽可能的个性化的服务，希望能达到各项工作的合法性、严肃性，能够使员工处处、事事能透过与员工切身利益相关的活动来感受公司的“以人为本”的关心以及制度的严肃氛围。但是愿望与执行力之间还有很大的差距，具体表现如下：

用绩效考核与薪酬结合激励人，奖效挂钩，绩效决定薪资水准，绩效决定升迁奖罚，坚定不移地对优秀人才实施倾斜激励政策，鼓励员工积极创造价值，并建立与公司分享价值创造、分享回报的氛围。在物质激励的同时，不断提高精神激励的水平，将成为企业持续激励的重要方式之一。

企业对员工的激励。在实践中，我们通过对岗位业绩、员工素质、工作态度和领导能力多方面的量化考核，规范了月度的基础考核，加强计划与过程控制，强化了公司奖优罚劣、重在激励的分配制度，并成为激励人才成长的重要手段和管理方式。但是公司绩效考核制度虽然试行近9月，关键绩效指标的考核推行不畅，仍需进一步的改进。

本年部门的绩效考核情况如下：

20xx年绩效考核情况

尽管每位员工的成功标准各有不同，但追求成功却是每位员

工的终极目标。因此，培训不仅是员工追逐的个人目标，是员工梦寐以求的福利享受，也是企业义不容辞的义务和责任，更是企业激励员工的. 颇为有效的激励手段。给员工成长的空间和发展的机会，是企业挖掘员工潜力，满足员工需求的重要表现。20xx年企业刚开始运行，创业期的员工有来自国有企业的技术骨干、有放下锄头来工厂的农民工、有来自外资企业的管理者、还有刚从学校毕业的学生，每个人都有不同的工作习惯。如何将所有的员工融为一个整体、形成****工作方式，是人力资源部本年的培训目标。通过制定《员工培训制度》，并根据各部门的培训需求及企业的整体需要建立了企业年度培训计划，从基础的安全培训、质检培训、质量管理培训、团队合作培训、基础管理培训、新员工企业文化培训等等来满足企业的初期需要。

20xx年培训计划如下：

本年培训计划执行率100%，培训人/次统计如下：a) 全体人员参加质量管理知识培训。

b) “质量标准培训”、“质检员培训”等共计300 多人/次参加；c) 外包队的涂装培训共计12人/次。

d) 新员工入厂教育，人力资源部和安全员组织了400多人/次参加了企业文

化培训、安全培训、质量培训。

节约能源资源工作计划篇三

今年我站将以全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中全会精神为指导，坚持稳中求进工作总基调，着重围绕“保安全、保生存、保稳定”目标，统筹抓好安全生产、改革创新，以全面深化改革推动各项工作，注重从思想上、制度上谋划涉

及改革发展稳定战略性、全面性、长远性问题；在管理局的坚强领导下，不断规范内部管理，强化为民服务意识，认真做好以下工作：

（一）机构落实。结合我站实际，制定修改切实可行的'森林防火预案，成立森林防火工作领导小组及各村级护林组织，制订工作制度，建立健全救火队伍，能做到召之即来，来之能战，战之能胜的常年队伍。

火设备齐全，检查维修责任到人，要保障救火时拿得出，用得上，有效果。

（三）宣传落实。加大宣传力度，在保护区醒目地方立标牌、写标语，坚持森林防火宣传进村到户、进学校，丰富宣传措施，做到我站辖区妇孺皆知，遍及人人，努力向着全年无任何森林火灾火警发生的伟大目标前进。

（一）加大林业行政执法力度。严格林地保护，严厉打击乱砍滥伐林木、乱垦滥占林地、乱捕滥猎野生动物等违法犯罪行为。严禁随意采挖野生植物和无偿划拨使用林地。

（二）加大林地保护力度，遏制林地非正常消耗。按照有关规定严肃查处非法占用林地的责任单位和人员。

（三）加强林业法制宣传教育，提高林政执法水平。认真做好《森林防火条例》、《中华人民共和国森林法》、《森林和野生动物类型自然保护区管理办法》、《森林病虫害防治条例》等相关林业法律法规的宣传工作。

（一）认真抓好天然林资源保护工程建设。切实保护好野生动植物资源，建立健全古树名木挂牌保护制度。

（二）加大工程对内对外的宣传力度。利用各种宣传媒体加强对天然林保护工程的宣传力度，使各村领导干部和广大群

众了解、参与、支持和监督天然林保护工程。

（一）按照专款专用的原则，对森林生态效益补偿基金及森林防火经费设立专户管理，严格按照规定使用；补偿基金按要求全部发放。

（二）做好公益林、天然林管护人员的月评考核和工资造表工作，按月足额发放管护人员工资。

（三）公益林管护

1、与公益林、天然林管护人员签订管护合同。包班划片，人员分工，落实责任制，要求每月没人巡山工作不得少于22天，并有记录。

2、完善公益林、天然林管护制度和管理办法。

3、做好诱捕器的普查、悬挂工作，督促检查做好森林病虫害的防治。

（一）加强学习，提高素质。一是认真学习国家的政策法规和上级下发的各种文件精神。二是学习业务和专业知识。

建立切实可行的学习制度，督促站内职工认真参与学习，全面提高职工的政治素质、业务能力和执法水平。

（二）加强自身建设。落实完善站里的工作方案及各项规章制度并严格执行。制订一套行之有效的管理办法，加强财务管理和内部考勤，做到分工责任又团结协作，形成人人想干事、事事有人干的良好局面。

（三）落实站内24小时值班制，排好值班表，值班形成常规，值班人员要坚守岗位，及时处理好值班中遇到的情况和问题，并做好记录。

（四）强化食堂规范化管理，增强食堂日常工作哦的规范性、自觉性，营造良好的就餐环境，提高员工的凝聚力。

除了以上工作，我们还要尽心尽责做好管理局交给我们的其他工作任务。总之，全站一班人，必须加强学习，团结一心，分工协作，讲大局、谋长远，进一步增强凝聚力和战斗力，克服种种困难，以奋发有为的精神状态和求真务实的工作作风，继续提高管理质量，保证森林资源安全，为建设空气清新、环境美丽、生态良好、人居和谐的生态环境而努力奋斗。

节约能源资源工作计划篇四

人力资源部成立已2年有余，在这两年里，人力资源团队得到了长足的进步与提高，同时也见证了企业的成长与同事的提高，这与公司领导的指导与关怀是分不开的。人力资源部将继续在公司大环境的要求下进一步将人力资源工作落实到位，成为企业忠实的战略伙伴，藉此，未来我们企业人力资源发展的方向是基于胜任力的人力资源管理体系。与目标管理相结合的绩效管理体系。

人力资源工作要做到做到人力资源管理的三化：规范化、标准化与职业化。我们将一直朝着目标前进！

在 xx年即将结束□20xx年即将到来之际，人力资源部将对20xx年整体工作作出规划，我们企业目前人力资源现状是：团队向心力能够符合企业发展阶段的需要，团队基本稳定，人员流动率不高，团队能够完成基本协作，具备基础的专业要求，但整体员工学历偏低，核心员工整体素质与企业发展步伐不匹配，没有形成健康的人力资源梯队基于此□20xx年整体工作应从以下方面着手：

人力资源规划是个很大的概念□20xx年也提出了这个工作，但是并没能落实到位，一方面因为自身的技术并不达标，另一方面企业人员素质也不能达到可以参与规划的程度□20xx年要

继续这一工作并将其切实建立起来。主要有以下工作：

- 1) 在企业战略指导下调整制作人力资源架构图□20xx年xx月份完成。
- 2) 对现有核心员工进行整体素质测评，确定员工的整体素质情况，配合岗位素质模型确定其待成长的方面□20xx年3月份完成。
- 3) 对现有核心员工的成本等做出评估并进一步做出20xx年整体规划图。
- 4) 实施具体规划。

20xx年的规划困难在20xx年仍然存在，所以引进先进的测评系统变得极为重要。测评系统并不能作为唯一的参考，但是测评系统可以在很大程度上对于现代管理者所缺的素质做出指导，在很大程度上给人力资源规划提供参考。

招聘选拔是人力资源工作中非常重要且困难的一个环节，由于这个模块中包含了很多的不确定性，所以不少企业在招聘选拔这一模块的实时操作中都不能取得显著的效果。目前我们公司的招聘选拔模块现状是：

已经用于实施的技术及工具：

为招聘人员的素质评估提供了基础依据，但是由于测评工具落后而且模块甚少分析过于简单，对招聘的参考意义不大。

xx年已经开始操作结构化面试的题目设计且在日常招聘中已经注意面试分模块进行考察但对不同岗位员工的需求素质类型还不够明晰。素质模型的建立需要基于各个部门的支持，各岗位所需求的素质是不相同的，在建立素质模型时，各个部门的负责人及各岗位的核心员工起最重要的作用。

应用了“取证”但操作并不规范，因此本部门专门基于此做了一次专业考试，加强了“取证”环节操作的科学性和专业性。

xx年实施了一次，但宣讲是由董事长进行的，由于不是专场招聘宣讲所以招聘效果并不乐观□20xx年正式启动校园招聘，补充公司新鲜血液，并为部分岗位提供梯队人选。

历年来的招聘都是首次面试由人力资源部人员进行的，现在仍然如此，这样做的缺点是技术性不能完全保障、浪费招聘时间、耽误招聘进度，因为人员到位的及时性是考核招聘专员能力的重要项目。

现行状况为招聘计划随报随招，招聘人员没有具体的规定期限，全年计划性不强。导致招聘专员一天到晚的忙碌但不见成效。

招聘工作已经落实到细节但是关键性工作操作的技术性还不够强，虽已经学习到到位但还未用于实施；招聘负责人同时兼职培训工作繁杂导致招聘负责人自身招聘模块的素质提升比较缓慢，招聘选拔做了大量工作但与科学化还有一段距离，招聘选拔的步骤齐备但操作方式还有待改进。

鉴于此□20xx年招聘工作的重点革新为：

- 1、全面实施结构化面试，提高招聘选拔专业度，专业度直接反应企业的正规化程度，也直接影响招聘效果和企业美誉度，所以在20xx年，人力资源要成为公司宣传的另一个强有力的窗口，为树立良好公司形象作出贡献。
- 2、增加招聘专员，培养人力资源部第二梯队。
- 3、提升素质模型建设力度，广泛引起重视，在20xx年上半年全面建立完毕各部门主要岗位素质模型，为招聘选拔坚实基

础。

4、引入新的测评软件，加强新员工入职测评力度，全面配合结构化面试工作，提升招聘选拔工作整体科学性 & 专业度。

5、在各部门均培训一至二位招聘人员，参与人力资源日常面试工作，加强招聘的合作性，提高招聘效率。

人的专门培训，主要适用于提高各部门负责人战略分解能力。

至于第二点，由于人力资源部在xx年就完善了职位说明书体系，对各部门负责人的整体工作会有更多的指导意义，也对人员的招聘数量和梯队组成有更多的帮助。

7、其他专业性工作的加强：重视并把“取证”工作落实到位。由于公司及行业的特殊性，要求人力资源部对员工的背景把握要比较到位，一方面我们要做到专业的“取证”，另一方面，在做到“取证”到位的基础上还要做到，复合取证，了解到员工更加丰富的个人信息并作为档案处理。

启动校园宣讲，加强校园招聘，储备优秀应届毕业生。

培训工作的目的一方面在于提升内部员工素质，增强整体团队实力，另一方面在于培养梯队提高公司抗风险能力。基于这两块目的及公司目前人力资源现状，培训的方向应该是提升现有核心人员综合素质，明晰培训阶梯，合理规划培训成本费用。

加强培训评估及训后效果跟踪，经过xx年的运转，培训已经实现了阶梯明确、成本费用有据可依、培训有评估，估后有跟踪。xx年在修订培训制度时更多的注重了不同职位层级的职员应该接受不同的培训内容，以便于个人阶段化的需求和阶段性的提升。

从xx年开始，外训后均有总结，内训后均有考试，提高了培训效果，目前还有待加强的是培训后的知识在实践中的运用管理。

结合公司整体现状及人力资源部现有人员情况□20xx年整体培训分几个方向走：

- 1、培训体系化运作，建立基于胜任力的培训体系。
- 2、建立内部培训师体制。
- 3、培训评估到位，跟踪及时。
- 4、培训阶梯化。

首先谈培训体系化运作。

培训管理体系和绩效管理体系一样，是全员参与式的，与绩效管理的考核并不是绩效管理的全部而只是一个点一样，培训的安排、实施、评估都仅仅只是培训体系的点而已，从胜任力模型的建立、培训体系的设计、培训过程中的管控与把握到培训后的跟踪与落实使用等一系列的行为组成培训管理体系。

提到培训体系化运作，首先得提到胜任力模型的建立，也就是素质模型的建立，因为在招聘选拔模块谈到过，这里不再细谈。

根据胜任力模型，每个岗位对素质要求是不同的，这样就形成了不同的岗位相对应的培训内容，根据相对应的培训内容结合该岗位现有人员的素质现状针对薄弱环节进行培训，并与受训人及受训人的领导达成培养意向，人力资源部根据受训人接受培训状况及训后情况与其领导对接，对接情况计入绩效考核。

这样一来，培训就真正实现了管理而不仅仅是培训而已。

根据整体情况，预计明年下半年自7月份开始可实施全面培训管理。

节约能源资源工作计划篇五

在 13年即将结束□20xx年即将到来之际，人力资源部将对20xx年整体工作作出规划，我们企业目前人力资源现状是：团队向心力能够符合企业发展阶段的需要，团队基本稳定，人员流动率不高，团队能够完成基本协作，具备基础的专业要求，但整体员工学历偏低，核心员工整体素质与企业发展步伐不匹配，没有形成健康的人力资源梯队基于此□20xx年整体工作应从以下方面着手：

一、人力资源规划

人力资源规划是个很大的概念□20xx年也提出了这个工作，但是并没能落实到位，一方面因为自身的技术并不达标，另一方面企业人员素质也不能达到可以参与规划的程度□20xx年要继续这一工作并将其切实建立起来。主要有以下工作：

- 1) 在企业战略指导下调整制作人力资源架构图□20xx年12月份完成。
- 2) 对现有核心员工进行整体素质测评，确定员工的整体素质情况，配合岗位素质模型确定其待成长的方面□20xx年3月份完成。
- 3) 对现有核心员工的成本等做出评估并进一步做出20xx年整体规划图。
- 4) 实施具体规划。

20xx年的规划困难在20xx年仍然存在，所以引进先进的测评系统变得极为重要。测评系统并不能作为唯一的参考，但是测评系统可以在很大程度上对于现代管理者所缺的‘素质’做出指导，在很大程度上给人力资源规划提供参考。

二、招聘选拔

招聘选拔是人力资源工作中非常重要且困难的一个环节，由于这个模块中包含了很多的不确定性，所以不少企业在招聘选拔这一模块的实时操作中都不能取得显著的效果。目前我们公司的招聘选拔模块现状是：

已经用于实施的技术及工具：

分析过于简单，对招聘的参考意义不大。

2、结构化面试：13年已经开始操作结构化面试的题目设计且在日常招聘中已经注意面试分模块进行考察但对不同岗位员工的需求素质类型还不够明晰。素质模型的建立需要基于各个部门的支持，各岗位所需求的素质是不相同的，在建立素质模型时，各个部门的负责人及各岗位的核心员工起最重要的作用。

3、招聘风险防范：应用了“取证”但操作并不规范，因此本部门专门基于此做了一次专业考试，加强了“取证”环节操作的科学性和专业性。

4、校园宣讲：13年实施了一次，但宣讲是由董事长进行的，由于不是专场招聘宣讲所以招聘效果并不乐观□20xx年正式启动校园招聘，补充公司新鲜血液，并为部分岗位提供梯队人选。

5、招聘的团队性：历年来的招聘都是首次面试由人力资源部人员进行的，现在仍然如此，这样做的缺点是技术性不能完

全保障、浪费招聘时间、耽误招聘进度，因为人员到位的及时性是考核招聘专员能力的重要项目。

6、各部门招聘的计划性：现行状况为招聘计划随报随招，招聘人员没有具体的规定期限，全年计划性不强。导致招聘专员一天到晚的忙碌但不见成效。

总体现状为：已经建立了招聘模块的架构，且搭建了招聘网络，形成了自己的招聘来源，招聘渠道扩充较为完善；招聘技术引进不够强大，不足以支撑公司长期长远及法制化发展需求；招聘工作已经落实到细节但是关键性工作操作的技术性还不够强，虽已经学习到到位但还未用于实施；招聘负责人同时兼职培训工作繁杂导致招聘负责人自身招聘模块的素质提升比较缓慢，招聘选拔做了大量工作但与科学化还有一段距离，招聘选拔的步骤齐备但操作方式还有待改进。鉴于此□20xx年招聘工作的重点革新为：

1、全面实施结构化面试，提高招聘选拔专业度，专业度直接反应企业的正规化程度，也直接影响招聘效果和企业美誉度，所以在20xx年，人力资源要成为公司宣传的另一个强有力的窗口，为树立良好公司形象作出贡献。

2、增加招聘专员，培养人力资源部第二梯队。

3、提升素质模型建设力度，广泛引起重视，在20xx年上半年全面建立完毕各部门主要岗位素质模型，为招聘选拔坚实基础。

4、引入新的测评软件，加强新员工入职测评力度，全面配合结构化面试工作，提升招聘选拔工作整体科学性及专业度。

5、在各部门均培训一至二位招聘人员，参与人力资源日常面试工作，加强招聘的合作性，提高招聘效率。

人的专门培训，主要适用于提高各部门负责人战略分解能力。至于第二点，由于人力资源部在13年就完善了职位说明书体系，对各部门负责人的整体工作会有更多的指导意义，也对人员的招聘数量和梯队组成有更多的帮助。

7、其他专业性工作的加强：重视并把“取证”工作落实到位。由于公司及行业的特殊性，要求人力资源部对员工的背景把握要比较到位，一方面我们要做到专业的“取证”，另一方面，在做到“取证”到位的基础上还要做到，复合取证，了解到员工更加丰富的个人信息并作为档案处理。

启动校园宣讲，加强校园招聘，储备优秀应届毕业生。

三、培训与开发

从13年开始，外训后均有总结，内训后均有考试，提高了培训效果，目前还有待加强的是培训后的知识在实践中的运用管理。

结合公司整体现状及人力资源部现有人员情况□20xx年整体培训分几个方向走：

- 1、培训体系化运作，建立基于胜任力的培训体系。
- 2、建立内部培训师体制。
- 3、培训评估到位，跟踪及时。
- 4、培训阶梯化。

首先谈培训体系化运作。培训管理体系和绩效管理体系一样，是全员参与式的，与绩效管理的考核并不是绩效管理的全部而只是一个点一样，培训的安排、实施、评估都仅仅只是培训体系的点而已，从胜任力模型的建立、培训体系的设计、

培训过程中的管控与把握到培训后的跟踪与落实使用等一系列的行为组成培训管理体系。

提到培训体系化运作，首先得提到胜任力模型的建立，也就是素质模型的建立，因为在招聘选拔模块谈到过，这里不再细谈。

根据胜任力模型，每个岗位对素质要求是不同的，这样就形成了不同的岗位相对应的培训内容，根据相对应的培训内容结合该岗位现有人员的素质现状针对薄弱环节进行培训，并与受训人及受训人的领导达成培养意向，人力资源部根据受训人接受培训状况及训后情况与其领导对接，对接情况计入绩效考核。这样一来，培训就真正实现了管理而不仅仅是培训而已。

根据整体情况，预计明年下半年自7月份开始可实施全面培训管理。

节约能源资源工作计划篇六

20xx年度人力资源部在酒店领导的直接领导下，其他部门的大力配合下，秉承打造“鸣凰人的厨房”的经营理念，按照年前制定的工作计划，开展工作；在人力资源管理的各项工作中，取得了一些成绩，也看到了一些工作中不足的地方，为了做好今后的工作，现将20xx年的安排做出如下打算：

根据20xx年营收状况和20xx年餐饮部营收指标，各部门人员编制如下：

1、餐饮部□20xx年餐饮指标为2400万□20xx年餐饮指标为20xx万元，综合20xx年指标完成状况和餐饮所处的大气候影响□20xx年前厅部各岗位人员配置如下：

厨房部各岗位

2、客房部20xx年度岗位人员标配如下：

3、工程部20xx年度岗位人员标配如下：

4、康乐部20xx年度岗位人员标配如下：

5、保安部20xx年度岗位人员标配如下：

合理利用资源，控制钟点工数量和质量。

1、对新入职员工进行酒店员工手册和规章制度的培训，定期组织员工参加酒店服务礼仪的培训（培训由办公室和工会负责），由各部门对新进员工进行服务技能的培训。

2、规范酒店用人制度，酒店新入职人员务必经过人事部进行统一面试，面试合格者方可录用。

1、前厅服务员、传菜员和厨房的打荷、切配流动性较大，服务员在这一年中离职人数为110人，传菜员为46人，打荷为35人，切配为36人，在上半年的员工离职中，自动辞职状况较严重，对酒店员工进行离职流程进行规范，并对员工进行培训，此培训部分能够并入入职培训中。

2、客房部和后勤部人员较为稳定，但是保安流动性也很大，从20xx年5月到现在，离职保安人数为38人。

针对人员流动性大的状况，提出几点推荐：

1、员工入职前，酒店带给入职培训，培训酒店礼貌礼仪，店纪店规，和员工手册培训。培训由各部门或行政办公室负责。

2、对餐厅领班进行考核，能者居之。1) 每月对领班进行考核，包括礼貌礼仪、服务技能和管理技能的培训考核，连续考核不透过者，作降级处理。2) 设立服务员传菜员小组长职

务，对优秀服务员进行升职不提薪奖励，优秀组长经考核能够晋升为实习领班。

3、对服务员传菜员看台给予10—20元的奖励，给予人头提成，提高服务员传菜员工作用心性。

4、定期组织员工进行规范酒店服务礼仪培训，培训老师能够外请（或酒店资深领班经理担任），满足员工自身提高的需求。

5、制作员工生日福利，寄发生日贺卡（总经理名义），当月底定一天给员工举办群众生日会，让员工感受到酒店对他的关心，满足归属需求。

6、设立年假，一线经营部门员工除春节期间和酒店繁忙时期，可享受带薪休假一个星期。

7、针对保安离职率高的状况，经调查，主要原因是因为入职后的保安达不到主管的要求，针对此状况□20xx年严格控制保安入职面试状况，严格把关，实行二级把关制，控制保安流动性，确保酒店安全工作有序的进行。