

工作计划正确执行(优秀7篇)

时间流逝得如此之快，前方等待着我们的的是新的机遇和挑战，是时候开始写计划了。计划可以帮助我们明确目标，分析现状，确定行动步骤，并制定相应的时间表和资源配置。以下是小编收集整理的工作计划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

工作计划正确执行篇一

企业文化不仅决定着企业的发展，也决定着企业的层次。那么如何执行公司的企业文化呢？下面是小编为你整理的正确执行公司企业文化的做法，希望对你有帮助。

1、认真做事。

一个人要想在一个单位立得住、有发展，要紧的一条是，让大家公认他是一个主动进取、脚踏实地、认真干事的人。对待组织安排给的工作，不能偷懒、不能耍滑、不能拖延，应主动尽到责任，努力干到让别人很难挑出毛病的份上。

2、钻研业务。

要有一种强烈的求知欲望，一时一刻不放松业务学习，并且要做到学有专长，成为某一方面的骨干或“尖子”。

3、服从领导。

对来自上级的决定、指令必须无条件地服从，并且要形成习惯，即使不理解的也要很认真地去执行。管理学上有一条重要的原则，叫做服从的原则。即：下级对上级的命令必须服从，下级没有权力判断上级指令的对错，上级的对错只能由上级的上级来裁定。

4、团结同事。

同事之间要和睦相处，不能结怨，不能仇视，要通过你的努力，使你的周围出现一种相互关心、相互爱护、相互帮助的良好氛围。

5、 严格守信。

对上级、对同事、对客户，坦诚相待，不说大话，不说谎话；凡说出的话、承诺的事，就要对其负责，即使遇到麻烦，也不能轻易失言失信。

大家只能按照规整制度，进行执行。而文化，是无法按照书面文字，去执行的。它是人们相互影响产生的，是公司发展过程中的沉淀物。不过，企业是可以给这个文化，大致画一个范围，一个方向的。这就要看公司领导层的经营理念、企业愿景、使命了。

一种文化的形成，应该是从个体的认知感受，产生意识形态。然后，形成小范围内的常识。最后逐渐扩大为一种“共识”。并且组织内成员都从被动接受，转变为主动认可。

文化形成，是一个动态的过程。人员之间相互影响的产物。大家都认可的东西，有个群体选择的过程，才能持久发展。

企业文化是“道”；企业制度是“法”。

企业文化包含的内容有许多，例如：商业模式、盈利模式、平台或是传统、经营方式、愿景、使命、组织结构、企业目标、企业战略、经营策略等等内容，融合起来逐渐在发展过程中形成的文化。它是一个动态的过程，随着企业发展而逐渐融入到方方面面。说不清道不明，是道。

企业制度，是建章立制，然后要求各方面人员按章执行。有

了这个制度，人员才有个“预期”，领导才能有法可依，才能赏罚分明。制度也需要随着企业发展，进行完善。制度建设的好坏、恰当与否，关系到企业文化能否形成的一方面，因为制度是文化的载体形式之一。另一方，还需要在企业经营过程中，人员之间能否达成企业文化的共识。新员工会通过培训了解企业制度，逐渐形成常识。再之后，员工、同事认可您这些书面文字，他们从被动接受，转变为主动追随，相互影响。这个企业组织就可以说是有“文化氛围”了。

切勿，制定好一个“企业文化”，让人学习、执行。文化，是一种社会现象，它是人们长期创造形成的产物，同时又是一种历史现象，它是社会历史的积淀物。同样，也是贵公司的沉淀物。

一、企业的核心价值观一定要让所有的员工认同。有人认为：我做事，你给我钱不就行了吗？干嘛一定要让我认同你的核心价值观？这种想法是片面的。首先是员工认同了核心价值观，企业才会有凝聚力，心往一处想，劲才会往一处使；其次是认同核心价值观，才会自动自发地为企业做出自己的贡献。

二、企业文化最主要来源于老板，老板必须为建立企业文化做出表率。企业文化到底来自哪里？目前有三种意见：有人说企业文化来源于老板；有人说企业文化来源于全体员工，全体员工共同的价值观才是企业文化的来源；还有人说都不对，企业文化既不是来源于老板，也不是来源于员工，而来源于再造，再造完企业文化以后再往下灌输。这三种意见好像都有道理，因为企业文化做到最后三者会纠缠在一起。但是，企业文化最主要来源于哪里？首先，我个人素来反对企业文化再造。企业文化一定不是造出来的，而是积累、沉淀下来的。造出来的不是文化，而是口号。如果有人认为企业文化来源于全体员工，未免也太天真了。现在的大企业有几千上万名员工，每个人的`价值观都不一样，你怎么让他们具有一个共同的价值观？所以，企业文化最主要的是来源于老板，老板的核心价值观就是企业文化的来源。

三、 员工认同企业文化需要经过长期潜移默化。企业文化就要像意识形态一样来灌输。共产主义理想怎么教育?很简单,就是天天讲、月月讲、年年讲。所以,企业文化也要不断的讲。除了不断讲之外,还要潜移默化,还要养成浓厚的氛围。在养成氛围方面,领导要起带头作用。

四、 行为带动思维。你希望员工有什么样的思维,可以先设计他的行为。今天有很多企业推行企业文化的时候把顺序弄反了:先推宏观理念,然后希望让理念落地成为员工的行为。这是事倍功半的做法。因为人不是先有理念,而是先有行为的。正确的做法是先严格规定他的具体行为,虽然他不认同你的理念,但是时间长了行为就会成为习惯,而习惯有助于员工对理念的认同。所以,推广企业文化最关键的不是推理念,而是如何设计出员工的行为。

五、 不要留下不认可企业文化的员工。如果已经养成了一种企业文化氛围,大部分人都认同,但是仍然有少数员工不认同,怎么办?只有开除。全世界企业都是这么干的。你不认同我的价值观,请你走人,就这么简单。

工作计划正确执行篇二

2. 通过对流失客户回访及分析,找出客户流失的内在原因及改进措施;

3. 对于我们的忠诚客户在公司举办的各种活动时优先通知,让客户受到特殊待遇,增加客户对专营店的依赖感和归属感。

入厂台次的增加导致维修高峰期时客户等待时间长和车间超负荷工作,需通过预约工作合理调配,减少客户等待时间。在今后的交车环节上必须要在客户结算清单上附加一份预约宣传单以增加预约率,同时增加客户对预约服务的认知度,并和车间主管在(20xx-10-24至20xx-10-26)时间内商量出对待

预约客户的提前先做保养和维修的方案。从而体现预约的优势这也是我们以前没有做到的！

1. 随着车用新技术不断应用，更新换代周期缩短及客户期望值的提高，人员素质及战斗力须相应提高一个台阶，对培训工作提出了更高的要求。加大培训工作的频次，分为定期和不定期的培训考核；定期培训为每周星期一周五。不定期培训为凡是有新技术通知和qi通知当天组织培训把内容弄懂为止！

2. 注重理论与实际工作相结合的培训，对sa注重产品基本知识和实操相结合，特别是实际接待能力的考核sa维修技术注重理论知识和常规故障排除能力的培训，提高员工的整体战斗力。

3. 对新来员工进行分派班组做到一对一培训，在通过实操比赛的方式选出和最差的这样可以对新来员工有个激励和对老员工有个比较。

1. 目标和表现形式

以公平、公正、公开为原则，坚持只有团队利益化，才能确保公司利益化。专营店组织培训及考核，营造学习氛围，提升员工服务理念及个人技能；进行职业道德、服务理念、主人翁意识培训；塑造员工服务的工作态度，注重细节问题的发掘，促使员工主动提高自身素质。

2. 实施手段及措施

采用将所有培训及考核资料纳入员工个人档案、团队意识直接与员工个人收入挂钩、团队意识强者优先考虑外出培训、职称晋升、福利等优惠。

激励制度是专营店对于员工优良行为或者突出业绩的正面反

馈，本质目的是为了能够通过激励强化员工对此类行为的认同并坚持下去，同时，也树立了一个其他员工学习的典范，潜在号召所有员工去做出类似的行为。所以，在激励的过程中，关键的一项就是要保证考核标准的公平性和合理性，避免激励引发员工的不满行为，保证激励的行为是值得保持和提倡的。具体的激励办法，可以根据实际情况在物质和精神方面有选择的实施。

工作计划正确执行篇三

尊敬的伙伴家属：

你们好！祝你们新春佳节幸福、快乐！您的家人，是我单位的合作伙伴。我们公司2003年正式开业到如今，共同度过了八年的风风雨雨，是伙伴们用他们的辛勤和智慧创造出了骄人的业绩。企业的每一步成长，与您作为家庭后盾的鼓励和扶助都是分不开的。正是有了您对我们事业的理解，对家庭的照顾，我们的员工才能全身心投入工作，我们的事业才能发展壮大，在此我向您表示衷心的感谢！

保险，作为一种未来的生活安排，正在被越来越多的人所接受和喜爱。在过去的日子里，因为保险让我们有了很多的接触和交流，伙伴的乐观于睿智，理解与信任让我倍受启迪并心存感激。

我们的伙伴来自四面八方，在共同创业和奋斗的过程中，我们就像一个大家庭的兄弟姐妹，同心同德，风雨同舟。我们的企业就是大家的娘家，每时每刻都在关心伙伴的工作和生活。企业是大家的，更是社会的，我们一直致力于企业长远发展、员工共同成长和社会最大贡献。在这里也请您放心，我们会用对待家人的心对待伙伴，让您的家人在这里体会到家庭般的温暖。

太平人寿盐城中支在未来的发展过程中将面临更多的机遇和

挑战，我衷心地希望你们作为太平人的坚强后盾，一如既往地理解和支持我们，共同经历前进道路上的风雨坎坷。我们会加倍努力，用我们的优秀业绩来回报你们的支持和信任，回报社会对我们的馈赠，在此特书此信，以表达我心中最诚挚的谢意。

春回大地千峰秀，日暖神州万象新。愿你们坚定信心、振奋精神，在新的一年里创出更加辉煌的新业绩，携手共繁荣。恭祝您全家人：身体健康，家庭美满，生活幸福！

总经理

工作计划正确执行篇四

1、平等性原则：主管和员工在制定绩效改进计划时是一种相对平等的关系，他们共同为了员工业绩的提升和业务单元的成功而制定计划。

2、主动性原则：我们有理由相信员工是真正最了解自己所从事工作的人，因此在制定绩效改进计划时应该更多地发挥员工的主动性，更多地听取员工的意见。

3、指导性原则：主管影响员工的领域主要是从根据组织和业务单元的目标出发并结合员工个人实际，给员工绩效的改进提出中肯的建议，实施辅导，并提供必要的资源和支持。

4□“smart”原则：绩效改进计划是指导绩效改进实施的标准，因此一定要有可操作性，其制定的原则也要符合“smart”原则，即做到具体的、可衡量的、可达到的、现实的和有时限的。

5、发展性原则：绩效改进计划的目标着眼于未来，所以在制定与实施计划时要有长远的、战略性的眼光，把员工个人的发展与企业的发展紧密结合起来。

二、制定绩效改进计划的准备工作

1、选择合适的时间

选择什么样的时间制定绩效改进计划是非常关键的，不合适的时间会影响制定计划的效果。要选择主管和员工双方都有空闲，能够全身心地投入到制定计划中去的时间，这段时间不要被其他事情打断。

例如，主管马上要去参加总经理召集的会议，或者员工马上要赶去见客户。在这样的情况下，制定绩效改进计划往往会心不在焉，草率收场，无法展开细致的讨论。同时要注意不要安排得过于紧凑。有些主管总是在人力资源部门催交绩效改进计划表的时候，才抽出半天时间，与部门中十几名员工走马观花般地进行这项工作，这样就无法保证绩效改进计划的效果。

2、选择适宜的场地

通常，主管的办公室是最常用的制定绩效改进计划的场地。办公室给人以一种严肃、正式的感觉，这固然很好。然而，选用办公室作为制定绩效改进计划的场地也有一些局限性。首先，办公室经常会遇到各种各样的打扰，例如电话、来访的客人等等；其次，办公室的情境会给人明显的上下级的感觉，容易给员工造成层级的压力。因此可以考虑到类似于咖啡厅这些地方与员工进行这项工作，因为在这样的环境中员工会感觉比较放松，远离电脑、电话和成堆的文件，主管和员工坐在一起，喝上一杯茶或咖啡，更容易充分表达真实的感受。

3、准备相关的资料

在制定绩效改进计划之前，主管和员工都应准备好制定绩效改进计划所需的各种资料。主管需要准备的资料包括：职位

说明书、绩效计划、绩效评估表格、员工日常工作表现记录等。在与员工一起制定绩效改进计划之前，主管必须对有关的各种资料谙熟于胸，当需要的时候可以随时找到相关的内容。员工需要准备好个人的发展计划。主管除了想听到员工对个人过去绩效的陈述和总结，更希望了解到员工针对绩效考评中不足的方面如何进一步改善和提高的计划。能够自己提出发展的目标和计划，而不是等待主管为自己制定发展计划，这样的做法本身就能够得到主管的赞赏，是应该鼓励员工具备的行为。

4、主管的心理准备

在制定绩效改进计划之前，主管除了要准备时间、场地和资料外，还要对制定计划的员工有所准备。这种准备是一种心理上的准备，也就是要充分估计到员工在制定计划时可能表现出来的情绪和行为。

主管和员工一同制定计划的前提是双方对绩效评估的结果已经达成一致意见。要做好这一点，就必须充分考虑到员工的个性特征，本次评估结果对其的影响，以及员工对本次绩效评估可能表现出来的态度等等。在实际中经常会出现员工与主管对评估结果意见不一致的情况，对于这种情况，主管应事先考虑好将要如何解释和对待。

三、制定绩效改进计划的流程

1、回顾绩效考评的结果

每个人都有被他人认可的需要，当一个人做出成就时，他希望得到其他人的承认。所以，首先应对员工在绩效期间工作表现的成绩和优点加以肯定，从而对员工起到积极的激励作用。然而，员工想要听到的不只是肯定和表扬的话，他们也需要有人中肯地指出其有待改进的地方，因此，接下来可以指出员工的绩效中存在的一些不足之处，或者员工目前绩效

表现尚可但仍有需要改进的方面。主管和员工可以就绩效评估表格中的内容逐项进行沟通，在双方对绩效评估中的各项内容基本达成一致意见后再开始着手制定绩效改进计划。

2、找出有待发展的项目

有待发展的项目通常是指在工作的能力、方法、习惯等方面有待提高的地方，可能是现在水平不足的项目，也可能是现在水平尚可但工作需要更高水平的项目，这些项目应该是通过努力可以改善和提高的。一般来说，在一次绩效改进计划中应选择最为迫切需要提高的项目，因为一个人需要提高的项目可能有很多，但不可能在短短半年或一年时间全部得到改善，所以应该有所选择。而且，人的精力有限，也只能对有限的内容进行改善和提高。

3、确定发展的具体措施

将某种待发展的项目从目前水平提升到期望水平可以采取多种形式。许多人一想到绩效改进的方法就会想到送员工参加培训，其实，除了培训之外，我们还可以通过许多方法提升员工的绩效，而且其中大部分方法并不需要公司进行额外的经费方面的投入，这些方法包括：征求他人的反馈意见、工作轮换、参加特别任务小组、参加某些协会组织等等。

4、列出发展所需的资源

“工欲善其事，必先利其器”，要落实绩效改进计划，必须要有必要的资源支持。这些资源包括工作任务的分担、学习时间的保证、培训机会的提供、硬件设备的配备等等。在这方面，主管人员一定要统筹安排，提供帮助，尽量为员工绩效的改进创造良好的内外环境。

5、明确项目的评估期限

工作的能力、方法、习惯等方面的提高是一项长期的任务，须在一个较长时间段中才能得到准确评估。员工需要一个宽松、稳定的环境，不应增加太多的管制。因此，如果评估周期过短，有可能造成员工的逆反心理，这样不但分散了员工的精力，影响工作进度，还有可能使员工疲于应付评估，使得评估效果适得其反。所以建议将评估周期设定为半年到一年，这样安排也可以与企业半年或年终总结相衔接。

当人们亲身参与了某项决策的制定过程并做出了公开的表态，他们一般会倾向于坚持立场，并且在外部的力量作用下也不会轻易改变。因此，在制定绩效改进计划的过程中，让员工参与计划的制定，并且签订非常正规的绩效改进契约，也就是让员工感到自己对绩效改进计划中的内容是做出了很强的公开承诺的，这样他们就会倾向于坚持这些承诺，履行自己的绩效改进计划。如果员工的计划只是口头确定，没有进行正式签字，那么就很难保证他们坚持这些承诺的计划。

四、制定绩效改进计划的案例

刘先生是a公司的销售主管，在20xx年的考核中，他顺利完成了公司给他下达的销售业绩指标，但工作中还存在着一些问题：一是以前不在这个行业工作，对本领域的专业知识还不够熟悉，有时客户咨询相关的问题时难免捉襟见肘；二是在与客户沟通时不太善于倾听，对客户深层次的需求理解不够；三是对自己的主管角色认识不够清晰，常常事必躬亲，不善于向下属授权；四是在处理事情的轻重缓急方面不是很合理，常常忙得一团糟而任务还是积压。针对这种现状，刘先生在上级的帮助下制定了绩效改进计划（见表）。

五、实施绩效改进计划的要点

1、保持持续的沟通

员工和主管通过沟通共同制定了绩效改进计划，达成了绩效

契约，但这并不等于说后面的计划实施过程就会完全顺利，主管就可以高枕无忧，等待收获成功的果实了。在绩效改进计划实施的过程中，员工与主管人员还必须进行持续的沟通。一方面计划有可能随着环境因素的变化而变得不切实际或无法实现，这时就需要对计划进行调整，使之更加适应内外环境变化的需要；另一方面，员工在计划时可能会遇到各种各样、层出不穷的困难，员工不希望自己在改进的过程中处于孤立无援的状态，他们希望自己处于困境时能够得到主管的帮助，持续的沟通有助于问题及时得到解决。

2、注意正强化的运用

绩效的改进从本质上说是促进一些符合期望的行为发生或增加发生的频率，或者减少或消除不期望出现的行为，因此可以运用正强化的方法来进行绩效改进。正强化是指给予一种愉快的刺激，促使某种行为反复出现。按照行为强化原理，人们会根据对行为后果的判断来决定是否采取某个行为，而且人们可以从过去的行为结果中得到学习。所以在绩效改进的过程中要及时鼓励员工已经取得的进步。任何行为改善都是逐步的过程，当员工行为开始有所改善时，应该及时给予认可和称赞，以激励员工取得更大的进步。

3、适当采取处罚措施

在实施绩效改进的过程中，如果不是因为外在的因素如工作任务繁重、没有得到应有的资源保证等，而是因为员工个人主观因素对工作改进不积极不主动，主管采取帮助措施仍然不能奏效时，主管应考虑采取一些必要的处罚措施，如职务调整、取消奖金等。但处罚只是手段不是目的，最终还是期望通过这种方式促进员工改进绩效，所以在采取处罚措施时要注意几个问题：一是采取处罚措施之前要事先与员工沟通，让员工了解为什么要采取处罚措施、所要采取的措施是怎样的以及在怎样的情况下自己将要被处罚；二是所采取的处罚措施要合乎情理，而且要由轻渐重，不要过于严苛；三是采

取措施之后要注意监控和评估处罚后的结果。

工作计划正确执行篇五

坚持以^v^理论、“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实党的十七届四中全会关于加强和改进党的建设总体部署，巩固和扩大学习实践科学发展观活动成果，紧紧围绕法院的审判工作如何为“保发展、保民生、保稳定，保中央方针政策落实，以改革创新精神全面推进机关党建工作，增强为大局服务为人民司法的本领。

(一)机关党组织战斗堡垒作用进一步加强。以党员为骨干的干部队伍思想素质进一步提高，党组织服务推动机关各项业务工作协调、健康发展的举措进一步优化，机关管理和机关服务水平进一步提升。以党组织为核心的机关党群组织体系不断健全,工作特色更加鲜明。

(三)机关党建工作规范化程度进一步提高。探索建立一整套从严治党，从严治院的党建工作制度，创新工作机制，努力实现党建工作的科学化、规范化、制度化，用制度管人管事。

(一)要深入学习和贯彻科学发展观和党的.十七届四中全会、自治区党委九届十次全会和市委十一届五次全会精神，全面贯彻落实中央、自治区党委和市委的总体部署和要求。坚定理想信念，牢记党的宗旨，增强党性观念，发扬优良传统。

(二)要在党建工作中立足于“创”，突出于“新”，针对党建实践中的新情况、新问题，抓谋划、抓载体、抓典型、抓亮点，强化对党建工作重要性和紧迫性的认识，克服只注重完成任务而没有特色的情况，做到有基础、有创新、有提高。

(三)要把党建工作和法院中心工作结合起来，党建工作要融入法院改革发展的大局，改变就党建抓党建，只抓党建不顾现实工作的做法，使党建工作与法院其它工作融为一体，做

到思想、目标任务、行动三同步，提升创造力、凝聚力。

(一)坚持理论武装党员头脑。过好每月一次的党支部组织生活，围绕深入学习贯彻党的^v^和十七届四中全会精神，进一步加强“一个决定、四个配套文件”的学习，深刻理解和把握提出的重大理论观点、重大战略思想和重大工作部署，组织生活做到有主题、有记录、有，形成党支部抓措施落实、机关党委抓监督检查的良好格局。紧密联系法院工作实际，学以致用、用以促学，不断把党员干部的思想统一到中央、自治区党委和市委的各项任务上来。定期邀请党建专家或知名学者、教授到我院举办党建专题讲座、讲授社会主义核心价值体系等前沿理论。联合院纪检部门每季度开展一次“党风廉政月”活动，提高干警党性修养。以党支部为单位，组织开展一次全市法院系统党的理论知识竞赛，用竞赛的方式加深和巩固理论学习成果。进一步深化创建“学习型机关”活动，抓好2—3个创建活动先进典型经验的和宣传工作，巩固创建成果，发挥先进典型在机关党建工作中的示范、引导和辐射作用。

工作计划正确执行篇六

栖霞建设首次进入无锡所开发的项目。地段在梁溪河畔，无锡热点的居住板块，占地268555平米，总建540000平米。

栖霞建设目前在江苏省内开发企业排名列位第一，同时也是上市房产企业。

强调企业实力及品牌，高价格进入无锡市场，控制放盘量，价格高开高走，并采用买房送车位的形式搭售车位，对有车族形成购买诱惑。

提前预支了未来价格上升空间，同时卖房送车位使客户来源变的相对单一。目前二期产品虽采用大幅度明折明扣的方式，但整体房源去化也较为缓慢。

在产品优势不突出，缺乏特色的背景下，对自身品牌和市场过于乐观。以高价格进入市场，存在高风险。可比典型项目营销经验及启示—客户策略启示：以务实的价格策略，获得客户的追捧，广开客户渠道，快马加鞭去化房源，保证资金链，在目前的市场环境中较为可取。例证：山语银城现场展示能让潜在客户提前感知在社区生活中的场景，对房地产项目前期销售有着重要的作用。如山语银城在销售前期便完成、并有效利用这些展示成为了销售的主要道具。

足够以及充分的现场展示设置，一方面显示发展商的实力，同时也是告知客户——这是未来生活的展现，给予客户信心，从而推动其购买。启示：开盘前“展示先行、充分到位”可比典型项目营销经验及启示—现场展示策略例证：山语银城可比典型项目营销经验及启示—现场展示策略展示标准：材料展示、样板房、示范区会所、准现楼（建筑、环境）…例证：山语银城前提：首先完善现场展示吸引客户眼球，以优越的自然环境以及高水准的现场展示将项目形象拉升到高位。

在长时间蓄水后，开盘的价格策略采取平开策略，同时在开盘价格基础上，推出四重开盘优惠方案，营造火爆的销售场面，开盘认购250余套，在逆市中成为了滨湖区的聚焦点，但仍然低于开发企业预期目标。

开盘后通过自然资源的挖掘以及其他公建配套的完善，拉升项目档次，价格却始终未有上调。

后期通过客户网络的扩张，客户口碑的提高，但销售量却呈递减趋势，整体销售状况不容乐观。

山语银城开盘优惠政策

- 1、银城会会员优惠1%
- 2、开盘期优惠1%

3、一次性付款优惠、纯商业性贷款优惠1%

4、预付壹万元车位定金购房优惠1%

工作计划正确执行篇七

1□20xx年上半年，学院组织召开了16次周例会，14次全体教职工会议，其中9次为政治学习；组织召开了14次党政联席扩大会议；12次全体教工党员工作会议，6次理论学习中心组学习；组织了4次学生党员政治学习，1次全体师生党员赴杨业功纪念馆接受党性教育。

2、组织“两x一z”学习教育督查暨党风廉政建设工作，制定了《体育学院党总支理论学习中心组学习的实施意见》、《体育学院关于在全体党员中开展“两x一z”学习教育方案》，每周定期上报“两x一z”学习动态及填报相关表格，按时完成20xx年04月—20xx年12月全体教工党员的党费补缴工作，完成软弱涣散基层党组织的整顿，认真开展了20xx年以来174人的党员组织关系排查工作；组织了8人次（包括学院党政领导、各党支部书记、总支委员）为全体师生党员上党课。

1、坚持教师教学考勤周报制度，每周一定期公布考勤结果，按相关规定给予9名学生警告、严重警告处分；组织11名青年教师参加学院第九届青年教师基本功竞赛选拔赛；深化大学体育教学改革，结合学校实际，组织了《大学体育》教材的撰写工作；组织8名教师对20xx届的1051名大学生进行了体质测试补测工作（正常的18000学生测试工作于15年下半年完成）。

2、与黄山市体育局联合举办游泳救生员培训班，32人取得游泳救生员职业资格证书；25人获得健身教练国家职业资格证书；10人获得跆拳道教练员职业资格证书。

3、加强并完善风雨操场管理工作，制定了《黄山学院体育场馆开放管理办法》（建议稿）、《黄山学院风雨操场场馆开放收费标准》（试行）、《黄山学院室外体育场地开放管理办法》（试行）等，确保学校体育专业、大学体育课程的日常教学及训练，协助黄山市、学校做好全国社会体育指导员健身技能培训（黄山站□□20xx年全国旅游城市中老年篮球赛、校第五届教职工乒乓球赛、校第31届“行知杯”篮球赛、校首届教职工羽毛球团体赛、夏季就业双选会等场地的组织、管理工作。

5、03月，体育学院邀请创新创业学院导师、经济管理学院教师方兴林为我院学生进行创新创业指导讲座；04月，与黄山市奥星跆拳道俱乐部签订实习就业基地协议并授牌；05月，学院邀请了杭州菲力伟健身管理有限公司、江阴市四方游泳产业发展有限公司等7家单位分6批次来校进行宣讲或招聘；同时，学院领导及辅导员一行参加了安徽省首届体育人才交流大会，考察并观摩健身课程培训理论课程和实训项目，并选派学生代表参加了为期两天的健身高端培训；06月，体育学院领导、辅导员及教研室主任等，分赴安徽祥源自由家齐云山营地、黄山区焦村镇奇瑞黄山露营地考察，并就毕业生实习、就业合作达成广泛共识。

20xx年上半年，先后选派郭岩、张丽、吴玉华等8位老师参加了拔河、节奏体语操、太极扇、普拉提、瑜伽等项目的国家级、省级培训，同时，李昌军、李谋涛、聂秀娟等3位老师分别执裁国家级游泳、舞龙舞狮、瑜伽项目的比赛，为学院专业发展、大学体育改革奠定了深厚的师资基础；另有4人通过了学校“双能型”教师认定，截止20xx年上半年，体育学院共计31人取得“双能型”教师资格，占总人数的66%。

为加强科研团队建设，明确科研突破方向，鼓励学科交叉，学院组建了教授、博士为核心的不同研究方向的课题攻关小组，申报了1项国家级科研课题，4项省级科研课题，发表了6篇科研论文。

1□20xx年上半年，学院高度重视文化育人功能，积极组织并参加了学校辩论赛、演讲比赛等活动，经过努力，取得辩论赛学校前八名的好成绩。

3、服务社会工作不遗余力。全院参与志愿服务达400多人次，积极服务地方、服务社会；包括志愿服务20xx年全国竞走大奖赛暨奥运选拔赛□“20xx年中国旅游日安徽分会场—纪念徐霞客首登黄山400周年”活动启动仪式□20xx年中国旅游城市中老年篮球赛、“美丽中华 魅力黄山”全国旅游城市定向赛、等多项国家级、省级、市级体育赛事。

1、体育学院共有39项规章制度，其中：4项为新制定；另有27项制度，结合当前市场需要和学院发展，进行了适当修订；8项已不符合学院发展需要，已废止。

2、根据20xx年调节津贴分配方案，已于年初制定了《体育20xx年调节津贴分配实施方案》（草稿），并将结合学院实际适时做出调整；遇所有重大经济活动、资金项目、资产处理以及经济合同等经济决策时，均召开学院党政联席会议或扩大会议研究决定。

3、认真学习领会教育部、国家体育总局等相关体育政策、法规精神，积极协助校工会、校团委完成三八趣味运动会、教职工乒乓球、羽毛球比赛等赛事的组织、执裁等工作；各教练员正在通过学校体育赛事，进行运动员选拔，组建相关项目的运动队，备战下一届省运会。

4、组织学院分工会成员参加学校首届羽毛球团体赛，荣获第四名；推荐蒋国强同志代表学校参加安徽省工会先进个人评选。

2、加强科研队伍建设。积极搭建科研平台，引导教师申报成果转化相关项目，鼓励教师带动学生申报大学生科研项目，加强与地方体育局、体育协会以及企事业单位的合作，做好

体育科研申报工作。

3、体委工作。做好20xx年大学生体质测试工作，积极筹备校第37届田径运动会，协助黄山市体育局做好全国游泳锦标赛执裁及志愿者服务工作，切实推进阳光体育运动的广泛开展，丰富学生课外体育运动；与各学院积极配合，逐步完成田径等体育项目的运动队组建工作，积极备战20xx年安徽省运动会。

4、继续推进团学工作活动。强化学生社会实践，结合黄山市“魅力社区建设”，拟于开学前夕，认真做好社区建设调研工作，为社区建设服务。

5、做好休闲体育专业学士学位授予权申报的前期准备工作。

6、继续做好教学常规管理工作及学生的管理工作及教师的凝聚力工程建设。