

最新社团新人的工作计划和目标(优质5篇)

时间就如同白驹过隙般的流逝，我们的工作与生活又进入新的阶段，为了今后更好的发展，写一份计划，为接下来的学习做准备吧！我们该怎么拟定计划呢？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。

社团新人的工作计划和目标篇一

团购项目制定，环境图片、技师图片上传，切记需要高大上精美图片，线上店铺装修布置的越好，越有吸引力。

同时，

- 1、 计划，包括方针和目标的确定，以及活动规划的制定。
- 2、 执行，根据已知的信息，设计具体的方法、方案和计划布局；再根据设计和布局，进行具体运作，实现计划中的内容。
- 3、 检查，总结执行计划的结果，分清哪些对了，哪些错了，明确效果，找出问题。
- 4、 处理，对总结检查的结果进行处理，对成功的经验加以肯定，并予以标准化；对于失败的教训也要总结，引起重视。对于没有解决的问题，应提交给下一个pdca循环中去解决。

检查，执行，再在这样一个循环去做，直到所有的问题都解决为止。

社团新人的工作计划和目标篇二

2、2016年底合同到期人员续签或终止意见收集；

3、继续健全人员的基本信息：

借助信息系统继续健全员工档案：个人资料、学历资料、体检资料、考核结果、职位变动、奖惩资料等一并存入个人档案。同时，进一步规范和建立健全入职、离职(外聘、辞退、辞职)程序及内部调入、调出等手续。

4、继续做好招聘工作：

严格按程序执行招聘工作，根据公司发展规划做好人员的甄选、面试工作。采取多种方式招募人才，保障各专业用人的需求：

3)、充分利用实习期或试用期，对招聘的人员的实际工作能力进行严格考察。

5、继续强化培训工作：

3)、对部门负责人，加大面对公司层面的培训要求，列入年中考核；

完善员工个人培训档案。

6、关注国家及地方相关劳动政策，避免用工风险

加大与劳动各部门的沟通，关注研究劳动部门的相关政策，定期对内部劳动用进行自查，避免用工风险，减少劳动纠纷。

7、分公司工作指导。

社团新人的工作计划和目标篇三

虽然同为化妆品行业，虽然同样销售化妆品，但两条线的渠道结构及操作方法均不相同。日化线以商场、超市、化妆品专营店等为主要销售终端，而专业线则以美容院为主要销售终端。两条线之间“井水不犯河水”，一向相安无事。而几乎所有的化妆品品牌，都遵循各自的市场规则，分别在日化线或专业线市场抢夺自己的消费者和市场份额。

进入二十一世纪后，这种状况逐渐被改变。一些化妆品企业开始用同一个品牌瞄准日化终端与专业终端进行销售和推广，如白大夫、丸美等。它们借助强大的广告力量，或以品质为致胜工具，在新兴终端“前店后院”的快速增长支撑下而迅速成长，取得了不俗的市场业绩。这些品牌，我们称之为“两栖品牌”。

但是，日化线的消费者与专业线存在明显差异。

一部分消费者倾向于单纯的产品购买并养成自身使用的习惯，即成为日化线的消费者，她们对品牌属性要求较高而对产品的功能性要求不强；另一部分消费者则倾向于依靠美容师推荐并在美容院享受服务从而解决相应的皮肤问题，对品牌属性要求较低而对产品功能性要求相对较高。虽然两类消费者之间亦有交叉，但并无严重的重叠或冲突。

所以，以往的品牌都是根据各自的消费者特性进行差异化定位和推广的。

答案可以从消费者本身及企业的战略战术中寻找。

首先，消费者与终端层面出现融合。

单纯的日化或专业终端已经很难满足这种叠加的消费心理与需求，于是，前店后院诞生，在满足顾客对品牌属性追求的

同时，亦为消费者提供相应的服务空间与措施，解决皮肤问题。

这为两栖品牌的诞生奠定了消费者与市场基础。

其次，利用同一品牌进行销售和推广，可以共享品牌成长带来的市场增长。

第三，虽然为同一品牌，但是利用不同产品系列去覆盖不同零售终端，有效解决消费者的差异问题。

在同一品牌下增设不同的产品系列，而针对不同的消费者。譬如丸美，有丸美美容系列产品，也有丸美日化系列产品。它们在产品命名、功能、包装上均有明显差异，这样就针对各自的消费者进行有效突破，从而在识别与产品功能上解决了同一品牌面对不同消费者的问题。

利用不同产品系列覆盖不同零售终端这种策略在市场上发展的结果，有可能会出现象资生堂一样利用主品牌背书副品牌的形式而出现众多的副品牌，两栖品牌在发展成熟后出现分裂，而成为各自领域的专业品牌。

第四，针对不同终端，各系列产品采取不同的价格、促销策略与服务手段。

根据专业与日化终端各自的消费者特性，在产品的定价上进行层次区分；根据不同渠道的利益分配传统，在产品的进货折扣上予以区别对待；针对不同消费者采取异化的促销策略，提供不同的促销套餐；在遵循公司统一服务规范的前提下，为不同终端的消费者提供不同的服务手段等等，各种不同政策的出台，为不同终端的运作提供了差异化的支持。

社团新人的工作计划和目标篇四

只有当一个人在追寻自己的内在渴望、遵循自己的人生目标时，生命才会充满活力；只有拥有自己喜欢的职业，才会为之努力工作，才能找到自己的人生价值。

我从事的并不是自己喜欢的职业，都是当初一念之差，傻傻的陷入了这个地方，如今进退两难。。。由如我第一段写的那句话一样，我也有梦想，但是面对现在自己所处的环境，顾虑的人考虑的事太多，我不得不继续呆在这个单位。。。我也明白，做自己不喜欢的工作是没有**的，只是为了工作而工作；我也渴望能找一份自己喜欢的工作，甚至是事业来发展，因为这样才达到了生活的乐趣，为了享受而工作。

在我们的生活当中，我们要善于发现问题，利用问题。如果你没有遇到问题，那么你就没有机遇！能使自己飞黄腾达的机会很多，这些机会大多出现在人处于逆境时。如果顽强地把自己置于逆境，燃烧斗志和热情就会有意想不到的结果，许多人不愿意迎接并解决问题，能够成为千万富翁的人则把问题当成转机，通过解决问题得到更多成功的机会。更为重要的是，问题越大，挑战也越大，解决问题时所能得到的满足就越大。记住，遭遇任何问题，都是激发创意的大好机会。

也许面对一次机遇，你可能会失败。失败并不表示你没有尽力，而是意味你要尝试别的方法。失败并不表示你已浪费生命，而是意味你该重来。失败并不表示你该放弃理想，而是意味你要更加努力。

快乐的秘密不在于做你所爱的事，而在于爱你所做的事。真正的千万富翁是热爱工作的，并将它视为生命的一部分，因为热爱，所以投入。一个没有发自内心地去热爱自己的工作，就没有内在的动力去获得你想要的。可能你现在很不喜欢自己的工作，但是你可以尝试在目前的工作上表现的优异，那么成功的机会就会伴随而来，你就享受到了成就的喜悦！一

个人不管做什么样的决定，别人都会有不同的看法，而使自己感到不快乐。因此只有坚持自己的理想，才会得到真正的快乐。

在这里真的希望天下想成就一番事业的人事，早日成功。这是我当兵期间看书的一些心得体会，希望对大家有所帮助！

社团新人的工作计划和目标篇五

一、引言

中国大于65岁的老龄人口在2000年就已经达到了8811万，接近全国比例的，2015年这一比例达到10%。从20世纪八十年代起，国际上伴随着老龄化国家问题越来越严重以及财政负担的日益加重，大部分发达国家对传统的养老保险体系进行变革，即不再将现收现付制作为唯一的保障体系，去尝试实施基金的完全积累制，以此在养老保障体系上寻求重大的改进和突破。在传统的资本主义强国如美英等，全都有比较成熟完善的企业年金管理制度，尤其是美国的401k计划，可认真对比研究，并学习借鉴。

二、中美企业年金基金管理的比较

1. 中美企业年金基金管理架构比较

美国企业年金计划的运作和管理，以401k计划为例。401k的参与者包含：（1）计划发起人，一般情况下是雇主；（2）受托人一般为委员会或者某个人，受托人负责计划的实施和运作，受托要求中明确规定了受托人的职责，美国劳工部负责监督受托人相关的履行情况，如果发现受托人在受托过程中有违反审慎原则的行为，将给予惩罚。（3）计划管理人，负责提供给雇员和受益人《计划简介》，来确保雇员和受益人了解退休金计划的相关有用信息。（4）投资经理，一般为外部投资人，被雇佣来协助公司管理相关保障计划。（5）财

务经理，一般为外部财务人员，被雇佣来协助公司管理计划的相关资金项目。

而我国在企业年金的经营管理上，以dc型信托模式为基础，其中涉及的角色有投资管理人、托管人、受托机构、账户管理人等等，涉及到非常多的专业管理过程，除此外还涉及了方案计划、计划报备、设立企业年金理事会等很多相关业务。而管理的具体模式主要有全拆分模式和各类组合模式，全拆分模式，就是法人受托机构不可以兼任投资管理人、账户管理人和托管人，其它三者也互不兼任，各自都只承担各自职责范围内的相关责任；组合模式指一家法人机构可以承接这四种角色中的两种或三种。

2. 中美企业年金基金经营管理比较

美国的企业年金计划，首先由美国劳工部来明确计划发起人、参与人以及计划本身的合法合规性：监督受托人履行相应职责，严格贯彻实施“非歧视”原则，在美国的企业年金计划若想享受税惠政策，必须通过非歧视检测以及adp与acp检测，非歧视检测是用来保证企业年金计划是公平地针对所有雇员的，而不是仅仅针对企业的少数人群。我国在这方面做得还非常不足，企业年金计划覆盖面很窄，以后应该将非歧视原则放在监管的重要位置上。美国政府在确定年金计划的合法性后，会给计划发起人和参与者提供较多的投资选择权，并且每年可以有三次机会去改变投资组合。另外，美国政府会要求对企业年金计划的财务情况进行定期的保守估计，并且美国证监会要求企业年金计划详细并严格披露相关信息；此外，社会上的许多非盈利性学术机构会提供例如401k等的企业年金计划的政策和法律咨询服务。在这点上我国目前采用的方式是信托管理，基金统一由专门的基金信托公司来进行管理，雇员只能按时缴费，完全没有对基金的管理权力，更别说投资选择权等其它权力，这是我国基金管理过程当中的一个很严重的弊病。

3. 中美企业年金基金监督体系比较

现在，中国的企业年金的行政主管部门还没有实体化，监管力量非常薄弱，但责任和负担确很重。监管机构力量的薄弱和其非独立性，使得养老金管理公司的审批主体等一系列问题到目前都没有得到很好的解决。社保基金和企业年金均由我国劳动与社会保障部的基金监管司监管，其中负责监管企业年金的工作人员屈指可数，监管力量的薄弱根本无法满足企业年金市场监管的需要，而对比美国劳工部下属的“雇员福利保障局”[EBSA]则单独负责企业年金的监管，雇佣职员人数超过1000人。由于中国企业年金的相关机构还不健全，导致高负荷运作下的体系蕴藏着巨大风险，截至2014年年底，企业年金基金法人受托机构根据我国法律建立企业年金的企业数达73261家，基金规模达亿元人民币，同时还要负责企业年金相关政策法规的起草、各类相关机构资格的考核审批、企业年金计划的批复注册等一系列工作，这一系列工作都是那么少的人来完成，工作超出负荷之严重可想而知，可能存在的监管隐患也几乎不能避免。

三、借鉴美国经验以更好完善我国企业年金计划的实施

1. 在法律体系方面借鉴学习

美国企业年金能取得如此巨大成功是因为其法律制度体系。美国政府在企业年金的监管和控制上依据两部联邦法规，分别是《雇员退休收入保障法》和《国内税收法》及其修正案。《雇员退休收入保障法》是美国企业年金制度影响力很大的一部法律。该法案中，对现代企业年金制度中的雇主和雇员的各项权力义务以及其它一系列特点都做出了非常具体明确的规定。而后在1986年，美国政府出台了《国内税收法》的修正案。在这项法案里，政府加大了引导鼓励自发性的企业年金计划的推行。同时，对该法案的细则持续更正，如延长退休年龄、推迟享受待遇周期、改革养老资金的投资方式和渠道、多采用抵税和抵税的优惠方法等。而当前，我国企业

年金的法律地位仅仅是通过几部行政法规和部门规章来体现的，基本是承继了先前的企业补充养老保险的法律地位，未能取得更高层次的进展，法律建设的滞后已是我国企业年金制度发展的瓶颈。

2. 在税收优惠制度方面借鉴学习

我国目前税收优惠政策的力度严重不够，存在不少问题。国家^{^v^}于2003年曾经了《关于执行 需要明确的有关所得税问题的通知》，通知的第5条做了如下规定，企业为全体雇员按^{^v^}和省级人民政府规定的比例缴纳的补充养老保险、补充医疗保险可在税前扣除，造成企业缴费在企业所得税前列支水平高低不齐各自为政。为结束这一混乱的局面^{^v^}于2009年底下发了《企业年金实施条例》，条例中做了如下规定：个人参与企业年金计划是不享受税收优惠的，但企业参与企业年金的税收优惠也仅仅为5%，优惠力度严重不够。

而从企业年金发展比较快的欧美发达国家来看，如美国，其有关企业年金计划的税收优惠政策力度的大小，决定了美国的企业年金计划能否高速发展，美国政府非常充分地运用税收政策的杠杆效应，以此作为其401k计划发展的最重要的源动力。当然这部分的税收优惠成本需要由美国政府来承担，但美国政府通过承担这些税收优惠成本获得了为401k等企业年金计划制定规则的权力，获得了其管理权。

3. 在企业年金的可携带性方面借鉴学习

企业年金的可携带性是指企业年金的参保人在其工作流动时，可以继续持有或转移已积累企业年金权益的精算公平价值的能力。在美国，个人无论参加缴费确定型企业年金计划，还是给付确定型企业年金计划，在工作满一定年限后，都享有可携带的不可剥夺的既得收益权。在《雇员退休收入保障法案》中设置了10年的工作服务年限限制，而此后1986年，在修正的《税收法案》中，对该年限进行了缩短修改。在确认

了如何获得既得收益权后，下面就是已积累的企业年金的转移问题了，在美国，它通常是通过直接滚转的方式来将已参保人员之前积累的企业年金资产在不同企业的企业年金计划或个人退休账户之间划转，据调查表明，早在1997年，就已有52%的410k计划允许已积累的企业年金在不用雇主发起的企业年金计划间划转，而到现在，绝大部分都可以进行划转。

目前我国还处在企业年金计划的初级阶段，相关涉及企业年金发起和建立的制度法规尚不完善，对于企业年金的可携带性的支持和规定，更是很少谈到，但这确是企业年金计划发起后能很好地实施的一个重要的保障，我国目前个人账户的企业年金是由企业和雇员共同缴费的，变动工作时，个人缴纳的部分的转移没有问题，但是企业缴费的部分则是有条件的转移，目前企业一般都设有较高的服务期限限制和转移比例限制，通常对雇员都是很不利。

四、结语

我国在未来发展企业年金计划中，存在着监管体系不完善、税收优惠政策力度不够、法律建设不健全等一系列的问题，要走的路还很长，必须抓紧时间和精力赶在“基本养老保险”资金的支付危机到来之前，完善和建立好第二支柱企业年金保障体系。

在这过程中，应该多借鉴美国等国的成熟经验。首先是努力完善相关法律体系，只有先形成一个好的机制和环境，企业年金计划才能更好的推行和实施，同时应改变过去对企业年金的税收模式，在缴纳和投资过程中，应该减税或免税以促进企业年金计划的有效推广和普及。而在企业年金计划施行当中，要注意企业年金的安全性，这就不仅仅要求加强监管防止受损，同时要注意保值增值的方法，多开拓投资渠道提高收益率。企业年金是件关系到国民未来养老保障的大事，未来政府相关的各部门应该定期召开联席会议，解决企业年金计划发展中遇到的问题，并协同规划未来的发展方向，促

进我国企业年金市场的规范稳健发展。

参考文献：

[1] 马会娟. 中小企业年金制度的国际经验及启示. 武汉科技大学, 2009年, 硕士毕业论文.

[2] 郑雄飞. 企业年金制度的理论分析与政策建议. 北京劳动保障职业学院学报, 2008年3期.

[3] 杨春桥. 企业年金制度国际比较及对我国的启示. 时代经贸: 中下旬, 2007年第17期.

[4] j. mark iwry "regulation and supervision of private pensions in the united states" j. oecd working paper series. may2002.