

# 最新艺术中心全年工作计划(精选7篇)

做任何工作都应改有个计划，以明确目的，避免盲目性，使工作循序渐进，有条不紊。相信许多人会觉得计划很难写？以下我给大家整理了一些优质的计划书范文，希望对大家能够有所帮助。

## 艺术中心全年工作计划篇一

3、店里的员工在销售上也比较积极，大家都为同一个目标，但做得不足的地方也还有很多，比如销售，陈列等等都还有待提高。

20xx年是承上启下的一年，我将会带领店员深刻总结，将我们这一年做的不好的地方及时改正，做得好的地方继续发扬，为20xx年的工作做铺垫。

### 20xx年计划

新的一年掀开新的一页□20xx年年度计划如下：

2：店铺形象：要做到店铺的整洁，商品的陈列及摆放；

在20xx年，我们将不断的学习，不断总结，增强各方面的专业知识，新的一年，新的希望，新的起点，让我们把压力变成动力，争取在20xx年中突破目标，再创业绩新高。

X X X

x年x月x日

## 艺术中心全年工作计划篇二

以“三个代表”重要思想和学校的安全工作方案为指导，以广大师生的生命模范财产安全和社会稳定为目标，以确保学校教育教学工作的顺利进行为出发点，以提高师生和家长的认知及广泛开展安全教育活动为途径，落实好上级有关文件精神及有关安全法律法规、制度，进一步加强学校的各方面安全工作，深入进行安全教育及检查，做到防患于未然。

### 二、工作目标：

通过安全教育活动的开展，在广大师生中树立起安全观念，明确责任，强化安全管理意识，增强安全防范意识和能力，及时消除事故隐患，防止各类事故的发生，力争本年度不发生安全事故，为确保社会稳定做出贡献。

### 三、安全主题：

本学年度安全工作的主题是：生命财产安全高于一切。

### 四、主要工作及措施：

#### (一)、加强领导，明确责任。

#### 1、学校成立领导小组。

组长：冯柏成(校长)

副组长：陈波(副校长)、莫永东(副校长)

组员：李翼、龚伟、牛丕斯、胡友升、庞忠、龙红灵、陈明及全体班主任

#### 2、明确责任。每位师生都应该清醒的认识到安全工作是学校

的重点工作之一，是确保学校教育教学活动正常有序进行的基础和保障。因此，全体教师必须提高认识，认真履行自己的职责。领导小组成员必须做好学校安全教育活动的组织实施。后勤办公室负责房屋、线路等设施的检查维修及师生的饮食卫生；水电管理人员负责线路、电器等设施的使用检查维修；健康教育教师及班主任负责健康教育，传染病、常见病、多发病的预防工作；教导处负责维持学生各种活动的秩序、消防安全及路途安全；大队辅导员、班主任等负责有关安全的宣传教育工作；任课教师负责所教年级及所教学科的安全教育及课堂安全；辅导教师负责小组活动的安全保障工作；实验管理员和实验课教师要负责实验器材和药品的保管使用安全。

## (二)、加强宣传教育。

1、利用学校集会、国旗下讲话、红领巾广播、班队会等途径根据季节的不同有针对性的对师生进行安全教育。内容包括：交通安全、用电安全、防火、防溺水、预防食物中毒、反对邪教、各种传染病的预防、家庭生活、户外活动安全活动等。

2、利用家长会、家访等途径对家长进行有关安全方面的宣传教育，协助学校做好安全工作。

4、通过开展有关安全活动对师生进行自救、自护方面知识的教育。

### 4、交通安全。

(1)、加强交通安全知识的宣传教育，师生一定要遵守交通规则，在路上靠右行走(行驶)，不在路上追逐打闹，不做有碍交通安全的活动。

(2)、班主任和学校签订安全责任书，学校向家长发放安全通知书，来共同教育学生，防止事故发生。

(3)、学校严禁学生骑车上下学，强化学生家长接送学生的要求。教育学生注意路途安全。

(4)、一旦出现交通事故，首先主动保护现场，抢救伤者，还要及时报告，不隐瞒、逃逸、躲避。

## 5、校园秩序。

(1)、严禁陌生人进入校园，发现可疑人或有扰乱教育教学秩序的要及时制止，并与上级联系，或打110报警。

(2)、加强校园周边的综合治理工作，严禁校门口摆摊、堆杂物，严禁远离校园的小商小贩向学生出售过期、腐烂变质的食品，及有危险的物品，严禁在校园周围有干扰正常教育教学的活动。

## 6、加强校内外活动安全教育。

(1)、加强学习，严禁教师出现体罚或变相体罚现象。

(2)、学生在校的活动，谁组织谁负责，谁的课谁负责；课间活动教师(尤其是班主任)一定要加强教育；倘若由于教师的失职、体罚或变相体罚及课堂打架等出现的伤害事件，由任课教师负责。

(3)、室外活动课(体育、美术写生等)教师一定要注意安全，教师如不坚守岗位、不尽尽职尽责或因器材管理、活动要求不当引发的事件，由任课教师负责。

(4)、值班教师，要尽职尽责，认真完成分配任务。

(5)、学校或班级组织师生集体外出，严格执行谁组织、谁主管，谁负责的原则，活动前必须制定周密的活动方案和突发事件应急预案，上报学校进行审批。活动时一定要做好安全

保卫工作。

7、其他方面。

(1)、值班教师要严格执行值班制度，出现问题及时汇报。

(2)、在汛期，安排好防汛工作。

(四)、开展各种活动，提高师生的安全意识和能力

1、各班要认真上好安全课，讲授各方面的安全知识，提醒学生时时注意安全。

2、组织师生进行火灾、地震、防溺水等突发事件的自防、自救和逃生的演练。

3、开展家庭用电、用气安全操作表演等活动。

4、各中队要有针对性的开展一次安全教育主题班会队会活动。

5、举办有关安全、法制教育的专题讲座。

## 艺术中心全年工作计划篇三

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！

- 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。

已经用于实施的技术及工具：

- 1、测评软件，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。
- 2、结构化面试□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。
- 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□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。

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。

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。

6、提高招聘计划的规划性：导致这方面欠缺的有两个原因，一是公司的战略指标在各部门负责人内心并未扎根，各部门负责人没有强烈的人员与战略挂钩的思想意识，二是各部门

负责人对人员与工作的匹配度了解不够深入，或者说并不是很懂得对自己本部门人员该如何分工更能提高效率、提高员工满意度，所以在明年人力资源部要安排一场针对各部门负责人的专门培训，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。

扩展招聘方式，可以考虑专项招聘，例如品管类技术类人员直接去学校签约合作、优秀的保安人员可直接跟军队联系招聘退伍军人（在考虑会否给企业带来企业风险的基础上）等等三、培训与开发培训工作的目的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。所以xx年拟定的培训制度上有清晰的阶段性培训项目。区分了新晋升主管和中高阶主管各自不同的需求，在成本费用控制上，人力资源部全面接管了培训，原来培训了扣款有障碍，全年培训费用使用情况不清晰的’情况得到了改善。训后评估的问题在xx年也得到了落实[]xx年及以前的评估仅限于制度或者口号上，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。

- 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。

- 1) 落实内部培训师需要参与哪些模块的培训，及目前可以由

内部培训师讲授的课程是哪些。

- 2) 完善内部培训师制度，现有的培训制度上有提到关于内部培训如何奖励的问题，但激励作用并不明显，其次内部培训师并未专业化运作，没有相应的详细考核制度。如果建立内部培训师体制，就必须先完善制度。这项工作预计3月份完成。
- 3) 全公司范围内通告招聘内部培训师。预计4月份完成。
- 4) 长期培养并培训内部培训师，给其良好的成长氛围和成长协助。
- 5) 对内部培训师的进行单项和多项考核及年度考核、选优、表彰。
- 6) 预计20xx年可实现内部培训师聘任制。

再次谈培训评估到位，跟踪及时。前面谈到培训管理体系与考核管理体系一样是全面管理、全员参与的，所以培训评估不是仅仅由人力资源部门进行，更多的是由各部门进行并长期监督。那么，如何实现培训的良好互动就成为亟待解决的问题。

为解决培训管理中人力资源与其他部门的互动问题。人力资源部将于20xx年出台培训评估管理体系制度，在这一体系中，将明确人力资源部及各部门负责人、各层管理者在培训管理中所应扮演的角色，各应负责哪些工作，明确管理者如何提高下属员工的工作能力，并明确管理者应在提高其下属工作能力过程中做出哪些具体工作及如何考核。在明年的整体培训管理工作中，良性的培训管理将会直接影响公司的整体运营，所以，培训管理所发挥的作用将日益明显。而培训工作的也将更加繁重，为此，考虑到目前李振勇在培训方面有较强的优势，故可以考虑由其专项负责培训管理。如此一来招聘及部分福利就需增加人手一名。为节约人员费用，降低公司

风险，人力资源部提出20xx年开始引进人力资源管理软件，降低现有人员工作量，节省时间和资源。此项工作20xx年12月份了解到位□20xx年1月份全面实施。

5万元，卡训为购买听课卡，预计购买的有清华大学学习班课程卡、金兰盟学习卡、聚成学习卡，预计费用为15万元。大内训预计做两次，费用为10万元。人力资源部将于20xx年12月份将明年整体课程安排分发到各部门，解决培训安排凌乱、费用分配被质疑不断的状况。

课程安排的原则是：主管级每年不少于1-2次外训，部长级不少于5次外训每年。内训不限次，根据需要进行。

（一）现今的薪酬体系组成为：固定工资+考核工资+工龄工资+津贴+社保+股份+其他，除未曾考虑学历工资外，我们公司的薪酬体系与现代企业的薪酬构成能够相衔接，具备一定程度的竞争力。

现在的薪酬体系设计中的缺点主要存在于工龄工资的设置上，一般来说，工龄工资的概念是从个人开始参加工作算工龄的，严格意义上来说我们目前的工龄工资不符合国家关于工龄工资的规定，所以在20xx年，为避免风险和麻烦，建议将工龄工资的称谓改为“贡献年份工资”，这样就避免了与国家相关规定的冲突。而且也能够体现出公司的薪酬优势。

（二）关于20xx年度员工满意度调查数据凸显出来的问题探讨。从下图来看，员工在薪酬水平的满意度上来说，总部选b项的占35.9%，选c项的占41%，而加上生产体系的员工后，满意度就变成了，选b项的占28.75%，选c项的占54.4%。数据显示财务部、物业部、市场部□xxx及生产系统员工满意度偏低。在公平性一栏，财务部、物业部、市场部及xxx团队对薪资的公平性调查结果偏低。

导致这一现状的原因有：

3) 非核心部门和岗位的工资有个别不占优势是正常现象，但对当事人来说却不容易理解。

通过以上分析可以看出，实际上我们的薪酬水平基本能够契合公司员工期望值，出现个案的情况并不会影响大局。

从外部分析，济南市的平均工资水平因为国家统计的特殊原因并没有多少值得参考的价值。但就个人了解，我们公司的各层级工资在与外企、垄断性企业竞争时不具备竞争力，在与国企竞争时福利不存在竞争力，薪资在与同规模私营企业竞争时略具竞争力，但福利不具备竞争力，薪资与同行业相比比较有竞争力。这在一定程度上也决定了我们的人才引进战略不能以优秀的、出类拔萃的人员为主，而应该更加关注哪些适合我们的，可能并不是很优秀的，但在一个岗位的需求上能够得到70分评分的人，甚至是那些仅仅具有潜力的人。这些人能够陪伴企业成长，会有更好的忠诚度，随着企业的壮大，这些人也终将成为企业的中流砥柱。所以在20xx年的人才战略上，我们更偏重的不是招聘高端的人才，而应该是招聘具有潜力的，可挖掘潜能的，具有良好的职业素养的人，以形成企业的第一、第二甚至第三梯队。

所以在20xx年的薪酬策略上，建议公司更加注重福利的提升，在公司力所能及的基础上提升核心员工的福利水平。例如，股份范围扩大到主管级，因为主管级以上员工、技术员工目前仍然是我们企业的核心员工，这些人对公司的忠诚度如何，其向心力如何直接影响到公司的长期发展。而在未来的人员梯队的形成上，部分优秀的具有管理潜质的主管也将作为中层管理者的第一或者第二梯队进行人才储备。

福利水平的提高势必提高公司的薪酬水平从而影响公司的成本，怎样才能做到既不影响成本又能够增加福利呢？

从20xx年开始，人力资源在做工资宣传时将会把福利增加到

工资的范围内，也就是说，福利是工资的一部分，而不再作为单独的项目跟员工谈筹码。

1、继续加强绩效控制。绩效控制的工作现在主要有绩效考核分数记载存档，了解绩效考核结果。而在绩效控制上人力资源部所能发挥的作用并不多。绩效控制工作主要集中在各考核人，人力资源部的作用主要是确定绩效考核工作确实有在公平公正的进行而且对业绩提升有帮助□20xx年，为了实现绩效考核切实到位，人力资源部将加强对考核过程的跟踪和交流，教会并监督各考核人对考核的实施，预防考核流于形式。

明年再实施一年的月度绩效考核，但中高层管理者增加kri指标季度考核，该项考核明年暂时不计入工资，但其考核结果会作为人力资源规划的参考内容参与20xx年工作规划及长期规划。

实施kri考核的想法主要基于现有中高层员工整体品格需要得到进一步提升，而kri的引入可以促使大家注意在工作当中的职业化表现及自身良好品格的培养。

3、继续加强考核沟通。绩效沟通工作在今年下半年总经理的督促下得到了长足的改善□20xx年人力资源部将继续坚持绩效沟通到位、细致的理念并落实到位。

1) 建立企业与员工良好的沟通渠道2) 开展员工活动，促进企业文化宣传工作3) 管理企业员工劳动合同、人事档案等资料4) 处理企业员工劳动矛盾、争议和纠纷5) 落实企业各项人力资源政策由于目前开展员工活动已成立专门的企业文化小组负责，故人力资源部暂不在此做规划□20xx年员工关系方面人力资源部主要做的工作有：协助各部门处理员工离职遗留问题；加强档案完善及细节工作预防离职遗留问题发生；做员工的知心人，主动找各部门员工单独沟通；协助宣传企业文化；处理员工社保问题。

- 1) 定时、不定时沟通交流，创造机会与新老员工进行正式与非正式交流，做好老板的参谋，掌握员工信息、动向，为企业决策提供参考。
- 2) 创建知心话保密渠道并与20xx年3月份开始实施。
- 3) 增加详细专业的背景调查资料并入新员工档案。从20xx年1月份开始实施。
- 4) 解决好员工矛盾，处理并预防纠纷。

人力资源规划、招聘选拔、培训开发、薪酬福利、绩效管理、员工关系，目前我们的现状在400多人的情况下配置优异全面的人力资源管理系统并不一定符合企业现阶段的需要，虽然如此，人力资源工作也不能落在后头，只有切实的关注企业人力资源现状，发挥人力资源工作的效力才能够体现出人力资源部存在的价值。鉴于此，人力资源部将在自己能力范围内于明年增加职业生涯规划系统。

4月份形成培训课件内容，

6月份完成沟通形成文字。

人力资源会计系统建立：

4月份完成。

2) 在全公司范围内宣讲人力资源成本概念，加强员工自身成本意识。

6月一次，

11月一次。具体时间安排根据生产销售情况确定，避开旺季和繁忙时节。

人力资源工作是一个繁杂的工作体系，我们已经迈出了前两步，之后的路如何走才能顺畅取决于企业战略决策和人力资源工作的执行力度。为加强整体人力资源工作，提升格局和高度，人力资源部必须加强自身的修炼，所以在20xx年人力资源部将继续坚持20xx年提出的部门成长三驾马车并行的理念，即：专业+品格+关系。通过专业学习与考试提升专业能力，通过学习国学与历史提升品格，通过与各部门加强沟通增强员工关系。

部门文化的建设也同样不能放弃，我们的愿景“建设有xxx特色的战略型人力资源管理体系”如果不想只成为一个口号，就必须不断地实践中创新才有可能成为现实。

综上，人力资源工作在20xx年结束□20xx年即将到来之际，只有不断地学习与加强自身素养，结合公司整体战略与部门特色才能够取得更大的进步与提升。

## 艺术中心全年工作计划篇四

我是一个喜欢憧憬未来的人，对未来总是有一番梦想！在服装专柜的实习就要结束，马上进入工作岗位，是制定职业发展目标的时候啦。

规划服装销售职业未来、明确目标，追逐服装销售职业梦想！

### （一）自我分析

#### 1. 性格分析

我的家乡在美丽的聊城，父母都是勤劳朴实的农民，他们时时刻刻影响着我。让我学会了待人宽厚、真诚。我的性格特点是：真诚、乐观、开朗；喜欢交流，善于了解人、乐于助人；仔细、耐心，有责任感；自信、动手能力强。这些都是做导购员所应具备的。

## 2. 能力分析

学习能力:我喜欢观察学习,领会能力较强,有专研精神。在与老导购员、专柜领导一起工作时,通过观察学习他们的销售技能、服务技巧,我的销售能力得到了很好的培养。

分析判断能力:遇到问题,能较快的进行分析判断并提出解决方法。

人际关系能力:性格乐观、为人友善,喜欢与人交流;善于营造良好的沟通氛围,便于拉近与顾客的距离。

### (二) 职业定位

#### 1. 职业定位

通过在金鼎商厦服装专柜的实习,感觉从自己的性格特点及能力方面适合做服装销售这一职业。服装销售职业虽然有许多挑战,但我对它充满了信心,很希望在这个行业中做出一番成绩。

#### 2. 每天的我

实习期间,为了做好服装的销售,我每天总是把自己装扮的漂漂亮亮,有精气神,让顾客对我有信心。每天以良好的心态面对每一位顾客。我的信念是:做最好的自己,争做第一!

### (三) 职业分析

#### 1. 学校环境

学校的营销专业开设了市场营销学、顾客心理学、商品知识、导购技巧等多门专业课。老师们的专业理论知识、实践经验都很丰富。在老师的认真讲授和精心训练下,我既学到了较多的理论知识也掌握了一定的销售技能,为我的导购员职业



打下了良好基础。

## 2. 社会环境

这几年，聊城市的零售商场不断增加，对导购员的需求量很多。但导购员之间的竞争也会很激烈，想要不被淘汰，就一定要提高自己的职业能力，成为优秀的导购员。

## 3. 行业分析

随着社会的进步与发展，人们的服装消费水平越来越高，消费能力越来越强。人们穿衣的款式、花色品种越来越丰富。因此服装行业的发展前景广阔，所以我对从事服装销售职业满怀信心。

## 4. 职业分析小结

市场营销职业在企业中的地位愈来愈重要，具有很大的发展空间。市场营销职业具有很好的发展前景，尤其是服装销售职业发展前景广阔！做好职业发展管理是成功达成目标的必要条件！

### （一）职业目标的管理

目标的制定：目标的制定要以企业的发展与需求为基础，结合自身状况以及同行业情况来定立实际可行的目标。当企业需求及自身状况发生变化时，可做适当调整。

目标的管控：

1. 在实现优秀导购员阶段，要时时用优秀导购员的标准对照自己。要扎实学习、不断进步，并追求更高的标准。

2. 在追求专柜销售第一名阶段，要时刻坚定成为销售第一名的信念，使自己拥有的顾客数量成为第一。

3. 在追求成为五星级导购员阶段，要严格按照五星级标准要求自己。在某些方面，比如服务技能方面对自己的要求甚至高于五星级标准。

4. 在实现明星导购员阶段，要进行服务创新，为顾客提供尽可能完美的服务，用服务感动顾客，形成一批忠诚的顾客群。由忠诚的顾客群传播我的服务声誉，进而带动更多的顾客前来找我购买服装。

## （二）自我激励的管理

实现职业生涯目标，时刻不忘自我激励。作为一名导购员，服务各式各样的顾客，面临许多挑战。若我达成了某个阶段目标，欣喜之余不忘提醒自己：达成目标不是偶然的，是努力的结果，要更加努力，实现下一个目标。若遇到困难、挫折，以积极的心态面对。激励自己，一定有解决的方法。在激励的推动下，定会让我离目标越来越近！

现在，我有了明确的奋斗目标与方向。用青春和智慧扬起理想的风帆，当我们把握了方向、勤字开头，不懈地摇桨时，理想的彼岸就能一定能够到达！追逐的服装销售职业梦就一定能够实现！

## 艺术中心全年工作计划篇五

针对生源紧张和经济发展大环境不理想的现实，要进一步解放思想，开拓创新，努力破解发展中的困难。要在深化细化内涵发展、科学发展要求上解放思想，走实走好内涵发展、科学发展之路；要在围绕发展中心、分析解决问题上解放思想，坚定不移地推进学校发展；要在围绕大局，统筹协调、狠抓落实上解放思想，大幅度提高执行力；要在结合实际创造性地开展工作上解放思想，以创新的思路破解发展中的难题。

以开展党建工作为抓手，以党员干部为重点，全面加强思想政治建设，提升推进科学发展的领导力。

坚持教师是学校发展的根本，完善激励机制，强化制度制约和典型引导，大力加强队伍建设。

围绕学习借鉴\*\*年修订后的《中小学教师职业道德规范》，继续开展师德建设教育活动，组织广大教师学习规范、践行规范，努力将师德规范内化于心，外化于行，提升师德修养。

按照《“十一五”教师技能培训实施方案》要求，根据班级调整和授课安排，拟定教师轮训计划，争取在三年内使每位教师参加一定时间的进修培训，今年培训80人。

大力推进名师递进培养工程。发挥名师带动作用，促进学校师资队伍建设和组织主要干部、高级教师开设专题论坛，举办教学技能大赛，组织开展名师示范课。

今年是学校发展面临诸多外部困难和挑战的一年，但也是迎来重大机遇的一年。一是焊接专业被确定为省技工院校名牌重点专业，今年省财政将拨付60万的专项资金。二是我校申报的中央中等职业教育基础能力建设项目正在逐步实施，该项目将得到中央专项资金200万元。三是根据泰安和肥城教育部门安排，将由我校牵头组建肥城市职业教育集团。众多利好因素结合在一起，为加快名专业、名学校建设步伐提供了难得的机遇。

要努力做好焊接专业专项建设资金使用工作。认真研究高级班热加工专业（焊接方向）的专业方向、培养目标和课程设置，借鉴先进学校热加工专业建设经验，尽快拿出科学、详细、实用的专项资金使用计划。

要认真做好职教集团的牵头组建工作，通过集团的平台作用，促进招生就业，提升学校声誉，扩大学校的良好影响，为肥

城经济发展作出更大贡献。

配合上级名牌专业建设要求及中央中等职业教育基础能力建设项目的落实，本着指导性和操作性并重的原则，研究论证形成符合学校实际的专业建设意见，推动名牌专业建设，带动师资队伍素质的提升。

坚持教学工作的中心地位，适应学校办学层次升格新形势，大力加强教学规范化建设，向规范要质量，向改革要效率。

继续研究学习落实高级班、中级班和中职班各专业的课程计划、教学计划，并进一步修改完善，提升教学和实习科学化、规范化水平。深化课堂教学改革，打造高效课堂。强化技能教学研究，加强对学生技能素质形成规律和提高课题开出率、设备使用率的研究。深入推进“行为引导教学法”，扩大一体化教学范围，提高技能培养水平。继续加强实习教学管理，严格落实实习计划。下大气力解决实习课题开出率、设备科学使用和利用率方面存在的问题。通过各项措施，全面提高学生技能水平，毕业生中级工通过率达到98%以上，高级工通过率90%以上，参加各级技能竞赛获奖比例和层次不断提高。

切实做好课题研究工作。继续开展好学生文明礼仪修养、就业培训等校本课题研究工作，立足学生实际，增强针对性和实效性，形成学校特色。结合学校实际，加强对各级立项课题研究的指导和管理，按计划扎实推进。探讨形成有针对性、指导性，符合实际的教育教学评价机制。

努力做好高考教学工作。总结发扬去年备考教学经验，实现对口高考新突破。

适应生源范围扩大以及学生思想、学习基础、家庭背景等情况多样化的需要，继续强化为学生服务和学生是发展主体的思想，针对不同学生群体，有针对性地做好管理教育工作，

实现管理由粗放型向精细型转变，注重工作整体性与关注个体相结合，开创学生工作新局面。

加强学生工作队伍建设。重点抓好班主任队伍建设，培养一支爱学生、善育人的班主任团队。强化各类值班人员的责任心，强化各岗位一切为了学生、一切服务于学生的意识。

完善德育体系，提高德育效果。强化人本理念下的教育、引导、影响和感染，开展形式多样的德育活动。结合实际，加强生活、交往、方法等实践技能教育，学习借鉴各类教育案例，开展灵活多样的迁移教育实践，增强学生职业能力和发展潜能。

持之以恒地抓好常规管理。积极做好高级班和外地学生管理工作。通过座谈、问卷等方式了解各类学生思想、学习及家庭等情况，及时改进措施，不断探索完善管理思路，提高管理效果，确保良好的校园秩序。加强安全教育、法制教育和心理健康教育。

面对生源持续低谷和企业用工萎缩形势，认真全面总结去年招生就业成功经验，开拓思路，强化措施，拓宽生源渠道，提高就业质量，巩固办学规模。20xx年，长班招生完成600人，力争达到800人，短训招生20xx人以上。毕业生推荐就业率实现96%，优质就业率、学生满意率达到80%。

借鉴成功经验，加大招生力度。面向初中的招生要掌握每一个学生情况，逐一做工作，做到应招尽招。面向高中毕业生和外地的招生，今年要继续作为重点，力争有更大的突破。利用各级政府鼓励东西部联合办学的政策，争取今年与西部联合办学有实质性的突破。做好开办技能扶贫班审批工作，争取承担技能扶贫生培养任务。

壮大短训规模，提高短训效益。充分发挥我校作为特种作业、“阳光工程”、“金蓝领工程”、退伍军人培训基地和技能

鉴定基地的作用，面向农村和企事业单位，采取灵活方式，广泛开展各类培训。加强与有关部门联系，做好出国劳务培训基地筹建工作，扩大培训范围，增加培训项目。认真学习领会人力资源和社会保障部、国家发展和改革委员会、财政部三部委《关于实施特别职业培训计划的通知》精神，抢抓机遇，争取相关政府部门支持，积极做好困难企业职工、失去工作返乡农民工、城镇失业人员和新成长劳动力的技能培训。

提高就业质量，拉动招生工作。就业安置是职业学校吸引生源的重要因素。要充分估计经济发展不景气给就业带来的困难，早计划，争主动，继续派人外出多方考察，了解企业需求，联系工资待遇高、管理规范、发展前景好的知名企业，努力开辟安置新渠道，提高一次对口就业质量。进一步做好就业学生跟踪服务工作。加强对学生的职业指导和上岗前的培训，提升职业教育层次和效果，促进职业指导进课堂，探讨对学生进行职业生涯规划教育，引导学生树立符合自身实际和企业需要的就业观、择业观，提高学生适应生产岗位和正确维护自己合法权益的能力。

加强校企合作，深化合作形式。利用实习场所、设备，探讨承包式、租赁式或聘任式校企产教合作新模式，挖潜降耗。密切同知名企业的联系，发挥优势，积极努力，力争拿到更多更好的订单。

积极推进依法治校和民主管理，认真听取、积极落实各项合理化建议，讨论形成《学校章程》，推进依法治校、民主治校、学术治校进程。

落实四届工代会“落实科学发展观，争做主人翁”主题精神，开展比、学竞赛活动。

加强平安校园建设。严格落实校园各项安全制度，及时排查、消除各类安全隐患，确保师生身心平安，确保学校财产安全。

丰富师生课余生活。

做好共青团工作。

做好奖优助困工作。

充分调动各方积极性，争取各界对学校的支持，创造更好的促进学校发展的环境和条件。推进效能学校建设，千方百计，多措并举，实现人尽其才，物尽其用。

开源节流，保障发展。积极应对资金筹措困难，集中资金办大事，强化过苦日子、度难关的思想意识，加强资金运营，依法依规依规收好钱，管好钱，用好钱，确保事业发展资金保证。拓宽创收途径，各类创收力争完成100万。强化节约意识，建设节约型学校。

强化服务意识，提高服务水平。

在做好学校常规工作的同时，还要认真落实上级要求，积极做好计生和老干部等工作，完成上级下达的招商引资任务。

20xx年，机遇与挑战并存，希望与困难同在。在新的一年里，全校上下要团结一致，协力共为，抢抓机遇，迎难而上，坚持推进学校发展不动摇、不懈怠、不折腾，想尽千方百计，克服一切困难，实现学校各项事业的新发展，为肥城提前建成全面小康社会做出我们更大的贡献。

## 艺术中心全年工作计划篇六

### 一、工作目标

- 1、杜绝死亡、重伤事故；
- 2、杜绝火灾事故；

- 3、杜绝爆炸事故;
- 4、杜绝交通事故;
- 5、杜绝食物中毒和重大传染病事故;
- 6、人员轻伤和其它一般安全事故率不超过2‰;
- 7、安全隐患整改率达100%;

## 二、具体措施

安全工作重在防范，要把事故苗头消灭在萌芽状态中，就要时刻保持警惕，做到警钟长鸣。

1、加强宣传，让安全意识深入到广大干部职工的心中。

1) 组织领导员工进行相应的安全知识培训，熟悉、掌握必要的安全技术知识和自我防护知识，并经考核合格后方可上岗，做好员工安全培训记录。

2) 对换岗、转岗、复工人员，单位要进行安全技能和岗位操作方法的培训，经考核合格后才能上岗作业，并且建立相应的安全培训记录。

3) 积极配合有关职能部门对特种作业人员按国家规定开展专业安全技术培训工作，定期进行复审，做到持证上岗。

4) 使员工能够熟练掌握小型工伤的紧急处理措施，将伤害控制在最小程度。

5) 使员工能够熟练的使用劳动卫生防护用品，降低职业病危害，预防职业病的发生。

6) 使员工能在突发事件中正确熟练地采取自救和互救措施。



7)通过各种形式(警示牌、宣传栏、标语等),使员工明确自己岗位存在的危害因素及预防措施,明确在危害发生时的救护措施。

2、认真学习贯彻安全生产法律、法规,完善安全生产责任制。

1)贯彻执行国家及各级政府部门的安全生产法律、法规、政策和制度,及时将有关安全会议精神贯彻落实到基层,传达到每一位员工,增强公司员工安全生产意识及法律观念。

2)健全并落实安全生产责任制,根据“谁主管谁负责”的原则,制定安全生产工作目标,责任人逐级签订《安全生产目标责任书》,负责人要增强安全生产意识,加强安全生产管理;贯彻“安全生产人人有责”的思想,员工在自己岗位上要认真履行各自的安全生产职责,落实全员安全生产责任制。

3)定期召开安全生产会议,总结安全生产工作,针对存在的安全隐患制定整改与预防措施,交流安全工作经验,传达安全生产方面的文件,布置有关安全工作,通报安全检查情况。

3、狠抓安全生产管理,严格执行各项安全规章制度和安全操作规程,确保安全文明经营,定期进行安全自查,落实隐患整改责任及措施。

1)建立健全经营设备台帐、特种设备台帐、安全设施台帐,定期检修保养,定期检测,确保相关证件齐全。

2)在易燃易爆、有毒有害场所及可能产生职业危害的岗位张贴警示标志或告知牌。

3)烟花爆竹产品合理存放,并设立醒目的分级存放标志,预防火灾、化学事故。

4)车辆及防护设施要及时保养维护,做好保养维护记录。

5) 各种安全消防设施配备齐全、合格有效，操作人员按规定穿戴劳防用品。

4、按规定做好各项工作的安全预评估及审批工作，制定安全防范措施和应急救援预案，并增加预案演练次数，完善预案实战要求，订做各种警示标志牌，确保各项工作顺利进行。

5、“五一”、“十一”、“春节”等重大节日前开展安全大检查，加强安全值班、确保节日安全。

6、落实好值班、带班制度。加强对安全巡逻工作的领导和管理，调整充实值班巡逻人员，做好对值班人员的安全教育工作，严格值班巡逻记录和交接班手续，防止脱岗。夜间带班人员要增加检查次数，以防重大事故发生。

20xx年下半年公司将继续本着“安全第一，预防为主，综合治理”这个核心思想落实到每一项工作当中，提高员工的安全意识，切实防范事故的发生，确保公司年度安全生产目标的实现。

## 艺术中心全年工作计划篇七

1. 认真学习领会和全面贯彻落实公司经营工作的一系列指示精神和决策部署，完成各项工作任务，完成公司确定的指标。

2. 完善部门工作，培养一支纪律严明、训练有素、热情服务、文明执勤、作风顽强、保障有力的保安队伍。

3. 做好与公司全体部门在各项工作的沟通、协调、协助工作。

4. 抓好公司保安队伍建设，做好招聘、培训、训练工作；形成良好的从招聘、吸收人才——培训人才——留住人才的良性循环机制。

1. 保安员要正确处理好与业主、租户之间的关系。
2. 严格控制机动车辆进入街区，杜绝小摊小贩乱摆乱放及广告纸乱发乱贴等现象；维护步行街的安全，创造舒适、放心的居住和购物环境。
3. 做好各片区的巡查工作，特别是对重点部位的检查，夜间、节假日期间加强巡查力度，确保安全。
4. 做好治安管理工作、消防工作及监控系统管理和保密工作。

打造一支稳定、团结、素质高、岗位技能突出、责任心强的安保队伍，确保公司业务经营正常运作；全面总结20xx上半年安保工作存在的薄弱环节和不足之处，加强部门工作、工作纪律、岗位责任、岗位技能的管理、教育、培训，充分调动全体保安队员工作的积极性和主动性，增强服从意识、服务意识、责任感，使全体队员用饱满的工作热情全身心地投入到日常的工作中。

物业保安培训工作的总体目标是培养高质量的、合格的保安人才，岗前培训和在岗轮训是提高物业保安素质的重要途径。

1. 每周两次的队列训练、消防知识、公司制度等培训，通过讲解、学习和培训使全体保安员在思想认识和日常工作中有不同程度的提升，从而增强保安队伍的工作能力。
2. 定期对全体保安人员进行公司简介、发展方向、公司动态、公司精神的宣传教育，积极营造员工的荣誉感、上进心与责任感。
3. 在日常工作中引导保安员提高服从意识、服务意识、文明执勤、礼貌待客，从而提高服务能力，在工作中尊重客户，教育员工从心里明白我们所做的工作，都是为了客户的满意。

4. 结合部门的实际情况对保安人员的仪容仪表、礼节礼貌、行为规范等问题进行不定期的检查，提高全员落实制度的自觉性。

1. 严格按照安保部内控目标，建立目标管理责任制，分解落实工作任务，责任到人，有效解决员工干与不干、干好干坏都一样的被动局面。制定全年工作任务，将各项工作分解落实到各队各班组及员工，使全员思想意识全面提升，感到人人有任务，个个有压力、有动力。

2. 每月进行一次安全检查，对街区存在的问题认真做好记录并按公司要求发出整改通知和整改要求及时进行整改，真正做到以检查促隐患整改，以整改保公司安全。

1、从内部管理入手，提高保安综合素质。建立目标管理责任制，层层分解落实工作任务，有效地解决干与不干、干好与干坏都一样的被动局面，起到鼓励先进、鞭策后进的作用。制定全年工作目标，将各项任务分解落实到各班组及员工，使人人有目标、有任务，个个有压力、有动力。

2、努力提高业务素质，增强处理突发事件的能力，培养一支纪律严明，作风顽强的保安队伍。首先、做好思想工作，加强业务培训，培养员工吃苦耐劳和爱司如家的思想。各级管理人员要融入队员中，和队员一起训练，以便发现问题，有针对性地解决问题。其次、增强服务意识，提高业务能力。在工作中要尊重业主，主动向客人打招呼，主动礼让。再忙也不能怠慢业主、忽视业主，必须用心服务，注重细节，追求完美。第三，必须注重策略，理解业主，尊重业主。对待业主的无理要求或无端指责，要采取引导和感化的方法，不能和业主发生正面冲突。教育员工从心里明白我们所做的一切，都是为了业主的满意。

3、利用行业优势，加强保安信息工作。首先，根据公安、消防部门的要求，充分发挥保安部的职能作用，严格管理，严

格要求，切实落实好各项安全防范措施，保证街区的正常秩序。其次，加强与公安、消防部门的沟通，协助步行街把好用人关，进一步净化步行街的治安环境。及时消除各种安全隐患，有效的遏制各类事故的发生，确保街区各项消防工作安全顺利。

4、做好协调工作，加强业主单位员工的消防安全意识。广泛开展消防安全宣传教育，利用大家喜闻乐见的形式开展消防宣传活动，普及消防知识，对具有典型教育意义的案例，要及时对业主单位进行报道，形成互动，使大家充分认识火灾的危害性，增强做好消防安全工作的自觉性。

总之，我们要通过不断深化管理，培育新时代的职业精神，激励广大保安员继续坚持自我加压、奋发有为的精神面貌，高标准、严要求，把敢闯敢试的精神和求真务实的科学态度结合起来，努力打造一个高效、务实、文明的保安新形象。开拓新思路，大胆改革，完成好创收任务，为公司的发展做好保驾护航的工作。