

2023年猎头晋升工作计划(精选8篇)

计划是人们为了实现特定目标而制定的一系列行动步骤和时间安排。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的计划吗？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的计划书范文，我们一起来看看吧。

猎头晋升工作计划篇一

自觉加强职业道德修养，在思想上，拥护中国^v^的领导，坚持四项基本原则，行动上和^v^保持高度一致，积极参加群众路线教育实践活动，反对“四风”、服务群众，廉洁自律，文明行医，不以职务之便向病人及家属索要财物，积极参加“三好一满意”、“医疗惠民”活动，履行活动承诺，用实际行动践行诺言。任职以来，医疗服务得到群众的一致好评，从未受到患者及家属的投诉，连续多年在年度考核中被评定为优秀等次，多次获得县、市级以上荣誉称号。

在工作中重视学习，不断更新知识，自觉加强业务学习，刻苦钻研专业技术，起到了学科带头人的作用，积极订阅专业刊物，了解国内外医学新动向。定期为放射科举办学习讲座带领科内医师进行业务学习。任现职以来，先后在《世界最新医学文摘》、《中国骨质疏松杂志》、《医药》杂志发表学术论文4篇。

经常对机器进行保养和检修，消除了事故隐患，保障了机器正常运转。能对地方病、常见病、多发病做出正确的诊断与治疗，对疑难病、特殊病例也有正确的认识。能够认真指导下级医生创造性开展工作，积极参加临床科室会诊，不断提高临床诊断符合率，任现职以来未出任何医疗差错事故。

日常工作中，严以律己，出满勤、干满点，勤奋扎实工作，认真完成职责工作，一丝不苟，按照院部分工安排圆满完成

各项工作任务。无迟到、早退、旷工、病事假现象，模范地遵守医院的各项规章制度。

总之，任现职以来，思想坚定，工作认真负责，团结同事，能够创造性的开展工作，指导下级医师开展诊疗活动，能够满足临床诊断要求，已经具备了晋升放射副主任医师资格，评聘后，本人将更好地履行职责，努力干好各项工作，为卫生事业奉献自己的力量。

猎头晋升工作计划篇二

(试行)

第一章总则

第一条为建立和完善公司员工岗位晋升制度，推进员工职业发展的规范化、制度化，依据兰州高新技术产业开发区管委会开发集团公司（以下简称集团公司）《薪资方案》，制定本办法。

第二条根据集团公司的相关规定，员工岗位分为管理岗位和技术岗位，员工的晋级晋升实行管理通道和技术通道的双通道管理。员工岗位等级一般沿一个通道向上晋升，也可沿两个通道交叉晋升。

第三条员工岗位等级管理分为常规晋升和降级、选拔任用晋升、奖励晋级、处分降级和到龄卸职等多个方面。常规晋升和降级是指直接运用员工绩效考核结果对员工岗位等级进行晋升和降级的管理行为。

第四条本办法仅对公司合同制员工岗位等级的常规晋升和降级作出相关规定。

第二章岗位等级的设置和管理权限

一岗位层级定义的粗维度x[]另一个维度是在 同一岗位层级内进一步细分、以岗位档级定义的细维度y(与岗 位层级内的六档工资档级一一对应)，两维度合起来设定的岗位 等级统称为x岗级y档级（简称x岗y级）。

第六条员工岗位等级实行分级管理。

1、集团公司负责管理的岗位等级：省分公司管理一、二岗和专业二岗，其中，集团公司授权省分公司对其所在单位的 专业 二岗进行日常管理和考核。

2、省分公司负责管理的岗位等级：全公司的管理和专业三、四岗，省分公司本部五岗及以下专业岗位，其中，省分公司授权 市州分公司、专业分公司对其所在单位的 专业四岗进行日常管理 和考核。

3、专业分公司负责管理的岗位等级：本单位管理五、六岗，专业五岗及以下岗位。

4、市州分公司负责管理的岗位等级？. 本单位管理和专业五、六岗，本部专业七岗及以下岗位。

5、县（市）分公司负责管理的岗位等级：本单位管理七、八岗，专业七岗及以下岗位。

1、省、市和县分公司的管理通道岗位；

2、省、市和县分公司的专业二、三、四岗；

3、县分公司专业五、六岗。

第八条基准岗位及其任职岗位等级要求

集团公司岗位体系标准按照工作性质和工作内容设置了各 类

基准岗位。各基准岗位均应设置任职员工的最低和最高岗位等级要求，且不同基准岗位的任职岗位等级要求不尽相同，有关具体规定另文明确。

第九条新进员工的初始岗位等级确定

- 1、公司统一招聘的全日制院校大学毕业生的初始岗位等级的确定按照省分公司《关于调整大学毕业生试用期薪酬标准和初次定岗岗位层级的通知》（中电信湘[2009] 659号）文件执行。
- 2、因公司需要面向社会招聘引进的成熟人才，其初始岗位等级根据具体招聘情况确定。
- 3、其他新进员工：试用期满考核合格后，从事营业受理、末端维护等通信岗位工作的，聘任初始岗位等级为专业十一岗f级；有国家政策规定的按相关国家政策执行。

第三章岗位等级职数管理

第十条各关键岗位等级员工数量由省分公司根据岗位职数实行一定比例的总量控制管理。

第十一条管理岗位职数设置：全公司的管理三、四岗职数、市州及专业分公司的管理五、六岗职数和县级分公司的管理七、八岗职数均由省分公司根据机构设置情况进行控制。

第十二条专业岗位职数设置：全公司的专业三、四岗、县分公司专业五、六岗职数由省分公司根据收入规模、单位员工总数及专业队伍结构等因素确定，一般控制在同级管理岗职数的倍以内。全公司的专业三、四岗由省分公司组织选拔，县分公司专业五、六岗由市州分公司组织选拔。

第十三条关键岗位职数应从严控制使用、逐步到位。

第四章 岗位等级的常规晋升和降级

第十四条 基本原则

- 1、员工岗位等级的常规晋升和降级主要根据员工绩效 考评结果确定，晋级员工数量根据各单位业绩考核情况实行比例控制。
- 2、关键岗位员工只在同一岗位层级内进行档级的晋升或降级，晋档不超过其岗位层级内的最高档级；降档不低于其岗位层级内的最低档级。
- 3、一般岗位员工一般在同一岗位层级内进行档级的晋升或降级，当晋档或降档超过所在岗级的最高或最低档级时，应跨岗 位层级就近向上或向下套入相邻岗级的相应档级。

第十五条 条件和标准

- 1、上一绩效考评结果为优秀的，其岗位等级晋升一个 档级；

晋升控制比例（%）=省分公司业绩考核得分x本单位 业绩考核得分/100（%）。

晋升控制比例最高为100%。各单位可结合本单位内部业绩 考核情况比照上述方式将晋升控制比例下达到下属各单位（部门）。

- 3、上一绩效考评结果为基本称职等级的，岗位等级降 低一个档级；
- 4、上一绩效考评结果为不称职等级的，岗位等级降低 一个岗级，并应就近向下至少降低两个档级，同时按《员工绩效管理办法》相关规定执行。

第十六条岗位等级限制

1、对应基准岗位任职岗位等级要求的岗位等级限制

更高晋升空间的基准岗位或按选拔任用晋升方式实现更高岗位等级的晋升。

员工岗位等级降级后低于其所在基准岗位的最低岗位等级时，应对其同时做出待岗、转岗直至依法解除劳动合同等处理。

2、对应一般岗位常规晋升的最高岗位等级限制 省分公司、专业分公司和市州分公司员工常规晋升最高岗位等级限制为专业五岗a档，县分公司员工常规晋升最高岗位等级限制为专业七岗a档。

3、对应关键岗位常规晋升的最高岗位等级限制

关键岗位常规晋升的最高岗位等级为其对应岗级的a档。

4、跨岗级晋升的基本任职条件限制

员工岗位等级跨岗级晋升时，必须符合上一岗级的基本任职条件，各岗级基本任职条件详见省公司《关于完善员工职业发展通道有关问题的通知》（湖南电信有限〔2007〕20号）文件。

第十七条“到顶”后的激励

当员工岗位等级常规晋升受到第十六条规定的最高岗位等级限制时，不再晋升其岗位等级，而是在考核期的次年按其所在岗位层级的最大档级差给予一级浮动岗位工资激励（期限为1年）。

第十八条常规晋升中的破格晋升

对上一绩效考评结果为优秀等级且业绩特别突出、群众公认的员工，经所在单位领导班子集体研究并报省分公司审批，可在常规晋升时其岗位等级破格晋升两个档级。破格晋升的员工数量不应超过本单位员工绩效考评结果为优秀等级员工数量的10%。

第十九条原则上员工岗位等级晋升最多一年一次，因提拔等其他原因已获得岗位等级晋升的员工，晋升后的一年内不再重复进行岗位等级的常规晋升。第二十条员工岗位等级的常规晋升工作由各单位人力资源管理部门根据岗位管理权限组织实施，每年一次，在员工绩效考评工作结束后一个月内组织实施到位。

第二十一条各单位员工岗位等级常规晋升结果应报省分公司人力资源部批准后方可执行。

第二十二条《员工绩效管理辦法》由省分公司另文下发。第二十三条本章第十五条规定不适用于各单位领导班子。各单位领导班子的岗位等级常规晋升的条件和标准按照省分公司《中国电信湖南公司领导人员绩效考评办法（试行）》（中电信湘[2009] 286号）文件执行。

第五章附则

第二十四条本办法自发文之日起执行，由省分公司人力资源部负责解释，以前相关规定与本办法不一致的，以本办法为准。除此之外，各单位不得擅自开展其他形式的员工岗位等级常规晋升工作。

xx有限公司员工岗位晋升管理办法 第一章总则

第一条 为规范公司员工的岗位晋升管理工作，使员工岗位晋升更科学和合理，结合公司实际，制定本办法。

第五条 公司分管领导负责对岗位晋升管理工作的情况进行考核，并定期听取人力资源处关于岗位晋升管理工作方面的情况汇报，并指导丁作。

第六条 人力资源处是员工岗位晋升管理的主管部门，其他部门为本部门员工岗位晋升管理的配合部门。

第七条 各部门负责提出本部门拟晋升岗位的员工名单、拟晋升的岗位名称、部门考核情况及相应的晋升依据。第八条 人力资源处根据员工的具体表现、部门的意见和提议及公wj的相关规定，提出相应的审核意见，报总经理办公会议审批，并按总经理办公会议的审批意见做好相关工作。第三章岗位晋升的通道 第九条 公司岗位晋升的通道：（一）设计人员从高到低分为：首席、一级、二级、三级、四级、五级、六级专业设计师、设预研人员从高到低分为：首席、一级、二级、三级、四级、五级、六级预研师、预研计员；（二）

avv ru4 lj-j 管理间位；

（十一）其它辅助人员可通过ti身能力的提高通过竞聘的方式转岗实现个人职业生涯的岗位晋升。

第四章 岗位晋升的条件

担任二级岗位满三年；

申请晋升岗位前三年内考核至少一次优秀。

申请晋升岗位前三年内考核至少一次优秀。

担任四级岗位满三年；

申请晋升岗位前三年内考核至少一次优秀。

(五) 晋升到四级岗位应具备的条件 1. 被聘任为工程师以上技术职务；

2. 担任设计员级岗位本科学历满2年，硕士学位者满1年。

第十一条 工艺、检验、质量的条件

担任一级岗位满三年；

(三) 晋升到二级岗位应具备的条件

(四) 晋升到三级岗位应具备的条件

被聘任为工程师以上技术职务； 担任四级岗位满三年；

申请晋升岗位前三年内考核至少一次优秀。

(五) 晋升到四级岗位应具备的条件 1. 被聘任为工程师以上技术职务；

2. 担任五级岗位满三年；

2. 担任工艺、检验、质量岗位专科学历满3年，本科学历者满2年，硕士学位者满1年。

第十二条 具备综合管理职能人员岗位晋升的条件

(一.) 晋升到首席主管的条件

3. 申请晋升岗位前三年内考核至少一次优秀。(四) 晋升到主管的条件

1. 被聘任为助理工程（经济、会计、人力资源）师以上技术职务； 2. 从事相应管理工作满三年； 3. 申请晋升岗位前三年内考核至少一次优秀。

(一) 通过自身能力的提高，通过竞聘的方式转岗实现个人职业生涯的岗位晋升。(二) 具体的岗位竞聘按相关规定执行。

第十五条 岗位晋升的比例

公司按每年不超过各等级10%的比例核准相关员工晋升上一等级。

第十六条 本公司有一定工作年限的员工及社会招聘的人员初次核定岗位等级时，由人力资源处会同相关部门提出建议，经总经理办公会议批准后实施。

第十七条 每年年底由人力资源处根据本办法核定公司下年可晋升岗位的人数及相应岗位的名称。

第十八条 各部门负责按公司规定提出本部门拟晋升的员工名单、拟晋升的岗位名称、部门考核情况及相应的晋升依据。

第十九条 人力资源处对各部门申报人员的相关材料进行审核。

第二十条 人力资源处负责根据员工的具体表现、部门的意见和提议及公司的相关规定，提出相应的审核意见，并报总经理办公会审批。

猎头晋升工作计划篇三

为贯彻落实中央一号文件精神，大力加强农村基层文化建设，提供优质的农村公共文化服务，不断丰富农民的精神文化生活，进一步推进文化下乡活动，特制订台山市20xx年文化下乡工作计划。

歌舞、戏曲、图书、电影、文物、书画、摄影等。

市粤剧团、市青年粤剧团、市业余歌舞团、市广东音乐团，

台城市区新风鸣、百花、金春鸣、艺苑等四支业余曲艺队，市图书馆、市文化馆、市博物馆、市电影发行放映管理中心、市书画院等十三支队伍。

1、市粤剧团及市青年粤剧团除各安排200场粤剧在xx一带演出外，八、九月份各安排5—10场粤剧在我市农村演出。

2、市业余歌舞团自三月份开始每月安排1场歌舞节目下乡演出。

3、市广东音乐团拟安排3场广东音乐演奏会分别在6月、8月、10月下乡演出。

4、新风名曲艺队、百花曲艺队、金春鸣曲艺队、艺苑曲艺队等四支曲艺队每月各1场曲艺节目下农村基层演出。

5、市电影发行放映管理中心开展“百部电影进农村”放映活动，拟组织三支放映队赴农村放映，每月10场。

6、市图书馆计划筹集1万册图书、杂志分别送到镇文化站图书室、农村社区文化室。

7、市文化馆、市博物馆、市书画院拟组织“xx华侨史展览”、“党旗飘飘”图片展览□“xx市建设成就”书画、摄影展览等分10场送往农村基层展出。

1、粤剧下乡演出12场次。

2、歌舞下乡演出9场次。

3、广东音乐团下乡演出3场次。

4、曲艺下乡演出36场次。

5、电影下乡放映120场次。

6、送书下乡1万册。

7、送展览下乡展出10场次。

155000元

猎头晋升工作计划篇四

为提高医院信息化发展水*，在医院信息化建设领导小组带领下，根据20xx年信息科工作完成情况，结合医院实际工作情况，特制定本工作计划。

1、做好医院lis系统更新升级与体检系统安装工作。因医院检验科扩展并添置了新的检验设备，联系软件开发商开发新增加的检验仪器的软件接口，保证住院医师站查看检验单需求。

2、做好医院电子病历、电子处方投入前的准备、安装、培训工作。对正式投入使用后医生使用过程中所提出的问题，进行及时的维护修改。

3、实现医院门诊一卡通就诊，极大地方便了病人就诊流程与医生开处方流程。

4、做好医院信息日常维护工作，定期杀毒软件更新，定期检查医院信息系统数据库运行、备份情况，保证医院业务正常稳定的运行。

1、对医院现有信息系统工作站进行升级、更新工作。随着医院发展的日益加快，对医院信息系统工作站的性能要求与数据安全要求也越来越高□20xx年将购买新的工作站以保证医院信息系统日益发展的需要。

2、购买新的工作站用于医院电子病历系统使用，同时购买相应的一套ups长延时型电源用于需要，以保证医院停电对服务器不会造成影响。

3、及时处理医院信息系统使用时出现的`硬件问题，做好定期除尘工作，以保证医院信息系统稳定、正常运行。

20xx年信息系统的目标是建立一体化医院信息系统。一体化医院信息系统的建设核心是建立病人和临床为中心的数字化医院，实现病人信息的共享，报告医院各个科室之间与医生、护士之间的即时信息共享，医院信息化的目的是要在尊重医疗规律和病人权益、提高质量、改善服务、降低成本的基础上，走质量效益型的内涵性发展模式；重点要在优质，高效，低消耗的模式下，重复利用信息系统的现代管理手段实现资源配置最优化。

猎头晋升工作计划篇五

2、在人口出生（性别）统计准确率工作上，要求计生办在录入、社区在登记时，必须做到姓名、身份证号码、户籍地、现住址、常去处所、婚育史准确，确保统计准确率达到100%。

4、流入已婚育龄妇女查验信息入库率90%以上，参与生殖健康检查比例达到85%以上；对流入1-3月已婚育龄妇女登记、查验婚育证明，流入3月以上查验婚育证明并将流入信息录入wis数据库；流出已婚育龄妇女办证信息入库率达到90%以上，对流出1月以上办理婚育证明并将流出信息录入区级wis数据库；流出重点对象保持有效联系率90%以上。

6、建立完善计划生育利益导向机制，坚持奖惩并举、坚持计生工作依法行政，及时办理信访案件，在加强工作的通知，无因人口计生部门工作方法不当引发的恶性案件。

7、结合全员系统的工作，促进街道、社区信息化进程，通过

全员系统的工作，促进与沙市区其他乡镇、街道的横向联系，互相学习，集体提高，为沙市区计生工作做出贡献。

1、坚持党政一把手亲手抓，机关干部包点包社区，社区计生工作书记负总责的原则，严格执行计划生育“一票否决”制度。同时，在具体计生工作上，争取区计生局对口部门的支持、指导和带领。

2、适时培训计生专干工作必备技能，抓思想建设，端正工作态度，促进工作协作性，提高整体凝聚力。本着联络感情，增进集体向心力的宗旨，每月尽量安排本街办内计生专干培训一次，培训后适当考虑聚会。

3、对于计生工作中有突出表现的专干，不论突出的是好还是坏的方面，严格根据制度执行奖惩，对于工作有重大失误的人和社区，计生办将提请街道党工委、办事处严肃处理。

因为计生工作“一票否决”的特殊性、中国特色的政策性，建议街办党工委、办事处在人力、物力、财力上大力支持，加大投入。同时也呼吁上级计生部门，针对乡镇、街道计生工作的特点以及各乡镇、街办之间的不同条件，酌情在资源上给予关心、扶持。大家的.目标一样，把工作做好。

1、进一步提高宣传教育工作整体水平。不断提高群众对人口与计划生育政策法规的知晓率。对不同人群采取分类指导的办法.对城镇居民，结合城区精神文明建设，开展婚育新风家庭、进学校等活动，通过制作街道灯箱广告、喷绘画、设立“人口”栏目等多种形式宣传人口与计划生育政策法规，促进生育文化建设；对流动人群，印制可读性强、适用性强、具有实用价值的计划生育宣传品进村入户，如纸杯、塑料脸盆、水桶年画等，定期将计划生育服务进各户，将计划生育宣传手册、宣传品等送进千家万户。

猎头晋升工作计划篇六

医院等级是医院功能、任务、规模和管理水平、服务水平、技术水平的综合标志，是医院综合竞争力的体现。创建三甲综合医院是一个系统工程，是全面提升医院综合实力，保障人民群众健康和经济社会发展，推动地区医疗卫生事业发展的需要。因此，为适应时代发展要求，推动医院可持续发展，提升医院核心竞争力，全面提高区域医疗服务保障能力，促进社会效益和经济效益不断提高，现正式启动三甲综合医院创建工程。为了确保创建工作有序、有力、有效推进，结合医院具体实际，制定创建三甲医院工作实施方案。

以科学发展观和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，坚持医院的公益性质，坚持不懈地按照围绕一个中心、着眼两个力争、深化三个巩固、坚持四个完善、确保五个提高的工作方略，以创建三甲综合医院为动力，以质量建设为核心，不断加强内涵建设，全面提高医院管理水平、医疗技术水平和服务质量，通过创建与达标活动，促进医院跨越式发展。

2、通过三甲医院的创建和达标过程，实现医院管理制度化、规范化、标准化、科学化，全面促进医疗服务质量持续改进。进一步完善医院科学管理的长效机制，统筹协调推进学科建设，建立一支医德医风好，技术精湛，服务优良的医护队伍和人才梯队，医院整体实力和技术水平接近自治区同级医院水平，促进医院全面、协调、可持续发展，为驼乡人民群众的健康提供“质优、安全、便捷、价廉”的服务。

1、完善各类规章制度。在以往开展医院管理年和“质量万里行”活动基础上，根据有关文件和新的三甲综合医院评审标准和要求，相关职能部门依据医院实际情况建章理制，补充完善各类规章制度内容，并汇编成册。

2、明确管理体系工作职责。建立院领导、职能科室、科主任

（护士长）、医疗（护理）组长、工作人员的五级管理体系，明确各自工作职责，做到一级抓一级、一级对一级负责，严格落实工作责任制和目标责任制。

3、狠抓医疗质量和医疗安全持续改进。医疗质量和医疗安全是评审的核心，持续改进是评审重点。重点要做到严格执行人员资质、新技术的开展等准入管理制度，做到依法行医；认真执行临床路径，规范三甲查房制度和临床诊疗行为，切实做好单病种质量控制工作；加强各岗位的质量管理，落实医疗质量和医疗安全的有关规定、质量标准及医疗、护理规范，确保医疗质量和医疗安全。

4、加强病历质量管理。各临床科室要强化病历质量意识，集中精力抓好病历质量管理。临床科室的所有危重病人病历和死亡病历，在出科前科主任要亲自把关审核。按照病历书写规范要求开展全员培训，要求每个医师熟练掌握病历书写规范。

5、抓好重点科室建设和人队伍建设。重点专科和一般专科要按照评审标准开展工作，充分利用院内院外资源，采用各种手段提高技术水平，引进高学历人才，不断开展新技术新项目，在评审周期内使我院的技术水平、科研能力再上一个新的台阶，以增强医院发展后劲。

6、重视科研教学管理。鼓励医务人员申报科研课题，争取在更高层次立项。积极开展科研攻关，促进科研成果获奖。抓好继续医学教育、创三甲工作计划和教学管理工作，开展业务学习和“三基”全员培训，尤其要做好住院医师规范化培训

7、抓好行风建设和服务质量。不断优化服务流程，积极实施各种便民措施，改善服务态度，加强医患沟通，提高社会和患者的满意度。继续做好职业道德教育工作，制定有效的措施和办法治理不正之风。

8、加强重要指标管理。包括否决指标、准入指标以及业务和效益统计指标，各科室要加强各项指标管理，科学地完成各项任务指标。信息科做到各项统计指标上报及时准确无误，并具有可追溯性。

9、做好台账等资料的准备工作。评审内容涉及方方面面，通过台账等资料反应科室工作流程情况，各科室要特别重视相关资料的搜集和整理，做到全面真实、依据正确、符合逻辑，决不允许弄虚作假。

（一）成立创建三甲医院领导小组

组 长：***

副组长：***

成 员：***

领导小组下设办公室，负责三甲医院创建的日常工作。

主 任：***

副主任：***

成 员：***

（二）成立检查督导组

（一）质控组

组 长：***

成 员：***

（二）医疗组

组 长：***

成 员：***

（三）医技组

组 长：***

成 员：***

（四）护理感控组

组 长：***

成 员：***

（五）行政后勤组

组 长：***

成 员：***

创建活动分为：学习动员、落实整改、自查自评、全面迎评四个阶段。

（一）创三甲工作计划学习动员阶段（2012年3月1日—3月31日）

1、召开动员大会使全院职工进一步明确创建三甲医院的目标和意义。并制定创建三甲医院活动实施方案，下发各科室。

2、邀请区内或区外三甲医院的高级管理人员对全院科主任、护士长、医师、护士及行政后勤工作人员进行培训。着重讲解评审标准的内容和评审要求，使各科室各专业明确评审内容的实质和内涵、目的和要求，了解科室评审标准及每个岗

位评价标准。

3、各科主任和护士长要熟悉和掌握本科室的评审标准及专业的评审内容和评审方式。

4、各科室应紧密联系工作实际，组织全科人员学习评审标准，做到人人知晓，逐条认真分析，找出差距。

5、医院办公室应利用各种形式深入宣传，营造创建氛围，在全院形成“人人了解评审，人人重视评审，人人参与评审”的良好氛围。

（二）落实整改阶段（2012年4月1日—2012年9月30日）

等级医院评审是提高医院管理绩效，持续改进医疗质量.创三甲工作计划.和医疗安全，以评促建，以评促改，评建并举，重在内涵。此阶段主要任务是逐项逐条落实三甲综合医院评审标准，查找工作中缺陷，制定措施认真整改，全面完成各项创建指标。

1、对照标准，查找不足

（1）统筹协调推进学科建设。医院对各专业各学科自身实际情况进行评估，找出优势和不足，在此基础上围绕目标注重实用性、先进性、可行性，提出各科学的建设计划。

（2）按照评审标准制定全院各部门的评价细则；制定临床科室技术标准；医技科室技术标准；行政后勤管理标准；分解评价标准指标及分值分配表；制定全院各部门所需的各项指标及资料条目；制定检查督导组进行检查的自查方法；制定自查自评整改计划。

（3）院办、医务科、护理部、财务科、设备科、审计科、感控科、质控办、信息科等职能部门，要对照三甲综合医院评

审标准要求对现有的规章制度等进行一次全面梳理，及时修改补充完善并汇编成册，并及时下发各科室。

(4) 各科室要对照三甲综合医院评审标准，逐项逐条分析、查找存在的问题，制定整改措施，保证本科室按时达标。

(5) 各科室要对照三甲综合医院评审标准，逐项逐条分析、查找存在的问题，根据评审标准要求，各临床医技等科室要成立以科主任、护士长与具备较高资质的人员组成质量和安全管理团队，人员3—5人为宜，各科室要将名单报创建小组办公室和医务科。科室质量和安全管理团队要以核心制度、岗位职责、操作规范和质量安全指标，持续改进医疗质量和医疗安全，认真查找工作中的缺陷，坚决杜绝医疗事故和严重医疗差错的发生，否则将对科主任、护士长从严查处。

(6) 各科室质量和安全管理团队，同时负责本科室的创建达标工作。对照标准制定出本科室创建达标的计划和具体步骤及时间。逐项分析找出本科室、本专业差距，制定切实可行的创建和整改措施，并落实到人。尤其是差距较大的项目要有相应的达标措施。科室通过努力能完成的项目，要指定专人限期完成达标。需要医院解决的问题和项目，要列出问题和项目的名称及解决的意见和建议，上创建小组办公室。

(7) 强化培训，提高医护人员素质。医务科、护理部认真落实三基三严培训、专科医师培训及低年资护士规范化培训工作。按照评审标准落实医师、护理人员培训项目，保证人人达标。

(8) 创建三甲医院领导小组下设五个检查督导组要定期深入科室进行督导。

2、制定整改措施

(1) 各科室对照三甲综合医院评审标准，逐条分析、根据查

找存在的问题，制定切实可行整改措施，保证本部门按时达标。整改措施上报创建小组办公室。

(2) 医务科按照^v^卫生厅的要求及时下发各类卫生管理法律法规，诊疗护理规范和常规，并结合我院实际情况制定相关规定。

(3) 医务科、护理部按照评审标准合理设置医院科室，逐步配足配齐医护人员。

(4) 开展优质服务和诚信服务。相关职能科室要结合医院实际制定更加细化的服务措施，规范医疗护理行为，改进服务作风。

(5) 加强财务管理，认真落实三甲综合医院评审标准中财务管理和信息管理要求，整改工作流程。后勤管理科室，要进一步细化服务流程，优化服务意识，着力为患者和工作人员营造良好的就医和工作环境。

(6) 加强细节管理，全面提高各项工作质量。全院各科室要大力倡导求真务实，严谨细致的工作作风，认真落实评审标准，以查找工作中缺陷为手段，以整改缺陷为目标，强化从细节做起，做细、做实、做严各项工作，在较短的时间力争本科室的创建工作全面达标。

(三) 创三甲工作完善提高阶段（2012年10月1日—2012年11月30日）

主要任务是按照评审标准逐项进行有计划的自查自评，全面细化落实各项评审标准。

1、各科室按创建工作的实施情况，要有计划的多次组织自查自评，通过努力得到的分值坚决不能丢，争取每分必得。每次自查后要形成书面报告报创建小组办公室。

2、根据各科室自查情况，创建三甲医院领导小组模拟正式的评审方式，开展自查自评工作，对各科室达标工作进行全面的检查，根据检查情况评出合格、不合格科室。对于不合格的科室要进行重点帮扶，采取有力措施限期整改。

3、邀请区内或区外三甲医院评审专家组对医院的各项创建工作进行评估，及时发现创建过程中存在的问题和差距，限时整改。

4、创建小组办公室按要求填写医院评审申请书，报创建三甲医院领导小组审阅，向***卫生厅评审委员会递交评审申请书及相关材料。

（四）迎评冲刺阶段（2012年12月1日—2013年12月31日）

创三甲工作主要任务是巩固创建成果，迎接评审。

1、各督导组按照评审标准对全院的创建工作进行进一步全面细查，及时发现问题，及时处理。

2、各科室抓紧时间再进行一次认真梳理和准备。

3、各职能科室要特别注重现场考核，关注细节，再查找缺陷，使各项工作做得更扎实、有效。

创建三甲医院是一项系统工程，内容多、任务重、难度大、覆盖广，要精心组织，狠抓落实，必须有计划，有步骤稳步推进。

1、要建立齐抓共管机制，医院主要领导负总责，分管领导按分工各负其责，各职能科室切实履行职责，全院职工积极参与。同时，党支部、工会、共青团、妇委会要充分发挥宣传、发动和模范带头作用。

2、创建小组办公室要全面细化评审指标，明确每一项评审的责任科室和具体责任人、确定完成时间和工作进度。

3、认真抓好落实和督导，加大执行力度，促进上下联动，防止上热下冷。要按照目标管理方法，明确工作任务，完成时间、责任科室和责任人。

4、科主任是创建工作的第一责任人，各科室要每月汇报创建工作开展情况和进度，做到事事有落实，件件有回音。检查督导组和创建小组办公室要定期督导各科室创建工作，定期召开创建工作分析会，向创建三甲医院领导小组汇报工作进程。

5、根据医院评审以评促建，评建并举的要求，各科室在评审周期内，必须保证各项工作正常进行，保证完成医疗工作的各项任务 and 指标。

6、要建立责任追究制度。为保证创建工作目标的顺利实施，要制定严格的奖惩考核办法。把创建工作的各个阶段的工作做为一项重要内容考核。医院组织的三次预审和上级医院专家预审中科室医疗、护理、管理工作由于管理失察，监督不力或不作为，要严厉追究其责任。在创建活动中科室和个人的表现将做为评先、评优、晋升、职称评定、进修学习等的重要依据。

7、时间紧迫，任务艰巨，全院干部职工要统一思想、统一认识、团结一心，围绕三甲医院评审这个中心工作全力迎评。

此创三甲工作计划、创三甲工作实施方案由医院发布起实施。

猎头晋升工作计划篇七

1、以*质量为第一，保障人们安全用*监督gsp的执行，时

刻考虑公司的利益耐心热情的做好本职工作任劳任怨。

2、认真贯彻公司的经营方针，同时将公司的经营策略正确并及时的传达给每个员工起好承上启下的桥梁作用。

3、以身作则做员工的表率。树立对公司高度忠诚，爱岗敬业，顾全大局一切为公司着想，为公司全面提升经济效益增砖添瓦。

4、加强日常管理，特别是抓好基础工作的管理和培训店员*知识（店长每天利用早会时间培训病症并且结合病症来联合*品学习并且填加销售技巧）。对来店时间较短的营业员每天进行货位考试。

5、培养忠实顾客

（1）把长期用*患者的电话及用*品名及用*结束日期记录下来会员日或店内有活动时打电话通知。

（2）加强店员对顾客亲情化服务，每日在店内进行巡视，对服务不够完善的顾客，在顾客走后，进行及时指导并在每月评选出服务标兵，在店里进行公示提高员工服务热情。

（3）增加疗程用**品储备，增加必备品种，合理库存并在每天安排2名营业员负责对断档品种进行调拨，避免因门店人为断档而影响销售。

6、加强和各部门的团结协作，创造最良好、无间的工作环境，去掉不*的音符，发挥员工最大的工作热情，逐步成为一个最优秀的团队。

猎头晋升工作计划篇八

写好晋升个人工作总结是提高店长晋升申请成功率的第一步。

下面是店长晋升工作总结范文，欢迎参考阅读！

到金山峰工作有一年多了，我的感受很深，见到的人，遇到的事，对我都有很大的影响跟帮助。在这一年过程中，我珍惜每一次工作的机会，从导购员成长到如今的店长，这段路程让我更加成熟、自信，也学到了很多关于服装销售的经验及对服装店的管理，这一切离不开大家对我的信任，也离不开家人的支持。或许我不是最优秀的，但我肯定是最用心最努力的。

总结过去，我对以后的工作有以下三点认识：

- 1、加强日常管理，特别是店内环境及货物的陈列及店面形象等基础工作的管理；以审美的角度在视觉方面来吸引顾客。
- 2、加强对新形象顾问的基础及个人素质的培训。包括客户接待、摆设陈列、导引技巧，话语交流、推荐搭配以及个人形象等，引领新手员工从基本功开始练起，并结合我的实际经验，教他们如何与客户交流。
- 3、带领团队完成公司下达的销售目标，维持品牌形象、收集销售情报、改进工作中发现的问题，制定销售策略。

总结过去是为了更好地面向未来。而对于未来，我充满希望，对于当前，我会努力工作，在今后，我会继续克服困难，用心服务每一位顾客，在工作中有什么不足的地方，请大家多指正。

我叫×××，是四季餐厅的销售经理，现在我把自己七个月来的工作情况作一下汇报。

一、履行职责情况

1、抓学习教育，激励奋发向上

从任职以后，我在四季餐厅分管内部管理工作，了解四季餐厅员工多数来于河北、安徽、湖南等不同地区，文化水平跟综合素质有很大差异，业务水平及服务意识不高，针对此种状况，我把自己所看到的不足一一列出病单，进行全面*的培训跟现场督导。纠正错误的管理方法，进行理论的讲解及实践的练习*作。从宾客一进店的规范礼貌用语、微笑服务以及职业道德的观念、菜品搭配，规范八大技能实践*作程序，通过学习，使员工加强服务质量，提高业务服务水平，当宾客进店有迎声，能主动、热情地上前服务，介绍酒店风味菜，当宾客点起*，服务员应及时呈上*缸等。在四月份时，举行了技能实*比赛，服务员李晓娟获得了技能比赛第一名的好成绩。其他服务员通过活动比赛，养成了一个好的习惯，不懂就问，不懂就学，相互求教，也学到了很多知识，精神风貌也越来越好，提高了工作效率，不足的是*作细节还有待改善。

二、抓管理建章立制

前期，四季餐厅很多工作存在问题，主要的毛病存在于没有规范的制度，员工不明确制度，一些制度没有具体的负责人进行落实等。通过质检部领导的指导，我对罗列出卫生工作制度上墙、音响的开关时间及负责人以及各岗位的服务流程、个人卫生要求标准、收尾工作的注意事项，每天进行现场督导检查，对员工加强工作意识，明确工作责任有很大帮助。后期电话费用高，配合吴经理配置电话机盒，规定下班时间将电话锁上，以及任何服务员一律不允许打市话等，杜绝了下班时间打市话的现象。

三、抓内部客户的沟通

真诚地与客户沟通，听取他们的宝贵意见，不断改进并协调，及时将客户反馈的信息反馈给厨房，如，有时客户反馈“阿美小炒肉”分量不足，“沸腾鱼”不够香等等，通过客户的真诚反馈，再加上我们认真的讨论、修改，不断地提高菜肴的质量，令顾客满意。

四、抓宴席的接待及管理宣传工作

金秋十月是婚宴的黄金季节，制定婚宴方案，向周边的单位发放宣传单进行走访工作，目前，我承接了10月份的五场婚宴工作，向前来的宾客介绍四季餐厅的各种优势，对婚庆公司进行电话沟通，对外宣传酒店规模等，计划*地对宴席接待做好充分的准备工作。

五、深入市场调查，密切配合销售部，抓市场经济

左麟右李演唱会期间，密切配合销售部承接组委会场地职工餐盒饭，创收了万元的盒饭记录。在*杯期间，多次配合出摊工作及配合内部管理督导，通过*杯，我感受到了团队精神，在王菲演唱会期间，多次与组委会领导沟通场地人员的用餐，协调菜式，为酒店创收了万多元的餐费，再到十全十美演唱会，承接了自助餐280人用餐，其中餐标80100元标准等。

六、抓团队用餐

利用每周六、日、周一与30多家旅行团电话沟通及接待团餐，目前前来旅行团消费最多的是旅行社、旅行社、国旅、旅行社等，通过接待团餐，第一为餐厅增添了人气，第二为厨房减少了成本费用。并利用接待团餐的机会，认真咨询反馈，做好信息的反馈统计工作。

1、不断学习，提高自己，加强销售的业务知识及各方面的知识学习。

2、认真做好本岗位工作的同时，不断开发新的客户群体。

3、做好内部客户的维护及沟通工作。

5、做好客户统计资料，不断地加强联系，做好客户投诉处理工作及反馈信息工作。

6、密切配合酒店销售部接餐及接待服务。