

2023年农行工作计划 全年的工作计划(模板7篇)

在现实生活中，我们常常会面临各种变化和不确定性。计划可以帮助我们应对这些变化和不确定性，使我们能够更好地适应环境和情况的变化。怎样写计划才更能起到其作用呢？计划应该怎么制定呢？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。

农行工作计划 全年的工作计划篇一

20xx年4月份是我被中宁分公司聘任到计划财务部担任出纳工作的第一年，我来到华润公司虽然只有三个月的时间，但在这短短的三个月里，让我真正了解到华润的企业文化。华润梦想：用我们的服务让人类生活更美好。华润理念：健康、快乐、美丽、成长；华润使命：为顾客创造更大的价值。华润宗旨：国家战略践行者、景观产业领航者、优质生活创造者。华润秉承着生态园林城市整体解决方案服务商、城市景观生态系统综合运营商、新兴生态城市综合服务商的理念，运用平台经济概念，打造产业投资发展平台，成就有价值、有大爱、有梦想的优秀员工，为打造智慧景观产业，努力拼搏。华润公司的发展目标是宏伟而长远的，能成为公司的一员，我感到无比自豪，相信这种自豪感将使我更有激情的投入到工作中，作为一名进入一个全新工作环境的新员工来说，尽管在過去的工作中积累了一定的工作经验，但刚进入公司，难免还是有点压力。为了能让自己尽早进入工作状态和适应工作环境，有问题及时请教领导，积极学习工作所需要的各项专业知识，努力提高自己的业务水平。在这工作的半年时间里，在领导及同事的帮助领导下，通过自身的努力，无论在敬业精神、思想境界，还是在业务素质、工作能力上都得到了进一步的提高。

一、上半年的工作

非常清楚自己的岗位职责，也是严格在照此执行。

1、严格执行库存现金限额，把超过部分按时存入银行。审核现金收支凭证，每日按凭证逐笔登入现金日记帐。

2、严格保证现金的安全，防止收付差错。对收入和付出的现金及支票都由我和科长双重复核，以确保准确无误。

3、坚持每日盘点库存现金，做到日清日结。这样一来，问题便不会留到隔日，及时发现，及时改正。

4、及时向国税、地税申请公司税额零申报。并安装了《宁夏国税所得税介质申报软件》，严格按照填报顺序手工录入每张申报表，审核保存成功后，通过数据导出模块将数据存档于u盘，然后向办税大厅进行了20xx年企业年度所得税申报。出纳上半年工作总结5、配合绿化造林项目，现场协助修路验收土方，收、发树苗子，覆膜等工作，做到了出入库手续完整，现场资料齐全及数字准确。

6、将新增固定资产及时进行分类登记入账，定期对固定资产进行清理、登记。

7、配合绿化造林项目的收尾工作，现场协助收发树苗，开据出、入库单手续，整理现场资料，当日结账，当日盘库，做到了手续完整，现场资料齐全、数据准确。

8、逐笔登记电子版银行存款日记账，共39笔，到目前集团拨备用金25万元，报销现金173398.55元，余额76601.45元。

3计划浇水量约5800m³每株浇水成本费用约7元，共计费用计划24万元。

10、审订植树造林项目费用决算。项目建设历史35天，共计植树约29000株，十一个品种，涉及九项费用，包括苗木采购

费、拉水浇水和苗木运输费等，决算总费用679966.00元。

11、申请集团财务公司报销中宁分公司三至四月份费用共73笔，报销金额285280.00元。支付报销人现金(费用)38笔，金额38000.00元。向集团财务公司上报三至四月份财务报表。报表显示：分公司三至四月份收入合计15万元(备用金)，支出合计285280.00元。

务经理(会计)岗位职责出纳岗位职责。协助领导起草植树造林项目费用决算的报告和已造林木第一次浇水计划申请资金的报告已上报集团财务公司。重核纠正三、四月份已报账支出凭证26笔，更换不合规原始凭证9张，补入附件4张，补入苗木入库单、支出预算及说明等凭据13份。

13、审核汇总植树造林项目苗木出入库单据及现场资料、编制出入库盘点表，最终形成了《中宁县丝路方舟城市休闲森林公园(陆路口岸生态景观综合体)项目20xx年春季植树造林项目苗木出入库现场资料》册。

14、从5月12日开始配合绿化造林项目和公司全体员工一道参加劳动，给树木缠膜、抹芽。种植蔬菜。

15、配合项目

农行工作计划 全年的工作计划篇二

各部门岗位职责及任职条件

市场部岗位职责

一、市场部主任岗位职责

1、在上级部门的指导下，对邮政市场进行预测调查，根据邮政业务发展的趋势制定本局邮政业务发展的总体目标和思路。

2、根据地区局下达的邮政计划，制定分解计划和考核意见，分解到本局各专业部门或个人。

3、在市场调查、预测的基础上，制定各项业务发展总体营销策略与方案，制定优惠政策和酬金标准。

6、参与邮政市场的开发，在组织市场调查预测的基础上，提出新业务开发的可行性报告。

7、参与制定、修改本局生产、经营部门责任制、考核办法和经营承包合同等方案。对经营单位因经营不善、管理不严而造成的经营滞后提出整改意见及处理办法。

8、根据业务发展和经营工作的需要，制定本局邮政业务宣传方案，并组织实施。

农行工作计划 全年的工作计划篇三

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 & 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，全年培训费用使用状况不清晰的’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师如何奖励的问题，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，根据需要进行整体安排。

（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、市场部及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。

农行工作计划 全年的工作计划篇四

1、我行一直提倡的“首问责任制”、“满时点服务”、“站立服务”、“三声服务”我们将继续执行，并做到每个员工能耐心对待每个顾客，让客户满意。

2、随着金融业之间的竞争加剧，客户对银行的服务要求越来越高，不单单在临柜服务中更体现在我行的服务品种上，除了继续做好基础性业务、公用事业费等代理结算外，更要做好单位统发工资、烟草pos□开放式基金业务、证券业务、保险、黄金等多种产品服务品种，提高我行的综合竞争能力。

3、主动加强与公私联动，参与对公业务、熟悉对公业务以更好为客户服务。虽然已经上了综合业务系统，但因为各种各样的原因还没有能做到真正的综合，要通过公司联动的契机，加强服务和营销。

4、以银行为课堂，我们将走进社区，举办银行相关知识和理财知识讲座，增加人们的金融知识，让客户多了解银行，贴近银行从而融入到我行业务中。

1、督促科技部门对我营业部的电脑接口尽快更换，然后严格按照综合业务系统的要求实行事权划分，一岗一卡，一

人一卡，增强制度执行的刚性，提高约束力。

2、进一步强化重要环节和重要岗位的内控外防，着重加强帐户管理(确保我行开户单位的质量)和上门服务。

3、进一步加强会计出纳制度，严格会计出纳制度的执行与检查，规范会计印章和空白重要凭证的使用和保管。

4、加强柜面业务的流程监管，减少柜面差错的发生。

5、规范业务操作流程，强化总会计日常检查制度以及时发现隐患，减少差错杜绝结算事故。

6、切实履行对分理处的业务指导与检查。

7、做好会计核算质量的定期考核工作。

1、把好进人用人关。银行业听着很美，其实充满竞争和风险，所以到我营业部需要有一定的心理素质和文化修养。在用人上以员工的能力且要能发挥员工最大潜能来确定适合的岗位，从而提高员工的积极性。

2、加强业务培训，这也是最紧迫的，及时通知和上报培训事项，对出纳制度、柜面服务流程、综合业务系统会计制度、新会计科目等基础知识以及各种新兴业务进行培训。

3、在人员紧张的情况下仍要加强岗位练兵，除了参加支行组织的技能考试外，更要为了提高员工的业务水平。

4、勤做员工的思想工作，关心鼓励员工，强化员工的心理素质。

5、有计划、有目的地进行岗位轮换，培养每一个员工从单一的操作向混合多能转变。

农行工作计划 全年的工作计划篇五

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。

农行工作计划 全年的工作计划篇六

抓好基层党建工作，一要领导重视到位，二要责任落实到位，三要考核评价到位，形成领导有力、责任明确、运转有序、保障有力的工作机制，为基层党建工作协调发展的基本方向。下面

是本站小编整理的20xx农行年度党支部工作计划，希望对大家有所帮助！

我于20xx年6月担任农业银行支行行长。任职以来，在省行营业部党委的正确领导下，我和班子成员认真贯彻执行党的金融方针政策及金融法规，紧密结合实际工作，牢牢把握业务经营这一核心，以效益作为全行工作的出发点和落脚点，我和班子成员带领全行员工勤奋工作，顽强拼搏，大力开展增存活贷，积极抢占市场份额，在极其困难的条件下，实现了各项考核计划。至20xx年末，各项存款增长创出了历史最好水平，清收盘活工作完成了省行营业部下发的计划，较好的实现了利润指标，取得了物质文明建设与精神文明建设的双丰收。下面就一年以来的工作进行述职。

一、大力开展资金组织工作，各项存款年度增长创历史新高

机构整合后，照接省行营业部的要求，我行将在普阳街分理处开户的x公司划给支行，仅这一户就带走对公款10,000万元，所以从整合后的情况看，尽管划给我行5个分理处，但由于大户被划出，导致存款总量有所下降。如何壮大存款总量并再攀新高，是摆在我面前的一个亟待解决的问题。为此，我和班子成员始终把组织资金放在突出的位置来抓。一是抢先抓早。配合省行营业部开展的新世纪之春储蓄优质服务竞赛活动，召开中层干部会议，积极部署落实，使我行第一季度的存款工作落得实、抓得早，实现了首季存款开门红的奋斗目标。为全年的存款工作打下了良好的基础。

二是加大公关力度，积极培育黄金客户群体。我在这方面的主要做法是：巩固老客户，发展新客户。我本人作为行长，一马当先，在稳定和发展中，奔走于新老客户之间，在几家银行争抢xx市财政局社会保障处这个大客户的情况下，调动方方面面的关系，采取各种措施，把这个大客户稳定在了我行，存款余额始终达3亿元以上，使之成为保障我行存款稳定

增长的支柱性客户。为了改变客户结构单一，达到调整客户结构的目的，我带病坚持工作，和班子成员通过多次公关，历尽艰辛，把绿园区财政局和朝阳区财政局也动员到了我行，改变了客户结构单一的弊病，成为保障我行存款稳定增长的新客户。全行员工也围绕存款工作想办法、拉关系、动员了大量的存款。

经过全行上下的艰苦努力，我行20xx年度，各项存款的增长创历史新高，各项存款余额达172,595万元，较年初净增48,422万元，超额完成考核任务，其中，单位存款达74,158万元，较年初净增17,003万元，完成全年净增计划的162%；储蓄存款余额达97,742万元，较年初净增长20,939万元，完成考核计划的144%，旬均增长14,720万元，完成考核计划的198%；外币存款余额达695万元，完成计划的194%，可以说□20xx年的各项存款再次刷新历史、创出新高。在各项存款中，低成本资金的占比明显提高，体现了“组织资金讲成本，发展客户求效益”的指导思想。为我行创造了大量的效益。

二、多策并举开展“双清”，不良贷款大幅下降

20xx年，经机构整合，平安分理处划归我行，仅这一个机构就划入我行不良贷款20,709万元，使我行的不良贷款骤然上升。所以□20xx年“双清”工作的压力是史无前例的。我和班子成员把“双清”工作拿到政治高度上去认识，并确立了“一般贷户不放过，大额贷户重点清、研究手续找抓手、理清关系全面清”的攻坚战略。

一是领导带头包大户清收。领导班子成员定任务、定目标，专挑老大难的不良贷款户承包。我本人重点承包分理处的难点户，研究制订清收措施，我和班子成员一道先后多次约见清收难度大的企业负责人，经过反复磋商，最后落实了还款计划和保全措施。并且组织各分理处主任和机关相关的部室每周一召开例会，逐户对欠息企业的情况进行监控，使所有的欠息企业都深受触动，避免了“鱼过千层网，还有漏网

鱼”的现象。通过领导包大户，我们班子成员靠前指挥、抓重点、攻难点，使我行的“双清”工作落到了实处。

二是打响“双清”攻坚第三战役。在省行营业部组织的“双清”第三攻坚战期间，我们召开了第三战役动员会，会上，我代表党总支就“双清”工作中存在的问题，进行了剖析，并对如何打好攻坚战进行了全面部署。采取了旬监测、日分析、季考核的办法，收到了良好的效果。同时，我们实行领导问责制，11月份，下发了对五个“双降”较慢的分理处主任拟低聘领导职务的文件，规定如无正当理由，不良贷款下降迟缓的，正职降为副职、副职降为普通员工，以示领导班子的决心。

三是运用法律手段强制清收。主动与司法部门取得联系，求得理解和支持，构筑良好的维权环境。全行依法起诉案件11起，涉案金额5,445万元，维护了金融债权。

20xx年，全行的双清工作取得了明显成效，全年累计清收不良贷款8,553万元，完成计划的637%；盘活不良贷款3,251万元，完成计划的222%；保全信贷资产6,948万元，完成计划的276%。不良贷款余额按四级分类法划分，控制在31,449万元，按五级分类法控制在40,511万元，均达到了省行营业部下达的不良贷款控制计划。

三、优化信贷投向投量，不断调整信贷结构

20xx年，我们始终将调整信贷结构作为贯穿信贷业务工作的主线，加大力度，进行信贷资源的合理配置，使信贷资产质量得到了优化。一是严格贷款条件，把好增量贷款投放关。在新增贷款的投向上，我们支持加大了对优良客户、有价证券质押、消费信贷的投入力度，使新增贷款投向信誉度好、知名度高的客户，并有重点地实行公关放贷。去年，我们通过公关放贷，向百货大楼集团股份有限公司投放贷款7000万元，全年累计发放增量贷款7202万元，通过优化贷款投向，

贷款出现向优良客户集中的趋势。二是实施信贷退出机制，对一些夕阳企业，我们实行主动退出，退出劣质客户26户，退出贷款3,568万元，取得明显成效。

四、财务实现考核计划，完成利润计划

20xx年，我行的财务形势比较严峻，困难十分突出。主要是由于机构整合后，平安分理处划归我行，不良贷款大幅上升，而且绝大部分属非生息资产，而下达给我行的利润计划却是按贷款总量进行测算的。这就意味着要实现利润计划，需要给平安分理处弥补1,200万元的纯利润，才能实现利润计划，经过挖潜，我们只能用上存资金所创利息的700万元弥补平安分理处的一部分硬缺口，不足部分还要用收回原绿园支行的陈欠利息500万元去填补。这样以来，就相当于在已经创造的利润中削去1,200万元。所以，完成利润计划，其难度可想而知。但是我们带领广大员工坚定信心，努力增收节支，在困境中仍然实现了利润计划。全年实现利润1,749万元，各项费用支出1,877万元，控制在省行营业部下达的计划之内，表内收息率达到100%。一是千方百计扩大收入。首先是狠抓收息工作，通过落实清收责任制，领导包大户，开展百日攻坚战，抓资产保全等一系列手段，使收息工作取得了明显成效，创出了较高水平，同时通过拓宽收入渠道，实现中间业务收入52万元。

其次是通过大力组织资金，特别是组织低成本资金，壮大了资金实力，改善了资产负债结构。针对旺盛的资金增长势头，我行积极组织资金上存，仅上存资金就达6亿元，并通过利差核算，仅靠上存资金就创利息纯收入1,500万元，不仅为平衡上级行资金做出了突出贡献，而且还通过资金内循环，创出了一块大效益。

三是进一步改革费用管理办法，突出了效益的原则。20xx年，我行召开了第三届职工代表大会，表决通过了《医疗费用管理办法》、《电话费用管理办法》、《打字复印制度》，对

经营性费用明确了管理办法。此外，我行还对车辆管理明确了费用支出标准，由于采取了一系列管理措施，强化了费用指标的严肃性、纪律性和约束力，在省行营业部核定费用指标下降的情况下，我行仍然坚持节支、效益的原则，全行上下牢固树立“过紧日子”的思想，保证了费用支出计划的执行。

四是灵活调度调剂资金、提高资金的营运效益。一年来，我们充分发挥综合计划的经营枢纽作用，以提高资金营运效率和效益为前提，在资金安排上，坚持效益取向的原则，合理安排资金投向，保证了重点客户、优良客户的资金需求。并充分利用利率的杠杆作用，积极筹措、灵活调度、合理调剂资金、及时清算联行会差、合理确定备付金额，确保了资金渠道的畅通及业务经营的需要。

人是生产力中最活跃的因素，只有做好人的工作才能搞好业务经营。我行成为管理行后，对全行的中层干部进行了一次全面的竞聘，竞聘人数达51人，为了搞好竞聘工作，我行组织全行员工召开竞聘大会，参加竞聘人员就自己所竞聘的岗位，对本岗位工作未来的设想，各抒己见。可以说，这次竞聘是对我行人才储备的一次大检阅。通过员工投票打分，并经班子研究、权衡竞聘人的能力，最后确定50名同志走上领导岗位，通过公示，没有人提出异议，在我行形成了一支有工作热情、懂经营、善管理的中层干部队伍。经过人员调整，对提高全行的经营管理水平起到了积极的促进作用。机关干部素质、工作效率如何，对全行的业务经营起着至关重要的作用。

一、坚持从严治党，发挥好党建工作的政治引领和组织保障作用

(一)强化思想政治建设。坚持把思想建党放在首位，特别是针对全行目前面临的内外部形势，以及干部新老交替密集的实际，自觉运用好思想建党这个传家宝。一是强化一级法人

观念，坚持局部服从全局，切实增强大局意识和全局观念，努力克服本位主义，时时处处体现出一级法人意识，真正把省行党委确定的“两个坚持”、“两个必须”落实到位。二是严格落实和执行民主集中制，坚持个人服从组织、少数服从多数、下级服从上级的组织原则，着力解决好“选择性报告”、“选择性执行”、“变通博弈”及“跑风漏气”等问题。三是引导党员干部作遵规守纪的表率，坚持“机制管人、制度管事”，多做打基础、利长远的工作，正确处理合规与发展的关系，绝不能触碰制度红线，坚守住廉政底线。

(二)严格落实党建工作责任制。认真贯彻总行《关于落实基层党建工作责任制的实施意见》，引导各行党委和领导人员牢固树立“把抓好党建作为最大政绩”的理念，强化抓党建的主角意识和主动精神。

一是落实从严治党责任。明确各行党委承担主体责任，党委书记是第一责任人，党委分管成员是直接责任人，党委其他成员负有具体责任，党委各职能部门承担指导、协调责任。

二是健全党建责任考核机制。把抓党建作为各行“一把手”的重要职责，健全党建工作报告及述职评议制度。把抓党建的实效作为领导班子和领导人员考核的重要内容，单设“党建工作”指标，新增党建责任制内容，提高考核权重，加大考核力度，把考核结果与领导班子、班子成员绩效、奖惩、调整等结合起来。三是坚持从严管理干部。继续开展“三超两乱”、违规兼职、裸官摸排等专项整治，严格落实个人有关事项报告规定。四是强化党建工作问责。综合运用巡查、专项检查等方式，强化对落实党建工作责任的监督检查，对管党治党不严致使问题频发、不正之风蔓延，甚至发生严重腐败案件的，严肃追究责任。

(三)巩固教育实践活动成果。坚持善始善终、善做善成，抓常抓细抓长，把作风转变的好势头保持下去。一是抓好整改落实，对“两方案一计划”、“三个方面九项工作”实行台

账式管理，跟踪督导逐笔销号，适时组织开展整改落实情况“回头看”，开展专项检查。二是完善制度体系，从制度层面固化“为民务实清廉”举措，抓好《反对“四风”改进作风制度建设计划》落实。三是按照中央统一部署和省行要求，认真开展“三严三实”专题教育，“七一”前后组织召开支行领导班子专题民主生活会。

(四)加强基层党组织建设。全面落实总行《关于加强基层服务型党组织建设的实施意见》，组织开展“基层党建工作规范年活动”，抓好“四个规范”，强化政治服务功能。

1、加强学习，努力提高政治与业务素养。一年来，我始终坚持学习各种理论知识。通过不断学习，使自身的思想理论素养得到了进一步的完善，思想上牢固树立了正确价值观，人生观。思想上，我时刻了解时事动态，学习理论知识，用先进的理论武装自己的头脑。通过认真的学习xx届四中，及五中全会的精神，领会其重要思想，并将其灵活运用到指导我的工作和学习中。一年以来，我在行动上自觉践行“诚于心，信于行”的服务的宗旨，用满腔热情积极、认真地完成好每一项任务。在平时工作同，我也比较注重团结同志，因为我深信工作不是一个人干出来的，只有好的团队才能为客服提供更好的服务，才能为我们银行创造更多的价值。同时，在工作之余，我也积极地利用业余时间学习金融业务知识，不断充实自己，提高自己。一年前的我对自己或许还有些疑惑，半路出家，对金融知识一片空白的我倒底能不能干好金融工作。这一年间，通过对银行、会计、保险、证券及理财等知识的全方位学习，让我在金融方面的知识积累已经有了很大提高，对于干好以后的工作也更多了一分自信。

2、当好助手，尽职尽责的做好本职工作。在工作上，通过思想认识上的提高使我更加认真的对待本职工作，勤于实践，业务技能不断增长，工作能力不断加强，兢兢业业完成领导交给的任务。今年来，在郭经理的带领下，我积极地协同我们科室开展个人业务，较好的完成了各项工作目标。在工作

中，我认真贯彻执行总行及监管部门的文件精神，不断改进工作的方式方法，积极稳妥地抓好贷款业务。特别在信贷管理上，我坚持信贷原则，认真做好贷款的审查。我深知：信贷资产的质量事关整个成都银行的发展大计，过去的几年，在“二次创业”、“五年规划”发展新思路的指引下，整个成都银行各项业务实现了年均30%以上的增长，现在上市工作也在积极的筹划当中，我们更不能因为我们的原因而拖了整个成都银行的后腿。

3、从严律己，积极发挥党员在群众中的表率作用。作为一名共产党员，我深知自己的言行举止，不仅关乎我自己、更关乎党组织的形象。党员的表率作用发挥得越好，我们整个支部的向心力，凝聚力，战斗力也就越强，方针政策的贯彻执行也才能落实得越好。因此，在工作中，我处处以高标准严格要求自己，摆正自己的位置，真正做到了堂堂正正做人、勤勤恳恳做事，率先垂范。在工作中遇到不懂之处，能主动向领导和同事请教，不足之处能虚心接受意见。团结同事，互相帮助，相互勉励，共同促进。回顾一年的工作，我也还存在着以下几点不足：一是工作中还有时还不太放得开手脚，主观能动性发挥得还不够；二是在处理一些事情时有时考虑得尚不够全面。总之在过去的一年里，在各级领导的指导下，通过自己的努力，我在思想、工作等各方面都取得了很大进步，并充分认识到金融工作的重要性和艰巨性，在后面的工作中更要通过总结经验，吸取教训，发现不足，弥补缺陷，不断增强政治思想素质和业务水平，戒骄戒躁，努力进取，取得更大的成绩，为我们支行经营效益的提高作出自己的一份贡献。

农行工作计划 全年的工作计划篇七

- 1、通过课前预习，使学生养成自学习惯，提高自学能力。
- 2、加强培优辅差工作，使学生在原有的基础上有一定进步。

3、加强班级管理，提高促进学生的自主发展和健康教育。

4、多读书，读好书，养成读书习惯。

1、课堂实践活动

认真备课、上课、听课，完成本学期的语文、数学教学任务，使班级整体成绩更上一层楼。

备课时认真研究教材，挖掘教材，开发教材以外的`课程资源，研究教法、学法；上课时认真落实“15+25”的上课模式，教学方法灵活多样，重点培养学生的探究能力，课上做到作业“堂堂清”，课后做到作业“日日清”，每单元结束后进行一次测试，做到“单元清”；积极展示“让新理念走进我的课堂”汇报课，每学期至少两节汇报课，通过这些活动锻炼自己，提高自己的课堂教学能力；每周至少听课两节课，向优秀教师学习先进的教学方法，提出合理化建议进行交流，共同提高课堂教学能力；对学困生利用自习课时间和下午第七、八节课时间及时辅导，避免知识欠债，对于特长生在数学课上给他们创造更多的探究机会，语文课上鼓励他们进行小练笔，如改写、续写、仿写等，培养他们的综合能力，提高综合素质。

2、培优辅差工作

认真做好学困生辅导和特长生的培养工作。继续发展特长生，有针对性地进行培养，填写好特长生档案和跟踪辅导记录，签定学困生包保责任书，对学困生每两周辅导一次。课内对学生进行有针对性的辅导，每天至少1小时辅导时间，课外确立一名优生辅导，督促学困生完成课外预习和家庭作业。认真填写学困生档案，做好跟踪辅导记录，同时将学生的阶段检测试卷和期中、期末试卷一起装订，做纵向比较。

3、课堂实践活动

教学方法灵活多样，重点培养学生的探究能力，课上做到作业“堂堂清”，课后做到作业“日日清”，每单元结束后进行一次测试，做到“单元清”；积极展示“让新理念走进我的课堂”汇报课，每学期至少两节汇报课，通过这些活动锻炼自己，提高自己的课堂教学能力；每周至少听课两节课，向优秀教师学习先进的教学方法，提出合理化建议进行交流，共同提高课堂教学能力；对学困生利用自习课时间和下午第七、八节课时间及时辅导，避免知识欠债，对于特长生在数学课上给他们创造更多的探究机会，语文课上鼓励他们进行小练笔，如改写、续写、仿写等，培养他们的综合能力，提高综合素质。