# 2024年资源计划内容(3篇)

来源：网络 作者：暖阳如梦 更新时间：2024-09-05

*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！那关于计划格式是怎样的呢？而个人计划又该怎么写呢？下面是我给大家整理的计划范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助...*

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！那关于计划格式是怎样的呢？而个人计划又该怎么写呢？下面是我给大家整理的计划范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

**资源计划内容篇一**

景德镇凭借一泓昌江水，打破瓷都偏处一隅的局面。它上溯祁门、婺源，下抵鄱阳湖，进而接连长江，达于全国各地。维系着景德镇一千多年的繁荣，形成一条水上“陶瓷之路”。昌江，景德镇陶瓷兴衰的见证。

陶瓷被称为水、土、火的艺术，景德镇正好拥有了独特的高岭土，上好的松木燃料、和充沛的水源。这个城市似乎天生就是为制瓷而存在的。

景德镇位于江西东北部，地处江西、安徽二省交界。自然植被茂盛，尤其盛产松木、杉木和毛竹，所产茶叶在唐代就极为有名。最为重要的是，景德镇以东45公里的高岭山中蕴涵着大量的高岭土，它是优质的制瓷原料。景德镇内主要河流以源于安徽省祁门县大洪山的昌江为主，自北向南贯穿全境。昌江是景德镇城市的动脉，除了东河、南河、西河、小北河各条支流由东西分别流入外，还有50多条小支流，形成纵横交错的河网。这些以昌江为主流的大小河流，不仅给景德镇的瓷业生产、销售、运输带来了许多方便，还确保了景德镇的瓷业用水。景德镇也因位于昌江之南，被称做“昌南镇”。据称，瓷器——china的英文就是源于“昌南”两字的音译。宋代景德年间，“昌南镇”更名为景德镇，成为闻名天下的“瓷都”。

昌江，发源于系黄山余脉的安徽省祁门县大洪岭、分水岭、吊木岭等诸多大山间，河源在安徽省祁门、黟县交县大洪岭南麓。大洪水（阊江）来自大洪岭，向南流经长培、枫林街等地至沙湾有平溪（又称秀溪）自北汇入，至春明下有柏溪河自东汇入，至河口有六都河自西北汇入，流经祁门县城又有金东河自东汇入，流向由北向南改变为西南方向，又先后有十里牌河、旸坑河、汊口河、花桥河等汇入，至皖赣边界倒湖右岸纳大北水（又称利济河），过倒湖流入江西省浮梁县境内，始名昌江，旧志载：“入鄱阳界者为鄱江，在浮梁者为昌江”。昌江一路蜿蜒曲折，过倒湖、潭口等地，沿途纳沂溪、英溪诸水，至杨村于右岸会小北港水（又称杨春河），倒湖至杨村河段旧称大北港，一般水面宽100—150m。河流继续南下经峙滩、福港、新平至景德镇市区老鸦滩，沿途汇入梅湖水、建溪水、东河（旧称波源水）、西河（旧称大演水）和南河（旧称历降水）。昌江出渡峰坑经丽阳、古县渡等地沿途又纳丽阳水、南滨河、游城河，至波阳县姚公度与乐安河汇合始名饶河。

景德镇凭借一泓昌江水，打破瓷都偏处一隅的局面。它上溯祁门、婺源，下抵鄱阳湖，进而接连长江，达于全国各地。维系着景德镇一千多年的繁荣，形成一条水上“陶瓷之路”。昌江，景德镇陶瓷兴衰的见证。

虽然昌江水量丰富，但是由于多由暴雨洪水形成，加之目前昌江干流没有较大水利枢纽调节器蓄水量，绝大部分以洪水形成，所以实际拥有水资源量并不丰富。近年来，昌江水质以ⅱ类为主，部分源头水质可达ⅰ类，水质基本良好。可是，昌江祁门县城以及景德镇市区下游水质近年来有恶化的趋势。因此，洪涝灾害、干旱缺水、水环境恶化等问题将是水资源、水环境所面临的主要问题

9月30日，市长李放，市委常委、常务副市长郭安，市委常委、副市长冯林华，副市长于秀明、沈薇等市领导来到景德镇规划展示厅现场察看城市总体规划模型，指导城市总体规划工作。

新近落成的规划展示厅按照《景德镇市城市总体规划(-2024)》构想，直观展现景德镇市未来二十年城市发展的前景，按照规划，景德镇城市总体布局将形成一城三区九大功能组团，一城即指景德镇市城区。三区即指文博区、现代区、生态区。三区中文博区包括四个组团：历史文化街区组团主要是指景德镇的老城区，分布着昌河、602所的东郊组团，以景德镇陶瓷学院为依托的湘湖组团，离中心城区约五公里的浮梁组团；现代区包括两个组团：以未来韭菜园行政中心为核心的南河组团、以高新科技产业园和焦化煤气厂为代表的吕蒙组团；生态区包括三个组团：展示瓷都山水园林特色的昌南组团，集商贸、物流、体育、会展于一体的洪源组团，包括景德镇机场、陶瓷工业园区的罗家组团。各组团通过城市道路环线相联系，形成有机的整体。

要按照城市可持续发展的需求，搞好科学规划工作，耍树立长远与当前并重、形象与功能并重、城区与城郊并重的理念，切实做好整治有序、亮丽繁荣、提升功能等文章，着力把千年瓷都打造成最适宜人居的山水生态文化之城。

建设最适人居城市，昌江作为母亲河是最应先考虑的，近年昌江受到程度不等的污染，这也给市文明建设造成了不同程度的影响，因此保护母亲河应作为我市建设最宜人居城市的重点。

作为新时期的大学生，我们有责任和义务去保护昌江，向人们宣传保护母亲河的重要意义。协会将借助此次机会向人们展示母亲河的魅力。本次活动的主体是小学生，目的在于从小培养他们的环保理念，培养一定的科学素养。

保护母亲河要用实际的行动去做，用自己的实际行动去宣传保护母亲河。毅行作为一种宣传力度大，而且具有培养团队意识的一种宣传方式，呗我们所认同采纳。

（二）活动目的

1、通过对昌江附近不同人群的调查，了解并分析出昌江水体污染的人为因素

2、通过对昌江水体不同地区流域的取样，分析水体的成分，得出水体具体受了哪些污染

3、用自己的实际行动保护母亲河，宣传保护母亲河，为建设最宜人居城市贡献自己的一份力量

4、活动后期的总结，为保护母亲河提供数据资料，为相关部门提出可靠的实际资料，制定出一份确实可行的保护母亲河计划。

5、联合电视台向全市发出保护昌江母亲河的倡议，倡导全民行动起来从身边小事做起，共同保护母亲河，建设和谐安康的瓷都

6、通过毅行宣传活动让协会这个大团队更加的团结，增强团队之间的合作精神，使得大家有一个互助意识和培养吃苦耐劳精神。

7、所有参加此次活动组织和实施的人员均获得了一次深刻了解我们的母亲河昌江的机会，更提高了保护母亲河的意识。

（三）活动意义

通过此次活动及活动后期的总结分享，我们能够了解昌江环境现状，并且总结得出一份合适的方案，为市政府提供可靠的资料，以促进市生态环境建设，为景德镇市建设文明城市再添一光环。为建设最适宜人居的山水生态文化之城，出自己的一份力量。参与活动的人员进一步感受昌江的生态环境建设的真实情况，大大提高了他们保护母亲河的意识。同时通过在活动中队友之间的相互协作，相互照顾、鼓励。以增强他们的团队意识，让他们感受团队的力量，意识到团队的重要性，为以后他们能够更好的团队里发挥作用而提供实践基础。通过此次环协成员能更亲身的感受环协家文化丰富的底蕴，以增强环协内部的凝聚力，为环协不断更好的发展打下基础。

（四）活动口号：保护母亲河——从我做起

（五）活动主题：保护母亲河共建最宜人居城市

（六）活动具体路线：

（七）主办单位：景德镇市环保局

承办单位：镇陶瓷学院环境保护协会

景市高专自然风环保协会

（八）活动内容

1）前期准备

1.主要负责人的确定，具体任务的分工，完成采点路线的确定

2.做好活动的前期宣传，并联系赞助商

3.对参与活动的人员进行相关知识的培训

4.物资的准备（横幅、调查问卷等）

2）活动流程

上午8点准时集合所有参加活动的人；并清点所有活动物品，再次明确工作人员的分工；

9：00到达活动地，参与活动的同学按照安排开始工作；

在活动地起点的地方挂起制作的横幅，

参加毅行宣传的同学，开始行进；在行进过程中以自己的实际行动宣传保护母亲河，（具体规则详见活动注意事项）

做调查问卷的同学开始针对不同人群进行调查、询问有关情况；在开展问卷调查过程中要做好记录，认真聆听群众的看法

取水样；要求针对不同流域的水进行取样，待活动结束后带回学校，做水体成分分析

计划活动持续6小时，下午3：00所有人员到达学校，对今天的活动进行总结、分析。

3)后期总结

1、每位参加活动的人在10月\*\*日前递交一份活动心得（包括沿途环保问题及自己见到看到的环保），并写出保护母亲河的一些想法。

2、每个队递交一份团队建设意见及感受；活动负责人递交一份活动总结给秘书长。

3、秘书长对整个活动做好总结，分析调查问卷的数据，总结出反映的实际问题，并针对反映的问题制定解决方案。并对参与活动的个人进行评价。

4、报道活动的后续总结得出的数据，联系媒体宣传昌江水体污染的情况，联合电视台向全市发出保护昌江母亲河的倡议，倡导全民行动起来从身边小事做起，共同保护母亲河，建设和谐安康的瓷都

（九）活动注意事项

1）毅行宣传中的规则

1、毅行宣传过程是以队为单位，随机组队，每队8人，男女生搭配，自选队长

2、女生负重至少6斤，男生至少12斤，用双肩包背着进行徒步旅行

3、队员自备重物，所备物品只能是纯重物，不能自带食物

4、重物可以在该队队员中自由转移，队员之间可以帮助彼此，但仅限于本队之间.

5、每队只供给3瓶（去时一瓶，返回时一瓶）1.5l矿泉水，每个队员只供给二包干脆面

6、在徒步过程中，设有不同的赛段进行比赛，比赛有一定要求，如不能达到要求者会受到相应的惩罚，惩罚的结果会直接影响到你是否能获得食物的供给.

2）活动要求

1.服装统一穿会服（待定）

2.每个参加活动的人员必须认真完成自己的任务3.在活动过程中，作为一名大学生要时刻注意自己的言行举止，待人有礼，不乱扔垃圾，认真做到环保从自己做起

4.所有需要准备的东西都必须在活动前一天准备完毕

5.途中所遇到的任何困难，通过团队解决，任何人不得私自脱离团队

6.在活动后期，每位参加活动的成员要认真做好总结

（十）活动途中的环境保护：

切记：除了脚印什么都不要留下，除了照片什么都不要带走。

①尽量自备水具，不买包装饮料及饮水，鼓励自制饮料。

②尽量不用过度包装的食物，进食完后应将产生的垃圾处理干净，尽量少用塑料袋。

③行走中产生的垃圾里面可能含有难以自然降解的部分如电池、塑料、金属、玻璃、化学品等，勿焚烧和掩埋，应尽量携带回有垃圾处理能力的城镇，再分类弃入垃圾箱。对于能自然降解的垃圾如纸张、纯棉制品、食物屑等，可粉碎后就地处理，焚烧或者掩埋皆可，切忌裸露于地表、丢弃在水中或水流附近。

④自备毛巾、头巾、围脖等，尽量少用纸巾，更不可使用彩色卫生纸，以减少颜料污染。

⑤所有毅行者和义工在严格自律的同时都有义务进行环保互相监督，如发现有人乱扔垃圾、破坏环境，应及时制止、提醒和批评。

（十一）经费预算开支项数量单价小计横幅2条50元/条100元创可贴一盒10元/盒10元解暑药3盒10元/盒30元矿泉水4箱25元/箱80元调查问卷材料200份0.1元/张20元其他50元合计290元

**资源计划内容篇二**

一、目的

1. 通过需求调查与预测,制订企业人力资源需求计划,以满足企业经营发展对人力资源的需求,推进企业发展战略目标的实现。

2. 了解企业的人力资源状况及需求情况,灵活选择聘用方式,并充分利用企业现有的人力资源,吸引并保持一定数量的具备特定技能、知识结构和能力的专业人才。

3. 为人力资源管理提供重要信息及决策依据。

二、影响因素分析

影响本企业人力资源需求的因素主要包括以下四个方面。

(一)企业战略

企业的发展战略目标、发展方向、发展规模等是影响企业人力资源需求的重要因素,人力资源需求计划的制订应服从于企业的发展战略需要。

(二)生产经营要求

企业总体及各部门的生产经营状况、生产技术水平等对企业人力资源需求具有重要影响,为人力资源需求计划的制订提供参考依据。

(三)预期的员工流动

企业以往员工流动情况数据、当前员工状况对企业人力资源需求预测会产生重要影响,员工流动率作为制订人力资源需求计划的参照依据。

**资源计划内容篇三**

一、员工引进、调配、管理方面

1、20xx年共引进新员工xx人。人力资源部先后了多所高校的校园招聘会。在招聘现场与学生进行现场交流、精心筛选，并通过笔试、面试两种形式相合与百余名应聘人员进行了深入的沟通与交流，选拔出了能够适应公司发展的新人，并与他们签订了就业协议。

招聘工作中为了达到更好的招聘效果，继续开通“智联招聘”的网络招聘业务，利用智联招聘网站发布招聘信息，网络的便捷为公司招聘注入新的方式，更有力的为空缺岗位选聘到更合适的人选。

7月份，安排xx名新员工参加入职体检，为公司能够招聘到合格的员工把好最后一道关。全年为xx名新招聘的员工办理改派、户籍落户等相关手续，免去了外地员工的后顾之忧。公司为员工办理集体户，这是一项为本公司员工提供的服务，对于不在公司工作的离职人员，坚决采取多种形式要求其将户口从公司集体户中迁出。

2、人力资源部已经开始了20xx年的员工招聘工作，已与xx名20xx届毕业生达成了就业协议。下一步，将继续加大员工的招聘工作力度，特别是在春节后，计划多次参加海尔路的人才市场招聘会，为公司招聘到合格的新员工。

3、积极的做好了人力资源的调配工作，在公司现有人力资源的情况下，根据现有人员状况，针对各项目部的人员岗位需要，对多个项目部的组成人员进行了及时调整，通过合理调配基本满足了工程项目对人员需求。

但随着新员工的加入，仍存在着许多的不足，人员良莠不齐，今后人力资源部将加大对新员工的考核力度，对于不适合岗位的人员予以调整工作岗位，对于不适合公司发展的员工将提请公司予以终止劳动合同。

二、社会保险、劳动合同、薪酬、绩效考核方面。

1、社会保险、劳动合同、薪酬等工作是人力资源部进行的一项日常性工作，也属于基础性的工作，这项工作的执行的好坏关系到公司每个员工的切身利益，对此人力资源部抱着严谨的工作态度认真对待。全年共为xx人办理了劳动合同签订及劳动关系转入手续，为xx人办理了劳动合同续订手续，为xx人办理了劳动合同解除、人事档案退档等手续。按时将公司的劳动合同的签订、续签、解除和终止等情况进行网上备案。每月在规定的时间内为员工上缴社会保险费，为新签劳动合同人员办理社会保险转移、续接工作。为xx名新员工办理了社会保障卡。

在此要强调一下，公司现为员工缴纳有养老、医疗、失业、工伤和生育五项保险，这五项保险是国家规定员工应享有的保险待遇，特别是工伤保险，如果员工在工作中发生有工伤事故，须立即向公司有关部门报告事故情况，任何人不得隐瞒事实，以免耽搁工伤申报期限，给公司也给个人造成不必要的损失。

2、对《员工工资管理办法》中员工工资发放标准提出调整方案，针对方案进行了多次数据测算，最终在职代会予以讨论并通过。

在20xx年组织了4次机关绩效考核，并依据考核果、按照公司工资发放办法每位员工的工资进行了准确的核算、发放。

3、公司在8月开始进行指纹考勤。人力资源部会同办公室进行了员工的基本信息和指纹录入，并将每月考勤果交公司领导审批后，按公司相关规章制度严格执行。

三、员工各类资格证书的取证、培训管理方面

人力资源部在20xx年度组织员工进行多次内、外部培训及考试报名工作，取得了多种资格证书。

在内部培训中，注重加强员工的企业归属感和对企业文化的认同感的情感培养，来整体提高员工的综合素养。

1、为了使员工更好地了解和掌握公司新修订的企业管理规章制度，切实提高制度执行能力，在春节过后的4天时间组织员工进行春季培训，并在培训后进行了统一考试，通过培训与考试，使员工对新的企业管理规章制度有了进一步的认识，取得了良好培训效果。

2、组织xx名新员工进行了为期一周的入职培训，使得新员工在短时间内熟悉公司的情况，让刚刚刚踏出校门的学生，尽快的融入到公司的大环境中，完成从在校学生到社会人的身份转变。同时组织安排了新员工的住宿、入职体检等工作，在此过程中，因故劝退新员工xx名，为公司招聘到合格的员工严格把关。

在外部培训方面，鼓励员工去进行各类资格证书的取证培训，员工的各类资格证书的取得也为企业能够更好的生产经营提供了强有力的保证，因为建筑企业的生产经营对各类资格证书有着严格的要求，只有具备了各类资格的上岗证书，公司才能去开展业务，才能够招揽工程并进行施工作业。在公司目前所具有的人力资源状况下，人力资源部在员工取证培训方面的工作原则是：动员员工积极培训、去考取各类资格证书。首先是要满足企业对各类资格证书的基本需求，在此基础上，希望能够着力培养既有资格证书又有工作能力的员工。

四、企业资质证书方面

1、人力资源部会同市场经营部、财务部，完成了钢构工程专业承包一级资质的申报工作，并取得了钢构工程专业承包一级施工资质证书，为公司下一步在钢构工程的施工方面开拓了一个新方向。

2、上报了园林绿化资质的申请资料，现资料也正在省主管部门审批过程中。

3、对集团公司的企业资质进行了年检申报，并通过审核。

4、帮助青岛青房劳务有限公司通过了企业资质的年检。

五、其他方面：

1、认真做好员工档案管理工作，员工的档案收退记录清楚、管理严格。共接收新档案份、退出档案份。为相关员工进行了档案的规整，补充了档案材料，对公司全部人事档案进行了统一编号整理，保证了员工档案的完整。

2、配合市场经营部工作，为投标和外地资质备案准备相关证书及材料。配合新开工项目的安全报监所需证书、劳动合同及其他相关材料的查找，为工作能够顺利进行提供了良好保障。

3、安排xx名员工到市建管局队伍管理处先后帮助工作xx个月，增强了与上级主管部门的交流与沟通，为企业申请钢构资质和土石方资质做出了较大的贡献，也为企业今后的资质年检与升级奠定了良好的基础。

4、配合安全环境部通过了市建管局对公司的安全生产条件进行的检查。

5、在办公室及财务部的帮助支持下，为一名借到外单位工作的员工清了劳务费用。

1、在公司的人力资源方面，做得还不够完善，公司缺少有着丰富工程技术经验的高端专业人才，这对公司的进一步发展造成一定阻力;同时，在新员工的招聘选拔方面我们还需要改进思路，根据公司人力需求及人才市场行情随时调整招聘方案及招聘策略。下一步工作中，我们还须在员工的培训教育上继续加大力度，争取做到唯才是用，唯贤是举，人尽其才，充分发挥公司人力资源管控的作用，为公司下一步战略规划做好人力部署工作。

同时，公司现在也面临一个现实的问题，那就是不断流失有一定工作经验的年轻员工，他们有一个显著的特点：工作经验基本都在3-5年左右，进入建筑行业刚刚获得一点经验，心态就开始浮躁，下一步，采取何种方式与办法，如何能够留住有工作经验的年轻员工，这也需要公司给予足够的重视。

2、未能建立人力资源信息管理系统，随着公司的进一步发展，内部机制机构的不断完善，人力资源管理系统将成为我们不可忽视的议题，它可以在某些方面节省人力物力甚至财力，提高工作效率及工作准确率。这是人力资源部目前在管理方面存在的一大缺失。

3、开拓创新能力不够强，人力资源部虽然恪守本部门职能职责完成工作任务，但是有点儿过分注重工作中的小事小节，谨小慎微，从一定程度上限制了新思路及新方法的形成。在以后的工作当中，我们争取在完成好本职工作的同时，不断调整工作思路、改进工作方法，力争做到实事求是的同时，将眼光放得再长远一些，将思维放的再开阔一些，积极进取、开阔创新。

在新的一年里，人力资源部将严格根据公司领导的方针指示，在做好日常工作的基础上，紧跟时代发展及公司步伐，努力学习各种专业知识来完善职业技能、提高职业素养。我们将积极贯彻“观念决定行动，思路决定出路”的理念，以公司大局观为重，加强主动学习、创新观念方法，深挖潜力能力，面对困难问题我们条件有上，没有条件自己创造条件也要想办法上。我们坚信，在公司领导和全体员工的理解和大力支持下，人力资源部一定尽我们所能，在做好每一项基础工作的同时，向更高更好的发展方向前进，为公司更快更好的发展做出自己的贡献。以上工作计划和思路将在20xx年的工作中不断补充、完善，以更好的为全体员工服好务，更好的促进公司的全面发展!

(四)组织结构、管理方式

企业组织结构的变更、各个岗位职责与权限的变化及管理方式的变化也会影响企业人力资源需求的变化,制订企业人力资源需求计划也应考虑此方面的因素。

三、数据收集与需求预测

(一)数据收集

人力资源部组织开展人力资源需求调查,企业各部门应积极配合人力资源部,提供有关数据及资料。

1. 财务部提供历史年度企业总成本、人工成本数据以及未来一年企业人工成本预算、总成本预测数据、成本分布情况分析表等。

2. 人力资源部统计、汇总企业人员数量、结构(学历、职称、年龄等) 情况以及人员培训、人员流动、人员变动情况等数据资料,为进行人力资源需求预测提供数据支持。

3. 企业各部门提供各类产品工时定额及产品产量统计表、各部门人员作业率统计表、未来预期产品生产规模、产量等数据。

(二)需求预测

1. 人力资源部根据各部门工作岗位分析的结果,确定企业职务编制和人员配置。

2. 盘点人力资源现状, 统计人员的缺编、超编情况, 审查人员是否符合职务资格要求。

3. 统计预测期内的退休人员、未来可能离职人员情况,预测企业未来人员流失数据。

4. 根据企业发展战略规划以及各部门工作量的增长情况,预测企业未来人力资源需求量。

5. 汇总上述数据,得出企业人力资源的净需求量,制作“企业人力资源需求计划表”。

四、编制人力资源需求计划表

根据上述分析及需求预测,结合当前企业发展战略、各部门经营状况及预测的人员需求量,编制“企业人力资源需求计划表”,如下表所示。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找