# 商务局人才工作总结800字

来源：网络 作者：轻吟低唱 更新时间：2024-08-06

*通过总结，人们可以把零散的、肤浅的感性认识上升为系统、深刻的理性认识，从而得出科学的结论，以便改正缺点，吸取经验教训，使今后的工作少走弯路，多出成果。以下是为大家准备的《商务局人才工作总结800字》，供您借鉴。>【篇一】　　20XX年全局人...*

通过总结，人们可以把零散的、肤浅的感性认识上升为系统、深刻的理性认识，从而得出科学的结论，以便改正缺点，吸取经验教训，使今后的工作少走弯路，多出成果。以下是为大家准备的《商务局人才工作总结800字》，供您借鉴。

>【篇一】

　　20XX年全局人才工作的总体要求是：深入贯彻党的xx大精神，全面落实中央、省、市、县组织工作会议对人才工作的新部署和新要求，立足“天府生态科技城、空港自由贸易区”建设各项重点工作的人才需求，以加快建设西部人才聚集区为目标，以“大人才观”为统揽，创新人才工作机制，推进人才工作平台建设，推动各类人才整体开发，打造一流人才发展环境，引进和培育高层次创新创业人才和经济社会发展重点领域急需紧缺人才，为双流在中西部率先基本实现现代化提供坚强的智力支撑和人才保障。

　　一、20XX年人才工作总体情况

　　商务局本着“以人为本”的宗旨，根据双流商务工作的新形势新特点内引外联，引资引智，加大对内、外贸企业高端贸易人才和涉外国际商务人才的引进力度，不断壮大该领域的人才规模，提高人才素质，优化人才结构、人才分布，注重人才培养，推进各类人才队伍建设，发挥行业人才作用。特别是以培育创新型和实用型人才为重点，推动各类人才整体开发。制定了完善金融、国际贸易、电子商务等服务业重点领域人才发展中长期规划，加强了现代服务业人才的引进和培养。

　　二、20XX年人才工作特色亮点

　　一是推进人才政策创新，大力营造重视人才的氛围。局主要领导任商务人才工作领导小组组长，商贸企业及较大的个体经营业主共200家参与，12家重点企业负责人为成员。工作小组定期开展活动，相继出台了关于系统人才工作的规划、意见、方案、制度和办法，并确立了局领导与重点企业工作联系点。全年共组织18名联系人开展了五次活动，内容主要是开展座谈，围绕“十二五”规划共商措施，围绕创全县商务系统行风建设示范单位征求意见，围绕流通业及物流业发展调查研究等，共收集合理化建议、意见、措施48条，极大优化了我县商业网点建设规划的出炉，促进了我县流通产业的发展。

　　二是推进各类人才队伍建设，发挥行业人才作用。我局以培育创新型和实用型人才为重点，推动各类人才整体开发。制定完善金融、国际贸易、电子商务等服务业重点领域人才发展中长期规划，加强现代服务业人才的引进和培养。推进“产业人才联盟”建设，促进优势整合、资源共享、互利共赢，打造具有双流特色和区域竞争优势的人才工作品牌。实现农、工、商携手结盟，产供销直接见面，共兴双流经济。

　　三是完善人才引进平台，狠抓人才引进工作。根据县委人才工作安排，商务局大力开展了人才引进工作，局党组书记身先士卒，一手抓商务经济主要指标的完成，一手狠抓招商引资和引才引智。鼓励公司进一步细化工作措施，公司负责人应经常与企业本科以上学历的大学生交心谈心，及时准确地把握这些人才的喜怒哀乐，有针对性地做深入细致的思想政治工作，积极帮助其排忧解难。鼓励公司为公司所有的本科以上学历的职工或老员工免费提供食宿，并为其买好所有的保险，科技人员的发明创造及科研成果产生效益的，按新增效益的一定百分比计提给个人，并一次性重奖提出合理化建议的人。

　　四是创新人才工作机制，人才总量不断增加。各项并进，引人引企并行，商务局成立以来，我们先后引进的苏宁等知名商企陆续在双流设立分支机构;引资引智并举，壮大国际贸易人才队伍。我们以优质的服务和良好的投资环境不断加快我市对外贸易和扩大对外开放;宣传与考核并重，增强全系统的人才意识。

　　五是加强人才队伍建设，提高人才整体素质。商务局积极加强各类人才培训，包括组织企业统计人员培训，组织全县乡镇经贸办主任、分管领导培训酒类流通登记备案培训，组织外贸外资企业参加国际国内培训，组织参加国内专业培训等。建立与国际惯例接轨的人才制度，围绕产业重点、项目需求，重点对接与主导产业关联密切的高层次人才和团队。

　　三、存在的主要问题及原因

　　一是人才总量仍然不足。从全县几家重点企业抽样调查来看，目前实际可供职人数大大小于一般技术人才总需求量，职位空缺人数较多。二是人才结构不优。从抽样调查情况来看，按行业划分，人才缺口全部集中在国际贸易方面，其中，以技术含量较高的电子信息产业和劳动密集型的纺织行业为最紧张，存在严重的用工缺口;按岗位划分，全部集中在生产技术人员;按性别划分，主要以女性居多。三是人才成本增加。工资的普遍高涨和企业之间福利的攀比，迫使企业工资性和福利支出不断提高，经济发达地区的高薪及周边地区加薪抢人的压力，使得人才成成本大幅上升;为了生存，有些企业甚至忍痛割爱，有些具有一定技术含量的岗位也只能低就学历不高的普通人员。

　　究其原因：一是本地工业化发展大提速和服务业大腾飞的大发展带来的人才总需求大幅增加，造成商贸企业每年对人才的需求缺口就大，对待遇较高期望值的高级人才来说，引进更难。二是结构性问题加剧人才供需矛盾突出。缺口的是高级管理与技术岗位，而劳动量相对较小和劳动环境相对较好的服务业比起倒班和面临噪声灰尘等问题的外贸出口企业更具吸引力;随着人口老龄化，年轻人待岗的大多为高不成低不就一般性人才，而大多数单位需要的都是40以下和人力成本低的高学历人员。

　　四、20XX年人才工作计划

　　(一)努力改善人才成长的宏观环境

　　在社会主义市场经济的宏观大背景下，要依靠市场化配置人力资源，增强市场部门的公共服务;通过各种媒体加大对企业人才的典型报道，大力营造尊重人才的社会氛围，动员全社会牢固树立知识就是力量、人才就是生产力等人才观;将各类高级人才的人身和财产安全纳入重点保护对象，特别是在保护知识产权方面也要制定详细的实施方案;利用专业部门优势，加强人力资源工作的研究，通过扩大人才市场容量、完善人才市场设施、提高人才市场交易量等措施，确保我局对各类人才的需求，同时也要承担专业技术人才的免费或低费培训任务，及时为各类专业技术人才搞好职称评定工作;要为人才的引进、培训、奖励提供强大的资金保障，要增加人才开发专项基金的额度，充分调动人才的积极性和创造性。

　　(二)大力创新人才合理流动的工作机制

　　当前，我局人才不足的原因除了引进不多外，还有流动不畅的因素：一方面，大量的年轻人才浮在机关养尊处优，没有到经济主战场的前沿阵地，缺乏管理经济的实战经验;另一方面，又闹“才”荒，急需各类管理及技术人才，在职年轻人才缺乏对中国特色经济及宏观政策信息的指导，存在知识与政策的矛盾误区。因此，要健全和创新我局人才合理流动的体制机制，要彻底摒弃官本位思想，出台优惠政策鼓励企事业单位人员到机关单位。组织人事部门也要积极探讨企业优秀人才进入各级国家机关任职的办法和措施，当好新时代真正的“伯乐”，善于挖掘发现那些默默无闻、有真才实学、长期被埋没的“千里马”，大力提拔用好一大批懂经济、善于科学管理和廉洁奉公的干部进入党政领导岗位。

　　(三)积极规范人才考核的指标体系

　　制定出台一系列关于各类各级人才的标准，鼓励引进相关方面人才。除积极引进急需的市外人才外，更重要的是应立足市内，在商贸流通领域中择优挑选一批人员通过参加短期、中期培训和到发达地区知名商贸流通企业挂职锻炼等方式，把他们培养成为专业管理人才，更好的做到为我局服务;制定人才工作实绩的考核奖惩制度，并且尽可能地量化具体化上述所有标准、办法、规划、方案、措施和制度，力求考核有可操作性，尽可能减少人为主观因素，从而使人才的考核奖惩真正走上客观、公正、公开、公平、规范的轨道上来。

　　(四)充分发挥人才激励作用

　　充分发挥人才激励作用，充分调动其工作积极性、主动性、创造性，尽量做到学以致用、业务对口，不唯文凭，不论资排辈，用工作业绩说话;贡献不分早迟，用能人不分老少，同等贡献奖励不分职务、级别，一视同仁;对各类埋头工作、成绩突出、贡献巨大的人才，各级各部门均要加大力度，制定相应的具体奖励政策，特别是吸引力大、激励效应高的住房奖励政策、薪金政策、户籍政策、子女教育政策等，并形成长效机制，从而全面激发各类人才的聪明才智，为双流经济社会跨越式发展作贡献。

>【篇二】

　　20xx年，全市商务系统本着“以人为本”的宗旨，根据商务工作的新形势新特点内引外联，引资引智，特别是加大对高端贸易人才和涉外国际商务人才的引进力度，不断扩大该领域的人才规模，提高人才素质，优化人才结构、人才分布，注重人才培养，取得了一定成效，具体情况如下：

　　一、全系统人才基本情况

　　20xx年全市商贸流通业市场主体达到8000多家,截至20xx年底，全市商贸流通业市场主体快速增长，商贸个体户发展到31553家，同比增长近3倍;商贸企业6072家，其中限上企业发展到197家，净增54家;进入全省重点服务业的企业累计达到240家。另外还有23家外贸企业、61家物流企业、2100家酒类流通经营户、54家加油站、13家生猪定点屠宰企业、8家典当及废旧回收企业等特殊行业。从企业各类人才初步摸底情况来看，大专及以上学历者和中级技术职称以上各类人才2万多人，占总全系统从业总人数的20%;二级以上厨师600多人，药剂师以上200人，营销师5000多人，助理经济师以上800多人，估价师、会计师、统计师、评估、审计师等3000多人;拥有中专学历的管理类人才和专业技术员约8000人。

　　二、开展人才工作活动情况

　　一是组织企业家协会活动。一是组织XX市物流协会开展活动，在今年春季党员轮训学习中，半数以上物流协会会员单位负责人参加，根据XX市重点发展物流业的战略，商务局定期召集协会会员开展讨论物流规划、项目引进和建设措施等，在20xx年物流业协会加盟会员企业30家的基础上，再增加5家入会，其中，亚娃水产品、禾溢机电和百盟集团新企业均是年营业收入过10亿元的大型物流企业。

　　同时组织市直重点骨干商贸企业参加全市企业家协会组织的大型联谊活动，实现全市农、工、商企业家携手结盟。二是组织国际贸易促进会XX市贸促会成员单位开展活动，主要是组织全市18家今年有出口业绩的外贸出口企业和15家外资企业开展联谊活动，分析国际市场形势，提出解决国际贸易争端的应对办法，增进同行之间的友谊，增强XX出口企业整体抗风险能力。

　　二、建设优秀企业家人才队伍。在全市197家限上企业和18家外贸企业中，组织筛选50名优秀的企业经营管理人员参加了华中科技大学EMBA进修班学习，大力提升了商贸企业管理人员综合素质;同时，在内外贸骨干民营企业中，选拔18名企业负责人，参加有关部门组织的“新生代民营企业家”企业管理及实务培训活动。有8家企业的8名老总成为我局领导经常联络的优秀经营管理人才，全年共组织8名联系人每季度开展了3次活动，内容主要是开展座谈，围绕“十二五”规划共商措施，围绕创全省商务系统行风建设示范单位征求意见，围绕流通业及物流业发展调查研究等，共收集合理化建议、意见、措施58条，极大优化了我市商业网点建设规划的出炉。

　　三、大力实施民营创新创业措施。局主要领导任商务人才工作领导小组组长，全市197家限上企业和外贸外资企业及部分特种行业企业共300家参与，市直50多家重点企业负责人为成员。工作小组定期开展活动，共商振兴我市民营商务经济的大业。

　　同时建立了考核责任制，每年对市直限上企业和外贸外资企业进行考核，结果纳入享受创业优惠政策的主要内容;还相继出台了关于系统人才工作的规划、意见、方案、制度和办法，并确立了局领导创新创业的工作联系点，选拔了98名企业人才工作信息员。国酒、国贸等单位还进一步细化了商务局的创业措施，公司负责人还经常与企业本科以上学历的大学生交心谈心，及时准确地把握这些人才的喜怒哀乐，有针对性地做深入细致的思想政治工作，积极帮助其排忧解难。

　　三、人才工作创新项目及主要成绩

　　一是引企引人力度加大。今年以来，总投资1.6亿元的亚娃水产品市场项目，投资5亿元的xxx市场项目和投资10亿元的xxx投资汽车城项目已全面开工建设，12月完成总投资2.1亿元。其中，xxx汽车城项目10月份登记备案,1-11月完成投资2.3亿元，12月完成投资1.5亿元;xxx市场项目12月登记备案并开工建设，12月完成投资3000万元，亚娃水产品市场项目也在12月登记备案并开工建设，12月也完成投资3000万元。投资20亿元的百盟集团农产品大市场项目和投资5亿元的省农资市场项目已经签约，并已交纳项目保证金。

　　另外，物流园规划建设加速推进，xx物流园、xx物流中心等规划已通过，项目建设前期准备工作正在加紧进行。全市今年在建、已签协议及正在洽谈的商贸、物流项目共20多个，其中，物流园项目3个。全部项目到位资金近20亿元，已签协议和已开工建设项目总投资额60多亿元，全部项目占地总面积近4000亩;其中，物流园项目占地1700多亩。随着大量新项目的引进开工建设，各类人才也跟着纷至沓来，今年新引进的商贸“老总级”高端人才22人，企业“白领级”管理人才88人。

　　二是引资引智并举，壮大国际贸易人才队伍。我们以优质的服务和良好的投资环境不断加快我市对外贸易和扩大对外开放，到目前为止，全市拥有自营进出口经营权的规模企业49家，外资企业达到17家，20xx年完成外贸自营出口总额预计2亿美元，预计同比增长26%以上;引进外资在全国同比下滑和兄弟县市大幅下降的严峻形势下，引进总额仍然达到3500万美元，同比增长15%以上。这样的成绩主要就是依托全市外贸外资企业中的各类国际商务人才，目前全市国际贸易及管理人才总量近1000人，其中，博士3人，硕士5人，研究生66人，本科生269人;本科及以上人才占总量43%;拥有中高级以上职称人员39人。

　　四是加强人才培训。组织全市市直50多家限上企业统计人员培训150多人次，组织全市乡镇经贸办主任、物流协会会员单位分管领导培训一次，组织全市酒类流通企业业主开展登记备案专门培训一次，组织外贸外资企业参加国际国内培训的达120人，出境培训人员达10人，参加国内专业培训人员达100人。

　　同时举办专题讲座，召开讨论会，观看电教片。组织全市重点企业百名及局机关人员多次开展行风政风机反腐培训，请专家辅导。此外，还通过网站、报刊、黑板报、文艺表演等多种形式宣传，上传XX三峡网政务活动信息达到1300条，使全系统“人才资源是第一资源”的观念增强。局机关根据各自的业绩和贡献，将工作效率、质量与奖金挂钩考核。

　　四、存在的主要问题及原因

　　一是人才总量仍然不足。从全市6家重点外资企业抽样调查来看，目前一般技术人才总需求量为202\_人，而实际可供职人数为1500人，职位空缺人数为500人，空缺率为25%。二是人才结构不优。从抽样调查情况来看，按行业划分，人才缺口全部集中在国际贸易方面，其中，以技术含量较高的电子信息产业和劳动密集型的纺织行业为最紧张，用工缺口分别为380人和50人，空缺率分别是30%和20%;按岗位划分，全部集中在生产技术人员;按性别划分，主要以女性居多，缺口人数为350，占总缺口的70%;按年龄划分，30岁以下缺口200人，30-40岁的250人，占总缺口的90%，即以劳动效率较高的青壮年为主。三是人才成本增加。工资的普遍高涨和企业之间福利的攀比，迫使企业工资性和福利支出不断提高，经济发达地区的高薪及周边地区加薪抢人的压力，使得人才成本大幅上升;为了生存，有些企业甚至忍痛割爱，有些具有一定技术含量的岗位也只能低就学历不高的普通人员。

　　五、意见及建议

　　(一)努力改善人才成长的宏观环境

　　在我市经济已实现民营化特殊情况下，要依靠市场化配置人力资源，增强政府部门的公共服务：宣传部门应该通过各种媒体加大对企业人才的典型报道，大力营造尊重人才的社会氛围，动员全社会牢固树立知识就是力量、人才就是生产力等人才观;政法部门要将各类高级人才的人身和财产安全纳入重点保护对象，特别是在保护知识产权方面也要制定详细的实施方案;教育部门既要积极推荐各校优秀毕业生到我市广大中小企业就业，又要积极对企业文化程度低的职工进行义务再教育;劳动人事部门是企业人才工作的主要管理部门，应该利用专业部门优势，加强人力资源工作的研究，通过扩大人才市场容量、完善人才市场设施、提高人才市场交易量等措施，确保我市各类企业对各类人才的需求。

　　(二)大力创新人才合理流动的工作机制

　　当前，我市人才不足的原因除了引进不多外，还有流动不畅的因素：一方面，大量的年轻人才浮在机关养尊处优，没有到经济主战场的前沿阵地，缺乏管理经济的实战经验;另一方面，企业闹“才”荒，急需各类管理及技术人才，在职年轻人才缺乏对中国特色经济及宏观政策信息的指导，存在知识与政策的矛盾误区。因此，要健全和创新我市人才合理流动的体制机制，鼓励机关事业单位的人才到企业挂职锻炼。要彻底摒弃官本位思想，出台优惠政策鼓励机关事业单位人员脱勾到企业创业，如一次性发给5—8年的工资，推荐到企业任中高层副职。

　　实践也反复证明，XX有不少成功的企业家都是从政出身;同时有不少执政官员也都是从企业家开始干起的。另外，企业之间、企业内部各部门之间也缺乏人才交流，要鼓励企业内部轮岗制，促进各类复合型人才脱颖而出。组织人事部门也要积极探讨企业优秀人才进入各级国家机关任职的办法和措施，当好新时代真正的“伯乐”，善于挖掘发现那些默默无闻、有真才实学、长期被埋没的“千里马”，大力提拔用好一大批懂经济、善于科学管理和廉洁奉公的干部进入党政领导岗位，加速推进“两市一极”的建设步伐。

　　(三)积极规范人才考核的指标体系。

　　制定出台一系列关于各类各级企业人才的标准，界定“营销大师”、“技术能手”、“革新标兵”、“土专家”、“XX企业家”等单方面专业人才的鉴定尺度，制定享受XX市政府特殊津贴的人才条件，制定对各级党政部门领导开展人才工作实绩的考核奖惩制度，并且尽可能地量化具体化上述所有标准、办法、规划、方案、措施和制度，力求考核有可操作性，尽可能减少人为主观因素，从而使人才的考核奖惩真正走上客观、公正、公开、公平、规范的轨道上来;积极引进急需的市外人才外，更重要的是应立足市内，在商贸流通领域中择优挑选一批人员通过参加短期、中期培训和到发达地区知名商贸流通企业挂职锻炼等方式，把他们培养成为专业管理人才。通过职业技术教育、职业技能培训等方式，不断提高其整体素质，为XX走在中部同等县市的前列提供坚强主体支撑。

>【篇三】

　　20XX年以来，区商务局在市商务局的正确指导下，在县委、县政府的坚强领导下，认真贯彻落实省、市、县经济工作及发展开放型经济工作等有关会议精神，努力提升招商引资，大力承接产业转移，发展开放型经济，积极有效推进扩内需促消费等方面的工作，超额和圆满地完成了全年各项目标任务。

　　一、20xx年上半年人才工作情况

　　xx年，区商务局高度重视现代商贸业、服务业经营管理人才队伍建设，大力宣传区人才工作相关政策，协同做好全区人才评选、推荐和管理工作，积极完成区人才工作领导小组交办的工作任务。

　　我局从组织领导、制度落实、主动服务、工作机制等方面狠抓人才目标责任制的落实。今年以来，围绕我区经济转型升级和商业模式创新，着力为企业培养和引进经营管理人才创造优良环境和条件，大力宣传区相关人才政策，引导各企业成立人才工作领导小组，落实专人负责，抓好抓实人才工作。

　　我局把引进和培育商务人才作为工作着力点，全面加强商务人才队伍建设，已逐步形成一支由企业经营者、专业技术人员和高级技工(含营销技能)三类人才组成的企业人才队伍。

　　一是切实搞好调查研究工作，组织人力物力对我区商贸企业的人才队伍状况开展广泛调研，积极探索加强企业人才队伍建设的具体办法;

　　二是积极创造优秀人才创业的优良环境，引导企业加大人才投入，形成“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的氛围，发挥好人才与区相关政策的桥梁作用，让企业人才充分了解和享受政策红利;

　　三是加强企业经营管理人才、专业技术人才和技能人才队伍建设，引导企业建立健全人才评价、选拔任用和激励机制。四是利用区内优质教育资源，为校企合作搭建平台，促成区内电子商务企业与xx信息技术职业学院、xx商业职业技术学院、xx44中等学校在学生实习、人才输送等方面开展合作，协助企业引进企业管理、技术研发、市场营销、网络等专业人才。

　　我局结合电子商务为主的商业模式创新，促进专业人才聚集，提高企业核心竞争力。一是借助“xx区人才网”快速、便捷等诸多优点，及时发布急需人才的职位、专业等求才信息，进行在线交流。同时，主动链接、访问国内各大人才网站，广泛网罗人才;二是借助我区各类专业节会，以节会引人才。抓住国内外客商参加我区专业节会的有利时机，向他们宣传我区的人才引进政策和电子商务企业、服务外包企业不同岗位对人才的待遇;三是以才引才。组织电子商务和服务外包企业引进的不同人才参加市区组织的人才招聘会，让他们用切身感受现身说法，宣传影响和吸引更多的高层次人才在我区电子商务和服务外包产业发展，形成人才集聚效应。

　　充分利用区政务信息网、微信、微博等现代化信息平台，广泛宣传区委、区政府重视人才、引进人才的重要举措，积极发布人才信息，形成了人才流动的绿色通道。多年来,我局已形成尊重人才、重用人才的观念，为服务全区经济发展发挥了积极作用。

　　二、存在的问题及原因

　　(一)人才引进的承载力不强

　　我区作为传统商贸大区，区内劳动密集型企业居多，资金和技术密集型企业较少，商贸企业自有研发中心为数不多，具有自主知识产权的产品比例偏低，创新模式商贸龙头企业不多，影响了对高端人才的吸附和承载。

　　(二)企业人才引进的观念不新

　　目前商贸企业在人才引进上一是存在着轻学历，重经验的思想观念;二是不愿意花人力物力培养人才，怕投入后没有产出，怕技术骨干半途出走，被“撬”走，企业损失惨重。三是怕人才流失后利用掌握的核心技术和用户信息，“另起炉灶”，削弱自身的竞争力。这些顾虑直接导致企业不愿下气力引进和培养高层次人才。

　　(三)电子商务人才缺乏

　　区商务局设有现代服务业发展科负责电子商务工作。但随着互联网+战略上升为国家战略，电子商务交易额和电子商务企业也呈井喷增长态势，大力引导和发展电子商务需要更多专业的人才。同时，我区电子商务企业既懂贸易又熟悉电子商务运营模式专业人才少，且不易留住。

　　三、下一步工作措施

　　我局将一如既往围绕全区经济社会发展目标，坚持党管人才原则，解放思想，拓宽思路，创新机制，优化环境，大力实施人才强区战略，采取“送出去学、请进来教、优惠政策引”的办法，积极引导企业经营管理者提高综合素质。

　　一是加强对商贸体系人才队伍建设的调查研究，落实人才队伍建设相关任务，为建立健全高层次人才引留政策体系建言现策。

　　二是坚决贯彻区人才工作的方针、政策，结合商贸领域实际，主动作为，靠前服务，做好本系统专家人才推荐、评选和相关政策宣传。

　　三是与相关部门加强协同，争取一系列优惠待遇，充分体现“一流人才一流地位，优秀人才优厚待遇”的人才价值导向，完善配套人才引进政策。在人才引进过程中充分运用我区已出台的人才政策，注意在政策实施过程中发现政策的不合理和不完善之处，及时提出修改意见。

　　四是拓宽人才引进渠道，采取网上引才、以商引才、以才引才等措施全力配合企业引进高端人才。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！