

最新管理者提升个人管理能力计划 提升 工作计划管理能力(模板9篇)

计划在我们的生活中扮演着重要的角色，无论是个人生活还是工作领域。写计划的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？那么下面我就给大家讲一讲计划书怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

管理者提升个人管理能力计划 提升工作计划管理能力 力篇一

强化税收质量管理

提升税收管理水平

推行税收质量管理体系，就是把目前的税收工作目标、业务规程、岗责体系、工作标准、绩效考核等主要内容融入一个科学的管理体系之中，进行优化整合，创建一个科学的运行机制，不断提升税收管理水平。推行税收质量管理体系顺应了科学管理的发展潮流，符合税收管理的发展规律，是巩固和发展改革成果的迫切需要。

推行税收质量管理体系是一项创新工作。做好这项工作，应当遵循以下五项工作原则。

（一）依法行政原则。依法治税是税收工作的灵魂，税收管理创新必须遵循依法治税的原则。推行税收质量管理体系，一方面应当在坚持依法治税的前提下开展工作，税收质量管理体系的设计应当体现依法行政和依法治税的要求，严格遵循现行各项税收法律法规和《行政许可法》等行政管理法规的规定。另一方面，推行税收质量管理体系本身也是为了进一步规范税收执法，提高税收执法水平，提高税务部门依法行政的能力，不断提高税收执法质量和依法行政的管理效能，

促进税务部门依法治税水平的提升。

（二）科学管理原则。推行税收质量管理体系不仅仅是对现有规章制度的补充修订，应当体现科学管理的特征，要借鉴、吸收当代管理科学先进的管理理念、原理和方法，结合工作实际进行创新，整合形成一个完整的体系，确保税收质量管理体系具有系统性和先进性。税收质量管理体系应当体现工作流程精简、业务标准精细、绩效考核精确、管理体系精湛，实现税收管理的科学化。

（三）注重实效原则。推行税收质量管理体系应当求真务实，立足于提高税收管理的质量和效率，应当抓住质量管理体系的核心和精髓，解决传统税务管理方法的薄弱环节，要注重制定工作标准，实行过程控制，强化绩效考核。通过制定和实施税收质量管理体系，不断提高税收管理质量和效率，减少征纳双方的办税成本。

（四）简便易行原则。推行税收质量管理体系不能搞繁琐哲学，应当做到指标科学明晰、标准规范统一、操作简便可行。同时，税收质量管理体系的实施应当以信息技术为支撑，以计算机自动考核为主，设置预警提示，进行过程控制，减少纸质记录。

（五）积极稳妥原则。推行税收质量管理体系应当循序渐进，先进行试点，完善后再全面推广。如可具体分为五个阶段，即方案制定阶段、体系设计阶段、推行试点阶段、全面推行阶段、总结验收阶段。

体系设计是推行税收质量管理体系的`重中之重。总体设计思路围绕“目标引导、面向流程”。所谓“目标引导”，就是指税收质量管理体系应当紧紧围绕提高税收管理质量所要达到的目标进行体系设计，并将总体目标具体量化，形成质量指标体系，通过将税收质量指标逐层分解到具体的工作岗位，确保总体质量目标的实现。所谓“面向流程”，就是指税收

质量管理体系应当针对具体的业务流程进行过程控制，变事后考核为事中监控，明确每一工作环节的工作质量要求及控制要点，确保整个业务流程的顺畅运作。根据以上总体思路，在税收质量管理体系设计工作中重点要做好以下四方面工作。

（一）设计质量指标体系。根据工作的实际，推行税收质量管理体系应当实现三个总体目标。即：牢固树立质量理念、服务理念、绩效理念，打造“政府放心、纳税人满意”的品牌；制定、实施税收质量管理体系，并持续改进，实现税收管理的科学化、精细化；全面提升税收管理质量和效率。为了实现上述总体目标，要设计科学、合理、便于考核的具体税收质量指标。分等级，量化指标，应当能够落实到具体的岗位进行考核。

（二）制定《管理工作标准》。每项管理工作标准应当明确工作职责、质量目标、业务流程、质量要求、控制要点、绩效考核、责任追究、表证单书和引用文件等主要内容。

（三）编写《岗位操作规范》。《岗位操作规范》不仅包括基层操作岗位，也包括管理机关的工作岗位，按单位层级明确每一具体岗位的工作标准和操作要求，使每项工作都有章可循。

（四）整合《绩效考核办法》。《绩效考核办法》应侧重于具体考核办法的整合优化，结合现有的考核制度，对目前千分制目标管理考核办法和税收执法责任制、行政管理责任制进行完善和整合，对纳入税收质量指标体系、管理工作标准、岗位操作规范的考核内容进行量化考核，采取手工考核与计算机考核相结合的考核方式，确保各项工作落到实处并且达标。

管理者提升个人管理能力计划 提升工作计划管理能

力篇二

人才培养目标的实现依赖于教师队伍的结构优化与知识更新，这需要从提升青年教师教育教学能力做起。

xxxx年12月，教育部会同相关部委印发了《关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见》。意见指出，高等学校青年教师是高校教师队伍的重要力量，关系着高校发展的未来，关系着人才培养的未来，关系着教育事业的未来，从而明确了青年教师队伍建设在高校发展和教育事业中的战略地位。人才培养目标的实现依赖于教师队伍的结构优化与知识更新，这需要从提升青年教师教育教学能力做起。从高校教育发展趋势来看，据教育部xxxx年《全国教育事业发展统计公报》发布的数字，我国高校专任教师数量从xxxx年到xxxx年的20年间增幅高达244%，其中30岁以下的教师比例已占到27.29%，31-35岁及36-40岁的教师比例分别占教师总数的21.17%和16.59%，以上三类合计为65.15%，可见，青年教师已经是教师的主体。

一是形式化问题。多数院校均制定了青年教师教育能力提升的相关规划，既有学校层面，也有学院层面，但这些规划千篇一律，规划内容大而全，包括职业道德教育、语言表达能力、课堂组织教学、现代教育技能等诸方面，实际上这些均是教师入职教育的基本要求，由于流于形式，培训效果并不突出。

二是考评问题。为了快速促进青年教师教学能力提高，运用督导听课、严格考评、讲课大赛等方式进行考评，由于形式僵硬，往往引起青年教师不满，难以达到真正提升的目的。我们结合单位实际，经过充分的调查研究，制定了青年教师教育教学能力提升计划方案。

以学生诉求为导向的提升方案设计

青年教师教育教学能力提升的目的是为了提高人才培养质量，提升计划方案设计必须据此来进行。一流的大学必然有一流的教学。为什么一些大学的一些专业会受到社会的盛赞和人们的追捧，因为它有好的师资、好的学风，能够把学生培养成社会的栋梁。高水平的教学能够帮助学生获得科学知识，从而奠定其一生事业的坚实基础。

通过召开学生座谈会、家长座谈会和青年教师座谈会的方式来收集和梳理相关问题，并最终确定青年教师教育教学能力提升的三大主题，即要专业、要自律、要学习。所谓要专业，即认真细致的专业知识传授，不但要讲基础，还要追踪前沿；所谓要自律，即要求教师恪守教师职业道德，遵守课堂规范，对学生严格要求，不能在考试前通过划重点的方式让学生全部过关，看似皆大欢喜实则没有担负起传授知识的责任。要学习，则是强调教师注重知识更新，运用专业理论对经济社会中的重大问题进行解释，使学生理解和掌握并学以致用。

以青年教师为主体的设计理念

单独谈话、与经验丰富的老教师座谈的方式了解相关信息，在此基础上确定提升计划的内容及进度安排。

青年教师教育教学能力提升从三个层面进行设计，第一层面的设计是教师自我评价体系，即教师根据个人情况设计课堂教学应实现的具体标准，在学期初发放给学生，请学生对照标准监督并提出意见和建议，这也是提升计划最重要的环节；第二层面是青年教师与指导教师和系主任通过沟通交流确定年度提升任务，每位青年教师的提升任务不尽相同，根据实际情况来定；第三层面是学院针对提升计划的一系列政策及督导办法，其目的是对提升计划进行管理和支持。

项目化管理的激励机制

由于传统的职称评定、学科建设等的指挥棒作用，重科研轻

教学之风在高校普遍存在，对教学的投入不足，从而极大地约束了教学的发展。针对此，我们制定了详细的规划，加大对教学的投入，并把项目化管理引入教学管理中。人们对于当前人文社科领域的“项目化生存”讨论很热烈，“争项目、拿经费”饱受批评。但“项目化生存”有其优势，即有目标、有资源、有动力、有监督、有责任、有成果。为什么我们的教学在教学质量工程和教学日常管理诸方面均存在很多亟待解决的问题，就在于无目标、无资源、无动力、无监督、无责任，自然就无成果。

以教学系为单位设立青年教师教育教学能力提升计划项目，遴选具有丰富教学经验、丰厚教学成果并且长期在教学一线的教师作为提升计划的指导教师，成立青年教师教育教学能力提升项目组，学院与项目组负责人签订提升计划任务书，约定双方的权利和任务，提供必要的经费和政策支持。各项目组内的青年教师则在指导教师指导下，制定“个人教育教学能力提升计划书”，确定双方任务、计划执行具体内容、时间进度和目标，经个人、导师和系主任三方签字备档。

由于坚持任务导向、充分调研，并且引入项目化管理，从而形成有效的激励，学生对教学的诉求充分反映在提升计划内容中，青年教师在提升计划的制定和执行中具有主动性，使青年教师教育教学能力提升计划获得了广泛而又坚实的群众基础。

管理者提升个人管理能力计划 提升工作计划管理能力篇三

有了战略战术的具体规划，就需要能力匹配的人员去将战略战术执行落地，如果资源不足（人力、财力、技术、物力），必将影响到战略的执行，管理者就得想办法去解决。

目标能否实现，除了外部的客观因素影响，还在管理者工作效能的高低，管理效能高，执行力强，往往会战胜困难，提

高团队的主观能动性，创造辉煌。

为什么会出现管理效能低下？

追本溯源，就是管理者自身的工作效能低。

自身的业务水平和管理水平都存在不足，管理工作开展就力不从心，困难重重，那就得努力提升自己的管理水平。

做事有成效的人，往往都更容易取得成功，也会充满自信。无论是管理者还是基层人员都是如此。

同样，有效的团队很自信，它们相信自己能成功，有信心战胜客观存在的困难。有效和自信就是团队效能。

如果团队过去曾取得成功，那么该团队对未来获得成功的信念就会变强，这种信念就会反过来激励团队成员更加努力地工作。在那种团队成员之间相互了解各自的能力的团队中，团队成员的自我效能和创造力之间的关联性更强，尤其彼此了解，成员可以更有效地向队友征求意见和建议。

有了方向、有了奋斗的目标，甚至也有了具体操作的方法，接下来就是认真执行，尽最大的努力去实现阶段性的目标。

一个高效能的团队，才能有高水平的绩效表现和高标准的目标达成。

作为管理层，要懂得建立高效能团队的方法。

管理者提升个人管理能力计划 提升工作计划管理能力篇四

电力安全生产现场的管理是电力企业管理中的一项重要工作，在生产现场中既有电网新建的输变电工程，也有在电网运行

中电力设备的技术改造、大修和“反错”项目；既有从事电力生产的专业职工，也有临时聘用的外来民工，其生产现场的综合性决定了它是电力企业全面提升基础管理水平不可或缺的重要载体。目前我们的生产现场管理现状与南方电网公司的要求差距很大。因此进一步强化电力生产现场管理，全面提升企业基础管理水平，保证电网安全稳定运行，是创建“和谐电力”建设社会主义和谐社会，提高企业竞争力、经济效益和社会效益的重要手段。

目前电力企业的生产现场管理主要存在以下问题：

一是生产现场有的一些“细小”的工作制定的工作标准不健全或无标准，例如生产现场进行继电保护二次回路控制电缆的拆除、端子箱防潮加热器（防潮灯泡）的安装与更换等工作标准。虽然许多电力企业在强化和优化电力生产现场管理方面做了大量工作，但是一些生产班组和人员对生产现场的管理却失之于宽，往往满足于“差不多、过得去”就行了，没有制定明确的标准和规范，有时造成一些工作的无序和混乱，难免会发生一些磕磕碰碰的“小伤”和安全隐患。同时，由于考核标准不明，职工的工作积极性受到了挫伤。

二是制定有现场工作的各种制度和操作规程，但是有些生产人员在执行过程中大打折扣。电力企业对现场管理工作制定了许许多多的规章制度和操作规程，但是部分工作人员的思想认识还有待提高，提高执行力的力度还有待进一步加大。不然，企业制定的各种规章制度就成了摆设或挂在墙上成了装饰。

三是某些工作有检查但整改力度不够。部分班组和个别工作人员把企业管理部门和人员的检查当作一种形式，总是强调工作紧张、人手少、任务重等客观原因，对检查中发现的问题，有的没有引起重视，没有得到完全的整改；有的整改不彻底；有的虽然问题本身得到了解决，但是没有举一反三，消除同类隐患，造成每次检查都问题不断。“低标准、老毛

病、坏习惯”依然在有些生产现场没有杜绝。

四是一些工作落实到位但无长效机制。在生产现场管理中，有的基层单位对某项工作满足于“一时的”、“一事的”落实，对如何从根本上解决问题缺乏思考，管理的长效机制没有建立起来，考核也没有形成闭环。既造成了生产现场管理的人为因素大、随意性强，也使一些工作“反复抓，抓反复”，人力物力投入较多却收效甚微。

一、提高现场管理水平要从生产现场人员的思想认识抓起，强化对抓好生产现场管理重要性的认识。

从电力系统各个企业的工作实践来看，凡是对生产现场管理较为重视的企业，其现场管理都比较规范和先进，反之，其现场管理就徘徊不前。因此，要抓好生产现场管理，就必须从企业职工，尤其是企业领导干部的思想认识抓起。一是要正确认识生产现场管理与安全生产的关系。安全生产是企业永恒的主题，抓现场管理与抓安全生产二者之间是相互依托、相互促进的关系。在生产现场管理中，通过对人（操作者和管理者）、机（设备、工具）、料（原材料）、法（工艺、检测方法）、环（环境）等生产要素进行合理配置，通过计划、组织、控制、协调、激励等管理职能，使各生产要素达到良好的受控状态，保证现场按照预定的目标实现优质、高效、低耗、均衡、安全文明的生产。二是要正确认识生产管理与经济效益的关系。生产现场管理是企业各项管理工作的基本环节，抓好生产现场管理是提高企业经济效益的基础条件。管理出效益，通过加强生产现场管理使企业生产现场的各种生产要素有效组合，确保生产活动的正常运作，就是企业经济效益和社会效益的基本保证。三是要正确认识生产现场管理与锤炼队伍的关系。高素质的职工队伍是提高企业竞争力的根本保证，通过狠抓生产现场管理，可以提高干部职工的业务技术素质，培养“严、细、实、新”的队伍作风，锻炼出一支高素质、高水平的职工队伍。

二、提高现场管理水平要从制度建设入手，建立和完善生产现场管理的长效机制。

电力系统专业性强、技术复杂、工种多。为此，生产现场管理要以专业化、标准化、人本化和长效化为目标，使生产现场管理由无序管理向有序管理转变，由实现突击性管理向常规化管理转变、由粗放型管理向精细化管理转变。要进一步建立和完善包括安全生产“三大”规定、安装工艺规程、标准化作业指导书、设备操作规程、质量检验规程和岗位规范等规章制度；要进一步对各类规程、制度进行细化，明确生产现场管理的责任分工，把生产现场管理的各项任务、指标落实到工段、班组、岗位和个人，力求做到“事事有人管，人人有专责”；要建立健全生产现场管理考核标准、考核办法、检查记录及奖惩台账，并按要求定期检查和做好记录。要把生产现场管理中每月的专项检查、综合检查纳入到日常考核之中，作为本单位安全文明生产和班组建设检查、考核、验收的重要依据，形成对生产现场的“闭环”管理体系，用制度和机制来进行管理，切实保障生产现场管理工作扎扎实实、有条不紊地进行。

三、提高现场管理水平要以检查考核为重点，大力推进规程、制度执行力的落实。

在建立健全完善的现场管理考核体系的基础上，企业要将工作重点放在通过加强检查考核来促进生产现场管理工作制度的落实上。为保证考核不流于形式，要做到以下几点：一是生产现场工作变“事后”为“事前”管理。要加大“事前”工作的力度，鼓励帮助基层单位查找生产现场管理中尚存在的各种问题，将各种隐患消灭在萌芽之中，形成自检自查自纠的良性循环。二是变“考核”为“帮助”。要倡导“生产现场是管理的第一现场”的观念，大力扩展管理部室的工作范围，建设“服务型”、“责任型”机关科室，主动生产现场去帮助解决生产中遇到的各种现场管理问题。管理部室可以采用与基层车间结“对子”的方式进行指导，帮助车间完

善管理机制和考核标准。基层单位生产现场管理水平要与管理部室绩效工资挂钩。三是建立检查考核的“签字”制度。即检查人和被检查单位负责人要在检查结果上签字，对检查结果负责。如果在生产现场实际工作中出现对检查出来的问题没有进行限期整改，要追究检查和被检查人的责任。另外，在生产现场管理中，还要大力推动生产车间和管理部室间的“双向检查与考核”制度，提高双方对生产现场管理工作的力度。除此之外，企业还要根据生产现场管理工作的内容选择不同的重点进行检查，对各单位进行横向比较，对生产现场管理内容做得好的单位和个人进行表彰，抓好生产现场管理的典型，积极推动经验交流，互相学习、共同进步。总之，要通过各种行之有效的检查考核管理办法，使企业生产现场管理的各项规章制度真正做到任务落实，人员落实，时间落实和责任落实。

四、提高生产现场管理水平要以提高职工的素质为根本，狠抓职工的思想、职业道德和操作技能的教育培训。

抓生产现场管理必须坚持以人为本，充分调动和发挥人的主观能动性，充分挖掘人的潜在能力和创造精神。人的素质是决定现场管理水平能够得以提高的决定性因素。要大力强化职工现场操作技能的培训，在教育培训上不能单纯地为培养骨干、尖子为目标，要突出群体性，广泛性，强化规范性和实效性。要注重细节管理，培养职工优良的工作作风和敬业爱岗精神。企业要实行自我控制、自我管理、自主管理，积极开展民主管理等活动，建设一支事业忠诚、爱岗敬业、技术过硬、能打硬仗、士气高昂的职工队伍。要在企业内部形成一种人人关心、人人参与生产现场管理的氛围，树立起一种人人以身作则，敢于管理，对于违规违纪的行为“人人喊打”、无处藏身的正气，从根本上提高生产现场管理水平。

生产现场管理是企业的一项综合性管理，其水平高低在一定程度上取决于各项专业的综合水准。要提高生产现场管理的整体水平，必须从各个部门、每一个职工的整体优化出发，

实行综合治理，才能全面提升企业基础管理的水平。

管理者提升个人管理能力计划 提升工作计划管理能力篇五

1、实习时间： 至

2、实习地点： 山西省运城市国粮街与学苑路交叉西南角

3、实习单位： 山西西建集团有限公司

4、实习工程概况：

工程名称： 公寓商品住宅

工程地点： 山西省运城市国粮街与学苑路交叉西南角

建设单位： 山西天茂房地产开发公司

设计单位： 上海建筑设计院

监理单位： 运城市荣达监理有限公司

总建筑面积： 15834m²

合同约定工期： 两年半

场地类型： 湿陷性黄土二类土

建筑物框架抗震等级： 二级

剪力墙抗震等级： 一级

建筑结构安全： 二级

管理者提升个人管理能力计划 提升工作计划管理能力篇六

通过对信息技术、学习方式转变和师德故事的自主学习，进一步对“打造高效课堂，构建新型师生关系”校本课程进行研修。

1、通过学习信息技术实现对“打造高效课堂，构建新型师生关系”校本研究的技术支持。

2、通过研读学习方式的转变案例，实现对“打造高效课堂，构建新型师生关系”校本研究的理论支撑。

3、通过对身边师德故事的学习以及自己的反思实现对“打造高效课堂，构建新型师生关系”校本研究的情感支撑。

1、学习信息技术知识，主要学习word文档的编辑、图片的编辑、视频的编辑、flash模板的制作、微电影的制作。

2、研读学习方式转变的案例，主要学习合作探究学习、小组学习、课外学习。

3、学习身边的师德故事，主要学习媒体宣传的典型的师德故事以及学校真实发生的师德故事。

1、每天按要求学习网络国培课程

2、积极参加坊内探究活动，讨论分析校本研修课题。

3、按时记录自主学习心得做好积累。

4、写一篇论文对研修成果进行总结，分享成果

1、自觉转变教学方式，增强对教师职业的自己的情感认识。

- 2、能够掌握打造高效课堂，构建新型师生关系的基本策略。
- 3、写一篇研修成果论文。

管理者提升个人管理能力计划 提升工作计划管理能力篇七

都说二十一世纪是人才辈出的时代，如果说21世纪的人们不会说英语，打电脑和开车，就是新一代的文盲。这句话充分说明了英语在*乃至世界的重要性！我想，很多人都曾经问过自己：我们为什么要学习英语？以前，对我们来说，学习英语只是完成一种任务，仅仅是为了应付考试才不得不学习的。可是，通过这两年的学习实践，我渐渐地明白了，英语的用处远不止应付考试获得学位这么简单。

在现代社会如此高速发展，学好英语是生存法则，作为一名英语专业的学生，这是我的优势之处。但我知道，未来对我来说，英语只能作为一个敲门砖。所以，我不能只停留在这个专业上，浅尝辄止。我需要通过努力在各方面都有所发展，为自己未来的事业做好充足的准备。

大二的的生活已经悄然逝去，我也看到了，岁月累积见识，渐渐明白前行的方向。而我正如驶在旅途中的一辆改装车，需要不断地调试，我唯有把握方向，才不会偏离正道。相信通过一路的改装，测试，最后自己终会驶达目的地。

我知道，做任何事情都该给自己留条后路。而我未来的职业，我也深思熟虑过，也在不断地调试。而如今，我想我已经拨开云雾见月明。所以，我也不用在跟风随大流，终于明白了哪些证书对我有用。

通过对酒店行业的调研后，我发现，每个专业都有自己的特色与长处。但是，你不应该只会具体的某一样，你需要精通其他必备的某种工作，而且运用起来得心应手。就比如说，一

个英语专业的毕业生，如果想要在酒店里谋得一份不错的工作和待遇，那么他不仅仅需要会流利的使用英语，自如地向外宾介绍酒店的各项器具等，如果他还想要有更大的上升空间的话，管理类的知识也要具备的。我发现，我恰恰处在一个尴尬的境地，我需要在剩下的两年内，尽自己最大的努力来填补自己的不足，为未来减少一丝遗憾。从现在开始，我要通过以下几个方面来提高自己的能力，优化自身，从而促进发展。

。工作中遇到的问题，书本上是无法直接找到答案的，我们可以经常通过对工作过程进行回顾：当初是怎么想的，为什么会这么想，错在哪里？怎么纠正？如此这般长久磨练必能得到提高。

没有克服不了的困难，只是还没找到适合的方法，坚持不懈的挑战自我，一定可以超越自我，找到真正的自我。

责任感可以让领导信服，让客户放心，让同事欣赏、尊重。

激情是吹动船帆的风，船就不能行驶；激情是工作的动力，没有动力，工作就难以有起色。如同灵感可以催生不朽的艺术，激情能够创造不凡的业绩。如果缺乏激情，疲沓懒散，很可能一事无成。因此，我们在日常工作中虽然感到很辛苦，但是有辛苦就会有收获，特别是一个人能够在自己有限的人生中，有好的环境和条件，做一点具体的事情，同时自己也相应地得到提高，也许这不是辛苦而是幸运了。再说，如果大家都能同心同德、尽心尽力，把工作开展得有板有眼、有声有色，让人有目共睹，有口皆碑，从这一角度看，也许又不仅仅是幸运，而是一种幸福了。

感恩的态度对待别人、别人就能给你关心和帮助、给你支持和鼓励、给你提醒和教导，让你感受到真诚、感受到友谊、感受到温暖、使你感动、使你感激、使你增添精神支撑。

管理者提升个人管理能力计划 提升工作计划管理能力篇八

- 1、加强学习，掌握正确的教育观点。
- 2、了解教育工作的基本规律和基本方法，进行教育实践。
- 3、了解学科的发展动向和最新的研究成果。
- 4、将掌握的教育理论转变成教育教学的实际能力。
- 5、进一步提高现代信息意识，提高现代信息技术水平，能对计算机进行必要的维护，会熟练使用办公软件进行文字处理，素材加工，课件修改、制作，网络资源搜索等。

（一）丰富教育教学理论

阅读相关的教育书籍如《教育新理念》、《教师专业化的理论与实践》、《现代代艺术的理论与实践》、《教学理论：课堂教学的原理、策略与研究》、《爱心与教育》、《电脑报》等。

（二）提高现代信息技术的应用能力

继续学习相关的课件制作方法如□photoshop□flash等软件的学习；用dreamweaver制作静态网页；音频视频处理软件的使用编辑；计算机的保养与维修等。

（三）继续加强个人师德的修养，学习先进个人的事迹

- 1、利用课余时间坚持每周进行业务学习，做到定时、定内容，学习有关优化课程结构的文章和走进课程的信息报道。充分集中时间学习相关的信息技术与专业的练习，确保课课有辅助教学的多媒体课件。

2、及时对每天的教育教学活动进行反思，用笔随时记录下来抽时间整理，并争取与同行们进行交流，共同切磋，共同进步。

3、虚心向各科教师学习优秀的教育经验，提高自身的业务水平。平时加强校内外听课，虚心与本校同学科教师交流上课心得，取长补短，尽量挤时间争取去听课，吸收别人的先进经验，提高教学水平。

4、多听教学水平较高的教师上公开课，通过集体备课、交流学习等形式，提高教师的业务水平。

5、规范自己的言行，做学生的表率。积极参加培训活动，提高自己的师德修养，在此过程中，学习正确处理师生之间、教师之间、教师与家长之间及与社会之间的关系。

管理者提升个人管理能力计划 提升工作计划管理能力篇九

一、每月要完成的医疗指标

医院各项指标必须达到或超过二级甲等医院标准，逐步向上级医院的指标靠拢。

二、持续改进医疗基础质量

1医疗质量管理是医院管理的核心内容和永恒的主题，是需不断完善、持续改进的过程。我院认真落实院长是医院医疗质量管理第一责任人的要求，严格要求职能部门尤其医务科和质控部要认真进行医疗质量管理、考核、督促、指导、检查、评价各项医疗质量管理工作的落实并对科室制度执行情况和医疗质量目标完成情况的进行奖罚，制定、修订和完善了我院医疗质量管理制度；将逐步落实、贯彻、执行和考核这些制度在临床工作中的应用。

1、各大委员会尤其是质量管理委员会要加强管理职能，正确履行职责，将继续通过医疗质量管理委员会、医疗安全委员会、病案质量管理委员会、临床药物治疗学管理委员会、输血管理委员会、学术（伦理）管理委员会等组织的监督和及时的总结分析，进一步提升医院医疗质量管理水平；科教科将继续加强医疗质量信息收集、整理、分析和统计，为医院管理提供科学决策依据，并将统计数据应用到*时的质量控制工作中；质控办将提供病案终末和环节质量良好和不良信息便于调整每月的质控重点。医院将继续执行的《人民医院医疗质量与医疗安全管理目标考核》的标准，将继续加大对合理用药的考核。

2、实行医院医疗质量院长负责制和科室医疗质量科主任负责制院科两级质量检查，每周一次的院长质量查房在改变了查房的时间和方式，将每周一早上的院长质量查房改在了每周五下午，而且提前将科室临床医务人员所提问题进行汇总和归纳，要求职能科室负责人现场或限期答复。将在此基础上，更好的完善院长质量查房制度，院长查房要进一步依据《省等级医院评审标准》（）的要求，认真落实全院的医疗质量管理体系。院长带队的全院质控每月一次，质控部每周两次的环节质控，科内质控均随时进行。

三、环节质量是医院医疗质量控制的重点，持续改进环节质量中存在的问题。

医院将在的基础上继续加强环节质量的管理要将这些问题结合我院的“医疗质量万里行”、“三好一满意”、“抗生素专项整治活动”的要求，落实持续整改措施，并评估整改效果。医院质量控制检查的重点仍然是门急诊病历书写、住院文书的书写、核心制度的落实、患者十大安全目标的管理。

四、要将重点科室、重点学科建设纳入我院医疗质量持续改进的工作范围。

医疗质量持续改进的关键在于提升我院的整体的专业技术能力，尤其是专科的技术水*，加强重点学科建设就是我院提升医院竞争力、提升专科技术水*的关键。通过的前期工作，我院的肝胆外科、泌尿外科、妇产科、重症医学科、骨科、超声科、检验科、神经内科、眼耳鼻喉科共九个科室成为区级重点学科建设创建单位。

五、将加强“三基三严”、继教工作和医师定期考核工作

将根据复审检查结果，依据标准加强“三基三严”工作，全院医务人员按要求“三基三严”培训面要达100%，全院医务人员都必须参加“三基三严”培训。要求各科室拟定继教工作的具体安排计划上报至科教科。