

最新党建双培养工作计划(通用5篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，成绩已属于过去，新一轮的工作即将来临，写好计划才不会让我们努力的时候迷失方向哦。通过制定计划，我们可以更加有条理地进行工作和生活，提高效率和质量。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。

党建双培养工作计划篇一

进入**数学工作室已经一个学期了，作为成员，我逐渐认识到工作室各项工作开展的价值和意义，同时我们也在逐渐成长。本学期，我们将一如既往的配合主持人开展工作，现将本学期的个人培养工作计划制定如下：

一、指导思想

严格遵守工作室的各项规章制度，服从工作安排。认真履行工作室成员的义务，虚心向各位老师学习、求教，并以各级各类活动为契机，力争做到认认真真，踏踏实实，兢兢业业的工作，学习，努力提高自身教育教学水平，不断增强自身能力和专业素养。

二、达成目标

本学期在学校的安排下，将外出赴河北培训学习一个学期，通过这样一个机会，要认真学习他人的教育教学理念，总结教学，反思教学，努力提升自己的教育思想水平和教学工作能力，形成自己的教学风格与特色，将自己打造成一名具有创新意识和实践能力的优秀教师。

三、开展教育教研活动

我会积极参加外出培养学校的交流研讨活动，积极参加观摩

学习活动。以“712”课堂模式为起点，积极参与其他学校组织开展的课改展示课，做好课堂教学研究。

20xx-20xx学年，更强的压力要求我们必须做出改变，越来越激烈的竞争让我们决不能抱着侥幸心理去工作，只有自己不断努力，学校教育的发展才会出现转机，我会朝着自己的目标去努力，去付出，去奉献，如有不妥之处敬请谅解。

党建双培养工作计划篇二

在医、教、研方面做出突出成绩的医学科技领军人才的后备力量，建立起适应我院医疗事业发展和重点专业建设要求、符合医学科技发展需要的青年人才管理、运行机制和良好环境，为我院医疗事业发展提供人才保证。

二、培养目标

通过选拔中青年医学人才并经五年的重点培养，使培养对象成为我院医德高尚、医疗技术水平高、创新意识强、发展潜力大的医学、科研力量和学科带头人，从而合理完善我院“老、中、青”的人才梯队。

三、人才选拔

(一) 选拔条件。

1、优良的思想品德。热爱本专业，有强烈的事业心和责任感，作风正派，求真务实，愿为医学事业献身，有高尚的医德医风，有埋头苦干的求实作风，有坚忍不拔的意志和心理素质。

2、有较强的学术能力和医学实践能力。掌握本学科国内外最新学术动态，对学科发展有自己独到的见解，有一定的工作经验，能够处理较复杂的疑难问题，在本专业中有一定影响，能够提出专业发展的规划和设想，有较好的科研、教学、临

床、组织管理能力。近五年内无重大医疗事故、工作差错，无不良医疗行为，无年度考核不合格。

3、具备创新精神和开拓能力。有探索医学科学求知的热情和执著追求精神，有创造性的思维方式，勇于开拓进取。具有一定的外语基础，能够看懂一般专业外文资料。

4、身体健康，原则上要求年龄在40岁以下。

(二) 选拔程序

1、个人申请

2、部门推荐

3、医院审批

四、培养原则

(一) 坚持德、智、体全面发展。在培养中青年后备人才时，要坚持技术和品德两方面培养并举，培养出能胜任本职工作的德才兼备的中青年医学人才。

(二) 坚持高标准、严格培养。从选拔或考核抓起，提出高标准及起点，做到“宁缺毋滥”，严把考核关。建设一支能在医疗、科研等领域有突出成绩的中青年医学人才队伍。

(三) 坚持培养与引进相结合。我院将从工作条件、人事环境、生活条件、职称晋级等方面下功夫有目的、有针对性地引进优秀人才。

同时大力发展自身后备人才的培养，达到既补血又造血的目的，使医院成为培养人才的摇篮和人才施展才华的基地，从根本上解决学科发展的问题。

(四)坚持医、教、研并重。在实施工作中不能以医疗技术水平、科研业绩或教学水平其中之一作为单一培养指标，而是要坚持医、教、研并举。将中青年医师培养成三方面都突出的医院后备人才，促进医院的医疗、科研和教学三个能力的全面提升。

五、培养措施

(一)进一步加强对培养对象的政治理论学习和职业道德教育，帮助他们树立正确的世界观、人生观、价值观，和解放思想，实事求是，不断创新的科学精神。

(二)加强业务培训，提高培养对象的业务水平。积极拓宽渠道，采用多种形式为他们的培训进修、合作研究和科技攻关创造条件和机会。优先推荐他们到各级学术团体任职，积极参与科研课题竞争，给与充分的科研自主权，帮助参与国内外学术活动、出国进修、出版专著，让他们经受锻炼，不断增长知识才干。另外，通过聘请有名的国内外专家教授来医院进行学术讲座、专业培训或指导的方法提高中青年医师素质。

(三)建立导师制。培养对象须聘请相关领域的专家作为学术导师，提高培养起点。导师必须保证在培养对象所在单位工作一定时间，并与培养对象单位鉴定合同，保证达到预期的培养目标。

(四)鼓励“老带新”培养方法。定期组织院内老专家与中青年

医师相互学习的交流会，用老专家的经验帮助中青年医师提高自身医疗水平和医德医风。

(五)激励人才、奖惩分明。通过物质、情感等有效地调动中青年人才的积极性、主动性和创造性，鼓励中青年医师创造

出成绩。在加大人才培养的同时，做到“待遇留人、感情留人、环境留人和条件留人”，留住医院人才。

六、管理办法

(一)制定中青年医学后备人才培养制度和规章，统一组织中青年医学人才培养计划的实施。

(二)与培养对象签定培养合同。

(五)根据考评结果，在原核定经费的基础上，适当调整下一年度经费额度；

(八)根据考评结果，对医学重点人才培养工作成绩显著的单位和个人给予表彰和奖励。

党建双培养工作计划篇三

企业就应为后备人才建立良好的发展通道，透过人力资源部门与员工个人的面谈沟通确定其发展目标和通道，激励员工不断提升自己的潜力，实现个人职位提升。通常，企业应为员工设置管理类和技术类通道，员工可依据自身岗位和条件，选取适合自己的发展通道。

2、完善人才选拔机制

明确的选拔标准，包括企业文化的认同度以及与企业核心潜力素质的契合度等方面。具体标准是针对各类后备人才的入库标准，包括员工基本条件(学历、经验、年龄等)、知识、技能、潜力素质、个人绩效等方面。

3、完善培养管理机制

选取适宜合理的培养方法，包括培训、轮岗、导师、挂职等

方式。各种培养方式适用性也不尽相同，所以对于不一样类别的人才企业应选取适当的方式进行培养。做好培养考核工作，对后备人才培养效果进行评价，明确后备人员潜力提升状况，及时发现其在培养过程中的问题，透过面谈沟通为后备人才确定新的. 培养目标。

4. 完善人才退出机制

为保证企业最优秀或最具潜力的员工能够进入后备人才梯队进行加速培养，应建立合理的退出机制，使人才梯队管理与企业内部选拔和晋升机制相对接，对后备人才产生良好的激励作用。一方面，表现优秀的后备人才，经过一段时间的培养，在企业出现空缺岗位时，能够获得优先晋升的机会。当然，企业应建立并完善内部选拔和晋升机制，明确任用原则和任用标准，完善选拔任用流程，明晰相关职责人，保证晋升选拔公平、公正地进行。另一方面，对于表现较差的后备人员，依据后备人才梯队淘汰机制进行淘汰。企业应制定合理的淘汰机制，以此充分调动培养对象的用心性。

党建双培养工作计划篇四

在当前企业发展的大形势下，企业对于人才的需求日益提升，这促进着广大企业人才培养行为的推行和企业培训行业的发展。当前在人才培养方面的工作，很多企业也是承认企业培训的权威性的，可是当前的企业培训却并不能够很好地解决企业的人才问题，其中主要原因就是没有较强的针对性。所以当前企业在人才培养方面的工作，还需要从很多方面多加注意：

一、企业应当加强内部培训行为：

很多企业发展的主要问题并非技术类型的人才，而是管理类型的人才，这往往导致很多企业在管理决策的制定方面频频出现问题进而影响企业的发展。同时企业内有着充足的科学

研究人才和工程技术型人才，问题就在于这些人才没有专业的管理本事，所以企业能够针对技术型人才进行管理方面的培训，促进企业内部人才状况的转变，这对于企业的发展来说有着很大的帮忙。

二、企业应当注重培养创新人才：

21世纪最重要的是人才，这句话从世纪初开始就被广泛提起，直到当前，人才问题依旧是困扰着广大企业发展的一个问题，尤其是当前时代注重创新，企业更急需拥有足够的创新型人才。而针对这种需求，管理者能够在企业内部的一些部门去寻找具有较高潜力的新秀进行重点培训，以到达提升员工创新本事为标准，并且最终能够切实提升企业整体的创新水平。

三、经过一些辅助的企业研发模式以达成促进员工创新的目的：

对于企业创新人才需求方面的问题，企业需要进行有针对性的研发部门的建设工作，这样做一方面在促进企业人才的发展，另一方面还能够使企业的相关部门具有更为强烈职责感，促进部门更好的工作。

四、企业应当针对人才培养的愿景去营造良好的企业环境：

一个企业的整体状况和其发展的状况在很大程度上都取决于一个企业的整体环境。对于企业之外的人也是如此——并且第一印象是最为深刻的，所以在企业人才培养方面的工作不仅仅要注重人才培养的效果，对于企业的文化方面也是需要重点关注的，仅有在多方面入手并且用心去做，才是坚持企业健康快速发展的关键。

以上的相关常识主要就是针对当前企业人才问题的介绍以及一些问题，企业应当注重这些相关问题，并且找出企业的具体方式，才是当前企业发展的主要工作。

党建双培养工作计划篇五

在班级中班干部有着特殊的地位，班干部是班主任工作的助手，班干部既是班级工作的领头羊，又是班主任与同学之间的桥梁。因此，班干部队伍是否过硬，就关系到班级工作能否顺利开展。那么如何建设一支过硬的班干部队伍呢？作为班主任尤其要讲究工作的艺术性和可行性。

对于班干部的组建，我们一般要经历三关：

第一关：调查关。常言道：千里马常有，而伯乐不常有，一个班往往有几十名学生，他们各有所长，各有不足，但他们都是我们要物色的班干部候选人，因此，当好伯乐找到心仪的千里马，便是至关重要的第一关。要过好这一关，就得进行深入调查。所谓调查，是指民意了解。了解班中哪些同学威信高，哪些同学人际关系好，哪些同学有号召力，哪些同学有绘画、体育等方面特长，哪些同学敢与不良行为作斗争班主任此时应广开言路，充分搜集同学们的意见，做到全面了解学生，暗中物色班干人选，做到心中有数。

第二关：选拔关。作为班干部，经常要在班主任不在场的情况下代为管理班中事务，而要做好这项工作，首要的是勇气和胆量。选拔关实际就是要考验参选人的勇气和胆量。作为班主任的我设置的选拔关主要包含以下环节：报名讲演投票。

报名，除了简单报一个名字以外，还要求报上竞争的职务、特长、曾担任过的职务；演讲，要求参选人准备好演讲稿，演讲时间大约三至五分钟，演讲内容必须包含报名原因、竞选职务、如果入选将如何开展工作这就为参选者提供了设计并初步展示自己工作蓝图的机会；最后才是集体投票，公布参选者的得票情况。在这三个环节中，每个环节考验着参选人的勇气与胆识。正如一位参选者所说：这次选拔锻炼了我：报名得有报名的勇气，演讲得有面对竞争的胆量，投票结果的公布也是考验自己接受成功或失败的勇气。

第三关：威信关。班干部威信的树立，一方面要靠自己，一方面则需要班主任的帮助。靠自己，就是班干部要靠自己的实际行动来树立自己的形象，不仅口头表达要好，而且实干能力要强，在班中已经树立起良好的个人形象。

俗话说：火车跑得快，全靠车头带。班干部是班级的骨干力量，是班主任的得力助手。在班集体中就好比火车头。

在新课改理念下，作为班主任最重要的工作是建立一个具有相当凝聚力的班干部队伍，培养班干部团结协作的精神，指导班委会成员全面健康发展；班主任要做好班干部的坚强后盾和参谋，并且最大限度的发挥他们的凝聚力作用，让他们各显神通，各尽其才，使班级工作有特色、出新彩，建立一个充满生机和活力的班集体。

集体是在活动中产生的，大集体如此，小集体也一样。我每月组织一次班干部集体做好事活动。（班主任工作）例如清洁班机卫生、搞大扫除等，通过活动扩大班干部在同学中的积极影响，通过活动加强班干部之间的协作精神和团体意识。这样既能在班干部的纪律及常规管理上起到明显的效果，又能使班干部之间也能因此养成团结友爱的习惯，在班级中孕育团结友爱的风气，使班级成为一个大家庭。

此外，我还坚持定期召开班干部会议，组织他们学会制订计划及具体措施，检查落实情况，总结得失，并加以改进，教会他们如何分辨是非，及时阻止同学中的不良行为。而对于班干部在班级中的不良行为，决不姑息，鼓励他们以身作则并带动其他同学，这样加强了班干部之间的凝聚力，也促进整个班级的管理工作的有效开展。

同时为了让班委成员认真履行职责，特建立班务督察组。由四人组成。班务督察组对班委会进行监督，规范他们的行为。班务督察组督察组长负责。督察组由学生民主推选产生，负责监督常规，监督班委的管理、执行制度落实情况，具体由

督察组长定期召开会议，部署任务，各督察成员进行分项督察并填写《分项督察表》，然后由督察组长汇总到《班务督察常规监督呈报表》上，供班委查看，提供有效信息，配合值日班长、值周班长开展工作。

由于很多同学没有担任过班干部的工作，因此在工作中出现失误是在所难免的。当工作中出现问题时，作为班主任应该具体问题具体分析，要正确对待班干部工作中出现的失误，不要一味地指责、批评，而是应该帮助他们分析问题，找出解决问题的方法，从而提高他们的工作能力。譬如：我在担任班主任时，就发现了这样一个现象，有一位叫扬阳的班干部，我让他担任纪律委员的工作，他非常尽责，管理也很严格，班级纪律非常好，特别是午休时很安静。然而还是有很多同学向我投诉他。我感到很奇怪，扬阳也感到很委屈，自己工作尽心尽责，为什么还会遭到投诉呢？事情产生后，我并没有简单地批评他，而是帮助他一起分析问题。经过了解，原来扬阳同学工作方法的简单粗暴引起同学们的不满。例如午休时，有个别同学讲话他就突然拍桌子并且大叫一声不要讲话了！结果讲话的同学是不吭声了，但是睡着的同学也被吵醒了。还有，有时他看到有个别同学讲话，为了提醒他们，他就拿起书本扔过去砸到同学的头上。这样自然引起了不少同学的不满。认识到自己工作中的问题后，扬阳同学虚心改正了工作方法，工作变得更加出色，赢得了同学们的信任，成为一名优秀的班干部。所以在班级管理中要宽容地看待班干部的失误，更要帮助他们改正错误，培养他们成长。

总之，班干部是实现班级目标的骨干力量，是良好的班风、学风的影响者。因此，班主任必须选拔好班干部，同时在工作中还要多培养他们的能力，使之真正成为自己的得力助手。