

# 2023年党务工作人才培养方案(大全6篇)

为了确保事情或工作得以顺利进行，通常需要预先制定一份完整的方案，方案一般包括指导思想、主要目标、工作重点、实施步骤、政策措施、具体要求等项目。方案对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇方案。以下是小编给大家介绍的方案范文的相关内容，希望对大家有所帮助。

## 党务工作人才培养方案篇一

(一)认同宝源企业文化和历史使命，为人诚信，拥有良好的个人品质和职业道德，爱岗敬业。

(二)能够较好的应对和处理工作中的压力，能够以发展和变化的眼光对待工作，善于理解新鲜事物，拥有良好的学习习惯，具备持续的自学潜力。

(三)具有较强的沟通和语言表达潜力。

(四)在宝源工作期间，有良好的工作业绩和绩效评价，具备较强的专业工作潜力。

(五)大专(含)以上学历，35岁(含)以下，在集团工作1年(含)以上。

## 二、后备人才的申报与选拔程序

各部门、各基地于每年的6月及12月上报本部门的后备人才名单。综合管理部根据各部门、各基地申报名单对候选对象进行审查、考核，筛选，确定人选，进入后备人才库。

### (一)申报

申报人填写《后备人才申报表》(附后)，透过以下方式上报

综合管理部：

- 1、各部门、各基地以部门、基地名义推荐，并将申报表报综合管理部。
- 2、各部门、各基地员工向综合管理部自荐，直接将申报表报公司综合管理部。
- 3、公司提名。

## 二选拔入库

综合管理部对申报材料进行初审后，通知申报人参加选拔测试。透过测试者正式进入后备人才库，并开展培养工作。选拔考核主要包括以下4轮，每轮考核设定基准分，未到达基准分者即淘汰。到达基准分者进入下一轮考核。每轮考核成绩保留，最终成绩为各轮成绩加权平均。

- 1、专业英语水平测试：主要包括英语笔试和英语口语。
- 2、价值观念及综合素质测试：主要包括职业倾向测试、个性特征测试、智力测试或写作。
- 3、业务知识测试：
- 4、面试：由公司领导、综合管理部领导及相关部门人员组成面试小组进行面试，采取一对一交谈或无领导小组讨论形式，侧重思维、表达潜力的测试。

## 三、后备人才的培养

后备人才的培养有基础培训、轮岗实习、内部兼职和挂职锻炼四种方式。

### 一基础培训

- 1、培养主题：企业文化、管理知识、沟通技巧等通用性知识。
- 2、培养方式：参加集团或公司统一组织的企业文化、管理知识、沟通技巧等培训；参加公司安排的外部培训。
- 3、培养目标：使后备人才熟悉业务知识、管理工具、管理方法等。

## 二轮岗学习

- 1、培养主题：业务流程、实际技能的掌握和应用
- 2、培养方式：将后备人才安排到各部门进行工作学习，了解该部门实际状况。重点了解各岗位业务知识、工作流程、相关规章制度等资料。轮岗周期分为三个月、六个月、一年三种。轮岗结束，后备人才需在一个月內上交轮岗实习报告，报告应注重实效，到达分析现状、解决问题、优化管理的目的。考核报告由该部门经理初评打分、综合管理部经理复核评分，两者按6：4比例权重后得出实习报告最终成绩。实习报告成绩将作为轮岗实习工作的主要考核依据。

## 三内部兼职

培养主题：增强对各部门工作的认识和了解，提升员工综合素质和潜力。培养方式：兼职人员以学习、调研、协助为职责，参与兼职部门具体业务的运作过程，提出相关意见和推荐，并承担相关工作，在兼职业务上理解兼职部门领导管理。

## 四挂职锻炼

- 1、培养主题：综合技能的全面锻炼和提升
- 2、培养方式：将后备人才安排到各部门相应岗位上挂职，由综合管理部审批发文。挂职的时间不应低于10个月。挂职锻

炼的岗位编制做为临时编制，仅用于培养后备人才，不作为公司正式的编制。

#### 四、后备人才的考核、淘汰、出库、任用及后续跟踪

##### 一后备人才考核

1. 后备人才考核、淘汰周期为2年。
2. 考核包括培训考核、岗位考核、潜力测试3大部分。

其中：培训考核指每次培训结束后，由培训组织单位组织各种形式的考试(如笔试、小组讨论、心得撰写、课题研究等)，对培训结果给予评价。岗位考核指每半年由后备人才所在部门对其进行绩效考核，对后备人才的工作状况进行评价。潜力测试指检查两年内后备人才是否取得一项中级(含)以上职称或考取更高级学位。

二后备人才淘汰有以下状况者，经公司领导审批后，从后备人才库中淘汰：

1. 岗位考核成绩连续两年处于所在部门50%排行以下者；
2. 潜力测试不合格者(两年内未完成自学资料者)；
4. 违背诚信承诺书资料，或在工作中及公司组织的各类活动中，行为方式与宝源集团倡导的企业文化理念不符者。

##### 三后备人才出库及任用

1. 后备人才在培养过程中或培养结束后，根据公司各部门、各基地的人才配置需要，由综合管理部统一调配，兼职培训、轮岗学习或挂职锻炼。经考核合格，成为公司新设或空缺岗位聘任的首要人选，正式任命后，视为正式出库。2年内未任命的后备干部自动出库。

2. 后备人才出库后，纳入各公司的正常管理程序。
3. 后备人才库将遵循“滚动、跟踪、淘汰、发展”的培养原则，淘汰不合格者，发展新的后备人才，实现人才滚动培养。

## 五、相关说明

一后备人才入库后，其原人事关系不变动。

二后备人才入库后，由综合管理部根据培养方案，安排其参加培训、考核或者挂职锻炼等。

三为了做好后备人才的选拔和培养工作，各部门需提高对此项工作的重视程度，参照选拔条件，用心、慎重地推荐后备人才候选人；对于申报或入选后备人才库的员工，所在部门要在日常工作中给予大力支持，公司将后备人才的培养工作，作为对该部门第一负责人考核的指标之一。

四参加岗位锻炼的后备人才薪资待遇参照其轮岗岗位值执行，由锻炼所在部门考核；后备人才原岗位由所在部门安排人员顶替。

## 党务工作人才培养方案篇二

一、院设立重点学科、专科建设专项经费。

1、盛市级重点学科、重点专科给予上级经费数额相等资金匹配。（并视学科发展情况可适当增加）。

2、院重点专科给予15—20万元基础扶持资金。

3、重点专科开展重大新业务所需设备及病人医疗费用医院将给予支持。

4、基础资金的支出用于科室的业务发展和人才培养（学术交流、课题调研、资料费、提供出国考察经费等）。

二、重点学科、重点专科在人员调配上给予政策倾斜。

三、重点专科建设要明确一个主攻方向，针对关键技术问题，集中力量有所突破，从而形成专科优势。

四、可采取与盛及国内外高等医学院校、科研单位联合建设的形式，基础与临床紧密结合，专科建设、课题研究和人才培养共同发展，确保重点专科建设高起点、高标准、高水平和高效益。

五、重点专科要制定切实可行的人才培养计划，五年内培养出2—3名年龄在45岁以下的业务骨干，逐渐形成结构更加合理的人才梯队。

六、加大重点专科的制度建设，为其创造良好的'科研条件和学术环境，切实做好人、财、物等配套和后勤保障工作，以保障专科建设目标的实现。

七、院重点专科建设、重点人才培养领导小组将对院重点专科实行全过程动态管理和目标考核，并签定合同书。每半年组织专家委员会对照考核指标进行检查。未达标将给予警告，限期整改，考核仍不合格的不再列入院重点专科，并停止资助。

八、医院年终经考核对在实施重点专科建设工作中取得显著成绩的科室、学科带头人和有关人员给予表彰，对突出的科室和个人实行重奖。

九、院重点人才培养周期（二年内），给予基础扶持资金2万元。基础扶持资金用于开展科学研究，参加全国、盛市相关学术交流活动，出版专著，国内外进修学习、购买资料所需

费用等（市重点人才每年可报销书报费1500元、院重点人才每年可报销书报费1000元）。

十、入选对象须和院签定培养合同，院人才培养领导小组将对其进行目标考核，每半年考评一次。评估考核的重点是学术技术水平、实际工作能力、学术地位、医、教、研工作业绩及培养经费使用情况。

十一、入选对象可聘请国内、外医学界相关专业著名专家作为自己的导师，定期给与课题、业务技术指导。

十二、医院每年将根据“人才培养领导小组”考核结果，对培养对象成绩显著者给与表彰和奖励，对贡献突出者实行重奖。对完不成考核目标者停止资助，实行淘汰制。

### 党务工作人才培养方案篇三

一年是全面贯彻落实党的全会精神，全面建设小康社会的重要一年，因此，做好税收工作意义重大。税收宣传是做好税收工作的重要组成部分，为进一步宣传普及税收法律法规，不断增强公民依法诚信纳税意识和遵守税法的自学性，营造良好的依法治税环境，推动税收工作深入开展，总局、自治区、州地税局决定，在全国税务系统连续一年开展税收宣传月活动基础上，今年4月继续开展以“依法诚信纳税，共建小康社会”为主题的第14个税收宣传月活动。

六、联合县委宣传部，国税局号召全县人民及时收看近日中央一套黄金时间播出的《税务局长》节目，让每位公民切实感受税收在国家经济建设中的重要地位，并进一步了解税务人员，深化他们对税收工作的深层次了解。

七、与国税联合，督促县部分企业悬挂税收宣传标语，引导企业参与税收宣传月活动，以增强宣传效果和力度。

八、税收宣传期间，督促我局管理科、稽查局对近期税收违法、发票违法的有关企业和个人进行公告，同时送县广播电视台播放，以引起广大纳税人的高度重视，起到震慑涉税违法分子的目的。

九、联合县国税局对县域境内依法诚信纳税企业和诚信经营业户进行公开表彰，营造“偷税可耻、纳税光荣”依法纳税，诚信纳税，自学主动纳税的良好氛围。

十、与县司法局、县广播电视台联合录制一期税收法制宣传节目，让广大纳税人加深对税收工作的理解，全面提高全民的纳税意识。

十一、联合县国税局，组织出动县“少年税校”鼓乐队义务宣传税收，深入街头、集贸市场、农贸市场、屠宰市场、社区和农村散发新《税收征管法》、《征管法实施细则》和重点突出，针对性强的涉农税收相关优惠政策以及相关税收政策法规等方面的宣传材料。

十二、联合县国税局，在且末县昆仑娱乐文化广场举办以“依法诚信纳税，共建小康社会”为主题的风筝比赛。

十三、结合全县上下开展的保持党员先进性教育活动，在向纳税人广泛宣传税收法律、法规等税收政策的同时，在局办公楼门口两侧的政务公开栏内，有重点、有针对性地公开县地税局保持共产党员先进性党支部和党员保持先进性标准，优化纳税服务的具体措施和办法；公开涉农税收、下岗失业人员再就业、保护纳税人的合法权益等与人民群众生活，与企业发展关系密切的税收政策；公开且末县地税局办税服务承诺制、违诺责任追究制；切实拓宽税收宣传领域空间，提高税收宣传的层次。

总之，通过广泛深入的开展税收宣传月活动，让广大人民群众都来关心税收工作，使税收宣传深入千家万户，形成一种

人人论税，个人谈税，都主动依法诚信纳税的良好局面。

## 党务工作人才培养方案篇四

1、强化“四种意识”，开发人才资源。“四种意识”：

四是“人才大开发”意识，采取“使用性开发”、“政策性开发”“储备性开发”等多种方式，如：进行合理性岗位调整，建立乡士人才库，建立科技示范户，强化机关和村级后备干部培养等，以各种方式来推动辖区整体性人才资源的大开发。

2、营造“四个环境”，实施人才服务。首先是营造政策环境。在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才成导向作用，以达到广罗人才，人尽其才的目的；二是营造社会风尚环境。鼓励人才干事业、帮助人才干好事业，加大人才宣传力度，努力营造崇尚知识、崇尚人才的社会风气；三是营造市场环境。创建本辖区的人才市场，发挥劳动保障事务所作用，通过周到服务、规范运作，科学指导，有力监督，来完善本辖区人才市场体系；四是营造工作环境。加强人才创业载体建设，为人才提供施展才华的舞台。

3、创新机制，推动人才工作。一是建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻能力、业绩的倾向；二是建立淘汰机制，打破人才管理的终身制，建立起人员绩效考核档案，以动态管理解决有进无出的问题。

## 党务工作人才培养方案篇五

加强公务员素质建设。贯彻实施《行政机关公务员处分条例》，认真贯彻执行省委组织部、省人事厅印发关于《关于进一步规范和完善国家公务员考核工作的通知》，抓好公务

员和事业单位工作人员考核，结合机关效能建设和干部作风建设，加强对在职在岗工作人员的跟踪检查，强化考勤、签到、请假等工作制度落实，严肃组织人事工作纪律。

2、抓好公务员培训教育。落实“--”行政机关公务员培训纲要，组织公务员进行《中华人民共和国政府信息公开条例》网络学习培训，公共管理核心课程培训。继续深入开展“做人民满意公务员”活动，进一步培育和弘扬“热爱祖国、忠于人民，恪尽职守、廉洁奉公，求真务实、开拓创新，顾全大局、团结协作”的公务员精神。

## 二、抓好招才引才工作

3、加快引智和柔性引才步伐。积极组织引进县外智力工作，及时为企事业单位申报引资项目，引进高等院校、科研院所的高层次人才和县外专家为我所用，支持和鼓励县外人才以兼职、咨询、讲学、科研等各种方式参与我县现代化建设，鼓励用人单位运用合作、联办、智力入股等多种手段，引进我县紧缺的各类创新人才，尤其是通过“柔性流动”形式，解决我县目前高层次人才紧缺状况。对各类紧缺的优秀人才，可实行“先入户、再创业”的人才储备政策。

4、加强人才能力建设。在全县各单位中开展人力资源管理专业和实务方面的培训，根据各单位需求继续组织培训，培养一批适应我县特色优势产业发展要求的创新人才。会同教育部门与各单位联合，探索开展“订单式培训”，强化对各类人才的实用操作技能培训，继续开展计算机应用能力培训，实施技能人才的实训计划。

5、做好人事人才公共服务。整合人事人才资源，完善机关事业单位人员基础信息数据库、公务员、离退休人员基础信息数据库、中高级专业技术人员信息库、人事代理人员信息数据库，建好人事人才数据信息总库。做到人事人才信息数据管理科学化、规范化、网络化、自动化。做好人才流动、档

案管理、人才培养、人事信息发布、促进毕业生就业。同时，完善我县农村人才市场的基础设施建设，大力开发农村人才资源。积极开展乡土人才技术培训、智力引进、职称评定等工作，大力培养一批懂技术、善经营、会管理的乡土人才队伍。

### 三、加强专业技术人才队伍建设

6、深化职称制度改革。完善以能力和业绩为导向的专业技术人员评价机制，继续推行“评聘分开”制度。做好中小学教师职称改革、工程技术系列设置正高级职称工作，非公有制企业专业技术职务任职资格评价工作。发挥职称政策的导向作用，鼓励、支持各类专业技术人才到社区、农村基层单位服务。做好资格考试报名工作，完成专业技术人员资格考试任务。

7、加强专业人才能力建设。认真实施专业技术人员知识更新工程，提高专业技术人员的业务素质和创新能力，抓好专业技术人员继续教育培训。探索培训教育新机制，增强专业技术人员培训教育的实效性。抓好行政、事业单位工勤人员继续教育培训。把培训与考核紧密结合起来，提高培训成效。

### 四、抓好管理制度落实

8、完善事业单位人员聘用制度。在抓好事业单位岗位设置的基础上，加大完善人员聘用制的力度，进一步抓好事业单位全员聘用工作，规范聘用管理制度，建立健全管理机制，增强事业单位用人管人活力。

### 五、做好军转安置工作

9、落实军转安置任务。会同有关部门接收安置好军转干部，对自主择业军转干部办好安置补助、医保、社保等工作。

10、做好企业军转干部解困和稳定工作。加强思想政治教育，做好一人一事思想解惑工作，了解企业军转干部家庭生活工作情况，关心帮助解决他们的困难和问题。确保企业困难军转干部群体的稳定。

11、加强人事法制建设，大力开展人事政策法规宣传。切实维护人事政策法规的严肃性、权威性。认真做好行政复议、行政应诉、公务员申诉控告和人事行政执法检查工作。重视处理来信来访，推进政务公开，完善行政监督检查。

12、做好退休干部管理服务工作。围绕“六个老有”组织开展好各项活动，使退休干部共享改革发展成果，发挥退休人员的作用。抓好到龄人员退休手续办理，做好行政事业单位工作人员遗属生活困难补助审批。

13、抓好人事人才宣传调研报道工作。继续推行人事人才宣传报道奖励办法，加大人事人才工作宣传报道力度，认真探讨新形势下人事人才工作新做法，创新工作机制，提高工作水平。

## 七、完善机构编制管理措施，加强机构编制管理和监督检查

14、创新机构编制管理方法，完善管理措施。继续推进编制实名制工作的开展，认真做好机构编制实名制工作，进一步完善编制管理证(卡)制度，加强对编制、领导职数使用情况审核，依托实名制研究建立各有关部门协调配合的机构编制综合约束机制和机构编制政务公开机制。

15、强化机构编制监督检查。严格控制乡镇机构编制和财政供养人员增长，积极探索除自然减员外的其他消化超编人员的方式，确保乡镇机构编制和实有人员只减不增。

16、完善事业单位登记管理。抓好事业单位法人年检工作，切实加强了对事业单位的监管。开展实地核查，重点对年检期

间发现问题的事业单位、财政核补和经费自筹事业单位进行检查。

## 八、加强人事部门自身建设

17、加强政治政策理论学习，提高思想业务素质。抓好党的一-大会议精神为主要内容学习活动，坚持每周一次学习制度落实，联系思想、工作、生活实际，组织开展好学习调研，有针对性、有重点解决人事干部队伍工作中存在不足和问题。加强人事业务知识的学习培训，增强工作的前瞻性、预见性、创新性。

18、加强作风建设，提高服务水平。深入开展讲党性、重品行、作表率为主题学习实践活动，深入基层调查研究，认真帮助群众解决实际问题。抓好局机关各项制度建设，坚持工作报告、总结、讲评、上班签到、外出请假、个别谈心制度落实。以饱满工作热情，良好精神状态，团结务实作风，做好各项人事人才工作。

19、加强廉洁自律建设，树立人事干部良好形象。完善党风廉政责任制建设，自觉接受组织监督、社会监督、舆论监督和群众监督，打造“阳光人事”，坚持重要问题，重大事项集体研究决定，为一县建设营造良好的人事氛围，树立良好的人事干部形象。

## 党务工作人才培养方案篇六

### （一）面向市场、适应需要原则

广大教职工要有强烈的市场意识，经过多种途径与企业建立联系，掌握企业的需求信息，确定合作方向。选择“订单式”人才培养合作对象，首先要研究合作对象对人才培养的需求情景，研究对方在行业内的实力和基础，学生毕业后是否愿意到该企业就业；其次要研究对方的设备条件、技术和

管理水平，学生能否学到知识与技能，能否学以致用；第三要研究对方对合作教育的进取性。校企双方在充分进行市场调研的基础上，经过签订“订单式”人才培养协议，构成一种法定的协作关系。

## （二）平等协商、互惠互利原则

“订单式”人才培养的校企双方本着“平等协商、互惠互利”原则，有利于学校利用企业优质实践性教育资源为教育服务；有利于企业利用高职院校办学特色，为企业有针对性地培养贴合要求的人才。所以，在实施“订单式”人才培养过程中，必须充分研究学校、用人单位和学生等多方面的利益和要求，充分研究人才培养目标和教育规律的要求，根据订单的约定，保证校企双方在人才培养过程中是一种合作、互利的关系，保证学生自愿参与定向培养工作。

## （三）课程设置以就业为导向原则

清晰体现。第二，课程设置应满足工作需要，即应根据职业需要的知识、本事来设置课程，确定课程的性质和资料。第三，要研究学生可持续发展与即时就业的需要，以专业技术学习为基础，兼顾就业需要的灵活性和学生的选择性来设置课程。

（四）教学规范性原则“订单式”人才培养是学校人才培养工作的一种重要方式，必须遵守高等职业教育教学的基本要求，要保证教学完整性、系统性和灵活性。教学计划内集中实习、课程设计环节可与企业上岗培训相结合，由用人单位给出实习成绩。毕业环节可结合用人单位实际，由指定教师和企业相关人员共同指导毕业论文或毕业设计，并参加答辩。

## 二、“订单式”人才培养的程序

针对行业企业需求，校企签订订单培养协议，双方共同制定

人才培养方案，学校根据企业生产特点灵活调整课程设置，企业选派技术专家讲授部分专业课程，可根据需要共同编写专业教材。学生在学校、企业两个地点进行学习，定期到企业进行实训，毕业后直接到用人单位就业。为保证“订单式”人才培养的质量，必须对其全过程进行严格的控制和管理。

### （一）前期调研，选择合作企业

要圆满完成“订单式”人才培养工作，首先就要选择良企为合作伙伴，选择那些生产规模大、技术含量高、科研本事强、发展后劲大和有合作愿望的企业，异常是刚刚筹建的大型成长性企业，对学生今后的发展空间较大。

### （二）与企业签定订单协议

校企合作协议要注重保护学生切身利益，订单班学生在顶岗实习期间，应当缴纳意外伤害保险。

### （三）公开选拔订单班学生

校企精心组织和优化订单班的生源。学校和企业以专题的形式对学生开展广泛的宣传，向学生全面如实介绍企业的情景和“订单式”人才培养模式的操作过程、工作岗位和基本待遇等，理解学生咨询。企业派出人员对报名学生进行笔试、面视，经过综合考核合格，组成订单班。订单班校企双方共同培养的期限不低于9个月。订单班组织完成后，要将组织情景和人才培养方案及时报校企合作处、教务处、招生就业处等有关职能部门备案。

订单协议签定后，根据人才培养目标，遵照教育教学规律，双方共同制定人才培养方案。人才培养方案包括培养目标、课程体系、教学资料、教学计划和教学方式等。人才培养方案必须适应企业的用人标准，具有针对性、前瞻性、实用性

和灵活性，人才培养方案的制定由学校教师、行业企业专家、技术人员共同完成，行业企业专业技术人员担任部分专业课教学。

### （五）课程与教材开发

在“订单式”人才培养的实施过程中，应进取开发适应订单班教育的课程。这些课程是按照用人单位的岗位需要、企业文化、管理特点等确定的，体现了不一样订单的要求和不一样人才培养目标的特点。课程与教材开发是保证“订单式”人才培养质量的重要环节，开发过程应有企业专家和技术人员参与。具体控制要求包括：深入了解和掌握用人单位的工作岗位群的要求，进行职业岗位分析，明确培养对象应具备的知识、技能、职业道德、综合本事等；课程与教材开发方案应与用人单位共同拟订；课程与教材开发方案应具有前瞻性，尽量避免只注重眼前的实用主义，防止课程基础过于狭窄而影响学生的可持续发展。

### （六）实践教学环节（包括顶岗实习）

实践教学（包括顶岗实习）是“订单式”人才培养过程的重要环节，其控制要点主要有：学校与用人单位共同承担实践环节的指导与组织；用人单位应供给贴合培养目标的工作实践岗位；实践教学环节时间不少于一学期。

### （七）对教学质量进行全程监控

“订单式”人才培养是校企合作的高级形式，是建立在校企双方的高度信任的基础上的，这种信任必须缘于其实施过程中严格的过程管理。年终由学校交流合作处牵头，组织教务处、招生就业处等相关职能部门组成“订单式”人才培养考核小组，对“订单式”人才培养工作进行考核。过程控制和评估的基本要求有：双方安排专人对“订单式”人才培养班级进行管理；用人单位切实履行培养协议；面向学生开展征

求意见建议座谈会和问卷调查活动，针对培养过程中存在的问题，及时制定整改措施；学校应对学生的学习效果、顶岗时间、岗位轮换等情景进行跟踪，建立顶岗学生的实训档案；技能水平、顶岗实习中的表现等应作为学生学习考核的重点。

### 三、“订单式”人才培养的保障机制

系部主要负责人是“订单式”人才培养第一责任人，专业负责人（专业建设委员会主任）是本专业“订单式”人才培养的直接职责人，骨干教师和企业技术人员是校企合作的中坚力量。专业负责人（专业建设委员会主任）是专业与企业的直接联系洽谈人，负责校企合作协议的起草，校企合作项目的立项申报及实施，校企合作成果总结，校企合作资料的建档；系部负责校企合作协议、校企合作项目的初审上报，各专业校企合作的检查指导评价；校企合作处等部门对系部上报校企合作项目进行审查，分管校企合作的学校领导、学校院长签批后生效。