

2023年三年管理水平提升计划方案 提升班主任管理水平的工作计划(优秀5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。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

三年管理水平提升计划方案篇一

摘要:随着经济、技术、文化的发展,随着员工自我意识的提高,在现代企业管理中,沟通的作用愈发重要。员工的沟通,直接影响人力资源管理水平,也影响到公司的经营管理。本文中,就一些较具体的细节作一些探讨,如:充分利用招聘过程的沟通,新入职员工的培训,注重人员选拔和培养过程中的绩效面谈。

关键词:沟通 人力资源管理

我看过一篇文章,从中领略了信息反馈方式丰富性的魅力。

长江三峡滩急险峻,若干年前船舶过往,靠的是众多舵手、船夫、纤夫的通力合作,“100人的大船上70~80人为纤夫,他们的行动以击鼓或号子协调,鼓手和喊号子的在船上由舵手指挥。12~20人留在船上撑篙……号子头不仅是给船夫鼓劲的精神领袖,更重要的是通过唱号子,指引船在惊涛骇浪中安全行走”。川江号子分为平滩号子、下滩号子、抢滩号子三种。平滩号子是通过险滩后的号子,曲调舒展、悠扬,大有“轻舟已过万重山”之意;下滩号子是顺着水势、船越行越急、随时都有碰礁危险的号子,曲调沉重、阴郁,有同舟共济的感觉;抢滩号子是逆水而上时的号子,此时最危险,要求所有的人步调一致,齐心协力,号子速度较快,旋律简单有力,节奏急促紧张。

劳动人民的平凡劳动,更能显现沟通的哲理。当需要指导一个团队的员工同心协力去实现一个个目标时,“力往一处使”,沟通是必由之路。

随着经济、技术、文化的发展,随着员工自我意识的提高,在现代企业管理中,沟通的作用愈发重要。企业内部的沟通,直接影响企业人力资源管理水平,也影响企业经营管理目标的实现及策略的实施。

对于企业来说,内部沟通不善,会引发一系列的问题,比如:员工士气低落,企业没有执行力,人际磨擦系数增大,工作质量降低,资源浪费现象增加等等。细节决定成败,我们在人力资源管理过程中,完善以下一些沟通的细节,往往收到事半功倍的效果。

1 巧妙利用招聘过程的沟通

招聘过程的沟通是新员工到一个新公司前的一堂预备课。

在招聘新员工时,一般要同应聘者面谈些什么内容,给应聘者什么印象,每个企业都有具体的考量。俗话说“丑话说在前边”,在基本确定人选之际,就要较为系统地向应聘者阐述企业对入职员工的要求。

例如,一家主营智能柴油机水泵的民营高新科技公司,其技术在国内同行业居于领先水平,为保护知识产权,要求每一个员工都要签署《保密协议》。因为原《劳动合同》中没有保密工资和离职后保密补偿等相关规定,所以在动员在职员工签署《保密协议》时,遭遇员工质疑(后来虽然勉强签署,但却有高压之嫌)。后来,在法律顾问的指导下,人力资源部门对面试新人均明确告知:(1)员工入职后要签署《保密协议》,离职后两年内不得在同行业任职。(2)在现行工资中单列“保密工资”。经调整后,新入职员工签署《保密协议》就顺利很多了,既有利于保密工作的开展,又不致影响公司形象,避免打击士气。

2 做好新入职员工的培训。

新入职员工培训是员工进入一个企业的第一堂正式课,效果好坏直接影响其今后在企业中的发展。人力资源部门应通过灌输企业的价值观、传达企业对员工的愿景等,让新员工端正入职心态,找准定位,加快适应本企业文化,融入工作氛围。

入职培训的宗旨,在华为(huawei)公司的《致新员工的一封信》中得到最好体现:“进入华为并不意味着高待遇。对新来的员工,因为没有考评记录,起点较低,晋升也许没有您期望的那么快,为此深感歉意”;“进入公司一周以后,博士、硕士、学士以及在原工作单位取得的地位均消失,一切凭实际能力与责任心定位,对您个人的评价以及应得到的回报主要取决于您实干中体现出来的贡献度。在华为,您给公司添上一块砖,公司给您提供走向成功的阶梯。希望您接受命运的挑战,不屈不挠地前进,您也许会碰得头破血流。但不经磨难,何以成才”!

新员工进入一个新的工作岗位,都有一个观望期,他想观察这里有些什么文化,有些什么习惯,有些什么要求。这个时期对于员工和用人单位双方而言,都是“观察磨合期”。人力资源部门应通过有效的入职培训,缩短“观察磨合期”,帮助其加快融入新的工作环境。

3 人员选拔和培养过程中,注重绩效面谈

市场的竞争,归根到底是人才的竞争,企业要发展,就需要培养自己的人才。在沃尔玛(walmart)管理人员中,有60%是从小时工做起的。从基层员工中选拔和培养管理人员,平时的绩效面谈很重要。通过面谈,明确组织和个人的绩效现状,找到绩效改进的计划和策略。

定期的、持续的绩效面谈,有如远洋航行中的船舶,一次一次的修正罗盘。企业和个人正是在这一次次的面谈中,螺旋式地提升,从而获得长远的进步。要保证绩效面谈的质量,进一步

提高其有效性和科学性,应做以下几点:(1)做好绩效面谈前的各种准备工作(包括平时工作记录、各相关部门为本次绩效面谈提供的资料、工作合理调度以保证面谈过程不被干扰等)。(2)做好面谈中的沟通工作,让面谈双方均能充分了解对方表达内容的真实意图。(3)做好面谈后的双向反馈工作,更重要的是采取丰富的、有效的信息反馈方式。

4 构筑内部沟通的多种平台

新形势下,企业内部有构筑多种沟通平台的契机,这些多种多样的平台,与其禁,不如合理引导。

(1)办好内部刊物。创建企业内部刊物,不仅有利于弘扬企业优秀文化、传承优良传统,更有利于加强企业内部上级和下级之间、部门与部门之间、公司与员工之间的沟通。

(2)利用互联网的多种沟通方式。通过引导而非禁止的方式,合理、正常地使用qq□qq群、微博、局域网等,既可以一定程度上加快文件传输速度、提高办事效率,还可以让员工合理渲泄正面及负面情绪。

5 人力资源部门的沟通技巧对制度或措施的关键作用

人力资源部门人员的沟通技巧也是非常重要的一环。任何一项制度、措施的出台,都要人力资源部门做艰苦细致的准备工作(尤其是尚未规范或正在规范过程中的中小型民营企业)。一项制度从制订到实施再到完善,畅通的横向和纵向沟通,起到关键的作用。前期的沟通,能让制度更适应企业实际情况;实施中的培训,能使问题消除在刚刚产生之际;后期的持续沟通、反馈,有利于在总结的基础上进一步完善,并在提升正面作用的同时,将负面影响最小化。人力资源管理部门要将工作做好,在企业中形成一股向心力,就要在日常工作中注意沟通,努力打造本部门在企业中的“部门魅力”。

在传递信息时,我们有两种途径可以选择,一种是面对面直接沟通,一种是经由他人间接沟通。这两种选择取决于沟通的目的、性质、内容、紧急程度等。信息的传递是逐级减弱的,正象台风从海岸经由层层防护林到达内陆后,风速会大幅下降,力量也会大幅减弱。某些情形比如为了消除误解、化解人际危机或者加深双方感情,直接面对是一种正确的选择。在某些情形之下,我们需要弱化冲突,间接沟通有时也起到巧妙的作用。比方说台球,想从正面击中球并非十分困难。然而决定胜负的关键,却是在于如何使几乎接近彼此的球发挥作用。

三年管理水平提升计划方案篇二

充分利用网络资源,提升班级管理水平(网友来稿)

云南楚雄州南华一中: 卞育能

我常常会听到担任班主任时间长的老师感叹——很多常规教育学生不感兴趣,苦口婆心讲半天,教育效果就是不佳!我想原因恐怕是缺少鲜活、有效的教育素材,而我近两年尝试用网络资源教育学生,教育效果良好。做法如下:

一、利用网络资源,下载视频资源教育学生

传统的班会课,学生只是聆听老师的训导,枯燥无味。在将网络信息技术作为班级管理重要手段后,班会课新颖多样的形式使学生参与班会课的主动性大大提高了,也增强了自主意识,使班会课成为教育学生的重要平台。利用网络资源可以避免思想工作空洞重复、苍白无力、无效说教,使得思想政治工作具体可感,更有广度和深度,容易触发学生深思。比如,很多青少年迷恋网络游戏而不能自拔,早恋而严重影响学习……班主任苦口婆心跟他们讲半天收效甚微,我利用中央电视台的视频资源教育学生,让他们聆听名教授、名主持的讲座,既权威又精彩,学生很受启发。为了把社会主义荣辱观教育有机引入到班会中,下载弘扬中华美德的系列小

故事，用生动的故事诠释“八荣八耻”博大内涵，学生感兴趣，教育效果好。为了教育学生珍惜读高中的机会，下载楚雄州教育局协拍的《民族教育》系列篇，用身边民族地区的孩子能读书不易的例子教育学生发奋上进，考上理想大学回报父母、社会。为激发学生学习英语的极大热情，下载观看《李阳疯狂英语》，增强了学生学习英语的浓厚兴趣。

二、利用网络资源，学生自己组织开班会课

其实，开班会不单单是班主任的“专利”，学生也不是听众。既然学生是班级的主体，那么班主任就要充分调动他们参与开班会的积极性。将学生按座位分为固定人员的几个小组，每次班会课前一周，确定几个主题，由下周负责开班会小组选定一个，并在一周内认真准备。这样，此小组的同学可以在一周的时间内各司其职，有的负责从网上搜索相关资料，有的负责将资料分类整理，还有的同学负责将所需要的资料进行多媒体制作。到班会时间，这一组同学就会按照自己的思路将班会课内容用幻灯片的形式一步步呈现在同学们面前，并配有讲解，最后由其它组学生进行评比，班主任点评。

三、利用网络资源，师生共同参与的班会课

有时候，有些突发事件，由于没有时间让小组准备，或者有些主题特别需要大家集体讨论时，就可以采取师生共同在网络教室里进行。开班会时，班主任自己用一台可以控制学生操作的计算机，学生则人手一台。这种操作方法效果极好，很多问题就是通过班级论坛来统一思想、达成共识、解决问题。这样方式开班会，学生参与积极，互动性强，针对主题，学生能发出一些有高明见解的帖子，班主任要及时表扬，并让学生把有价值帖子保存在自己的磁盘上，时时启迪自己，朝着理想目标奋进。

四、利用网络资源，师生之间单独保持联系

现在不少学校已经开设信息技术课，很多学生有一定的网络技术，比如注册一个邮箱，发个帖子，以最快的速度让班主任获取最新的班级动态和学生思想波动……班委会成员可以将他们对班级建设的新建议、意见或他们值周当天碰到的难题通过电子邮件传到班主任这儿；学生个人也可以将自己对班级管理或授课教师的意见和建议发过来。总之，一些不好当面讲的话语，可以通过邮件的方式传递。这样，通过及时的沟通，问题会在最快的时间内解决，并且达到不是大张旗鼓，而是“润物细无声”的效果。比如，某个学生取得了小小的进步后，我立即发封邮件祝贺并鼓励他再接再厉；针对班上一部分补习生情绪低落，我发给他们一首流行歌曲《我的未来不是梦》，还发了一首激昂士气现代诗；某个学生过生日，发一张电子贺卡送去老师的衷心祝福。轻轻几句问候，加深了师生的情感沟通，增进师生情谊。

五、利用网络资源，极大丰富班级管理内涵

发挥网络信息发布的强大优势，利用班级主页、网上bbs等方式，让全班同学广泛讨论学校、班级的焦点问题，并在网上论坛中争相发表见解。例如，针对我校大门口的两间水洗洗衣店，专为我校学生洗衣服，经营了五年多，生意不错，让学生展开一段时间的讨论，很激烈。我关注学生的帖子，并认真思考写成一篇教育随笔《从出钱请人代洗衣服想到的》发表在《楚雄日报》周末漫谈上，再把这篇文章拿给学生读，让他们真正明白“以辛勤劳动为荣，以好逸恶劳为耻”应该从小事做起，把自己的事情做好。结合班级实际，确立主题，可让学生在一段时间内展开激励论辩，在讨论中提高思想认识，端正思想，敦促进步。也可一些教育性强的好文章，让学生学习、讨论。的确，充分利用网络资源，极大丰富了班级管理的内涵。

教育学生的网络资源取之不竭、用之不尽，只要班主任确立好主题后，师生相互配合，群策群力，共同搜集网络资源，开出高效率的班会课，对提高班级管理水平和培养高素质人

才都是大有裨益的。

三年管理水平提升计划方案篇三

通过在蒙华铁路的实践检验，公司施工能力有所提高，企业形象有所提升，创效能力有所增强，员工收入有所增长。

中铁五局四公司是一个综合性工程公司，在蒙华铁路参加了两个标段的施工，其中5标代局独立承建，15标作为局直管项目部的工区参建，共承揽了20亿元产值的施工任务，所承建的西安岭隧道是全线重点控制工程。8月，中国中铁股份公司开展项目管理实验室活动以来，四公司围绕三级公司如何管好项目这一重大课题，以蒙华项目为载体，以项目管理职能、现场管控权属、劳务队伍管理方法、资源组织配置、用工方式、绩效评价六个方面为重点，扎实开展项目管理实验室活动，进一步提升了项目管理水平。

合理划分项目管理职能

由项目单独负责转为公司和项目部共同负责

确立管理项目是公司的主要职能。公司管理项目的主要职能体现在五个方面：一是管制度，包括项目用人、用工、分配制度；要素管理制度、重大方案制度。二是管决策。项目组织模式、施工组织的大临布局、重大技术方案、工程分包、主要施工设备包括周转类工装配置、主要材料采购等重大事项必须由公司集中管理和决策。三是管资源建设。公司要负责建设好专业队伍。四是管过程。公司对项目划分为筹建、在建和收尾三个阶段进行全过程管理。五是管考核。公司对项目参建各主体进行刚性的考核奖罚和责任追究。

明确项目部履行项目综合管理职能。明确项目部作为公司一次性派出机构，受公司的委托全面负责项目的各项经营管理，履行项目的组织、指挥、协调、控制、监督、服务综合管理

职能。针对过去项目部职责权限边界不清的情况，专门对蒙华两个项目部重新明确其职责权限，赋予项目部包括安全、质量、进度、成本管理等13个方面管理职责和包括资金使用、劳务队伍选用、机械设备租赁等13个方面相应的权限。

处理好集权与分权的关系。一方面，公司对项目安全、质量、工期、成本和信誉有重大影响或较高风险的事项，能够集中的尽可能集中到公司层面进行决策；另一方面，在项目管理的关键环节保持了集权和分权的灵活性和适应性，充分给项目部分权，保证了项目管理高效。

通过职能的合理划分，解决公司与项目部各自责权分工，既实现了公司后台对项目的有效管控，又充分调动了项目管理团队的积极性，项目管理职能由项目部单独负责转变为公司与项目部共同负责。

构建自有作业层队伍

项目现场管理由外协主导转为企业内控

设立现场自有作业层队伍。自有作业管控层组织分两种类型：第一种是施工生产作业队，在5标共设立6个隧道施工生产作业队，在15标三工区共设立4个施工生产作业队，平均每个队管段3千米，产值2个亿。第二种是加工服务作业队，两个项目分别设有机械租赁服务站、钢结构加工厂、混凝土拌和站、试验室、测量队5个加工服务作业队。

自有作业层队伍在现场的组织方式。自有作业层队伍在现场分为管控层和作业层，生产作业队的管控层人员按照精干高效、满足现场、弹性动态的原则配置，一般情况下其定员不超过20人。作业层主要为劳务队伍构成的劳务班组。加工服务作业队管控层，一般设1名总负责人和少量管理人员，作业层以自行招录管理的劳务工构成的自建班组为主。

自有作业层队伍在项目的运转方式。施工生产作业队是对现场作业面的安全、质量、工期、成本进行直接管理的责任主体。作业队管控层除以上职责外，还要管技术、管主材、管施工组织。作业班组实行多工序或单工序分包，作业班组的分包合同由项目部与班组签订，日常管理由作业队负责。加工服务作业队是为现场提供专业化加工、技术与服务的责任主体。加工服务作业队的设备除混凝土运输设备可以利用社会资源外，全部是企业自有设备。其班组全部采取计件承包，与项目部不发生经济合同关系，由作业队直接管理。

现场设立自有作业层队伍是有效管理劳务队伍的一种组织方式，既达到了企业对现场安全、质量、工期、效益有效管控的目的，又解决好了强化现场管控与用好社会劳务资源有机结合的问题。

推行劳务队伍组织化构建

劳务资源由分散随机使用转为集中有序管理

将劳务队伍纳入企业组织管理的范畴。通过推行劳务队伍组织化构建，从解决企业自身管理劳务队伍组织体系着手，一是在公司成立劳务管理中心，代表公司对劳务队伍进行全过程组织管理，主要履行组织构建、注册选用、考核评价、协调服务等职能；二是在项目部设立劳务资源管理室；三是公司向作业队委派了43名党群协理员。这些措施解决了过去使用的劳务队伍素质不高、诚信不够、流动频繁、纠纷不断、影响项目安全质量工期和成本等问题。

甄别、筛选和培育合格劳务队伍。评价劳务队伍不能只看形式，而要重其实质。如有证照的队伍不一定是好队伍，而无证照的自然人队伍不一定是坏队伍，现场真正需要的是负责人身份真实、有专业作业特长、讲信用的队伍。合格劳务队伍的标准侧重于必须具备较强的施工能力、信誉良好、满足“三人合一”要求。公司按照这些标准，逐一对现有劳务

队伍全面甄别和筛选，对通过评审认定的劳务队伍纳入公司劳务资源库，对不合格的限期整改或清退。

规范项目劳务队伍的选用组织程序。一是劳务队伍需求计划纳入项目策划。二是公司公布选用范围。三是坚持选用基本原则，近两年内发生了安全质量事故、合同外结算过大、上个项目严重亏损的队伍慎用或不用；信用评价在a类，或评级在二级以上的队伍优先选用。四是在公司选用名单范围内，项目部集体评议，最终确定选用队伍。

通过推行劳务队伍组织化构建管理，有利于形成劳务队伍优胜劣汰的选用机制，稳定了一大批优秀队伍，遏制了企业内部劳务队伍选用的不良风气，也减少了外部干扰。

创新项目资源配置方式

施工组织由项目部临时调集转变为

模块化要素组合

依托自有作业组织，创新项目资源配置方式。四公司在建设好自有专业作业组织和合格劳务队伍的基础上，在蒙华项目探索模块化要素组合的新方式。

——专业作业队模块。公司按常建制、专业化、全覆盖原则组建30支专业作业队，实现了铁路项目和路外高风险项目的全覆盖。如：蒙华5标和15标三工区的作业队，都是由公司整建制从宝兰、沪昆云南等项目调派到蒙华项目，经过了铁路大项目的磨炼，队伍相对稳定，人员素质较高，能够迅速形成项目生产和管理能力。

——专业化分公司模块。公司按照集中管理、专业发展、实体经营的原则规划组建成立了测绘、试验、混凝土、机械租赁施工、土石方施工、钢结构、物资、劳务8个专业化分公司。

专业化分公司覆盖了公司23个在建项目，共设立加工服务作业队79个。专业化分公司根据蒙华项目现场需要，从宝兰等项目调派人员和设备到项目部，组建为加工服务作业队，编入项目部管理序列，作为项目部的一级管理和作业组织，承担专业加工服务。5标和15标三工区混凝土工厂的大部分设备，都是从宝兰、沪昆云南项目直接调入，快速形成了生产能力。

——合格劳务队伍模块。两个项目所选劳务队伍，都是在公司已完项目中得到了锻炼和认可，由公司将其管理和作业骨干人员成建制调入，这些劳务队伍对公司和项目的管理制度比较认同。同时，由于他们的专业施工能力通过以前的项目得到公司认可，自然就成了项目施工生产迅速打开局面的重要资源。

建立与模块化组合配套的管理机制。一方面，他们模拟市场方式建立内部交易规则，现场各个主体间以经济合同或经济责任承包为纽带，按内部市场化运作，解决好项目各个主体干好干坏一个样问题；另一方面，建立各主体间的协同工作机制，解决各主体在项目施工生产中协同有序的问题，以此提高组织效率。

——建立项目部对专业作业队内部承包机制。项目部对专业作业队采取经费预算包干和专项考核相结合的责任成本承包。

——建立项目部对专业化分公司内部专业分包机制。

——建立项目生产的协同工作机制。

一是建立统一协调领导机制。项目部对各个主体统一指挥调度，防止各行其是。二是建立项目和分公司的关联责任机制。三是建立项目部与专业化分公司、作业队之间索赔机制。四是建立项目部与专业化分公司的统一结算机制。五是建立现场责任追究机制。

项目资源模块化要素组合带来的变化是：各类资源在公司范围内动态配置、有序流动，而且专业作业队、专业化分公司和劳务队伍从事专业管理和作业，有利于提高资源配置的效率和效益。另外，项目部的管理职能发生变化，部分职能转移到专业化分公司和专业作业队，释放了项目部的生产力，项目部有更多精力抓好现场管理和对外经营。

建设蓝领队伍

骨干技能人员管理由劳务队伍主导转为企业自主招录管理

要提升公司的项目专业施工管理能力，必须培养一支企业能够掌控的骨干技能人员队伍。

从劳务工中择优录用。按照局制定的录用优秀劳务工的政策，通过技能大赛、基层推荐、严格考核等方式，将在企业工作一定时间且表现优秀的技能型劳务工录用为正式职工。公司先后转录优秀技能劳务工120人。

从大中专院校招收。近年来共招录专业技术人员556人。目前，这批大中专生大多数在专业作业队和专业化分公司担任领导和重要岗位。

立足自身培养。通过实行差异化的薪酬待遇政策来稳定自有技能劳务工，给技能型劳务工提供了职业发展通道，使其成长为企业的蓝领工人。

目前，四公司共有技能型正式职工1247人，组成了公司的蓝领队伍。这些人员中，具备执业资格的有210人，拥有技术职称的309人、技师和高级技师89人，在数量和素质上满足了公司现场施工作业和管理的需要。

建立严格的评价体系

项目评价由主观判断转变为量化考核

建立各层级的考核体系。公司近年来建立了贯穿“公司—项目部—生产作业队—施工班组”和“公司—专业化分公司—加工服务作业队”两条经济责任主线，覆盖项目部、专业化分公司、生产作业队、加工服务作业队和劳务队伍5个主体的考核体系。

——公司对项目部的绩效评价。实行年度、收尾、期末三个阶段的绩效考核。项目年度考核主要有三大块：一是生产及经济指标；二是经费预算包干指标；三是二次经营指标。

——公司对专业化分公司的绩效评价。实行年度资产经营责任考核，主要考核经营利润、经费预算、安全、质量、保障和服务项目质量、派驻现场的加工服务作业队的管理绩效等。

——公司对专业作业队的评级考核。在承包考核的基础上，公司还要对专业作业队实行每半年一次的评级考核，将专业作业队分为a□b□c□d四级。评级考核有刚性指标，每次要评20%的a级，50%的b级，30%的c级，c级的最后一名降为d级。

正确应用考核结果，培育和引导积极的价值取向。公司把对项目部、专业化分公司和专业作业队考核的结果作为兑现领导班子和员工绩效薪酬的依据，尤其作为干部提拔、晋升、评先评优和管理问责的依据。倡导以效益论英雄的理念，对亏损项目的项目经理，采取转岗、调离或给予3至5年考察期等措施。

通过在蒙华铁路的实践检验，公司项目管理水平有所提升，主要体现在：

一是施工能力有所提高。在项目的前期施工组织中，实现了快速进场、快速施工。蒙华5标和15标的新建搅拌站分别在同期进场的单位中第一个通过验收；西安岭隧道3号斜井在晋豫

指管段第一个进洞，2号斜井开挖1600米，为管段单口开挖最长斜井。

二是企业形象有所提升。项目管理模式在蒙华得到较好的检验，安全、质量、标准化管理各方面都适应了蒙华业主的严格要求，得到了充分的肯定。

三是创效能力有所增强。近几年承建的48个项目，铁路项目都有盈利；路外项目33个，只有2个项目产生了小额亏损，其他项目都实现了较高利润。

四是员工收入有所增长，近年来，公司员工年平均收入保持了每年11%的增长速度。

三年管理水平提升计划方案篇四

从20xx年秋季开学起，我部实施《职业院校管理水平提升行动计划(20xx-20xx年)》(以下简称行动计划)，倡导践行“改变从今天开始”，推动各地各职业院校不断提高学校管理的规范化、精细化、科学化水平。今年是行动计划的收官之年，请各地对行动计划实施工作进行认真总结，梳理经验做法、总结进展成效、剖析困难问题、提出下步打算。我部将在各地总结的基础上对行动计划整体实施工作进行总结交流、宣传展示。现就相关工作通知如下：

一、请各地全面梳理本地区行动计划实施情况，并按要求报送行动计划实施工作总结，字数控制在5000字以内，主要内容包括：

——总体评价。对照工作目标、重点任务分工和进度安排、工作主要参考点，对推进实施行动计划取得成效的评价。

——工作进展。推进行动计划的进展，包括制订的相关政策文件、开展的具体工作以及职业院校管理水平提升行动计划

信息采集系统的使用情况等。

——典型经验。推进实施行动计划的典型经验。

——困难问题。推进实施行动计划存在的突出困难和问题；当前职业院校管理工作存在的主要问题。

——下步工作。下一步推进学校加强管理的工作打算；对改进职业院校管理工作的建议等。

二、请各地深入梳理撰写典型工作案例，包括突出问题专项治理、管理制度标准建设、管理队伍能力建设、管理信息化水平提升、学校文化育人创新、质量保证体系完善等方面具有创新性、取得明显成效，并具有示范推广价值的典型案例。

——案例数量。每省(区、市)报送1-3个教育行政部门的工作案例，2-3个职业院校(包括中职、高职)的案例。

——相关要求。案例内容是某项具体工作典型做法经验、进展成效的提炼，切忌面面俱到、一般性的总结，案例正文包括：(1)背景介绍；(2)实施过程；(3)特色创新；(4)取得成效；(5)下步展望。字数控制在3000字以内。各地教育行政部门要对学校职业院校编写案例予以指导和把关，各院校的案例由省级教育行政部门审核后统一报送。

三年管理水平提升计划方案篇五

市政工程项目建设与开发过程涉及到诸多部门的参与合作，只有将各个部门的复杂关系协调好才能对工程管理与建设达到最优化的实施，但目前无论是管理制度还是监督体系亦或者是相关从业施工人员都存在着许多问题亟待解决，为了满足相关市政工程建设要求，充分把握住经济建设发展趋势，采取一些有效措施以解决对应问题是当务之急。

2. 1完善市政工程相关管理制度

完善市政工程相关管理制度是保障市政工程管理水平的一个重要条件与关键措施，如果具体到市政工程管理的每一步实施过程中来讲，需要把握好以下几点才能完善市政工程相关管理制度。首先明确每一位相对应工程部分的管理人员能够明确知道自身的管理任务与管理的主要内容，从而较好的提升管理效率，这是管理责任制度完善中的重要环节以及核心要点所在。其次，为了较好的提升完善市政工程相关管理制度，以及市政工程项目管理的水平的提升，还应对相关奖惩制度进行相应的完善，奖惩制度的实施与完善必然会大大提升相关管理人员的工作效率和积极性，从而从管理人员的角度大大提升完善市政工程相关管理水平。最后是把控好质量标准细节，事无巨细从细节入手切实提高每一个管理任务都有相对应的管理制度约束，把市政工程的管理执行工作约束起来，从而可以有效的避免重大的失误与管理事故的发生。

2. 2完善市政工程相关监督体系

完善市政工程相关监督体系是除了制度层面的又一项重要举措，完善市政工程相关监督体系可以有效的提升市政工程相关管理水平，而在完善市政工程相关监督体系之中，最为重要的一点就是落实到监理单位，即规范化监理市场管理体系，针对良莠不同的监理单位进行切实有效的资格审查，设立监理级别资格标准，确保对应的.市政工程项目有对应的足够资质的监理单位进行监理工作，另一方面针对项目中监理单位的选取进行严格的质量把关，准确把握监理单位的资质水平，保障监理单位的选择合理恰当性，从而能够使得监理方发挥其作用与价值，避免面子工程的存在。

2. 3提升相关管理人员水平

作为提升整个市政工程管理水平的的重要举措，提升相关管理人员水平的措施可以概括为以下几点。首先，提升施工技术

人员的个人素质，明确认识自身工作价值，提高相关人员对于自身工作的认同感，从而主观上提高管理人员的积极性以及实效性，其次是提升相关管理人员的业务能力、管理水平，可以通过学习各种管理技术方法提升管理效果与水平，最后就是要求相关市政工程管理人員充分把握每一项工程的各个细节部分，从而保障管理工作的时效性。3结束语现阶段，市政工程管理水平直接关系到整个市政项目的实施水平以及后期的经济社会效益的实现，因此只有加强提升市政工程的管理水平，加强对于整个市政工程项目管理的重视程度。而在目前的实际市政工程管理工作中，仍存在着管理制度、技术施工人员以及监督管理工作的缺失与不足，也正因此，在今后的管理过程之中应该针对性的对相关管理缺陷与不足进行适当的完善，从而能更好的最大限度的提升市政管理水平以及其价值的实现。

参考文献：

[2] 黄斌. 探讨市政工程管理创新[J]. 房地产导刊, (34).

[3] 田广. 浅析市政工程管理过程中的质量控制[J]. 建材与装饰, 2014(22)