

# 最新干部队伍培养方案(优秀5篇)

无论是个人还是组织，都需要设定明确的目标，并制定相应的方案来实现这些目标。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？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。

## 干部队伍培养方案篇一

提高选人用人工作满意度是省委组织部、省国资委党委、浙建集团党委积极推进的一项重要工作，也是扩大职工群众对选人用人工作知情权、参与权和监督权的重要举措。二建集团党委在浙建集团党委的领导下，从建设百亿集团的高度认真做好选人用人工作，通过部署一系列工作措施，不断提高选人用人工作的满意度。

根据浙建集团党委的要求和企业自身发展的需要，我集团从20xx年以来相继出台了《浙江-集团领导及中层后备人员队伍建设实施意见》、《浙江-集团提高选人用人满意度责任制》、《浙江省-建设集团有限公司中层管理人员选拔任(聘)用管理办法》、《浙江-集团规范中层管理人员选拔任用初始提名工作暂行办法》、《浙江-集团贯彻落实“三重一大”制度的实施意见》、《浙江-集团20xx-20xx人才发展规划》等一系列与干部任用相关的管理办法，指导、规范集团公司的选人用人工作，严格按照规章制度、规范程序公道正派地选人用人。坚持德才兼备、以德为先的用人标准，做到“坚持原则不动摇、执行标准不走样、履行程序不变通、遵守纪律不放松”。目前，我集团公司提名、酝酿、集体研究、民主推荐、考察预告、考察、任前公示等环节均严格按照制度进行。

群众公认、注重实绩的原则，是党的群众路线在做好选人用人工作的体现和运用，我们在选人用人工作中非常重视群众

对中层管理人员的公认度□20xx年，我们在选人用人工作中进行了一些新的探索，在安装分公司试点了中层管理人员(总工程师)民主推荐工作，既进行了会议推荐又开展了个别谈话推荐，提高了群众参与和知情度，体现了选人用人的公开、公平、公正。我们还通过公开招聘的方式招聘时代公司总经理、集团监察审计室副主任中层管理人员，过程中不仅注重应聘者的工作能力也非常重视听取职工群众的意见和建议，这些工作群众反响较好，也为今后在集团内部推广积累了经验。我们不仅重视把好选人用人工作的入口关还重视干部在使用过程中的公认度，为了解群众对中层管理人员的德、能、勤、绩、廉等方面的评价，为了解群众对中层管理人员的德、能、勤、绩、廉等方面的评价，在前些年党委和职代会民主评议干部小组共同考评中层管理人员的基础上□20xx年，集团党委对机关部门负责人、分(子)公司领导班子成员进行了述职述廉和民主测评，从考核、测评结果看绝大多数的中层管理人员群众反映都较好。从工作实绩来看集团生产经营再创新高与我们的中层管理人员的努力密不可分，说明职工群众对集团领导和中层管理人员的评价是准确的。

集团公司目前现有中层管理人员98人，平均年龄46岁。近两年共新提拔中层管理人员17人，平均年龄40岁，与集团中层管理人员平均年龄相比下降了7岁。其中最年轻的29岁。60后5人，70后10人，80后3人。使我们中层管理人员的年龄结构更趋合理。为加强集团的后备人员队伍建设，形成更加合理的梯次结构，我们在建立集团领导后备人员的基础上，还在分(子)公司普遍通过群众推荐、分(子)公司班子讨论、集团党政领导班子决定等方式建立了分(子)公司后备人员库□20xx年共推荐中层后备人员55人。

除了利用各种宣传工具和会议广泛深入宣传浙建集团党委、二建集团党委关于选人用人工作的所有情况外，为了解广大职工对集团公司选人用人工作的意见和建议，我们还及时设立了董事长、党委书记信箱并建立了管理办法;在集团范

围还开展了“选人用人大家谈”金点子征集活动，共征集了20条金点子，集团领导班子逐条进行对照分析研究，对存在的问题及时整改，对今后工作有借鉴意义的及时采纳，20条金点子也上报浙建集团供领导参考。为了解基层分(子)公司在选人用人过程中遇到的问题，我们召开了集团公司选人用人座谈会、职工代表座谈会、青年知识分子座谈会等，一是向大家宣传浙建集团和我集团选人用人工作，二是通过群策群力找出共性问题进行剖析，共同研讨解决办法。

总的来说，近几年集团在选人用人方面开展了一些工作，也取得一些阶段性成绩，但是与省委组织部、浙建集团党委和广大职工的要求与期望还是存在较大差距，尤其是在培养使用年轻人才方面进展不快，急需人才随着企业规模扩大更显严重不足。需要我们进一步扎实工作，努力提高选人用人工作满意度。

## 干部队伍培养方案篇二

“事业兴衰，关键在人”，年轻干部是我们党的事业的建设者和接班人，是各条战线的生力军和后备军。不拘一格，任人唯贤，大力培养选拔和使用管理年轻干部，是实现领导班子更替有序、保证党的事业后继有人的重要举措和有效途径。为切实做好新时期培养选拔和使用管理年轻干部工作，结合实际，特制定本实施方案。

我镇干部队伍存在青黄不接、中层断档现象，为加大年轻干部的培养选拔和使用管理，严格按照“好干部”标准选干部、用干部，突出赛场选马，采取备用结合、动态管理原则，进一步加强我镇干部队伍建设，确保高效运转，实现年龄、知识、经验、气质等方面的优势互补，促进年轻干部的培养和成长。

按照科学发展观的要求，好的年轻干部是教育培养出来的，也是管理监督出来的，要坚持从严管理，用战略眼光培养干

部，加强监督约束，引导年轻干部强化规矩意识、增强纪律观念，心存敬畏、手握戒尺，清白做官、踏实做事。

### （一）健全培养机制。

年轻干部正处于学习的“黄金期”，根据“缺什么，补什么”的原则，要通过党校主阵地加强教育培训，鼓励单位年轻公务员和事业单位人员自考提升学历，考取从业资格证书和提高职称。采取举办主题班、专题讲座、远程培训等形式轮训，坚持“走出去，请进来”相结合，培养年轻干部终身学习、自觉学习，让年轻干部敢于打破条条框框的限制，在实际工作中创新性地开展工作。

开展创建“学习型机关”活动，建立完善《学习制度》，每周一利用职工例会时间，认真组织全镇干部职工系统学习党的基本理论，掌握时事政治、法律法规、现代管理和市场经济等知识。每个人汇报自己本职、驻村工作和需解决问题，从而不断增强思辨能力、洞察能力、分析能力，不断提高领导能力和领导水平。注重在实践中识别、锻炼、培养干部，有目的、有计划地让年轻干部到工作任务重、村情复杂的村接受考验，同时加大岗位交流、驻村交流制，使年轻干部体现专长和提升综合素质。

### （二）严格考核机制。

广泛使用个人自荐、年度考核会议推荐、民主推荐、组织推荐等多形式的方式方法跟踪考核推荐股所级干部和科级后备干部，切实提高优秀年轻干部的群众公认度和组织认可度，增强优秀年轻干部产生的民主性、科学性和主动性。对特别优秀的年轻干部按照“优胜劣汰”原则，适时将其列入拟提拔重用的后备干部库，对表现一般的，及时指出其存在的不足和今后整改的方向。

### （三）完善管理机制。

坚持重实践、重公认的原则，实行年轻干部的动态跟踪考核管理，注重日常考察、专项督查、问效督查，切实把约束管理、工作实绩、群众公认度和年底目标绩效考核与作风廉洁结合起来，把素养高、潜力大、表现好的充实到后备干部库。不定期采取思想、工作、学习汇报制和开展民主评议活动，及时发现和纠正他们的缺点和问题，贯彻优秀人才奖励鼓励措施，对那些踏实肯干、成绩突出的年轻干部，积极提供培训和学习的机会，让年轻干部感到只要努力工作，干出成绩，就能得到褒奖和重用。通过对年轻干部实行多视角、全方位的考核，促进年轻干部的健康成长。

#### （四）健全帮教机制。

尽管年轻干部具有较高学历，年富力强，精力充沛，思想活跃，接受新生事物比较快。但从工作实践看，缺乏基层经历，处理复杂问题的能力比较欠缺；从现实表现看，年轻干部农村经验不足、不成熟，担不起重担，镇不住堂子。日常工作和驻村工作中注重“一带一”开展工作，在工作上注重新老搭配，以老带新，言传身教，有效起到“传帮带”作用。通过对工作实效的检验，老干部帮助年轻干部查找工作中存在的问题，进而加以克服，着力培养年轻干部耐得住寂寞、守得住清贫、顶得住压力、经得起考验的优秀品质，引导年轻干部讲政治、懂规矩、守纪律，为今后的成才之路打下坚实基础。

#### （五）建立谈心机制。

党政主要负责人经常性利用日常工作安排、空闲时间交流聚会等与单位年轻干部进行谈心谈话，对年轻干部各方面情况进行全面细致的了解，重点对年轻干部的思想状况和工作表现情况进行全面了解，让年轻干部随时感受到组织的关心和关怀。通过加强思想引导和工作指导，考察他们的政治态度、思想倾向、能力素质，及时指出不足和努力方向。

## 干部队伍培养方案篇三

20\*\*年围绕“一体化管控”要求和“管理提升深化年”的主题思想，完善制度、夯实基础、提升能力，为人力资源优化配置和公司健康发展奠定了坚实的基础。现按照集团公司要求，将我司20\*\*年度选人用人工作有关情况总结报告如下：

公司现有中层副职以上领导干部\*\*名，其中领导班子8名，中层正职干部45名，中层副职干部77名。20\*\*年提拔中层正职干部4名，中层副职干部10名，经理助理5名。

公司一直坚持正确的用人导向，坚持唯人为贤、德才兼备、注重实绩、群众公认的原则，严格执行民主集中制和选人用人工作制度和程序，不断规范干部选拔任用工作，不断提高选人用人工作满意度。

### (一) 进一步加强制度建设

深入贯彻落实党的选人用人基本路线、方针和政策，建立和完善与企业制度相适应的人才选拔、任用和管理工作机制。持续梳理和完善制度建设，从公司的中层干部选拔、任用条件、程序、考核、监督进行明确规定。为科学选人用人提供了政策依据和管理办法，更好的做好选人用人工作夯实了基础。

酬管理规定》。20\*\*年公司23家子分公司(项目部)和总部各部室的中层管理人员进行了考核，并结合考核评价结果，经公司党委研究，对5名中层管理人员进行了降免职处理，其中3位子分公司项目部书记降为副书记，2位项目经理降职为助理。对在考核工作中评价较好、表现突出的15名优秀管理人员予以提拔使用。

### (三) 拓宽专业技术人才职业发展通道

为进一步完善公司人力资源管理体系，实现员工在管理才能和专业技能方面的“双通道”发展，为优秀员工提供更宽、更好的发展平台，促进人才队伍的健康成长，保障企业持续发展，按照集团公司要求并结合公司实际，制定完善了员工专业通道和晋升管理相关办法，为员工设计了管理序列、专业技术序列、项目经理序列、操作服务序列类四大职业通道，每个类别均设置了多个层级的成长通道，拓宽了员工的职业发展途径，进一步有效激发人才队伍活力。

#### (四)积极开展领导人员交流与后备人才培养

为进一步优化人力资源结构，提升项目管理水平，加强人才队伍建设，根据公司发展规划要求，结合人力资源现状，全年选拔了83名既具备实际工作能力，又取得相应执业资格的青年骨干人才，作为公司项目经理、生产经理、商务经理及技术负责人后备人才，将在2-3年内予以重点培养。为公司项目管理奠定坚实的人力资源基础。

群众基础不低。在完善制度的基础上，不断强化选拔任用干部监督机制，如：干部任职前规定由纪检监察部门组织进行廉政谈话，并进行为期一周的任前公示。同时设立了举报邮箱和举报电话，切实发挥干部选拔任用工作的群众监督作用。进一步加强了对领导干部选拔任用干部工作的监督，有效的防止了违反选拔任用干部原则、程序和纪律的现象发生。真正用科学的制度、民主的方法、良好的作风、严格的纪律，把人选准用好。

公司在选人用人工作上取得有一定成效，但是在工作中仍存在一些问題。

#### (一)选人用人制度还需进一步完善

虽然公司已经出台了一系列选人用人方面的制度，进一步规范了选人用人的程序和方法，但在领导干部教育培养、考核

评价、监督约束等方面的配套制度还比较欠缺或不够完善，下一步将进一步加强选人用人相关配套制度建设，在后备专项技术人才的基础上，增加后备管理人才库，努力形成协调配套、科学管用的选人用人制度体系。

## (二) 进一步加强竞争性选拔领导干部力度

竞争性选拔干部是近年来我国深化人事制度改革的重要举措，是贯彻落实党的十八届三中、四中全会精神，加强党的领导的生动实践，也是提高企业选人用人的质量和素质、为企业吸引和延揽优秀人才的有效方法，下一步公司将加快竞争性领导干部选拔体系的建立，从制度、标准、程序、方法上逐步完善，逐步开展竞争性选拔工作。

## (三) 中层管理人员考核尚需完善

考核评价是领导人员管理的关键，是提高选人用人工作满意度的基础，要认真梳理目前领导人员考核中存在的问题，进一步完善领导人员考核的方式方法，一是科学设置考核目标，做到经营效益和科学发展为根本目的；二是进一步完善考核指标体系，做到指标设计科学，内容涵盖完全；三是强化考核结果运用，将考核结果作为干部培养、使用、奖惩的重要依据；四是落实考核程序的闭环，进一步落实考核结果的反馈，为各单位下一步工作进行指导。

(四) 积极稳慎地推进竞争性选拔、完善退出机制要创新人才选用机制，以开放包容的人本理念，大胆启用年轻人、能人，强调人才选拔的公开、竞争、择优导向和人与岗位的匹配性，实施制度化、机制化的竞聘上岗制度。建立和完善人员进退机制，探索政策性退出机制，强化市场退出机制，让不适应岗位的庸人主动退出，给有激情、有能力的能人创造更宽广的舞台。



## 干部队伍培养方案篇四

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

20xx年以来,区委组织部以“不忘初心 牢记使命”主题教育为抓手,严格落实“三会一课”制度,重点抓好部机关党建工作,坚持每月固定活动日、主题党日制度,印发学习资料100余份,集中开展学习研讨7次,观看“\*\*\*组织部“安专迷”系列微电影、十九大代表风采录、厉害了我的国”等教育片,组织党课教育3次;建立读书分享会制度,坚持每周由1名组工干部推荐分享两本书籍,切实提升“学”的广度、深度;开展党员志愿服务11次,深入村(社区)开展为民服务、调研27次,服务党员群众383人次,听取意见建议100余条,通过学做结合,把组工干部的党性教育抓在日常、严在经常,不断强化组工干部的党性锤炼和行动自觉,安于奉献,安于本职工作。

坚持岗位大练兵制度,每周一、周五围绕组织、干部、人才工作集中开展29期“我来讲,你提问”岗位大练兵活动,从由部领导、科室负责人带头讲、带头问覆盖延伸到每名组工干部,采取业务知识集中测试的方式,检验“岗位大练兵”成果,切实提高组织部门整体业务理论水平;利用“xx先锋app”[]微信平台开设组工论坛、文稿学习小组,定期开展业务工作及文稿交流活动,讨论业务工作,交流学习成果;同时,以区20xx年党务干部培训班为契机,分派12名组工干部全程参与到6个学员组,围绕发展党员流程、党员固定活动日、四议两公开流当前隐藏内容免费查看程、党支部换届等主题,开展“党建业务大擂台”暨情景模拟大比拼,在实践中提高组工干部组织协调能力和业务实操水平,从微从细”提升“专”的能力,成为组织工作的“行家里手”。

为充分调动组工干部积极性,创新工作方式,建立组工业务头脑风暴制度,针对每个方案研究起草、每项工作的安排部

署、每次会议的组织筹备，成立专项工作项目组，头脑风暴畅所欲言，出点子、谋思路，开拓组工干部思维；强调闭环效应，聚焦总结会议提升，分析工作存在问题及提升空间，把工作抓细抓实，不断培养组工干部主动学习、主动思考的习惯，努力在思想上、理念上有新突破。同时，创新党内关怀激励机制，坚持“政治生日”制度，通过重温党员入党时的志愿、入党介绍人的赠言，让组工干部重新回忆党组织的培养历程，提醒组工干部始终牢记入党时的铮铮誓言，激发工作热情和无私奉献的精神，永不言弃，心系工作、如痴如迷，在坚持不懈中让组织工作弥久更坚。

## 干部队伍培养方案篇五

xx村是金昌市列入甘肃省建档立卡的15个重度贫困村之一，年全村贫困面为14%，目前下降到5.2%。该村属祁连山冷凉灌区，耕地面积4726亩，人均耕地约2亩，有9个村民小组649户2394人，其中60岁以上老年人304人，常住人口约占总人口的六分之一左右，基本上为患病人群和60岁以上的老年人。

xx村主导产业为种植、养殖和务工，以务工为主业的约1000人，占劳动力总数的90%以上。2014年贫困人口收入中种植业收入占8.69%、养殖业收入占13.88%、务工收入占73.22%、其他收入占4.21%。

这次调研，总体分四个阶段进行，第一阶段，集中调研。我先利用三天时间集中调研了xx村精准扶贫工作，先后走访30多典型贫困户，之后又抽调6人组成工作组，利用7天时间驻村蹲点进行了专题调研，全面了解xx村及97户贫困户的基本情况、致贫原因等。第二阶段，甄别确认。对照国家关于贫困户的确认标准，对97户贫困户逐一进行了甄别确认。最后确定□xx村xx年全村建档立卡贫困户97户336人，2014年脱贫64户221人，现有贫困户33户124人。第三阶段，制订措施。针对该村确定了八项帮扶措施，逐项明确了帮扶的主要任务、

工作目标、责任单位及责任领导、配合单位和完成时限;针对贫困户逐一制定了帮扶措施,分别明确了脱贫时限、帮扶责任人。第四阶段,集中交办。现场召开面对面集中交办会,属于面上的帮扶措施由政府有关部门认领限期办理,属于贫困户个体的由联户干部认领限期办理,并张贴上墙,挂图作战。

(一)因病致贫。长期以来,许多村民就近在萤石矿、煤矿务工,因工作环境、防尘条件比较差,患上了严重的尘肺、矽肺、内风湿等职业病,致使劳动能力丧失,就医成本上升。目前,97户贫困户336人中因该类疾病和其他慢性病致贫的占35.07%。

(二)因学致贫。受教育布局调整影响,初中和高中学生全部在县城或金昌市区就读,家长租房陪读现象十分普遍,教育成本大幅增加。经调查,因供养子女读书而致贫的占贫困户的17.5%。

(三)要素缺乏致贫。一是xx村水资源短缺,灌溉条件差,以大麦和小麦为主的种植业收入有限。二是贫困人口中有近90%的劳动力年轻人习惯于首选背矿石、打隧道等传统的苦力型工种,思想观念陈旧,务工技能缺乏。三是贫困农户贷款难问题比较突出,成为制约贫困群众脱贫致富的重要因素。

(四)自然规律致贫。村内留守空巢老人的基本养老方式就是土地养老、社会保障养老,有的连生活自理都很困难,养老问题令人堪忧。由于务工子女收入低,又要供养学生,不仅敬奉父母的生活费很少,而且很少回家探望,致使留守老人经济能力非常微弱,同时内心还承受着对子女的思念以及孤独寂寞的煎熬。

(一)开展医疗服务。组织尘肺、矽肺及风湿类关节炎等职业病医疗组,开展职业病普查,提供医疗防控措施和治疗建议,普及职业病防治知识。

(二)开展科技帮扶。一是组织贫困群众参加务工技能培训班，提高创业就业能力。二是组织开展农业实用技术培训，提高贫困农民的种养殖能力。三是组织开展电子商务知识培训，适时建立电子商务平台，发展农村电子商务。

(三)建设完善农田水利设施。维修改造渠道6.4公里，修建蓄水池1个并配套其他设施，发展高效节水灌溉面积3000亩。

(四)发展富民产业。扶持以湖羊为主的舍饲养殖业，新增30只以上养殖户10户以上，优质牧草种植1000亩，为留守农民不离乡不离业增加收入创造条件、打好基础。

(五)实施农村人居环境改善项目。整合农村危旧房改造、贫困户建房等政策，建设40平方米左右居家养老型集中居住点1个，规模50户以上。

(六)建设互助老人幸福院。利用闲置校舍或农宅建设互助老人幸福院，并将运行经费纳入财政预算，每年安排运行经费3万元，逐步探索建立长效运作机制。

(七)积极协调解决融资难题。一是加快推进土地承包经营权、宅基地和农宅确权颁证工作，解决信贷抵押不足的矛盾。二是用活用足涉农贴息贷款政策，为贫困群众提供金融支持。三是采取政府财政资金贴息的方式，为贫困户提供贷款支持。

(八)建立社会帮扶机制。一是引入工商资本进行结对帮扶，将非公企业纳入帮扶单位范围，壮大帮扶力量。二是多渠道募集村级救助资金，提高救助能力。

精准扶贫必须紧扣“重在联、贵在为、深在制”要领，坚持扶真贫、真扶贫，不断拓展内涵和层次，实现由“大水漫灌”到“精准滴灌”的实质性转变。