

# 最新能力提升年工作方案(实用7篇)

当面临一个复杂的问题时，我们需要制定一个详细的方案来分析问题的根源，并提出解决方案。通过制定方案，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

## 能力提升年工作方案篇一

舜的故事流传了几千年，至今仍被人们津津乐道，相传年迈的尧要为自己挑选一位继承人，作为候选人的舜虽说聪明过人，智慧超群，但谨慎的尧仍对他不放心，毕竟是管理一个国家，来不得半点马虎。于是，尧设计了六套方案，类似于现代人才甄选中的评价中心技术，用情境模拟来考察舜的各方面潜力。

如何提升个人潜力？如何提升个人潜力？

首先将舜放逐到荒无人烟，野兽出没的山林川泽，让他经受暴风雨和危险重重的恶劣环境，用大自然来历练他。舜在极短的时间就了解了周围动植物的习性，行走山林而不迷路，显示出顽强的生存潜力和敏锐的观察力。之后尧又将两个心爱的女儿嫁给他，结果舜对自己的这两位妻子体贴入微，关怀倍至，表现出强烈的职责心，把她们调教得知书达理，颇有妇道，令尧十分满意。尧还专门安排了九个不同阶层的男子接近舜，组成一个无领导小组的团队来观察舜的言行，舜用他高贵的品质和出众的人格魅力感染了他们，树立了威信，使得这九个男子争相效仿他，钦佩他。尧安排舜监督管理天文、历法等政府重要的职能部门，舜均表现出优秀的管理才能。尧让舜推选官员，经过舜推选的高官有德有才，各个是精英，表现出良好的组织潜力。尧又让舜处理一些皇族的劣迹事件，舜的秉公执法，正直清廉让远近诸侯闻风而收敛，

不敢再有出格的举动。经过历时三年的考察，舜透过了层层历练和考验，最后以他优秀的品格、高尚的情操、超群的个人潜力，赢得了尧的信任和赏识，将帝王之位禅让于他。结果证实，舜的确德才兼备，成为一代帝王圣主的典范。

相反，“扶不起的阿斗”的故事妇孺皆知，智慧如诸葛孔明，勇猛如赵子龙，仍然不能辅佐无能的阿斗，在乐不思蜀中虚度着光阴，成为败国和败家的典型。

古往今来，历史在一遍遍重演，而我们也从历史中领悟出了许多人生哲学。机会只垂青那些有头脑、有准备的人。

## 1、沟通潜力

---语言表达潜力。

口若悬河、夸夸其谈不代表语言表达潜力好，要能切中要害、简明扼要，把事情叙述得清清楚楚，还要注意口齿伶俐、吐字清晰、语速适中。根据交谈对象的不同，选取适宜的话题。

---倾听潜力。

倾听是一门艺术，专心聆听是对人的一种尊重，更是获得信息的重要方式。沟通时，要在恰当的时机，给予对方鼓励性的暗示，比如点头、附和与微笑，不要随便打断或插别人的话。

---理解别人意图的潜力。

在信息高度发达的这天，信息的失真或不对称是制约成功的重要因素。如何从与对方的沟通中得到正确的信息，需要我们具备良好的理解潜力。俗话说：“眼见为实，耳听为虚”，在获得信息的同时，要加以客观的分析，理解别人真正的意图。

如果能借助适当的肢体语言，会让表达变得更加丰富。您在和陌生的朋友交谈时，要注意与对方的距离，观察对方的表情，我个人认为最科学的距离应是0.5~1米之间，眼神最好注视对方的胸部以上部位；如果是您的同事和朋友，眼神可关注对方肩膀以上；如果对方是您的亲人，那么您能够直视对方的眼睛说话——“当你的目光需要我，能够随便地望着我”如何提升个人潜力？“眼睛是心灵的窗户”，不管您与任何人交谈，都忌讳吞吞吐吐，眼神游离，漫不经心。

以上沟通链的三要素，任何一条断裂都会造成沟通的失败。“读万卷书不如行万里路，行万里路不如阅人无数”，掌握沟通技巧，取人之长，补己之短，在沟通中提升自己。

## 2、逻辑思维潜力

——洞察力。

洞察力的培养至关重要，能够说，它是一切潜力的基础。洞察力更是一种习惯。诸葛亮观天象而知风雨，从而赢得了赤壁之战的胜利；牛顿透过观察苹果落地，揭示了万物的运行规律，从而统一了天与地。这些绝不是偶然。洞察力不是简单的“看”，从宏观和微观事物的变化决定发展趋势；从抽象和无形的事物中寻找一般规律；从察言观色中了解生活百态，都需要对洞察力的着意培养。

——逻辑分析潜力。

洞察力让我们“看到”事物的真相，但我们的眼睛有时也可能会欺骗自己，这就需要高智力的大脑中央处理器进行分析思辨。一个思维缜密的人很少出错。“细节决定成败”，个性是从一些被别人忽略的细枝末节发现关键，看到真理，这就是你比别人出众的地方。

学习数学是培养逻辑思维潜力最好的方法。

### 3、合作意识

古今中外，历史上涌现出许多天才，他们以个人超常的智慧带领着科技、社会向前发展，但人类发展到这天礼貌和发达的程度，几十年、几百年出一个旷世奇才的状况已经难得一见了。比如说科学界在意大利科学家费米之后，基本上靠的是团队。团队的力量是巨大的，合作意识更是一种良好道德的培养。

---自我意识。

自我意识的培养有正反两面，首先对自己充满信心，人的潜能很大，需要不断地挖掘。其次需要注意个人主角位置，不以自我为中心，不斤斤计较，顾全大局。

---团队协作潜力。

就应明白团队其实是一个整体，心往一处想，劲往一处使，在团队中遵守制度，友善对待团队中的每一位成员，照顾他们的需要；培养自身的职责感和荣誉感。“国家、荣誉、职责”美国西点军校以此为口号，对职责感的培养可见一斑。历史上多少个因为内讧而瓦解了唾手可得的胜利，例子多得不胜枚举。

### 4、学习潜力

---自学潜力。

有些人不见他（她）怎样用功，但成绩却很好，给人很聪明的印象；有的人天天趴在书桌上废寝忘食，眼镜比啤酒瓶底还厚，却没什么效果，于是旁观者会说这个人真笨。其实不然，那里固然有先天的优势，但绝大部分原因是学习方法和效率的问题。学生时代从老师那里获得的只是很小部分的教科书知识，真正会学习的人靠的是自学潜力和社会实践中积

累的经验。善于思考，培养良好的学习习惯，不是一朝一夕，一劳永逸的事。

---创新潜力。

在学习中发现新思路，在实践中探索新途径。在创新中求变化，在创新中求发展。

## 5、影响力

伟大领袖极具影响力，他高大的的身材，说话时的气势磅礴，大手一挥，能够指点江山，那份大气，感染了千万人。一个高层管理者务必具备影响力。

---感染别人的潜力。

同样的事件不同的人处理，为什么有的人能让人折服？原因在于他表达适当，引经据典，处理事情恰如其分，让别人无法反驳，能够感染别人，从而控制全局，树立威信。另外优美的音质，抑扬顿挫的语调，良好的气质风度，也为感染力增色不少。

---概括总结潜力。

概括潜力是一种高层次的潜力培养，勇于提出自己观点，并且在整个事态的发展上到达高瞻远瞩的高度，去其糟粕，取其精华，具有战略性的处世潜力。这往往是领导者必备的潜力素质。

## 6、成熟度

研究发现，人的年龄有三种：生理年龄（骨骼年龄）、社会年龄、心理年龄。大多数人三种年龄并不相等。一个人的成熟度跟生理年龄关系并不大，有的人一辈子都成熟不起来，

而有的人年纪轻轻就能独挡一面。稳重、宽厚、冷静.....这些都是跟成熟有关的字眼。但成熟不是刻板而不苟言笑，更不是玩深沉，一个偶尔流露出孩子气的成熟男人，是充满阳光，有魅力的男人。要把握好尺度，为人处世有分寸本身就是成熟的表现。一般来说，心理年龄《生理年龄《社会年龄，是最优的表现。

潜力还包括很多要素，诸如组织协调潜力、自控潜力、坚强和韧性的培养等，是与心理素质相结合的，以上这些不能将其全部概括。当然，所有的潜力都应建立在品德端正的基础上，一个有才无德之人是可怕的，也是不能长久的。

个人潜力的提升说起来容易做起来难，大道理谁都懂，有的人立长志；有的人常立志，关键是怎样去做？从此刻做起，从小事做起，自我完善，自我塑造，为我们短暂的生命交上一份满意的答卷，让丰富的人生更加绚烂多姿。

总结精选（2）：

一、学习、积累。

二、实践。

没有哪一个企业需要哪种只会理论，却没有一点实践经验的人，所以大家必须要提高自己的实践潜力，把理论和实践结合起来，否则以后的发展就会变的很难。

三。自信的应对人生。

或许有时候，会出现失败，但大家必须要有自信的心态，摔倒了不可怕，可怕的是站不起来，一个人只要在自信的心态下，不管是去做事还是去做别的，都能够发挥你百分之百的潜力。

但要提醒大家的是，自信是务必的，但过度自信就是骄傲了。

总结精选（3）：

提高个人潜力主要就应加强以下几个方面的训练。

一、积累。积累就是透过超多的学习，积累各方面知识。加强学习是提高个人观察、记忆、思维、想象潜力重要手段。知识像烛光，能照亮一个人。人只有在一生中不断地加强学习，汲取知识，就会丰富自己的知识面，所谓见多识广。同时，透过自己的认真思考，并加以分析，就会使其所学知识得到升华。学习知识犹如向自己的记忆仓库储存超多有用的东西，当你需要时，随时去取。

二、实践。在掌握超多知识的基础上，要在社会实践中反复运用才能将书本上的知识变成自己在社会实践中的真正本领。用心向上的心态，勇于拼搏的精神和服务于人民的胸怀与抱负，有助于综合潜力的迅速提升。否则，即便智力超长的人，潜力也不可能有多大的长进。

三。勇敢应对失败。人在前进道路上不可能一帆风顺，总要遇到这样或那样的问题。人的一生也就是在不断地解决这样或那样的问题、矛盾或失败中锻炼成长起来的。失败不必须是坏事，只要有跌倒了再爬起来的不屈不挠的精神，经过多次失败的锤炼，人才更加坚强，经验才能更加丰富，才能经得起大风大浪的考验。失败是成功之母，是成功前的经验积累。

## 能力提升年工作方案篇二

为了保证活动顺利实施，活动前期，学校统筹安排，确定活动开展时间，各教研组组内进行推优选能，上报汇报课教师相关信息。

## 汇报展出精彩迭出

教师结合自身所教学科特点，将在2.0培训中学到的三种微能力充分地融入课堂始末。从学情出发，巧妙设计，向所有听课评委及教师展示了精彩生动的`汇报课。

## 集体评课精研细磨

汇报课结束后，各教研组对本组汇报课进行点评，采取授课教师自评、组长及组内成员点评的方式，对授课内容再研磨，切实提高全组教师的信息技术应用能力，力求打造更优秀的信息技术高效课堂。

此次活动的开展，既检验了教师的信息技术素养，又提升了教师的信息技术运用能力，为学校教师教学工作切实起到了榜样示范作用。今后，民族中学全体教师将上下一心，在坚持中不断摸索，在进步后深刻反思，为打造优质高效课堂不懈努力，同时为本阶段信息技术应用能力提升工程2.0培训画上圆满句号！

## 能力提升年工作方案篇三

隔河头中学教师素质提高培养计划 教育改革的主体是教师，目前，我校教师队伍中部分教师还存在对教育思想内化不够，专业知识和专业技能欠缺，人文素养薄弱等问题，还不能完全适应教育改革深化的要求，教师队伍素质亟待进一步提升，特制定本计划。

以主体多元教育思想为指导，以教师发展为本，以校本培训为主，以提升教师学科素养为突破口，着力提高我校教师实施主体多元高效课堂的能力和水平，培养适应改革需要的，具有教育发展使命感和责任感，较高人文素养和专业水平和技能的教师群体，努力推进我校教育改革向纵深发展。

- 1、使教师深刻领会教育理论，并内化落实在工作中。
- 2、全面提高教师专业精神、专业知识与技能，促进教师专业发展。
- 3、开阔视野，读书积累，提升教师人文素养和综合能力。
- 4、让教师形成学习、反思、总结的良好习惯，不断提高。
- 5、学习心理学，了解少年儿童不同年龄阶段的特点，提高研究学生的能力。

1、校本培训为主原则。校本培训是教师素质提升的主阵地，是教师成长的重要途径，校长是教师素质提高的第一责任人，要有计划、有针对性的组织教师进行校本研修，使培训工作常态化。

2、理论结合实际原则。各项培训坚持理论联系实际，不仅要加强理论学习，更要学以致用，在实际工作中落实，用思想指导行动。

3、全体与分层结合培训原则。培训工作既要形成全员参与人人提升的局面，更要尊重教师需要，分层次有针对性地进行培训，力求实效。

### （一）职业意识提升

围绕“责任”主题，通过系列活动，使教师深化对职业意义的认识，增加责任感和使命感，改变工作心境，提升个人境界，享受职业人生幸福，展现良好精神风貌。

#### 1、增强职业认同感和责任感

学校坚持每周学习制度，组织教师学习教育方针政策、法律法规，学习现代教育教学理论和思想。开展师德师风建设。

表彰和激励爱岗敬业、乐于奉献的优秀教师和师德标兵。积极开展家长评教评校，学生评教活动，将评议结果与教师考核挂钩。通过学习和岗位实践，大力提高教师育人为本意识、教学服务意识、情感激励意识、过程展现意识、终身学习意识、创先争优意识，努力优化集体舆论，营造岗位成就事业、教育体现人生价值的工作氛围。

## 2、深化“一年读几本好书”活动

以《纲要》学习为切入点，开展教育专著、智慧人生、人文专著、教育报刊等读书活动，要求教师按要求认真撰写读书笔记和心得体会文章，在深入阅读的基础上，在一定范围开展主题读书报告会、演讲、交流讨论等活动。

## 3、职业大讨论

组织教师在读书活动的基础上，围绕《国家中长期教育改革和发展纲要〔20xx-20xx〕》《中小学教师职业道德》、“我尊敬的名师”等主题开展“我们今天怎样做教师”的讨论，全体参加，人人发言，进行全校交流。

## 4、培养高雅多元的生活情趣

组织教师业余时间参加形体、朗诵、书画、舞蹈、体育等培训，由教师自选培训项目，全员参与培训，培养教师高雅多元的生活情趣。开展教师风采展示活动，继续组织全县教师进行健身活动展示，展现乐观、向上的教师精神风貌和阳光、智慧的教师魅力。

### （二）学历提升

根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要》的要求，鼓励教师多渠道提升学历，到20xx年6月30日，50岁以下（1966年1月1日后出生）的教师具有本科学历者达90%，鼓励青年

教师进修研究生。

### （三）专业提升

教师专业提升是教师的职业理想、职业道德、职业情感、社会责任感不断成熟、不断提升的过程。教师专业提升要坚持以师德为先、在岗实践为主的原则，以教师自我为主体。

1、认真制定教师专业发展规划第一文库网。学校要组织、引导教师开展专业自查，组织教师分析自己在专业发展中具备的优势和存在的问题，并按照专业知识、专业技能、专业情意、专业发展成果检验进行规划。

2、将专业提升与教学常规的落实相结合。突出专业提升的实践性、自主性，使专业提升立足岗位、载体明确。

### （四）以教学基本功训练促提升

1、普通话训练：要求教师在教育教学和校园内各种场合坚持使用普通话。以扎实推进中华“经典诵读”活动为载体，抓好普通话推广工作，提高教师普通话水平和应用能力。

2、加强汉字规范书写训练：继续开展三笔字训练，要求教师练好粉笔字、钢笔字和毛笔字，重点是规范粉笔字。通过自我练习，竞赛交流，使教师能书写规范美观的“三笔字”。

3、过“五关”。积极组织教师

### （五）以培训促提升

1、干部培训：选送部分优秀干部参加省市县级培训，让他们学习新知识、掌握岗位技能，实现岗位成才。

2、教师培训：

(1) 学科培训：按市教育局要求，继续组织部分学科教师进行网络远程学科培训。

(2) 继续参加“国培”：选送部分优秀教师参加“国培”学科培训、信息技术培训。

(3) 骨干教师培训：遵循骨干教师“选、培、管、用”一体化原则，加强对骨干教师的培训，充分发挥他们的示范辐射作用，让他们在实践中成长，使其尽早成为教师素质提升工程的中坚力量。

(4) 新教师培训：为培养、扶助新教师尽快适应，尽早达到“一年入格，二年合格，三年力争成为骨干”的目标，要坚持新教师为期一周的岗前培训，坚持集中培训与在岗培训相结合，坚持以理论学习与跟师学艺相结合。以在岗培训为主，强化管理。

(5) 班主任培训：使班主任进一步明确工作规范和职责，进一步了解和掌握中小学不同阶段学生身心发展规律，掌握科学的工作原则和方法，提高组织、指导、协调工作能力，全面提高班主任的综合素质和专业能力。

## (六) 以激励促提升

### 1、建立促进教师成长的激励机制。

(1) 学校建立与绩效工资配套，晋升职称、岗位设置挂钩的学习激励机制，使积极进取的教师、创先争优的教师获得激励。

时，加强对骨干教师的考核管理，对不能履行职责的，取消其荣誉称号及相关待遇。

(3) 多层次、多方位、多角度、多渠道开展各类评先评优活动，开展评选“教坛新秀”“特长教师”“教学能手”“教

研能手”“学科带头人”“乡村名师”“功臣教师”等活动，让荣誉称号与绩效工资挂钩，使所有年龄段和各层面教师都能得到激励。

## 能力提升年工作方案篇四

XXXX年秋季学期中央党校(国家行政学院)中青年干部培训班10月10日在中央党校开班。“干部特别是年轻干部要提高政治能力、调查研究能力、科学决策能力、改革攻坚能力、应急处突能力、群众工作能力、抓落实能力。”应对当前复杂形势、完成艰巨任务的迫切需要，也是年轻干部成长的必然要求。全体年轻干部要立即行动起来，用“心”提高“七种能力”。

对党忠心，坚定信念把准方向，提高政治能力。历史无数次证明，中国共产党是中国人民最可靠的主心骨，是领导我国社会主义事业的核心力量，年轻干部要时刻对党忠心，把握正确的政治方向，坚定站稳政治立场，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，不断提高政治敏感性和政治鉴别力，在大是大非面前始终保持清醒头脑。

不忘初心，深入群众躬身实践，提高调查研究能力。人的正确思想从实践中来，没有调查研究就没有发言权。调查研究，就是从群众中来、到群众中去的过程，年轻干部只有不忘为民初心，深入一线倾听基层干部群众所想所急所盼，对调研得来的第一手资料反复研究，由此及彼、由表及里，看清本质，掌握规律，才能为科学决策提供准确依据。

遇事尽心，客观分析综合研判，提高科学决策能力。党员干部是群众的领头羊，在关键时候要看得清形势，拿得定主意，作得了决策，打得了胜仗。因此，年轻干部要尽心尽力地对待工作，对重要事项多打大算盘、算大账，少打小算盘、算小账。要练就看得远、想得深的战略眼光，多方听取意见，通过客观分析和综合研判，全面权衡、科学决策。

保持恒心，勇于创新拼搏进取，提高改革攻坚能力。没有创新就没有发展，没有改革就没有出路，没有攻坚就没有成效。年轻干部要以攻坚克难的信心和勇气，以越是艰险越向前的刚健勇毅，以滴水穿石、绳锯木断的恒心，跟着问题走、奔着问题去，坚持创新思维，大胆地试、大胆地闯，准确识变、科学应变、主动求变，不断提高改革攻坚能力。

磨砺匠心，未雨绸缪精准拆弹，提高应急处突能力。凡事预则立，不预则废。在工作中，有很多意想不到的突发事情，在处理时必须做到精准及时，来不得半点马虎和闪失。这就要求年轻干部牢固树立未雨绸缪的风险意识，在历练中要磨砺匠心，不断提高应急处突能力，在面对突发情况时能“精准拆弹”，心中有数，有条不紊，环环入扣，沉着应对。

与民贴心，牢记宗旨推动发展，提高群众工作能力。群众路线是我们党的生命线和根本工作路线。年轻干部要时刻与群众心贴心、心连心，做到心中有群众，想群众所想，急群众所急。要把小事当作大事来办，在解决群众的操心事烦心事揪心事的过程中，加深与人民群众的血肉联系；在不断增强人民群众的获得感幸福感的过程中，提高群众工作能力。

下定决心，脚踏实地勇挑重担，提高抓落实能力。抓落实必须付诸行动，决不能走过场、做样子，那种“高高在上、凌空蹈虚”，是不可能把事情办好的。一分部署，九分落实。年轻干部要下定决心去抓，脚踏实地去干，用强烈的担当、务实的作风和有利的行动勇挑重担，才能不断解决问题、解决难题，在开创工作新局面中提高抓落实能力。

过了一山再登一峰，跨过一沟再越一壑。年轻干部只有在实践中经风雨、见世面，在真刀真枪中锤炼和提高“七种能力”，才能在解决实际问题中展现作为、不辱使命。

## 能力提升年工作方案篇五

计划是指为实现一定的目标对未来一定时期内的发展和工作的做出安排的活动，是一种关于未来的蓝图和一定行动的建议、说明和框架。切实可行的计划应当满足以下几个方面的基本要求：清晰的目标、明确的方法与步骤、必要的资源、可能出现的问题与成功的关键。

组织协调是指为完成一定的任务而对人、财、物及各种资源进行安排、调配、整合的过程。一项工作的完成光有计划是不行的，在计划的执行过程中，如何分清轻重缓急，如何有条不紊地开展，如何充分利用各种资源，需要进行合理的安排和调度，工作才会得以顺利进行。

所谓计划组织协调能力就是指为完成一定的工作任务而具有的预先系统地安排工作的素质以及过程中合理调配各种资源的素质。它包含了三方面的内容：计划能力、组织能力、协调能力。计划是参照，组织是执行，协调是方法，三种能力对于一项工作或任务来说，缺一不可，互为条件。切实可行的计划、严密的组织实施、科学的工作方法，三者相一致才能使工作顺利高效地完成。

计划组织协调能力是公务员必备的基本素质之一。对于公务员来说，面对的工作错综复杂，必须要有明确的目标、要统筹兼顾、协调各方、要合理安排各种资源，协调各方关系，才能把工作做好。因而，在公务员结构化面试中，该项能力往往是必考的项目，几乎各地区各行业均会设题进行考核。

计划组织协调能力主要测试以下内容：

1. 依据工作目标，预见未来的要求、机会和不利因素，并做出计划。
2. 计划切实可行，具有操作性。

3. 按计划执行的能力，执行过程中的变通能力。
4. 组织实施的严密性、条理性、有条不紊，主次分明。
5. 合理调配、安置人、财、物等有关资源，做到人尽其才、物为其用，财尽其力。
6. 善于总结提高，把感性认识上升到理性认识，更好地开展工作。

(2)不必事事都要请示汇报。事前请示事后汇报是公务员工作的必备程序之一，但是在面试中，很多题已经明确规定由你负责，除非过程中有特殊情况，其实并不需要再请示了。

(3)不要忽视题目中的关键点。计划组织协调能力看似简单，但往往充满了一些陷阱。如单位里要组织老干部去旅游，由你负责，你该怎么办？一个简单的旅游活动，但是加了“老干部”这个词，那么在旅游线路、时间、安全防护等各方面的要求就高了，如果按普通的旅游项目去处理，肯定行不通。

(4)不能不确定主题和形式就想当然地去做。在面试中，一些题并没有明确指出采取什么形式，按照什么主题去进行，考生不能不明确主题和形式就想当然地回答。如单位里要组织一次“五四”青年节纪念活动，由你负责，你该怎么做？“五四”青年节纪念活动可以用晚会的形式来纪念，也可以用体育比赛的形式，也可以用植树的形式，各种形式都可以，选定了形式，组织实施的主题就会不同。考试中考生要明确指出来，如这次活动我准备组织一次纪念晚会，然后才按晚会的形式去组织。

俗话说：“凡事预则立，不预则废”，又说“计划不如变化快”，讲得就是一个计划组织协调能力，没有完善的计划，没有较好的组织协调，任何工作都不会做好。

试题分析：

调查类题目，考查考生的计划组织协调能力。一个调查涉及的东西很多，调查方法可以是问卷调查法、座谈会法、访问法等，选择什么样的调查方法，组织起来是不一样的。因而回答这类问题首先要明确调查形式和方法。

考生回答实录一：(总体评分：差)

首先，要制定一份问卷，经领导审阅同意后开始着手考虑调查的途径。

其次，由于现在许多高校的校园网络建设都比较完善了，那么可以与学校联络，看在哪些高校可以通过网上投票，这样就可以节省时间和开支，也方便统计。

再次，对于无法在网上进行调查的学校，就可以找到各个学校的学生会负责人分头调查，动员他发动学生会下属学生干部协助我们发放和回收调查问卷，这样应该是最有效的做法。

最后，调查完毕后，统计好结果并写一份详细的报告给上级领导。

考官对考生回答实录一的评析：

考生采取了问卷调查和网络调查两种形式，认识到人手不足的问题。但是题目中并没有讲明是问卷调查法，考生没有首先表明，对调查的组织 and 人员安排并不恰当，较为简单，调查结果不会有较好的信度。

考生回答实录二：(总体评分：中)

这次调查我准备采取开座谈会的形式进行调查，将分为三个阶段进行：

首先，我会做好调查准备：第一，确定座谈会调查问题，选取调查对象的具体范围分为两种，一种是已经毕业参加工作的，一种是即将毕业的，做好经费预算，确定调查时间和期限，制订调查计划，向领导汇报，这一部分工作由我去完成。第二，根据调查对象的范围，安排刚录取的公务员联系调查对象，联系调查场地、准备录音及记录工具、小礼物、安排交通工具等。

其次，与助手一起展开调查：到达调查对象单位，组织调查，由我负责提问，助手负责记录，根据调查问题进行调查，调查完毕后由助手发放小礼物给调查对象。

再次，是进行调查分析：由助手整理录音及记录材料，将调查内容归类，结算调查经费，由我负责根据调查内容撰写调查报告，同助手沟通后向领导汇报。

考官对考生回答实录二的评析：

考生采取座谈会的方式进行调查，方法得当，人员安排较为合理。

考生回答实录三：(总体评分：优)

这次调查我将采取调查问卷的方式按以下步骤进行：

第一，调查的准备。这阶段主要是制作调查问卷，选取20xx—20xx年每年的大中专毕业生若干名并找到联系方式，选择20xx年即将毕业的若干学校的学生，确定调查时间和期限，选聘调查员，向领导汇报并争取适量的经费，安排好交通工具及礼物等后勤保障。

第二，进行调查。这阶段主要是根据所选的调查对象发放调查问卷、回收调查问卷、发放调查小礼物等。

第三，对调查的问卷进行资料整理和分析。这阶段主要是对调查问卷进行数据审核、统计；确定调查资料分析研究方法，并进行调查分析；撰写调查报告及调查总结并向领导汇报，问卷归档，结算经费及其他相关工作。

第四，分工安排。由我负责总体策划和安排，并制作调查问卷、经费预算、撰写调查报告等较为复杂的工作；刚录取的公务员助手联系调查对象、结算经费、安排交通工具、选聘调查员、进行数据统计等较为简单的工作；两人一起负责对调查员的培训、数据分析、文件归档、向领导汇报等工作。

考官对考生回答实录三的评析：

考生采取的是调查问卷方式，方法较为可行，方案较为详尽。

## 能力提升年工作方案篇六

### 一、自身现状分析

#### (一)优势分析

- 1、熟练精通电源行业品质管理和项目管理，精通iso质量管理体系。
- 2、有较强的团队组织本事和部门间沟通本事，大局观强(凡事依公司的利益为第一原则，依维护公司形象和公司制度为基础)。
- 3、遇事进取主动，凡找自身不足，不推诿，有担当。
- 4、有较强的处理客诉本事，有丰富处理海外客户事务经验。

#### (二)不足剖析

- 1、品质宣传不够，品质培训不够，公司体系制度推行不够，。
- 2、忍性不够，有时计划实施不能自始至终，造成结果不算完美。
- 3、表达本事有待加强。
- 4、制程监督不彻底，标准化推行不够。
- 5、问题追踪不彻底，品质纠正预防措施实施有待进一步提升，执行力还须加强提升。
- 6、部门工作品质有待进一步提升，人员素质提高、工作技能提升还需进一步加强。

## 二、个人本事提升具体方案实施

(一)、加强产线各级品质意识培训、加强品管部门品质技能培训、加强公司品质体系全面推广。

自20\_\_年春节后，待公司人员稳定，将计划安排2次月的品质意识培训(含品质技能培训和品质体系推广实施)。

(二)提升公司品质提升计划实施力度。

按管理循环pdca(计划-实施-检查-改善)体系推行公司品质提升计划实施，确保所有活动推行做到有始有终，和循序改善。

(三)表达本事的提升

在工作中，自信、大胆、进取、主动地多与他人沟通交流，勤学好问，谦虚求教;熟练掌握思维的程序化策略，在工作生活中，把自我置身于问题之中，善于发现问题，多思考、多总结，多运用。

#### (四) 产品制程监督提升，配合技术部推行标准化

根据公司发展计划，在品管部设置专职制程巡检人员，并对巡检人员定期培训，使所有产品生产中制程问题得到彻底改善；督导和协助工程技术部门全面推行标准化作业，确保产品遵照精益生产流程得到全面提升(包括生产效率和生产品质)。

#### (五) 品质改善活动纠正预防措施执行力提升

依据iso品质管理体系要求，遵照8d处理原则，对所有品质改善活动的纠正预防措施做全面跟踪，并做彻底执行，确保所有改善活动完善解决。

强化部门员工对公司的忠诚度，加强部门凝聚力，进取推动部门各成员与其他部门在工作协作中得到有效沟通，培训部门人员工作素养和工作技能。

#### 三，个人成绩：

1，主导并协助技术部门推行产品评审作业程序

2，强化各产线作业指导书执行力(推行规范作业指导书，摒弃之前所有手写作业指导书)

4，全面优化和修订进料检验规范(针对之前检验缺失项做增补，不合理项做优化)

5，制订pcbasmt首件确认管理流程，制订pcbasmt检验标准、制订pcba三防漆工艺检验标准。

6，对公司重要产品制程问题做了全面分析和提出改善提议，并提交产线主管和组长进行改善；产线老化流程执行力有较大提升。

7, 售后维修工作做了重新部署和优化, 维修品产量较之前有10%提升。

总而言之, 在以后的工作中, 严格要求自我, 发挥自我特长, 定期检讨自身不足, 不断提升个人本事! 为公司的业绩成长和品牌提升发挥我的一份光和热。

## 能力提升年工作方案篇七

年轻干部要提高政治能力、调查研究能力、科学决策能力、改革攻坚能力、应急处突能力、群众工作能力、抓落实能力, 勇于直面问题, 想干事、能干事、干成事, 不断解决问题、解决难题。我们要把优秀年轻干部发现培养选拔放在加强干部队伍建设突出位置, 围绕构建年轻干部成长链条, 以从发芽到茁壮成长为目标, 做好年轻干部工作。

以“发好芽”为目标, 打好年轻干部发现选拔基础。要全方位发现年轻干部。定期开展年轻干部专题调研, 摸清年轻干部底数; 定期推荐补充, 通过单位书面推荐、组织部门审核、书记专题会议研究等环节, 层层把关, 确保年轻干部始终保持一定规模。多渠道甄别年轻干部。坚持经常性、近距离接触年轻干部, 结合日常工作表现、重点工作推进、年度调研考核等情况, 准确甄别年轻干部思想、工作、作风。把牢政治标准, 让政治过硬的年轻干部进入组织视野, 对政治上不合格的实行“一票否决”。科学化储备年轻干部。按照干部队伍建设规律和干部成长规律, 建设年轻干部储备库, 把经过甄别的年轻干部纳入其中。储备库按照岗位层级、干部身份、熟悉领域等类别进行分类, 并根据实际情况, 实施动态化管理, 对表现突出、符合条件的人员及时纳入, 对不符合条件的人员及时调整。

以“植好根”为目标, 增强优秀年轻干部的本领和能力。把年轻干部教育纳入干部教育总体规划, 按照建设高素质专业化干部队伍的要求, 促进年轻干部在常学常新中加强理论修

养，在真学真信中坚定理想信念。突出理论武装，筑牢思想之“魂”。以开展系统性的理论教育，依托党员干部教育培训基地等平台，组织举办各类培训，为年轻干部理论学习提供平台。突出党性教育，补足精神之“钙”。观看先进典型，召开学习先进事迹报告会，让年轻干部充分领会先进典型精神实质；组织党员干部到红色基地开展革命传统教育和爱国主义教育，帮助年轻干部坚定理想信念、滋养初心使命。突出专业培训，夯实行动之“基”。针对年轻干部，本着“缺什么补什么”的原则，开展各类专题培训，切实增强优秀年轻干部适应发展需求的能力。

以“立好干”为目标，为年轻干部茁壮成长保驾护航。切实把从严管理、从严监督的要求贯穿于年轻干部培养选拔全过程，始终把年轻干部置于党组织监督管理之中。筑牢思想防线，不断强化纪律和规矩意识，对新提拔交流年轻干部开展任前廉政谈话，为新提任年轻干部打好廉洁从政的“预防针”。为新录用公务员上廉政党课，扣好廉洁从政“第一粒扣子”。强化日常管理，结合平时了解、年度调研考核、挂职干部考核、干部调整任前考察，全面分析研判年轻干部综合表现、履职情况和廉洁自律情况。同时，用好提醒、函询、诫勉等手段，及时对年轻干部出现的苗头性、倾向性问题早提醒、早纠正。加强对年轻干部工作生活的关心关注，深入落实带薪休年假制度。不断完善容错纠错机制，鼓励年轻干部担当作为，激励年轻干部踊跃干事创业。

以“伸好枝”为目标，让优秀的年轻干部有位、有为。着眼于干部队伍实际，落实关于选拔使用配备年轻干部的要求，创新年轻干部培养选拔机制，加大选拔使用优秀年轻干部的力度，促使优秀年轻干部脱颖而出；落实年度新提拔领导干部中年轻干部比例要求，调整优秀年轻干部进入街道和区直部门班子，推进全区干部队伍年轻化建设奠定了基础；把年轻干部放在“逆境”中“苦心志，劳筋骨”，锻造年轻干部坚韧不拔、艰苦奋斗、积极进取的品质。