# 优秀教师规划内容——实用

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-08-09

*第一篇：优秀教师规划内容——实用三年成长计划眨眼间，工作已经3个多月，回顾这段匆忙而慌乱的日子，从初为人师的兴奋与激动到第一次站上讲台的紧张与不安，一切仿佛就发生在昨天，仍然历历在目。虽然在这期间一直能保持一种饱满的激情，但是缺乏了一种有...*

**第一篇：优秀教师规划内容——实用**

三年成长计划

眨眼间，工作已经3个多月，回顾这段匆忙而慌乱的日子，从初为人师的兴奋与激动到第一次站上讲台的紧张与不安，一切仿佛就发生在昨天，仍然历历在目。虽然在这期间一直能保持一种饱满的激情，但是缺乏了一种有计划行的引导，使得自己的道路并不是很顺畅。为了能让自己更快更好得成长和发展，成为让领导放心、家长承认、学生喜欢的教师，特别制定了教师三年成长计划：

一、教学发展目标：能够独立处理教材，在教学方法上有自己独特的见解和教学方式，能够激发学生学习英语的兴趣。教育路线上走情感路线，作学生喜爱的老师。

二、因为自己经过了16年的学习生涯，经历了大学的生活，已经以成人的思维开始考虑问题，早就远离了小学的教材，并且习惯了成人式的教学方法。而刚刚开始的工作热情又让我想一吐为快，却忽略了小学生特有的思维模式。常常以成人化的思维方式和教学方法来传输知识，因此不能很好地激发学生学习的兴趣。并且有时候学生的理解能力不能跟上我的传授速度，我的意识流他们还不能理解。所以教学上的成熟和教学方法的改进，也就是教学能力的提高对我来说显得尤为重要：

1.认真研究教材：正确把握教学大纲，领会教学意图和教育目标。从整体上把握教材内容，了解整套教材体系，熟悉本册教材，做到融会贯通。抓住本套教材在整套教材中所处的位置和作用，明确教学任务。

2.科学备课：三年级英语看似简单，但是要真正把它上的学生都喜欢都能掌握，却有一定的难度。尤其是对我新老师来说，方法和手段的选择更为困难。怎样才能让他们懂学、爱学、喜欢学是备课过程中需要好好考虑和花心思的地方。注重上课过程的高效率，努力利用每一分钟使学生的知识得到巩固和发展也是教学过程中非常重要的环节。

3.作为非师范类毕业的学生，在教学上比师范类学生多少有些差距。因此要不断加强自己的教学能力，虚心向有经验的老师讨教，努力钻研。拓展自己的教学思路，丰富自己的教学方式，使课堂气氛能够被充分调动起来，激发学生的学习热情，而取得老师教的开心，学生学得有劲的良好效果。

4.认真做好教学反思：对每堂课的成败及时地进行总结和反思，是对自身教学工作的检查与评定，是适时总结经验教训，找出教学中的成功不足的重要过程。将在课上所遇到的问题和失误及时记录下来，从主观和客观上去寻找原因，并努力寻找解决的方案，使之成

为以后教学中的前车之鉴。并且对自身在教学过程中忽然产生的灵感和好的教学方法记录下来，不断丰富自己的教学方法。

5.在管理学生方面：由于我比较喜欢小孩子，很容易和他们接近，使得有写学生有点“肆无忌惮”，好像没有什么威胁性，所以很少有学生怕我。我一直在思考这个问题，到底怎么样处理好老师和学生的关系？上课严，下课松，似乎实行起来有很大的难度。因此课堂纪律不能得到很好的控制，这也是让我头疼的地方。所以在接下来的日子里，我要多向有经验的老师请教。

三、自身的完善：

1.自身能力的提高和完善：坚持每天朗读英语，阅读英语报刊或杂志，不断提高自己的学科水平。在拓展自己知识面的同时可以扩大学生的知识面，而不仅限于书本上的知识。

2.加强自身的师德教育：首先要保持教师的专业情怀，热爱教育事业，热爱学生，把自己的岗位当做自己的事业来追求。德国教育学家第斯多惠在教师规则中明确指出：“我以为教学的艺术，不在于传授的本领，而在于激励唤醒，没有兴奋的情绪怎么激励人，没有主动性怎么能唤醒沉睡的人。”所以要唤醒学生的学习热情，首先教师就要具备激情。充满激情的开展教学工作才能激起学生的激情，从而活跃课堂气氛，提高学生的课堂参与度，才能真正实现课堂的教学。其次就是要提高个人素质，教师不仅是传授知识，而且是育人，所以教师本身的言行举止都会对学生产生影响。因此更要注重个人品质的提高。

3.虚心求教：对于像我一样刚踏出校门的大学生来说，教学经验的匮乏使教学工作的开展遇到了一定程度的困难。要向身边的老师学起，或许尽管他们的学历没你高，但是他们却有丰富的阅历和成败的经验。作为新教师的我，想要更快更好是发展自己就要不断地向他们请教，抓住一切机会向同行学习。并且始终保持“学生”的心态，虚心求教。其次，要多听公开课，因为这些课都是老师精心准备的，汇集了很多精华，所以能学到很多有用的东西。并且仔细作好评课笔记，参与讨论和倾听。

我始终相信一句话：用心，没有做不好的事！只要我用心，有不足就学习，有困难就探索，我相信自己可以做好每一件事情！

姚依琴

**第二篇：优秀教师培养规划**

优秀教师培养规划

一、指导思想

为加强我校师资队伍建设，深化教育教学改革，不断提高骨干及部分优秀青年教师的全面素质，使教师在实施新课程的教育教学实践中，进一步提高教育教学水平，成为现代型优秀教师。学校决定，对45岁以下任教的青年教师实施有计划地培养，逐步提高骨干及青年教师的教育教学水平。

二、梯队建设目标

通过理论学习、教学实践、信息技术运用、教育科学研究及专家指导等形式，培养教师的教育创新思维能力、学科知识拓展能力、信息技术运用能力和教育科学研究能力。在五年内有一名教师成为我区名师、首席教师，争取三年内有2~3名优秀青年教师成为区级以上学科带头人、骨干教师。

三、优秀青年教师培养措施

（一）培养对象：优秀青年教师

（二）校级优秀教师选拔条件

1、学历：大专或大专以上学历。45岁以下在教育教学工作中认真钻研，有一定的学科专业水平，教学能力不断提高。有独立备课的能力，能承担教学观摩活动，具备一定的引领作用。

2、师德修养：

(1)爱党爱国、热爱党的教育事业。尽职尽责，能主动完成学校布置的各项工作任务。(2)能建立民主、平等、亲密的师生关系。亲近差生，坚持正面教育；尊重学生人格，保护学生身心健康，不体罚和变相体罚。

(3)端正教育思想，积极钻研教学业务、改进教学方法，不加重学生课业负担，发展智能，提高教学质量。

(4)团结互助、平等待人、关心同事、助人为乐、诲人不倦。能开展批评和自我批评。不说不利于团结的话，不做不利于团结的事。虚心接受同志的批评意见。

3、基本技能

（1）熟悉所教学科的课程标准，熟练掌握任教年级学科的教材内容，能抓住教材的重点、难点。

（2）能根据课程标准的要求、教材和学生实际制定教学计划，编写规范、实用的教案。（3）能根据教学需要制作简易的教具、学具、课件，并使用之辅助教学，课堂教学效果好。（5）能根据所教学科的特点，独立地组织好课堂教学。做到面向全体学生，调动学生学习的主动性，启发思维，训练能力。对有特殊情况的学生有个别辅导。

（6）板书运用恰当，积极使用普通话。作业设计内容恰当、负担合理，批改及时而正确，并根据反馈信息分析原因，调整教学活动，教学效果优良。

4、教育科研

（1）积极参加学校的教育教学科研工作。教育教学科研工作成绩突出，在学校名列前茅。（2）近年内有教育教学科研论文获县级或县级以上奖项。

（三）培养方式

1、专家进行讲授，指导；

2、教师之间进行观摩和研讨学习；

3、外出去听优质课，参与交流研讨；

4、教师自身边学习、边研究、边实践、边总结、边提高。

四、优秀教师培养措施

（一）提高对象：校优秀教师

（二）培养措施： 优化教师结构，建设高素质教师队伍，是学校建设的永恒主题，是学校可持续发展的重要基础和可靠保证。

1、师德建设

师德修养是教师整体素质的核心，它不仅制约着教师教书育人的水平，而且直接关系到青少年的健康成长，决定着素质教育的成败。我们要做到抓学习，用科学的理论武装人，教师爱岗敬业精神，依法执教意识显著提高；抓管理，用健全的制度约束人，教师道德水平、文化修养显著提高；抓典型，用榜样的力量影响人，教师自我规范的自觉性显著提高。

2、专业成长

教师队伍要从源头抓起，完善考核评价体系，切实搞好传、帮、带。练好基本功，做好汇报课，全面及时地反映自己的学习收获与教学水平；要积极学习和工作，每学期要读一本有关教育理论的专著，每学期写一篇教育教学论文。努力使自己成为具有新鲜经验、娴熟教育艺术和一定研究成果的一专多能的复合型教师。3.加快骨干教师培养

在立足教师整体优化的基础上，按照“面向未来，重点选拔，梯次培养，合理分布”的原则，努力培养和造就一批高水平的学科带头人和教书育人专家。

**第三篇：优秀教师培养规划**

优秀教师培养规划

一、指导思想

为加强我校师资队伍建设，深化教育教学改革，不断提高骨干及部分优秀青年教师的全面素质，使教师在实施新课程的教育教学实践中，进一步提高教育教学水平，成为现代型优秀教师。学校决定，对45岁以下任教的青年教师实施有计划地培养，逐步提高骨干及青年教师的教育教学水平。

二、梯队建设目标

通过理论学习、教学实践、信息技术运用、教育科学研究及专家指导等形式，培养教师的教育创新思维能力、学科知识拓展能力、信息技术运用能力和教育科学研究能力。在五年内有一名教师成为我区名师、首席教师，争取三年内有2~3名优秀青年教师成为区级以上学科带头人、骨干教师。

三、优秀青年教师培养措施

（一）培养对象：优秀青年教师

（二）校级优秀教师选拔条件

1、学历：大专或大专以上学历。

45岁以下在教育教学工作中认真钻研，有一定的学科专业水平，教学能力不断提高。

有独立备课的能力，能承担教学观摩活动，具备一定的引领作用。

2、师德修养：

(1)爱党爱国、热爱党的教育事业。尽职尽责，能主动完成学校布置的各项工作任务。

(2)能建立民主、平等、亲密的师生关系。亲近差生，坚持正面教育；尊重学生人格，保护学生身心健康，不体罚和变相体罚。(3)端正教育思想，积极钻研教学业务、改进教学方法，不加重学生课业负担，发展智能，提高教学质量。

(4)团结互助、平等待人、关心同事、助人为乐、诲人不倦。能开展批评和自我批评。不说不利于团结的话，不做不利于团结的事。虚心接受同志的批评意见。

3、基本技能

（1）熟悉所教学科的课程标准，熟练掌握任教年级学科的教材内容，能抓住教材的重点、难点。

（2）能根据课程标准的要求、教材和学生实际制定教学计划，编写规范、实用的教案。

（3）能根据教学需要制作简易的教具、学具、课件，并使用之辅助教学，课堂教学效果好。

（5）能根据所教学科的特点，独立地组织好课堂教学。做到面向全体学生，调动学生学习的主动性，启发思维，训练能力。对有特殊情况的学生有个别辅导。

（6）板书运用恰当，积极使用普通话。作业设计内容恰当、负担合理，批改及时而正确，并根据反馈信息分析原因，调整教学活动，教学效果优良。

4、教育科研

（1）积极参加学校的教育教学科研工作。教育教学科研工作成绩突出，在学校名列前茅。

（2）近年内有教育教学科研论文获县级或县级以上奖项。

（三）培养方式

1、专家进行讲授，指导；

2、教师之间进行观摩和研讨学习；

3、外出去听优质课，参与交流研讨；

4、教师自身边学习、边研究、边实践、边总结、边提高。

四、优秀教师培养措施

（一）提高对象：校优秀教师

（二）培养措施：

优化教师结构，建设高素质教师队伍，是学校建设的永恒主题，是学校可持续发展的重要基础和可靠保证。

1、师德建设

师德修养是教师整体素质的核心，它不仅制约着教师教书育人的水平，而且直接关系到青少年的健康成长，决定着素质教育的成败。我们要做到抓学习，用科学的理论武装人，教师爱岗敬业精神，依法执教意识显著提高；抓管理，用健全的制度约束人，教师道德水平、文化修养显著提高；抓典型，用榜样的力量影响人，教师自我规范的自觉性显著提高。

2、专业成长

教师队伍要从源头抓起，完善考核评价体系，切实搞好传、帮、带。练好基本功，做好汇报课，全面及时地反映自己的学习收获与教学水平；要积极学习和工作，每学期要读一本有关教育理论的专著，每学期写一篇教育教学论文。努力使自己成为具有新鲜经验、娴熟教育艺术和一定研究成果的一专多能的复合型教师。

3.加快骨干教师培养

在立足教师整体优化的基础上，按照“面向未来，重点选拔，梯次培养，合理分布”的原则，努力培养和造就一批高水平的学科带头人和教书育人专家。采取“树典型、搭台子、铺路子、压担子”的方法，让每位教师都有获得成功的机会和显露身手的空间，鼓励引导教师立足本岗成才，在平凡中创新。学校要积极为教师成名成家提供机遇，创造条件。铺设为骨干教师、名优教师脱颖而出的高速公路。

宣传我校涌现的数名优秀教师和学科带头人的敬业、爱生、勤奋、进取的先进事迹，发挥他们的示范、导向和辐射作用。

每学期坚持开展课堂教学“听、说、做、评、选”活动，主要采取观摩教学、经验交流、信息反馈、展示成果、评议总结等形式鼓励和支持教师参加各级竞赛评选活动，为他们展示教改成果提供舞台，创设竞争向上的氛围，促使广大教师在实践中得到锻炼，脱颖而出。

选送骨干教师参加各种培训、进修，学校制定政策，在教育培训问题上给予必要的支持。

对一些教学基本功扎实，业务能力较强的教师适时加压，让他们挑起教育教学重担，安排他们在学年组长、备课组长等岗位锻炼。发挥有教学科研能力的骨干教师作用，让他们参与有关课题的研究，挑起教学科研的重任。同时，向他们提出新的更高的要求，并且采取有效措施，激励这些教师不断完善自己，丰富自己，提高自己。

**第四篇：十二五规划有关内容**

前瞻“十二五”规划的四个“大方向”

“十二五”规划的编制和指标确立，应当“好”字当头促发展，重速度更要重质量。今年是我国“十一五”规划实施的最后一年，也是党中央、国务院作出以“转变发展方式”统筹“十二五”编制的关键一年。为此，记者近期调研采访了国内多位政治、经济、社会等领域的主管官员和权威学者，倾听他们对编制“十二五”规划的期望和建议，对“十二五”规划进行前瞻性的探讨。

理性确定经济增速

山东经济学院教授李新运承担完成了国家发改委“十二五”规划前期重大问题研究课题——《我国“十二五”经济社会发展主要指标定量测算》。他说，经济增长速度是“十二五”规划的核心指标，但确定“十二五”经济增速，“需要从我国经济社会发展的可行性、趋势性、必要性等方面进行分析。”

“经济增长的连续性保证了合理增速。”李新运分析说，改革开放30多年来，我国GDP平均增速为9.8%。据国家统计局最新数据，“十一五”前4年我国GDP平均增长10.7%。虽然2024年和2024年受到国际金融危机影响，但随着国家4万亿元投资和扩大内需政策效应的显现，2024年GDP增速会有明显回升。他的分析结论是，“十二五”期间我国GDP年均增速确定为9%左右较为合适。

“能源环境的可承受力决定我国在‘十二五’期间应适度控制经济增速。”清华大学低碳能源实验室主任何建坤分析说，近年来随着经济快速发展，我国能源消耗总量不断增加，目前我国每年30亿吨原煤的开采量，已达到开采极限。按照8%的适度经济增长速度，到2024年，我国一次能源消耗量将达到60亿吨标准煤。如果保持10%以上经济增速，资源和环境的代价都太大，“建议‘十二五’年均经济增速控制在8%左右。”

不过，保持就业稳定对经济增速也提出了客观要求。我国现阶段社会事业的发展、扩大就业、居民生活水平的提高都需要一定的GDP增速做基础，而就业问题事关民生之本和社会稳定。据专家测算，目前我国每年新增就业人口超过1000万，只有经济增速达到8%左右，全年通过经济增长才能提供如此大量的新增就业岗位。

无论从什么角度分析，受访专家都表示，“十二五”规划应当理性对待增长速度。清华大学国情研究中心主任胡鞍钢认为，当前阻碍科学发展的最大障碍是地方政府根深蒂固的“GDP情结”，“国家规划目标几乎成为各省市增长目标的底线。”他举例，“十一五”规划各地区制定的GDP增长率平均值为10.1%，大大超出全国GDP增长率7.5%，而且层层加码，地市级平均值达到13.1%，县级平均值达到14.2%。“十一五”规划中期评估表明，地方经济发展仍是“GDP挂帅”的思路。

因此，胡鞍钢强调，“‘十二五’规划制定经济增速目标，应吸取前几个五年规划的经验和教训，防止掉入‘低质量高增长模式’，即片面追求GDP规模扩张、数量驱动，盲目攀比高指标、高速度，而忽视提高增长质量和降低发展成本，导致经济结构调整滞后，投资消费比例失衡，资源消耗和环境污染压力加大，宏观经济大起大落。”

“在转变产业结构方面，应把发展现代服务业放在更为优先的位置。”国家发改委宏观经济研究院教授常修泽告诉本刊记者，2024年我国服务业占国内生产总值的比重为42.6%，与发达国家70%左右的平均水平相比，服务业所占比重偏低。与此同时，应把扩大消费需求作为扩大内需的主要着力点，通过收入分配结构的调整，增强居民消费能力。建议采取有效措施，“十二五”期间把居民消费率从目前的35%提高到50%。

“这就要求，必须坚持走中国特色新型工业化道路。”北京市社会科学院副院长梅松、山东省社科院研究员鲁仁等专家认为，“十二五”期间，我国应大力推进信息化与工业化融合，提升高技术产业，大力发展信息、生物、新材料、海洋等战略性新兴产业，由主要依靠增加物质资源消耗向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变，走低消耗、低排

放、高附加值、高效率的新型工业化道路。

加强结构调整指标执行

北京大学副校长刘伟回顾道，“十一五”规划中的主要经济结构指标有4个，分别为服务业增加值比重、服务业就业比重、研究与试验发展经费支出占国内生产总值比重和城镇化率，都是预期性指标。

他具体分析说，服务业增加值比重的预期目标为43.3%，但到2024年只达到42.6%，和2024年相比增加了2.3%，慢于每年增长0.6%的预期；2024年的服务业就业比重虽然比2024年提高2%，但在余下的两年里再提高2%仍有一定难度；2024年，研究与试验发展经费支出占国内生产总值比重比2024年提高0.32%，达到1.62%，比预期目标仍然低0.38%，如果按照过去4年的速度增加这一方面的支出，到2024年很难完成预期目标，这说明和GDP总量的扩张相比，在科技进步方面的投入仍然相对偏少和缓慢。此外，“十一五”规划所提出的国家财政性教育经费支出占GDP比重达到4%的目标也难以实现，2024年这一比重仅达到3.48%。

胡鞍钢认为，从定量评估的角度看，反映经济结构类的指标很难如期完成，这表明中国已经持续两个“五年规划”没有实现经济发展方式的根本转变，“可以说，传统的经济增长方式仍具有路径依赖的习惯作用，某种程度上甚至还向传统的优先发展重工业的老路回归。”“从2024年到2024年，我国工业增加值年平均增长率达到11.1%，整个经济增长是由工业主导、工业带动的。”受访专家分析指出，重工业占工业总产值比重从1998年的50.8%提高至2024年的70.8%，甚至高于计划经济时代的最高水平。从各地情况看，除了北京等少数地区之外，几乎全国各地都在推行“工业强省”、“工业强市”、“工业强县”，甚至是“工业强镇”的主导战略，“这是典型的GDP挂帅、投资挂帅的传统增长模式。”

国家发改委副秘书长杨伟民告诉本刊记者，2024年我国GDP重新核算总量增加了5000亿元，多数来自服务业，也许到明年这个时候才能知道服务业指标最终能否实现。但即使实现“十一五”规划目标，我国服务业相对制造业的规模也是明显落后。我国经济总量占全球的8.5%；制造业占全球制造业规模的16%左右，为全球第二。但服务业占比和发展水平只相当于低收入国家的平均水平。

因此，“十二五”规划的结构调整指标，多位受访专家都认为必须加强各级政府执行的力度和考核约束，否则“加快转变经济发展方式”的战略就有因之失败的可能。强化减排指标

国家统计局近日公布的数据显示，“十一五”规划前4年，全国单位GDP能耗降幅达15.69%。据测算，2024年至2024年，全国二氧化硫排放量下降13.14%，化学需氧量排放量下降9.66%，两项减排目标分别提前超额完成和完成在望。

何建坤说，虽然与“十一五”规划确定的单位GDP能耗下降20%的预期目标相比，目前实现的节能目标还有不小差距，要求今年必须下降5%，难度很大。但预计到今年底，单位GDP能耗降低20%的目标还是能够基本实现。

杨伟民认为，“单位GDP能耗取决于分子和分母的相对关系，虽然我国单位GDP能耗逐渐下降，但能源消耗总量的增长速度太快，按这个速度下去，国内自有资源和国外进口资源都是不够用的。”

因此，在他看来，仅靠降低单位GDP能耗是不够的，还应从能源消耗总量来进行控制。同时，可考虑将单位GDP二氧化碳排放强度、能源消耗两个约束性指标纳入“十二五”规划，促进由“高碳增长”向“低碳增长”转变。来自专家的建议包括：

其一，建立“低碳化”能源结构。我国应逐步建立“低碳化”的能源结构，建议新增包括“可再生和清洁能源消费比重”等“绿色指标”，积极出台财政激励和扶持引导政策，鼓励太阳能、风能、生物质能、地热能等可再生能源的发展和使用，改变当前大量使用煤炭的传统能源结构，增加天然气等清洁能源的使用比例。

其二，改革完善能源价格形成机制与价格政策，让“市场手段”发挥更大作用。完善有利于节能减排的电价政策，对高耗能行业执行差别电价政策，引导全社会合理用电、节约用电；加大力度实施节能产品惠民工程，利用财政补贴方式推广高效节能空调、节能汽车、节能灯等。

其三，实行鼓励企业增加节能减排投入的政策。允许企业设立节能减排专项费用，按销售收入的一定比例提取，并计入成本，专款专用。在银行业实施促进节能减排的“绿色信贷”战略，严格限制向高污染、高能耗、高二氧化碳排放项目和纳入违规排污“黑名单”企业贷款，对符合资源节约、环境保护和绿色发展的企业及项目加大信贷支持。

其四，适当增加主要污染物总量控制的指标种类。我国仅对二氧化硫和化学需氧量两种主要污染物实施总量控制是不够的，建议在“十二五”规划中适当增加氨氮、氮氧化物类以及重金属等其他主要污染物的减排指标，以增强对环境的保护力度。

倾力补足社会建设“短板”

受访专家普遍认为，被置于“十一五”规划重要位置的民生和社会建设，取得前所未有的成就。但与高速增长的经济目标相比，社会建设仍显薄弱。和超额完成的经济增长类指标相比，反映经济结构类的指标进展较慢，要达到预期目标有一定困难，同时社会建设的力度和效果尚显不足。

中国社科院荣誉学部委员、社会学家陆学艺教授认为，“当今中国的经济结构已经是工业化中期阶段，社会结构却还处于工业化初期阶段。可以说，社会建设比经济建设滞后了15年。”以社会阶层结构为例，工业化中期阶段，中产阶层应该达到40%以上。而2024年中国只有23%，离现代化国家应有的“橄榄型”社会结构还有很大距离。

一是财政投入不足。据有关机构统计，中等收入国家在基本保障方面的平均财政支出大约占GDP总量的10.3%，我国这一数值只有5.4%。教育、卫生、住房、社会救助、社会养老5个方面的财政支出比重，均低于同等收入国家的平均水平。

二是受体制因素制约，财权、事权划分不清，财权上移、事权下沉，加上转移支付制度不规范，削弱了地方提供公共服务产品的能力，影响了民生政策的落实。

三是公共政策仍需加强民主化、科学化、透明化以及必要监督，干部考核体系往往更看重经济增长而忽视了民生目标。

国家行政学院教授丁元竹为本刊记者讲述了一件事：他前不久受邀参加了一个地方“十二五”规划编制研讨会，发现参与者基本都是经济部门，大家热衷讨论的也都是经济增长，“在一些地方政府绩效考核指标中，民生保障和改善类指标只占到20%左右。有限的民生指标还存在重保障面轻保障水平、重人均水平轻社会公平等问题。”

在多位受访专家看来，“十二五”规划应该在社会建设方面作出强有力的政策部署和明确的战略目标任务。(记者 刘雅鸣 王志 李江涛)

1．“十一五”发展成绩奠定城市“十二五”发展基础

1．1 经济保持平稳增长

1．2 坚持深化改革开放

1．3 保障和改善民生

2．改革开放30年发展成就标示城市“十二五”发展高度

2．1 科学总结建国60年我国城市发展和城镇化经验

2．2 城市化进程显著加快

2．3 城市体系显著完善

2．4 城市发展质量显著提升

2．5 城市管理体制显著优化

2．6 城市综合竞争力显著增强

3．“十二五”及更长时间内我国城市发展呈现新趋势

3．1 区域一体化与城乡一体化

3．2 科学发展与以人为本

3．3 集群化与网络化

3．4 构建新型社区与市民社会

3．5 文化特色与品牌塑造

3．6 城市群与区域协同

4．中国城市“十二五”时期的基本特征

4．1 全面建设小康社会进入“承前启后”的关键点

4．2 改革开放进入“深化攻坚”的新阶段

4．3 城市化进程进入“内涵发展”的战略期

02 中国城市“十二五”发展趋势及任务分析报告

1．城市发展从外延式扩张向内涵式发展转变

1．1 从三个角度理解城市内涵式发展

1．2 准确城市定位、提升城市形象、塑造城市品牌是城市内涵式发展的实践结果

1．3 从外延式扩张向内涵式发展转变是城市“十二五”时期的重要任务之一

2．城市软实力成为城市发展的核心竞争力

2．1 城市发展的核心竞争力是城市实现可持续发展的重要手段和最优方式

2．2 城市核心竞争力的提升是一个动态演进的过程

2．3 加强文化软实力建设是提升城市核心竞争力的重要方面

3．城乡统筹与城乡一体化成为城市发展的新抓手

3．1 城乡一体化制度极大推动城乡经济社会发展

3．2 统筹城乡发展构建城乡一体化新格局

3．3 以城乡统筹发展促进和谐社会建设

4．综合配套改革试验区的示范意义进一步凸现

4．1 设立综合配套改革试验区是推进深层次改革的重要举措

4．2 浦东新区：综合配套改革迈向“深水区”

4．3 滨海新区：为中国金融改革探路

4．4 深圳：为政治体制改革提供新经验

4．5 重庆：为推进城乡统筹提供新动力

4．6 成都：“全域成都”构建城乡体系新框架

5．城市群对城市建设与发展的作用进一步增强

5．1 城市群是推进区域协作联合的重要发展模式

5．2 城市群的形成和发展是城市化的高级形态

5．3 以城市群为主体形态推动区域一体化

03 中国城市“十二五”经济社会发展面临矛盾和问题研究报告

1．国际经济危机尚未见底，经济增长方式亟待深刻调整

1．1 金融危机给我国经济发展造成了不利影响

1．2 我国采取一系列措施应对金融危机

1．3 拉动内需是今后一段时期内应对经济危机的重要手段

1．4 经济增长方式转变与产业结构升级是应对经济危机的根本途径

2．各类民生问题备受关注，统筹兼顾各方利益难度加大

2．1 当前面临的不和谐问题更为广泛和深刻

2．2 当前各种利益关系更加复杂多元

2．3 推进经济社会协调发展的要求更高

2．4 统筹兼顾成为长期坚持的战略方针

3．人口资源环境矛盾突出，经济社会永续发展任务艰巨

3．1 “十二五”时期我国人口管理面临新课题

3．2 人口资源环境矛盾成为“十二五”时期城市可持续发展面临的主要矛盾

4．社会阶层结构深刻变动，社会建设和管理面临新课题

4．1 阶层结构变化是我国社会转型和经济转轨的深刻体现

4．2 合理的现代社会阶层结构是建设和谐社会的内在需要

4．3 “十二五”时期培育合理的现代社会阶层结构的两个切入点

5．城市之间竞争日趋激烈，区域一体化发展需要制度创新

5．1 竞争与合作是城市发展的永恒主题

5．2 我国城市竞争日趋激烈

5．3 制度创新是“十二五”时期推动区域经济一体化的重要动力

6．城市面临各类风险增多，城市治理任务更趋繁重

6．1 城市可以预见和难以预见的风险增多

6．2 我国城市治理模式亟待转型

6．3 “十二五”时期是我国城市治理模式转型的重要时期

**第五篇：人力资源规划内容**

人力资源规划的内容

人力资源规划包括五个方面战略规划 是根据企业总体发展战略的目标,对企业人力资源开发和利用的方针,政策和策略的规定,是各种人力资源具体计划的核心,是事关全局的关键性计划。组织规划 组织规划是对企业整体框架的设计,主要包括组织信息的采集,处理和应用,组织结构图的绘制,组织调查,诊断和评价,组织设计与调整,以及组织机构的设置等等。制度规划 制度规划是人力资源总规划目标实现的重要保证,包括人力资源管理制度体系建设的程序,制度化管理等内容。人员规划 人员规划是对企业人员总量,构成,流动的整体规划,包括人力资源现状分析,企业定员,人员需求和供给预测和人员供需平衡等等。费用规划 费用规划是对企业人工成本,人力资源管理费用的整体规划,包括人力资源费用的预算,核算,结算,以及人力资源费用控制。

人力资源规划又可分为战略性的长期规划、策略性的中期规划和具体作业性的短期计划，这些规划与组织的其他规划相互协调联系，既受制于其他规划，又为其他规划服务。

人力资源规划是预测未来的组织任务和环境对组织的要求，以及为了完成这些任务和满足这些要求而设计的提供人力资源的过程。通过收集和利用现有的信息对人力资源管理中的资源使用情况进行评估预测。对于我们现在来说，人力资源规划的实质是根据公司经营方针，通过确定未来公司人力资源管理目标来实现公司的即定目标。

因此，我们将人力资源规划分为战略计划和战术计划两个方面。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找