

最新初创公司菜鸟培养方案 某公司人才培养方案(实用5篇)

无论是在个人生活中还是在组织管理中，方案都是一种重要的工具和方法，可以帮助我们更好地应对各种挑战和问题，实现个人和组织的发展目标。那么我们该如何写一篇较为完美的方案呢？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

初创公司菜鸟培养方案 某公司人才培养方案篇一

一、目的：

为保证未来在同行业内的竞争优势，需加强后备干部队伍建设，实现后备人才储备，为公司核心岗位培养人才，从而满足企业长期发展的人才需求。

二、培养方向与目标：

1、培养方向：培养一批具有良好理论知识背景、较高素质与修养、有激情与创新能力，有强烈的事业心，富有工作激情，认同公司的人才观、价值观等企业文化理念的各岗位梯队人才。

2、培养目标：绩优人才半年内、潜力人才2-4年内成为公司业务、操作、管理等职能部门管理骨干。

三、适用对象：

1、绩优人才：

a□现有岗位的精英或骨干型员工（需重新盘点和评估）；

b□新进具备良好职业背景及工作经验的员工。

2、潜力人才：

应届毕业或毕业1-2年有培养、提升价值的优秀全日制本科毕业生，专业为物流管理、物流工程、国际经贸、商贸英语、工商管理。

四、培养计划：

1、绩优人才：

2、潜力人才：

五、培养权责

六、后备人才核心胜任能力及胜任素质 胜任能力：

胜任素质：

1、 踏实、敬业精神； 2、 灵活性； 3、 责任心； 4、 使命感

人力资源部

2015-6-26

第一章 总则

第一条 目的

建立和完善公司人才培养机制，通过制定有效的关键岗位继任者和后备人才甄选计划，合理地挖掘、培养后备人才队伍，建立公司的人才梯队，为公司可持续发展提供人力支持。

第二条 原则

坚持“内部培养为主，外部引进为辅”的培养原则。

第三条 人才培养组织机构及主要职能

各职能部门作为人才培养的基地，负责人才培养对象的初步甄选和人才培养计划的制定与实施，人力资源部作为公司人才培养的组织协调部门，负责人才培养规划、人才甄选标准和程序的制定。

第四条 适用范围

第二章 后备人才的甄选与培养

第五条 人才梯队与后备人才

（一）一级梯队：分公司省区销售经理、实验室经理均为一级梯队人才。凡是有潜力在1-3年内发展为一级梯队的人才称为a库人才。

（二）二级梯队：中层管理干部、业务区域主管、各专业的高级技术人员均为二级梯队。凡是有潜力在1-3年内发展为二级梯队的人才称为b库人才。

（三）三级梯队：各专业类的骨干人员为三级梯队人才。凡是有潜力在1-3年内发展为三级梯队的人才称为c库人才。

（四）a□b□c库人才统称后备人才，所涉及的岗位为关键岗位。关键岗位指对公司生产、经营、管理等业务的稳定运行、公司效益的增长有着重要作用的岗位，包括中层以上管理人员、各业务骨干等。

第六条 后备人才甄选条件

后备人才是指具有大专以上学历与公司签订三年以上劳动合

同且业务代表工作满六个月以上，其他岗位人员工作1年以上人员。

（一）知识经验和工作业绩：

知识全面、经历丰富、业绩出色、综合素质较强，并且服众。

（二）考核的关键资质：

- 1、沟通能力；
- 2、分析判断能力；
- 3、计划组织能力；
- 4、管理控制能力；
- 5、应变能力；
- 6、执行力；
- 7、创新能力；
- 8、领导能力；
- 9、决断力；
- 10、人际关系能力；
- 11、团队合作能力；
- 12、承受压力的能力。

（三）其他：

- 1、性格特征
- 2、职业倾向
- 3、健康状况

（四）各级后备人才的核心素质：

1□a库人才：

资源整合能力、事业心、影响力、决策力、系统思考能力等。

2□b库人才：

团队管理能力、独挡一面的能力、专业及学习能力、敬业及责任心、目标导向等。

3□c库人才：

专业与学习能力、解决问题能力、敬业与责任心、环境适应能力、团队协作意识等。

（五）甄选办法：

- 1、基本条件通过个人材料进行分析。
- 2、关键资质通过调查表、访谈等形式进行分析。

第七条 甄选细则

（一）人才盘点，确定关键岗位：

用人部门根据工作需要，对本部门人才的现状及发展需要进行盘点，并确定需要储备后备人才的关键岗位。关键岗位确定后，人力资源部负责建立关键岗位人员档案，记录其基本

信息情况。

（二）选拔程序：

1、由目前各级梯队对应的关键岗位在职人员初定本岗位的后备人员，如无合适人选的进行上报并提出原因，由人力资源部推荐人选。

2□a库人才由人力资源部初审后，报营运经理审批。

3□b□c库人才由对应的各部门负责人推荐、人力资源部初审，营运经理审批后；交人力资源部备案。

4、各部门负责人根据部门实际情况按部门人数的20%的占比提交储备人员名单。

（三）培养方案：

1、各级梯队现职人员本着传、帮、带的原则，根据各自后备人才的实际情况，为其制定针对性强、详细切实可行的提升培养方案。人才培养方案报营运经理审批后，交人力资源部备案。

2、培养方式包括参加培训课程、轮岗培训、继续教育以及其他方式。

3、各种培养方案的制定要始终坚持最少投入、最大收益的原则。

4、人力资源部配合、协助后备人才培养计划的实施、跟踪和反馈，并负责培养计划实施情况的跟踪与监督。

5、培训课题：

制定培训课题要形式多样化、实用性及目的性强，并做好培训后的考核。

6、继续教育：

6.1 主要根据后备人才的实际需要及储备的发展方向，选派具有较高发展潜能的后备人才有针对性的选择课题参与继续教育。

6.2 继续教育必须拿到相对应的证书或文凭。

7、其他形式的`培养：

针对特殊专业的岗位选择合适的培养方式进行，具体根据岗位的发展需要进行。

8、加强建立与对口高校的紧密联系，从高校引进优秀毕业生，建立c库人才的后备人才，逐步完善内部造血机制。

9、建立后备人才培养档案：

9.1 人力资源部负责人才培养档案的建立与管理。

9.2 档案建立的原则为一人一档，需要签定培训协议的按中心规定签定培训协议。

第三章 实施及考核要求

原则：公司其他职位发生管理人才需求，应当优先从后备管理人才库中选用。

(一) 各部门必须将人才梯队建设作为重点工作来抓，认真部署，加强落实，每年的12月20日之前对一年来人才梯队建设工作进行总结，提出后备人才的晋升、变动方案以及次年的

工作计划。

- (1) 被公司聘任为管理职的；
- (2) 出现责任事故、重大违法违纪或不良道德行为事件的；
- (3) 年度工作业绩考评未达到良好的；
- (5) 人才战略调整或其他情况。

第四章 后备人才离职管理

后备人才离职按公司《ad-000008 员工离职管理制度》执行，如有培训协议或其他约定，按协议或约定承担相应违约责任。

第五章 附 则

第八条 本方案由人力资源部制订、解释和修订。

第九条 本方案自下发之日起正式实施。

1、 总则

第一条目的

第二条原则

坚持“内部培养为主外部培养为辅”的培养原则并采取“滚动进出”的方式进行循环培养。

第三条人才培养目标

公司人才培养目标始终坚持“专业培养和综合培养同步进行”的人才培养政策即公司培养专家型的技术人才和综合型的管理人才。专家型的技术人才指在某一工作领域内掌握较

高技术水平的人才综合型管理人才指在本单位或本部门工作领域具备全面知识有较高管理水平的人才。

第四条人才培养组织体系

公司建立“统分结合”的人才培养体系职能部和各项目组作为公司人才培养的基地负责人才培养对象的初步甄选和人才培养计划的具体实施人力资源部作为公司组织协调部门负责人负责人才培养规划、人才甄选标准和程序的制定、培养对象的确定和培养计划的统筹安排。

第五条主要内容 本管理办法由以下几个方面组成战略人才培养体系的构成、战略人才的甄选、战略人才培养模式、战略人才的培养方法、战略人才的淘汰与晋升。

“雄鹰计划”四个部分组成。由这四个部分共同构成公司战略人才库。

第六条：“雏鹰计划”

第七条“飞鹰计划”

第八条“精鹰计划”

第九条“雄鹰计划” 通过上述四个计划逐步将培养对象培养成关键岗位继任者和公司后备人才。关键岗位主要指公司根据当前或根据未来发展所需要的一些重要中级和高级岗位。后备人才主要是指公司为因应未来发展变化储备的一些可替代公司某些中、高级岗位的具有培养潜质的人才。

用人及人才晋升理念。

第十一条甄选条件、 进入战略人才培养队伍的员工必须能够胜任现有岗位工作有强烈进取精神有一定的培养潜质。

第十二条 甄选工具

- 1、《战略人才推荐表》
- 2、《职业锚职业倾向自我评价测试问卷》
- 3、《管理人员能力评价表》
- 4、职业满意度测试
- 5、《霍兰德职业倾向测验表》

第十三条 甄选程序 对于公司战略人才首先由人力资源部根据甄选条件和甄选工具提候选人员名单然后由总经理确认战略人才库入选人员名单。

列两种培养模式

第十四条 复合型经营管理人才培养模式 对于复合型经营管理人才公司采取宽口径培养模式即采用轮岗工作不同系统挂职锻炼不同部门新项目工作继续教育多种培养方式相结合的方式进行培养。

第十五条 业务/管理型专才培养模式 对于业务/管理型专才。强调又红又专在业务线和管理线上深度培养。公司采取用又培养模式即采用业务或专业领域内轮岗项目工作继续教育内部指导人培养等多种培养方式进行培养。

采用不同的培养方式。

第十六条 内部导师 根据公司《内部导师手册》及公司《内部导师管理制度》对列入“雏鹰计划”的人员进行培养。凡列入公司“雏鹰计划”的公司战略人才员工必须按公司《培养积分管理制度》完成必须的积分。规定期限内没有积满培训积分的将不在作为公司战略人才进行培养。

第十八条外部培训 根据公司《培训管理制度》凡列入公司“雏鹰计划”的战略人才可以参加公司付费的外部长短期培训但必须与公司签订相应的培训协议凡拒不签署培训协议的公司将不在作为公司战略人才进行培养。

第十九条内部导师 根据公司《内部导师手册》及公司《内部导师管理制度》对列入“飞计划”的人员进行培养。

第二十条岗位轮换

1、轮岗目的由于飞鹰计划主要在于培养中层管理人员所欲其岗位轮换的目的主要是使其能够熟悉部门内部不同岗位的主要职责和不同岗位间的配合情况。

2、轮岗前提轮岗人员必须胜任本职工作。

3、轮岗范围本部门内部不同岗位间的轮换。

4、轮岗周期轮岗周期原则上分为三个月和六个月具体轮岗时间由各单位根据实际情况确定。

5、轮岗审批部门内部人员的轮岗需由部门经理审批公司人力资源部备案。

6、轮岗人员的管理部门内部轮岗人员仍由部门经理对其日常工作 进行管理。

第二十一条内部培训 凡列入公司“飞鹰计划”的公司战略人才员工必须按公司《培养积分管理制度》完成必须的积分。规定期限内没有积满培训积分的将不在作为公司战略人才进行培养。

第二十二条外部培训 根据公司《培训管理制度》凡列入公司“飞鹰计划”的战略人才可以参加公司付费的外部长短期

培训但必须与公司签订相应的培训协议凡拒不签署培训协议的公司将不在作为公司战略人才进行培养。

第二十三条内部导师 根据公司《内部导师手册》及公司《内部导师管理制度》对列入“飞计划”的人员进行培养。

第二十四条岗位轮换

1、轮岗目的由于飞鹰计划主要在于培养中层管理人员和技术拔尖人才、销售拔尖人才所以其岗位轮换的目的主要是使其熟悉公司不同部门主要职责和不同部门间的配合情况。

2、轮岗前提轮岗人员必须胜任本职工作。

3、轮岗范围本部门内部不同岗位间的轮换。

4、轮岗周期轮岗周期原则上分为三个月和六个月具体轮岗时间由各单位根据实际情况确定。

5、轮岗审批部门内部人员的轮岗需由部门经理审批公司人力资源部备案。

6、轮岗人员的管理部门内部轮岗人员仍由新任职部门主管领导对其日常工作进行管理。

第二十五条内部培训师 为了满足公司高级岗位所必须的沟通能力、表达能力以及知识自主积累总结能力凡列入公司“精鹰计划”的公司战略人才根据公司《内部培训师管理制度》。报名参加内部培训师并完成相应的工作。凡不报名参加内部培训师或未能完成《内部培训师管理制度》规定工作的将不再作为公司战略人才进行培养。

第二十六条内部培训 凡列入公司“精鹰计划”的公司战略人才的员工必须按公司《培训积分管理制度》完成必须的积分。

规定期限内没有积满培训积分的将不再作为公司战略人才进行培养。

第二十八条岗位轮换

1、轮岗目的由于雄鹰计划主要为公司培养分公司总经理级或副总经理公司运营副总经理、营销副总经理、工程副总经理人才所以其岗位轮换的目的主要是使其能够熟悉公司不同部门主要职责和不同部门间的配合情况。运营副经理的主管财务部、综合部、报建部、成本部、营销副经理主管销售和策划、工程副经理主管工程部、监理部、招标部针对上述主管区域不同将有针对性的培训。

2、轮岗前提轮岗人员必须胜任本职工作。

3、轮岗范围公司不同部门间的轮换。轮岗周期轮岗周期原则上分为三个月、六个月和一年三种具体轮岗时间由各单位根据实际情况确定。

4、轮岗审批部门间的轮岗需由主管副总审批公司人力资源部备案。

5、轮岗人员的管理部门间轮岗人员由新任职部门的主管领导对其日常工作进行管理。

第二十九条内部培训师 为了满足公司高级岗位所必须的沟通能力、表达能力以及知识自主积累总结能力凡列入公司“雄鹰计划”的公司战略人才必须根据公司《内部培训师管理制度》报名参加内部培训师并完成相应的工作。凡不报名参加内部培训师或未能完成《内部培训师管理制度》规定工作的将不再作为公司战略人才进行培养。

第三十条内部培训 凡列入公司“雄鹰计划”的公司战略人才的员工必须按公司《培训积分管理制度》完成必须的积分。

规定期限内没有积满培训积分的将不再作为公司战略人才进行培养。

第三十一条外部培训 根据公司《培训管理制度》。凡列入公司“雄鹰计划”的战略人才可以参加公司付费的外部长短期培训但必须与公司签订相应的培训协议凡拒不签署协议的公司将不再作为公司战略人才进行培养。

6、 战略管理人才的淘汰与晋升

第三十二条目的 为了保证公司战略人才培养规划的有效实施促使公司战略人才积极进取的精神公司战略人才将实行动态管理。每半年和公司其他管理制度相结合进行调整一次淘汰不符合条件的人员并吸收新的优秀人才加入。

第三十三条淘汰 经过绩效考核不能胜任现有工作岗位的由主管领导建议经人力资源部确认没有进一步培养潜质的将不再作为公司战略人才进行培养。 凡淘汰过程中未能达到本制度第十八条。第二十二、第二十八和第三十二条规定和公司签订培训协议的。或未能达到本制度第二十六和第三十条规定不报名参加内部培训师的经人力资源部确认不再作为公司战略人才培养。

凡淘汰出公司战略人才培养计划的人员仍有机会再次进入公司战略人才培养计划但第二次被淘汰的人员将失去再次进入公司战略人才培养计划的资格。 公司将根据《培训评估管理办法》对各层次战略人才的培养工作进行评估在是评估过程中凡不配合评估工作的个人人力资源部将根据具体情况考虑淘汰出战略人才管理库。

第三十四条晋升 当公司出现岗位空缺时将优先从公司战略人才库中选拔适合人选战略人才库中没有合适人选的再考虑从公司外部引入适合人才。

7、 附则

第三十五条本管理办法的拟定和修改由公司人力资源部负责报公司批准后执行。

第三十六条本管理办法由人力资源部负责解释。

第三十七条本管理办法自公布之日起执行。

初创公司菜鸟培养方案 某公司人才培养方案篇二

根据新一年的工作需要，公司共招收了12名xx级新员工，组成了一个充满活力的新团体。但是，由于刚进入公司不久，及员工的性格和潜力等方面的差异，大家的优势并没有到达最大化发挥，工作潜力没有充分展现出来，用心性也有所欠缺。

因此，计划开展公司人才培养计划，透过一系列的机制，充分调动员工的用心性和展现员工的才能，实现公司人力资源的优势互补和有效利用，进一步增强公司的凝聚力，提高整个公司的工作效率和质量。

1、透过鼓励机制，调动员工的用心性，使其全身心投入公司的工作；

1、引入竞争机制。每月评出“公司标兵“及”优秀小组长“一名，并颁发纪念品。

2、在全面发展员工各方面潜力的基础上，根据员工本身的优势，重点培养某一方面的才能，如物资管理方面，组织潜力方面，及创新方面的人才。

3、加强团队精神。不定期的部门餐会，户外活动（体育运

动），部门小联谊及与其他部门的联谊等，进一步增强员工的团队精神。

4、员工参与制。多让员工参与到一些条例或者重要事项的商讨过程中，充分思考员工的意见，让其更好地关心本部门及整个协会的发展。

初创公司菜鸟培养方案 某公司人才培养方案篇三

1、在提升卓越领导力与高绩效执行力的基础上，转变管理观念、改善管理方法，提高员工责任心及企业归属感。

2、此外，宣导公司的'企业文化，增强员工凝聚力、降低员工流失率将作为管理者年度考核的一项重要指标。

1、专业技能提升

2、团队建设

3、后备人才培养

4、领导力与执行力水平提升

5、企业文化建设与传播等方面

1、应注重理论讲授

2、联系管理者丰富的工作经验，进行案例剖析与分享

3、在选择授课讲师上，应倾向于外聘行业专家讲师

4、也可由公司资深绩优中高管担当；

（1）一般适用于中层管理者通用技能的培训包括：非人力资源经理的人力资源管理、九型人格测试与分析、高级商务礼

仪、公关能力、情绪管理、团队复制、压力管理及自我激励。

(2) 管理技能及其他培训课程包括：卓越领导力与高绩效执行力提升训练、目标管理□5s管理、激励艺术、高效会议组织、高绩效团队建设。

初创公司菜鸟培养方案 某公司人才培养方案篇四

(一)

第一章 总则

第一条：为认真贯彻企业人才发展战略规划，加快人才的培养、使用，使人才培养工作规范化、制度化，满足企业发展规划对人才的需求，经研究，特制定本办法。

第二条：人才培养坚持“甄才、选才、育才、用才、留才”的用人方针，实行目标管理策略，有目标、有措施、有责任、有落实，留住人才，培养人才、用好人才，造就一批年富力强、扎实肯干的企业人才队伍。

第三条：为充分调动各子公司培养人才的工作积极性，经研究，设立人才培养基金，主要用于鼓励、支持企业及各子公司在人才培养、管理、使用过程中经费的需要。

第二章 管理机构

第四条：企业人才培养实行统一领导，分级负责的办法。党支部负责企业人才需求计划的制定及引进，并负责对各子公司人才培养计划、措施的指导、监督及考评工作。

第五条：各子公司人事主管部门在党支部的统一指挥协调下，负责对本单位人才的培养、使用和管理的工作，企业本部人才

的管理由企业人力资源部负责。

具体工作职责：

- 1、审定列入企业人才培养计划的人员名单；
- 2、负责人才培养目标和措施的制定及落实；
- 3、做好人才培养基金的分配、使用和管理工作；
- 4、研究人才培养过程中出现的各种问题。

第三章 管理实施

第六条：人才培养规划的制定。对每年引进的大中专以上毕业生，都要列为人才培养对象，并根据所学专业 and 特长制定培养目标及措施，做好人才培养规划。

第七条：人才的跟踪考评。对纳入人才培养规划的各类人员要实行动态管理，人事部门应跟踪考评，要建立人才培养跟踪考评记录，纳入人才培养档案；每季度要对培养对象进行一次考评，并根据培养人员的工作表现及思想情况在培养方式上进行适当的调整，激励人才增强自我完善意识，珍惜机遇，自我加压，早日成才。

第八条：人才的培养方式：

- 1、以老带新。对新引进的各类毕业生和专业人才，在培养期内，要安排有丰富工作经验的同志担任指导教师，负责对其思想政治、业务技术上的指导帮助，使他们能快速的成长，尽快地成长为企业的有用之才。
- 2、加强培训，提高整体素质。要积极组织人才培养对象参加各类培训学习，增强其综合知识水平，使其整体素质不断提高。

3、加强锻炼，促其成长。对人才培养对象要敢于压担子，提要求。在用人机制上，应提供更多的竞争上岗机会，可先压担子，后帮带，先试用，后定职，通过挂职、定岗等多种形式，促进各类人才的健康成长。

4、提供学习深造机会。企业将根据企业的发展需要，组织、选送部分对企业做出突出贡献、具有一定培养前途的优秀毕业生和专业技术人员到高等院校、科研单位继续深造，使他们真正成为企业的支柱人才。

5、加强交流、取长补短。要通过多种渠道，为各类人才提供技术交流的机会，有计划地选送青年人才到其它省市单位进行学术交流、科技合作、参观访问或进修学习，开阔他们的视野。

6、积极开展丰富多彩的业余文化生活，满足青年人才物质和文化生活需要。关心他们的工作生活，积极组织各种健康文明的文娱体育活动，增强企业的凝聚力和向心力。（二）

在快速发展的21世纪，企业核心竞争力越来越表现为对作为第一资本的人才的培育、拥有和运用能力。人才是推动企业健康发展的力量源泉，无论从宏观角度，还是从微观角度来看，人才是企业发展的决定性因素。因此，只有拥有了充足的人才，高度重视人才的作用，始终坚持以人为本，大力推进人才队伍建设，企业才能实现跨越式的发展。要实现广西有色集团的整体发展规划目标，必须实施人才强企的发展战略。

（一）舆论宣传

制定宣传工作方案，采取多种形式，大力宣传实施人才强企战略的重大意义和基本要求，宣传各单位各部门做好人才工作的经验做法，营造全系统高度重视、关心支持人才工作的氛围，树立科学的人才观，构建人才强企的经营理念。在有

色集团站和《广西有色》报上开设“人才强企”专栏，定期组稿宣传人才强企战略，及时反映战略实施动态和取得的成果。

（二）人才队伍建设规划

1、充分利用集团公司现有的人才培养平台，发挥“人才小高地”、博士后流动工作站的作用，利用八桂学者、特聘专家岗的设立优势，推进集团公司“高端领军人才引进工程”计划，通过项目合作、校企合作、产学研结合的途经，通过柔性引进的办法引进院士和博导等，带动科技队伍的成长和培养。

2、抓好集团公司下属企业领导班子建设，对班子的考察选拔、使用配置、能力标准、培养方式手段、绩效评价、激励约束、动态管理等方面进行系统的研究和部署。加强对年轻管理干部的培养使用，促进管理人员队伍的专业化和年轻化。

3、制定和实施专业技术人才队伍建设计划，（）对专业技术人才队伍建设的规模数量、能力标准、培养方式手段、开发培养计划进度、考察选拔、使用配置、绩效评价、激励约束、动态管理等方面进行系统的研究和部署。合理配置人力资源，提高人力资源使用效率。创新和完善人才评价、选拔、使用、激励、保障机制，营造良好的人才发展、人尽其才的制度环境。

4、摸清高技能人才队伍的现状，制定和实施高级技能人才队伍的建设培养计划。对高级技能人才队伍建设的需求、培养方式手段、开发培养计划进度等方面进行系统的研究和部署。

5、制定和实施集团公司下属企业的董事和监事队伍建设，加强集团公司对下属公司的调控力度。

（三）职工教育培训

制定员工教育培训管理办法，对员工教育培训工作进行制度化、规范化、科学化的管理。严格执行培训经费的按规定提取和使用，严禁挪作他用。使培训经费和资源得到有效和充分利用，把员工教育培训作为公司的一种投资行为，将公司培育成学习型组织。拓展人才培养渠道，满足专业技术人才的继续学习需要，为开发员工潜能、实现集团发展目标提供智力支持。

围绕创新能力建设，各下属企业根据自身各类人才特点，研究制定各类人才的能力建设标准，加大教育培训力度。根据不同岗位的工作要求和不同类别员工的培训需求，以全面提高员工的素质和岗位胜任能力为目标，按人员层次设计培训内容，分层次、分类别、重点突出地设置培训课程。

研究设立高级人才开发培养专项资金，有计划、有重点的培养高尖端有色人才。适时研究和提出高层次人才国际化培训计划，为下一步集团“走出去”战略提供人才。

年内全部轮训一遍。分批选送优秀后备干部到各类党校、高校学习深造。

制定分阶段培养计划，有计划地开展后续学历教育，优化员工队伍文化结构。加强技能开发培训与鉴定工作，制定分阶段开发培养计划，分批进行技能升级，优化员工队伍技术等级结构。经常性地开展员工业务技术比武活动。

强化专业技术人员继续教育，提高专业技术人员队伍整体素质。深化职称制度改革，抓好专业技术任职资格和职务评聘工作。

（四）人才的考核评价

建立科学的经营管理人才考核和评价指标体系。制定专业技术人员和高技能人才的岗位考核标准，创新人才评价方法。

建立技术人才评价指标体系，在人才考察使用中试行定量评价、能力测试与职业倾向测试。

（五）人才的选拔使用

制定企业领导人员管理办法，使企业领导人员的管理走上制度化、规范化的轨道。建设企业领导人员后备队伍，制定后备干部管理办法。

完善下属公司董事会和监事会管理制度，切实行使其相应权力，履行其职责。加强董事和监事的选聘、考核和管理。使董事监事的管理走上制度化、规范化的轨道。

研究制定首席专家和专业技术带头人评选和聘任制度。建立集团公司各类专家人才库。实施人才储备战备。

（六）人才的激励机制

1、完善企业管理人员年薪制实施办法，研究探索短期激励与长期激励相结合的方式。

2、制定实施首席专家和专业技术带头人津贴制度。

3、研究制订集团公司优秀专家、优秀员工等荣誉称号序列及评比表彰、奖励办法。

4、深化社会保障制度改革，进一步完善企业社会保障制度，进一步推进实施有色集团企业年金管理制度，强化各类保险和福利待遇的激励作用。

5、设计员工职业生涯通道，有效支撑企业内部的晋升制度和职业生涯规划，建立技术类和管理类人才通道，并实现对员工的激励，引导员工将个人目标与组织目标协调一致。（三）

根据《江苏省技工院校校企合作培养高技能人才工作实施意

见》和《江苏省“百校千企”紧缺型高技能人才培养工程实施方案》，特制定本实施方案。

一、指导思想

根据我市经济社会发展对高技能人才的需求，通过实施常州市“十校百企”紧缺型高技能人才培养工程（以下简称“十校百企”工程），推进院校和企业全方位、深层次、多形式合作，建立政府搭台、校企互动、产学研结合、资源共享、校企双赢的校企合作新机制，为加快培养适应我市产业结构调整和经济增长方式转变发展急需的紧缺型高技能人才、促进我市经济持续健康快速发展提供有效的技能人才保障。

二、目标任务

1、全面推行紧密型的校企合作机制。省级重点技工院校要和不少于10个企业开展紧密型合作，国家级以上重点技工院校要和不少于20个企业开展紧密型合作，制定具体的校企合作方案，并有效执行。每个高级工班、技师（含预备技师）班专业均要与2家以上企业签订校企合作培养协议，制定具体的校企合作方案，并有效执行。

2、努力扩大培养高技能人才的规模。技师学院的高级班、技师（预备技师）班在校生的比例达到50%（或者1200人）以上，年组织企业高级工以上高技能人才培训500人以上；高级技工学校高级班在校生比例达到30%（或者800人）以上，年组织企业高技能人才培训400人以上；国家级重点技校高级班在校生的比例20%（或者300人）以上，年组织企业高技能人才培训200人以上。

3、着力提高高技能人才培训质量。在夯实基础知识和基本技能的同时，通过校企合作着力提高分析、解决生产实际难题的能力，确保高级工、技师（预备技师）考评合格率80%以上，对口就业率90%以上，用人企业认可满意度80%以上。

三、实施要求

实施“十校百企”工程，关键要找准企业和院校的对接点，注重在载体、途径和方法上下功夫，不断推动校企合作深入发展，院校和有关企业要因地制宜、不拘一格、突出特色，积极探索多种模式和灵活有效的合作形式，共同搭建对接平台。

1、毕业生供求信息对接平台。市经信委和市人社局将共同搭建常州市技工院校毕业生供求信息对接平台，为促进毕业生充分就业提供信息服务。各企业要积极为“平台建设”提供人才需求信息，为技工院校毕业生提供丰富的就业岗位信息；各技工院校要及时提供毕业生就业信息，实现毕业生就业信息与企业需求信息紧密对接，拓宽毕业生和企业方便快捷的双向选择渠道。

2、人才交流对接平台。建立教师到企业实践挂职制度，技工院校要派教师到企业挂职，顶岗实践，参与产学研活动，系统掌握相关业务技术流程，积累教学所需的职业技能、专业技能和实践经验，以提高实践教学技能，建立企业优秀人才到技工院校兼职制度，聘请优秀企业家、能工巧匠和专业技术人员，作为特聘教师到院校授课，形成校企人才交流机制。

3、课程改革对接平台。建立院校专业设置、课程内容改革与企业发展联动的促进机制。校企共同研究一体化教学内容、教材和课程体系，根据企业人才层次和数量需求变化，引导学科专业结构的调整，推动院校深化教育教学改革，逐步实现专业设置与用工需求零距离、课程设备与职业活动零距离、教学内容与培养目标零距离，增强校企合作培养高技能人才的紧密性和有效性。

4、物质交流对接平台。加快校内校外基地建设，大力推行“学校在企业建立实习基地”与“企业在学校建立生产车间”的做法，建立校企合作的物质交流平台。选择一批优秀

企业、行业协会和产业集群，分类建立学生实习基地，以提高学生的实践与创新能力。

5、技术交流对接平台。充分发挥企业和院校各自优势，校企联合建立“技术研发中心”或“名师工作室”，共同研发新材料、新工艺、新技术与新产品，建立校企合作的技术交流平台，不断提升技工院校的办学水平，提高企业的产品质量和生产效益。

四、保障措施

1、加强领导。成立常州市“十校百企”工程领导小组，负责统筹协调和指导、督查校企合作培养高技能人才的各项工作。领导小组下设办公室负责具体组织实施，推动工作的展开。各院校要建立相应的组织机构，制定本单位“十校百企”工程实施方案并推动组织实施。组织机构由学校领导和教学骨干，有关行业、企业的领导，人力资源部门和技术骨干组成，其中行业、企业代表要占一定比例。

2、合力共推。市经信委和市人社局将充分发挥部门综合协调与指导服务的职能，建立协调共推的协作机制，共同推动技工院校和企业人才培养、毕业生就业、科技成果转化、企业发展等方面开展全方位合作，协调解决校企合作过程中遇到的困难和问题，并在政策上予以扶持，促进校企合作健康发展。

3、强化考核。各技工院校要按照本实施方案抓紧建立机构、制定规划和实施方案，确定具体的工作进度，在高技能人才培养数量和质量上见实效。市经信委将“十校百企”工程培养高技能人才作为建立现代职工培训制度的重要内容进行部署和安排，并将校企合作培养高技能人才的成效作为对企业经营管理者进行业绩考核的一项重要指标。市人社局建立技工院校校企合作培养高技能人才统计、检查评估、考核和通报制度，并将“十校百企”工程纳入技工院校“十项目标”

考核指标体系每年年终进行考核评比。

人才数量和工作绩效，按照政府购买培训成果办法给予适当补助。对“十校百企”工程中取得显著成效的技工院校和企业，给予表彰或奖励。

5、跟踪服务。拟成立常州市技工院校校企合作研究会，围绕常州市技工院校校企合作的主题和“十校百企”工程的相关工作，组织开展理论研究和实践探讨，校企合作调研、技术交流、文化共建等合作活动，研究建立校企合作机制的有效办法，探索全方位多元化的合作模式，建立科学合理的校企合作评估指标体系，对校企双方进行监控和考核评估，推动“十校百企”工程顺利开展。

五、实施步骤

1、组织发动。

1、 总则

第一条目的

第二条原则

坚持“内部培养为主外部培养为辅”的培养原则并采取“滚动进出”的方式进行循环培养。

第三条人才培养目标

公司人才培养目标始终坚持“专业培养和综合培养同步进行”的人才培养政策即公司培养专家型的技术人才和综合型的管理人才。专家型的技术人才指在某一工作领域内掌握较高技术水平的人才综合型管理人才指在本单位或本部门工作领域具备全面知识有较高管理水平的人才。

第四条人才培养组织体系

公司建立“统分结合”的人才培养体系职能部和各项目组作为公司人才培养的基地负责人才培养对象的初步甄选和人才培养计划的具体实施人力资源部作为公司组织协调部门负责人才培养规划、人才甄选标准和程序的制定、培养对象的确定和培养计划的统筹安排。

第五条主要内容 本管理办法由以下几个方面组成战略人才培养体系的构成、战略人才的甄选、战略人才培养模式、战略人才的培养方法、战略人才的淘汰与晋升。

“雄鹰计划”四个部分组成。由这四个部分共同构成公司战略人才库。

第六条：“雏鹰计划”

第七条“飞鹰计划”

第八条“精鹰计划”

第九条“雄鹰计划” 通过上述四个计划逐步将培养对象培养成关键岗位继任者和公司后备人才。关键岗位主要指公司根据当前或根据未来发展所需要的一些重要中级和高级岗位。后备人才主要是指公司为因应未来发展变化储备的一些可替代公司某些中、高级岗位的具有培养潜质的人才。

用人及人才晋升理念。

第十一条甄选条件、 进入战略人才培养队伍的员工必须能够胜任现有岗位工作有强烈进取精神有一定的培养潜质。

第十二条甄选工具

1、《战略人才推荐表》

- 2、《职业锚职业倾向自我评价测试问卷》
- 3、《管理人员能力评价表》
- 4、职业满意度测试
- 5、《霍兰德职业倾向测验表》

第十三条甄选程序 对于公司战略人才首先由人力资源部根据甄选条件和甄选工具提候选人员名单然后由总经理确认战略人才库入选人员名单。

列两种培养模式

第十四条复合型经营管理人才培养模式 对于复合型经营管理人才公司采取宽口径培养模式即采用轮岗工作不同系统挂职锻炼不同部门新项目工作继续教育多种培养方式相结合的方式进行培养。

第十五条业务/管理型专才培养模式 对于业务/管理型专才。强调又红又专在业务线和管理线上深度培养。公司采取用又培养模式即采用业务或专业领域内轮岗项目工作继续教育内部指导人培养等多种培养方式进行培养。

采用不同的培养方式。

第十六条内部导师 根据公司《内部导师手册》及公司《内部导师管理制度》对列入“雏鹰计划”的人员进行培养。凡列入公司“雏鹰计划”的公司战略人才员工必须按公司《培养积分管理制度》完成必须的积分。规定期限内没有积满培训积分的将不在作为公司战略人才进行培养。

第十八条外部培训 根据公司《培训管理制度》凡列入公司“雏鹰计划”的战略人才可以参加公司付费的外部长短期

培训但必须与公司签订相应的培训协议凡拒不签署培训协议的公司将不在作为公司战略人才进行培养。

第十九条内部导师 根据公司《内部导师手册》及公司《内部导师管理制度》对列入“飞计划”的人员进行培养。

第二十条岗位轮换

1、轮岗目的由于飞鹰计划主要在于培养中层管理人员所欲其岗位轮换的目的主要是使其能够熟悉部门内部不同岗位的主要职责和不同岗位间的配合情况。

2、轮岗前提轮岗人员必须胜任本职工作。

3、轮岗范围本部门内部不同岗位间的轮换。

4、轮岗周期轮岗周期原则上分为三个月和六个月具体轮岗时间由各单位根据实际情况确定。

5、轮岗审批部门内部人员的轮岗需由部门经理审批公司人力资源部备案。

6、轮岗人员的管理部门内部轮岗人员仍由部门经理对其日常工作 进行管理。

第二十一条内部培训 凡列入公司“飞鹰计划”的公司战略人才员工必须按公司《培养积分管理制度》完成必须的积分。规定期限内没有积满培训积分的将不在作为公司战略人才进行培养。

第二十二条外部培训 根据公司《培训管理制度》凡列入公司“飞鹰计划”的战略人才可以参加公司付费的外部长短期培训但必须与公司签订相应的培训协议凡拒不签署培训协议的公司将不在作为公司战略人才进行培养。

第二十三条内部导师 根据公司《内部导师手册》及公司《内部导师管理制度》对列入“飞计划”的人员进行培养。

第二十四条岗位轮换

- 1、轮岗目的由于飞鹰计划主要在于培养中层管理人员和技术拔尖人才、销售拔尖人才所以其岗位轮换的目的主要是使其熟悉公司不同部门主要职责和不同部门间的配合情况。
- 2、轮岗前提轮岗人员必须胜任本职工作。
- 3、轮岗范围本部门内部不同岗位间的轮换。
- 4、轮岗周期轮岗周期原则上分为三个月和六个月具体轮岗时间由各单位根据实际情况确定。
- 5、轮岗审批部门内部人员的轮岗需由部门经理审批公司人力资源部备案。
- 6、轮岗人员的管理部门内部轮岗人员仍由新任职部门主管领导对其日常工作进行管理。

第二十五条内部培训师 为了满足公司高级岗位所必须的沟通能力、表达能力以及知识自主积累总结能力凡列入公司“精鹰计划”的公司战略人才根据公司《内部培训师管理制度》。报名参加内部培训师并完成相应的工作。凡不报名参加内部培训师或未能完成《内部培训师管理制度》规定工作的将不再作为公司战略人才进行培养。

第二十六条内部培训 凡列入公司“精鹰计划”的公司战略人才的员工必须按公司《培训积分管理制度》完成必须的积分。规定期限内没有积满培训积分的将不再作为公司战略人才进行培养。

第二十八条 岗位轮换

- 1、轮岗目的由于雄鹰计划主要为公司培养分公司总经理级或副总经理公司运营副总经理、营销副总经理、工程副总经理人才所以其岗位轮换的目的主要是使其能够熟悉公司不同部门主要职责和不同部门间的配合情况。运营副经理的主管财务部、综合部、报建部、成本部、营销副经理主管销售和策划、工程副经理主管工程部、监理部、招标部针对上述主管区域不同将有针对性的培训。
- 2、轮岗前提轮岗人员必须胜任本职工作。
- 3、轮岗范围公司不同部门间的轮换。轮岗周期轮岗周期原则上分为三个月、六个月和一年三种具体轮岗时间由各单位根据实际情况确定。
- 4、轮岗审批部门间的轮岗需由主管副总审批公司人力资源部备案。
- 5、轮岗人员的管理部门间轮岗人员由新任职部门的主管领导对其日常工作进行管理。

第二十九条 内部培训师 为了满足公司高级岗位所必须的沟通能力、表达能力以及知识自主积累总结能力凡列入公司“雄鹰计划”的公司战略人才必须根据公司《内部培训师管理制度》报名参加内部培训师并完成相应的工作。凡不报名参加内部培训师或未能完成《内部培训师管理制度》规定工作的将不再作为公司战略人才进行培养。

第三十条 内部培训 凡列入公司“雄鹰计划”的公司战略人才的员工必须按公司《培训积分管理制度》完成必须的积分。规定期限内没有积满培训积分的将不再作为公司战略人才进行培养。

第三十一条外部培训 根据公司《培训管理制度》。凡列入公司“雄鹰计划”的战略人才可以参加公司付费的外部长短期培训但必须与公司签订相应的培训协议凡拒不签署协议的公司将不再作为公司战略人才进行培养。

6、 战略管理人才的淘汰与晋升

第三十二条目的 为了保证公司战略人才培养规划的有效实施促使公司战略人才积极进取的精神公司战略人才将实行动态管理。每半年和公司其他管理制度相结合进行调整一次淘汰不符合条件的人员并吸收新的优秀人才加入。

第三十三条淘汰 经过绩效考核不能胜任现有工作岗位的由主管领导建议经人力资源部确认没有进一步培养潜质的将不再作为公司战略人才进行培养。 凡淘汰过程中未能达到本制度第十八条。第二十二、第二十八和第三十二条规定和公司签订培训协议的。或未能达到本制度第二十六和第三十条规定不报名参加内部培训师的经人力资源部确认不再作为公司战略人才培养。

凡淘汰出公司战略人才培养计划的人员仍有机会再次进入公司战略人才培养计划但第二次被淘汰的人员将失去再次进入公司战略人才培养计划的资格。 公司将根据《培训评估管理办法》对各层次战略人才的培养工作进行评估在是评估过程中凡不配合评估工作的个人人力资源部将根据具体情况考虑淘汰出战略人才管理库。

第三十四条晋升 当公司出现岗位空缺时将优先从公司战略人才库中选拔适合人选战略人才库中没有合适人选的再考虑从公司外部引入适合人才。

7、 附则

第三十五条本管理办法的拟定和修改由公司人力资源部负责

报公司批准后执行。

第三十六条本管理办法由人力资源部负责解释。

第三十七条本管理办法自公布之日起执行。

一、目的：

为保证未来在同行业内的竞争优势，需加强后备干部队伍建设，实现后备人才储备，为公司核心岗位培养人才，从而满足企业长期发展的人才需求。

二、培养方向与目标：

1、培养方向：培养一批具有良好理论知识背景、较高素质与修养、有激情与创新能力，有强烈的事业心，富有工作激情，认同公司的人才观、价值观等企业文化理念的各岗位梯队人才。

2、培养目标：绩优人才半年内、潜力人才2-4年内成为公司业务、操作、管理等职能部门管理骨干。

三、适用对象：

1、绩优人才：

a□现有岗位的精英或骨干型员工（需重新盘点和评估）；

b□新进具备良好职业背景及工作经验的员工。

2、潜力人才：

应届毕业生或毕业1-2年有培养、提升价值的优秀全日制本科毕业生，专业为物流管理、物流工程、国际经贸、商贸英语、

工商管理等。

四、培养计划：

1、绩优人才：

2、潜力人才：

五、培养权责

六、后备人才核心胜任能力及胜任素质 胜任能力：

胜任素质：

1、 踏实、敬业精神； 2、 灵活性； 3、 责任心； 4、 使命感

人力资源部

2015-6-26

初创公司菜鸟培养方案 某公司人才培养方案篇五

根据新一年的工作需要，公司共招收了12名08级新员工，组成了一个充满活力的新团体。但是，由于刚进入公司不久，及员工的性格和潜力等方面的差异，大家的优势并没有到达最大化发挥，工作潜力没有充分展现出来，用心性也有所欠缺。

因此，计划开展公司企业人才培养方案，透过一系列的机制，充分调动员工的用心性和展现员工的才能，实现公司人力资源的优势互补和有效利用，进一步增强公司的凝聚力，提高整个公司的工作效率和质量。

1. 透过鼓励机制，调动员工的用心性，使其全身心投入公司

的工作；

1. 引入竞争机制。每月评出“公司标兵“及”优秀小组长“一名，并颁发纪念品。
2. 在全面发展员工各方面潜力的基础上，根据员工本身的优势，重点培养某一方面的才能，如物资管理方面，组织潜力方面，及创新方面的人才。
3. 加强团队精神。不定期的部门餐会，户外活动（体育运动），部门小联谊及与其他部门的联谊等，进一步增强员工的团队精神。
4. 员工参与制。多让员工参与到一些条例或者重要事项的商讨过程中，充分思考员工的意见，让其更好地关心本部门及整个协会的发展。