

最新高中历史论文参考(实用8篇)

制定计划前，要分析研究工作现状，充分了解下一步工作是在什么基础上进行的，是依据什么来制定这个计划的。优秀的计划都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的计划书范文，我们一起来了解一下吧。

人才工作总结及工作计划篇一

我校留学生学历教育已经具备了一定规模，为了进一步做好留学生学历教育工作，现就留学生学历教育的人才培养方案修订及教学管理工作提出如下意见，请各学院参照执行。

1、我校留学生学历教育培养方案的修订应按照教育部、外交部、公安部联合发布的《高等学校接受外国留学生管理规定》[20xx] 9号令（见附件，以下简称第9号令）的要求执行。

2、留学生来我校接受的是学历教育，在完成人才培养方案的教学要求后将颁发江苏师范大学的学历和学位证书，为了既体现国际教育特点又保证教学质量，人才培养方案修订中，在不违背第9号令要求的前提下，要尽可能与我校开设的相应专业的培养方案相同，总学分应在140学分以上。

3、根据第9号令第五章“教学管理”第二十三条“高等学校应当根据学校统一的教学计划安排外国留学生的学习，并结合外国留学生的心理和文化特点开展教育教学活动。在确保教学质量的前提下，可以适当调整外国留学生的必修和选修课程”的要求，可根据留学生的特点，对必修和选修课程做适当调整。

4、根据第9号令第五章“教学管理”第二十四条“汉语和中国概况应当作为接受学历教育的外国留学生的必修课；政治

理论应当作为学习哲学、政治学 and 经济学类专业的外国留学生的必修课，其他专业的外国留学生可以申请免修”的要求，对非哲学、政治学 and 经济学类专业留学生，可将政治理论课程改为中国历史、汉语语言、中国概况、中国人文类课程等。

1、外国学历教育留学生必须完成培养方案规定的教学内容、获得规定的学分和学分绩点才可获得相应的学历、学位证书。

2、根据专业，留学生的教学管理纳入到相应学院、专业管理。统一编入专业班级、统一编号，与中国学生享有同等学习权利和义务。

3。根据第9号令要求，在确保教学质量的前提下，专业学院根据外国学历生特点和实际学习情况，对留学生的课程学业采取多种方式进行考核。为了便于后续工作，各学院要为留学生建立教学档案，教学档案由各学院整理、存放。各学院要在学期末将留学生每学期的学习成绩、考勤、综合表现等报送国际学院教务办公室备案。

请各学院在3月30日下班前，将修订好的培养方案纸本文件和电子文档交国际学院教务办公室。

联系人：国际学院教务办公室樊老师；联系电话：3329

教务处、国际学院

二零xx年三月二十七日

人才工作总结及工作计划篇二

加强公务员素质建设。贯彻实施《行政机关公务员处分条例》，认真贯彻执行省委组织部、省人事厅印发关于《关于进一步规范和完善国家公务员考核工作的通知》，抓好公务

员和事业单位工作人员考核，结合机关效能建设和干部作风建设，加强对在职在岗工作人员的跟踪检查，强化考勤、签到、请假等工作制度落实，严肃组织人事工作纪律。

2、抓好公务员培训教育。落实“--”行政机关公务员培训纲要，组织公务员进行《中华人民共和国政府信息公开条例》网络学习培训，公共管理核心课程培训。继续深入开展“做人民满意公务员”活动，进一步培育和弘扬“热爱祖国、忠于人民，恪尽职守、廉洁奉公，求真务实、开拓创新，顾全大局、团结协作”的公务员精神。

二、抓好招才引才工作

3、加快引智和柔性引才步伐。积极组织引进县外智力工作，及时为企事业单位申报引资项目，引进高等院校、科研院所的高层次人才和县外专家为我所用，支持和鼓励县外人才以兼职、咨询、讲学、科研等各种方式参与我县现代化建设，鼓励用人单位运用合作、联办、智力入股等多种手段，引进我县紧缺的各类创新人才，尤其是通过“柔性流动”形式，解决我县目前高层次人才紧缺状况。对各类紧缺的优秀人才，可实行“先入户、再创业”的人才储备政策。

4、加强人才能力建设。在全县各单位中开展人力资源管理专业和实务方面的培训，根据各单位需求继续组织培训，培养一批适应我县特色优势产业发展要求的创新人才。会同教育部门与各单位联合，探索开展“订单式培训”，强化对各类人才的实用操作技能培训，继续开展计算机应用能力培训，实施技能人才的实训计划。

5、做好人事人才公共服务。整合人事人才资源，完善机关事业单位人员基础信息数据库、公务员、离退休人员基础信息数据库、中高级专业技术人员信息库、人事代理人员信息数据库，建好人事人才数据信息总库。做到人事人才信息数据管理科学化、规范化、网络化、自动化。做好人才流动、档

案管理、人才培养、人事信息发布、促进毕业生就业。同时，完善我县农村人才市场的基础设施建设，大力开发农村人才资源。积极开展乡土人才技术培训、智力引进、职称评定等工作，大力培养一批懂技术、善经营、会管理的乡土人才队伍。

三、加强专业技术人才队伍建设

6、深化职称制度改革。完善以能力和业绩为导向的专业技术人员评价机制，继续推行“评聘分开”制度。做好中小学教师职称改革、工程技术系列设置正高级职称工作，非公有制企业专业技术职务任职资格评价工作。发挥职称政策的导向作用，鼓励、支持各类专业技术人才到社区、农村基层单位服务。做好资格考试报名工作，完成专业技术人员资格考试任务。

7、加强专业人才能力建设。认真实施专业技术人员知识更新工程，提高专业技术人员的业务素质和创新能力，抓好专业技术人员继续教育培训。探索培训教育新机制，增强专业技术人员培训教育的实效性。抓好行政、事业单位工勤人员继续教育培训。把培训与考核紧密结合起来，提高培训成效。

四、抓好管理制度落实

8、完善事业单位人员聘用制度。在抓好事业单位岗位设置的基础上，加大完善人员聘用制的力度，进一步抓好事业单位全员聘用工作，规范聘用管理制度，建立健全管理机制，增强事业单位用人管人活力。

五、做好军转安置工作

9、落实军转安置任务。会同有关部门接收安置好军转干部，对自主择业军转干部办好安置补助、医保、社保等工作。

10、做好企业军转干部解困和稳定工作。加强思想政治教育，做好一人一事思想解惑工作，了解企业军转干部家庭生活工作情况，关心帮助解决他们的困难和问题。确保企业困难军转干部群体的稳定。

11、加强人事法制建设，大力开展人事政策法规宣传。切实维护人事政策法规的严肃性、权威性。认真做好行政复议、行政应诉、公务员申诉控告和人事行政执法检查工作。重视处理来信来访，推进政务公开，完善行政监督检查。

12、做好退休干部管理服务 work。围绕“六个老有”组织开展好各项活动，使退休干部共享改革发展成果，发挥退休人员的作用。抓好到龄人员退休手续办理，做好行政事业单位工作人员遗属生活困难补助审批。

13、抓好人事人才宣传调研报道工作。继续推行人事人才宣传报道奖励办法，加大人事人才工作宣传报道力度，认真探讨新形势下人事人才工作新做法，创新工作机制，提高工作水平。

七、完善机构编制管理措施，加强机构编制管理和监督检查

14、创新机构编制管理方法，完善管理措施。继续推进编制实名制工作的开展，认真做好机构编制实名制工作，进一步完善编制管理证(卡)制度，加强对编制、领导职数使用情况审核，依托实名制研究建立各有关部门协调配合的机构编制综合约束机制和机构编制政务公开机制。

15、强化机构编制监督检查。严格控制乡镇机构编制和财政供养人员增长，积极探索除自然减员外的其他消化超编人员的方式，确保乡镇机构编制和实有人员只减不增。

16、完善事业单位登记管理。抓好事业单位法人年检工作，切实加强对事业单位的监管。开展实地核查，重点对年检期

间发现问题的事业单位、财政核补和经费自筹事业单位进行检查。

八、加强人事部门自身建设

17、加强政治政策理论学习，提高思想业务素质。抓好党的一-大会议精神为主要内容学习活动，坚持每周一次学习制度落实，联系思想、工作、生活实际，组织开展好学习调研，有针对性、有重点解决人事干部队伍工作中存在不足和问题。加强人事业务知识的学习培训，增强工作的前瞻性、预见性、创新性。

18、加强作风建设，提高服务水平。深入开展讲党性、重品行、作表率为主题学习实践活动，深入基层调查研究，认真帮助群众解决实际问题。抓好局机关各项制度建设，坚持工作报告、总结、讲评、上班签到、外出请假、个别谈心制度落实。以饱满工作热情，良好精神状态，团结务实作风，做好各项人事人才工作。

19、加强廉洁自律建设，树立人事干部良好形象。完善党风廉政责任制建设，自觉接受组织监督、社会监督、舆论监督和群众监督，打造“阳光人事”，坚持重要问题，重大事项集体研究决定，为一县建设营造良好的人事氛围，树立良好的人事干部形象。

人才工作总结及工作计划篇三

为进一步深化教育教学改革，创新人才培养模式，培养学生创新创业能力，提升人才培养质量，现就2015级专业人才培养方案的修订（制订）工作提出如下指导意见。

一、指导思想

以《教育部关于推进高等职业教育改革创新引领职业教育科学发展的若干意见》（教职成〔2011〕12号）、《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》（教高〔2012〕4号）、《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》（国发〔2015〕19号）和《国务院办公厅关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》（国办发〔2015〕36号）为指导，深化产学研合作，紧紧围绕广西产业转型升级及新型城镇化发展的需求，明晰人才培养规格、改革重点及实施途径。

二、改革目标

深化项目教学、案例教学、工作过程导向教学等教学模式改革，以职业岗位分析为基础，以学生实践能力、创新能力和创业能力培养为导向，注重实践、创新、创业教育，加强创新创业实践环节，构建体系合理、内容先进、结构简洁的培养方案。

三、改革重点

各专业要依据《高等职业学校专业教学标准（试行）》和国家相关职业技能标准，科学修订专业人才培养方案。

（一）突出创业创新能力培养

1. 增设创业基础必修课

各专业要根据学生未来职业面向和就业方向，增设创业基础课 1

程，设48学时，计3学分。通过课程教学使学生掌握开展创业活动所需要的基本知识、具备必要的创业能力和树立科学的创业观。创业基础课程教学坚持理论讲授与案例分析相结合、小组讨论与角色体验相结合、经验传授与创业实践相结合，把知识传授、创业观培养和实践体验有机统一起来。创业基

基础课程不局限于课堂教学，各专业要制定可行的课程实施方案，明确专业创业教学目标、内容、途径、课程考核评价标准等，探索实际创业项目效益作为课程评价与学分转换的标准，实现真正的创业教学。

2. 实施创新研发与应用课程

各学院在2015级试点专业探索的基础上，各专业在专业选修课程模块中设置创新研发与应用课程，设40学时，计2学分。各学院依托创新工作室等相关载体或科研项目，大力推进实施创新研发与应用课程。实施要求详见《创新研发与应用课程试点实施方案》（南职院字〔2015〕105号）。

3. 开设创业创新高阶选修课

在开设创业基础及创新研发应用课程的基础上，各专业可开设创业创新高阶选修课程，在教学目标、教学内容、教学方法、实践教学等方面与基础课程形成依次递进、有机衔接的关系，加大实践教学比例，提高创业项目教学比重。

（二）深化实践教学改革

1. 优化校内实训教学设计

根据学生职业技能形成规律，科学合理设置认知实训、基础实训、专项实训、仿真实训、生产性实训等校内实训教学环节及内容，推进专业课程内容与职业标准对接、教学过程与生产过程对接。

2. 加强实训教学质量

2

各专业根据职业岗位技能发展需要及时修订实训教学计划和

大纲，进一步完善实践教学指导书。建立健全实训教学实施过程管理制度，明确实训教师、实训室管理人员职责，规范实训教学过程记录管理，完善实训教学考核标准和办法，保障实践教学各环节的时间和效果。

3. 规范顶岗实习管理

各学院要建立健全顶岗实习管理机构与制度，各专业要与实习单位共同制订顶岗实习计划，并共同负责学生顶岗实习的组织和管理。学院和实习单位应当建立实习指导教师制度。学生到实习单位顶岗实习前，学校、实习单位、学生应签订三方顶岗实习协议，明确各自责任、权利和义务。建立学院、实习单位定期信息通报制度。

（三）优化人文素质教育课程设置

1. 优化艺术素养课程

由人文社科部统筹，贯彻《教育部关于推进学校艺术教育发展的若干意见》（教体艺〔2015〕1号）每个学生在校学习期间，至少要在艺术限定性选修课程中选修1门并且通过考核获得学分方可毕业的要求。艺术限选课程包括《艺术导论》、《音乐鉴赏》、《美术鉴赏》、《影视鉴赏》、《戏剧鉴赏》、《舞蹈鉴赏》、《书法鉴赏》、《戏曲鉴赏》、《趣味乐理与视唱》、《趣味乐理与视唱》、《音乐欣赏》、《歌唱艺术与技能训练》、《形体训练与舞蹈表演》、《影视赏析》、《音乐名家名作赏析》、《流行音乐历史与风格》、《流行键盘演奏训练》、《歌曲演唱技巧》、《合唱艺术与舞台实践》、《艺术美学》、《书法》、《书画欣赏》等类课程。

2. 用互联网+方式推进人文素质网络课程改革

由人文社科部统筹，根据前期网络课程学生选修及教学效果

情况

继续精选人文素质课程开设门类，以学生人文素质提升为核心，实施更富有弹性适合学生学习方式及时间的课程开设方式，突出网络课程学习与考核的便捷性及灵活性，服务于学生专业技能培养。

（四）强化计算机应用能力培养

计算机应用基础课程改革，针对学生计算机应用基础及学生未来职业技能发展的需要，在2015级各专业人才培养方案中，可以专业或学院的方式在“通用技能课程”模块中作为选修课程开设。

计算机应用能力培养课程主要分为计算机应用基础课程和计算机应用技术课程两类。计算机应用基础课程主要满足计算机等级考试需求，由学生根据需要选修或以计算机等级证书转换学分。计算机应用技术课程模块的设置由各学院、专业根据培养目标、毕业生就业或专升本等需要自行设置。

（五）以需求为导向推进公共外语改革

公共外语课程教学改革要适应国家一带一路建设发展战略及中国—东盟自由贸易区发展国际化人才的需求，培养复合型外语人才，既有专业技术能力，又懂一至两门外语的高技能人才。

因此，2015级各专业人才培养方案中，公共外语课程在“通用技能课程”模块中作为选修课程开设。公共外语选修课程既可满足应用英语**b**级考试、职业发展及未来就业、学生学习兴趣或出国深造的需求，由学生根据需要选修，课程考核合格获得相应学分。是否需要开设以及开设何种专业外语（英语或小语种）选修课程，由各学院、专业根据培养目标、毕业生就业或专升本等需要自行设置。课程学分、学时、开课

时间等由专业根据相关规定设置。

（六）探索以培养习惯为基础的公共体育课程改革

根据自治区教育厅《关于切实加强学校体育工作促进学生健康成

长的实施意见》（桂教规范〔2015〕6号）的要求，我校大学生在一、二年级必须开设不少于108学时的公共体育课。因此，2015级人才培养方案中1-4学期公共体育选修课共开设108学时，学生在校期间必须选修3个体育项目（其中包含足球、篮球、体适能一个必选及其他两个自由选修项目），每个项目开设36学时，计2个学分，修满6个学分并参加每年国家教育部要求的大学生体质测试合格方能毕业。

公共体育课程可探索以体育技能结果为导向的教学模式，学生通过自学达到规定的体育技能标准即可获得该项目课程的学分，引导学生自觉掌握良好体育技能的习惯。

（七）推进毕业设计课程改革

以毕业设计改革为载体，引入企业（行业）标准、师资或项目，深化产教融合，培养学生综合运用专业知识与基本技能解决问题的能力，进一步提高大学生的创新意识、研究能力、实践能力和就业竞争力。

毕业设计必须贯彻“教、学、做、研、用”一体化的原则，毕业设计的内容必须是教学的真实作品、产品、商品研发等，或市场的真实项目，或有应用价值的创新研发项目。每个专业的毕业设计必须有企业介入，设计项目从合作企业的实际生产中来，或按实际应用要求与企业标准进行设计，提倡校企合作共同设置有实用价值的毕业设计项目，设计结果作为企业应用方案和产品、商品等。每个小组的'学生数量一般不超过10人，指导教师由专任教师和企业技术负责人共同负责。

提倡让学生在企业技术人员的指导下边顶岗实习，边学习设计。毕业设计作为一门课一般可以设64-96学时，计4-6学分。

四、课时与学分要求

为保证人才培养质量，各专业校内学习时间统一规定为2.5年（5个学期），顶岗实习时间为0.5年（1个学期）。

各专业教学总学分设为160，专业技术课程原则上安排1900学时左右，基础课程原则上安排500学时左右，顶岗实习6个月的时间折算为720学时，职业拓展课程一般不超过300学时，建议周课时不超过30节，合计总学时控制在3000-3500之间。

五、工作要求

为确保修订（制订）方案的质量，各二级学院应组织各专业教学团队成立专业培养方案修订工作小组，根据本指导意见，按照《2015级专业人才培养方案的内容构成》（附件1）的结构进行编写，将《2015级专业人才培养方案公共课程教学安排》（附件2）纳入各专业的教学安排中，同时做好教师业务工作记录，填写《2015级专业人才培养方案修订（制订）工作记录》（附件3），与专业教学团队及教师的绩效挂钩。

教务处联系人：覃文松；联系电话：2024203。

附件：1. 2015级专业人才培养方案的内容构成

2. 2015级专业人才培养方案公共课程教学安排

3. 2015级专业人才培养方案修订工作记录

教务处

2015年6月23日

紧密结合学校办学指导思想，根据专业发展的最新动态和地方经济社会发展的现实需求，结合学校的办学发展定位，遵循现有学生特点，推进教学内容和方法改革，体现专业特色。专业教师在企业调研、专家论证、教师座谈会等基础上，就目前人才培养方案中存在的问题、专业定位与特色、培养目标、专业方向的设置、核心课程与课程群安排以及实践教学环节的安排等方面进行调整。

一、课程实行模块化教学，采用集中授课方式

本次修订专业人才培养方案，专业培养综合能力分为定格动画创作、三维动画制作、商业插画和交互媒体设计等四个模块，围绕这四个模块，按照“能力递进”方式开设课程。为了更好达到教学效果和课程大作业完成，部分专业课程采用集中授课方式。

二、引进大规模网络开放课程，培养学生综合素质

按照省教育厅高教处和学校修订人才培养方案总体要求，通过网络课程加强对学生人文、自然、社会科学方面的知识教育，学校引进大规模网络开放课程[moc]专业课程计划中安排在第2、3、4、5学期开设了共108课时的综合素质课程。

三、加大美术基础能力课程课时量，提高绘画和审美能力

虽然科技快速发展迅猛，设备越来越先进，技法五花八门，但是很多学生手绘能力普遍较低，课程开设过程中，加强学生美术功底培养，开设大量《素描》、《色彩》和《速写》课程，其中《速写》课程贯穿三个学期，第三学期安排外出写生环节，进一步提高学生手绘能力，为专业学生能力发展和提升提供动力。

四、根据专业新动态，增设新媒体课程开发

随着网络技术发展和移动终端设备普及，手机媒体、互动装置和微网等新媒体技术出现，专业开设了《UI界面设计》课程，适应行业发展需要。

动漫教研室

二〇一四年三月二十七日

人才工作总结及工作计划篇四

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。

根据我市经济社会发展对高技能人才的需求，透过实施常州市“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带给有效的技能人才保障。

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)班在校生的比例到达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到达30%(或者800人)以上，年组织企业高

技能人才培养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养200人以上。

实施“十校百企”工程，关键要找准企业和院校的对接口，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，用心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带给信息服务。各企业要用心为“平台建设”带给人才需求信息，为技工院校毕业生带给丰富的就业岗位信息；各技工院校要及时带给毕业生就业信息，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取渠道。

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，构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、课程资料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资料、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、教学资料与培养目标零距离，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。选取一批优秀企业、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潜力。

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。

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、企业代表要占必须比例。

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资料进行部署和安排，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。

4. 表彰激励。建立激励机制，根据行业企业和技工院校培养紧缺型职业(工种)高技能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。

1. 组织发动。5月中旬制订《常州市“十校百企”紧缺型高技能人才培养工程实施方案》，适时召开常州市“十校百企”工程推进会，部署紧缺型高技能人才培养工作。

2. 建立机构。6月上旬成立常州市“十校百企”工程领导小组，各技工院校根据本实施方案，建立相应的组织机构，制定本单位“十校百企”工程实施方案。

3. 校企对接。6月，十所技工院校、百家相关企业根据本实施方案开展校企对接活动，确定对接项目，签订合作协议；筹办常州市技工院校校企合作研究会，完成“十二五”校企合作研究课题开题报告，力争8月结题；搭建毕业生供求信息对接平台，院校带给高技能人才培训菜单，企业带给高技能人才需求信息，在常州市人力资源和社会保障网上实现毕业生供求信息对接。

4. 开展督查。6月下旬，市经信委和市人社局共同对“十校百企”工程实施状况进行一次督查，并将督查汇总上报省人社厅。

5. 考核评比。12月，将“十校百企”工程成效纳入全市技工院校“十项目标”考核指标体系进行考核评比。

6. 总结交流□20xx年1月召开“十校百企”工程经验交流会，总结经验，表扬先进，抓好典型，全面推广。

人才工作总结及工作计划篇五

近年来，国内技工教育改革蓄势待发，于产业结构的不断升级调整中呈现勃勃生机，尤其在校企合作模式下校企双方共同培养专业人方面做出了有益的尝试后，打造出了现代市场经济背景下新型人才的培养理念。

校企合作现实意义的主要特征是基于企业人才需求，技工学校与企业联姻合作实现人才培养与社会需求的直接对接。这种无缝对接的人才培养模式责任是双关的，利益为共享的。而这其中的现实意义是多方面的。首先，校企合作对接所进行的人才培养，能最直观、最大化地实现企业的人才需求。经过合作培养出来的学生可完成企业有效劳动力的直接转换，有效降低了企业人才招聘的经营管理运作成本，并可实现岗前培训零成本。其次，校企合作为学校赢得人才市场开发空间，能准确地把脉企业对人才的需求状况。

在与企业无缝衔接中学校能及时掌控人才市场走向，明确人才培养目标，实时高效有力对人才培养计划做出调整，实现社会需求与人才培养的直接对接；对学生的全面发展提供了最为有力的保证。学生通过校企合作直接参与企业生产经营。全面了解实际问题并掌握解决问题的实践能力，及时得到实践锻炼，促使学生理论知识向实践认知的快速转变，为人才的培养增进实效。再次，校企合作对提高学生全面综合素质形成有力的敦促。学生道德与专业等综合素质的养成，均要在全面系统掌握理论知识基础上，历经实践的考验与磨练最终得以全面形成。是一段人生必由的经历，历练环境的选择尤为重要，是最终能否成才的关键。特别是学生的敬业与团

队精神、事业责任心的培养是潜移默化的、由量变到质变的过程，必须经过实践的熏陶与考验，才能完成感性认识到理性认知的蜕变。

因此校企合作为人才综合素质的培养提供了有利环境与契机，及时参与其中显得至关重要。最后，校企合作能为学校提供较为稳定的实习与毕业设计场地。基于校企合作模式，可直接选择联姻企业集中开展学生实习与毕业设计，系统解决校外学生实习点过于分散、难于管理的问题。选择联姻企业进行毕业设计，可让学生提前介入社会实践，为学生全面提高自身应变市场竞争能力提供有力的保证。同时学校依托联姻合作，引进企业投资在校建立实验场所、培训基地，不仅可降低学校教学成本，更能形成系统教学优势，为教育事业的可持续发展提供有利契机，资源共享的合作模式成为优质高效教学最为直观的表现。

1、是技工教育机制与移动通信行业需求脱节。技工学校在寻求业内企业联姻、实施校企合作当中，偏执于教学理论的研究，往往忽视市场技术的实际需求，致力“为学而做”，缺失“为做而学”。研究出的东西往往不为企业所接受，影响了企业参入校企合作的积极性。理念的不到位也同时影响到专业实用人才的培养，人才的培养质量与企业用人需求时有错位，且沟通机制不够完善，学校育人标准与企业用人标准不统一，未构成系统契合，就业学生企业“回炉”现象屡有发生，这些原因造成校企合作流于形式，难以形成校企的深度融合。

2、技工学校人才考核培养评价机制不够合理。现实中，移动通信行业市场技术换代升级日新月异，对专业技术人才的要求也不断发生着改变，而技工学校人才考核培养评价机制却基本固定、甚至一成不变。传统的考核评价机制往往为专业理论考核偏重，而专业技能与实操水平的考核评价却鲜有涉猎。这些与行业企业的实际要求格格不入、相去甚远。通过区域企业用人调研数据测算，企业用人考核标准的专业理论

知识水平占比为六成，思想道德素质（敬业精神、团队精神、执行能力等）考核占比多达四成。而这些技工学校人才考核培养评价机制基本无所涉及，有涉及的话也是涉及不深。因此评价机制的滞后性显而易见，成为影响校企合作发展的主要瓶颈。

3、企业经营机制与学校行政机制不相兼容。在校企合作当中，企业推行的是市场经济模式下企业自主经营机制，技工学校秉承的是传统行政体制，二者难以实现切实有效的兼容，技工学校系统性人才培养建构不能完全满足企业的实用性要求。因此，如何做好两种体制不同人才培养建构兼容工作，对校企合作的实际成效影响巨大，必须引起我们高度的重视，以创造性的思维全面展开校企合作工作。

首先，要构建校企合作模式下新型移动通信课程教学体系。

1、成立移动通信专业教学协调指导性组织，具体协调解决两种体制不同人才培养建构兼容工作。打破校方“先理论、后实践”的条条框框，将“学中做、做中学”科学互动地融合于一体化人才培养当中。同时以健全完善的课程设计作为人才能力的培养载体，以规范有序的实践进度促进人才能力的进步与提高，突出理论与实践的高度结合，演绎鲜明特色的校企合作模式下移动通信技术人才培养方案。

2、是打破传统学科式教学模式，教学方案重点添加专业技能评价内容。通信工程建设、网络运行与维护、基站安装与维护、网络优化具体细化四个专业方向。建议增设学分制考核模式，落实具体专业选择方向，要求每门课程必须修满一定学分，毕业前再设一个总的标准学分线，未达到的不予毕业。以严格规范的学分制考核落实人才培养动态管理。

3、创新技能培养流程，实现技工教育人才与企业需求无缝对接。超前思维，为新技术更新预留特定修课时间，时刻保持人才培养与企业需求的高度一致。专业培养严格遵循一体化

流程，实施专业人才由学生到学徒、由学徒到员工不同阶段身份的转变，以系统化教育机制的创新发展全面提升技工学校的职业核心竞争力。

4、与联姻企业强强联手，拓展市场领域专业新课题。增设以典型工艺流程为主要内容的专业课题和以专业岗位流程为主要内容的专业科目体系，开发以岗位实际操作、专业资格认证为主要内容的教学资源与配套教材。

5、构建专业数据库，为人才培养夯实资源基础。让学生在参与系统的专业学习之余，灵活地安排网络课程学习，以丰富的专业资源优势进一步加深理论与实践的认知。在教学安排上，人文课程与通信通识课程系统安排于第一学期，首次进厂实践安排于第二学期，选修方向安排于第三学期。校阶段性授课原则上每学期两次，可选择校内网络设备进行技能训练，由企业讲师与校方教师协调完成。学生修业期限内进入企业两次实地实践，可根据不同专业特点自行选择时间。其次，实施校企合作模式下新型移动通信师资队伍多元设计。提倡专业师资队伍多元混编团队，实行“校企双聘、理论实践双考核”机制，在理论教学由学校讲师组织、实践教学由企业导师落实的思路下，尝试职业岗位交流，促进师资队伍素质的多元化交流与提高，以综合型的师资力量创造性地展开育人工作，为新时代高技能人才培养拓展一片广阔有为的天地。在技工学校教改如火如荼的今天，多人交流式授课作为一种新生事物，成就技工教育新常态，互通有无、共同提高的多元化师资团队堪当重任。适应形势要求，亟需新的考核机制跟进匹配。“双线”考核则应运而生，可实现院校考评与企业评价的共轨并行。再次，实现校企合作模式下专业素质技能的能量传递。概括而论，校企合作结合专业素质培养、实践课堂扶助学生实现学习与专业成长的历练。与传统育人模式相比，校企合作更突出实践的认知能力，为学生尽早接触业界创造机遇，形成学校与企业零距离接触，实现职业素质技能的能量传递。对促进学习、增进就业无疑于一项切有成效的举措。

新时期，基于“资源共享，优势互补，责任共担，利益共享”的校企合作模式有着广阔的发展空间，在移动通信专业与高科技直接对接的优势之下，其校企合作发展前景更无限量。适应新形势下教改工作需要，我们应更进一步做出探讨与研究，为培养时代合格人才做出积极不懈的努力。

参考文献：

人才工作总结及工作计划篇六

《煤炭工业发展“十三五”规划》明确指出未来五年全国煤炭开发总体布局为压缩东部、限制中部和东北、优化西部，重点建设内蒙古、陕西、新疆3个煤炭大省（区），显然，新疆地区在我国煤炭工业中的地位将进一步提升。新疆煤炭资源储量约为2.19万亿吨，占全国煤炭资源储量的40.6%以上。新疆地处祖国边陲，煤炭人才引进困难。近年来新疆地区采矿工程专业人才培养及就业方面出现实习时间短、实习基地管理困难、人才需求与人才供应矛盾等实际问题。笔者在承担采矿工程专业《井巷工程》、《采矿学》、《矿山压力与岩层控制》等专业课程教学工作时发现课程内容间存在可“分解—交叉—重组”的情形，尝试构建新的、适合学生对专业知识由实用性向适用性需求的人才培养方案，以期对新形势下采矿工程专业教学改革起到推波助澜的作用。

新疆工程学院是经教育部批准的新疆首所应用型本科高校，采矿工程专业是在原煤矿开采技术专业的基础上发展起来的，是学校的龙头专业[1]20xx年被教育部纳入“卓越工程师”人才培养计划。面对机械化、自动化、可视化和绿色环保化的当今采矿行业，采矿工程应用型技术人才对于一个煤炭企业的采矿技术水平的提高及生态环保的开采要求有着决定性的影响，重视学生应用型工程能力的培养已经成为高等工程教育的共识和新的趋势[1]。因此，如何提高学生的实践工程能力，以培养适应煤炭企业发展需要的应用型工程技术人才，是新疆工程学院采矿工程专业必须面对和解决的问题。新形势下，

尤其在“大数据”时代的今天，采矿工程属特种行业、高危行业的事实已成为人们的共识，故该专业在传统培养目标的基础之上，应更注重对学生从事艰苦、高危行业工作的心理教育、情感教育、意志道德教育和人的整体发展水准教育的培养[2]，即行业奉献精神——一种能为国家、社会的采矿行业发展做出贡献的世界观、人生观、价值观和审美观的应用型工程教育。

采矿工程专业应用型工程技术人才实施校企联合培养——“3+1”学分制培养模式，总毕业学分为182学分。第一至第六学期采取“理论+实践（课程设计）”的在校培养方式；第七学期为生产实习时间，采取煤矿现场“参观+定岗+讲座+专题”的培养方式；第八学期为毕业设计（实践）时间。培养过程采用模块化渐进式的教育培养结构体系，该体系由思政与健康教育、公共基础教育、专业基础教育、专业能力教育、素质拓展教育六个培养模块组成。首先，通过思政与健康教育模块的培养引导学生形成正确、乐观、积极向上的世界观、人生观、价值观；其次，通过公共基础教育的学习，让学生掌握解决基本工程问题的计算、推导工具；再次，经过专业基础教育的学习让学生对专业基础理论有一定的认知；最后，通过理论与实践相结合的专业能力教育的培养达到塑造专业应用型人才的目的。

1. 专业能力培养模块。专业能力培养模块包括专业方向教育和专业应用能力教育两个子模块，采用必修和选修相结合的专业课程组合形式、理论和实践并重的教学方法，培养过程中做到以专业理论为基础，以课程设计、专业实习为导向。

2. 专业方向教育。专业方向教育子模块主要培养采矿工程卓越工程师所应具备的专业知识。考虑《采矿学》、《井巷工程》、《矿山压力与岩层控制》等专业核心课程内容间的联系及复杂关系，采用“分解—交叉—重组”的方法对授课内容及授课时间进行优化组合，便于学生对类似知识点的把握与理解。按照课程分解后各构成部分间的衔接递进关系，在

授课内容及时间上进行交叉重组。

3. 专业应用能力教育。根据现形式下煤矿企业对采矿工程专业毕业生专业知识的要求越来越广，不再是单纯意义上的采煤技术人员，而是适合于从事采煤、掘进、通风、运输、管理等诸多岗位的煤矿技术全能型人才；此外，现有专业课课程结构在学生接受知识的层次上、系统化上、烦琐程度上存在重理论、轻实践、理论实践彼此孤立的现象。所以专业能力的培养必须打破原有的专业核心课程结构模式，探索全新的、适合于学生对专业知识由实用性向适用性转变的核心课程结构，将实践课尽可能地糅合到理论课堂当中去，利于培养“宽口径、创新性、复合型”的工程应用型人才。

新疆工程学院为新疆地区唯一一所工科类本科院校，该校采矿工程专业培养的学生占新疆煤炭行业管理人才的80%以上，与新疆煤炭机械化、绿色化、智能化开采密不可分，为了给新疆煤炭资源由传统的粗放式开采向先进的精细化转化思路的顺利实施提供人才支持，探索具有新疆特色的采矿工程工程应用型人才培养模式，必须结合新疆的区域特色及区域煤层赋存特征，进一步优化培养方案课程结构，尤其要注重实践教学的重要性。新疆工程学院采矿教研室从采矿工程专业培养定、课程结构、核心课程授课内容及时间上结合、实践课程的安排等方面做了一些工作，以期为采矿工程专业培养模式改革做一些铺垫性工作。