

价值观培养工作计划(汇总8篇)

计划是一种灵活性和适应性的工具，也是一种组织和管理工具。怎样写计划才更能起到其作用呢？计划应该怎么制定呢？下面是小编为大家带来的计划书优秀范文，希望大家可以喜欢。

价值观培养工作计划篇一

为认真贯彻集团人才发展战略规划，加快人才培养、使用。建立和完善人才培养机制，经过制定有效的人才培养与开发计划，合理地挖掘、开发培养公司战略后备人才队伍。建立公司的人才梯队，满足公司乃至集团“十二五”发展规划对人才的需求，为公司的可持续发展供给智力资本支持。

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专业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

培养对象的确定和培养计划的统筹安排。

第五条：主要资料

本方案由以下几个方面组成：人才培养体系的构成、人才的甄选、人才培养模式、人才的培养方法、人才的淘汰与晋升。

(一) 人才培养体系的构成

公司人才培养体系由“启航工程计划”、“育英工程计划”、“菁英工程计划”、“卓越工程计划”四个部分组成。由这四个部分共同构成公司战略人才库。

1. 启航工程计划：该计划旨在对有上进心、乐于学习、积极进取的新入职大学生的培养，使其逐步成长部门技术骨干、业务骨干。

2. 育英工程计划：该计划旨在经过对公司现有的有两年以上工作经验的，有进一步培养潜质的优秀班组长进行培养，使其逐步成长为各车间或职能部门及生产单位负责人。

3. 菁英工程计划：该计划旨在经过对公司有进一步培养潜质的核心技术人员及中层管理人员进行培养，使其逐步成长为公司能够独当一面的人才，为公司后备岗位储备人才。

4. 卓越工程计划：该计划旨在经过对公司现有的后备干部和技术带头人的培养，使其逐步成长为全面的人才，为公司今后的战略扩张作好准备。

展需要的一些重要中级和高级岗位。后备人才主要是指公司因应未来发展变化而储备的一些可替代高级岗位的人才。

(二) 人才的甄选

经过职业生涯规划、科学测评，慎重地甄选，选拔出真正具有领导或专业潜质的后备人才，以树立公司用人及人才晋升理念。

1. 甄选条件：进入人才培养队伍的员工必须是大专以上学历，一年以上工作经验，能够胜任现有岗位工作，有强烈积极精神，有必须的培养潜质。
2. 经过职业生涯规划、科学测评，由部门或生产单位推荐。
3. 由人力资源部根据甄选条件筛选人员名单，然后由公司领导批准入选人员名单。

(三) 人才培养模式

1. 复合型经营管理人才培养模式：公司采取宽口径培养模式，即采用：一线轮岗工作(不一样系统)时间为一年；挂职锻炼从副班长到班长(不一样车间或部门)时间为一年；挂职锻炼从车间副主任到主任(不一样车间或部门)时间为一年；挂职锻炼从中层副职到正职(不一样部门)时间为一年；培养期间采用继续教育+内外培训+双师培养制+分段式多模块培训体系。
2. 专业技术及业务管理型专才，以专业技术为主线进行叉培养模式，即采用：专业或业务领域内轮岗+项目锻炼+内部指导+继续教育+内外培训模块训练等多种培养方式进行培养。

(四) 人才培养方法

为了保证人才培养的针对性、有效性，公司对列入培养计划的各级人员采用不一样的培养方式，按照“技术、本事、素质”协调统一的人才培养模式，注重综合素养教育的基础上，以提高大学生的技术素养为目标，以培养学员的技术创新本事为重点，努力培养“适应公司发展需求，实践本事强、综合素质高、创新性”的应用人才。

1. 入职开始跟踪管理：由人力资源部组织各部门单位负责，定期跟进大学生工作的进展情景。入职2周的脱产军训、培训；现场流程培训；跟班锻炼；年终优秀选拔。

2. 建立保障机制，为大学生快速成长搭建平台。启动职业生涯规划，为了让各专业大学生看到发展的期望和潜力，安心留在企业施展才华，从20_年起，启动大学生职业生涯设计工程，其有利于引导大学生确立人生奋斗目标，充分发挥潜能，提高综合素质，同时有利于组织选拔使用和培养适合岗位人才。

3. 轮岗：前提必须胜任本职工作；公司不一样部门间的轮换，主要是使其能够熟悉不一样部门、单位及各岗位主要职责和相互协调配合情景；由轮换期间部门或单位管理；轮岗周期原则上分为三个、六个月和一年三种，具体轮岗时间根据培养计划及实际情景确定。

4. 纳入内部培训师：为了满足中层岗位所必须的沟通本事、

表达本事以及知识自主积累总结本事，凡列入“菁英工程计划”的必须根据公司《内部培训师管理办法》参加内部培训师，并完成相应的讲课工作。

5. 加强培训：内部培训-公司安排一系列的基础培训、技术培训、管理培训、本事提升培训、素质培训等多种形式；外部培训-安排到有色行业同类矿山现场培训、参加咨询机构组织专项培训。供给技术交流机会，有计划地选送到合作单位进行学术交流、参观学习，取长补短，开阔他们的视野。

6. 委培：根据专业、管理需要与高校和有色行业培训机构合作，委托进行深造。培训为半脱产和全脱产形式，毕业后报取得毕业证，公司给予报销学费。入学通知前需签订委培协议，毕业后为公司服务10年以上。

7. 双师制：过去，以师带徒、以老带新。安排有经验的同志担任指导教师。表面上很重视，事实上这些师傅根本履行不了职责。在此基础上研究大学生刚踏入社会，充满激情和动力，思想还未真正成熟，自律和心里承受本事比较小，碰到

挫折很容易产生想法。实施“双师制”，即主要组织相关专业具有较高职业技能和较好职业道德的骨干或比新入职学生早2年“学姐学哥”，班组长为目标职责人。没有身份地位的差距，建立实习情景反馈机制，帮忙指导大学生树立职业梦想，这样让大学生能迅速融入团体、切入工作。当挂职锻炼到车间主任阶段期间，安排厂级领导一带一专人负责指导、管理、考核。

8. 自主式、合作式、研究式：在每一段锻炼期间安排有设计性、研究性的资料，面向生产运行存在复杂疑难课题、技术攻关。例如去年在乌山锻炼的三鑫公司王维、华泰龙杨均，在生产技术部副经理带领下，进行爆破参数优化项目和冻土爆破项目研究，经过分析讨论提出方案，开展研讨，选定试验爆区，经过爆破效果分析各项指标，确定优化参数，开展专项爆破试验，最终试验成功解决了大块产出率和根底率偏高和影响铲装效率的问题。经北科大、设计院等专家认证到达预期效果，提高生产效率，降低了成本。

9. 构建分段式、多模块、相互衔接方法：从应用型人才培养体系整体出发，在强化基础训练的基础上，先压担子，后帮带，先试用，后定职。按照“加强基础、重视应用、开拓思维、提高素质”的指导思想；以“培养学员综合素质和创新本事”为目标，建立以本事培养为主线，分段式、多模块、相互衔接的培训课程。

10. 挂职管理本事提升：纵向逐级挂职，横向多-维度锻炼。基层一线班组长挂职阶段，主要是自己完善，丰富知识和积累工作经验。同时，要以身作则，勇挑重担，办事公道更要顾全大局，锻炼职业道德素质、文化技术素质、管理素质，掌握计划、生产、安全、设备、成本等管理知识和技巧。挂职锻炼关键在第二、三阶段，在车间主任和中层岗位上锻炼时，必须给予施展平台，放开管理权限，明确管理目标，独立处理解决问题，严格按照计划方案实施。

11. 保障体系：师资队伍结构-人才培养基地以内部培养为主，现有经验丰富的各专业兼职教师40名。其中教授级高工7名，首席工程师1名，高级工程师13名，工程师18名，高级技师1名。此外，基地还根据培训需要聘请一些教授和教员，分别是国内高校名师和行业界高级技术人员，指导团队进行创新教育，科学研究、技术训练。使师资队伍建设等方面起到了推动作用。

12. 增强企业凝聚力：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。组织各种演讲、书法、篮球比赛和技能比武，积极参加公司举办大型文体活动。

13. 考核体系：考核分为季度考核和年度综合考核。季度考核：学员要有工作小结及自己评估改善意见。指导教师和主管负责人对其评价。年度综合考核：采取“三结合”方式，即结合工作总结进行民主测评、带班指导教师，轮岗单位或部室负责人的意见进行评分。

考核主要测重于思维本事、专业素质、个人特质、综合本事，同时着重参考其工作业绩。

综合考评采取问卷打分方式，分别由带班指导教师、民主测评、轮岗单位负责人进行打分，然后按照30%，30%，40%的比例计算出加权得分。以此得分作为衡量综合考评结果的依据。

(五) 人才的淘汰与晋升

为了保证公司人才培养规划的有效实施，促进公司人才积极进取的精神，公司人才将实行动态管理，每年根据考核进行调整一次，淘汰不贴合条件的人员，并吸收新的优秀人才加入。

1. 淘汰：根据年度综合考核结果，考核评为不合格的淘汰。评为基本合格的在原挂职岗位继续锻炼，连续两年评为基本

合格的，经人力资源部确认没有进一步培养潜质的，将不再作为公司人才进行培养。

在培养过程中，未按本实施方案要求程序参加培训的或外委培训不签订培训协议的，违反公司员工管理办法的，经人力资源部确认不再作为公司人才培养。

公司将根据《培训管理办法》对各层次人才的培养进行评估，在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景研究淘汰出局人才管理库。

2. 晋升：根据年度综合考核结果，评为合格的晋升一级挂职锻炼。另外，当公司出现岗位空缺时，将优先从公司人才库中选拔适合人选，或集团公司选拔人才时优先推选。

价值观培养工作计划篇二

本学年，根据学校师徒结队工作安排，经学校同意我担任xx□xx两位老师的指导教师。为进一步提高青年教师教学水平，使青年教师成长的更快，加强对他们的业务指导，根据学校实际和学科特点，制定如下指导计划。

一、培养对象

我校青年教师—— xx

二、培养目标

（一）带领学习《师德践行读本》，提高师德水平。

1、和他们一起学习《师德践行读本》，明确怎样加强师德修养，做一名合格教师。

2、言传与身教相结合，平时工作中为其树立榜样，以自己的

敬业、严谨治学的精神和高度的责任感去影响他，使他们端正思想培养自己的爱岗敬业、诲人不倦的精神。

3、关爱学生，以身作则，让他们把满腔的教育爱洒给学生，做受学生欢迎的老师。

（二）努力钻研，提高教育教学能力

1、指导他们认真学习教育教学理论，更多的了解教育信息，不断地丰富知识。

2、指导他们学习本学科《新课程标准》，掌握教学要求，钻研探索教学方法，培养他运用教材的能力。

3、经常听他们的课，共同探索教学模式，使他们掌握备课的方法和步骤。

4、亲自做示范课，指导他们上实验课，掌握教学的方法和策略。鼓励他们多参加教学活动，多交流。

5、指导他们对自己的教学适时反思，使他们在反思中成长，不断改进教学方法，在反思中提高认识。

（三）积级参加校本教研活动，提高教育科研能力

1、鼓励他们积极参加教研活动，在活动中能充分发表自己的意见，认真学习经验，听取别人的意见。

2、帮助他们制定自己本学科的教研专题，写好专题计划。并在实施过程中做好记录。

3、指导他们撰写论文，总结自己的经验，推广科研成果。

价值观培养工作计划篇三

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。可是，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。

所以，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。

二、目的

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；

三、实施方案

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。

价值观培养工作计划篇四

为不断加强我市农村基层卫生人才队伍建设，加快提升乡镇卫生院综合服务能力，推进农村卫生事业健康发展，根据《省卫生厅关于实施乡镇卫生院实用人才培养“522行动计划”的通知》(卫农卫〔〕18号)精神，结合我市实际，制定本方案。

全市乡镇卫生院在职在岗、具有中等以上医学专业学历和一定临床经验的医疗服务人员及辅助科室专业技术人员。医学教育网搜集整理每个乡镇卫生院选派2名卫生技术人员进修学习。培养专业为内科、外科、妇产科、儿科、骨科、中医科、五官科、急诊急救、麻醉、影像和检验等。

市级培训基地为市内二级甲等以上医院，县级培训基地具体由各县(市、区)按省规定确定，报市卫生局备案。原则上初级职称的卫生技术人员在县级培训基地进修学习，中级及以上职称的在县、市级培训基地进修学习，特殊情况可将初级职称的卫生技术人员调整至市级培训基地培训。在县级培训基地进修培训的，由县级卫生行政部门制定具体的培训计划，并监督管理和评价；在市级培训基地培训的由市卫生局安排，具体培训安排详见附表。

进修培训自年10月下旬开始，培训时间依专业情况确定为半年、1年。10月底前，本年度进修学习人员要全部入驻培训基地进修学习。

坚持实用、实效的原则，采取理论学习和临床进修相结合，以临床进修为主的方式，重点培训相关专业基本理论和基本知识，以及农村常见病、多发病的诊疗常规及操作规范等。根据业务发展需要和卫生技术人员专业需求，可有所侧重。

省按进修人员300元/人、月的标准给予补助。

(一)各县(市、区)卫生局要加强此项工作的组织领导，明确专人具体负责，按要求制定本县(市)区培训计划，做好县级培训基地确定、培训人员确定、培训考核评价及资料收集等工作。要加强对县级培训基地、带教老师和学员的考核管理，及时解决培训中出现的问题，确保培训工作顺利实施和取得实效。有关考核结果将作为带教和进修人员岗位聘任、年度考核、职称晋升和评先评优的重要依据。

(二)各乡镇卫生院要抓住此次培训机遇，结合本院实际和业务发展方向，重点做好进修人员选派、学习时间及待遇保障等工作，消除进修学习人员的后顾之忧。进修人员培训期间的工资、福利待遇按省文件规定执行。

(三)承担培训任务的医疗机构要按照省“522行动计划”的要求，认真制定教学计划，妥善进行进修安排，加强教学和学员管理，建立健全进修医师学习档案，免费为进修人员提供必需的学习和生活条件。医院教学管理部门要做好进修人员日常管理工作，指派临床水平高、教学能力强、医德医风好的老师承担带教培训工作，保证培训质量。

(四)进修培训人员要珍惜机遇，认真学习，严格遵守所在医院的管理规定。培训期间，学员请假时间1天以内的，由所在科室主任批准，2天以内的由主管院长批准，2天以上由学员所在县(市、区)卫生局批准。培训期半年累计请假时间达10天的，培训期1年累计请假时间达20天的，终止其培训资格，除全市通报批评外，五年内不再安排外出进修学习。

市卫生局将结合培训工作进展情况，对管理严格，培训规范，按时完成培训任务，且培训效果良好的单位，予以表彰；对管理松懈，未完成培训任务或培训质量不高的单位，予以通报批评；对拒不接受免费培训任务或变相收取进修费用的医院，暂停或取消其新农合定点医疗服务资格。

价值观培养工作计划篇五

一、培训目的

以弘扬五种作风、提升五种潜力为核心、按照不间断学习、全员培训的思路，构建贴合公司实际的现代教育培训体系，健全贴合人才成长规律的激励约束机制，构成分层次、分类别、多渠道、大规模的人才培训新格局，培训和造就一支政治素质好、业务素质好、团结协作好、作风形象好、富有创新精神，能够应对复杂局面的复合型人才队伍。20_年底，透过培训争取具有本科及以上学历的员工比例到达20%及以上、企业经营者比例到达70%及以上、管理人员比例到达40%及以上、技术人员比例到达20%及以上，全员培训率到达95%及以上。

二、培训对象

公司现有在册在岗职工、新招聘工作人员。

三、培训资料

公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、工艺流程、目标考核实施细则和安全操作规程。

四、培训形式

(1)实行“1122”优秀人才培养。采取引进来和送出去的方式，公司培养选拔1名优秀经营人才、1名优秀管理人才、2名优秀技术人才和2名优秀技能人才。

(2)实行创新型人才培养。在化验、监测、经营、安装、收费技术、机电设备运行控制等重要领域，重点培养1-2名后备人才，培养3-5名创新型优秀拔尖人才，建设创新性高精尖科技人才队伍。

(3) 实行紧缺性人才培养。每年用心引进和培养电焊、化验、水质监测、施工现场管理和财务审计等高级专业人才各1名，以满足公司业务拓展需求。

(4) 实行人才拓展培训。根据给排水建设的要求，全面加强人才拓展培训，提高企业的凝聚力。年内滚动开展10人次的经营管理、水质化验、生产运行、维护、水表安装管网维修等专业人才培养。

(5) 实行学习型班组建设培训。以开展“爱心活动”、实施“平安工程”为载体，用心培育水莲文化，建设学习型班组；加强基层班组建设，大力促进在岗学习和现场培训，开展公司系统所有班组长的轮训工作。

五、培训时间

(1) 现有在册在岗职工每季度培训时间不少于5个工作日；

(2) 新招聘工作人员初训不少三天。

价值观培养工作计划篇六

本学期，来到一年级的第二个学期。经过与学生们一个学期的相处，通过与他们之间发生的点点滴滴的事情，我更了解了孩子们在生活和学习上的优点和缺点。结合我在本班开展班主任工作过程中遇到实际问题和不足之处，本学期，我制定了“继续抓好常规工作，培养学生良好习惯”为主题的班主任工作计划，以更好地计划工作的开展。

经过了两年在中年级的教育教学经验，我非常明白对低年级学生良好习惯培养的重要性。因此，在本学期的班主任工作中，我会继续以着重培养学生生活习惯、学习习惯为自己的班主任工作重心。本学期，邓雄银老师将继续担任本班的副班主任工作。经过一个学期的搭班，我和她对学生的情况

都有了更多的了解，加上她任教的是主科数学，也能让我更好地了解学生在课堂上的行为表现。再加上，本学期我班多加了刘光伟老师这一位有3年一年级带班经验的副班老师的加入，相信通过多与两位副班主任的沟通交流，会让本班的班风班貌朝着更健康的方向发展。

总结上学期我在班级管理工作中的经验以及存在的不足，配合学校每月的班主任工作主题，在本学期，我将从班级保洁、课前准备、课堂纪律、课间管理、午休、放学、图书管理等几个大方面加强对学生的常规行为的教育，同时注意培养学生良好的学习习惯，以塑造班级的良好班风班貌。

经过一个学期孩子在学校的劳动实践，班里的大部分孩子已经从一点家务活都不会干长大成一个会打扫班级卫生的“小能手”。所以，本学期在班级卫生的打扫和保洁方面，我将更好发挥学生的自主管理性，每天安排好午休和下午放学打扫卫生的小组，并在组内设立小组长，专门负责本组的卫生保洁工作。

课前准备对于一节课能否顺利进行有着非常重要的作用，因为那是学生从动到静的一个过渡。上学期，越往学期中后期，学生对待课前准备越不认真，因此，在本学期，抓好学生的课前准备是我班主任常规工作的重心。

从课前准备谈起，还要教会学生如何学会听铃声安排自己的学习、生活，比如课间操的铃声以及午休的铃声等。

课堂学习是学生进行学习的一个重要环节，因此，抓好学生的课堂常规行为，应该是班主任工作的重中之重。作为一名班主任兼语文教师，在语文教学中，我会继续备好我的每一节课，抓好课堂的重难点，以提高学生的学习效率。同时，结合一年级小学生的学习特点，灵活采用各种调控措施调动、调控课堂气氛，使学生能够在一个积极、活泼的氛围中进行学习。

除了主科课，身为一名班主任，也不能忽视学生在专科课堂上的纪律，因此，在本学期，我将继续加强与科任老师的联系，及时了解学生在其他课堂上的表现情况，并配合科任老师进行管理，并抽空阅读更多有关班级管理方面的书籍，以为自己积累更多有效的间接经验。

在对学生的课间管理上，我以为加强对学生的行为约束是十分必要的，尤其对低年级的学生。因此，在本学期，在对学生的课间管理上，我将继续多利用课间的时间对学生进行监管，同时多利用班会课、思品课，对学生进行思想教育，以提高学生的思想意识，更好地培养学生的日常行为习惯。除了老师对学生的约束，还可培养有管理能力的班干部，协助老师进行课间管理。

午休的时间虽然不长，但是中午有充分、良好的休息，对学生更好地进行下午的学习是举足轻重的，因此在本学期，我将继续重视对学生的午休管理，让学生形成良好的时间意识，能在指定时间吃饭、搞卫生、睡觉，使其学会更科学、合理地安排生活时间。

由于一年级学生的课时量比其他年级的少，因此，做好学生的放学管理也成为班主任工作的重要部分。为了更好地加强我班的放学管理，虽然他们只是一年级的学生，但我仍然不会放松对学生放学的纪律要求，包括排队的纪律，在校等家长时的纪律，回家的作息安排等，以确保学生能够顺利地离开校园并合理地利用放学时间更好地进行学习。

针对一年级学生的阅读习惯，本学期，我将注重培养学生良好的阅读习惯，包括图书的爱护、选择等，并通过培养图书管理员，使班级图书得到更好的管理。

除了加强对学生的常规行为管理之外，培养班级的良好学习氛围也是必不可少的。在本学期，我将更加注重对班级良好学习氛围的培养，通过培养得力的班干部协助老师进行班级管理。

理，通过鼓励学生多看有益的课外书籍，更多地开展有利于培养学生学习兴趣的活动，以培养学生良好的学习习惯，塑造班级良好的班风、学风。

除此之外，在对孩子的教育方面，加强与家长的联系时必不可少的。通过联系，及时与家长反映孩子在学校的情况，并了解孩子在家里的习惯。只有家长与老师相互的多配合，才能促进学生向更全面的放下发展。

通过不断的努力，我相信能够带领本班学生取得更大的进步，并且使学生朝着成为一个德智体美劳全面发展的好学生的方向不断发展。

价值观培养工作计划篇七

公司期间人才培养的总体目标是：坚持终身学习、全员培训的思路，透过构建贴合公司实际的现代教育培训体系，建立健全贴合人才成长规律的激励约束机制，构成分层次、分类别、多渠道、大规模的人才培养新格局，培养和造就一支政治素质好、经营业绩好、团结协作好、作风形象好、富有创新精神，能够防范经营风险、应对复杂局面的经营人才队伍；一支职业素养好、市场意识强、熟悉电网企业经营管理业务、坚持并实践公司发展战略、执行力强的管理人才队伍；一支理论扎实、作风严谨、具有技术创新和科技攻关潜力的技术人才队伍；一支爱岗敬业、技能精湛、勇于实践、一专多能、作风过硬的技能人才队伍。

1、员工素质提升计划。到20_年底，公司系统员工队伍具有本科及以上学历员工的比例到达25%，人才密度到达0.80。企业经营者、管理人员、技术人员具有本科及以上学历的比例分别到达90%、50%和55%以上全员培训率到达95%以上，各类员工的思想道德素养、业务水平和创新潜力明显提高，岗位适应性明显增强。

2、“1551”优秀人才培养计划。加大各类优秀人才培养力度，公司培养选拔100名优秀经营人才、500名优秀管理人才、500名优秀技术人才和1000名优技能人才。

3、创新型高精尖科技人才培养计划。在支撑电网建设与发展、提高电网运行控制水平和推进电网技术升级等重点技术领域，重点培养2-3名后备院士人才，培养300名创新型优秀拔尖人才，新增国家级专家150人，公司系统进入国家级人才库的专家力争到达300人以上，构成以院士和知名专家为核心的创新性高精尖科技人才队伍。

4、紧缺人才培养计划。加大引进和培养公司紧缺专家人才的力度，5年内引进和培养500名金融、保险、法律和财务等高级专业人才，满足公司业务拓展的需求。

5、特高压电网专项人才培养计划。根据特高压电网工程建设的要求，加强特高压科技人才的培养，5年内滚动培养20_名能够承担特高压电网技术研究、设计、建设、生产运行、维护和管理等专业人才。

6、西部电力企业优秀青年人才培养计划。每年从西北五省和西藏公司选拔40名有培养前途的青年管理和技术人才，进行针对性的集中强化培训，并对口派遣到东部发达电力企业实践锻炼。加大对西藏公司人才帮扶力度，每年选派10名优秀技术和技能人才进藏担任培训师，开展对口培训，为西藏公司培养技术和技能人才。

7、学习型班组建设计划。以开展“爱心活动”、实施“平安工程”为载体，用心培育国家电网文化，建设学习型班组；加强基层班组建设，大力促进在岗学习和现场培训，开展公司系统所有班组长的轮训工作。

8、农电工素质潜力提升计划。加大农电工培训力度，全面提高农电工基本素质和工作潜力，开展对所有农电所长的轮训

工作。到20_年底，农电工持证上岗率到达100%。

价值观培养工作计划篇八

一、指导思想和工作目标

开展“三向培养”工作，要以“三个代表”重要思想和十八大精神为指导，紧紧围绕经济建设为中心，坚持解放思想、实事求是、与时俱进，积极引导和帮助广大党员、干部创新能力，发展先进生产力，努力造就一支能带头促进和解放生产力的党员、干部队伍，充分发挥基层党组织在现代化企业建设中的领导核心作用和党员、干部的典型示范作用。力争在今年把全体党员培养成为技能能手，把2名技能能手培养成为党员，把2名党员技能能手培养成为夏威夷食品党组干部。技能能手应掌握有一定的本职岗位专长，能起带头作用。

二、工作步骤和方法

领导和帮助其他职工共同掌握一技之长的优秀分子作为党组后备干部，将他们逐步培养成为党组干部。

（二）合理制定计划，确定“三向培养”目标。根据“三向培养”对象的情况，有针对性的为每一名培养对象制定培养计划，确定年度培养目标，包括每年要培养的技能能手人数、培养党员人数、培养党组干部人数。

（三）加大工作力度，落实“三向培养”措施。

1、把党员培养成为技能能手。一是党支部要针对培养对象所从事的职位情况和本人的技术特长，逐个进行认真分析，有的放矢，取长补短。二是帮助培养对象解决在工作过程中遇到的具体困难；三是强化党员实用技术、专业技能和有关政策业务的培训。要采以系列电教片和实用技术资料等办法，对培养对象进行培训，使他们尽快成为技能能手。

2、把技能能手培养成为党员。要重点提高技能能手的思想素质。一是要加强思想政治工作。着眼于提高技能能手的思想政治觉悟，引导他们创新思维、积极进取，增强对党的路线方针政策的认同感，在思想上、行动上积极向党组织靠拢；二是开展各种形式的培训。每年组织技能能手学习党的基本理论、基本路线和基本知识，提高他们对党的认识，增强全心全意为人民服务的意识。三是积极慎重地做好党员的发展工作。对通过组织培养、思想政治素质较高、群众公认度较高的技能能手，要及时把他们列为入党积极分子，并按照规定进一步落实好各项培养措施。

3、把党员技能能手培养成为党组干部。工作重点要放在全面提高党

员技能能手的综合素质尤其是领导能力和工作水平上。一是认真抓好教育培训。鼓励培养对象积极参加学历教育，进一步提高他们的思想政治素质和知识水平；二是加强实践锻炼，组织他们与现在党后备干部一道参加培训和实践锻炼，让他们参与组织有关工作，接受检验。三是严格把关，注重选拔，及时使用。条件成熟后，及时把他们选拔进党“两委”班子或担任党组干部，进一步增强组织干部队伍的生机和活力。

三、建立长效机制

1、党支部要经常性地研究“三向培养”工作，加强检查督促。党员干部要善于发现上进群众，建立培养对象并加强对培养对象的指导、帮助和培养，确保培养任务如期完成。

2、要加强考核，表彰先进。把“三向培养”工作的开展情况和成效，作为考核党建工作的重要内容，要对工作开展过程中涌现出来的先进典型给予表彰奖励，扎实推进“三向培养”工作的深入开展。

xxx夏威夷食品党支部

2015年3月12日