

公司人才体系建设工作计划(优质8篇)

做任何工作都应改有个计划，以明确目的，避免盲目性，使工作循序渐进，有条不紊。什么样的计划才是有效的呢？下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢！

公司人才体系建设工作计划篇一

- 1、以培育“三观”为基矗通过学习先进典型对世界观、人生观、价值观三观的榜样。以“奉献社会、服务人民”为主题，以树立良好的社会形象为重点，扎实开展员工的培训教育。
- 2、通过开展多种形式的政治思想教育、职业道德教育和丰富多彩的寓教于文的文化活动，培育企业文化。运用现代网络信息技术，占领宣传思想和理论文化阵地。利用我公司现有的mis系统和局域网和宽带的优势，以快捷的速度传递上级精神和我公司相关信息。
- 3、按照《公民道德建设实施纲要》的要求，制定具有我公司特性的职工道德要求、计划，学习先进典型的先进事迹报告，要注重职工职业道德的教育。
- 4、加强科技文化教育，勉励自学成才，岗位成才。
- 5、加强民-主管理。进一步贯彻落实厂务公开，切实加强厂务公开的透明度和公开质量，并开展经常性的，按照厂务公开考核责任制，监督检查情况定期公开，广泛听娶采纳职工意见和合理化建议。
- 6、以推行服务承诺为切入点，加强改善服务态度，提高服务质量，抓好行业作风建设。把企业文化作为激发职工热情、统一职工意志的重要手段，将广大职工的行为引导到共同的企业发展目标 and 方向来。

7、营造浓厚的安全文化氛围。全面调动各种宣传手段;注重现代安全管理体系的建设;推行安全质量标准化;抓好安全物态文化建设;建立企业安全文化评价体系;加强领导,积极推动企业安全文化建设。

总之,形成一个以“以人为本”的理念为指导;用先进的文化培养人、塑造人,激发提升劳动者的智慧潜能,营造一个安全、健康、环保、高效的人文环境,造就一支技术业务水平高。安全素质过硬,道德高尚的员工队伍,建设管理好安全、可靠、稳定运行的电网,使企业成为一个有扎实的安全基础,有优越的市场竞争力和良好的内外形象的企业文化。

公司人才体系建设工作计划篇二

行政事业单位的内部控制是单位财务管理重要环节,是行政事业单位为了保护单位资产的安全和完整,贯彻执行单位经营方针和政策,确保符合相关法律法规和规章制度。控制在行政事业单位中处于关键的地位是行政事业单位财务工作中的重中之重。目前我国行政事业单位内部控制还存在一些问题需要我们采取强有力的措施解决这些问题。

1、内部控制的意识薄弱

内部控制的意识是单位管理的一项重要内容,内部控制意识是确保内部制度得以健全和实施的重要保证。与企业相比,行政事业单位内控意识相对较为薄弱,特别是领导层的内控意识淡薄。

2、内部控制制度不够完善

内部控制在行政事业单位管理中处于重要的地位,它可以使单位的财务管理工作有章可循,避免工作中出现一些不必要的错误。但是在实际工作中,建立完善的内部控制制度是十分困难的。各个单位的实际情况是不同且不断变化,不可能

都估计到，因此建立一个完善的内部控制制度是很困难的。现行的内部控制制度也不够完善，不能适应行政事业单位发展的需要。

3、严重缺乏一套行之有效的监督考核机制

当前有不少事业单位的内部控制中严重缺乏一套行之有效的监督考核机制这样就无法科学合理的对内部控制体系的正常运行进行有效的评价。随着事业单位财务制度改革的不断深入传统的审计制度已经无法与当前的内部控制需求相适应其在考核事业单位过程中通常都是以目标及任务的完成情况为主进行考核制定的考核机制不够科学合理并且也没有制定一套有效的机制用于业务过程的监督与控制从而制约了内部控制制度功能作用的发挥。

4、内部控制人员素质有待进一步提高

随着我国社会经济的不断完善我国市场经济逐渐的向国际市场靠拢在原来的会计准则基础上重新制定了更加健全的会计准则既新会计准则新会计准则的颁布对财会人员提出了更高的要求。从我国《会计法》中可以看出凡是从事会计工作的人员必须取得会计执业证书而担任单位会计机构负责人的不仅要具备会计执业证书同时还要具备会计师以上专业技术职务资格。但是当前我国个别事业单位的财务工作是由不熟知会计知识的人员兼职严重缺乏专业技术能力业务素质相对较低对于违反相关规定的行为缺乏辨别能力。这样的财会人员无法达到内部控制的实际要求导致单位执行内部控制制度时缺乏必要的力度内控失效。

1、加强内部控制意识，强化单位负责人的会计与内部控制责任单位负责人在单位内部控制体系中居于主导地位。单位负责人是单位财务与会计工作的第一责任主体，对本单位财务会计报告的真实性、完整性以及内部控制制度的合理性、有效性负主要责任。但要真正确立起单位负责人对财务会计工

作和内部控制制度建设的“第一责任主体”意识，还必须强化对行政事业单位主要负责人及一些相关领导在内部控制方面的培训学习。为此，各级会计管理机关即财政部门应当联合有关部门，分期分批和分类型地对一级预算单位和二级预算单位的主要负责人及相关领导举办相关的研讨班，使他们在了解把握内部控制基本知识的基础上，提高对单位内部控制制度建设重要性的认识，培养良好的内部意识和内部控制环境。

2、建立完善的内部控制制度

建立一套完善的内部控制制度这是保证会计信息真实可靠性以及国家财产安全的重要依据每个事业的发展过程、目标、环境都存在着很大的不同所以当前应在新内部控制有关标准规范的基础上结合单位的实际特点建立一套完善、切实可行的内部控制制度并且还要通过强有力的控制提高控制效果。同时根据内部控制的基本原则应建立与其相匹配的组织机构将各个部门的职责权限进一步明确。另外应建立授权审批控制制度授权给单位各项业务人员并且其在执行过程中必须按照授权内容严格执行对于重大的业务事项以及资金数额较大的支付行为应进行集体决策。

3、加强对内部控制人员的培训提高素质

执业单位内部控制要求内控人员应对单位内部各个环节实施有效的监督与控制，这就需要内部控制人员在具有专业知识的同时还必须具备相关政策、法制观念和良好的职业道德。所以事业单位内部控制人员应加强业务学习，不断更新知识，扩大自己的知识领域和提高技术能力，只有这样才能算得上是一位合格的内部控制人员。另外各级财政部门应加强对内部控制人员的培训以理论与实际结合为原则，全面提高内部控制人员的政治素质、业务能力水平、职业道德水平从而达到内部控制制度提出的要求。

公司人才体系建设工作计划篇三

如何完善企业内部控制制度建设

对企业实施内部控制是提升企业的运行效率，促进企业合法经营，保障会计信息真实可靠，从而企业实现各种战略目标的一种活动，也是现代企业制度中的一个根本性要求，还是企业各项具体管理工作之基础，更是提升企业管理水平与防范相关风险的有效机制。从内部控制制度的产生与发展过程来判断，内部控制和会计之间具有十分密切的关系。企业内部控制的开端就是借助于会计控制来实施的。

从企业生产经营的实践来看，会计内部控制在企业内控体系中的中心地位并没有什么改变，企业内部控制也主要是围绕会计内部控制而实施的，其目的就是为了确保企业资产之安全与会计信息之真实准确。因此，将内部会计控制作为企业内控体系的重要内容，是防范企业内部控制出现问题，保障会计信息真实有效所一定要落实到位的重要制度。

一、完善企业内部控制制度建设的必要性

现代企业的内部控制制度范围十分广泛，其作用已经远远不止进行防弊和纠错，较为完善的内部控制制度至少能够发挥四个方面的作用：其一是能保障企业财产物资的安全与完整。内部控制制度对于企业财产物资保管及使用能够运用多种控制手段以防止和减少财产物资遭到损坏，从而杜绝浪费、挪用及不合理利用等各类问题之发生；其二是能提升企业会计资料的准确性与可靠性。

。国家所制定的各类财政纪律与法规均要求企业自身的内部控制制度予以落实，企业应通过内部控制制度来加以自我约束，并切实遵守国家的财经法规；其四是能保障企业能够进行高效经营。内部控制制度能合理地对本企业内部的各职能机构与人员开展分工、控制与协调，促使企业内部机构与人

员能够履行好职责，明确自身目标，保障企业的生产经营活动能够有序而高效地开展。

二、完善企业内部控制制度建设的原则

现代企业在设置其内部会计控制制度的框架时，一定要遵循与依据客观规律，也就是内部控制的主要原则。企业在完善内部会计控制制度时，应当遵循的原则主要有：其一是合法性原则，也就是各企业在制定内部控制制度时应严格实施法律法规国家统一的财务管理规定。

其二是适应性原则，也就是各企业所制定的内部控制制度要体现出自身在生产经营以及业务管理上的特点与要求。

三是规范性原则，也就是各企业所制定的内部控制制度要全面而规范地反映出本企业的会计工作，应当符合与体现出会计的重要原理与方法，并能规范性地做好会计事务的各方面的工作，并做到不顾此失彼。

四是科学性原则，也就是在制定本企业内部控制制度时一定要做到科学而合理，从而让所制定出来的内部控制制度都能易于操作执行。

同时，一定要有利于控制与检查，从而完善控制制度的执行手段与途径。

三、当前企业内部控制中存在的不足

1. 内部控制建设不够完整与科学

公司人才体系建设工作计划篇四

管理体系是企业组织制度和企业管理制度的总称，关于新的

工作计划怎么写。下面是有公司体系管理工作计划，欢迎参阅。

施情况，同时普查各部门的质量记录是否符合要求

6、11月份进行管理评审，各部门需提交质量管理体系运行报告等相关材料，总结一年的工作情况。

其是上次提出的不合格的部门，这次要重点检查

一、按q/sy1002.1-xx年标准，组织体系文件的换版工作

xx年7月公司体系文件发布以来，组织了两次局部修订，但由于“四个体系”共有一套管理手册，在兼容要素的表述上还存在缺项，作业性文件还不完善且与程序文件的对应关系不清晰。因此今年公司将成立骨干班子，认真研究各标准的差异，结合公司实际，按q/sy1002.1-xx年标准要求，组织体系文件的换版工作，提高体系文件的适用性和操作性。进一步加强机关各部门之间的沟通，明确职责，组织各部门按职责分工，编制好相关程序文件。加强管理制度，操作规程的修订、整理和汇编工作，完善各项作业性文件，并处理好作业性文件与程序文件的接口。

二、进一步组织好公司各专业风险辨识和评价工作

20xx年公司将组织钻井、试油、机修、钻具井控、技术服务、车辆服务6个专业进行全面风险辨识和评价，分岗位按工艺流程编制风险辨识表，由一线班组员工参与识别，由专业技术人员进行评价。风险评价的结论将作为制定hse目标指标、管理方案、修订应急预案、制定培训计划的依据。计划1月组织现场调研，编制各专业风险识别清单，2月组织各专业技术骨干培训风险辨识和评价方法，3至4月开展全面辨识工作，5月组织专业人员进行评价，分级制度控制措施。

三、进一步加大管理体系宣贯培训力度

公司成立以来举办hse管理体系宣贯培训班3期，累计培训专兼职hse管理人员321人，举办内审员培训班2期，培训内审员28人，但通过两年内外审发现，管理体系宣贯、培训的效果不佳，培训的内容缺少针对性，每年集中培训的方式有待改进。20xx年公司将抓好以下三方面hse体系培训工作：一是组织内审员的送外培训，学习q/sy1002.1-xx年标准，做好换证工作。二是要充分发挥体系运行先进单位的积极作用，分片区组织各单位到先进单位进行现场参观学习，同时结合现场实际进行体系知识的宣贯和培训，以点带面，推动体系管理水平的整体提高。施工现场体系培训重点：岗位风险辨识与评价、“两书一表”、应急预案的编写。三是强化公司管理层hse的培训力度，提高领导干部hse体系管理意识，切实加大hse体系的执行力度，计划20xx年4月组织一期公司领导、机关部室长管理体系培训班，培训重点：体系标准、体系文件结构、体系建立运体系中存在的问题、各部门的职责分配。

四、完善各项基础资料强化体系执行力度

一是按照q/cnpc124.2-《石油企业现场安全检查规范第2部分：钻井作业》编写钻井作业现场岗位、班组检查表，结合公司岗位考核的相关内容，将岗位记录、基础资料、安全设施的检查分解到岗位，明确到检查表中。二是进一步规范“四类18册”的各项记录，特别是作业许可、hse设施管理、变更管理、新增风险控制等内容，要结合实际，逐步形成系统化、标准化、程序化的管理模式。三是进一步细化和完善《qhse管理体系实施工作指南》，为基层单位管理体系的实施提供切实可行的依据，试修作业队和各二级单位要借鉴钻井队“四类十八册”的经验，规范基础资料。

五、进一步加强体系工作的监督与指导力度，提高内审的效率

公司每年集中组织一次内审工作，规模大、时间短，现场指导力度不够。20xx年公司将在集中审核的基础上，组织相关内审员进行滚动检查，每季度分别抽查6-10个钻井队，1-2个后勤单位。一是对各钻井队体系运行情况进行监督和指导，通过编制专项检查表及时发现问题，及时解决；二是组织部分内审员进行现场指导，逐步提高体系管理水平；三是季度抽查的结果和存在的问题，作为年度内审的重要依据和审核重点。

六、继续抓好内审和管理评审

继续抓好内审和管理评审。公司将进一步完善内审员的管理和考核制度，加强内审员的选拔和培养，规范内审员资质，实行聘用管理制，建立有效的激励机制，着力打造一支高素质的内审员队伍，为体系的有效运行提供人力保障。公司将以捆绑审核、滚动审核的方式开展内审工作；今年审核的重点是xx年年未接受内、外审核的单位，具体的内部审核工作按审核计划进行，各单位体系内外审情况将与绩效考核和季度、年终评比挂钩。同时公司还将严格按照标准要求有针对性的细化管理评审工作。

七、做好外部审核的迎审工作

公司将按照认证中心20xx年监督审核的具体要求做好迎审工作，计划xx年11月接受认证中心监督审核，体系覆盖的各单位都应做好充分准备，积极开展自检自查工作，对内外部审核中发现的问题必须严格予以整改，公司将加大对不符合的跟踪验证力度，对在审核中表现较好，进步较大的单位给予奖励，给不及时完成不符合项整改的单位给予处罚。

对于体系整合型管理工作，是一个增值的过程，也是一项系统工程，涉及到方方面面，不是各管理体系的简单叠加。没有管理者的全力支持和主动参与，各管理体系的整合也难以达到预期效果。为持续得到高、中层管理者支持，整合后公司管理体系的管理者代表尤为关键，是管理体系整合先决条

件。

首先，体系推动者要求具有全面的综合素质，尤其要对相关国家标准执行层面熟悉，同时也要对公司整体运作熟悉，有过质量管理、生产管理、项目管理及体系推动经历；其次要求公司资源配置到位、管理者代表具有质量及体系管理较好的能力及角色扮演，这些对公司体系运行具有关键作用；最后公司中各项管理体系运行良好，并且具有可操作性及协调性。

管理体系整合型原则及方法：

1. 管理体系整合型原理：

1.1 管理体系共同规律：管理的目的是使资源通过管理实现一定的目标，而不同的管理体系存在差别(qms质量管理体系在于满足顾客要求□ems环境管理体系在于服务众多相关方和满足社会对环境保护不断发展的需求□ohsms职业健康安全管理体系则是为维护企业员工健康和安全的需要等。)管理对象上都涉及公司的全员管理，在管理思路都运用系统管理、过程管理、文件化管理等，在管理的运作上，都突出了pdca的方法，在管理的根本目的上都强调了公司的持续改进。

1.2 规范管理：透过管理的功能使公司内的所有资源可协调和控制，实现公司的目标，因此，公司须对所有资源(包括人员、机械、设施、材料、技术、环境、信息、资金、时间、管理方法，以及可调动和协作的供方等)进行科学的策划和管理，这就是将管理思路规范化的过程。

1.2.1 管理方向明晰化是成就公司的前提，应由最高管理者，制定本公司的长期、中期、短期战略，制定公司的管理方针，提出管理的总体目标，并明确按照不同管理体系要求的分解管理目标，从而运用目标管理工具上对公司的活动进行控制。

1.2.2 管理思路系统化

系统化的管理侧重从整体上把握公司的功能和活动加经梳理。一是确定公司的横向管理范围(即把公司中所有涉及到的部门、人员、作业场所、活动过程等都要纳入管理范围;)二是确定公司的纵向管理层次,把所有涉及的管理的职能和人员及其关系从系统上进行策划和管理。

1.2.3公司活动合法化

公司的管理活动合法化是一项正本清源的基础性工作,将为公司的长远活动打开一条宽畅的通道。公司的所有活动,都应当在符合有关的国际、国家、地方、行业等相关法规的强制性要求,以保证活动不受到相关的干扰和阻碍。

1.2.4管理体系文件化(重点)

透过文件化的管理,规定明确的公司内的管理活动和作业活动,使所有重要的活动得到有效控制。

1.2.5管理手段最优化

实事求是,一切从实际出发,是公司遵循的管理路线,只有针对自身资源(现存)的特点,采取适合公司发展的、符合公司文化内涵的管理思路,通过相应管理制度和管理机制,促使公司的各项活动既能在限定的规则内运作,又能有效地引导公司的各项管理活动向纵向深入开展,使公司内的资源使用朝向良性方向发展,对公司的目标实现贡献有效的潜能。

1.3有效管理

一切管理纲要与纲领、规章、制度都只有落实才能产生效益,公司所有人员能够在第一时间内取阅到有效的作业标准、流程及规范,才能保证政令、方法、作业要求得到贯彻;公司管理策划得到有效的实施,需做好以下方面的工作。

1.3.4督促检查到位；

1.3.5信息控制到位；

1.4效率管理：公司效率的改进，表现在公司产出与投入比值的增加，可体现在投入不变产出增加、产出不变投入减少及双向的有效变化。

2. 认证机构能力要求

2.1认证机构审核员专业匹配性；

2.2认证机构服务特点及配合度。

3. 目前管理体系运行情况

3.1管理体系运行方面还处于初级运行阶段；

3.2管理体系工具未能在管理人员工作中得到充分运用；

3.3操作层面人员未能有效运用作业标准进行作业；

3.5公司的三阶文件可操作性、适宜性及协调性待提高。

4.1认识和掌握管理的规律性，建立一致性管理基础；

4.2科学的调配人力资源，优化公司的管理结构；

4.3统筹开展管理性要求一致的活动，提高管理的效率和有效性；

4.4降低管理费用。

故此，结合以上五点分析，针对性提出下年度工作计划，以期作为下年度我们工作行动指引与方向。

公司人才体系建设工作计划篇五

20__年的信息化工作，将紧紧围绕集团两化深度融合相关工作来开展，要按集团信息化工作要求和安排，重点做好两化融合体系贯标工作，做好与信息化相关的各项工作。按照20__年信息化工作计划如下。

第一：在管理层面做好各项工作。

3、 建立并执行好信息化工作例会制度，使各项工作能按计划，保质保量有序开展。

息化发展的步伐。

第二：围绕两化融合贯标体系工作，加强和完善信息化各项管理工作，在规范公司管理流程的基础上规范软件和完善各系统的功能。

1、 本着信息系统与工业管理相适应的原则，跟踪公司生产业务管理流程调整，做好流程的系统调整与改进。

善。设备管理系统升级。进度与集团设备管理系统推进进度同步。物资管理系统升级□oa系统应用推进。

3、 按两化融合管理标准，做好贯标相关管理流程、规章制度梳理、记录文档等工作。

第三：以公司数据平台为核心，做好单船核算等公司迫切需要的各项分析数据，最终实现完整的分析系统。年内完成公司季度会议所需数据及分析。

第四：完善工业流程信息采集

1、 传统皮带机线视频监控系统建设项目研究与推进。1到6

号门机rcms系统建设推进。根据股份安排进将传统皮带机线的plc工业流程控制系统数据，引入公司信息化管理平台。智能生产系统调研及可行性分析，作业机械生产行为管理研究，贯穿全年。跟踪集团电子闸口升级项目，做好公司闸口，磅房，水平运输管理。油、水、气计量管理、统计继续完善。贯穿全年。

第五：维护好现有系统。

按照公司新出台的各项信息化管理制度，管理和维护好现有计算机网络系统及信息化软件、视频监控系統、语音对讲系统。保障生产及管理应用。

根据上述计划，要分解、制定好执行时间表，责任到人。在工作实际中对发现有问题的计划做及时修正，保证年度目标得以实现。

公司人才体系建设工作计划篇六

长春市吉林大学南岭校区

管理学院090403班(130025)

achao3005@

教育背景—学校名称：吉林大学院系名称：管理学院

专业名称：工程管理rank:6/ 22gpa:

- 完成被访问企业调研问卷10余份，因调研工作成绩突出，荣获三等奖。

—至今吉林大学管理学院社团联合会主席长春

- 本院同学对社团联合会整体工作的满意度超过90%，同年获吉林大学“优秀基层团组织”称号。

—至今吉林大学冰山俱乐部发起人兼任主席长春

- 机构描述——下设“冰山沙龙”、“冰山投资平台”、“冰山研究院”、“冰山义工会”等工作组。

—“挑战杯”大学生创业计划大赛主要成员长春

- 主要负责公司竞争分析及市场营销部分的撰写；
- 获得吉林大学管理学院首届大学生创业计划大赛银奖。

公司人才体系建设工作计划篇七

北京服装学院自2011年服装设计与工程和高分子材料与工程两个专业成功获批“卓越工程师教育培养计划”（以下简称“卓越计划”）后，学校系统研究中外服装纺织高校人才培养的理念、背景和方式以及政府、企业、高校三者人才培养中的地位与作用，在保持自身特色的基础上，积极构建和完善服装纺织行业人才培养新模式，努力提高学校工科类专业的人才培养质量。近两年的探索，不仅取得了一些成效，更重要的是对“卓越计划”可持续实施的困难有了清晰的认识，并审慎提出相应的解决对策。

“卓越计划”实施以来的成效

“卓越计划”的实施使学校人才培养思路更加清晰。学校坚持“艺工融合”的办学特色，将提升工程技术对艺术设计的支撑作用，培养具有交叉性特点和较强工程实践能力的工程技术人才作为“卓越计划”的目标重构培养方案，突出三个鲜明的特点：培养目标紧密结合办学特色；以企业实训强化学生的工程实践能力；工程人才培养指向国际化。

“卓越计划”的实施使工程教育改革持续深入。学校有针对性地加大课程体系的整合力度，注重教学的“一体化”设计。同时，加大实践教学的力度，安排更多的学生企业实习；聘请企业方面的高级技术人员讲授部分相关专业内容，强化人才工程实践能力的培养；教师了解了企业的人才培养需求和技术需求，进一步密切校企之间的合作关系，使工程教育改革持续深入。

“卓越计划”的实施使师资结构得以改善。学校积极建立校内专职教师与企业兼职教师相结合的高水平工程教育师资队伍；努力提高专业课教师中具有企业工程实践经历的教师比例；鼓励和支持青年教师参加工程项目或产学研合作项目的研究与实践；面向社会、行业和企业聘请高水平或具有丰富实践经验的专家和工程师进行授课或指导学生进行各类工程实践，使师资结构得以改善。

“卓越计划”的实施使人才的国际化培养获得强化。学校分别组织专家赴法、英、德、美等国家考察，学习借鉴发达国家工程师培养经验，使学校卓越工程师培养与国际接轨。根据国际认证标准制定人才培养方案，设置课程体系，并将国际化的工程知识融入课程内容，学生毕业后将具备国际工程师认证条件。

“卓越计划”的实施使学校质量评价和保障体系更加完善。学校建立校内教学质量监控体系、联合培养企业质量反馈体系和社会评价体系。利用校内教学质量监控体系，建立对参与“卓越计划”学生的考核与评价机制；通过联合培养企业质量反馈体系，收集参与联合培养的企业对学生基础知识、专业知识及相关能力培养和评定等方面的意见和建议，收集并整理学生对联合培养的企业所提供的实践教学环境和师资水平的评价与建议，及时调整教学内容和培养方案；社会评价体系则帮助学校根据社会对毕业生质量的评价以及相关专业人才的能力需求，及时调整人才培养的整体目标及各阶段的分目标。

“卓越计划”可持续实施所面临的困难

“卓越计划”实施以来，学生的实践创新能力确实得到较大提高，人才培养质量稳步提升。然而，随着工作逐步推进，一些问题亦随之显现，在学校、教师、学生和企业等四个方面都存在影响“卓越计划”可持续实施的困难。

1. 高校面临的困难

“卓越计划”的实施，旨在以先进的教育思想为指导，树立全面发展和多样化人才观念，创新工程教育人才培养模式，建立完善的高校与企业联合培养工程人才的新机制，着力培养学生的创新精神和善于解决实际问题的能力，以促进工程教育的改革和创新，全面提高人才培养质量。因此，各高校在实施过程中，如仅出于“面子工程”和“政绩工程”的需要而参与，则很难保持“卓越计划”的可持续发展。当然，国家对“卓越计划”的支持力度也很大程度地影响着高校的参与热情，毕竟这种人才培养观念和模式的深刻变革，迫切需要辅以国家的财政政策 and 人事政策等方面的配套支持，才能更好、更顺利地推进。此外，校外学习与校内学习的合理分布和有效衔接给学校人才培养工作提出诸多管理和实施上的难题，需要各部门协同创新、有效配合，从学校发展的大局出发，多方面支持“卓越计划”的可持续发展。

2. 教师面临的困难

“卓越计划”致力于学生实践创新能力的培养，这就要求教师的知识结构积极向“双师型”转变，以满足“卓越计划”对教师教学能力的需要；要求教师能够自觉推进教学方法的改革，以满足人才知识、能力和素质综合培养的需要；要求教师主动加强课程设计及评价方式设计的配套改革，以实现课程体系的创新。上述变化：首先是对教师传统教学理念的挑战，迫使其走出“象牙塔”，努力建立与企业和社会的联系；其次是教学理念的转变呼唤教学方法的改革，对教师的

执教能力提出更高要求；再次是人才培养模式的改变不仅挑战教师的教学理念和教学方法，还会因现有管理制度与教学需求的冲突而给教师带来额外的工作困扰，特别是实践教学环节中，教学经费使用、学生实习安全、教师工作量计算等一系列后勤保障问题。

3. 学生面临的困难

“卓越计划”强调面向工业界，这与学生争做白领的心理预期有一定的偏差，需要学生摆正心态，脚踏实地规划未来，积极参加实践环节的教学，使自身实践创新能力不断提高。另外，在校生大规模、长时间地进入企业实践对于学校和企业管理者都是新课题，与之配套的管理制度建设在我国尚处于探索阶段；学生面临顶岗实习该不该带薪、实习安全如何保证、企业文化是否理解和接受等许多现实问题的困扰，有些解决起来还有相当的困难，需要学生有较强的心理调适能力来面对现状。

4. 企业面临的困难

企业的深度参与是“卓越计划”的最大亮点，是人才培养模式的突破和创新。目前，企业对所承担人才培养责任与义务的认识程度、追求短期效益与接待实习学生的矛盾、兼职教师的授课时间与自身工作的冲突、校企合作的深入程度、双方利益如何保证等诸如此类的问题都集中地摆在企业面前，会影响“卓越计划”的可持续实施。

八个“结合”促进“卓越计划”可持续实施

“卓越计划”对创新人才培养具有重要的战略意义，是高教强国的重要一步。因此，在诸多困难面前更要建立其稳步推进的长效机制，从学校、教师、学生和企业的根本利益出发，转变观念、提高认识，促进“卓越计划”的可持续实施。

1. 与学校内涵建设相结合

“卓越计划”强调遵循教学规律和人才培养目标整合课程体系，强化实践教学环节，注重学生创新能力与团队精神的培养。该计划的实施有助于改善师资结构，推动教学模式和方法的改革，不断提高人才培养质量。这些恰恰是高等教育内涵建设的重要组成部分，将“卓越计划”的实施与学校内涵建设相结合持续推进，是各高校进一步总结办学经验、提高办学水平、明确办学定位、打造办学特色的良好契机。

2. 与应用型人才培养相结合

“卓越计划”的实施对应用型人才培养模式改革有较大的促进作用，其校企联合的人才培养模式符合社会对应用型人才培养的要求。围绕培养学生实践创新能力进行一系列教学模式改革，如以大学生研究训练计划、竞赛和教师教科研项目为载体的项目教学模式，以校内、外人才培养基地为依托的现场教学模式，以名师为核心组织教学的工作室模式等，有益于应用型创新人才的培养。“卓越计划”对实践教学环节的强化带来教育教学、素质能力、学生评价等方面观念的更新，无论对工程类专业还是非工程类专业均具有良好的借鉴意义。

3. 与提升学校协同创新能力相结合

“2011计划”实施后，“协同创新”成为高校耳熟能详的词汇，它所倡导的理念和要求的载体将科教兴国的国策进行了具体而完美的呈现，但对绝大多数高校来说鲜有实践机会。相比较而言，“卓越计划”是一项系统的、综合的教育教学改革工程，涉及到校企之间、校内多部门之间、学校与教师之间、学校与学生之间、师生之间以及学生与社会之间多种关系的协调和处理，各种相关管理制度的建立和完善，若视其为“2011计划”的一个微观的点，将极大考验学校的协同创新能力。显然，以“卓越计划”为抓手，开启高校“协同

创新”的探索，符合目前高等教育的发展趋势，有益于高校在未来的竞争中占得先机。

4. 与教师专业发展相结合

高校承担的人才培养、科学研究、服务社会和文化传承与创^v大职能均须通过教师这一群体的活动才能够实现。换言之，教师的个人发展特别是专业发展是围绕上述四大职能展开的。“卓越计划”是将人才培养、科学研究和服务社会紧密结合的最佳平台，教师在从事校企联合的人才培养过程中，寻找、把握科研方向，并将研究成果服务于社会，从而促进个人的专业发展，实现个人价值。对于那些能够将理论与实践、教学与科研、学校与社会三种关系结合得很好的教师，必然为个人的专业发展打开更广阔的空间。同时，学校应进一步在资源、资金、政策和人事方面为“卓越计划”提供更大的空间，逐步完善适合参与“卓越计划”教师的晋升考核政策机制。

5. 与提高教师执教能力相结合

高等教育大众化和国际化的发展趋势，对教师执教能力的要求越来越高，传统象牙塔式的执教方式已远远不能满足时代的发展需要。特别是对于以培养应用型人才为主的高校，提升教师的实践教学能力迫在眉睫。“卓越计划”对“双师型”教师的任职要求，扩大了教师执教能力的外延，便于教师在后续的学习、培训或继续教育过程中主动适应应用型人才对师资知识结构的要求。学校在制定师资培训计划时，对参与“卓越计划”的教师适当倾斜，帮助其提高执教能力。

6. 与学生职业规划相结合

大学阶段是学生成长为社会人的关键时期，需要对未来的职业生涯进行合理规划。“卓越计划”倡导的校企联合培养为学生铺设了进入社会、了解社会和适应社会的桥梁，提供了

熟悉和体验未来工作环境、岗位要求和职业发展轨迹的机会，有利于学生根据个人需要和专业未来发展前景做好自身的职业生涯规划，从而端正参与实践教学的态度，提高学校实践教学质量。此外，从培养全面发展的人的角度，“卓越计划”强调知识、能力、素质协调发展，更加符合社会对人才的需求和评价标准，为学生顺利步入社会奠定基础。

7. 与企业技术创新相结合

企业运作遵循市场化规律，有很强的功利性。“卓越计划”如果没有企业的参与就无法实施，因此，激发企业的参与热情是该计划实施过程中非常重要的一环。一方面，国家政策应予以倾斜，如财政上进行补贴或减免税，人事上对人才引进提供优惠政策等。另一方面，高校要争取主动，依据“卓越计划”的要求，遴选优质企业，如在行业中规模较大、技术水平先进、经营管理规范、影响力较大、合作关系密切的企业，建立合作关系，并利用自身学术研究的优势对企业的技术创新给予强有力的支持，帮助他们解决技术上的难题或开发新技术。尤其是行业特色型高校一定要充分发挥自身在行业内得天独厚的条件，帮助企业做大做强，确立它们在行业中的优势，形成互惠共赢的局面。

8. 与企业人才储备相结合

企业的发展需要不断储备和补充优秀人才。学生在企业实习期间，便于企业对其进行全方位的考察和评判，以确定其是否符合企业的用人标准，为企业的人才储备提供更大的选择空间。此外，学校和企业应充分协商，建立相应的保障机制，尽量为进入企业的学生创造安心工作、进一步发展的机会，如减免学费、优先深造等，以进一步巩固校企的联盟关系。

“卓越计划”既是工程教育人才培养模式的深刻变革，也是高等教育适应时展需求的有益探索。作为一项庞杂的系统工程，只有国家、高校、企业三者思想高度统一、顾全大局，

教师和学生勇于克服传统观念的束缚，积极迎接挑战，才能确保该计划可持续实施，为我国应用型人才培养积累宝贵经验。

参考文献：

公司人才体系建设工作计划篇八

近年来□x市持续全面深入推动乡镇(街道)机构改革，下好街道管理体制“先手棋”，努力走出一条贯彻中央精神、符合省委举措、彰显x市特色、契合基层实际的城市基层党建引领基层治理改革路径。

一、突出功能定位，强化协调性联动。

x市针对以往城市各领域各部门条块分割、联系不紧、各自分离的问题，积极践行“战区”理念，着力提升街道党组织统筹协调功能，形成以街道党组织为枢纽，统筹区域各类组织协同联动的基层治理格局。

一是着眼互联互通。全面推行街道“大工委”、社区“大党委”制，把“大工委”机制写入街道“三定”规定，市县领导干部兼任“大工委”召集人，吸纳x多个机关企事业单位党组织与街道社区共驻共建，推选x多名党组织负责人为街道社区“兼职委员”，每年签订共建协议，开展项目认领、结对帮扶等活动x多场次。

二是着眼赋权赋能。推行“街道吹哨、部门报到”，明确街道延伸县(市、区)政府在城市工作领域的组织协调权、监督检查权，赋予街道重大决策建议权、规划布局参与权、公共事务综合管理权、对县(市、区)直派驻机构的绩效考评、评优评先、干部推荐以及人事考核与任免征求意见权、干部统筹使用权等权力，并制定具体操作办法，提升街道“话语

权”。

二、突出机构设置，强化有效化管理。

一方面，探索街道社区规模调整，以中心城区为试点，研究制定街道社区调整设置标准，适应城市拓展建设和基层治理新形势，探索推进村改社区，全市共推进x个城中村、城郊村改社区。推进社区党组织标准化设置，自开展街道管理体制改革工作以来，全市共有x个社区党组织升格为党总支或党委，有效理顺辖区各领域党组织的归属关系，提高社区党组织领导力和组织力。

三、突出主责主业，强化规范化运行。

针对以往街道定位不清、任务繁杂、责大权小、机构冗余等问题，从明责赋权减负上实现突破，推动街道规范运行。

一是明确职能职责，制定出台《关于加强城市基层党建工作的实施意见》等指导性文件，差异化制定街道(乡镇)机构改革方案，明确街道党工委重点履行党的建设、社会治理、公共服务、城市管理、社区建设等职能，并建立与职能相适应的考评体系，取消县(市、区)直单位对街道的直接考核和对社区的评比考核。积极推进街道权责清单和办事指南修订工作，进一步理顺“边界清晰、权责一致、联动顺畅”的县乡关系，街道职责普通压缩x余项，清理“责任状”“一票否决”事项x余项，推动街道集中精力抓党建、抓治理、抓服务。

二是优化机构设置，全面推行大部制改革，变“向上对口”为“向下对应”，将街道内设机构重新整合为党建工作、机关综合、区域发展、社会治理、公共服务办公室；设立直接联系服务群众的党群服务中心、综合巡查大队、社区建设服务中心机构，推行“一门全办”“一窗集成”“一枚印章”，提升服务效率。