

# 最新人才培养工作评估自评报告 人才培养 工作计划(大全10篇)

时间流逝得如此之快，我们的工作又迈入新的阶段，请一起努力，写一份计划吧。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，我们一起来看看吧。

## 人才培养工作评估自评报告 人才培养工作计划篇一

根据财政部和重庆市财政局印发的会计行业人才队伍建设中长期规划，为加大重庆高端会计人才培养力度，解决高端会计人才紧缺难题，特制定本实施方案。

### 一、总体要求

大力实施人才强市战略，以培养重庆会计领军人才和青年英才为引领，以培养高级会计师、总会计师为重点，以培养注册会计师和会计师为基础，建设数量充足、结构合理、梯次递进衔接的会计人才队伍，全面提升我市会计人才队伍业务潜力和整体素质，为推动科学发展、富民兴渝带给人才保障。

### 二、目标任务

按照高起点、高标准、高质量要求，到20\_\_年分类培养：精通会计业务、精于财务管理、有较高政策理论水平和操作潜力很强的重庆会计领军人才350人(其中：力争入选全国会计领军人才50人，具有国际资格的注册会计师50人)；会计业务娴熟，善于财务管理，职业决定潜力强，操作潜力强的重庆青年英才600人；具有国内先进水平的高级会计人才及总会计师20\_\_人；加大高级会计师、注册会计师和会计师培养，届时占会计人员的比例西部领先。

### 三、遴选条件和程序

(一)会计领军人才。取得高级会计师专业技术资格(含透过高级会计师资格考试),或者取得注册会计师资格执业5年以上,或者副教授以上职称(含会计学博士毕业工作2年);年龄原则上不超过45岁;具有本科学历,能够运用英语进行听说读写;财务部(科)负责人或后备骨干。本人申报、单位审查推荐;由市财政局组织对财会、英语和综合知识进行考试;再面试、综合审查评选;商市委组织部、市人力社保局确定培养人选。

(二)会计青年英才。取得会计师、注册会计师、讲师等专业技术资格2年;年龄原则上不超过40岁;具有本科学历,能够运用英语进行听说读写。具有硕士研究生以上学历或获得全国会计师考试金银榜的考生,条件可适当放宽。人选确定方法同会计领军人才。

(三)国内领先高级会计人才。选取企事业财务部(科)长以上、高级会计师,年龄55岁以内,由本人报名、单位推荐,根据每年培养计划,综合平衡确定培养人选。

(四)总会计师。按照国务院《总会计师条例》,设置和任命的总会计师,年龄55岁以内,具有会计师以上专业技术资格,由本人申报、单位推荐,综合平衡确定培养人选。

(五)注册会计师和会计师。贴合财政部规定报考条件的会计人员。

### 四、培养措施

(一)报考全国会计领军人才和国际资格注册会计师,原则上在重庆会计领军人才中筛选,并适当开展考前培训。对获得全国会计领军人才的,除享受重庆会计领军人才政策支持外,由市委组织部、市财政局、市人力社保局颁发荣誉证书,并给予表彰。

(二)会计领军人才培养3年，会计青年英才培养2年。实施集中学习与自学相结合等多种形式培养，并与会计专业硕士项目(mpacc)有效对接。培养期间实行量化考试和淘汰机制。培养期满经考试合格后，由市委组织部、市财政局、市人力社保局和培养院校颁发证书。取得重庆会计领军人才和青年英才的，优先向国有大中型企事业单位推荐使用；入选人员纳入市委组织部、市人力社保局人才库管理；优先向有关部门推荐作专家；优先安排会计财务科研课题并适当给予资金支持；可提前两年参加高(正高)级会计师考评。

(三)完善正高级会计师考试评审方法、资料，适时增加正高级会计师评审数量，提升正高级会计师质量。

(四)加大高级会计人才培养，按照国内领先水平设置培训资料，强化管理、理论、综合潜力培养。对优秀学员颁发荣誉证书；优秀人才纳入市委组织部、市人力社保局人才库管理；向有关部门推荐使用。

(五)按照国务院《总会计师条例》，逐步实行总会计师资格认证，完善全市大中型企事业总会计师设置，开展总会计师职能、专业、综合知识强化培养。

(六)结合会计师年龄、学历、职务和从事财会工作年限等，修订完善报考评审高级会计师资格条件；鼓励我市高等院校开展高级会计师专业知识考前学习培训，用心参加全国高级会计师专业考试；总结完善高级会计师评审办法，强化专业技能、综合知识和实际工作潜力等全面考察，增加高级会计师数量，提高质量；强化高级会计师综合潜力再提升，结合高级会计师年度继续教育，完善培训方式和资料，明确学习任务目标，增强学习自觉性。

(七)实行自主培养和引进相结合，市财政局指导市注册会计师协会制定考前学习培训、考试合格激励、选送注册会计师到市内外培养提高和引进注册会计师的激励政策规定。

(八)鼓励我市贴合条件的广大会计人员参加高校、网校专业学习培训，用心参加全国会计师专业技术资格考试；选取优秀院校、网校供会计人员选取学习；对参加全国会计师考试获得金银榜的会计人员给予表彰。

(九)由会计主管部门(市财政局)、用人单位、培养对象个人共同承担培养经费。培养经费主要用于会计领军人才和青年英才、高级会计人才、总会计师的选拔、集中培训、讲座、科研、管理等项开支。单位承担的经费在职工教育经费中列支。

(十)各区县(自治县)、行业主管部门和人才使用单位，要主动如实推荐优秀会计人才，用心支持其参加学习、培训、讲座和调研活动，从学习时间、经费方面给予支持和保障。行业主管部门和用人单位，可据此规定原则精神，具体制定鼓励本行业 and 单位会计人才培养、激励和使用政策措施。

## 五、组织实施

(一)由市委组织部、市财政局、市人力社保局组成重庆市高端会计人才培养领导小组，负责研究决定全市高端会计人才重大培养政策，指导重庆市高端会计人才的培养。

(二)高端会计人才领导小组下设办公室，办公室设在市财政局，负责制定重庆市高端会计人才培养具体实施办法，组织开展重庆市高端会计人才选拔，在市内外高等院校中选取培养机构，指导监督培养院校设计培养方案、实施培养和管理，向领导小组汇报全市会计人才培养工作。

(三)培养院校协助市财政局做好学员选拔、面试工作；具体负责培养资料设计、培养教学、调研指导、考核管理，全面落实重庆市高端会计人才综合潜力素质提升，培养状况报告等工作。

(四) 各区县组织、财政、人力社保部门，市级主管部门、企事业单位，要高度重视会计人才的培养，加大宣传力度，认真做好优秀会计人才推荐上报工作，营造支持人才创新创业的社会氛围。

## 人才培养工作评估自评报告 人才培养工作计划篇二

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。

### 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。

### 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，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。

#### 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。

## 五、实施步骤

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。2011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。

## 人才培养工作评估自评报告 人才培养工作计划篇三

坚持“专业培养和综合培养同步进行”的后备干部培养方向，即培养在某一专业工作内掌握较高技术水平并熟悉本工作领域其他相关知识，且有较高管理水平的复合型后备干部人才。

xx公司中层管理人员后备人选。

一般为1-3年。

1. 循序渐进的原则
2. 学习与工作相结合的原则
3. 注重发展潜力，重在培养提高
4. 备用结合、动态管理的原则
5. 分级分类管理、突出重点原则

公司领导班子负责确定后备干部候选名单、审定培养计划、最终审议培养效果的评估和后备干部的晋升。

公司人力资源部负责组织后备干部培养计划各项工作的开展：如在岗培训的落实和监督、岗位交流、培养效果的评估等。

各部门领导为其所管理部门后备干部培养的辅导人，负责协助后备干部制定培养提升计划，对日常各项培养工作的开展

进行指导。

### （一）定期业务培训

1. 每年由市分公司外聘培训师，对后备人员开展一次管理技能提升培训，时间一般安排在每年的5-6月；培训结束一个月內，后备人员需要提交培训心得体会到人力资源部，字数1500字以上。
2. 每季度由人力资源部指定2门网上大学课程，要求后备人员及现有中层领导进行网上学习。同时要求后备人员根据个人提升需要，自选2门网上大学课程进行学习。每季度次月提交上一个季度的网上大学学习心得到人力资源部，字数1000字以上。
3. 由人力资源部组织相关专业部门每年精选2-3本书籍或影音资料，由后备人员及现有中层自学或集中学习。在规定学习时间结束一个月內提交学习心得并交人力资源部，字数1000字以上。
4. 每半年由人力资源部牵头各专业部门，根据以上培训及学习资料，组织理论考试（主要包括案例分析、理论知识、逻辑知识、行业情景、企业主要生产经营工作等），目的是对后备人员的学习情景及综合本事提升情景进行评估。

### （二）负责专项工作

1. 负责本领域兼职内训工作：由人力资源部征集各专业部门意见，制定专题培训计划，由相关领域人员负责专项课题培训，一般每人每年至少有2个专题的兼职内训任务。经过兼职内训工作提高后备人员的学习本事、沟通和表达本事、组织本事。
2. 负责带领“营销突击队”或“营维突击队”开展专项突出

活动，经过实战提升组织本事和带队伍本事。

3. 根据公司领导和专业部门需求，有针对性的负责临时性的专项工作，经过专项工作提升业务本事、计划本事和组织本事。

4. 后备人员每年至少开展1次基层专题学习调研，每次调研时间一般为一周，经过基层调研，并撰写一篇不少于20xx字的调研报告。使后备人员了解一线生产经营情景、运作情景以及存在的主要问题，提高服务基层的意识和处理基层问题的本事。

### （三）实行后备干部定期谈话和交流制度

1. 公司领导每年要对所分管的后备干部谈话至少一次，人力资源部领导要对所有的后备干部谈话至少二次，了解他们的思想、工作情景，肯定成绩、指出不足，多鼓励，让后备干部时时自重、自警、自省、自律，到达教育干部、解决问题的目的，帮忙解决后备干部认识及工作中的不足，提高综合素质，不断提高解决各种问题的本事。并将谈话资料作为培养考核后备干部的一项重要措施。谈话记录详见附件一。

2. 在日常管理中，要经常了解后备人员思想情景，及时发现各种思想倾向和问题，及时进行帮忙教育。对工作和学习中出现的困难，公司领导及人力资源部要及时谈话，帮忙分析原因，解决实际困难，鼓励和支持后备干部大胆工作。

### （四）岗位交流锻炼

1. 市分公司本部较为成熟的后备干部，由市分公司党委有计划的分批安排到县分公司、乡镇支局等一线去工作，一般以挂职支局长或县分公司总经理助理主为、担任一线主管为辅助的方式，向基层学习，积累经验，提高自身素质。挂职锻炼时间一般为1年。

2. 各县分公司较为成熟的后备干部，由市分公司党委根据培养方向，有计划安排到市分公司管控部门或业务部门工作，重点安排到市场部或网络运营部任主管，使后备干部全面了解公司的工作及运作模式，增强全局观念和统筹本事。挂职锻炼时间一般为1年。

3. 加强其他后备干部交流换岗，使干部得到多方面的锻炼，增加多方面的才干。

（五）建立后备人员专职导师制每名后备人员指定2名导师，其中1名为本单位的正职领导，另1名根据培养方向选择其它相关部门领导担任导师。导师要负责对后备人员进行辅导，主要是专业知识、经济管理本事和领导水平的综合培养，尽可能在部门内部给予后备人员更多的锻炼机会，同时每季度必须与后备人员进行一次沟通交流（填写附件一），了解他们的思想、工作情景，肯定成绩、指出不足，多鼓励，让后备干部时时自重、自警、自省、自律，到达教育干部、解决问题的目的，帮忙解决后备干部认识及工作中的不足，提高综合素质，不断提高解决各种问题的本事。同时导师应当每年负责组织本单位绩效考核小组对后备人员进行年度考核及评估，将考核结果按附件二要求报人力资源部备案，作为后备人员任用的重要依据之一。

对于履行导师职责较好，能够按期沟通并有沟通记录、每年度提交考核评估情景，所指导的后备人员晋升为中层领导且该后备人员认可导师培养工作的，给予导师奖励1000元人。

#### （六）参加公司重要会议

后备人员每月必须参加市分公司的经营分析会及其它指定参加的会议，各部门领导应尽可能安排后备人员参加本单位的各项会议，使后备人员掌握公司生产经营情景，提高后备人员的信息量及全局观念，掌握公司的工作重点，为今年任职积累知识和经验。

## （七）召开年度工作汇报会

每年11月初举办一次后备干部学习及工作汇报会，由公司领导及人力资源部领导听取汇报。后备人员需要汇报的主要资料包括：自我一年来的工作成绩、主要提高、收获体会、存在不足及下一步本事提升计划。汇报时间为每人10分钟，然后由公司领导及人力资源部领导点评，帮忙后备人员发扬成绩，克服缺点，总结经验，提高本事。

（一）建立后备干部信息库。由人力资源部负责建立后备干部信息库，包括后备干部简要情景登记表、年度考核材料、民主测评情景、培养和奖惩情景等。

（二）实行动态管理。后备干部队伍既要坚持相对稳定，又要实行动态管理。每年根据考核及培养情景，淘汰部分年龄偏大、成长慢、不适应中层领导培养需要的人员，缺位时经过公开选拔方式予以补充。在出现相关问题时能够随时对人员做出相应的调整。

（三）坚持备用结合的原则。能够将后备干部理解培养、实践锻炼和学习等方面表现，作为提拔任用领导干部的重要依据。今后，公司提拔任用的中层管理人员，尽可能研究在后备干部中产生。

（四）各部门领导应给予后备人员更多的锻炼机会，支持后备人员培养工作，保障后备人员的学习、培训及锻炼时间。

（五）各县（区）分公司及各部门应当参照本办法对本单位的班组长及有潜力的员工进行培养，提高人力资源整体素质。

## 人才培养工作评估自评报告 人才培养工作计划篇四

1. 加强对城乡居民的参保动态管理。一是全力推进城乡居民基本医疗保险参保全覆盖，切实做好城乡居民参保缴费工作，

进一步加强对医保政策惠民性的宣传，增强老百姓的获得感、幸福感。二是强化主体责任落实，建立完善防止返贫监测和帮扶机制，对脱贫不稳定户、边缘易致贫户等每季度开展x次定期排查、动态管理，分层分类及时纳入帮扶政策范围，坚决防止发生规模性返贫现象。三是加强与相关部门、单位数据共享和对接，依托大数据平台和先进技术，探索建立“农户申请、村屯确认、乡镇核实部门比对、跟踪回访”的易返贫致贫人口发现和核查系统体系以及时监测和化解风险隐患。

2. 完善筹资运行政策和基本医疗保险制度。一是完善待遇保障和筹资运行政策，确保到2025年底我区基本医疗保险制度更加成熟定型；加强基金预算管理和风险预警，提高预算编制质量，增强预算执行约束力，实现医保基金安全运行可持续；加强对基金运行的动态监控和风险预警。二是完善基本医疗保险制度，执行城乡居民大病保险制度，健全补充医疗保险与基本医疗保险的待遇衔接机制，增强医疗救助托底保障功能，加大对患重特大疾病造成家庭生活困难人员的救助力度。

3. 统筹推进多层次医疗保障体系建设。一是持续深化医保支付方式改革，全面推行门诊统筹、住院医疗费用总额控制、按病种付费、按疾病诊断相关分组〔drg〕多元复合式医保支付方式改革，逐步建立以保证质量、控制成本、规范诊疗、提高医务人员积极性为核心的drg付费，发挥医保支付的激励约束作用。二是筑牢基本医保、大病保险、医疗救助“三重保障线”，发挥政策效能，确保脱贫人口不因病返贫、致贫。

4. 强化医保基金监管，严厉打击欺诈骗保行为。一是贯彻落实《医疗保障基金使用监督管理条例》，依法依规加强基金监管。二是保持基金监管高压态势，组织人员加大对欺诈骗保行为的查处力度，坚持“零容忍”，加强对欺诈骗保线索的发现和受理，建立线索督办和查处反馈制度，提高医保基金使用效益。三是规范医保定点协议管理，推进对定点医药机构监督检查全覆盖，加强医保对医疗服务行为和费用的调控

引导和监督制约作用。四是加强医保基金监管队伍建设，提升依法依规监管能力，建立独立、高效、专业的执法队伍。五是建立医疗机构、医务人员医保信用评价管理机制，构建医保信用评价结果与医院的绩效考核、医保费用结算挂钩的衔接机制，积极推动将医保领域信用管理纳入社会公共信用管理体系。六是加强部门信息共享和联合执法，严厉惩处欺诈骗保，尤其是医疗机构内外勾结的欺诈骗保行为。

5. 加强医保公共服务标准化信息化建设，持续提升医疗保障服务能力和水平。一是规范公共服务范围、服务内容、服务流程，逐步实现辖区范围内基本医疗保险、大病保险、医疗救助“一站式服务、一窗口办理、一单制结算”。二是深入推进异地就医结算，按照上级部门的要求，不断扩大异地就医结算业务种类。三是加强医保人才队伍建设，实施医保人才培养工程，建设对群众有“温度”的医保队伍。

6. 积极配合全面深化改革委员会工作要求。一是配合卫健部门贯彻落实自治区进一步规范医疗行为促进合理医疗检查意见、贯彻落实自治区加强基层医疗卫生人才保障指导意见和贯彻落实自治区建立优质高效医疗卫生服务体系实施方案。二是配合人社部门继续探索公立医院薪酬制度改革。

7. 强化医保队伍自身建设。一是强化为群众服务的观念意识，淡化行政审批意识，优化办事流程，简化办事程序。二是狠抓干部队伍建设，提升工作能力、综合素质水平。三是加强内控监查力度，开展定期、不定期的作风监督检查。

## **人才培养工作评估自评报告 人才培养工作计划篇五**

公司“十一五”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%。

## 人才培养工作评估自评报告 人才培养工作计划篇六

——人平等，团结合作，不能欺负，歧视学习成绩差的学生，强调集体的力量大，不搞个人主义。

3 坚持德育智育相结合的方法，不仅要让孩子学习到东西，还要让孩子养成好的学习生活习惯，为以后成为一个四有青年做好基础。

4 建立一个完整的班级体系，班中每个人都有自己的职务。大小事都有他们主动处理，每天轮流向我报告，培养他们为人处事的能力。

### 二、学生情况

我班共有49人其中，男生24人，女生25人。他们来自于不同的小学。学生习成绩是参差不齐，男生比较爱捣乱，上课纪律不是很好。这需要班主任有足够的耐心和细心，既要尊重

学生又要关爱学生来开展工作。为学生创设和谐平等的学习氛围。帮助学生建立自信心，使他们在快乐中健康成长。

### 三、学期目标

经过半年时间，希望我们班能够成2---养学生自信心和主人翁意识，增强班级凝聚力。

7、结合常规教育，培养学生的良好的学习习惯，建立学习组，掀起竞争活动，促进学生共同进步，定期开展学习活动，培养学生良好的学习态度和方。

8、开展有益的文体活动，促使学生的身心得到健康全面的发展。

9、以各个节假日为契机开展各种活动，进行思想教育。结合教师节，开展尊师重教，文明有礼的活动；结合中秋节，进行民族传统的教育；结合国庆节，进行爱国主义教育；结合元旦节，进行传统文化的教育。

10、利用课余、周记本等与学生谈心交流，了解学生的思想动态，及时疏导、解决学生的问题。

11、切实抓好本班的卫生保洁工作和包干区的清洁工作。重视学校的大扫除和值周工作，创造清洁卫生舒适的学习环境。

12、做好学生心理的辅导，做好生

4---

16、加强与科任老师的联系沟通，及时发现问题、解决问题，共同教育好学生。

### 五、具体工作安排

八月份：

- 1、做好开学的各项工作，对学生进行学前教育，同时，开展各项安全教育
- 2、选出班干部，召开班干部及各种学生会议。
- 3、观看“开学第一课”，召开“我是初中生”的班会。
- 4、完善清洁卫生制度，搞好课室、包干区的环境卫生。

九月份：

- 1、结合教师节、中秋节开展尊师好学及民族传统的教育活动。
- 2、完成墙报，以主题“我爱我家”
- 3、根据最近表现给孩子们划分小组，强调小组学习的重要性
- 4、组织学生准备第一次月考，强调“知之为知之”的道理，严肃考纪。
- 5、对学生进行各项安全教育
- 6---

十二月份：

- 1、组织学生筹备庆祝元旦文艺活动，出好墙报。
- 2、组织学生开展主题班会：学习经验交流
- 3、做好复习动员工作，认真制定复习计划，做好期末复习考试和总结工作。

#### 4、对学生进行各项安全教育

一月份：

七年级（84班）班主任工作计划

东回中学

马雪梅

这句话是古希腊哲学家亚里士多德说的。我们的一言一行都是日积月累养成的习惯。我们有的人形成了很好的习惯，有的人形成了很坏的习惯。所以我们从现在起就要把优秀变成一种习惯，使我们的优秀行为习以为常，变成我们的第二天性。

我们班的班集体建设目标：学习勤奋有上进心；言行文明有感恩心；做事勤恳有责任；做人踏实有自信心全体同学都能树立明确的学习目标，形成良好的学习风气；建立一支有进取心、能力较强的班干部队伍；培养学生良好的行为规范，弘扬正气，逐步形成守纪、进取、勤奋的班风，构建一个团结、向上、文明的集体。

### 三、工作要点

#### 1、组建班委会，任命班干部。

10——利用课前2分钟时间，回忆上节课的内容，久而久之，养成习惯。体育课，也要站在队伍前面，督促学生站好队。

（2）、抓保持清洁：教室的清洁往往做得很干净，就是保持得不够。学生们瞎甩，要号召他们不乱扔废弃物，带头捡班上的垃圾，久而久之，养成习惯。学生们丢垃圾还的一个坏习惯，象投篮球一样地甩，命中率又低，卫生角一带就脏兮

兮的。要教育学生，做示范，把垃圾放进撮箕里，这种小事也要反复教。

12---

4、完善清洁卫生制度，搞好课室、包干区的环境卫生。

5、出好第一期黑板报。

6、召开“迈好中学第一步”的主题班会。

十月份：

1、结合国庆节，召开主题班会对学生进行爱国主义、集体主义的教育。

2、组织学生积极参加兴趣小组活动，全面开展素质教育。3、组织学生参加学校各项活动。

4、出好庆国庆墙报及学习园地。

5、对学生进行各项安全教育。

十一月份：

1、开展讲文明、树新风、团结协作、增强集体荣誉感的教育活动。

2、召开班干部及不同层次学生会议，深入了解学生情况。

3、做好中测的学习动员和复习工作，考风考纪教育。

4、召开中下生会议，深入了解情况，鼓励及指导学习，转化后进生。

经过一学年的努力工作，我对于自己现任职务有了一个更全面的认识，同时也在工作中不断改进自己存在的不足。我的目标是把班级建设成一个充满活力、凝集力强、团结友爱、积极向上的先进集体。我的具体工作计划有以下几点。

### 一、在学习方面

为了同学们学习和实践方面得到更好的锻炼，活跃大学生活，使同学们能够劳逸结合的学习。希望能够在课后举办一些娱乐活动，有助于丰富同学们的日常生活，在学习时更加的精力充沛。

### 三、在日常生活方面

16---平，此中有太多的学问值得我们去探讨，在此，仅谈谈制定和落实班主任工作计划对于班级组织管理工作的必要性和意义所在。

18---乐观、向上的班集体为中心，在整个班级大的目标的基础上，班主任还要根据不同学生的不同情况，指导同学们确定自己的个人目标，并在具体落实的过程中进行帮助和督促。

(1) 提高同学们学业成绩的措施。班主任可以在具体分析本班学生具体情况的基础上，进行学习方法的指导，或进行“结帮队”的互帮互助活动等。同时，在这个过程中，应注意处理好几组关系，包括班主任与本班同学间的关系、科任老师与同学间的关系以及老师、学校与家长间的关系。此时，班主任便担当起“桥梁”和“纽带”的作用，使得各种力量可以协调一致的致力于同学们的成长。

20---因此，如制定班级“公约”，使同学们了解自身的权利义务、执行值日班长制度，让每个同学都有机会来作一日的

班长，帮助老师管理班级，也借此机会体会一下作为一名班级组织管理者工作的艰辛。

### 三、制定班主任工作计划时应注意的问题

1、注意计划的方向性、针对性和可行性

4、注意制定计划，既要有远见，又要明确具体，反对形式主义。力求长计

划短安排

5、注意制定计划，既要照顾全面，又要抓住关键。力求简明扼要，反对冗

词赘句

### 四、落实计划

22---

#### 一、加强培养学生集体荣誉感，增强班级凝聚力

24---主要原因有两点，第一，学生学习目标不明确，远期目标不敢想，近期目标不敢说，所以首要的一点是要帮助他们根据自己条件订出切合实际的目标，有能力达到的目标。第二，本班学生普遍惰性较低强，无论在生活上还是学习上，自己管理、控制自我的能力较差，所以，要通过大环境竞争的压力来强迫他们学习，个人之间、小组之间、与平行班同学之间的竞争，相信能使学生们努力学习。

#### 四、调动班级后进生各方面参与的主动性

对于后进生，我认为主要应从心理上下功夫，后进生对自己

缺乏自信，因为失败的次数太多，给他们定一些任务，当然是比较容易完成的，逐渐培养自信，同时多找他们谈话，多给予关心，多与他们沟通，了解他们的心理，多鼓励，多表扬，从而使他们自愿的去参加各方面的活动，在这些活动中体现自己的价值，并向老师和同学展示他们能行！

26---

## 人才培养工作评估自评报告 人才培养工作计划篇七

为切实提升财经学院专业建设内涵，提高财经学院人才培养质量，经学院教职员工充分讨论，特制定财经学院卓越人才培养计划实施方案。

### 一、卓越人才培养计划的组织管理

在学院党政领导下，根据归口管理的基本原则，以办公室、实验室、教学系为实施单元，制定相应实施细则。学院党政领导班子负责总体计划研究、任务分解、过程控制与总结。

以“特立交通，经济天下”为办学特色，以“深化教学改革，推动学科发展，建设教学研究型学院”为主题，以培养具有“深厚的人文底蕴、强烈的创新意识、宽广的国际视野、扎实的专业知识”的复合型人才为目标。

#### (一) 专业提升计划

##### 1. 专业提升计划目标

“专业提升计划”以促进财经学院所有本科专业内涵提升为根本目标，各专业通过5年建设，建成在市内有较强竞争力、在校内拥有比较优势与特色的专业，使我院人才培养质量再上一个新台阶。

### (1) 会计学专业

进一步强化专业优势与特色，人才培养质量、专业综合实力和社会知名度达到市内同类院校先进水平，校内专业评估达到“优秀”，并争取通过国家专业评估与认证。

### (2) 市场营销专业

进一步完善人才培养体系，明确专业特色与优势，加强实习基地建设，加强校企合作，人才培养质量、专业综合实力和社会知名度达到市内同类院校前列，校内专业评估达到“良好”，并积极争取成为市级特色专业建设点。

### (3) 经济学专业

进一步完善人才培养体系，培育专业特色与优势，人才培养质量、专业综合实力和社会知名度达到校内先进水平，校内专业评估达到“合格”，并积极争取成为校级特色专业。

### (4) 国际经济与贸易专业

健全人才培养体系，培育专业特色与优势，人才培养质量、专业综合实力达到校内中上水平，校内专业评估达到“合格”，并积极争取成为校级特色专业。

## 2、专业提升计划基本思路

(1) 研究专业发展战略、人才培养定位，明确专业建设目标与建设思路，确定专业特色和优势建设方向。

各专业成立专业建设委员会，委员会由外校专家、行业专业、校内专业专家构成，负责专业的建设和发展。

各专业在研究专业发展定位、优化人才培养方案时，必须邀请专业建设委员会专家讨论、诊断2次以上，由学院相关领导

牵头，各系负责组织。

(2) 完善与优化人才培养方案，创新人才培养模式，形成科学合

理的课程体系和实践教学体系。

在新修订的人才培养方案中，要进一步突出实验实践教学，各专业在把握总学分不变的前提下，适当增加实验实践学分。形成理论课程、课内实验课程、独立实验课程、实训课程、课外实践课程相互融合相互补充的有机体系。

理论课程的设置，要符合应用型人才培养的基本方向，突出学生动手实践能力的培养，要与学分制密切结合，逐步实现学生选课、选师、选时的自由。

(3) 加强课程建设，更新教学内容，完善教学大纲，建设精品课程。

逐步推行课程负责人制，完善课程授课质量规范，建立院-校-市三级精品课程体系。

(4) 加强教材建设，完善实验教材。

加强学院教材规划与建设，特别是加强实验课程大纲与教材的编写与出版。

(5) 加强教学团队建设，提升专业师资队伍素质。

各专业根据课程性质努力打造优质教学团队，完善团队考评机制，加强团队建设与学习，不断提升专业教师队伍素质。

(6) 加强教学改革与研究，围绕专业建设与人才培养开展针对性的改革实践。

以培养学生综合能力为基本目标，不断进行教学改革与研究，加强理论课程、实验课程、实践课程的教学形式、教学内容及考核方式等方面的改革，并形成一系列改革成果。

## (二) 学生实践能力提升计划

(1) 更新教育理念，实现从重视学生知识传授向重视学生综合能力培养的转变。用3-5年时间将各个专业打造为实践特色鲜明的应用型专业。

(2) 成立学生实践工作部，专职管理学生校内外实践活动。学生实践工作部由专业教师、学生工作教师、学生干部组成，每年年初制定实践计划，年末提交实践总结。

(3) 创造学生校内实践平台，提升学生校内实践能力。由学生实践工作部与宣传部、学工部、后勤总公司密切合作，建立校内学生实践教学基地。

(4) 创造并拓展学生校外实践平台，提升学生校外实践能力。以学生实践工作部为主导，以学生社团为依托，组织学生开展校外实践活动，创新实践活动形式和内容。

(5) 积极组织学生参与国内外各种专业竞赛，不断提高学生综合运用知识的能力和组织能力，培养学生的团队合作精神。

## (三) 学生人文礼仪素质提升计划

(1) 制定财经学院学生礼仪规范标准，加强学生传统文化教育。

(2) 加强学生文体素质培养，举办形式多样的学生文体比赛。

(3) 加强学生职业道德、社会公德培养，构建学生道德档案，建立学生道德信息跟踪系统。

## (四) 学生就业提升计划

(1)完善财经学院学生就业工作制度规范，明确学院、教学系、教辅人员和专业教师的职责。

(2)广泛联系社会行业单位，建设学生就业实习基地，拓宽学生就业渠道。

(3)加强学生就业指导，更新就业观念，创新就业形式。

(4)通过3-5年时间的建设，会计系签约率达到校内前十位，一次性就业率超过96%；市场营销系签约率达到校内前二十位，一次性就业率超过93%；经济学系签约率达到校内前三十位，考研率达到20%，一次性就业率超过90%；国际经济与贸易系签约率达到校内前三十五位，考研率达到20%，一次性就业率超过88%。

### (一)专业建设委员会

各专业成立专业建设委员会，委员会由外校专家、行业专业、校内相关专业专家构成，负责专业的建设和发展，确定专业发展定位，探索专业发展特色，诊断专业发展问题，提出专业发展实施方案。

### (二)教学团队

以学科专业为基础，以相似相近课程群为单元，整合学院教学资源，组建优质教学团队。教学团队实行负责人制，设负责人1人，每个教学团队由若干相关课程负责人组成。

### (二)科研团队

以学科专业为基础，以教师研究兴趣为导向，以教师研究方向为核心，整合学院科研资源，组建优质科研团队。

# 人才培养工作评估自评报告 人才培养工作计划篇八

## 一、引言

“互联网+”时代的到来推动了我国会计的变革，一方面，为了适应市场的变化同时紧跟国际会计发展的脚步，国家出台了一系列相关政策，鼓励发展管理会计；另一方面，由于海量的会计数据在财务共享中心得到归集与处理，传统的手工账务处理逐渐被自动化所取代，会计人才格局由财务会计向管理会计转变。楼继伟指出，在管理会计体系建设中，人才培养是核心，是推动管理会计持续发展的关键。优秀的管理会计人员不仅是企业价值的创造者，也是推动市场经济良好运行的贡献者。由于我国管理会计发展起步较晚，没有规范性组织，加之企业及社会各界重视力度不够，管理会计人才体系建设并未取得良好的发展。综合国内学者的研究结果，仅有少量学者粗略提及了管理会计人员能力框架和评价体系的构建，但并未达成得共识。本文在借鉴和分析国内学者现有的研究观点基础上，考虑信息化时代给会计人员带来的新挑战，以期构建一套科学合理且适应新时代发展的管理会计人员素质评价体系。

## 二、研究现状

2014年11月财政部发布了《关于全面推进管理会计体系建设的指导意见》，意见指出我国管理会计体系建设要从以下四方面展开，即“管理会计理论体系、管理会计指引体系、管理会计人才队伍建设和管理会计的信息系统建设”。管理会计是会计人员通过运用一系列科学方法，对企业内部的会计信息进行加工、处理和报告，进而指导企业管理者的经营决策，最终实现提高企业经济效益的目的。在国家大力倡导下，我国各行政事业单位、制造业企业、金融业等也都开始针对于本行业的特点研究适合于自身行业发展的管理会计体系。管理会计体系的构建，是发展管理会计的基础与关键，是开展其他管理会计活动的前提。虽然我国管理会计体系建设起

步较晚，仍处于萌芽期，面临着不成熟的管理会计应用工具、匮乏的高级管理会计人才、尚未全面普及的管理会计信息化等压力，但社会各界的重视以及国外成熟的管理会计理论，是完善我国管理会计体系构建强有力的催化剂。随着信息化时代的到来，市场竞争加剧，企业对会计人员也有了新的期许，面对复杂多变的市场环境，如何在正确分析企业内外部环境的基础上做出恰当的战略决策，从而提高企业的竞争力与盈利水平，成为了管理会计人员面临的挑战。财政部会计司刘光忠副司长将管理会计人才定义为：大型企事业单位中精通财会业务、熟悉市场规则，掌握金融、法律、内部控制、信息技术等相关专业知识，具有国际视野和跨文化交流能力，能参与战略经营和管理决策、把握行业发展趋势、解决复杂经济问题的高层次经营管理人才。国家也相继出台了一系列政策，强调成立管理会计人才队伍并加强管理会计人才体系构建。然而近年来，对于管理会计人才体系建设虽小有起色，但仍不尽如人意。张继德指出，我国管理会计人才队伍建设存在一系列值得关注的问题，如缺乏相应的管理会计组织对人才进行集中培训教育，存在管理会计人才市场供需不平衡矛盾，没有完善的管理会计人才评价体系等。笔者认为，对于任何事物的研究，均应先定性，后定量。对于管理会计人才队伍建设，首先应确定适宜的管理会计人员能力框架，在此基础上通过定性分析划分评价指标，然后针对不同级别管理会计人员对指标进行加权计算，最后得出量化评价标准。“互联网+”时代给会计带来了巨大的变革，会计电算化2.0向会计信息化3.0转型升级。传统的管理会计是对企业经营活动进行分析、评价、预测、监督，侧重对企业内部提供决策信息，而现今的管理会计更侧重于对外提供信息。随着信息化的发展，各行各业的信息也将达成深度融合，云会计、财务信息共享虽然能将海量信息归集整理，但也仅是进行初步处理，管理会计人员需要通过自身专业技能对半成品信息进一步加工成产成品信息，满足管理者的决策需求。这就需要管理会计人员对海量信息有一定的洞察力、分析力、胜任力。王舰提到，“互联网+”时代，会计人员要从信息生产者向信息消费者转型，管理会计人才要提高信息胜任能力，

通过预测和规划来发挥数据、信息资源的价值。

### 三、管理会计人员素质评价指标体系构建意义

#### （一）有利于推进管理会计人才队伍建设

当今时代，人才资源已成为关系国家竞争力强弱的基础性、核心性、战略性资源。经济新常态下，中国经济步入转型升级，企业面临着去产能、调结构、提效率的压力与挑战，对管理会计人才的需求与日俱增。虽然国家出台了一系列政策，建设管理会计人才队伍，但仍无法满足经济发展的需要。管理会计人才的培养，需要从基础做起，首先，要有健全的人才能力框架和人才评价体系；其次，人才的培养需要基于科学的评价指标体系，这使得人才的培养更有目的性，更具标准化；最后，用科学的标准来规范具体实务，以此标准培养出的人才才能更好地适用于我国经济发展建设。

#### （二）有利于指导管理会计实务

管理会计人员评价指标体系就是理论，它来源于管理会计实务，是对管理会计实务发展的提炼与总结，将管理会计的各项运作具体到每个人，并对管理会计人员所需具备的个人素质进行指导，评价体系指标对不同的等级、类别的管理会计人员有不同的标准，规范不同等级、类别管理会计人员的会计实务，以此做到分工高效。在“互联网+”时代，云会计、财务信息共享系统应运而生，是对管理会计实践的新挑战。对于新兴事物，人们往往难以系统把握与学习，而人员评价指标体系，则可以明确什么职务的管理会计人员需要掌握这样的知识与技能。

### 四、评价指标体系的构建

构建管理会计人员素质评价指标体系旨在通过构建一套科学的评价指标体系来指导实践，提高管理会计人才水平，壮大

管理会计人才队伍，推动我国管理会计体系建设。管理会计人员评价体系要建立在管理会计人员能力框架基础上。

### （一）管理会计人员能力框架

美国管理会计师协会[ima]与美国会计协会[aaa]近期制定并发布了管理会计能力素质框架（征求意见稿）。该框架将管理会计能力素质划分为规划与报告、决策、科技、营运和领导力5个领域，在此基础上，又细分出28个管理会计核心胜任能力指标（表1）。1. 规划与报告能力是管理会计人员要具备掌握最基本的会计专业知识的能力，该能力指标要求管理会计人员具备洞察未来、衡量绩效、报告财务业绩的能力。2. 决策能力是指管理会计人员在具备基本会计专业知识的基础上，进一步掌握资本运营、财务管理相关知识，对企业内外部环境进行分析，提供合理决策信息。该指标要求管理人员具备指引决策、管理风险、建立道德环境的能力。3. 科技能力是指管理会计人员能熟练掌握erp系统及其他信息系统软件的操作流程。该指标要求管理人员具备管理技术和信息系统、驱动有效运营的能力。4. 营运能力是指管理会计人员在了解行业情况及具备企业营运知识的基础上，针对企业运营过程提供指导，以提高营运效率。该指标要求管理人员具备作为跨职能的商业伙伴和协助于全公司营运转型的能力。5. 领导力是指管理会计人员能够以最小成本最大化地利用人力物实现管理目标。该指标要求管理会计人员具备与他人合作和激励启发团队去达成组织目标的能力。

### （二）管理会计员素质评价体系

1. 指标体系的构建。在ima和aaa的管理会计能力素质框架的基础上，笔者初步构建了管理会计人员素质评价指标体系。该体系综合分析了规划与报告、决策、科技、营运、领导力这5项能力要求及28项具体能力指标，将各指标中的共性进行整合，个性进行提炼，划分出了职业知识、职业技能、职业道德、职业判断和领导力这5项指标，作为管理会计人员素质

评价指标的二级指标，再将一级指标与28项具体能力指标结合考虑，得出49个三级指标，如表2所示。（1）职业知识。该项指标包含了会计理论知识、信息化知识、企业经营管理知识、人才管理知识和其他知识5项二级指标。会计理论知识包含了会计账务处理与财务报表编制、预算流程、绩效管理流程、成本管理、企业税务和国际会计准则6项三级指标；企业经营管理知识包含了战略规划、公司金融、决策分析、企业风险管理、资本投资决策、企业运营、质量管理7项三级指标；人才管理知识包含了人员分配、激励与协作2项三级指标；信息化知识包含了信息化软件处理流程、互联网知识2项三级指标；其他知识包含了其他非专业知识1项三级指标。这些指标是管理会计人员所需具备的基本理论知识。（2）职业技能。该指标包含了财务技能、管理技能和信息胜任技能3项二级指标。财务技能包含了编制与使用财务报表、统计技术、设计业绩管理系统、成本会计计算和纳税筹划5项三级指标；管理技能包含了swot分析□pest分析、利用coso框架评估风险、确定资本筹集方案、情景分析、敏感分析定量定性分析6项三级指标；信息胜任技能包含了应用云会计、建立财务共享服务中心□erp系统操作、使用xbri报告工具和excel处理会计信息5项三级指标。这些指标是管理会计人员在进行实务操作时所必备的工具。（3）职业道德。该指标包含了自我约束和外在约束2个二级指标。自我约束包括客观认识利益冲突和保持独立性；外在约束包括遵守会计职业道德准则和遵守法律法规。这些指标是管理会计人员在工作时的道德底线。（4）职业判断。该指标包含了客观和谨慎2个二级指标。客观包括能够真实、公允反映具体管理会计实务1个三级指标；谨慎包括严格遵守企业会计准则对职业判断的要求1个三级指标。这些指标是管理会计人员灵活处理特殊业务的前提。（5）领导力。该指标包含了学习力、思维力、沟通力和应变力4个二级指标。学习力包括了终身学习理念与相关证书的取得2个三级指标；思维力包含了互联网思维、分析与解决问题和全局观3个三级指标；沟通力包含了传达指令、解决纠纷和对外交流3个三级指标；应变力包含了应对复杂环境、应对特殊时期和应对特殊业务3个三级指标。这些指标是管理会计人员高效执行业务

的保障。2. 评价结果分析。该评价指标体系仅是对管理会计人员能力框架定性分析的结果。一方面，为准入型管理会计人员提供参考，使其能客观评价自身准入条件及努力方向；另一方面，为技术型管理会计人员提供衡量指标，使其能深入了解自身职责以及确定培养方案。指标a较全面地涵盖了管理会计人员所需具备的各种职业知识，根据管理会计人员在处理经济业务活动时所需具备不同的理论知识，将指标a细分为5部分，其中a1主要用于评价初级和中级管理会计人员a2和a3主要用于评价高级管理会计人员a4和a5是信息化发展对所有管理会计人员的总体评价标准。指标b涵盖了管理会计人员所需具备的各种职业技能，由于这些技能较为复杂，因此该指标主要是用于评价中高级管理会计人员，初级管理会计人员只需了解与运用简单的职业技能即可，如b12统计技术中的回归法、平滑指数法b21中的swot分析等。三项指标中b3指标是应对信息化发展所需要的，因此在评价时应给予较高权重。管理会计人员在面对错综复杂的经济业务时，必然涉及到会计准则没有明确规定的方面，因此就要用到指标c这是对所有管理会计人员提出的评价指标，在进行职业判断的时候，要保持客观公正的处事原则，在遵循会计准则的基础上，真实、公允地反映经济业务活动。指标d是会计人员从业的基本素养，是对所有管理会计人员提出的评价指标，从内外两个方面来评价。指标e是对高级管理会计人员自身特质提出的评价要求，通过e1e2e3和e4指标对高级管理会计人员是否能高效实施与完成管理会计活动进行评价。

## 五、结论

本文提出的指标体系是基于美国管理会计师协会[ima]与美国会计协会[aaa]发布的管理会计能力框架之上构建的，具有国际色彩，促使我国管理会计发展紧跟国际步伐。另外，本文构建的指标体系同时也考虑了信息化发展给管理会计人员带来的挑战，具有时代色彩，促使我国管理会计发展符合时代需求，培养兼具国际、时代特色的综合管理会计人才。通过

构建管理会计评价指标体系，可以更加有针对性地对管理会计人员进行培训，根据不同岗位，不同层级对人员素质的需求不同，安排不同的培训内容，以实现专业内的专业分工。管理会计人员队伍建设是一项长期繁杂的工作，需要社会各界的关注与响应。人才的培养不仅要国家鼓励支持，也需要每个会计人员的共同努力。

## 参考文献

[1]财政部。财政部关于全面推进管理会计体系建设的指导意见[n]中国会计报，2014—11—14。

[2]赵治纲。中国特色管理会计体系核心内容及应用挑战[j]会计之友，2015，（8）：19—21。

[3]童延安，唐子惠。中国会计学会会计教育专业委员会年会暨第四届会计学院院长论坛综述[j]会计研究，2011，（11）：89—91。

[4]张继德，王霞。我国管理会计人才体系建设存在问题和对策[j]会计之友，2014（20）：122—126。

[5]王舰，平思宇。“互联网+”驱动下会计人员信息胜任力提升策略[j]财会月刊，2016（4）：19。

[6]郑贵华，姚慧慧。论现代包装社会评价指标体系的构建[j]包装学报，2013，（4）：43—46。

[7]财政部会计司。人才培养是关键提升核心竞争力——《财政部关于全面推进管理会计体系建设的指导意见》系列解读之四[j]财务与会计，2015，（5）：6—9。

# 人才培养工作评估自评报告 人才培养工作计划篇九

## (一)加强人力资源市场的管理。

一是强化对人才招聘广告的审查。年初，会同\*xx市委宣传部□xx市人事局□xx市劳动和社会保障局□xx市城市建设执法监察局联合转发了省委宣传部、省人事厅《关于加强人才招聘广告管理的通知》，并组织工作人员，对各新闻媒体的人才招聘广告进行审查，还组织宣传部、执法局相关人员赴市电视台、电视报□xx日报、飞天周刊、红柳广告公司、铭娜广告公司等媒体，督促检查通知落实情况，全年共审查人才招聘广告39次，切实维护了用人单位和求职者的合法权益，使人才招聘广告的发布逐步走上规范化和法制化的轨道。二是加强人才中介机构的管理。对全市人才中介机构进行了核查，对合法的中介机构规范了运行程序，取缔非法中介机构。三是加强了人才招聘会的审批和监管。制订了应急预案，规范了管理程序。

## (二)人才交流工作成效显著。

## (三)人事代理和人才派遣工作有了长足进步。

## (四)加大对大中专毕业生的就业指导

随着大中专毕业生数量逐年增多，就业压力不断加大。为了方便大中专毕业生报到，我们专门设立了毕业生就业窗口，确定专人，确保工作人员熟练掌握相关政策规定，采取就业报到、入库登记交流、人事档案托管、推荐就业岗位一条龙服务。同时，加强就业政策、就业形势的宣传，让大学生先就业，再择业，先后在xx职业技术学院举办专场就业辅导班2次。今年共接收大中专毕业生1759人，其中：硕士11人，本科579人，大专1108人，中专61人。积极为毕业生提供就业岗位，全年通过市场推荐就业400多人，为企事业单位办理五大生推荐就业44人，为市内风电企业推荐毕业生56人，为x年即

将毕业的xx职业技术学院的76名学生推荐了就业单位。全市的大中专毕业生就业率达到6\*7%。

### (五) 不断拓展各类培训业务

一是认真组织专业技术人员职称计算机培训。全年开展培训7期，共11个班次，参加培训627人；配合职称科组织计算机考试4次，考试人员达1360人，共计3457个模块，合格率达到。应广大专业技术人员的要求，为节约专业技术人员的培训时间和开支，解决工学矛盾，我们派老师到敦煌开展上门培训服务，在敦煌组织职称计算机培训1期，共2个班次，参加培训人员146人。二是认真组织驾驶技术培训。通过加强内部管理，加强队伍建设，狠抓培训质量，考试通过率不断提高，全年共招收学员376人，其中城镇263人，县市培训131人；培训结业389人(其中187人为x年遗留培训学员)，正在培训的174人，全年组织培训科目考试42场次，其中科目一13场次，科目二20场次，科目三9场次，科目四夜间考试9场次。为了扩大招生，培训部所有工作人员均分解了招生任务。在培训中我们不断改进教学方法，对教练的各项工作进行定期不定期的抽查和考核，建立启动了教学培训日志制度，使培训工作从粗放型向精细型转变，为吸引更多学员奠定了坚实的基础，还经过认真调研，成立了阿克塞、肃北、玉门、敦煌四个分校，已开始招生。尤其是肃北、阿克塞两个分校的设立，填补了该两个民族县汽车驾驶培训的空白，受到当地群众的欢迎和\*的好评；三是开展职业技能培训。充分发挥人才中心的场地、设备、人才优势，筹建创办了xx市人才职业技能培训学校。在丰乐、银达、果园三个乡镇开展了烹饪、计算机、电焊工三个专业、4个班次的农民工技术技能培训，培训农民180人，并与区劳动局职业技能鉴定所衔接，对三个班次的120人进行了职业技能鉴定，为他们外出务工提供了技能基础。四是充分利用场地资源和人才优势开展培训。在“三支一扶”和进村就业招考前举办考前辅导班，共组织了2个班次，招收培训学员200人；承接了玉门市录用乡镇工作人员上岗前

培训，培训人员34名；承办了机关事业单位汽车驾驶员技工考核操作，共186人，其中：高级62人，中级53人，初级71人。

## 人才培养工作评估自评报告 人才培养工作计划篇十

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。

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，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。