

最新人才培养计划实施方案(优质8篇)

方案是从目的、要求、方式、方法、进度等都部署具体、周密，并有很强可操作性的计划。通过制定方案，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

人才培养计划实施方案篇一

随着旅游业的不断发展，我国的酒店业也取得飞跃式的发展，在酒店的数量增加的同时，星级也在不断的提高，而且大部分新增酒店以知名连锁酒店为主，这就对从业人员的数量和质量提出了更高的要求。为满足行业对人才的需求，高职院校就要不断地研究酒店岗位的工作任务，设计基于工作过程的课程体系，完善人才培训计划，以更好地培养适应现代酒店工作需求的高等技术应用型人才。

酒店管理;培养计划;设计

随着旅游业的不断发展，我国的酒店业也取得巨大的发展。在20xx年底，全国共有星级饭店6029座。其中：五星级饭店117座，四星级饭店352座，三星级饭店1899座，二星级饭店3061座，一星级饭店600座 [1]。到20xx年底，我国有13293座星级饭店，有11687家完成了20xx年经营数据的填报。从20xx年与20xx年统计数据中可以看出，星级酒店的数量从6029家发展到20xx年的13293家，数量增加了一倍多。但从构成比例上来看□20xx年时的酒店以二星级酒店为主，而到20xx年酒店总体数量虽然实现翻倍，但主要是三星级以上的饭店数量在增加，而一、二星级饭店的数量在减少。由此可以看出，我国星级酒店的档次正在提高，这就要求有大量的更专业的人才队伍来进行管理和服 务，这也给高校酒店管理专业人才培养提出了更高的要求。从新开业酒店品牌构成

分析□20xx年8月国内开业的'星级酒店总数为20家，品牌构成情况如图1 [3]。从图1可以看出，我国新开酒店以连锁经营的酒店为主，连锁酒店集团一般在社会上已经有了较高的认可度，这样容易形成品牌进入，扩展市场相对容易。连锁酒店集团对用人的要求更高，这也形成了对专业人才的广泛需求。从新开业酒店地域分析□20xx年8月份国内新开业的酒店以东部区域为主，有12家，西部区域有5家，中部区域有3家。因此，东部对酒店从业人员数量的需求要大于中西部地区。所以，有酒店管理专业的院校在招生和就业方面可做相关侧重分析。

2. 1我国酒店用人的数量需求

随着酒店业的不断发展，我国酒店用人需求大量增加。但最近几年通过对大部分酒店调查发展，酒店招聘相当困难，愿意从事酒店服务的人员很少。而且，酒店现有的员工流失也很严重，酒店业最合理的流动率应该在8%左右，然而中国旅游协会对酒店进行的一项调查显示，酒店人员流动率达到了23.95%，部分酒店高达45%以上。为了解决酒店缺编的现象，酒店对员工招聘的要求越来越低，针对这一现状，大部分高职院校都开设了酒店管理专业，来满足社会的需求。

2. 2酒店用人的基本技能要求

随着经济的不断发展，我国酒店数量增加的同时，星级也在不断地提升，这就对酒店从业人员的规格提出了更高的要求。要求酒店服务人员具有酒店的前厅、客房、餐饮、康乐、会议等管理与服务操作的能力，良好的语言表达能力，良好的人际交往能力，随机问题的处理能力及处理客人投诉的能力。基于行业要求从业人员的基本技能和能力要求，指导高职院校在培养学生时，做好课程的选择和课程内容的设计，以培养适应酒店行业需求的人才。

3. 1人才培养目标的确定

人才培养目标的确定要按照高等教育内部发展规律，以社会行业对人才需求规格要求为切入点加以分析并确定，高职高专院校要以培养职业技能型人才为目标。依此，确定酒店管理专业的人才培养目标为：培养拥护党的基本路线，适应星级酒店管理与服务第一线工作需要的，德、智、体、美等方面全面发展的，从事酒店服务与管理的高素质技术技能人才。学生应具有酒店管理与服务必备的基础理论知识和专门知识的基础上，重点掌握从事本专业领域实际工作的基本能力和基本技能，具有良好的职业道德和敬业精神。

3. 2 岗位工作任务的分析

目前，我国酒店从业人员数量需求是巨大的，但随着酒店档次的提升，对从业人员的质量也提出了更高的要求。各院校要按照行业的要求来制订人才培养计划，以使得人才的培养能更好地满足社会用人的要求。当然人才培养计划的制订和对学生的培养要以合理的课程设置为核心，因为课程的教学是培养学生的根本，但课程的选择和设置要以行业岗位工作任务为指导 [4]。

3. 3 基于工作任务的核心课程的设置

根据酒店用人的基本技能要求，满足岗位具体的工作任务，完成课程的设置，核心课程设置如下：

1) 前厅客房管理及实务

主要介绍前厅部管理的基础理论、各个岗位接待服务程序及技巧；饭店客房定价及经济效益分析等内容。培养学生掌握前厅与客房管理的基础理论、基本方法、技能，掌握价格制定的程序和方法、前厅销售和服务管理、客房服务管理的能力，并能在实际中加以运用。

2) 餐饮管理及实务

主要介绍餐饮经营和管理的基本理论、经营计划的编制、食品原料的采购供应管理、餐饮产品成本核算及成本控制、餐厅各岗位的标准操作技能和服务程序。培养学生掌握餐饮管理市场营销、经营计划、食品原材料采购供应管理、餐饮产品生产管理、售后服务管理、价格管理、成本核算与成本控制等能力，并能在实际工作中加以运用。

3) 饭店市场营销及实务

主要介绍市场的发展概述、饭店产品的特点、营销环境、竞争对手分析、消费者心理及需求模式分析、目标市场市场定位;饭店产品的市场营销组合策略。培养学生掌握饭店市场营销基础知识，了解营销部门管理、营销方法、具体营销管理实务。

4) 酒吧酒水管理及实务

主要介绍酒吧经营与管理中的基本设施、人员素质要求、基本产品中茶、咖啡、奶、果蔬饮料的基本知识及服务操作;各种酒品的生产过程、种类、代表名品及服务规范;酒吧产品销售与成本控制等管理工作。培养学生了解世界各地著名酒品的种类、特点，酿造工艺，质量等级以及各种鸡尾酒的调制、茶、咖啡等饮品的种类及冲煮原理等，掌握酒吧经营策略、酒单设计及日常管理实务操作等方面知识。

5) 酒店督导

介绍如何创建积极的工作氛围;基层管理者管理职能的培养与应用，包括召开晨会布置任务;岗位分工班次编排;质量检查与控制;培训计划的制定与落实;特殊问题的处理等内容。培养具有良好的个人修养及现场管理能力的高素质酒店督导人才，掌握饭店基层管理人员的管理方法、艺术以及处理突发性事件和特殊事件的能力，明确酒店督导在整个酒店管理中的重要性。

6) 顶岗实习

通过到酒店进行顶岗实习，使学生熟练掌握酒店主要岗位的职责范围与相应要求，掌握酒店基层岗位的操作程序、基本技术技能和服务技巧，在实践、实习中将所学课程内容与实际岗位紧密结合，达到对酒店各主要岗位有一个整体的认识，为将来参加工作打下良好的基础。通过对本次的顶岗实习中的观察和体会，学会接待中一些事故的处理办法，人际关系的处理和协调，针对不同客人类型的接待技巧和对客户服务中应注意的各种问题。

7) 毕业实践

经过毕业实践，学生从事酒店前厅、客房、餐厅等部门各岗位一线服务与基础管理工作，亲身体验酒店工作环境和氛围。通过毕业实践使学生具备酒店营业部门各岗位规范的服务操作能力与一定的管理能力，学生的毕业实践就是企业的岗前培训，毕业后可直接上岗操作。总之，专业人才培养计划的制订要适应社会行业需求，按市场经济的人才需求规律，通过对核心课程的设计，合理制订教学内容，以更好地培养学生的职业能力，达到行业对人才的需求，实现人才培养计划的培养目标 [5]。

[1] 国家旅游局□20xx年中国旅游饭店统计公报。

[2] 国家旅游局□20xx年全国星级饭店统计公报。

[3] 第1资讯□20xx年8月份全国星级酒店开业统计报告。

人才培养计划实施方案篇二

随着医疗体制改革的不断深入，人们对现代护理也提出了越来越高的要求。为适应医学科学的发展及人们健康观念的更新需求，护理学也面临着新的发展和挑战。为有效提高护理

人员的综合素质，护理部从20xx年起分层次全方位对护理人员进行培养。

一是注重5年内护士规范化培训；二是注重重点专科人才的培养；三是注重护理管理人才的选拔和培养。护理部根据医院五年护理发展规划，结合医院实际情况，特制定出20xx—20xx年护理人才培养计划，具体方案如下：

实行岗前培训和岗位规范化培训制度。岗前培训内容包括相关法律法规、医院规章制度、服务理念、医德医风以及医患沟通等内容；岗位规范化培训包括岗位职责与素质要求、护理规范和标准、责任制整体护理的要求及临床护理操作技能等。

护理工作经验；手术室临床专科护士培训的学员要求有5年以上手术室护理工作经验；急诊科临床专科护士培训的学员要求有2年以上的急诊科护理工作经验。肿瘤科临床专科护士培训的学员要求有5年以上肿瘤科临床护理工作经验。利用远程教学的平台，与全国知名的专科医院或标杆医院对接和帮扶，互通信息，通过远程教学进行理论知识的培训，在条件允许的情况下，可直接到对方医院进行实际操作的培训。以提高我院重点专科整体护理水平，并逐步建立起护士的专科护理岗位培训制度和护理管理岗位培训制度，提高护士队伍专业化水平和护理管理科学化水平。也可采取院内进修、轮转等方式培养各层次的专业护理人员。

护士长作为护理队伍的骨干力量，其职能发挥强弱，对护理质量管理、护士素质的提高及人才培养起着至关重要的作用，因此作为护士长要有精湛的业务能力、相当水平的综合管理能力及沟通协调能力，才能满足护理管理的要求。

近年来随着医院规模扩大，二级学科建设的不断推进，护理管理人才的培养已刻不容缓。通过加强在职护士长的继续深造、新上任护士长的管理知识培训及设立护理管理后备人才库，通过公开竞聘，重点选拔，定向培养，形成护理管理人

才的梯队培养，为今后走上护士长管理岗位打好坚实基础。
具体方法如下：

培训。根据需求可分批派往泰国、新加坡等东南亚国家继续深造。

(二)对于新上任的、年轻的护士长，可以通过自学、院内管理知识的培训或通过参加清华班管理知识的学习，来提升自己的管理能力。院内管理知识的培训内容包括现代管理理论在记录管理中的应用、护士人力资源管理、人员绩效考核、护理质量控制与持续改进等以提高护理管理者的理论水平、业务能力和管理素质。

(三)设立护理管理后备人才库。本着公开、公平、公正、择优的原则，选拔德才兼备，有一定组织、管理、协调能力和群众基础好，年龄35岁以下，从事护理工作5年以上，大本以上学历、护师以上职称的优秀护士。通过自愿报名与科室推荐相结合，重点选拔，选择到医院护理管理后备人才库，进行定向培养。培养方式如下：

1、可在院内重点科室轮转，每个科室1—2个月以掌握更多的专业知识；

2、安排有经验的护士长专门带教，跟班学习；

3、安排到护理部轮转2—3个月；

4、参加院内管理知识培训；

5、通过重点选拔，定向培养，考核合格后可选送参加清华班的培训。每个科室都必须建立起护士长、副护士长及后备人才三个层次的人才梯队。对于人才断层的科室，由医院根据实际情况，通过每年人才招聘(大本生的补充)或通过全院调整来逐步完善。

人才培养计划实施方案篇三

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，建立我们公司的人才梯队，为公司的可持续发展提供智力资本支持。

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、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。

§ 2、战略人才培养体系的构成

公司战略人才培养体系由“雏鹰计划”、“飞鹰计划”和“精鹰计划”和“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”

该计划旨在通过对有上进心、乐于学习、积极进取的新入职大学生的培养，使其逐步成长为部门技术骨干、业务骨干。

第七条“飞鹰计划”

该计划旨在通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普通员工进行培养，使其逐步成长为各职能部门的负责人。

第八条“精鹰”计划

该计划旨在通过对公司有进一步培养潜质的中层管理干部进行培养，使其逐步成长为公司能够独当一面的人才，为公司副总、总监一级的岗位储备人才。

第九条“雄鹰计划”

该计划旨在通过对现有高级管理人员和技术领军人物的培养，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。

通过上述四个计划，逐步将培养对象培养成为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而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。

§ 3、战略人才的甄选

第十条目的

通过科学的测评，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。

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》（见附件一）
- 2、《职业锚（职业倾向）自我评价测试问卷》（见附件二）
- 3、《管理人员能力评价表》（见附件三）
- 4、职业满意度测试（见附件四）
- 5、《霍兰德职业倾向测验量表》（见附件五）

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。

§ 4、战略人才的培养模式

为了适应不同岗位的需要，结合员工的职业生涯发展规划，公司对战略人才采用下列两种培养模式：

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。公司采取线**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。

§ 5、战略人才的培养方法

为了保证人才培养的针对性、有效性，公司对列入战略人才培养计划的各级人员采用不同的培养方式。

第一部分：对于列入“雏鹰计划”的人员

对于列入“雏鹰计划”的后备人员可以采取内部导师、在职培训、外部培训等方法进行培养。具体内容如下：

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。

第十七条在职培训

凡列入公司“雏鹰计划”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。

第二部分：对于列入“飞鹰计划”的人员

对于列入“飞鹰计划”的后备人员可以采取内部导师、岗位轮换、在职培训、外部培训等方法进行培养。具体内容如下：

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“飞鹰计划”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，所以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：部门内部轮岗的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，公司将不再作为公司战略人才进行培养。

第三部分：对于列入“精鹰计划”的人员

对于列入“精鹰计划”的后备人员可以采取内部导师、岗位轮换、内部培训师、在职培训、外部培训等方法进行培养。具体内容如下：

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“精鹰计划”的人员进行培养。

第二十四条 岗位轮换

1、轮岗目的：由于精鹰计划主要在于培养高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。

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。

4、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。

5、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。

6、轮岗人员的管理：部门间轮岗的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。

第二十七条外部培训

根据公司《培训管理制度》，凡列入公司“精鹰计划”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，公司将不再作为公司战略人才进行培养。

第四部分：对于列入“雄鹰计划”的人员

对于列入“雄鹰计划”的后备人员可以采取岗位轮换、内部培训师、在职培训、外部培训等方法进行培养。具体内容如下：

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。运营副总经理主管财务部、综合部、报建部、成本部、营销副总经理主管销售和策划、工程副总经理主管工程部、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。

4、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。

5、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。

6、轮岗人员的管理：部门间轮岗的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，凡拒不签署培训协议的，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，促进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，每半年和公司其它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。

在培养过程中，未能达到本制度第十八条、第二十二、第二十八条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条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 本管理办法的拟订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。

人才培养计划实施方案篇四

宣传科创思想，普及科学知识，激发同学们对科研探究的兴趣。引进科创人才，通过培养提高科学素养，增强科研创新能力，建立起协调的科研团队。

二 人才来源

以孟宪承书院学生为主体，面向全校同学，文理科皆可。

三 准备工作

1. 收集孟院学生信息，包括年级、专业，做成统计图方便查看各专业占总人数比例。
2. 收集各系教师信息，依照不同研究领域收集。
3. 内部与科创各部门协商合作注意事项，外部与孟院其他中心和校团委联科创部沟通合作，并且与相关学生社团建立联系。

四人才引进

加大宣传力度，让更多的同学了解科创，激发科研热情，积极参与项目研究。宣传方法如下：

1. 利用华师大及孟院x网，人人网，贴吧□qq群等媒介宣传科创，发布大夏杯、挑战杯等比赛信息，尽可能扩大信息的传播广度。
2. 联系各系辅导员，通过辅导员向各系同学宣传科研创新重要性，激发同学们的兴趣。
3. 制作宣传视频，海报，并在教学楼，食堂，宿舍楼等场合宣传。

五报名及选拔

1. 采取纸质报名表方式进行，在二十号楼下投放报名表，复印有效。
2. 支持个人或团队报名。
3. 对报名同学进行选拔，每位同学提交一份材料，应包括自己对科研的看法，自己感兴趣的研究方向，并简短论述自己的研究内容及价值等内容。

4. 根据报名同学提交的材料，选拔科创人才，确定名单。

六人才管理

对人才的管理应分为日常管理和比赛管理两部分。

日常管理：

1. 根据同学的研究方向等因素，帮助组建团队，寻找导师。
2. 记录所有同学的个人信息，务必保证联系畅通。

比赛管理：

1. 赛前讲解比赛流程，并在过程中及时提醒参赛队员时间节点。
2. 设科创专员一对一负责参赛团队，跟进比赛过程，帮助解决困难。

七人才培养

1. 提供研究资源，如帮助借用实验室，提供相关图书资料。
2. 邀请科创方面有成绩的团队召开经验分享会。
3. 邀请老师召开研究方面的讲座，对同学们进行指导。
4. 定期召开见面会，各团队交流疑问，共享经验，共同进步。
5. 组织参加大夏杯等比赛，在比赛中进步。
6. 没有经验的同学可先跟随学长学姐学习，逐步提高。
7. 渗透文理科互补的思想，综合文理科各自的优势。

八注意事项

1. 加强部门内部培训，提高干事自身素质。
2. 与科创其他部门做好协调，取得其他部门的政策支持。

人才培养计划实施方案篇五

为加强我院医学人才梯队建设，培养和造就一批优秀青年医学专家，进一步推动学科带头人后备人才的培养，加快提升我院临床医学技术水平，特制定“XXXXXXXXXXXXX医院优秀青年医学人才培养星火计划”（以下简称“青年人才星火计划”）。

青年人才星火计划拟每2年选拔10名优秀青年医学工作者，其中医疗6名，医技2名，护理2名。以在临床一线带教为主要方式，经过2年有计划的严格培训，使他们成为具有扎实的理论基础、丰富的临床实践经验以及较强科研能力的人才，为形成新一代医学专家队伍奠定基础。

医院组建XXXXXXXXXXXXX医院人才培养星火计划领导小组（以下简称“领导小组”）负责“青年人才星火计划”的统一组织和实施。“领导小组”下设办公室（下称“领导小组”办公室），办公室设在人事科，负责具体落实日常工作。

（一）“青年人才星火计划”培养对象的选拔范围为：全院所有医疗、医技和护理从事一线业务工作的专业技术人员。

（二）“青年人才星火计划”的申报人必须符合以下基本条件：

- 1、爱岗敬业，事业心强，医德高尚、治学严谨，具有求实、创

新、协作和奉献精神；

2、年龄在40岁以下（申报当年1月1日以前出生）；

5、近三年内无重大医疗事故、工作差错，有良好的医德医风。

（三）青年人才培养对象所在科室必须能切实保证培养按计划进行，并能切实保证提供优秀指导老师在临床或科研一线固定带教。指导老师医疗、医技一般为学科带头人或科主任，护理为护士长或副主任护师。

“青年人才星火计划”每2年选拔10名优秀青年医学人才。按照本人申请，指导老师及科室推荐，公开、公正、择优选拔的原则，经专家进行专业评审后，由“领导小组”审定入选名单。申报和评审的具体程序如下：

（一）申报：“青年人才星火计划”由个人提出申请，经指导老师同意后，由所在科室择优推荐，并报“领导小组”审核确定。

养计划和措施（包括固定带教老师的基本情况），由所在科室具体填写。申报书和推荐书填写内容应准确无误并由业务主管部门审核盖章后，统一报“领导小组”办公室。

（二）初审：由“领导小组”办公室根据申报书和推荐书等相关材料，对申报人的申报条件进行初审，符合条件者进入笔试和复审。

（三）笔试：考试内容包括专业基础知识、临床实践技能和英语水平。

（四）复审：由“领导小组”办公室组织相关专家组成评审专家组，结合笔试成绩，根据“评人为主”的原则，对申报材料进行专业性的全面评议并排序，“领导小组”根据排序

择优选出面试对象。

（五）面试：由“领导小组”办公室组织评审专家组对面试对象进行面试。通过申报人的答辩，评审专家根据申报人的思维能力、基础理论知识、实际操作能力及发展潜力等进行评估，并综合评估申报人带教老师的能力、申报人所在科室配套支持力度、学科环境氛围等方面的因素，结合医院学科建设的有关情况，在全面分析和比较的基础上，采取评分和投票相结合的方式，客观公正地作出面试对象择优录取的排序。

（六）公示：经评审专家面试后的拟入选对象，在医院公示栏进行公示，征求群众意见。

（七）审定：领导小组在评审专家组评审结果的基础上，结合公示情况，审定入选“青年人才星火计划”的培养对象名单。

（一）每位列入计划的培养对象资助额度为1万元/年。经费主要用于培养对象开展相应的临床科学研究、培训提升、参加相应的学术活动等。

（二）培养经费由培养对象按制定的计划由医务科审批后使用。财务科进行专项管理，实行单独计帐，专款专用。因个人原因中断培养计划的，已用款全额退还医院。

（一）医院与培养对象所在科室及其业务主管部门签订培养人才项目协议，明确各方的职责和任务，各司其职、互相监督，确保“青年人才星火计划”顺利实施。

（二）医院除培养经费资助外，为培养对象在临床实践、学术交流、信息传递及相应的科研等方面创造一定的条件；培养对象所在科室位必须提供必要的支撑条件，并切实保证提供优秀老师在第一线固定带教。

培养对象所在科室在一定期限内予以整改，并提交整改报告，“领导小组”视整改情况决定是否撤销培养计划，对确实难以按期完成培养计划的对象，予以撤销培养计划。

（四）培养期间，培养对象每年必须完成至少1个科研项目的申报，参加相关专业学术会议1次，完成2篇省级或省级以上论文的发表，承担1次大学教学活动和6次实习医生的集中教学。

（五）各有关科室根据培养对象原有基础，因人而异，有针对性地推荐并采取措施加以培养。培养对象所在科室应积极在工作、学习和日常管理方面为其创造条件和机会，使其在学术或技术岗位上担任一定职务，优先参加有关专业委员会工作，锻炼其组织能力。

（六）培养计划完成后，培养对象须认真撰写总结报告，于培养期限到期后1月内将总结报告及相关附件（已发表论文、科研原始记录或其复印件、经费使用情况等）交由“领导小组”办公室，由“领导小组”办公室组织专家进行评议。

（七）经费由财务科和审计科审核管理。

二〇〇九年六月十七日

人才培养计划实施方案篇六

1、对于有知识专长的人员应当用人之长，充分调动起他们内在的积极性，努力提高工作效率。

2、面对人才市场相对短缺而企业又急需的岗位，企业应加大资源的投入力度，利用本企业的内部培训机制，使用相对倾斜的激励机制加强内部培训的力量，同时可以把眼光投向对手企业专门人才的挖掘上，例如启动猎头机构协助等手段解决急需人才问题。

3、在企业内部加强发挥员工激励机制的作用，奖勤罚懒。让全员明白目前企业的现状和将来的奋斗目标，鼓舞员工士气，让更多的人看到企业未来更加辉煌的一面，可以起到稳定员工队伍、招来更多特殊技能人才的作用。

人才培养计划实施方案篇七

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。

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。

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。

培养对象的确定和培养计划的统筹安排。

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

为适应不一样岗位的需要，结合员工的职业生涯规划，公司对人才采用下列两种培养模式：

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20xx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，自律和心理承受本事比较小，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“学姐学长”，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，横向多一维度锻炼。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。

按照人才培养体系四个部分，不一样培养时期，不一样的层次，分别制定不一样考核指标；

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。

人才培养计划实施方案篇八

1. 人力资源部制定后备梯队人才培养实施计划。计划制定原则遵循管理与生产技术人才双向培养模式，体现从低层次到高层次的层次性和逐步深化。

（1）管理渠道：公司员工经过自我推荐、选拔、考核后，可参与后备梯队人才培养计划。如果他们在实习期间通过培训和评估，他们可以参加公司管理职位的竞争。通过面试的人员不需要在实习期间工作。没有实习的学生需要在实习期间（3-6个月）通过评估。

（2）生产技术渠道：公司员工经自我推荐、筛选、评估后，可参与后备梯队人才培养计划。通过培训并完成相应的任务指标后，可在公司生产技术岗位时参加竞争性招聘。面试合格后，通过实习期即可上岗。

2. 充分利用公司各种资源，通过人力资源部与各部门分工协作的方式实施培训计划。

（一）建立以教育培训、个人提升、导师指导、行动学习为核心环节的后备人才培训体系。

（二）具体培训方法

1. 教育培训

(1) 课程研究：由公司安排或个人选择的外部专业机构组织的公开课程、论坛和交流会。

外部培训验收：提交一份书面的“培训总结”或结业证书，以评估他们是否转入培训（培训次数）以及所学知识在实践中的应用程度（质量评估）。

主要通过内部和外部资源集中学习和研究管理知识和技能相关课程。

(2) 教育晋升：个人选择在公司外申请教育晋升。

教育验收：提交毕业证书或结业证书。

(3) 外部调查：根据工作需要，公司安排后备人才参加相关调查、参观、培训、交流等

学习验收：提交调查报告，评估是否转入培训（培训次数），以及所学知识在实践中的应用程度（质量评估）。

以加强对标企业的学习，增加后备人才的知识，促进各种创新实践在公司的实施。

2. 个人提升

(1) 沟通与讨论：公司安排或选择

学习接受：提交讨论报告

探索内外部资源，开展同岗位对话交流和行业标杆，发展思维，学习创新，通过团队建设活动等管理主题讨论交流经验。

(2) 书籍阅读：个人选择对岗位有帮助的书籍

学习接受：提交阅读经验

通过阅读对岗位有帮助的各种优秀书籍，获得各方面知识、技能和素养的提高。

(3) 资格认证：选择个人参加各部门或协会举办的职称职业资格培训和考试，并取得相应的资格认证。

学习验收：提交资格证书

3. 导师辅导

(1) 一对一导师辅导：公司安排每个后备梯队人才都有一名上级作为导师。

学习接受：提交导师指导记录

(2) 高层对话：公司安排后备梯队人才与公司高层联系，定期进行职业对话。

学习接受：学习经历

4. 行动学习

(1) 项目经验：公司安排后备梯队人才领导相关工作项目（每年至少两次）

学习验收：提交报告、经验、案例或评估表，通过实际项目经验促进理论与实践的融合，同时，通过细化工作实践案例来检验学习效果。

(2) 代理测试：公司安排后备梯队人才暂时充分代表计划培训岗位。

学习接受：通过对后备人才代理期工作的评估，提交报告、

经验、案例或评估表，提前发现管理过程中需要改进的方面，以便提前避免他们，防止将来晋升后出现无能。代理期间，试验次数不得少于三次。

（3）实习培训：由公司安排或个人选择以本系统部门或高级管理助理的形式进行实习。

学习接受：提交报告、经验、案例或评估表。

在实习期间，我们将通过参加各种会议、决策和项目，深化梯队人才的业务潜力和管理潜力。

一般基层主管的实习期原则上为3个月，中层主管的实习期为6个月或1年。具体实习时间根据实际情况确定。

（4）跨学科实习：由公司安排或个人选择，根据岗位熟练程度，可进行跨学科、跨学科的工作实习培训。

学习接受：提交报告、经验、案例或评估表

（一）公司安排（共同要求）：基本管理知识+管理技能（自我管理、他人团队管理等）。

个人选择（个人需求）：业务潜力短板+管理实践操作（项目管理、成本管理、质量管理等）。

社会组织：由专业培训机构和学院组织的各类管理培训、专业主题培训、教育推广培训等。

（二）培训课程

1. 主角认知

（1）主角、管理者的地位和责任

(2) 管理者的素质要求

2. 管理技能

(1) 团队建设与管理

(2) 企业目标与绩效计划

(3) 沟通与协调（跨部门沟通与合作）

(4) 培训与激励（下属的指导与培训）

(5) 绩效管理

(6) 安全管理

(7) 工作部署

(8) 如何提高员工的工作绩效

3. 管理实务

(1) 生产计划的编制和控制

(2) 成本控制和质量管理

(3) 设备管理，物资管理

(4) 人员配置管理

(5) 过程管理

省略

(二) 反馈机制：及时向自己和相关主管反馈梯队人才的工

作表现和学习成果

（三）考核机制：实施定期考核，对优秀者给予表扬和鼓励，对一般人给予相应的要求和压力。