

最新人才培养工作调研 观看领军人才培养心得体会(精选10篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

人才培养工作调研篇一

第一段：引入领军人才培养的重要性（引出我为何要观看此种视频）

作为一个在职人士，我时常面临各种领导团队的挑战。为了提升自己的领导能力和管理技巧，我开始关注领军人才培养的相关培训视频。我相信这些视频提供了优秀的指导和实践经验，可以帮助我成为一个更好的领导者。在观看这些视频之后，我从中学到了许多宝贵的心得和体会。

第二段：培养领导能力的重要途径和方法（介绍培养领导能力的多种途径）

在观看领军人才培养的视频中，我了解到培养领导能力有很多途径和方法。其中最重要的一点是不断学习和提升自身的能力。一个优秀的领导者应该具备扎实的专业知识和丰富的经验。此外，培养领导能力还需要不断的实践和反思。通过实际操作和总结经验，我们可以不断改进并提高自己的领导能力。除此之外，与他人合作和学习也是培养领导能力的重要途径。通过与其他领导者交流，我们可以互相学习和借鉴对方的经验和方法，从而提升自己的领导能力。

第三段：领导者应具备的核心素质（介绍领导者应具备的核心素质）

观看领军人才培养的视频使我认识到一个优秀的领导者应该具备的核心素质。首先，领导者应该有良好的沟通能力。只有通过良好的沟通才能使团队成员明确目标、理解任务，并激发他们的工作热情。其次，领导者需要有决断力和智慧。在复杂多变的工作环境下，领导者需要能够迅速做出正确的决策。此外，领导者还应该具备良好的人际关系能力。一个优秀的领导者应该能够处理好与团队成员和其他利益相关者的关系，建立良好的合作关系和团队氛围。

第四段：打造团队的重要性（阐述打造团队的重要性）

一个优秀的领导者还应该懂得如何打造一个高效的团队。一个团队的成功不仅仅依赖于领导者的个人能力，还需要团队成员之间良好合作和协调。通过观看领军人才培养的视频，我认识到打造团队的重要性。首先，领导者应该搭建一个清晰的组织架构和明确的责任分工。只有这样，团队成员才能明确自己的职责和任务，并且可以高效地合作。其次，领导者应该激发团队成员的积极性和创造力。通过给予团队成员充分的自主权和发展空间，团队成员可以更好地发挥自己的才能，从而为团队的发展做出贡献。

第五段：总结观看领军人才培养心得体会（总结观看心得和体会）

通过观看领军人才培养的视频，我获得了许多有关领导能力和团队建设的宝贵经验。我了解到，一个优秀的领导者应该具备良好的沟通能力、决断力和智慧，以及良好的人际关系能力。此外，团队的成功还需要领导者懂得如何打造一个高效的团队，通过清晰的组织架构和明确的责任分工来提高团队效率。我相信这些领导培训视频中的经验和教训将对我未来的工作和发展有着重要的指导作用。通过不断学习和实践，我相信我可以成为一个优秀的领导者，为我的团队带来更大的成功和成就。

人才培养工作调研篇二

随着信息与通信技术的飞速发展，数字经济已经成为推动全球经济增长的重要驱动力。而要在数字经济时代背景下取得成功，人才的培养显得尤为重要。在过去的几年里，我有幸参加了一些数字经济领域的培训和研讨会，积累了一些宝贵的经验和体会。在这篇文章中，我将分享一些我在数字经济人才培养方面的心得体会。

首先，全面的基础知识是成功的关键。在数字经济领域，我们需要掌握一定的编程技能、数据分析能力以及信息安全知识等。这些基础知识是我们进行数字经济工作的基础，没有扎实的基础知识，很难在这个领域中取得突破。因此，我在培养数字经济人才的过程中，始终强调基础知识的重要性，注重学生对这些知识的掌握和理解。同时，我也鼓励学生自主学习，动手实践。只有通过实践，才能真正将基础知识内化为自己的能力。

其次，跨学科的学习是培养综合能力的必然选择。数字经济涉及众多学科的知识，包括经济学、管理学、计算机科学等等。而要在数字经济领域中有所作为，单一学科的知识是远远不够的。因此，我在培养数字经济人才的过程中，鼓励学生多角度思考问题，培养跨学科的综合能力。比如，在课堂上，我们可以通过案例分析的方式，让学生从不同角度来思考数字经济问题，从而培养他们的综合思考能力。

第三，实践是提升能力的关键环节。在数字经济领域，理论知识远远不够，还需要结合实际情况进行实践。在我的培养计划中，我注重将理论与实践相结合，通过实践项目、实习以及参与实际项目等方式，让学生接触真实的数字经济工作。只有通过实践，学生才能真正感受到数字经济工作的挑战与机遇，才能提升自己的能力。因此，我鼓励学生积极参与实践活动，并提供必要的指导和支持。

第四，持续学习是保持竞争力的重要手段。数字经济领域变化快速，新技术和新知识不断涌现，要在这个领域中保持竞争力，就需要持续学习。作为数字经济人才的培养者，我鼓励学生拓宽视野，关注最新的数字经济动态，不断学习新知识和技能。同时，我也提供学习资源和机会，帮助学生持续学习。比如，我组织学生参加学术会议和研讨会，提供学习交流的平台。只有持续学习，才能跟上数字经济的步伐，保持竞争力。

最后，培养数字经济人才需要注重学生的综合素质培养。数字经济工作往往需要具备良好的团队合作能力、沟通能力和创新能力等。在我进行数字经济人才培养的过程中，我注重培养学生的综合素质，让他们具备更好地适应数字经济工作的能力。比如，我组织学生进行团队项目，鼓励他们进行团队合作，提高沟通协作能力。同时，我还鼓励学生开展创新研究，培养他们的创新思维和实践能力。

总之，数字经济领域的人才培养需要全面深入的基础知识，跨学科的学习，实践的机会，持续的学习以及综合素质的培养。作为数字经济人才培养者，我们要关注学生的培养过程，注重学生的能力提升和综合素质培养。只有这样，我们才能培养出具备专业素养和综合能力的数字经济人才，为数字经济的发展做出贡献。

人才培养工作调研篇三

根据学校办学特色、目标与定位，以培养“拔尖创新人才”为目标，突出以学生为本，充分尊重学生的兴趣与特长，坚持“拓宽（专业）口径、强化（学科）基础、鼓励（学科）交叉、多次选择（专业）”的原则，构建多元化、个性化的人才培养体系，面向未来国家发展需要，培养知识、能力和素质协调发展，拥有健全人格和批判思考能力，具有社会关怀和国际视野，经过严格科学思维训练，掌握相关领域基础理论、基本知识和基本技能，受到扎实专业理论和专业技能训

练，在相关基础学科领域或工程领域具有领军作用潜能的拔尖创新人才。

培养方案立足于学校的人才培养特色（弹性学制、书院制、导师制、学分制、小班化、个性化、国际化相结合的“2+2”“1+2+1”、“3+1”灵活人才培养机制），整合通识通修课程与专业课程结构体系，在分析国际一流大学相近学科专业人才培养方案的基础上，突显学校办学优势，发挥各学科专业特色和优势制定方案。在制定培养方案过程中要遵循以下原则：

1. 推进全人教育 结合学校的人才培养模式，培养方案应积极推进通识教育，强化前期基础教育，优化后期专业教育，注重学科交叉，融合学科专业知识与技能教育、创新能力培养和人格养成为一体。

2. 促进个性化培养 坚持以生为本的理念，鼓励学生进行自主学习和主动学习，挖掘学生的个性潜质，在课程设置中为学生选择专业、课程模块和成才路径提供充分的机会。培养方案在规定全校性必修课程和专业类必修课程后，允许学生选修其余课程，在导师指导下形成个性化学习方案。

3. 统一规范性和开放性 培养方案的制定参照学科专业标准，构建规范和符合教学规律的知识、能力、素养培养架构与课程体系，并适应学科发展的要求，包纳学科前沿知识，体现国际先进特色，适度压缩专业必修课的比例，提高选修课的比重。

4. 优化学分配置 根据个性化培养的要求，科学合理配置必修课和选修课间的学分比例，为学生制定个性化学习方案保留空间；根据学生认知发展规律和人才培养的有效经验进行教学安排，合理设置各学年、学期所修学分的比例，有效实现培养目标，并满足学生个性发展需要。

5. 鼓励学科交叉 积极建设跨学科、跨专业的“整合课程”、向全校开放专业基础课和专业课程资源，鼓励学生跨专业选修课程、从事科学研究、开展创新训练，并完成毕业设计和毕业论文。

6. 加强实验（践）、创新类课程 根据学科专业特点，充分整合和挖掘实验实践类课程资源，尽可能多地设置多类型、多层次、交叉型的科研训练和实习、实践项目，培养学生的创新能力与发现问题和解决问题的能力。

1. 理论课程类别 各专业理论课程体系由通识通修教育必修课程、专业基础类课程、专业核心类课程、人文科研素养与能力拓展类课程等四部分组成：

（1）通识通修教育必修课程：包括工具性知识、自然科学知识、工程技术知识、思想政治品德类、社会历史传承类和经济法律类知识等课程。

（2）专业基础类课程：各专业基础类课程根据学科门类设置课程模块，各课程模块之间的部分课程可以有所交叉，鼓励学生选修跨学科的课程。专业基础类课程开设在第二学年和第三学年。

（3）专业核心课程：专业核心课程是课程体系中居于专业核心位置，并具有生成力，且有别于其它专业的那部分课程，这类课程计划在第三学年下学期、第四学年上学期开设。

（4）人文科研素养与能力拓展课程：包括通识选修课和专业选修课，其中通识选修课分为自然科学与工程技术（跨学科修读）、社会文化与人类文明、文史经典与中华文化遗产、艺术与美学四类。专业选修课由各系根据各专业的具体特点而设定。此类课程在满足学生不同个性需求的前提下，更有效地、系统地完善学生知识结构，促进学生素质和能力的提高，实现全人教育培养目标。

2. 实践课程类别 包括实践教学环节、创新能力拓展项目等内容。

(1) 本科人才培养方案的编制充分重视实践教学，尤其是课程的整合、设计，力求从科学研究的角度设置实验，将最新的研究成果纳入到实验内容中，真正将学生的综合能力培养和人格养成落实到实处。

(2) 实践环节：指必修实践教学环节，包括各专业开设的实验、实习、课程设计、大型作业、毕业设计和毕业论文设计、军训等。

(3) 创新能力拓展项目：此类项目主要根据“兴趣驱动、自主实践”的原则设置或安排，包括各类本科生科研活动、学科模拟竞赛、科技创新性项目、社会实践和社会调查、国内外进修（交换）等。

我校各本科专业均设置毕业最低学分，学生只有满足各专业的学分要求方可毕业。

人才培养工作调研篇四

数字经济已成为当今社会发展的重要驱动力，对数字经济人才的需求也日益增长。在数字经济时代，如何培养更多的具备数字经济技能和素养的人才，成为了摆在各级教育机构和培训机构面前的一项重要任务。在过去几年的数字经济人才培养实践中，我深刻理解到培养数字经济人才需要注重多方面的能力培养和全面发展，同时，也需要根据不同的需求和背景进行差异化的培养。以下是我对数字经济人才培养的心得体会。

首先，数字经济人才培养需要注重实践能力和创新思维的培养。数字经济要求人才不仅具备扎实的理论知识，更需要具备应用知识于实践的能力。因此，教育机构和培训机构应该

在课程设置中注重实践性的训练，开设相关的实训课程和实际项目实践，提供学生与行业真实应用场景接触的机会，从而培养学生的实践能力和创新思维。只有培养出具备实战经验和创新思维的人才，才能更好地适应数字经济发展的需求。

其次，数字经济人才培养需要注重团队合作和沟通能力的培养。在数字经济领域中，团队合作和沟通是非常重要的能力。数字经济项目通常需要多个专业背景的人才协作，他们需要能够有效地沟通协作，以达成项目的共同目标。因此，教育机构和培训机构应该在教育过程中培养学生的团队合作和沟通能力，开展团队项目和合作学习，让学生在合作中体验到团队合作的重要性，学会与他人进行有效沟通，并且提高解决问题的能力。

再次，数字经济人才培养需要注重跨学科知识的培养。数字经济的发展使得不同学科之间的边界变得模糊，因此，数字经济人才需要具备多学科的知识背景。教育机构和培训机构应该进行跨学科的课程设置，鼓励学生跨学科的学习，培养他们的多学科思维和综合运用知识的能力。只有具备跨学科知识的人才，才能更好地适应数字经济领域的多样化需求。

此外，数字经济人才培养需要注重职业素养和终身学习的培养。数字经济时代，行业变化日新月异，人才需要具备不断学习和自我提升的能力。因此，教育机构和培训机构应该培养学生的职业素养和终身学习的意识。通过开设职业素养培养课程和提供终身学习的机会，帮助学生建立正确的职业道德和职业操守，提高他们的自我学习和自我发展的能力。只有具备职业素养和终身学习的人才，才能在数字经济时代中不断适应和发展。

最后，数字经济人才培养需要注重差异化的培养模式。数字经济领域涉及的行业和职业非常多样，人才需求也各不相同。因此，教育机构和培训机构应该根据不同行业和职业的需求，提供差异化的培养模式，定制化的培养方案。通过与企业合

作开发定制化的课程和项目，将学生的培养与实际需求进行紧密结合，提高培养效果。只有通过差异化的培养模式，才能更好地培养出适应多样化需求的数字经济人才。

综上所述，数字经济人才培养需要注重实践能力和创新思维的培养，注重团队合作和沟通能力的培养，注重跨学科知识的培养，注重职业素养和终身学习的培养，以及注重差异化的培养模式。这些不同方面的培养都是构成数字经济人才的重要因素，需要教育机构和培训机构在培养过程中加以重视。只有通过多方面、全面的培养，才能培养出适应数字经济发展的的高素质人才，推动数字经济的健康发展。

人才培养工作调研篇五

以《教育部财政部关于“十二五”期间实施“高等学校本科教学质量与教学工程的意见”》（教高[20xx]6号）和《教育部等部门关于进一步加强高校实践育人工作的若干意见》

（教思政[20xx]1号）等文件为指导思想，以深化校企合作作为主攻点，加强学校与企业之间相互交流探讨，利用人才培养基地的各种有利条件和政策，打破原有的管理框架和模式，率先探索、尝试一些改革措施，推动和深化教育教学改革，提高教学水平、教育质量和办学效益，使基地真正成为学校具有品牌效应和示范、辐射作用的高级创新性人才培养基地，带动相关学科的教学改革，促进学校各项工作的全面提高和发展。

遵循“立足湖南、贡献地方，联合培养、优势互补，形式多样、注重实效，互惠互利、共同发展”建设原则，以专业核心能力培养为切入点，坚持以培养药学行业高素质、高技能应用型人才为目标，以健全的制度体系和精简的组织结构为基础，以实践教学改革为动力，以师资队伍建设和生产性实习实训教学体系建设、实训中心建设、网络建设为支撑，通过理论联系实践，强化大学生专业实践能力和科研创新能力的培养，建设功能齐全、设施完备、运行灵活、资源共享，

且相对稳定的集教学、培训、生产、技术服务于一体校企合作人才培养示范基地。

长沙医学院抓住学院的专业办学特点优势乃至长沙市经济快速发展、省级示范性院校项目建设两大机遇，进一步深化校企合作，通过体制和制度创新，搭建制度框架下的校企深度合作平台。以此为基础，建立教学质量标准和柔性化管理体系，适应工学结合人才培养模式的要求；建立在共建、共享、共赢基础上的校企合作办学模式和工学结合人才培养模式；通过改革创新，建设以应用型能力为基础，以工作过程为导向的课程体系，校企共同打造品牌优势较强的重点专业及相关专业群。建设一支校企互通、专兼结合的结构“双师”教学团队；构建具有真实的企业生产环境，集生产实训、虚拟仿真为一体的校内外实训实习基地。

学校管理：健全校企合作组织机构，成立由校领导及各部门主要负责人（教务处、学生处、科研处、基建后勤处等）组成的“校企合作指导委员会”，全面指导协调我校校企合作各项工作。学校出台相关政策和制度规范校企合作工作，明确各部门职责，指导示范基地的总体规划、实施方案、管理办法与规章制度的制定及实施监督。

院系管理：校企合作项目由长沙医学院药学院负责管理，成立“校企合作项目管理中心”。管理中心由药学院指定一名负责人负责组织、协调全面工作。配备1~2名专（兼）职校企合作联络员，分管校企合作工作，并负责校企合作工作的开展。主要负责基地的具体建设规划及落实，抓队伍建设，抓任务分解以及目标管理。下设教学管理人员1名、学生工作管理1名。主要负责校内外实践教学活动的管理、执行及学生的安全教育和思想工作教育。建立校企合作考核指标和奖惩措施。

基地管理：基地成立学生工作管理小组，由企业承担相关教学管理职责，学校选派教师协助进行管理，为基地建设创造良好的工作、生活条件和环境。

以优秀专业教学团队建设为重点，以专业带头人和专业骨干教师队伍建设为核心，通过校企深度融合的长效机制的建立和专业教学团队管理体制和运行机制的完善，努力建设一支结构优化、专兼结合、高素质的结构型“双师”教学团队。

1、根据重点专业及所带动专业群建设的需要，引进专业带头人1~2人，培养专业带头人1~2人；引进骨干教师1~3人，培养骨干教师10余人；选派5~10名左右专业课青年教师到企业顶岗实践或授课，提高师资队伍整体素质。

2、加强师资队伍的校企合作，互通有无。校企双方创造条件，一方面学校为企业员工提供系统学习的机会，通过组织培训等工作，提高主要岗位人员的理论与业务水平。同时，合理安排具有丰富生产经验的教师参与企业的扩建与改建及相关技改工作。另一方面学校聘请来自企业的兼职教师，保证实践技能课程有一定比例由来自企业的技术人员、能工巧匠讲授和指导。

3、聘请国内的知名专家、学者、校长等专业人士来院讲学，引导教师学习理解研究新的教育理论，明确努力方向，自觉实践，不断提升内在素质；选派学校专家、学者、骨干教师进行校企、校际间的交流合作。

4、继续加强校企科研合作与交流。充分利用长沙医学院高学历专业技术人才和重点实验室科研平台，以及湖南九典制药有限公司在药物制剂研发的管理和生产经验，不仅能实现资源的有效利用和整合，而且能达到培养师资人才队伍，提升整体技术研发实力的目的。合作采取“校企合作联合申报科研课题”，“企业委托学校研究开发”，学校科研成果进行“技术转让”或“联合开发”等多种形式。本年度，将继续推进正在合作开展的4项科研项目：“氯波必利生物黏附性缓释片的应用基础研究”、“胶体果胶铋干混悬剂”、“克霉唑阴道片”、“吡喹酮长循环纳米脂质体及其抗血吸虫的应用基础研究”。同时，扩展双方在其他科研项目上的合作，

实现互惠互利，优势互补。

（三）

由学校和企业共同研究培养人才培养方案和课程体系，共同研究开发培养人才的教材，共同选定培养人才的师资，共同实施培养人才的计划，逐步实现课程设置与市场需求零距离、教学内容与培养目标零距离，提高校企合作培养人才的针对性和有效性。

1、构建新的药学、药物制剂、生物技术、市场营销等专业实践教学人才培养方案及课程体系框架。依据专业定位，校企双方在明确专业人才培养定位的基础上，合作开发出针对性强、适用性强的人才培养方案和课程体系，彰显我校专业建设的特色。

2、初步构建实践教学研究和实践教学改革平台框架。学校与企业共同开展市场调研，进行岗位技能需求、专业建设、专业设置、课程设置、教学计划、教学模式等研究，努力实现培养目标与工作岗位无缝对接。

基础上，总结成功经验，逐步推进建设具有生产性质学生职业素质培养平台。

4、加强实践与理论相结合，强化基本技能训练，注重实践能力和创新能力的培养，逐步完善实践教学体系。该实践体系的构成由实验教学（公共基础课实验、专业基础课和专业课实验）、见习、实习、课外实践（社会实践/调查、学生创新性实验和研究性学习项目）等组成。前期、中期通过实验教学培养学生基本实验操作方法和技能，后期结合校企合作基地进行见习和实习、毕业论文和科学研究等，重点培养学生创新能力，分析问题、解决问题的能力。通过校企合作创新性实验和研究性学习项目，让学生提前接触科研，培养学生创新能力。通过实习使学生从课堂走向社会，直接掌握服务

于社会的知识，培养学生服务社会的岗位技能。充分利用寒暑假的时间，根据企业生产进度和要求，适当安排学生进行定岗实习。

加大软硬件设施投入，建设具备先进教学条件设施的药学专业人才培养实训平台。

1、组建一个集先进性、综合性、生产性、虚拟仿真于一体的多功能实训中心。其中，重新筹建校内2个实训室，改造升级示范基地5个实训室，使药物制剂、药学等实训中心达到省内同类院校先进水平。购买一套虚拟仿真教学系统，搭建适合于学生自主学习、自由创新的实践教学育人环境平台。为提高学生基本技能和创新意识，提高学生勇于探索、敢于创新、积极实践的学习氛围创造条件。

2、建立网络实践教学资源库。拟建立体现本基地特色的、开放式、多元性的教学资源库。教学资源库拟分为教师模块和学生模块。教师模块提供教师在备课和制作课件时所需要的多种资源，如教学中用到的各类图片、音频、视频等多种媒体素材，教学所需软件、教案、教学案例等。学生模块提供关于学生在课后自学和复习以及进行知识扩展方面的学习资源，包括题库、电子教材、多媒体课件、教学录像、教学单元知识以及与学科有关的网络课程。本年度规划建设好3门以上网络课程。

在人才培养模式、实践教学体系和实践教学内容与方法等方面进行了改革，必然要求在教学制度、教学运行机制和教学管理上做出相应的调整和变更，优化创新人才成长环境，使其能适应培养学生具有较强药学知识应用能力和创新意识的要求。各项制度包括《实训基地管理制度》、《实训教师管理制度》、《实训学生管理制度》、《科研项目管理制度》、《实训教学管理制度》、《实训室管理制度》、《实训基地考核制度》、《安全制度》等。

四、

1、基地硬件建设由公司根据自身生产与培训需要，投入建设并管理。

2、基地制度建设共性部分由双方共同制定，厂区实训相关安全等管理制度由公司制定，学生日常管理由校方制定。

3、培养方案、实习大纲、计划等由学校教学院系或专业教研室负责，企业组织相关人员参与制定。

4、师资队伍建设方面采用互补的模式，企业实习指导教师由学校委派教师到企业通过理论授课、专题讲座等方式，传授相关理论基础知识；学校指导教师则通过到企业进岗锻炼的模式，以提高工程实践能力。

5、资金运作与管理方面，遵循企业硬件企业负责，校内硬件校内负责，软件建设与学生实习运行费用学校主体负责的原则。

1、建成一支以教学理念先进，结构合理、专兼结合、高素质的“双师”教学团队。

2、构建新的药学、药物制剂、生物技术、市场营销专业实践教学人才培养方案及课程体系，初步形成具有专业特色的实践教学人才培养新模式，培养具有丰富实践经验，与工作岗位相衔接的高素质药学类专业人才。

构建一个教学研究和教学改革平台，学生职业素质培养平台，组建一个集先进性、综合性、生产性、虚拟仿真于一体的多功能实训中心。

4、建立体现本基地特色的、开放式、多元性的网络实践教学资源库。

5、建立产学研合作科研平台。校企双方将在产品研究开发、成果转化、人才培养、对外开发和交流、社会效益等方面进行合作，并达到一定的目标。

6、通过教学方式方法改革，建立一套基地实践教学管理与考核体系和有效的运行管理模式。

7、建设具备先进的教学条件设施，在深化实习实训教学改革、提高实践教学质量等方面可以起到示范辐射作用的产、学、研紧密结合的校企合作人才培养基地。

具体目标为：

1、构建示范基地的管理制度和组织机构。实现管理的科学化，形成先进的教育教学管理体制、管理办法和运行机制，切实提高管理效果和教学质量。

2、建立一支教学理念先进、结构合理、专兼结合、高素质的“双师”型教学团队；

3、构建先进的实践教学条件和设施，初步形成科学、先进的教学内容、课程体系、教学方法和手段，培养符合我省“四化两型”建设需要的高素质、应用型药学专门人才。

人才培养工作调研篇六

培养具备现代管理理论素养和旅游管理专业知识，具有较强创新能力、较高综合素质和旅游营销与管理特长，能在各级旅游行政管理部门、旅游企事业单位及其他行业从事管理和技术工作的高素质应用型人才。

通过专业理论学习和专业实践，掌握旅游管理方面的基本理论和基本方法，具有良好的人文素养和职业素养，初步具备从事旅游管理、教学和研究的能力，具体如下：

1. 掌握旅游管理学科的基本理论知识
2. 掌握有关旅游管理问题研究的方法
3. 具有运用旅游管理理论分析和解决问题的能力
4. 熟悉我国关于旅游业发展的方针、政策和法规
5. 掌握一门外语，能够阅读本专业外文资料，能够进行基本的会话和写作
6. 掌握文献检索、分析的基本方法，具有一定的科学研究和实际工作能力

旅游学概论、管理学原理、西方经济学、人力资源管理、旅游地理学、饭店管理原理、会展概论、景区管理、会计学原理、旅行社经营与管理、旅游市场营销学、旅游统计学、旅游心理学等。

本专业标准学制为4年，实行学年学分制

本专业学生毕业应该达到的最低总学分为177学分，授予管理学学士

人才培养工作调研篇七

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。

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，使其逐步成为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”该计划旨在对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。

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。

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。

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。

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、第二十二条、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。

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。

人才培养工作调研篇八

从传统意义上讲，书法教学无疑是中国画专业的基础课，虽然各高校美术专业均开设有书法课，但书法课程在人才培养方案中仍未受到应有的重视，其在大部分高校美术专业仍处于选修课地位，基本上徘徊在可有可无的教学边缘。尤其对于中国画专业，书法教学面临的一些问题有待深入分析。

近百年来，随着素描被引入中国，中国美术界发生了颠覆性变化。从当初人们欢呼“素描是一切造型艺术的基础”，到“几十年来中国画教育是失败的”，其争论的焦点说到底就是书法与中国画的相互关系问题。实际上，学术界探讨的不是书法与中国画的关系问题，本质是中国画的未来走向问题。从张彦远的“书画同源”说、赵孟頫的“以书入画”说、八大山人的“书法用笔”说，到黄宾虹的“画法即书法”说，都是中国画发展史上重要的美学命题。

从本质上而言，书法与中国画在生态上有极大的同类性，二者都在笔墨的世界里探索艺术的本原；从形态上而言，二者虽然在色彩上有一定的差异，但二者核心的黑白观念依然具有高度的切合性；从艺术载体上看，二者均以宣纸或绢帛为创作基本材料，具有一定的相关度；从艺术表达上看，二者在诗性与诗意的表达上具有很高的契合度；从文化属性的分类上看，二者均延续了中国传统文化的本性与特质。因此，书法与中国画从来都具有不可割裂的关系。然而，随着西方绘画语言进入中国，书法与中国画的平衡从此被打破。中国画更注重造型的现实让书法与中国画的亲缘关系被强力分解。

中国当代美术对造型能力的考核与提倡，导致书法在中国画教学中一直处于被忽视的尴尬地位。近年来，以中国美术学院为首的专业美术院校大力提倡中国传统文化进课堂，这种提倡往往以书法进课堂为主要载体，强调所有专业的学生均把书法作为基础必修课。从课程上讲，书法教学的某种回归一方面是对中国传统文化的价值重估，另一方面是对书法审

美地位的重新定义。对于中国画专业，专业美院往往把书法作为核心基础课，部分院校在每学期前两周开设书法课，开展基本的笔墨训练，但其目的实质上与书法教学无关，而是以书法为载体强化学生对笔墨的熟练程度，书法教学实际上是缺失的。另外，部分综合性大学开设有中国画专业，并在美术学专业名下开设中国画方向，但各高校因为师资配备的差异，在中国画的教学上存在一定程度的区别。与专业美院相比，综合性大学的中国画专业难以设置人物、花鸟和山水三个独立的方向，而是将这三个方向糅合在一起，部分高校采取三个方向的课程并行发展的方式，部分高校则以人物为主攻方向，花鸟和山水则成为了补充。而这两类高校在专业教学中，往往采取与专业美院不同的方式，一般在每学期前两周开设中国画专业素描课程，主要为人物画教学提供基础性训练。

无论是专业美院还是综合性大学，书法一般在基础课中会有体现，学分有多有少，一般不超过四学分。在这种以素描作为核心基础的考核环境下，书法教学存在较大的障碍，主要源于学生对书法课程的不重视态度和书法教师在书法课程教学方式上存在明显的缺陷。

从专业美院的书法教学现状来看，几乎所有的专业美院均开设了书法学专业，应该说，专业美院基本上完全具备了书法教学的师资力量。但是，书法专业教师往往拒绝接受其他专业的书法课程教学，或者不愿上其他专业的书法基础课程。在这种情况下，学校则使用研究生或者外聘的方式解决书法基础课的师资缺失问题。换言之，专业美院的书法师资力量几乎没有在中国画专业中产生作用。而综合性大学的艺术学院或美术学院部分配备了书法教师，大部分尚未配备书法师资，在这种背景下，往往有两种选择：其一是由中国画专业的教师或者学校其他书法爱好者担任书法课程的教学任务；其二是修改人才培养方案，删除书法课程，以免除寻找书法师资的困扰。在这种背景下，书法基础课程的教学往往难以得到充分的保障。

书法教学对于中国画专业的重要性是不言而喻的，二者之间的亲缘关系有待教育者进一步梳理与认识。

[1]李江英。论中国画的书法性用笔。装饰□20xx□4□□

[2]居榕。中国画教学中书法课程的教学思考。河北农业大学学报□20xx□2□□

[3]曹桂生，崔朝阳。中国画中的书法介入问题探析。西安交通大学学报□20xx□2□□

人才培养工作调研篇九

近年来，人才培养实训已成为高校教育的重要组成部分。通过实践锻炼，学生们得到了更为全面的培养和锻炼，同时也提高了他们的实际能力。作为一名大学生，在经历了一段时间的人才培养实训后，我有幸参与其中，从中得到了很多宝贵的经验和体会。在这篇文章中，我将结合个人经历，分享我对进行人才培养实训的心得体会。

首先，进行人才培养实训让我深刻地意识到了理论知识与实践的关系。在学校里，我们学习了很多理论知识，但在实践中，我才真正理解并应用这些知识。例如，在一次实训中，我们需要设计一个新产品并进行市场调研。只有在实践中，我才真正了解到市场调研是如何进行的，怎样分析和应用调研结果来改进产品。通过实践，我不仅加深了对理论知识的理解，也培养了实际操作的能力。

其次，人才培养实训提供了一个与真实工作环境接轨的机会。在实训中，我们需要按照真实的工作要求和流程进行操作。这让我深刻感受到了职场的严谨和高效。与此同时，我也逐渐明白了自己在实际工作中的优势和不足之处。例如，在团队合作的实训中，我发现自己在沟通和协调能力上存在一些不足。这让我认识到了自己的不足并着重加以改进，提高了

自己的综合素质。

第三，人才培养实训让我意识到了团队合作的重要性。在实训中，大部分任务都需要与团队成员紧密合作完成。通过与团队成员的互动，我明白了团队合作的价值和重要性。在团队合作中，每个人承担着不同的责任和角色。只有每个人都充分发挥自己的长处，才能最终达到团队目标。通过实训，我学会了与他人有效沟通、协调合作，并更好地适应团队工作环境。

第四，人才培养实训提升了我的解决问题的能力。在实训过程中，我遇到过各种各样的问题，有些是在理论课上从未遇到过的。通过自己的思考和团队讨论，我学会了使用不同的解决方法来解决这些问题。实践中遇到的问题往往没有标准答案，需要我們进行思考和创新。通过实训，我培养了解决问题的能力，并且更加乐观坚定地面对困难和挑战。

最后，人才培养实训加强了我对实际职业的认识。通过实训的实践环节，我更加真实地接触到了不同职业的工作内容和工作要求。这让我更加明确了自己未来的发展方向和目标，也让我更加坚定了自己的职业选择。实践中的经验对我的未来职业发展起到了重要的指导作用。

综上所述，进行人才培养实训是一次宝贵的经历，它为我提供了更为全面的培养和锻炼。通过实践，我更深刻地理解了理论知识与实践的关系，感受到了与真实工作环境接轨的严谨和高效，认识到了团队合作的重要性，提升了解决问题的能力，同时也加强了对实际职业的认识。我相信，这次人才培养实训对我的未来职业发展有着积极的影响，我将在实践中不断学习和成长，为未来的职业道路做好充分的准备。

人才培养工作调研篇十

在现代社会，人才培养是国家发展的关键所在。为了提高学

生的实践能力和就业竞争力，许多高校和企业承办了各种实训活动。人才培养实训旨在让学生在真实工作环境中进行实践，锻炼他们的操作技能、创新能力和团队合作精神。这些实训活动在很大程度上为学生的未来发展提供了巨大的助力。

第二段：对实训中的挑战的描述

在人才培养实训过程中，我经历了许多挑战。首先是学习和适应新的技能和知识。实训要求我运用课堂上学到的理论知识去解决真实的问题，这对我的能力和水平提出了很大的要求。其次是与其他团队成员的合作和协调。在实训中，我们需要与不同学科和专业的同学共同完成任务，这需要我们相互协作、有效沟通和灵活应对问题。最后是时间管理和压力应对。实训活动通常有严格的时间要求，而且任务有时会遇到各种困难和挑战，需要我们能够在有限的时间内快速适应和解决问题。

第三段：对实训中收获的总结

虽然人才培养实训过程中存在许多挑战，但我也获得了许多宝贵的经验和成长。首先，我学会了如何将理论知识应用于实践中。通过实际操作，我更加深入地理解了许多课堂上学到的概念和原理，并能够将其运用到实际工作中。其次，我提高了自己的团队合作能力。在实训中，我需要与不同背景和专业的人一起合作完成任务，这对我培养了团队协作和沟通能力。最后，我掌握了时间管理和压力应对的技巧。在实训活动中，我学会了如何高效地安排时间、合理分配任务，并能够在压力下保持冷静和高效。

第四段：对实训的建议和改进

通过参与人才培养实训，我认识到了一些可以改进的地方。首先，实训活动的主题和任务应更贴近实际工作需求。有些实训活动可能与实际工作存在一定的脱节，导致学生在实践

中遇到困惑。其次，实训环境和设备的改善也是必要的。有时，实训活动中的设备不够完善或难以操作，这会对学生的实践能力和体验造成一定的影响。最后，实训活动的评价和反馈机制也应得到加强。及时的反馈和评价可以帮助学生了解自己的不足之处并及时进行改进。

第五段：总结并展望未来

人才培养实训是提高学生实践能力的重要途径。通过参与实训活动，我不仅学到了专业知识和技能，还培养了团队合作、创新和问题解决能力。我相信，这些宝贵的经验和能力将对我未来的发展产生积极的影响。同时，我希望未来的实训活动能更加贴近实际工作需求，注重学生的实践操作能力培养，并且能够提供有效的反馈和评价机制，从而更好地帮助学生发展和成长。