

2023年梯队建设方案学校学生(通用5篇)

无论是在个人生活中还是在组织管理中，方案都是一种重要的工具和方法，可以帮助我们更好地应对各种挑战和问题，实现个人和组织的发展目标。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、风险的评估以及市场的需求等，以确保方案的可行性和成功实施。以下是小编为大家介绍的方案范文的相关内容，希望对大家有所帮助。

梯队建设方案学校学生篇一

候选人甄选分为关键岗位继任候选人、管理岗位继任候选人甄选和储备人才候选人甄选，甄选优秀人才进入人才梯队资源库，并接受针对性的系统培养。

高绩效者是因为他们具备了一般人所没有的某些特质，而正是这些特质导致了他们的工作绩效不同于一般的员工。管理岗位的成功关键特质一般是指管理岗位任职者应具备的职业素养、核心能力、心理素质、知识素质等，其中以核心能力为重点。管理岗位能力衡量标准如采用胜任力模型，而应该是以促使管理岗位任职人能够成功的关键特质为衡量标准。

完成成功关键特质提炼后，需要对每个继任岗位开发一套评估模型。根据管理岗位的定义和内涵，被继任管理岗位一般由成功关键特质、任职资格要求、以往工作绩效、综合素质要求等要素组成：

(1) 成功关键特质

成功关键特质包括职业素养、核心能力、心理素质、知识素质等，又以核心能力为重点。

(2) 任职资格要求

任职资格要求参照岗位说明书和任职资格体系中的规定。

（3）以往工作绩效

设定最低要求的工作业绩标准，评估继任候选人在最近2年的工作业绩。

（4）综合素质

综合素质包括职业能力类型、职业个性（气质、性格）、职业倾向（动机、兴趣、价值观）等组成，评估候选人的能力类型与岗位匹配度、性格与岗位的匹配度、气质类型与岗位的匹配度、职业动机与岗位匹配性、职业兴趣与岗位匹配度、职业价值观与岗位匹配度等。

储备人才候选人甄选，关键是需要对每个目标岗位开发一套评估模型。评估模型一般由胜任力、任职资格要求、以往工作绩效、综合素质要求等要素组成。

胜任力是目标岗位所需要的关键特质，所以在评估之前必须对每个目标岗位构建一套胜任力模型。如企业已经建立了岗位胜任力模型，则可以借鉴使用。

按任职资格要求在岗位说明书和任职资格体系中规定，一般由专业知识、基本技能、工作经验组成。

设定最低要求的工作业绩标准，评估继任候选人在最近1-2年的工作业绩。

综合素质包括职业能力类型、职业个性（气质、性格）、职业倾向（动机、兴趣、价值观）等组成，评估候选人的能力类型与岗位匹配度、性格与岗位的匹配度、气质类型与岗位的匹配度、职业动机与岗位匹配性、职业兴趣与岗位匹配度、职业价值观与岗位匹配度等。

梯队建设方案学校学生篇二

我国《劳动合同法》第4条规定“用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务”。除了国家法律法规以外，可以说企业的规章制度是用人单位的自留地，完善的规章制度可以大大扩展企业的权利。但是如果规章制度不完善，在发生劳动纠纷和仲裁时，则应当按照对员工有利的方向来倾斜。

企业规章制度要想具有法律效力，应当具有三个条件：第一是规章制度的内容须具合法性；第二是规章制度的制定和通过要经过民主程序；第三是要向劳动者公示。上述三点缺一不可。

所谓的“内容合法”就是指企业各项规章制度其内容符合国家法律法规，常见的法律包括《劳动法》、《劳动合同法》及相关的法律法规。企业人力资源管理制度内容绝不能与法律法规相抵触，如果发生抵触则无效。

我国《劳动合同法》第4条规定企业的规章制度要依法制定，《劳动部关于若干条文的说明》指出《劳动法》第4条规定的_依法_是指依据所有的法律、法规、规章，包括宪法、法律、行政法规、地方法规、行政规章。依法制定规章制度，是保证其内容合法的基础。法律有明文规定的，用人单位可以依据法律的规定，制定出符合企业实际情况的规章制度，对于没有相关法律规定以及法律没有禁止性规定的，企业可以依据劳动法律立法的基本精神以及公*合理原则出台相应的规章制度。

《劳动合同法》规定“用人单位在制定修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工*或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或职工代表*等协商确定”，为此企业在规章制度制定程序上强调民主性，只有通过职代

会讨论定稿后，与工会或职工代表通过*等协商才能确定。

需要特别说明的是，民主程序对规章效力的影响应以劳动合同法实施时间为准，在2008年1月1日以前制定的规章制度只要内容合法且经过公示程序，即是缺少制定阶段的民主程序也可以作为用人单位管理和处分的依据。而在2008年1月1日以后制定的规章制度，只要缺少制定阶段的民主程序，一般就认定无效，不能作为用人单位管理、处分劳动者的依据。

c□制度的有效公示

心思想是劳动者对制度必须有全面的知情权。

在企业人力资源管理实践中，可以通过组织利益干系人的集体学习、培训、考试、编写规范的《员工手册》，与员工签订有效的《劳动合同》等多种方式告知劳动者。

对于必须要求员工知晓的制度规定(例如《考勤管理制度》《劳动纪律管理制度》等员工容易经常犯错误的地方)，企业可通过组织员工签字的方式确认。

梯队建设方案学校学生篇三

根据多家优秀企业的经验总结出五条原则，公司可据此建立继任管理系统，以培养稳定可靠的领导人后备梯队。

这里的基本原则是，继任管理必须是一个以领导力发展为导向的弹性系统，而不是一份罗列了高潜质员工和空缺岗位的固定名单。其他四条原则均以此为基础。传统的领导力发展项目总是期望以几次培训活动达到一劳永逸的效果，但研究发现，虽然培训能让参与者精力充沛、士气高涨地回到办公室，但现实的公司生活却很快令他们窒息。事实上，更有效的做法是在提供课堂培训的同时，让未来的领导人实际参与各种各样的工作，接触形形色色的上司，可行方法包括轮岗、

委派特别任务，以及“边干边学”。

继任管理规划通常只专注于最顶层的少数几个岗位，而领导力发展规划则往往从中层管理者开始。将这两项职能整合成一个体系，可以帮助企业从长远考虑，将中层管理者，甚至部门主管以下级别的管理者培养成为综合型管理者。例如，实耐格产品公司将厂长的职位视为关键岗位，因为在该岗位上，管理者首次有机会负责管理多重职能，并处理劳资关系和社区关系。

过去，公司高层对继任规划总是守口如瓶，以免那些未被纳入升职快车道的员工失去干劲。从ceo的角度来看，保守秘密确有一定的优势，因为他可以在最后关头改变主意，而不必担心有人因希望破灭而心灰意冷，或者暴跳如雷。但是，既然如今的员工招聘和晋升看的都是绩效，而非忠诚度或资历，那么，知道自己位于哪一层级反而会让员工更加努力地工作。

只知道谁可以替代ceo是远远不够的，你必须了解是否有合适的人选正在以合适的速度发展，能够在合适的时间踏上合适的岗位。例如，在礼来制药，管理者会追踪多项继任管理指标，例如有多少人入选了候选管理者梯队，以及有多少继任规划已经培养了两位或两位以上准备就绪的候选人。对于总监及以上的职位，系统会显示目前的在任者和三位潜在接班人。人力资源管理部门还可以实时了解某些指定衡量指标的数据，例如具备达到某一层级潜力的员工与目前处于该层级的员工人数之比。

老式的继任规划相当刻板——名单确定后就很少变更。相比之下，我们研究的最佳实践组织均遵行日本的“改善”
[kaizen]理念，也就是对流程和内容进行持续改进。它们根据各个部门主管和参与者的反馈对继任管理系统进行改进和调整，监控技术的发展，并向其他领先的组织学习。实际上，尽管我们研究的这些最佳实践公司都很成功，但它们中没有一家认为自己的继任管理系统可以在不经改进的情况下运行

一年以上。

梯队建设方案学校学生篇四

根据企业经营和发展需要，为了保证人力资源的及时、充足供应，对关键岗位制定接班人计划，对相关岗位进行人才储备，以建立人才梯队。所以，首先必须对企业人力资源需求进行综合规划，再对企业人力资源需求进行预测，掌握各岗位还需要多少人力，最后对企业所需要的人力资源的情况进行预测，清楚人力资源有哪些来源，最终解决企业的人力资源需求，以适应企业的发展和变化。

胜任力模型是针对某一个职位，依据其职责要求所提出的，为完成本职工作而需要的能力支持要素的集中表示，它能够具体指明从事本职位的人需要具备什么能力才能良好地完成该职位职责，也是人才自我能力开发和学习的指示器。胜任力模型在人才梯队建设工作中发挥重要的基础性的作用，人才梯队建设的各项工作——任职资格体系建设、职业生涯规划、继任候选人与储备人才甄选、人才梯队资源库建设、人才培养、继任者选拔都需要以胜任力模型为依据。

为更好地对企业人才进行激励，有计划、针对性地对人才进行培养，促进人才的发展，需要规划多元化的职业发展通道，设计任职资格等级标准，建立在岗人员的晋升/淘汰制度，形成“才能上能下的用人机制，为人才梯队建设打好基础。胜任力模型和任职资格体系是两种相互重叠又侧重不同的能力评价方案，胜任力模型倾向于与工作不直接相关的潜质的评价，而任职资格体系侧重于与该职业工作相关的能力评价，所以，胜任力模型与任职资格体系都是人才梯队建设的依据和基础。

人才职业生涯规划在于稳定员工队伍，提高员工满意度，留住优秀人才，吸引外部优秀人才，并使每个员工的职业生涯规划目标与组织发展目标相一致，促进人才梯队建设，保证企业未来人才需求和企业的可持续、稳定发展，避免企业人

才断档和后继无人的情况出现。

人才测评在现代人力资源管理活动中越来越广泛，人才测量和人才评价为企业人力资源管理提供重要的参考依据。人才测评在企业人才梯队建设中起到重要作用，人才梯队建设中的胜任力模型认证、任职资格体系等级认证、职业生涯规划、人才梯队资源库后备人才选拔、后备人才培养、接班人甄选等等，都需要进行大量的人才测评工作，所以，要做好人才梯队建设工作，必须建立人才测评系统。

通过前面的人力资源盘点，厘清了企业的人才缺口，企业必须进行人才梯队建设，解决人才缺口问题，对关键岗位制定继任者计划，相关岗位制定储备人才计划，建立企业人才梯队资源库；设计测评方法和工具，挑选有潜力的员工进行测评，使测评合格者进入人才梯队资源库，为对进入人才梯队资源库的人才进行系统、针对性的培养打好基础。

进入人才梯队资源库的人才，根据继任计划/人才储备计划，结合个人的职业生涯发展目标，企业对人才梯队资源库的人才规划培训课程体系，设计培养方法，制定培养管理制度，对他们进行针对性的培养，以达到人才梯队建设的目的。

进入人才梯队资源库的人才经过一段时间培养后，企业会根据目标岗位/通道层级对人才的需要，在资源库中选拔继任者，选拔成功者成为继任人而“出库”，选拔失败者淘汰“出库”。一批人才“出库”了，企业根据储备人才的需要，又会甄选一批人才“入库”，周而复始，不断为企业培养合格的继任人才。

人才梯队建设是一项相当复杂的系统工程，与企业人力资源战略规划、人才招聘（包括内部招聘和外部招聘）、人才培养、培训管理、职业发展管理、晋升管理、薪酬激励、绩效考核等息息相关。企业必须制定人才梯队建设管理制度，明确职责分工，规范人才梯队建设过程，确定人才梯队建设的

工作内容和范围，通过有效管理，保证人才梯队建设工作高效、顺利进行。增强企业各单位人才培养意识，促使各单位明确人才培养的重要性和紧迫感，对各单位的人才培养工作进行考核，考核结果作为整体绩效考核成绩的一部分，并且作为单位负责人晋升、奖励、处罚的依据之一。

梯队建设方案学校学生篇五

没有一支好的团队建设与管理，酒店就会成为一盘散沙，更谈不上公司的发展与员工的进步；没有一支好的团队建设与管理，酒店所取得的成绩也是暂时和偶然的。加强团队建设与管理具有不可替代性。针对酒店或者企业实际，就如何加强团队建设与管理，小9认为应该做好以下几点：

每个团队负责人，应该带领团队共同进步。他既是管理者，又是执行者；既是工作计划的制订者，又是实施计划的领头人，作为团队的_头_，其个人素质起着至关重要的作用。要做好这支团队的领头羊，不仅要用*和之心客观公正地对待每件事和每个人，更重要的是全面提高自身素质。

作为酒店大团队中的一员，各部门负责人应该站在酒店整体高度上考虑问题，在搞好本部门团队建设的同时，要顾全大局，而不仅仅过分追求本部门效益，忽视了部门间的协调合作，影响了整个团队。

打造团队精神，首先要提出团队目标，抓好目标管理，没有目标，团队就失去了方向。因此，建立一个明确的目标并对目标进行分解，同时通过组织讨论、学习，使每一个部门、每一个人都知道本部门或自己所应承担的责任、应该努力的方向，这是团队形成合力、劲往一处使的前提。

凡事预则立，不预则废，要想打造一支优秀的团队，必须建立明确共同的目标。其目标不一致，导致其动力也会不一样。

在团队建设管理中，不同角色的成员的目标是不一致的。各部门负责人负责部门的整体业务，需要按照承诺，保质保量地按时完成任务。可能普通员工是打工者心态，*一天你要支付我一天的工资，当然做业务能学到新知识新技能就更好了。团队中不同角色由于地位和看问题的角度不同，对工作的目标和期望值，会有很大的区别。我们的负责人应善于捕捉成员间不同的心态，理解他们的需求，帮助他们树立共同的奋斗目标。劲往一处使，使得团队的努力形成合力。

员工有着各自不同的经历和背景，如何规范他们的工作行为，使之步调一致是一项重要工作。公司通过探索，已初步建立了一套行之有效的管理制度和流程。衡量一个公司管理是否走上正轨的一个重要标志就是制度、流程是否被公司员工了解、熟悉、掌握和执行，是否有监督和保障措施。让员工熟悉、掌握各类制度、流程，不但是保证工作质量的需要，也是满足公司长远发展和员工快速成长的需要。

事实证明，没有一套科学完整、切合实际的制度体系，管理工作和员工的行为就不能做到制度化、规范化、精细化、专业化，就会出现无序和混乱，不会产生井然有序、纪律严明的团队。所以，要从小团队做起，运用各种形式，加大学习力度，抓执行力，抓落实兑现。

沟通是维护团队建设整体性的一项十分重要的工作，也可以说是一门艺术。如果说纪律是维护团队完整的硬性手段的话，那么沟通则是维护团队完整的软性措施，它是团队的无形纽带和润滑剂。沟通可以使团队建设中上情下达、下情上达，促进彼此间的了解；可以消除员工内心的紧张和隔阂，使大家精神舒畅，从而形成良好的工作氛围。因此，作为各部门负责人必须要保持团队内部上下、左右各种沟通渠道的畅通，以利于提高团队内部的士气，为各项工作的开展创造_人和_的环境。

长期以来，我们在沟通管理上做了多方面的努力，建立了多

种沟通*台，如我们的约谈；每月工作学习体会；每天早交底晚小结和每月一次生产经营例会制定等，都能使员工在学习中达到沟通和提高。从实际效果看，取得了一定的成效，但还存在着许多不足之处，我们将在今后的工作中不断地进行完善和创新。

由于每个人的知识结构和能力的区别，导致对于同一问题的认识出现相应的偏差。所以良好的沟通能力是解决复杂问题的金钥匙。

绩效考核是一种激励和检验。它不仅检验每个团队成员的工作成果，也是向团队成员宣示公司的价值取向，倡导什么，反对什么，所以它同样关系到团队的生存和发展。

在绩效考核过程中，要坚持公*公正的原则；

做到把年度考核和日常考核结合起来；

根据考核结果，对员工进行奖励和处罚。

考核评估的结果要及时向员工进行反馈，帮助员工寻找自身不足和团队目标的差距，从而激发员工不断改进工作品质，提高服务质量，达到团结进步的目的。