

人才培养实施方案

人才培养实施方案 1

20__年，__市为适应新形势下青年人才培养锻炼的需要，按照丰富经历、提高能力的要求，针对35周岁以下、正科级及以下的选调生（含定向“985工程”高校选调生），或符合现行急需紧缺需求目录的人才，或近年来面向清华、北大等“985工程”高校引进的人才，制定以3年为一期限“青苗”人才成长计划实施方案。“青苗”人才成长计划的组织实施以人才所在单位为主体，市、县（市、区）两级组织部门在各自层面负责统筹推进和监督指导。

“青苗”人才成长计划主要目的是进一步解放思想，先行先试，构建有效管用、简便易行的“青苗”人才培养机制，提高“青苗”人才培养的计划性、针对性和有效性，激发“青苗”人才队伍活力，形成“引进来、扶上马、送一程”的人才工作良好局面，建设一支信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的青年人才队伍，更好地服务全市经济社会发展。

“青苗”人才成长计划的主要实施内容有以下几个方面：

“青苗”人才和单位各制定计划。“青苗”人才进行一次深入的自我分析，找准自己的职业定位，开展职业规划。单位根据“青苗”人才的职业规划，结合实际需要，制定“青苗”人才成长计

划，确定培养方向、内容和措施。指定导师。“青苗”人才所在单位为“青苗”人才指定一名“传、帮、带”导师，帮助引导“青苗”人才结合自身实际和组织需要主动成才。进行培训。有机整合全市干部教育培训资源和各业务部门的培训资源，进一步丰富“青苗”人才培训内容；按照“缺什么补什么”的原则，提高培训的针对性、有效性。根据工作需要和业务需求适时安排，使培训经常化、制度化。开展谈心。导师、单位主要领导、各县（市、区）党委组织部都要对“青苗”人才进行个别谈心或集体谈心，听取“青苗”人才的意见和建议。通过谈心交心来交流业务、沟通思想，营造良好的人文关怀氛围，起到面对面的“传帮带”作用。安排锻炼。1. 实践锻炼。坚持面向基层一线、面向重大项目一线、面向中心工作一线的原则，每年有组织有计划地选派“青苗”人才参加市里重大项目建设、重大课题调研、广西东兴国家重点开发开放试验区建设等中心工作。2. 挂职锻炼。进一步发掘“青苗”人才在不同岗位上、不同领域内的潜力，为“青苗”人才找准定位、提高能力提供有效的途径。3. 轮岗锻炼。建立“青苗”人才轮岗制度，根据其专业特长和工作需要有计划地进行轮岗或交流。健全信息库。按一人一册建立“青苗”人才档案、信息库。

各级各部门可结合各位“青苗”人才的特点和本单位的实际

情况，开展一些自选动作。对各级各部门在“青苗”人才培养方面好的经验做法，市委组织部将适时进行总结推广。

“青苗”人才成长计划主要工作要求：一是各县（市、区）党委组织部、市直各有关单位确定一名“青苗”人才成长计划实施联络员，具体负责“青苗”人才成长计划实施的跟踪协调和进度统计。二是各级各部门将“青苗”人才成长计划的实施纳入重要议事日程，市委组织部将视情对计划实施情况进行督促检查。三是建立“青苗”人才重大事项报告制度。四是“青苗”人才要胸怀抱负，脚踏实地，充分发挥自己的积极性和主观能动性，自觉按照组织要求和工作需要打造自己，自觉服从组织安排，努力学习，勤奋工作，多做贡献，防止不思进取、骄傲自满、心浮气躁、自律不严等不良思想苗头。人才培养实施方案 2

目前，我厂职工整体文化素质、技术水平呈平稳上升趋势，但总体水平仍然偏低，还存在人才管理机制较落后、培训机制较滞后，激励机制存在缺陷、企业后备力量不足等诸多问题。

根据公司的发展趋势和我厂的实际情况，特制定了以下人才培养计划。

一、加强管理，完善人才培养机制

改变传统的人才培养方式，改变用人理念，真正树立“以人为本”的管理思想。企业对人才的管理并非是简单的“管人”，

也并非单纯的待遇提升，而更应该是关怀人、重视人和尊重人，塑造良好的人才培养环境。只有按照个人的身心特点去实施管理，才能最大限度的发挥自身的主动性、积极性和创造性。实施人性化管理，通过关怀员工的身心健康、员工的生活环境等，用关心和服务员工来换取员工的主人翁意识和忠诚服务。

二、 实施梯队人才培养模式

人才充足、均衡，后备力量强大是企业得以持续发展的基础条件。因此，制定梯队人才培养实施计划，是人才战略管理的重要内容。梯队人才培养包括管理型梯队人才和技术型梯队人才培养。企业应对员

工的特点、专长进行有目的有方向的培养，设立清晰的梯队人才职业生涯发展规划，完善职业生涯发展通路，明确人才推荐、储备、培训、考核等制度，建立健全人才管理制度与流程。增强员工自我提升的信心与动力。本着公平公正公开的原则，引导员工通过努力提升自己获得职业发展。积极稳妥，有步骤的实施变革，确保公司实现新跨越。

三、 加大对人力资源培训的投入

对人才的培训支出不仅仅是单纯的经费投入，更是一种重要的投资，这种投资在促进员工素质提高的同时，更有技术上、管理上的回报，而且这种回报比单纯的资金投资更为长远更为有意

义。因此，企业应该建立完善的人力资源培训体系，明确培训流程。不同的岗位有不同的技能和操作要求，针对不同类型的员工，制定选择标准，避免培训对象的随意选择性。培训中，组织应该全程控制，应当选择专门人员与培训人员和受训人员保持联系，建立培训效果反馈系统。同时，除了正规培训外，在日常管理中，可以开发各岗位帮带教练。

四、健全激励机制制度

在人才培养中应考虑到“双赢”，在对员工职业生涯规划上，动态的为员工创造职业发展空间，以空间激发员工自我发展动力，以机制促进员工成长。为了使人才资源发挥最大的效用，应根据其需求对其进行有效激励，同时为了保证人才资源效用符合本公司的利益，同时必须对其进行有效的监督与制约。

五、制定完善的考核、评价制度

培养人才需要合理的考核与评价制度，考核、评价制度应遵照多量化，多维度。针对不同岗位的关键胜任力人物，制定有侧重的考核指标系统，充分发挥专业人才特长，公正考核，综合评价。

总之，企业要发展，人才是关键。只有不断提高员工的技能水平，才能使企业保持较强的创新能力，才能为企业的长远发展提供动力，才能使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。人才培

养实施方案 3

关键词：人才培养模式论文

1 人才培养模式概况

计算机专业具有实践性强、技术发展迅速、应用的深度和广度大、与具体应用结合紧密等特点，需要有不断的创新来开展新技术的研发并推进新技术在不同领域、不同层次的应用[1]。同时，解决相关问题需要整合计算机专业中信息技术、计算机工程、软件工程等分支学科，并对其多元知识点进行融合[2]。因此，计算机专业尤其需要也特别适合开展科技创新教育。

培养计算机专业科技创新人才，需要深入了解计算机专业的特殊性，建立与之相符的教育教学观念。计算机专业人才的培养需要建立一套合适的课程教学体系，并将各个学科及课程的内容理论联系实际，尤其注重教学实践，并结合计算机科技竞赛及各个层级的科研项目来激发学生的创新能力[3]。

2 人才培养模式的实施方案

2.1 基于科技竞赛的计算机创新人才培养模式的建立

鼓励科技创新与注重教学实践的初衷对培养学生的创新思维与动手能力有着积极的作用。为此教学实践的改革刻不容缓，在条件允许的情况下，考虑适当增加教学实践的课时，从而提升学生参与项目的积极性。针对计算机学科的前沿知识，及社会领域

的棘手问题、热点问题等皆可引导学生分层次逐步介入到关联的课程实践、大学生创新课题、毕业设计中来。不再以唯成绩论的单一方式进行考核，从而实现对实践教学评价体系的改革。

计算机专业的特殊性注定其科研与教学目标的实现必须理论联系实际，这使得计算机课程实践具有重要的意义。 我院以计算机竞赛为依托，增强了参与学生的动手能力，同时，学校对相关计算机实践平台的规划与建设也给予了大力支持，形成了多个涉及重要课题的实验室，这便于将计算机学科的多元知识点结合起来开展开放式实验，从而提高研究性、综合性、设计性等实验在实践教学中的比重。在面向对象的 **JAVA** 程序设计语言、数据结构、算法分析与设计等相关课程的实验教学过程中，我院将教学实践改革的目标定位于结果的演示、数据的验证及更高层次的设计性与创新性结合的综合性实验，这些工作将有助于参赛学生实践能力和创新能力的培养。以计算机科技竞赛为依托，根据教学大纲及科技创新的成果对计算机专业的相关课程设计进行了教学改革，并结合计算机仿真及软件设计等竞赛的特点进行选题，使得课程设计的题目更具实用性。 为此，课程实践对学生的要求也更具针对性，要求学生依次完成课程选题、解决方案与架构的设计、程序编写、配置、软件测试、撰写课程实践报告等步骤，并依据软件工程的标准，形成一套以国家标准为基准的文档。让学生全过

程参与到科研项目中来，明确自身职责，并有效地培养其科技创新、软件方案设计、实践动手等方面的能力，从而为我院储备计算机科技创新人才资源。除此之外，在积极引入科研项目的时候也要落实将科研成果与计算机专业的课程教学实践有机结合，以促进学生对被动学习到主动学习的思想转变。

2.2 多元知识点融合的实践教学

大学生的科研能力需要以计算机专业知识为依托，通过不断的积累，从而在某个领域保持优势，并融合各个课程的多元知识点来实现创新突破。由于计算机专业具有较强的实践性，所以在计算机专业学生的培养方面，我院不仅重视学生专业课程的学习，而且关注交叉学科、前导课程、后续课程、多元知识点的融会。在平时教学中，应及时了解计算机专业各二级学科的发展方向，并把各二级学科的相关知识点融入到教学实践中来，从而培养学生对前沿理论与先进技术的研究能力。深入了解计算机专业各课程间的关联性，明确主要课程的关联性教学规则，从而使得各课程多元知识点融合，这样有助于学生专业知识的融会贯通。为此，改进了计算机学科主干课程的教学大纲，在面向对象的程序设计、数据结构、数据库原理、操作系统等课程的理论学习完成后，皆开设了 16 课时左右的相关上机实践与课程设计。目标是加强学生对计算机专业相关学科与课程多元知识点的综合运用。

如：在 JAVA 程序设计、数据结构课程设计、软法算法分析与设计的教学中，就融合了面向对象程序设计、数据结构知识、算法理论与思想的知识，在实践教学中应向学生介绍这些知识点涉及的课程及其相关性等[4]。同时，依据多年来各类科技竞赛的情况，在计算机相关主干课程的课程设计选题中，我们有目的的挑选其中难度适宜的作为课程设计的可选题目，逐步加强对学生分析与解决问题能力的培养。如此，将之与计算机科技竞赛进行关联，提高了学生的学习积极性，从而促进其科技创新能力的提升，最终实现了教学相长的目标。

2.3 构建计算机专业科技竞赛体系

在校领导的大力支持下，并根据计算机专业的特点，课题组从国家级、省级的计算机专业竞赛中层层筛选出了一批适合我校特点的竞赛项目，并通过多年的积累，构建了一套具有我校特色的计算机专业科技竞赛体系。当前，我院计算机竞赛体系分为四个层级，涉及校级选拔赛、选拔后的集中培训、湖南省组织的省级比赛、全国性质的比赛。相关竞赛项目包括：全国计算机仿真大赛、ACM 全国软件设计与研发大赛、蓝桥杯、挑战杯、毕焯杯等。每个大赛的侧重点有所差异，但宏观上囊括了计算机专业课程的重要知识点[5]。

2.4 组建计算机专业科技竞赛选拔和激励机制

学院鼓励和组织本院学生积极参与各类计算机相关竞赛，并从选拔、培训、竞赛等各个环节给予支持与监督，从而形成了良好的计算机相关竞赛选拔制度与激励机制，并通过多届不同类型的竞赛积累了丰富的指导经验，最终制定出一套竞赛相关的准则与指导方法。

1) 制定选拔公平与优化组合的准则

计算机专业相关竞赛面向全院学生进行公开选拔，而选拔的依据涉及基础知识、专业知识、逻辑能力、问题分析与设计能力、团队协作能力、领导组织能力、人际沟通能力等，详见图 1. 初步择优选出综合能力较为突出的学生，并进行相关测评，尤其关注入选学生的问题分析、问题解决及团队协作能力。此后，通过评测的学生将进入复赛，并将入围学生分成多个项目团队，依据计算机竞赛的规则进行模拟比赛，并邀请经验丰富的教师担任评审，对每个团队表现给予综合评分，依据综合成绩，评选出成绩优异的团队代表学校参加各个级别的竞赛。

参赛队伍的学生构成遵循双向选择、优化组合的原则。由于计算机竞赛常以团队为单位，学生在团队中要各司其职，在此之上，更要充分发挥各自的专业优势，因此，学生如何组合就变得至关重要了。一般而言，项目团队有一个组长，组长主要负责项目小组的全局协调与解决方案的掌控，为此，要求组长需具备优

异的组织协调能力和沟通能力，除此之外，团队中至少需要一名职责类似于核心程序员的成员，其主要职责是负责关键技术及实施方案的解决。最后，文档的编写和整理及归档也是一项必不可少的步骤，这就要求项目组成员必须具备较好的文字表述能力。从学校长远发展来看，竞赛的梯队建设问题也是值得我们去深思的。有时为了达到人员组合的最优化，需要对新老队员进行交叉组合，既可发挥老队员的比赛经验优势，也及时锻炼了新队员。

2) 建立科学、规范的竞赛培训辅导机制

竞赛前的培训辅导工作是取得优异成绩的重要保证，我们对每一项赛事都制定周密的计划与安排。在训练方法方面，侧重对学生创新能力的培养，并在选题与解决方案的制定方面给予学生较大的自由空间，鼓励学生积极发挥创造力与想象力；在培训过程中，教师主要起引导作用，如：讲解算法、框架、原理等，而具体的系统解决方案、关键技术路线、算法设计及编码全由学生分工协作来完成，侧重培养他们分析问题、解决问题以及对多元知识点的综合应用能力等。

实践证明，科学规范的赛前培训辅导，有利于学生实践能力的提高，同时也增强了学生的创新思维及意识、更重要的是培养了学生的创新能力。在竞赛过程中，指导老师主要从宏观上对技术路线与解决方案进行指导，对项目进度和文档的规范进行把控。

例如在蓝桥杯中，由指导教师与参赛队员共同商定一个选题，而后由参赛队员完成软件整体方案的规划、技术路线、程序编码、相关文档编写等，指导老师依据进度安排，进行阶段性临界点检查，及时帮助学生解决遇到的困难，提出改进意见，并在最后阶段检查程序及文档质量。

2.5 科技创新团队及实习基地的建立

学生创新能力的培养不能一蹴而就，需要集合社会及学校等多方面资源的支持与鼓励，是个持续的过程。在各方资源允许的情形下，实习基地的建立是必要的，此外，仍需明确发展的方向，并建立可持续性的研发梯队。为此，我们在争团队建设方面及争取社会资源支持上做了大量的工作。企业与学院采取了校企合作的新模式，成立了多个大学生科技创新校外孵化基地。企业方依据业务需求，组织学生团队参与项目的研发工作，这样大大激发了学生的学习积极性，同时也培养了学生的实践能力。

除此之外，依托指导教师主持或参与的各类国家级、省级、厅级、横向项目及大学生创新项目等学生基金项目为基础，在院内建立创新实习基地并配备相应的项目团队，其目的是建立可持续的、递进式的科研体系和科研团队。

由于项目的分类导致科技竞赛侧重点的差异，学校每年从学生中层层筛选出具备科研潜质，并对科研项目有认同感与强烈兴

趣的学生参与到指导教师的科学研究团队。通过指导教师的专业指导与培训，科研团队中的学生全过程参与到方案的解决、算法的设计、程序的编码、文档的编写、系统的测试等。这将提高项目的质量，并较好的控制项目进度的实施，也对学生创新能力、科研能力、多元知识应用能力的培养有着积极的作用。在此基础上，学生在参与科研项目的时候，也需注重将科研成果转化为专利，并反馈到教学实践上，从而发挥科研项目对教学的积极作用[6].

3 结束语

我院以实施计算机科技创新与深化基于竞赛的实践教学为出发点，积极开拓校内外创新项目，并结合计算机科技竞赛的多元知识融合的创新型人才培养模式的研究，为社会培养一批计算机相关专业高档次的创新型、实践型人才。目前取得了一定的成绩，这样的教学改革研究将持续下去，推广到其他专业。人才培养实施方案 4

一、目的

1、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，建立经发物业的人才梯队，为公司的可持续发展提供人才保障支持。2、公司人才培养目标坚持“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。

二、人才培养组织体系

公司建立“统分结合”的人才培养体系，职能部门和各物业服务中心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，质量管理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。

三、主要内容

本计划由以下几个方面组成：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。

1、战略人才的甄选

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。制定甄选标准。

甄选条件

该计划旨在通过对公司内年龄在 32 岁以下，有大专以上文凭，

有上进心、乐于学习、积极进取的青年管理人员的培养，使其逐步成为成长为部门技术骨干、业务骨干。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。

甄选程序

首先由各部门根据甄选条件和《战略人才推荐表》提候选人员名单，质量管理部审核后报总经理审批，然后根据总经理审批结果确定战略人才库入选人员名单。

2、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规划，公司对战略人才采用下列两种培养模式：

复合型管理人才培养模式

对于复合型管理人才，采用：轮岗工作（不同岗位）+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。

a) 轮岗目的：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。

b) 轮岗前提：轮岗人员必须胜任本职工作。 c) 轮岗范围：本部门内或公司内不同岗位间的轮换。

d) 轮岗周期：轮岗周期原则上分为三个月和六个月，具体轮

岗时间根据实际情况确定。

e) 轮岗审批：部门内部人员的轮岗需由部门经理审批，公司质量管理部备案。跨部门轮岗，由质量管理部提议，经公司领导审批。

专业型专才培养模式

在本专业线上深度培养，培养目标是业务型专家（技师或取得某种专业资格的工程师）。采用：专业工作+继续教育+工区专业资格培养方式进行培养。

3、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人员采用以下培养方式：

内部导师

对列入战略人才培养计划的人员，公司指定由各部门专业素质较高的人员作为该员工的内部导师进行专业培养。

在职培训

凡列入公司战略人才的员工必须按公司培训计划完成相关的培训课程。不按规定参加培训的将不再作为公司战略人才进行培养。

外部培训

根据公司培训管理制度，凡列入公司战略人才计划的员工可

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。

4、战略管理人才的淘汰与晋升

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。

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，经质量管理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。

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。

四、具体实施日程安排

1、20__年11月1日～5日各部门完成人才的推荐。

2、20__年11月6日～10日质量管理部完成推荐人才的审核。

3、20__年 11 月 11 日~12 日经总经办讨论确定人才培养名单。

4、年 11 月 15 日起开始实施“青苗培养计划”。

5、20__年 5 月 15 日结束。人才培养实施方案 5

一、培养目标

学校通过拔尖人才重点培养计划的实施，力争用 5 年的时间选拔出 80 名左右年轻的优秀人才作为“拔尖人才”进行重点培养和扶持，经过几年的努力，使学校重点建设的各学科领域都有一批年富力强的中青年学科带头人，并且使他们都成为本学科领域国内知名的专家、学者，从而保证我校重点建设的各个学科能始终保持国内领先地位。

二、选拔条件

1. 遵纪守法，爱岗敬业，有良好的职业道德和严谨求实、科学民主的治学作风。

2. 团结容人，有与同代人及隔代人合作共事的品格和献身教育、献身科学的无私奉献精神。

3. 具有坚实的理论基础，学术思想活跃，勇于开拓创新，善于集思广益、博采众长，有很大的发展潜力和培养前途。

4. 掌握两门外语，其中一门能熟练地进行学术交流。

5. 能使用现代教育技术手段从事教学活动。

6. 具有博士学位，职称为副高职以上。

7. 身体健康，精力充沛，年龄一般不超过 40 周岁。

8. 在具备上述各项条件的同时，还须具备以下任意两条：

(1) 5 年获国家(科技进步、自然科学、发明创造、教学成果)三等奖以上 1 项或省部级二等奖以上 1 项或省部级三等奖 2 项。以上各奖均应是获得证书并在课题中承担主要任务者。

(2) 近 5 年独立撰写并正式出版有学术价值的专著或主编过由专业指导委员会批准出版的本学科全国统编教材 1 部。

(3) 近 5 年在国际著名学术期刊上发表论文 2 篇；或在国内本学科领域最具权威的期刊杂志上发表论文 5 篇以上；或所发表的论文有一篇被 sci 收录，有 3 篇被 ei 收录的。以上所发表的论文要求本人必须为第一作者或通讯作者。

(4) 在国际学术机构担任职务；或在国内一级学会担任理事以上职务者。

(5) 已经或正在使用双语进行教学者。

(6) 近 5 年是国家级科研项目或国家及省部级各类科研基金项目的主持人，其个人独立支配的科研经费在 10 万元以上，人文社会科学领域的科研项目，个人独立支配的科研经费在 5 万元以上者。

(7) 在科技开发和科技成果推广中成绩显著，取得一定的经济

效益，为国家和区域经济做出突出贡献并被国内同行一致认可者。

三、选拔程序

选拔拔尖人才必须按以下程序进行：

1. 根据选拔条件，个人提出申请并填写《东北林业大学拔尖人才重点培养对象登记表》，学科或专业进行民主评议，然后由所在学院按照条件要求组织专家进行初评。

2. 各学院经过初评产生的候选人要向学校人事与专家工作处提供《东北林业大学拔尖人才重点培养对象登记表》、代表其学术水平的论文、著作以及鉴定证书、获奖证书、课题立项说明书等有关佐证材料。

3. 学校组织专家进行会议评审。候选人在规定时间按规定要求要向评审专家汇报个人学习经历、工作业绩以及科研等情况，并阐明自己近3年的学术计划。同时还要回答评审专家的提问。

4. 评审会专家评议讨论并投票表决。

5. 学校对专家评审通过的人选进行公示。

6. 学校批准公布。

四、选拔范围

拔尖人才选拔的范围包括学校规划确定的所有学科和专业。

同时，学校特别鼓励教学科研人员在新兴学科、交叉学科以及边缘学科领域里寻找新的生长点。凡近年来在一些新兴学科、交叉

学科和边缘学科领域内有较为深入研究的教学科研人员符合上述选拔条件的，也可以按程序申报。

五、支撑条件与组织管理

1. 为确保此项计划的顺利推进，学校将成立由校长任组长的“东北林业大学名师英才工程领导小组”负责抓这项工作，由下设在人事与专家工作处的办公室负责具体实施。

2. 学校为确定的拔尖人才提供如下支持条件：

(1) 为每位拔尖人才配备一台笔记本电脑。

(2) 拔尖人才每月享受特殊贡献津贴 100 元。

(3) 学校每年为拔尖人才提供 1~2 次参加国内重要学术会议的差旅费用。

(4) 每年为拔尖人才提供 500 元书报资料费补贴。

(5) 为每一位拔尖人才指定一名导师。

(6) 对拔尖人才工作、生活上的实际困难，学校优先予以考虑解决。

3. 对拔尖人才的任务要求：

拔尖人才不仅要完成规定的教学任务，而且还必须完成下列科研任务：

(1) 每年必须在东北林业大学中文学术期刊目录 a 类所规定的杂志中发表一篇学术论文或在国外著名学术期刊中发表论文 1 篇。

上述发表的论文要求均应为第一作者，且必须是以东北林业大学名义发表的。

(2) 3 年内必须申请获得一项省部级科研项目，且本人必须为第一主持人，个人可独立支配科研经费在 10 万元以上；人文社会科学领域的科研经费在 5 万元以上者。

(3) 5 年内必须出版一部高水平的学术专著；或获得一项省部级科技奖励。

4. 学校的拔尖人才实行动态管理。每年进行一次考核，两年进行一次评估。完不成规定任务指标，经评估低于三分之二票数者，将取消拔尖人才重点培养资格，不再享受拔尖人才各种优惠政策。

5. 拔尖人才在下面情况下将不再作为重点培养对象继续培养：

(1) 经民主推选并经组织批准为学科带头人；

(2) 年龄满 45 周岁；

(3) 有严重的学术腐败问题和学术造假者；

(4) 由于种种原因不宜作为拔尖人才继续进行培养者。

6. 实施拔尖人才重点培养计划是我校在新世纪之初培养中青年学科带头人的重大举措。各个学院要高度重视，千方百计为他们的成长创造宽松、自由、和谐的工作环境，并且要注意给他们压担子，让他们积极参加所在学科重大科研项目，安排他们到一

些重要岗位上去锻炼，以增长他们的才干，培养他们的组织协调能力，还要积极为他们出国考察、访问及参加各种国内外学术交流创造条件，特别是要积极推荐他们到有关学术团体中担任职务，提高他们在国内的知名度。人才培养实施方案 6

在快速发展的 21 世纪，企业核心竞争力越来越表现为对作为第一资本的人才的培育、拥有和运用能力。人才是推动企业健康发展的力量源泉，无论从宏观角度，还是从微观角度来看，人才是企业发展的决定性因素。因此，只有拥有了充足的人才，高度重视人才的作用，始终坚持以人为本，强力促进人才队伍建设，企业才能实现跨越式的发展。要实现广西有色集团的整体发展规划目标，必须实施人才强企的发展战略。

要实现集团公司的战略目标，必须按照“广泛宣传、做好规划、规范制度、建立机制、完善设施、强化载体、注重创新”的总体思路来制定相应措施。根据集团公司的实际情况及所从事产业的特点，建立集团选人、育人、用人政策，制定科学的考核与激励机制，重视人才的自我价值的实现。具体措施和方案如下：

（一）网民以及媒体宣传

制定宣传工作方案，采取多种形式，大力宣传实施人才强企战略的重大意义和基本要求，宣传各单位各部门做好人才工作的经验做法，营造全系统高度重视、关心支持人才工作的氛围，树

立科学的人才观，构建人才强企的经营理念。在有色集团网站和《广西有色》报上开设“人才强企”专栏，定期组稿宣传人才强企战略，及时反映战略实施动态和取得的成果。

（二）人才队伍建设规划

1、充分利用集团公司现有的人才培养平台，发挥“人才小高地”、博士后流动工作站的作用，利用八桂学者、特聘学者岗的设立优势，推进集团公司“高端领军人才引进工程”计划，通过项目合作、校企合作、产学研结合的途经，通过柔性引进的办法引进院士和博导等，带动科技队伍的成长和培养。

2、抓好集团公司下属企业领导班子建设，对班子的考察选拔、使用配置、能力标准、培养方法手段、绩效评价、激励约束、动态管理等方面进行系统的研究和部署。加强对年轻管理干部的培养使用，促进管理人员队伍的专业化和年轻化。

3、制定和实施专业技术人才队伍建设计划，对专业技术人才队伍建设的范围数量、能力标准、培养方法手段、开发培养计划进度、考察选拔、使用配置、绩效评价、激励约束、动态管理等方面进行系统的研究和部署。合理配置人力资源，提高人力资源使用效率。创新和完善人才评价、选拔、使用、激励、保障机制，营造优良的人才发展、人尽其才的制度环境。

4、摸清高技能人才队伍的现状，制定和实施高级技能人才队

伍的建设培养计划。对高级技能人才队伍建设的需求、培养方法手段、开发培养计划进度等方面进行系统的研究和部署。

5、制定和实施集团公司下属企业的董事和监事队伍建设，加强集团公司对下属公司的调控力度。

(三) 职工教育培训

制定员工教育培训管理措施，对员工教育培训工作进行制度化、规范化、科学化的管理。严格执行培训经费的按规定提取和使用，严禁挪作他用。使培训经费和资源得到有效和充分利用，把员工教育培训作为公司的一种投资行为，将公司培育成学习型组织。拓展人才培训渠道，满足专业技术人才的继续学习需要，为开发员工潜能、实现集团发展目标提供智力支持。

围绕创新能力建设，各下属企业根据自身各类人才特点，研究制定各类人才的能力建设标准，加大教育培训力度。根据不同岗位的工作要求和不同类别员工的培训需求，以全面提高员工的素质和岗位胜任能力为目标，按人员层次设计培训内容，分层次、分类别、重点突出地设置培训课程。

研究设立高级人才开发培养专项资金，有计划、有重点的培养高尖端有色人才。适时研究和提出高层次人才国际化培训计划，为下一步集团“走出去”战略提供人才。

全面加强企业领导人员的政治理论学习和思想作风建设，企

业领导人员及其后备人员五年内全部轮训一遍。分批选送优秀后备干部到各类党校、高校学习深造。

制定分阶段培养计划，有计划地开展后续学历教育，优化员工队伍文化结构。加强技能开发培训与鉴定工作，制定分阶段开发培养计划，分批进行技能升级，优化员工队伍技术等级结构。经常性地开展员工业务技术比武活动。

强化专业技术人员继续教育，提高专业技术人员队伍整体素质。深化职称制度改革，抓好专业技术任职资格和职务评聘工作。

（四）人才的考核评价

建立科学的经营管理人才考核和评价指标体系。制定专业技术人员和高技能人才的岗位考核标准，创新人才评价方法。建立技术人才评价指标体系，在人才考察使用中试行定量评价、能力测试与职业倾向测试。

（五）人才的选拔使用

制定企业领导人员管理措施，使企业领导人员的管理走上制度化、规范化的轨道。建设企业领导人员后备队伍，制定后备干部管理措施。

完善下属公司董事会和监事会管理制度，切实行使其相应权力，履行其职责。加强董事和监事的选聘、考核和管理。使董事监事的管理走上制度化、规范化的轨道。

研究制定首席学者和专业技术带头人评选和聘任制度。建立集团公司各类学者人才库。实施人才储备战备。

(六) 人才的激励机制

1、完善企业管理人员年薪制实施办法，研究探索短期激励与长期激励相结合的方法。

2、制定实施首席学者和专业技术带头人津贴制度。

3、研究制订集团公司优秀学者、优秀员工等荣誉称号序列及评比表彰、奖励办法。

4、深化社会保障制度改革，进一步完善企业社会保障制度，进一步推进实施有色集团企业年金管理制度，强化各类保险和福利待遇的激励作用。

5、设计员工职业生涯通道，有效支撑企业内部的晋升制度和职业生涯规划，建立技术类和管理类人才通道，并实现对员工的激励，引导员工将个人目标与组织目标协调一致。人才培养实施方案 7

一、指导思想

以__发展观和人才观为指导，以加强高层次人才队伍建设为目标，在医疗实践中加快培养年轻的专业技术骨干。

二、人才梯队建设的目的

(一) 人才无断层

当医院内的某个职位由于人员的变动、长假、退休或辞职等种种原因出现空缺时，保证有合适的人选接替这个位置。

（二）顺利交接保证目前的人选确实胜过他的前任，而且交接得越快越有利于工作的开展。

培训方式：

（一）根据和培养对象签定的“协议书”和个人培训计划，采取以在岗位自学为主，结合集中培训、跟师学习、参加学术交流、进修等多种方式进行培养。

（二）宏观调控，统筹安排人才的培养，特别是农村卫生人才培养，是一个周期长、投入大、见效慢的系统工程。根据全院事业发展的需要，医院的卫生医疗服务人员要具备执业助理医师及以上执业资格。

（三）为实现这一目标，我院在卫生人才培养方面具体措施为：

1、合理安排各层次人员比例，按照区局的要求进行人员配置。

2、由我院主持农村卫生人才培养规划的实施，保证政策的延续性。

3、积极统筹协调卫生教育资源，在人才培养上做到优势互补，统筹兼顾。

4、方向明确，形式多样针对人员的培训以提高学历、推广适宜技术、讲授常见病和多发病的中西医结合治疗为主，积极开展卫生专科人才培养。培养同时应重视师承，分层开展。

三、以人为本，坚持“三个并重”

（一）培养和使用并重。培养人才的目的是为了更好地使用人才，发挥其价值和潜力。人才也只有在使用中才能更好地得到培养、锻炼和提高。我院在使用好现有人才的同时，将人才的培养摆上同等重要位置，充分注重挖掘人才潜力，积极探索人尽其才的用人机制，极力为优秀人才脱颖而出创造有利条件。

1、不拘一格用人才。

（1）为现有技术骨干提供必要的临床工作条件，为其发挥聪明才智、充分施展才华创造条件；

（2）通过延聘、返聘等方式，充分发挥院内老医师的作用。

2、积极做好继续医学教育工作，继续教育是培养人才的重要途径。我院从政策、财力和时间上对现有人才给予了大力的支持：

（1）充分发挥院内有临床经验医师的传、帮、带作用。

（2）积极鼓励科室内部的小讲课。各科室每月都要组织1—2次科内小讲课，或坚持进行疑难病例讨论、临床经验讲座等多种形式的学习。

（3）聘请上级医院的专家来院进行讲学和技术指导。

3、每年选派优秀医务人员外出进修、学习根据需要，医院每年选派优秀医务人员到上级医院进修、学习和深造。医院要求每位外出人员学习回来后要向全院讲授所学的内容、体会及外院一些先进的管理经验等。医院也会对外出人员开展新技术情况进行评估。

4、对新职工实行对其进行业务培训。

（二）积极引进高层次、高素质人才和急需紧缺人才，

多形式，多渠道广纳贤才。主动到各医学院校或面向社会招纳贤才。想方设法为优秀人才提供力所能及的物质条件和工作环境，以事业留人，以感情和适当的待遇留人。

（三）激励与考核并重把品德、能力和业绩作为人才评价的重点。临床医师、医技人员每年进行一次德、能、勤、绩四方面对医师进行考核。考核结果在院内公布，进入医务人员个人档案，并直接奖金挂钩。

四、保障人才队伍稳步发展

重视、关心优秀人才的工作和生活情况，听取他们的建议和要求，帮助他们解决工作上的问题和困难，改善工作条件，为其创造良好和谐的工作环境。人才培养实施方案 8

一、总体要求

大力实施人才强市战略，以培养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。

三、遴选条件和程序

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。

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。

国内高级会计人才。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。

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

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。

加大高级会计人才培养,按照国内水平设置培训资料,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、市人力社保局人才库管理;向有关部门推荐使用。

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。

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。

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。

五、组织实施

由市委组织部、市财政局、市人力社保局组成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，指导市高端会计人才的培养。

高端会计人才领导小组下设办公室，办公室设在市财政局，负责制定市高端会计人才培养具体实施办法，组织开展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。

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，全面落实市高端会计人才综合潜力素质提升，培养状况报告等工作。

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。

人才培养实施方案 9

财经学院卓越人才培养计划实施方案（讨论稿） 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。

二、卓越人才培养计划总体目标

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。

三、卓越人才培养计划实施方案

（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，建成在市内有较强的竞争力、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

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/778045133127006131>