

人才培养方案策划（精选 5 篇）

人才培养方案（篇 1）

1 培养目的

1.1 根据公司确立的“五个一”目标，通过建立和完善人才梯队培养机制，有计划、有步骤地合理开发和挖掘各层次人才的潜质，以促进 A 服务业优秀人才的培养与储备，为公司新的改革与发展提供有效的人才资源保障，实现：

1.1.1 人才无断层：要保有一到二名的合适人选，当某个关键职位由于前任提升、退休或辞职等原因出现空缺时，可接替这个职位。

1.1.2 工作顺利交接：要保证连续性较强及较重要的工作，当承担工作任务的人员突然离开岗位时，后继的人选在短时间内能顺利交接工作。

1.1.3 形成人才磁场：要保障良性的人才培养机制，树立公司良好的形象，吸引各类贤才的加盟，达到人才“蓄水池”的作用。

2 培养原则

2.1 领导问责培养原则。各级单位及部门负责人对人才培养工作负直接责任，人才培养的成效应纳入考核范畴。

2.2 滚动进出培养原则。不论资排辈，实行“赛马制”滚动培养，每年根据实际工作表现调整人才梯队，选择优秀人才纳入人才库中，对实际工作中表现一般的人员淘汰出人才梯队。

2.3 个性化综合性原则。坚持专业培养与综合培养同步进行，根据培养对象的特点和培养方向，设计针对性的发展通道和培养方法。

3 适用范围

本管理办法适用于 A 公司本部及各子公司。

4 管理职责

4.1 人力资源部。作为公司人才培养的组织协调部门，负责建立“统一管理、分级实施”的人才培养体系，具体负责专业技术人才的培养规划、人才甄选政策和程序的制定、培养对象的认定和培养计划的统筹安排。

5 甄选方法

5.3.1 职业操守、知识技能、工作资历等基本条件通过个人材料，结合日常工作观察情况进行分析。

5.3.2 关键能力资质通过调查表、访谈等形式进行分析，条件具备的可借助专业机构的测评软件进行测评。

5.4 甄选程序

5.4.1 公司关键岗位的数量可按公司当前职位总数的 30% 之内进行评定，每个关键岗位至少要选定 1~2 名后备人员。如果公司内部没有合适人选的特殊岗位，可考虑外部招聘。

5.4.2 后备人才由各单位根据公司制定的甄选原则及条件进行筛选确定，并报 A 人力资源部审核备案。

5.4.3 确定的关键岗位一般应公开，但关键岗位后备人选根据各单位实际情况，可在单位内部公开，也可只在单位领导班子范围内公开。

5.4.4 流程：

步骤	流程内容	责任部门
----	------	------

1	提交关键岗位及后备人选	各管理部门
---	-------------	-------

2 关键岗位及后备人选资质审核，并绘制关键岗位及人才梯队配备图 人力资源部门

3 提交公司领导班子评定 人力资源部门

4 确定关键岗位及后备人才名单 公司领导班子

5 后备人才培养与开发计划制订、跟进实施 管理部门、人力资源部门

6 后备人才的考核、评价 人力资源部门、管理部门

7 后备人才的调整 公司领导班子

8 后备人才库的维护与管理 人力资源部门

6 关键岗位人才梯队库

6.1 目的作用。公司人力资源部汇总审核各单位根据甄选条件确定的后备人才，创建关键岗位后备人才库，完善后备人才档案，以促进信息查询、跟踪培养、管理评估、选拔与调动等管理。

6.2 梯队层级。根据同一关键岗位对人才培养的先后顺序，按照各单位的综合评价划分一级梯队和二级梯队，一级梯队人才为优先发展级，二级次之。

6.3 梯队晋升。当关键岗位出现人员缺位时，优先考虑从一级梯队人才中选拔合适人员，同时从二级梯队人才中选拔合适人员补充到一级后备人才；当二级梯队人才空缺时，则相应从公司选拔优秀者补充空缺。

6.4 晋升条件。关键岗位空缺时，应优先从后备人员中聘任，后备梯队人员一般应在经过1年以上培养后才能晋升上一级管理岗位（特聘人员除外）。

7 培养使用方式

主要通过挂职锻炼、岗位交流、双向选聘、工作优化、导师制等方式循环培养，合理地挖掘、开发各层次人才，以便建立公司的人才梯队，为公司可持续发展提供人力支持。

新员工试用（见习）期的培养管理，按照《新员工入职指导管理办法》执行。

7.1 挂职锻炼

7.1.1 挂职对象。主要针对中高级专业技术型人员开展“T”形培训，让他们在熟悉本专业技术工作的同时，纵向或横向增强对其他单位和上级有关部门的认识和了解，以进一步提升综合素质，拓展业务工作能力。

7.1.2 挂职周期。由派出单位与挂职单位协商确定，原则上按全日制 3~6 个月为一个周期，或按每月挂职工作时间不低于 15 天。

7.1.3 人事管理。

（1）挂职职位一般跨单位或部门安排，以部门副职或助理职位为主，以学习、调研、议政等形式参与兼职部门工作，在业务上接受挂职部门领导的管理，并接受所在挂职部门负责人的考核，考核结果应反馈给派出部门。

（2）挂职人员人事关系仍然隶属于派出单位，享受挂职前的薪酬待遇。

7.1.4 审批流程。

（1）跨单位挂职锻炼的，由拟派出单位提出议案（明确挂职人员、培养目的、工作时间、工作内容要求等），提交 A 公司人力资源部审核、协调派出单位和接收单位的挂职工作；

（2）跨部门挂职锻炼的，由拟派出部门或所在单位人力资源管理部门提出议案，并报单位负责人批准。

(3) 挂职申请批准后，统一由负责审核的人力资源部门签发派遣通知函，以书面的形式明确挂职人员的岗位职务、职责权限和工作安排等事项，正式通知接收单位或部门。

(4) 接收单位（或部门）应当为挂职人员提供相应的工作环境和条件，并且负责安排好挂职人员的工作。

7.2 岗位交流

7.2.1 交流对象。主要针对具有培养潜质的中高级专业管理骨干，通过单位（部门）之间双向或单向交流方式，让交流人员熟悉多种业务，提高综合管理能力，培养具备多种能力的复合型人才，同时，推动 A 公司范围内人才的良性流动，进一步优化专业管理人才队伍结构。

7.2.2 交流周期。原则上为 6 个月～1 年或以完成一定任务为限，具体交流时间由各单位根据实际情况确定。

7.2.3 人事管理。

(1) 岗位交流以跨部门为主，一般参照同级别职位交流，由接收部门聘任上岗，直接参与部门的具体工作，并按新聘任岗位考核，发放薪酬待遇。

(2) 由子公司提出议案，经 A 公司同意后跨单位交流的，人事关系一般隶属于派出单位，薪酬待遇也在派出单位发放。

(3) 由 A 公司根据工作需要直接安排的岗位交流，人事关系一般转移到新聘任单位，并按新聘任岗位相应的标准发放薪酬待遇。

7.2.4 审批流程。

(1) 单位内部交流：由各单位自行调配——单位人力资源部门备案；

（2）跨单位交流：由各单位提出议案——A人力资源部审核——公司领导批准。（财务、组织人事、监察、审计等岗位人员交流还应征询业务主管部门意见）

（3）岗位交流申请批准后，统一由负责审核备案的人力资源部门签发派遣通知函，以书面的形式明确交流人员的岗位职务、职责权限和工作安排等事项，正式通知接收单位。

7.3 双向选聘

7.3.1 选聘对象。业务拓展难以获取的特殊专业人才或急需人才，一般根据工作对象专业工作特长，结合本人的意愿在 A 内部进行优化配置，由单位与个人双向选择后聘用，以充分发挥专业人才的作用，促进 A 公司人才资源的共享。



人才培养方案（篇 2）

随着经济社会的发展与变革，高等教育不断发展壮大，大学的功能得以扩展和延伸。但不变的是，大学始终围绕着人才培养这个根本任务，致力于提高人才培养的质量和水平。无论提升科研水平、发展研究生教育，还是拓展社会服务多么重要，本科教育始终是研究型大学生存和发展的根基。在经济发展新常态和高等教育大众化背景下，我国研究型大学的本科教育应定位于：为高端人才的成长奠定基础。成人教育和成才教育是本科教育阶段的两个基本任务，研究型大学需基于高端人才应具有素质和能力，在对学生实施成才教育的同时，更加关注对学生进行成人的教育。武汉大学将以人才培养为本、本科教育是根作为基本的办学理念，努力打造世界一流本科教育，深入推动教学内涵建设和本科教育教学改革，以期为经济社会发展培养出更多更好的拔尖创新人才。

一、高等学校本科教育使命的回归

在经济和社会发展日新月异，大学功能不断拓展的新形势下，再次强调大学人才培养的基本职能，既是对大学传统的坚守和弘扬，也是基于经济社会发展对大学地位和作用的深刻认识。从世界高等教育的发展历程看，人才培养是大学的最初使命，也是大学承担的根本任务。在大学建立研究所、实验室，鼓励教师和学生参与到学术知识的创新过程之中，有利于培养出具有创新性的学术人才。在承担人才培养、科学研究职能的同时，强调大学应该肩负的服务社会功能，则拉近了大学与社会的距离，增强了大学培养的人才的社会属性和社会适应性。尽管大学的职责和功能随着社会的发展在不断地扩展，但大学的根本任务依然是培养人才。大学是由教师和学生组成的一个学术共同体。没有大学生的机构，就不能称其为大学。凡是有大学生要教育培养的地方，都必须把高质量的教学工作作为基本的要求。因此，无论大学如何发展，无论社会对大学有什么期待，只要有学生需要培养，人才培养就是大学的根本任务。

二、我国研究型大学本科教育的定位

办学定位是指大学为明确自身在整个高等教育体系和格局的位置，理性把握自身角色和使命，确定服务面向、发展目标而进行的一系列前瞻性战略思考和规划活动。一方面，办学定位体现了大学的基本办学指导思想和办学理念，是大学历史传统的延续和传承；另一方面，办学定位对大学的办学行为和未来发展具有统领作用，它必将引导大学的改革和发展方向。我国对高校的分类有多种标准。不同类型、不同层次的大学，其本科教育的定位理应不同。按科研含量和学术水平来说，大学分研究型大学、教学研究型大学、教学型大学；按学科的综合程度来说，大学分单科性院校、多科性院校和综合性大学；按人才培养的层次来说，大学分专科院校、本科院校、具有硕士或博士授予权的大学等。按本科人才培养的规格来说，大学有应用型本科教育和学术型本科教育之分。而且，同一类型或者同一学校在不同历史时期，其本科教育的定位也可能不同。改革开放以后，由于国家经济社会发展急需大批专门人才，因而在相当长的历史时期，我国不同类型的高等学校本科教育的定位也是培养专门人才。

三、武汉大学本科教育改革基本设想

在我国经济发展新常态和世界高等教育大发展的背景下，武汉大学将以“人才培养为本、本科教育是根”作为基本的办学理念，努力打造世界一流本科教育，深入推动教学内涵建设和本科教育教学改革，以期为社会发展培养出更多更好的拔尖创新人才。作为一所学科齐全、科研实力雄厚、面向国际的综合性、研究型大学，武汉大学的本科人才培养目标定位于：致力于培养具有坚定的民族精神、强烈的社会责任感和使命感、开阔的国际视野、人格健全、知识宽厚、能力突出的拔尖创新人才。

课程教学是本科人才培养的主渠道。什么样的课程体系来组织教学，直接影响和决定着高等学校人才培养的规格和质量。只有经过精心设计，符合知识内在逻辑与学生发展需要，与学校的人才培养目标高度吻合的课程体系，才是较为科学和完善的课程体系。因此，大学究竟应该构建什么样的课程结构，应该开设哪些课程，课程的教学内容如何确定，以及怎么处理前继课程和后续课程的关系，是大学教师要研究的重要课题。

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。教师的师德师风、教学水平和综合素质是促进本科教学质量的关键因素。好教师的言传身教、为人师表，对于成长期的青年学生来说，发挥着潜移默化的影响和作用。好的教师能够带领学生在求知的道路上不断进取，激发学生学习的的热情和动力，指导学生正确选择专业、课程，并帮助学生做好自己的人生规划。因此，高等学校教育教学改革应以提升教师教育教学素质为核心，通过开展一系列教师教学培训和专业发展工作，引导每一位教师成为懂教育的学者，不仅学问做得好，教学水平也很高，既做学问家，又做学问教育家。

大学是一个学术性组织，承担着人才培养、科学研究、社会服务与传承创新文化等多项职能。如何认识和落实本科教育的基础地位，如何引导教师积极投入教学，如何培养学生的社会责任感，如何营造全员育人的良好氛围，如何发挥科研对教学的促进作用，如何推进教育与教学的有机结合，如何促成有效的教育教

学管理体制和机制的建立和运行等等，都是高等教育管理者应该思考的重要内容。大学应通过一系列规章制度的建立和完善，不断创新教育教学管理制度，为深入推进高等教育改革提供政策保障。

人才培养方案（篇3）

企业高技能人才的合理定位

1. 企业高技能人才的内涵

在理论研究和企业人才培养工作实践中对高技能人才的内涵界定尚无公认的定义，中华人民共和国职业分类大典的定义是：高技能人才是在生产、运输和服务等领域岗位一线的从业者中，具备精湛专业技能，关键环节发挥作用，能够解决生产操作难题的人员。中共中央办公厅、国务院办公厅《关于进一步加强高技能人才工作的意见》中，提到高技能人才包括：技术技能型、复合技能型和知识技能型三类。

2. 企业高技能人才的基本特征

企业高技能人才的基本特征主要包括：第一，技艺的高超性，高技能人才“高”在有较强的动手能力和实践能力，身怀绝技或技艺精湛，这是高技能人才诸能力中最本质的能力，也是最基本的特征。第二，技能的属人性。高技能人才的隐性知识是在实践中不断捕捉灵感并反复琢磨而逐步积累起来的，属于人的一种精神生产实践。产生于实践中的隐性知识具有主体性，不易明确，只可意会不可言传。因此，人的技能产生于人的生存、发展的需要，并由人通过实践创生，显示其属人性的个性化特征。第三，层次的相对性。高技能人才是在相对比较中产生的，是各类人才中知识、技能、贡献都出类拔萃的人物，是和特定的岗位相联系的，离开了岗位，技能人才就失去了存在的基础。高素质的劳动者、专门人才和高技能人才在企业生产实践中发挥着各自的作用。第四，标准的发展性。高技能人才

随着产业结构的调整、科学技术的发展，高技能人才的外延会发展、内涵会提升，今天的高技能人才未必是明天的高技能人才。第五，成才的实践性。任何一项高的技术能力都非天生俱有，耐心地学习与实际经验的积累才是重点。实践经验的积累是精力、时间、金钱堆积和记忆力的累积，是单纯学历教育和广泛、密集查阅资料和充足资金所替代不了的。实际上，高技能人才的形成过程与教育程度并没有严格的线性关系，知识多并不等于技能高。

企业做好高技能人才培养工作的重要性

1. 企业高技能人才培养是我国新型工业化进程的必然要求

我国致力于走新型工业化道路，发展以信息产业为龙头的高新技术产业，加快传统产业升级，转变经济增长方式，既需要大量掌握核心技术的研究和开发人员，又需要一大批具有现代制造技术和服务能力的技能型人才。高技能人才具有保障加工设备高效运作，生产装置平稳运行的特有能力和能力，是驾驭现代生产设备和装置的保护神。特别是企业要始终保持竞争优势，必须培育和依靠技术技能人才队伍，推动技术、方法和工艺的革新，提升产品和服务质量。因此，只有切实解决技能型人才培养问题，并充分发挥其在技术应用、工艺创新、产品研制、设备调试等方面的中坚作用，才能使新技术、新装备得到更快更好地应用和推广，才能使越来越多的科技成果转化为现实生产力，才能真正走出一条新型工业化道路。

2. 企业高技能人才培养是提升我国产业竞争力的必然要求

目前，我国的产品在国际产业分工价值链中，整体上仍处于利润水平的低位区间，许多企业生产的产品标准和质量不高，赢利空间小，创新能力弱，竞争力不强，其中一个重要的原因就是劳动者技能水平不高。不少企业由于缺乏技能型人才，难以承接工艺技术要求高的国际订单。要加快实现由国际加工基地向国际制造业基地转变，加快实现由“中国制造”向“中国创造”的跨越，不断提高产

迫切 need 提高劳动者的素质，特别是培养大批高技能型人才。只有这样，才能使我国的产品在整个国际产业分工价值链中处于有利的竞争地位。

3. 企业高技能人才培养是解决劳动力市场供求矛盾必然要求

当前，我国劳动力市场出现了劳动者数量供大于求、高技能岗位求大于供并存的矛盾局面。这说明，我国的劳动者素质跟不上经济社会发展的需要。高技能型人才是我国人才队伍的重要组成部分，往往是新兴的、知识型产业的中坚力量，他们与经营管理人员、科研人员共同构成了企业的人才主体，是企业竞争力和国家竞争力的重要体现。技能型人才紧缺问题得不到很好的解决，必然影响到其他类人才作用的发挥。加快技能型人才培养，不仅能解决经济发展之需，也有利于我国深化人力资源开发，把人口数量压力转化为人才资源优势。

企业怎样做好高技能人才培养工作

1. 整合社会优质资源，建立区域化技能型人才培养基地

一般来说，企业高技能人才培养是以本企业培训中部门为主，但企业内部培训资源的局限性表现较为突出。因此，要推行企业与高校、企业与企业、企业与社会的高度合作开展高技能人才培养。加强培训资源整合，结合区域经济发展和产业发展趋势，以支柱产业和高新技术发展为导向，以优势资源和区域布局为根本，建立区域化技能型人才培养基地，结合国家高技能人才培养工程的实施，依托一批条件好、质量高、管理规范、技术先进、技能人才培养成效显著的大型骨干企业建立企业高技能人才培养基地。在现有职业教育培训资源的基础上，通过更新改造和改建扩建，提升培养层次。支持一批水平高、规模大、设施完善、特色鲜明的区域内高职院校建设高技能人才培养基地。加快高技能人才培养速度，扩大培养规模，满足区域经济发展和产业发展的需要。

2. 优化培训师资，构建共享型高技能人才培养专家库

企业高技能人才培养的关键是拥有一支善教学、会管理的培训师资，一是打造双师型师资，按照具备扎实系统的专业理论功底，拥有娴熟高超的专业操作技

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/968027026032006133>