# 后备人才培养计划表(15篇)

来源：网络 作者：风起云涌 更新时间：2024-07-18

*时间过得真快，总在不经意间流逝，我们又将续写新的诗篇，展开新的旅程，该为自己下阶段的学习制定一个计划了。计划怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。后备人才培养计划表篇一1、人力资...*

时间过得真快，总在不经意间流逝，我们又将续写新的诗篇，展开新的旅程，该为自己下阶段的学习制定一个计划了。计划怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

**后备人才培养计划表篇一**

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类与生产技术类人才的双通道培养模式，体现层次性、逐步深化由低级向高级递进性。

(1)管理通道:公司员工自荐通过选拔、评估后即可参加后备梯队人才培养计划，培训合格并在岗位见习期考核合格即可在公司产生管理岗位时参加竞聘，面试合格者免见习期上岗，未见习的，需经过见习期(3-6个月)考核。

(2)生产技术通道:公司员工自荐通过选拔、评估后即可参加后备梯队人才培养计划，培训合格且完成相应的任务指标即可在公司产生技术岗位时参加竞聘，面试合格后，通过见习期后即可上岗。

2、充分利用公司各种资源，采取人力资源部和各部门分工协作的方式来实施培养计划。

二、培养体系

(一)建立以教育培训、个人提高、导师辅导、行动学习为核心环节的后备人才培养体系。

(二)具体培养方式

1、教育培训

(1)课程研修:公司安排或个人选择外部专业机构组织的公开课、论坛、交流会。

外训验收:提交书面“培训总结”或结业证，考核其是否进行转训(培训次数)，以及所学知识在实际中应用程度(质量考核)。

主要是通过内外部资源进行管理知识、技能类相关课程的集中学习与研修。

(2)学历提升:个人选择申请参加公司外的学历提升。

学历验收:提交毕业证书或结业证。

(3)外部考察:根据工作需要，公司安排后备人才到异地参加相关的考察、参观、培训、交流等。

学习验收:提交考察报告、考核其是否进行转训(培训次数)，以及所学知识在实际中应用程度(质量考核)。

以此增强对标杆企业的学习、增长后备人才见识，促进各项创新实践在公司的落地。

2、个人提高

(1)交流研讨:公司安排或个人选择

学习验收:提交研讨报告

发掘内外部资源展开相同岗位对话交流及行业对标以开拓思维、学习创新，通过团队建设活动等管理主体研讨进行经验交流与分享。

(2)书籍阅读:个人选择对岗位有帮助的书籍

学习验收:提交读书心得

通过阅读各类对岗位有帮助的优秀书籍，获取各方面知识、技能及素养的提升。

(3)资格认证:个人选择参加各部门或协会举办的职称/职业资格培训和考试，取得相应资格认证。

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，每名后备梯队人才要有一名上级作为其辅导人。

学习验收:提交导师辅导纪录

(2)高层对话:公司安排后备梯队人才与公司高管接触，定期进行职业谈话。

学习验收:学习心得

4、行动学习

(1)项目历练:公司安排后备梯队人才主导相关工作项目(一年至少两次)

学习验收:提交报告、心得、案例或考核表

旨在通过实际项目历练，促进理论与实践相互结合，同时通过提炼工作实践案例检验其学习效果。

(2)代理测试:公司安排后备梯队人才暂时全权代理计划培养岗位职务。

学习验收:提交报告、心得、案例或考核表

通过对后备人才代理期间工作的考核，提前发现在管理过程中亟待提升的方面，以便提前规避，防止未来晋升后的不胜任。测试次数代理期间不少于三次。

(3)见习培养:公司安排或个人选择，作为本系统部门或高管领导助理形式见习。

学习验收:提交报告、心得、案例或考核表。

在见习期间，通过参与各类会议、决策、项目等培养深化梯队人才业务能力、管理能力。

原则上一般基层晋主管见习期3个月，主管晋中层见习期6个月或1年为佳，具体见习时间根据实际情况确定。

(4)跨专业实践:公司安排或个人选择，在本岗位工作熟练基础上，可以采取跨部门、跨专业工作实践锻炼。

学习验收:提交报告、心得、案例或考核表

三、培养内容

(一)公司安排(共性需求):管理基础知识+管理技能(自我管理/管理他人/团队管理等)。

个人选择(个性需求):业务能力短板+管理实务操作(项目管理/成本管理/品质管理等)。

社会组织:专业培训机构、院校组织的各类管理培训、专业主题培训、学历提升培训等。

(二)培训课程设置

1、角色认知

(1)管理者角色、地位与责任

(2)管理人员素质要求

2、管理技能

(1)团队建设与管理

(2)企业目标与达成计划;

(3)沟通与协调(跨部门沟通与合作)

(4)培训与激励(指导培养下属)

(5)绩效管理

(6)安全管理

(7)工作调配

(8)如何改进员工工作表现

3、管理实务

(1)生产计划的编制与控制

(2)成本控制、质量管理

(3)设备管理、物料管理

(4)定编定员管理

(5)工序管理

四、学习与培训计划安排

略

五、过程管控

(一)沟通机制:加强与后备梯队人才的沟通，了解其所思所想并及时解决相关问题，解除其后顾之忧;

(二)反馈机制:及时将梯队人才工作表现及学习工作成果反馈至其本人及相关主管;

(三)考核机制:实施阶段性考核，对优秀者给予表扬激励、表现一般者给予相应要求和压力。

六、培养考核

(一)考核指标:专业知识(50%权重)、工作能力(30%权重)、职业素质(20%权重)。详见《后备梯队人才培养实施考核表》;

(二)考核数据记录:分教育培训、个人提高、导师辅导、行动学习四大培养内容，每大类根据实际培养情况进行细分，比如课堂表现、培训总结提交、读书心得、项目历练表现、工作案例提炼、转训次数、转训质量评估、考察报告撰写质量评估等。此类过程数据将统一电子记录到《后备梯队培养档案登记表》台账，专门档案袋保管;

(三)考核结果运用:实施阶段考核(每季度一次)，考核得分80分(含)以上者为合格，合格者继续培养，不合格者取消梯队培养资格;

(四)每位梯队人员必须确定一位培养导师。培养导师根据培养目标，每月对培养过程进行效果反馈记录，定期向人力资源部报备，人力资源部进行跟踪整理，分析培养效果，以便及时做出方案调整。

**后备人才培养计划表篇二**

一、 资格条件

(一)认同宝源企业文化和历史使命，为人诚信，拥有良好的个人品质和职业道德，爱岗敬业。

(二)能够较好的面对和处理工作中的压力，能够以发展和变化的眼光对待工作，善于接受新鲜事物，拥有良好的学习习惯，具备持续的自学能力。

(三)具有较强的沟通和语言表达能力。

(四)在宝源工作期间，有良好的工作业绩和绩效评价，具备较强的专业工作能力。

(五)大专(含)以上学历，35岁(含)以下，在集团工作1年(含)以上。

二、后备人才的申报与选拔程序

各部门、各基地于每年的6月及12月上报本部门的后备人才名单。综合管理部根据各部门、各基地申报名单对候选对象进行审查、考核，筛选，确定人选，进入后备人才库。

(一)申报

申报人填写《后备人才申报表》(附后)，通过以下方式上报综合管理部：

1、各部门、各基地以部门、基地名义推荐，并将申报表报综合管理部。

2、各部门、各基地员工向综合管理部自荐，直接将申报表报公司综合管理部。

3、公司提名。

㈡选拔入库

综合管理部对申报材料进行初审后，通知申报人参加选拔测试。通过测试者正式进入后备人才库，并开展培养工作。 选拔考核主要包括以下4轮，每轮考核设定基准分，未达到基准分者即淘汰。达到基准分者进入下一轮考核。每轮考核成绩保留，最后成绩为各轮成绩加权平均。

1、专业英语水平测试： 主要包括英语笔试和英语口试。

2、价值观念及综合素质测试： 主要包括职业倾向测试、个性特征测试、智力测试或写作。

3、业务知识测试：

4、面试： 由公司领导、综合管理部领导及相关部门人员组成面试小组进行面试，采取一对一交谈或无领导小组讨论形式，侧重思维、表达能力的测试。

三、后备人才的培养

后备人才的培养有基础培训、轮岗实习、内部兼职和挂职锻炼四种方式。

㈠基础培训

1、培养主题：企业文化、管理知识、沟通技巧等通用性知识。

2、培养方式：参加集团或公司统一组织的企业文化、管理知识、沟通技巧等培训;参加公司安排的外部培训。

3、培养目标：使后备人才熟悉业务知识、管理工具、管理方法等。

㈡轮岗学习

1、培养主题：业务流程、实际技能的掌握和应用

2、培养方式：将后备人才安排到各部门进行工作学习，了解该部门实际情况。重点了解各岗位业务知识、工作流程、相关规章制度等内容。轮岗周期分为三个月、六个月、一年三种。轮岗结束，后备人才需在一个月内上交轮岗实习报告，报告应注重实效，达到分析现状、解决问题、优化管理的目的。考核报告由该部门经理初评打分、综合管理部经理复核评分，两者按6：4比例权重后得出实习报告最终成绩。实习报告成绩将作为轮岗实习工作的主要考核依据。

㈢内部兼职

培养主题：增强对各部门工作的认识和了解，提升员工 综合素质和能力。 培养方式：兼职人员以学习、调研、协助为职责，参与 兼职部门具体业务的运作过程，提出相关意见和建议，并承担相关工作，在兼职业务上接受兼职部门领导管理。

㈣挂职锻炼

1、培养主题：综合技能的全面锻炼和提升

2、培养方式：将后备人才安排到各部门相应岗位上挂职，由综合管理部审批发文。挂职的时间不应低于10个月。 挂职锻炼的岗位编制做为临时编制，仅用于培养后备人才，不作为公司正式的编制。

四、后备人才的考核、淘汰、出库、任用及后续跟踪

㈠ 后备人才考核

1.后备人才考核、淘汰周期为2年。

2.考核包括培训考核、岗位考核、能力测试3大部分。

其中：培训考核指每次培训结束后，由培训组织单位组织各种形式的考试(如笔试、小组讨论、心得撰写、课题研究等)，对培训结果给予评价。 岗位考核指每半年由后备人才所在部门对其进行绩效考核，对后备人才的工作情况进行评价。 能力测试指检查两年内后备人才是否取得一项中级(含)以上职称或考取更高级学位。

㈡ 后备人才淘汰 有以下情况者，经公司领导审批后，从后备人才库中淘汰：

1.岗位考核成绩连续两年处于所在部门50%排名以下者;

2.能力测试不合格者(两年内未完成自学内容者);

3.培训表现不合格者(未能参加必修课程学习或违反培训纪律、培训考核成绩两次以上不合格者);

4.违背诚信承诺书内容，或在工作中及公司组织的各类活动中，行为方式与宝源集团倡导的企业文化理念不符者。

㈢ 后备人才出库及任用

1.后备人才在培养过程中或培养结束后，根据公司各部门、各基地的人才配置需要，由综合管理部统一调配，兼职培训、轮岗学习或挂职锻炼。经考核合格，成为公司新设或空缺岗位聘任的首要人选，正式任命后，视为正式出库。2年内未任命的后备干部自动出库。

2.后备人才出库后，纳入各公司的正常管理程序。

3.后备人才库将遵循“滚动、跟踪、淘汰、发展”的培养原则，淘汰不合格者，发展新的后备人才，实现人才滚动培养。

五、相关说明

㈠ 后备人才入库后，其原人事关系不变动。

㈡ 后备人才入库后，由综合管理部根据培养方案，安排其参加培训、考核或者挂职锻炼等。

㈢ 为了做好后备人才的选拔和培养工作，各部门需提高对此项工作的重视程度，参照选拔条件，积极、慎重地推荐后备人才候选人;对于申报或入选后备人才库的员工，所在部门要在日常工作中给予大力支持，公司将后备人才的培养工作，作为对该部门第一负责人考核的指标之一。

㈣ 参加岗位锻炼的后备人才薪资待遇参照其轮岗岗位值执行，由锻炼所在部门考核;后备人才原岗位由所在部门安排人员顶替。

**后备人才培养计划表篇三**

一、企业人力资源管理人才现状

企业核心竞争力本质上是结合战略、人才、管理、技术等基础上形成的保持企业长期竞争优势的能力，获得人才优势是打造企业核心竞争力的关键所在。企业为了获取人才优势，提升核心竞争力，往往会选择大规模的外部招聘，以满足人才的需求，而忽略了内部人力资源的培养和选拔。导致了人力资源部门面临这样的难题：一方面，外部招聘的员工由于缺乏对企业文化和业务状况的了解，难以在短期内发挥其所在岗位的最大组织效能，并且外部招聘新入职的员工忠诚度较低，可能会进一步导致企业人才的流失。另一方面，在企业的内部员工看来，他们的能力积累和提升被上级和企业管理者所忽视，极有可能挫伤内部员工的工作积极性，员工难以看到自己职业未来的发展方向与上升空间，从而影响企业人力资源的稳定，这样的企业对于人才恐怕很难有长久的吸引力。究其原因，在于人才使用和培养机制方面存在如下问题。

首先，企业软环境。在中国这个讲究“人情关系”的社会氛围影响下，有部分员工认为，企业人员的引入和晋升大部分依靠与领导的关系，形成了员工之间缺少信任，甚至因利益相争而导致内部人际关系紧张;此外，“大锅饭”的传统思维，也导致不少员工缺乏动力、不思进取。

第二，缺乏长远人才培养规划。通常企业中主要靠员工的“师带徒”模式或自己边摸索边学习培养工作技能，缺少高技能型和管理型人才的知识的更新与补充。

第三，如今科技信息发达，职场生力军多为80后、90后大学毕业生，这一职场人群心眼活、想法多、胆识大。企业在管理人才的过程中，80后、90后常由于新入职场不受看中而跳槽。一旦，企业人才流失，后备人才培养不足，则会出现人才青黄不接，甚至出现人才危机。

所以，关注企业内部人力资源的培养和选拔，建立企业内部后备人才梯队管理机制势在必行，迫在眉睫。

二、如何留住后备人才

后备人才问题是当今企业面对市场竞争与未来发展的关键问题。如何用好新生员工与如何把新生员工培养成优秀的后备人才，是这个问题的症结所在。企业要想能够百年长青，需要不断地增加新鲜血液，并拥有培养优秀接班人才的良好机制。

1。招聘遵循“最适合”原则

在开展招聘工作的过程中，对于人才的引入既要考虑企业现状及发展需要，又要考虑人才自身的需求，综合各项主客观因素，选择人才，讲究适用、匹配原则。最好的人才不一定最适合企业现阶段岗位的需求，只有适合本企业、本岗位的人才，企业才应该聘用。

2。良好的工作环境

良好的工作环境是稳定和平衡员工心态的重要条件。对于人才来说，轻松愉悦工作的环境、可以接受下属建议的上级、患难与共的同事也许比任何事物都重要。

3。适度的成就感

企业要使人才感到值得留下，并且甘愿付出他们的才华与智慧，就必须给予能干的员工更多的机会，给予工作成绩优异的员工应有的收获与报酬。

4。知人善用

给有能力和发展的员工更大的发挥空间，是让员工心存感激的良方。有了这种感激做基础，就不必担心员工会离开了。提高员工对企业的满意度和归属感，长久以来都是留住人才的好办法。

三、后备人才培养模式

企业后备人才包括管理型与技术型两大类，其培养模式也不尽相同。

1。管理型后备人才的培养机制

(1)管理培训生计划。是企业对经过筛选的、富有管理潜能的一批新员工，采取系统的、专门的培训、轮岗、导师辅导等培养措施，迅速有效提升其管理技能和工作技能素质，并逐渐安排其进入企业管理类岗位承担管理职责。这种方式适合于急需人才的企业大批地培养新人。

(2)企业接替规划。也称“接班人接替规划”，是企业通过内部人才评价与筛选确定、并持续关注那些可能成为中、高层岗位管理人才的高潜质员工，对其在工作技能和个人综合素质上进行培训与开发，通过内部晋升的方式，安排他们逐步接替企业重要管理岗位。

(3)人才加速储备库计划。是从总体上为高管岗位发掘和培养高潜质的后备人才。通过富有挑战性的工作和任务，为这些后备人才提供学习的机会，加速后备人才的成长速度。通过设立领导力中心，岗位分析、模拟测试、观察和评估、反馈和评估报告等四个步骤，对候选后备人才现有综合能力与岗位所需要的实际能力进行全面对比，进而确定具体的培养计划。

2。技术型后备人才的培养机制

(1)岗位技能培训。分为岗前、在岗和转岗三个阶段。岗前培训可以使新员工了解企业的历史沿革和文化制度，掌握入职必须的岗位基本知识和技能。在岗培训主要是明确各个岗位的理论知识、专业知识和实践知识。转岗培训则是当员工进行内部调动时，为适应新工作岗位而进行的培训，以补充新知识、新技术、新能力。

(2)专业技术人员培训。要制定规划，对年轻的技术人员通过培训给其以深入基层的机会，学习一些与未来技术开发工作相关的基本技能;对于中老年技术人员，要不断地更新知识，扩大知识视野，保持不断创新的活力。

(3)建立技能鉴定制度。随着培训机制的逐步建立，高技能人才技术鉴定制度也应建立起来。有关鉴定内容、工种对象、证书发放以及主持鉴定的主体部门、监督部门及其资格认定、约束机制等也都应随之完善、补充或修订，实现用制度来规范技能教育。

四、后备人才培养计划的建议

1。建立人才发展通道

企业应该为后备人才建立良好的发展通道，通过人力资源部门与员工个人的面谈沟通确定其发展目标和通道，激励员工不断提升自己的能力，实现个人职位提升。通常，企业应为员工设置管理类和技术类通道，员工可依据自身岗位和条件，选择适合自己的发展通道。

2。完善人才选拔机制

明确的选拔标准，包括企业文化的认同度以及与企业核心能力素质的契合度等方面。具体标准是针对各类后备人才的入库标准，包括员工基本条件(学历、经验、年龄等)、知识、技能、能力素质、个人绩效等方面。

3。完善培养管理机制

选择合适合理的培养方法，包括培训、轮岗、导师、挂职等方式。各种培养方式适用性也不尽相同，因此对于不同类别的人才企业应选择适当的方式进行培养。做好培养考核工作，对后备人才培养效果进行评价，明确后备人员能力提升情况，及时发现其在培养过程中的问题，通过面谈沟通为后备人才确定新的培养目标。

4。完善人才退出机制

为保证企业最优秀或最具潜力的员工能够进入后备人才梯队进行加速培养，应建立合理的退出机制，使人才梯队管理与企业内部选拔和晋升机制相对接，对后备人才产生良好的激励作用。一方面，表现优秀的后备人才，经过一段时间的培养，在企业出现空缺岗位时，可以获得优先晋升的机会。当然，企业应建立并完善内部选拔和晋升机制，明确任用原则和任用标准，完善选拔任用流程，明晰相关责任人，保证晋升选拔公平、公正地进行。另一方面，对于表现较差的后备人员，依据后备人才梯队淘汰机制进行淘汰。企业应制定合理的淘汰机制，以此充分调动培养对象的积极性。

**后备人才培养计划表篇四**

简介

人才培养具有良好人文、科学素质和社会职责感，教学基础扎实，具有自己学习潜力、创新精神和创新潜力的一流人才。具体包含以下几个方面：得到基础研究和应用研究的训练，具有扎实的基础理论知识和实验技能，动手潜力强、综合素质好;掌握科学的思维方法，具备较强的获取知识潜力，具有探索精神、创新潜力并具备优秀的科学品质。

培养形式

培养人才的形式有多种，除了在各级各类学校中进行系统教育的进修外，还可采取业余教育，脱产或不脱产的培训班、研讨班等形式，充分利用成人教育、业余教育、电化教育等条件，提倡并鼓励自学成才。人才培养的具体要求，各行各业都有所不一样，但总的目标是到达德、智、体全面发展。对于企业来说，人才培养是多层次的，包括了高级经营人才的培养;职能管理人才的培养和基层管理人才的培养，等等。

模式改革

人才培养教育教学改革的根本目的是提高人才培养质量。人才培养质量，有两种评价尺度。一种是学校内部的评价尺度，另一种是学校外部的评价尺度，即社会的评价尺度。社会对高等学校人才培养质量的评价，主要是以高等教育的外显质量特征即高等学校毕业生的质量作为评价依据，而对高等学校内部的教育教学活动不太关注;社会对毕业生质量的整体评价，主要是评价毕业生群体能否很好地适应国家、社会、市场的需求。学校对人才培养质量的评价，主要是以高等教育的内部质量特征作为评价依据，即评价学校培养出来的学生，在整体上是否到达学校规定的专业培养目标的要求，学校人才培养质量与培养目标的是否相符。所以，高等学校提高人才培养质量，就是提高人才培养对社会的适应程度，提高人才培养与培养目标的贴合程度。

人才培养质量，既要理解学校自身对高等教育内部质量特征的评价，又要理解社会对高等教育外显质量特征的评价，所以，以提高人才培养质量为核心的高等学校人才培养模式改革，务必遵循教育的外部关系规律与教育的内部关系规律。

教育的外部关系规律，即是教育同社会的关系的规律，潘懋元先生表述是，“教育务必与社会发展相适应”，加以引申，即可表述为，“教育务必受必须社会的经济、政治、文化所制约，并为必须社会的经济、政治、文化的发展服务”。所以，当人才培养不能很好地适应社会的需要，即不能很好地为社会的经济、政治、文化的发展服务时，务必对现行的人才培养模式进行改革。教育的内部关系规律，即教育自身的规律，按照潘懋元先生的表述即是，“社会主义教育，务必培养全面发展的人，或者说社会主义教育务必透过德育、智育、体育、美育，培养全面发展的人”，把它用在高等教育领域，则能够表述为，“社会主义高等教育务必透过德育、智育、体育、美育，培养知识、潜力、素质结构优化，全面发展，具有创新精神与创造潜力的高级专门人才”。在这个表述中，既包含了a>

由此可见，人才培养模式改革动因既有来自教育的外部，也有来自于教育的内部。对于高等学校而言，人才培养模式改革就应包括两个方面：其一是，遵循教育外部关系规律，以社会需要为参照基准，调整学校的专业设置以及专业的培养目标、培养规格，使人才培养更好地适应经济与社会发展的需要;其二是，遵循教育内部关系规律，以专业的培养目标、培养规格为参照基准，调整专业的培养方案、培养途径，使人才培养模式中的诸要素更加协调，提高人才培养质量与人才培养目标的贴合程度。总之，人才培养模式改革的过程，就是变不适应为适应，变不协调为协调，实质上是主动适应社会的过程。

根据本地区经济与社会发展对不一样层次、不一样规格、不一样类型的高级专门人才的客观需求，在正确的教育思想(包括国家确定的教育方针与教育目的)的指导下，对学校和专业的人才培养目标进行恰当的定位;根据培养目标，设计培养规格;根据培养目标与培养规格制定培养方案;根据培养目标、培养规格与培养方案选取培养途径并予以实施。人才培养模式实施后所反映出来的培养结果(人才培养的类型、规格、质量等)，反馈到社会，理解社会对人才培养质量外显特征的评价，即学校向社会输送的毕业生群体是否适应本地区社会、经济、科技、文化以及教育的发展的需要;反馈到学校自身，理解学校对人才培养质量的评价，即学校培养出来的毕业生群体的人才培养质量是否贴合学校的专业培养目标的定位;并且，人才培养结果还务必用教育思想和教育观念予以评价。当人才培养模式实施后所反映出来的培养结果与社会需求不相适应，或者滞后于社会发展的矛盾和问题时，学校务必对人才的培养目标、培养规格与培养方案、培养途径进行调整。

**后备人才培养计划表篇五**

在当前企业发展的大形势下，企业对于人才的需求日益提升，这促进着广大企业人才培养行为的推行和企业培训行业的发展。当前在人才培养方面的工作，很多企业也是承认企业培训的权威性的，可是当前的企业培训却并不能够很好地解决企业的人才问题，其中主要原因就是没有较强的针对性。所以当前企业在人才培养方面的工作，还需要从很多方面多加注意：

一、企业应当加强内部培训行为：

很多企业发展的主要问题并非技术类型的人才，而是管理类型的人才，这往往导致很多企业在管理决策的制定方面频频出现问题进而影响企业的发展。同时企业内有着充足的科学研究人才和工程技术型人才，问题就在于这些人才没有专业的管理本事，所以企业能够针对技术型人才进行管理方面的培训，促进企业内部人才状况的转变，这对于企业的发展来说有着很大的帮忙。

二、企业应当注重培养创新人才：

21世纪最重要的是人才，这句话从世纪初开始就被广泛提起，直到当前，人才问题依旧是困扰着广大企业发展的一个问题，尤其是当前时代注重创新，企业更急需拥有足够的创新型人才。而针对这种需求，管理者能够在企业内部的一些部门去寻找具有较高潜力的新秀进行重点培训，以到达提升员工创新本事为标准，并且最终能够切实提升企业整体的创新水平。

三、经过一些辅助的企业研发模式以达成促进员工创新的目的：

对于企业创新人才需求方面的问题，企业需要进行有针对的研发部门的建设工作，这样做一方面在促进企业人才的发展，另一方面还能够使企业的相关部门具有更为强烈职责感，促进部门更好的工作。

四、企业应当针对人才培养的愿景去营造良好的企业环境：

一个企业的整体状况和其发展的状况在很大程度上都取决于一个企业的整体环境。对于企业之外的人也是如此——并且第一印象是最为深刻的，所以在企业人才培养方面的工作不仅仅要注重人才培养的效果，对于企业的文化方面也是需要重点关注的，仅有在多方面入手并且用心去做，才是坚持企业健康快速发展的关键。

以上的相关常识主要就是针对当前企业人才问题的介绍以及一些问题，企业应当注重这些相关问题，并且找出企业的具体方式，才是当前企业发展的主要工作。

**后备人才培养计划表篇六**

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。根据全院卫生事业发展的需要，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，按照区卫生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、积极统筹调动卫生教育资源，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。

**后备人才培养计划表篇七**

1、建立人才发展通道

企业就应为后备人才建立良好的发展通道，透过人力资源部门与员工个人的面谈沟通确定其发展目标和通道，激励员工不断提升自己的潜力，实现个人职位提升。通常，企业应为员工设置管理类和技术类通道，员工可依据自身岗位和条件，选取适合自己的发展通道。

2、完善人才选拔机制

明确的选拔标准，包括企业文化的认同度以及与企业核心潜力素质的契合度等方面。具体标准是针对各类后备人才的入库标准，包括员工基本条件(学历、经验、年龄等)、知识、技能、潜力素质、个人绩效等方面。

3、完善培养管理机制

选取适宜合理的培养方法，包括培训、轮岗、导师、挂职等方式。各种培养方式适用性也不尽相同，所以对于不一样类别的人才企业应选取适当的方式进行培养。做好培养考核工作，对后备人才培养效果进行评价，明确后备人员潜力提升状况，及时发现其在培养过程中的问题，透过面谈沟通为后备人才确定新的.培养目标。

4。完善人才退出机制

为保证企业最优秀或最具潜力的员工能够进入后备人才梯队进行加速培养，应建立合理的退出机制，使人才梯队管理与企业内部选拔和晋升机制相对接，对后备人才产生良好的激励作用。一方面，表现优秀的后备人才，经过一段时间的培养，在企业出现空缺岗位时，能够获得优先晋升的机会。当然，企业应建立并完善内部选拔和晋升机制，明确任用原则和任用标准，完善选拔任用流程，明晰相关职责人，保证晋升选拔公平、公正地进行。另一方面，对于表现较差的后备人员，依据后备人才梯队淘汰机制进行淘汰。企业应制定合理的淘汰机制，以此充分调动培养对象的用心性。

**后备人才培养计划表篇八**

第一、构建青年人才培养管理体系的意义

健全完善青年人才发现、培养、管理和激励机制，建立更加有利于青年成长、满足企业事业需要、符合企业发展规律的人才培养体系。努力培育具有一流职业素养、一流业务技能、一流工作作风、一流岗位业绩的青年人才队伍。

通过该体系的建立，公司将进一步明确不同序列青年人才的发展路径，并以职业发展路径为基础制定企业岗位能力管理体系。在此基础之上，建立合理使用的人才识别体系，并给予不同层次的人员相应的培养机会，通过科学适用的体系流程及丰富多样的培训课程，充分利用内部聚集的资源，解决公司核心人才的差距问题，为企业发展战略，提供强有力的人力资源保障支持。

第二、公司青年人才培养管理体系

一、基本制度与体系

(一)管理组织

青年人才培养管理体系的管理组织包含一个决策机构，和一个实施机构。青年人才培养决策机构是人事委员会，由公司领导、人力资源部人员、其他相关人员构成。青年人才培养实施机构是人力资源部培训站，负责青年人才培养工作全面实施。

(二)青年人才的标准

1. 青年管理人才

从事党政、生产经营管理工作，年龄在35周岁(含35周岁)以下;本科及以上学历、工作5年以上、中级职称或中级职业资格证书;获得青年管理能手、或优秀管理成果奖、或具有获得推广实施的科学管理方法实践;具有扎实的专业知识、有创新和实践能力、有培养和发展潜力的员工。

2. 青年技术人才

从事科技研究、技术服务、产品生产工作，年龄在35周岁(含35周岁)以下;大专及以上学历、中级职称;工作业绩突出的员工。

3. 青年技能人才

从事技能操作工作，年龄在35周岁(含35周岁)以下;高级工资格证书或被评为总公司高技能人才;工作业绩突出的员工。

(三)青年员工的职业发展路径

1. 青年管理人才职业发展路径

见习→科员→主办→主管→岗位经理→部门经理→更高

2. 青年技术人才职业发展路径

毕业生→见习→技术员→助理工程师→工程师→资深工程师→更高

3. 青年技能人才职业发展路径

毕业生→初级工→中级工→高级工→技师→高级技师→更高

(四)公司的岗位能力管理体系

在确定了公司的职业发展路径后，以此为基础制定岗位能力管理体系。该体系主要包括三个方面，通用素质、专有能力、岗位技能。通用素质和专有能力，主要是体现战略目标及业务发展对员工核心素质能力的整体要求;岗位技能则是要体现专业特点及职责分配对员工履行日常工作的具体要求。

四、人才识别与筛选

识别于筛选青年人才，首先要建立公司关键岗位继任计划，以其名单作为青年人才识别的基础，然后运用岗位能力管理体系对名单内的员工进行潜力评价，接着按照岗位序列的不同，结合能力评价与业绩评价两个维度建立九宫格，筛选出本序列的业绩与能力均表现优秀的青年人才作为培养的重点对象。

五、人才培养与培训

(一)各阶段青年人才培养重点

20\_\_年-20\_\_年入职青年员工为精英型培养，这些青年员工进入公司已经5年以上，对公司及行业均一定的认知，对于这个层次人员的培养，应注重综合能力与素质的提高，通过培训使他们早日成为青年管理人才、青年技术人才以及青年技能人才。

20\_\_年-20\_\_年入职青年员工为大众化培养，这些青年员工进入公司基本不满3年，由于煤炭行业的工艺流程复杂的特性，因此对于20\_\_-20\_\_年入职的青年员工的培养，应该以掌握基本的岗位知识的培训为主，使他们在日常授课及多种形式的培训中尽快掌握管理的基本流程及特点、技术的基本原理及要素、生产的基本操作及要点。

(二)青年人才培养导师制

1. 导师制的原则

“导师制”是指企业中富有经验的、有良好管理技能的资深管理者或技术专家，与新员工或经验不足但有发展潜力的员工建立的支持性关系。

2. 在确定了内部导师后，将导师按照级别划分，并建立相应的导师库。

3. 指导内容导师为学员制定年度培养计划是导师制得以顺利开展的前提条件，但是不同级别的导师、不同层次的学员在制定年度培养计划的过程中侧重点所不同。

(三)青年人才培养的形式

在建立导师制的基础上，采用多种形式进行青年人才的培养。

1. 青年管理人才的培养形式：

日常培训：按照建立的岗位能力体系评估结果进行日常的课程培训。

岗位轮换：按照公司《岗位轮换管理办法》由人力资源部安排轮岗，拓展其专业广度。后备管理干部的岗位轮换所涉及的岗位应尽可能多的包含整个管理流程的工作环节，通过这些岗位的轮换可以使后备管理干部充分掌握整个工作流程的运转模式，更好的管理全局。

列席高层会议：列席必要的公司高层会议，提高其对公司运营的全面认识。

高校管理课程：积极联系高校联办的管理课程，提高理论知识高度。

2. 青年技术人才的培养形式：

日常培训：按照建立的岗位能力体系评估结果进行日常的课程培训

岗位轮换：后备技术骨干的岗位轮换应选择工作流程纵向延伸的相关岗位，通过在这些岗位上的轮换，可以使后备技术骨干进一步熟悉整个技术流程的衔接要点，对今后技术水平的提高确定方向。

挑战性项目小组：以公司面临的技术难题为基础成立项目攻关小组，并以解决问题为导向提供培训课程。具体的实施流程是要先根据不同的序列成立相应的项目小组。然后由各个小组选择自己的课题，管理干部课题可包括，管理问题解决方案撰写、制度的编写、流程的优化等;技术骨干课题可包括，技改技措方案的撰写、技术难题的改进措施等;岗位能手课题可包括，生产流程的改进建议、生产操作的改进方案、产线漏洞的改进建议等。然后个小组根据自己选择的课题进行研究，在整个课题研究期限内，各个课题小组可根据需求，利用各种方法、手段、措施、工具。最后在规定的截止日期内，由小组成员提交项目课题研究成果，并向领导做出汇报。企业会根据不同的小组课题，为小组选派指定的导师，导师全过程指导课题小组直至完成课题成果。

3. 青年技能人才的培养形式：

日常培训：按照建立的岗位能力体系评估结果进行日常的课程培训。

岗位轮换：岗位能手的岗位轮换应选择工作流程横向延伸的相关岗位，通过在这些岗位上的轮换可以使后备岗位能手更加清楚整个生产流程，为进一步提高各个环节的工作质量奠定基础。

职责扩大化：给予其更宽泛的职责范围，提高其专业宽度。

**后备人才培养计划表篇九**

一、企业人力资源管理人才现状

企业核心竞争力本质上是结合战略、人才、管理、技术等基础上构成的持续企业长期竞争优势的潜力，获得人才优势是打造企业核心竞争力的关键所在。企业为了获取人才优势，提升核心竞争力，往往会选取大规模的外部招聘，以满足人才的需求，而忽略了内部人力资源的培养和选拔。导致了人力资源部门面临这样的难题：一方面，外部招聘的员工由于缺乏对企业文化和业务状况的了解，难以在短期内发挥其所在岗位的最大组织效能，并且外部招聘新入职的员工忠诚度较低，可能会进一步导致企业人才的流失。另一方面，在企业的内部员工看来，他们的潜力积累和提升被上级和企业管理者所忽视，极有可能挫伤内部员工的工作用心性，员工难以看到自己职业未来的发展方向与上升空间，从而影响企业人力资源的稳定，这样的企业对于人才恐怕很难有长久的吸引力。究其原因，在于人才使用和培养机制方面存在如下问题。

首先，企业软环境。在中国这个讲究“人情关系”的社会氛围影响下，有部分员工认为，企业人员的引入和晋升大部分依靠与领导的关系，构成了员工之间缺少信任，甚至因利益相争而导致内部人际关系紧张;此外，“大锅饭”的传统思维，也导致不少员工缺乏动力、不思积极。

第二，缺乏长远人才培养规划。通常企业中主要靠员工的“师带徒”模式或自己边摸索边学习培养工作技能，缺少高技能型和管理型人才的知识的更新与补充。

第三，如今科技信息发达，职场生力军多为80后、90后大学毕业生，这一职场人群心眼活、想法多、胆识大。企业在管理人才的过程中，80后、90后常由于新入职场不受看中而跳槽。一旦，企业人才流失，后备人才培养不足，则会出现人才青黄不接，甚至出现人才危机。

所以，关注企业内部人力资源的培养和选拔，建立企业内部后备人才梯队管理机制势在必行，迫在眉睫。

二、如何留住后备人才

后备人才问题是当今企业应对市场竞争与未来发展的关键问题。如何用好新生员工与如何把新生员工培养成优秀的后备人才，是这个问题的症结所在。企业要想能够百年长青，需要不断地增加新鲜血液，并拥有培养优秀接班人才的良好机制。

1、招聘遵循“最适合”原则

在开展招聘工作的过程中，对于人才的引入既要思考企业现状及发展需要，又要思考人才自身的需求，综合各项主客观因素，选取人才，讲究适用、匹配原则。

2、良好的工作环境

良好的工作环境是稳定和平衡员工心态的重要条件。对于人才来说，简单愉悦工作的环境、能够理解下属推荐的上级、患难与共的同事也许比任何事物都重要。

3、适度的成就感

企业要使人才感到值得留下，并且甘愿付出他们的才华与智慧，就务必给予能干的员工更多的机会，给予工作成绩优异的员工应有的收获与报酬。

4、知人善用

给有潜力和发展的员工更大的发挥空间，是让员工心存感激的良方。有了这种感激做基础，就不必担心员工会离开了。提高员工对企业的满意度和归属感，长久以来都是留住人才的好办法。

三、后备人才培养模式

企业后备人才包括管理型与技术型两大类，其培养模式也不尽相同。

1、管理型后备人才的培养机制

(1)管理培训生计划。是企业对经过筛选的、富有管理潜能的一批新员工，采取系统的、专门的培训、轮岗、导师辅导等培养措施，迅速有效提升其管理技能和工作技能素质，并逐渐安排其进入企业管理类岗位承担管理职责。这种方式适合于急需人才的企业大批地培养新人。

(2)企业接替规划。也称“接班人接替规划”，是企业透过内部人才评价与筛选确定、并持续关注那些可能成为中、高层岗位管理人才的高潜质员工，对其在工作技能和个人综合素质上进行培

**后备人才培养计划表篇十**

一、指导思想

在医、教、研方面做出突出成绩的医学科技领军人才的后备力量，建立起适应我院医疗事业发展和重点专业建设要求、符合医学科技发展需要的青年人才管理、运行机制和良好环境，为我院医疗事业发展提供人才保证。

二、培养目标

通过选拔中青年医学人才并经五年的重点培养，使培养对象成为我院医德高尚、医疗技术水平高、创新意识强、发展潜力大的医学、科研力量和学科带头人，从而合理完善我院“老、中、青”的人才梯队。

三、人才选拔

(一)选拔条件。

1、优良的思想品德。热爱本专业，有强烈的事业心和责任感，作风正派，求真务实，愿为医学事业献身，有高尚的医德医风，有埋头苦干的求实作风，有坚忍不拔的意志和心理素质。

2、有较强的学术能力和医学实践能力。掌握本学科国内外最新学术动态，对学科发展有自己独到的见解，有一定的工作经验，能够处理较复杂的疑难问题，在本专业中有一定影响，能够提出专业发展的规划和设想，有较好的科研、教学、临床、组织管理能力。近五年内无重大医疗事故、工作差错，无不良医疗行为，无年度考核不合格。

3、具备创新精神和开拓能力。有探索医学科学求知的热情和执著追求精神，有创造性的思维方式，勇于开拓进取。具有一定的外语基础，能够看懂一般专业外文资料。

4、身体健康，原则上要求年龄在40岁以下。

(二)选拔程序

1、个人申请

2、部门推荐

3、医院审批

四、培养原则

(一)坚持德、智、体全面发展。在培养中青年后备人才时，要坚持技术和品德两方面培养并举，培养出能胜任本职工作的德才兼备的中青年医学人才。

(二)坚持高标准、严格培养。从选拔或考核抓起，提出高标准及起点，做到“宁缺毋滥”，严把考核关。建设一支能在医疗、科研等领域有突出成绩的中青年医学人才队伍。

(三)坚持培养与引进相结合。我院将从工作条件、人事环境、生活条件、职称晋级等方面下功夫有目的、有针对性地引进优秀人才。

同时大力发展自身后备人才的培养，达到既补血又造血的目的，使医院成为培养人才的摇篮和人才施展才华的基地，从根本上解决学科发展的问题。

(四)坚持医、教、研并重。在实施工作中不能以医疗技术水平、科研业绩或教学水平其中之一作为单一培养指标，而是要坚持医、教、研并举。将中青年医师培养成三方面都突出的医院后备人才，促进医院的医疗、科研和教学三个能力的全面提升。

五、培养措施

(一)进一步加强对培养对象的政治理论学习和职业道德教育，帮助他们树立正确的世界观、人生观、价值观，和解放思想，实事求是，不断创新的科学精神。

(二)加强业务培训，提高培养对象的业务水平。积极拓宽渠道，采用多种形式为他们的培训进修、合作研究和科技攻关创造条件和机会。优先推荐他们到各级学术团体任职，积极参与科研课题竞争，给与充分的科研自主权，帮助参与国内外学术活动、出国进修、出版专著，让他们经受锻炼，不断增长知识才干。另外，通过聘请有名的国内外专家教授来医院进行学术讲座、专业培训或指导的方法提高中青年医师素质。

(三)建立导师制。培养对象须聘请相关领域的专家作为学术导师，提高培养起点。导师必须保证在培养对象所在单位工作一定时间，并与培养对象单位鉴定合同，保证达到预期的培养目标。

(四)鼓励“老带新”培养方法。定期组织院内老专家与中青年

医师相互学习的交流会，用老专家的经验帮助中青年医师提高自身医疗水平和医德医风。

(五)激励人才、奖惩分明。通过物质、情感等有效地调动中青年人才的积极性、主动性和创造性，鼓励中青年医师创造出成绩。在加大人才培养的同时，做到“待遇留人、感情留人、环境留人和条件留人”，留住医院人才。

六、管理办法

(一)制定中青年医学后备人才培养制度和规章，统一组织中青年医学人才培养计划的实施。

(二)与培养对象签定培养合同。

(三)负责批准或撤销人才培养资助计划。对未能如期完成合同计划的培养对象，提出整改意见，限期整改，并视整改情况，决定是否撤消培养资助计划;

(四)组织评估考核。对培养对象实行目标考核与动态管理，开展定期或不定期检查和终期综合评估，建立考评档案;

(五)根据考评结果，在原核定经费的基础上，适当调整下一年度经费额度;

(六)组织培养对象通过开展技术咨询、技术服务、人才培训等活动为我市基层医疗卫生事业发展服务;

(七)组织培养对象进行省内、国内的合作与培训，扩大建立科研合作与业务培训渠道，提高他们的业务能力;

(八)根据考评结果，对医学重点人才培养工作成绩显著的单位和个人给予表彰和奖励。

**后备人才培养计划表篇十一**

“校企合作、工学结合”是利用学校与企业的各自优势资源，以市场为导向的有针对性地开展产教研一体化人才培养形式;是将以理论知识学习和素养教育为主的学校教育与以经验技能和岗位能力培养的企业生产实践有机结合起来，实现“做中教、做中学”的人才培养模式，这种人才培养模式将职业教育从院校拓展到企业，使学生真正融入企业与社会，实现了学生能力素养与岗位要求的“零距离”对接。为此许多职业院校在招生招工形式、专业课程设置、人才培养模式、实训基地建设、产教融合渠道、教师与师傅双向交流机制等方面积极开展探索。洛阳铁路信息工程学校与河南信息工程学校等中职学校立足自身特点，遵循职业教育发展规律，在现代学徒制方面做出了一些探索。

一、校企合作政策的有利引导

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(20\_\_—20\_\_年)》强调“以服务为宗旨，以就业为导向”推动教育教学改革，实行“校企合作、工学结合、顶岗实习”的人才培养模式。这是经济发展模式转变、产业结构转型升级的内在需求，对促进职业教育更务实、更健康的发展，加强社会建设和文化建设，实现中华民族伟大复兴具有重要意义。

出台优惠政策，改善办学环境

一是对积极开展校企合作的企业给予财政资金倾斜，并给予优惠政策，包括税收减免或者专项资金补助，补偿企业因校企合作所付出的成本。20\_\_年河南省批准了学校的河南省中等职业学校特色校建设方案，20\_\_年河南省批准学校开展河南省中等职业学校数字化校园试点建设方案，省财政提供专项资金，较好地改善了学校的办学环境。二是校企双方要加强岗位安全意识教育，要求企业应支付学生合理劳动报酬，并为实习生购买“责任保险”，切实保障学生、学校和企业的权益。三是在政府引导和监管下，开展ppp合作机制的探索与试点工作，促进校企双方优势资源的整合。

拓宽融资渠道，创新办学体制

为认真贯彻落实《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》，河南省按照产权制度要求，出台《关于进一步优化中等职业学校布局提升办学水平的意见》，探索多元体制办学形式，采取公办民助、民办公助、股份制等多种形式体制改革;充分考虑职业教育发展的实际，鼓励和支持学校、行业、企业、社会团体与个人等各方面的力量参与职业院校产权制度改革。

依行业办专业，建专业馈行业

学校以“立足地方，依靠企业，服务行业”为原则，和中铁电化局设计院、中铁电化局三公司、北京通号工程有限公司、洛阳电务段等多家企业就专业建设、课程设置、分配机制、人才培养方案进行积极沟通、签订校企合作协议，合作建设集铁道信号、铁道通信技术和电气化铁道供电等专业的校内综合实训演练场;与中铁建电气化局、中国铁路通号总公司等单位加强合作，设立校外实训基地。不仅可以满足学校专业实训的需要，充实了专业实践技能教学环节，同时实现资源共享，辐射周边地区，为企业、其他院校学生提供培训服务。

二、现代学徒制中人才培养模式的改革与实践

根据教育部20\_\_年印发《教育部关于开展现代学徒制试点工作的意见》精神，学校积极开始试点，推行包括人才培养目标、联合招生方式、教学方案制订、课程体系开发、职业资格证书获取等方面的现代学徒制试点改革和探索。目前，河南省入选全国165家首批现代学徒制试点学校，正按照现代学徒制要求稳步推进实施，逐步完善“基础素能+核心素能+拓展素能”的素质培养体系、“过程考核+德育学分+职业认证”的人才评价体系、“学生—学徒—准员工—员工”四位一体的人才培养模式。

“校企共建，多元评价”的创新机制

学校与合作企业联合成立项目试点领导小组，分设秘书处、理论研究团队、实践探索团队(通信、信号、供电三个专业团队);合作企业相应成立项目办公室，分设技术小组、协调小组、指导委员会。

校企双方共同制定五个育人环节。一是共同制订人才培养方案，二是共同研讨实训方法与实训项目，三是共同制订学生评价与考核标准，四是共同做好“双元”(教师与师傅)教学与管理，五是共同做好学生招生与就业，使现代学徒制落到实处。

学校联合企业在20\_\_ 级学生中共同组建3 个铁道信号专业、2 个电气化铁道供电专业、2个铁道通信专业学徒班，开展现代学徒制试点项目;同步实施“双元结构教师小组”教学团队教学，并为学徒制班级配备有丰富管理经验的德育教师;另外引入全国铁道职业教育铁道通信、信号、供电专业教学指导委员会作为第三方评价机构对现代学徒制项目的实施进行过程监控、评价和反馈。

“立德树人，技能为本”的立体培养

1.职业素养的培养

学校组织专家编写校编教材《岗前教育教程》，开展辩论赛、演讲赛、歌手赛、才艺赛、体育赛，“法律讲堂”“道德讲堂”“模拟应聘”与“企业文化周”，举办爱心社。一是培养学生良好的职业素养;二是引导学生平稳进入社会，解除困惑，树立信心，快速实现角色转换，缩短上岗后的磨合期，全方位融入企业团队;三是引导学生熟悉企业文化，了解企业的运作模式和工作特点，介绍薪酬、劳动保险、劳动合同等方面内容，促进企业文化与校园文化的融合;四是引导学生明确人生目标，做好职业规划。

2.专业技能的培养

学校与企业联合制定课程开发标准，建立“过程共管”的实训管理制度，采用“师带徒”模式增强专业实践教学，完善现代学徒制教学体系与评价体系;以岗位需求为引导，加强实训基地建设，开发实训项目，改革实训方式，促进学生身份与学徒身份的融合，使之有利于培养学生的岗位能力和创新能力。

“寓学于工，工学结合”的培养模式

1.针对在校学生工学结合

如第一学年的每学期用两个月开展校内实训，获得基本实践技能;第二学年的每学期用两个月到企业实训基地进行顶岗实习，获得专业技能，在校期间假期还可进行专项技能实践的教学形式。如，学校与中国铁建股份有限公司开设的中铁建“十四局通信班”，中铁建“十四局供电班”，校企双方本着互助合作、共同发展、积极交流、互惠互利的原则，采用该模式校内教学与顶岗实习。

2.针对企业职工的工学结合

学校根据用工企业的用人标准和专业技能需求，与相关企业联合共同开设职工培训班，包括学历教育班、专技人员培训班、特殊行业或工种培训班等。如，学校与中铁建电气化局一公司合作的“一公司信号班”、中国中铁的的“三公司信号班”就是针对企业职工再学习、再教育而开办的职工班等。

“校企共育，权责共担”的订单培养

学校按企业“订单”要求招生，由企业、职业院校和学生签订三方培养协议，按企业要求制定培养目标和教学计划、教学内容进行专业培养，职业院校依据企业对人才培养的要求，为企业“私人定制”专业人才，做到招生招工一体化。

学校开展校企合作的中国铁路通信信号集团公司的“济南通号班”“天津通号班”，以“市场需求”为导向采用订单模式培养学生。在“订单培养”实施过程中，企业和职业院校要实现两个“双向对接”：一是素质教育、技能教育与企业需求的对接，做到“产销对路”;二是学生与员工角色的对接，学校开展就业指导、岗前培训，创设企业环境、企业管理的方式，使学生养成遵守规章制度，服从企业决策的员工意识。“订单模式”培养的人才不仅为学校赢得声誉，更为企业储备了大量的高素质技能人才，创造了很好的社会效益。

“以赛促教、以赛促建”的平台对接

大赛是竞技场，也是风向标。学校在铁道信号专业、通信技术专业、电气化铁道供电专业的全国铁路职业院校技能大赛中屡次获得各专业一、二等奖。竞赛深化了与行业更紧密的合作，多项竞赛都有知名企业参与，促进了学校和企业的互动，便于研讨、开展专业建设;比赛内容与产业发展、行业标准融合，促进了学校教育教学、课程体系、实训项目的改革创新[4]，引领“人人皆可成才，人人尽展其才”的人才观，塑造“技能改变命运，大赛点亮人生”的价值观。

**后备人才培养计划表篇十二**

根据《江苏省技工院校校企合作培养高技能人才工作实施意见》和《江苏省“百校千企”紧缺型高技能人才培养工程实施方案》，特制定本实施方案。

一、指导思想

根据我市经济社会发展对高技能人才的需求，透过实施常州市“十校百企”紧缺型高技能人才培养工程(以下简称“十校百企”工程)，推进院校和企业全方位、深层次、多形式合作，建立政府搭台、校企互动、产学结合、资源共享、校企双赢的校企合作新机制，为加快培养适应我市产业结构调整和经济增长方式转变发展急需的紧缺型高技能人才、促进我市经济持续健康快速发展带给有效的技能人才保障。

二、目标任务

1.全面推行紧密型的校企合作机制。省级重点技工院校要和不少于10个企业开展紧密型合作，国家级以上重点技工院校要和不少于20个企业开展紧密型合作，制定具体的校企合作方案，并有效执行。每个高级工班、技师(含预备技师)班专业均要与2家以上企业签订校企合作培养协议，制定具体的校企合作方案，并有效执行。

2.努力扩大培养高技能人才的规模。技师学院的高级班、技师(预备技师)班在校生的比例到达50%(或者1200人)以上，年组织企业高级工以上高技能人才培训500人以上;高级技工学校高级班在校生比例到达30%(或者800人)以上，年组织企业高技能人才培训400人以上;国家级重点技校高级班在校生的比例20%(或者300人)以上，年组织企业高技能人才培训200人以上。

三、实施要求

实施“十校百企”工程，关键要找准企业和院校的对接点，注重在载体、途径和方法上下功夫，不断推动校企合作深入发展，院校和有关企业要因地制宜、不拘一格、突出特色，用心探索多种模式和灵活有效的合作形式，共同搭建对接平台。

1.毕业生供求信息对接平台。市经信委和市人社局将共同搭建常州市技工院校毕业生供求信息对接平台，为促进毕业生充分就业带给信息服务。各企业要用心为“平台建设”带给人才需求信息，为技工院校毕业生带给丰富的就业岗位信息;各技工院校要及时带给毕业生就业信息，实现毕业生就业信息与企业需求信息紧密对接，拓宽毕业生和企业方便快捷的双向选取渠道。

2.人才交流对接平台。建立教师到企业实践挂职制度，技工院校要派教师到企业挂职，顶岗实践，参与产学研活动，系统掌握相关业务技术流程，积累教学所需的职业技能、专业技能和实践经验，以提高实践教学技能，建立企业优秀人才到技工院校兼职制度，聘请优秀企业家、能工巧匠和专业技术人员，作为特聘教师到院校授课，构成校企人才交流机制。

3.课程改革对接平台。建立院校专业设置、课程资料改革与企业发展联动的促进机制。校企共同研究一体化教学资料、教材和课程体系，根据企业人才层次和数量需求变化，引导学科专业结构的调整，推动院校深化教育教学改革，逐步实现专业设置与用工需求零距离、课程设备与职业活动零距离、教学资料与培养目标零距离，增强校企合作培养高技能人才的紧密性和有效性。

4.物质交流对接平台。加快校内校外基地建设，大力推行“学校在企业建立实习基地”与“企业在学校建立生产车间”的做法，建立校企合作的物质交流平台。选取一批优秀企业、行业协会和产业集群，分类建立学生实习基地，以提高学生的实践与创新潜力。

5.技术交流对接平台。充分发挥企业和院校各自优势，校企联合建立“技术研发中心”或“名师工作室”，共同研发新材料、新工艺、新技术与新产品，建立校企合作的技术交流平台，不断提升技工院校的办学水平，提高企业的产品质量和生产效益。

四、保障措施

1.加强领导。成立常州市“十校百企”工程领导小组，负责统筹协调和指导、督查校企合作培养高技能人才的各项工作。领导小组下设办公室负责具体组织实施，推动工作的展开。各院校要建立相应的组织机构，制定本单位“十校百企”工程实施方案并推动组织实施。组织机构由学校领导和教学骨干，有关行业、企业的领导，人力资源部门和技术骨干组成，其中行业、企业代表要占必须比例。

2.合力共推。市经信委和市人社局将充分发挥部门综合协调与指导服务的职能，建立协调共推的协作机制，共同推动技工院校和企业在人才培养、毕业生就业、科技成果转化、企业发展等方面开展全方位合作，协调解决校企合作过程中遇到的困难和问题，并在政策上予以扶持，促进校企合作健康发展。

3.强化考核。各技工院校要按照本实施方案抓紧建立机构、制定规划和实施方案，确定具体的工作进度，在高技能人才培养数量和质量上见实效。市经信委将“十校百企”工程培养高技能人才作为建立现代职工培训制度的重要资料进行部署和安排，并将校企合作培养高技能人才的成效作为对企业经营管理者进行业绩考核的一项重要指标。市人社局建立技工院校校企合作培养高技能人才统计、检查评估、考核和通报制度，并将“十校百企”工程纳入技工院校“十项目标”考核指标体系每年年终进行考核评比。

4.表彰激励。建立激励机制，根据行业企业和技工院校培养紧缺型职业(工种)高技能人才数量和工作绩效，按照政府购买培训成果办法给予适当补助。对“十校百企”工程中取得显著成效的技工院校和企业，给予表彰或奖励。

5.跟踪服务。拟成立常州市技工院校校企合作研究会，围绕常州市技工院校校企合作的主题和“十校百企”工程的相关工作，组织开展理论研究和实践探讨，校企合作调研、技术交流、文化共建等合作活动，研究建立校企合作机制的有效办法，探索全方位多元化的合作模式，建立科学合理的校企合作评估指标体系，对校企双方进行监控和考核评估，推动“十校百企”工程顺利开展。

五、实施步骤

1.组织发动。5月中旬制订《常州市“十校百企”紧缺型高技能人才培养工程实施方案》，适时召开常州市“十校百企”工程推进会，部署紧缺型高技能人才培养工作。

2.建立机构。6月上旬成立常州市“十校百企”工程领导小组，各技工院校根据本实施方案，建立相应的组织机构，制定本单位“十校百企”工程实施方案。

3.校企对接。6月，十所技工院校、百家相关企业根据本实施方案开展校企对接活动，确定对接项目，签订合作协议;筹办常州市技工院校校企合作研究会，完成“十二五”校企合作研究课题开题报告，力争8月结题;搭建毕业生供求信息对接平台，院校带给高技能人才培训菜单，企业带给高技能人才需求信息，在常州市人力资源和社会保障网上实现毕业生供求信息对接。

4.开展督查。6月下旬，市经信委和市人社局共同对“十校百企”工程实施状况进行一次督查，并将督查汇总上报省人社厅。

5.考核评比。12月，将“十校百企”工程成效纳入全市技工院校“十项目标”考核指标体系进行考核评比。

6.总结交流。20\_年1月召开“十校百企”工程经验交流会，总结经验，表扬先进，抓好典型，全面推广。

**后备人才培养计划表篇十三**

一、专业简介

英语专业是我校重点扶持建设的特色专业之一。本专业秉持“错位竞争，特色发展”的办学理念，结合我校应用型人才培养目标，通过加强学科建设、课程建设以及实践教学建设，教育教学质量稳步提升。本专业依托我校雄厚的法学、商学教育背景，发挥学校学科优势，在充分强化英语语言知识，培养学生综合应用能力的前提下，引导学生兼修法律和国际商务领域的基础知识和理论，成为既有英语语言优势又有专业特长的适应社会经济国际化发展需求的高素质应用型人才。

本专业注重加强教学团队建设，有一支团结敬业、具有创新精神和发展潜力的优秀教学团队，教学成绩斐然。硕士研究生考试通过率稳定在20%以上;英语专业四级考试一次性平均通过率85%,高出全国通过率29.7个百分点;专业八级考试曾以85.14%的一次通过率创得佳绩，高出全国43.11%的平均水平。另外，我系学生在“外研社杯”、全国大学生演讲比赛、“希望之星”、英语风采大赛、“21世纪杯”、大学生英语演讲大赛、山东省科技英语大赛等国家级、省级比赛中多次获奖,并被授予“山东省外语优秀人才培养基地”的光荣称号。

本专业培养的毕业生因既掌握英语又兼修法学、国际商务基础理论知识与实践操作技能，在就业市场上具有明显的竞争优势，受到用人单位的欢迎。

二、培养目标

本专业旨在培养学生德、智、体、美全面发展，具有扎实的英语语言基础和宽厚的人文素养，具有一定的创新意识，较强的实践应用能力、自主学习能力和社会适应能力，并能熟练运用英语在外事、教育、法律、经贸、文化、科技、军事等部门从事翻译、教学、管理、研究等工作的应用型高素质英语人才。

三、培养要求

1.掌握马克思主义基本原理，树立正确的世界观和人生观，热爱社会主义祖国，具有较高的思想道德素质，良好的政治、文化、心理素质，较强的团队意识和健全的人格;

2. 具有扎实的英语语言功底，掌握英语听、说、读、写、译等技能，熟悉英语语言学、文学等专业基础知识;

3. 具备较好的人文社会科学基础，对英语国家的语言、经济、社会、文化等有较广泛的了解，具有一定的跨文化交际能力;

4. 具有较强的实践能力及一定的科研能力和创新意识;

5. 具有较强的自主学习能力和学习意识，掌握科学的学习方法，具有良好的学习习惯;

6. 具有良好的审美情趣和人文素养;

7. 身体素质达到国家规定的大学生体育锻炼合格标准，具备健全的心理和健康的体魄;

8. 具有较强的社会适应能力，能够胜任从事本专业范围内各项工作的要求;

9. 掌握日语及计算机基础知识及应用技能;

10.鼓励学生获得至少一种专业能力证书或职业资格证书。

专业能力证书： 英语专业四级证书、英语专业八级证书、全国英语翻译证书、上海外语口译证书、托福、雅思等。

职业资格证书：教师资格证、对外汉语教师资格证、剑桥商务英语证书、导游资格证、法律英语证书、律师资格证等。

四、学制、学时与学分

基本学制四年，按照学分制管理，修业年限3到6年。

总学时：2416学时。

总学分：165.5学分，其中，必修课128.5学分(通识必修课27.5学分，专业必修课52.5学分，实践必修课48.5学分);选修课34学分(通识选修课8学分，专业选修课16学分，实践实训选修课10学分);素质拓展3学分。

五、授予学位

按规定要求完成学业并符合学士学位授予条件者，授予英语语言文学学士学位。

六、专业核心课程

1.基础英语 20学分

本课程是英语专业基础阶段的必修、精修课程,它旨在通过语言基础训练与篇章讲解分析，培养学生听、说、读、写、译的\'专业技能，为学生高年级阶段进一步学习《高级英语》及相关后续专业课程打下扎实的语言功底。

2.高级英语 8学分

本课程是为英语专业高年级学生开设的主干课，它旨在通过阅读和分析内容广泛的材料，培养学生对英语语言深层次的理解和欣赏，丰富学生英语国家的社会文化知识，增强学生对文化差异的敏感性，培养学生综合分析问题的能力和整体素质。

3.英语泛读 4学分

本课程是英语专业基础教学的一门必修课,它旨在培养学生的英语阅读能力、语篇分析能力以及逻辑思维能力。同时，通过阅读训练帮助学生提高阅读速度，积累语言知识，加深英语语言文化的积淀。

4.英语听力 16学分

本课程是英语本科专业一、二年级开设的专业基础课程，也是一门实践必修课。它旨在循序渐进地引导学生进行一系列正规严格的听力技能训练，逐步提高学生对各类视听语料的理解能力，为学生进入高年级学习打下基础。

5.英语口语 8学分

本课程是英语专业的必修课程。本课程旨在是通过大量的口语练习和实践，逐步培养和提高学生用英语进行口头交际的能力，同时帮助学生了解主要英语国家的文化背景和生活习俗。

6.英语写作 2学分

本课程是英语专业的主干课程之一。它旨在培养学生的语言欣赏能力、英语思维能力、篇章组织能力和表达艺术，有助于书面表达的准确性、条理性、生动性和说服力。

7.英国文学史及作品选读 3学分

本课程是英语专业高年级阶段的专业必修课程。课程通过对英国文学各个阶段的主要作家和作品的分析使学生了解英国文学主要文学流派及其创作特点，提高学生的文学阅读、理解与鉴赏能力，增强对西方文学及文化的理解，提高他们的综合人文素质和批判思维能力。

8.美国文学史及作品选读 3学分

本课程是英语专业高年级阶段的专业必修课程。课程旨在使学生通过学习美国文学的主要文学思潮、流派、名家名作，了解美国文学的发展演变规律、异域文化特质和审美精神;培养学生正确研究、评价美国文学思潮流派、经典作家作品，提高综合的文学批评能力和文学鉴赏能力。

9.英语翻译 4学分

本课程是英语专业高年级阶段的专业必修课程。本课程主要讲授英汉互译基本理论和实用技巧，注重提升翻译实践能力，致力于培养在社会生活的各个领域胜任英汉互译任务的专门人才。

10.英语语言学 3学分

本课程是英语专业高年级阶段的专业必修课程,它旨在使学生系统地了解语言的语音、文字、词汇、语法、语义等方面，把握语言与语境、语言与文化、语言与文学、语言与教学等各种关系，并提高对语言的重要性的认识。

**后备人才培养计划表篇十四**

第一条：目的

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。

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。

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，职能部门和生产单位及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：主要资料

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。

经过上述四个计划，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全日制学历，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20\_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，自律和心里承受本事比较小，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“学姐学哥”，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-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。

**后备人才培养计划表篇十五**

一、资格条件

(一)认同宝源企业文化和历史使命，为人诚信，拥有良好的个人品质和职业道德，爱岗敬业。

(二)能够较好的应对和处理工作中的压力，能够以发展和变化的眼光对待工作，善于理解新鲜事物，拥有良好的学习习惯，具备持续的自学潜力。

(三)具有较强的沟通和语言表达潜力。

(四)在宝源工作期间，有良好的工作业绩和绩效评价，具备较强的专业工作潜力。

(五)大专(含)以上学历，35岁(含)以下，在集团工作1年(含)以上。

二、后备人才的申报与选拔程序

各部门、各基地于每年的6月及12月上报本部门的后备人才名单。综合管理部根据各部门、各基地申报名单对候选对象进行审查、考核，筛选，确定人选，进入后备人才库。

(一)申报

申报人填写《后备人才申报表》(附后)，透过以下方式上报综合管理部：

1、各部门、各基地以部门、基地名义推荐，并将申报表报综合管理部。

2、各部门、各基地员工向综合管理部自荐，直接将申报表报公司综合管理部。

3、公司提名。

二选拔入库

综合管理部对申报材料进行初审后，通知申报人参加选拔测试。透过测试者正式进入后备人才库，并开展培养工作。选拔考核主要包括以下4轮，每轮考核设定基准分，未到达基准分者即淘汰。到达基准分者进入下一轮考核。每轮考核成绩保留，最终成绩为各轮成绩加权平均。

1、专业英语水平测试：主要包括英语笔试和英语口试。

2、价值观念及综合素质测试：主要包括职业倾向测试、个性特征测试、智力测试或写作。

3、业务知识测试：

4、面试：由公司领导、综合管理部领导及相关部门人员组成面试小组进行面试，采取一对一交谈或无领导小组讨论形式，侧重思维、表达潜力的测试。

三、后备人才的培养

后备人才的培养有基础培训、轮岗实习、内部兼职和挂职锻炼四种方式。

一基础培训

1、培养主题：企业文化、管理知识、沟通技巧等通用性知识。

2、培养方式：参加集团或公司统一组织的企业文化、管理知识、沟通技巧等培训;参加公司安排的外部培训。

3、培养目标：使后备人才熟悉业务知识、管理工具、管理方法等。

二轮岗学习

1、培养主题：业务流程、实际技能的掌握和应用

2、培养方式：将后备人才安排到各部门进行工作学习，了解该部门实际状况。重点了解各岗位业务知识、工作流程、相关规章制度等资料。轮岗周期分为三个月、六个月、一年三种。轮岗结束，后备人才需在一个月内上交轮岗实习报告，报告应注重实效，到达分析现状、解决问题、优化管理的目的。考核报告由该部门经理初评打分、综合管理部经理复核评分，两者按6：4比例权重后得出实习报告最终成绩。实习报告成绩将作为轮岗实习工作的主要考核依据。

三内部兼职

培养主题：增强对各部门工作的认识和了解，提升员工综合素质和潜力。培养方式：兼职人员以学习、调研、协助为职责，参与兼职部门具体业务的运作过程，提出相关意见和推荐，并承担相关工作，在兼职业务上理解兼职部门领导管理。

四挂职锻炼

1、培养主题：综合技能的全面锻炼和提升

2、培养方式：将后备人才安排到各部门相应岗位上挂职，由综合管理部审批发文。挂职的时间不应低于10个月。挂职锻炼的岗位编制做为临时编制，仅用于培养后备人才，不作为公司正式的编制。

四、后备人才的考核、淘汰、出库、任用及后续跟踪

一后备人才考核

1.后备人才考核、淘汰周期为2年。

2.考核包括培训考核、岗位考核、潜力测试3大部分。

其中：培训考核指每次培训结束后，由培训组织单位组织各种形式的考试(如笔试、小组讨论、心得撰写、课题研究等)，对培训结果给予评价。岗位考核指每半年由后备人才所在部门对其进行绩效考核，对后备人才的工作状况进行评价。潜力测试指检查两年内后备人才是否取得一项中级(含)以上职称或考取更高级学位。

二后备人才淘汰有以下状况者，经公司领导审批后，从后备人才库中淘汰：

1.岗位考核成绩连续两年处于所在部门50%排行以下者;

2.潜力测试不合格者(两年内未完成自学资料者);

3.培训表现不合格者(未能参加必修课程学习或违反培训纪律、培训考核成绩两次以上不合格者);

4.违背诚信承诺书资料，或在工作中及公司组织的各类活动中，行为方式与宝源集团倡导的企业文化理念不符者。

三后备人才出库及任用

1.后备人才在培养过程中或培养结束后，根据公司各部门、各基地的人才配置需要，由综合管理部统一调配，兼职培训、轮岗学习或挂职锻炼。经考核合格，成为公司新设或空缺岗位聘任的首要人选，正式任命后，视为正式出库。2年内未任命的后备干部自动出库。

2.后备人才出库后，纳入各公司的正常管理程序。

3.后备人才库将遵循“滚动、跟踪、淘汰、发展”的培养原则，淘汰不合格者，发展新的后备人才，实现人才滚动培养。

五、相关说明

一后备人才入库后，其原人事关系不变动。

二后备人才入库后，由综合管理部根据培养方案，安排其参加培训、考核或者挂职锻炼等。

三为了做好后备人才的选拔和培养工作，各部门需提高对此项工作的重视程度，参照选拔条件，用心、慎重地推荐后备人才候选人;对于申报或入选后备人才库的员工，所在部门要在日常工作中给予大力支持，公司将后备人才的培养工作，作为对该部门第一负责人考核的指标之一。

四参加岗位锻炼的后备人才薪资待遇参照其轮岗岗位值执行，由锻炼所在部门考核;后备人才原岗位由所在部门安排人员顶替。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找