# 2024年企业后备人才培养计划与实施(十五篇)

来源：网络 作者：梦里寻梅 更新时间：2024-07-18

*光阴的迅速，一眨眼就过去了，成绩已属于过去，新一轮的工作即将来临，写好计划才不会让我们努力的时候迷失方向哦。怎样写计划才更能起到其作用呢？计划应该怎么制定呢？下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢!企业后备人才培养计划与实施篇一(一...*

光阴的迅速，一眨眼就过去了，成绩已属于过去，新一轮的工作即将来临，写好计划才不会让我们努力的时候迷失方向哦。怎样写计划才更能起到其作用呢？计划应该怎么制定呢？下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢!

**企业后备人才培养计划与实施篇一**

(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。

**企业后备人才培养计划与实施篇二**

一、培养原则

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。

**企业后备人才培养计划与实施篇三**

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。

**企业后备人才培养计划与实施篇四**

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，建设精品课程。

逐步推行课程负责人制，完善课程授课质量规范，建立院-校-市三级精品课程体系。

(4)加强教材建设，完善实验教材。

加强学院教材规划与建设，特别是加强实验课程大纲与教材的编写与出版。

(5)加强教学团队建设，提升专业师资队伍素质。

各专业根据课程性质努力打造优质教学团队，完善团队考评机制，加强团队建设与学习，不断提升专业教师队伍素质。

(6)加强教学改革与研究，围绕专业建设与人才培养开展针对性的改革实践。

以培养学生综合能力为基本目标，不断进行教学改革与研究，加强理论课程、实验课程、实践课程的教学形式、教学内容及考核方式等方面的改革，并形成一系列改革成果。

(二)学生实践能力提升计划

(1)更新教育理念，实现从重视学生知识传授向重视学生综合能力培养的转变。用3-5年时间将各个专业打造为实践特色鲜明的应用型专业。

(2)成立学生实践工作部，专职管理学生校内外实践活动。学生实践工作部由专业教师、学生工作教师、学生干部组成，每年年初制定实践计划，年末提交实践总结。

(3)创造学生校内实践平台，提升学生校内实践能力。由学生实践工作部与宣传部、学工部、后勤总公司密切合作，建立校内学生实践教学基地。

(4)创造并拓展学生校外实践平台，提升学生校外实践能力。以学生实践工作部为主导，以学生社团为依托，组织学生开展校外实践活动，创新实践活动形式和内容。

(5)积极组织学生参与国内外各种专业竞赛，不断提高学生综合运用知识的能力和组织能力，培养学生的团队合作精神。

(三)学生人文礼仪素质提升计划

(1)制定财经学院学生礼仪规范标准，加强学生传统文化教育。

(2)加强学生文体素质培养，举办形式多样的学生文体比赛。

(3)加强学生职业道德、社会公德培养，构建学生道德档案，建立学生道德信息跟踪系统。

(四)学生就业提升计划

(1)完善财经学院学生就业工作制度规范，明确学院、教学系、教辅人员和专业教师的职责。

(2)广泛联系社会行业单位，建设学生就业实习基地，拓宽学生就业渠道。

(3)加强学生就业指导，更新就业观念，创新就业形式。

(4)通过3-5年时间的建设，会计系签约率达到校内前十位，一次性就业率超过96%;市场营销系签约率达到校内前二十位，一次性就业率超过93%;经济学系签约率达到校内前三十位，考研率达到20%，一次性就业率超过90%;国际经济与贸易系签约率达到校内前三十五位，考研率达到20%，一次性就业率超过88%。

四、卓越人才培养计划实施的组织保障

(一)专业建设委员会

各专业成立专业建设委员会，委员会由外校专家、行业专业、校内相关专业专家构成，负责专业的建设和发展，确定专业发展定位，探索专业发展特色，诊断专业发展问题，提出专业发展实施方案。

(二)教学团队

以学科专业为基础，以相似相近课程群为单元，整合学院教学资源，组建优质教学团队。教学团队实行负责人制，设负责人1人，每个教学团队由若干相关课程负责人组成。

(二)科研团队

以学科专业为基础，以教师研究兴趣为导向，以教师研究方向为核心，整合学院科研资源，组建优质科研团队。

**企业后备人才培养计划与实施篇五**

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、拥有和运用潜力。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。所以，仅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，大力推进人才队伍建设，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，务必实施人才强企的发展战略。

要实现集团公司的战略目标，务必按照“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状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，重视人才的自己价值的实现。具体措施和方案如下：

(一)舆论宣传

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好处和基本要求，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、特聘专家岗的设立优势，推进集团公司“高端领军人才引进工程”计划，透过项目合作、校企合作、产学研结合的途经，透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、潜力标准、培养方式手段、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规模数量、潜力标准、培养方式手段、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，营造良好的人才发展、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、培养方式手段、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办法，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、实现集团发展目标带给智力支持。

围绕创新潜力建设，各下属企业根据自身各类人才特点，研究制定各类人才的潜力建设标准，加大教育培训力度。根据不一样岗位的工作要求和不一样类别员工的培训需求，以全面提高员工的素质和岗位胜任潜力为目标，按人员层次设计培训资料，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”战略带给人才。

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、潜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办法，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，制定后备干部管理办法。

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。

研究制定首席专家和专业技术带头人评选和聘任制度。建立集团公司各类专家人才库。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式。

2、制定实施首席专家和专业技术带头人津贴制度。

3、研究制订集团公司优秀专家、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。

**企业后备人才培养计划与实施篇六**

1、总则

第一条目的

建立和完善公司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我们公司的人才梯队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公司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。

2、战略人才培养体系的构成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”

第七条“飞鹰计划”

第八条“精鹰计划”

第九条“雄鹰计划”经过上述四个计划逐步将培养对象培养成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贰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。

3、战略人才的甄选经过科学的测评慎重的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必须的培养潜质。

第十二条甄选工具

1、《战略人才推荐表》

2、《职业锚职业倾向自我评价测试问卷》

3、《管理人员本事评价表》

4、职业满意度测试

5、《霍兰德职业倾向测验表》

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。

4、战略人才的培养模式为了适应不一样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[由整理]

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一样系统挂职锻炼不一样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。公司采取用叉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。

5、战略人才的培养方法为了保证人才培养的正对性、有效性。公司对列入战略人才培养计划的各级人员

采用不一样的培养方式。

第一部分对于列入“雏鹰计划“的人员对于列入“雏鹰计划”的后备人员能够采取内部导师、在职培训、外部培训等方法进行培养具体资料如下：

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。凡列入公司“雏鹰计划”的公司战略人才员工必须按公司《培养积分管理制度》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”的战略人才能够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”的后备人员能够采取内部导师、岗位轮换、在职培训、外部培调等方法进行培养。具体资料如下

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欲其岗位轮换的目的主要是使其能够熟悉部门内部不一样岗位的主要职责和不一样岗位间的配合情景。

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一样岗位间的轮换。

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景确定。

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公司“飞鹰计划”的公司战略人才员工必须按公司《培养积分管理制度》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”的战略人才能够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”的后备人员能够采取内部导师、岗位轮换、在职培训、外部培调等方法进行培养。具体资料如下

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“飞计划”的人员进行培养。

第二十四条岗位轮换

1、轮岗目的由于飞鹰计划主要在于培养中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熟悉公司不一样部门主要职责和不一样部门间的配合情景。

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一样岗位间的轮换。

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景确定。

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人员仍由新任职部门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本事、表达本事以及知识自主积累总结本事凡列入公司“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”的战略人才能够参加公司付费的外部长短期培调但必须与公司签订相应的培训协议凡拒不签署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”的后备人员能够采用岗位轮换、内部培训师、在职培训、外部培训等方法进行培养。具体资料如下

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一样部门主要职责和不一样部门间的配合情景。运营副经理的主管财务部、综合部、报建部、成本部、营销副经理主管销售和策划、工程副经理主管工程部、监理部、招标部针对上述主管区域不一样将有针对性的培训。

2、轮岗前提轮岗人员必须胜任本职工作。

3、轮岗范围公司不一样部门间的轮换。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景确定。

4、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。

5、轮岗人员的管理部门间轮岗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本事、表达本事以及知识自主积累总结本事凡列入公司“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”的战略人才能够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协议的公司将不再作为公司战略人才进行培养。

6、战略管理人才的淘汰与晋升

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使公司战略人才进取进取的精神公司战略人才将实行动态管理。每半年和公司其他管理制度相结合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。

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提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。凡淘汰过程中未能到达本制度第十八条。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。或未能到达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是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适宜人选的再研究从公司外部引入适合人才。

7、附则

第三十五条本管理办法的拟定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。

**企业后备人才培养计划与实施篇七**

“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。

**企业后备人才培养计划与实施篇八**

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。

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。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。

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。

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。

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、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。

二 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。

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，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。

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。

**企业后备人才培养计划与实施篇九**

学校自\_年一月四日实施拔尖人才重点培养计划以来，我校青年学科带头人的选拔、培养工作取得了可喜的成绩，一批在国内外有较大影响的青年学科带头人脱颖而出。为进一步加大拔尖人才选拔培养力度，根据《东北林业大学名师英才工程实施方案》精神，结合我校“\_”期间教师队伍建设发展规划，学校在总结以往工作经验的基础上，决定在“\_”期间继续实施拔尖人才重点培养计划。现就选拔培养拔尖人才工作重新规定如下：

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：

⑴5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。

⑵ 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。

⑶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。

⑷ 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。

⑸ 已经或正在使用双语进行教学者。

⑹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。

⑺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：

⑴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制假者;

(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。

**企业后备人才培养计划与实施篇十**

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。

**企业后备人才培养计划与实施篇十一**

“订单式”人才培养是校企合作的重要形式，是实现学校、企业、学生“三赢”的有效途径，是深化教育教学改革、充分利用企业资源、提升学生就业质量的有效载体，是当前最受企业欢迎的校企合作方式之

一。为进一步加强我校“订单式”人才培养工作，增强校企合作的针对性和有效性，提升对区域经济社会发展的贡献率，特制定本办法。一、“订单式”人才培养的原则

（一）面向市场、适应需要原则

广大教职工要有强烈的市场意识，经过多种途径与企业建立联系，掌握企业的需求信息，确定合作方向。选择“订单式”人才培养合作对象，首先要研究合作对象对人才培养的需求情景，研究对方在行业内的实力和基础，学生毕业后是否愿意到该企业就业；其次要研究对方的设备条件、技术和管理水平，学生能否学到知识与技能，能否学以致用；第三要研究对方对合作教育的进取性。校企双方在充分进行市场调研的基础上，经过签订“订单式”人才培养协议，构成一种法定的协作关系。

（二）平等协商、互惠互利原则

“订单式”人才培养的校企双方本着“平等协商、互惠互利”原则，有利于学校利用企业优质实践性教育资源为教育服务；有利于企业利用高职院校办学特色，为企业有针对性地培养贴合要求的人才。所以，在实施”订单式”人才培养过程中，必须充分研究学校、用人单位和学生等多方面的利益和要求，充分研究人才培养目标和教育规律的要求，根据订单的约定，保证校企双方在人才培养过程中是一种合作、互利的关系，保证学生自愿参与定向培养工作。

（三）课程设置以就业为导向原则

首先，课程设置应研究就业市场的需求，课程设置要直接与就业目标挂钩，要瞄准某种职业并落实到具体岗位，就业方向要在课程方案中1

清晰体现。第二，课程设置应满足工作需要，即应根据职业需要的知识、本事来设置课程，确定课程的性质和资料。第三，要研究学生可持续发展与即时就业的需要，以专业技术学习为基础，兼顾就业需要的灵活性和学生的选择性来设置课程。

（四）教学规范性原则“订单式”人才培养是学校人才培养工作的一种重要方式，必须遵守高等职业教育教学的基本要求，要保证教学完整性、系统性和灵活性。教学计划内集中实习、课程设计环节可与企业上岗培训相结合，由用人单位给出实习成绩。毕业环节可结合用人单位实际，由指定教师和企业相关人员共同指导毕业论文或毕业设计，并参加答辩。

二、“订单式”人才培养的程序

针对行业企业需求，校企签订订单培养协议，双方共同制定人才培养方案，学校根据企业生产特点灵活调整课程设置，企业选派技术专家讲授部分专业课程，可根据需要共同编写专业教材。学生在学校、企业两个地点进行学习，定期到企业进行实训，毕业后直接到用人单位就业。为保证”订单式”人才培养的质量，必须对其全过程进行严格的控制和管理。

（一）前期调研，选择合作企业

要圆满完成“订单式”人才培养工作，首先就要选择良企为合作伙伴，选择那些生产规模大、技术含量高、科研本事强、发展后劲大和有合作愿望的企业，异常是刚刚筹建的大型成长性企业，对学生今后的发展空间较大。

（二）与企业签定订单协议

在对企业进行综合评定并确立合作意向后，经过充分协商，学校、企业、学生按照审批程序正式签订“订单式”人才培养合作协议书。协议书的资料要涉及合作目标、合作原则、培养对象、培养时间、三方的权利义务、其他事项等，从法律上保障“订单式”人才培养的顺利进行。2

校企合作协议要注重保护学生切身利益，订单班学生在顶岗实习期间，应当缴纳意外伤害保险。

（三）公开选拔订单班学生

校企精心组织和优化订单班的生源。学校和企业以专题的形式对学生开展广泛的宣传，向学生全面如实介绍企业的情景和“订单式”人才培养模式的操作过程、工作岗位和基本待遇等，理解学生咨询。企业派出人员对报名学生进行笔试、面视，经过综合考核合格，组成订单班。订单班校企双方共同培养的期限不低于9个月。订单班组织完成后，要将组织情景和人才培养方案及时报校企合作处、教务处、招生就业处等有关职能部门备案。

（四）共同制定人才培养方案

订单协议签定后，根据人才培养目标，遵照教育教学规律，双方共同制定人才培养方案。人才培养方案包括培养目标、课程体系、教学资料、教学计划和教学方式等。人才培养方案必须适应企业的用人标准，具有针对性、前瞻性、实用性和灵活性，人才培养方案的制定由学校教师、行业企业专家、技术人员共同完成，行业企业专业技术人员担任部分专业课教学。

（五）课程与教材开发

在”订单式”人才培养的实施过程中，应进取开发适应订单班教育的课程。这些课程是按照用人单位的岗位需要、企业文化、管理特点等确定的，体现了不一样订单的要求和不一样人才培养目标的特点。课程与教材开发是保证”订单式”人才培养质量的重要环节，开发过程应有企业专家和技术人员参与。具体控制要求包括：深入了解和掌握用人单位的工作岗位群的要求，进行职业岗位分析，明确培养对象应具备的知识、技能、职业道德、综合本事等；课程与教材开发方案应与用人单位共同拟订；课程与教材开发方案应具有前瞻性，尽量避免只注重眼前的实用主义，防止课程基础过于狭窄而影响学生的可持续发展。

（六）实践教学环节（包括顶岗实习）

实践教学（包括顶岗实习）是“订单式”人才培养过程的重要环节，其控制要点主要有：学校与用人单位共同承担实践环节的指导与组织；用人单位应供给贴合培养目标的工作实践岗位；实践教学环节时间不少于一学期。

（七）对教学质量进行全程监控

“订单式”人才培养是校企合作的高级形式，是建立在校企双方的高度信任的基础上的，这种信任必须缘于其实施过程中严格的过程管理。年终由学校交流合作处牵头，组织教务处、招生就业处等相关职能部门组成“订单式”人才培养考核小组，对“订单式”人才培养工作进行考核。过程控制和评估的基本要求有：双方安排专人对“订单式”人才培养班级进行管理；用人单位切实履行培养协议；面向学生开展征求意见提议座谈会和问卷调查活动，针对培养过程中存在的问题，及时制定整改措施；学校应对学生的学习效果、顶岗时间、岗位轮换等情景进行跟踪，建立顶岗学生的实训档案；技能水平、顶岗实习中的表现等应作为学生学习考核的重点。

三、“订单式”人才培养的保障机制

系部主要负责人是“订单式”人才培养第一职责人，专业负责人（专业建设委员会主任）是本专业“订单式”人才培养的直接职责人，骨干教师和企业技术人员是校企合作的中坚力量。专业负责人（专业建设委员会主任）是专业与企业的直接联系洽谈人，负责校企合作协议的起草，校企合作项目的立项申报及实施，校企合作成果总结，校企合作资料的建档；系部负责校企合作协议、校企合作项目的初审上报，各专业校企合作的检查指导评价；校企合作处等部门对系部上报校企合作项目进行审查，分管校企合作的学校领导、学校院长签批后生效。

**企业后备人才培养计划与实施篇十二**

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。

**企业后备人才培养计划与实施篇十三**

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的素质和能力，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;按学科的综合性程度来说，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，以期为经济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。采用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、为人为学，对处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。

**企业后备人才培养计划与实施篇十四**

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。

**企业后备人才培养计划与实施篇十五**

为了提高公司员工和管理人员的素质，提高公司的管理水平，保证公司可持续性发展，特制定如下《达州市给排水总公司20\_年人才教育培训计划》：

一、培训目的

以弘扬五种作风、提升五种潜力为核心、按照不间断学习、全员培训的思路，构建贴合公司实际的现代教育培训体系，健全贴合人才成长规律的激励约束机制，构成分层次、分类别、多渠道、大规模的人才培训新格局，培训和造就一支政治素质好、业务素质好、团结协作好、作风形象好、富有创新精神，能够应对复杂局面的复合型人才队伍。20\_年底，透过培训争取具有本科及以上学历的员工比例到达20%及以上、企业经营者比例到达70%及以上、管理人员比例到达40%及以上、技术人员比例到达20%及以上，全员培训率到达95%及以上。

二、培训对象

公司现有在册在岗职工、新招聘工作人员。

三、培训资料

公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、工艺艺流程、目标考核实施细则和安全操作规程。

四、培训形式

(1)实行“1122”优秀人才培训。采取引进来和送出去的方式，公司培养选拔1名优秀经营人才、1名优秀管理人才、2名优秀技术人才和2名优秀技能人才。

(2)实行创新型人才培训。在化验、监测、经营、安装、收费技术、机电设备运行控制等重要领域，重点培养1-2名后备人才，培养3-5名创新型优秀拔尖人才，建设创新性高精尖科技人才队伍。

(3)实行紧缺性人才培训。每年用心引进和培养电焊、化验、水质监测、施工现场管理和财务审计等高级专业人才各1名，以满足公司业务拓展需求。

(4)实行人才拓展培训。根据给排水建设的要求，全面加强人才拓展培训，提高企业的凝聚力。年内滚动开展10人次的经营管理、水质化验、生产运行、维护、水表安装管网维修等专业人才培养。

(5)实行学习型班组建设培训。以开展“爱心活动”、实施“平安工程”为载体，用心培育水莲文化，建设学习型班组;加强基层班组建设，大力促进在岗学习和现场培训，开展公司系统所有班组长的轮训工作。

五、培训时间

(1)现有在册在岗职工每季度培训时间不少于5个工作日;

(2)新招聘工作人员初训不少三天。

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