# 市场营销人才培养计划5

来源：网络 作者：轻吟低唱 更新时间：2024-07-21

*第一篇：市场营销人才培养计划5市场营销人才培养计划5人才培养模式选择：人才培养的模式必须遵循人才成长的规律。根据我们对市场营销应用型人才的含义与人才定位、知识结构及其形成途径的分析，根据人才成长的规律与人才教育培养模式的关系的要求，市场营...*

**第一篇：市场营销人才培养计划5**

市场营销人才培养计划5

人才培养模式选择：人才培养的模式必须遵循人才成长的规律。根据我们对市场营销应用型人才的含义与人才定位、知识结构及其形成途径的分析，根据人才成长的规律与人才教育培养模式的关系的要求，市场营销应用型人才的培养模式大致可以确定为“理论实践导向型”模式、“实践理论实践导向型”模式和“实践理论混合导向型”模式。

我们选择第一种“理论实践导向型”培养模式。社会和人才个人在市场营销应用型人才成长中有个过程，这个过程或模式的基本结构分为两大阶段：即学校培养阶段和社会与企业培养阶段，我们简称为“2+1”模式。学校根据社会对人才的需求，用2年集中的时间培养德智体全面发展、能够在未来市场营销活动中通过创造性劳动而成长为市场营应用型人才的合格的专业毕业生。再用1年的时间让学生到社会和企业中去锻炼，通过理念与实践紧密结合的市场营销实际工作的磨砺，培养和造就德才兼备的、勇于开拓创新与符合时代精神的、能不断以创造性劳动为社会和企业的发展作出贡献的市场营销应用型人才。

——北大资源研修学院

**第二篇：市场营销专业人才培养方案**

株洲市中等职业学校

学前教育专业人才培养方案

一、专业名称与专业代码

1、专业名称：学前教育

2、专业代码：160100

二、招生对象与学习年限

1、招生对象：初中毕业生或具有同等学历者

2、学制：三年

三、培养目标与人才规格

（一）培养目标：本专业培养适应社会主义市场经济发展需要，服务地方经济建设，胜任各类企业事业单位以及政府部门相关领域的营销岗位，具有从事市场营销职业活动的高素质技能型专门人才。

**第三篇：市场营销人才培养方案2**

市场营销人才培养方案

2二、人才培养目标

市场营销专业建设总目标是：依托社会整体办学优势，以转变教育观念为先导，以提高人才培养质量为目标，以人才培养模式改革与创新为主体，力争用5 年的时间把市场营销专业建成具有鲜明高职教育特色的、适应镇江地区经济和社会发展需要的、在省内同类教育中具有一定影响力的特色专业。分目标是：通过校级特色专业建设，用2年的时间完成建设任务，再用3年的时间申报省级特色专业建设点并完成建设任务，以此来优化本系专业结构，推进教学改革，加强内涵建设，提高人才培养质量。通过市场营销专业的建设来推动本系其他专业的建设和发展。

社会对某一类人才的需求会因时、因地而变化，并且与一定的市场、职业、技术等条件紧密联系。高职教育培养的人才要得到社会的认可和欢迎，我们坚持以市场需求为中心，适时、超前地调整优化专业结构。紧密围绕市场需求这一中心，在广泛调研的基础上，改造传统课程，积极开发新课程，通过不断努力，使市场营销专业培养的人才能适应经济发展和市场的需要。

三、人才培养思路

立足镇江，面向江苏，辐射长三角。瞄准区域经济和产业结构的变化特点，为区域经济和社会发展培养具有良好素质的市场营销应用型人才。

四、人才培养措施

1、根据目标调整专业教学计划与课程设置

在制订市场营销专业人才培养方案时，我们到企业、相关政府管理部门进行调研，与专业建设指导委员会和相关人员进行研讨，以确保我们培养的学生能够与社会实现无缝对接，形成多赢的局面。市场营销专业的课程体系和结构按照本专业知识、能力和素质的要求，以培养学生的职业能力为宗旨，以社会需求为目标，以就业为导向，在重视职业素质教育和培养学生综合能力的基础上，以实践能力为突出特征，积极推进课程整合，优化课程设置，构建理论教学、实践教学和职业素质教育三者交融的课程体系。

——北大资源研修学院

**第四篇：人才培养计划**

人才培养计划

在现代经济社会,企业之间的竞争归根结底是人才的竞争,人才是兴企之本，是企业核心的竞争力。因此,企业必须树立科学的人才观、善于发现人才，合理培养人才、有效使用人才,完善人才培养制度，才能使企业得以持续发展。

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”，也并非是单纯的待遇提升，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

1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。

**第五篇：2024人才培养计划**

2024年新兴镇中心卫生院人才培养计划 二0一二年是承接二0一一“十二五”规划的开局之年，为了贯彻实施卫生部《关于深化卫生事业单位人事制度改革的实施意见》和全县卫生工作会议精神，进一步深化卫生体制改革，全面推进我院医疗卫生服务工作，深入开展卫生人才建设，加强我院人才建设，特制定我院本人才建设规划，逐步建立起一支专业技术水平较高、服务能力较强的医疗卫生人才队伍，争取所有卫生技术人员达到相应的岗位标准，为辖区居民提供安全、有效、便捷、经济的医疗卫生服务。

一、指导思想：

紧紧围绕卫生事业发展目标，坚持“以人为本”，“以才兴院”的方针，加强高素质专业人才队伍建设，提升中青年医学人员综合服务能力，进一步完善人才的培养机制、使用机制、激励机制、深化改革、勇于创新、重点建设，全面推进专业人才队伍的建设。

二、卫生人才队伍建设的现状

现有职工45人，其中副主任医师2人，中级职称15人，本科学历6人，大专30人，注册护士14人，辖32个村卫生室，41名乡村医生。

根据现状分析，我院专业技术人员现状与卫生事业发展和辖区广大群众日益增长的医疗需求尚有较大差距，主要表现在以下几个方面：

1、技术队伍整体素质不高，卫生院始终存在人力资源匮乏，技术性人才有限的现象，不能满足公共卫生工作需求；

2、基础学历、职称总体水平偏低，技术人员断层现象严重；

3、缺乏从事中医工作人员，中医药文化氛围仍需加强建设。

4、乡村医生业务知识和操作技能整体偏低，乡村医生队伍建设仍需进一步加强。

三．人才建设的对策措施

（一）切实转变观念，加强组织领导

随着医改的进一步深入和完善，传统人事管理必须调整到整体性人才资源开发上来，人才建设是我院卫生事业发展的一项重要的基础性工作。人才建设的重点是专业人才队伍和管理人才队伍的建设。要实现我院卫生人才建设的目标，就必须进一步更新人才建设观念，树立人才资源是第一资源的观念，树立人才培养的投入是最具有经济和社会效益的资本投入的观念。切实加强组织与领导，认真作好人才建设的中、短期规划和计划，把人才建设作为我院卫生事业发展的大事。

（二）加强人才培训，立足发展内涵

1、全面贯彻落实科学发展观，加强思想政治教育，不断提高各类人员思想道德素质。加强医德教育，使每个人树立正确的世界观、人生观、价值观，树立良好的职业道德；

2、加大在职专业人员的教育培训力度，有计划地选送专业骨干和青年后备人才，到上级单位进修、深造，培养一支适应我院发展的人才队伍，着力解决人多才少的问题。

3、优化人才资源，加强卫生院人才队伍建设。发展公共卫生服务，为群众提供预防保健、基本医疗、康复等全方位的卫生服务，提高辖区群众的健康水平和生活水平。一方面要大力发展全科医学教育，有计划地培养全科医学工作者，特别是要从医师队伍中选拔素质较好、热心于公共卫生服务工作的医生及“八项就

业生”到上级医院进修学习，有针对性的培训，使其成为全科医师。同时积极培养全科护士，从而加速乡镇卫生院医护人才队伍建设。

4、抢抓机遇，加强公共卫生人才队伍建设。随着新医改政策的推进，卫生院工作职能发生了重大的转变，有重医疗向重公共卫生转变。公共卫生体系建设成了卫生院重中之重。我们要抢抓机遇，把培养高素质专业技术人才作为人力资源建设的有效途径。在“十二五”期间选派一些中青年人才，到疾控、妇幼、卫生监督等相关部门进行培训，逐步建立一支“数量充足，素质优良、5、继承发扬，重视中医药人才队伍建设。逐步扩大中医药人才培养比例，加大中医专科专病人才的培养力度。以在岗中医药人员培养为主，大力推广中医药适宜技术在临床的实践运用，使其成为学验俱富的新一代中医人才。

（三）合理配置和使用人才资源

以人才使用为落脚点，充分挖掘人才潜力，克服人才浪费，最大限度地发挥人才效用。改善人才的工作环境条件。进一步创新人才使用机制，充分考虑人才的特长与岗位是否匹配，做到人尽其才，才尽其用，促使专科带头人脱颖而出。

四．卫生人才队伍建设培训方式

1.积极参加省级、市级、县级举办的各种培训班；

2.选送在职医务人员和三项就业生到上级医院进行进修培训学习；

3.利用网络系统等方式参加继续教育学习高层次的医学知识； 结构合理”的公共卫生人才队伍。

4.鼓励参加各种学历教育和中医临床专科教育；

5.卫生院定期举办业务学习讲座和“三基”技能培训；

6.订阅相关专业知识的杂志。

7、利用召开乡村医生例会的方式对乡村医生进行培训；

8、加强乡村医生队伍建设，利用乡村医生到卫生院每周上一天、选派乡村医生到上级医院进修学习、积极参加县上举办的培训班等各种形式对乡村医生进行培训，提高乡村医生的业务技能。

五．专业技术人才培训的原则

1.严格人才培训选拔标准，坚持德、智、体、技、能各个方面的要求。在选拔培训人员时，一定要选择政治素质高、品德优秀、身体健康、具有较高的专业技术水平，胜任本职工作的德才兼备的人才，去参加进修培训学习；

2.对外出进修培训学习人员的选派，应结合职工民主推荐、医院平时考核相结合的原则，选拔符合标准的人员；

3.坚持医院技术梯队结构合理。在培训科室带头人或后备技术人才时，标准及起点要高，做到有计划、有目标，各专业岗位人才合理搭配培训，老、中、青技术人才结构合理，逐步做到卫生院技术力量结构合理，为卫生院均衡发展提供人才保障；

4.坚持培养与引进相结合。卫生院大力培养自身后备人才的同时，积极引进高素质专业，使卫生院成为培养人才的摇篮和人才施展才华的基地。

5.加大乡村医生的培训，保证网底功能。鼓励村医参加继续医学教育的同时，每月安排乡村医生到卫生院上班一周，使乡村医生熟练掌握临床常见病、多发病的诊断治疗，常见急诊疾病的抢救技术，熟练掌握疾控、妇幼等相关公共卫生知识，使乡村技术力量、服务质量得到很大的提高。

六．人才培训的考核

对选送到省市县等地举办的培训班人员，在单位工作中进行相关培训学习内容的实际应用考核，是否将所学技术掌握，是否取得了实际效果，并纳入年终考核和绩效考核。并将所学知识利用医院业务讲座时间对单位全体医务人员进行授课讲座，将所学知识普及应用推广；

对选送医务人员到各级医院进行进修培训学习的人员，进修期间暂发放80％工资用于进修学习。进修学习结束时，单位组织相关人员对进修人员所学知识在临床中的应用进行为期半年的不定期考核，根据考核结果相关费用的发放，并将考核结果纳入年终考核。

对医务人员平时参加的网络学习、继续医学教育、医院的业务讲座、报刊杂志等途径所学业务知识，卫生院适时进行业务技能知识考核，使之所学有用，对平时学习长抓不懈，营造良好的学习氛围。

甘谷县新兴镇中心卫生院二0一二年一月一日

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