# 人才培养与管理制度[范文]

来源：网络 作者：紫云轻舞 更新时间：2024-07-14

*第一篇：人才培养与管理制度[范文]人才培养与管理制度围绕公司发展战略建立和完善人才培养机制，有计划地挖掘、开发、培养后备人才，培训出素质优良、结构优化的人才队伍，建立公司的人才梯队，为公司可持续发展提供人才储备。第二篇：人才培养与提升管理...*

**第一篇：人才培养与管理制度[范文]**

人才培养与管理制度

围绕公司发展战略建立和完善人才培养机制，有计划地挖掘、开发、培养后备人才，培训出素质优良、结构优化的人才队伍，建立公司的人才梯队，为公司可持续发展提供人才储备。

**第二篇：人才培养与提升管理制度**

人才培养与提升管理制度

1总则

1.1为贯彻集团公司人才发展战略规划，使人才培养工作规范化、制度化，保证公司人 才储备与开发进入一种有序、稳定、持续发展的局面，提升公司中高级管理、技术人才的 培养、开发力度和深度，全面提高集团公司管理、技术人员素质，以适应快速发展的门业 及物流设备和工程项目建设的需要。1.2以培养创新精神和实践能力为重点，坚持理论与实践相结合、学用一致、讲求实效 的原则，实行目标管理策略，有目标、有措施、有责任、有落实，培养懂技术、会管理、善经营、德才兼备的钢结构生产建设管理人才和中高级技术人才，不断提高集团公司竞争 力。

1.3釆用双重职业发展通道（指技术职业通道和管理职业通道），有效避免“彼得效应”。围绕公司发展的需要，努力做到增加总量、提高素质、调整结构、科学配臵，把高素质人 才培养及开发利用放到战略地位。

1.4通过建立健全人事制度和各种激励措施，规范人才的选拔和培养，通过考核促使 各级领导培育人才，营造有利于优秀人才公平竞争、脱颖而出的政策环境和生活工作环境。

1.5为充分调动各单位培养人才的工作积极性，设立人才培养基金，主要用于鼓励、支 持集团公司及各单位在人才培养、管理、使用过程中经费的需要。1.6本规定适用于集团公司中高层人才的培养管理。2职责

2.1公司人才培养实行统一领导，分级负责的办法。管理计划部负责集团公司人才培养 策划、监督及考评工作。其主要职责有：

2.1.1组织制定集团公司人才培养规划，并对实施计划进行监督管理； 2.1.2拟定公司人才培养的规章制度； 2.1.3核定培训课程及培训院校培训资格； / 7 2.1.4制订学员考核管理办法并监督实施。2.1.5做好人才培养基金的分配、使用和管理工作。

2.2公司各单位根据公司发展的需要，有计划、有针对性地进行钢结构生产和工程项目 建设管理与技术人才的培养。各级部门负责人作为人才培养的第一责任人要高度重视并积 极组织开展人才的培养工作。

2.3公司各单位要根据本系统的需要，制订本单位人才培养规划。3重点培养的人才种类

重点培养的人才分为中高级管理人才、中高级设计人才、中高级施工管理人才、中高 级生产管理人才、中高级施工技术和生产技术人才以及高级技工人才。3.1高级管理人才培养的目标是培养基本素质高、理论水平高、具备大型门业及物流设 备公司综合管理能力的领导人才，包括一级部门负责人和公司级管理人员。

3.2中级专业管理人才培养目标是培养具有较高的基本素质、具备较丰富的生产或工程 建设管理知识、胜任生产或工程建设管理（含国际工程管理）需要的专业人才，包括二、三级部门负责人、大型工程管理人员和经验丰富的各专业骨干管理人员。

3.3中高级技术人才培养的目标是培养基本素质高、理论水平高、具备大型复杂工业门 及物流设备工程项目生产技术、施工技术和设计技术水平的人才，其技术水平在公司或业 界处于前列。

3.4高级技工人才培养的目标是培养具有一定理论水平、在生产或施工方面技能水平高、实践经验丰富的一线操作人员。4人才培养阶段

开发培养高潜能的员工一般包括三个阶段。第一阶段，高潜能员工的选择。第二阶段，高潜能员工开发培养的实施。开发培养要有针对性，要找出高潜能员工与晋升岗位标准的 差距，针对其存在的弱点制定开发培养项目。第三阶段，由公司高层、单位负责人及有关 单位确认高潜能员工是否适应企业的文化，并/ 7 对其进行综合考评。5 拟培养人员产生的程序 5.1个人申报或基层推荐；

5.2本人对照申报条件表准备个人的证书等资料； 5.3公司管理计划部会同有关部门进行初步审核；

5.4设立专门的评审机构，通过审阅材料、逐一介绍、充分讨论、投票表决等程序产生 人选。拟培养人员基本条件及人才培养基本素质目标 6.1拟培养人员基本条件 6.1.1—般需本科以上学历；

6.1.2中级培养对象一般30岁以下，高级培养对象40岁以下； 6.1.3悟性好，善学，具有比较高的潜能（指能胜任更高层职位的人）； 6.1.4具有较高的职业道德和敬业精神。6.2人才培养基本素质目标

6.2.1组织能力：合作精神、市场意识、组织观念、协调能力；

6.2.2交际能力：培养、使用下属能力、诚信正直、悟性、说服感召力、行为塑造；

6.2.3个体水平：开放系统、追求卓越、前瞻主动、专业造诣、分析概括、谋略筹划、情绪管理、执着专注。

7人才的培养方式 7.1导师制

内部实践知识的培养采用导师制，在培养期内，安排有丰富工作经验的上级或上一级(或数级）岗位人员担任培养对象的指导教师，负责对其思想意识、业务技术上的指导帮 助，进行传、帮、带牵引辅导工作，努力促成达至上一级岗位的任职要求。7.2提供学习深造机会 / 7 公司可以根据企业的发展需要，组织、选送部分对企业做出突出贡献或具有一定培养 前途的优秀员工到高等院校、科研单位深造。学习的科目要按培养目标需要设臵，理论学习计划参照研究生进修班课程安排执行，使培养对象有针对性地系统学习理论知识。

7.3加强理论与实践的结合，进行轮岗培训

管理或技术理论具有较强的指导作用，但由于其只有与实践的结合才能发挥其应有的 作用，因此，应根据培养对象的情况，将培养对象放在有关的岗位上进行锻炼；在用人机 制上，应提供更多的竞争上岗机会，可先压担子，后帮带，先试用，后定职，通过挂职、定岗等多种形式在不同的岗位上尽心锻炼，为员工的综合能力提升提供平台。7.4加强交流、取长补短

要通过多种渠道，为各类人才提供技术交流的机会，有计划地选送培养人员到其它单 位进行交流、科技合作、参观访问或进修学习，开阔视野。7.5建立知识库

把每个人身上积累的知识总结归纳，成为共性的知识，并建立这样的知识库，使得其 他人都能共享这样的资源，把个人的资源变成公司的资源。7.6行业专家授课

定期或不定期地聘请行业资深人士来公司授课，总结性地教授大家关于这个行业整体 性的知识，以及未来这个行业特点的走势或者就某个专题进行授课。8人才培养计划

人才培养计划是保证公司发展和人才培养的重要文件，是公司人力资源管理观念的具 体体现，是落实人才培养目标的实施方案。人才培养计划的制订、执行和修订及调整是公 司最重要的人才培养的立法和执法活动之一，必须按严格的规范和程序进行。8.1人才培养计划的制订

各单位按照公司的战略规划和有关规定并结合各类专业的具体情况由管理计/ 7 划部组织 有关单位进行计划的编制。8.2制订人才培养计划的工作程序

8.2.1管理计划部提出各专业制定人才培养计划应遵循的原则和指导意见，作为集团公司文件发至各单位；

8.2.2各单位应根据文件的要求，按照系统的培养目标，组织进行各专业的人才培养计 划的拟制；

8.2.3各单位应对本系统内各专业人才培养计划进行审议、修改，经单位负责人审定签 字、加盖公章后报管理计划部；

8.2.4管理计划部对各专业人才培养计划组织审查，经集团公司办公会通过，报公司总 经理审批。经总经理批准后的人才培养计划，即为公司法定文件生效。8.3人才培养计划的主要内容 8.3.1人才培养目标及基本要求； 8.3.2主要学科、主要学习课程； 8.3.3实践培养的要求及安排、有关说明 8.3.4理论与实践培养的进程计划表。8.4人才培养计划的执行

8.4.1经公司总经理批准的人才培养计划，由管理计划部和各系统负责组织和执行。

8.4.2人才培养计划规定的任务是法定工作任务，各单位应作为一项主要工作来完成。计划由管理计划部归口管理，但日常工作由各单位落实，管理计划部行使协调管理职责。任何单位不得推诿或擅自更改。

8.4.3各单位须在季度工作计划中编制人才培养进程，落实人才培养方案和考核方式 等；在单位季度计划的基础上，培养对象编制个人培养计划；各单位应严格按照已批准的 人才培养计划执行，培养计划要具体落实到有关的培养对象身上。/ 7 8.5人才培养计划的修订与调整

8.5.1对巳经批准并正在执行的人才培养计划一般不得修改。如果由于公司的发展、单位职能的变化以及培养对象的变化等原因，需要对培养计划进行较大修改，则经批准，允许进行必要的修订或者调整。

8.5.2当需要对人才培养计划进行调整（修订）时，单位需在调查研究、总结经验的基 础上，提出修订人才培养计划的意见，由单位负责人批准后，报送管理计划部，管理计划 部汇总各专业人才培养计划并提交总经理审批。

9人才的跟踪考评及考评规则

9.1对纳入人才培养规划的各类人员要实行动态管理，对于候选人员的确定也是既考虑 其固定性也考虑其动态性，使之有上有下，严格执行劣汰制。

9.2管理计划部应对培养人员进行跟踪考评，建立人才培养跟踪考评记录，纳入人才培 养档案；每半年对培养对象组织进行一次考评，并根据培养人员的工作表现及思想情况在 培养方式上进行适当的调整，激励人才增强自我完善意识，珍惜机遇，自我加压。

9.3培养结束后，集团公司将对人才培养目标完成情况进行全面评估和验收，对评估合 格的给予确认，对表现优秀的予以表彰和奖励；对不合格的则给予培养单位相应处罚。

9.4考评规则

9.4.1对培养对象的考评主要由管理计划部和培养单位具体负责，集团公司总经理对考 评结果进行最后确认。

9.4.2考评内容为培养对象的日常工作表现（包括出勤情况，技术素质，工作能力等）和其工作业绩。

9.4.3对培养对象的考评釆取“三结合”方式，即结合导师，单位人员，管理计划部的 意见进行综合考评。

9.4.4培训单位应就培养对象各门学习课程对学员进行考试并记录成绩，对学员学习期 间的表现提出鉴定意见，管理计划部要对学员进行综合评估。/ 7 9.4.5根据部门大小，每两年每个部门都应培养出一定数量的骨干人员，此项工作作为 部门负责人绩效工资和职务晋升降的考核指标。

10奖惩

10.1人才培养奖的获取条件

10.1.1培养组织机构健全，领导得力。

10.1.2人才培养有计划，有目标，有措施，记录完整齐全。

10.1.3培养对象思想稳定、工作积极，表现出色，做出突出成绩或有优异表现。

10.1.4团队凝聚力强，无培养对象流失现象10.2评估不合格单位的表现

10.2.1单位培养机构组织涣散，领导无方。

10.2.2人才培养无计划，措施不得力，培养工作记录不完整 10.2.3培养对象工作懒散，表现平平，无工作实绩。10.2.4企业凝聚力差，有培养对象流失现象。/ 7

**第三篇：人才培养管理制度(适用于各种企业)**

人才培养与提升管理制度

1总则

1.1为贯彻集团公司人才发展战略规划，使人才培养工作规范化、制度化，保证公司人才储备与开发进入一种有序、稳定、持续发展的局面，提升公司中高级管理、技术人才的培养、开发力度和深度，全面提高集团公司管理、技术人员素质，以适应企业快速发展的需要。

1.2以培养创新精神和实践能力为重点，坚持理论与实践相结合、学用一致、讲求实效的原则，实行目标管理策略，有目标、有措施、有责任、有落实，培养懂技术、会管理、善经营、德才兼备的管理人才和中高级技术人才，不断提高公司竞争力。

1.3通过建立健全人事制度和各种激励措施，规范人才的选拔和培养，通过考核促使各部门领导培育人才，营造有利于优秀人才公平竞争、脱颖而出的政策环境和生活工作环境。

1.4本规定适用于公司中高层人才的培养管理。

2职责

2.1公司人才培养实行统一领导，分级负责的办法。人事行政部负责公司人才培养策划、监督及考评工作。其主要职责有：

2.1.1组织制定公司人才培养规划，并对实施计划进行监督管理；

2.1.2拟定公司人才培养的规章制度；

2.1.3核定培训课程及培训资格；

2.1.4制订考核管理办法并监督实施。

2.2公司各部门根据公司发展的需要，有计划、有针对性地进行管理与技术人才的培养。各部门负责人作为人才培养的第一责任人要高度重视并积极组织开展人才的培养工作。

2.3公司各部门要根据本系统的需要，制订本部门人才培养规划。

3重点培养的人才种类

重点培养的人才分为中高级管理人才以及高级技工人才。

3.1高级管理人才培养的目标是培养基本素质高、理论水平高、具备大型公司综合管理能力的领导人才，包括一级部门负责人和公司级管理人员。

3.2中级专业管理人才培养目标是培养具有较高的基本素质、具备较丰富的管理知识的专业人才，包括二级部门负责人。

3.4高级技工人才培养的目标是培养具有一定理论水平、实践经验丰富的一线操作人员。

4人才培养阶段

开发培养高潜能的员工一般包括三个阶段。第一阶段，高潜能员工的选择。第二阶段，高潜能员工开发培养的实施。开发培养要有针对性，要找出高潜能员工与晋升岗位标准的差距，针对其存在的弱点制定开发培养计划。第三阶段，由公司高层、部门负责人确认高潜能员工是否适应企业的文化，并对其进行综合考评。

5拟培养人员产生的程序

5.1个人申报或基层推荐；

5.2本人对照申报条件表准备个人的证书等资料；

5.3公司人事行政部会同有关部门进行初步审核；

5.4初步审核通过的人员名单提交到人事行政总监和总经理处，经人事行政总监和总经理审批合格后，确定最终人员名单。

6拟培养人员基本条件及人才培养基本素质目标

6.1拟培养人员基本条件

6.1.1一般需本科以上学历；

6.1.2中级培养对象一般30岁以下，高级培养对象40岁以下；

6.1.3悟性好，善学，具有比较高的潜能（指能胜任更高层职位的人）；

6.1.4具有较高的职业道德和敬业精神。

6.2人才培养基本素质目标

6.1组织能力：合作精神、市场意识、组织观念、协调能力；

6.2交际能力：培养、使用下属能力、诚信正直、悟性、说服感召力、行为塑造；

6.3个体水平：开放系统、追求卓越、前瞻主动、专业造诣、分析概括、谋略筹划、情绪管理、执着专注。

7人才的培养方式

7.1加强理论与实践的结合，进行轮岗培训

管理或技术理论具有较强的指导作用，但由于其只有与实践的结合才能发挥其应有的作用，因此，应根据培养对象的情况，将培养对象放在有关的岗位上进行锻炼；在用人机制上，应提供更多的竞争上岗机会，可先压担子，后帮带，先试用，后定职，通过挂职、定岗等多种形式在不同的岗位上尽心锻炼，为员工的综合能力提升提供平台。

7.2加强交流、取长补短

要通过多种渠道，为各类人才提供交流的机会，有计划地选送培养人员到其它部门进行交流或进修学习，开阔视野。

7.3建立知识库

把每个人身上积累的知识总结归纳，成为共性的知识，并建立这样的知识库，使得其他人都能共享这样的资源，把个人的资源变成公司的资源。

8人才培养计划

人才培养计划是保证公司发展和人才培养的重要文件，是公司人力资源管理观念的具体体现，是落实人才培养目标的实施方案。人才培养计划的制订、执行和修订及调整是公司最重要的人才培养的立法和执法活动之一，必须按严格的规范和程序进行。

8.1人才培养计划的制订

各部门按照公司的战略规划和有关规定并结合各类专业的具体情况由人事行政部组织有关部门进行计划的编制。

8.2制订人才培养计划的工作程序

8.2.1人事行政部提出各专业制定人才培养计划应遵循的原则和指导意见，作为公司文件发至各部门；

8.2.2各部门应根据文件的要求，按照系统的培养目标，组织进行各专业的人才培养计划的拟制；

8.2.3各部门应对本部门内人才培养计划进行审议、修改，经部门负责人审定签字、加盖公章后报人事行政部；

8.2.4人事行政部对各专业人才培养计划组织审查，经人事行政部负责人审核通过后，报人事行政总监和总经理审批。经人事行政总监和总经理批准后的人才培养计划，即为公司法定文件生效。

8.3人才培养计划的主要内容

8.3.1人才培养目标及基本要求；

8.3.2实践培养的要求及安排、有关说明

8.3.3理论与实践培养的进程计划表。

8.4人才培养计划的执行

8.4.1经人事行政总监和总经理批准的人才培养计划，由人事行政部和各部门负责组织和执行。

8.4.2人才培养计划规定的任务是法定工作任务，各部门应作为一项主要工作来完成。计划由人事行政部管理，但日常工作由各部门落实，人事行政部行使协调管理职责。任何部门不得推诿或擅自更改。

8.4.3各部门须在季度工作计划中编制人才培养进程，落实人才培养方案和考核方式等；在部门季度计划的基础上，培养对象编制个人培养计划；各部门应严格按照已批准的人才培养计划执行，培养计划要具体落实到有关的培养对象身上。

8.5人才培养计划的修订与调整

8.5.1 对已经批准并正在执行的人才培养计划一般不得修改。如果由于公司的发展、部门职能的变化以及培养对象的变化等原因，需要对培养计划进行较大修改，则经批准，允许进行必要的修订或者调整。

8.5.2当需要对人才培养计划进行调整（修订）时，部门需在调查研究、总结经验的基础上，提出修订人才培养计划的意见，由部门负责人批准后，报送人事行政部，人事行政部汇总各专业人才培养计划并提交人事行政总监和总经理审批。

9人才的跟踪考评及考评规则

9.1对纳入人才培养规划的各类人员要实行动态管理，对于候选人员的确定也是既考虑其固定性也考虑其动态性，使之有上有下，严格执行优胜劣汰制。

9.2人事行政部应对培养人员进行跟踪考评，建立人才培养跟踪考评记录，纳入人才培养档案；每半年对培养对象组织进行一次考评，并根据培养人员的工作表现及思想情况在培养方式上进行适当的调整，激励人才增强自我完善意识，珍惜机遇，自我加压。

9.3培养结束后，公司将对人才培养目标完成情况进行全面评估和验收，对评估合格的给予确认，对表现优秀的予以表彰；对不合格的则给予培养部门相应处罚。

9.4考评规则

9.4.1对培养对象的考评主要由人事行政部和培养部门具体负责，人事行政总监和总经理对考评结果进行最后确认。

9.4.2考评内容为培养对象的日常工作表现（包括出勤情况，技术素质，工作能力等）和其工作业绩。

9.4.3对培养对象的考评由部门人员，人事行政部的意见进行综合考评。

9.4.4根据部门大小，每两年每个部门都应培养出一定数量的骨干人员，此项工作作为部门负责人绩效考核指标。

10奖惩

10.1评估不合格部门的表现

10.1.1部门培养机构组织涣散，领导无方。

10.1.2人才培养无计划，措施不得力，培养工作记录不完整。

10.1.3培养对象工作懒散，表现平平，无工作实绩。

10.1.4企业凝聚力差，有培养对象流失现象。

人事行政部

**第四篇：启蒙与人才培养**

中国特色社会主义理论与实践研究（论文）

启蒙运动与创新人才的培养

电子与通信工程专业学生 徐勤东

指导教师张秀荣

摘要:本课题浅谈一下欧洲启蒙运动对欧洲造成的深远影响，18世纪是一个风云变幻的时代，一大批杰出的思想家在这个历史的舞台上纵横驰骋，著书立说，提出了各种新奇思想与见解，在人类思想史上产生了巨大的影响。当前经济全球化的中国正在积极全面建设小康社会，创新性人才的培养对我国的社会主义建设至关重要，怎样培养创新型人才，青年一代应该怎样做？我们有必要吸收古今中外的所有有益的经验与智慧，以便实现我们社会主义建设的崇高目标。

关键词:欧洲启蒙 科学 解放 创新 人才

Enlightenment and Education of Creative Talents

Student majoring in electronic and Communication EngineeringXu Qindong

TutorZhang Xiurong

Abstract: The issue of what the European Enlightenment profound impact on Europe, the 18th century is a changing of the times, a large number of distinguished thinkers in the dash on the stage of history, wrote books, a variety of novel ideas and opinion, in the history of human thought had a tremendous impact.The current economic globalization, China is actively building a moderately prosperous society, the cultivation of innovative talents for China\'s socialist construction is essential, how to cultivate innovative talents, the young generation how to do? We need to absorb all the good times and the experience and wisdom in order to achieve the lofty goals of our socialist construction.Keywords: Enlightenment of European;science;liberation;innovation;talented person

1983年12月，德意志的《柏林月刊》就‘什么是启蒙运动’展开了讨论，当时的一批思想家都做出了自己的回答。德国思想家康德就对“什么是启蒙运动”这样的问题做出了这样的回答：“启蒙运动就是人类脱离自己所加之与自己的不成熟的状态。不成熟状态就是不经别人的引导，就对自己的理智无能为力。而其原因不在于缺乏理智，而在于不经别人的引导就缺乏勇气与决心加以运用时，那么这种不成熟就是自己所加之于自己的了。Spaere aude要有勇气运用你自己的理智！这就是启蒙运动的口号。”(康德：《历史理性批判文集》，何兆武译，北京：商务印书馆1991年版，第22页)实际上，启蒙思想家正是真诚的想要启发民智，要把潜藏与每个人自身之中的理性召唤出来，是人类走出不成熟的依附和奴役状态，成为敢于运用自己理性的独立的和自由的人。伏尔泰认为，必须要按理性行事，不能让人陷于无知，挣扎与纽误中，生活在暴政下，过不幸的日子。因此在理性的引导下，要用理性来批判专政王权.封建特权和宗教神权，追求和实现人的权利、自由和平等。这就是启蒙思想家所掀起的启蒙运动的主要内容，也是启蒙运动的内在精神。

近代以来，西方一些国家之所以发展迅速，成为强国，就是他们通过文艺复兴和启蒙运动等思想运动，把人们从封建专制和宗教神学的精神统治中解放了出来，使观念 1

发生了根本的转变。其中17-18世纪的欧洲启蒙运动是欧洲第二次思想解放运动，主张用理性的阳光去驱散封建教会的黑暗，它猛烈抨击腐朽落后的王权、神权和特权，并为资本主义社会确立了完整的政治构想--议会制度、三权分立、人权自由、公民平等、法律至上等。启蒙运动为欧美的资产阶级革命作了思想动员，对中国、日本等亚洲国家也产生了重要影响。为创新，为人类智慧和才能的发展铺平了道路，从文化观念，到政治，到科学技术，到经济进行了一系列的改变。

“这个不能做”、“不准”、“不可以”、“听话”、“乖”大家都耳熟能详了。孩子刚出生就可以听到“听话”和“乖”的声音。无论父亲母亲、爷爷奶奶、外公外婆，还是亲戚朋友、老师长辈对孩子说得最多的话是“听话”和“乖”。

面对父母的教导，我们是听还是不听？我们周围，很多家长是怎样对待子女的呢？前不久，南京市小学生心理信息采集与分析中心对1643名学生进行了调查。调查显示，有93.3%的家长希望小学生做“听话”的孩子：在家里听父母的话，在学校里听老师的话；28.5%的家长根本不相信孩子能处理好自己的事情；45.6%的家长不许孩子犯错误。家长如此，教师亦然。成绩不错但不太“听话”的学生，时时会受到老师“不要翘尾巴！”的警告；成绩拖后又不愿“听话”的学生自然就要被老师打入“另册”了。听话受表扬，不听话“遭殃”；怀疑的种子未待萌发而枯死，创新的火花未及闪耀而熄灭。久浸于这样的育人氛围中，孩子怎能不惟师长的话是听呢？无怪乎一项“课堂提问情景”的调查显示：高达93%的学生“从不”打断老师的讲课，提出自己的问题或困惑；92%的学生“从不”针对教师讲解的观点提出不同意见。

殊不知，这种“听话教育”存在多少弊端。

首先，凡事要求孩子听话，按大人的意见办事，孩子就会少活动一份脑筋，多生出一份依赖。长此以往，孩子就很可能成为群体中一个没有主见、人云亦云的配角。当然，不“听话”的孩子可能免不了要为此付出犯错误的代价，但即便如此，也未必就是天大的坏事。在以发明电话而闻名的贝尔实验室的门厅里，安放着一尊贝尔的半身塑像，下面镌刻着一句话：“假如你能偶尔偏离正轨，钻进丛林，你一定能够发现从未有过的东西。”可见，错误常能催生创新。反之，总是让孩子“听话”，嘱其小心翼翼地“复印”他人的足迹，不让他们走自己选择的道路，那一旦离开了外界的牵引，孩子何以能辨识路的方向与曲直，何以能走上创新之路呢？

其次，世界上没有两片完全相同的树叶，作为世界万物之灵的人的世界，更应该异彩纷呈，各个有别。如果普天下的孩子清一色地“听话”，千人一面，低眉、顺眼，那这个世界不是太单调无味了吗？无怪乎美国心理学家JD斯托奇曾告诫人们：“不要幻想所有的孩子都是你眼中温顺的羔羊，很难想像一条大河只有中规中矩的舒缓没有湍急和咆哮会是什么样子，逾越规矩桀骜不驯是充满亲和力的美妙。”

由此可见，“听话教育”弊端不少。究其实，它是封建专制教育这棵僵硬而未死绝的老树延伸至当今社会的根须，它要培育的是唯唯诺诺、看人脸色行事的驯服工具，它要斫损的是敢于坚持真理、伸张正义的勇士。

我们的人才培养一定要在思想上获得解放，在这方面我国教育体制还是存在缺陷的。什么是思想解放？思想解放就是指解除社会意识形态领域中禁锢人们思想的封建枷锁或解除人们思想观念中存在的封建思想、落后意识及愚昧观念，使其获得科学的自由和发展。

一个思想解放的人，会是一个身心健康、视野宽广、忠诚积极、干劲倍增、情操高尚的人；也会是一个能经的起任何困难、挫折磨练的人；更会是一个具有催不垮信念、磨不碎决心的杰出人才。

对于思想解放而言，实践能观察，行动可触摸，思想观念也能言说，他们都属于思想解放的显性方面，而对于隐含在行为活动和思想观念背后的深层思维方式，则是看不

见，摸不着的东西。可以这样说，只有实现思维方式的转型，才能真正推动思想观念变革和行为活动创新：只有思维方式是转型才能保持思想解放的持续性和巩固思想解放的成果。

思想解放的过程是从行为活动到思想观念再到思维方式的双向互动过程，这一双向互动过程需要我们不断去认识、去处理，只要生活还继续，只要人类还存在。因此，思想解放是一个过程，也是永无止境的过程，所不同的是，在不同的只是，再不同时期不同地点思想解放的具体内容有所不同罢了。

我们知道，启蒙运动时期重要的哲学家从斯宾诺莎开始，包括英国的培根、霍布斯、法国的笛卡尔、卢梭、德国的康德一直到黑格尔等等，这一系列重要的哲学家的思想奠定了今天整个西方世界现代思维的基础。这样，他们就完成了所有受教育者在自觉自愿基础上的思想自由和思想统一。现代思维通过哲学研究，使人的思想现代化，建立起理性的对话平台，使人人可以讲道理。也就是说，人不能根据感情、印象和情绪判断事物，而必须根据事实和逻辑，进行理性思考。这就是“科学思想”。“科学观”就是这么来的。当人人都根据事实判断是非，人就不会被愚弄。因为，他不再受道听途说的蛊惑。当人人都根据逻辑、理性判断是非时，那么，不管大家的分歧有多大，总会找到可以对话的平台，找到大家利益的共同点。中国人只有经过启蒙，只有掌握了现代的思想方法，才可能建设现代化！西方文明在物质上的真正强大正是启蒙运动的直接结果。因为，当千百万人会自己用脑子，同时又可以在一定程度上自觉的统一思想时，群体智慧、能力的总合能不表现出前所未有的强大吗？

而现在最紧迫需要做的就是革命中国“听话”教育方式，培养创新人才。作为新时代的创新型人才还必须具备一定的条件：

一、是有可贵的创新品质

当前，我国正处于发展的重要战略机遇期，大力培育创新型人才，为建设创新型国家、国家创新体系和全面建设小康社会，提供坚强的人才保证和智力保障，显得尤为迫切和重要。从一定意义上说，创新型人才正以前所未有的时代需求承载着推进国家自主创新，在激烈的国际竞争中占据主动，实现中华民族伟大复兴的历史使命。

二、是有坚韧的创新意志

创新是一个探索未知领域和对已知领域进行破旧立新的过程，充满各种阻力和风险，可能遇到重重的困难、挫折甚至失败。人类科学技术发展到今天，要获得每一点进步相当困难。因此，创新型人才每前进一步都是需要非凡的胆识和坚忍不拔的毅力，为了既定的目标必须始终不懈地进行奋斗，锲而不舍，遭到阻挠和诽谤不气馁，遇到挫折和挫败不退却，牺牲个人利益也在所不惜，不达目的誓不罢休，不自暴自弃，不轻言放弃。

三、是有敏锐的创新观察

历史上的科学发现和技术突破，无一不是创新的结果。从这个意义上讲，创新就是发现，而且是突破，要实现突破，就要求创新型人才必须具有敏锐的观察能力、深刻的洞察能力、见微知著的直觉能力和一触即发的灵感和顿悟，不断地将观察到的事物与已掌握的知识联系起来，发现事物之间的必然联系，及时地发现别人没有发现的东西。创新型人才的观察力同时还应当是准确的，能够入木三分，发现事物的真谛，具有善于在于常中求不寻常的创新观察能力。

四、是有超前的创新思维

创新思维是创新的基本前提，创新型人才具备思维方式的前瞻性、独创性、灵活性等良好思维品质，才能保证在对事物进行分析、综合和判断时做到独辟蹊径。

五、是有丰富的创新知识

创新是对已有知识的发展，在人类知识越来越丰富和深奥的今天，要求创新型人才的知识结构既有广度，又有深度。因此，创新型人才须具有广博而精深的文化内涵，既要有深厚而扎实的基础知识，了解相邻学科及必要的横向学科知识，又要精通自己专业并能掌握所从事学科专业的最新科学成就和发展趋势，这是从事创新研究的必要条件。只有通过知识的不断积累才能用更为宽广的眼界进行创新实践。创新型人才拥有的信息量越大，文化素养越高，思路便越开阔。同时，完备的知识结构使他们具有料学综合化、一体化意识，有助于增强综合思维能力和创新能力。

六、是有科学的创新实践

创新的过程是遵循科学，依据事物的客观规律进行探索的过程，任何一种创新都不能有半点马虎和空想，因此，创新型人才必须具有严谨而求实的工作作风，严格遵循事物的客观规律，从实际出发，以科学的态度进行创新实践。

同样的现今摆脱“山寨”经济的困扰，真正实现“中国制造”到“中国创造”的转变；也是重中之重。

经济全球化的今天，我们融入世界经济的最直接的表现，就是有一天你发现，在国外的大大小小的商场里面，大多贴上了“made in China”的标签，世界经济越来越离不开中国，因为中国源源不断的提供着中国制造的商品，但是如果你问一个外国人，对中国制造的印象如何？那么无疑就是，“廉价”，就像德国制造给人以“质量好”，日本制造给人以“技术领先”一样，“廉价”是中国制造的一个标签。我们总是要说，物美价廉，事实上，真正能做到物美价廉的很少，中国制造在廉价的同时，也顶着一顶这样的帽子，那就是，质量不好，大路货，技术基础差。为什么会这样？大多的中国制造没有真正核心的技术而言，大多是模仿，所谓少数的创新，也无非是模仿有了一些创造性。

那么中国创造，就是迎合这样一个时代背景而产生，它更多的希望，中华民族产业，有更大精力投入到对自身的技术研发投入，做出真正拥有自主知识产权的产品。

在当今这样一个信息化的时代里，企业对人才的需求，既有专业性，更显创新性。我们完全可以利用这些创新人才，改善我们的生产工艺，提高产业工人的素质，寻求创新发展新途径和创新交流平台。

参考文献：

[1]康德.《历史理性批判文集》何兆武译.北京：商务印书馆1991年版：21-22.[2]李宏图.什么是启蒙运动.复旦大学历史系.上海：史学月刊2024年第9期：5-9.[3]张玉琳，王晓玲.论大学生思想解放与成才.玉林师范学院报（哲学社会科学）2024年第22卷第一期：131-132.[4]史瑞杰.思想解放与创新.天津商业大学，天津日报：2024年9月15日第006版.[5]史瑞杰.思想解放与思维方式转型.天津商业大学马克思主义学院光明日报：2024年10月8日第011版.[6]胡轩魁，吴艳，薛梅.更新人才培养观念 创新人才培养模式.中国地质大学（北京），中国地质教育2024年第二期：26-31.[7]胥思省.浅谈教育思想与实践及其对现代社会人才培养的启示.文史论坛（2024）：02-05.[8]张刚.科学文化与法国启蒙运动.浙江大学学报第十卷第4期（1996年12月）：20-26.[9]徐鹤森.试论18世纪欧洲启蒙运动.杭州师范学院学报（社会科学版），人文学院2024年第5期：91-95.[10]远方.思想解放的狂飙—欧洲启蒙运动巡礼.《理论参考》2024年第9期：47-49.

**第五篇：酒店人才培养与管理**

酒店人才培养与管理

（旅游管理09（1）班，龚杨）

摘要：在旅游产业高速发展的今天，酒店行业高端管理人才的需求日益加大。在这种大背景下，如何培养合格的酒店管理专业学生并且使酒店管理专业毕业生在本行业中稳定下来，已经成为高校培养人才的重要课题。本文章从高等院校酒店管理专业人才初期能力培养以及从事酒店工作之后如何防止人员流失并进行进一步的管理进行分开阐述。关键词：酒店；人才；培养 ；管理

一、初期酒店人才培养问题与建议

当今世界，经济高速发展，政府对旅游业的扶持力度也在不断加大，在这种大格局下旅游业逐渐成为国民经济的支柱性产业，酒店业作为旅游三大支柱之一，得到了迅猛发展。

酒店有其特殊的行业性质。首先，作为服务行业，工作性质就是为客人提供服务，绝大部分酒店专业毕业生进入酒店企业后都是从基层做起，与顾客直接接触，面对的人际关系复杂，很多毕业生难以很快适应；其次，在社会的潜意识中，又难逃千百年来的低层次职业的旧观念，使毕业生对行业信心不足，最终造成从业人员流动性大，国内酒店行业的专业从业人才少，高层次管理人才紧缺的局面。高校作为培养人才的摇篮，在这种情况下，酒店管理专业如雨后春笋般在国内高校遍地纷纷建立，酒店管理人才的储备和培养看似得到了解决。但在事实上，酒店专业学生从本专业流失的比率连年居高不下，酒店人才缺口依旧巨大，究其原因，很大程度上是因为学生在校期间和初涉酒店行业后对工作内容和行业的认识与现实存在较大差异，而差异没有得到妥善解决，表现出来的直接结果就是毕业生到酒店工作后的高“流失”现象。

（一）、我国高等院校酒店管理专业人才初期培养方面存在的问题

1.酒店管理专业人才培养目标定位存在误导

自开办酒店管理专业以来，很多学院一直把人才培养目标定位为酒店高级管理人才，过高的专业目标定位对学生的从业心里产生了误导，致使很多毕业生在择业时“眼高手低”，心态不稳。大部分毕业生认为自己学习的是管理专业，就应该去酒店做管理工作，不用从基层做起，结果要当服务员，巨大的落差，使他们离开酒店，选择其他行业。

2.酒店管理专业和课程设置较传统

酒店管理专业在我国的发展处于起步阶段，很多院校的酒店管理专业也是仓促上马，部分酒店管理专业教师也缺乏丰富的从业经验和扎实的专业功底，这就导致很多学校的酒店管理专业在课程设置

上采用照搬照抄的方式，在教材的选购上，缺乏标准，有的教师干脆就自编教材，开设课程，关起门来自己搞教学计划课程设置和考核标准，因此使得人才培养与国际标准差距很大。

3.酒店管理专业教学方式较单一

在教学环节上，很多学校仍以传统的理论课讲授为主，即使安排实践课也是走走过场，由于国内的酒店管理专业基本上没有自己的实习酒店，而更多的是拓展和社会酒店的联合办学模式，这种模式校方与合作实习酒店之间的目的差距较大，双方利益点不统一：酒店希望接收免费、廉价的劳动力，学院一厢情愿的认为学生可以通过实习学到很多东西。造成的结果就是很多学生通过实习没有达到技能与管理水平的提高，如何做好校企合作，达到双赢是需要高校和酒店业共同投入解决的问题。

4.专业技能学习与综合素质培养未兼顾，职业意识培养未得重视

酒店业一般都将具有良好的责任心、良好的职业意识和职业习惯作为选聘员工的一个重要的指标，我国酒店管理专业人才在教学中过多的强调酒店专业技能，而忽视学生个性素养、语言能力、服务水平和其他技能（如计算机、外语）的方面综合素质的提升, 尤其是学生情商的培养，这就使得很多学生进入酒店工作后，缺乏适应能力、协作能力、实践能力和创造能力，无法很快的转变、适应新角色，缺乏良好的与客人的沟通的能力，不能处理好与同事、主管的人际关系。同时由于缺乏职业意识的培养，对职业的认同度较低，职业忠诚度不高。

5.毕业生回笼教育、反馈机制未建立

毕业生走上社会后，和母校的联系中断，工作中遇到的问题无法解决，也没有相关的渠道沟通感喟，所以导致部分学生只能选择继续出国学习酒店管理，通过接受业内闻名的专业酒店学校系统培训和实习，谋求职业道路上更好的发展，而更大一部分毕业生则选择离职跳槽，另谋出路；学校由于缺乏反馈机制，没有发现潜在的专业人才培养危机。

（二）、酒店管理专业人才初期培养的几点建议

1.酒店管理专业人才培养目标应准确

目前酒店业最缺乏的不再是熟练的基层服务操作人员，也不是理论管理知识较强的学术家，而是熟悉国际酒店管理运作与法律法规、具有国际战略眼光和丰富的经营管理经验的高级经营管理人才； 需要我们培养具有良好的职业素养与专业背景，具备较强的语言沟通、组织协调和业务拓展能力，既掌握了一定的一线服务操作技能，又擅长信息技术与组织策划，能够进行现场指挥与协调，懂得市场调查、数据统计、收益分析以及服务产品设计，具备较强的管理心智技能与创新思维的技术管理型复合人才。

2.高等院校酒店管理专业的课程设置要与国际接轨

根据酒店业的发展需要，专业主干课程的设置以及一些实用性很强的热门课程应不断推陈出新。在课程体系的设置上面，瑞士洛桑酒店管理学院紧跟时代步伐、顺应市场需求、突出专业特色，将课程分为三类：理论课、实践课和语言课，值得借鉴。

3.坚持手脑并用、做学结合的教学原则，走工学结合的办学之路，创新现有的教学模式

在与毕业生的交流中，学生们普遍都感慨：走上社会才知道学校教育的重要性，在学校应该确定目标、珍惜时间、好好学习，现在想再次走进课堂已经不可能了。这是现在大多数职业学院存在的通病，学生们在校学习期间，首先是对专业本质不清楚，其次对社会需求不了解，表现出在校学习期间没有目标，对专业课程和语言课程不够重视，缺少刻苦钻研精神，大多数学生在校学习的目标竟然是能通过期末考试。在这种情况下，学生们很难学专学精，很难将所学至于所用。这也是学生不能胜任酒店工作的主要原因。解决以上问题可以从以下两方面下入手。

4.培养学生职业意识，提高综合素质

酒店使用毕业生时最初大都安排在一线服务岗位上，这也符合企业用人的一般规律，许多学生会在实习初或工作初因为酒店基础工作的辛苦而跳槽或改行。这就要求学校在平时的教学工作中，加强学生的职业思想教育。在学生刚进入专业学习时，就要实事求是地告诉他们酒店工作的本质特点。帮助学生尽早做好思想准备,避免学生在实习和就业过程中出现 “眼高手低”问题，强化职业责任心。特别是作为专业教师，应该在平时的教学过程中联系酒店实际案例，潜移默化地培养学生的职业“忠诚度”，强调基础工作的重要性。在校内的教学中增加语言类和心理学课程，培养学生正确的人生观、价值观，教会学生基本的人际交往技巧。学生在校期间多开展一些社会性活动，鼓励学生积极参加，锻炼学生解决问题、与人交往的能力，为以后的工作生活打下基础。

5.建立毕业生就业反馈，回笼教育、在职培训机制

毕业生进入酒店工作以后，由于角色的转变，肯定会存在着诸多的不适应，有的学生还会觉得“书到用时方恨少”的感觉，因此，他们会迫切的需要能重回学校充电，接受新的知识和学历，而目前，国内的很多高校对已经就业的毕业生普遍关注不多，没有树立好为毕业生酒店生涯提供规划的意识，在这个方面，可以通过定期开设讲座，与国际先进酒店举办短期培训班，承办职业认证考试等诸多途径，提升社会办学与服务能力，使得毕业生能够在毕业后仍然享受到母校酒店管理专业的相关资源，同时也有助于对一些毕业生进行心里疏导，从侧面减少酒店管理专业人才流失率高举不下的现象。

二、后期酒店人才流动与管理

目前我国酒店业，人员流动颇为频繁，人才流失现象也十分严重。据调查，二星级酒店员工流动率为25.64%；三星级酒店员工流动率为23.92%，四星级酒店员工流动率为24.2%；五星级酒店为24.1%。

对于酒店服务业来说，员工流动率控制在15%以下较为合适。另外据调查，酒店专业毕业生分配到酒店工作的第一年流失率高达60%，两年后只有15%的人还留在酒店。这种状况令人非常担忧，酒店的生存与发展主要取决于员工的工作态度和工作热情，充分发挥员工的潜能和积极性。宝贵的人力资源和忠实的酒店员工是酒店可持续发展的根本动力。

（一）、人才流动的原因

1.较低的薪资待遇

酒店员工在社会劳动市场中薪酬属于较低水平，不具备行业间的优势。因报酬问题造成人员流失的占所有原因的49%。很多员工选择酒店业的初衷是为了追求一份可观的收入，而酒店由于市场竞争激烈，利润率大幅下降，员工的薪资待遇也随之降低。当实际的收入与他们期望值有一定差距时，员工就会选择离开。

2.不能满足员工自我实现的需求

酒店是服务性行业，员工容易对长期的重复性强、繁重的服务工作产生厌倦，当酒店的一些岗位缺乏挑战性，没有发展空间，加上晋升通道狭窄时，他们会感到在酒店的职业生涯已经没有提升，为求更好的发展而另谋高就。

3.忽视员工的情感需求

许多酒店过分强调个人服务组织，管理者在分配工作时不考虑员工的性格、爱好和特长，盲目安排工作，导致一些员工工作热情减弱，工作效率降低。

4.忽视员工的培训

根据美国饭店协会对纽约州饭店业的统计，培训可以减少73%的浪费；未受过培训的员工所造成的事故数量是受过培训员工的3倍，受过培训员工的流动率是未受过培训员工的一半。这些数据表明，培训员工是具有积极作用的。

5.缺乏人性化的管理制度和管理模式

俗话说“没有规矩，不成方圆”，酒店制定的规章制度是必要的。但是，在酒店各种规章制度中，大多以处罚性内容表现出来，员工不能主动参与到管理与服务中，使员工萌生去意。

（二）、应对人才流动的管理措施

1.建设酒店企业文化

酒店文化是酒店的灵魂，良好的酒店文化是酒店生存和发展的原动力。文化深厚的酒店里，每个人都愿意了解并支持酒店的目标，有着明确的使命感。酒店只有将员工利益与酒店利益有机地结合在一起，使得员工在为了自己利益最大化而工作时，那么酒店的利益也会尽可能地趋于最大化。并且使

员工更加热爱和忠诚酒店，有效减少了员工的不合理流失对酒店造成的损失。

2.重视对员工的培训

酒店通过培训提高员工素质、工作效率和职业道德水准，并培养其持续学习的能力，才能够实现以人为本的整体优化目标，建立“全员性，低重点，高视点，最优化”的动态培训体系。并且每一类培训项目都要列入培训计划，都应有组织按计划地实施，实施过程中都要切实可行。

当员工把参加培训当做自我发展、自我提高的大好机会时，也就不会因为缺乏组织支持而频繁跳槽。一方面，内容广泛的培训有助于员工增强归属感和愉快感，员工喜欢培训所带来的挑战，减少了长期重复同样工作而产生重大厌烦情绪，增加了新鲜感；另一方面，使员工一专多能，效率大幅度提高，从而节约了劳动资本。

3.完善考核与提升机制

有一项对近万名饭店从业人员的调查显示，大约有三分之二的员工是因为对前途不满意或得不到提升的机会才离开酒店，特别是优秀员工。为了避免这一现象，酒店应完善考核与提升机制。一要制定统一的考核标准，将酒店的考核标准与服务质量标准统一，不能只根据企业的经营实绩进行考核；二应让员工了解业绩考核的内容和程序，让员工实时地监测到自己的业绩，同时，管理者还应该集思广益，及时改进考核工作；三对考核优秀的员工给予表扬、奖励和提升的机会；四是坚持公正的考核原则，让员工感觉到自己的贡献得到了公正的评估，使员工可能看到自己的未来。只有公正的企业才能吸引优秀的员工，才能培养出忠实的员工。当酒店职位发生空缺时，首先应该在酒店内部进行公开招聘补充，店内无法补充时再从店外招聘补充。让员工产生只要努力工作就有提升机会的观念，那么将大大提升员工的士气与忠诚度。同时，酒店为每人职位设立几个不同的等级，优秀的服务人员可能通过晋升级别来增加工资，而又不必脱离服务第一线。

4.建立公平竞争的薪金制度

在员工待遇上，酒店首先是付给员工的工资基本上应该高于或持平于行业平均水平；在奖励计划上，依据自身经营业绩做决定，尽量缩短向上级部门申报批准的程序，争取独立决策奖金与薪酬制度的决定权。激励的方法是多种多样的，物质并不是唯一的激励形式，对许多员工来说，精神鼓励、发展前途、提升职位、培训机会等更加重要。

三、结语

中国的酒店管理专业人才培养要顺应市场与国际酒店业接轨，要作的努力还很多，从促进我国酒店业可持续发展的需要出发，与时俱进、推陈出新，探讨高等院校酒店管理专业的人才培养已经势在必行，在这方面的努力和尝试将有益于提高我国高校酒店业人才培养水平，为不断发展的酒店管理业提供更合格更优秀的专业人才。

参考文献：

[1]王泽光.中国旅游酒店的机遇与发展-论加入WTO后旅游酒店的走向[M].北京：

[2]邹统钎.现代饭店经营思想与竞争战略[M]，广州：广东旅游出版社

[3]王小荣.酒店人力资源开发与管理——X酒店人力资源管理案例分析[J].广东科技,2024,(22):5-6.[4] 陈颖.现代酒店的新型培训模式[J]，人才开发2024（8）43-44

[5]李晓丹，吴杨伟。加强人力资源管理培养酒店忠实员工[J]，商场现代化，2024（2）263-264

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