

# 人才训练营活动方案(大全9篇)

“方”即方子、方法。“方案”，即在案前得出的方法，将方法呈于案前，即为“方案”。我们应该重视方案的制定和执行，不断提升方案制定的能力和水平，以更好地应对未来的挑战和机遇。以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

## 人才训练营活动方案篇一

20××年我校的体育工作，以区教育局文化体育局20××年工作思路和局体育工作计划为指导，坚持加快发展不动摇，用心推进新课程标准实验，与时俱进、锐意创新，进一步提高学校体育教育教学质量和水平，认真贯彻一切为了学生发展的校训。我校体育工作要继续坚持以《学校体育工作条例》为法规，以深化改革为动力，以促进发展为目标，扎实推进各项工作，推动我校体育事业的蓬勃发展。

### 体育教学工作

1. 加强学习，更新观念。组织相关人员认真学习区教育局文化体育局20××年工作思路和局体育工作计划，充分认识体育课程改革的重要性和艰巨性，进一步学习体育课程标准，加大对体育学科课程改革实验的力度。
2. 深入探索，成立课题。我们要结合本学科特点，以体育教科研为先导，以课题为抓手，不断推进体育教学改革。重视学生的主体地位，关注学生个体差异与不一样需求，确保每一个学生受益。激发学生运动兴趣，培养学生终身体育的意识。
3. 规范常规，注重预案。要让每一个孩子都理解良好的体育教育目标，我们应重视课堂教学的规范化，从认真备课、设

计教案、抓好教学常规入手，提高体育教学质量，使学生养成良好的课堂常规。在教学过程中重视安全保护措施，以科学锻炼身体为思想指南，提高学生的体能和技能水平。

学校群体工作。

1. 体育教研组在“健康第一”的思想指导下，要认真制定出本学期体育教学工作各项计划，对所订计划的执行状况要有检查、有总结。

2. 抓好学校大课间活动、课外活动的开展，做到教师落实、场地落实、器材落实，在确保学生活动开展的同时，要强调安全教育。

3. 继续开展体育特色学校的建立，安排好大课间活动和体育课每周各班进行一次乒乓球活动，组织和管理好学生的活动，注意节约能源，能不用照明的尽量不用，并做好建立体育特色学校台帐。

4. 深入开展阳光体育活动，丰富学生的课余生活。本年度我们将根据区体育工作的计划，开展学校阳光体育活动，安排乒乓球文化节和花样跳绳活动，使我校的阳光体育活动进一步深入，成为学生乐于参与课余生活，培养学生终身体育意识，体验体育活动的乐趣。

5. 举办第七届学校体育健康节，营造浓厚的校园体育文化氛围。本届比赛要在前几届的基础上，不断创新，安排学生感兴趣、喜欢参与的项目为活动载体，尽可能吸引每位学生参加。今年是大届，我们要精心策划好开幕式，做到隆重、和谐、快乐、健康，使广大师生充分享受体育活动的乐趣，使体育文化逐渐融于校园文化，成为校园文化的品牌。

竞赛训练工作

1. 抓住重点。根据区竞赛计划，组建好比赛队伍，抓紧训练，用心参加各项比赛，争取获得好成绩。尤其抓好乒乓球队的建设，在区内继续确立位置。

2. 统一布局。体育组除认真抓好乒乓球队、田径队的训练外，用心思考开设其它项目，便于统一布局，更好的抓好薄弱项目的训练，力争几年中取得好成绩。根据学校的安排，拟开展健美操兴趣班的培训。

为了全面贯彻落实《中共中央国务院关于加强青少年体育增强青少年体质的意见》，用心倡导“健康第一”、“每一天锻炼一小时，健康工作五十年”的现代健康理念，同时为响应我县中小学生阳光体育运动的广泛开展，培养学生用心主动的体育锻炼热情，提高学生体质健康水平，以全面实施《学生体质健康标准》、大力推进体育大课间活动为重点，蓬勃开展“阳光体育活动”。同时把阳光体育活动与促进和谐校园等紧密结合，培养成教师和学生用心主动的体育锻炼习惯，提高全体师生的身体健康素质和体育文化素养，推进校园体育文化建设。

为保证学生每一天有一小时的体育活动时光，教师每一天锻炼时光不少于30分钟；力争使95%的学生在本学年学生体质健康标准测试中到达及格以上，35%的学生到达优秀。

“健康第一”、“每一天锻炼一小时，健康工作五十年，幸福生活一辈子”的现代健康理念。

遵循课外体育锻炼的自觉性原则、全面性原则、适量性原则、渐进性原则、经常性原则、针对性原则，根据《学校体育工作条例》第三章规定，保证学生每一天在校1小时的体育锻炼时光，养成健康的生活方式。

10月份：

- 1、举行阳光体育活动启动仪式。
- 2、全校师生进行感恩手式舞的学习。
- 3、各班利用音乐课、活动课对感恩舞的学习。由音乐老师和班主任组织学习，少总部检查。
- 4、每一天早上做完早操后，全体学生之后做感恩手式舞。

#### 11月份上旬：

- 1、利用体育课和活动课，各班进行体操训练及队形队列。
- 2、以班级为单位进行第三套广播体操的比赛。
- 3、每一天早上做完早操后，全体学生之后做感恩手式舞。

#### 11月份中旬：

- 1、下午的课外活动时光，在本时光段内由各班班主任及跟班教师进行活动指导和管理。由各班班主任组织锻炼，根据活动资料合理科学地自行安排。
- 2、各班主任指派本班学生统一到体育器材室向体育教师领取，请各班主任明确器材名称及器材数量，及时做好登记和归还工作。
- 3、每一天早上做完早操后，全体学生之后做感恩手式舞。

#### 11月份下旬：

- 1、四至六级跳竹竿舞。由班主任配合少总辅导员、音乐老师、体育组织跳竹竿舞。
- 2、每一天早上做完早操后，全体学生之后做感恩手式舞。

12月份

1、全体教师学习跳竹竿舞

1、四至六年级以班级为单位进行竹竿舞的比赛。

2、每一天早上做完早操后，全体学生之后做感恩手式舞。

学生的活动务必由班主任或带班教师领队，并负责组织指导和维持学生活动的秩序。少总部监督。

1、如遇雨天，请各位班主任组织学生在各班的连廊、及教室进行小范围活动(以练习做操和游戏为主)。

2、各班主任在保证学生每一天1小时课外锻炼的基础上，根据学生锻炼需求，可自行调节学生的活动时光。

3、踢毽子、呼啦圈、短绳、乒乓球(拍)、羽毛球(拍)请老师提前要求学生自备。

注重培养后备运动员。

## 人才训练营活动方案篇二

新的学期开始了，校运动队的各项训练紧张而有序的开始了。为了在四月份市里举行的乒乓球选拔赛中取得好成绩，特制定训练计划如下：

由于市里的乒乓球比赛的运动员向低龄化发展，那么我们的运动员选拔对象也要趋向

于中低年级的学生，从而形成一个良好的运动梯队，训练过程中大队员照顾带动小队员，以致我们每一届乒乓球比赛都取得好成绩。

在今后的训练中，我们一方面要认真把握“训练和思想结合的原则”，有意识地在训练

中培养学生“爱祖国、爱学校、爱吃苦”的品质，有计划地安排优秀运动事迹的讲解，经常和运动员家长、班主任及任课老师联系、沟通，从而来缩短彼此之间的距离，减少不必要的矛盾发生，从而使学生能安心训练，无“后顾之忧”。另一方面在业余训练上严格要求、严格训练，从提高学生的身体素质基础上培养运动员的技术和技能。

- 1、保证训练时间、保证训练内容、保证训练器材和场地。
- 2、学生训练的内容、形式、节奏安排等，要求多种变化，各种练习手段尽量与游戏活动相结合，以激发学生的爱好与兴趣。
- 3、训练要有持久性和合理性。
- 4、有事须向老师请假，不能擅自离开岗位。

- 1、坚持面向全体队员严格组织纪律，加强训练管理。
- 2、加强基本知识、技术、技能的培养，进一步熟悉球性。在此基础上进行教学比赛，在比赛中不断巩固技战术，提高运动成绩。

准备期：

- 1、召开动员会、找运动员。
- 2、召开全体队员会议，制定训练纪律。
- 3、准备所需器材。

第一阶段：恢复性训练阶段，以乒乓球球性训练为主

1、教师陪练，学生反手推挡。

2、教师陪练，学生正手攻球。

第二阶段：巩固基本功球性训练，巩固及提高阶段

1、学生的相互推挡及正手攻球。

2、以开火车的形式进行球性练习，培养学生的运动兴趣。

第三阶段：专项技术，发球和接发球练习

1、主要讲解发球的技术动作。

2、发球包括上旋、下旋、侧旋、以及奔球。

3、接发球的站位正确，注意力集中。

第四阶段：比赛前训练为主

1、由教练陪练打比赛。

2、学生队内的比赛，可以和去年的男队队员比赛，以提高比赛成绩。

3、训练学生在比赛中的心理素质。

具体训练内容：

1、球性练习：

(1) 正反手的向上颠球。

(2) 正手攻球。

(3) 反手推挡。

(4) 对攻。

## 2、发球和接发球：

(1) 发侧旋球。

(2) 发下旋球。

(3) 发奔球。

## 3、赛前训练：

(1) 由教师陪打比赛。

(2) 队内的教学比赛。

(3) 观看比赛录像。

## 人才训练营活动方案篇三

(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。

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。

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。

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语。
- 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。

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。

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。

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內上交轮岗实习报告，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。

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。

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。

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)；

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。

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。

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。

## 人才训练营活动方案篇四

为了提高个人素质，提高教学水平和能力，结合学校制定的《教师教学基本功训练达标工作实施方案》以及自身实际情况，特制定此计划：

- 1、普通话的训练
- 2、粉笔字钢笔字的训练
- 3、教学设计、备课、上课、说课、评课的方式方法的训练。
- 4、课件制作。
- 5、简笔画训练。

能够用发音准确，用词准确，用普通话进行教学。能够用正楷书写钢笔字和粉笔字，力求书写美观大方。能够通过训练形成一套比较完整教学体系。

能够熟练的掌握课件制作的一般能力，以提高课堂效率。

- 1、普通话的训练以测试教材为训练的范本，每天进行半个小时的的朗读训练。并在教学中规范的使用普通话教学。

2、每天练写钢笔字，每周上交三页小楷，教案的书写用钢笔正楷字书写，力求工整美观。课堂教学中用正楷书写板书。

3、结合学校和本组教研活动，加强教学设计、备课、上课、听课、评课的规范性。多听其他老师的课，多进行理论学习，切实形成一套行之有效的教学模式。

## 人才训练营活动方案篇五

全面提高学生素质，教师是关键，而教师的基本功又是搞好教育教学工作的前提条件，同时，教师素质是关系课程改革成败的关键。所以只有教师的基本功素质高，才会有高质量的教育教学，才能为下一步全面推进课程改革奠定基础。本学期我园的教师基本功训练计划如下：

XXXXX

全体教师

### （一）钻研纲本基本功

1、每位教师认真学习大纲，仔细钻研教材，领会好新课程、新教材的精神，做到科学，准确地备课。

2、每位教师在每月写出你对教材中的某个教材的理解，也可以是经验之谈（即每月一得）。

3、在《新课程理论摘抄和教学反思录》笔记本上，每位教师每周自学1—2篇的关于教学研究的文章，每学期自学笔记不少于5000字，经常写读后感。教师要适当练习简笔画。

### （二）教学设计和课堂教学基本功

1、在教学设计上，力求创新，有自己的特色，依据学科特点

写出自己的教案。集体备课，要求一定提出自己的新观点，突出个性备课。

2、课堂教学中，教师要主动、积极地构建自主、合作、探究的教学模式，保证并提高四十分钟的质量。

3、每位教师每期选几课，写出有创新的典型的教学设计和反思。

4、以教研组为单位，参加学校组织的各种教学研讨活动。每期不得少于8次校本教研活动。

### （三）语言表达基本功

1、在平时的授课中，教师要每天坚持说普通话；教师要注重语言的艺术性，教导处将配合团支部举行一次年青教师的演讲比赛活动。

2、三笔字在平时的工作中教师要自行练习，本学期将举行一次规范汉字的基本功比赛。

3、在写作方面，希望教师积极撰写论文。

### （四）使用教具基本功

1、本学期，每位教师针对自己所教的课程制作课件，学校将组织由全校老师打分的课件制作比赛。

2、能正确、熟练地使用电教设备和其它教具。

### （五）电脑操作基本功

1、要求青年教师会进行文字处理、会网上查阅资料。

2、会安装和正确使用现成的课件。

3、隔周四的下午两节课后为电脑培训时间，有教师讲授、指导、每周的其它时间教师可自己练习。

## （六）训练措施

1、个人练习与组内练习相结合，教研组长组织好，督促好，按时练习，按时交各种资料。

2、每位教师所交材料，教导处将进行记录、考核、进入个人业务档案。

## 人才训练营活动方案篇六

经营、能致富的农村实用人才队伍，为我镇新农村建设提供强有力的人才保证和智力支持。

### 一、完善人才工作科学推进和考核机制

1、强化人才工作领导职责。按照党管人才原则，进一步完善科学决策、分工协作、沟通协调和督促落实机制，各村建立人才工作联络点，由各村主要负责人负总责，在村干部中确定一名支部委员为人才工作联络员。做到有场所、有人员、有经费。发挥人才工作各职能站所、社区作用，形成各司其职、齐抓共管、通力合作的人才工作局面。

2、建立全镇人才工作信息库。坚持把人才资源作为第一资源来规划和开发，组织召开一次由各村支部书记、主任、有关企业负责人和有关部门领导参加的座谈会，研究分析全镇人才队伍建设状况，部署开展人才队伍状况和优秀在外人才情况调查统计，根据其主要特长、技能，愿意提供的服务等将人才分类，逐一进行登记造册，建立人才信息库，实现信息资源的有效共享。

3、完善人才工作经常性调度。完善人才工作领导小组例会制

度，开展人才工作调研，交流工作情况，研究解决重要问题。完善实施重大事项备案通报制度，加大工作协作力度，促进人才工作信息交流，提高工作调度的时效性和科学性。

4、实行人才工作目标责任制。从人才工作领导、人才队伍建设等五个方面加强对各村干部的考核，重点考核制定人才发展规划。同时，强化日常考核，并把考核结果作为年度村干部综合考核的重要内容之一。

## 二、以用为本，引领各类人才向发展一线集聚

1、实施“基础团队”培育工程。一是进一步完善党员干部学习制度和机关党员干部学习工作例会制度，提高机关党员干部对政策法规、业务知识和工作方法的掌握。二是建立村级后备干部培养机制，把文化水平较高的退伍军人、回乡中专毕业生、视野宽阔的外出务工返乡人员和农村带动能力突出的致富能手等党员认可、群众满意的优秀人才选拔到村级后备干部队伍中。三是加强对年青党员、后备干部的使用和培养，积极鼓励党员干部参加学历晋升和资历考试，更新干部知识结构，开阔干部眼界，增强处理经济社会发展中各类问题的能力。四是大力开展党员人才活动，把党员培养成致富能人，把致富能人中的先进分子培养成党员，把党员致富能人培养成村干部。积极培养一批创新创业人才基础团队。

2、充分挖掘社区人才力量。实施镇人才作用发挥工程，建立能上能下、能进能出、竞争择优、充满活力的用人机制，为人才提供施展才华的舞台，做到人尽其才、才尽其用。要在摸清全镇人才情况的基础上，充分整合人才资源，积极创设活动载体，组织、吸引各行各业的能人，特别是党员干部、技术人员等，开展各种岗位竞赛、便民服务和文化活动。

3、实施企业人才引进工程。充分利用市场手段和资源，加强企业经营人才和专业技术人才培养引进工作。帮助、指导非公企业积极做好人才和党建工作的结合文章，积极开展组建



人才创业基地建设，积极探索建立薪酬挂钩制度，创新人才收入分配机制；进一步为企业搞好人才信息服务，实现人才供求模式由单纯集市型向集市型和信息型并重转变。在辖区所属企业建立人才工作联络员制度，畅通沟通渠道，为企业引进各类人才营造良好的环境条件。

4、大力支持人才初始创业。严格按照区人才办制定的相关申报条件，对符合条件的初始创业人才随时受理、定期上报评审、跟踪服务，支持人才初始创业。培育“峰硕黑牛养殖公司”、“滨州市鑫瑞肉牛养殖专业合作社”两处养殖专业合作社为人才创业示范项目，充分发挥示范基地和示范项目在承接农民培训方面的作用，通过实践锻炼、现场教学等方式对有初始创业愿望人员进行培训，不断提高群众的生产技能、创业能力和综合素质。

5、深入实施“春风计划”活动。按照“组织牵头、资源整合、社会参与、服务基层”的总体思路，完善“四位一体”服务模式，围绕我镇经济发展实际，深入实施春风计划“百千万”工程，努力培养50名村居致富带头人，发挥示范作用，引领群众致富增收；培训500名农村实用人才，培养一批农业技术骨干，壮大高素质农村人才队伍；针对我镇合村并居，土地流转不断加快和失地村民增多、就业压力大的实际，培训1000名失地村民、村剩余劳动力，提升就业竞争能力、职业转换能力和创业带动能力。遴选有明确产业发展方向、管理模式科学、内部管理规范、生产技术先进、有明显示范带动作用的“王立平蔬菜专业合作社”、“盛丰农业示范园”，建设2处人才服务示范基地。

## 人才训练营活动方案篇七

文件编号：

为了建立和完善多元化人才引进渠道，合理的利用现有人力资源，充分发挥企业人才竞争机制，调动广大职工的学习和

工作积极性，给我公司职工提供一个发展和晋升的平台，并为公司战略性培养和储备梯队人才，经公司研究决定，特制定本方案。

1、内部选拔范围：凡是张家港市第一人民商场有限责任公司在职员工，只要符合缺少岗位之任职要求，都有机会参与竞争，并且在同等条件下，内部员工优先。

2、外部招聘：根据公司人力资源规划以及岗位要求，符合要求之应聘者，必须首先经储备培训。

1、内部员工储备、晋升基本条件：

1.1在公司工作绩效优秀，无不良工作记录；1.2在本职岗位上成绩优异；

1.5特殊人才的引进、储备由董事长确认后可予执行。2、梯队人才储备原则

2.4工龄优先原则：对于同一岗位的预储备，如果出现内部多位竞争者，则本单位工龄长者优先考虑。

3、根据公司发展规划，每年年初由人力资源部制作人力资源规划，储备梯队人才数量须归于人力资源规划的内容。

3.1每年6月和12月底之前，各个部门须有明确的岗位分析与人员需求初步计划；

3.2各部门的人力资源计划须符合公司发展规划，并经公司领导审批确；

4、储备梯队人才名单产生

4.2外部储备梯队人才，应聘者经面试、笔试合格，可纳入储备；

## 5、储备梯队人才名单确认

5.1所有储备梯队人才名单经人力资源部背景调查后，其中背景调查包括：

1) 储备梯队人才条件是否符合；

5.2经人力资源背景调查的储备梯队人才，须提交公司副总级以上会议审议。审议通过后，正式成为储备梯队人才。

## 6、储备梯队人才的培训、工作、考核以及代职、晋升

6.5“师傅”的反馈将直接影响储备梯队人才的晋升；

6.6本文件规定，张家港第一商场以及各附属单位之储备梯队人才，每半年考核、晋升一次。分别为每年3月、9月。考核结束后，成绩合格者于次月开始给予代职，晋升。不合格者，退回原岗位或解除劳动关系。

6.7储备梯队人员所有受训，考核，奖惩，由人力资源部培训专员记录于每人的《员工培训档案》中。

## 7、储备梯队人才的管理

7.1储备梯队人才在受训过程中，凡根据《员工手册》或《奖惩制度》，被惩罚b级以上者，立即回到原岗位，从储备梯队人才队列中除名，外部招聘的储备梯队人才解除劳动关系。

7.2储备梯队人才在受训过程中，按照公司《员工手册》被奖励者，将被在最终考核中，给予加分。建议原则为：加分比例=一般员工奖励分值的两倍。

1、《梯队人才推（自）荐表》

## 2、《员工培训档案》

1、本文件自发布之日起生效

2、本文件的解释权归人力资源部

## 人才训练营活动方案篇八

xx县供销社20xx年度人才工作计划 要打造一支对农民群众有感情、对合作事业有热情、对干事创业有激情的高素质干部队伍。

（一）充分认识人才对加强干部队伍建设的重要性。供销社系统已经进入改革发展新阶段，突破人才对事业发展的制约瓶颈，已成为当前供销系统干部队伍建设工作的重中之重。人才兴、则事业兴，人才是供销合作社参与市场竞争的根本保证，是供销合作社发展的有力支撑，是供销合作社改革发展的需要，是促进供销合作社长远、健康、科学发展的保证。所以，要大力实施“人才强社”战略，牢固树立新型人才观，充分认识人才对干部队伍建设的重要性。

（二）建立和完善干部队伍建设培养体制机制。努力形成各类人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。

一是完善培训制度，分门别类强化理论和实践培训，提升现有人员的能力素质。

二是建立干部双向交流制度，鼓励引导机关干部到基层社、社属企业历练本领。同时，要大胆使用基层社、社属企业优秀干部。

三是吸引、选拔优秀企业和专业企业经营等社会人才，到供销社干事创业。

四是通过公务员招考，招录具有专业技术能力的毕业生，充实干部队伍。同时，一方面建立按劳分配与按生产要素分配相结合的激励机制，充分调动干部职工干事创业的积极性。另一方面建立健全干部考评体系。严格奖优罚劣、奖勤罚懒的绩效考核，为愿干、能干、干好者提供上升通道。实现人才引得进、干部立得住，从而确保供销干部队伍健康发展。

### （三）努力提高干部职工工作积极性。

一要不断提升供销社自身排位。要让供销社有话语权、单位有美誉感、干部职工有自信心。

二要加强机关建设。机关建设是供销合作事业加快发展的基础和保障，要适当增加投入，做到群众舒服自己方便。

三要稳定队伍的“军心”。尽快落实好供销社机构改革的政策，确保县级供销社机关为继续参照执行公务员管理单位。

四要稳步提高干部职工的待遇。要开源节流，不断充盈自己财力，做到政策允许范围内的福利待遇逐步都发放，尽量提高干部职工的待遇。

加大对年轻干部培养力度，立足于早发现、早培养，抓紧培养造就青年才俊；

既要眼睛向上招录专业人员，又要眼睛向下发现那些在基层组织中的优秀年轻人才。

## 人才训练营活动方案篇九

为了进一步提高我中心卫生技术人员的总体素质，促进中医科的发展，更好地为群众提供优质的中医药医疗卫生服务，结合中心的实际，制定本规划。

近年来，为提高人员素质，更好的服务患者，中心加大了继续教育和人员进修的工作力度，举办了多层次业务培训，为中心的人才成长营造了一个较好的环境。人才建设取得一定的进展，基本满足了现有临床的人才需求。但随着中心的发展，现有人才资源与中心发展之间的矛盾逐步暴露出来。

1、现有人员的整体素质仍不能满足中心发展的需要，业务能力亟需进一步提高；

3、人员的结构也不尽合理，体现中医特色的中医专业人才偏少，专业局限，难以发挥中医药特色，制约了医院的进一步发展；因此，进一步加强医院人才的培养，大力开发医院的人力资源是医院建设的一项极其重要的工作。

### （一）指导思想

人才培养要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，牢固树立尊重知识、尊重人才的思想，坚持人才兴院、人才强院的理念，按照全面提高和重点培养相结合，培养人才和引进人才相结合，结构调整和合理配置相结合的工作思路，切实搞好医院人才的培养、教育和使用，充分调动医院人才的积极性，为医院的发展提供强有力的人才保障。

### （二）培养目标

1、积极推进全员职工培训。全面提高医院职工的学历层次。中心在职卫生技术人员全员培训率要达到90%以上。

2、培养1—2名具有坚实理论基础，丰富临床经验和较高学术造诣的学科带头人；

高度重视专科（专病）人才培养。实施中医专科（专病）人才培养计划。具有中级以上职称的人员，要确定自身的业务

主攻方向，逐步把精力转移到专科（专病）研究的方向上来。要结合自身特点，重点加大本专科相关理论的研修，充分了解和掌握本专业的现代医学知识及发展趋势，不断提高自身临床处置各种疑难病、多发病的实际能力。

继续加强医技科室人才的培养。医技科室人才培养的重点是加强理论学习，熟练掌握本专业的技能，并积极开展新技术，同时，要提高本专业的检查、检验水平，为临床诊断提供可靠的依据。

重视和加强护理人员的培养。护理人员培养要突出“三基”训练，强化无菌操作的意识，同时要及时掌握护理工作的新方法，把基础护理、临床护理、生活护理提高到一个新水平，为病人创造良好的治疗和生活条件。

（一）切实加强中心人才培养工作的领导，增加经费投入。人才培养事关中心的兴衰，高质量的人才是核心竞争能力。为此，中心要成立人才培养工作领导小组，形成中心领导和相关职能科室各司其职的人才培养工作机制，从组织管理上保障人才培养工作顺利进行。同时，医院要继续加大人才培养的经费投入，每年安排相应的资金作为人才培养基金，确保人才培养工作的顺利进行。

（二）要建立和健全卫生技术人员的技术档案，将个人的技术自传、论著、考核考试的成绩、进修学习的鉴定、定期技术评定材料等列入档案内容，作为晋升晋级的重要依据。使中心人才培养工作逐步走上制度化、科学化的轨道。充分调动广大职工学习专业知识的积极性，逐步使医院形成良好的学习氛围。

（三）积极引进人才，为中心的发展储备人才。随着中心中医科的改建完成，人才的需求量将会有所增加。结合中心现有人才的实际情况，今后三年，重点引进一批具有坚实理论基础、丰富临床经验、较强科研能力、良好医德修养的全科

及中医骨干，提高医院医疗技术水平，促进中心发展。

附：XXXXXXXXXX中心中医人才培养工作

领导小组人员名单：

组长：

副组长：

成员：

20xx年1月20日