

最新人才工作报告人才培养 人才培养方案 (大全10篇)

为了确保事情或工作得以顺利进行，通常需要预先制定一份完整的方案，方案一般包括指导思想、主要目标、工作重点、实施步骤、政策措施、具体要求等项目。方案对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇方案。以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

人才工作报告人才培养 人才培养方案篇一

20xx年版高等学校土木工程专业评估标准结合中国工程教育认证加入《华盛顿协议》的契机进行了全面的改革，作为首批加入教育部实施“卓越工程师教育培养计划”的高校之一，黑龙江工程学院土木工程专业结合学校定位，从“大土木”现实需求出发，以研透土木工程专业评估标准以及工程教育专业认证文件为导向，构建满足专业认证最低标准要求的人才培养方案，全面落实专业评估指标，经过一个人才培养方案4年循环的教学改革和探索，取得了良好的效果。

1995年开始的住建部专业教育评估经过20年的不断探索与完善，在自愿申请，评估严格的情况下，截止到20xx年7月有78所高校通过了土木工程专业评估，覆盖27个省、市、自治区的17所“985”高校、14所“211”高校、46所地方高校和1所军队院校。与传统的“985”、“211”高校参与专业认证不同的是应用型本科学院参与土木工程专业评估必须在专业指导委员会所指定的专业培养指标的最低要求控制下，体现一般性的指导意见。如何贯彻土木工程专业评估标准体系中的7个一级指标、25个二级指标、67个观测点，都亟待进行系统性创新。黑龙江工程学院作为教育部首批实施“卓越工程师教育培养计划”61所高校之一，土木工程专业具有60年办学经历，为黑龙江省“十一五”“十二五”重点建设专业。为顺利通过教育部卓越计划验收和通过住建部专业认证申请，

黑龙江工程学院积极开展工程教育专业建设，特别是以专业认证为契机，紧紧抓住如何构建专业认证背景下应用型本科土木工程专业人才培养方案这个关键问题开展工程教育专业认证工作。结合黑龙江工程学院的工科背景，秉承土木工程专业历史积淀，经过多年的探索和实践，逐步形成了黑龙江工程学院土木工程人才培养特色，即利用“大土木”的专业教育平台，以满足专业认证标准的土木工程应用型人才现实需求为目标导向，形成基础扎实、知识面宽、实践能力强，具有一定的国际视野、创新意识和可持续发展理念的高素质应用型人才的培养模式。按此专业建设理念培养的土木工程专业毕业生，由于更加注重注册工程师的基本训练，更加注重实践动手能力的强化，更加注重大学生创新意识的训练，更加注重吃苦耐劳的专业素质的教育，取得了“学生受益、家长满意、社会认同”的人才培养效果，毕业生具有“上手快、能力强、能吃苦、留得住”的特点，深受用人单位的欢迎。

从“大土木”现实需求出发，参照专业认证标准，在土木工程应用型人才知识、能力、素质体系界定和培养目标定位的基础上，着力解决了以下问题：（1）以需求为导向，在交通、建筑行业企业认知的基础上，明确人才培养目标和毕业生从业范围；（2）根据应用型本科类型学校社会需求的不同，将土木工程专业人才知识、能力和素质要求进行了区别；（3）根据毕业生培养规格和毕业要求，优化了课程体系；（4）以实际工程项目为载体，突出实践教学改革力度；（5）改革课程教学内容和方式，实现人才培养与市场需求的零距离对接；（6）打通第一、二、三课堂，全面实现评估体系中对创新意识的要求。

（一）以研透土木工程专业评估标准以及工程教育专业认证文件为导向，借鉴国内外经验，结合我校实际，构建满足专业认证最低标准要求的人才培养方案。通过分析专业评估标准和中国注册工程师的执业要求，确定了土木工程专业定位、培养目标和知识、能力和素质要求，确定了培养目标与课程

要求的关联矩阵、实现路径，包括必备的教学资源和教学管理以及质量评价等评估标准中指标体系观察点的要求。借鉴目前已申请评估通过的78所高校的成功经验，在遵循《专业规范》的框架下，构建了20xx版、20xx版满足持续改进评估指标要求的具有应用型特色的人才培养方案。

（二）以构建满足行业企业执业要求课程体系为导向，促使专业教育适应行业企业需求，提升学生培养质量。课程体系满足了专业办学定位、培养目标、毕业生就业去向、工作岗位、未来发展等的要求，引导专业“大土木”宽口径培养，拓宽了毕业生就业面，适应了注册工程师执业需求，提升了学生的综合素质，人才培养方案和课程体系得到教育界和工程界专家的认可，搭建了工程界与专业教育的平台，推进了专业教育校企深度的合作，保障了专业教育改革与专业的发展，使学生培养符合行业企业执业要求。

（三）以保障培养应用型高素质人才毕业要求为导向，进行“新课程、新教材、新方法、新平台”的教学要素集成创新，升华精品课程，创新改进培养模式。开设《公路养护技术》等本专业领域新课程，完善课程体系，反映办学特色；编写《土木工程施工》等系列新教材，实现原创案例百分之百，以助于案例教学；在《土木工程导论》等11门课程开展教学方式方法改革，改变以“教”为主的传统教学模式，转变为“以生为本”的“学”为主的翻转式教学模式，升华精品课程教学效果；建立“工程导论—工程设计—工程施工—工程管理”为递进式的毕业设计综合素质培养的教学平台，培养应用型高素质专门人才。

（一）一个宽专相兼的个性化课程体系

充分考虑“宽口径”的指导思想和我国目前企业缺乏专门化工程技术教育的现状，在课程设置上，将“宽口径”的大前提与专门化课程相结合，在课程类别涵盖了工科通识教育课程、土木工程专业知识课程、土木工程专业方向模块课程三

大类，依托个性化的课程选修制度组合成完整的课程体系，以实现个性化的培养目标，较好的体现了“将成才的选择权交给学生”的办学理念。

（二）两个扎实的基础课程平台

构建工科通识教育课程和土木工程专业知识课程两个平台。工科通识教育课程平台由学校统一管理，选择了人文、自然科学知识，设置了数学、物理学等课程；专业知识平台以力学和土木工程学为主体，力学包括了三大力学、水力学、土力学等，土木工程学以结构、施工、经济类课程为主体，要求专业知识平台课程的教学内容面向土木工程专业各个领域，承接工科通识基础课程的知识体系，为后续课程打下扎实的基础。

（三）三个特色鲜明的专业方向模块课程群

20xx年起，土木工程专业招收道路与桥梁工程、建筑工程、岩土与地下工程3个专业方向的本科生。每个课程群课程的设置主要考虑了本领域专业知识体系的完整性和个性化需求，以保证该领域专业知识体系的完整性。同时设置了适量的选修课程，满足学生深入学习和扩大知识面的需要。20xx版教学计划又进行了改进，专业方向模块课程要求每位学生在主选方向以外，必须选修其他1~2个方向的2~3门专业方向核心课程，保证宽口径培养。并增加了学生实训和实习的比例，以培养懂管理、懂技术、懂经济、懂法规，综合素质较高的、面向工程第一线的应用型土木工程师。

（四）四个内外结合的教学模式

在确立了基本课程体系的前提下，为提高各门课程的教学效果，增强课程与工程实践的结合，提高学生发现问题、分析问题、解决问题的能力，根据课程性质确立了“四个内外结合”，即学校内外、专业内外、课堂内外、学期内外结合的

教学模式。校内外结合主要体现在一些实践性强的课程，设置了必要的实习环节，将国家职业资格或技能证书要求纳入专业课教学内容中；专业内外结合是为了拓展土木工程学生的知识面，将本专业的知识与整个社会科学、技术体系相联系，培养学生的综合素质和专业协调能力，如跨专业组合结构设计竞赛小组，与建筑学专业同学共同进行毕业设计等。课内外结合的教学方式覆盖的课程面最广，将课堂教学与实验教学、自主实验、各种学生科技创新活动等相结合；学期内外结合充分利用假期，开展各类课程的实践性环节和社会实践活动。“四个内外结合”的教学模式大大拓展了教学的空间与时间，同时在教学计划中设置了相应的学分，教师及时引导，学生主动参与，充分开发学生自主创新能力，使“培养应用性、卓越工程师”的办学思想落到实处。

经过一个培养方案4年循环的教学改革和探索，我校土木工程专业工程教育改革的已经取得了令人欣喜的一系列成果。

（一）土木工程专业课程体系按《高等学校土木工程本科指导性专业规范》的最低标准设置，与人才培养目标高度吻合。考虑学校的办学历史、专业方向设置、师资的结构和水平、学生的基础等实际情况完善了课程体系并以此制定教学计划。

（二）课程体系的设计将课堂教学的组织、实践环节的构成和创新训练的构思等第一、第二、第三课堂所有教育环节整合到一起，形成一个完整的、开放的、有特色的人才培养方案。

（三）通过优化的课程体系设置，形成了鲜明特色的核心课程群，以“点”带“面”，进行了系列教材建设，编写了《土木工程施工》等土木工程规划教材，在3届道桥卓越班教学中使用，各方面反映良好。

（四）根据以项目为牵引的课程体系架构的安排，将教学目标体现在“基础扎实、知识面宽、实践能力强”的特点上，

在省级精品课程《桥梁工程》、校级精品课程《土木工程导论》等11门课程中积极推进“案例教学”“项目教学”“问题教学”，全面提高了教学质量，校内外评价良好。

（五）改革的成效是通过将新的课程体系与20xx年最新的工程教育认证通用标准和专业标准的培养目标、毕业要求进行对比得出自评结论，具有科学性、合理性和国际性。

（六）20xx年以来，按此培养方案培养的土木工程专业学生累计获得全国徐芝伦力学优秀学生奖1项；全国结构设计竞赛优秀奖1项；全国大学生数学建模竞赛一等奖5项、二等奖18项；全国英语竞赛一等奖3项、二等奖8项；全国“triz”杯大学生创新方法大赛二等奖1项、三等奖1项；东三省数学建模联赛一等奖7项、二等奖15项；东北四省结构设计竞赛赛区三等奖1项；黑龙江省结构设计竞赛一等奖11项、二等奖6项、三等奖10项；国家级大学生创新创业训练项目9项，黑龙江省级创新创业训练项目18项等等。良好的工程素质和综合实践能力为本科生积极参加重大科技和工程实践活动提供了坚实的平台，为东北寒冷地区的经济社会发展作出了应有的贡献。

人才工作报告人才培养 人才培养方案篇二

十多年前国家对地勘单位的改革使地勘单位的发展进入了低潮期，许多单位靠发展二产、三产求生存，很多单位数年未招收地勘专业的学生。造成了此刻各单位的技术人员青黄不接，中间有很大的断层，而我们物勘院在全局算是技术为量较强的单位，专业人员结构表现为副高33人占专业技术人员的30%；工程师29人，占专业技术人员的27%，地质物探类工程师仅有20人，仅占专业技术人员的18%；助理工程师37人，占专业技术人员的34%。这样的人才比例是十分不科学的，也不利于单位发展。这样的情景在很多单位会表现得越来越严重。近年来，随着地勘市场的快速发展，我局对地勘类人才的需求到达了求贤若渴的地步。有的偏远单位很难招到学

生，新招来的学生还有一个成长的过程，各单位急于让学生参加学历培训，以到达提高素质的目的，但五、六年过去这些刚工作两年就专升本，本升研的职工工作本事上的提升很小，并且学习时间还严重影响到生产的安排，安排他们的面授时间已成为分院领导的心病。经过调研，本人对地勘单位人才的培养提出一些个人粗浅的看法。

把“人才强队”作为地勘经济发展的基本战略。各级领导要重视人才的引进及培养，牢固树立起以人为本的科学人才观，从战略和全局的高度，深刻认识人才在地勘经济发展中的关键性、基础性和决定性作用，把人才工作纳入单位总体工作之中，把人才强队战略作为加快地勘事业发展的基本战略。把有限的编制用来招收主专业的人才。每年都要少量连续的从不一样的学院招收学生，坚持人才的层次性和多样性。

从马斯洛的“需求层次理论”我们明白，当劳动者的收入水平到达必须程度时，需要的层次会随之提高。在物质利益基本满足的情景下，与物质奖励相比，大家更愿意选择参加必须量培训的形式来作为应得的奖励，提高自身的含金量，以求在未来的竞争中占有一席之地。能够说，培训已成为最大的奖励。

第一我们要将培训本身作为激励职工积极向上的一种必要手段。给职工“充电”的机会，会使他们感觉单位对自我的发展是很重视的，并且在单位培训机会的分配上，必须本着“公平竞争，择优培训”的原则，使真正有本事、有潜能的人获得应有的培训机会。

第二要改变过去重学历培训轻技能培训的旧观念，近几年毕业的学生并不缺少学校的专业知识，最缺的应当是实践和新的方法手段，异常地质专业人才最需要的是野外的实践经验，这需要很多工作的积累和师傅的引导，所以我们每年都到二级单位了解职工工作中有什么技术、技能上的需求？是否有新技术新方法需要推广？是否有新的规范要学习？如果是普

遍性的就汇同人事、工会、总工办三家在职工集中的雨季举办培训班，这种培训班异常有针对性，对于新来的学生提高技能异常有效，并且最廉价。个别性问题就单独为他们请师傅，或外派培训。

第三要把学历培训作为一种奖励，那些对单位发展有重大贡献的技术骨干需要加强科研本事提升，此时送他们参加学历培训就等于从实践又回到理论，会更有实效。

第四要根据培训的效果对参加培训的人员进行物质、精神或晋升激励。在单位中参加培训的人往往都期望尽早将所学的知识、技能运用到实际工作中去，单位如能为他们供给施展才能的条件和环境，使他们能发挥所长，则是对他们最大的激励。

要根据经济发展的需要，不断创新机制，建立一套严谨而又充满活力的管理机制。

一是创新选拔机制。以公开、平等、竞争、择优为导向，建立有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才华的选人用人机制。

二是创新分配机制，完善分配激励制度。地勘单位要逐步建立起贴合地勘单位特点、体现岗位绩效向一线专业技术人员倾斜的薪酬制度，同时要不断深化单位内部分配制度改革，建立贴合市场经济法则的人才分配激励机制，充分体现各类人才的价值。

三是大力推进地勘文化建设，重视职工职业道德教育，培养职工爱岗敬业精神，永葆地勘单位“三荣”精神，最终做到用先进的文化凝聚人才，用真挚的情谊感动人才，用良好的待遇吸引人才。

目前，我们院员工较多，年龄结构不尽合理，青年职工偏多，工程师、高工人员较少，如果仍沿用原先的条条框框按部就

班的聘任制度，显然不太适宜。近几年，在启用青年同志，担当专业负责、技术负责方面，院里已取得显著的成效，也积累了必须的经验。

为了顺应行业发展的需要，加快青年人才培养进程，尚应进一步解放思想，放宽工龄、职称等条件的束缚，按现代企业的人才管理体制，建立合理的用人机制，大胆启用青年技术干部，坚持“能者上，庸者下”的用人方针，在科研和生产工作中，让更多的年青人唱主角，挑重担。

在基层配备选拔过程中，将知识结构、年龄结构摆在优先位置，尤其是在各专业负责人、现场设代等岗位上，由青年同志担任，充分发挥青年同志在基层管理岗位上敢闯敢干、勇于创新的初生牛犊的精神，在实践中学习，在学习中实践，施展才干，实现报负。无疑，这既加快了青年人才的成长步伐，也贴合院生产工作的实际需要。

总之，加强单位人才的培养，是关系到经济发展的一件十分重要的大事，应对新机遇、新形势，必须坚定不移地推进“人才强队”的战略，加强人才的培养工作，为经济持续、快速发展供给人力资源保证。

人才工作报告人才培养 人才培养方案篇三

当前，大学生就业形势日益严峻，提高大学生就业质量，高校责无旁贷，为了帮忙毕业生提升本事，实现毕业生充分就业高校人才培养模式的创新已势在必行。

高等学校培养人才是根据所制定的人才培养目标，人才培养目标对人才培养活动具有调控、规范和导向作用。所以，要创新人才培养模式，首先要定位人才培养目标。

多年以来，西方先进国家早已对高等教育提出了改革措施，这不但丰富了人才培养目标，也使其呈现出多样化的人才培

养趋向。在国内，当前大众化教育背景下，各校也开始以社会需求和产业调整为基础开始审视和改革人才培养模式，完成了从单一的专业技术人才向“厚基础、宽口径、强本事、高素质”的人才转变。

经济发展的多样性决定了人才培养目标的多样性，高校的定位不一样，人才培养目标也不尽相同。对于高水平研究型大学，因其具有优秀的教育、师资、学科及生源，应担负起精英教育的职责。对于教学研究型大学而言，则应以其教学与科研并重的优势，将人才培养目标定在精英与大众并举。以大众化教育为主体，对优质生源在优秀学科上培养精英人才，也就是说更多的应以培养应用型人才为主。

第一，把“就业”特色体现在课程体系设置中来，一般来说，高校采用的课程体系基本上都是由公共基础课，学科基础课和专业课组成。对于这些院校来说，应当把改革的重点放在培养学生利用知识解决实际本事上，一方面，以市场为导向，增设应用型、技能型实践性强的课程。经过增设选修课和实践课来拓宽学生的视野。完善大学生的知识结构。提高大学生的实践动手本事，另一方面，把就业指导和职业规划纳入课程体系中来，为学生供给包括就业心理、职业规划、面试技巧、人际交往技巧等方面的训练。

第二，课程设置综合化、新兴化。当今，科技发展既高度分化。又趋向综合，各学科广泛交叉，相互渗透，复合型人才已经越来越受单位的重视和青睐。为了适应这一要求，高校在构建课程体系时要有计划的增设一些具有交叉性、综合性具有时代特征的课程，保证培养出来的学生知识结构广泛又系统。产业结构的变化牵动着就业市场的变化，那些新领域、朝阳产业在迅猛发展，急需一批优秀人才，高校要运用战略性和发展性眼光，集中教育资源，重点开设、支持此类专业建设，不断更新课程资料，满足新兴学科对人才的需要。

第三，课程体系建设寻求办学特色，首先，高校应确立学校

的人才培养目标，办学理念，明确本校的市场定位。在此基础上，根据区域发展的需要和自身的办学条件，调整课程体系，进取寻求本校的办学特色，构成优势学科，利用特色专业大大提升学校的社会影响力，提升学生的就业竞争力。

第四，将社会实践纳入课程体系。社会实践活动室大学生进取成才健康成才的有效途径，是大学生将理论联系实际的桥梁，当前用人单位实习经验准入制已经成为大学生就业的一道坎。没有工作经验也成为大学生的一个软肋。而社会实践正是对此的一个有效补充。经过社会实践大学生科院有效的了解我国经济发展的实际，将书本知识有机的社会实际相互结合。将社会实践纳入课程体系后，必须程度上强制的培养了大学生的动手本事、实践本事、团队合作本事。

第五，课程体系设置尝试校企合作。应对产业结构现代化的挑战和要求，高校的人才培养模式逐渐的从封闭走向开放，企业越来越多的参与到了人才培养中，订单式的人才培养模式在不断推出。构成了校企共建的课程体系。高校教师越来越多的走上实际岗位，越来越多的学校要求教师要具有双师资格，企业的一些有经验的管理人员也走进了高校走进了课堂，也参与了课程改革和设置，双方互利共赢。

教育教学方法是实现人才培养目标的重要手段，在培养学生创新和实践本事的呼声中，培养时代需要的创新型应用型人才，必须对传统的课堂教学进行大胆改革，对高校原有的教学和管理方式进行改革。

首先着力改革传统的教学方法。第一，充分发挥学生的主体作用，而教师则从知识的传授者、灌输者转变为意义建构的帮忙者、促进者。在现有条件下尽力弥补大班教学的缺陷，改变过去千篇一律的课堂讲授教学方法，实行开放式教学，突出创新本事的培养和个性能力的培养、帮忙学生自主学习和独立思考。开展启发式讨论式教学。第二，切实加强教学实践环节，经过案例和情景教学法进一步增强教学的技能性

和针对性和操作性。提高学生的学习进取性，培养学生的实际工作本事。第三，利用各种辅助手段教学。

其次在管理方式上应继续完善学分制，我国从20世纪80年代就倡导学分制，但大多数高校并未做到严格实行。高校应给与 student 自由的选课权。鼓励学生按照自我的主观愿望和客观需求，跨专业、跨院系选课。学分制给与了学生个性发展的机会，所以高校要不断的进行完善，提高教学管理质量。

人才评价方式是衡量高校人才培养质量的标准，我国高校应以人才培养目标为导向，完善多元化、综合性的人才选拔评价机制。一要建立合理、科学的人才评价体系。要确立以本事为导向的评价标准。

首先转变人才观念，从过去惟学历文凭的人才评价标准向重本事素质转变，完善人才评价标准，要重点突出综合素质和专业本事的考查。其次增加实践类考评与完善大学生素质拓展，以上两类都能有效的增强学生的实践本事。

当前，高校应当始终坚持以系统化的职业指导课程为基础，以职业生涯规划 and 职业技能培养为特色，以高水平的职业辅导讲座为补充，以多样化的就业实践环节为辅助，以专业化的师资队伍建设为保障，以多元化的社会资源为支持，进取推进就业指导工作体系化建设。

高等学校的中心任务是培养社会需要的各种人才，在市场经济条件下，学校面向社会办学，毕业生面向社会就业，这就要求学校能根据社会的实际要求，及时调整专业设置，改革人才的培养模式，树立正确的人才培养目标。随着现代经济和技术的飞速发展，产业结构也在不断调整 and 变化，直接导致对人才的需求结构的变化，对人才的素质建设提出了更高的要求，要求高等院校及时获取人才需求信息，并经过就业信息反馈，将社会及用人单位对毕业生的评价和对学校专业设置等意见及时的供给给学校决策层，改革人才培养模式。

高等学校的就业中心应当紧密联系社会、围绕专业、围绕产业，有计划针对毕业生求职礼仪、毕业生就业权益保护、职业生涯规划等资料开展就业指导课程，并不断丰富课程资料、优化课程设计，从不一样角度帮忙学生进行职业生涯规划、做好求职择业前的准备。在帮忙学生进行职业生涯规划的过程中，学生的个性化显现的尤为明显，这就要求高校在开展宏观就业指导的同时，也必须对学生开展有针对性的“一对一”个性化指导。尤其是“多困弱势群体”，给予了特殊的关注，帮忙他们解决就业中的实际问题。加强就业指导队伍专业化、专家化建设。加强就业指导工作的专家化建设，提高就业指导工作者的理论水平和指导技能。

当然，高校要准确定位，制定贴合社会需求、贴合学校办学特色的创新人才培养模式还任重道远。需要高校和社会的一齐努力，才能真正培养出综合本事强的人才，也才能真正的解决毕业生的就业率。

人才工作报告人才培养 人才培养方案篇四

为了认真贯彻落实省行培养会议精神，打造一支高素质的员工队伍，经过培养使全体员工成为一支凝聚力强、能征善战、开拓进取、奋发向上的优秀团队，经行党委研究决定，成立员工素质培养委员会，主任由某某同志担任，副主任由xx□xx□某某同志担任，成员由行机关各部室、直属单位负责人组成。培养委员会下设办公室，办公室设在人力资源部，办公室主任由某某同志担任，成员由人力资源部、办公室、工会办公室、物业中心、科技处组成。主要职责是负责培养工作的计划、组织、安排等。

在当前改革发展任务十分繁重的情况下，按照省分行党委提出的“创建学习型银行，争当知识型员工”要求，以建设高素质员工队伍为目标，推行目标清晰，任务明确的分级分类培养。根据我行的实际情况，培养工作将分层次、有针对性地进行。

营销技巧、员工激励、企业文化建设等多方面的培养，强化领导方法和管理技能的训练，培养稳健的素质和创新精神，提高系统思考、驾驭全局的能力。通过培养，改变他们传统的思维方式，提高决策的科学性和管理效率。通过培养，提高支行高级管理人员的综合素质和综合能力，使支行高级管理人员能不断适应市场竞争的需要，提高其管理能力和管理水平。

2、对优秀专门人才和后备干部的培养。加强对优秀人才和后备干部的培养，重点加强对现代银行业务知识、法律法规、现代银行管理知识、企业文化建设等方面的培养，强化对优秀专门人才和后备干部思维方式、管理理念、经营思想等的转化和培养，加强对这部分人员科学工作方法和实践能力的培养，强化人力资源管理的知识学习和能力的提高，加强职业道德和职业文化修养的培养，人际关系沟通和对外工作协调方面的训练，培养一批未来能够担当高级管理和专业技术职务的后备中坚力量。为了加强对科级后备干部综合素质和能力的培养，将有计划地组织他们出外进行拓展训练。

3、对基层营业网点负责人的培养。对他们培养重点是牢固树立依法合规安全经营理念，加强现代企业管理知识和管理技能的培养，培养创新和依法合规经营意识；加强对上级行经营管理理念、工作措施、政策的学习培养，加强营业网点负责人对现金管理平台、网上银行、国际业务、代理业务等新业务的学习培养，加强业务能力、社交能力、营销能力、管理能力的技能培养，提高营业网点负责人的全面素质和能力，提高其严格规范管理的自觉性，提高经营管理水平，防范化解金融风险。

4、对一线操作员工的培养。对全行基层一线员工以提高职业文

化素质为重点，以岗位培养为依托，强化操作技能培养和职业道德教育，加大新业务、新技能的培养，拓宽职业技能、

增强岗位责任意识。加强信贷、会计、客户经理等要害风险岗位员工的教育，牢固树立规范经营、遵章守纪意识，风险防范意识和工作责任心。推行岗位资格制度。推行各个岗位的分级分类测试，进一步明确岗位资格标准，把取得岗位资格作为上岗的前提条件，有针对性地开展上岗、在岗、转岗培养，搭建以岗位资格培养为基础的全员岗位培养平台。对经办岗位员工要根据业务发展要求，及时进行新业务新知识的培养。

业务一线的员工，全面实行持证上岗制度。各经办岗位员工必须通过岗位培养考试，取得相应的岗位资格证书。通过在职教育取得大专及以上学历。临柜人员要按照综合柜员制的要求，做到一专多能，熟练掌握会计、储蓄、出纳和计算机操作等综合技能，同时加强对电脑操作、客户服务、商务礼仪、新业务品种和业务操作流程的培养、以及防假反假知识和技能的培养。客户经理的培养，重点是加强对客户经理管理思想的转变，市场营销方法、营销手段和营销技巧的运用、日常客户关系的维护和管理知识和技能上，加强对企业管理、企业财务分析、法律法规知识的培养、综合理财业务的培养、加强对银行规章制度的培养、商务礼仪知识和技能培养。

培养工作要从我行实际出发，针对不同的情况，制定不同的培养方式，使培养既有针对性、目的性，又有成效性，要采取多种形式开展培养，克服僵化的理论说教和“填鸭式”的教学方式，采取生动活泼的培养方式对全员进行培养，提高大家参加培养的的积极性，变“要我提高”为“我要提高”，从而增强培养效果，提高培养质量。

- 1、集中授课。对不同层次的员工，都要针对培养内容进行一些集中授课，通过集中授课，使大家对概念性、理论性的知识内容能有系统性的掌握和了解，提高大家对理论性知识的理解和掌握。同时集中授课还可以用较短的时间、花费较少的培养经费尽可能多地培养较多的人员。

2、专题调研。对高管人员、优秀专门人才、业务骨干为主体的核心人才的培养，要组织培养人员深入金融同业市场、客户群体和基层进行调查研究，把我部经营管理中的热点、难点、疑点问题作为调查研究的课题，通过调查研究，提出解决问题的办法和有效措施，并总结经验在辖内加以推广，提高学员的思考、分析和研究解决问题的能力。

3、专题分析。举办业务经营分析会、专业研讨会和座谈会，邀请系统内和社会上的知名专家学者对商业银行领域的前沿知识、信息资讯、市场趋向和疑难问题进行集中探讨，培养学员敏锐的市场意识和对前沿知识的追踪能力。

4、素质训练。结合企业文化和员工综合素质的需要，在中青年管理人员和青年骨干员工培养中要开展体格、品格、心理素质等内容的训练，引入体验式培养，每年组织他们进行拓展训练，增强团队精神、奉献精神和创新精神，培养良好的品格修养、生活志趣和健康的体魄。

5、以会代训。各部门要结合本专业实际，要通过各层面、各专业会议，做好规章制度宣讲、贯彻工作，增强全体员工执行制度的自觉性，提高化解和防范风险的能力。

6、在岗培养。由于处在业务发展的关键时期，我行辖内工作任务十分繁重，人员相对偏少，为了正确处理工学矛盾，我们将采用以自学为主和集中学习辅导相结合的方式提高员工综合素质。

引导自学：首先人力资源管理部根据各时期培养重点，准备教材，制定出自学计划，由相关人员按照要求，对其内容进行自学。在此期间，写出学习笔记或按照规定的题目写出论文。

集中辅导：按照学习计划的安排，在适当的时候对受训人员进行集中，集中后按照灵活多样的方式进行讨论，如现场给

定题目和准备时间，由参训人员即兴发挥演讲；参加培养人员宣读自己的论文；每次组织3至5人就某一个题目各抒己见；播放相关资料，供大家讨论等。在集中学习讨论时可根据情况随时采用各种方式，必要时我们还可安排评委现场打分和营业部领导现场观摩。总之集中时，我们将较少采用考试方式，而更多的以讲演的方式来考核参训人员自学的成果，为的是将所学理论知识与实践相结合。并且通过这种方式提高参加培养人员的语言表达与沟通的能力，通过培养增加凝聚力，提高执行力，增强竞争力，为我行的有效发展献计献策。

培养内容：常规业务、新知识、公司治理结构、行业形式分析、金融形势分析、经济形势分析、相关法律、法规等。人力资源部对培养教材的选取将本着实用的原则，采用目前市场上比较流行成熟的教材，并且以后根据培养的需要与大家的需求，随时进行变更，目的是始终将最新的管理理念和方式吸收进来。

人才工作报告人才培养 人才培养方案篇五

第一条：目的

建立和完善公司人才培养机制，通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提供智力资本支持。

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：主要内容

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。

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”

该计划旨在通过对有上进心、乐于学习、积极进取的新入职大学生的培养，使其逐步成长为部门技术骨干、业务骨干。

第七条：“飞鹰计划”

该计划旨在通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普通员工进行培养，使其逐步成长为各职能部门的负责人。

第八条：“精鹰”计划

该计划旨在通过对公司有进一步培养潜质的中层管理干部进行培养，使其逐步成长为公司能够独当一面的人才，为公司副总、总监一级的岗位储备人才。

第九条：“雄鹰计划”该计划旨在对通过对现有高级管理人员和技术领军人物的培养，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。

通过上述四个计划，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而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。

第十条：目的

通过科学的测评，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。

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，有一定的培养潜质。

第十二条：甄选工具

- 1、《战略人才推荐表》（见附件一）
- 2、《职业锚（职业倾向）自我评价测试问卷》（见附件二）
- 3、《管理人员能力评价表》（见附件三）
- 4、职业满意度测试（见附件四）

5、《霍兰德职业倾向测验量表》（见附件五）

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。

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（不同系统）+挂职锻炼（不同部门）+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。

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。公司采取线**又培养模式，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。

为了保证人才培养的针对性、有效性，公司对列入战略人才培养计划的各级人员采用不同的培养方式。

第一部分：对于列入“雏鹰计划”的人员

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。

第十七条：在职培训

凡列入公司“雏鹰计划”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”的战略人才可以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”的人员

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“飞鹰计划”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，所以其岗位轮换的目的主要是使其能够熟悉部门内部不同岗位的主要职责和不同岗位间的配合情况。
- 2、轮岗前提：轮岗人员必须胜任本职工作。
- 3、轮岗范围：本部门内部不同岗位间的轮换。
- 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况确定。
- 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：部门内部轮岗的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“飞鹰计划”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。

第二十二條：外部培訓

根據公司《培訓管理制度》，凡列入公司“飛鷹計劃”的戰略人才可以參加公司付費的外部長短期培訓，但必須與公司簽訂相應的培訓協議，凡拒不簽署培訓協議的，公司將不再作為公司戰略人才進行培養。

第三部分：對於列入“精鷹計劃”的人員

第二十三條：內部導師

根據公司《內部導師手冊》及公司《內部導師管理制度》，對列入“精鷹計劃”的人員進行培養。

第二十四條：崗位輪換

- 1、輪崗目的：由於精鷹計劃主要在於培養高層管理人員和技術拔尖人才、銷售拔尖人才，所以其崗位輪換的目的主要是使其能夠熟悉公司不同部門主要職責和不同部門間的配合情況。
- 2、輪崗前提：輪崗人員必須勝任本职工作。
- 3、輪崗範圍：公司不同部門間的輪換。
- 4、輪崗週期：輪崗週期原則上分為三個月、六個月和一年三種，具體輪崗時間由各單位根據實際情況確定。
- 5、輪崗審批：部門間的輪崗需由主管副總審批，公司人力資源部備案。

6、轮岗人员的管理：部门间轮岗的人员由新任职部门的主管领导对其日常工作进行管理。

第二十五条：内部培训师

为了满足公司高级岗位所必须的沟通能力、表达能力以及知识自主积累总结能力，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”的战略人才可以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

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同部门主要职责和不同部门间的配合情况。运营副总经理主管财务部、综合部、报建部、成本部、营销副总经理主

管销售和策划、工程副总经理主管工程部、监理部、招标部，针对上述主管区域不同将有针对性的培训。

2、轮岗前提：轮岗人员必须胜任本职工作。

3、轮岗范围：公司不同部门间的轮换。

4、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况确定。

5、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。

6、轮岗人员的管理：部门间轮岗的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能力、表达能力以及知识自主积累总结能力，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”的战略人才可以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，公司将不再作为公司战略人才进行培养。

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，促进公司战略人才积极进取的精神，公司战略人才将实行动态管理，每半年和公司其它管理制度相结合进行调整一次，淘汰不符合条件的人员，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，由主管领导建议，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。

在培养过程中，未能达到本制度第十八条、第二十二、第二十八条和第三十二条规定和公司签订培训协议的，或未能达到本制度第二十六条和第三十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况考虑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，战略人才库中没有合适人选的，再考虑从公司外部引入适合人才。

第三十五条：本管理办法的拟订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。

人才工作报告人才培养 人才培养方案篇六

近年来，国内技工教育改革蓄势待发，于产业结构的不断升级调整中呈现勃勃生机，尤其在校企合作模式下校企双方共同培养专业人方面做出了有益的尝试后，打造出了现代市场经济背景下新型人才的培养理念。

校企合作现实意义的主要特征是基于企业人才需求，技工学校与企业联姻合作实现人才培养与社会需求的直接对接。这种无缝对接的人才培养模式责任是双关的，利益为共享的。而这其中的现实意义是多方面的。首先，校企合作对接所进行的人才培养，能最直观、最大化地实现企业的人才需求。经过合作培养出来的学生可完成企业有效劳动力的直接转换，有效降低了企业人才招聘的经营管理运作成本，并可实现岗前培训零成本。其次，校企合作为学校赢得人才市场开发空间，能准确地把握企业对人才的需求状况。

在与企业无缝衔接中学校能及时掌控人才市场走向，明确人才培养目标，实时高效有力对人才培养计划做出调整，实现社会需求与人才培养的直接对接；对学生的全面发展提供了最为有力的保证。学生通过校企合作直接参与企业生产经营。全面了解实际问题并掌握解决问题的实践能力，及时得到实践锻炼，促使学生理论知识向实践认知的快速转变，为人才的培养增进实效。再次，校企合作对提高学生全面综合素质形成有力的敦促。学生道德与专业等综合素质的养成，均要在全面系统掌握理论知识基础上，历经实践的考验与磨练最终得以全面形成。是一段人生必由的经历，历练环境的选择

尤为重要，是最终能否成才的关键。特别是学生的敬业与团队精神、事业责任心的培养是潜移默化的、由量变到质变的过程，必须经过实践的熏陶与考验，才能完成感性认识到理性认知的蜕变。

因此校企合作为人才综合素质的培养提供了有利环境与契机，及时参与其中显得至关重要。最后，校企合作能为学校提供较为稳定的实习与毕业设计场地。基于校企合作模式，可直接选择联姻企业集中开展学生实习与毕业设计，系统解决校外学生实习点过于分散、难于管理的问题。选择联姻企业进行毕业设计，可让学生提前介入社会实践，为学生全面提高自身应变市场竞争能力提供有力的保证。同时学校依托联姻合作，引进企业投资在校建立实验场所、培训基地，不仅可降低学校教学成本，更能形成系统教学优势，为教育事业的可持续发展提供有利契机，资源共享的合作模式成为优质高效教学最为直观的表现。

1、是技工教育机制与移动通信行业需求脱节。技工学校在寻求业内企业联姻、实施校企合作当中，偏执于教学理论的研究，往往忽视市场技术的实际需求，致力“为学而做”，缺失“为做而学”。研究出的东西往往不为企业所接受，影响了企业参入校企合作的积极性。理念的不到位也同时影响到专业实用人才的培养，人才的培养质量与企业用人需求时有错位，且沟通机制不够完善，学校育人标准与企业用人标准不统一，未构成系统契合，就业学生企业“回炉”现象屡有发生，这些原因造成校企合作流于形式，难以形成校企的深度融合。

2、技工学校人才考核培养评价机制不够合理。现实中，移动通信行业市场技术换代升级日新月异，对专业技术人才的要求也不断发生着改变，而技工学校人才考核培养评价机制却基本固定、甚至一成不变。传统的考核评价机制往往为专业理论考核偏重，而专业技能与实操水平的考核评价却鲜有涉猎。这些与行业企业的实际要求格格不入、相去甚远。通过

区域企业用人调研数据测算，企业用人考核标准的专业理论知识水平占比为六成，思想道德素质（敬业精神、团队精神、执行能力等）考核占比多达四成。而这些技工学校人才考核培养评价机制基本无所涉及，有涉及的话也是涉及不深。因此评价机制的滞后性显而易见，成为影响校企合作发展的主要瓶颈。

3、企业经营机制与学校行政机制不相兼容。在校企合作当中，企业推行的是市场经济模式下企业自主经营机制，技工学校秉承的是传统行政体制，二者难以实现切实有效的兼容，技工学校系统性人才培养建构不能完全满足企业的实用性要求。因此，如何做好两种体制不同人才培养建构兼容工作，对校企合作的实际成效影响巨大，必须引起我们高度的重视，以创造性的思维全面展开校企合作工作。

首先，要构建校企合作模式下新型移动通信课程教学体系。

1、成立移动通信专业教学协调指导性组织，具体协调解决两种体制不同人才培养建构兼容工作。打破校方“先理论、后实践”的条条框框，将“学中做、做中学”科学互动地融合于一体化人才培养当中。同时以健全完善的课程设计作为人才能力的培养载体，以规范有序的实践进度促进人才能力的进步与提高，突出理论与实践的高度结合，演绎鲜明特色的校企合作模式下移动通信技术人才培养方案。

2、是打破传统学科式教学模式，教学方案重点添加专业技能评价内容。通信工程建设、网络运行与维护、基站安装与维护、网络优化具体细化四个专业方向。建议增设学分制考核模式，落实具体专业选择方向，要求每门课程必须修满一定学分，毕业前再设一个总的标准学分线，未达到的不予毕业。以严格规范的学分制考核落实人才培养动态管理。

3、创新技能培养流程，实现技工教育人才与企业需求无缝对接。超前思维，为新技术更新预留特定修课时间，时刻保持

人才培养与企业需求的高度一致。专业培养严格遵循一体化流程，实施专业人才由学生到学徒、由学徒到员工不同阶段身份的转变，以系统化教育机制的创新发展全面提升技工学校的职业核心竞争力。

4、与联姻企业强强联手，拓展市场领域专业新课题。增设以典型工艺流程为主要内容的专业课题和以专业岗位流程为主要内容的专业科目体系，开发以岗位实际操作、专业资格认证为主要内容的教学资源与配套教材。

5、构建专业数据库，为人才培养夯实资源基础。让学生在参与系统的专业学习之余，灵活地安排网络课程学习，以丰富的专业资源优势进一步加深理论与实践的认知。在教学安排上，人文课程与通信通识课程系统安排于第一学期，首次进厂实践安排于第二学期，选修方向安排于第三学期。校阶段性授课原则上每学期两次，可选择校内网络设备进行技能训练，由企业讲师与校方教师协调完成。学生修业期限内进入企业两次实地实践，可根据不同专业特点自行选择时间。其次，实施校企合作模式下新型移动通信师资队伍多元设计。提倡专业师资队伍多元混编团队，实行“校企双聘、理论实践双考核”机制，在理论教学由学校讲师组织、实践教学由企业导师落实的思路，尝试职业岗位交流，促进师资队伍素质的多元化交流与提高，以综合型的师资力量创造性地展开育人工作，为新时代高技能人才培养拓展一片广阔有为的天地。在技工学校教改如火如荼的今天，多人交流式授课作为一种新生事物，成就技工教育新常态，互通有无、共同提高的多元化师资团队堪当重任。适应形势要求，亟需新的考核机制跟进匹配。“双线”考核则应运而生，可实现院校考评与企业评价的共轨并行。再次，实现校企合作模式下专业素质技能的能量传递。概括而论，校企合作结合专业素质培养、实践课堂扶助学生实现学习与专业成长的历练。与传统育人模式相比，校企合作更突出实践的认知能力，为学生尽早接触业界创造机遇，形成学校与企业零距离接触，实现职业素质技能的能量传递。对促进学习、增进就业无疑于一项

切有成效的举措。

新时期，基于“资源共享，优势互补，责任共担，利益共享”的校企合作模式有着广阔的发展空间，在移动通信专业与高科技直接对接的优势之下，其校企合作发展前景更无限量。适应新形势下教改工作需要，我们应更进一步做出探讨与研究，为培养时代合格人才做出积极不懈的努力。

参考文献：

人才工作报告人才培养 人才培养方案篇七

1. 以二级学科教育为基础，强调宽口径

无论是什么教育都离不开通识教育，因为通识教育是一切专业类教育的基础。学生先学习了通识教育对一些学科的基本知识有所了解后，接下来进行一些专业类的技术学习才不会觉得天马行空。在测绘工程这个专业中也是如此，学生要经过通识教育的学习，有了良好的基础之后再学工学。中职学校测绘工程教学将专业教育放在后面，有利于学生学习测绘课程，扩大学生关于测绘的知识面。

2. 免百校一面，突出本校测绘专业特色

现在，很多学校都开设了测绘工程专业。如果每一个学校都按照教育标准进行测绘教学，那么会导致所有测绘人员都掌握相同的技能，就不存在竞争，测绘会停留在原来的位置，不会继续发展，这对整个测绘行业是不利的。所以，学校应该在一些传统的测绘工程基础上创建具有本校特色的品牌，突出本校测绘专业特色，提高学校在测绘专业教学中的综合能力。

3. 重视学生个体发展，提高学生的创新能力

创新是人类发展的永恒主题，是知识经济时代的特征。测绘工程专业应用型人才工作在测绘现场一线，使用先进的测绘仪器，面对各种各样的工程问题，必须要有一定的解决问题的能力 and 创新能力，特别是在工程实践中。只有不断创新，才能不断进步。

学校要不断培养新的人才，提高学生的创新能力，使学生在工程实践中应用相关技能。测量学从模拟测图到解析测图，再到今天的数字化测图技术，是社会需要和一代科学家不断创新探索的结果。方兴未艾的数字地球，其实质是以测绘高新科技3s集成为基础的科学技术。只有不断创新，测绘学科才能发展和进步。

1. 更新实验设备，保障教学目标的实现

随着我国经济的发展和综合国力的提高，所有行业都在不断发展。测绘行业作为一个传统的行业，其发展是显而易见的。随着测绘行业的发展，测绘设备在不断更新，同时产生了一些新的测绘方法。但是，一些学校对在测绘行业中已经随处可见的一些测绘设备处于空白状态，在教学过程中缺少新式的测绘设备，导致学生毕业后不会使用一些新式设备。为了保证学校教学目标的实现，学校应引进新式设备，将其引入测绘教学中。

2. 采用现代化教学手段，提高教学效果

学生面对着大量的知识需要学习，所以一些学校对课程的设置不相同，各有侧重。一些学校出现基础教育与专业教育课程时间设置方面的问题，这会影响学校的教学效果。学校应该明确学生学习的主体内容，避免设置一些不必要的课程，减少课时的浪费。学校要引入一些现代化教学的放法，提高教学效果，解决课时分配不均的问题。

3. 更新教学观念，提高学生的创新能力

行业发展需要创新，创新需要人才。如何能够培养学生的创新能力呢？首先离不开基础知识，人们有了牢固的基础才可以有接下来的发展。其次需要有较强的实践能力，学生要能够将所学知识真正描绘出来。再次需要学生有创新意识，要有广博的知识面。

最后，教师应该不断提升学生的计算机应用能力，注意课程设置在学科内、学科外的拓展。如果课程设计能力培养需要相关内容，学校必须要有相对应的培养目标与措施，这能够保障实践实习的质量。在学生实践实习中，学校要以提升学生的实践能力为最终目的，创新考核方法，增加课程考查，激发学生学习的主动性与积极性，促进学生综合能力的发展。

4. 加强新技术、新知识的教育

测绘科学在信息化时代背景下，需要不断注入新的血液，才能够保持行业活力。因此在中职测绘工程专业教学中，教师应该充分借助新的教学技术，保障教学质量，应该积极开展测绘基础教学，设置相关课程，如数字测图、遥感地理测绘新系统、全球定位系统等。通过增加这些新课程，学生掌握先进的测绘技术，满足国家对测绘工程人才的新要求。

本文从两个方面分析中职学校测绘工程专业学生能力培养问题。测绘工程专业具有明显的行业特色，对学生综合能力的要求相对较高。为了满足行业发展需求以及专业发展需求，学校以及教师必须要制定完善的人才培养计划和方案，严格依据方案开展教学活动，保障教学活动的科学与严谨，这样才能够不断提升学生的创新意识与能力，为国家测绘事业培养更多的专业人才。

[1] 史先领. 工程测量专业实践教学[j]. 中外企业家 [20xx

人才工作报告人才培养 人才培养方案篇八

近年来，我国电子信息产业呈现快速发展的态势，收入规模也接近万亿元，信息技术的服务增长趋势突出，产业的集聚态势比较明显，产业的规模在不断扩大，软件的出口也在平稳地增长，电子信息产业结构与布局在不断地改革和调整，电子信息产业的内在发展规律决定了电子信息产业的发展现状。目前来看，电子信息制造业增速将维持在8%左右，之后的增长速度虽然有望实现正增长，但是仍然存在较大的不确定性，市场的饱和与颠覆性创新缺乏，使得通信设备的领域增速不断下降，导致了电子信息制造业整体增长速度明显下滑。

在全球市场萎缩的前提下，虽然国产品牌在家用视听、计算机、通信设备等市场的比例不断上升，但是增长的压力也在不断加大，通信设备产业的增长将从技术进步带来的投资驱动转变为信息服务和应用创新驱动，宽带化、移动化、泛在化以及融合化将是未来网络的发展趋势。新一代的移动技术、睿智光传输网络将成为产业创新的主要发力点。计算机和智能终端领域，在智能手机、平板电脑等移动互联设备的冲击下，全球的pc市场持续低迷，商用市场的需求相对比较稳定，但是很难有大幅度的增长，电子信息制造业要明确未来发展的新动能、新空间，以克服当前市场变化带来的不利影响。电子信息产业的全球化与区域化比较严重，核心竞争力也在发生变化，电子产品逐渐的实现本地化的生产销售，技术与品牌的竞争已经逐渐的取代了资源和产品的竞争，电子产品的生产逐渐的规模化、个性化，具有显著的规模经济效益。在当今社会，如果没有一定的规模很难在激烈的市场竞争中生存，我国电子信息产业跨国公司的主导作用也在日益显著，逐渐主导着行业的发展，产业的主流技术日趋数字化、智能化，数字化技术已经成为通信和消费类产品的共同发展方向。

作为一名优秀的大学生，无论学习哪门专业都应该热爱祖国，拥护党的领导，具有为国家振兴而奋斗的理想，有较强的事

业心和责任心，树立正确的世界观、价值观，电子信息专业人才培养的目标要求掌握扎实的数学和物理基础，懂得基本的法律知识，掌握电子信息的专业基础知识，懂得电子技术的理论与实践技术，具备分析和设计电子系统的能力，熟练掌握集成电路的结构原理，懂得信息处理的基本应用，了解电子信息科学与技术的理论前沿及最新发展动态，在电子信息领域要有创新意识，有较强的学习能力，可以独立自主地获取知识，在掌握电子信息专业知识的同时掌握一门外语，能够阅读外文资料，在国际贸易领域可以顺利地沟通交流，掌握计算机基本技能，有信息收集与处理的能力，熟悉资料查阅的基本方法，在电子信息领域有一定的科研与实际工作的能力，为我国电子信息产业贡献力量。

所谓的人才培养模式，是指在一定的教育理念指导下按照特定的培养目标，以相对稳定的内容和课程体系实施人才教育。当前我国的经济建设迅速发展，各个行业也在逐渐地与国际接轨，企业单位的用人观念也在不断发生变化，从过去的注重基础理论水平到现在的既要有扎实的理论基础又要有较强的实践能力和创新能力，逐渐地从理论向实践转变，课堂教学始终是我国人才培养的重点，对于人才培养的模式具体做出以下几点分析。1. 改革教育观念。

高校培养电子信息类专业人才首先要改革教育观念，坚持以人为本的教育观、教学观，把高效率的教学方法教给学生，注重实践教学，实践教学能够体现人本化的教学理念，在教师的引导下，由学生自主进行实践性学习，从过去单纯的传授式教育转变为引导学生学习，学会生存的本领，改变被动式教学，避免学生死记硬背，机械式的教学模式已经不能跟上时代进步的步伐，高校要倡导学生主动参与，积极探究，加强实践动手能力，电子信息类专业是专业性与实践性比较强的专业，所以要培养学生收集与处理信息的能力，不断地拓宽知识层面，获取新的知识，加强分析问题与解决问题的能力，从根本上进行教育观念的改革。2. 运用多媒体教学。高校在培养电子信息专业人才的过程中要运用先进的教学技

术，多媒体教学已经普遍运用在高校教学中，多媒体教学可以通过视频、图片信息等吸引学生课堂注意力，更有效地阐述电子信息专业知识，激发学生的潜能，提高课堂效率，通过多媒体教学可以突破视觉的限制，从多个角度进行观察，可以充分地突出重点，有助于电子信息概念的理解与方法的掌握。可以使学生突破教学难点，学生可以参与到教学互动，学生也能够更主动地学习，通过创造反思的环境，更有利于学生形成新的认知结构。

电子信息专业相对比较难理解，可以通过多媒体的真实情景再现与模拟，培养学生探索创造的能力，扩大学生信息量的接触，节约了时间和空间，提高教学效率。3. 注重实践创新能力的培养。21世纪需要创新型人才，电子信息产业的迅速发展也对电子信息人才的要求有所提高，将理论与实践相结合，增强学生的学习能力、创新能力，分层次地培养各类具有电子信息科学技术背景的高级专业技术人才是高校专业教学中必须考虑的问题，电子信息专业是技术性与应用性都比较高的专业，高校电子信息专业毕业后主要从事电子器件设计、电路设计、光电器件的测试、安装以及可靠性等方面的工作。

所以，在理论知识传授的同时，要加强学生创新能力的培养，使得学生在毕业后可以顺利地成为电子行业的产品设计师以及产品工程师，能够适应社会发展的需求，在电子信息行业占据一定地位。4. 校企结合。电子信息专业要注重实践技能的培养，把理论知识与实践紧密结合，高校要开启生产劳动与社会实践相结合的学习模式，把校企结合作为高校人才培养模式改革的切入点，带动电子信息专业的调整与有效建设，引导课程设置与教学方法的改革，电子信息人才培养的重点是教学过程中的实践性，注重实验、实训、实习三个关键环节。

探索课堂与实习地点的一体化，高校要与企业单位签订实习合同，组织学生到企业单位中定岗实习，学生在实习过程中

可以充分地了解经济社会对电子信息人才的需求目标，通过实际的工作来了解自身的不足，有针对性地重点培养，企业实习可以有效地提高学生的实际动手能力、沟通能力，增强集体荣誉感，高校要按照企业的要求进行员工培训，使得企业在分享高校优势资源的同时，参与到学校的改革和发展中，高校在校企结合的方式下可以有效地创新电子信息专业的人才培养模式。

教师是人才培养的基础，高校要培养高水平的电子信息专业教师，给人才培养打下坚实的基础，在教师培养上加大经费的投入，鼓励电子信息专业教师到国外进修先进的文化与技能知识，组织教师进行学术性探讨，全面培养教师的是综合素质与教学水平，强化教师政治、理论、法规教育，采取集中培训和个人自学相结合的形式，有计划地组织电子信息专业教师学习党的新时期路线与教育方针，提高教师的政治理论水平 and 道德思想水平，树立正确的价值观，拓宽知识层面，了解学生对知识的掌握情况，增强教师的事业心、责任感和敬业精神，做一名合格的电子信息专业教师。

电子信息人才不断缺乏，发达国家在电子信息产业处于领先地位，正是因为其控制了核心软件的技术品牌，我国在电子信息专业人才培养方面要加强管理，有效创新，跟上时代的发展步伐，了解社会对电子信息人才的需求，科学地规划人才培养方案。高校对电子信息专业人才的培养要进一步采取激励的措施，密切关注社会动态，时刻了解社会对电子信息人才的需求，加强实验教学，提高学生创新意识，促进学生专业个性化发展，给学生提供优良的学习与生活环境。对于社会未来的发展变化，高校对人才模式的不断改革依旧是需要面临的主要问题。

人才工作报告人才培养 人才培养方案篇九

本专业培养敬业乐教，一专全科、多才技高，富有社会责任感、创新精神和实践能力，能够胜任小学多门学科教学和教

育管理工作的高素质小学教师。

本专业学生主要学习从事小学教育各学科教学的基本理论和基本知识，接受小学教师职业技能的基本训练，掌握在小学各学科中教学、管理、研究的基本能力。

毕业生应获得以下几方面的知识和能力：

4. 熟悉国家教育法规和方针政策，了解基于小学教育改革的发展趋势；能够正确认识和把握小学课程的性质、价值和目标；学会运用符合小学教育规律的教学方法和科学的教学评估原则、方法；能够胜任小学课堂教学、指导小学生课外文体活动和参与校园文化环境建设。

5. 掌握标准的普通话，规范的三笔字和熟练操作计算机的能力。掌握一门外语，具有一定的外语应用能力。

标准学制 3 年。

学生修读人才培养方案规定的全部课程，达到 120 学分，符合毕业要求者，准予毕业，颁发毕业证书。

人才工作报告人才培养 人才培养方案篇十

软件工程

4年

本专业培养德、智、体、美全面发展，知识、能力、素质相互协调，具有扎实软件基础理论、开发实践、项目组织和管理能力，能够运用先进的软件工程方法、技术及工具，在企事业单位从事软件分析、设计、开发、测试与维护、项目管理和 Service 等方面的工作，获得软件工程师的基本训练，具有安全意识、实践能力、创业精神，适应社会发展需求的应用

型高素质专门人才。

(3) 具有软件项目分析、设计、开发、测试和管理等方面的实践能力。

(5) 具有软件开发和初步科学研究的能力，在工程实践中具有创新意识和创新能力。

(6) 掌握一门外语，具有一定的外语阅读、写作和交流能力，并达到规定的等级要求。

(7) 具有一定的工程项目的组织与管理能力，以及良好的团队合作能力。