

最新艺术人才培养计划的名称 人才培养 工作计划(模板5篇)

计划是人们在面对各种挑战和任务时，为了更好地组织和管理自己的时间、资源和能力而制定的一种指导性工具。计划怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是小编收集整理的工作计划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

艺术人才培养计划的名称 人才培养工作计划篇一

根据《江苏省技工院校校企合作培养高技能人才工作实施意见》和《江苏省“百校千企”紧缺型高技能人才培养工程实施方案》，特制定本实施方案。

根据我市经济社会发展对高技能人才的需求，透过实施常州市“十校百企”紧缺型高技能人才培养工程(以下简称“十校百企”工程)，推进院校和企业全方位、深层次、多形式合作，建立政府搭台、校企互动、产学研结合、资源共享、校企双赢的校企合作新机制，为加快培养适应我市产业结构调整和经济增长方式转变发展急需的紧缺型高技能人才、促进我市经济持续健康快速发展带给有效的技能人才保障。

1. 全面推行紧密型的校企合作机制。省级重点技工院校要和不少于10个企业开展紧密型合作，国家级以上重点技工院校要和不少于20个企业开展紧密型合作，制定具体的校企合作方案，并有效执行。每个高级工班、技师(含预备技师)班专业均要与2家以上企业签订校企合作培养协议，制定具体的校企合作方案，并有效执行。
2. 努力扩大培养高技能人才的规模。技师学院的高级班、技师(预备技师)班在校生的比例到达50%(或者1200人)以上，年组织企业高级工以上高技能人才培训500人以上；高级技工学校高级班在校生比例到达30%(或者800人)以上，年组织企业高

技能人才培养400人以上；国家级重点技校高级班在校生的比例20%(或者300人)以上，年组织企业高技能人才培养200人以上。

实施“十校百企”工程，关键要找准企业和院校的对接点，注重在载体、途径和方法上下功夫，不断推动校企合作深入发展，院校和有关企业要因地制宜、不拘一格、突出特色，用心探索多种模式和灵活有效的合作形式，共同搭建对接平台。

1. 毕业生供求信息对接平台。市经信委和市人社局将共同搭建常州市技工院校毕业生供求信息对接平台，为促进毕业生充分就业带给信息服务。各企业要用心为“平台建设”带给人才需求信息，为技工院校毕业生带给丰富的就业岗位信息；各技工院校要及时带给毕业生就业信息，实现毕业生就业信息与企业需求信息紧密对接，拓宽毕业生和企业方便快捷的双向选取渠道。

2. 人才交流对接平台。建立教师到企业实践挂职制度，技工院校要派教师到企业挂职，顶岗实践，参与产学研活动，系统掌握相关业务技术流程，积累教学所需的职业技能、专业技能和实践经验，以提高实践教学技能，建立企业优秀人才到技工院校兼职制度，聘请优秀企业家、能工巧匠和专业技术人员，作为特聘教师到院校授课，构成校企人才交流机制。

3. 课程改革对接平台。建立院校专业设置、课程资料改革与企业发展联动的促进机制。校企共同研究一体化教学资料、教材和课程体系，根据企业人才层次和数量需求变化，引导学科专业结构的调整，推动院校深化教育教学改革，逐步实现专业设置与用工需求零距离、课程设备与职业活动零距离、教学资料与培养目标零距离，增强校企合作培养高技能人才的紧密性和有效性。

4. 物质交流对接平台。加快校内校外基地建设，大力推

行“学校在企业建立实习基地”与“企业在学校建立生产车间”的做法，建立校企合作的物质交流平台。选取一批优秀企业、行业协会和产业集群，分类建立学生实习基地，以提高学生的实践与创新潜力。

5. 技术交流对接平台。充分发挥企业和院校各自优势，校企联合建立“技术研发中心”或“名师工作室”，共同研发新材料、新工艺、新技术与新产品，建立校企合作的技术交流平台，不断提升技工院校的办学水平，提高企业的产品质量和生产效益。

1. 加强领导。成立常州市“十校百企”工程领导小组，负责统筹协调和指导、督查校企合作培养高技能人才的各项工作。领导小组下设办公室负责具体组织实施，推动工作的展开。各院校要建立相应的组织机构，制定本单位“十校百企”工程实施方案并推动组织实施。组织机构由学校领导和教学骨干，有关行业、企业的领导，人力资源部门和技术骨干组成，其中行业、企业代表要占必须比例。

2. 合力共推。市经信委和市人社局将充分发挥部门综合协调与指导服务的职能，建立协调共推的协作机制，共同推动技工院校和企业人才培养、毕业生就业、科技成果转化、企业发展等方面开展全方位合作，协调解决校企合作过程中遇到的困难和问题，并在政策上予以扶持，促进校企合作健康发展。

3. 强化考核。各技工院校要按照本实施方案抓紧建立机构、制定规划和实施方案，确定具体的工作进度，在高技能人才培养数量和质量上见实效。市经信委将“十校百企”工程培养高技能人才作为建立现代职工培训制度的重要资料进行部署和安排，并将校企合作培养高技能人才的成效作为对企业经营管理者进行业绩考核的一项重要指标。市人社局建立技工院校校企合作培养高技能人才统计、检查评估、考核和通报制度，并将“十校百企”工程纳入技工院校“十项目标”

考核指标体系每年年终进行考核评比。

4. 表彰激励。建立激励机制，根据行业企业和技工院校培养紧缺型职业(工种)高技能人才数量和工作绩效，按照政府购买培训成果办法给予适当补助。对“十校百企”工程中取得显著成效的技工院校和企业，给予表彰或奖励。

5. 跟踪服务。拟成立常州市技工院校校企合作研究会，围绕常州市技工院校校企合作的主题和“十校百企”工程的相关工作，组织开展理论研究和实践探讨，校企合作调研、技术交流、文化共建等合作活动，研究建立校企合作机制的有效办法，探索全方位多元化的合作模式，建立科学合理的校企合作评估指标体系，对校企双方进行监控和考核评估，推动“十校百企”工程顺利开展。

1. 组织发动。5月中旬制订《常州市“十校百企”紧缺型高技能人才培养工程实施方案》，适时召开常州市“十校百企”工程推进会，部署紧缺型高技能人才培养工作。

2. 建立机构。6月上旬成立常州市“十校百企”工程领导小组，各技工院校根据本实施方案，建立相应的组织机构，制定本单位“十校百企”工程实施方案。

3. 校企对接。6月，十所技工院校、百家相关企业根据本实施方案开展校企对接活动，确定对接项目，签订合作协议；筹办常州市技工院校校企合作研究会，完成“十二五”校企合作研究课题开题报告，力争8月结题；搭建毕业生供求信息对接平台，院校带给高技能人才培训菜单，企业带给高技能人才需求信息，在常州市人力资源和社会保障网上实现毕业生供求信息对接。

4. 开展督查。6月下旬，市经信委和市人社局共同对“十校百企”工程实施状况进行一次督查，并将督查汇总上报省人社厅。

5. 考核评比。12月，将“十校百企”工程成效纳入全市技工院校“十项目标”考核指标体系进行考核评比。

6. 总结交流□20xx年1月召开“十校百企”工程经验交流会，总结经验，表扬先进，抓好典型，全面推广。

艺术人才培养计划的名称 人才培养工作计划篇二

艺术设计是艺术与实践的结合，对学生的创造性有很高的要求。高校艺术设计教学要真正培养出对社会和国家有用的人才，就必须坚持培养学生的创造性和想象力，激发学生的创造性思维。特别是在教学改革浪潮中，为了实现艺术设计教学目标，高校必须深化人才培养模式的改革与实践。由于多种因素的影响，中国艺术设计教育改革发展已远远落后于实际教育的要求，培养适应时代发展的设计人才是社会的需要，因此加强对艺术设计类人才培养模式的研究越来越重要。

新时期，艺术设计人才培养模式有待进一步发展。目前，社会上的一些用人单位对艺术设计类专业毕业生存在一些偏见，造成这种现象的主要原因是我国的艺术教育培训模式不够科学。因此，有必要对培训模式进行全面的探讨，教学模式是实践课程的重要组成部分，为了提升学生素质，要不断完善人才培养模式。

（一）专业设置随意

作为当前最受欢迎的专业之一，艺术设计需要进一步发展，以提升学生综合素质。然而，在艺术设计专业建设过程中，部分高校没有严格控制教学质量，课程设置不能完全植根于人才培养的需要。根据社会发展需要和自身特点，高校应建立符合自身特色的艺术设计教学体系。受各种问题制约，高校艺术设计教学质量往往不达标，办学后劲不足，最终导致学生就业困难。

（二）人才培养目标不够明确

社会需求是高等教育人才培养的关键，高校应立足市场，以培养社会发展需要的人才为教学目标，否则人才就会脱离社会实际需求。现阶段，国内高校人才培养并不理想，高校人才培养的目标不明确，只有大力培养人才，才能满足社会发展需要。

高校艺术设计教学提倡以培养人才为目标，但应以社会需要为基础。当前，艺术设计教学目标实施不理想，形式实践普遍，缺乏对社会需求的深入调查研究，高校人才培养目标相对模糊。

（三）缺乏科学的教学方法

缺乏科学的教学方法已成为影响艺术设计教学效果的主要因素。首先，理论教学比重过大，实践教学比例不高，实际效果不好。这使学生将大部分时间花在枯燥的理论学习上，即使有时间参与实践教学，也不够全面。此外，教学方法不够新颖，传统的课堂教学方法枯燥乏味，使学生长期处于低效率的学习状态，科学教学方法的缺失，不仅影响学生的学习兴趣，也降低了学习效率。许多高校仍然采用传统的教学模式，即以教师为中心开展课堂教学。教师不能及时观察学生的学习情况，往往也不重视学生在教学中的主体地位。学校作业太多，严重影响学生的学习兴趣 and 创造性思维。

二、艺术设计教育教学模式改革探索

高校专业理论教育的主要目的是给社会提供更多的优秀人才，提高学生的社会竞争力，艺术设计也是如此。随着我国教育改革不断推进，教育改革已然成了一种趋势。但如今，我国艺术设计教学模式依旧比较落后，存在很多不足。所以，在艺术设计教学中，高校必须进一步完善教学手段、优化课程内容与结构，加快对艺术设计类人才培养模式的改革进度。

（一）市场导向专业的科学性与规范性

专业设置必须遵循科学性和专业性原则。所谓科学就是高校要处理好教学资源与市场需求的关系。创办专业时，高校不仅要考虑市场对本专业的需求，还要充分测试自身教学资源是否可以满足相应的教学需求。如果教学资源有限，盲目开设相关专业，以迎合市场需求，将导致人才素质的提高受阻，学生毕业难找工作。因此，艺术设计专业必须准确定位，在专业课程设置中应充分考虑专业的科学性和规范性。

（二）确立人才培养目标

人才培养目标在人才培养模式中起着关键作用。人才培养目标的模糊性将大大降低人才培养模式的重要作用。因此，高校要对市场需求进行调查和研究，深化校企合作。同时，高校要按照全面发展的原则培育和推广优秀的人才培养模式，提升人才的综合素质。

（三）教学方法的创新与改进

创新和改进教学方法是提高人才培养模式功能的关键。科学的教学方法激发了学生的学习积极性，实践教学对学生的学习效果有很大的影响。因此，教师应积极探索实践性教学，采用分组教学法、任务驱动法、情境模拟教学法等教学模式，努力调动学生的积极性，这也是教学工作中的一项重要改革措施。

三、结语

改革和创新艺术设计人才培养模式，有助于高校更好地实现教学目标。在具体的艺术设计教学中，高校应构建一个综合性体系，尊重学生在教学中的主体地位，培养学生的创新意识和创新思维，建立专业实习基地，为学生提供充足的实践机会。此外，高校要建立有效的艺术设计教学评估机制，大

力培养艺术设计创新型人才，从而促进自身发展，满足社会不断变化的人才需求。

（广州现代信息工程职业技术学院）

作者简介：郭婉怡（1984-），女，广东广州人，助教，研究方向：动漫艺术设计。

艺术人才培养计划的名称 人才培养工作计划篇三

目前，矿山机械生产实习主要还是沿袭传统的教学模式和管理方法，在取得一定实习效果的同时，也暴露出一些问题，影响了实习质量，亟待解决。

（一）实习单位缺乏积极性，生产实习难以开展

市场经济体制下，多数企业以创造最大产值，追求最大利润为根本目标，大学生来单位实习并不能创造经济价值，反而会给企业带来生产上和管理上的诸多不便，特别是矿山机械生产实习，实习环境多为煤矿生产现场及煤机制造一线，危险因素较多，安全风险较高，极易危及学生人身安全，严重时还会影响整个矿井的正常生产及井下工人的生命安全，导致越来越多的厂矿企业不再愿意接收大学生来厂（矿）进行生产实习；即便同意安排学生实习，也缺乏积极性，多为应付搪塞，给实习工作的正常开展和高技能专业人才培养带来了困难。

（二）实习模式不合理，影响实习效果

由于经费和实习条件的限制，矿山机械生产实习已经演变为走马观花式的参观浏览，基本上“上午一车间，下午一车间，两天一工厂”；而企业安排的工作人员也多为临时指派，大部分时间只是充当“向导”；学生只是疲于奔波于各车间之间，对机械设备只能从外观、功能上获得直观的感性认识，并不

能真正达到掌握设备原理、结构、设计理念等实习目的。整个实习过程在匆忙、无序中进行，缺乏必要工作计划和时间安排，更谈不上实习的合理性和系统性，严重影响了生产实习效果。

(三) 生产实习缺乏知识准备，难以把握重点

在实习过程中知识准备的缺失表现在以下几方面：(1) 带队教师和企业指导人员缺乏必要的专业知识，或对实习现场的设备、生产过程、工艺流程等没有提前进行了解准备，以至于无法回答学生的提问，更谈不上为学生现场剖析、讲解；(2) 学生没有专业知识的预备，在实习过程中看到陌生的机械设备和生产现场，大部分同学都只是在“看热闹”，即使有少数同学会留心学习，但由于基本知识的缺失，也会让他们无法准确把握实习的重点。

(四) 教学与实习内容脱节

矿山机械生产实习中，教师和学生会遇到一种尴尬的局面，那就是“课本上讲的东西现场找不到，现场用的设备课本上却没有讲”。课堂教学与实习内容出现了严重的脱节，主要表现在两个方面：(1) 课本知识的更新严重滞后于现场设备，比如现代化矿井主副提升机基本都已采用电机直联主轴装置的拖动方式，而课本上还停留在电机+齿轮减速器+主轴装置的驱动模式；(2) 矿山机械教学与现场联系不够密切，教学内容把握的重点与煤矿生产现场不符，例如教材上的关于矿井压气设备主要介绍活塞式压气机的原理及结构，而现代化矿井的新型压气机多采用离心式或螺杆式结构，已较少采用活塞式压气机。

二、生产实习的改革措施

鉴于目前矿山机械生产实习过程中出现的问题，我们提出了以下几点改革措施。

(一)明确各方权与责，建立新型实习关系

加强学生的安全教育，严格遵守实习纪律，服从企业工作人员和带队教师的安排，最大程度地避免干扰实习单位的正常生产秩序；学校要加强与实习单位的沟通联系，明确生产实习目的和责任，争取实习单位的理解和支持；在履行必要的实习手续和支付应有的实习报酬的同时，还要给予实习单位招聘毕业生，职工培训及科研合作等方面的优先权；企事业单位要具有社会责任感，理解生产实习环节的意义和必要性，积极为高校生产实习提供必要的场所和条件，为高等教育事业贡献自己的力量。从而建立一种学生、高校及企业之间三方和谐共赢的新型实习关系。

(二)改革实习模式，做好知识准备

艺术人才培养计划的名称 人才培养工作计划篇四

(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

- 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內上交轮岗实习报告，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。

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)；

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。

艺术人才培养计划的名称 人才培养工作计划篇五

本学期，第xx届大学生联合会将继续坚持在校团委的正确领导下，坚持以^v^理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为统领，全面贯彻党的十八大和十八届三中全会精神，秉承“内强素质，外树形象”的工作目标和“传承经典，创新品牌”的工作原则，圆满完成组织交给我们的任务，为长大青年各项素质的全面发展出力，为培养出高素质的中国特色社会主义事业建设者和接班人作出贡献。

（一）开拓创新，搞好部门内部建设

1. 完善内部考核制度，推动内部管理精细化。针对学生会开展的评比部门“月末优干”活动，在完成对第八届大学生联合会内部部门考核工作的同时联系本部门工作实际，制定符合我部门的一套内部考核制度，对人力资源部内部成员作出公开、公平、公正的评价。让每个成员得到应有的荣誉，不断加强成员自我认识，以加强人力资源部的自身建设。

2. 实施目标管理，强化干事、干部责任感。以“制度为本、情感为纲、发展为要”为原则，划分内部工作，正副部长各司其职，与干事团结合作，切实提高部门凝聚力，进而培养一批精干高能的部门成员。如在进行部门例会及活动考核过程中，将各项工作明确分工，分为考核组、统计组等，每个各小组设一名组长负责整个小组活动的统筹工作。各组成员各司其职、认真工作，及时反馈在内部考核活动中遇到的问题并鼓励小组成员提出可行性建议，做到有问题早发现、早治理。在工作中不断汲取经验，利用学生会这个平台切实开阔每个人的视野，完善自我。不断学习他人，提高分析问题、解决问题的能力。在开展活动、工作中加强创新意识的培养，彰显成员个性与魅力，进而提升部门成员独立完成各项工作的能力。

3. 加强内部协作，增强部门组织凝聚力。新的一学年，为了适应学生会发展需要，我们将进一步加强组织文化建设，增强组织凝聚力。以深入了解学生会内部文化为契机，以团结、务实、创新、发展为目标，继续深入开展部门内部具有针对性、创新性、可行性活动。如举办部门办公软件应用比赛、考核效率评比等等，加强部门成员沟通与协作。

（二）、与时俱进，加强学会内部联系

4. 发挥中心作用，打造内部联络机制。本学期人力部将充分发挥组织内部“润滑剂”的作用建立学生会内部交流平台，

便于学生会内部成员工作、感情交流。建立学生会内部成员民主制度，让干部、干事共同参与学生会的重大决策中来。建立学生会成员反馈机制，及时发现问题并解决问题。

5、防止人才流失，增强内部人员组织归属感。大学生联合会长期以来一直有着这样的一个顽疾，就是许多干部干事中途退出。大量的人才流失，给我们组织的工作和形象带来很恶劣的影响。

怎样才能让增强大家的组织归属感，防止人才的中途流失呢？一方面人力资源部将结合自身工作特点加强对组织内文化的宣传与建设；另一方面我们将组织并开展一些列的内部文体活动，让同事们在工作之余可以放松身心，增添学干工作的趣味性，增强各部门内部、部门之间的联系与情谊，让大家之间形成一种家的文化，从而让我们有了依恋，让我们能够坚持下去。从而有效的防止人才流失这个重大问题。

(一)明确分工，完成各项任务

6. 明确任务分工，做好日常考勤工作。量化考核工作，是人力资源部工作的重中之重。将人力资源部的干事具体到每一个或者两个部门专门一人，全面负责此部门的会议及活动考核（每阶段每人都会有轮换）。严格按照制度实行考勤并及时汇总清算考勤表，处理好各种分数及数据，集中严格的管理好请假条。只有把量化考核工作做好，才能维护好学生会日常的工作和运转，才能让我们的组织和工作更加规范合理。

7. 明确服务职能，做好协调沟通工作。人力部是学生会的枢纽部门，对主席团负责并紧密联系其他兄弟部门。本学期人力部将按照主席团计划要求协调好主席团与各个部门间、部门与部门间的关系。定期了解各部门在发展中遇到的困难并尽全力帮助其解决，如果不能解决则及时将困难反馈给主席团。以促进学生会又好又快的发展。

8、明确工作重心，做好中级干部培训班的学员选拔和承办工作。中级干部培训班是由校团委主办、大学生联合会承办的培养优秀学生干部一项重要活动。因为其培训对象是全校各院系的优秀学生干部，而作为承办方的我们能否做好这项工作对我们大学生联合会的整体形象和影响力是有重要和深远影响的。承办前期对学员选拔，要经过其严格的面试和笔试。在过程中要做到绝对的公正、公平、公开，确保学员的整体素质。在承办过程中我们要事先详细讨论好整个流程。针对其中几个重点内容如：理论课，班会，要重点详细的确定好流程和工作方案。中级干部培训班的举办，是人力资源部这一年中工作的重中之重，事关我们大学生联合会的形象和影响力，必须考虑周全，详细部署，力争能让中级干部培训班的质量上一个档次。

（二）强化意识，做好各项工作

9. 强化规范意识，做好管理工作。人力资源部今年将继续负责学生会人才储备与人才调配工作，将对各部门招新完毕后的人才档案统一收集存档建立完善的人才储备库。收集成员课表，制作最新值班表，进一步完善《长江大学大学生联合会值班制度》，保证学生会值班工作有条不紊的进行。

10. 强化成本意识，做好节支降耗工作。与各部门一起认真贯彻落实“节约成本、节支降耗”的指导思想，做好学生会节支降耗工作。人力部由于工作需要各项表格的打印工作比较繁琐，为了强化部门人员的成本意识，落实节支降耗工作，我们部门将严格按照所需数量进行打印，禁止私自增加打印数量。外出打印必须在定点打印室进行，除有紧急情况，否则不予承认报销所花的费用。

11. 强化效率意识，做好监督落实工作。以“做好人力部各项管理制度的贯彻执行工作”为中心，高效做好以下工作：进一步落实值班制度，结合东校区实际进行值班安排，实行部门轮流制，值日部门部长为值班当日第一负责人，由我部专

人负责考核工作;进一步加强档案建设管理,按主席团要求落实学生会档案建设制度;进一步落实会议、活动及值班考勤制度,为期末内部考核提供必要依据。

12. 开展内部制度考试,增强干事纪律性。在本学期招新结束后立即将整套的量化考核制度以部门为单位下发并组织干事进行学习然后进行考试。一方面可以贯彻组织内部的考核制度,另一方面可以增强干事在以后工作中的纪律性,从而养成一个遵章守纪的良好习惯。

13. 开展办公软件培训,拓展干事综合素质。人力资源部统计的工作大部分是在与电脑与表格打交道。结合新招进成员在办公软件使用过程中存在的问题和不足进行办公软件应用技能培训,使干事通过培训达到“熟练操作使用办公软件”的目标。既可以使干事学到一些实实在在的技术又可以全面提升学生会成员的综合素质。

(二) 实行代理部长制度,加强对干事领导能力的培养

14. 让干事学会以部长的角度思考问题。不是每个人将来都可以称为领导者,但大部分人具备着称为领导者的潜力,对此我将会在工作稳步进行之后实行代理部长制度,让干事来组织并开展部门工作,增强干事们独立思考统筹布局的领导能力,为下一届学生会的发展储备优秀人才,为提升长大学子的综合能力方面尽一份绵薄之力。