

# 2023年人才培养工作目标 人才培养工作计划(实用10篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，很快就要开展新的工作了，来为今后的学习制定一份计划。通过制定计划，我们可以更好地实现我们的目标，提高工作效率，使我们的生活更加有序和有意义。下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢!

## 人才培养工作目标 人才培养工作计划篇一

1省、市级重点学科、重点专科给予上级经费数额相等资金匹配。并视学科发展情况可适当增加)

2院重点专科给予1520万元基础扶持资金。

3重点专科开展重大新业务所需设备及病人医疗费用医院将给予支持。

4基础资金的支出用于科室的业务发展和人才培养(学术交流、课题调研、资料费、提供出国考察经费等)

针对关键技术问题，

基础与临床紧密结合。

专科建设、课题研究和人才培养共同发展，确保重点专科建设高起点、高标准、高水平和高效益。五年内培养出23名年龄在45岁以下的业务骨干。

□

为其创造良好的科研条件和学术环境。

切实做好人、财、物等配套和后勤保障工作，以保障专科建设目标的实现。

并签定合同书。每半年组织专家委员会对照考核指标进行检查。未达标将给予警告。

考核。

限期整改，考核仍不合格的不再列入院重点专科，并停止资助。

对突出的科室和个人实行重奖。

参加全国、省、市相关学术交流活动。

基础扶持资金用于开展科学研究。出版专著，国内外进修学习、购买资料所需费用等（市重点人才每年可报销书报费1500元、院重点人才每年可报销书报费1000元），院人才培养领导小组将对其进行目标考核。

每半年考评一次。评估考核的重点是学术技术水平、实际工作能力、学术地位、医、教、研工作业绩及培养经费使用情况。

定期给与课题、业务技术指导。

对培养对象成绩显著者给与表彰和奖励。

对贡献突出者实行重奖。对完不成考核目标者停止资助，实行淘汰制。

## **人才培养工作目标 人才培养工作计划篇二**

根据财政部和重庆市财政局印发的会计行业人才队伍建设中

长期规划，为加大重庆高端会计人才培养力度，破解高端会计人才紧缺难题，特制定本实施方案。

认真贯彻党的十八大精神，大力实施人才强市战略，以培养重庆会计领军人才和青年英才为引领，以培养高级会计师、总会计师为重点，以培养注册会计师和会计师为基础，建设数量充足、结构合理、梯次递进衔接的会计人才队伍，全面提升我市会计人才队伍业务潜力和整体素质，为推动科学发展、富民兴渝带给人才保障。

按照高起点、高标准、高质量要求，到2020年分类培养：精通会计业务、精于财务管理、有较高政策理论水平和操作潜力很强的重庆会计领军人才350人(其中：力争入选全国会计领军人才50人，具有国际资格的注册会计师50人)；会计业务娴熟，善于财务管理，职业决定潜力强，操作潜力强的重庆青年英才600人；具有国内先进水平的高级会计人才及总会计师2000人；加大高级会计师、注册会计师和会计师培养，届时占会计人员的比例西部领先。

(一)会计领军人才。取得高级会计师专业技术资格(含透过高级会计师资格考试)，或者取得注册会计师资格执业5年以上，或者副教授以上职称(含会计学博士毕业工作2年)；年龄原则上不超过45岁；具有本科学历，能够运用英语进行听说读写；财务部(科)负责人或后备骨干。本人申报、单位审查推荐；由市财政局组织对财会、英语和综合知识进行考试；再面试、综合审查评选；商市委组织部、市人力社保局确定培养人选。

(二)会计青年英才。取得会计师、注册会计师、讲师等专业技术资格2年；年龄原则上不超过40岁；具有本科学历，能够运用英语进行听说读写。具有硕士研究生以上学历或获得全国会计师考试金银榜的考生，条件可适当放宽。人选确定方法同会计领军人才。

(三)国内领先高级会计人才。选取企事业财务部(科)长以上、

高级会计师，年龄55岁以内，由本人报名、单位推荐，根据每年培养计划，综合平衡确定培养人选。

(四)总会计师。按照国务院《总会计师条例》，设置和任命的总会计师，年龄55岁以内，具有会计师以上专业技术资格，由本人申报、单位推荐，综合平衡确定培养人选。

(五)注册会计师和会计师。贴合财政部规定报考条件的会计人员。

(一)报考全国会计领军人才和国际资格注册会计师，原则上在重庆会计领军人才中筛选，并适当开展考前培训。对获得全国会计领军人才的，除享受重庆会计领军人才政策支持外，由市委组织部、市财政局、市人力社保局颁发荣誉证书，并给予表彰。

(二)会计领军人才培养3年，会计青年英才培养2年。实施集中学习与自学相结合等多种形式培养，并与会计专业硕士项目(mpacc)有效对接。培养期间实行量化考试和淘汰机制。培养期满经考试合格后，由市委组织部、市财政局、市人力社保局和培养院校颁发证书。取得重庆会计领军人才和青年英才的，优先向国有大中型企事业单位推荐使用；入选人员纳入市委组织部、市人力社保局人才库管理；优先向有关部门推荐作专家；优先安排会计财务科研课题并适当给予资金支持；可提前两年参加高(正高)级会计师考评。

(三)完善正高级会计师考试评审方法、资料，适时增加正高级会计师评审数量，提升正高级会计师质量。

(四)加大高级会计人才培养，按照国内领先水平设置培训资料，强化管理、理论、综合潜力培养。对优秀学员颁发荣誉证书；优秀人才纳入市委组织、市人力社保局人才库管理；向有关部门推荐使用。

(五)按照国务院《总会计师条例》，逐步实行总会计师资格认证，完善全市大中型企事业总会计师设置，开展总会计师职能、专业、综合知识强化培养。

(六)结合会计师年龄、学历、职务和从事财会工作年限等，修订完善报考评审高级会计师资格条件；鼓励我市高等院校开展高级会计师专业知识考前学习培训，用心参加全国高级会计师专业考试；总结完善高级会计师评审办法，强化专业技能、综合知识和实际工作潜力等全面考察，增加高级会计师数量，提高质量；强化高级会计师综合潜力再提升，结合高级会计师年度继续教育，完善培训方式和资料，明确学习任务目标，增强学习自觉性。

(七)实行自主培养和引进相结合，市财政局指导市注册会计师协会制定考前学习培训、考试合格激励、选送注册会计师到市内外培养提高和引进注册会计师的激励政策规定。

(八)鼓励我市贴合条件的广大会计人员参加高校、网校专业学习培训，用心参加全国会计师专业技术资格考试；选取优秀院校、网校供会计人员选取学习；对参加全国会计师考试获得金银榜的会计人员给予表彰。

(九)由会计主管部门(市财政局)、用人单位、培养对象个人共同承担培养经费。培养经费主要用于会计领军人才和青年英才、高级会计人才、总会计师的选拔、集中培训、讲座、科研、管理等项开支。单位承担的经费在职工教育经费中列支。

(十)各区县(自治县)、行业主管部门和人才使用单位，要主动如实推荐优秀会计人才，用心支持其参加学习、培训、讲座和调研活动，从学习时间、经费方面给予支持和保障。行业主管部门和用人单位，可据此规定原则精神，具体制定鼓励本行业 and 单位会计人才培养、激励和使用政策措施。

(一)由市委组织部、市财政局、市人力社保局组成重庆市高端会计人才培养领导小组，负责研究决定全市高端会计人才重大培养政策，指导重庆市高端会计人才的培养。

(二)高端会计人才领导小组下设办公室，办公室设在市财政局，负责制定重庆市高端会计人才培养具体实施办法，组织开展重庆市高端会计人才选拔，在市内外高等院校中选取培养机构，指导监督培养院校设计培养方案、实施培养和管理，向领导小组汇报全市会计人才培养工作。

(三)培养院校协助市财政局做好学员选拔、面试工作；具体负责培养资料设计、培养教学、调研指导、考核管理，全面落实重庆市高端会计人才综合潜力素质提升，培养状况报告等工作。

(四)各区县组织、财政、人力社保部门，市级主管部门、企事业单位，要高度重视会计人才的培养，加大宣传力度，认真做好优秀会计人才推荐上报工作，营造支持人才创新创业的社会氛围。

## 人才培养工作目标 人才培养工作计划篇三

公司期间人才培养的总体目标是：坚持终身学习、全员培训的思路，透过构建贴合公司实际的现代教育培训体系，建立健全贴合人才成长规律的激励约束机制，构成分层次、分类别、多渠道、大规模的人才培养新格局，培养和造就一支政治素质好、经营业绩好、团结协作好、作风形象好、富有创新精神，能够防范经营风险、应对复杂局面的经营人才队伍；一支职业素养好、市场意识强、熟悉电网企业经营管理业务、坚持并实践公司发展战略、执行力强的管理人才队伍；一支理论扎实、作风严谨、具有技术创新和科技攻关潜力的技术人才队伍；一支爱岗敬业、技能精湛、勇于实践、一专多能、作风过硬的技能人才队伍。

- 1、员工素质提升计划。到20\_年底，公司系统员工队伍具有本科及以上学历员工的比例到达25%，人才密度到达0.80。企业经营者、管理人员、技术人员具有本科及以上学历的比例分别到达90%、50%和55%以上全员培训率到达95%以上，各类员工的思想道德素养、业务水平和创新潜力明显提高，岗位适应性明显增强。
- 2、“1551”优秀人才培养计划。加大各类优秀人才培养力度，公司培养选拔100名优秀经营人才、500名优秀管理人才、500名优秀技术人才和1000名优技能人才。
- 3、创新型高精尖科技人才培养计划。在支撑电网建设与发展、提高电网运行控制水平和推进电网技术升级等重点技术领域，重点培养2-3名后备院士人才，培养300名创新型优秀拔尖人才，新增国家级专家150人，公司系统进入国家级人才库的专家力争到达300人以上，构成以院士和知名专家为核心的创新性高精尖科技人才队伍。
- 4、紧缺人才培养计划。加大引进和培养公司紧缺专家人才的力度，5年内引进和培养500名金融、保险、法律和财务等高级专业人才，满足公司业务拓展的需求。
- 5、特高压电网专项人才培养计划。根据特高压电网工程建设的要求，加强特高压科技人才的培养，5年内滚动培养20\_名能够承担特高压电网技术研究、设计、建设、生产运行、维护和管理等专业人才。
- 6、西部电力企业优秀青年人才培养计划。每年从西北五省和西藏公司选拔40名有培养前途的青年管理和技术人才，进行针对性的集中强化培训，并对口派遣到东部发达电力企业实践锻炼。加大对西藏公司人才帮扶力度，每年选派10名优秀技术和技能人才进藏担任培训师，开展对口培训，为西藏公司培养技术和技能人才。

7、学习型班组建设计划。以开展“爱心活动”、实施“平安工程”为载体，用心培育国家电网文化，建设学习型班组；加强基层班组建设，大力促进在岗学习和现场培训，开展公司系统所有班组长的轮训工作。

8、农电工素质潜力提升计划。加大农电工培训力度，全面提高农电工基本素质和工作潜力，开展对所有农电所长的轮训工作。到20\_年底，农电工持证上岗率到达100%。

## 人才培养工作目标 人才培养工作计划篇四

根据新一年的工作需要，公司共招收了12名08级新员工，组成了一个充满活力的新团体。可是，由于刚进入公司不久，及员工的性格和潜力等方面的差异，大家的优势并没有到达最大化发挥，工作潜力没有充分展现出来，用心性也有所欠缺。

所以，计划开展公司人才培养计划，透过一系列的机制，充分调动员工的用心性和展现员工的才能，实现公司人力资源的优势互补和有效利用，进一步增强公司的凝聚力，提高整个公司的工作效率和质量。

### 二、目的

1. 透过鼓励机制，调动员工的用心性，使其全身心投入公司的工作；

### 三、实施方案

1. 引入竞争机制。每月评出“公司标兵“及”优秀小组长“一名，并颁发纪念品。

2. 在全面发展员工各方面潜力的基础上，根据员工本身的优势，重点培养某一方面的才能，如物资管理方面，组织潜力

方面，及创新方面的人才。

3. 加强团队精神。不定期的部门餐会，户外活动(体育运动)，部门小联谊及与其他部门的联谊等，进一步增强员工的团队精神。

4. 员工参与制。多让员工参与到一些条例或者重要事项的商讨过程中，充分思考员工的意见，让其更好地关心本部门及整个协会的发展。

## 人才培养工作目标 人才培养工作计划篇五

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结，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。

第三要把学历培训做为一种奖励，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。

## 人才培养工作目标 人才培养工作计划篇六

### (一)面向市场、适应需要原则

广大教职工要有强烈的市场意识，经过多种途径与企业建立联系，掌握企业的需求信息，确定合作方向。选择“订单式”人才培养合作对象，首先要研究合作对象对人才培养的需求情景，研究对方在行业内的实力和基础，学生毕业后是否愿意到该企业就业；其次要研究对方的设备条件、技术和管理水平，学生能否学到知识与技能，能否学以致用；第三要研究对方对合作教育的进取性。校企双方在充分进行市场调研的基础上，经过签订“订单式”人才培养协议，构成一种法定的协作关系。

### (二)平等协商、互惠互利原则

“订单式”人才培养的校企双方本着“平等协商、互惠互利”原则，有利于学校利用企业优质实践性教育资源为教育服务；有利于企业利用高职院校办学特色，为企业有针对性地培养贴合要求的人才。所以，在实施“订单式”人才培养过程中，必须充分研究学校、用人单位和学生等多方面的利益和要求，充分研究人才培养目标和教育规律的要求，根据订单的约定，保证校企双方在人才培养过程中是一种合作、互

利的关系，保证学生自愿参与定向培养工作。

### (三) 课程设置以就业为导向原则

清晰体现。第二，课程设置应满足工作需要，即应根据职业需要的知识、本事来设置课程，确定课程的性质和资料。第三，要研究学生可持续发展与即时就业的需要，以专业技术学习为基础，兼顾就业需要的灵活性和学生的选择性来设置课程。

(四) 教学规范性原则 “订单式” 人才培养是学校人才培养工作的一种重要方式，必须遵守高等职业教育教学的基本要求，要保证教学完整性、系统性和灵活性。教学计划内集中实习、课程设计环节可与企业上岗培训相结合，由用人单位给出实习成绩。毕业环节可结合用人单位实际，由指定教师和企业相关人员共同指导毕业论文或毕业设计，并参加答辩。

## 二、“订单式” 人才培养的程序

针对行业企业需求，校企签订订单培养协议，双方共同制定人才培养方案，学校根据企业生产特点灵活调整课程设置，企业选派技术专家讲授部分专业课程，可根据需要共同编写专业教材。学生在学校、企业两个地点进行学习，定期到企业进行实训，毕业后直接到用人单位就业。为保证“订单式” 人才培养的质量，必须对其全过程进行严格的控制和管理。

### (一) 前期调研，选择合作企业

要圆满完成“订单式” 人才培养工作，首先就要选择良企为合作伙伴，选择那些生产规模大、技术含量高、科研本事强、发展后劲大和有合作愿望的企业，异常是刚刚筹建的大型成长性企业，对学生今后的发展空间较大。

## (二) 与企业签定订单协议

校企合作协议要注重保护学生切身利益，订单班学生在顶岗实习期间，应当缴纳意外伤害保险。

## (三) 公开选拔订单班学生

校企精心组织和优化订单班的生源。学校和企业以专题的形式对学生开展广泛的宣传，向学生全面如实介绍企业的情景和“订单式”人才培养模式的操作过程、工作岗位和基本待遇等，理解学生咨询。企业派出人员对报名学生进行笔试、面试，经过综合考核合格，组成订单班。订单班校企双方共同培养的期限不低于9个月。订单班组织完成后，要将组织情景和人才培养方案及时报校企合作处、教务处、招生就业处等有关职能部门备案。

订单协议签定后，根据人才培养目标，遵照教育教学规律，双方共同制定人才培养方案。人才培养方案包括培养目标、课程体系、教学资料、教学计划和教学方式等。人才培养方案必须适应企业的用人标准，具有针对性、前瞻性、实用性和灵活性，人才培养方案的制定由学校教师、行业企业专家、技术人员共同完成，行业企业专业技术人员担任部分专业课教学。

## (五) 课程与教材开发

在“订单式”人才培养的实施过程中，应进取开发适应订单班教育的课程。这些课程是按照用人单位的岗位需要、企业文化、管理特点等确定的，体现了不一样订单的要求和不一样人才培养目标的特点。课程与教材开发是保证“订单式”人才培养质量的重要环节，开发过程应有企业专家和技术人员参与。具体控制要求包括：深入了解和掌握用人单位的工作岗位群的要求，进行职业岗位分析，明确培养对象应具备的知识、技能、职业道德、综合本事等；课程与教材开发方案

应与用人单位共同拟订;课程与教材开发方案应具有前瞻性,尽量避免只注重眼前的实用主义,防止课程基础过于狭窄而影响学生的可持续发展。

## (六) 实践教学环节(包括顶岗实习)

实践教学(包括顶岗实习)是“订单式”人才培养过程的重要环节,其控制要点主要有:学校与用人单位共同承担实践环节的指导与组织;用人单位应供给贴合培养目标的工作实践岗位;实践教学环节时间不少于一学期。

## (七) 对教学质量进行全程监控

“订单式”人才培养是校企合作的高级形式,是建立在校企双方的高度信任的基础上的,这种信任必须缘于其实施过程中严格的过程管理。年终由学校交流合作处牵头,组织教务处、招生就业处等相关职能部门组成“订单式”人才培养考核小组,对“订单式”人才培养工作进行考核。过程控制和评估的基本要求有:双方安排专人对“订单式”人才培养班级进行管理;用人单位切实履行培养协议;面向学生开展征求意见提议座谈会和问卷调查活动,针对培养过程中存在的问题,及时制定整改措施;学校应对学生的学习效果、顶岗时间、岗位轮换等情景进行跟踪,建立顶岗学生的实训档案;技能水平、顶岗实习中的表现等应作为学生学习考核的重点。

## 三、“订单式”人才培养的保障机制

系部主要负责人是“订单式”人才培养第一负责人,专业负责人(专业建设委员会主任)是本专业“订单式”人才培养的直接负责人,骨干教师和企业技术人员是校企合作的中坚力量。专业负责人(专业建设委员会主任)是专业与企业的直接联系洽谈人,负责校企合作协议的起草,校企合作项目的立项申报及实施,校企合作成果总结,校企合作资料的建档;系部负责校企合作协议、校企合作项目的初审上报,各专业校

企合作的检查指导评价;校企合作处等部门对系部上报校企合作项目进行审查,分管校企合作的学校领导、学校院长签批后生效。

## 人才培养工作目标 人才培养工作计划篇七

从传统意义上讲,书法教学无疑是中国画专业的基础课,虽然各高校美术专业均开设有书法课,但书法课程在人才培养方案中仍未受到应有的重视,其在大部分高校美术专业仍处于选修课地位,基本上徘徊在可有可无的教学边缘。尤其对于中国画专业,书法教学面临的一些问题有待深入分析。

近百年来,随着素描被引入中国,中国美术界发生了颠覆性变化。从当初人们欢呼“素描是一切造型艺术的基础”,到“几十年来中国画教育是失败的”,其争论的焦点说到底就是书法与中国画的相互关系问题。实际上,学术界探讨的不是书法与中国画的关系问题,本质是中国画的未来走向问题。从张彦远的“书画同源”说、赵孟頫的“以书入画”说、八大山人的“书法用笔”说,到黄宾虹的“画法即书法”说,都是中国画发展史上重要的美学命题。

从本质上而言,书法与中国画在生态上有极大的同类性,二者都在笔墨的世界里探索艺术的本原;从形态上而言,二者虽然在色彩上有一定的差异,但二者核心的黑白观念依然具有高度的切合性;从艺术载体上看,二者均以宣纸或绢帛为创作基本材料,具有一定的相关度;从艺术表达上看,二者在诗性与诗意的表达上具有很高的契合度;从文化属性的分类上看,二者均延续了中国传统文化的本性与特质。因此,书法与中国画从来都具有不可割裂的关系。然而,随着西方绘画语言进入中国,书法与中国画的平衡从此被打破。中国画更注重造型的现实让书法与中国画的亲缘关系被强力分解。

中国当代美术对造型能力的考核与提倡,导致书法在中国画教学中一直处于被忽视的尴尬地位。近年来,以中国美术学

院为首的专业美术院校大力提倡中国传统文化进课堂，这种提倡往往以书法进课堂为主要载体，强调所有专业的学生均把书法作为基础必修课。从课程上讲，书法教学的某种回归一方面是对中国传统文化的价值重估，另一方面是对书法审美地位的重新定义。对于中国画专业，专业美院往往把书法作为核心基础课，部分院校在每学期前两周开设书法课，开展基本的笔墨训练，但其目的实质上与书法教学无关，而是以书法为载体强化学生对笔墨的熟练程度，书法教学实际上是缺失的。另外，部分综合性大学开设有中国画专业，并在美术学专业名下开设中国画方向，但各高校因为师资配备的差异，在中国画的教学上存在一定程度的区别。与专业美院相比，综合性大学的中国画专业难以设置人物、花鸟和山水三个独立的方向，而是将这三个方向糅合在一起，部分高校采取三个方向的课程并行发展的方式，部分高校则以人物为主攻方向，花鸟和山水则成为了补充。而这两类高校在专业教学中，往往采取与专业美院不同的方式，一般在每学期前两周开设中国画专业素描课程，主要为人物画教学提供基础性训练。

无论是专业美院还是综合性大学，书法一般在基础课中会有体现，学分有多有少，一般不超过四学分。在这种以素描作为核心基础的考核环境下，书法教学存在较大的障碍，主要源于学生对书法课程的不重视态度和书法教师在书法课程教学方式上存在明显的缺陷。

从专业美院的书法教学现状来看，几乎所有的专业美院均开设了书法学专业，应该说，专业美院基本上完全具备了书法教学的师资力量。但是，书法专业教师往往拒绝接受其他专业的书法课程教学，或者不愿上其他专业的书法基础课程。在这种情况下，学校则使用研究生或者外聘的方式解决书法基础课的师资缺失问题。换言之，专业美院的书法师资力量几乎没有在中国画专业中产生作用。而综合性大学的艺术学院或美术学院部分配备了书法教师，大部分尚未配备书法师资，在这种背景下，往往有两种选择：其一是由中国画专业

的教师或者学校其他书法爱好者担任书法课程的教学任务；其二是修改人才培养方案，删除书法课程，以免除寻找书法师资的困扰。在这种背景下，书法基础课程的教学往往难以得到充分的保障。

书法教学对于中国画专业的重要性是不言而喻的，二者之间的亲缘关系有待教育者进一步梳理与认识。

[1]李江英。论中国画的书法性用笔。装饰□20xx□4□□

[2]居榕。中国画教学中书法课程的教学思考。河北农业大学学报□20xx□2□□

[3]曹桂生，崔朝阳。中国画中的书法介入问题探析。西安交通大学学报□20xx□2□□

## 人才培养工作目标 人才培养工作计划篇八

本专业培养具备坚实的工业设计基础理论、基本知识与应用能力、具有国际化视野和社会责任感、综合性的创新思维方式和团队合作精神，能在企事业单位、专业设计机构和科研单位从事包括汽车产品在内的工业产品创新设计及相关的服务模式和商业模式设计、传播设计、人机交互设计、环境与展示设计等领域的开发、研究、策划、教育和管理工作的应用型高级人才。

本专业突出厚基础、宽口径以及多学科交叉培养的教学模式，主要学习工业设计的基础理论与知识，接受工业设计的原理、程序、方法以及设计表达等方面的基本训练，具备适当处理工业设计与环境、用户、市场、功能、造型、色彩、结构、材料、工艺的相互关系，并将这些关系综合地表现在包括汽车产品在内的产品及服务设计上的基本能力。

1. 拥护中国共产党，热爱祖国。具有改革创新意识和国际竞

争意识，具有奉献精神和团队精神；具备正确的人生观与价值观，养成良好的道德情操和个人行为规范，诚信守法、公平竞争的意识。

7. 熟悉工业设计相关的知识产权法规、安全及环保的政策、规范和标准；

10. 具有一定的国际视野和跨文化环境下的交流、竞争与合作的初步能力。

学制：4年，实行3到6年的弹性学制。

学位：工学学士

人机工程学、工业设计史、计算机辅助三维设计、设计心理学、产品快速表现基础、产品造型材料与工艺、机械设计基础、产品形态设计、系统设计。

## 人才培养工作目标 人才培养工作计划篇九

为不断加强我市农村基层卫生人才队伍建设，加快提升乡镇卫生院综合服务能力，推进农村卫生事业健康发展，根据《省卫生厅关于实施乡镇卫生院实用人才培养“522行动计划”的通知》（卫农卫〔〕18号）精神，结合我市实际，制定本方案。

### 一、培训对象及专业

全市乡镇卫生院在职在岗、具有中等以上医学专业学历和一定临床经验的医疗服务人员及辅助科室专业技术人员。医学教育网搜集整理每个乡镇卫生院选派2名卫生技术人员进修学习。培养专业为内科、外科、妇产科、儿科、骨科、中医科、五官科、急诊急救、麻醉、影像和检验等。

## 二、培训基地及计划

市级培训基地为市内二级甲等以上医院，县级培训基地具体由各县(市、区)按省规定确定，报市卫生局备案。原则上初级职称的卫生技术人员在县级培训基地进修学习，中级及以上职称的在县、市级培训基地进修学习，特殊情况可将初级职称的卫生技术人员调整至市级培训基地培训。在县级培训基地进修培训的，由县级卫生行政部门制定具体的培训计划，并监督管理和评价；在市级培训基地培训的由市卫生局安排，具体培训安排详见附表。

## 三、进修培训时间

进修培训自年10月下旬开始，培训时间依专业情况确定为半年、1年。10月底前，本年度进修学习人员要全部入驻培训基地进修学习。

## 四、培训方式内容

坚持实用、实效的原则，采取理论学习和临床进修相结合，以临床进修为主的方式，重点培训相关专业基本理论和基本知识，以及农村常见病、多发病的诊疗常规及操作规范等。根据业务发展需要和卫生技术人员专业需求，可有所侧重。

## 五、经费保障

省按进修人员300元/人、月的标准给予补助。

## 六、有关要求

(一)各县(市、区)卫生局要加强此项工作的组织领导，明确专人具体负责，按要求制定本县(市)区培训计划，做好县级培训基地确定、培训人员确定、培训考核评价及资料收集等工作。要加强对县级培训基地、带教老师和学员的考核管理，

及时解决培训中出现的问题，确保培训工作顺利实施和取得实效。有关考核结果将作为带教和进修人员岗位聘任、年度考核、职称晋升和评先评优的重要依据。

(二)各乡镇卫生院要抓住此次培训机遇，结合本院实际和业务发展方向，重点做好进修人员选派、学习时间及待遇保障等工作，消除进修学习人员的后顾之忧。进修人员培训期间的工资、福利待遇按省文件规定执行。

(三)承担培训任务的医疗机构要按照省“522行动计划”的要求，认真制定教学计划，妥善进行进修安排，加强教学和学员管理，建立健全进修医师学习档案，免费为进修人员提供必需的学习和生活条件。医学教育网搜集整理医院教学管理部门要做好进修人员日常管理工作，指派临床水平高、教学能力强、医德医风好的老师承担带教培训工作，保证培训质量。

(四)进修培训人员要珍惜机遇，认真学习，严格遵守所在医院的管理规定。培训期间，学员请假时间1天以内的，由所在科室主任批准，2天以内的由主管院长批准，2天以上由学员所在县(市、区)卫生局批准。培训期半年累计请假时间达10天的，培训期1年累计请假时间达20天的，终止其培训资格，除全市通报批评外，五年内不再安排外出进修学习。

市卫生局将结合培训工作进展情况，对管理严格，培训规范，按时完成培训任务，且培训效果良好的单位，予以表彰；对管理松懈，未完成培训任务或培训质量不高的单位，予以通报批评；对拒不接受免费培训任务或变相收取进修费用的医院，暂停或取消其新农合定点医疗服务资格。

## 人才培养工作目标 人才培养工作计划篇十

为认真贯彻集团人才发展战略规划，加快人才培养、使用。建立和完善人才培养机制，经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。建立公司的人才梯队，满足公司乃至集团“十二五”发展规划对人才的需求，为公司的可持续发展供给智力资本支持。

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。

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专业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。

本方案由以下几个方面组成：人才培养体系的构成、人才的甄选、人才培养模式、人才的培养方法、人才的淘汰与晋升。

### （一）人才培养体系的构成

公司人才培养体系由“启航工程计划”、“育英工程计划”、“菁英工程计划”、“卓越工程计划”四个部分组成。由这四个部分共同构成公司战略人才库。

1. 启航工程计划：该计划旨在对有上进心、乐于学习、积极进取的新入职大学生的培养，使其逐步成长部门技术骨干、业务骨干。

2. 育英工程计划：该计划旨在经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优秀班组长进行培养，使其逐步成长为各车间或职能部门及生产单位负责人。

3. 菁英工程计划：该计划旨在经过对公司有进一步培养潜质的核心技术人员及中层管理人员进行培养，使其逐步成长为公司能够独当一面的人才，为公司后备岗位储备人才。

4. 卓越工程计划：该计划旨在经过对公司现有的后备干部和技术带头人的培养，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。

展需要的一些重要中级和高级岗位。后备人才主要是指公司因应未来发展变化而储备的一些可替代高级岗位的人才。

## （二）人才的甄选

经过职业生涯规划、科学测评，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。

1. 甄选条件：进入人才培养队伍的员工必须是大专以上全日制学历，一年以上工作经验，能够胜任现有岗位工作，有强烈积极精神，有必须的培养潜质。

2. 经过职业生涯规划、科学测评，由部门或生产单位推荐。

3. 由人力资源部根据甄选条件筛选人员名单，然后由公司领导批准入选人员名单。

## （三）人才培养模式

1. 复合型经营管理人才培养模式：公司采取宽口径培养模式，即采用：一线轮岗工作（不一样系统）时间为一年；挂职锻炼从副班长到班长（不一样车间或部门）时间为一年；挂职锻炼从车间副主任到主任（不一样车间或部门）时间为一年；挂职锻炼从中层副职到正职（不一样部门）时间为一年；培养期间采用继续教育+内外培训+双师培养制+分段式多模块培训体系。

2. 专业技术及业务管理型专才，以专业技术为主线进行叉培养模式，即采用：专业或业务领域内轮岗+项目锻炼+内部指

导+继续教育+内外培训模块训练等多种培养方式进行培养。

#### （四）人才培养方法

为了保证人才培养的针对性、有效性，公司对列入培养计划的各级人员采用不一样的培养方式，按照“技术、本事、素质”协调统一的人才培养模式，注重综合素养教育的基础上，以提高大学生的技术素养为目标，以培养学员的技术创新本事为重点，努力培养“适应公司发展需求，实践本事强、综合素质高、创新性”的应用人才。

1. 入职开始跟踪管理：由人力资源部组织各部门单位负责，定期跟进大学生工作的进展情景。入职2周的脱产军训、培训；现场流程培训；跟班锻炼；年终优秀选拔。

2. 建立保障机制，为大学生快速成长搭建平台。启动职业生涯规划，为了让各专业大学生看到发展的期望和潜力，安心留在企业施展才华，从20xx年起，启动大学生职业生涯设计工程，其有利于引导大学生确立人生奋斗目标，充分发挥潜能，提高综合素质，同时有利于组织选拔使用和培养适合岗位人才。

3. 轮岗：前提必须胜任本职工作；公司不一样部门间的轮换，主要是使其能够熟悉不一样部门、单位及各岗位主要职责和相互协调配合情景；由轮换期间部门或单位管理；轮岗周期原则上分为三个、六个月和一年三种，具体轮岗时间根据培养计划及实际情景确定。

4. 纳入内部培训师：为了满足中层岗位所必须的沟通本事、

表达本事以及知识自主积累总结本事，凡列入“菁英工程计划”的必须根据公司《内部培训师管理办法》参加内部培训师，并完成相应的讲课工作。

5. 加强培训：内部培训-公司安排一系列的基础培训、技术培训、管理培训、本事提升培训、素质培训等多种形式；外部培训-安排到有色行业同类矿山现场培训、参加咨询机构组织专项培训。供给技术交流机会，有计划地选送到合作单位进行学术交流、参观学习，取长补短，开阔他们的视野。

6. 委培：根据专业、管理需要与高校和有色行业培训机构合作，委托进行深造。培训为半脱产和全脱产形式，毕业后报取得毕业证，公司给予报销学费。入学通知前需签订委培协议，毕业后为公司服务10年以上。

7. 双师制：过去，以师带徒、以老带新。安排有经验的同志担任指导教师。表面上很重视，事实上这些师傅根本履行不了职责。在此基础上研究大学生刚踏入社会，充满激情和动力，思想还未真正成熟，自律和心理承受本事比较小，碰到挫折很容易产生想法。实施“双师制”，即主要组织相关专业具有较高职业技能和较好职业道德的骨干或比新入职学生早2年“学姐学哥”，班组长为目标职责人。没有身份地位的差距，建立实习情景反馈机制，帮忙指导大学生树立职业梦想，这样让大学生能迅速融入团体、切入工作。当挂职锻炼到车间主任阶段期间，安排厂级领导一带一专人负责指导、管理、考核。

8. 自主式、合作式、研究式：在每一段锻炼期间安排有设计性、研究性的资料，面向生产运行存在复杂疑难课题、技术攻关。例如去年在乌山锻炼的三鑫公司王维、华泰龙杨均，在生产技术部副经理带领下，进行爆破参数优化项目和冻土爆破项目研究，经过分析讨论提出方案，开展研讨，选定试验爆区，经过爆破效果分析各项指标，确定优化参数，开展专项爆破试验，最终试验成功解决了大块产出率和根底率偏高和影响铲装效率的问题。经北科大、设计院等专家认证到达预期效果，提高生产效率，降低了成本。

9. 构建分段式、多模块、相互衔接方法：从应用型人才培养

体系整体出发，在强化基础训练的基础上，先压担子，后帮带，先试用，后定职。按照“加强基础、重视应用、开拓思维、提高素质”的指导思想；以“培养学员综合素质和创新本事”为目标，建立以本事培养为主线，分段式、多模块、相互衔接的培训课程。

10. 挂职管理本事提升：纵向逐级挂职，横向多-维度锻炼。基层一线班组长挂职阶段，主要是自己完善，丰富知识和积累工作经验。同时，要以身作则，勇挑重担，办事公道更要顾全大局，锻炼职业道德素质、文化技术素质、管理素质，掌握计划、生产、安全、设备、成本等管理知识和技巧。挂职锻炼关键在第二、三阶段，在车间主任和中层岗位上锻炼时，必须给予施展平台，放开管理权限，明确管理目标，独立处理解决问题，严格按照计划方案实施。

11. 保障体系：师资队伍结构-人才培养基地以内部培养为主，现有经验丰富的各专业兼职教师40名。其中教授级高工7名，首席工程师1名，高级工程师13名，工程师18名，高级技师1名。此外，基地还根据培训需要聘请一些教授和教员，分别是国内高校名师和行业界高级技术人员，指导团队进行创新教育，科学研究、技术训练。使师资队伍建设等方面起到了推动作用。

12. 增强企业凝聚力：积极开展丰富多彩的业余文化生活，满足青年人才物质和文化生活需要。组织各种演讲、书法、篮球比赛和技能比武，积极参加公司举办大型文体活动。

13. 考核体系：考核分为季度考核和年度综合考核。季度考核：学员要有工作小结及自己评估改善意见。指导教师和主管负责人对其评价。年度综合考核：采取“三结合”方式，即结合工作总结进行民主测评、带班指导教师，轮岗单位或部室负责人的意见进行评分。

考核主要侧重于思维本事、专业素质、个人特质、综合本事，

同时着重参考其工作业绩。

综合考评采取问卷打分方式，分别由带班指导教师、民主测评、轮岗单位负责人进行打分，然后按照30%，30%，40%的比例计算出加权得分。以此得分作为衡量综合考评结果的依据。

## （五）人才的淘汰与晋升

为了保证公司人才培养规划的有效实施，促进公司人才积极进取的精神，公司人才将实行动态管理，每年根据考核进行调整一次，淘汰不贴合条件的人员，并吸收新的优秀人才加入。

1. 淘汰：根据年度综合考核结果，考核评为不合格的淘汰。评为基本合格的在原挂职岗位继续锻炼，连续两年评为基本合格的，经人力资源部确认没有进一步培养潜质的，将不再作为公司人才进行培养。

在培养过程中，未按本实施方案要求程序参加培训的或外委培训不签订培训协议的，违反公司员工管理办法的，经人力资源部确认不再作为公司人才培养。

公司将根据《培训管理办法》对各层次人才的培养进行评估，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景研究淘汰出局人才管理库。

2. 晋升：根据年度综合考核结果，评为合格的晋升一级挂职锻炼。另外，当公司出现岗位空缺时，将优先从公司人才库中选拔适合人选，或集团公司选拔人才时优先推选。