

最新培养学生计划 人才培养工作计划 (实用7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。计划书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇计划呢？下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

培养学生计划 人才培养工作计划篇一

“十二五”期间，为提高人员的素质，医院加大了继续教育和人员进修的工作力度，强化了住院医师规范化培训，举办了多层次学术讲座，并邀请院内外知名专家、教授来院讲课，为医院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。到20xx年全院正式在编职工已达到280人，各类卫生专业人员242人，卫生人员占全院职工总数的比例为82.6%。其中医师类125人（不含口腔和麻醉科人员），护理类65人，检验类11人，药剂人员30人；在医师类人员中，中医人员占76人，占医师类60.8%，西学中33人，中医和西学中人员占医师类87.2%。在学历（学位）层次上硕士2人，大学本科98人，专科72人，中专60人，其他48人。

随着医院的发展，现有人才资源与医院发展之间的矛盾逐步暴露出来。主要是：1、医院现有正式在编人员数量严重不足，人才的供需矛盾比较突出，需要的卫生专业人才缺口较大；2、现有人员的整体素质仍不能满足医院发展的需要，业务能力亟需进一步提高；3、高层次学科带头人严重短缺，直接影响医院临床工作的开展，专业局限，难以支撑医院安全、高效、健康的运作，制约了医院的进一步发展；4、人员的结构也不尽合理，中医人员偏少；5、卫生专业人才的管理有待进一步加强，人才使用、培养、评价或流动的机制尚未真正形成。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。医院在职卫生技术人员全员培训率要达到90%以上，卫生技术人员的学历75%达到本科以上，15%达到专科水平。鼓励45岁以下具备本科学历的临床医师攻读硕士研究生。

5、引进10—15名医院急需的并具备专科特长的副主任医师以上职称人员。

1、要加强高层次人才队伍建设。对医院现有副主任医师以上职称人员，要实施高层次人才培养计划。培养的重点是加大理论研修、临床实践、学术交流及科研工作的力度。在理论研修上，要结合本人的学术特色和专业，精读本专业（含西医）相关的书目。在临床实践上，要到国家中医药管理局确定的全国重点学科或重点专科点进修深造，提高本专业解决疑难病症的能力。在学术交流和科研上，提倡跨省、跨地区交流，鼓励与上级和同级医疗机构合作，进行基础和临床课题研究。医院将积极创造条件，开通远程教育系统，定期举办培训班，进行科研课题的选项、立项及科研思路，科研方法等培训。

2、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，全面掌握和熟悉本专业的古典医著及文献资料，同时要了解和掌握本专业的现代医学知识及发展趋势，在临床实践方面要到区内外相应的重点专科（专病）点进修提高，不断提高自身临床处置各种疑难病、多发病的实际能力，在科研方面鼓励与上级和同级专业人员共同进行基础与临床课题研究。

3、要切实抓好住院医师的规范化培训。住院医师规范化培训要重点突出以下几个方面：一是要强化基础理论的培训，主要完成住院医师规范化培训规定的课程设置，并要有相应的读书笔记。二是强化基本技能的训练，要采取院外培训和院内轮训相结合的办法，熟悉和掌握临床各科以及影像、功能检查及检验等医技科室的基本技能。三是要重视基本知识的培训，重点了解和掌握医院的各项医疗制度、基本医疗流程以及门诊和住院部管理的相关知识。

4、要积极引进人才。引进高层次临床人才是加快医院发展的一项重要举措，引进人才的重点是医院临床急需并在短期内又难以培养的具备专业特长的副主任医师以上职称人员。同时，还将有计划地引进一些获得博士、硕士学位的人才。进一步充实医院的重点科室，切实保障内、外、妇、儿科始终具备有一定的人才优势。在未来五年中，拟引进中医药人才80名，其中硕士以上25名，本科35名，大专以上20名，其中中医类人才结构不低于60%。

5、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。

6、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）切实加强医院人才培养工作的领导，增加经费投入。

人才培养事关医院的兴衰，高质量的人才是医院的核心竞争力。为此，医院要成立人才培养工作领导小组，形成医院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，每年争取安排相应的资金作为人才培养基金。相关职能科室要分别制定《人才培训大纲》，以及《人才培训实施细则》，确保医院人才培养工作的顺利进行。

（二）建立和完善人才培养的评价和考核体系。

首先，要制定《人才培养考核评价标准》，考核评价的重点是理论研修、临床实践和科研能力，考核标准的制定要按照以上三个方面细化制定具体的标准。考核的方法采取考试和评审，答辩与评审相结合的评价方式，建立以能力和业绩为导向的人才评价机制。其次，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。使医院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）深化人事、分配制度的改革，为医院人才培养工作注入新的活力。

深化人事制度改革的重点是研究专业技术岗位、管理岗位、工勤岗位结构比例的控制标准，完善以岗位聘用为核心的管理制度。要把人才的评价考核结果同岗位聘用有机结合起来，真正做到“能者上、庸者下”，打破岗位聘用只能上不能下

的僵化模式，要逐步形成有序竞争的生动局面，提高医院的内在活力。

深化分配制度改革的重点是强化收入分配宏观调控，建立分配激励和约束机制。加强医院绩效考核，以及绩效工资总额分类管理，切实把职工的职业素质、工作责任、技术能力、工作质量、服务水平、工作效率等方面的考核作为职工收入分配的重要参数。结合单位内部的分配，合理拉开绩效工资的差距。鼓励职工“讲学习、重能力、比贡献”，为医院发展提供强大的动力。

（四）、积极引进人才，为医院的发展储备人才。

随着医院规模的不断扩大，人才的需求量将会有较大幅度的增加。积极引进人才是解决医院目前人才供求矛盾的重要措施。引进人才的关键是要严格选才标准，决不搞滥竽充数。结合医院现有人才的实际情况，今后五年，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、良好医德修养的临床骨干，提高医院医疗技术水平，促进医院发展。

（五）、增加医院编制，为引进人才提供条件。

医院现有的编制是上个世纪90年代末核定的。现有编制已远远不能满足医院发展的需要。因此，争取增加医院的编制已成为医院发展的重要条件。要积极争取自治区卫生厅和自治区有关部门的支持，逐步把医院编制增加到与医院规模相适应的标准，为引进人才提供必要的条件。在争取扩编的同时，要改革医院目前的劳动用工制度，逐步建立灵活、便捷的用工机制，积极推行多种形式的合同制用工，为医院多渠道吸纳人才资源创造条件。

培养学生计划 人才培养工作计划篇二

1. 遵循规律性。坚持系统培养理念，整体统筹各学段，理顺

各学段的功能定位与育人目标，使其依次递进、有序过渡。

2. 注重整体性。着眼完整人的成长，整体统筹各学科，加强学科间的相互配合，发挥综合育人功能。

3. 体现协同性。整体统筹各类教育阵地与教育类型，实现协同联动，构建协调一致的育人环境。

二、具体措施

1. 实施三段联动战略，深化落实贯通培养

着眼于新的高考形势和学生的未来发展，解决各年级教学研究和实践中各自为战的问题，在创新人才落实三段联动责任制，促进我市创新教育教学研究和实践更加科学有效。

一是根据学生在各年级的年龄特征、学习心理、学习任务的不同，将三个年级学生应养成的创新习惯、需掌握的创新技能和应形成的创新能力综合考虑，统筹安排各学段的教学任务，做到三段既相对独立，又密切联系。加强学段间教学内容衔接的研究，协调三个学段的工作步调，实现学段教学和研究力量的优势互补和各种教育资源的共享，发挥学段统筹协调的整体集成效益。

二是确定具体任务。根据学科教学的特点，统一制定提高创新能力的战略规划。跟踪最新教改成果，提出具有前瞻性的学科教学发展意见。开展三个学段学科贯通培养等重大课题研究。统一组织有关的创新教育活动，为课堂教学提供正确的导向。发现与解决影响创新教育发展的的问题，确定重点研究课题。

三是落实段联动措施。建立由三个年级教研员组成的学科创新教育研究小组，实行首席教研员制。组长在学科教研工作中要起核心作用，发现问题、设计活动，组织领导本学科其

他各学段教研员和教师进行教研教改。分学科制定三段联动工作计划，有针对性地设计活动开展研究工作。创新教育研究中心和教研室对学科创新教育教学联动的情况每半年考评一次，主要是对学科组提出的研究问题、开展的研究活动、研究的成果进行综合评价。评价结果学科组内实行捆绑式考核，纳入教研员学科负责制。

2. 建立创新潜质学生数据库，联动跟踪培养

创新潜质学生是创新活动中涌现出来的具有浓厚兴趣、创新思维和动手实能力的学生，对于潜质学生加强跟踪管理有利于他们的良好的后续发展，同时能够发挥积极的榜样作用，使创新学生群体不断壮大。

一是学校从创新课程落实及创客大赛、实验技能大赛、科技节、艺术节等活动中，通过数据跟踪分析，发现创新潜质人才，形成潜质学生数据库并及时跟进培养，并推荐参加市级以上创新教育活动。市创新教育研究中心通过搭建各类竞赛活动，对学校具有创新潜质的学生进行筛选，建立市级数据库，推荐参加省级、国家级创新活动。

二是学校通过数据库关注潜质学生发展动态，结合人生规划课程，及时与市创新教育研究中心、普通高中、中等职业学校等做好沟通，为学生后续发展搭建桥梁，为高中、中职学校提供创新潜质的学生，同时学校结合自主招生政策，为有创新潜质的学生升入高校牵线搭桥。

3. 出台贯通培养实施方案，提供政策保障

出台加强中小学创新人才贯通培养实施方案，确保人才贯通培养工作有政策保障。

一是加强组织领导。市级相关部门联合成立中小学创新人才贯通培养工作领导小组，安排1名局领导分管中小学创新人才

贯通培养工作，确定创新教育研究中心负责中小学创新人才贯通培养的管理和业务指导工作。同时，各中小学校要有1名校级领导分管创新人才贯通培养工作。

二是保障经费投入。教育局将中小学创新人才贯通培养经费列入预算，重点支持科技教育资源、基地建设、设备设施购置、科技竞赛活动举办等工作。各学校在公用经费中安排创新人才教育经费，重点用于活动耗材的购置、活动资源的引入、校内外活动的实施。

三是完善评价制度。教育局把学校创新人才培养工作列入教育工作检查评估的重要内容；各学校对创新教育活动辅导教师工作纳入学校评价系统。学校对学生参加创新教育活动进行多元、动态、过程性评价，并将考核结果纳入学生综合素质评价范畴。对高中学生创新成果记入档案，赋予相应学分，建立创新人才培养与高校自主招生相对接的优先录取制度。

培养学生计划 人才培养工作计划篇三

（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。

（四）共同制定人才培养方案

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。

培养学生计划 人才培养工作计划篇四

国家大计，教育为本；教育大计，教师为本；教师大计，师德为本。教师师德是一定社会或阶级对教师职业行为的基本要求，是教师在职业活动中必须遵循的道德规范和行为准则。

教师是人类文化、科学知识的传播者，又是伦理、道德的传授人，担负着培养、教育下一代的光荣而艰巨的任务。教师良好的道德人格不是与生俱来的，也不可能自发地形成，而是在后天的社会实践中形成的。教师只有在教育实践中，通过努力学习，认识到社会发展的规律和特点，了解到社会主义教师道德的内容和意义，并通过自身的修养，将认识内化为自己的道德情感、意志和信念，不断外化为自己的道德行为和习惯，才能形成一定的道德品质。

良好的师德，可以调节教师的行为和师生关系，塑造学生真善美的情操，提高教学质量和效果，对精神文明建设、社会未来发展都有很重要的意义。在新的历史时期，贯彻教师职业道德规范更是我们教师重之又重的工作。

首先，作为教师，要热爱教育，献身教育。以从事教育工作为荣，以献身教育事业为乐，自觉地用新时期党的教育方针武装头脑，用科教兴国战略激励自我，在市场经济不断深入

的现实面前，树立正确的人生观、教育观、质量观和人才观，将教师作为终身职业，孜孜以求，勤奋耕耘，在平凡的教书育人工作中，做出不平凡的业绩，无愧于人类灵魂工程师称号。国家大计，教育为本；教育大计，教师为本；教师大计，师德为本。教师师德是一定社会或阶级对教师职业行为的基本要求，是教师在职业活动中必须遵循的道德规范和行为准则。

教师是人类文化、科学知识的传播者，又是伦理、道德的传授人，担负着培养、教育下一代的光荣而艰巨的任务。教师良好的道德人格不是与生俱来的，也不可能自发地形成，而是在后天的社会实践中形成的。教师只有在教育实践中，通过努力学习，认识到社会发展的规律和特点，了解到社会主义教师道德的内容和意义，并通过自身的修养，将认识内化为自己的道德情感、意志和信念，不断外化为自己的道德行为和习惯，才能形成一定的道德品质。

良好的师德，可以调节教师的行为和师生关系，塑造学生真善美的情操，提高教学质量和效果，对精神文明建设、社会未来发展都有很重要的意义。在新的历史时期，贯彻教师职业道德规范更是我们教师重之又重的工作。

首先，作为教师，要热爱教育，献身教育。以从事教育工作为荣，以献身教育事业为乐，自觉地用新时期党的教育方针武装头脑，用科教兴国战略激奋自我，在市场经济不断深入的现实面前，树立正确的人生观、教育观、质量观和人才观，将教师作为终身职业，孜孜以求，勤奋耕耘，在平凡的教书育人工作中，做出不平凡的业绩，无愧于人类灵魂工程师称号。

其次，要爱护学生，教书育人。教师教育对象是学生，其主要任务是教学，而教学过程是教书和育人紧密结合的过程。面对市场竞争日益激烈的动态，教师要善于把握学生思想，用爱心开启学生心灵的窗户，主动与学生交流，和睦相处；

要尊重学生人格，教育和引导学生学会做人，学会生存，学会学习，学会创业；要用一切为了学生，为了一切学生，为了学生一切的服务思想，善待学生、宽容学生、理解学生；要用自己的品行、人格熏染学生、陶冶学生、唤醒学生。将教书育人贯穿于教学实践的全过程，为社会培养高素质人才。

第三，要矢志钻研，勇于探索。古人云授人以鱼，只供一饭之需。授人以渔，则终身受用无穷。尤其在面向现代化，面向世界，面向未来方针指导下，教师肩负着培育新世纪人才的重托，一定要学会用面向世界的胆识和超前的眼光改革教育。从自身教学实践中，逐步摸索并形成拥有自我创新意识的教学方法体系，使得学生主动参与教学实践活动，独立思考，标新立异，运用已学的知识，既解决实际问题，又发现新知，于相互切磋中实现知识的飞跃，充分发挥学生自己的内在潜力，达到终身受益的目的。

最后，要终身学习，活到老学到老，不断适应时代的发展变化的需要。社会发展已证明：现代化的社会将是信息社会，是科学知识不断发展、不断扩大、不断更新的社会。教师自身除搞好专业教学外，还要积极参加业余进修深造，从而在理论知识和社会实践活动中进一步提高能力。教师只有拥有广博的知识储备和精深的专业技能，课堂教学过程中才能旁征博引，游刃有余，变传统教育的重教、重知、重灌为素质教育的重学、重思、重乐，以适应教育体制的转轨变型。

教书育人是教师的天职，教书是手段，育人是目的。因此，做为教师在任何时候都不能忘记，自己不单单是为教书而教书的教书匠，而应是一个教育家，是人类灵魂的工程师。这个工程师是通过教学活动，在学生心灵上精心施工的，目的在于培养学生的共产主义世界观和道德觉悟。这就要求教师，必须全面贯彻党的教育方针，坚持以德育为首，五育并举，做到既教书又育人。

总之，良好的师德，是一种强有力的教育因素，是教书育人

的一种动力。它是教师从事教育劳动时必须遵循的各种道德规范的总和。所以，每个教师都要努力把自己培养成为具有良好师德的人，才能完成传道授业解惑这一光荣而伟大的任务，托起明天的太阳！

培养学生计划 人才培养工作计划篇五

一、培养目标

坚持“专业培养和综合培养同步进行”的后备干部培养方向，即培养在某一专业工作内掌握较高技术水平并熟悉本工作领域其他相关知识，且有较高管理水平的复合型后备干部人才。

二、培养对象

__公司中层管理人员后备人选。

三、培养周期

一般为1-3年。

四、培养原则

1. 循序渐进的原则
2. 学习与工作相结合的原则
3. 注重发展潜力，重在培养提高
4. 备用结合、动态管理的原则
5. 分级分类管理、突出重点原则

五、培养职责

公司领导班子负责确定后备干部候选名单、审定培养计划、最终审议培养效果的评估和后备干部的晋升。

公司人力资源部负责组织后备干部培养计划各项工作的开展：如在岗培训的落实和监督、岗位交流、培养效果的评估等。

各部门领导为其所管理部门后备干部培养的辅导人，负责协助后备干部制定培养提升计划，对日常各项培养工作的开展进行指导。

六、培养方法

（一）定期业务培训

1. 每年由市分公司外聘培训师，对后备人员开展一次管理技能提升培训，时间一般安排在每年的5-6月；培训结束一个月內，后备人员需要提交培训心得体会到人力资源部，字数1500字以上。
2. 每季度由人力资源部指定2门网上大学课程，要求后备人员及现有中层领导进行网上学习。同时要求后备人员根据个人提升需要，自选2门网上大学课程进行学习。每季度次月提交上一个季度的网上大学学习心得到人力资源部，字数1000字以上。
3. 由人力资源部组织相关专业部门每年精选2-3本书籍或影音资料，由后备人员及现有中层自学或集中学习。在规定学习时间结束一个月內提交学习心得并交人力资源部，字数1000字以上。
4. 每半年由人力资源部牵头各专业部门，根据以上培训及学习资料，组织理论考试（主要包括案例分析、理论知识、逻辑知识、行业情景、企业主要生产经营工作等），目的是对

后备人员的学习情景及综合本事提升情景进行评估。

（二）负责专项工作

1. 负责本领域兼职内训工作：由人力资源部征集各专业部门意见，制定专题培训计划，由相关领域人员负责专项课题培训，一般每人每年至少有2个专题的兼职内训任务。经过兼职内训工作提高后备人员的学习本事、沟通和表达本事、组织本事。
2. 负责带领“营销突击队”或“营维突击队”开展专项突出活动，经过实战提升组织本事和带队伍本事。
3. 根据公司领导和专业部门需求，有针对性的负责临时性的专项工作，经过专项工作提升业务本事、计划本事和组织本事。
4. 后备人员每年至少开展1次基层专题学习调研，每次调研时间一般为一周，经过基层调研，并撰写一篇不少于20__字的调研报告。使后备人员了解一线生产经营情景、运作情景以及存在的主要问题，提高服务基层的意识和处理基层问题的本事。

（三）实行后备干部定期谈话和交流制度

1. 公司领导每年要对所分管的后备干部谈话至少一次，人力资源部领导要对所有的后备干部谈话至少二次，了解他们的思想、工作情景，肯定成绩、指出不足，多鼓励，让后备干部时时自重、自警、自省、自律，到达教育干部、解决问题的目的，帮忙解决后备干部认识及工作中的不足，提高综合素质，不断提高解决各种问题的本事。并将谈话资料作为培养考核后备干部的一项重要措施。谈话记录详见附件一。
2. 在日常管理中，要经常了解后备人员思想情景，及时发现

各种思想倾向和问题，及时进行帮忙教育。对工作和学习中出现的困难，公司领导及人力资源部要及时谈话，帮忙分析原因，解决实际困难，鼓励和支持后备干部大胆工作。

（四）岗位交流锻炼

1. 市分公司本部较为成熟的后备干部，由市分公司党委有计划的分批安排到县分公司、乡镇支局等一线去工作，一般以挂职支局长或县分公司总经理助理主为、担任一线主管为辅助的方式，向基层学习，积累经验，提高自身素质。挂职锻炼时间一般为1年。

2. 各县分公司较为成熟的后备干部，由市分公司党委根据培养方向，有计划安排到市分公司管控部门或业务部门工作，重点安排到市场部或网络运营部任主管，使后备干部全面了解公司的工作及运作模式，增强全局观念和统筹本事。挂职锻炼时间一般为1年。

3. 加强其他后备干部交流换岗，使干部得到多方面的锻炼，增加多方面的才干。

（五）建立后备人员专职导师制每名后备人员指定2名导师，其中1名为本单位的正职领导，另1名根据培养方向选择其它相关部门领导担任导师。导师要负责对后备人员进行辅导，主要是专业知识、经济管理本事和领导水平的综合培养，尽可能在部门内部给予后备人员更多的锻炼机会，同时每季度必须与后备人员进行一次沟通交流（填写附件一），了解他们的思想、工作情景，肯定成绩、指出不足，多鼓励，让后备干部时时自重、自警、自省、自律，到达教育干部、解决问题的目的，帮忙解决后备干部认识及工作中的不足，提高综合素质，不断提高解决各种问题的本事。同时导师应当每年负责组织本单位绩效考核小组对后备人员进行年度考核及评估，将考核结果按附件二要求报人力资源部备案，作为后备人员任用的重要依据之一。

对于履行导师职责较好，能够按期沟通并有沟通记录、每年度提交考核评估情景，所指导的后备人员晋升为中层领导且该后备人员认可导师培养工作的，给予导师奖励1000元人。

（六）参加公司重要会议

后备人员每月必须参加市分公司的经营分析会及其它指定参加的会议，各部门领导应尽可能安排后备人员参加本单位的各项会议，使后备人员掌握公司生产经营情景，提高后备人员的信息量及全局观念，掌握公司的工作重点，为今年任职积累知识和经验。

（七）召开年度工作汇报会

每年11月初举办一次后备干部学习及工作汇报会，由公司领导及人力资源部领导听取汇报。后备人员需要汇报的主要资料包括：自我一年来的工作成绩、主要提高、收获体会、存在不足及下一步本事提升计划。汇报时间为每人10分钟，然后由公司领导及人力资源部领导点评，帮忙后备人员发扬成绩，克服缺点，总结经验，提高本事。

七、其它要求

（一）建立后备干部信息库。由人力资源部负责建立后备干部信息库，包括后备干部简要情景登记表、年度考核材料、民主测评情景、培养和奖惩情景等。

（二）实行动态管理。后备干部队伍既要坚持相对稳定，又要实行动态管理。每年根据考核及培养情景，淘汰部分年龄偏大、成长慢、不适应中层领导培养需要的人员，缺位时经过公开选拔方式予以补充。在出现相关问题时能够随时对人员做出相应的调整。

（三）坚持备用结合的原则。能够将后备干部理解培养、实

践锻炼和学习等方面表现，作为提拔任用领导干部的重要依据。今后，公司提拔任用的中层管理人员，尽可能研究在后备干部中产生。

（四）各部门领导应给予后备人员更多的锻炼机会，支持后备人员培养工作，保障后备人员的学习、培训及锻炼时间。

（五）各县（区）分公司及各部门应当参照本办法对本单位的班组长及有潜力的员工进行培养，提高人力资源整体素质。

培养生计划 人才培养工作计划篇六

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。

培养学生计划 人才培养工作计划篇七

高素质的教育以高素质的教师队伍为基本条件，培育快乐新

城文化，创建素质教育特色学校，需要优质的师资队伍。青年教师是学校的希望，学校的未来。因此加强青年教师和骨干教师的队伍建设，不断提高这些教师教育教学水平，使他们成为学校发展的主力军，有助于促进学校教育教学质量和办学水平的提高，有利于提升学校办学品位和特色。

不足方面：由于刚刚参加工作，缺乏教育的实践锻炼，经验少，培训学习和外出参赛的机会不多，业务不成熟，教育教学能力有待于提高。

（一）总目标：

2、创造条件，帮助青年教师尽快成长，通过几年的培养与锻炼，使青年教师能脱颖而出，成为学校的教育、教学骨干。

（二）远景目标

2、广博扎实的专业知识

3、较强的教育教学能力

（三）具体目标：

1、良好的职业道德：

2、较强的理解教材和驾驭教材的能力：

能够全面深入地钻研教材、课程标准，把握教材的重点难点。了解教材内容的前后联系，做到融会贯通；针对学生的实际情况，联系生活巧妙设置问题，引导学生思维、；善于抓住教材的重点、难点和关键点，做到讲课时重点突出，选用方法得当，难点突破。

3、较强的组织教学能力

以学生为本，尊重学生、表扬为主，能以富于情趣的语言吸引学生，用饱满的热情感染学生，利用多种形式调动学生的学习积极性，驾驭课堂能力强，具有随机应变的教育机智。

4、较强的教学能力

根据学科的特点及学生的实际情况，选择和优化课堂教学的方法，探索出适合本学科特点和学生认知规律的教学模式。能够紧紧围绕教学目标设计和提出有价值的问题，灵活地运用设疑方式，引发学习兴趣，激发求知欲。

5、较强的教学基本功

普通话准、表达能力强、富有激情；现代教育技术运用能力强；练就一手好字，板书工整、规范、重点突出。

6、较强的班级管理能力

2、重视青年教师的目标引领，每一位青年教师都要制定自己的发展规划，使自己有攀登目标、有发展行动。

7、抓教学基本功比赛，组织演讲、粉笔字、制作课件、板书比赛，以赛促练，掀起青年教师苦练基本功的热潮。

8、继续实施“师徒结对”活动，通过自己认师傅、自己确定提高目标，通过师傅针对性带教，使青年教师在指导老师的带领下，言传身教，健康成长。担任师傅的教师则要切实搞好“传、帮、带”，督促青年教师在业务上尽快入门并成熟。

二、三月：

1、组织发动、提出要求。

2、培训一：学习课改理念、青年教师成长秘诀

四月：

- 1、培训二：主题：有效组织教学，提高课堂教学教益
- 2、青年教师制定09—20xx年个人专业发展规划。
- 3、青年教师师徒结对：青年教师自己认师傅，自己确定成长需求。

五月：

- 2、部分青年教师上研究课。
- 3、迎接武汉市素质教育特色学校的创建评估一人人争上一节优质课。

六一八月：

- 1、部分青年教师上研究课和复习课。
- 4、部分青年教师进行外出学习与培训。

九一十二月：

- 1、组织教师参加各级赛课活动；
- 2、组织参加外出培训学习活动；
- 3、组织参加课题研究活动；
- 4、中心备课组活动；
- 5、参加“双创工作”活动。