

# 最新培养计划的的教学工作计划(优秀9篇)

计划是提高工作与学习效率的一个前提。做好一个完整的工作计划,才能使工作与学习更加有效的快速的完成。怎样写计划才更能起到其作用呢?计划应该怎么制定呢?那么下面我就给大家讲一讲计划书怎么写才比较好,我们一起来看一看吧。

## 培养计划的的教学工作计划篇一

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20xx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20x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20xx年底，农电工持证上岗率到达100%。

## 培养计划的的教学工作计划篇二

我校现有教职工35人，其中中青年骨干教师20人，占教职工总数的75%，在中青年教师中，本科毕业16人，专科毕业4人。由此看来，学校中青年教师文化水平高，能胜任小学学科教学。工作中，这些教师热情高，精力充沛，是我校教育教学工作的主要力量。为使我校教育教学工作走在全区工作的前头，学校必须加强对中青年教师的培养工作，使他们具有爱岗敬业，无私奉献的精神，具有积极探索教育教学改革的精神，要通过走出去和请进来的方法进行具体的有步骤的重点培养，使他们成为我校教育教学工作再创辉煌的先锋队。

- 1、进一步端正教育思想，通过培养进修，使这部分教师更加忠诚于党的教育事业，发扬无私奉献的精神，树立正确的育人观，以培养新世纪的合格的创新型人才为己任，树立正确的教育思想，积极推行素质教育，在教学中真正走出一条富有开创性的教改之路。

- 2、努力丰富专业知识，在教学工作上要长流水，做到明确大纲，吃透教材，熟悉所教学科的有关知识。

- 3、不断改革教育教学方法，要发扬创新求实的精神，勇于探索，虚心学习先进的教学经验，大胆进行教育改革，努力提高教学效率。

- 1、加强领导，落实责任，学校将中青年教师培养工作列入议事日程，成立领导小组，制定行之有效的工作计划，实行分工责任制，并定期进行培训。

- 2、采取多种形式的培训学习方式，让他们出去学习上级教育部门组织的各类优质课，观摩课，教材教法培训，回到学校再举行公开课，教材教法培训等形式传达到全体教师，以达到共同提高的目的。

3、积极支持，大力帮助。学校积极支持中青年教师参加各种形式的培训，做到精神上鼓励，时间上保证，经济上扶持，妥善解决教材在培训进修过程中遇到的各种困难，真正解除他们的后顾之忧，使他们全身心地投入到学习中。

百年大计，教育为本。而教师又是教育的实施者，有没有一支高素质的教师队伍，直接关系到一所学校教育教学质量的提高，为了培养一支高素质的教师队伍，本学期我们将以青年教师的培养及培养各级骨干教师和名师为目标，大力加强教师队伍建设。现将骨干教师的培养计划如下：

全中心学校现有教职工165人，其中35岁以下的中青年教师75人，大部分是近两年来的大专毕业学生。其中校级骨干教师15人，区级骨干教师11名。这些中青年教师的加入，大大充实了我校教师队伍，改变了我校教师年龄偏大得现状，对提高我校教育教学质量创造了有利的条件。同时，青年教师由于刚步入教师岗位，工作经历浅、经验不足，虽有着较深厚的文化知识功底，但业务能力有待提高，因此青年教师的培养也就成为我校工作的一个重点。

1、本学期以青年教师的培养为主，除培养、充实校级骨干教师10名外，力争培养区级或市级骨干教师15名。

2、对于年初刚充实到教学一线的教师，再原有骨干教师及经验丰富的教师带领下，逐步掌握教学技能、技巧，达到熟练程度。

3、两年内力争我校市级骨干教师6名以上，区级20名以上，校级40名以上。

4、在培养各级骨干教师的基础上，力争培养出2-3名在全区或全市以内小有名气的优秀教师。

1、鼓励中青年教师认证学习业务知识，熟练教学技能技巧。

2以校本教研及校本培训为突破口，提高中青年教师的理论水平和业务水平。

3、给中青年教师引路子、压担子、搭台子，创造一切有利条件，提供一切机会，让他们多参加各级教研活动和优质课评选活动，在实践中锻炼自己，提高自己。

4、原有各级骨干教师充分发挥其骨干作用，常讲示范课，给青年教师提供学习机会，其次，争取手拉手，给对子，互教互学，提高其教学水平。

5、加强校际间交流，采取引进来或带出去的方式，让青年教师多多参与，提供机会让其学习。

## 培养计划的的教学工作计划篇三

本专业培养适应社会主义现代化建设需要、德智体美全面发展，掌握电子、电气、自动化、计算机等基础知识，具有电气系统工程分析和设计能力，能够在电力系统、工矿企业等行业从事电气工程技术开发、运行与设备管理等工作的应用型高级工程技术人才。

### 二、培养规格

通过在校学习，学生应受到良好的政治思想、道德品质、文化修养和身心素质的教育。毕业生应具备以下几个方面的知识和能力：

1、树立科学的世界观和为人民服务的人生观，坚持四项基本原则，热爱祖国、遵纪守法、严谨治学、实干创新、热爱劳动、勇于实践，具有为国家富强、民族振兴而奋斗的理想、事业心和责任感。

5、有一定的体育和军事方面的知识，积极参加体育锻炼，身

体健康，达到大学生体质健康标准。

6、具有较强的计算机应用能力；掌握一门外国语，能较顺利地阅读本专业外文书刊，具有听、说、写的基础。

7、有正确的审美观和一定的文学、艺术欣赏水平。

### 三、学制

基本学制4年，学习期限3—8年

### 四、主干学科

电气工程、计算机科学与技术、控制科学与工程

### 五、主要课程

高等数学、大学物理、电路分析、模拟电子技术、数字电子技术基础、系统分析基础、自动控制原理、微机原理及应用、电机学、电力拖动控制系统、电力电子技术、电力工程基础、继电保护原理、工厂供电等。

## 培养计划的教学工作计划篇四

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。

### 二、目标任务

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训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训200人以上。

### 三、实施要求

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。

#### 四、保障措施

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。

## 五、实施步骤

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。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。

## 培养计划的的教学工作计划篇五

让我院一些专科学术水平完成三、五年内，为努力提升医院的'学科水平和综合能力。市、省内形成优势和特色，造就一批技术精湛、作风过硬的省、市医学重点人才，经医院重点专科、重点人才评审领导小组审定，决定对省重点专科、市重点学科，和院重点专科建设和省、市、院级重点人才，加强扶持力度并制订实施办法如下：

一、院设立重点学科、专科建设专项经费。

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）

二、重点学科、重点专科在人员调配上给予政策倾斜。

针对关键技术问题，

三、重点专科建设要明确一个主攻方向。集中力量有所突破，从而形成专科优势。

基础与临床紧密结合。

四、可采取与省、及国内外高等医学院校、科研单位联合建设的形式。

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。

五、重点专科要制定切实可行的人才培养计划。逐渐形成结构更加合理的人才梯队。

为其创造良好的科研条件和学术环境。

六、加大重点专科的制度建设。

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。

七、院重点专科建设、重点人才培养领导小组将对院重点专科实行全过程动态管理和目标考核。

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。

八、医院年终经考核对在实施重点专科建设工作中取得显著成绩的科室、学科带头人和有关人员给予表彰。

参加全国、省、市相关学术交流活动。

九、院重点人才培养周期（二年内）给予基础扶持资金2万元。

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。

十、入选对象须和院签定培养合同。

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。

十一、入选对象可聘请国内、外医学界相关专业著名专家作为自己的导师。

对培养对象成绩显著者给与表彰和奖励。

十二、医院每年将根据“人才培养领导小组”考核结果。

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。

## 培养计划的的教学工作计划篇六

为使我院更好地履行承担区域医疗卫生枢纽作用，进一步加强我县区域内基层医疗卫生机构科技人才队伍建设，提高其卫生综合服务能力，促进基层医疗卫生机构专业技术人员在医疗卫生事业中充分发挥作用，现结合我院实际，特制定《德江县人民医院承担基层医疗机构医疗卫生人才培养制度与保障措施和培训方案》。

### 一、重要意义

在基层医疗卫生机构发展的诸多因素中，医疗卫生人才始终是至关重要的，这也是我县医疗卫生工作的重中之重。为了做好这一利国利民的系统工程，根据省、市、县卫生行政部门的要求，我院决定将对基层医疗卫生人才培养作为一项长期工作来抓，用制度加以保障和规范实施，有针对性地制订培养计划，加快我县基础卫生人才队伍建设，提升基层医疗卫生机构综合实力和水平，促进我县医疗卫生事业协调发展。

### 二、具体措施

#### （一）营造良好环境

1、建立卫生人才培养激励机制。进一步完善我院基层卫生人才培养制度和政策保障，严格执行我院专业技术人员在晋升中高级职称前必须到基层医疗卫生机构驻点帮扶1年以上的政策，鼓励我院具有中高及职称人员主动到基层医疗卫生单位

驻点帮扶或开展短期的学术讲座、临床教学和理论授课等，以不断提高基层医疗卫生人员的专业理论水平和综合服务技能。

2、改善条件接纳人才培养。为鼓励基层医疗卫生单位人员到我院临床进修或短期实习，我院创造条件为基层医疗卫生机构到我院进修或参加短期实习的人员免费提供住宿，医院食堂向进修实习人员开放，以解除其生活上的后顾之忧，让他们安心从事学习，提高学习效果。根据县卫生和食品药品监督管理局的安排，我院每年重点帮扶6个乡镇卫生院，每个卫生院持续帮扶时间为5年，帮扶理念以输血式帮扶向造血式帮扶转变，增强了帮扶工作的连续性，提高了帮扶效果的持续性。

## （二）人才培养方案

员、进修学习专业等要求，无条件地接收并按其要求认真组织实施，确保按需实施，因材施教，提高培训效果。

2、我院计划每年度定期至少开展专题知识1期讲习班，由我院副高以上职称人员讲课或邀请省内外知名专家讲课，鼓励基层医疗卫生机构安排人员参加。

3、充分利用我院名老专家资源，以基层医疗卫生机构医疗技术骨干为对象，组织建设好技术传承工作，培养后备医疗技术人才力量，掌握先进专业技术，使其向全院学科带头人方向发展，在科室业务管理中充分发挥他们的主力军作用。

4、每年开展1期对基层医疗卫生机构负责人的医疗质量与医疗安全管理的专项培训，使他们掌握先进管理方法，提高科学化管理水平。

5、加大对乡镇的巡回医疗工作力度，成立专门的医务部负责组织落实，组建专门的巡回医疗队，每周至少下乡巡回医疗1

次，覆盖全县所有乡镇和50%以上行政村。

6、我院积极组织学术讲座活动，外聘专家来我院举办学术讲座及由本院副主任医师以上人员主讲，做好基层医疗卫生机构医师及其它专业初级人员的专业知识培训，使他们能够胜任一般技术工作。

7、我院每季度进行中医药知识培训一次，组织基层医疗卫生机构中医药技术人员来我院参加培训，以提高基层医疗卫生机构中医药服务能力。

### 三、经费投入

1、我院计划从全年业务收入中拿出0.5%作为基层医疗卫生机构专业技术人才培养基金，用于针对基层医疗卫生机构人员所开展的讲习班举办、学术讲座、短期培训、临床进修实习等，支持基层医疗卫生有关人员来我院进修学习，进修人员按规定享受与本院职工同等待遇。

2、加强培训相关设备设施的建设，逐步改善多媒体室音像设备，持续改进教学成效

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

## 培养计划的的教学工作计划篇七

(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。

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

申报人填写《后备人才申报表》(附后)，透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。



## 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试。

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。

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，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。

### 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。

二后备人才淘汰有以下状况者，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。

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。

## 培养计划的教学工作计划篇八

### 一、本队宗旨：

提升团队成员在语言表达，临场应变等方面的能力，增强队员的文化修养，打造出一个比较出的主持人团队。

### 二、基本任务：

- 1、开展教学、经验交流、活动，全面提升，完善团队成员在主持方面的能力和素质。
- 2、发掘队员的潜在能力，根据各自特点采取相应的培养措施，培养出具有自身特的人才。

### 三、教学活动：

- 1、安排一定的课余时间，组织团队成员进行语言表达训练；设置一定的环境，提出相应的问题锻炼队员在临场应变方面的能力。
- 2、要求队员在课余时间自行查阅与主持相关的文稿，观摩一些有名主持人在主持时的形象气质，并进行适度的模仿，以此来增强个人的文化修养，完善在主持时所展现出的魅力与气质。
- 3、安排相应的时间请一些有主持经验的学长学姐对团队成员

传授经验，从而让队员能够更好更快的提升自身的主持能力。

4、实战演练。抽取团队成员主持由系部开展的活动或其他小型活动，对当时的主持人表现进行现场点评，指出优点与不足，并让团队其他成员一同探讨解决不足之处。

四、前景展望：

各方面都良好的人才，为我系开展各种文艺晚会、会议活动能够提供比较好的主持人后备资源。

XX

20xx年12月6日

## 培养计划的的教学工作计划篇九

企业核心竞争力本质上是结合战略、人才、管理、技术等基础上形成的保持企业长期竞争优势的能力，获得人才优势是打造企业核心竞争力的关键所在。企业为了获取人才优势，提升核心竞争力，往往会选择大规模的外部招聘，以满足人才的需求，而忽略了内部人力资源的培养和选拔。导致了人力资源部门面临这样的难题：一方面，外部招聘的员工由于缺乏对企业文化和业务状况的了解，难以在短期内发挥其所在岗位的最大组织效能，并且外部招聘新入职的员工忠诚度较低，可能会进一步导致企业人才的流失。另一方面，在企业的内部员工看来，他们的能力积累和提升被上级和企业管理者所忽视，极有可能挫伤内部员工的工作积极性，员工难以看到自己职业未来的发展方向与上升空间，从而影响企业人力资源的稳定，这样的企业对于人才恐怕很难有长久的吸引力。究其原因，在于人才使用和培养机制方面存在如下问题。

首先，企业软环境。在中国这个讲究“人情关系”的社会氛

围影响下，有部分员工认为，企业人员的引入和晋升大部分依靠与领导的关系，形成了员工之间缺少信任，甚至因利益相争而导致内部人际关系紧张；此外，“大锅饭”的传统思维，也导致不少员工缺乏动力、不思进取。

第二，缺乏长远人才培养规划。通常企业中主要靠员工的“师带徒”模式或自己边摸索边学习培养工作技能，缺少高技能型和管理型人才的知识的更新与补充。

第三，如今科技信息发达，职场生力军多为80后、90后大学毕业生，这一职场人群心眼活、想法多、胆识大。企业在管理人才的过程中，80后、90后常由于新入职职场不受看中而跳槽。一旦，企业人才流失，后备人才培养不足，则会出现人才青黄不接，甚至出现人才危机。

所以，关注企业内部人力资源的培养和选拔，建立企业内部后备人才梯队管理机制势在必行，迫在眉睫。

## 二、如何留住后备人才

后备人才问题是当今企业面对市场竞争与未来发展的关键问题。如何用好新生员工与如何把新生员工培养成优秀的后备人才，是这个问题的症结所在。企业要想能够百年长青，需要不断地增加新鲜血液，并拥有培养优秀接班人才的良好机制。

### 1. 招聘遵循“最适合”原则

在开展招聘工作的过程中，对于人才的引入既要考虑企业现状及发展需要，又要考虑人才自身的需求，综合各项主客观因素，选择人才，讲究适用、匹配原则。最好的人才不一定最适合企业现阶段岗位的需求，只有适合本企业、本岗位的人才，企业才应该聘用。

## 2. 良好的工作环境

良好的工作环境是稳定和平衡员工心态的重要条件。对于人才来说，轻松愉悦工作的环境、可以接受下属建议的上级、患难与共的同事也许比任何事物都重要。

## 3. 适度的成就感

企业要使人才感到值得留下，并且甘愿付出他们的才华与智慧，就必须给予能干的员工更多的机会，给予工作成绩优异的员工应有的收获与报酬。

## 4. 知人善用

给有能力和发展的员工更大的发挥空间，是让员工心存感激的良方。有了这种感激做基础，就不必担心员工会离开了。提高员工对企业的满意度和归属感，长久以来都是留住人才的好办法。

## 三、后备人才培养模式

企业后备人才包括管理型与技术型两大类，其培养模式也不尽相同。

### 1. 管理型后备人才的培养机制

(1)管理培训生计划。是企业对经过筛选的、富有管理潜能的一批新员工，采取系统的、专门的培训、轮岗、导师辅导等培养措施，迅速有效提升其管理技能和工作技能素质，并逐渐安排其进入企业管理类岗位承担管理职责。这种方式适合于急需人才的企业大批地培养新人。

(2)企业接替规划。也称“接班人接替规划”，是企业通过内部人才评价与筛选确定、并持续关注那些可能成为中、高层

岗位管理人才的高潜质员工，对其在工作技能和个人综合素质上进行培训与开发，通过内部晋升的方式，安排他们逐步接替企业重要管理岗位。

(3)人才加速储备库计划。是从总体上为高管岗位发掘和培养高潜质的后备人才。通过富有挑战性的工作和任务，为这些后备人才提供学习的机会，加速后备人才的成长速度。通过设立领导力中心，岗位分析、模拟测试、观察和评估、反馈和评估报告等四个步骤，对候选后备人才现有综合能力与岗位所需要的实际能力进行全面对比，进而确定具体的培养计划。

## 2. 技术型后备人才的培养机制

(1)岗位技能培训。分为岗前、在岗和转岗三个阶段。岗前培训可以使新员工了解企业的历史沿革和文化制度，掌握入职必须的岗位基本知识和技能。在岗培训主要是明确各个岗位的理论知识、专业知识和实践知识。转岗培训则是当员工进行内部调动时，为适应新工作岗位而进行的培训，以补充新知识、新技术、新能力。

(2)专业技术人员培训。要制定规划，对年轻的技术人员通过培训给其以深入基层的机会，学习一些与未来技术开发工作相关的基本技能；对于中老年技术人员，要不断地更新知识，扩大知识视野，保持不断创新的活力。

(3)建立技能鉴定制度。随着培训机制的逐步建立，高技能人才技术鉴定制度也应建立起来。有关鉴定内容、工种对象、证书发放以及主持鉴定的主体部门、监督部门及其资格认定、约束机制等也都应随之完善、补充或修订，实现用制度来规范技能教育。

## 四、后备人才培养计划的建议



## 1. 建立人才发展通道

企业应该为后备人才建立良好的发展通道，通过人力资源部门与员工个人的面谈沟通确定其发展目标和通道，激励员工不断提升自己的能力，实现个人职位提升。通常，企业应为员工设置管理类和技术类通道，员工可依据自身岗位和条件，选择适合自己的发展通道。

## 2. 完善人才选拔机制

明确的选拔标准，包括企业文化的认同度以及与企业核心能力素质的契合度等方面。具体标准是针对各类后备人才的入库标准，包括员工基本条件(学历、经验、年龄等)、知识、技能、能力素质、个人绩效等方面。

## 3. 完善培养管理机制

选择合适合理的培养方法，包括培训、轮岗、导师、挂职等方式。各种培养方式适用性也不尽相同，因此对于不同类别的人才企业应选择适当的方式进行培养。做好培养考核工作，对后备人才培养效果进行评价，明确后备人员能力提升情况，及时发现其在培养过程中的问题，通过面谈沟通为后备人才确定新的培养目标。

## 4. 完善人才退出机制

为保证企业最优秀或最具潜力的员工能够进入后备人才梯队进行加速培养，应建立合理的退出机制，使人才梯队管理与企业内部选拔和晋升机制相对接，对后备人才产生良好的激励作用。一方面，表现优秀的后备人才，经过一段时间的培养，在企业出现空缺岗位时，可以获得优先晋升的机会。当然，企业应建立并完善内部选拔和晋升机制，明确任用原则和任用标准，完善选拔任用流程，明晰相关责任人，保证晋升选拔公平、公正地进行。另一方面，对于表现较差的后备

人员，依据后备人才梯队淘汰机制进行淘汰。企业应制定合理的淘汰机制，以此充分调动培养对象的积极性。