

公司人才梯队培养计划 人才梯队培养计划方案(优质5篇)

计划是一种灵活性和适应性的工具，也是一种组织和管理工具。写计划的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是我给大家整理的计划范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

公司人才梯队培养计划篇一

各学院：

我校留学生学历教育已经具备了一定规模，为了进一步做好留学生学历教育工作，现就留学生学历教育的人才培养方案修订及教学管理工作提出如下意见，请各学院参照执行。

1、我校留学生学历教育培养方案的修订应按照教育部、外交部、公安部联合发布的《高等学校接受外国留学生管理规定》[20xx] 9号令（见附件，以下简称第9号令）的要求执行。

2、留学生来我校接受的是学历教育，在完成人才培养方案的教学要求后将颁发江苏师范大学的学历和学位证书，为了既体现国际教育特点又保证教学质量，人才培养方案修订中，在不违背第9号令要求的前提下，要尽可能与我校开设的相应专业的培养方案相同，总学分应在140学分以上。

3、根据第9号令第五章“教学管理”第二十三条“高等学校应当根据学校统一的教学计划安排外国留学生的学习，并结合外国留学生的心理和文化特点开展教育教学活动。在确保教学质量的前提下，可以适当调整外国留学生的必修和选修课程”的要求，可根据留学生的特点，对必修和选修课程做适当调整。

4、根据第9号令第五章“教学管理”第二十四条“汉语和中国概况应当作为接受学历教育的外国留学生的必修课；政治理论应当作为学习哲学、政治学 and 经济学类专业的外国留学生的必修课，其他专业的外国留学生可以申请免修”的要求，对非哲学、政治学 and 经济学类专业留学生，可将政治理论课程改为中国历史、汉语语言、中国概况、中国人文类课程等。

1、外国学历教育留学生必须完成培养方案规定的教学内容、获得规定的学分和学分绩点才可获得相应的学历、学位证书。

2、根据专业，留学生的教学管理纳入到相应学院、专业管理。统一编入专业班级、统一编号，与中国学生享有同等学习权利和义务。

3。 根据第9号令要求，在确保教学质量的前提下，专业学院根据外国学历生特点和实际学习情况，对留学生的课程学业采取多种方式进行考核。为了便于后续工作，各学院要为留学生建立教学档案，教学档案由各学院整理、存放。各学院要在学期末将留学生每学期的学习成绩、考勤、综合表现等报送国际学院教务办公室备案。

请各学院在3月30日下班前，将修订好的培养方案纸本文件和电子文档交国际学院教务办公室。

联系人：国际学院教务办公室樊老师；联系电话：3329

教务处、国际学院

二零xx年三月二十七日

公司人才梯队培养计划篇二

学生组织是学校管理系统中重要的组成部分，学生

组织活动是培养、锻炼学生综合能力的重要途径，为规范本校区各级各类学生组织并指导其开展有益有效的活动，特制定本人才培养方案。

(1) 学生会组织：学生会是在学校校委会领导下的学生组织，是学校学生之间的桥梁和纽带。我校学生会主要职责是密切配合学校中心工作，组织学生开展思想教育活动、学习活动、丰富多彩的文娱活动和社会实践活动；维护校规校纪，倡导良好的校风、学风，促进同学之间、师生之间的团结和沟通，协助学校建设良好的教育教学秩序和整洁优雅的学习、生活环境。

我校学生会是一个系统组织，esl 年级、高一年级、高二年级、高三年级设立年级学生会，留学生设立留学生学生会，学校设立学生会联合会。

(2) 共青团组织：共青团组织是在学校党支部领导下的先进青年学生群众组织，是广大青年要求进步、锻炼思想、磨练意志的学校。我校共青团组织的主要职责是：贯彻共青团工作的指导思想，执行上级团组织的决议，实现共青团组织的各项任务（引导教育青年学生树立远大的理想，正确的人生观、价值观、荣辱观，进行爱国爱校教育，发展进步青年加入共青团组织）；了解青年学生的思想动态和青年工作情况，为学校有关工作的方针、政策、决策提供依据。

学校成立共青团委员会，esl 年级、高一年级、高二年级、高三年级各年级成立团总支，各班成立团支部。

(3) 其他学生组织：学校提倡、支持和引导学生成立其他各类群团组织，以丰富广大同学的学习生活和业余文化生活，如各类俱乐部、读书会、论坛等。这些组织的上级管理部门是总领事处、教务处或学校指定的其他部门。

(1) 各级各类组织必须制定本组织的章程（共青团组织执行《中

国共青团章程)), 章程拟定后须报校委会或其主管部门批准后方可开展活动。

(2) 学生会、共青团组织为学校的法定组织, 其他学生组织建立时, 申办者须向其上级管理部门提交组建申请、组织章程(草案)、组织计划, 经管理部门研究批准后公告成立。

(3) 各级各类组织一经建立, 要严格执行本组织章程, 制定阶段工作计划、建立工作制度和规章等, 定期向管理本组织的部门汇报工作。

(4) 学生会、团组织严格按照各自的章程进行换届选举, 学生会联合会干部和学校团委干部换届都在每年的5月底完成(新一届学生会联合会干部和学校团委干部在9月份开学初宣誓就职, 每届干部的职责履行至学年末); 各年级学生会干部换届在每年的9月底完成。

其他学生组织如需换届, 按本组织的章程执行, 如决定解散本组织, 应向主管部门提出申请, 经管理部门评估、审计后发文公告解散。

(5) 学生会干部经批准后颁发聘书(学生会联合会干部由学校颁发聘书、年级学生会干部由总领事处颁发聘书、班干部由各年级颁发聘书), 学生干部任期满后按程序颁发荣誉证书。

学校坚持公开、公平、公正的原则选拔各级学生干部, 学生干部须具备下列基本条件:

(1) 诚实守信, 正气大气, 有理想, 有道德;

(2) 热爱学校, 关心集体, 有团队合作意识;

(3) 遵纪守法, 以身作则, 能起模范带头作用;

(4)学习态度端正，学习刻苦勤奋，成绩良好；

(5)尊师敬友，有较强的组织、协调和沟通能力。

违纪学生在受处分期间不能担任学生干部；学生干部任职期间违纪受到处分，将被撤销干部资格。

(1)学生会联合会干部竞选产生，其基本程序是：学校公示岗位、自荐、中外教师以及上届学生会干部推荐、确定候选人、公示竞选人资料及工作成绩、候选人竞选演说、投票选举、校委会研究、公示结果征求意见、发文公告、任命。

年级学生会干部换届参照本程序执行。

(2)共青团组织干部按照团的章程，经团员代表大会选举产生，经校党支部通过，报上级团组织批准后，发文公告。

(3)其他学生组织干部，按照该组织章程执行，干部任免由总领事处、教务处或其主管部门发文公告。

(4)班委会干部由领事负责组织评选，由年级主任批准并发文公告。

(5)学校定期或不定期对学生干部进行考核，对其工作进行评估；学生干部任期内违纪受到处分，按照程序撤销学生干部资格。

学生干部(含团组织干部)培训在校委会的直接领导下，由总领事处负责具体组织实施，每学期开学初组织集中培训一次，平时不定期组织岗位培训和提高培训。

集中培训主要是思想素质、业务能力、工作艺术等方面的培训。每次集中培训前总领事处要提前做好计划，安排好具体时间，指定具体培训地点。培训要坚持理论与实践相结合的

原则，采取集中学习指导和分组讨论的形式，通过听报告、讨论、辩论、写论文、交流等方式，不断提高培训效果；培训结束后，每人上交一份培训小结。

岗位培训和提高培训主要是针对各干部岗位职责、职能和工作现状，由学生组织的主管部门对其进行的相应培训，可以通过学习、讨论、交流、考核、评估等方式进行。

(1)所有学生组织材料(审批材料、章程、制度等)、计划、活动记录、会议记录、总结、培训记录等在总领事处或教务处建立档案。

(2)学生干部档案材料(个人简历、竞选材料、工作考核材料等)，在总领事处建立档案，并保持其连续性，学年末转入学校档案室的学生个人档案(复印件)

(1)学生干部工作经历写入个人成长记录中学生的领袖学分。

(2)圆满完成本职工作，学校为其写申报大学的推荐信。

(3)工作成绩突出者，集团或学校给予报道、表彰，并向盛市推荐为优秀学生干部。

(4)其他表彰。

公司人才梯队培养计划篇三

从发展历程来看，新建本科院校在发展壮大的同时，也出现了人才培养缺乏特色、办学模式同质化等现象。以下是“应用型人才培养方案”希望能够帮助到的到您！

探讨新建本科院校人才培养定位、人才的知识能力素质特征及其结构等理论问题，对于应用型本科教育人才培养方案制定、课程体系构建、教学内容方法选择等办学实践，具有十

分重要的现实意义。

社会需要的人才类型是由社会发展的不同需要决定的。社会既需要发现和研究客观规律的研究型人才，也需要运用客观规律和科学原理改造世界为人类社会创造直接利益的应用型人才。这两类人才在培养规格上应各有侧重。研究型人才重在培养其发现和探索客观规律、创新知识的能力；应用型人才重在培养其应用专业知识到实际生产，特别是将高新科技知识转化为生产力（包括管理能力和服务能力），为社会创造直接利益的能力。因此，不同高校人才培养的模式和定位也是不同的。新建本科院校主要培养应用型人才。

近十余年来，随着我国高等教育大众化的快速发展，许多地方普通本科院校，特别是新建本科院校抱着做大做强的良好愿望，在人才培养定位、学科专业设置、课程体系构建等方面，甚至在教学内容和方法上都存在模仿研究型大学或“跟大流”的现象，造成毕业生既没有研究型大学毕业生的学术理论功底，也没有高职院校毕业生的实践能力，从而在人才招聘的竞争中，常常陷入尴尬的两难境地。近些年来，越来越多的新建本科院校在办学过程中，逐渐认识到了这种做法是一条很难行得通的路子，于是，转变思路，将培养目标定位于面向地方服务，办应用型本科教育，为地方经济社会发展培养应用型人才的发展道路上来。这种转变其实是这类院校对升本以后所走过的弯路痛定思痛的结果，是新建本科院校适应社会需要，提高人才培养质量的理性回归。

由于应用型人才是相对于认识世界的研究型人才而言的，属于改造世界的人才类型，承担着将学术研究成果转化为社会生产实践，为人类社会创造具有使用价值的物质或非物质形态的重任。因此，根据学术研究成果的转化过程，将应用型人才按职业类型划分为工程应用型人才、技能应用型人才和技术应用型人才三大类。工程应用型人才是指将科学原理转化成可以直接运用于社会实践的工程设计、工作规划、运行决策等人才。技能应用型人才是指在生产第一线或工作现场

通过实际操作将图纸、计划、方案等转变成具体产品的人才。技术应用型人才是介于工程应用型人才和技能应用型人才之间的一种应用型人才类型，他们不是具体的操作者，而是从事组织生产、建设、服务等实践活动，诸如工艺水平的设计，工艺流程的监控，生产工具、机器、设备的运行与维护以及产品、服务的改进和更新等工作的技术服务者与管理服务者。

由此可见，上述三类应用型人才在学术研究成果转化为社会生产实践及社会产品的链条中缺一不可，都发挥着各自重要的作用，这三类人才在应具备的知识能力素质方面既有共性，也有特性。从知识层面看，应用型人才都强调具备扎实的专业基础知识，但是不同类型应用型人才在专业发展知识层面侧重点不一样：工程应用型人才强调学科专业知识掌握的深度和系统性，特别是对工程类专业学科知识的掌握程度要求较高；技术应用型人才特别突出专业学科知识掌握的广度和实用性，其专业知识掌握的深度虽然比工程应用型人才要求较浅，但比技能应用型人才需要掌握更加全面的专业基础知识，特别是对管理学、计算机科学和外语等工具性学科基本知识的掌握程度要求较高；技能应用型人才则更加强调专业实践的经验性知识和技能、技巧性知识的掌握和运用。从能力层面看，三类应用型人才都非常强调运用专业理论知识解决实际问题的综合能力和实践能力，但各有侧重：工程应用型人才侧重于工程系统专业分析能力、开发能力和设计能力；技术应用型人才侧重于社会生产和产品开发过程中的专业技术维护、咨询、管理、服务等能力；技能应用型人才则侧重于专业生产、建设实践过程中一线岗位工作的操作性技能。从素质层面看，三类应用型人才都要求具有信念执著、品德优良、本领过硬的品质，但对素质的要求也各有侧重：工程应用型人才在工程技术和产品开发、设计、规划等方面，具有较强的创新精神；技术应用型人才在专业技术维护、咨询、管理和服务等方面，具有较强的协调沟通管理能力；一线工作岗位的技能应用型人才对操作性技能的娴熟程度、敬业精神和意志品质等要求较高。

总之，应用型人才具有知识的专业性与通识性、能力的专业性与发展性、素质的通用性与鉴别性共融的特征。潘懋元先生指出，应用型本科教育主要培养将工程原理应用于社会实践、侧重工程管理和应用的工程应用型人才，或将技术原理应用于生产实践、侧重技术开发与现场管理的技术应用型人才，人才培养的特点主要是指向职业带中技术员与工程师的交叉区域，旨在适应高科技应用和智能化控制与管理一线工作要求，培养兼具专业性和通识性的本科层次的技术工程师、技术师、经济师、医师等专业应用型高级复合人才。显然，新建本科院校的应用型人才培养，当以技术应用型人才为主。

人才培养模式是学校为学生构建的知识、能力、素质结构，以及实现这种结构的方式，它从根本上规定了人才特征，并集中地体现了教育思想和教育观念。科学划分应用型人才的知识、能力、素质结构要素是实施应用型人才培养模式的前提条件，结合上述认识，我们对应用型人才的知识、能力、素质结构要素作如下划分。

1. 知识结构要素

根据应用型人才应具有知识的专业性与通识性共融特征，我们将新建本科院校应用型人才的知识结构要素划分为专业基础知识、专业发展知识、综合性知识和工具性知识四大类：

（1）专业基础知识。专业基础知识体现在大学生学科基础课程的知识体系中，是培养人才从事专业活动必备的基础知识，对于培养应用型人才专业能力和专业素质起着非常重要的奠基性作用。

（2）专业发展知识。专业发展知识体现在大学生学科专业方向课程和专业选修课程的知识体系中，是培养应用型人才发展能力和专业鉴别素质需要掌握的专业理论性知识或操作性知识，是培养应用型人才发展能力和综合素质的必要前提。

(3) 综合性知识。综合性知识体现在跨专业、跨学科、跨院系，甚至是跨学校选修课程的知识体系中，是培养应用型人才公共能力、通用素质必备的理论或操作性知识。

(4) 工具性知识。工具性知识是指帮助大学生学习和掌握专业基础知识、专业发展知识以及综合性知识的方法性知识，主要包括文献检索知识，外语、计算机网络等技术性知识，以及学习方法、思维方法等知识。因此，工具性知识是应用型人才知识体系中的重要内容之一，它对于大学生公共能力、专业能力、发展能力、专业素质和综合素质的发展与提升都具有非常重要的促进作用。

2. 能力结构要素

能力是指顺利完成某一活动所必需的主观条件，是直接影响活动效率并使活动顺利完成的个性心理特征。根据斯皮尔曼修正后的二因素说（一般因素——群因素理论），以及应用型人才能力的专业性与发展性共融的特征要求，我们将新建本科院校应用型人才能力结构要素划分为公共能力、专业能力、发展能力三大类：

(1) 公共能力。公共能力属于一般能力，它是人们完成任何活动都不可缺少的能力，是人们从事任何职业都应具备的基本能力，包括学习思考能力、价值判断能力、交流沟通能力、身心调适能力、信息处理能力等。

(2) 专业能力。专业能力是指专门人才在从事专门领域工作的基本实践能力，这些能力在本专业领域的职业岗位通用，它是专业基础知识、专业基本技能和专业基本素质在行业领域实践活动中的外显结果，它是专业教育体系下学生职业发展的基础。

(3) 发展能力。发展能力是指在专业能力基础上通过强化学习与实践而形成的一种能够胜任职业岗位需求并能帮助进行

职业转换、迁移的能力。具体来说，发展能力是专业能力在“精”、“深”、“广”、“博”等维度上的延伸和扩展，是伴随专业兴趣、情感、态度、认同感、承诺感、使命感、责任感等专业精神日趋发展逐步形成的，是大学生未来“个性化”发展的需要。

3. 素质结构要素

“素质”的内涵，相对于知识与能力来说，更为丰富。目前学术界较为认可素质是一种心理品质，是以人的先天禀赋为基质的，同时又是在后天环境影响下形成并发展起来的内在的、相对稳定的心理结构及其质量水平。根据应用型人才的素质应该具备通用性与鉴别性共融的特征要求，我们将新建本科院校所培养人才的素质结构要素划分为：基础通用素质、专业智能素质、专业情意素质、综合素质四大类：

(1) 基础通用素质。指学生以后从事任何职业都必须具备的基本素质。包括基本技能（阅读能力、书写能力、倾听能力、口头表达能力、数学运算能力），思维能力（能有新想法；考虑各项因素以做出最佳决定；发现并解决问题；根据符号、图像进行思维分析；学习并掌握新技术；分析事物规律并运用规律解决问题），个人品质（有责任感、敬业精神，自重，自信，自律，能正确评价自己，正直，诚实，遵守社会道德行为准则）。

(2) 专业智能素质。它是指学生运用专业知识和专业能力在从事专门职业的活动过程中将知识与能力逐渐内化而成的一种带有专业特征的素质。专业智能素质的高低，直接影响专门职业的活动效率。不同应用型职业由于其专业性质不一样，专业活动所要求的专业知识和专业能力也是不同的，因此，在专业活动中内化而成的专业智能素质也存在较大的区别。

(3) 专业情意素质。它是指人们从事专门职业活动的一种心理倾向性特征，主要包括专业兴趣、专业动机、专业情感、

专业信念、专业承诺、专业使命感、专业责任感等。

（4）综合素质。它是基础通用素质、专业智能素质和专业情意素质在专业实践活动中融合、优化、提升而成的一种全面性素质，是政治素质、思想素质、道德素质、身心素质、科学文化素质、审美素质、专业素质等有机融合的结晶。

从20xx年开始，确立了“以育人为中心，以需求为引导，以学科为支撑，在社会需要、个人发展、文化传承创新上协调统一”的专业教育指导思想，明确了“培养有扎实的专业基础知识和专业技能，有较强的实践能力和适应能力，有较高的综合素质和创新精神，愿意为基层服务的应用型人才”的人才培养目标，全面实施“融‘知识、能力、素质’为一体，融‘公共能力、专业能力、发展能力’为一体，融‘课堂教学、实验实训、校园文化活动’为一体”的“三位一体”应用型人才培养模式改革，具体的改革进程与措施包括：

首先，通过各种渠道的研究、探讨与宣传，全校上下达成了以下应用型人才培养的共识：

（1）知识是能力形成的基础，但知识并不等于能力，大学生只有把知识与实践活动有效地结合起来，只有把运用知识解决实际问题的能力化成为大学生改造自然、改造社会与改造自我的能力之时，知识才会真正产生力量。

（2）专业能力素质的获得是应用型人才培养的核心，在专业能力形成的同时，通过不断内化、升华后形成的专业素质将会极大提升所培养人才在其专业领域的职业适应性与职业选择的自由度。

（3）知识、能力、素质要素的优化组合是应用型人才培养模式改革的主要内容。就知识层面来说，要以“有用、够用、适用”为原则，作为专业学科课程选择与教学内容知识筛选的基本标准；就能力层面来说，坚持“公共能力是基础，专

业能力是核心，发展能力是拓展”的培养次序，并以此作为人才培养方案制定的基本线索；就素质层面来说，在基础通用素质、专业智能素质培养的基础上，要特别注重对大学生的学科专业人文教育，促进大学生专业情意性素质的发展。

（4）坚持应用为导向的学科专业观、课程观和教学观。应用为导向的学科专业观，即办应用型本科教育就是要培养应用型人才、建应用型学科、做应用科学研究、出应用型成果、作应用型技术转化；应用为导向的课程观就是要吸取知识本位课程观和技能本位课程观的长处，实现理论与实践相结合，课程设置应遵循“以素质教育为取向、以社会需求为引导、以能力培养为核心、以事实性知识与概念性知识为基础、以程序性知识和策略性知识为重点、以实践教育为主要途径”的基本原则；以应用为导向的教学观，就是要改革课堂教学传统的教学方法和教学手段，变传统的注入式教学为启发式、参与式、研究式教学，培养学生在实践中发现问题、分析问题和解决问题的能力。第五、校园文化活动应具有明确的能力素质培养目的，同时应该使校园文化活动项目化、课程化，以补充与丰富专业教育对大学生能力素质的培养。

其次，制定了“以专业能力素质培养为核心”应用型人才培养的新方案，并付诸实践：

（1）坚持以工作要求为引导，以能力素质培养为核心，以学科知识为基础，以工作过程性知识技能为重点，以素质教育为取向的课程设置的基本原则，根据行业和岗位群所需要的技术逻辑体系设置课程。

（2）明确应用型人才知识、能力、素质的基本要求及其与课程设置的关系，每个专业建构一个知识、能力、素质与课堂教学、实验实训、校园文化活动结构关系表，并在此基础上制订以专业能力素质培养为核心的人才培养方案。

（3）构建校系两级校园文化活动课程，校级校园文化活动课

程主要为公共能力培养服务，系级校园文化活动课程主要为专业能力和发展能力培养服务，使校园文化活动通过“项目化、课程化”融入专业教育之中。

(4) 确立新的课程标准和能力素质认证体系，修订应用型人才知识能力素质培养的教学质量监控和保障体系。

(5) 逐步形成与业界合作培养应用型人才的培养模式，实现学历教育与职业教育的统一。关于怀化学院的“三位一体”应用型人才培养模式改革，以下我们仅以电子信息科学与技术专业人才培养方案中的课程设置为例，说明应用型人才能力培养与课程之间的关系。

应用型本科教育的理论研究与实践，在我国高等教育领域中方兴未艾。怀化学院作为一所新建本科院校，在应用型人才培养模式改革中的理论探索与实践尝试，其意图主要在于摆脱模仿综合性大学研究型人才培养在学科专业设置、课程体系构建、教学内容方法选择等方面的做法，试图走出一条属于自身的应用型本科教育人才培养模式改革的特色之路，以提高人才培养的质量，克服同质化现象，增强学校的竞争力。我们对应用型人才培养的理解与做法，目前仍然处于初期阶段，其中肯定存在不成熟的地方，但我们愿意通过改革和尝试，不断走向成熟。

公司人才梯队培养计划篇四

前言：

巴金说过这样一句话：“奋斗就是生活，人生只有前进”。一个人没有理想，生活就没有重心，就缺少朝气；有些人没有任何目标，他们在世间行走就像河中的一棵小草，他们不是行走，而是随波逐流。为自己建立一个正确的目标，朝向这个目标努力追求，生活自然就会充实而有意义。

1、个人优点：

做事干脆，效率高，不拖泥带水。待人和善，性格开朗，喜欢与人交流。责任心强。好奇心强，喜欢新鲜事物，关注事物的意义和发展的可能性。不喜欢条条框框的限制和因循守旧的工作方式，习惯便捷的问题解决方法。对新知识的接受能力比较强。

2、个人缺点：

做事粗心大意，但行事缺少稳定的计划和流程，经常依靠临场发挥，可能因为忽视必要的准备工作，而草率地身陷其中。注意力容易游移，对目标的韧性和坚持性不够，缺乏足够的耐心，有时不能贯彻始终。

我比较喜欢尝试新的事物，不喜欢因循守旧，不习惯单调的生活，所以我认为单调的老式的，几年如一日的工作不适合我。而且我本身存在粗心大意的缺点，因此，一些需要精密计算的工作也不适合我。所以经过我的考虑，我认为，像工程审核、精密建筑的设计一定是不适合我的。目前，我不想把自己限定在哪几种职业上面，但规划师跟房地产策划师一定是我的，这两个职业一方面契合我的专业，学以致用，一方面又能使得我喜欢创新的特长得到化的发挥。

1、环境分析：

我国正处于城市化大规模发展时期，城市建设如火如荼。对于城市规划设计等建设方面人才需求比较大，十二五规划在接下来的五年仍将以城市建设为主，新一轮的大规模建设，需要进行大量包括城镇住宅、城市商业、市政基础在内的建设，也将带来规划设计相关人才的大量需求。

2、目标计划：

根据自身的条件和优点，以及规划设计这门职业的特点，将目标确定如下：

短期目标□20xx-20xx□利用3年时间选择适合自己的建筑规划设计相关专业，以学习为主或者继续学习深造。

中期目标□20xx-20xx□选择一家比较稳定有发展潜力的设计公司，争取独立负责项目，担任项目经理。

长期目标□20xx-至今，往规划管理方向发展、或争取自主创业。

短期目标：

- 1、根据即将参加的20xx研究生考试结果，考上则继续学习深造，没有考上的话，则选择就业。
- 2、根据本校的排名和学位等硬件条件，以选择中小规模的设计公司为宜，从画图做起，以学习为主，一年以后评初级职称。
- 3、争取早些接触方案设计，注意培养自己对各类型的项目都有所了解、和甲方的方案沟通交流能力，为以后走上管理做准备。
- 4、并在实际中运用学校所学能力，形成自己的正确价值观、责任感。
- 5、培养作为职业规划设计师该有的社会责任感和社会伦理观。
- 6、注重培养拓展人际关系。
- 7、身体是革命的本钱，形成良好的生活习惯，和兴趣爱好，适当参加体育锻炼。

中期目标：

- 1、根据20xx-20xx年公司的实际情况，选择加盟其它更有潜力、适合自己以后发展公司，争取薪酬待遇有所提高。
- 2、评中级职称，根具实际情况准备考取注册规划师。
- 3、争取薪酬待遇有所提高。
- 4、争取独立负责项目，当上项目经理，走上管理岗位。
 - (1)不求质量，唯利是图，甚至混钱骗钱。
 - (2)不讲原则，唯权是从。
 - (3)违背科学，不讲理性。
 - (4)不讲公德，迎合业主。
 - (5)浮夸浮燥，不思进取。
- 6、根据实际情况，有余力的情况下争取考取注册建筑师职称。
- 7、继续锻炼自己在项目沟通上面的能力，拓展人际关系。
- 8、根据实际情况和自身能力选择是否自主创业。

长期目标：

- 1、走上管理岗位，成为一个合格的设计师、管理者。
- 2、争取在规划设计或相关职业上有较大发展。
- 3、培养自己的事业心、沟通能力和创造能力，以争取具有以下能力：

(1)认真负责的态度。能令项目相关方满意，保证项目出手的质量，切忌拖拉扯皮。

(2)组织协调的能力。能够合理的处理内部同事之间协调，外部与顾客合作单位协调，不推诿。

(3)团队协作的精神。既要发挥每个人的专业特长和积极性，形成共识，不推卸责任。

(4)灵活的工作方法。有明确的目标，有适宜的实现目标的途径。

(5)勇于创新的精神。要有创新的激情，要勇于挖掘创新源泉，寻找创新切入点。

4、根据届时的实际情况和自己的能力特点、财务状况、人际关系等因素，客观选择是否要自主创业。

结束语：

我的成功标准是个人事务与职业生涯的协调发展，只要自己尽心尽力，能力也得到了发挥，每个阶段都有了切实的自我提高。即使目标没有实现，我也不会觉得失败，给自己太多的压力本身就是一件失败的事情。我们应该学会充分的享受生活，使每一天过的充实而有意义。

公司人才梯队培养计划篇五

1、人力资源部制定后备梯队人才培养实施计划，计划制定原则遵循管理类与生产技术类人才的双通道培养模式，体现层次性、逐步深化由低级向高级递进性。

(1)管理通道：公司员工自荐透过选拔、评估后即可参加后备梯队人才培养计划，培训合格并在岗位见习期考核合格即

可在公司产生管理岗位时参加竞聘，面试合格者免见习期上岗，未见习的，需经过见习期（3—6个月）考核。

（2）生产技术通道：公司员工自荐透过选拔、评估后即可参加后备梯队人才培养计划，培训合格且完成相应的任务指标即可在公司产生技术岗位时参加竞聘，面试合格后，透过见习期后即可上岗。

2、充分利用公司各种资源，采取人力资源部和各部门分工协作的方式来实施培养计划。

（一）建立以教育培训、个人提高、导师辅导、行动学习为核心环节的后备人才培养体系。

（二）具体培养方式

1、教育培训

（1）课程研修：公司安排或个人选取外部专业机构组织的公开课、论坛、交流会。

外训验收：提交书面“培训总结”或结业证，考核其是否进行转训（培训次数），以及所学知识在实际中应用程度（质量考核）。

主要是透过内外部资源进行管理知识、技能类相关课程的集中学习与研修。

（2）学历提升：个人选取申请参加公司外的学历提升。

学历验收：提交毕业证书或结业证。

（3）外部考察：根据工作需要，公司安排后备人才到异地参加相关的考察、参观、培训、交流等。

学习验收：提交考察报告、考核其是否进行转训（培训次数），以及所学知识在实际中应用程度（质量考核）。

以此增强对标企业的学习、增长后备人才见识，促进各项创新实践在公司的落地。

2、个人提高

（1）交流研讨：公司安排或个人选取

学习验收：提交研讨报告

发掘内外部资源展开相同岗位对话交流及行业对标以开拓思维、学习创新，透过团队建设活动等管理主体研讨进行经验交流与分享。

（2）书籍阅读：个人选取对岗位有帮忙的书籍

学习验收：提交读书心得

透过阅读各类对岗位有帮忙的优秀书籍，获取各方面知识、技能及素养的提升。

（3）资格认证：个人选取参加各部门或协会举办的职称/职业资格培训和考试，取得相应资格认证。

学习验收：提交资格证书

3、导师辅导

（1）一对一导师辅导：公司安排，每名后备梯队人才要有一名上级作为其辅导人。

学习验收：提交导师辅导纪录

(2) 高层对话：公司安排后备梯队人才与公司高管接触，定期进行职业谈话。

学习验收：学习心得

4、行动学习

(1) 项目历练：公司安排后备梯队人才主导相关工作项目（一年至少两次）

学习验收：提交报告、心得、案例或考核表

旨在透过实际项目历练，促进理论与实践相结合，同时透过提炼工作实践案例检验其学习效果。

(2) 代理测试：公司安排后备梯队人才暂时全权代理计划培养岗位职务。

学习验收：提交报告、心得、案例或考核表

透过对后备人才代理期间工作的考核，提前发此刻管理过程中亟待提升的方面，以便提前规避，防止未来晋升后的不胜任。测试次数代理期间不少于三次。

(3) 见习培养：公司安排或个人选取，作为本系统部门或高管领导助理形式见习。

学习验收：提交报告、心得、案例或考核表。

在见习期间，透过参与各类会议、决策、项目等培养深化梯队人才业务潜力、管理潜力。

原则上一般基层晋主管见习期3个月，主管晋中层见习期6个月或1年为佳，具体见习时间根据实际状况确定。

(4) 跨专业实践：公司安排或个人选取，在本岗位工作熟练基础上，能够采取跨部门、跨专业工作实践锻炼。

学习验收：提交报告、心得、案例或考核表

(一) 公司安排（共性需求）：管理基础知识+管理技能（自我管理/管理他人/团队管理等）。

个人选取（个性需求）：业务潜力短板+管理实务操作（项目管理/成本管理/品质管理等）。

社会组织：专业培训机构、院校组织的各类管理培训、专业主题培训、学历提升培训等。

(二) 培训课程设置

1、主角认知

- (1) 管理者主角、地位与职责
- (2) 管理人员素质要求

2、管理技能

- (1) 团队建设与管理
- (2) 企业目标与达成计划；
- (3) 沟通与协调（跨部门沟通与合作）
- (4) 培训与激励（指导培养下属）
- (5) 绩效管理
- (6) 安全管理

(7) 工作调配

(8) 如何改善员工工作表现

3、管理实务

(1) 生产计划的编制与控制

(2) 成本控制、质量管理

(3) 设备管理、物料管理

(4) 定编定员管理

(5) 工序管理

略

(二) 反馈机制：及时将梯队人才工作表现及学习工作成果反馈至其本人及相关主管；

(三) 考核机制：实施阶段性考核，对优秀者给予表扬激励、表现一般者给予相应要求和压力。

(四) 每位梯队人员务必确定一位培养导师。培养导师根据培养目标，每月对培养过程进行效果反馈记录，定期向人力资源部报备，人力资源部进行跟踪整理，分析培养效果，以便及时做出方案调整。