

# 最新人才梯队培养方案 人才梯队培养计划和目标精彩(模板5篇)

“方”即方子、方法。“方案”，即在案前得出的方法，将方法呈于案前，即为“方案”。方案对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇方案。接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来了解一下吧。

## 人才梯队培养方案篇一

高等职业教育要以工学结合为模式，依托校企互补的实训条件，培养德、智、体、美全面发展的人才，要求具有必备的基础理论知识、专门知识、创业精神和良好的职业道德，能够面向铁路、特别是高速铁路、城市轨道交通工程施工和运营第一线，并且具有一定理论基础、掌握高速轨道施工技术和维护、管理的一线技术应用型人才。

关键词

职业教育

高技能人才

培养模式

工学结合一、坚持职业道德、素质教育的培养模式

高等职业院校要坚持育人为本，德育为先，把立德树人作为根本任务。要把社会主义核心价值观融入到高等职业教育人才培养的全过程。要提高学生的实践能力、创造能力、就业能力和创业能力，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。

有人说人才应该具备四种能力，即：“实践能力、创造能力、就业能力和创业能力”，应该说要求是很高的，其中“实践能力”的提高才是关键，有了实践能力，才谈得上创造；有了实践能力，才谈得上就业；而至于创业能力，对于工科高职学生而言，显然很高，因为创业伴随着管理的要素，而工科高职学生是以特定岗位或岗位群的操作技能为看家本领，对于运筹帷幄，打拼市场，从事经营，实在是弱项；但对于不同的学生又要因人而异的进行引导和培养，为其将来的创业能力打造良好的基础。

## 二、高职学生学习心理问题分析

调查结果表明：有54%的学生喜欢学习专业技能课，28%的学生喜欢文化、历史等人文课，15%的学生喜欢音乐、体育等素质课，只有3%的学生喜欢专业理论课，这说明学生非常重视专业技能课的学习，而忽略了人文素质和基础理论知识。

因此，有必要对他们开展人文素质教育，改变这种状况。加强学生的人文素质教育，很多高职学生重专业技能、轻人文科学，因而导致综合素质较差。

## 三、高等职业教育的人才培养模式

在对学生学习方式的调查中，只有接近28%的学生在课堂上跟着教师学习，调查数据显示，这部分学生主要是一年级的新生。有39%的学生愿意自学，而另外33%的学生喜欢与同学讨论。这种结果表明，越来越多的学生追求多样化的学习方式，学生的学习方式正逐渐成熟化、理性化，迫切要求变革当前的教学方式，同时，在课时安排上应考虑给学生留出更多的自主学习的时间。因此，可以制定以下人才培养模式：

### （一）“订单式”人才培养模式

根据高速铁路相关企业提出的具体人才规格，可以实施满足

企业的“订单”培养。在“订单”培养过程中，经校企协议，签约学生实施不同侧重的教学组织。在具体培养过程中，教学组织打破了常规模式。

首先是在班级设立上打破常规。学生签约后，依据不同的专业方向，打破原有班级建制，安排专门的班主任，开展单独培养。

其次是课程设置上打破常规。按照订单企业提出的培养要求，适时调整课程设置。与原有课程相同或相近的，学院就对原有课程进行修改或删减；对于没有设立的课程，通过校企合作小组，进行资源调配，满足教学需求。

第三是课时安排上打破常规。

为增强学生的实践应用能力，根据教学内容的特点，以企业实训基地作为授课地点，改变原授课时间的节奏，开发校内演练场及计算机房，并配备指导教师，随时指导。

第四是能力考核上打破常规。

根据订单企业要求，学院对订单班学生的考核，均由企业全程参与。

## （二）“工学结合”式人才培养模式

“工学结合”的人才培养模式就是把整个学习过程分离为学校学习和企业工作交替进行的过程。对于学生而言，“工学交替”是完成了一个“实践——理论——实践”的循环上升过程，其目的是通过实践来修正自身的学习从而能够适应社会的需求，简言之就是“社会需要什么，就好好学什么”。

工学结合的本质是教育通过企业与社会需求紧密结合，高等职业院校要按照企业需要开展企业员工的职业培训，与企业

合作开展应用研究和技术开发，使企业在分享学校资源优势的同时，参与学校的改革与发展，使学校在校企合作中创新人才培养模式。

### （三）“顶岗实习”式人才培养模式

为培养适用对路的高素质、高技能人才，实现高质量就业，充分考虑企业的可持续性发展和学生的成才需要，使学生的知识、能力和素质与企业的需求完全吻合，实现人才培养与职业岗位标准的近距离对接，并真实客观地检验专业教学质量，高速铁路专业在深化校企合作的基础上，很有必要坚持推行“顶岗实习”的教学模式。

高等职业院校要保证在校生至少有半年时间到企业等用人单位顶岗实习。现在高速铁路在全国各地都有修建，可组织学生深入到生产第一线，去了解高速铁路的具体形成过程。

参考文献：

[1]涂玉芬，王德洪。我国高速铁路人才培养问题的几点思考[j].中国成人教育。2008，（15）。[2]姚梅林。培养高职学生的可持续发展能力[j].高等职业教育，2003，（12）。[3]吴红梅，宋敬。如何加强高职学生的人文素质教育[j].中国职业技术教育，2003，（11）。

## 人才梯队培养方案篇二

（一）目的：

完善公司人才培养及梯队建设机制，有目的、有计划地进行人才储备及培育，建立公司的人才梯队，为公司持续发展提供人力支持及保障。

企业适时“换血”，保持企业活力与加速度，同时能在内部

形成一种良性人才竞争，营造一种“能者上，平者让，庸者下”的人才竞争机制。搭建“想干事的人有机会，能干事的人有舞台，干成事的人有地位”平台。

(二)原则：

1. “内部培养为主，外部引进为辅”、“专业培养和综合培养同步进行”的人才培养原则。

2. 选有所用的原则。进入人才梯队库的人员，应有明确的任用职位。3. 持续性原则。人才梯队培养工作是长期性工作，原则上每年要进行人员的更新，并采取“滚动进出”的方式进行循环培养，保证优秀人才生生不息。

4. 共同培养的原则。公司各部门及子公司作为培养基地，共同实施培训工作。(三)组织：

人力资源部是牵头和组织协调部门，负责人才培养规划，人才甄选标准和程序的制定、培养对象的确定和培养计划的统筹安排。公司所属各部门、各分子公司作为人才培养的主要部门，负责人才培养及人才梯队计划的具体实施。

(一)公司核心人才的界定：

公司的核心人才必须符合两个关键条件：企业价值大、市场较为稀缺，也就是既对企业作用大又难找的人才才能称为核心人才。公司建立员工管理和专业双通道职业发展路径，公司的核心人才也分为两类：

1

综合管理人才：指在本公司或本部门工作领域具备全面知识、有较高管理水平的人才。

专业技术人才：指在某一工作领域内掌握较高技术水平的人才。(二)人员选拔

1. 选拔条件：40周岁以下，本科以上学历（特别优秀的可放宽至大专），认同公司的价值观，态度积极、阳光，专业素质、发展潜力良好，上一年度绩效考核良好以上，入职公司满1年的正式员工。2. 选拔程序：

人力资源部、各部门、下属企业都可以推荐相关人员进入人才梯队，但得先与相关人员进行沟通，了解其职业发展意愿，然后履行上述程序。

上级主管要与申请对象进行谈话后方能填写推荐意见，谈话内容包括但不限于员工的优势特长、不足、忠诚度、心态、发展预期、专业技能等。

人力资源部必要时也要与相关人员进行访谈交流。要对重点人员进行个人发展意愿、职业发展规划等方面作重点关注。

### (三) 梯队计划

综合管理人才库：高层后备人才库：3-5名，原则上从中层产生；中层后备人才库：每部门或分子公司1-3名，原则上从基层骨干员工中产生。

专业技术人才库：专业技术基层员工的20%左右。

通过梯队建设，实现每一个关键岗位任职人后面有一个胜任的后备人选，一个人可以胜任三个岗位的目标。

人力资源部需指定专人负责上述人才梯队的建设，给予培养对象反馈和指导，并跟踪和记录整个过程，主要工作任务包括：

•每个阶段培养形式和培养任务的传达、解释、执行情况的跟踪和监督。•每个季度对培养对象的上下级进行交流沟通，与培养对象总结季度的培养计划、“五个一”完成情况，将其上下级的意见进行反馈。

•聆听培养人员对组织的建议并对相关部门进行反馈，协调培养人员的问题•对整个培养过程进行记录，维护和及时更新培养档案。

团队建设的五个步骤

人才梯队建设怎么写

## 人才梯队培养方案篇三

一、目的：

1、建立和完善公司人才培养机制，合理的挖掘、培养后备人才队伍；

3、增加员工的知识和技能，从而提高效率，减低不良，节约成本；

4、建立内部有策划的人才发展系统。以成长和发展激励员工，留住人才。

二、原则：

内部培养为主，外部引进为辅，企业“造血机制”与“输血”同步进行。

三、人才培养组织机构及主要职能：

1、公司成立人才发展领导小组，由公司总经理、运营总监、

人事主管、各市场督导、各区域主任组成，负责指导公司的人才梯队建设。组长由总经理担任，副组长由人事主管担任，其他为成员。

2、各商超专柜、区域市场作为人才培养的基地，负责人才培养对象的初步甄选和人才培养计划的制定与实施，人力资源部作为公司人才培养的组织协调部门，负责人才培养规划、人才甄选标准和程序的制定。

#### 四、人才梯队与后备人才

1、一级梯队：公司高管层管理者，如各市场督导（含）及以上职位的在职人员均为一级梯队人才。凡是有潜力在2个月至2年内发展为市场督导以上岗位的人才成为a库人才。

2、二级梯队：公司中层管理者，如区域主任为二级梯队人才。凡是有潜力在2个月至1年内发展为市场主任岗位的人才称为b库人才。

3、三级梯队：各商超专柜店长为三级梯队人才。凡有潜力在1-6个月内发展为店长的一线导购称为c库人才。

4、重点培养对象为a□b库人才。

#### 五、a□b库后备人才甄选条件：

1、知识经验和工作业绩：知识全面、经验丰富、业绩出色、综合素质较强，并且服众。

2、考核的关键资质：

分享中人网·共建中人网

1沟通能力；

2分析判断能力；

3计划组织能力；

4领导能力；

5应变能力；

6执行力；

7创新能力；

8决断力；

9人际关系能力；

10团队合作能力；

11承受压力能力。

3、其他：

1性格特征

2职业倾向

3健康状况

六、各级后备人才的核心素质：

1□a库人才：

资源证核发能力、事业心、影响力、决策力、系统思考能力等。

## 2□b库人才：

团队管理能力、独当一面的能力、专业及学习能力、敬业及责任心、目标导向等。

## 3□c库人才：

专业与学习能力、解决问题能力、敬业与责任心、环境适应能力、团队协作意识等。

## 七、甄选办法：

- 1、基本条件通过个人材料进行分析。
- 2、关键资质通过调查表、访谈或通过第三人印象（同事、上级）等形式进行分析。

## 八、甄选细则

### 分享中人网·共建中人网

- 1、人才盘点，确定关键岗位：各市场、区域根据公司工作需要，对所辖市场、区域内的人才现状及发展需要进行盘点，并确定需要储备后备人才的关键岗位。关键岗位确定后，人力资源部负责建立关键岗位人员档案，记录其基本信息情况。
- 2、根据人才盘点结果，对各级后备人才进行特别关注、选拔评估，评估标准符合考核关键资质者，正式成为公司后备人才，纳入人才培养计划。
- 3、各级梯队现职人员本着传、帮、带的原则，根据各自后备人才的实际情况，为其制定针对性强、详细切实可行的提升培养方案。旨在建设学习型组织团队。

4、人力资源部配合、协助后备人才培养计划的实施、跟踪和反馈，并对整个培养计划实施情况跟踪与监督。

5、考评结果欠佳者，取消其后备人才资格，退出后备人才培养计划，并重新选拔。

## 九、外部人才引进及其激励措施

1、公司鼓励外部优秀人才引进，分管理层与员工层。引进人才以当地市场发展为主。

2、员工层人才引进：各区域市场在导购、店长招聘过程中，如发现综合能力较强，责任心强、善于学习、与人沟通、团队协作能力好，可作为c□b库人才储备。

3、管理层人才引进：由区域主任、市场督导等通过各种渠道挖掘、聘用，可直接储备为b库以上人才，由人力资源部与本人沟通，作为公司重点培养对象发展。如被储备人才上岗后先在店里实习，实习阶段薪酬与其他同岗位员工相同，外加500元岗位津贴。岗位津贴暂不发放，待上任区域主任岗位试用两个月后，通过各项考核，符合岗位要求，实习阶段岗位津贴统一发放。考核不合格者取消岗位津贴。

4、“伯乐”的奖励：本奖励措施只适用于销售系统人员，如区域主任、市场督导等从同行业或其它零售行业中挖掘、聘用到能力、经验相对优秀的b库以上人才，且在试用2个月内通过考核胜任本职位，奖励“伯乐”800元现金以资鼓励。

十、本方案解释权归人力资源部。

十一、本方案由 年 月 日起开始实施。

## 人才梯队培养方案篇四

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美好愿望，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，将人才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人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培养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培养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。

# 人才梯队培养方案篇五

20\_\_年度新招聘储备干部于河南超市公司进行一到两期，共计5-10天的集中培训，重点课程包括：军训、企业文化、公司人事制度、职业发展规划、专业知识培训等。

## 2、门店实习

了解超市终端实际工作状况和流程，具体岗位根据公司及各店面需求情况安排。

## 3、经理带教

安排部门经理级或以上管理干部作为带教老师，为储备干部考评打分。

## 4、新店增援

到公司最需要的地方锻炼成长！

增援时间为一到半个月，开业结束后返回原岗位继续实习。

## 5、述职评定

### c.述职考评人员：

公司领导、所在部门负责人、人事行政部门负责人等。

### d. 述职评定结果直接与定岗、薪酬挂钩。

## 6、定岗

a.根据集中培训成绩、门店实习和新店增援的表现、日常总结评定、述职汇报的考评等级综合确定定岗结果。

b.储备干部逐步纳入正常员工管理。

## 7、定岗结果

岗位：机关或门店基层管理职员

级别：科员或副股