

# 团队建设人才梯队培养方案 团队建设与人才培养(优秀5篇)

为了确保我们的努力取得实效，就不得不需要事先制定方案，方案是书面计划，具有内容条理清楚、步骤清晰的特点。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 团队建设人才梯队培养方案篇一

摘要加强团队建设，目的在于充分开发和利用好员工自身和团队潜能，打造体系健全、合理分工、相互关联、通力合作、高效运行的团队组织，努力为员工搭建共同学习、工作和成长的平台，让员工更好地进行观念碰撞、情感沟通，充分发挥团队互融互通的积极作用，凝聚力量、集中智慧，切实提高团队综合素质。建设一支高效的协作型团队，是提高工作效率的重要法宝，是完成工作目标的最有力的保障。管理无定法，管理重在“理”而不是在“管”，根据实际情况调整团队管理的策略，在明确的有挑战性的团队目标指引下，在团队利益与团队成员利益尽可能的契合下，充分发挥个体的优点，增进彼此的信任，形成默契，共同实现工作目标。

关键词团队建设管理策略

中图分类号□f272.9文献标识码□a

### 1团队的概念

团队是为了实现某一目标而由两个以上的相互协作的个体所组成的相对稳定的群体。通俗点说，团队就是由一些具有共同信念的人为达到共同目的而组织起来的，相互之间通过沟通与交流，保持目标、方法、手段的高度一致，从而能够充

分发挥各成员的主观能动性，运用集体智慧将整个团队的人力、物力、财力集中于某一方向，形成比原组织具有更强战斗力的工作群体。

## 2 何为一个高效优秀的团队

所有的目标、创意、策略、方案等都需要人或组成的团队去实现。团队精神具有控制功能、激励功能、凝聚功能以及目标导向功能。在实际工作中，打造一个优秀的团队对提高工作效率至关重要。

一个优秀的团队，一定是有凝聚力和创造力，充满活力和士气昂扬的团队；一定是能合理发挥每一个成员的知识技能和特长优势的团队；一定是能通力协作、相互补台，以达成共同的目标的团队。这个团队中既要有实干、创新者，又要有推进、完善者，还要有协调、监督者。每一位团队成员认清自己的角色扮演，明确分工和定位，既各司其职，又相互配合，共同完成团队任务。

## 3 如何做好团队建设工作

### 3.1 一个高效的团队需要“智慧”的管理者

(1) 管理者需要加强自身素质和能力的修炼，要善于学习、勤于学习，不间断的规范自己、完善自己和超越自己，做到胸襟开阔、发扬民主、树表率、立威信、讲亲和。“管理”不等于“领导”，“权力”不等于“影响力”，要塑造自身的品格魅力，明白“其身正，不令而行；其身不正，虽令不从”的道理，人格的力量是无穷的。接纳才能影响，认同才能追随。

(2) 管理者需要充分了解队员的长处与短处，懂得设身处地为队员着想，懂得如何管人、育人、用人，在不同的情境下，对不同的人，采取不同的策略，用自己的信念、理念去影响

员工，在动态环境中鼓舞团队成员的自信心，帮助他们更充分认识、发挥自己的潜力。得到队员的认同、信服，真正做到把赢的感觉给队员，把目标达成留给自己。

### 3.2 一个高效的团队需要积极的执行者

(1) 团队目标管理。有了目标，大家才知道我每天的忙碌是为了什么；有了目标，大家才能有合理的规划和安排，事半功倍；有了目标，大家才能丈量距离目标的差距，及时调整方式方法。如何制定恰当的目标至关重要。我认为首先，团队目标要是集体目标和个人目标的综合统一，应该能够集中体现团队成员的利益。其次，目标必须符合实际，通过集体的努力能够实现，具有可行性不盲目过高，也要有一定的挑战性。再次，目标明确，具有激励性。这样才能充分发挥出团队成员的主观能动性和积极性。使队员在自己的工作岗位上发挥出最大效率，团队中每个个体的最大效率，构成全局的效率最大化。

(2) 营造和谐工作环境。和谐的工作环境会潜移默化的影响团队的每个人。团队氛围越好，团队的凝聚力就越大，团队意识也就越强，工作效率也越高。因人而异地设定具体且有挑战性的目标，营造一个自由发挥的创造性的工作环境。工作过程、标准和方法、进度由自己安排，实行自我规划、自我管理、自我监督。

(3) 合理分工，协调配合。没有完美的个人，只有完美的团队。每个人都可能出现差错，在团队中就需要相互配合、相互补台。合理的任务分派不仅意味着个人素质能力的认可和赞同，同时也意味着信任。

(4) 增加参与管理机会。组织多种形式的参与式讨论，一旦团队成员的意见被采纳，认可度得到提升，就能推进其进步、推动其工作主动性、激发其工作热情。

### 3.3 一个高效的团队需要勤奋地学习者

加强系统的培训，建设学习型团队，可以有效提高团队的整体素质，提高团队的创新能力和竞争力。因此，学习与工作不可分割。一方面紧跟时代的发展和要求，不断学习、积累专业知识，培养专业标兵；一方面提升个人综合素养，在人际交往方面、在沟通协调解决问题等方面不断加强。培训的形式多种多样，可以是讲座、可以是论坛、可以是走访、可以是论文评比、可以是户外拓展——经常性地组织培训活动，营造学习氛围，挖掘“自我发展、自我提升、自主管理”意愿，终能极大地促进工作效率的提高和人的全面发展。

## 团队建设人才梯队培养方案篇二

### 一、人才基本情况

我局现有干部职工共×人(公务员×人，行政工勤×人，事业工勤×人，事业职员×人，专业技术×人，试岗×人)，其中推广研究员×人，副高职×人，中职×人，初职×人。

### 二、人才工作开展情况

#### (一)加强政治理论学习，提高对人才工作重要性的认识

为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我局组织全体机关干部集体学习了党的\_届六中全会、中央经济工作会议、省第九次党代会、市第三次党代会、区三届一次党代会精神以及有关加强党的先进性建设、加强人才工作等材料，特别是学习落实科学发展观、构建和谐社会和全面加强党的建设的新理论，加深理解从实际出发不断转变发展观念，创新发展模式，提高自主创新能力，杜绝急功近利、背离实际、片面发展等不遵循科学发展的行为。深刻领会建设和谐社会的精神实质和本质要求，重视民主法制建设，协调利益关系，化解社会矛盾，维护社会稳定，促进社会和谐。始终坚持党

管干部的原则，坚持正确的用人导向，防止用人上的不正之风，促进干部工作科学化、民主化、制度化。通过学习宣传，营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，为大力实施人才强区战略，落实党管人才原则打下良好的基础。全局干部职工通过学习，已体会到加强人才工作是我党和各级政府的一项重大而紧迫的任务，牢固树立了人才是第一资源的观念，牢固树立了人人都可以成才的观念，牢固树立了以人为本的观念。

## (二)深入了解人才状况，不断改进人才工作

我局一直以来十分重视人才工作，倡导尊重知识、尊重人才，不断加强科技队伍建设，稳定科技队伍。年初分别召开座谈会，广泛听取各方面的意见和建议，对全局人才工作和人才队伍状况进行调查摸底。经调查，我局广大干部思想素质较高，工作认真负责，能积极为畜牧兽医工作服务，但也存在干部创新意识不强、业务知识不牢固等问题，并分析原因，为全局人才工作的宏观管理提供依据，提高人才工作决策的针对性、实效性。根据我局实际，确定“以能力建设为中心，加强在职干部培训培养”的人才工作新思路。在干部培养方面，树立“人人都能成才、努力才能成才、立足本职成才”的新理念。努力塑造一支政治坚定、结构合理、政绩突出的党政领导干部队伍，培养造就一支奋发有为、业务精通、素质较高的机关干部队伍，为我局开展畜牧兽医工作提供坚强的人才支持和组织保证。

## (三)加强干部能力培训培养工作

根据区委区政府的要求和部署，我局采取多种形式，有计划、有步骤地开展在职干部和站所基层干部的培训培养工作，使广大干部不断更新知识，扩大知识面，尽快成为适应新形势发展需要的人才。一是做好干部的政治理论教育培训。二是抓好在岗学习。我局大力提倡在岗学习，努力营造立足本职成才的氛围，使广大干部做到在其位，谋其政，学其业，扎

扎扎实实做好本职工作。通过学习实践，机关干部的业务水平和实际工作能力得到了较大提高。

(四)加快畜牧兽医科技创新和推广，畜牧兽医科技水平有显著提高

我局牢固树立“科学技术是第一生产力”的指导思想，围绕农业增效、农民增收、农村稳定这一中心认真开展科教兴农工作，切实发挥专业技术人员的工作，有力地促进了科教兴农工作在全区的开展，使科技在调整畜牧产业结构、促进畜牧产业化进程中发挥重要作用。一是抓好畜牧养殖户培训工作。1、今年我局在认真总结、积极探索的基础上，进一步加强宣传动员，搞好畜牧养殖培训，提高培训质量，加强项目监管，圆满完成了规模养殖户能繁母猪技能培训的任务，从而走出了一条“政府引导、市场配置、专业化服务、规范化运作、一体化服务”的培训养殖新路子，使多数养殖户通过培训提高了素质。2、良种良法得到有效应用。认真做好了以猪种、羊种以及草种新品种新技术的引进试验和推广。

(五)狠抓队伍建设，促进各项工作的顺利开展

一是全局工作实行目标管理。年初，我局根据全年工作计划按职能把任务以责任书形式下发各站所，领导班子成员分工负责，工作目标实行量化管理；二是健全制度，规范管理。我们进一步建立完善制度；三是严格考核违规连带责任追究方案、实行奖优罚劣，确保全年工作目标完成。四是采取激励机制，鼓励干部带头抓示范基地，做到做给养殖户看、带着养殖户干；五是扎实开展政风行风评议工作，使机关工作、队伍建设形象良好、作风扎实、工作效果明显、办事效率提升，打造人民满意的部门。

虽然我们在加强人才队伍建设方面作了一些工作，但按照市委、区委、区政府的要求相比，也还存在一定的差距，主要是全局人才队伍的结构不尽合理，人才的科技转化率还不高，

高层次人才不足与普通型人才积压的矛盾仍然存在。在新的一年里，我们将着重做好以下几个方面的工作：一是坚持以培养为主，引进为辅，着眼于开发人才资源，加大对现有人才的教育培训。二是以实施人才保障工程为重点，切实加强加快社会工作人才队伍建设，为\_\_区畜牧兽医建设提供强大的技术支持。三是建立和完善激励机制。大力宣传优秀人才先进事迹，开展建言献策和参与政府决策等活动，为优秀人才服务社会、服务经济建设搭建平台，促使各类人才人尽其才，才尽其用，为我市经济社会建设又好又快的发展贡献自己的一份力量。

## 团队建设人才梯队培养方案篇三

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20\*\*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和培养模式，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，下面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。

## 团队建设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并结合起来，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和培养模式，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。

## 团队建设人才梯队培养方案篇五

### (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。