

# 2023年专业人才的培养方案 观看领军人才 培养心得体会(汇总7篇)

方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

## 专业人才的培养方案篇一

第一段：引入领军人才培养的重要性（引出我为何要观看此种视频）

作为一个在职人士，我时常面临各种领导团队的挑战。为了提升自己的领导能力和管理技巧，我开始关注领军人才培养的相关培训视频。我相信这些视频提供了优秀的指导和实践经验，可以帮助我成为一个更好的领导者。在观看这些视频之后，我从中学到了许多宝贵的心得和体会。

第二段：培养领导能力的重要途径和方法（介绍培养领导能力的多种途径）

在观看领军人才培养的视频中，我了解到培养领导能力有很多途径和方法。其中最重要的一点是不断学习和提升自身的能力。一个优秀的领导者应该具备扎实的专业知识和丰富的经验。此外，培养领导能力还需要不断的实践和反思。通过实际操作和总结经验，我们可以不断改进并提高自己的领导能力。除此之外，与他人合作和学习也是培养领导能力的重要途径。通过与其他领导者交流，我们可以互相学习和借鉴对方的经验和方法，从而提升自己的领导能力。

第三段：领导者应具备的核心素质（介绍领导者应具备的核心素质）

观看领军人才培养的视频使我认识到一个优秀的领导者应该具备的核心素质。首先，领导者应该有良好的沟通能力。只有通过良好的沟通才能使团队成员明确目标、理解任务，并激发他们的工作热情。其次，领导者需要有决断力和智慧。在复杂多变的工作环境下，领导者需要能够迅速做出正确的决策。此外，领导者还应该具备良好的人际关系能力。一个优秀的领导者应该能够处理好与团队成员和其他利益相关者的关系，建立良好的合作关系和团队氛围。

#### 第四段：打造团队的重要性（阐述打造团队的重要性）

一个优秀的领导者还应该懂得如何打造一个高效的团队。一个团队的成功不仅仅依赖于领导者的个人能力，还需要团队成员之间良好合作和协调。通过观看领军人才培养的视频，我认识到打造团队的重要性。首先，领导者应该搭建一个清晰的组织架构和明确的责任分工。只有这样，团队成员才能明确自己的职责和任务，并且可以高效地合作。其次，领导者应该激发团队成员的积极性和创造力。通过给予团队成员充分的自主权和发展空间，团队成员可以更好地发挥自己的才能，从而为团队的发展做出贡献。

#### 第五段：总结观看领军人才培养心得体会（总结观看心得和体会）

通过观看领军人才培养的视频，我获得了许多有关领导能力和团队建设的宝贵经验。我了解到，一个优秀的领导者应该具备良好的沟通能力、决断力和智慧，以及良好的人际关系能力。此外，团队的成功还需要领导者懂得如何打造一个高效的团队，通过清晰的组织架构和明确的责任分工来提高团队效率。我相信这些领导培训视频中的经验和教训将对我未来的工作和发展有着重要的指导作用。通过不断学习和实践，我相信我可以成为一个优秀的领导者，为我的团队带来更大的成功和成就。

## 专业人才的培养方案篇二

随着三本院校近几年的发展，无论是办学目标还是人才培养目标都和二本、一本有着显著的区别，各个三本院校都逐渐深入变革人才培养目标为培养应用技术型人才。更改其教学方式、方法，转换教学理念，使学生毕业后能够同时具有熟练的操作能力及深厚的专业知识。武汉工程科技学院在学校办学和发展过程中，逐步形成了鲜明的办学特色。依托行业背景，打造其专业特色；具有竞争力强的应用技术人才培养特色，坚持“知识、能力、素养”三位一体的人才培养和“学长制”大学生自我教育与管理模式。在20xx年成为湖北省教育厅批准的首批开展转型发展试点工作的本科高校。

在本次转型发展中重点对人才培养模式进行改革。本次改革以企业需求为基本依据，以就业为导向，适应行业发展，教学内容与时俱进，重点突出知识与能力的复合，人才特点的实用性和服务面向的区域性等角度来制订人才培养方案。本文围绕应用型三本人才知识、能力、素质三方面分别阐述理论武汉工程科技学院外国语学院人才培养模式改革、实践教学体系和素质拓展体系的构建，并提出具体实施策略。

英日应用型人才既有一般人才应具有的理论知识，同时又必须有较强的理论技能，既要掌握明晰的科学知识，又要熟练掌握隐性知识，即技能。

本次改革对各专业的理论课程和实践课程进行整合，打破传统按学科范畴设计课程的旧框架，有机整合主干理论课，在总体上设计出学生需要掌握的知识点和能力发展要求以后，对各种课程进行大胆的整合和内容的更新，设计、组织并开设全新的课程，在课程结构上逐步形成“基础+专业”的平台化架构、“专业主干课程+跨专业任选课程”的模块化纵向化的培养体系。如：原来的日语听力和口语课程统一合并为听说课程，避免了单一的口语或听力。同时在课堂上可以更好地增加学生听说的实际操作性。保证了人才的基本规格、多

样化和个性化发展，增强学生对社会的适应性。

本次课程改革主要重视应用、实践性的能力。围绕着社会对人才创新、创业精神和实践能力的要求，需要构建从课堂内系统的、综合性的实践技能训练，到课外的自助式开放实验、贯穿校内学习全过程的专业素质拓展训练和校外实习相结合的培养体系，注重学生的技能训练和创新能力的培养，激发学生的专业学习兴趣与钻研的好奇心。利用校内、校外的实践基地进行与市场发展平行甚至超前的教学，让实践教学真正成为学生走上工作岗位前的演练；设置英语口语译，阅读技巧与方法，听说技巧与方法，写作基础知识，商务应用翻译，同声听写，西方翻译理论等课程。

由于学科专业知识直接反映当前岗位的工作需求，在实际工作应用中所遇到的问题一般是综合的、可能涉及诸多因素，如日资企业商务方向就需要具备良好的外语阅读能力，具有和外国同事交流的口语能力，团队协作能力，具备自学能力和创新能力。因此增加了商务礼仪等课程。

文秘岗位要求系统学习基础写作和秘书写作的基本理论和文体知识，具备良好的外语翻译、口头和书面表达能力，对中、英美及日本等国文学、科技、政治、文化史方面，有开阔的视野，具备相当的知识，有阅读古籍的初步能力。因此开设了应用文写作、日本概况、英美概况等课程。

素质拓展体系包括社会综合能力的训练和专业外延的训练，推动学生课外学术科技活动与课内教学的结合，规范和加强课外教育管理工作。注重人文教育对学生健全人格塑造的作用，注重科学精神的启蒙对成人、成才、创新创业精神的涵育。校内素质拓展训练包括指导鼓励学生较早参加科研和创新活动，以培养学生科学素养，提高学习与研究积极性；建议学生通过专业英语四级、八级，口译需具备catti二级（naati四级以上）水平、日语n2级等各类专业证书。提高学生的专业应用能力和技术开发能力。

因此，为了提高学生的综合素质，培养学生的创新意识和创新能力，特别是促使本科生尽早介入科研活动。设置第二课堂学分，公选课程，包括例如□office课程设计，海外短期学习，社团、文体活动，科研成果，自主创业等课程。

武汉工程科技学院位于我国的中部地区——武汉市。九省通衢的地理环境使得武汉的经济贸易飞速发展。同时，东方日产、东风本田等汽车产业迅猛发展，同时理研、昭和等一批知名日资汽车零部件企业也加速入驻武汉开发区。目前，沌口开发区有日资企业30余家，武汉东湖开发区也汇集了40多家从事通信、光电子、汽车电子产业的日资企业。日本的it产业在全世界都名列前茅。从“地方性”的角度来制订人才培养方案。设置旅游日语□it日语、汽车日语等专业特长课程，来满足现有的市场需求。

武汉工程科技学院外国语学院英日双语方向为了让学生更好地适应今后的工作，根据日语方向企业培养方案制定反馈意见，增设了会展英语，英语外贸函电，汽车日语，旅游日语□it日语等特色课程，针对日语所最需要的人才，制定课程设计和人才培养方案，并与企业合作，共同培养企业所需人次，产学结合，并开设海外短期学习和海外实习，为学生以后的就业做出最贴近实际情况的指导。同时引进双师型人才，注重师资培养。

### 专业人才的培养方案篇三

领导力的培养是组织成功的关键因素之一。无论是企业中的领导者，还是政府中的领导者，他们在该职位上的成就与否直接关系到组织的发展和成长。为了学习和借鉴成功的领导者的经验，我决定观看一系列有关领导力的培养的视频和讲座。通过这次观看，我深刻地认识到了领导力的重要性，并从中获得了许多心得和体会。

在这次观看中，我主要学习了三个方面的内容：领导力的特质、领导力的培养和领导力的实践。首先，我对于领导力的特质有了更加清晰的认识。综合观看了多个视频和讲座后，我发现成功的领导者都具备一些共同的特质，如坚定的信念、高尚的品德、敏锐的洞察力等。这些特质不仅使他们成为团队的灵魂和榜样，更能够激发员工的潜能，并以身作则，引领团队实现目标。

其次，领导力的培养也是非常重要的一环。在观看中，我了解到领导力是可以通过学习和训练来培养和提升的。一个优秀的领导者不是天生的，而是通过不断学习和实践逐渐成长的。我从中学到了，要培养领导力，首先需要不断自我反思和提升。正如视频中所说：“领导力是从内到外的提升，需要我们有意识地反思自己的优缺点，并不断改善自己。”其次，多学习和借鉴他人的经验也是培养领导力的一个重要途径。可以通过观看领导者的演讲、阅读他们的著作等方式来获取经验和知识，不断优化自己的领导风格和能力。

最后，领导力的实践是检验领导者能力的关键。只有通过实践，我们才能真正了解自己的领导力水平和能力。观看中，我学到了“实践是领导力最好的老师”，在实践中我们能够锻炼自己的决策能力、危机应对能力、团队管理能力等，同时也能够收获宝贵的经验和教训。正如视频中所说：“只有真正投入实践，我们才能在危机中成长，在挫折中进步。”

通过这次观看领军人才培养心得体会，我对于领导力有了更全面和深入的认识。我认识到领导力是一种重要的能力，决定了组织的成败。同时，我也明白了领导力是可以通过培养和实践来提升的，只要通过不断学习和实践，我们可以成为更好的领导者。

在以后的工作中，我将用现在所学习到的知识来指导自己的领导才能和团队合作。首先，我会不断激励自己，通过自我反思和提升来加强内在的领导力。其次，我会多听取他人的

意见和借鉴他们的经验，在实践中不断优化自己的领导方式。最后，我会时刻保持谦虚和开放的心态，不断学习和成长。只有这样，我才能成为一个优秀的领导者，并为组织的成功贡献自己的力量。

总之，通过观看领军人才培养心得体会，我对于领导力有了更深入的认识，并且学到了如何培养和提升领导力的方法。我相信，在今后的工作中，我会将这些理论知识与实践相结合，不断提高自己的领导力水平，成为一名优秀的领导者。

## 专业人才的培养方案篇四

从传统意义上讲，书法教学无疑是中国画专业的基础课，虽然各高校美术专业均开设有书法课，但书法课程在人才培养方案中仍未受到应有的重视，其在大部分高校美术专业仍处于选修课地位，基本上徘徊在可有可无的教学边缘。尤其对于中国画专业，书法教学面临的一些问题有待深入分析。

近百年来，随着素描被引入中国，中国美术界发生了颠覆性变化。从当初人们欢呼“素描是一切造型艺术的基础”，到“几十年来中国画教育是失败的”，其争论的焦点说到底就是书法与中国画的相互关系问题。实际上，学术界探讨的不是书法与中国画的关系问题，本质是中国画的未来走向问题。从张彦远的“书画同源”说、赵孟頫的“以书入画”说、八大山人的“书法用笔”说，到黄宾虹的“画法即书法”说，都是中国画发展史上重要的美学命题。

从本质上而言，书法与中国画在生态上有极大的同类性，二者都在笔墨的世界里探索艺术的本原；从形态上而言，二者虽然在色彩上有一定的差异，但二者核心的黑白观念依然具有高度的切合性；从艺术载体上看，二者均以宣纸或绢帛为创作基本材料，具有一定的相关度；从艺术表达上看，二者在诗性与诗意的表达上具有很高的契合度；从文化属性的分类上看，二者均延续了中国传统文化的本性与特质。因此，

书法与中国画从来都具有不可割裂的关系。然而，随着西方绘画语言进入中国，书法与中国画的平衡从此被打破。中国画更注重造型的现实让书法与中国画的亲缘关系被强力分解。

中国当代美术对造型能力的考核与提倡，导致书法在中国画教学中一直处于被忽视的尴尬地位。近年来，以中国美术学院为首的专业美术院校大力提倡中国传统文化进课堂，这种提倡往往以书法进课堂为主要载体，强调所有专业的学生均把书法作为基础必修课。从课程上讲，书法教学的某种回归一方面是对中国传统文化的价值重估，另一方面是对书法审美地位的重新定义。对于中国画专业，专业美院往往把书法作为核心基础课，部分院校在每学期前两周开设书法课，开展基本的笔墨训练，但其目的实质上与书法教学无关，而是以书法为载体强化学生对笔墨的熟练程度，书法教学实际上是缺失的。另外，部分综合性大学开设有中国画专业，并在美术学专业名下开设中国画方向，但各高校因为师资配备的差异，在中国画的教学上存在一定程度的区别。与专业美院相比，综合性大学的中国画专业难以设置人物、花鸟和山水三个独立的方向，而是将这三个方向糅合在一起，部分高校采取三个方向的课程并行发展的方式，部分高校则以人物为主攻方向，花鸟和山水则成为了补充。而这两类高校在专业教学中，往往采取与专业美院不同的方式，一般在每学期前两周开设中国画专业素描课程，主要为人物画教学提供基础性训练。

无论是专业美院还是综合性大学，书法一般在基础课中会有体现，学分有多有少，一般不超过四学分。在这种以素描作为核心基础的考核环境下，书法教学存在较大的障碍，主要源于学生对书法课程的不重视态度和书法教师在书法课程教学方式上存在明显的缺陷。

从专业美院的书法教学现状来看，几乎所有的专业美院均开设了书法学专业，应该说，专业美院基本上完全具备了书法教学的师资力量。但是，书法专业教师往往拒绝接受其他专



业的书法课程教学，或者不愿上其他专业的书法基础课程。在这种情况下，学校则使用研究生或者外聘的方式解决书法基础课的师资缺失问题。换言之，专业美院的书法师资力量几乎没有在中国画专业中产生作用。而综合性大学的艺术学院或美术学院部分配备了书法教师，大部分尚未配备书法师资，在这种背景下，往往有两种选择：其一是由中国画专业的教师或者学校其他书法爱好者担任书法课程的教学任务；其二是修改人才培养方案，删除书法课程，以免除寻找书法师资的困扰。在这种背景下，书法基础课程的教学往往难以得到充分的保障。

书法教学对于中国画专业的重要性是不言而喻的，二者之间的亲缘关系有待教育者进一步梳理与认识。

[1]李江英。论中国画的书法性用笔。装饰□20xx□4□□

[2]居榕。中国画教学中书法课程的教学思考。河北农业大学学报□20xx□2□□

[3]曹桂生，崔朝阳。中国画中的书法介入问题探析。西安交通大学学报□20xx□2□□

## 专业人才的培养方案篇五

(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)能够较好的面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，善于接受新鲜事物，拥有良好的学习习惯，具备持续的自学能力。

(三)具有较强的沟通和语言表达能力。

(四)在宝源工作期间，有良好的工作业绩和绩效评价，具备

较强的专业工作能力。

(五)大专(含)以上学历，35岁(含)以下，在集团工作1年(含)以上。

## 二、后备人才的申报与选拔程序

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)，通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。

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。通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，未达到基准分者即淘汰。达到基准分者进入下一轮考核。每轮考核成绩保留，最后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。
- 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、表达能力的测试。

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，了解该部门实际情况。重点了解各岗位业务知识、工作流程、相关规章制度等内容。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实习报告，报告应注重实效，达到分析现状、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

素质和能力。 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，提出相关意见和建议，并承担相关工作，在兼职业务上接受兼职部门领导管理。

## 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、能力测试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，对后备人才的工作情况进行评价。 能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 有以下情况者，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%排名以下者；

2. 能力测试不合格者(两年内未完成自学内容者)；

4. 违背诚信承诺书内容，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，积极、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。

## 专业人才的培养方案篇六

随着经济全球化和科技进步的不断推进，人才越发成为各个领域中最为核心的资源。人才培养教育作为一项长期性、复杂性极高的任务，一直得到了社会各界的高度关注。从个人的角度出发，笔者结合自己的经历和体验，总结出以下几

点体会，以期能够为今后的人才培养教育工作提供一些参考。

## 一、重视基础教育

基础教育是任何人才的起点，而一些基础课程（如语文、数学、英语等）则是整个教育过程中极其重要的一环。而在基础课程之外，还有很多额外的课程和活动（如音乐、美术、体育、社交能力等），同样对于人才的全面培养有着重大的作用。因此，家长和教育者都不应该只把重点放在应试教育上，而应该更多地关注学生的全面成长和发展。

## 二、发扬思考和创新精神

在学校中，除了传授知识和技能之外，更有必要培养学生的思考和创新精神，促使他们了解并评价自己的学习方法和道路。让学生从各种不同的角度观察和思考问题，学会从多个角度思考解决方案，首先要创设合适的思维激励环境和课堂氛围，让学生在兴趣中积累思考和创新精神。

## 三、注重实践锻炼

学校可以在教育过程中增加实践性的教学环节，例如实习或实训，以让学生在实践中深化对知识和技能的理解。实践性教学可以让学生更好地了解社会和职场环境，从中发现问题并寻找解决方案。这将有助于增强学生的实际操作能力、自主学习能力和团队合作能力，为未来的就业和职业发展打下坚实的基础。

## 四、关注个人职业规划

在进行人才培养教育时，教育者和家长也需要关注学生的个人职业规划。作为评估学生未来发展的一项重要标准，个人职业规划有助于学生根据自身的兴趣和能力进行专业选型，定位未来职业方向，并在学习和实践中逐步实现自我价值。

## 五、强调终身学习

对于每一个人来说，终身学习都是一个必不可少的环节。在当今不断演变的社会中，人们需要持续学习和更新知识以适应新的挑战 and 机遇。因此，在人才培养教育中，教育者和家长也需要注重培养学生的终身学习意识，让他们能够保持不断学习的动力和热情，以及持续提升自身的职业素养。

以上是笔者依据自己的体验和经历总结出来的五点人才培养教育心得。希望它们能够对其他教育工作者和家长在未来的教育工作中提供一些借鉴和帮助，更好地促进学生的全面成长和发展。

## 专业人才的培养方案篇七

高校要培养金融工程专业人才，却应考虑如何培养中国金融市场真正需要的金融工程人才。金融工程是一门新兴综合学科，它将工程思维引入金融领域，综合运用各种工程技术设计、开发和实施新的金融产品，创造性地解决各种金融问题。自20xx年以来，中国有几十所高校开设了金融工程专业，这其中金融工程专业，有的归于金融学院，有的归于管理学院，有的归于数学学院等等，专业课程设置不同，人才培养的理念和模式迥然不同。究其原因就在于金融工程本身就是一门交叉学科，没有明确的学科归属，因此不同的学校根据自身的特长和优势去把握方向，从而学校之间在金融工程人才培养模式方面存在较大差距。作为高等院校，应该结合自身的优势，构建发挥自身特色的金融工程人才培养模式。

### （一）金融工程专业的特点

20世纪90年代末期，金融工程思想传入中国，为中国还处于初级发展状态的金融市场注入了新鲜的血液。一般而言，金融工程包括新型金融工具和方法的设计、开发与实施以及创造性地解决金融难题的方法[finnerty]1988[]金融工程融入

了经济学、工程学、金融学、数学、管理学和计算机科学等最新理论，并结合了现实经济运行体制中的会计、税收、法律体系。金融工程专业偏重于实际运用，属于职业导向型教学模式，对学生的理论分析能力要求较低。高校定位于培养适应市场需求的实用型人才，并不要求学生掌握数学或统计学的高深知识，但他们有丰富的案例教学和实训经验，毕业后可以较好的适应金融机构的相关工作。

## （二）中国高等院校金融工程人才培养特色与目标

1. 金融工程人才培养特色。中国高等院校应该发挥自己的特长，强调职业导向型教学，侧重于培养学生在工作中的应用能力。从金融工程专业的发展历程来看，支持金融工程的理论基础首先是金融理论，再依托一门外语、现代经济学理论、数学理论、统计学理论、会计学理论、法学理论和税收理论等。因此金融经济学是金融工程的核心，高等院校打造自己特色的核心竞争力，培养具有较强的金融学、投资学、会计学和管理学理论功底的投资策划型高素质复合人才，把握现有金融工具的定价和运用，甚至拥有金融工具的开发能力，为客户提供风险管理服务。

2. 金融工程人才培养目标。金融工程专业打造的人才复合型人才。但结合中国等高等院校的现实情况，培养目标应该有明确的定位。对于金融工程人才，首先应该是具备扎实的经济金融基础知识，具有一定的数理知识背景，可以运用计算机技术进行数据处理和构建模型的技术人才。这个目标包括两重含义。首先，我们培养的是金融人才，主要把握金融工程中经常运用的数学方法，强调数理方法在金融领域的运用。其次，我们培养的是金融技术人才，金融工程专业拥有较高技术含金量，学生应该学习和领会建模技巧及金融数据分析能力。

### （一）设置复合型的课程体系



课程体系设置是人才培养模式的重要体现。高等院校金融工程课程体系设置要反映金融工程人才的培养模式，突出特色，围绕投资理财和风险管理的复合型人才的培养目标。高等院校金融工程专业的建设应该以金融经济学为基础，信息技术、数学、统计为支持手段，为资本市场、金融中介和公司财务的发展提供创新服务。课程设置要体现高等院校的长处，既要开设金融经济学、国际金融、货币经济学等偏宏观的课程，更要重视会计学、财务管理、统计学、商业银行管理、投资学等课程的学习。同时由于金融工程专业的难度很大，很少有人同时成为多个领域的资深专家，应该在必修课的基础上，开设大量的相关选修课程，学生应该根据个人的特长和兴趣选择成为某个领域的佼佼者。高等院校可以在金融工程专业上聚集力量，在某一个领域做精做专，创建高等院校的自主品牌。

## （二）创新教学内容和教学手段

课堂讲授是一直占绝对主导地位的授课模式，它强调老师对理论知识的讲解，也是必不可少的环节。但高等院校金融工程专业的学科特性，要特别重视实践的特性，应对实验教学内容给予高度关注。为了提高学生实际工作能力和培养创新精神，既需要由大量模拟仿真的实验，又不仅仅停留在模拟实验上，还增加了综合交叉的、具有研究性、创业性特点的实验内容。在课堂教学与实践教学的基础上，需要重视金融工程专业的实验内容。实验内容对于培养金融工程至关重要的“创造性”思维是非常有用的，而实验教学在国内的金融工程教育中是薄弱环节。成功的实验教学应该是教师和学生一起共同参与和考虑公司实践的讨论与分析，所用于实验教学模拟软件尽可能多地来自于实际运用的软件，这些软件如eviews、spss、sas等，并及时更新实验教学的相关硬件设施和相关教学软件。老师的角色是引导学生去思考、去争辩、去解决问题，学生必须培养三个能力包括金融建模能力、金融数据的分析能力。