

# 最新京东订单班人才培养方案 公司人才培养计划(优秀8篇)

方案是指为解决问题或实现目标而制定的一系列步骤和措施。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？下面是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

## 京东订单班人才培养方案篇一

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) 浮夸浮躁，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。

## 京东订单班人才培养方案篇二

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。

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。

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。

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

## 京东订单班人才培养方案篇三

### 一、企业人力资源管理人才现状

企业核心竞争力本质上是结合战略、人才、管理、技术等基础上构成的持续企业长期竞争优势的潜力，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，往往会选取大规模的外部招聘，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，他们的潜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用心性，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，构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应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思考企业现状及发展需要，又要思考人才自身的需求，综合各项主客观因素，选取人才，讲究适用、匹配原则。最好的人才不必须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，企业才就应聘用。

### 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，简单愉悦工作的环境、能够理解下属推荐的上司、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，就务必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

给有潜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”，是企业透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，透过内部晋升的方式，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。透过富有挑战性的工作和任务，为这些后备人才带给学习的机会，加速后备人才的成长速度。透过设立领导力中心，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潜力与岗位所需要的实际潜力进行全面比较，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。岗前培训能够使新员工了解企业的历史沿革和文化制度，掌握入职务必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、新潜力。

(2)专业技术人员培训。要制定规划，对年轻的技术人员透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，持续不断创新的活力。

(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。有关鉴定资料、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推荐

### 1. 建立人才发展通道

企业就应为后备人才建立良好的发展通道，透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潜力，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，选取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潜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、潜力素质、个人绩效等方面。

## 3. 完善培养管理机制

选取适宜合理的培养方法，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取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，明确后备人员潜力提升状况，及时发现其在培养过程中的问题，透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，能够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，明晰相关职责人，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用心性。

# 京东订单班人才培养方案篇四

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:公司员工自荐通过选拔、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:公司员工自荐通过选拔、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，通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。

## 二、培养体系

(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:公司安排或个人选择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)。

主要是通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:个人选择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)。

以此增强对标杆企业的学习、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:公司安排或个人选择

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,通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:个人选择对岗位有帮助的书籍

学习验收:提交读书心得

通过阅读各类对岗位有帮助的优秀书籍,获取各方面知识、技能及素养的提升。

(3) 资格认证:个人选择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

旨在通过实际项目历练,促进理论与实践相互结合,同时通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

通过对后备人才代理期间工作的考核,提前发现在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:公司安排或个人选择,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,通过参与各类会议、决策、项目等培养深化梯队人才业务能力、管理能力。

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情况确定。

(4)跨专业实践:公司安排或个人选择,在本岗位工作熟练基础上,可以采取跨部门、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

### 三、培养内容

(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)。

个人选择(个性需求):业务能力短板+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、角色认知

(1)管理者角色、地位与责任

(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) 如何改进员工工作表现

### 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

### 四、学习与培训计划安排

略

### 五、过程管控

(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。

## 六、培养考核

(四)每位梯队人员必须确定一位培养导师。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。

## 京东订单班人才培养方案篇五

卫生事业要快速发展，关键是要有一大批德才兼备的优秀科技人才；事业的承前启后，更要培养选拔一批年轻的专业技术人员。我院一直把人才建设作为医院发展的核心，我们清醒地认识到只有最大限度地调动职工的积极性，让人尽其才，学有所用，才能产生良好的社会效益。一个医院医疗质量的高低取决于技术人才素质。只有拥有一批具有先进科学技术和创造能力的技术人才，医院才能办出成绩，才能适应快速发展的医疗科学水平。

### 一、领导高度重视，组织制度健全

我院现有在职职工171人，卫技人员142人，占83%，其中中高级以上职称人员33人，占卫技人员23%。近年来，我院始终将知识分子工作列入重要议事日程，党政一把手切实履行人才工作的第一责任人职责，建立、健全了人才工作制度，建立了由院党政领导组成的我院人才工作领导小组，下设工作办公室，由院办等部门负责人参加，为我院人才工作打下了良好的组织和制度保证。

### 二、大力弘扬先进，营造工作氛围

医院对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上奖励，并通



过院报、公示栏、晨会等形式进行广泛宣传，对近年来涌现出来的优秀知识分子，先进个人，进行广泛深入的宣传，在全院营造了浓厚的“尊重知识、尊重人才”的氛围。

### 三、走出去、引进来坚持两条腿走路

1. 重视人才培养，在医务人员中倡导“终身学习”的理念。加快外出进修培训速度，选派优秀医务人员外出北京、上海和省级医院进修深造。近年来，医院共选派出各科优秀人员外出进行脑外、手外、微创外科、心血管内科等专科到上海华山医院、无锡手外伤医院、江苏省人民医院等医院进修，并分批组织近30名医务人员外出进行短期学习培训，有效提高了各专科的诊治水平。对外出学习人员给任务、加压力，学习结束必须能够独自开展一项所学新项目。医院所有医疗技术人员每五年进修轮转一次，对五年内没有一次进修的，医院给联系进修单位，送出去进修。对拒绝参加进修人员，医院将根据具体情况，调整其工作岗位。

2. 为了培养短、平、快的急需、特需人才，请上级医院专家定期来院查房、门诊，对本院中青年医师传、帮、带。由医务科组织定期、不定期邀请省、市级医院不同专业专家到我院进行相关科室讲课。事实证明，这种形式见效快，受益面广。

3. 支持医务人员在职考研，并制定了有关政策，以利于吸引读研毕业后继续回医院工作。近年来医院考取3名研究生。鼓励自学成才，对专业对口的自考毕业人员在全院职工大会上给予表彰和奖励。目前，提高原有学历取得各专业毕业文凭的医护人员有50多人。

### 四、生活关心照顾，主动排忧解难

我院知识分子，绝大部分在临床医疗一线。医院领导十分注意从生活上关心他们，尽可能帮助解除他们的后顾之忧。

1、效益分配倾斜：为了更好地调动一线专业技术人员的积极性，

近年来我院坚持深化分配制度改革，效益分配向一线倾斜力度加大，行政后勤人员，最高时的收入也只有一线人员的三分之一。

2、关心身心健康：院领导十分注意关心知识分子的身心健康，每年医院都组织体检；在抓文化技术学习、倡导健康文明生活方式的同时，利用现有的职工之家，组织职工开展丰富多彩的文体活动，经常进行篮球、乒乓球、台球等活动比赛、联欢会等活动。

3、解决后顾之忧：院领导关心职工生活，在这方面，只要有可能，总是想尽办法努力去做。如对于我院引进的人才，医院着手解决他们的住房问题，集中为他们安装有线电视、办理保险、帮助解决他们的户口及子女入托、入学问题，为他们解决两地分居问题。

由于我们全院上下重视，积极工作，我院的人才工作扎实并富有成效，通过我们的努力，赢得了广大知识分子的信任，增强了他们对医院的感情，他们兢兢业业的工作、无私的奉献，为我院建设水平不断提高做出了应有的贡献。今后，我院会牢固树立科学技术是第一生产力的观点，一如既往将知识分子工作当成关系到医院生存与发展的大事来抓，继续把关心、爱护、尊重知识分子贯穿于医院工作的全过程，通过扎实有效的工作，努力将我院人才工作水平再上新台阶，为建设一个技术一流、质量一流、服务一流的现代化医院而努力奋斗！

1. ×社区年终总结

2. 车队年终总结

3. 品质年终总结
4. 司机年终总结
5. 运营的年终总结
6. 公安的年终总结
7. 公司年终总结
8. 社区年终总结
9. 客服年终总结

部门年终总结

## 京东订单班人才培养方案篇六

### 一、活动目的：

为了加强我信息工程系学生会学习部干事队伍建设，提高干事的思想政治素质和工作能力，明确学生会的工作任务、工作职责、工作要求，充分发挥学生会应有的作用，系学生会学习部近期举办20xx系学生会学习部干事培训。

### 二、培训周期：

一个星期；

### 三、培训主讲：

系学生会主席（廖x□□系学生会学习部两位部长（黄x□余x□□

### 四、培训地点：

3栋800;

五、参加对象:

xx级信息工程系学生会学习部干事;

六、培训具体内容:

1、开班典礼

2、《如何当好一名优秀学生干部》专题讲座

培训目的:使干部了解具备的基本素质和应掌握的基本技能,让学生干部兼备正直、诚实与自信的优良素养、坚定信心,要学会合理安排时间,在保证良好学习成绩的同时出色完成自己的工作。

3、《学生会干事的工作方法与工作规章》

培训目的:明确学生会的规章制度,加强工作方法的指导,提高干事的工作能力。

培训原因:如何加强学生会部门之间的沟通与交流,如何加强学生会部门内部管理,完善自身建设,如何发挥学生会的“自我管理、自我教育、自我服务”的功能。端正干事的工作目的与工作思想,阐明各部门的职责;干事应如何处理学习、工作与休息的关系以及如何处理干部、干事间的关系等。

4、《学生会干事的素质与形象》

培训原因:干事自身素质的高低不仅影响到学生会形象的好坏,而且影响到学生工作的顺利开展。任何一个学生组织,如果有一支过硬的学生干部队伍,就能人心齐,作风正,学

风好。作为学校，要因势利导地抓好学生干部队伍建设；作为学生干部，要不断在实践中加强自我教育、自我管理、自我服务。

5、《如何提高干事的公文写作能力》

6、《大学生心理健康》

培训原因：大学生干部是同学们的模范，不仅要认识自我，而且还要完善自我。认识自我可以认清自己擅长什么，不擅长什么。这样才可以制定相应的目标，才不至于在工作时感到茫然无措。而完善自我则是以认识自我为前提的，只有认清了自己各方面的情况，才能像医生一样对症下药来完善自我，使自己得到一个较大的提升，出色的完成工作。

七、有关要求以及说明

1、培训是搞好学生会工作的基础。各级组织要正确认识对干事培训的重要意义，加强领导，认真组织，确保成效。

2、干事要发扬理论联系实际的学风，把理论学习同个人的思想和工作实际结合起来，同本部门、院学生会的各项工作结合起来，积极参与培训、认真讨论、互相交流，共同进步。

3、所有参加培训的学生干事应按时出席，认真听讲，积极参加各项学习讨论活动。不能随意缺席，迟到，早退，如确有事不能参加，应至少提前一个小时向负责人请假并获得许可。

4、参加各项培训活动时，提前十五分钟入场，并关闭手机等通讯工具，保持课堂肃静，认真做好笔记。

5、培训结束时，每位干事要结合自己的思想及工作实际，完成一篇学习体会□xx00—1500字左右。

6、系学生会学习部要结合实际，培训完成时要及时进行交流与总结大会。

## 京东订单班人才培养方案篇七

根据新一年的工作需要，公司共招收了12名08级新员工，组成了一个充满活力的新团体。但是，由于刚进入公司不久，及员工的性格和潜力等方面的差异，大家的优势并没有到达最大化发挥，工作潜力没有充分展现出来，用心性也有所欠缺。

因此，计划开展公司人才培养计划，透过一系列的机制，充分调动员工的用心性和展现员工的才能，实现公司人力资源的优势互补和有效利用，进一步增强公司的凝聚力，提高整个公司的工作效率和质量。

1、透过鼓励机制，调动员工的用心性，使其全身心投入公司的工作；

2、透过合理的工作安排，充分发挥员工的才能，到达人力资源利用的最优化；

1、引入竞争机制。每月评出“公司标兵“及”优秀小组长“一名，并颁发纪念品。

2、在全面发展员工各方面潜力的基础上，根据员工本身的优势，重点培养某一方面的才能，如物资管理方面，组织潜力方面，及创新方面的人才。

3、加强团队精神。不定期的部门餐会，户外活动（体育运动），部门小联谊及与其他部门的联谊等，进一步增强员工的团队精神。

4、员工参与制。多让员工参与到一些条例或者重要事项的商

讨过程中，充分思考员工的意见，让其更好地关心本部门及整个协会的发展。

## 京东订单班人才培养方案篇八

本专业培养主要面向小学、教育培训机构、教育研究机构等单位，在教育、教学、研究、管理一线能从事小学教育各学科课程教学、学生教育与管理、教育教学研究等工作，具有小学儿童身心发展与小学教育、教学、研究和管理等方面的理论知识、应用能力、良好职业道德和职业生涯发展基础，德智体美全面发展的“全科型、个性专长明显、教育素养较为深厚、实践能力强、创新意识浓厚、发展潜力较大”的高素质应用型人才。

### 二、培养要求

#### (一) 知识结构

1. 掌握马克思主义、毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系的基本知识。
2. 掌握较为宽广的自然科学、社会学科、人文学科和艺术学科等方面的基础知识，形成系统、全面、综合的知识结构。
3. 掌握小学儿童身心发展、小学儿童教育、小学课程与教学、小学教育管理、小学教育研究等方面的专业知识。
4. 掌握国家和地方关于小学教育的基本方针、政策和法规，了解国家和地方关于小学教育改革的新动向。
5. 掌握普通话、英语和计算机应用基础知识，掌握信息检索基本知识和现代教育技术的基本知识。
6. 掌握军事、体育与身心健康等方面的基本知识。

## (二)能力结构

1. 具有从事小学班级集体教育与管理, 以及小学儿童个别教育与引导的能力。
2. 具有从事小学课堂教学工作的能力和设计、实施、指导课外、校外教育活动的的能力。
3. 具有良好的口头语言和书面语言表达能力和人际沟通、合作能力。
4. 具有借助现代信息化工具获取、加工和发布资源和信息的能力。
5. 具有较强的教育科研能力和组织管理能力。
6. 具有较强的应变能力、承受能力、交往能力和身心自我保健能力。

## (三)素质结构

1. 坚持四项基本原则, 热爱祖国, 热爱人民, 具有正确的世界观、人生观和价值观。
2. 艰苦奋斗, 诚信守法, 团结合作、乐于奉献, 具有良好的思想品德和社会公德。
3. 热爱小学儿童和小学教育事业, 具有良好的职业道德。
4. 身体健康, 人格健全, 具有良好的身心素质。
5. 求实创新, 开拓进取, 具有终身学习和持续专业发展的意识。

## 三、学制及授予学位



学制：4年。

授予学位：本专业学生须按培养方案要求修读各类课程，且考核合格，总学分达到164学分及以上方可毕业。本专业授教育学学士学位。

#### 四、主要课程

小学心理学、小学教育学、小学生心理健康教育、课程教学方法、小学语文研究、小学数学研究、少先队组织与思想意识教育、学校教育研究方法、现代教育技术。