

人才培养思想汇报(优秀5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

最新人才培养思想汇报大全篇一

1. 加强海外标准培训工作。以各设计部门为平台，组织海外标准的培训学习，使我们的设计人员更加熟悉、掌握相关海外标准，还可以将海外标准与国内标准进行比对，加深对海外标准的理解。
2. 加强海外人才培养工作。在海外项目的执行过程中，以老带新的模式，扩大海外项目人才的数量，使年轻的设计人员尽快成长起来。
3. 提高员工的英语水平，尤其是国际工程项目中的口语交流。流畅的英语交流有助于我们的设计人员更加高效的执行海外项目。
4. 提高海外项目执行人员的待遇水平。完善以激励为导向的薪酬制度，加大对海外项目的倾斜力度，提高员工的积极性。

相信在全体南京工程员工的共同努力下，公司会发展的越来越好，在国际化的道路上越走越远。

最新人才培养思想汇报大全篇二

通过培养使干事具备较强交际能力、领导组织能力、语言表达能力、一定的写作功底等多方面综合能力的学生，同时，

使干事具有提出问题并能主动解决问题的能力，能够合理处理工作和学习的关系的能力，以及熟悉本部门的主要工作。

1. 培养干事的工作能力。为了让干事在锻炼同时做好工作，把所有干事根据特长分成2组，分别为外务组，内务组。

外务组负责辅助协会策划活动，以助手身份深入到整个社团内部工作，负责协助社团的活动，总结社团服务部的活动，并提出建设性意见。

内务组负责财务管理的工作，写新闻稿，制定值班表，部门内的人文关怀（生日贺卡等），以及每学期的资料整理，制作评分表，并且仍需参加各社团的考核活动。

外务组及内务组成员应定期调换职位，以保证干事得到充分锻炼。

2. 培养干事的活动能力。

所有的干事轮流参加社团考核活动，了解活动的各个基本元素

社团服务部会安排每位干事至少一次完整参加社团活动，包括策划，组织，行动，反馈。

社团服务部每学期至少组织一次本部门活动，要求所有干事参加。

3. 干事的交际能力，表达能力，多给干事创造互相倾诉，互相交流的机会，并定期安排演讲活动，让干事站在讲台，锻炼口才。同时，也会在开会时候突然给他们话题，让他们面向大家，能够面不改色的表达自己的想法。

4. 对于干事写作能力的培养，先教干事怎样写策划和总结

（发给干事一些策划书和总结），让他们有东西可以模仿，逐渐找到自己写作的感觉。并且加入到社团活动中，参加社团策划，完成实践。同时，所有的干事应当轮流写新闻稿。

5. 增强干事的团结合作精神，首先有定期的例会，提供交流的时间，让干事交流感情，其次适当的人文关怀，过生日时送贺卡等。

最新人才培养思想汇报大全篇三

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、_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。

最新人才培养思想汇报大全篇四

1省、市级重点学科、重点专科给予上级经费数额相等资金匹配。并视学科发展情况可适当增加)

2院重点专科给予1520万元基础扶持资金。

3重点专科开展重大新业务所需设备及病人医疗费用医院将给予支持。

4基础资金的支出用于科室的业务发展和人才培养（学术交流、课题调研、资料费、提供出国考察经费等）

针对关键技术问题，

基础与临床紧密结合。

专科建设、课题研究和人才培养共同发展，确保重点专科建设高起点、高标准、高水平和高效益。五年内培养出23名年龄在45岁以下的业务骨干。

□

为其创造良好的科研条件和学术环境。

切实做好人、财、物等配套和后勤保障工作，以保障专科建设目标的“实现。

并签定合同书。每半年组织专家委员会对照考核指标进行检查。未达标将给予警告。

考核。

限期整改，考核仍不合格的不再列入院重点专科，并停止资助。

对突出的科室和个人实行重奖。

参加全国、省、市相关学术交流活动。

基础扶持资金用于开展科学研究。出版专著，国内外进修学习、购买资料所需费用等（市重点人才每年可报销书报费1500元、院重点人才每年可报销书报费1000元），院人才培养领导小组将对其进行目标考核。

每半年考评一次。评估考核的重点是学术技术水平、实际工作能力、学术地位、医、教、研工作业绩及培养经费使用情况

况。

定期给与课题、业务技术指导。

对培养对象成绩显著者给与表彰和奖励。

对贡献突出者实行重奖。对完不成考核目标者停止资助，实行淘汰制。

最新人才培养思想汇报大全篇五

为贯彻落实《广西壮族自治区水利厅关于加快广西水利科技创新体系建设的实施意见》（桂水科〔2013〕2号）

精神，凝聚水利科技人才，打造高效技术团队，加强我区水利行业高等院、科研院所科技创新能力建设，特制定本实施方案。

一、工作目标 继续实施水利部“5151”人才、“水利青年科技英才”以及广西“十百千人才工程”第二层次人选、自治区八桂学者、特聘专家等人才政策和战略部署，2015年前水利专业副高以上专业技术人才总量达1200人，高级技工水平以上的高技能人才占50%以上，打造一支适应我区水利可持续发展的人才队伍。

组建8支水利科技创新团队，到2015年培养100名左右中青年科研技术骨干的创新团队。

鼓励和支持有条件的水利科研院所（或企业），组建博士后工作站、院士工作站，到2015年培养和引进20名高层次领军人才。

二、主要任务（一）

组建高水平的创新团队。

依托现有的水利科研院所和人才， 组建 8 支水利科技创新团队。

组建每个创新团队人数不低于 15 人， 团队带头人必须为本

— 2 — 单位具有技术水平高、 实践经验丰富的学科带头人， 其中中级职称以上的专业技术人员 占 60%以上， 高级职称以上的专业技术人员 占 5%以上。

邀请国内外专家学者 1~ 3 名 开展项目 合作， 加强与外单位进行合作。

（ 二）

在重大项目 实施中， 对科技创新创业人才在项目 立项、 专利申请、 奖励申报、 平台搭建、 成果产业化等方面给予重点倾斜和支持， 扶持申报各级各类重大专项。

应优先支持年龄结构、 知识结构合理的研究团队承担项目 课题研究， 促进创新团队的形成； 优先支持 45 岁 以下（ 含 45 岁）

青年研究人员 主持重大项目 课题研究； 优先支持“师傅带徒弟” 的创新团队申报重大项目 课题， 避免知识断链重视传承发展， 促进青年高级专家的成长。

（ 三）

建设知识创新体系， 促进人才培养和成果产出 。

各科研部门 通过与 相关部门 、 部属科研机构 and 高等院校合作， 与 各系统（ 如农业、 林业、 防汛、 水文、 海洋、 环保、 国土等）

联合攻关，建立政府引导、部门支持、群众参与的大科技管理体系，力争研究适合水利行业的创新体系，为我区推进水利科技创新提供智力支持和技术支撑。

各地基层水利单位将乡镇水利站所纳入“三支一扶”等基层项目服务范围，鼓励大中专毕业生到基层水利单位工作，建立健全“简化招聘程序+服务期制度”的引进方式，以解决基层水利部门急需紧缺的水利专业人才的难点问题。

鼓励科技人员积极撰写有影响力的专业论文，例如国内核心期刊□ei检索和sci检索论文；对于在科研过程中发现的新材料、新工艺、新技术积极申请国家发明专利；科研项目结题后，积极组织申报各类科技奖项，尤其注重国家及省部级奖项。

积极推广项目研究形成的新材料、新工艺、新技术。

（四）

加强国内外学术交流合作。

要以科研项目为载体，加强与国际灌排委员会、国际粮农组织、中国灌溉排水发展中心以及中国水利水电科学研究院、美国俄亥俄州大学、清华大学、河海大学和其他兄弟院所等国内外科研实力强、影响力大的科研机构合作。

按照“走出去、引进来”的方针，鼓励聘请国内外著名技术专家担任科研项目顾问，为重大水利工程带科研项目的技术开发和技术创新提供决策咨询，鼓励科研人员到科研机构 and 高校学习和进修，安排科研人员参加国际学术会议和调查研究，特别是国外拥有先进技术的国家以及国内发展较成熟的实验室、研发中心和基地，引进适合我区的新理念、新技术、新材料和新设备。

（五）

实施绩效考评评估。

成立水利厅科技创新领导小组，建立各级水利部门总工程师和主任工程师技术负责制的技术管理体系，充分发挥其技术把关和参谋作用；建立以创新团队负责人制度，同时严格按照立项审查制、任务书（合同）

— 4 — 进科技决策的科学化、民主化和制度化。

科技创新团队建设采用目标管理与过程管理相结合的动态管理方式。

团队带头人负责项目计划的实施、管理和相关资源的统筹安排，筹措落实项目建设配套资金，报告建设项目年度完成情况和年度经费预决算，安排接受上级部门对项目执行情况的检查、评估和验收等工作。

按实验室职能和人员岗位，将绩效评估事项分为目标任务、课题研究工作、日常考勤和临时性工作等四大类。

一是通过获得科技奖励的等级；二是通过论文及专利的质量与数量；三是出版专著的质量及数量；四是通过申请科研项目的数量。

三、实施步骤（一）

启动阶段（2013年）。

依托重点实验室、研发中心、推广中心等科研平台，围绕人才发展总体目标，分解任务，落实责任，加强人才发展投入，启动实施水利厅重点科技项目。

2013年6月前，科研机构制定各个科研项目具体进度实

施方案（实施方案需报水利厅科技处备案），根据实施方案做人才培养、引进计划和项目实施步骤，各单位确定项目实施方案后正式下文布置创新团队工作任务。

（二）

全面推进阶段（2014～2020年）。

实施科技“引进来”和“走出去”相结合的发展战略，制定有效

评价和考核机制。

一是加强人才引进和学术交流，以共建实验室或联合研究等形式，由厅人事处、科技处牵头与国内外一流水平高校、科研院所、实验室开展人才交流与合作。

以科研项目为载体，厅有关部门出台人才引进优惠政策，引进专家学者，或向合作机构派出科研技术骨干进行考察以及允许技术骨干脱产深造学习。

加强高层交流与互访。

大力拓展对外开放合作的渠道和平台，加快人才培养，推动学科建设，形成良性机制，在全面推进阶段促进各类科技人才的发展，素质明显提升，结构明显优化。二是围绕30个广西水利科技重点攻关项目开展研究，团队负责制定具体项目的实施计划和方案，设置专门部门主抓科研工作，做好选题立项、课题论证、方案实施、过程评价、档案管理、结题验收和结果推广等工作的管理和监督，做到有计划有步骤有实施有监督；在做出重大决策前，做好科学论证，推进科技决策的科学化、民主化和制度化；单位要加大对科研经费的投入，专款专用。

专款主要用在订阅科研资料， 外出开会学习、 科研试验、 设备购置和科研成果奖励上。

对重点课题要重点投入， 以保证课题实验的时效性。

四、 保障措施 （一）

强化组织领导。

纳入各单位总体发展规划中， 各单位组建建设领导小组， 由一把手任组长， 分管领导负责领导监督团队运作， 在人力资源、 行政后勤、 项目 资金予以保障。

整合优势资源， 建立团队班子，

— 6 — 根据班子建设实际， 调研制定加强团队建设、 团队考核奖励办法、 加强团队干部日常管理意见等系列制度规范， 把从严管理的要求落到实处。

建立健全团队主任和副主任负责制的技术管理体系， 充分发挥其技术把关和参谋作用 。

（二）

加大政策和资金支持力度。

建立与 水利建设投资相适应的水利科技投入长效机制， 加大工程带科研力度， 充分发挥公共财政支持团队创新经费的主体作用， 充分发挥财政资金对社会投入的引导作用， 把干部教育培训经费列入年度财政预算， 按国家有关规定足额提取职工教育培训经费， 建立用人单位与 职工个人合理分担的多元化教育培训投入机制（ 比如奖励或学费补贴等）。

鼓励各单位设立水利科技创新奖励基金， 用于高层次人才和紧缺人才引 进培养、 拔尖人才奖励以及人才开发项目 资助

等。

在充分发挥公共财政支持团队创新主体作用 的同时， 努力探索团队创新经费多元化投入机制。

（ 三）

畅通高层次紧缺人才引 进渠道。

对引 进高层次人才、 学科带头人的紧缺水利专业人才， 经上级同意， 可简化程序， 采取面试、 答辩、 考核等方式， 直接引 进或从高校招聘， 补充急需水利专业人才。

一是对符合自 治区财政厅、 人社厅印发的《关于广西壮族自 治区事业单位按项目 工资分配的指导意见（ 试行）

的通知》（ 桂人发〔2009〕 12 号）

和《关于广西壮族自 治区事业单位实行优秀人才协议工资制的指导意见（ 试行）

的通知》（ 桂人发〔2009〕 13 号）

文件规定条件的优

秀人才， 经批准可实行项目 工资、 协议工资， 以引 进和留住人才。二是采取“退一进一”的方式补充急需的水利专业人才。

三是针对符合一定条件的水利高层次人才， 可采取设立特设岗 位的方式予以聘用 。

（ 四）

大力营造有利于创新团队工作的有利环境。

1. 各级水利部门要加强水利人才工作舆论宣传，大力宣传中央和自治区人才工作方针政策，宣传和表彰水利优秀人才的典型事迹和人才队伍建设先进经验，加大先进集体和个人的评选力度，树立科技团队品牌，将水利人才纳入领军人才、高端人才认定范围，享受相关优惠政策；设立水利人才荣誉称号。

关心优秀人才的工作、学习和生活，营造尊重知识、尊重人才、争相创新、有利于各类人才成长的良好环境和氛围，以有效的手段促进水利事业保持持续高速发展。

在提高科研人员待遇上，要对获得重大科技成果的个人和团队给予重奖和荣誉。

完善人才长期居留、住房、保险、子女入学、配偶安置、承担重大科技项目等生活和工作政策，完善科技人员分配激励政策，向科研关键岗位和优秀拔尖人才倾斜。

附件：

广西 8 支水利科技创新团队建设任务一览表

— 8 — 附件

标 责任 单位 责任人 1 水利重大研究攻关科技创新团队 1、研究高效节水灌溉模式下广西主要作物（糖料蔗、蔬菜、果树、旱粮作物等，下同）

不同生育期的灌水定额； 2、确定广西主要作物高效节水灌溉工程设计的主要参数； 3、归纳、总结广西不同作物、经营方式、灌溉方式等条件下的管理模式； 4、结合广西水利综合试验研究基地的现代农业灌溉技术示范园引进、筛选并推广适合广西高效节水灌溉的新技术、新材料和新设备； 5、开发、推广高效节水灌溉自动化管理； 6、研

究、 开发适合广西高效节水灌溉工程优化设计的软件； 7、 解决丘陵山区大规模高效节水灌溉工程的布局 、 优化设计； 8、 研究广西暴雨洪水以及洪涝灾害的特点； 9、 建立健全防洪信息决策支持系 统关键技术； 10、 研究广西防灾避灾以及灾害评估技术； 11、 广西北部湾沿海地区筑坝及筑堤材料关键技术研究与应用 ； 12、 广西中小河流生态护岸技术研究及应用 ； 13、 环境友好型材料在广西渠道防渗工程 中的研究与应用 ； 14、 广西水利水下工程检测平台研究 与应用 ； 15、 广西人饮管道工程关键技术研究与 应用。

争取获得自治区级科学技术奖 2~ 3项； 授权专利 1 项； 发表 各 类 论 文 10 篇 以 上。