

# 2023年人才培养方案工作计划 人才培养 工作计划(模板5篇)

确定目标是置顶工作方案的重要环节。在公司计划开展某项工作的时候，我们需要为领导提供多种工作方案。我们应该重视方案的制定和执行，不断提升方案制定的能力和水平，以更好地应对未来的挑战和机遇。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。

## 人才培养方案工作计划 人才培养工作计划篇一

### 一、培养目标

坚持“专业培养和综合培养同步进行”的后备干部培养方向，即培养在某一专业工作内掌握较高技术水平并熟悉本工作领域其他相关知识，且有较高管理水平的复合型后备干部人才。

### 二、培养对象

\_\_公司中层管理人员后备人选。

### 三、培养周期

一般为1-3年。

### 四、培养原则

1. 循序渐进的原则
2. 学习与工作相结合的原则
3. 注重发展潜力，重在培养提高

4. 备用结合、动态管理的原则

5. 分级分类管理、突出重点原则

## 五、培养职责

公司领导班子负责确定后备干部候选名单、审定培养计划、最终审议培养效果的评估和后备干部的晋升。

公司人力资源部负责组织后备干部培养计划各项工作的开展：如在岗培训的落实和监督、岗位交流、培养效果的评估等。

各部门领导为其所管理部门后备干部培养的辅导人，负责协助后备干部制定培养提升计划，对日常各项培养工作的开展进行指导。

## 六、培养方法

### （一）定期业务培训

1. 每年由市分公司外聘培训师，对后备人员开展一次管理技能提升培训，时间一般安排在每年的5-6月；培训结束一个月內，后备人员需要提交培训心得体会到人力资源部，字数1500字以上。

2. 每季度由人力资源部指定2门网上大学课程，要求后备人员及现有中层领导进行网上学习。同时要求后备人员根据个人提升需要，自选2门网上大学课程进行学习。每季度次月提交上一个季度的网上大学学习心得到人力资源部，字数1000字以上。

3. 由人力资源部组织相关专业部门每年精选2-3本书籍或影音资料，由后备人员及现有中层自学或集中学习。在规定学习

时间结束一个月内提交学习心得并交人力资源部，字数1000字以上。

4. 每半年由人力资源部牵头各专业部门，根据以上培训及学习资料，组织理论考试（主要包括案例分析、理论知识、逻辑知识、行业情景、企业主要生产经营工作等），目的是对后备人员的学习情景及综合本事提升情景进行评估。

## （二）负责专项工作

1. 负责本领域兼职内训工作：由人力资源部征集各专业部门意见，制定专题培训计划，由相关领域人员负责专项课题培训，一般每人每年至少有2个专题的兼职内训任务。经过兼职内训工作提高后备人员的学习本事、沟通和表达本事、组织本事。

2. 负责带领“营销突击队”或“营维突击队”开展专项突出活动，经过实战提升组织本事和带队伍本事。

3. 根据公司领导和专业部门需求，有针对性的负责临时性的专项工作，经过专项工作提升业务本事、计划本事和组织本事。

4. 后备人员每年至少开展1次基层专题学习调研，每次调研时间一般为一周，经过基层调研，并撰写一篇不少于20\_\_字的调研报告。使后备人员了解一线生产经营情景、运作情景以及存在的主要问题，提高服务基层的意识和处理基层问题的本事。

## （三）实行后备干部定期谈话和交流制度

1. 公司领导每年要对所分管的后备干部谈话至少一次，人力资源部领导要对所有的后备干部谈话至少二次，了解他们的思想、工作情景，肯定成绩、指出不足，多鼓励，让后备干

部时时自重、自警、自省、自律，到达教育干部、解决问题的目的，帮忙解决后备干部认识及工作中的不足，提高综合素质，不断提高解决各种问题的本事。并将谈话资料作为培养考核后备干部的一项重要措施。谈话记录详见附件一。

2. 在日常管理中，要经常了解后备人员思想情景，及时发现各种思想倾向和问题，及时进行帮忙教育。对工作和学习中出现的困难，公司领导及人力资源部要及时谈话，帮忙分析原因，解决实际困难，鼓励和支持后备干部大胆工作。

#### （四）岗位交流锻炼

1. 市分公司本部较为成熟的后备干部，由市分公司党委有计划的分批安排到县分公司、乡镇支局等一线去工作，一般以挂职支局长或县分公司总经理助理主为、担任一线主管为辅助的方式，向基层学习，积累经验，提高自身素质。挂职锻炼时间一般为1年。

2. 各县分公司较为成熟的后备干部，由市分公司党委根据培养方向，有计划安排到市分公司管控部门或业务部门工作，重点安排到市场部或网络运营部任主管，使后备干部全面了解公司的工作及运作模式，增强全局观念和统筹本事。挂职锻炼时间一般为1年。

3. 加强其他后备干部交流换岗，使干部得到多方面的锻炼，增加多方面的才干。

（五）建立后备人员专职导师制每名后备人员指定2名导师，其中1名为本单位的正职领导，另1名根据培养方向选择其它相关部门领导担任导师。导师要负责对后备人员进行辅导，主要是专业知识、经济管理本事和领导水平的综合培养，尽可能在部门内部给予后备人员更多的锻炼机会，同时每季度必须与后备人员进行一次沟通交流（填写附件一），了解他们的思想、工作情景，肯定成绩、指出不足，多鼓励，让后备

干部时时自重、自警、自省、自律，到达教育干部、解决问题的目的，帮忙解决后备干部认识及工作中的不足，提高综合素质，不断提高解决各种问题的本事。同时导师应当每年负责组织本单位绩效考核小组对后备人员进行年度考核及评估，将考核结果按附件二要求报人力资源部备案，作为后备人员任用的重要依据之一。

对于履行导师职责较好，能够按期沟通并有沟通记录、每年度提交考核评估情景，所指导的后备人员晋升为中层领导且该后备人员认可导师培养工作的，给予导师奖励1000元人。

#### （六）参加公司重要会议

后备人员每月必须参加市分公司的经营分析会及其它指定参加的会议，各部门领导应尽可能安排后备人员参加本单位的各项会议，使后备人员掌握公司生产经营情景，提高后备人员的信息量及全局观念，掌握公司的工作重点，为今年任职积累知识和经验。

#### （七）召开年度工作汇报会

每年11月初举办一次后备干部学习及工作汇报会，由公司领导及人力资源部领导听取汇报。后备人员需要汇报的主要资料包括：自我一年来的工作成绩、主要提高、收获体会、存在不足及下一步本事提升计划。汇报时间为每人10分钟，然后由公司领导及人力资源部领导点评，帮忙后备人员发扬成绩，克服缺点，总结经验，提高本事。

### 七、其它要求

（一）建立后备干部信息库。由人力资源部负责建立后备干部信息库，包括后备干部简要情景登记表、年度考核材料、民主测评情景、培养和奖惩情景等。

（二）实行动态管理。后备干部队伍既要坚持相对稳定，又要实行动态管理。每年根据考核及培养情景，淘汰部分年龄偏大、成长慢、不适应中层领导培养需要的人员，缺位时经过公开选拔方式予以补充。在出现相关问题时能够随时对人员做出相应的调整。

（三）坚持备用结合的原则。能够将后备干部理解培养、实践锻炼和学习等方面表现，作为提拔任用领导干部的重要依据。今后，公司提拔任用的中层管理人员，尽可能研究在后备干部中产生。

（四）各部门领导应给予后备人员更多的锻炼机会，支持后备人员培养工作，保障后备人员的学习、培训及锻炼时间。

（五）各县（区）分公司及各部门应当参照本办法对本单位的班组长及有潜力的员工进行培养，提高人力资源整体素质。

## 人才培养方案工作计划 人才培养工作计划篇二

汇报工作是向上级领导反映情况，求得指导和帮助的重要方法，也是展示本单位成绩、工作能力和水\*的重要机会。汇报得好，领导自然就会满意，就会对你或你单位的工作给予肯定，或对你提出的问题引起应有的重视，进而使你能够从中受到鼓舞，增强进一步做好工作、战胜困难的信心。汇报得不好，将留下不可弥补的遗憾。因此，汇报工作也是一门艺术，在这方面，笔者没有太深的研究，只是有一点点经验和体会，愿与大家交流一下。

其一，明确目的。事先一定要思考好：这次汇报应该达到什么目的。这是一个带有根本性、方向性的问题，也是要汇报的主题思想。可以说，这个问题解决好了，你的汇报就成功了一大半。有的同志之所以汇报得不大成功，关键就是目的性不明确，准备的材料零乱无章，让人听了半天不知道说的是什么。在解决汇报目的上，主动汇报问题不大，因为汇报

者在萌发汇报意识时，就比较明确汇报意图。被动汇报时要多动脑筋，一是要分析领导听汇报的目的，要把此次汇报放在一个较大的背景下进行分析，比如：为什么在这个时候领导要听汇报？要听的内容与当前中心工作的关系是什么？要听汇报的领导平时的习惯是什么？等等，都要琢磨透彻。二是结合自身的工作情况，怎样才能让领导听后得到肯定的评价，留下好的印象。

其二，抓住重点。根据汇报目的和领导的要求，选择重点内容，并找准切入点。有的同志其实也非常重视汇报工作，总想抓住机会把所有工作都一股脑地倒出来，惟恐领导对自己或本单位了解得少，汇报时不分主次，面面俱到，既抓不住要领，又吸引不住领导，甚至适得其反。所谓重点没有固定的规定，应该说适应领导要求汇报的内容就是重点，但也不完全是，要具体情况具体分析。以被动汇报为例，一般来说，选择重点要从三个方面考虑：一是领导最想听、最关心的东西，或者说领导想强调的事，你已经做到位了，领导想说的话你说出来了。二是自己认为最能表现成绩的事绩，或者说最出色的工作。三是有自己特点的东西。如果说汇报的目的是“主线”，那么汇报的重点就是“主干”。

其三，不说废话。首先要根据汇报的要求和重点，事先进行认真准备，列出提纲或形成文字材料。汇报时非特殊问题无须过多解释。特别是有时间限制时，更要严格把握，充分利用有效时间把该汇报的内容都说出来。其次尽量做到每句话都有分量，繁简适度，表达得体，既不过时，也不浪费机会，让人听后有一种新鲜感和透亮感。

其四，灵活把握。有时在汇报当中领导会提出一些要求，比如汇报内容的增减、对一些问题的关注程度、汇报时限的变化等。遇有这类情况时就要调整汇报思路，这也是应变能力的考验。其对策有二：一是如没有排列顺序，要注意抢占“最佳点”，即选择最好时机汇报。一般来说，先说比后说强，既能“先入为主”，给人留下深刻印象，又有时间保

证，免得“白准备”。二是如被排列到靠后而又面对新要求时，一定不要再去看本宣科，要选准重中之重，用最佳切入点、最精炼的语言，把最重要的问题汇报好，在被动中求主动，处理得好也能收到事半功倍之效。

其五，实事求是。向领导汇报工作，无论怎么切入，怎么加工润色，都必须本着认真负责的态度和实事求是的精神，一定要把汇报工作建立在事实清楚的基础之上，决不能凭主观想象随意编造，更不能弄虚作假欺骗领导。这既是个职业道德问题，也是个人格问题。

## 人才培养方案工作计划 人才培养工作计划篇三

“新员工培养”是企业人才梯队建设不可缺少的一部分。新员工通过培训，了解公司的概况、企业文化、组织框架、规章制度以及发展前景等后，会在不同岗位为企业创造更多的价值。然而，大多企业却没有足够的耐心去培养新员工，一是因为投入的时间与精力较多，再者是担心人才流失。但是，企业若一味地担心这些问题，最终会局限人才的培养，久而久之，企业会陷入“用人困境”。

在开展新员工培训时，建议采用脱岗培训(岗前集中化培训)及在岗培训(在实际岗位中通过带教老师培训)两种方式相结合。脱岗培训主要采用集中授课的形式，可将同一批就职的新员工集中化培训，提高新员工的竞争意识(利于企业寻找“种子型选手”);在岗培训则以一对一的带教模式为主，给每位新员工都指定专门的带教老师，针对销售技巧、服务注意事项等进行系统化培训。

新员工的培训以让其了解行业现状以及增强其团队意识为基础，包括以下内容：公司概况(公司的发展历史、成长背景、经营理念以及发展愿景等)、组织框架、福利待遇、规章制度、岗位职责、工作流程、与工作相关的专业知识以及服务行业应具备的基本素质。



新员工培训主要以内训为主。结合培训内容，授课老师一般为：人力资源部经理、店长、质量管理部负责人、执业药师等。

培训与考核相结合才能充分体现培训的效果。笔者建议可分为书面考核(由人力资源部统一印发试卷，在脱岗培训后，统一组织参加培训的新员工进行笔试)和现场实践考核(通过在具体工作岗位实践后，对专业知识、服务技巧等进行现场问答或模拟)两种方式，并设立考核标准，实行“优胜劣汰制”。

药店可成立专门的评估小组，通过新员工在脱岗培训后的考核以及在岗实践中的表现、培训后期的表现等进行评估并打分，并与接受培训的新员工进行交流，听取其对培训的建议等，逐步减少培训内容中的偏差，改进培训方式，以求达到最佳效果。

## 人才培养方案工作计划 人才培养工作计划篇四

认真贯彻落实市委组织部关于加强人才建设工作要求，切实加强人才工作的领导，成立由党组\*任组长，班子成员为副组长的人才工作领导小组，形成规范有序的组织领导机制和人才工作管理和运行机制。多次召开会议，对审计机关人才培养、人才引进等工作进行专题研究，制定了加强工程、财会、计算机等业务培训，提高审计人员业务技能等人才培育机制，促进了人才建设工作有重点的稳步推进。

今年以来，我局紧紧围绕我市建设国际旅游城市中心工作，采取多项措施，着力培养新型审计人才，为审计事业科学发展提供人才支撑。

### (一)努力提xx队伍思想政治素质

合群众路线教育实践活动，组织全体审计人员反复深入学习了《党的群众路线-重要论述选编》、《党的群众路线教育活动

学习文件选编》、《厉行勤俭节约、反对铺张浪费-重要论述选编》、《以案为镜以案明纪—xxxx市“\*”方面典型安全剖析》。

## (二) 抓好审计队伍专业化建设

采取了积极有效措施，加强审计业务培训，使审计队伍人员的知识不断更新，综合素质不断增强。目前，已有9名审计人员通过了审计系统计算机中级考试，有3名审计人员取得高级职称，有多名审计人员取得了工程师、助理会计师资格。

1. 积极选派审计人员参加上级审计机关组织的计算机中级、统计、专项资金审计等培训教育。选派人员参与上级审计机关组织的“土地出让收支和耕地保护情况审计”、“村公资金”、“存量资金”审计工作，在审计实践中学习上级审计机关先进的审计理念、审计技术手段。

2. 加强内部交流。以局机关集中学习为载体，以全员参训为形式，合年度审计项目，由审计业务骨干轮流讲课，介绍实践经验，学习审计系统先进经验和最新成果，起到了加强沟通、资源共享和相互提高的良好效果。

3. 以老带新，相互促进。安排审计业务骨干对年轻同志通过“传、帮、带”方式，言传身教，促进年轻同志加强专业化培养和锻炼。年轻同志在向老同志学习经验和工作方法的同时，也促进了业务骨干更新知识、提高计算机技术能力。

选派了法规科科长韩剑同志参加了四川省委组织部“千名优秀干部人才行动计划”，到甘孜州xxxx县挂职，他不畏艰难险阻、勤奋敬业、无私奉献，连续两年被评为优秀公务员，先后被评为“xxxx县优秀爱民干部”、“甘孜州地方\*性债务审计优秀审计人员”、“四川省第二批干部人才工作先进个人”。同时，根据审计事业发展需要，引进了两名审计专业技术人员，充实了审计力量。

在今后的工作中，我局将继续深入开展人才建设工作，着力提高审计人员科技知识水\*，努力培养复合型审计人才，促进科学从审，服务我市旅游休闲度假卫星城市建设工作。

## 人才培养方案工作计划 人才培养工作计划篇五

根据财政部和重庆市财政局印发的会计行业人才队伍建设中长期规划，为加大重庆高端会计人才培养力度，解决高端会计人才紧缺难题，特制定本实施方案。

### 一、总体要求

大力实施人才强市战略，以培养重庆会计领军人才和青年英才为引领，以培养高级会计师、总会计师为重点，以培养注册会计师和会计师为基础，建设数量充足、结构合理、梯次递进衔接的会计人才队伍，全面提升我市会计人才队伍业务潜力和整体素质，为推动科学发展、富民兴渝带给人才保障。

### 二、目标任务

按照高起点、高标准、高质量要求，到20\_\_年分类培养：精通会计业务、精于财务管理、有较高政策理论水平和操作潜力很强的重庆会计领军人才350人(其中：力争入选全国会计领军人才50人，具有国际资格的注册会计师50人)；会计业务娴熟，善于财务管理，职业决定潜力强，操作潜力强的重庆青年英才600人；具有国内先进水平的高级会计人才及总会计师20\_\_人；加大高级会计师、注册会计师和会计师培养，届时占会计人员的比例西部领先。

### 三、遴选条件和程序

(一)会计领军人才。取得高级会计师专业技术资格(含透过高级会计师资格考试)，或者取得注册会计师资格执业5年以上，或者副教授以上职称(含会计学博士毕业工作2年)；年龄原则

上不超过45岁;具有本科学历,能够运用英语进行听说读写;财务部(科)负责人或后备骨干。本人申报、单位审查推荐;由市财政局组织对财会、英语和综合知识进行考试;再面试、综合审查评选;商市委组织部、市人力社保局确定培养人选。

(二)会计青年英才。取得会计师、注册会计师、讲师等专业技术资格2年;年龄原则上不超过40岁;具有本科学历,能够运用英语进行听说读写。具有硕士研究生以上学历或获得全国会计师考试金银榜的考生,条件可适当放宽。人选确定方法同会计领军人才。

(三)国内领先高级会计人才。选取企事业财务部(科)长以上、高级会计师,年龄55岁以内,由本人报名、单位推荐,根据每年培养计划,综合平衡确定培养人选。

(四)总会计师。按照国务院《总会计师条例》,设置和任命的总会计师,年龄55岁以内,具有会计师以上专业技术资格,由本人申报、单位推荐,综合平衡确定培养人选。

(五)注册会计师和会计师。贴合财政部规定报考条件的会计人员。

#### 四、培养措施

(一)报考全国会计领军人才和国际资格注册会计师,原则上在重庆会计领军人才中筛选,并适当开展考前培训。对获得全国会计领军人才的,除享受重庆会计领军人才政策支持外,由市委组织部、市财政局、市人力社保局颁发荣誉证书,并给予表彰。

(二)会计领军人才培养3年,会计青年英才培养2年。实施集中学习与自学相结合等多种形式培养,并与会计专业硕士项目(mpacc)有效对接。培养期间实行量化考试和淘汰机制。培养期满经考试合格后,由市委组织部、市财政局、市人力社

保局和培养院校颁发证书。取得重庆会计领军人才和青年英才的，优先向国有大中型企事业单位推荐使用；入选人员纳入市委组织部、市人力社保局人才库管理；优先向有关部门推荐作专家；优先安排会计财务科研课题并适当给予资金支持；可提前两年参加高（正高）级会计师考评。

（三）完善正高级会计师考试评审方法、资料，适时增加正高级会计师评审数量，提升正高级会计师质量。

（四）加大高级会计人才培养，按照国内领先水平设置培训资料，强化管理、理论、综合潜力培养。对优秀学员颁发荣誉证书；优秀人才纳入市委组织部、市人力社保局人才库管理；向有关部门推荐使用。

（五）按照国务院《总会计师条例》，逐步实行总会计师资格认证，完善全市大中型企事业总会计师设置，开展总会计师职能、专业、综合知识强化培养。

（六）结合会计师年龄、学历、职务和从事财会工作年限等，修订完善报考评审高级会计师资格条件；鼓励我市高等院校开展高级会计师专业知识考前学习培训，用心参加全国高级会计师专业考试；总结完善高级会计师评审办法，强化专业技能、综合知识和实际工作潜力等全面考察，增加高级会计师数量，提高质量；强化高级会计师综合潜力再提升，结合高级会计师年度继续教育，完善培训方式和资料，明确学习任务目标，增强学习自觉性。

（七）实行自主培养和引进相结合，市财政局指导市注册会计师协会制定考前学习培训、考试合格激励、选送注册会计师到市内外培养提高和引进注册会计师的激励政策规定。

（八）鼓励我市贴合条件的广大会计人员参加高校、网校专业学习培训，用心参加全国会计师专业技术资格考试；选取优秀院校、网校供会计人员选取学习；对参加全国会计师考试获得

金银榜的会计人员给予表彰。

(九)由会计主管部门(市财政局)、用人单位、培养对象个人共同承担培养经费。培养经费主要用于会计领军人才和青年英才、高级会计人才、总会计师的选拔、集中培训、讲座、科研、管理等项开支。单位承担的经费在职工教育经费中列支。

(十)各区县(自治县)、行业主管部门和人才使用单位,要主动如实推荐优秀会计人才,用心支持其参加学习、培训、讲座和调研活动,从学习时间、经费方面给予支持和保障。行业主管部门和用人单位,可据此规定原则精神,具体制定鼓励本行业 and 单位会计人才培养、激励和使用政策措施。

## 五、组织实施

(一)由市委组织部、市财政局、市人力社保局组成重庆市高端会计人才培养领导小组,负责研究决定全市高端会计人才重大培养政策,指导重庆市高端会计人才的培养。

(二)高端会计人才领导小组下设办公室,办公室设在市财政局,负责制定重庆市高端会计人才培养具体实施办法,组织开展重庆市高端会计人才选拔,在市内外高等院校中选取培养机构,指导监督培养院校设计培养方案、实施培养和管理,向领导小组汇报全市会计人才培养工作。

(三)培养院校协助市财政局做好学员选拔、面试工作;具体负责培养资料设计、培养教学、调研指导、考核管理,全面落实重庆市高端会计人才综合潜力素质提升,培养状况报告等工作。

(四)各区县组织、财政、人力社保部门,市级主管部门、企事业单位,要高度重视会计人才的培养,加大宣传力度,认真做好优秀会计人才推荐上报工作,营造支持人才创新创业

的社会氛围。