

2023年公司人才培养工作计划 人才培养 工作计划(汇总6篇)

计划可以帮助我们明确目标、分析现状、确定行动步骤，并在面对变化和不确定性时进行调整和修正。优秀的计划都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

公司人才培养工作计划 人才培养工作计划篇一

为不断加强我市农村基层卫生人才队伍建设，加快提升乡镇卫生院综合服务能力，推进农村卫生事业健康发展，根据《省卫生厅关于实施乡镇卫生院实用人才培养“522行动计划”的通知》(卫农卫〔〕18号)精神，结合我市实际，制定本方案。

全市乡镇卫生院在职在岗、具有中等以上医学专业学历和一定临床经验的医疗服务人员及辅助科室专业技术人员。医学教育网搜集整理每个乡镇卫生院选派2名卫生技术人员进修学习。培养专业为内科、外科、妇产科、儿科、骨科、中医科、五官科、急诊急救、麻醉、影像和检验等。

市级培训基地为市内二级甲等以上医院，县级培训基地具体由各县(市、区)按省规定确定，报市卫生局备案。原则上初级职称的卫生技术人员在县级培训基地进修学习，中级及以上职称的在县、市级培训基地进修学习，特殊情况可将初级职称的卫生技术人员调整至市级培训基地培训。在县级培训基地进修培训的，由县级卫生行政部门制定具体的培训计划，并监督管理和评价；在市级培训基地培训的由市卫生局安排，具体培训安排详见附表。

进修培训自年10月下旬开始，培训时间依专业情况确定为半年、1年。10月底前，本年度进修学习人员要全部入驻培训基

地进修学习。

坚持实用、实效的原则，采取理论学习和临床进修相结合，以临床进修为主的方式，重点培训相关专业基本理论和基本知识，以及农村常见病、多发病的诊疗常规及操作规范等。根据业务发展需要和卫生技术人员专业需求，可有所侧重。

省按进修人员300元/人、月的标准给予补助。

(一)各县(市、区)卫生局要加强此项工作的组织领导，明确专人具体负责，按要求制定本县(市)区培训计划，做好县级培训基地确定、培训人员确定、培训考核评价及资料收集等工作。要加强对县级培训基地、带教老师和学员的考核管理，及时解决培训中出现的问题，确保培训工作顺利实施和取得实效。有关考核结果将作为带教和进修人员岗位聘任、年度考核、职称晋升和评先评优的重要依据。

(二)各乡镇卫生院要抓住此次培训机遇，结合本院实际和业务发展方向，重点做好进修人员选派、学习时间及待遇保障等工作，消除进修学习人员的后顾之忧。进修人员培训期间的工资、福利待遇按省文件规定执行。

(三)承担培训任务的医疗机构要按照省“522行动计划”的要求，认真制定教学计划，妥善进行进修安排，加强教学和学员管理，建立健全进修医师学习档案，免费为进修人员提供必需的学习和生活条件。医院教学管理部门要做好进修人员日常管理工作，指派临床水平高、教学能力强、医德医风好的老师承担带教培训工作，保证培训质量。

(四)进修培训人员要珍惜机遇，认真学习，严格遵守所在医院的管理规定。培训期间，学员请假时间1天以内的，由所在科室主任批准，2天以内的由主管院长批准，2天以上由学员所在县(市、区)卫生局批准。培训期半年累计请假时间达10天的，培训期1年累计请假时间达20天的，终止其培训资格，

除全市通报批评外，五年内不再安排外出进修学习。

市卫生局将结合培训工作进展情况，对管理严格，培训规范，按时完成培训任务，且培训效果良好的单位，予以表彰；对管理松懈，未完成培训任务或培训质量不高的单位，予以通报批评；对拒不接受免费培训任务或变相收取进修费用的医院，暂停或取消其新农合定点医疗服务资格。

公司人才培养工作计划 人才培养工作计划篇二

（一）面向市场、适应需要原则

广大教职工要有强烈的市场意识，经过多种途径与企业建立联系，掌握企业的需求信息，确定合作方向。选择“订单式”人才培养合作对象，首先要研究合作对象对人才培养的需求情景，研究对方在行业内的实力和基础，学生毕业后是否愿意到该企业就业；其次要研究对方的设备条件、技术和管理水平，学生能否学到知识与技能，能否学以致用；第三要研究对方对合作教育的进取性。校企双方在充分进行市场调研的基础上，经过签订“订单式”人才培养协议，构成一种法定的协作关系。

（二）平等协商、互惠互利原则

“订单式”人才培养的校企双方本着“平等协商、互惠互利”原则，有利于学校利用企业优质实践性教育资源为教育服务；有利于企业利用高职院校办学特色，为企业有针对性地培养贴合要求的人才。所以，在实施“订单式”人才培养过程中，必须充分研究学校、用人单位和学生等多方面的利益和要求，充分研究人才培养目标和教育规律的要求，根据订单的约定，保证校企双方在人才培养过程中是一种合作、互利的关系，保证学生自愿参与定向培养工作。

（三）课程设置以就业为导向原则

清晰体现。第二，课程设置应满足工作需要，即应根据职业需要的知识、本事来设置课程，确定课程的性质和资料。第三，要研究学生可持续发展与即时就业的需要，以专业技术学习为基础，兼顾就业需要的灵活性和学生的选择性来设置课程。

（四）教学规范性原则“订单式”人才培养是学校人才培养工作的一种重要方式，必须遵守高等职业教育教学的基本要求，要保证教学完整性、系统性和灵活性。教学计划内集中实习、课程设计环节可与企业上岗培训相结合，由用人单位给出实习成绩。毕业环节可结合用人单位实际，由指定教师和企业相关人员共同指导毕业论文或毕业设计，并参加答辩。

二、“订单式”人才培养的程序

针对行业企业需求，校企签订订单培养协议，双方共同制定人才培养方案，学校根据企业生产特点灵活调整课程设置，企业选派技术专家讲授部分专业课程，可根据需要共同编写专业教材。学生在学校、企业两个地点进行学习，定期到企业进行实训，毕业后直接到用人单位就业。为保证“订单式”人才培养的质量，必须对其全过程进行严格的控制和管理。

（一）前期调研，选择合作企业

要圆满完成“订单式”人才培养工作，首先就要选择良企为合作伙伴，选择那些生产规模大、技术含量高、科研本事强、发展后劲大和有合作愿望的企业，异常是刚刚筹建的大型成长性企业，对学生今后的发展空间较大。

（二）与企业签定订单协议

校企合作协议要注重保护学生切身利益，订单班学生在顶岗实习期间，应当缴纳意外伤害保险。

（三）公开选拔订单班学生

校企精心组织和优化订单班的生源。学校和企业以专题的形式对学生开展广泛的宣传，向学生全面如实介绍企业的情景和“订单式”人才培养模式的操作过程、工作岗位和基本待遇等，理解学生咨询。企业派出人员对报名学生进行笔试、面试，经过综合考核合格，组成订单班。订单班校企双方共同培养的期限不低于9个月。订单班组织完成后，要将组织情景和人才培养方案及时报校企合作处、教务处、招生就业处等有关职能部门备案。

（四）共同制定人才培养方案

订单协议签定后，根据人才培养目标，遵照教育教学规律，双方共同制定人才培养方案。人才培养方案包括培养目标、课程体系、教学资料、教学计划和教学方式等。人才培养方案必须适应企业的用人标准，具有针对性、前瞻性、实用性和灵活性，人才培养方案的制定由学校教师、行业企业专家、技术人员共同完成，行业企业专业技术人员担任部分专业课教学。

（五）课程与教材开发

在“订单式”人才培养的实施过程中，应进取开发适应订单班教育的课程。这些课程是按照用人单位的岗位需要、企业文化、管理特点等确定的，体现了不一样订单的要求和不一样人才培养目标的特点。课程与教材开发是保证“订单式”人才培养质量的重要环节，开发过程应有企业专家和技术人员参与。具体控制要求包括：深入了解和掌握用人单位的工作岗位群的要求，进行职业岗位分析，明确培养对象应具备的知识、技能、职业道德、综合本事等；课程与教材开发方案应与用人单位共同拟订；课程与教材开发方案应具有前瞻性，尽量避免只注重眼前的实用主义，防止课程基础过于狭窄而影响学生的可持续发展。

（六）实践教学环节（包括顶岗实习）

实践教学（包括顶岗实习）是“订单式”人才培养过程的重要环节，其控制要点主要有：学校与用人单位共同承担实践环节的指导与组织；用人单位应供给贴合培养目标的工作实践岗位；实践教学环节时间不少于一学期。

（七）对教学质量进行全程监控

“订单式”人才培养是校企合作的高级形式，是建立在校企双方的高度信任的基础上的，这种信任必须缘于其实施过程中严格的过程管理。年终由学校交流合作处牵头，组织教务处、招生就业处等相关职能部门组成“订单式”人才培养考核小组，对“订单式”人才培养工作进行考核。过程控制和评估的基本要求有：双方安排专人对“订单式”人才培养班级进行管理；用人单位切实履行培养协议；面向学生开展征求意见提议座谈会和问卷调查活动，针对培养过程中存在的问题，及时制定整改措施；学校应对学生的学习效果、顶岗时间、岗位轮换等情景进行跟踪，建立顶岗学生的实训档案；技能水平、顶岗实习中的表现等应作为学生学习考核的重点。

三、“订单式”人才培养的保障机制

系部主要负责人是“订单式”人才培养第一负责人，专业负责人（专业建设委员会主任）是本专业“订单式”人才培养的直接负责人，骨干教师和企业技术人员是校企合作的中坚力量。专业负责人（专业建设委员会主任）是专业与企业的直接联系洽谈人，负责校企合作协议的起草，校企合作项目的立项申报及实施，校企合作成果总结，校企合作资料的建档；系部负责校企合作协议、校企合作项目的初审上报，各专业校企合作的检查指导评价；校企合作处等部门对系部上报校企合作项目进行审查，分管校企合作的学校领导、学校院长签批后生效。

公司人才培养工作计划 人才培养工作计划篇三

本学期，第xx届大学生联合会将继续坚持在校团委的正确领导下，坚持以^v^理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为统领，全面贯彻党的十八大和十八届三中全会精神，秉承“内强素质，外树形象”的工作目标和“传承经典，创新品牌”的工作原则，圆满完成组织交给我们的任务，为长大青年各项素质的全面发展出力，为培养出高素质的中国特色社会主义事业建设者和接班人作出贡献。

（一）开拓创新，搞好部门内部建设

1. 完善内部考核制度，推动内部管理精细化。针对学生会开展的评比部门“月末优干”活动，在完成对第八届大学生联合会内部部门考核工作的同时联系本部门工作实际，制定符合我部门的一套内部考核制度，对人力资源部内部成员作出公开、公平、公正的评价。让每个成员得到应有的荣誉，不断加强成员自我认识，以加强人力资源部的自身建设。

2. 实施目标管理，强化干事、干部责任感。以“制度为本、情感为纲、发展为要”为原则，划分内部工作，正副部长各司其职，与干事团结合作，切实提高部门凝聚力，进而培养一批精干高能的部门成员。如在进行部门例会及活动考核过程中，将各项工作明确分工，分为考核组、统计组等，每个各小组设一名组长负责整个小组活动的统筹工作。各组成员各司其职、认真工作，及时反馈在内部考核活动中遇到的问题并鼓励小组成员提出可行性建议，做到有问题早发现、早治理。在工作中不断汲取经验，利用学生会这个平台切实开阔每个人的视野，完善自我。不断学习他人，提高分析问题，解决问题的能力。在开展活动、工作中加强创新意识的培养，彰显成员个性与魅力，进而提升部门成员独立完成各项工作的能力。

3. 加强内部协作，增强部门组织凝聚力。新的一学年，为了

适应学生会发展需要，我们将进一步加强组织文化建设，增强组织凝聚力。以深入了解学生会内部文化为契机，以团结、务实、创新、发展为目标，继续深入开展部门内部具有针对性、创新性、可行性活动。如举办部门办公软件应用比赛、考核效率评比等等，加强部门成员沟通与协作。

（二）、与时俱进，加强学会内部联系

4、发挥中心作用，打造内部联络机制。本学期人力部将充分发挥组织内部“润滑剂”的作用建立学生会内部交流平台，便于学生会内部成员工作、感情交流。建立学生会内部成员民主制度，让干部、干事共同参与学生会的重大决策中来。建立学生会成员反馈机制，及时发现问题并解决问题。

5、防止人才流失，增强内部人员组织归属感。大学生联合会长期以来一直有着这样的一个顽疾，就是许多干部干事中途退出。大量的人才流失，给我们组织的工作和形象带来很恶劣的影响。

怎样才能让增强大家的组织归属感，防止人才的中途流失呢？一方面人力资源部将结合自身工作特点加强对组织内文化的宣传与建设；另一方面我们将组织并开展一些列的内部文体活动，让同事们在工作之余可以放松身心，增添学干工作的趣味性，增强各部门内部、部门之间的联系与情谊，让大家之间形成一种家的文化，从而让我们有了依恋，让我们能够坚持下去。从而有效的防止人才流失这个重大问题。

（一）明确分工，完成各项任务

6. 明确任务分工，做好日常考勤工作。量化考核工作，是人力资源部工作的重中之重。将人力资源部的干事具体到每一个或者两个部门专门一人，全面负责此部门的会议及活动考核（每阶段每人都会有轮换）。严格按照制度实行考勤并及时汇总清算考勤表，处理好各种分数及数据，集中严格的管理

好请假条。只有把量化考核工作做好，才能维护好学生会日常的工作和运转，才能让我们的组织和工作更加规范合理。

7. 明确服务职能，做好协调沟通工作。人力部是学生会的枢纽部门，对主席团负责并紧密联系其他兄弟部门。本学期人力部将按照主席团计划要求协调好主席团与各个部门间、部门与部门间的关系。定期了解各部门在发展中遇到的困难并尽全力帮助其解决，如果不能解决则及时将困难反馈给主席团。以促进学生会又好又快的发展。

8、明确工作重心，做好中级干部培训班的学员选拔和承办工作。中级干部培训班是由校团委主办、大学生联合会承办的培养优秀学生干部一项重要活动。因为其培训对象是全校各院系的优秀学生干部，而作为承办方的我们能否做好这项工作对我们大学生联合会的整体形象和影响力是有重要和深远影响的。承办前期对学员选拔，要经过其严格的面试和笔试。在过程中要做到绝对的公正、公平、公开，确保学员的整体素质。在承办过程中我们要事先详细讨论好整个流程。针对其中几个重点内容如：理论课，班会，要重点详细的确定好流程和工作方案。中级干部培训班的举办，是人力资源部这一年中工作的重中之重，事关我们大学生联合会的形象和影响力，必须考虑周全，详细部署，力争能让中级干部培训班的质量上一个档次。

（二）强化意识，做好各项工作

9. 强化规范意识，做好管理工作。人力资源部今年将继续负责学生会人才储备与人才调配工作，将对各部门招新完毕后的人才档案统一收集存档建立完善的人才储备库。收集成员课表，制作最新值班表，进一步完善《长江大学大学生联合会值班制度》，保证学生会值班工作有条不紊的进行。

10. 强化成本意识，做好节支降耗工作。与各部门一起认真贯彻落实“节约成本、节支降耗”的指导思想，做好学生会节

支降耗工作。人力部由于工作需要各项表格的打印工作比较繁琐，为了强化部门人员的成本意识，落实节支降耗工作，我们部门将严格按照所需数量进行打印，禁止私自增加打印数量。外出打印必须在定点打印室进行，除有紧急情况，否则不予承认报销所花的费用。

11. 强化效率意识，做好监督落实工作。以“做好人力部各项管理制度的贯彻执行工作”为中心，高效做好以下工作：进一步落实值班制度，结合东校区实际进行值班安排，实行部门轮流制，值日部门部长为值班当日第一负责人，由我部专人负责考核工作；进一步加强档案建设管理，按主席团要求落实学生会档案建设制度；进一步落实会议、活动及值班考勤制度，为期末内部考核提供必要依据。

12. 开展内部制度考试，增强干事纪律性。在本学期招新结束后立即将整套的量化考核制度以部门为单位下发并组织干事进行学习然后进行考试。一方面可以贯彻组织内部的考核制度，另一方面可以增强干事在以后工作中的纪律性，从而养成一个遵章守纪的良好习惯。

13. 开展办公软件培训，拓展干事综合素质。人力资源部统计的工作大部分是在与电脑与表格打交道。结合新招进成员在办公软件使用过程中存在的问题和不足进行办公软件应用技能培训，使干事通过培训达到“熟练操作使用办公软件”的目标。既可以使干事学到一些实实在在的技术又可以全面提升学生会成员的综合素质。

（二）实行代理部长制度，加强对干事领导能力的培养

14. 让干事学会以部长的角度思考问题。不是每个人将来都可以称为领导者，但大部分人具备着称为领导者的潜力，对此我将会在工作稳步进行之后实行代理部长制度，让干事来组织并开展部门工作，增强干事们独立思考统筹布局的领导能力，为下一届学生会的发展储备优秀人才，为提升长大学子

的综合能力方面尽一份绵薄之力。

公司人才培养工作计划 人才培养工作计划篇四

在理论研究和企业人才培养工作实践中对高技能人才的内涵界定尚无公认的定义。《职业分类大典》的定义是：高技能人才是在生产、运输和服务等领域岗位一线的从业者中，具备精湛专业技能，关键环节发挥作用，能够解决生产操作难题的人员。*中央办公厅、*办公厅《关于进一步加强高技能人才工作的意见》中，提到高技能人才包括：技术技能型、复合技能型和知识技能型三类。

企业高技能人才的基本特征主要包括：第一，技艺的高超性，高技能人才“高”在有较强的动手能力和实践能力，身怀绝技或技艺精湛，这是高技能人才诸能力中最本质的能力，也是最基本的特征。第二，技能的属人性。高技能人才的隐性知识是在实践中不断捕捉灵感并反复琢磨而逐步积累起来的，属于人的一种精神生产实践。产生于实践中的隐性知识具有主体性，不易明确，只可意会不可言传。因此，人的技能产生于人的生存、发展的需要，并由人通过实践创生，显示其属人性的个性化特征。第三，层次的相对性。高技能人才是在相对比较中产生的，是各类人才中知识、技能、贡献都出类拔萃的人物，是和特定的岗位相联系的，离开了岗位，技能人才就失去了存在的基础。高素质的劳动者、专门人才和高技能人才在企业生产实践中发挥着各自的作用。第四，标准的发展性。高技能人才的标准具有鲜明的时代性，随着产业结构的调整、科学技术的发展，高技能人才的外延会发展、内涵会提升，今天的高技能人才未必是明天的高技能人才。第五，成才的实践性。任何一项高的技术能力都非天生俱有，耐心地学习与实际经验的积累才是重点。实践经验的积累是精力、时间、金钱堆积和记忆力的累积，是单纯学历教育和广泛、密集查阅资料和充足资金所替代不了的。实际上，高技能人才的形成过程与教育程度并没有严格的线性关系，知识多并不等于技能高。

我国致力于走新型工业化道路，发展以信息产业为龙头的高新技术产业，加快传统产业升级，转变经济增长方式，既需要大量掌握核心技术的研究和开发人员，又需要一大批具有现代制造技术和服务能力的技能型人才。高技能人才具有保障加工设备高效运作，生产装置*稳运行的特有能力和技能，是驾驭现代生产设备和装置的保护神。特别是企业要始终保持竞争优势，必须培育和依靠技术技能人才队伍，推动技术、方法和工艺的革新，提升产品和服务质量。因此，只有切实解决技能型人才培养问题，并充分发挥其在技术应用、工艺创新、产品研制、设备调试等方面的中坚作用，才能使新技术、新装备得到更快更好地应用和推广，才能使越来越多的科技成果转化为现实生产力，才能真正走出一条新型工业化道路。

目前，我国的产品在国际产业分工价值链中，整体上仍处于利润水*的低位区间，许多企业生产的产品标准和质量不高，赢利空间小，创新能力弱，竞争力不强，其中一个重要的原因就是劳动者技能水*不高。不少企业由于缺乏技能型人才，难以承接工艺技术要求高的国际订单。要加快实现由国际加工基地向国际制造业基地转变，加快实现由“*制造”向“*创造”的跨越，不断提高产业竞争力，迫切需要通过提高劳动者的素质，特别是培养大批高技能人才。只有这样，才能使我国的产品在整个国际产业分工价值链中处于有利的竞争地位。

当前，我国劳动力市场出现了劳动者数量供大于求、高技能岗位求大于供并存的矛盾局面。这说明，我国的劳动者素质跟不上经济社会发展的需要。高技能型人才是我国人才队伍的重要组成部分，往往是新兴的、知识型产业的中坚力量，他们与经营管理人员、科研人员共同构成了企业的人才主体，是企业竞争力和国家竞争力的重要体现。技能型人才紧缺问题得不到很好的解决，必然影响到其他类人才作用的发挥。加快技能型人才培养，不仅能解决经济发展之需，也有利于我国深化人力资源开发，把人口数量压力转化为人才资源优势。

一般来说，企业高技能人才培养是以本企业培训中部门为主，但企业内部培训资源的局限性表现较为突出。因此，要推行企业与高校、企业与企业、企业与社会的高度合作开展高技能人才培养。加强培训资源整合，结合区域经济发展和产业发展趋势，以支柱产业和高新技术发展为导向，以优势资源和区域布局为根本，建立区域化技能型人才培养基地，结合国家高技能人才培养工程的实施，依托一批条件好、质量高、管理规范、技术先进、技能人才培养成效显著的大型骨干企业建立企业高技能人才培养基地。在现有职业教育培训资源的基础上，通过更新改造和改建扩建，提升培养层次。支持一批水*高、规模大、设施完善、特色鲜明的区域内高职院校建设高技能人才培养基地。加快高技能人才培养速度，扩大培养规模，满足区域经济发展和产业发展的需要。

企业高技能人才培养的关键是拥有一支善教学、会管理的培训师资，一是打造双师型师资，按照具备扎实系统的专业理论功底，拥有娴熟高超的专业操作技能这一标准选拔组建门类齐全、结构合理的培训师资队伍。二是推行职业资格证书制度，要求从事高技能人才理论教学、实操指导的教师，需持有企业培训师资格证书上岗，并依据岗位特点提高其薪酬待遇。三是构建培训专家库，充分依靠区域内高职院校的师资力量，师资共享。通过加强政策支持和技术服务，推动企业大力开展技能提升培训和岗位培训，完善推广名师带徒措施，指导企业建立技能型人才业务进修和培训制度，为技能型人才创造良好的发展空间。有效利用企业突出工程技术人员、离退休老专家、院校资深教授和行业技术专家等人才资源，构建共享型高技能人才培养专家库，实行择优聘用和动态管理。

在市场经济的作用下，薪酬的高低能够对高技能人才技术的提高、工作积极性的发挥产生直接的影响，因此企业在制定高技能人才薪酬体系的过程中，应先对企业内部的高技能人才进行岗位评价，将其素质分为专业知识、专业技能等各个方面进行评定，根据评定结果划分不同的薪酬等级。同时，

对于突出贡献的高技能人才给予特殊贡献奖或者特殊津贴，使高技能人才得到精神和物质上的双重奖励。技能比赛活动也是培养高技能人才的一种激励机制，通过企业内部或者企业之间的岗位练兵、技能比赛，可以展现高技能人才的操作技能和解决实际问题的能力，企业可以将比赛结果作为优秀技能人才选拔或晋升的重要依据，形成技能竞赛长效机制，为高技能人才选拔和展示技能成果搭建舞台，推动高技能人才的不断成长。

高职院校是培养高技能人才的重要阵地，应发挥好高职院校的作用，企业在与高职院校开展合作的过程中，可采用“走出去”和“请进来”两种方式，“走出去”有两个方面的含义，一方面将企业内部优秀的高技能人才送往学校，选择学校部分有潜力，且与企业自身需求相匹配的学员作为重点培养对象，专门进行技能培训和企业文化教育，为企业培养储备的高技能人才；另一方面是将企业内部一部分，或大量的高技能人才送到学校，接受学校内部优秀教师或者优秀技工的培训。“请进来”即请学校内部优秀的教师参与企业的技术创新、技术改造和技术攻关，积极将科技成果转化为现实生产力。

高职院校应积极主动地深化教育教学改革，通过强化就业导向，加强校企合作，搞好技能实训，培养人才市场短缺、企业急需的高技能人才。在培养模式上，以职业岗位要求为依托，实施“校企合作、工学结合”人才培养模式，坚持从岗位和岗位能力分析入手，根据技术技能型、复合技能型和知识技能型人才的不同要求来设置课程，形成适应经济需要、科技进步和学生个性发展的现代职业教育课程体系，及时更新内容，随时充实生产一线的新知识、新技术、新工艺，以适应现代化、信息化、国际化的新要求。

高技能人才是企业技能操作队伍的核心骨干，是企业人才队伍的重要组成部分，企业高技能人才的培养是一项长期、复杂的工作，既要重视数量，又要提高质量。合理定位高技能

人才是企业做好培养工作的前提，企业必须结合自身实际情况，采取行之有效的措施，大力促进高技能人才队伍建设，形成以企业行业为主体、职业院校为基础、学校教育与企业培养紧密联系、*推动与社会支持相结合的高技能人才培养体系。

公司人才培养工作计划 人才培养工作计划篇五

1. 遵循规律性。坚持系统培养理念，整体统筹各学段，理顺各学段的功能定位与育人目标，使其依次递进、有序过渡。
2. 注重整体性。着眼完整人的成长，整体统筹各学科，加强学科间的相互配合，发挥综合育人功能。
3. 体现协同性。整体统筹各类教育阵地与教育类型，实现协同联动，构建协调一致的育人环境。

二、具体措施

1. 实施三段联动战略，深化落实贯通培养

着眼于新的高考形势和学生的未来发展，解决各年级教学研究和实践中各自为战的问题，在创新人才落实三段联动责任制，促进我市创新教育教学研究和实践更加科学有效。

一是根据学生在各年级的年龄特征、学习心理、学习任务的不同，将三个年级学生应养成的创新习惯、需掌握的创新技能和应形成的创新能力综合考虑，统筹安排各学段的教学任务，做到三段既相对独立，又密切联系。加强学段间教学内容衔接的研究，协调三个学段的工作步调，实现学段教学和研究力量的优势互补和各种教育资源的共享，发挥学段统筹协调的整体集成效益。

二是确定具体任务。根据学科教学的特点，统一制定提高创

新能力的战略规划。跟踪最新教改成果，提出具有前瞻性的学科教学发展意见。开展三个学段学科贯通培养等重大课题研究。统一组织有关的创新教育活动，为课堂教学提供正确的导向。发现与解决影响创新教育发展的的问题，确定重点研究课题。

三是落实段联动措施。建立由三个年级教研员组成的学科创新教育研究小组，实行首席教研员制。组长在学科教研工作中要起核心作用，发现问题、设计活动，组织领导本学科其他各学段教研员和教师进行教研教改。分学科制定三段联动工作计划，有针对性地设计活动开展研究工作。创新教育研究中心和教研室对学科创新教育教学联动的情况每半年考评一次，主要是对学科组提出的研究问题、开展的研究活动、研究的成果进行综合评价。评价结果学科组内实行捆绑式考核，纳入教研员学科负责制。

2. 建立创新潜质学生数据库，联动跟踪培养

创新潜质学生是创新活动中涌现出来的具有浓厚兴趣、创新思维和动手实能力的学生，对于潜质学生加强跟踪管理有利于他们的良好的后续发展，同时能够发挥积极的榜样作用，使创新学生群体不断壮大。

一是学校从创新课程落实及创客大赛、实验技能大赛、科技节、艺术节等活动中，通过数据跟踪分析，发现创新潜质人才，形成潜质学生数据库并及时跟进培养，并推荐参加市级以上创新教育活动。市创新教育研究中心通过搭建各类竞赛活动，对学校具有创新潜质的学生进行筛选，建立市级数据库，推荐参加省级、国家级创新活动。

二是学校通过数据库关注潜质学生发展动态，结合人生规划课程，及时与市创新教育研究中心、普通高中、中等职业学校等做好沟通，为学生后续发展搭建桥梁，为高中、中职学校提供创新潜质的学生，同时学校结合自主招生政策，为有

创新潜质的学生升入高校牵线搭桥。

3. 出台贯通培养实施方案，提供政策保障

出台加强中小学创新人才贯通培养实施方案，确保人才贯通培养工作有政策保障。

一是加强组织领导。市级相关部门联合成立中小学创新人才贯通培养工作领导小组，安排1名局领导分管中小学创新人才贯通培养工作，确定创新教育研究中心负责中小学创新人才贯通培养的管理和业务指导工作。同时，各中小学校要有1名校级领导分管创新人才贯通培养工作。

二是保障经费投入。教育局将中小学创新人才贯通培养经费列入预算，重点支持科技教育资源、基地建设、设备设施购置、科技竞赛活动举办等工作。各学校在公用经费中安排创新人才教育经费，重点用于活动耗材的购置、活动资源的引入、校内外活动的实施。

三是完善评价制度。教育局把学校创新人才培养工作列入教育工作检查评估的重要内容；各学校对创新教育活动辅导教师工作纳入学校评价系统。学校对学生参加创新教育活动进行多元、动态、过程性评价，并将考核结果纳入学生综合素质评价范畴。对高中学生创新成果记入档案，赋予相应学分，建立创新人才培养与高校自主招生相对接的优先录取制度。

公司人才培养工作计划 人才培养工作计划篇六

企业核心竞争力本质上是结合战略、人才、管理、技术等基础上形成的保持企业长期竞争优势的能力，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，往往会选择大规模的外部招聘，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，他们的能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积极性，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，形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面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考虑企业现状及发展需要，又要考虑人才自身的需求，综合各项主客观因素，选择人才，讲究适用、匹配原则。最好的人才不一定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，企业才应该聘用。

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，轻松愉悦工作的环境、可以接受下属建议的上级、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，就必须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

给有能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”，是企业通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，通过内部晋升的方式，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。通过富有挑战性的工作和任务，为这些后备人才提供学习的机会，加速后备人才的成长速度。通过设立领导力中心，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能力与岗位所需要的实际能力进行全面对比，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。岗前培训可以使新员工了解企业的历史沿革和文化制度，掌握入职必须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、新能力。

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

(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。有关鉴定内容、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。

1. 建立人才发展通道

企业应该为后备人才建立良好的发展通道，通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能力，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，选择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能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、能力素质、个人绩效等方面。

3. 完善培养管理机制

选择合适合理的培养方法，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择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，明确后备人员能力提升情况，及时发现其在培养过程中的问题，通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，可以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，明晰相关责任人，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积极性。