

销售人才培养计划实施方案 人才培养方案 (大全9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。通过制定方案，我们可以有条不紊地进行问题的分析和解决，避免盲目行动和无效努力。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。

销售人才培养计划实施方案 人才培养方案篇一

第一条目的

建立和完善公司人才培养机制，通过制定有效的人才培养与开发计划，合理地挖掘、开发、培养公司战略后备人才队伍，建立我们公司的人才梯队，为公司的可持续发展提供智力资本支持。

第二条原则

坚持“内部培养为主，外部培养为辅”的培养原则，并采取“滚动进出”的方式进行循环培养。

第三条人才培养目标

公司人才培养目标始终坚持“专业培养和综合培养同步进行”的人才培养政策，即公司培养专家型的技术人才和综合型的管理人才。专家型的技术人才指在某一工作领域内掌握较高技术水平的人才，综合型管理人才指在本单位或本部门工作领域具备全面知识，有较高管理水平的人才。

第四条人才培养组织体系

公司建立“统分结合”的人才培养体系，职能部和各项目组

作为人才培养的基地负责人才培养对象的初步甄选和人才培养计划的具体实施，人力资源部作为公司人才培养的组织协调部门负责人才培养规划、人才甄选标准和程序的制定、培养对象的确定和培养计划的统筹安排。

第五条主要内容

本管理办法由以下几个方面组成：战略人才培养体系的构成、战略人才的甄选、战略人才培养模式、战略人才的培养方法、战略人才的淘汰与晋升。

2、战略人才培养体系的构成

公司战略人才培养体系由“雏鹰计划”、“飞鹰计划”和“精鹰计划”和“雄鹰计划”四个部分组成。由这四个部分共同构成公司战略人才库。

第六条“雏鹰计划”

该计划旨在通过对有上进心、乐于学习、积极进取的新入职大学生的培养，使其逐步成长为部门技术骨干、业务骨干。

第七条“飞鹰计划”

该计划旨在通过对公司现有的有两年以上工作经验的、有进一步培养潜质的普通员工进行培养，使其逐步成长为各职能部门的负责人。

第八条“精鹰”计划

该计划旨在通过对公司有进一步培养潜质的中层管理干部进行培养，使其逐步成长为公司能够独当一面的人才，为公司副总、总监一级的岗位储备人才。

第九条“雄鹰计划”

该计划旨在通过对现有高级管理人员和技术领军人物的培养，使其逐步成长为全面的人才，为公司今后的战略扩张作好准备。

通过上述四个计划，逐步将培养对象培养成为关键岗位继任者和公司后备人才。关键岗位主要指公司根据当前或根据未来发展所需要的一些重要中级和高级岗位。后备人才主要是指公司为因应未来发展变化而储备的一些可替代公司某些中、高级岗位的具有培养潜质的人才。

3、战略人才的甄选

第十条目的

通过科学的测评，慎重地甄选，选拔出真正具有领导或专业潜质的后备人才，以树立公司用人及人才晋升理念。

第十一条甄选条件

进入战略人才培养队伍的员工必须能够胜任现有岗位工作，有强烈进取精神，有一定的培养潜质。

第十二条甄选工具

- 1、《战略人才推荐表》（见附件一）
- 2、《职业锚（职业倾向）自我评价测试问卷》（见附件二）
- 3、《管理人员能力评价表》（见附件三）
- 4、职业满意度测试（见附件四）
- 5、《霍兰德职业倾向测验量表》（见附件五）

第十三条 甄选程序

对于公司战略人才，首先由人力资源部根据甄选条件和甄选工具提候选人员名单，然后由总经理确认战略人才库入选人员名单。

4、战略人才的培养模式

对于复合型经营管理人才，公司采取宽口径培养模式，即采用：轮岗工作(不同系统)+挂职锻炼(不同部门)+新项目工作+继续教育多种培养方式相结合的方式进行培养。

第十五条 业务/管理型专才培养模式

对于业务/管理型专才，强调又红又专，在业务线和管理线上深度培养。公司采取线某某又培养模式，即采用：业务或专业领域内轮岗+项目工作+继续教育+内部指导人培养等多种培养方式进行培养。

5、战略人才的培养方法

为了保证人才培养的针对性、有效性，公司对列入战略人才培养计划的各级人员采用不同的培养方式。

第一部分：对于列入“雏鹰计划”的人员

第十六条 内部导师

根据公司《内部导师手册》及公司《内部导师管理制度》，对列入“雏鹰计划”的人员进行培养。

第十七条 在职培训

凡列入公司“雏鹰计划”的公司战略人才的员工必须按公司《培训积分管理制度》完成必须的积分。规定期限内没有积

满培训积分的将不在作为公司战略人才进行培养。

第十八条外部培训

根据公司《培训管理制度》，凡列入公司“雏鹰计划”的战略人才可以参加公司付费的外部长短期培训，但必须与公司签订相应的培训协议，凡拒不签署培训协议的，公司将不在作为公司战略人才进行培养。

第二部分：对于列入“飞鹰计划”的人员

第十九条内部导师

根据公司《内部导师手册》及公司《内部导师管理制度》，对列入“飞鹰计划”的人员进行培养。

第二十条岗位轮换

- 1、轮岗目的：由于飞鹰计划主要在于培养中层管理人员，所以其岗位轮换的目的主要是使其能够熟悉部门内部不同岗位的主要职责和不同岗位间的配合情况。
- 2、轮岗前提：轮岗人员必须胜任本职工作。
- 3、轮岗范围：本部门内部不同岗位间的轮换。
- 4、轮岗周期：轮岗周期原则上分为三个月和六个月，具体轮岗时间由各单位根据实际情况确定。
- 5、轮岗审批：部门内部人员的轮岗需由部门经理审批，公司人力资源部备案。
- 6、轮岗人员的管理：部门内部轮岗的人员仍由部门经理对其日常工作进行管理。

第二十一条 内部培训

凡列入公司“飞鹰计划”的公司战略人才的员工必须按公司《培训积分管理制度》完成必须的积分。规定期限内没有积满培训积分的将不再作为公司战略人才进行培养。

第二十二条 外部培训

根据公司《培训管理制度》，凡列入公司“飞鹰计划”的战略人才可以参加公司付费的外部长短期培训，但必须与公司签订相应的培训协议，凡拒不签署培训协议的，公司将不再作为公司战略人才进行培养。

第三部分：对于列入“精鹰计划”的人员

第二十三条 内部导师

根据公司《内部导师手册》及公司《内部导师管理制度》，对列入“精鹰计划”的人员进行培养。

第二十四条 岗位轮换

- 1、轮岗目的：由于精鹰计划主要在于培养高层管理人员和技术拔尖人才、销售拔尖人才，所以其岗位轮换的目的主要是使其能够熟悉公司不同部门主要职责和不同部门间的配合情况。
- 2、轮岗前提：轮岗人员必须胜任本职工作。
- 3、轮岗范围：公司不同部门间的轮换。
- 4、轮岗周期：轮岗周期原则上分为三个月、六个月和一年三种，具体轮岗时间由各单位根据实际情况确定。
- 5、轮岗审批：部门间的轮岗需由主管副总审批，公司人力资

源部备案。

6、轮岗人员的管理：部门间轮岗的人员由新任职部门的主管领导对其日常工作进行管理。

第二十五条内部培训师

为了满足公司高级岗位所必须的沟通能力、表达能力以及知识自主积累总结能力，凡列入公司“精鹰计划”的公司战略人才，根据公司《内部培训师管理制度》，报名参加内部培训师，并完成相应的工作。凡不报名参加内部培训师或未能完成《内部培训师管理制度》规定工作的，将不再作为公司战略人才进行培养。

第二十六条内部培训

凡列入公司“精鹰计划”的公司战略人才的员工必须按公司《培训积分管理制度》完成必须的积分。规定期限内没有积满培训积分的将不再作为公司战略人才进行培养。

第二十七条外部培训

根据公司《培训管理制度》，凡列入公司“精鹰计划”的战略人才可以参加公司付费的外部长短期培训，但必须与公司签订相应的培训协议，凡拒不签署培训协议的，公司将不再作为公司战略人才进行培养。

第四部分：对于列入“雄鹰计划”的人员

第二十八条岗位轮换

1、轮岗目的：由于雄鹰计划主要为公司培养分公司总经理级或副总经理(公司运营副总经理、营销副总经理、工程副总经理)人才，所以其岗位轮换的目的主要是使其能够熟悉公司不

同部门主要职责和不同部门间的配合情况。运营副总经理主管财务部、综合部、报建部、成本部、营销副总经理主管销售和策划、工程副总经理主管工程部、监理部、招标部，针对上述主管区域不同将有针对性的培训。

2、轮岗前提：轮岗人员必须胜任本职工作。

3、轮岗范围：公司不同部门间的轮换。

4、轮岗周期：轮岗周期原则上分为三个月、六个月和一年三种，具体轮岗时间由各单位根据实际情况确定。

5、轮岗审批：部门间的轮岗需由主管副总审批，公司人力资源部备案。

6、轮岗人员的管理：部门间轮岗的人员由新任职部门的主管领导对其日常工作进行管理。

第二十九条内部培训师

为了满足公司高级岗位所必须的沟通能力、表达能力以及知识自主积累总结能力，凡列入公司“雄鹰计划”的公司战略人才，必须根据公司《内部培训师管理制度》，报名参加内部培训师，并完成相应的工作。凡不报名参加内部培训师或未能完成《内部培训师管理制度》规定工作的，将不再作为公司战略人才进行培养。

第三十条内部培训

凡列入公司“雄鹰计划”的公司战略人才的员工必须按公司《培训积分管理制度》完成必须的积分。规定期限内没有积满培训积分的将不再作为公司战略人才进行培养。

第三十一条外部培训

根据公司《培训管理制度》，凡列入公司“雄鹰计划”的战略人才可以参加公司付费的外部长短期培训，但必须与公司签订相应的培训协议，凡拒不签署培训协议的，公司将不再作为公司战略人才进行培养。

6、战略管理人才的淘汰与晋升

第三十二条目的

为了保证公司战略人才培养规划的有效实施，促进公司战略人才积极进取的精神，公司战略人才将实行动态管理，每半年和公司其它管理制度相结合进行调整一次，淘汰不符合条件的人员，并吸收新的优秀人才加入。

第三十三条淘汰

经过绩效考核，不能胜任现有工作岗位的，由主管领导建议，经人力资源部确认没有进一步培养潜质的，将不再作为公司战略人才进行培养。

在培养过程中，未能达到本制度第十八条、第二十二、第二十八条和第三十二条规定和公司签订培训协议的，或未能达到本制度第二十六条和第三十条规定不报名参加内部培训师的，经人力资源部确认不再作为公司战略人才培养。

凡淘汰出公司战略人才培养计划的人员，仍有机会再次进入公司战略人才培养计划，但第二次被淘汰的人员将失去再次进入公司战略人才培养计划的资格。

公司将根据《培训评估管理办法》对各层次战略人才的培养工作进行评估，在评估过程中凡不配合评估工作的个人，人力资源部将根据具体情况考虑淘汰出战略人才管理库。

第三十四条晋升

当公司出现岗位空缺时，将优先从公司战略人才库中选拔适合人选，战略人才库中没有合适人选的，再考虑从公司外部引入适合人才。

7、附则

第三十五条本管理办法的拟订和修改由公司人力资源部负责，报公司批准后执行。

第三十六条本管理办法由人力资源部负责解释。

第三十七条本管理办法自公布之日起执行。

销售人才培养计划实施方案 人才培养方案篇二

软件工程

4年

本专业培养德、智、体、美全面发展，知识、能力、素质相互协调，具有扎实软件基础理论、开发实践、项目组织和管理能力，能够运用先进的软件工程方法、技术及工具，在企事业单位从事软件分析、设计、开发、测试与维护、项目管理和等服务等方面的工作，获得软件工程师的基本训练，具有安全意识、实践能力、创业精神，适应社会发展需求的应用型高素质专门人才。

(3) 具有软件项目分析、设计、开发、测试和管理等方面的实践能力。

(5) 具有软件开发和初步科学研究的能力，在工程实践中具有创新意识和创新能力。

(6) 掌握一门外语，具有一定的外语阅读、写作和交流能力，

并达到规定的等级要求。

(7)具有一定的工程项目的组织与管理能力，以及良好的团队合作能力。

销售人才培养计划实施方案 人才培养方案篇三

学生组织是学校管理系统中重要的组成部分，学生组织活动是培养、锻炼学生综合能力的重要途径，为规范本校区各级各类学生组织并指导其开展有益有效的活动，特制定本方案。

(1)学生会组织：学生会是在学校校委会领导下的学生组织，是学校学生之间的桥梁和纽带。我校学生会主要职责是密切配合学校中心工作，组织学生开展思想教育活动、学习活动、丰富多彩的文娱活动和社会实践活动；维护校规校纪，倡导良好的校风、学风，促进同学之间、师生之间的团结和沟通，协助学校建设良好的教育教学秩序和整洁优雅的学习、生活环境。

我校学生会是一个系统组织□esl年级、高一年级、高二年级、高三年级设立年级学生会，留学生设立留学生学生会，学校设立学生会联合会。

(2)共青团组织：共青团组织是在学校党支部领导下的先进青年学生群众组织，是广大青年要求进步、锻炼思想、磨练意志的学校。我校共青团组织的主要职责是：贯彻共青团工作的指导思想，执行上级团组织的决议，实现共青团组织的各项任务(引导教育青年学生树立远大的理想，正确的人生观、价值观、荣辱观，进行爱国爱校教育，发展进步青年加入共青团组织)；了解青年学生的思想动态和青年工作情况，为学校有关工作的方针、政策、决策提供依据。

学校成立共青团委员会□esl年级、高一年级、高二年级、高三年级各年级成立团总支，各班成立团支部。

(3)其他学生组织：学校提倡、支持和引导学生成立其他各类群团组织，以丰富广大同学的学习生活和业余文化生活，如各类俱乐部、读书会、论坛等。这些组织的上级管理部门是总领事处、教务处或学校指定的其他部门。

(1) 各级各类组织必须制定本组织的章程(共青团组织执行《中国共青团章程》)，章程拟定后须报校委会或其主管部门批准后方可开展活动。

(2)学生会、共青团组织为学校的法定组织，其他学生组织建立时，申办者须向其上级管理部门提交组建申请、组织章程(草案)、组织计划，经管理部门研究批准后公告成立。

(3) 各级各类组织一经建立，要严格执行本组织章程，制定阶段工作计划、建立工作制度和规章等，定期向管理本组织的部门汇报工作。

(4)学生会、团组织严格按照各自的章程进行换届选举，学生会联合会干部和学校团委干部换届都在每年的5月底完成(新一届学生会联合会干部和学校团委干部在9月份开学初宣誓就职，每届干部的职责履行至学年末)；各年级学生会干部换届在每年的9月底完成。

其他学生组织如需换届，按本组织的章程执行，如决定解散本组织，应向主管部门提出申请，经管理部门评估、审计后发文公告解散。

(5)学生会干部经批准后颁发聘书(学生会联合会干部由学校颁发聘书、年级学生会干部由总领事处颁发聘书、班干部由各年级颁发聘书)，学生干部任期满后按程序颁发荣誉证书。

(1)诚实守信，正气大气，有理想，有道德；

(2)热爱学校，关心集体，有团队合作意识；

(3) 遵纪守法，以身作则，能起模范带头作用；

(4) 学习态度端正，学习刻苦勤奋，成绩良好；

(5) 尊师敬友，有较强的组织、协调和沟通能力。

违纪学生在受处分期间不能担任学生干部；学生干部任职期间违纪受到处分，将被撤销干部资格。

(1) 学生会联合会干部竞选产生，其基本程序是：学校公示岗位、自荐、中外教师以及上届学生会干部推荐、确定候选人、公示竞选人资料及工作成绩、候选人竞选演说、投票选举、校委会研究、公示结果征求意见、发文公告、任命。

年级学生会干部换届参照本程序执行。

(2) 共青团组织干部按照团的章程，经团员代表大会选举产生，经校党支部通过，报上级团组织批准后，发文公告。

(3) 其他学生组织干部，按照该组织章程执行，干部任免由总领事处、教务处或其主管部门发文公告。

(4) 班委会干部由领事负责组织评选，由年级主任批准并发文公告。

(5) 学校定期或不定期对学生干部进行考核，对其工作进行评估；学生干部任期内违纪受到处分，按照程序撤销学生干部资格。

学生干部(含团组织干部)培训在校委会的直接领导下，由总领事处负责具体组织实施，每学期开学初组织集中培训一次，平时不定期组织岗位培训和提高培训。

集中培训主要是思想素质、业务能力、工作艺术等方面的培训。每次集中培训前总领事处要提前做好计划，安排好具体

时间，指定具体培训地点。培训要坚持理论与实践相结合的原则，采取集中学习指导和分组讨论的形式，通过听报告、讨论、辩论、写论文、交流等方式，不断提高培训效果；培训结束后，每人上交一份培训小结。

岗位培训和提高培训主要是针对各干部岗位职责、职能和工作现状，由学生组织的主管部门对其进行的相应培训，可以通过学习、讨论、交流、考核、评估等方式进行。

(1)所有学生组织材料(审批材料、章程、制度等)、计划、活动记录、会议记录、总结、培训记录等在总领事处或教务处建立档案。

(2)学生干部档案材料(个人简历、竞选材料、工作考核材料等)，在总领事处建立档案，并保持其连续性，学年末转入学校档案室的学生个人档案(复印件)

(1)学生干部工作经历写入个人成长记录中学生的领袖学分。

(2)圆满完成本职工作，学校为其写申报大学的推荐信。

(3)工作成绩突出者，集团或学校给予报道、表彰，并向盛市推荐为优秀学生干部。

(4)其他表彰。

销售人才培养计划实施方案 人才培养方案篇四

本专业培养具有良好的政治素质和道德修养，具有较扎实的生物学基本理论、基本知识、基本技能、具有数理化基础、人文社科素质、国际化视野和科学思维能力，掌握现代教育理论与教育科研的方法，达到具有基本的教育教学能力、教育管理能力和教育科研能力，为基础教育培养“厚基础、宽口径、高素质、强适应”的优秀教师和未来的学科教育专家。

- 1) 具有良好的职业道德、高度社会责任感和丰富的人文科学素养；
- 2) 掌握数学、物理、化学等方面的基本理论和基本知识；
- 4) 了解生物科学的理论前沿、应用前景和最新发展动态；
- 5) 熟悉生物学及其发展规划的相关方针、政策和法规；
- 6) 了解相近专业的一般原理和知识；
- 8) 具有较强的适应基础教育教学、教育科学研究的能力；
- 9) 具有一定的国际视野和初步的交流、竞争与合作能力。

生物科学是现代自然科学中发展最迅速，最活跃的基础学科之一，它在分子、细胞、组织和个体等不同层次上，研究生命现象及其活动规律，揭示生物体的结构和功能及其相互关系，并进而揭示生命的本质。生物科学专业教育涉及诸多分支，包括植物生物学、动物生物学、生物化学、分子生物学、微生物学、细胞生物学、遗传学、生态学等学科的基础知识及其相关实验技能，同时加强教师教育的基本素质培养。本专业是理科专业，毕业授予理学学士学位。

生物科学类

生物学

生物技术

植物生物学，动物生物学，生物化学，分子生物学，微生物学，细胞生物学，遗传学。

学历：本科

学制：4年

学位：理学

毕业最低总学分：170

销售人才培养计划实施方案 人才培养方案篇五

【】分析从拔尖人才培养中引入竞赛体系架构的必要性，提出以竞赛为载体的拔尖人才培养方案设计思想，着重培养学生创新实践能力、团队协作能力及未来长期持续稳定发展能力。方案设计中强调逐层递进式的设计思想，从基础竞赛到专业综合能力竞赛，逐层选拔，校级竞赛与全国竞赛协同进行。通过低年级的专业基础竞赛，在促进整体学生专业综合能力培养的同时，完成优秀拔尖学生的遴选；在高年级将选拔出的优秀拔尖学生重新组班，拓展强化相关专业技能，组织优秀拔尖学生参与全国性的大赛，如全国电子设计竞赛、全国机械设计竞赛等。为使得整体培养体系形成良性循环，提出一些需要重点关注的问题，如竞赛组织保障、师资保障、实验室资源、生源、激励机制、经费等。

党和国家从“十六大”报告到《国家中长期教育改革和发展规划纲要（20xx—20xx年）》，对教育的要求一直都是：“培养造就数以亿计的高素质劳动者，数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才。”那么，何为专业拔尖人才呢？长春工业大学校长张德江认为：国家人才培养体系应该为一个塔形结构，塔尖为国家级拔尖创新人才，塔中部为数以千万计的专门人才，塔下部则是数以亿计的高素质劳动者[1]，各类高校应有自己适当的模式，塔尖、塔中、塔底每一个层次都需要拔尖型人才，不同层次的高校在拔尖创新人才培养中都大有作为。国家级的拔尖创新人才的培养任务主要由国家部委所属研究型大学和地方有较高科研水平大学来培养；而塔中部为数以千万计的专门人才将主要由各地普通本科院校来培养；高素质劳动者主要由高职、中职院校来培养。对于

应用型本科院校而言，天津农学院工程技术学院的定位是要培养优秀的应用型人才，对于农机专业而言，我们是要培养优秀的农业机械专业工程师。具体来说，我们对拔尖人才培养的目标定位理解是：具有较扎实的自然科学基础，较好的人文、艺术和社会科学基础；系统地掌握农业机械专业领域的专业理论与设计技能，具备较强的工程实践综合能力；具备跨学科知识整合运用与团队协作能力；具有新产品研究与开发设计的初步能力，有较强的表现技能、动手能力与创造能力，以及较强的计算机应用能力和外语应用能力；同时，要了解国内外专业领域发展动态，了解政策和法规，具备发现问题、认识问题、解决问题的能力与设计管理能力，并能够不断地适应专业发展变化而吸收和更新知识。

2.1以竞赛为基础的培养方案架构

2.1.1引入竞赛体系架构的必要性

人才的评价不是短期内可以完成的，正如众多的高考状元后来并没有做出出类拔萃的成就。在项目实施中，如何认定学生是优秀拔尖人才是一个需要深入探讨的课题，需要及早发现优秀拔尖人才，挖掘其潜力，重点培养。我们认为仅通过课程考试成绩是无法准确评判拔尖优秀人才的，相反，从目前的调研结果看，各类需要有一定专业综合能力的竞赛对于拔尖优秀人才的筛选是具有很强的指导意义。由于参加各类专业竞赛均是以项目的形式实施，无论从专业基本技能，科研学术能力，团队协作精神、吃苦耐劳等许多方面使学生得到了很好的锻炼，短期内对学生专业综合素质的提升效果明显，从近年来的经验看，各类综合性竞赛中获奖的同学在毕业走出校门时，无论在就业、考研等各方面均表现出较强的竞争优势。有鉴于此，我们设想拟在教学中大面积引入不同形式专业技能竞赛提升整体学生专业技能，完成优秀拔尖人才的筛选、培养，同时结合高级别专业竞赛实现优秀拔尖人才实践综合能力的强化提升。从另一个方面，我们依据专业培养目标，完成了相应教学计划的设计，设置了相应的理论

课程与实践课程，但是农机作为工科专业，以培养工程技术人才为目标，工程的特征之一是综合，学生们在分散的课程训练后并未形成综合的战斗能力，大学阶段重要的综合训练毕业设计也由于就业形势的压力已经逐渐有些鸡肋化，大学四年的教学在许多学校已经变成了3年半，使得原本就先天不足的校园内的实践综合能力培养更是雪上加霜。在这种形式下，有些学校甚至提出取消毕业设计的设想，提出大学+毕业后专业技能培养的培养模式，将专业综合实践技能的培养推向社会。我们认为在大学阶段实践技能的培养至关重要，特别针对应用型本科而言，无论是将来从事专业科学研究，还是直接就业，职业实践技能都应该在本科阶段得到很好的培养，并且通过适当的改革，是可以在一定程度上改善这种情况的，这就是以竞赛的形式强化实践能力的培养，提升学生的创新能力。

2.1.2 竞赛内容与时间安排

竞赛的设置需要与专业综合能力相适应，对农机专业而言，综合能力主要强调具备农业机械相关产品的设计能力，特别由于在现代农业机械中机电一体化技术飞速发展，需要加强传统农业机械专业中机电一体化产品设计能力的培养。竞赛内容设置采取递进式的设计理念，从入学开始，在每个学期设置相应专业基础竞赛，初步方案如下：（1）机械绘图竞赛；（2）C语言程序设计竞赛；（3）电工技能竞赛；（4）电子设计竞赛；（5）机械原理方案设计竞赛；（6）机械零件测绘与建模分析竞赛；（7）机电一体化设计竞赛、数控技能竞赛等。在竞赛时间的安排上，需要适当调整教学计划，适当增加学期周均授课学时数，在每个学期合适时间段腾出时间设置竞赛小学期，时间以1个月左右为宜，集中强化。在高年级的竞赛内容设置上要逐步与相关专业大赛挂钩，使更多地同学在专业设计竞赛中得到锻炼。

2.2 培养方案保障体系

2.2.1 组织保障

大面积引入竞赛形式的培养方案有别于传统的教学体系，在每个学期将同时有4个年级开展不同性质的学科竞赛，对培养方案的组织实施提出了新的挑战。必须建立并逐步完善相应的保障机制，以保证培养方案的顺利实施。需要成立专门常设领导机构进行总体方案实施的组织与监控，领导机构可由主管领导与骨干教师组成，为不同层面竞赛确定方向、制定规划、营造氛围、协调实施、提供服务。

2.2.2 师资保障

我们要培养应用型拔尖创新技术人才，从类型上属于工程型，不是科学研究型，也不是技能技工型，这样对教师提出了更高的要求，需要教师改革原有授课模式，尝试多种考核方法；在竞赛的设计组织实施中也对指导教师提出了新的要求，要求教师既是课堂授课的优秀教师，同时自身还是一位优秀的业内工程师，这要求我们重视教师专业实践技能的培训提升，加强新技术的培训，具体可以采取“引进来”与“走出去”相结合的方式，以加快师资队伍建设的步伐。

2.2.3 实验室资源保障

各项专业基础竞赛的实施离不开相应的硬件资源，学生进入竞赛阶段后需要在实验室开展工作，由于教学阶段的特殊性，竞赛安排在学期初或者学期末较适宜，这样可以尽量减少与其他教学环节之间的交叉影响，但是存在一定的集中性，几个不同年级的竞赛活动可能会同时开展，要求有一定的实验室面积，满足集中竞赛需求。在低年级的选拔竞赛完成后，高年级阶段的培养将需要更多的时间在实验室内完成，而非在教室内，这样需要配置专门拔尖人才培养创新实验室，及时更新实验室仪器设备，进一步延长实验室开放时间，创新实验室管理模式。

2.2.4 生源保障

采用滚动遴选模式，在前三个学期的竞赛后完成人员的初选，进入专门拔尖人才培养班，实施拔尖人才专门培养方案，同时依据后续每学期竞赛结果，淘汰不合格的学生到普通班，普通班的学生通过竞赛考核进入试验班，三年级第二学期前通过基础竞赛完成优秀拔尖人才的最终遴选。这要求在低年级尽可能打通相近专业的教学计划，入校学习后，依据专业兴趣、学科竞赛成绩，逐步完成学生的遴选工作。

2.2.5 激励机制

激励机制包括两方面，学生和教师。优秀拔尖人才培养需注重对学生综合运用所学知识分析和解决问题能力的评价，应从制度上改变目前大学生功利的学习动机，激发学生的专业学习兴趣，制定导向性政策，引导学生重视各项竞赛创新活动，提升创新实践能力，如将专业奖学金的评定直接与各类竞赛成绩挂钩等，同时，也需要出台各种激励措施，鼓励更多的优秀教师参与到指导学生竞赛活动当中。

2.2.6 经费保障

完成相应的各类竞赛涉及到试验耗材、差旅费用、小型仪器设备等多项费用支出，需要提前安排好经费预算与规划，多种措施筹措资金，保证竞赛活动的顺利进行。

在普通高校开展优秀拔尖人才的培养是一项新课题，强调在众多新生中要尽早选拔出具有潜力的学生，重点培养，同时还需兼顾原有普通同学的培养，需要对多方面的资源整合重组，这里提出的是一些还很不成熟的想法，欢迎批评指正。

销售人才培养计划实施方案 人才培养方案篇六

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。而综合性大学的美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]居瑛。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□□

销售人才培养计划实施方案 人才培养方案篇七

本专业培养敬业乐教，一专全科、多才技高，富有社会责任感、创新精神和实践能力，能够胜任小学多门学科教学和教育工作的高素质小学教师。

本专业学生主要学习从事小学教育各学科教学的基本理论和基本知识，接受小学教师职业技能的基本训练，掌握在小学各学科中教学、管理、研究的基本能力。

毕业生应获得以下几方面的知识和能力：

4. 熟悉国家教育法规和方针政策，了解基于小学教育改革的发展趋势；能够正确认识和把握小学课程的性质、价值和目标；学会运用符合小学教育规律的教学方法和科学的教学评估原则、方法；能够胜任小学课堂教学、指导小学生课外文体活动和参与校园文化环境建设。

5. 掌握标准的普通话，规范的三笔字和熟练操作计算机的能力。掌握一门外语，具有一定的外语应用能力。

标准学制 3 年。

学生修读人才培养方案规定的全部课程，达到 120 学分，符合毕业要求者，准予毕业，颁发毕业证书。

销售人才培养计划实施方案 人才培养方案篇八

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，中华人民共和国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。中共中央办公厅、国务院办公厅《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与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，生产装置平稳运行的特有本领，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成为现实生产力，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平的低位区间，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平不高。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“中国制造”向“中国创造”的跨越，不断提高产业竞争力，迫切需要提高劳动者的素质，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。支持一批水平高、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，以职业岗位需要为依托，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、政府推动与社会支持相结合的高技能人才培养体系。

销售人才培养计划实施方案 人才培养方案篇九

第一条：目的

建立和完善公司人才培养机制，通过制定有效的人才培养与开发计划，合理地挖掘、开发、培养公司战略后备人才队伍，建立我们公司的人才梯队，为公司的可持续发展提供智力资本支持。

第二条：原则

坚持“内部培养为主，外部培养为辅”的培养原则，并采取“滚动进出”的方式进行循环培养。

第三条：人才培养目标

公司人才培养目标始终坚持“专业培养和综合培养同步进行”的人才培养政策，即公司培养专家型的技术人才和综合型的管理人才。专家型的技术人才指在某一工作领域内掌握较高技术水平的人才，综合型管理人才指在本单位或本部门工作领域具备全面知识，有较高管理水平的人才。

第四条：人才培养组织体系

公司建立“统分结合”的人才培养体系，职能部和各项目组作为人才培养的基地负责人才培养对象的初步甄选和人才培养计划的具体实施，人力资源部作为公司人才培养的组织协调部门负责人才培养规划、人才甄选标准和程序的制定、培

养对象的确定和培养计划的统筹安排。

第五条：主要内容

本管理办法由以下几个方面组成：战略人才培养体系的构成、战略人才的甄选、战略人才培养模式、战略人才的培养方法、战略人才的淘汰与晋升。

公司战略人才培养体系由“雏鹰计划”、“飞鹰计划”和“精鹰计划”和“雄鹰计划”四个部分组成。由这四个部分共同构成公司战略人才库。

第六条：“雏鹰计划”

该计划旨在通过对有上进心、乐于学习、积极进取的新入职大学生的培养，使其逐步成为成长为部门技术骨干、业务骨干。

第七条：“飞鹰计划”

该计划旨在通过对公司现有的有两年以上工作经验的、有进一步培养潜质的普通员工进行培养，使其逐步成长为各职能部门的负责人。

第八条：“精鹰”计划

该计划旨在通过对公司有进一步培养潜质的中层管理干部进行培养，使其逐步成长为公司能够独当一面的人才，为公司副总、总监一级的岗位储备人才。

第九条：“雄鹰计划”该计划旨在通过对现有高级管理人员和技术领军人物的培养，使其逐步成长为全面的人才，为公司今后的战略扩张作好准备。

通过上述四个计划，逐步将培养对象培养成为关键岗位继任

者和公司后备人才。关键岗位主要指公司根据当前或根据未来发展所需要的一些重要中级和高级岗位。后备人才主要是指公司为因应未来发展变化而储备的一些可替代公司某些中、高级岗位的具有培养潜质的人才。

第十条：目的

通过科学的测评，慎重地甄选，选拔出真正具有领导或专业潜质的后备人才，以树立公司用人及人才晋升理念。

第十一条：甄选条件

进入战略人才培养队伍的员工必须能够胜任现有岗位工作，有强烈进取精神，有一定的培养潜质。

第十二条：甄选工具

- 1、《战略人才推荐表》（见附件一）
- 2、《职业锚（职业倾向）自我评价测试问卷》（见附件二）
- 3、《管理人员能力评价表》（见附件三）
- 4、职业满意度测试（见附件四）
- 5、《霍兰德职业倾向测验量表》（见附件五）

第十三条：甄选程序

对于公司战略人才，首先由人力资源部根据甄选条件和甄选工具提候选人员名单，然后由总经理确认战略人才库入选人员名单。

对于复合型经营管理人才，公司采取宽口径培养模式，即采用：轮岗工作（不同系统）+挂职锻炼（不同部门）+新项目

工作+继续教育多种培养方式相结合的方式进行培养。

第十五条：业务/管理型专才培养模式

对于业务/管理型专才，强调又红又专，在业务线和管理线上深度培养。公司采取线**叉培养模式，即采用：业务或专业领域内轮岗+项目工作+继续教育+内部指导人培养等多种培养方式进行培养。

为了保证人才培养的针对性、有效性，公司对列入战略人才培养计划的各级人员采用不同的培养方式。

第一部分：对于列入“雏鹰计划”的人员

第十六条：内部导师

根据公司《内部导师手册》及公司《内部导师管理制度》，对列入“雏鹰计划”的人员进行培养。

第十七条：在职培训

凡列入公司“雏鹰计划”的公司战略人才的员工必须按公司《培训积分管理制度》完成必须的积分。规定期限内没有积满培训积分的将不在作为公司战略人才进行培养。

第十八条：外部培训

根据公司《培训管理制度》，凡列入公司“雏鹰计划”的战略人才可以参加公司付费的外部长短期培训，但必须与公司签订相应的培训协议，凡拒不签署培训协议的，公司将不在作为公司战略人才进行培养。

第二部分：对于列入“飞鹰计划”的人员

第十九条：内部导师

根据公司《内部导师手册》及公司《内部导师管理制度》，对列入“飞鹰计划”的人员进行培养。

第二十条：岗位轮换

- 1、轮岗目的：由于飞鹰计划主要在于培养中层管理人员，所以其岗位轮换的目的主要是使其能够熟悉部门内部不同岗位的主要职责和不同岗位间的配合情况。
- 2、轮岗前提：轮岗人员必须胜任本职工作。
- 3、轮岗范围：本部门内部不同岗位间的轮换。
- 4、轮岗周期：轮岗周期原则上分为三个月和六个月，具体轮岗时间由各单位根据实际情况确定。
- 5、轮岗审批：部门内部人员的轮岗需由部门经理审批，公司人力资源部备案。
- 6、轮岗人员的管理：部门内部轮岗的人员仍由部门经理对其日常工作进行管理。

第二十一条：内部培训

凡列入公司“飞鹰计划”的公司战略人才的员工必须按公司《培训积分管理制度》完成必须的积分。规定期限内没有积满培训积分的将不再作为公司战略人才进行培养。

第二十二条：外部培训

根据公司《培训管理制度》，凡列入公司“飞鹰计划”的战略人才可以参加公司付费的外部长短期培训，但必须与公司签订相应的培训协议，凡拒不签署培训协议的，公司将不再作为公司战略人才进行培养。

第三部分：对于列入“精鹰计划”的人员

第二十三条：内部导师

根据公司《内部导师手册》及公司《内部导师管理制度》，对列入“精鹰计划”的人员进行培养。

第二十四条：岗位轮换

1、轮岗目的：由于精鹰计划主要在于培养高层管理人员和技术拔尖人才、销售拔尖人才，所以其岗位轮换的目的主要是使其能够熟悉公司不同部门主要职责和不同部门间的配合情况。

2、轮岗前提：轮岗人员必须胜任本职工作。

3、轮岗范围：公司不同部门间的轮换。

4、轮岗周期：轮岗周期原则上分为三个月、六个月和一年三种，具体轮岗时间由各单位根据实际情况确定。

5、轮岗审批：部门间的轮岗需由主管副总审批，公司人力资源部备案。

6、轮岗人员的管理：部门间轮岗的人员由新任职部门的主管领导对其日常工作进行管理。

第二十五条：内部培训师

为了满足公司高级岗位所必须的沟通能力、表达能力以及知识自主积累总结能力，凡列入公司“精鹰计划”的公司战略人才，根据公司《内部培训师管理制度》，报名参加内部培训师，并完成相应的工作。凡不报名参加内部培训师或未能完成《内部培训师管理制度》规定工作的，将不再作为公司战略人才进行培养。

第二十六条： 内部培训

凡列入公司“精鹰计划”的公司战略人才的员工必须按公司《培训积分管理制度》完成必须的积分。规定期限内没有积满培训积分的将不再作为公司战略人才进行培养。

第二十七条： 外部培训

根据公司《培训管理制度》，凡列入公司“精鹰计划”的战略人才可以参加公司付费的外部长短期培训，但必须与公司签订相应的培训协议，凡拒不签署培训协议的，公司将不再作为公司战略人才进行培养。

第四部分： 对于列入“雄鹰计划”的人员

第二十八条： 岗位轮换

1、轮岗目的：由于雄鹰计划主要为公司培养分公司总经理级或副总经理（公司运营副总经理、营销副总经理、工程副总经理）人才，所以其岗位轮换的目的主要是使其能够熟悉公司不同部门主要职责和不同部门间的配合情况。运营副总经理主管财务部、综合部、报建部、成本部、营销副总经理主管销售和策划、工程副总经理主管工程部、监理部、招标部，针对上述主管区域不同将有针对性的培训。

2、轮岗前提：轮岗人员必须胜任本职工作。

3、轮岗范围：公司不同部门间的轮换。

4、轮岗周期：轮岗周期原则上分为三个月、六个月和一年三种，具体轮岗时间由各单位根据实际情况确定。

5、轮岗审批：部门间的轮岗需由主管副总审批，公司人力资源部备案。

6、轮岗人员的管理：部门间轮岗的人员由新任职部门的主管领导对其日常工作进行管理。

第二十九条：内部培训师

为了满足公司高级岗位所必须的沟通能力、表达能力以及知识自主积累总结能力，凡列入公司“雄鹰计划”的公司战略人才，必须根据公司《内部培训师管理制度》，报名参加内部培训师，并完成相应的工作。凡不报名参加内部培训师或未能完成《内部培训师管理制度》规定工作的，将不再作为公司战略人才进行培养。

第三十条：内部培训

凡列入公司“雄鹰计划”的公司战略人才的员工必须按公司《培训积分管理制度》完成必须的积分。规定期限内没有积满培训积分的将不再作为公司战略人才进行培养。

第三十一条：外部培训

根据公司《培训管理制度》，凡列入公司“雄鹰计划”的战略人才可以参加公司付费的外部长短期培训，但必须与公司签订相应的培训协议，凡拒不签署培训协议的，公司将不再作为公司战略人才进行培养。

第三十二条：目的

为了保证公司战略人才培养规划的有效实施，促进公司战略人才积极进取的精神，公司战略人才将实行动态管理，每半年和公司其它管理制度相结合进行调整一次，淘汰不符合条件的人员，并吸收新的优秀人才加入。

第三十三条：淘汰

经过绩效考核，不能胜任现有工作岗位的，由主管领导建议，经人力资源部确认没有进一步培养潜质的，将不再作为公司战略人才进行培养。

在培养过程中，未能达到本制度第十八条、第二十二、第二十八条和第三十二条规定和公司签订培训协议的，或未能达到本制度第二十六条和第三十条规定不报名参加内部培训师的，经人力资源部确认不再作为公司战略人才培养。

凡淘汰出公司战略人才培养计划的人员，仍有机会再次进入公司战略人才培养计划，但第二次被淘汰的人员将失去再次进入公司战略人才培养计划的资格。

公司将根据《培训评估管理办法》对各层次战略人才的培养工作进行评估，在评估过程中凡不配合评估工作的个人，人力资源部将根据具体情况考虑淘汰出战略人才管理库。

第三十四条： 晋升

当公司出现岗位空缺时，将优先从公司战略人才库中选拔适合人选，战略人才库中没有合适人选的，再考虑从公司外部引入适合人才。

第三十五条： 本管理办法的拟订和修改由公司人力资源部负责，报公司批准后执行。

第三十六条： 本管理办法由人力资源部负责解释。

第三十七条： 本管理办法自公布之日起执行。