

最新人才培养方案调研报告(汇总8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。方案对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇方案。接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来了解一下吧。

人才培养方案调研报告篇一

第一段：引言（150字）

人才培养方案对于舞蹈领域的发展至关重要。不仅需要专业的舞蹈教师指导，更需要有科学合理的培养方案。在我的舞蹈学习过程中，我深切感受到了人才培养方案的重要性与影响力。通过对舞蹈技巧、体能训练以及艺术涵养的全面培养，人才培养方案使我在舞蹈领域取得了长足的进步。

第二段：舞蹈技巧的全面提升（250字）

人才培养方案在舞蹈技巧的培养方面起到了非常重要的作用。在训练中，我们通过层层递进的培养，从基本功开始，循序渐进地提高了自己的技巧水平。例如，在芭蕾舞学习中，人才培养方案将从基本的立定、跳跃、转体等基本功开始，逐渐过渡到较为复杂的舞蹈动作，如转身、跳跃连续动作等。这样的训练方法让我对舞蹈技巧的掌握更加扎实，使我的舞蹈表演更加精彩。

第三段：体能训练的重要性（250字）

在舞蹈领域，良好的体能是必不可少的。人才培养方案在体能训练方面为我们提供了科学合理的指导。通过不同的训练方法，如肌肉力量训练、柔韧性培养和心肺锻炼，我们的体能得到了全面提升。例如，通过有氧运动的训练，我们的耐

力得到了显著增强，这对于长时间的舞蹈表演非常重要。此外，良好的柔韧性和肌肉力量可以帮助我们更好地完成舞蹈动作，展现出更高水平的舞蹈技巧。

第四段：艺术涵养的磨砺（250字）

人才培养方案的另一亮点在于对艺术涵养的培养。除了对基本舞蹈技巧的训练外，人才培养方案也注重对学生的艺术表现力的培养。例如，在舞蹈课程中，我们经常会进行艺术表演技巧的练习，包括面部表情、手势运用等等。通过这些培养，我们能够更好地展现出舞蹈作品中的情感和内涵，使观众更容易被我们的舞蹈故事所打动。

第五段：总结与展望（300字）

通过人才培养方案的学习，我深切认识到它对于舞蹈领域的重要性。合理科学的培养方案使我在舞蹈技巧、体能训练和艺术涵养等方面都取得了明显的进步。然而，舞蹈的发展是一个持续不断的过程，我希望在未来的学习中能够进一步完善自己的技巧，并能够将舞蹈艺术发扬光大。同时，我也希望人才培养方案能够不断创新，结合时代的发展，为更多的舞蹈爱好者提供更好的培养体验，为舞蹈事业的繁荣做出更大的贡献。

总结：以上是我对人才培养方案在舞蹈领域的心得体会。通过全面培养舞蹈技巧、体能训练和艺术涵养，人才培养方案不仅提升了我的舞蹈水平，也为我的未来发展奠定了坚实的基础。舞蹈作为一门综合性极强的艺术形式，需要各个方面的培养，而人才培养方案正是为我们提供了一个系统而有效的培养平台，帮助我们成为更出色的舞者。

人才培养方案调研报告篇二

随着高等教育大众化时代的到来，大学毕业生的就业难问题正

日益为社会所关注。大学生就业难问题涉及政府调控、社会经济发展、学校、用人单位和大学生自身等多方面原因。在一定程度上也反映我国高校的人才培养模式还存在着与社会需求不相适应的问题，人才培养的针对性不强。为此，高校要以就业为导向，积极探索人才培养方案的改革。切实提高人才培养质量，增强大学生就业竞争力。

一、人才培养方案设计的基本思路

(一)把握时代脉搏。透彻理解新世纪的人才标准

(二)符合高校实际，科学定位人才培养目标和规格

在人才目标定位上，高校应把握好人才培养的总体品质与规格，针对不同的学科专业和类型，培养研究型、复合型、应用型等不同规格的高素质人才以满足社会发展对各种人才的不同需要。开创出一条促进毕业生就业的路径来。当前不少学校片面追求高层次。盲目地追求专科院校升本科、本科院校争上硕士点、博士点。在追求高层次办学过程中，一些过去十分有专业特色或专业优势的学校放弃了自己的特点。在人才培养定位上出现了明显的偏差，从而导致人才培养的雷同。毕业生供需结构性矛盾突出。以地方性综合大学为例，地方综合性大学由于办学历史、生源状况及地域条件的限制，具有“地方性”和“综合性”两个特点。地方性院校要面向地方经济、社会建设的具体需要，结合所处地区的实际情况，培养本地区所需的各种各样的实用人才。

(三)转变教育观念，体现以人为本、人职匹配的教育思想

高等教育进入大众化阶段，与精英阶段人才培养的主要区别是摆脱了单一的精英培养模式，呈现出多样化的培养模式。市场需求是多样化，不同社会职业对毕业生素质要求不一样。如果培养出的学生千篇一律，其结果必然是学生在人才市场中缺乏竞争力。高校人才培养方案要体现以人为本、人职匹配

的思想，根据大学生的个体差异状况，按照社会职业的需要，进行不同职业目标的培养，不仅大学生的德、智、体等诸方面能得到全面发展，大学生个体的潜能和差异性也能够得到发展，这样的毕业生就可以更好地适应多样化的社会职位的需要，更有利于人职匹配、顺利就业。”

二、改革人才培养方案

人才培养方案是人才培养目标与培养规格的具体化。是学校实施人才培养工作的纲领性文件，对人才培养质量的提高具有重要导向作用。我国高校本科教育在相当长一段时期内，以“学科本位”理念来构建本科专业人才培养方案，强调专业的专、深、尖在当时计划经济时代，社会需要大量同类型、同层次人才的背景下，为社会输送众多高级专业人才起到了积极的作用。但在市场经济时期，伴随产业结构由劳动和资源密集型向技术和知识密集型转变，社会对人才需求不再单一，而呈现出多规格、多类型、多层次的需求态势。如果再沿袭单一以“学科知识”为理念构建人才培养方案，忽视学科专业发展的广度与交叉融合性，必然会导致培养的人才知识面过窄，与社会需求相脱节。因此，当前高校要根据经济和社会发展对人才需要和大学培养目标分析的基础上，构建“以就业为导向、以能力为本位”的人才培养方案，提高大学生的就业能力。

(一) 构建通识教育与专业教育平衡的课程体系

人才培养方案的核心是教学计划，而教学计划的核心是课程。所以，课程体系的构建是大学人才培养方案的核心内容，其是否科学、合理对大学能否高质量的实现人才培养目标至关重要。我国现行本科课程体系的弊端表现为：普遍侧重于必修课程，忽略了选修课程的合理比例分配；重理论，轻实践；各类专业划分过细，相关课程交叉重叠，没有整合；课程内容陈旧、滞后于科学技术的发展，与我国社会经济发展需要的联系不够紧密^[1]。因此，高校要加大课程改革，以就业为导向，

建立与经济社会发展相适应的课程体系，优化培养人才的知识结构和能力结构，提高学生毕业后进入人才市场的竞争力。

(二) 进一步推进学分制改革

学分制是一种以学分为计量单位衡量学生学业完成状况的教学管理制度。高校学分制推行已久，但很多并不是真正意义上的学分制，只能说是学年学分制或半学分制。高校学分制改革之所以成效不大，有诸多因素制约：课程体系不健全；教学管理制度；教师工作不到位；计算机房、实验室、图书馆等教学辅助部门的管理等原因。在高等教育跨入大众阶段，如何真正实现学分制，使现代高等教育制度具有更大的灵活性、适应性和开放性，成为高校不得不面对的一个重要问题。

1. 制定弹性学制，放宽修业年限

在规定标准学制的基础上，允许学生在取得规定的学分数后提前毕业或延长学习年限。本着因材施教的原则，尊重学生的爱好和个性发展，适当放宽转系、转专业的限制。建立和完善主辅修制、双学位制度、重修、重考制等。在学分制教学管理过程中，多开展校际合作，倡导跨校选课。建立学分互认机制，实现教育资源共享。允许学生可实行工学交替、分段完成学业：一部分优秀学生在完成第一学年基础理论课程学习后，可根据自己的专长、兴趣，自主选择专业和专业方向。

2. 加强师资队伍建设，完善导师制

在学分制的实施过程中，由于选修课开设的数量与质量均取决于教师，因此，要推行学分制，就必须采取有效措施，调动教师的工作积极性，提高教师的素质。积极提倡导师制。加强对选课、学习的辅导和指导。防止导致学生在选课、选专业或方向等方面带有一定的盲目性，保证选课质量和学生知识结构的合理构成。

3. 加强课程开发. 完善选课制

实施完全学分制的关键在于让学生有充沛的课程可供选择。因此。要积极进行课程开发。强调课程建设. 充分利用各种资源开发尽可能多的吸引学生的高质量课程。”

(三)深化教学改革，增强学生创新精神和创新能力

大学生的就业率、就业满意度和就业适应性从根本上说是由教育质量决定的。教育质量集中体现于教学质量。而教学工作又是人才培养的主渠道。因此。学校要以创新人才培养为重点. 积极创新人才培养模式，着力提高人才培养质量。建议从以下几方面做起。

1. 创新教育教学思想

要培养大学生的创新意识和创新能力。首先要在教育思想上转变观念。为此要树立以人的全面发展为核心。从科技革命和现代化需要出发，注重培养学生开拓创新能力的教育观。

2. 改进课堂教学方法和教学手段. 提高教学效果

注重传授与启发的结合，注重理论与实践的结合，注重课内与课外创新教育的结合。在教育教学中，要以增加课堂教学信息量为出发点。充分运用网络、电视等现代化教学手段来辅助教学，把网络教学、集中授课与分散讨论和个别指导相结合，激发学生的学习兴趣。启发学生自觉学习的内在动力，增强学生的创造性思维 and 创新能力。

3. 重视大学生个性化学习

课堂教学中，教师着重提高学生的自学能力。引入讨论、案例教学等教学方法，培养大学生自主学习意识、探究能力。让大学生有自由的时间和余地，学会按照自己的发展方向，

进行个性化学习。完善自己的素质结构。使学生具备较强的就业竞争力。

(四) 构建实践教学体系，注重提高学生实践能力

实践能力是学生就业最为重要的竞争能力，参加实践也是大学生成长过程中至为关键的环节。目前实践经验少、实践能力弱已成为大学生就业最大的障碍。所以，学校要突出实践教学在教育培养中的重要地位。

1. 从思想观念、措施上重视大学生实践体系的建设

彻底改变传统教育模式下大学生实践活动处于从属地位的状况，在专业教学计划中确立实践的地位和作用。设置独立的实践课程。并给予组织、管理、场地及资金的配套。使实践体系与理论教学平行而又相互协调、相辅相成。

2. 鼓励学生参加社会实践活动

学校要将课堂教学与社会实践结合起来，利用大学生社团开展多种类型、多种形式的活动。如师范类的教学大比武，工科类的技能大赛，各类创新竞赛等。

3. 加强校企合作，建立固定的实践基地

在城市、乡村、机关、学校、部队、企业之中广泛建立学生创业实践基地、志愿服务基地、专业实践实习基地、科技创新基地、革命传统教育基地、军民共建基地等一大批实践基地。增加学生对工作环境的认识，早日成为符合企业实际需求的“适岗人才”。

4. 加强创业教育

把创业教育及创业人才的培养纳入高等学校课程体系，积极

开展各种创业培训活动，培养学生创业精神和创业能力。帮助毕业生顺利创业。学校要通过定期举办创业计划大赛、创业者学术讲座。定期请一些创业成功者与学生就创业之道进行交流与探讨。分析创业成功与失败的原因，为学生提供借鉴。学校要充分利用校内资源组织学生进行创业体验。如成立由学生自主管理和经营的科技服务公司、建立学生超市、学生书亭、学生家教部等实体。为大学生实践、创业、成才的提供平台。

人才培养方案调研报告篇三

人才培养是任何行业的关键。在舞蹈领域，人才培养尤为重要。经过一段时间的学习和实践，我对人才培养方案的心得体会有了更深入的理解。本文将围绕着舞蹈人才培养方案，分享我的经验和体会。通过舞蹈方面的例子，探讨人才培养的关键要素，以及如何制定有效的培养方案。

第二段：对人才培养方案的理解

人才培养方案是基于一定的目标和方法，通过有目的地培养人才的文章。在舞蹈领域，人才培养方案包括提供系统化的培训课程、设置专业导师、组织集体创作和表演等。这些方案可以帮助培养学生的技能、提高他们的艺术造诣，并培养他们成为具有创新精神和自我表达能力的舞蹈家。

第三段：实践的重要性

人才培养方案不能只停留在理论层面，实践是关键。在舞蹈领域，学生需要参与实践活动，才能真正提高他们的舞蹈技巧和舞蹈理解。在我参与舞蹈人才培养方案的过程中，我发现每天的训练和排练都对我的舞蹈技巧有着直接的影响。通过不断地实践，我意识到只有在实践中才能发现和解决问题，提高自己的舞蹈水平。

第四段：专业导师的重要性

在人才培养方案中，专业导师的存在是不可或缺的。舞蹈领域需要经验丰富的导师指导学生。他们不仅可以传授技巧和技能，还可以分享他们的经验和智慧。通过与导师的交流和指导，我学到了很多关于舞蹈的知识和技巧，也了解到舞蹈背后的文化和哲学。导师的指导对于学生的成长和发展起着至关重要的作用，他们是学生路上的明灯和指引。

第五段：制定有效的培养方案

制定有效的人才培养方案是关键。在舞蹈领域，有效的培养方案要兼顾学生个体差异，并根据他们的需求和特长来制定个性化的课程。同时，要注重培养学生的创新精神和自我表达能力，鼓励他们在创作和表演中发挥自己的独特才华。有效的培养方案应该是有计划、有目标、有阶段性的，并且培养学生终身学习和持续发展的意识。

总结：

通过对舞蹈人才培养方案的理解和实践，我认识到人才培养是一个系统化的过程，需要有明确的目标和科学的方法。舞蹈人才培养方案要注意实践的重要性，重视专业导师的指导，并制定有效的培养方案。只有这样，我们才能培养出更多有创造力和自我表达能力的优秀舞者，推动舞蹈事业的发展。

人才培养方案调研报告篇四

舞蹈作为一门艺术形式，不仅是一种身体语言的体现，更是一种身心灵的艺术结合。为了培养舞蹈领域的人才，许多培养方案被制定出来。我也有幸参与了某舞蹈培养方案，并从中获得了很多收获和感悟。在这篇文章中，我将分享我在参与舞蹈培养方案中的心得体会。

首先，在舞蹈培养方案中，我学到了基本的舞蹈技巧和表现能力。在舞蹈课程中，老师们紧紧围绕着基本功的训练展开，如提腿、扩展动作、转体等。通过反复的练习，我逐渐掌握了这些基本技巧，并能够在舞台上自如地表现出来。此外，老师们还教授了一些表现技巧，如如何展现不同的情感状态、如何与舞伴合作等。这些课程使我对舞蹈有了更深的了解，也让我在表演时更加自信。

其次，在舞蹈培养方案中，我体验到了艰苦的训练和团队合作的重要性。舞蹈是一门需要不断练习和磨炼的艺术形式，因此，训练时间长且辛苦。每天的课程都包括了几个小时的基本功、编排和排练等。有时候，我觉得自己已经无法坚持下去，但正是这种艰苦的训练让我更加坚韧，意识到只有付出努力才能取得进步。此外，舞蹈培养方案中还有很多合作项目，需要与舞伴紧密配合，这要求我们彼此信任和互相支持。通过与舞伴一起排练和表演，我学会了倾听和协调，也培养了更强的团队合作意识。

再次，在舞蹈培养方案中，我感受到了舞台的魅力和表演带来的心理满足。在方案结束后，我们进行了一场精心策划的演出，有着专业的舞台布景和灯光效果。在这个舞台上，我感受到了观众们的情感和掌声，这种鼓励和认可让我倍感满足。而在演出过程中，我也深深地体会到了演员带给观众们的情感共鸣的力量。通过舞蹈的表演，我能够与观众们分享自己的情感和故事，这种连接感让我愈发热爱舞蹈，并为之付出更多努力。

最后，舞蹈培养方案还给我提供了一个展示自己才华的平台和机会。在培养方案中，我们有机会参加各种比赛和演出，向更多的人展示自己的舞蹈技巧和创作才华。这种展示和比赛不仅是一种挑战，也是对自己努力的回报。通过这些经历，我不断提升自己的舞蹈水平，并获得了更多的表演机会和认可。

总结起来，参与舞蹈培养方案使我受益匪浅。通过学习基本技巧和表现能力，我在舞蹈方面取得了进步；通过艰苦的训练和团队合作，我养成了坚韧和团队合作的意识；通过在舞台上表演，我感受到了舞台的魅力和表演带来的心理满足；通过参加比赛和演出，我找到了展示自己才华的平台和机会。感谢这个舞蹈培养方案给了我这么多机会和收获，我将在以后的舞蹈之路上不断努力，继续追寻舞蹈梦想。

人才培养方案调研报告篇五

根据《河南城建学院关于制（修）订20xx版本科人才培养方案的通知》（豫城院文[20xx]119号），结合环境设计教研室专业的现状，对人才培养方案的执行情况说明如下：

一、对学院软件专业人才培养方案的执行情况

教研室专业教师对原艺术设计专业人才培养方案进行了认真的研究和学习，并对我系的环境专业当前的教学情况进行了详尽的分析，制定了有关的措施和办法，形成了如下意见：

（一）严格按照河南城建学院办学精神，过去4年严格了执行艺术设计专业统一制定的人才培养方案。

（二）根据环境设计专业新的框架体系结构制定新的实施性人才培养方案，并开始实施。

二、人才培养方案的调整与实施性方案的制定说明

根据我系目前的专业结构和实训基地的建设实际情况，在艺术系制定的人才培养方案框架体系上制定了环境设计教研室的人才培养实施方案，按教育部颁布的新的学科目录和院课程改革意见的文件精神以及原培养方案实施情况的总结，对课程进行了不同程度的分解和整合，在制定过程和实施中作出了如下的调整：

(1) 根据教育部新的专业目录，组建环境设计专业，取消原艺术设计专业，新的环境设计专业分为室内和景观两个专业方向。制定新的景观方向的培养方案。

(2) 公共基础课按学院统一要求安排。在一年级开设“大学生心理健康教育”课程，心理健康教育纳入公共课中进行教学，32学时。

(3) 室内方向的培养方案在原艺术设计专业培养方案基础上取消室外课程《园林植物学》《园林绿地规划设计》中外园林史、园林设计、园林工程、园林造价，保留了室内部分课程。室内方向新开设《文学欣赏》、《装饰雕塑》、《美学原理》，为加强平面设计，开设《编排设计》课。

(4) 专业课程在课程名称及学期安排方面，按照我校学生的实际情况进行了适

当的调整。室内方向《电脑辅助设计3dmax》和《电脑辅助设计3dmax渲染》合并为《电脑辅助设计3dmax及渲染》，为了理清课程之间的衔接关系，《展示设计》原来的第5学期调到第6学期。

(5) 考虑到我校特色，加强了解装修工种之间的关系、了解工程承接的业务，开设《建筑设备》和《装饰工程招投标》课程。

三、对培养计划制定说明

新的人才培养方案符合院的人才培养方案和教育部、省教育厅关于思想政治、英语等基础课课时的要求，符合师生、专业发展的需要，培养方案在省著名专家团的指导、建议下，在走访市场和毕业生问卷调查的基础上我们的业公共基础课程占44%左右，专业基础课程占20%左右，专业课程占20%左右，专业限选课占6%左右、专业任选课占5%左右、公共选修课程

占5%左右。这一点符我校20xx版本科人才培养方案的制（修）订工作提出如下原则意见的指导原则。

1、培养方案阶段实施目标

大一为公共基础和专业课程，大二为建筑和规划课程，大三为专业方向知识，大四为设计知识的综合应用。这四个阶段环环相扣，有着密切的内部联系和层层递进的逻辑关系。

2、基础课修订后实施总结

新的培养方案分为室内、景观两个方向，突出专业性，对专业发展和学生培养更为有利，更为科学。开设《文学欣赏》《美学原理》，突出了对学生人文知识培养的重视；开设《编排设计》课，弥补了往届学生平面排版能力的欠缺；开设《心理健康教育》，积极正视当代大学生学生心理问题，把学生心理健康的重视提高到一个新的高度；把《电脑辅助设计3dmax》和《电脑辅助设计3dmax渲染》合并为《电脑辅助设计3dmax及渲染》，理清了课程之间的衔接关系；开设《建筑设备》和《装饰工程招投标》，加强学生装修工种之间关系的知识，增强了学生未来承接工程业务的能力。

人才培养方案调研报告篇六

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”该计划旨在对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。

为了适应不同岗位的需要，结合员工的职业生涯发展规划，公司对战略人才采用下列两种培养模式：

第十四条：复合型经营管理人才培养模式

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**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。

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

对于列入“雏鹰计划”的后备人员可以采取内部导师、在职培训、外部培训等方法进行培养。具体内容如下：

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

对于列入“飞鹰计划”的后备人员可以采取内部导师、岗位轮换、在职培训、外部培训等方法进行培养。具体内容如下：

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

对于列入“精鹰计划”的后备人员可以采取内部导师、岗位轮换、内部培训师、在职培训、外部培训等方法进行培养。具体内容如下：

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

对于列入“雄鹰计划”的后备人员可以采取岗位轮换、内部培训师、在职培训、外部培训等方法进行培养。具体内容如下：

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、第二十二條、第二十八條和第三十二條規定和公司簽訂培訓協議的，或未能達到本制度第二十六條和第三十條規定不報名參加內部培訓師的，經人力資源部確認不再作為公司戰略人才培養。

凡淘汰出公司戰略人才培養計劃的人員，仍有機會再次進入公司戰略人才培養計劃，但第二次被淘汰的人員將失去再次進入公司戰略人才培養計劃的資格。

公司將根據《培訓評估管理辦法》對各層次戰略人才的培養工作進行評估，在評估過程中凡不配合評估工作的個人，人力資源部將根據具體情況考慮淘汰出戰略人才管理庫。

第三十四條：晉升

當公司出現崗位空缺時，將優先從公司戰略人才庫中選拔適合人選，戰略人才庫中沒有合適人選的，再考慮從公司外部引入適合人才。

第三十五條：本管理辦法的擬訂和修改由公司人力資源部負責，報公司批准後執行。

第三十六條：本管理辦法由人力資源部負責解釋。

第三十七條：本管理辦法自公布之日起執行。

人才培养方案调研报告篇七

人才培养方案是现代教育体制中非常重要的一环，通过一系列的计划和措施，旨在提高人才的综合素质和实践能力。随着人才培养方案的实施，我深深地感受到了其带来的巨大变化和影响。在这篇文章中，我将分享我对人才培养方案的一些心得体会总结。

首先，人才培养方案注重理论与实践的结合。在过去的教育体制中，理论与实践常常是脱节的，学生在学习过程中只能以死记硬背为主，缺少实际应用和动手能力的培养。而在人才培养方案中，理论与实践有机结合，通过各种实践活动和项目实践，使学生能够将所学的理论知识应用到实际中去。我在大学期间参加了许多实践活动，比如科研项目和社会实习，在这些活动中，我不仅能够将课堂上学到的知识应用到实际中去，还能够锻炼自己的实际操作能力和解决问题的能力。这样的实践经历对提高自己的专业素养和实际操作能力有着巨大的促进作用。

其次，人才培养方案注重综合素质的培养。过去的教育体制往往只注重学生的学术成绩，忽视了学生的综合素质的培养。而人才培养方案则强调培养学生的综合素质，如创新能力、领导力、团队协作能力等。通过各种评价和评估手段，人才培养方案鼓励学生积极参与各种社会活动和学术竞赛，培养学生的综合素质和领导才能。在我参加的实践活动中，我意识到自己不仅需要具备专业知识，还需要具备团队协作、沟通合作和问题解决等综合能力。通过与队友的合作和反思，我在这些方面得到了很大的成长。

再者，人才培养方案注重全面发展和个性特长的培养。每个人都有自己的兴趣和擅长的领域，而人才培养方案重视培养个性特长，并设立了各种选修课程和自主学习的机会。在我大学期间，我曾选择了一门选修课程，它与我的专业并不是直接相关，但却使我受益匪浅。这门课程是一门艺术类课程，

通过学习和实践，我不仅培养了自己对艺术的欣赏能力，还发展了自己的想象力和创造力。这样的经历让我意识到，只有全面发展并培养个性特长，才能真正成为一个有思想、有追求的人才。

最后，人才培养方案注重培养学生的创新思维和实践能力。在现代社会中，创新能力和实践能力成为一项重要的竞争力。而人才培养方案通过各种创新实践和创新课程的设置，引导学生主动思考、探索并解决实际问题，培养学生的创新思维和实践能力。在我大学期间，我曾参与一个科创项目，我们小组通过合作研究和实践，最终取得了突破性的创新成果。这个经历让我深刻理解到，只有拥有创新思维和实践能力，才能在未来的职业发展中脱颖而出。

综上所述，人才培养方案提供了一种新的教育模式，以培养学生的综合素质和实践能力为核心目标。通过理论与实践的结合、综合素质的培养、全面发展和个性特长的培养以及创新思维和实践能力的培养，人才培养方案为学生的综合能力提升提供了新的途径和机会。我相信，在人才培养方案的指导下，我们的教育将更加符合时代的要求，培养出更多优秀的人才。而我们作为受益者，在实践过程中不断成长和进步，将成为社会进步的重要力量。

人才培养方案调研报告篇八

人才是推动社会进步和经济发展的重要力量。为了培养适应社会需求的优秀人才，各级学校和培训机构纷纷制定了各自的人才培养方案。在实施过程中，我深入参与了其中的一项人才培养方案，通过亲身经历和观察，我深刻认识到了人才培养方案的重要性和有效性。以下是我对这一方案的心得体会总结。

首先，人才培养方案的设计应重视培养全面发展的个体。随着社会的不断发展，对人才的要求也日益增加，不再只是片

面追求学科知识，而是要注重培养学生的综合素质和创新能力。在这一方案中，我们不仅注重学科知识的学习，还注重培养学生的实践能力和创造力。通过开展各类实践活动和课程设计，使学生能够将所学知识应用于实践，培养了学生的创新思维和解决问题的能力。这种全面发展的个体能够更好地适应社会的发展需求，为国家和社会做出更大的贡献。

其次，人才培养方案需要注重实践环节的设计。纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。在这一方案中，我们注重培养学生的实践能力和实际操作能力。通过组织各种实践活动，如实地考察、实习实训等，使学生能够真正接触到实际工作中的问题和挑战，提高他们解决问题的能力 and 应对复杂环境的能力。通过实践环节的设计，学生不仅能够更好地理解和掌握所学知识，还能够培养实际操作的技能。实践环节的设计是人才培养方案中不可或缺的一部分，它能够锻炼学生的实际能力，使他们更好地适应社会的发展需求。

另外，人才培养方案应注重培养学生的学习能力和终身学习的意识。在这个信息爆炸的时代，知识更新的速度非常快，一个人的知识能力和学习能力决定了他能够适应社会的时间。因此，在人才培养方案中，我们注重培养学生的学习能力和终身学习的意识。通过开设研究方法和学习方法课程，培养学生主动学习的能力和独立思考的能力。同时，通过组织学术讲座和学术交流活动，激发学生的兴趣和求知欲望，培养他们终身学习的意识。通过这种方式，学生能够更好地适应知识更新的需求，不断提高自己的知识水平和竞争力。

此外，人才培养方案要注重实施效果的评估和改进。人才培养方案不是一成不变的，应该根据实施情况和社会需求进行评估和改进。在这一方案中，我们定期对学生进行综合评价，了解他们的学习情况和学习效果。同时，我们还开展了学生和老师的座谈会，听取他们的意见和建议。通过这种评估和改进，我们能够及时发现问题，并采取相应的措施加以改进，不断提高人才培养方案的质量和效果。

综上所述，人才培养方案是培养优秀人才的有效途径。通过这一方案的实施，学生能够培养全面发展的个体，具备实践能力和学习能力，更好地适应社会的发展需求。然而，人才培养方案也需要不断改进和完善，注重实践环节的设计和培养学生的终身学习意识，同时评估实施效果并加以改进。只有这样，才能更好地培养出适应社会发展需求的优秀人才，推动社会进步和经济发展。