

个人培养计划表 人才培养工作计划(汇总8篇)

当我们有一个明确的目标时，我们可以更好地了解自己想要达到的结果，并为之制定相应的计划。什么样的计划才是有效的呢？这里给大家分享一些最新的计划书范文，方便大家学习。

个人培养计划表 人才培养工作计划篇一

以__发展观和人才观为指导，以加强高层次人才队伍建设为目标，在医疗实践中加快培养年轻的专业技术骨干。

二、人才梯队建设的目的

(一)人才无断层

当医院内的某个职位由于人员的变动、长假、退休或辞职等种种原因出现空缺时，保证有合适的人选接替这个位置。

(二)顺利交接保证目前的人选确实胜过他的.前任，而且交接得越快越有利于工作的开展。

培训方式：

(一)根据和培养对象签定的“协议书”和个人培训计划，采取以在岗位自学为主，结合集中培训、跟师学习、参加学术交流、进修等多种方式进行培养。

(二)宏观调控，统筹安排人才的培养，特别是农村卫生人才培养，是一个周期长、投入大、见效慢的系统工程。根据全院卫生事业发展的需要，医院的卫生医疗服务人员要具备执业助理医师及以上执业资格。

(三)为实现这一目标，我院在卫生人才培养方面具体措施为：

- 1、合理安排各层次人员比例，按照区卫生局的要求进行人员配置。
- 2、由我院主持农村卫生人才培养规划的实施，保证政策的延续性。
- 3、积极统筹调动卫生教育资源，在人才培养上做到优势互补，统筹兼顾。
- 4、方向明确，形式多样针对人员的培训以提高学历、推广适宜技术、讲授常见病和多发病的中西医结合治疗为主，积极开展卫生专科人才培养。培养同时应重视师承，分层开展。

三、以人为本，坚持“三个并重”

(一)培养和使用并重。培养人才的目的是为了更好地使用人才，发挥其价值和潜力。人才也只有在使用中才能更好地得到培养、锻炼和提高。我院在使用好现有人才的同时，将人才的培养摆上同等重要位置，充分注重挖掘人才潜力，积极探索人尽其才的用人机制，极力为优秀人才脱颖而出创造有利条件。

1、不拘一格用人才。

(2)通过延聘、返聘等方式，充分发挥院内老医师的作用。

(1)充分发挥院内有临床经验医师的传、帮、带作用。

(2)积极鼓励科室内的讲课。各科室每月都要组织1—2次科内小讲课，或坚持进行疑难病例讨论、临床经验讲座等多种形式的学习。

(3)聘请上级医院的专家来院进行讲学和技术指导。

3、每年选派优秀医务人员外出进修、学习根据需要，医院每年选派优秀医务人员到上级医院进修、学习和深造。医院要求每位外出人员学习回来后要向全院讲授所学的内容、体会及外院一些先进的管理经验等。医院也会对外出人员开展新技术情况进行评估。

(二)积极引进高层次、高素质人才和急需紧缺人才，

多形式，多渠道广纳贤才。主动到各医学院校或面向社会招纳贤才。想方设法为优秀人才提供力所能及的物质条件和工作环境，以事业留人，以感情和适当的待遇留人。

(三)激励与考核并重把品德、能力和业绩作为人才评价的重点。临床医师、医技人员每年进行一次德、能、勤、绩四方面对医师进行考核。考核结果在院内公布，进入医务人员个人档案，并直接奖金挂钩。

四、保障人才队伍稳步发展

重视、关心优秀人才的工作和生活情况，听取他们的建议和要求，帮助他们解决工作上的问题和困难，改善工作条件，为其创造良好和谐的工作环境。

个人培养计划表 人才培养工作计划篇二

1、人力资源部制定后备梯队人才培养实施计划，计划制定原则遵循管理类与生产技术类人才的双通道培养模式，体现层次性、逐步深化由低级向高级递进性。

(1)管理通道:公司员工自荐通过选拔、评估后即可参加后备梯队人才培养计划，培训合格并在岗位见习期考核合格即可在公司产生管理岗位时参加竞聘，面试合格者免见习期上岗，未见习的，需经过见习期(3-6个月)考核。

(2) 生产技术通道:公司员工自荐通过选拔、评估后即可参加后备梯队人才培养计划,培训合格且完成相应的任务指标即可在公司产生技术岗位时参加竞聘,面试合格后,通过见习期后即可上岗。

2、充分利用公司各种资源,采取人力资源部和各部门分工协作的方式来实施培养计划。

二、培养体系

(一)建立以教育培训、个人提高、导师辅导、行动学习为核心环节的后备人才培养体系。

(二)具体培养方式

1、教育培训

(1)课程研修:公司安排或个人选择外部专业机构组织的公开课、论坛、交流会。

外训验收:提交书面“培训总结”或结业证,考核其是否进行转训(培训次数),以及所学知识在实际中应用程度(质量考核)。

主要是通过内外部资源进行管理知识、技能类相关课程的集中学习与研修。

(2)学历提升:个人选择申请参加公司外的学历提升。

学历验收:提交毕业证书或结业证。

(3)外部考察:根据工作需要,公司安排后备人才到异地参加相关的考察、参观、培训、交流等。

学习验收:提交考察报告、考核其是否进行转训(培训次数),

以及所学知识在实际中应用程度(质量考核)。

以此增强对标杆企业的学习、增长后备人才见识，促进各项创新实践在公司的落地。

2、个人提高

(1) 交流研讨:公司安排或个人选择

学习验收:提交研讨报告

发掘内外部资源展开相同岗位对话交流及行业对标以开拓思维、学习创新，通过团队建设活动等管理主体研讨进行经验交流与分享。

(2) 书籍阅读:个人选择对岗位有帮助的书籍

学习验收:提交读书心得

通过阅读各类对岗位有帮助的优秀书籍，获取各方面知识、技能及素养的提升。

(3) 资格认证:个人选择参加各部门或协会举办的职称/职业资格培训和考试，取得相应资格认证。

学习验收:提交资格证书

3、导师辅导

(1) 一对一导师辅导:公司安排，每名后备梯队人才要有一名上级作为其辅导人。

学习验收:提交导师辅导纪录

(2) 高层对话:公司安排后备梯队人才与公司高管接触，定期

进行职业谈话。

学习验收:学习心得

4、行动学习

(1)项目历练:公司安排后备梯队人才主导相关工作项目(一年至少两次)

学习验收:提交报告、心得、案例或考核表

旨在通过实际项目历练,促进理论与实践相结合,同时通过提炼工作实践案例检验其学习效果。

(2)代理测试:公司安排后备梯队人才暂时全权代理计划培养岗位职务。

学习验收:提交报告、心得、案例或考核表

通过对后备人才代理期间工作的考核,提前发现在管理过程中亟待提升的方面,以便提前规避,防止未来晋升后的不胜任。测试次数代理期间不少于三次。

(3)见习培养:公司安排或个人选择,作为本系统部门或高管领导助理形式见习。

学习验收:提交报告、心得、案例或考核表。

在见习期间,通过参与各类会议、决策、项目等培养深化梯队人才业务能力、管理能力。

原则上一般基层晋主管见习期3个月,主管晋中层见习期6个月或1年为佳,具体见习时间根据实际情况确定。

(4)跨专业实践:公司安排或个人选择,在本岗位工作熟练基

基础上，可以采取跨部门、跨专业工作实践锻炼。

学习验收：提交报告、心得、案例或考核表

三、培养内容

(一) 公司安排(共性需求)：管理基础知识+管理技能(自我管理/管理他人/团队管理等)。

个人选择(个性需求)：业务能力短板+管理实务操作(项目管理/成本管理/品质管理等)。

社会组织：专业培训机构、院校组织的各类管理培训、专业主题培训、学历提升培训等。

(二) 培训课程设置

1、角色认知

(1) 管理者角色、地位与责任

(2) 管理人员素质要求

2、管理技能

(1) 团队建设与管理

(2) 企业目标与达成计划；

(3) 沟通与协调(跨部门沟通与合作)

(4) 培训与激励(指导培养下属)

(5) 绩效管理

(6) 安全管理

(7) 工作调配

(8) 如何改进员工工作表现

3、管理实务

(1) 生产计划的编制与控制

(2) 成本控制、质量管理

(3) 设备管理、物料管理

(4) 定编定员管理

(5) 工序管理

略

五、过程管控

(三) 考核机制:实施阶段性考核，对优秀者给予表扬激励、表现一般者给予相应要求和压力。

六、培养考核

(四) 每位梯队人员必须确定一位培养导师。培养导师根据培养目标，每月对培养过程进行效果反馈记录，定期向人力资源部报备，人力资源部进行跟踪整理，分析培养效果，以便及时做出方案调整。

个人培养计划表 人才培养工作计划篇三

根据新一年的工作需要，公司共招收了12名08级新员工，组

成了一个充满活力的新团体。可是，由于刚进入公司不久，及员工的性格和潜力等方面的差异，大家的优势并没有到达最大化发挥，工作潜力没有充分展现出来，用心性也有所欠缺。

所以，计划开展公司人才培养计划，透过一系列的机制，充分调动员工的用心性和展现员工的才能，实现公司人力资源的优势互补和有效利用，进一步增强公司的凝聚力，提高整个公司的工作效率和质量。

二、目的

1. 透过鼓励机制，调动员工的用心性，使其全身心投入公司的工作；

三、实施方案

1. 引入竞争机制。每月评出“公司标兵“及”优秀小组长“一名，并颁发纪念品。
2. 在全面发展员工各方面潜力的基础上，根据员工本身的优势，重点培养某一方面的才能，如物资管理方面，组织潜力方面，及创新方面的人才。
3. 加强团队精神。不定期的部门餐会，户外活动(体育运动)，部门小联谊及与其他部门的联谊等，进一步增强员工的团队精神。
4. 员工参与制。多让员工参与到一些条例或者重要事项的商讨过程中，充分思考员工的意见，让其更好地关心本部门及整个协会的发展。

个人培养计划表 人才培养工作计划篇四

青年教师是学校的未来，是教育的未来。是学校办学的中间力量、是我校教育事业充满生机与活力的生力军和源泉，也是制约我校教育教学质量提高的“瓶颈”，如何建设一支高素质的青年教师队伍，直接关系到我校的兴衰，是摆在我们面前的一个严峻课题。学校领导应重视对青年教师的培养，加快教师队伍的建设步伐。不断提高青年教师教育教学能力水平，使青年教师成为学校发展的主力军，促使青年教师向更精、更高的目标奋进。

学校定期组织青年教师深入学习《中小学教师职业道德规范》，对照规范，找差距、寻不足，不断整改。积极引导青年教师自觉抵制市场经济的负面影响，树立无私奉献、敬业爱生、自尊自重、艰苦奋斗、奋发争光五种形象、着力提高师德水平。让每一名青年教师都真正做到“学生在我心中”。

做到学高为师，身正为范。

1、与教师们一同学习三本书，研读课标，集体备课。学习新的教育理念，新的教育教学方法，将课改理念运用到实际教学中，并在专业技能、专业素养、专业理论上都有所提升，形成自己独特的教育教学风格。使新教师能够顺利转换角色，适应教学工作。

2、积极学习心理健康知识，做好学生的心理医生

3、积极参加岗位大练兵活动，练好扎实的教学基本功

4、积极参加各种培训

青年教师多进行各种培训，尤其远程教育培训，鼓励教师建立博客，能和博友交流讨论，并把学到的知识运用到教学中。每学期培训人员必须写一篇心得体会，记好学习笔记，每学

年写一篇德育论文。班主任还应写好班级工作总结，以提高班主任的工作能力和理论水平我相信经过培训，教师会迅速成长起来，从一个站稳讲台的教师成为骨干教师，成为名师。

1、我校青年教师教师较多，他们经过专业的培训，又较扎实的专业的的基础，可塑性大，教学热情高，也有教师经验不足，为了进一步提高教师的素质，教导处开学初安排了听课表，随时推门听课，指导他们讲课，指出教学中的不足之处，以及怎样改正。

2、做好教学常规是教学工作最基本的要求，教学常规包括备课教案、授课、布置和批改作业、辅导、考试、听课评课、总结和论文等七项工作，严格按照教学常规，来规范日常教学工作，以形成习惯，并定期做好量化评分考查工作，定期检查，加强管理。

教导处开学初制定了帮教计划，新老教师签订了帮教合同，

切实做好“导师带教”、“新老教师结对子”工作，帮教工作应包括教学常规的七个方面内容，其中听课要求按计划帮教对象每个月听指导老师课4节，并写好每节课后体会收获；指导老师每个月至少听所帮教对象1节课，并写好每节课的评课。教学常规其他六方面内容，指导老师都应认真指导并写好记录。使青年教师掌握实际的教学技能，尽快地成长。

1、共同学习教育科研理论知识，积极开展科研教改，及时总结发现教育教学中的问题，及时记录，及时总结反思，形成经验文章。

2、青年教师应是学校课程改革的中坚力量，能积极参与学校组织的科研课题研究。增强科研意识，每位青年教师都必须积极参加学校教学改革总课题下的学科子课题工作。认真钻研业务，虚心学习，勇于开拓，不断创新。要求每学期青年教师开学校级公开课一节，学科组内研讨课1—4节，上好一

节课题实验课，各教研组应认真做好评课工作。积极引导青年教师勤勉笔耕，撰写教研论文和经验总结，青年教师写好一份教学反思，以利于总结提高。

总之，作为指导教师，我要认真负责，通过相互启发，相互学习，相互切磋，达到共同提高的目的。要重视对青年教师的培养，采取多角度、多形式、多层次的培训方式，科学、系统地提高青年教师的教育教学能力，使结对青年教师的教育教学水平再上一个新台阶。为新世纪中国教育的腾飞提供强有力的人才保证。

个人培养计划表 人才培养工作计划篇五

一、指导思想和具体目标

围绕《农安县“十二五”教育事业发展规划》，贯彻落实“推进学校标准化建设”会议精神，依据《农安县教师培训工作计划》、教育局2012工作要点，坚持“百年大计教育为本，教育大计教师为本”的思想，采取得力措施重点培养一批师德高尚、业务精良、知名度较高的名师，带动和促进全校教师队伍整体水平的提高，以适应学校“十二五”期间教育发展的需要。

二、主要措施

1、组织管理。

成立“名师培养计划”工作领导小组，成员由学校领导和骨干教师担任。

2、经费保障。

设置专项经费用于教师培训、考察调研，科研等活动，以保

障名师培养计划的落实。

3、要求教师制定个人发展计划，建立健全教师成长档案袋。

4、打造有利于教师成长的校本环境。

办好“教师博客”、“教育教研”“教师读书沙龙”等系列
活动。

5、名师培养对象的确认：凡符合名师培养对象的基本条件的
教师，经本人申请，学校“名师培养计划”工作领导小组审
核确认，即作为本校名师培养对象。

三、活动计划

1、组织学科教研

学校开展由名师培养对象组织的校本研修课例研究，引导教
师上好每一堂课，体现课堂教学参与、互动、探究、体验等
四要素，以提高课堂教学效益。

2、开展名师、骨干教师课堂教学研讨活动。

3、开展“一帮一”活动，名师、学科带头人每人帮扶青年教
师1人，活动做到有计划、有目标、有活动、有效果，其表现
作为名师考核重要一项。

4、骨干教师发挥示范作用，带动教师素质的整体提高。

各学科名教师本学期进行一次献课活动，以自己的教学实践
发挥模范带头作用，推动全校的教研之风。

通过说课、评课，以座谈、讲座等形式加强教师交流互动，
达到提高教师整体水平的目标。

5、在教学实践基础上，认真反思，积极总结

新课程的一个突出要求是教师必须学会反思，通过反思发现不足，总结经验，以期提高。

经过深入思考，以论文的形式进行整理，无疑是自我提升的有效途径。

要求教师每学年撰写教学论文一篇，名师、学科带头人、骨干教师每学期至少撰写一篇论文。

借助论文展示自己的教学思想，展示成果，形成向全镇教学改革辐射与推广的经验。

6、积极参加案例研究和课题研究

案例研究和课题研究是校本教研的主要形式之一，教师要立足本学科，以课堂实践为基础，积极参加，从中发现规律，总结经验，为今后的教学提供借鉴。

名师、骨干教师应发挥示范作用，勇于牵头，每人必须参加一项课题研究，每学期至少组织一次案例研究，推动教研活动健康高效地开展。

7、同课异构研究。

此项活动是由相同学科的培养对象就同样的教学内容先独立备课，然后上课、研讨，互相借鉴，共同提高。

这种方式不仅能让老师看到自己的差距，还能将研讨推向深入。

教师是学校最宝贵的财富，学校的每一步发展都离不开教职员工的团结奋斗，让学生获得全面发展的同时，让教师不断提升能力和享受成功的愉悦，才是学校的立校之本。

名师的产生对促进学校教育教学工作发展起到重要的作用，也是学校走向成熟的标志，这需要全体教职工的共同努力，认真做好各项工作，积极进取，坚持不懈，为教师的专业成长提供平台，培养一批名师，带动全校教育的发展。

为充分发挥名师的专业引领、带动、辐射作用，加速教师专业化发展，培养造就更多的优秀教师，提高教书育人水平，特制定本学年名师工作室计划。

一、指导思想

以人为本，遵循名师成长规律，按理论与实践相结合、自主与交流相结合、学习与应用相结合、反思与提升相结合的原则，在学习、思考、实践、反思、总结的过程中，把先进的教育理念、独特的教学风格、精妙的教学技巧、灵活的教学方法，渗透和辐射到工作室学员的教学中去，让工作室真正起到培养名师基地的作用，成为人才成长的阵地。

二、发展目标

使工作室全体学员在职业道德、专业知识、学术水平、教学能力和科研能力等方面的综合素质都有显著提高，成为高素质、高水平、高能力的具有终身学习和创新能力的特色教师、名牌教师。

三、工作任务及措施

(一)加强业务学习，提高自身素质

1、认真学习教育理论和法律法规，学习教育法、教师法等，提高自己的法律意识，做到有法必依。

2、认真学习教育学、心理学，理解“课程改革纲要”、“课程标准”、“课标解读”的基本理念，及时更新教育观念，

自觉改进教学，是教学具有创新性，形成独特的教学风格。

3、认真学习专业知识，刻苦练习教学基本功。

工作室针对个人的发展需要，确立必读书籍，认真研读，增强自身素养。

工作室学员认真研读教材，提高驾驭课堂和教材的'能力，提高组织教学的能力。

4、充分利用外出学习的机会，学习并领悟同行及专家们的先进经验，积极与专家们交流，提出自己在教学实践中的困惑问题，努力寻找到突破的路径，从而提高自己的业务水平和教育教学能力。

(二)深化教学研究，提高教学效率

1、做好课题研究工作。

工作室学员人人开展科研课题研究，提高科研意识和研究能力，发挥带头、示范、辐射作用，善于发现和掌握教育教学规律，善于反思性总结，促进提高其他教师的教科研能力。

2、认真搞好课例研究。

以优质高效课堂为目标，以“同课异构”为形式，提供高质量的观摩课、研究课，组织教学策略研讨，提高全市通用技术教师的教学水平，真正发挥引领作用。

3、加强课堂观察研究活动，学会观察、评价、改进课堂教学的技术和策略，有效提高课堂教学效率，打造优质高效课堂，培养学生的创新能力。

4、重视和加强会考与高考试题的分析与研究，提高“两考”复习教学的针对性、有效性，努力做到“精编”、“精讲”、

“精练”、“精评”。

积极使之教学资源全体共享、共赢。

(三) 拓展发展渠道，提高反思能力

1、加强网络资源的共享，优化网上研讨。

工作室学员要充分利用网络资源进行教科研活动，加强学员之间、学员与教师之间的交流与合作，利用这一平台不断提高自己的能力，拓展自身专业发展渠道。

2、举行专业成长交流会，根据自身的专业成长经历，认真总结，并通过交流，让培养对象及更多的教师分享其中的经验，并督促骨干教师，更加主动自觉的学习，不断完善，成为学者型、专家型的优秀教师。

3、撰写教学笔记。

(四) 建立和完善学员业务档案与考核评价

各学员做到年初有计划，平时有记载，年底有小结。

认真完成研修手册，包括研修计划、研修记录、读书笔记、教学论文、课题与教改研究、研修总结与自评、教学设计与课堂实录等。

要做到随时收藏保存，年底接受检查与考核。

1.小学名师培养计划

2.小学名师培养帮扶计划

3.中学名师培养工作方案

- 4.名师个人工作计划范文
- 5.名师工作室工作计划
- 7.关于名师工作室工作计划模板八篇
- 8.培养指导青年教师工作计划

个人培养计划表 人才培养工作计划篇六

(一)认同宝源企业文化和历史使命，为人诚信，拥有良好的个人品质和职业道德，爱岗敬业。

(二)能够较好的应对和处理工作中的压力，能够以发展和变化的眼光对待工作，善于理解新鲜事物，拥有良好的学习习惯，具备持续的自学潜力。

(三)具有较强的沟通和语言表达潜力。

(四)在宝源工作期间，有良好的工作业绩和绩效评价，具备较强的专业工作潜力。

(五)大专(含)以上学历，35岁(含)以下，在集团工作1年(含)以上。

各部门、各基地于每年的6月及12月上报本部门的后备人才名单。综合管理部根据各部门、各基地申报名单对候选对象进行审查、考核，筛选，确定人选，进入后备人才库。

(一)申报

申报人填写《后备人才申报表》(附后)，透过以下方式上报综合管理部：

- 1、各部门、各基地以部门、基地名义推荐，并将申报表报综合管理部。
- 2、各部门、各基地员工向综合管理部自荐，直接将申报表报公司综合管理部。
- 3、公司提名。

二选拔入库

综合管理部对申报材料进行初审后，通知申报人参加选拔测试。透过测试者正式进入后备人才库，并开展培养工作。选拔考核主要包括以下4轮，每轮考核设定基准分，未到达基准分者即淘汰。到达基准分者进入下一轮考核。每轮考核成绩保留，最终成绩为各轮成绩加权平均。

- 1、专业英语水平测试：主要包括英语笔试和英语口语。
- 2、价值观念及综合素质测试：主要包括职业倾向测试、个性特征测试、智力测试或写作。
- 3、业务知识测试：
- 4、面试：由公司领导、综合管理部领导及相关部门人员组成面试小组进行面试，采取一对一交谈或无领导小组讨论形式，侧重思维、表达潜力的测试。

后备人才的培养有基础培训、轮岗实习、内部兼职和挂职锻炼四种方式。

一基础培训

- 1、培养主题：企业文化、管理知识、沟通技巧等通用性知识。
- 2、培养方式：参加集团或公司统一组织的企业文化、管理知

识、沟通技巧等培训；参加公司安排的外部培训。

3、培养目标：使后备人才熟悉业务知识、管理工具、管理方法等。

二轮岗学习

1、培养主题：业务流程、实际技能的掌握和应用

2、培养方式：将后备人才安排到各部门进行工作学习，了解该部门实际状况。重点了解各岗位业务知识、工作流程、相关等资料。轮岗周期分为三个月、六个月、一年三种。轮岗结束，后备人才需在一个月內上交轮岗，报告应注重实效，到达分析现状、解决问题、优化管理的目的。考核报告由该部门经理初评打分、综合管理部经理复核评分，两者按6：4比例权重后得出实习报告最终成绩。实习报告成绩将作为轮岗实习工作的主要考核依据。

三内部兼职

培养主题：增强对各部门工作的认识和了解，提升员工综合素质和潜力。培养方式：兼职人员以学习、调研、协助为职责，参与兼职部门具体业务的运作过程，提出相关意见和推荐，并承担相关工作，在兼职业务上理解兼职部门领导管理。

四挂职锻炼

1、培养主题：综合技能的全面锻炼和提升

2、培养方式：将后备人才安排到各部门相应岗位上挂职，由综合管理部审批发文。挂职的时间不应低于10个月。挂职锻炼的岗位编制做为临时编制，仅用于培养后备人才，不作为公司正式的编制。

一后备人才考核

1. 后备人才考核、淘汰周期为2年。
2. 考核包括培训考核、岗位考核、潜力测试3大部分。

其中：培训考核指每次培训结束后，由培训组织单位组织各种形式的考试(如笔试、小组讨论、心得撰写、课题研究等)，对培训结果给予评价。岗位考核指每半年由后备人才所在部门对其进行绩效考核，对后备人才的工作状况进行评价。潜力测试指检查两年内后备人才是否取得一项中级(含)以上职称或考取更高级学位。

二后备人才淘汰有以下状况者，经公司领导审批后，从后备人才库中淘汰：

1. 岗位考核成绩连续两年处于所在部门50%排行以下者；
2. 潜力测试不合格者(两年内未完成自学资料者)；
4. 违背诚信承诺书资料，或在工作中及公司组织的各类活动中，行为方式与宝源集团倡导的企业文化理念不符者。

三后备人才出库及任用

1. 后备人才在培养过程中或培养结束后，根据公司各部门、各基地的人才配置需要，由综合管理部统一调配，兼职培训、轮岗学习或挂职锻炼。经考核合格，成为公司新设或空缺岗位聘任的首要人选，正式任命后，视为正式出库。2年内未任命的后备干部自动出库。
2. 后备人才出库后，纳入各公司的正常管理程序。
3. 后备人才库将遵循“滚动、跟踪、淘汰、发展”的培养原则，淘汰不合格者，发展新的后备人才，实现人才滚动培养。

一后备人才入库后，其原人事关系不变动。

二后备人才入库后，由综合管理部根据培养方案，安排其参加培训、考核或者挂职锻炼等。

三为了做好后备人才的选拔和培养工作，各部门需提高对此项工作的重视程度，参照选拔条件，用心、慎重地推荐后备人才候选人；对于申报或入选后备人才库的员工，所在部门要在日常工作中给予大力支持，公司将后备人才的培养工作，作为对该部门第一负责人考核的指标之一。

四参加岗位锻炼的后备人才薪资待遇参照其轮岗岗位值执行，由锻炼所在部门考核；后备人才原岗位由所在部门安排人员顶替。

个人培养计划表 人才培养工作计划篇七

美术课程是促进学生综合素质全面发展的一门意义重大的课程。随着素质教育理念的日益深化，绝大多数高中都设置了相应的美术特长班，这不但是适应素质教育需要的举措，也是对新型高中教育教学模式的一种尝试。作为素质教育的一项重要内容，高中美术特长班的美术特色教育，不但要体现出应有的整体性和基础性，还要彰显其现实性、时代性以及超前性；不但要实现以美育促进智育，还要实现以美育促进德育等教学目标；不但教师需要在有限的时间内出色地完成既定的教学任务，还要注意对学生个性的发掘和美术素养的培养。在高中美术特长班的实际教学中，宗旨是要培养学生对美的发现、感受以及欣赏的能力。这就要求以新课程改革后的教育教学理念为指导，根据不同教育形势下的实际需要，实行相应的教学组织形式，对学生的实际能力和素质进行切实的评估，真正使高中美术特长班的教学成为素质教育的重要部分。

根据教育部出台的相关规定，高等艺术院校在入学考试中会

更加注重学生基础能力，专业观念有所淡化。要求学生的基本能力和综合素质并重，并综合考虑美术专业的特殊性，保持与美术艺术院校招生要求的一致性。

对于高中美术特长班而言，其主要任务不仅是向学生传授技能和技巧，还要对学生进行广泛的美术文化的渗透，彰显出美术教育的情感创造以及认知技能培养的特点。美术特长班的课堂教学不应是一成不变的，其中最为重要的一个环节就是教学设计。笔者在长期的教学实践中认为，要密切观察学生在课堂中的学习状态，并根据当前形势的具体需求，对教学设计进行灵活的变通；要遵循学生的学习规律和实际情况，采取分类教学形式，促进学生的全面发展，坚决杜绝一刀切的做法，对学生的现实水平和个性做出客观的评价；根据学生的自主意愿，分类设班，充分发掘学生的艺术潜能。

在进行教学内容选择时，要以辅助学生抒发自己对艺术的理解为指导原则，将关注的焦点集中于学生的表达过程中，即学生在受到艺术感染和熏陶的情形下，对美术文化有所感悟，形成自己对美术文化独有的理解和感悟。在实际的教学过程中，笔者总结出的教学思路主要包括以下内容。

- 1、观察能力，也就是学生对艺术形象进行欣赏或者观察之后，将自己的看法表达出来，老师不要将自己的感想强加于学生。
- 2、分析理解能力。学生能够运用所学知识对艺术作品进行逻辑性分析，并在观察和分析的基础之上，表达出自己内心的主观看法。
- 3、心理调节能力。对于高中生而言，在巨大的升学压力下，自我的心理调整能力十分重要，教师要对学生进行有意识的引导，使其能够及时将自己内心的情绪加以宣泄，有效地缓解内心压力，增加自信心，在与人交流和沟通的过程中，实现身心状态的最优化。

4、自我评价能力。教师要引导学生对自己学习态度、方法，以及所取得的成绩等进行较为客观的判断和评价，从而明确自己的奋斗方向和目标。

要综合考虑不同层次、不同阶段学生的认知能力，确保所设置的课程任务符合学生的实际水平和能力，并在实际的教学过程中注意观察学生对美术的理解能力和表现水平，然后在必要的情况下进行单独辅导，真正做到明确的教学任务，清晰的教学目标。教师要对教学质量的意见反馈给予足够的重视，认真做好教学总结工作，保持教学手段的活泼性和多样性，以激发学生对美术专业的兴趣。美术教育具有旺盛的生命力，美术为社会所能提供的服务范围非常广泛，进入工业化大生产的工业设计如服装、工业造型、环境艺术等，新兴的广告业、摄影、影视传媒、卡通等都与美术紧密相关。高中学校美术特长生可结合市场调查，以地方文化为主线，充分发掘民族、民间艺术资源，把艺术教学与现代工业设计、制作紧密联系起来。如城区或工业区可以开设装潢、广告、室内设计、卡通、摄影等专业；湖区可以开设首饰、各种工艺画专业；山区可以开设竹雕、木雕、根雕、各类模具专业和编织专业。浙江省青田石雕、乐清黄杨木雕、温州瓯绣、温州米塑、杭州王星记扇、湖州风筝、乐清细纹刻纸、杭州西湖绸伞、平湖西瓜灯、海宁硖石灯彩等闻名全国。高中阶段应认清高中美术教育实用性特色，注重实际运用，搭建实践平台，建设校外实习基地，努力开辟实习途径，以期培养高中美术特长生的创作能力。

随着新课程改革的逐步深入，探究型教学模式成为当前的主流教学模式，在高中美术特长班的教学过程中，也应注重为学生创设一个能够激发其积极探究的学习环境。将学生视为教学过程的中心和主体，引导学生转变传统的学习方式，由以往的被动接受转为积极主动的获取，通过主动学习，使自己的综合素质和能力得以提高，从而满足知识社会以及经济时代对人才的需求，在社会大舞台上获得展示自我的机会。

如在伦勃朗作品中感悟到铜盔的金属质感，这可以加深学生对某种物理特性的理解；一幅作品里面讲述的是社会上的道德伦理观念、时代精神观等的思想内容，可以作为学生思想道德教育的一个途径，来为学生德育教育起到辅助性的作用。那么，我们应从哪个角度去看待欣赏教学的特色及作用？笔者认为，理解教学本身的意义是一种美术教育的手段，所要做到的不仅是培养学生的审美观与情趣，而且要通过不同的艺术形态表达美术的教育意义，让学生在欣赏过程中得到感悟与审美体验，这恰好也是欣赏教学的特色所在。在欣赏中不断挖掘欣赏教学审美功能，全面发挥其教育作用，把资源最大化。如学生在其他学科里面获取新知一样，偶然性地得到一种美的享受，这也是挖掘学生审美观的方法之一，但这不是美术欣赏教学的主要特点。

对于高中美术特长班的专业教师而言，应对近年来的高考美术科目、相关专业院校招生计划和具体要求进行深入的分析，并在此基础上制定出符合实际的教学计划。在教学过程中，根据学生的主观意愿以及个性差异，对教学计划进行必要的修改和调整，对学生在日常交往、学习以及生活中所展现出的参与性、思维方式以及情绪状态加以观察，给学生提供充足的自由发展空间，使学生在一个轻松、自在并且充满艺术气息的学习氛围中实现自我素质和能力的提升。

高中美术特色教育，作为素质教育的一部分，它既要体现整体性、基础性，又要体现适应性、现实性、超前性，还要以“美”育“德”，以“美”育“智”，以“特色”促“全面”，教师不但要在非常有限的时间内完成教学任务，还要发现和培养学生的个性意识和艺术素养。

个人培养计划表 人才培养工作计划篇八

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。