

士官培训计划 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。因此，我们应该充分认识到计划的作用，并在日常生活中加以应用。下面是小编为大家带来的计划书优秀范文，希望大家可以喜欢。

士官培训计划 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；培训结束一个月内，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为主、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。

士官培训计划 人才培养工作计划篇二

一、完善中小学干训体系，推进干部队伍建设

加强干训资源的整合与管理。教师进修学校、教研室、教科所等部门加强资源整合，在教育局干训领导小组的统一安排下，所有培训项目纳入区教师进修学校年度培训计划，实行统一领导，分部门实施，统一管理机制。同时增加专项资金投入，保障干训工作顺利实施。

大力推进名校长建设工程。创条件搭舞台，造就一批专家型骨干校长。

13年上半年做好推荐评选第三批市“名校长”工作；规范名校长的管理工作，不断提升中小学校长学历层次，促进名校长的专业发展；继续组织实施“十一五”小学校长提高培训，培训重点从校长教育理念培训转向综合素质和管理能力的培训，尝试校长易校蹲点，开设“区中小学校长论坛”；加强局管后备干部培训，有针对性地进行企业管理与现代教育、比较教育等专题学习，学习、考察先进中小学的管理经验；开设基层

党务工作者培训班，不断提升党务工作者的思想道德水平和业务素质，更好地服务于基层组织建设。

积极探索干训的新模式、新内容。开展中层干部专题培训，加强校长培训课题研究，发挥现代远程教育手段在干训中的作用，不断充实培训内容，创新培训形式，提高培训效益。

二、规范名优教师管理工作，发挥名优教师导向作用

进一步规范名优教师的管理工作。强化管理体系，完善考核机制，促进名优教师自身的继续发展。

13年度完成第一、二批区骨干教师、区学科带头人、首批区名教师的任期考核。继续实施名优教师特殊津贴制度。

进一步发挥名优教师的示范、辐射作用。发挥“名师联谊会”作用，抓好名师带徒活动，开展名师系列讲座，让名师在自身发展的前提下，带领更多的中青年教师成长，促进全区教师教学能力和科研水平的不断提高。

三、落实青年教师快速成长行动方案，加大青年教师培养力度

组织实施青年教师快速成长行动。

以校本行动为主，开展各类培训活动，创设促使青年教师快速成长的良好环境。根据区教育局制订的“适应”、“过关”、“成型”、“实绩”各阶段的具体标准，4月各校完成对新教师“半年适应”阶段的考核，7月前以区进修学校为主组织对新教师进行“一年过关”阶段的考核。教育局将组织专业人员，抽样性地对有关学校进行青年教师快速成长行动实施工作进行专题调研。

加大对教坛新秀队伍的培训和管理力度。

制订专门的教坛新秀培训计划，根据培训、使用、考核相结合的原则，不断提高教坛新秀的理论基础、教学水平、科研能力，以及专业领导力和影响力，促进他们的可持续发展。

开办新一期(第六期)小学语文、数学青年教师研讨班。通过开展观摩与研讨课活动，举办专题讲座与教学经验交流活动等方式，提高青年教师的专业理论水平、教学与科研能力，打造一支青年骨干力量。

四、高质量完成农村教师素质提升工程，提高教师整体素质

重点抓好中小学《新课程教学设计与案例分析》和《新课程学科教学评价》两门课程的全员培训工作。

在理论与实践的结合上探索行之有效的培训方法。20____年5月组织相关教师参加《新课程教学设计与案例分析》全市统考。20____年9月底组织相关教师参加《新课程学科教学评价》全市统考。10月对本次农村中小学教师素质提升工程进行总结考核评比，认真做好迎接省级评估工作。

组织专家、名师开设系列讲座。引领教师们开阔眼界，拓展教育视野，掌握教育教学的前沿信息，促进广大中小学教师不断更新教育思想与教育理念，促进教师的教学策略、教学设计、教学方式、教学评价等的转变，提高教师实施素质教育和新课程教学的水平。

创新模式，开展网上教师培训。加大人力、财力投入，开发和引进网上教师培训资源，应用“市教师教育网络教学平台”，启动网上培训试点，努力使全区的中小学教师都能通过网络共享各学科的优秀教学资源，提高培训效益。