# 2024年实用人才培训计划 Microsoft Word 文档

来源：网络 作者：心如止水 更新时间：2024-08-23

*第一篇：2024年实用人才培训计划 Microsoft Word 文档2024年实用人才培训计划为了进一步加强社会主义新农村建设，培养新农村建设实用人才，促进我村经济发展，大力推进和谐社会建设，现制定2024年村实用人才培训计划如下：一、...*

**第一篇：2024年实用人才培训计划 Microsoft Word 文档**

2024年实用人才培训计划

为了进一步加强社会主义新农村建设，培养新农村建设实用人才，促进我村经济发展，大力推进和谐社会建设，现制定2024年村实用人才培训计划如下：

一、指导思想

按照“生产发展、生活宽裕、乡风文明、村容整洁、管理民主”和统筹城乡经济社会发展的总体要求，以提高村干部的执政水平和业务能力为目的，以提高农村党员的政治素质和“双带”能力为根本，以提高农村劳动力的劳动和创业技能为目标，积极开展多层次、多渠道、多形式的政治理论、业务水平、职业技能和农业技术等培训，培养造就一大批适应农业和农村经济发展的各类实用人才，为实现我村农业和农村经济发展目标，推进社会主义新农村建设，提供强有力的人才保证和智力支持。

二、培训活动安排

1、参加金山店镇举办的各类培训。

2、利用远程教育开展全体党员和群众普法教育。时间为5月20日下午2点至5点。地点：村远程教育站。

3、大棚蔬菜种植技术培训。时间：8月25日8点开始。地点：村干群服务中心。参加人员：各村蔬菜种植户以及对种植有兴趣的农户。主讲：镇农技站技术人员。

三、工作要求

（一）加强组织领导。把农村实用人才培训工作作为人才开发的重要内容加以重视，在人力、财力和物力上给予支持。认真发挥好牵头和协调各方的作用，切实加强对新农村建设实用人才培训工作的落实。

（二）加大宣传力度。加大农村实用人才培训工作的宣传力度，让全村都认识到农村实用人才培训的重要性、迫切性，鼓励人人竞相成为实用人才，从而形成尊重农村实用人才的社会氛围。

永丰村村委会二0一一年三月八日

**第二篇：人才培训计划**

~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~谢谢使用~~~~~~~~~~~~~~~~

人才培训计划

为进一步推进人才培训，建设一支品德高尚、素质优良、结构合理、适应全镇经济、社会和农村卫生工作要求的卫生人才队伍，确保我院卫生工作的顺利实施，结合目前卫生人才状况及各类培养对象的培养目标，本将组织不同层次、多种形式和个性化、有针对性的培训。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，树立人才是第一资源的观念。在各方大力支持下我院医疗设备逐步配备完善的情况下，本计划我院卫技人员总量和结构基本趋于合理，管理和服务水平有一定提高；公共卫生服务体系、医疗服务体系、医疗保障体系更加健全，卫生资源总量明显增加，资源结构进一步优化，卫生队伍素质和技术水平进一步提高，开创我院卫生人才队伍新局面。

二、基本目标

1、保持全县同级医院卫生事业和卫生工作领先水平。

2、对我院所有医务人员进行系统培训，全面提高人才队伍管理和医技水平。

3.通过思路、政策和措施上的大胆创新，深化人事制度

~~~~~~~~~~~~~~谢谢使用~~~~~~~~~~~~ ~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~谢谢使用~~~~~~~~~~~~~~~~ 和人才管理机制，完善卫生人才队伍管理考核规定，实现人员质和量的良好结合。

4.选拔部分优秀医务人员到县市级医院学习，使我院管理和业务水平更上一个台阶。

三、培训方式、对象、时间和内容

（一）、培训方式：根据各类培养对象采取以在岗位自学、结合集中培训主，跟师学习、参加学术交流、进修等多种方式进行培养。

.（二）、培训时间：每月7号、14号、21号、28号。

（三）、培训人员及内容

1.管理人员主要培训内容：（1）医院质量管理；

（2）卫生法律法规知识、党风廉政建设知识；（3）新农合管理。

2.卫技人员主要培训内容：

与执业类别相应的专业，如药物处方开具、基本药物临床应用、护理相关基础理论及操作等。

3.公卫人员培训内容：

基本公共卫生日常工作及报表的填写。

四、总体要求

1、加强组织领导，成立由院长及副院长带头的人才培训领导小组，对培训工作总体负责，下设督导组和考核组，督

~~~~~~~~~~~~~~谢谢使用~~~~~~~~~~~~ ~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~谢谢使用~~~~~~~~~~~~~~~~ 导组负责检查、汇报和协调培训落实工作，考核组负责培训结束后对参训人员的考核和鉴定，确保培训活动的实施。定期召开小结会议，根据培训有针对性的讨论研究存在的问题，制定整改措施，确保培训收到良好实效。

2、加大考核力度。各类培训结束后，考核组将对参训人员所有培训内容进行考核，并对个人考核结果和培训期间的表现进行综合排名，根据实际排名情况依据考核办法给以奖惩。

3、加强外出培训人员督导检查，定时或不定时督察。

4、严肃相关纪律。一是培训人员必须严格坚持考勤制度，有特殊事宜需离开的向培训工作领导小组请假；二是加强廉洁自律，培训人员不得以任何名义聚吃聚喝，不得参与任何形式的赌博和不健康娱乐活动，培训督导组将定期对培训人员的以上表现进行通报。

敬爱的党组织：

经过一段时期的初级党校学习，我的心境自然澎湃而又亢奋。其

~~~~~~~~~~~~~~谢谢使用~~~~~~~~~~~~ ~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~谢谢使用~~~~~~~~~~~~~~~~ 实，无论是谁，这种难得的熏陶刚过，思想上和认识上都会大有一吐为快的强烈之欲望。这对深刻理解中国\*\*\*始终是一个最先进的党、最伟大的党，始终是实践“三个代表”重要思想的 楷模，也始终是勤奋学习、善于思考、解放思想、与时俱进、勇于实践、锐意创新的模范等等，以及正确选择一个人的人生观、价值观和世界观，都具有非常积极的意义。以下是我的心得体会：

首先，通过学习，我对我们的党有了更加深入的理解：中国\*\*\*是中国工人阶级的先锋队，是中国各族人民利益的忠实代表，是中国事业的领导核心。中国\*\*\*有它的阶级性，人民性，先进性。中国工人阶级是中国\*\*\*的阶级基础，工人阶级政党是工人阶级的先锋队，工人阶级的先进性决定了党的先进性。而工人阶级之所以具有先进性是因为它代表了先进生产力和生产关系，具有高度组织性、纪律性，赋予革命的坚定性、彻底性。知识分子是工人阶级的重要组成部分，随着社会的发展，信息技术等越来越发达，因此工人阶级政党的先进性必须随着时代的发展不断具有新的内涵、新的标准和新的特征，做到与时俱进。党的先进性还体现在将“三个代表”写入了新的党章。“三个代表”重要思想对党的先进性作了富有时代特征的界定，具体地、明确地揭示出党的先进性的实质和内涵，深化了我们对党的先进性的认识和理解。

其次，通过学习我进一步端正了自己的入党动机。入党动机是指

~~~~~~~~~~~~~~谢谢使用~~~~~~~~~~~~ ~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~谢谢使用~~~~~~~~~~~~~~~~ 一个人要求入党的内在原因和真实目的，是推动人们争取入党的一种精神力量。真正正确的入党动机应该是能始终将人民的利益放在首位，为了最终实现\*\*\*\*而奋斗终生。我要在自己的工作和生活中不断地实践，不断地确立正确的入党动机。一个人在组织上的入党一生只有一次，而思想上的入党是一生一世的，所以，在今后的人生道路上，必须坚定信念，用理论知识来武装自己，不断地深化自己的行动。

再次，我懂得了入党的过程是一个漫长而艰辛的过程，是一个充满考验的过程，不是你随便想怎么样就怎么样，要时时刻刻用党员的标准来规范自己。听了几位优秀学生党员的入党经历，学到了我们不仅要在组织上积极要求入党。把党和人民放在第一位，用自己的行动来展现一位入党积极分子的作风，时时刻刻，用党的标准提醒自己，什么要积极主动的去做，什么要积极同违背党标准的做斗争。入党的过程，便是不断完善自己的过程，便是升华自己的过程。

当然，我也进一步树立正确的社会主义荣辱观。通过学习，我深刻地体会到社会主义荣辱观是构建社会主义和谐社会一个带有根本性的问题，体现了在科学发展观的指导下，将依法治国与以德治国有机结合起来，将经济建设、政治建设、文化建设、社会建设融为一体的我国社会主义现代化建设总体布局。荣辱观是由世界观、人生观、价值观所决定的。不同的荣辱观，是不同的世界、人生观、价值观的反映。荣辱观渗透在整个社会的生活之中，不仅影响着社会的风气，~~~~~~~~~~~~~~谢谢使用~~~~~~~~~~~~ ~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~谢谢使用~~~~~~~~~~~~~~~~ 体现着社会的价值导向，标志着社会的文明程度，而且对社会的经济发展由巨大的反作用。

通过这次的学习, 我不仅加深了对党的基本知识的了解，也更加明确了入党动机，优秀党员决不是套在自己头上用于炫耀的光环，而是我们应该努力学习，不断进取所应该达到的目标，组织上的入党一生一次，思想上的入党一生一世。在学习当中，最让我感动的是中国\*\*\*的优良传统和作风。党的宗旨是全心全意为人民服务,而党的优良传统和作风恰恰印证了这一点。看着那些面对党旗宣誓的\*\*\*员,我感动了,我感到了作为\*\*\*员的骄傲,也更加坚定自己的人生信念：我也一定要成为一名\*\*\*员。我要时刻谨记党的教诲，时刻以党员的行为准则来约束自己, 在以后的生活、工作中，自觉的加强自己，争取得到更大的提高。

汇报人：\*\*\*

2024年3月31日

【1】 【2】

~~~~~~~~~~~~~~谢谢使用~~~~~~~~~~~~ ~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~谢谢使用~~~~~~~~~~~~~~~~ 该文章转载自无忧考网：http://www.51test.net

~~~~~~~~~~~~~~谢谢使用~~~~~~~~~~~~

**第三篇：人才培训计划**

人才培训计划

为进一步推进人才培训，建设一支品德高尚、素质优良、结构合理、适应全镇经济、社会和农村卫生工作要求的卫生人才队伍，确保我院卫生工作的顺利实施，结合目前卫生人才状况及各类培养对象的培养目标，本将组织不同层次、多种形式和个性化、有针对性的培训。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，树立人才是第一资源的观念。在各方大力支持下我院医疗设备逐步配备完善的情况下，本计划我院卫技人员总量和结构基本趋于合理，管理和服务水平有一定提高；公共卫生服务体系、医疗服务体系、医疗保障体系更加健全，卫生资源总量明显增加，资源结构进一步优化，卫生队伍素质和技术水平进一步提高，开创我院卫生人才队伍新局面。

二、基本目标

1、保持全县同级医院卫生事业和卫生工作领先水平。

2、对我院所有医务人员进行系统培训，全面提高人才队伍管理和医技水平。

3.通过思路、政策和措施上的大胆创新，深化人事制度

和人才管理机制，完善卫生人才队伍管理考核规定，实现人员质和量的良好结合。

4.选拔部分优秀医务人员到县市级医院学习，使我院管理和业务水平更上一个台阶。

三、培训方式、对象、时间和内容

（一）、培训方式：根据各类培养对象采取以在岗位自学、结合集中培训主，跟师学习、参加学术交流、进修等多种方式进行培养。

.（二）、培训时间：每月7号、14号、21号、28号。

（三）、培训人员及内容

1.管理人员主要培训内容：（1）医院质量管理；

（2）卫生法律法规知识、党风廉政建设知识；（3）新农合管理。

2.卫技人员主要培训内容：

与执业类别相应的专业，如药物处方开具、基本药物临床应用、护理相关基础理论及操作等。

3.公卫人员培训内容：

基本公共卫生日常工作及报表的填写。

四、总体要求

1、加强组织领导，成立由院长及副院长带头的人才培训领导小组，对培训工作总体负责，下设督导组和考核组，督

导组负责检查、汇报和协调培训落实工作，考核组负责培训结束后对参训人员的考核和鉴定，确保培训活动的实施。定期召开小结会议，根据培训有针对性的讨论研究存在的问题，制定整改措施，确保培训收到良好实效。

2、加大考核力度。各类培训结束后，考核组将对参训人员所有培训内容进行考核，并对个人考核结果和培训期间的表现进行综合排名，根据实际排名情况依据考核办法给以奖惩。

3、加强外出培训人员督导检查，定时或不定时督察。

4、严肃相关纪律。一是培训人员必须严格坚持考勤制度，有特殊事宜需离开的向培训工作领导小组请假；二是加强廉洁自律，培训人员不得以任何名义聚吃聚喝，不得参与任何形式的赌博和不健康娱乐活动，培训督导组将定期对培训人员的以上表现进行通报。

**第四篇：人才培训计划**

人才培训计划

为进一步推进人才培训，建设一支品德高尚、素质优良、结构合理、适应全镇经济、社会和农村卫生工作要求的卫生人才队伍，确保我院卫生工作的顺利实施，结合目前卫生人才状况及各类培养对象的培养目标，本将组织不同层次、多种形式和个性化、有针对性的培训。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，树立人才是第一资源的观念。在各方大力支持下我院医疗设备逐步配备完善的情况下，本计划我院卫技人员总量和结构基本趋于合理，管理和服务水平有一定提高；公共卫生服务体系、医疗服务体系、医疗保障体系更加健全，卫生资源总量明显增加，资源结构进一步优化，卫生队伍素质和技术水平进一步提高，开创我院卫生人才队伍新局面。

二、基本目标

1、保持全县同级医院卫生事业和卫生工作领先水平。

2、对我院所有医务人员进行系统培训，全面提高人才队伍管理和医技水平。3.通过思路、政策和措施上的大胆创新，深化人事制度

和人才管理机制，完善卫生人才队伍管理考核规定，实现人员质和量的良好结合。4.选拔部分优秀医务人员到县市级医院学习，使我院管理和业务水平更上一个台阶。

三、培训方式、对象、时间和内容

（一）、培训方式：根据各类培养对象采取以在岗位自

学、结合集中培训主，跟师学习、参加学术交流、进修等多种方式进行培养。.（二）、培训时间：每月7号、14号、21号、28号。

（三）、培训人员及内容 1.管理人员主要培训内容：

（1）医院质量管理；

（2）卫生法律法规知识、党风廉政建设知识；

（3）新农合管理。

2.卫技人员主要培训内容：

与执业类别相应的专业，如药物处方开具、基本药物临床应用、护理相关基础理论及操作等。

3.公卫人员培训内容：

基本公共卫生日常工作及报表的填写。

四、总体要求

1、加强组织领导，成立由院长及副院长带头的人才培训领导小组，对培训工作总体负责，下设督导组和考核组，督

导组负责检查、汇报和协调培训落实工作，考核组负责培训结束后对参训人员的考核和鉴定，确保培训活动的实施。定期召开小结会议，根据培训有针对性的讨论研究存在的问题，制定整改措施，确保培训收到良好实效。

2、加大考核力度。各类培训结束后，考核组将对参训人员所有培训内容进行考核，并对个人考核结果和培训期间的表现进行综合排名，根据实际排名情况依据考核办法给以奖惩。

3、加强外出培训人员督导检查，定时或不定时督察。

敬爱的党组织：

经过一段时期的初级党校学习，我的心境自然澎湃而又亢奋。其

实，无论是谁，这种难得的熏陶刚过，思想上和认识上都会大有一吐为快的强烈之欲望。这对深刻理解中国\*\*\*始终是一个最先进的党、最伟大的党，始终是实践“三个代表”重要思想的 楷模，也始终是勤奋学习、善于思考、解放思想、与时俱进、勇于实践、锐意创新的模范等等，以及正确选择一个人的人生观、价值观和世界观，都具有非常积极的意义。以下是我的心得体会：

首先，通过学习，我对我们的党有了更加深入的理解：中国\*\*\*是中国工人阶级的先锋队，是中国各族人民利益的忠实代表，是中国事业的领导核心。中国\*\*\*有它的阶级性，人民性，先进性。中国工人阶级是中国\*\*\*的阶级基础，工人阶级政党是工人阶级的先锋队，工人阶级的先进性决定了党的先进性。而工人阶级之所以具有先进性是因为它代表了先进生产力和生产关系，具有高度组织性、纪律性，赋予革命的坚定性、彻底性。知识分子是工人阶级的重要组成部分，随着社会的发展，信息技术等越来越发达，因此工人阶级政党的先进性必须随着时代的发展不断具有新的内涵、新的标准和新的特征，做到与时俱进。党的先进性还体现在将“三个代表”写入了新的党章。“三个代表”重要思想对党的先进性作了富有时代特征的界定，具体地、明确地揭示出党的先进性的实质和内涵，深化了我们对党的先进性的认识和理解。

其次，通过学习我进一步端正了自己的入党动机。入党动机是指

一个人要求入党的内在原因和真实目的，是推动人们争取入党的一种精神力量。真正正确的入党动机应该是能始终将人民的利益放在首位，为了最终实现\*\*\*\*而奋斗终生。我要在自己的工作和生活中不断地实践，不断地确立正确的入党动机。一个人在组织上的入党一生只有一次，而思想上的入党是一生一世的，所以，在今后的人生道路上，必须坚定信念，用理论知识来武装自己，不断地深化自己的行动。

再次，我懂得了入党的过程是一个漫长而艰辛的过程，是一个充满考验的过程，不是你随便想怎么样就怎么样，要时时刻刻用党员的标准来规范自己。听了几位优秀学生党员的入党经历，学到了我们不仅要在组织上积极要求入党。把党和人民放在第一位，用自己的行动来展现一位入党积极分子的作风，时时刻刻，用党的标准提醒自己，什么要积极主动的去做，什么要积极同违背党标准的做斗争。入党的过程，便是不断完善自己的过程，便是升华自己的过程。

当然，我也进一步树立正确的社会主义荣辱观。通过学习，我深刻地体会到社会主义荣辱观是构建社会主义和谐社会一个带有根本性的问题，体现了在科学发展观的指导下，将依法治国与以德治国有机结合起来，将经济建设、政治建设、文化建设、社会建设融为一体的我国社会主义现代化建设总体布局。荣辱观是由世界观、人生观、价值观所决定的。不同的荣辱观，是不同的世界、人生观、价值观的反映。荣辱观渗透在整个社会的生活之中，不仅影响着社会的风气，篇二：公司人才培养计划

达州市给排水总公司2024年人才教育培训计划 为了提高公司员工和管理人员的素质，提高公司的管理水平，保证公司可持续性发展，特制定如下《达州市给排水总公司2024年人才教育培训计划》：

一、培训目的以弘扬五种作风、提升五种能力为核心、按照不间断学习、全员培训的思路，构建符合公司实际的现代教育培训体系，健全符合人才成长规律的激励约束机制，形成分层次、分类别、多渠道、大规模的人才培训新格局，培训和造就一支政治素质好、业务素质好、团结协作好、作风形象好、富有创新精神，能够应对复杂局面的复合型人才队伍。2024年底，通过培训争取具有本科及以上学历的员工比例达到20%及以上、企业经营者比例达到70%及以上、管理人员比例达到40%及以上、技术人员比例达到20%及以上，全员培训率达到95%及以上。

二、培训对象

公司现有在册在岗职工、新招聘工作人员。

三、培训内容 公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、工艺艺流程、目标考核实施细则和安全操作规程。

四、培训形式(1)实行“1122”优秀人才培训。采取引进来和送出去的方式，公司培养选拔1名优秀经营人才、1名优秀管理人才、2名优秀技术人才和2名优秀技能人才。

（2）实行创新型人才培训。在化验、监测、经营、安装、收费技术、机电设备运行控制等重要领域，重点培养1-2名后备人才，培养3-5名创新型优秀拔尖人才，建设创新性高精尖科技人才队伍。

（3）实行紧缺性人才培训。每年积极引进和培养电焊、化验、水质监测、施工现场管理和财务审计等高级专业人才各1名，以满足公司业务拓展需求。（4）实行人才拓展培训。根据给排水建设的要求，全面加强人才拓展培训，提高企业的凝聚力。年内滚动开展10人次的经营管理、水质化验、生产运行、维护、水表安装管网维修等专业人才培养。

（5）实行学习型班组建设培训。以开展“爱心活动”、实施“平安工程”为载体，积极培育水莲文化，建设学习型班组；加强基层班组建设，大力促进在岗学习和现场培训，开展公司系统所有班组长的轮训工作。

五、培训时间

（1）现有在册在岗职工每季度培训时间不少于5个工作日；

（2）新招聘工作人员初训不少三天。篇三：人才培养计划 人才培养计划

在现代经济社会,企业之间的竞争归根结底是人才的竞争,人才是兴企之本，是企业核心的竞争力。因此,企业必须树立科学的人才观、善于发现人才，合理培养人才、有效使用人才,完善人才培养制度，才能使企业得以持续发展。

目前，我厂职工整体文化素质、技术水平呈平稳上升趋势，但总体水平仍然偏低，还存在人才管理机制较落后、培训机制较滞后，激励机制存在缺陷、企业后备力量不足等诸多问题。

根据公司的发展趋势和我厂的实际情况，特制定了以下人才培养计划。

一、加强管理，完善人才培养机制

改变传统的人才培养方式，改变用人理念，真正树立 “以人为本”的管理思想。企业对人才的管理并非是简单的“管人”，也并非是单纯的待遇提升，而更应该是关怀人、重视人和尊重人，塑造良好的人才培养环境。只有按照个人的身心特点去实施管理，才能最大限度的发挥自身的主动性、积极性和创造性。实施人性化管理，通过关怀员工的身心健康、员工的生活环境等，用关心和服务员工来换取员工的主人翁意识和忠诚服务。

二、实施梯队人才培养模式

人才充足、均衡，后备力量强大是企业得以持续发展的基础条件。因此，制定梯队人才培养实施计划，是人才战略管理的重要内容。梯队人才培养包括管理型梯队人才和技术型梯队人才培养。企业应对员

工的特点、专长进行有目的有方向的培养，设立清晰的梯队人才职业生涯发展规划，完善职业生涯发展通路，明确人才推荐、储备、培训、考核等制度，建立健全人才管理制度与流程。增强员工自我提升的信心与动力。本着公平公正公开的原则，引导员工通过努力提升自己获得职业发展。积极稳妥，有步骤的实施变革，确保公司实现新跨越。

三、加大对人力资源培训的投入

对人才的培训支出不仅仅是单纯的经费投入，更是一种重要的投资，这种投资在促进员工素质提高的同时，更有技术上、管理上的回报，而且这种回报比单纯的资金投资更为长远更为有意义。因此，企业应该建立完善的人力资源培训体系，明确培训流程。不同的岗位有不同的技能和操作要求，针对不同类型的员工，制定选择标准，避免培训对象的随意选择性。培训中，组织应该全程控制，应当选择专门人员与培训人员和受训人员保持联系，建立培训效果反馈系统。同时，除了正规培训外，在日常管理中，可以开发各岗位帮带教练。

四、健全激励机制制度

在人才培养中应考虑到“双赢”，在对员工职业生涯规划上，动态的为员工创造职业发展空间，以空间激发员工自我发展动力，以机制促进员工成长。为了使人才资源发挥最大的效用，应根据其需求对其进行有效激励，同时为了保证人才资源效用符合本公司的利益，同时必须对其进行有效的监督与制约。

五、制定完善的考核、评价制度

培养人才需要合理的考核与评价制度，考核、评价制度应遵照多量化，多维度。针对不同岗位的关键胜任力人物，制定有侧重的考核指标系统，充分发挥专业人才特长，公正考核，综合评价。

总之，企业要发展，人才是关键。只有不断提高员工的技能水平,才能使企业保持较强的创新能力,才能为企业的长远发展提供动力，才能使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。篇四：人才梯队培养计划方案

第四项目部人才梯队培养计划方案

第一章 总则

第一条 目的建立和完善项目部人员培养机制，通过制定有效的新员工上岗培训计划、在职老员工的培养与开发计划，员工绩效考核与建立人才档案计划，以及岗位轮换计划、内部兼职计划、合理地挖掘、开发、培养后备人才队伍，以便建立项目部的人员梯队，为公司可持续发展提供人力资源保障。

第二条 原则

坚持“内部培养为主，外部引进为辅”的培养原则，并采取“岗位见习轮换”的方式进行循环培养。

第三条 人员培养目标

项目部人员培养目标始终坚持“专业培养和综合培养同步进行”的培养政策，即项目部培养专业型的技术人员和综合型的管理人员。专业型的技术人员指在建筑与隧道施工等领域内掌握较高技术水平的人，综合型管理人员指在本部门或本班组内具备全面知识，有较高管理水平的人。

第四条 主要内容

1、职业发展通道；

2、建立后备人才档案

3、新员工上岗培训；

4、老员工在职培训；

5、内部见习，岗位轮换，；

6、人员培养的考核评价；

7、员工晋升、淘汰与选拔。

第五条 适用范围

第四项目部各部门员工。

第六条 名词定义

1、项目部高层管理者：项目部经理、项目部副经理、项目部总工程师

2、项目部中层管理者：项目部经理助理、项目部总经济师、项目部副总工程师、项目部各部门部长、副部长

3、项目部基层管理者：项目部各小组组长、副组长、项目部各班组班长、各部门一般管理人员

4、普通工人：项目部从事一线施工生产的工人

第二章 职业发展通道 第七条 目的通过划分岗位序列和职位等级，制定各岗位序列的职位晋升路径，以引导人才合理流动，充分开发企业人力资源，创造一个高效率的工作环境和引人、育人、留人的工作氛围。

第八条 岗位序列

1、单列组岗位序列：

（2）（1）财务组：新员工—基层财务管理人员—副组长级财务管理人员—组长级财务管理人员—副部长级财务管理人员—部长级财务管理人员—项目部总经济师—项目副经理—项目经理

（3）合同预算组：新员工—基层合同预算管理人员—副组长级合同预算管理人员—组长级合同预算管理人员—副部长级合同预算管理人员—部长级合同预算管理人员—项目部总经济师—项目副经理—项目经理

（3）人力资源组：新员工—基层人力资源管理人员—副组长级人力资源管理人员—组长级人力资源管理人员—副部长级人力资源管理人员—部长级人力资源管理人员—项目部总经济师—项目副经理—项目经理

（4）安全组：新员工—基层管理人员—副组长级管理人员—组长级管理人员—副部长级管理人员—部长级管理人员—项目副经理—项目经理

2、技术管理岗位序列：（1）工程部：新员工—基层技术人员—副组长级技术人员—组长级技术人员—工程部副部长—工程部部长—项目部副总工程师（经理助理）—项目部总工程师（项目副经理）—项目经理

（2）材料设备部：新员工—一般技术人员—副组长级技术人员—组长级技术人员—材料设备部副部长—材料设备部部长—项目部副总工程师（经理助理）—项目部总工程师（项目副经理）—项目经理

3、工人岗位序列：新员工—骨干员工—班组长（一级技师—二级技师—高级技师）-管理岗位

第九条 晋升

1、公司主要通过推荐、任命和竞聘等形式依据绩效考核结果对优秀人员进行选拔。

2、具体晋升条件参照公司相关规定。

第三章 建立人才档案

第十条 目的通过科学的测评，慎重地选择，选拔出具有潜质的后备人才，建立人才档案，从而方便公司领导了解员工现状，做出人事安排，以达到人岗匹配，树立公

司用人及人才晋升理念。

第十一条 进入人才档案选拔条件

1、公司新进员工，具有大专以上学历，善于学习，勇于创新者。

2、公司工作一年以上处于管理岗位的老员工，知识全面、经历丰富、业绩出色、群众基础好。

3、公司工作两年以上，长期处于一线的技术工人，与一般工人相比，具有某些特质和特别突出的技术，可以独挡一面。第十二条 人才档案选拔方式

1、基本条件通过个人材料进行分析选拔。

2、关键资质通过调查表、访谈等形式进行分析选拔。

3、综合素质和潜质可借助权威或专业机构开发的测评软件或测评表进行选拔。

第十三条 人才档案内容（见附表一）

第四章 新员工上岗培训

第十四条 项目部新员工集体培训

1、由项目部经理层主讲，项目部人力资源组组织，对员工进行入职教育。培训时间为每年8月初，培训内容为介绍项目部概况，组织结构，日常工作流程，项目部文化等。

2、由项目部总工程师负责组织，工程部部长、材料设备部部长及下属各个小组负责人轮流授课，对新员工进行专业技术培训。培训时间为每年8月至10月。培训课时为每周二次，每次两个小时。培训内容为介绍项目部现有工程概况，各技术部门和下属小组职责、一般施工所需技能和工作注意基本事项。

3、积极配合公司安排，参加公司的新生培训和素质拓展训练。

第十五条 项目部新员工定岗

项目部各部门领导根据实际工作需求和新员工所学专业特点，在新员工入职一个月后，对新员工进行定岗。

第十六条 老员工一对一传帮带

任命参加工作时间两年以上，工作经验丰富，拥有熟练技术的项目部老员工为师父，对新员工进行一对一的技术传授和指导。帮带期为半年，师父应带领新员工熟悉工作岗位，掌握进行工作所需的基本技术。半年期满后，新员工应可单独从事所处岗位工作，处理一般技术问题。

第五章 老员工在职辅导、在职培训

第十七条 定期组织技术交流会

项目部各部门负责人根据下属小组工作需求，每月组织一次针对下属各小组日常工作的技术交流会。交流会可邀请本公司其它项目部或公司的技术专家主讲，大家共同讨论，同时提高，以达到解决实际工作中的技术问题和技术创新的目的。

第十八条 职业导师 各部门每年年初都应当制订职业导师计划，每个部门负责人除辅导本部门人员外，还须辅导其他部门1—2名骨干人员。作为职业导师，各部门负责人需了解本部门实际工作需要，针对本部门每位员工的工作技术水平，向项目部人力资源组和公司人力资源部提供资料，以方便人力资源部门为不同的员工制定不同的培训计划。

第十九条 组织不同层次员工参加培训

人力资源部门根据项目部人才档案情况分析和绩效考核结果，将项目部的管理技术人员和技能人才分为低、中、高三个档次，由项目部领导决定人员名单参加公司不同级别的培训，使员工各方面素质得到更大提高。

第二十条 认真配合公司和劳动部门的培训计划

积极组织员工参加公司、集团和劳动部门组织的培训，为技术员工取得相应的职称提供便利条件。

第二十一条 员工成长速度估计

1、管理层员工成长速度：经过一年的新员工培训和半年的帮带，大部分新员工可胜任其岗位的本职工作，拥有处理一般情况的能力，能够取得所从事工作岗位的低级职称。再经过三年的老员工在职培训，大部分员工即可成为所在部门的骨干，具有中级职称，可独挡一面。根据个人资质和努力程度的大小，再经过三-四年之后，部分员工可以向更高层次发展，能够取得所从事工作岗位的高级职称，成为技术专家或管理人才。

2、技术工人成长速度：新入职员工即有一定的实际操作施工技术，经过两年的一线工作可积累大量经验，成为技术过硬的骨干工人。经过四年以上的工作，部分技术工人可成为某一领域的技术精英，能够取得所从事工作岗位的技师证。根据个人资质和努力程度的大小，五年之后部分技术工人可向更高层次发展，参加再教育和培训，成为技术专家或管理人才，能够取得所从事工作岗位的高级技师职称。

第六章 内部见习，岗位轮换

第二十二条 内部见习目的增强基层广大员工对本部门其它岗位的认识和了解，提升基层员工综合素质和能力，为项目部培养和储备中层管理人才。

第二十三条 适用对象

管理岗位的基层员工和一线生产骨干工人。

第二十四条 见习人员的定位

见习人员以学习、调研为职责，参与见习岗位具体业务的运作过程，提供相关意见和建议，但不参与具体的决策活动，见习人员应参加涉及见习岗位的有关会议，并承担相关工作任务，在见习业务上接受见习岗位主管和部门领导的管理。

第二十五条 见习周期

见习周期由派出岗位主管与见习岗位主管协商确定，原则上每月累计工作时间不能低于两天。

第二十六条 工作开展方式

1、见习人员在本部门其它小组见习的工作计划由部门负责人与见习人商定，并由部门负责人考核。

2、一般情况下，见习人员应采取每半天到见习岗位工作，另半天回原岗位或原部门工作的方式。

第二十七条 内部见习人员管理

1、人事关系：见习人员人事关系仍然隶属于原工作岗位所属小组。

2、审批程序：各部门提案，项目部经理层审批。第二十八条 轮岗对象及目的岗位轮换主要针对具有培养潜质的管理人员、技术专家，目的在于为项目部培养综合能力较强的复合型的管理人员。

第二十九条 轮岗周期

轮岗周期原则上一般分为一个月、两个月和三个月三种，具体轮岗时间由各部门根据实际情况确定。

第三十条 轮岗人员比例（）

技术管理岗位序列人员每年不低于60%，轮岗的前提条件是必须胜任本职工作。

第三十一条 轮岗与晋升的关系

项目部中层管理人员必须在轮过两个以上岗位才能晋升为高层管理人员（特聘人员除外）。

第三十二条 轮岗审批

跨部门轮岗由各部门提议，项目部领导班子确定审批。

第三十三条 轮岗人员管理

1、岗位轮换人员编制仍属于派出部门，轮岗期间的考核工作由新部门考核，但必须将考核结果反馈给项目部领导班子，作为绩效考核的依据。

2、轮岗结束后，轮岗人员应立即提交书面报告（总结）交轮岗双方单位。

3、接收轮岗人员的部门应当为轮岗人员提供良好的工作环境和条件，并且有责任安排轮岗人员的工作。

第七章 人员培养情况的考核

第三十四条 考核人员培养情况的目的增强各部门人才培养意识，促使各部门明确人才培养的重要性和紧迫感。篇五：人才培养计划

公司人才培养方案

1、总则 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。

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

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\*\*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。

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

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。

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、第二十二条、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。

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、第二十二条、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。

**第五篇：病理科人才培训计划**

病理科人才培训计划

21世纪是人才的世纪，优秀的人才、良好的梯队建设、经验丰富的病理技术人员是我科未来发展的关键所在。我科在未来5年内将着力打造一支技术过硬的病理诊断队伍，不断提高病理诊断水平。经科务会讨论特制定如下计划：

一、以科内培养为主：每月在科内举办四次以上业务学习，不定期的进行疑难病理讨论；

二、定期派人到上级医学院校进修学习：根据科室业务发展需要每年选派一名业务骨干到上级医学院校进修学习；

三、每月选派一名业务骨干参加重庆市医学会病理学分会组织的西南片区病理读片会和学术会议；

四、每年选取派科内业务骨干参加中华医学会病理学分会举办的学术会议和短期培训班；

五、积极鼓励和支持科内人员参加在职学习。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！