# 某公司人才梯队培养方案

来源：网络 作者：情深意重 更新时间：2024-12-19

*第一篇：某公司人才梯队培养方案人才梯队建设及人员培养方案（草）一、目的：为保证未来在同行业内的竞争优势，需加强后备干部队伍建设，实现后备人才储备，为公司核心岗位培养人才，从而满足企业长期发展的人才需求。二、培养方向与目标：1、培养方向：培...*

**第一篇：某公司人才梯队培养方案**

人才梯队建设及人员培养方案（草）

一、目的：

为保证未来在同行业内的竞争优势，需加强后备干部队伍建设，实现后备人才储备，为公司核心岗位培养人才，从而满足企业长期发展的人才需求。

二、培养方向与目标：

1、培养方向：培养一批具有良好理论知识背景、较高素质与修养、有激情与创新能力，有强烈的事业心，富有工作激情，认同公司的人才观、价值观等企业文化理念的各岗位梯队人才。

2、培养目标：绩优人才半年内、潜力人才2-4年内成为公司业务、操作、管理等职能部门管理骨干。

三、适用对象：

1、绩优人才：

A、现有岗位的精英或骨干型员工（需重新盘点和评估）；

B、新进具备良好职业背景及工作经验的员工。

2、潜力人才：

应届毕业或毕业1-2年有培养、提升价值的优秀全日制本科毕业生，专业为物流管理、物流工程、国际经贸、商贸英语、工商管理等。

四、培养计划：

1、绩优人才：

2、潜力人才：

五、培养权责

六、后备人才核心胜任能力及胜任素质 胜任能力：

胜任素质：

1、踏实、敬业精神；

2、灵活性；

3、责任心；

4、使命感

人力资源部

2024-6-26

**第二篇：医院学科建设和人才梯队培养**

医院管理高级研修项目

医院学科建设和人才梯队培养课程大纲

一． 学科建设

1、临床医学中心计划

2、学科人才建设对医院发展影响

2、新一轮公共卫生三年行动计划

3、学科人才建设经费投入及其构成分析

4、学科人才建设的历史和现状

5、加强医学学科人才建设（1）目标（2）手段和途径

6、我们科管需要考量什么 ？（1）领导功能

（2）筹资功能

（3）可持续发展的功能

（4）创造并利用研究结果的功能

7、国外总体发展态势（1）发达国家高度重视

（2）具有原创性、高质量的临床研究主要集中在发达国家.8、国外临床医学研究特点（1）重视多中心临床研究

（2）强调循证医学

医院管理高级研修项目

（3）关注转化医学研究9、21世纪的 4P 医学（1）个体化医学（2）预测医学（3）预防医学（4）公众参与式医学 10、21世纪医学发展战略（1）目标上移（2）重心下移（3）关口前移

11、核心骨干主要学术需求

12、中国临床科研论文发表的现状

13、我对转化医学概念的理解（1）基本定义（2）根本目的（3）基本特征

14、临床医学研究发展的总体趋势（1）临床医学逐步向健康医学发展

（2）4P医学将逐步成为医学的主流

二． 国家层面发展态势

1、临床医学研究现状

医院管理高级研修项目

（1）临床医学研究尚未得到足够的重视

（2）原创性临床医学研究少，国际影响力偏低

2、临床医学研究特点（1）数量多，规模小（2）内容散，水平低

3、面临挑战与问题

（1）健康需求不断提升，疾病谱发生改变

（2）临床研究模式转变带来的机遇

4、存在问题与薄弱环节

（1）缺乏持续稳定长效的投入机制

（2）领军人才相对缺乏，结构待完善

（3）学科人才建设不平衡现象突出

（4）科研成果与实践应用的结合待提高（5）先进适宜技术推广应用须大力加强

5、完善体制机制

（1）强化全行业管理（2）加大财政投入力度

（3）加强制度建设，夯实队伍基础（4）科教的支撑与引领作用 三． 人才梯队培养

1、四化要求

医院管理高级研修项目

（1）住院医生培训规范化（2）全科医生培训常态化（3）乡村医生培训年轻化（4）公卫医生培训专业化

2、寻求政策支持，将软培训变为硬政策（1）全科医学人才培养与社区岗位聘用相结合（2）住院医师规范化培训与晋升政策相结合（3）住院医师规范化与医师就业执业相结合（4）重点传染病培训与领导任职培训相结合（5）继续教育与精神文明创建评比相结合（6）乡村医生岗位培训与乡医再注册相结合（7）专项培训与应急处置人员资质相结合（8）学科人才经费投入应成为一种常态

3、变观念，强化意识（1）支撑（2）服务（3）基础（4）引领（5）全局

4、愿景

（1）攻克一批重大疾病防治关键技术

医院管理高级研修项目

（2）获取一批具有自主知识产权的重大成果（3）形成一批重大疾病的诊治技术规范

（4）培养一批高素质、高水平、具有国际竞争力的科技创新队伍（5）建设一批科学规范的研究示范基地，自主创新能力显著提高（6）推广一批先进适宜技术，提高社区卫生服务的能级，为城乡居民提供优质、合理、安全的医疗技术

5、战略重点任务

6、重大推进举措

（1）重视临床研究平台建设，提高临床研究水平

（2）重视人才培养，充实临床医学发展的后备军

（3）推进转化医学中心建立，加快成果转化

主讲人：张教授

简介：上海交通大学医院院长高级研修班核心师资，上海市卫生局科教处处长，复旦大学公共卫生学院硕士生导师，研究员、教授。复旦大学循证医学中心顾问、卫生事业管理研究生导师。中华医学会中国社区健康联盟副主席，卫生部卫生技术应用管理专委会常委等任职，医院管理高级研修项目

上海交通大学卫生政策与医务管理研究所简介

上海交通大学卫生政策与医务管理研究所以上海交通大学为平台，整合海内外的优质卫生管理资源，所内共设立医药卫生发展与政策研究中心、医务管理研究中心、健康产业研究中心、数字卫生研究与推广中心、医院建筑管理研究中心、医院后勤管理研究中心、医药管理智能化研究与推广中心和老年康复护理管理研究中心等八个研究中心。

本所研究团队以上海交通大学相关院系的教授、专家为核心，同时整合哈佛大学、耶鲁大学、台湾大学及海内外众多医药卫生管理精英、专家、学者组成强大阵容。在此基础上根据国内外医药卫生管理与发展的变化和需求，从战略高度和务实层面两个维度入手，总体设计和分阶段开展理论和实证研究并着力将研究成果转化为创新力、生产力，以便为中国医药卫生体制改革，促进医疗卫生事业科学、健康发展、提升广大民众的福祉，造福亿万人民的身心健康。

研究所在卫生绩效评估、学科发展规划、区域卫生规划、医疗资源的科学配置；医疗品质的持续改善、后勤的现代化管理、数字卫生的研发和推广、医疗建筑的科学规划与管理、医院节能打造绿色医院、医院成本控制和管理、医院文化建设、人力资源管理和绩效考核、医院战略规划、医院品牌建设、医院运营管理、医院的委托管理、医院的投资经营和医院整体解决方案等方面做出应有的贡献。

医院管理高级研修项目

上海交通大学医药卫生管理培训中心简介

上海交通大学医药卫生管理培训中心依托上海交通大学的医院管理处、经济与管理学院、公共卫生学院、医学院及其附属十三家医院（如百年的瑞金医院、仁济医院等）、国务学院、法学院、人文学院等资源，联合海内外知名高等学府（美国耶鲁大学、新加坡国立大学、台湾大学等），组成阵容强大的专家团队,为致力于振兴中国卫生管理事业的医院管理者，提供一个自我提升的平台。

 医院院长高级研修班

 医院中高层管理高级研修班

 医院护理管理高级研修班

 美国、新加坡、台湾等海外考察项目……

固定电话：021-64268918

联 系 人：张老师

\*\*\*

李老师

\*\*\* 邮

箱：cheng.zhang@shjd-med.com

**第三篇：人才梯队建设方案**

集 团 人 才 梯 队 建 设 方 案

一、人才梯队建设工作进程：

人才盘点--选拔评估--培养方案--考核晋升

1.人力资源盘点：通过盘点了解整个集团人力资源现状。

2.关键岗位盘点：通过盘点了解公司关键岗位

实施机构：人才管理中心，各子公司人力资源部

1.培训课程；2.轮岗计划；3.继续教育；4.参与项目工作；

实施机构：集团人才管理中心、各子公司高层、人力资源部

1.后备人才考察，培养结果考核。

2.职业生涯发展计划及建议；

实施机构：集团人才发展委员会，集团人才管理中心。

1．各子公司领导或人力资源部提名，经过民主评议和测评，报集团人才发展委员会参审。

2.人才发展委员会对其进行发展力评估，明确其职业发展方向。

3.汇入后备人才长名单。

实施机构：集团人才发展委员会，集团人才管理中心，各子公司人力资源部

1、人才盘点：

各子公司根据公司生产经营需要，对本公司所有人才状况进行盘点，确定本公司需要储备后备人才的关键岗位。关键岗位是指对公司生产经营业务的稳定运行、公司经营效益的增长有着重要作用的岗位。关键岗位的范围包括公司中层以上管理人员、各专业线骨干，结合公司具体情况有所不同。关键岗位确定后，人力资源部负责建立关键岗位人员的发展档案，记录关键岗位人员的基本信息、考核情况、培训和其他数据资料。

2、选拔与评估：

根据人才盘点结果，对各级后备人才进行选拔评估，评估合格者将正式成为公司后备人才，纳入人才培养计划。后备人才选拔的程序是：

2.1 提名：由各子公司高层或人力资源部提名候选人，或由集团人才管理中心根据人才盘点结果提名候选人，报集团人才发展委员会备案；

2.2 发展力评估：由集团人才发展委员会牵头，对各子公司提名人选进行民主评议和综合素质测评，评审合格者列入正式后备人选；

2.3 审核通过：将评议通过的人选列入后备人选名单，最终形成公司关键岗位和后备人选一览图，经集团领导同意后，交集团人才发展委员会审核备案。

3.培养方案：

各公司根据本公司后备人才名单，为其指定具有针对性的提升培养方案，培养方式包括培训课程、轮岗计划、继续教育、参与新项目建设等，各子公司人力资源部负责培养计划的实施、跟踪和反馈。

3.1 培训课程：

各公司负责实施各项培训计划，应积极创造条件，提供形式多样、内容实用的培训课程；各公司人力资源部建立后备人才的培训档案，对后备人才的培训内容、培训成绩等详细记录，并备案至人才发展委员会。

3.2 轮岗计划：

复合型经营管理人才的培养侧重在为其提供宽口径的轮岗计划，按照后备人才层次有计

划的制定跨系统和跨单位的轮岗锻炼和考察，全面了解公司生产经营状况，培养沟通协调能力和适应能力，从而具备多个岗位的工作经验，为职位晋升奠定良好的基础。

后备人才集团各子公司之间的轮岗由人才发展委员会协调安排；在公司多个部门之间的轮岗，由公司人力资源部统筹安排；在一个部门内部多个岗位的轮岗，由该部门领导安排。

后备人才的轮岗，一年内不得少于两个职位，一个职位的任职时间不应少于三个月。

3.3 继续教育：

各子公司为后备人才提供继续教育的机会，如MBA课程班等，选派具有较高发展潜力的后备人才参加继续教育，系统提升自己的知识水平和素质水平。

3.4 参与新项目建设

集团应根据经营发展情况，安排后备人才参与特定的新项目之中，通过参与新项目建设，使其开阔眼界、锻炼团队合作意识和沟通协调能力，并由此接触和了解公司不同职能领域，提高任职能力。

4、考核和晋升：

各公司人力资源部在集团人才发展委员会指导下负责建立后备人才评估档案，收集后备人才所在部门的工作考核成绩、培训考核成绩以及参加公司项目建设等多方面的表现和成就，结合360度访谈与反馈，对后备人才进行全面总结和综合评估，最终形成后备人才发展力评估报告。评估工作原则上每年进行一次，根据评估结果确定晋升名单。

后备人才综合考评成绩为“优秀”的，在晋升职务、培训机会等方面给与优先考虑；考评成绩为“满意”的，可以给与适当的培训和轮岗机会，帮助提升任职能力；考评成绩为“欠佳”者，取消后备人才资格，退出后备人才培养计划。

二、两类人才发展模式：

1.复合型经营管理人才培养模式：宽口径培养

培养方法：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

轮岗计划 复合型经营人才

2、业务/管理型专才培养模式：线性交叉培养

培养方法：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，强调又红又专，在业务线和管理线上深度培养。

生产序列

首席技师

高级技师

技师

普通工人

**第四篇：人才梯队建设方案**

人才梯队建设方案

为增强企业员工队伍建设，做好人才储备梯队建设，增强企业的凝聚力与向心力，确保人力资源储备，实现员工职业发展与企业战略的一致性，制定本方案：

一、人才梯队组织结构

1、公司战略目标与发展远景

公司战略发展规划是企业工作目标与发展标准，是企业各项工作开展的基础，也是企业组织结构设计的准则。董事长及总经理会同公司各部门经理根据企业现状及行业机遇研究讨论制定企业3-5年发展目标。

2、各部门战略组织结构

各部门经理根据企业战略规划拟定部门后续组织架构、各岗位工作职责与任职要求、人员编制数量，提报到人力资源部与总经理审核确认；

3、公司人才结构盘点

人力资源部与各部门经理、总监盘点各部门人员编制、数量、岗位职责、任职要求、员工素质、技能、工作经历、成长潜力，并罗列清单备用；

4、确定核心岗位、核心员工

人力资源部会同部门总监、经理确定部门20%核心岗位员工，确定待培养对象：

① 部门员工盘点，确定各岗位的考核标准（知识、技能、素质、稳定性）

② 根据考核标准进行人员排序

③ 对各岗位人员的优缺点进行标示，并确定培养对象

二、人才梯队培养建设

1、确定拟培养对象、岗位目标

①人力资源部会同各部门经理确定各部门关键岗位以及核心培养对象

②各部门经理在人力资源部指导下制定培养对象的学习目标、学习内容及期限

③安排资料，提供良好的学习环境、氛围

2、学习方式

岗位轮换、外出培训、岗位实习、脱产培训

3、岗位工作考核

学习期限结束，部门经理对该员工的学习情况及岗位胜任程度考评

5、考评反馈

将该学员的考评结果反馈给学员本人，并根据考评结果做出辞退、培训、换岗、晋升等决定

三、注意事项

1、学员岗位的晋升与薪资一并进行调整，薪资需与市场相持平；

2、培训学员签订培训协议，并承诺公司服务年限

**第五篇：后备人才梯队建设方案**

后备人才梯队建设方案

一、目的

为了更好的了解和培养后备人才，使其做到各施其能，各展其才，更好的为公司做出贡献，和公司共同进步，特制定本方案。

二、原则

1、选有所用的原则。进入后备人才库的人员，应有明确的任用职位或职业生涯规划。

2、持续性原则。后备人才培养工作原则上每年3月进行一次，以保证优秀人才生生不息（如有部门特殊需要，报人力资源部批准后，可随时进行选拔）。

3、共同培养的原则。培训方案由人力资源部门制定，公司各部门作为培养基地，共同实施培训工作。

4、人才共享，本部门优先选用的原则。本部门没有任用的，人力资部可帮助推荐任用。

三、后备人才选拔

1、后备人才应具备的素质

1)政治素质好，具有较强的事业心、责任感和企业忠诚度，求真务实，遵纪守法； 2)对公司企业文化有认同感； 3)有培养前途和发展潜力，视野开阔； 4)善于开拓创新，工作业绩突出；

5)一般应具备大学专科及以上学历，持有特殊岗位相关证件（能力较突出者可适当放宽）；

6)年龄在35岁以下； 7)群众公认，身体健康。

2、后备人才发现

1）面试发现

员工在面试时，通过查看其简历，了解其学历/工作经验/人品等，当其综合素质能达到公司后备人才标准时，可以作为后备人才的选拔对象加以关注。

2）工作期间发现

员工在入厂时既无较高学历，也无相关经验，但在公司所安排的岗位上认真负责/积极上进，能按时按量完成公司安排的各项任务并能在工作中提出一些合理的改善，此类员工也可作为公司后备人才选拔对象。

3、选拔方法

1）【报名】由个人自己报名（填写《后备人才报名表》，人数不限），提交至人力资源部。

2）【初选】应当遵循科学、合理的流程进行，以确保培养工作科学化和标准化。其中，甄选程序至少要包含以下环节：

 基本资格条件筛选【人力资源部组织】

 职业性向测试：MBTI性格测试【基层梯队和中层梯队同时进行】 3）【复选】高层领导面谈

4）【公示】甄选过程应公开、公正，选拔结果将公示，且公示时间不应少于一周。5）【结果】公示批准后的各梯次后备人才正式进入后备人才库。

四、后备人才培养

1、进入后备人才库的人员将参加公司统一安排的培训，并建立培训档案；

2、培训的内容有：1）角色认知+职业生涯规划

2）管理基础知识+管理技能 3）轮岗培训

3、培训由人力资源部统筹，各相关部门配合；

4、每次培训结束后，每个学员须完成课后作业，作业完成情况将作为评定学员学习效果的内容之一；

5、培训结果由人力资源部整理及公布，不合格人员将被淘汰，合格人员进入下一轮的考核；

五、后备人才任命考核

1、对后备人才及助理职位人员的要求

1）后备人才：进入后备人才库的员工，要更加严格要求自己，不断提高不断学习与进步。每月考核中增加后备人才考核项目，此部份主要突出每个月的个人学习成果。

2）助理职位：公司设立助理职位，例：组长助理、车间主任助理、经理助理等，助理职位不是专职，担任助理职位的员工必须完成自己本职工作。例如，某一位组长，成为车间主任的助理，这位组长首先要完成自己作为组长的本职工作；其次，协助车间主任。那么这位这件主任，必须教自己的助理如何胜任车间主任的工作。在车间主任晋升、调岗、离职、请假等情况出现时，助理经过考核可以直接晋升为车间主任或代理车间主任相关工作。每个月与正职岗位至少两次面对面交流，月初交工作计划，月末交工作总结。每月考核中增加助理职位考核项目，此部分主要考核该员工的管理能力、沟通协调能力、学习能力等。

注： 助理职位

2、竟聘上岗

1）竞聘条件：公司产生相应助理职位空缺时，已通过相应职位等级培训的后备人才可参加竞聘，即公司内部产生的所有助理职位空缺由梯队后备人才竞聘上岗，管理职位空缺由相应助理考核后直接上岗。

2）操作流程：

A.助理职位：①公司内部产生空缺岗位，人力资源部发布内聘信息→②自荐后备人员至人力资源部报名应聘→③公开组织面试评审→⑤录取人员岗位变动及薪资调整（加助理补贴）。

B.管理职位：①公司内部产生空缺岗位→②对空缺岗位助理职位人员进行考核→③考核合格者正式任命及薪资调整（考核不合格，可采取所有后备人才竞聘或外部招聘）。

3、考核结果的运用

1）后备人才：末位淘汰制，每个季度对所有后备人才的考核成绩加权平均，排名在后3位者取消后备人才资格。

2）助理职位：每月考核结果分为：优秀（95分以上）；良好（85——95）；合格（75——85）；不合格（75分以下），凡考核不合格者取消其助理职位，空缺岗位再次进行竞聘；考核合格者留职观察一个月，若第二个月考核没有达到良好，取消其助理职位，空缺岗位再次进行竞聘；考核结果一直保持在良好或优秀者，当相应管理职位空缺时，经过上岗考核后，直接接任管理职位。

后备人才、助理职位若有重大违反公司相关规章制度者，直接取消其资格。

附：表单

《后备人才报名表》

《后备人才考核表》 《助理职位考核表》

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！