

2023年企业人才培养计划方案(精选5篇)

方案是从目的、要求、方式、方法、进度等都部署具体、周密，并有很强可操作性的计划。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

企业人才培养计划方案篇一

新员工是企业新鲜的血液，为规范企业新员工入职培训管理，使新员工能够尽快熟悉和适应企业文化、制度和行为规范，了解企业情况及岗位情况，并快速地胜任新的工作，以满足企业发展需要，打造一支高素质、高效率、高执行力团队，使企业在激烈的市场竞争中有较强的生命力、竞争能力，特制定本方案。

企业新入职员工。

- 1、使新员工在入职前对企业历史、发展情况、相关政策、企业文化等有一个全方位的了解，认识并认同企业的事业及企业文化，坚定自己的职业选择，理解并接受企业的共同语言和行为规范，从而树立统一的企业价值观念，行为模式。
- 2、使新员工明确自己的岗位职责、工作任务和工作目标，掌握工作要领、工作程序和工作方法，尽快进入岗位角色。
- 3、让新员工了解企业相关规章制度，培养良好的工作态度，职业素质，为胜任岗位工作打下坚实的基础。
- 4、加强新老员工之间、新员工与新员工之间的沟通，减少新员工初进企业时的紧张情绪，让新员工体会到归属感，满足新员工进入新群体的心理需要。
- 5、提高新员工解决问题的能力，并向他们提供寻求帮助的方法。

法。

第一阶体段，由企业进行集中培训，起始时间为新员工入职后的第一个月，军事训练3-5天，规章制度与基础理论培训2-3天；第二阶段的培训，起始时间为新员工入职当天，为期1个月；第三阶段的培训，起始时间为新员工入职当天，为期3~6个月。在第一、二阶段早晚要坚持军事化训练。

- 1、企业的发展历史及现状。
- 2、军事训练，培养服从意识、团队合作与吃苦耐劳精神。
- 3、企业当前的业务、具体工作流程。
- 4、企业的组织机构及部门职责。
- 5、企业的经营理念、企业文化、规章制度。
- 6、工作岗位介绍、业务知识及技能和技巧培训。

培训内容具体实施分三个阶段进行，第一阶段由企业集中组织培训，第二阶段由车间组织培训，第三阶段，试用期采用师徒制一带一顶岗培训。

- 1、新员工入职培训具体由人力资源部组织实施，其它部门配合。
- 2、培训讲师军训请武警教员培训，理论与实操讲授由企业管 理与技术人员及一线优秀操作人员担任。
- 3、每班设定一名兼职班主任，一名兼职军事教员，早晚进行军事训练。
- 4、培训考核

培训后由人事组织用人单位对培训对象进行综合考核与评价。理论考试结果占综合评价结果的20%，试用期员工评价占综合评价的80%。

集中培训后进行理论知识闭卷考试，具体由人事部门组织实施。

工作态度与职业品德评价，具体由人事部门和用人单位进行评价，以用人单位评价为主。（见试用期员工评价表）

实际操作考核：由人事部门组织相关专业技术人员与用人单位领导组成评委组进行评价。（见试用期员工评价表）

综合评价结果为同工种同批次培训倒数第一名或倒数第1-2名的培训对象将被淘汰。

综合评价结果为同工种同批次培训顺数第一名或倒数第1-2名的培训对象将提前转正定级。

由企业人力资源部负责统一规划与管理。集中培训由人力资源部负责考勤，顶岗培训由用人单位考勤，班主任、早、晚班军事教官的工作量及绩效由人力资源部考核，根据考核结果计算津贴，津贴基准按20元/天计算。

1. 培训期间不可迟到、早退，无故迟到、早退累计时间在30~60分钟者，以旷工半天论处；超过1小时，以旷工1天处理；情节严重者，记过1次。培训期间不得随意请假，如有特殊原因，须经所在部门主管领导审批，并将相关证明交至人力资源部，否则，以旷工论处。旷工2天及以上视为自动离职。人力资源部每天必须做好检查记录。

2. 进入培训场所，禁止吸烟，不得吃东西，不可大声喧哗。

3. 见到上司要主动打招呼，对上司要服从，不可当面顶撞。

4. 培训时要保持安静，手机要调成静音状态，不可窃窃私语，注意力要集中。

5. 培训中同事之间要互相谦让、友爱，不可发生争执、打架；不能拉帮结派，一切不利于团结的事，一律禁止。

6. 培训期间必须爱护公共财物，故意损坏公共财物者除照价赔偿外，还将视情况处罚。

7. 服从管理，按时作息。

8. 培训时应认真听课，作好笔记，不得做与培训无关的事。
第九条培训学员所需态度用“心”学习，态度积极。心若改变，你的态度跟着改变；态度改变，你的习惯跟着改变；习惯改变，你的性格跟着改变；性格改变，你的人生跟着改变。

每次集中授课培训和顶岗实习培训后，由人力资源部组织学员对培训效果进行评价。（如表2）顶岗操作培训由人力资源部组织用人单位和学员对师傅进行评价，学员评价占评价总分30%。师傅培训津贴按企业相关制度执行。

培训结束，由人力资源部对学员成绩和评价结果进行统计，并出具书面培训评价结果报告呈人力资源部主管领导和企业领导，以做为培训学员转正定级和培训讲师津贴发放依据。

1、确认新员工是否清楚地掌握了其工作性质、责任，真正掌握了业务知识。

2、对新员工的责任心、效率、效能意识重点加强培训。

3、训练新员工的礼仪修养，养成礼貌待人的良好习惯。

4、让新员工意识到校园生活与企业生活的差别，意识到自己的责任。

- 5、培养新员工尊重知识、尊重时间、严肃认真的工作态度。
- 6、注意培养新员工的团队合作和集体利益优先的意识。

企业人才培养计划方案篇二

员工是企业最重要、最核心的资源要素，企业的所有价值都需要经过员工来创造。企业之所以能够长久生存发展就是因为不断地有新员工作为宝贵的新鲜血液注入到企业中，所以，企业应当重视对新员工的培养，帮忙他们成长，使他们尽快适应新的工作环境。新员工培训是专门为新员工设计并实施的培训形式，在塑造企业的合格员工、传承企业文化、建设高绩效团队、赢得企业的持续竞争优势等方面发挥重要的作用。我们根据多年的咨询服务实践，认为新员工培训方案必须“以人为本”，根据企业自身实际和新员工需求特征制定科学完善的新员工培训计划。经过总结归纳，认为企业在对新员工培训计划进行设计时，应当从以下方面入手。

培训专家应当采用各种方法和技术，分析培训的必要性，以及培训的目标和资料。需求分析是确定新员工培训计划的前提，也是培训评估的基础。培训需求可从三方面进行：

- 1、组织分析，根据企业的远景和使命，确定对员工的要求，以保证培训方案的设计理念贴合企业的总体目标和战略要求。
- 2、工作分析，新员工到达梦想的工作绩效所必须掌握的知识、技能和本事，如果已经有成熟的岗位说明书，能够直接参照书中对员工的要求。
- 3、差距分析。指将员工现有的水平与未来工作岗位对其技能、态度的要求进行比照，研究两者之间存在的差距，确定需要哪方面的培训来提高员工的岗位胜任本事。

培训总目标是整个新员工培训计划的设计依据，具有宏观、

不可操作性的特点。典型的表述如经过新员工入职培训帮忙新进员工了解和熟悉公司的一般情景，从而适应企业的各种环境，胜任新工作，使新员工在入职前对公司有一个全方位的了解，认识并认同企业的事业及企业文化，坚定自我的职业选择，理解并理解企业的共同语言和行为规范。培训的具体目标是对总目标的分解和细化，具备可操作性。它一般包括了解企业的文化和经营理念、熟悉企业的各种通用的政策、规章制度；了解企业的业务状况和产品基础知识、明白岗位的基本要求；能熟练应用各种基本的工作技能等。

培训原则是对该方案在设计理念上的界定，常见的如以岗位时间锻炼为主，脱岗培训为辅，在实践中快速成长；针对不一样类别的新员工制定不一样的员工培训计划；培养过程严格管理，严格考核。

如本员工培训计划适用于某公司或某部门的新员工培养。

一般公司的职前培训在xx天不等，少数大型公司的部分职位如销售则要xx个月；到岗后的培训周期较长，会持续x个月—x年左右。

职前培训由企业总部统一安排，职责部门为人力资源部或专门的培训中心；在岗锻炼期间，由员工所在业务部门负责；若跨部门锻炼，则有多个业务部门共同负责。

一般来说，新员工培训计划应包括知识、技能和其他素质方面的培训，他们需要与需求分析的结果相贴合，并与工作的要求相关。知识方面应包括企业的地理位置和工作环境、企业文化和企业经营理念、战略和企业的发展前景、企业的标志及由来、企业的发展历史阶段、产品和服务等，专业性较强的岗位还需要增加对应的专业知识，如xx公司的技术新员工需要在短时间内学习完xx本专业相关图书并经过考试。技能方面应包括有效沟通、团队合作、时间管理、会议管理等通用技能。其他素质方面，主要指的是在价值观层面能认同

企业的文化。此外，不一样的培训层次有不一样的资料重点，如企业层次的培训倾向于文化、政策等宏观层面，部门层次的培训倾向于部门结构职能、工作职责、关键绩效指标等。

培训方式通常包括如讲授法、演示法、案例法、讨论法、视听法、角色扮演法等，他们各具特色，在新员工入职培训中，要依据需要和可能，合理地选择采用。根据成人学习的规律，新员工入职培训应当尽量多采用学员参与度高的方式以提升培训效果。

培训资料及培训方法决定如何选择培训支持资源。一般应包括教室、会议室、工场、教材、笔记本、笔、模型、投影仪、电视、录像等，这些安排能让员工从不一样的角度体会到企业的关怀，所以在设计时需要尽量研究员工的感受。

企业在实施新员工培训计划后，应采用必须的形式，把培训的效果用定性或定量的方式表示出来。

我们提议企业使用在国内外应用最广的培训效果四级评价模型，这个模型将培训的效果分为四个层次：

- 1、反应层，在培训结束时，经过满意度调查了解员工培训后总体的反应和感受；
- 2、学习层，经过考试确定受训人员对原理、技能、态度等培训资料的理解和掌握程度；
- 3、行为层，即行为改变，确定受训人员在实际工作中行为的变化；
- 4、结果层，即产生的绩效，能够经过一些指标来衡量，如生产率、员工流动率、质量以及企业对客户的服务等。

企业在对新员工培训进行评估时要向第三、四层次的评估发

展，因为仅有最终的行为改变和绩效提升才能直观的说明培训的价值之所在。企业应注意，培训评估完成后，需要撰写培训评估报告，资料包括培训项目概况、培训结果、评估结果及改善提议，以便不断地展现效果、总结经验和持续改善。

企业人才培养计划方案篇三

为切实提升财经学院专业建设内涵，提高财经学院人才培养质量，经学院教职员工充分讨论，特制定财经学院卓越人才培养计划实施方案。

一、卓越人才培养计划的组织管理

在学院党政领导下，根据归口管理的基本原则，以办公室、实验室、教学系为实施单元，制定相应实施细则。学院党政领导班子负责总体计划研究、任务分解、过程控制与总结。

二、卓越人才培养计划总体目标

以“特立交通，经济天下”为办学特色，以“深化教学改革，推动学科发展，建设教学研究型学院”为主题，以培养具有“深厚的人文底蕴、强烈的创新意识、宽广的国际视野、扎实的专业知识”的复合型人才为目标。

三、卓越人才培养计划实施方案

(一)专业提升计划

1. 专业提升计划目标

“专业提升计划”以促进财经学院所有本科专业内涵提升为根本目标，各专业通过5年建设，建成在市内有较强竞争力、在校内拥有比较优势与特色的专业，使我院人才培养质量再上一个新台阶。

(1) 会计学专业

进一步强化专业优势与特色，人才培养质量、专业综合实力和社会知名度达到市内同类院校先进水平，校内专业评估达到“优秀”，并争取通过国家专业评估与认证。

(2) 市场营销专业

进一步完善人才培养体系，明确专业特色与优势，加强实习基地建设，加强校企合作，人才培养质量、专业综合实力和社会知名度达到市内同类院校前列，校内专业评估达到“良好”，并积极争取成为市级特色专业建设点。

(3) 经济学专业

进一步完善人才培养体系，培育专业特色与优势，人才培养质量、专业综合实力和社会知名度达到校内先进水平，校内专业评估达到“合格”，并积极争取成为校级特色专业。

(4) 国际经济与贸易专业

健全人才培养体系，培育专业特色与优势，人才培养质量、专业综合实力达到校内中上水平，校内专业评估达到“合格”，并积极争取成为校级特色专业。

2、专业提升计划基本思路

(1) 研究专业发展战略、人才培养定位，明确专业建设目标与建设思路，确定专业特色和优势建设方向。

各专业成立专业建设委员会，委员会由外校专家、行业专业、校内专业专家构成，负责专业的建设和发展。

各专业在研究专业发展定位、优化人才培养方案时，必须邀请专业建设委员会专家讨论、诊断2次以上，由学院相关领导

牵头，各系负责组织。

(2) 完善与优化人才培养方案，创新人才培养模式，形成科学合

理的课程体系和实践教学体系。

在新修订的人才培养方案中，要进一步突出实验实践教学，各专业在把握总学分不变的前提下，适当增加实验实践学分。形成理论课程、课内实验课程、独立实验课程、实训课程、课外实践课程相互融合相互补充的有机体系。

理论课程的设置，要符合应用型人才培养的基本方向，突出学生动手实践能力的培养，要与学分制密切结合，逐步实现学生选课、选师、选时的自由。

(3) 加强课程建设，更新教学内容，完善教学大纲，建设精品课程。

逐步推行课程负责人制，完善课程授课质量规范，建立院-校-市三级精品课程体系。

(4) 加强教材建设，完善实验教材。

加强学院教材规划与建设，特别是加强实验课程大纲与教材的编写与出版。

(5) 加强教学团队建设，提升专业师资队伍素质。

各专业根据课程性质努力打造优质教学团队，完善团队考评机制，加强团队建设与学习，不断提升专业教师队伍素质。

(6) 加强教学改革与研究，围绕专业建设与人才培养开展针对性的改革实践。

以培养学生综合能力为基本目标，不断进行教学改革与研究，加强理论课程、实验课程、实践课程的教学形式、教学内容及考核方式等方面的改革，并形成一系列改革成果。

(二) 学生实践能力提升计划

(1) 更新教育理念，实现从重视学生知识传授向重视学生综合能力培养的转变。用3-5年时间将各个专业打造为实践特色鲜明的应用型专业。

(2) 成立学生实践工作部，专职管理学生校内外实践活动。学生实践工作部由专业教师、学生工作教师、学生干部组成，每年年初制定实践计划，年末提交实践总结。

(3) 创造学生校内实践平台，提升学生校内实践能力。由学生实践工作部与宣传部、学工部、后勤总公司密切合作，建立校内学生实践教学基地。

(4) 创造并拓展学生校外实践平台，提升学生校外实践能力。以学生实践工作部为主导，以学生社团为依托，组织学生开展校外实践活动，创新实践活动形式和内容。

(5) 积极组织学生参与国内外各种专业竞赛，不断提高学生综合运用知识的能力和组织能力，培养学生的团队合作精神。

(三) 学生人文礼仪素质提升计划

(1) 制定财经学院学生礼仪规范标准，加强学生传统文化教育。

(2) 加强学生文体素质培养，举办形式多样的学生文体比赛。

(3) 加强学生职业道德、社会公德培养，构建学生道德档案，建立学生道德信息跟踪系统。

(四) 学生就业提升计划

(1)完善财经学院学生就业工作制度规范，明确学院、教学系、教辅人员和专业教师的职责。

(2)广泛联系社会行业单位，建设学生就业实习基地，拓宽学生就业渠道。

(3)加强学生就业指导，更新就业观念，创新就业形式。

(4)通过3-5年时间的建设，会计系签约率达到校内前十位，一次性就业率超过96%；市场营销系签约率达到校内前二十位，一次性就业率超过93%；经济学系签约率达到校内前三十位，考研率达到20%，一次性就业率超过90%；国际经济与贸易系签约率达到校内前三十五位，考研率达到20%，一次性就业率超过88%。

四、卓越人才培养计划实施的组织保障

(一)专业建设委员会

各专业成立专业建设委员会，委员会由外校专家、行业专业、校内相关专业专家构成，负责专业的建设和发展，确定专业发展定位，探索专业发展特色，诊断专业发展问题，提出专业发展实施方案。

(二)教学团队

以学科专业为基础，以相似相近课程群为单元，整合学院教学资源，组建优质教学团队。教学团队实行负责人制，设负责人1人，每个教学团队由若干相关课程负责人组成。

(二)科研团队

以学科专业为基础，以教师研究兴趣为导向，以教师研究方向为核心，整合学院科研资源，组建优质科研团队。

企业人才培养计划方案篇四

企业核心竞争力本质上是结合战略、人才、管理、技术等基础上构成的持续企业长期竞争优势的潜力，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，往往会选取大规模的外部招聘，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，他们的潜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用心性，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，构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、不思积极。

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应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思考企业现状及发展需要，又要思考人才自身的需求，综合各项主客观因素，选取人才，讲究适用、匹配原则。

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，简单愉悦工作的环境、能够理解下属推荐的上级、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，就务必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

给有潜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、管理型后备人才的培养机制

(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。

企业人才培养计划方案篇五

为了建立有效的后备干部培养机制，有计划、有步骤地合理开发和培养后备干部队伍，以便建立公司的后备干部梯队，为公司持续快速发展供给人才资本支持，特制定本方案：

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。

公司人力资源管理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

有意识地安排后备干部做一些时间紧、任务重、突击性较强的实际工作，使他们在实际工作中经受锻炼和考验。主要如下：

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主为、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。