# 公司（2025-2025）三年人才培养方案

来源：网络 作者：风吟鸟唱 更新时间：2025-07-20

*汉中汉钢新型建材有限公司（2024-2024）三年人才培养方案为认真贯彻企业人才发展战略规划，加快人才的培养、使用，使人才培养工作规范化、制度化，满足企业发展规划对人才的需求，实现公司健康、可持续发展。为确保公司2024-2024三年发展战...*

汉中汉钢新型建材有限公司

（2025-2025）三年人才培养方案

为认真贯彻企业人才发展战略规划，加快人才的培养、使用，使人才培养工作规范化、制度化，满足企业发展规划对人才的需求，实现公司健康、可持续发展。为确保公司2025-2025三年发展战略的实现，必须促进人才资源开发和人才的全面发展，切实加强和改进公司人才工作。特制定本规划。

一、充分认识人才在公司发展中的关键性作用，明确指导思想，确立人才工作基本原则、工作重点和总体目标，为公司经济可持续发展提供智力支持和人才保障。

1、目前公司的人才状况

截止2025年6月，公司现有在岗职工104人，其中：编制内在岗职工41人，占比39.42%，编制外在岗职工63人，占比60.58%;

在岗职工中，具有硕士及以上学历的1人，本科学历的14人，占比13.46%；大专学历的53人，占比50.96%，高中及以下学历的36人，占比34.61%。

在岗职工中，年龄50岁以上的17人，占比12.14%，41-50岁的21人，占比20.19%，31-40岁的33人，占比31.73%，30岁以下的33人，占比31.73%。

2、人才发展面临的形势

2025年是公司成立的第7年，也是公司发展历史上关键的一年，公司3#线已经竣工投产，经营规模将逐步扩大，突破发展瓶颈，开创新局面。面对新形势和新任务，公司的人才发展还不能完全适应战略发展的需要。突出表现为：人才总量、质量和各类优秀专业人才数量与企业发展要求不相匹配。特别是公司发展所急需，直接从事项目且能独挡一面的专业人才缺乏，影响了企业提升和经营拓展；人才队伍的年龄、学历、专业和层次等结构不尽合理，没有形成科学的年龄梯队，人才队伍整体素质不高，干部队伍平均年龄相对偏大，本科以上学历在人员总量中所占比例比偏低；公司的相关人事管理陈旧，管理手段和方法比较落后，对于人才引进、培养、评价、流动、激励和约束机制不完善。因此，必须采取有力措施，加快实施人才强企战略。

3、指导思想

以服务于公司发展为中心，以提高人才综合素质为目标，有重点分步骤地推进各类人才队伍的建设,为加快促进公司又稳又好发展提供坚强的智力支持和人才保障。

4、基本原则

人才工作应遵循以下基本原则：

——坚持围绕公司发展原则。根据公司的战略目标来制定人事工作的目标和方向，要争取公司利益的最大化。

——坚持以用为本原则。重点发挥公司主要业务的核心人才的作用，持续的培养和激励，促使其发挥更大的效应，为公司的发展服务。

——坚持优化结构原则。在公司内部构建科学合理的年龄结构、学历结构和专业结构，同时加大直接参与项目的执业类人才的比重。

——坚持优先投入原则。人才投入是赢得未来的战略性投入，是效益最大的投入。公司要加强人才引进和给予教育培训的力度，增加教育经费的投入，公司正处于变革时期，要取得领先优势，就不能再像以前那样拼资源、拼环境、拼廉价劳动力，而需要的是足以支持公司经济发展的先进知识、技术和管理。

5、总体目标

人才队伍结构进一步优化，人才工作机制更加健全，人才评价体系日趋完善，人才发展平台基本建立，公司人才需求基本得到改善。

——在人才总量上，要继续提高公司高学历人才总量在总人数中的比例。本科以上员工要提高至15%以上，具有专业技术职称的人数要在现有人数上增加5～10人。

——在人才层次上，要形成一支高素质、高层次、复合型的人才队伍。具有高级专业技术职称的人员要达到3人，具有中级专业技术职称的人员要维持在20人以上。

——在人才结构上，要进一步调整公司的人才结构。加大对技能人才、专业人员的配置，拥有技能等级证书的人员要从目前的10%达到15%以上。

二、创新人才培养模式，不断创新人才工作新举措

1、创新人才引进机制。

（1）有效提升校园招聘的质量，严把“进口”关

选定高校、并加强与专业对口高校的沟通，严格选拔和录用程序。同时采取灵活的应届生薪酬福利政策，吸引优秀生源。应届生收入应参考市场水平，应届生薪酬设定相应区间，以招收不同层次的大学生。搭建应届生成长阶梯，通过2年过渡至一般技术人员，5年成长为专业人才，明确成长阶梯，加强过程考核，配合相应的淘汰机制，体现优胜劣汰。

（2）加大中流砥柱人才的引进力度，助推企业发展

在社会成熟人才招聘环节，通过内部推荐和外部招聘方式相结合的方式，通过政策倾斜，优先引进具有中高级职称的专业技术人员和具有执业资格的专业人才。

加大企业核心人才的引进力度，相关政策向核心人才倾斜。采取更为灵活的薪酬和福利政策。

2、创新人才培养机制

坚持“职业化”培养方向，探索形成相应的培养机制。要积极开拓培养途径，形成“分层次、分类别、分阶段”的培养体系，为企业全方位发展打造一支能力强、素质高的员工队伍。

（1）对于基层管理人员的培养。要着重加强业务能力建设，采取专业深造及自我提升等培养措施，定期开展管理交流等活动。同时每个优秀的管理者都应该是一名合格的人力资源管理者，对这个层次的人还要开展人力资源管理基础培训，提升内在管理能力。

（2）对于优秀青年人才的培养。要大胆安排年轻人才直接承担责任的重要岗位，在工作3年以上青年中增设部长助理岗位，以独立承担分管理工作为抓手，通过几年时间，发掘可造之才，打造成公司后备人才的“第二梯队”。

（3）对于专业技术人员队伍的培养，要加快速度，并采取适当的激励方式，用政策导向鼓励员工在专业证书上有所突破，争取每年在专业技术人员数量和质量上有一定提升。

3、创新人才激励机制。

在人才激励机制上，要分层次分类别的使用多种激励手段相结合的措施，实现最大程度的激励。

（1）打造“职业化”发展模式，建立中层管理人员队伍的相应考核和激励机制，从物质和精神两方面入手，薪酬由基本薪酬+业务提成构成，直接和项目挂钩。加强企业人才的中长期激励，对企业核心人才可探索股权激励等激励形式。

（2）探索各类业务骨干的业绩考核和激励机制，更大程度地调动积极性。除每年一次的先进评选外，可对业绩特别突出的人员给予精神和物质层面激励，并加强宣传。同时根据公司发展水平稳步提高全体员工的整体收入和福利待遇，实现广大职工共同分享公司发展的成果。

4、创新人才管理机制。

根据内外部环境的变化，创新人才的管理机制，加强人才管理的新方法。

（1）公司内部人才的合理流动。动态掌握基层青年员工的成长变化，结合员工的个人职业规划，根据公司发展需要，使人才在公司内部合理流动。为加快青年干部培养，企业重要岗位探索提前退出机制，原则在到龄退休前5年退出领导岗位，对青年领导干部成长加以扶持。

（2）打造企业人才信息平台，为企业人才工作提供决策依据。建立人才数据库，建立各类专业人才队伍的详细信息数据库。

5、工作重点及措施

近几年人才工作应体现以下工作重点：

——根据公司稳步扩大经营规模的发展规划，全面构建以成本控制为重点的管控平台。

——要坚持绩效优先，突出提升能力，围绕激发活力，推进专业技术人才级各类技能人才队伍建设。

具体落实的措施：

（1）大学生的引进和淘汰机制。每年坚持通过上级公司引进3～5名大学生，下放至生产部门进行锻炼，部门负责人负责带教，人工成本由公司承担，同时搭建应届生5年成长阶梯，明确各阶段目标，加强过程考核，配合相应的淘汰机制，体现优胜劣汰。应届生收入应参考市场水平，薪酬可设定相应区间，以招收不同层次的大学生。

（2）招聘工作两头拓展。在目前的招聘渠道上尝试进行拓宽，生产一线青年人才在本地人才招聘不足的情况下可向外地高校延伸，中流砥柱人才也可通过当地就业部门进行招聘。

（3）设置引进人才年龄界线，距法定退休年龄5年内的人员一律不予引进。

（4）加快内部青年骨干培养。要着眼于三个提高，提高工作要求、提高收入、提高培训投入。在工作3年以上青年中增设部门助理岗位，以独立承担部分管理工作为抓手，打造成公司后备人才的“第二梯队”。设立奖学金制度，鼓励员工在专业证书上有所突破。核心青年骨干要加大培训投入，提升其内在管理及专业水平。，要结合其自身职业规划，让人才在公司内部流动合理。在应届生工资每年增长的大形势下，薪酬要向一线在职青年员工倾斜。

（2）优化人才生活文化环境，建立人才关爱机制。加强工会和团支部人才关爱、慰问制度，明确各自关爱重点，团支部以职业生涯规划为抓手，关心青年人才的成长，工会以走访青年家庭为工作重点，了解关心人才的生活，优化生活成长环境。

（7）建立人才数据库，不仅要公司内部各类管理人才队伍的详细信息，同时要做好专业技术职称及岗位技能人才队伍的数据信息。

汉中汉钢新型建材有限公司

2121年7月20日

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！