# 加强人才培养

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2024-06-23

*第一篇：加强人才培养加强人才培养、管理和服务积极谋求人才工作创新发展人才资源是第一资源，是重要的战略资源。在党的十七大报告上把“人才强国战略”写入党章，这赋予了人事工作新的任务和使命。五华区作为中心城区，区域内高等院校、科研院所聚集，各类...*

**第一篇：加强人才培养**

加强人才培养、管理和服务

积极谋求人才工作创新发展

人才资源是第一资源，是重要的战略资源。在党的十七大报告上把“人才强国战略”写入党章，这赋予了人事工作新的任务和使命。五华区作为中心城区，区域内高等院校、科研院所聚集，各类专业技术人才集中。如何发挥专业技术人才在区域内的积极作用，实现专业技术人才由区属向区域管理服务转变，是五华区人事劳动和社会保障局的一项重要工作，根据这一要求，我们坚持以科学发展观为指导，努力实现新形势下对人才工作的任务和要求，紧紧抓住人才的培养、引进、管理和服务环节，积极谋求人才工作创新发展。

一、大力加强人才的培养工作，提升人才综合素质

近几年，我们把人才的培养放在了重要地位，始终坚持不懈地抓专业技术人员的教育和培训。首先，按照“高层次人才优先培养、中青年人才大力培养、重点人才重点培养”的原则，围绕我区发展的支柱产业、优势学科和重点项目中所需的高层次专业技术人才，采取与区域内高等院校联合办学的方式，加快培养有突出贡献和享受政府特殊津贴等高层次的专业技术人才。其次，制定优惠政策，采取国内进修、挂职锻炼和提供创业资金等方式，1为优秀中青年专业技术人才健康成长创造条件。每年推荐50名中青年学科带头人、骨干教师参加教育系统举办的教育教学理论、专业素质等方面的培训。三是依托昆明市继续教育协会，采用培训、进修、学术讲座、有考核的自学等多种方式积极组织专业技术人员开展继续教育。通过培养，近年来，我区专业技术人员有13人次被省、市评为有突出贡献的专业技术人员和享受政府特殊津贴的人员。其中：“省突”3人、“市突”5人、享受“国贴”1人、“省贴”3人。2024年经过层层推荐，2人荣获“昆明市拔尖农村实用人才”称号。推荐风驰广告传媒有限公司经理张艳萍作为云南省民营科技优秀企业家的代表，获得“市突”荣誉称号。近几年，在全区开展专业技术人员继续教育，组织专业技术人员参加“WTO与涉外知识”、“素质教育成功篇”等的培训和考试。通过努力，我区目前已初步形成了一支专业类别较为齐全、整体素质不断提高的专业技术人员队伍。

二、健全管理制度，激发人才发挥效能

在加强专业技术人才队伍建设上，我们始终把制度建设放到突出位置来抓。

一是完善继续推进人事制度改革。结合《昆明市事业单位人员聘用管理办法》，在教育、卫生等事业单位全面建立和推行按需设岗、按岗聘用、公开竞争、合同管理的聘用制。完善有利于专业技术人才合理流动的养老、失业、医疗、工伤、生育等社会保障制度，从而稳步地推进事业单位人事制度改革。

二是进一步深化职称改革。实行职称和职务评聘分开，加强事业单位“结构比”管理，优化人员结构，实行竞争上岗，破除专业技术职务终身制。通过“结构比”管理和“评聘分开”，不断加强和完善评聘工作的管理力度，真正做到科学设岗。按岗聘用。积极推进专业技术人才社会化评价体系建设，实现职称科学分类、个人申报、社会评价、单位聘任、政府宏观管理的运行机制。

三是完善专业技术人才信息库。加强五华区专业技术人才信息库的维护管理工作，在完善区属专业技术人才信息库的基础上，逐步建立区域优秀专业技术人才信息库。通过信息库的建立，确实掌握一批在各个领域表现突出的人才信息，提高对专业技术人才的管理和使用。

四是营造良好社会环境。积极为专业技术人才工作、研究、生活创造良好条件，做好服务工作，不断调动各类专家的积极性和创造性。努力营造鼓励创新、尊重知识、尊重人才、相互信任的良好环境。支持和鼓励知名专家参选人大代表、政协委员，不断提高他们的社会政治地位。

三、构建服务平台，努力做好人才服务工作

着眼于经济发展对人才的需求，我们着力构建服务平台，切实加大公共服务力度。

（一）注重专业岗位动态管理。在坚持改进和完善专业技术职务聘任制度，科学设岗，按岗竞聘的基础上，依据《云南省事

业单位专业技术职务试行结构比例管理的通知》、市人事局《关于进一步做好专业技术职务“评聘分开”工作的通知》，对区属全额、差额拨款的100余家事业单位核定了专业技术职务结构比例。区划调整后，根据单位和人员的变化情况，对教育、卫生所属单位的专业技术职务结构比例进行了及时调整，尤其是对重点学校给予适当倾斜，如昆二中、昆八中、昆十四中通过增加高职和中职结构比例，为我区重点中学积极引进优秀专业技术人才创造条件。

（二）多措并举，搭建人才服务平台。注重利用网络、电视、广播、报刊、杂志等媒体，积极推介优秀人才的先进事迹和人才工作的先进经验，在全区营造起了尊重人才的良好氛围。2024年，组建了五华区人才交流中心暨档案社会化管理中心，积极开展人事代理、人事档案社会化管理等服务项目。同时，我们还以五华区人才交流中心为信息交流平台，通过各种联系方式及时发布职称申报、培训、考试等信息，为各类人才提供了方便快捷的服务。

（三）实施两个办法，实现一个转变。按照《五华区专业技术人才队伍建设实施意见》、《五华区技能人才队伍建设实施意见》，我们制定了《五华区非公组织人员评定专业技术资格（职称）暂行办法》》和《五华区非公企业人员职业技能申报管理暂行办法》。于今年3月在五华区9各办事处、2个乡组织300户驻区企业约400人参加专业技术人员、技能人才职称评定、职业

资格申报培训会议。为非公企业人员在职称评定、职业技能申报开启了“方便之门”。会后，为昆明云测科技有限公司等9户非公企业18人申报专业技术职称，组织江氏兄弟桥香园等4户非公企业31人参加烹饪、服务员等工种的工人技术等级培训鉴定。实现人才管理由区属向区域管理服务转变。

在今后工作中，我们将省、市上级部门的领导下，按照“商贸立区、工业兴区、科技强区、立足社区、城乡统筹、协调发展”的五华区总体发展思路，将进一步加强专业技术人才人才队伍建设。通过采取搭建平台，营造环境，提供服务等有效方式，不断调动我区专业技术人才的积极性和创造性，为五华区的社会发展和经济建设做出贡献。

（五华区人事劳动和社会保障局王彤）

二○○七年十二月十四日

**第二篇：加强人才培养**

4.加强人才培养

由于游艇行业在中国刚刚兴起，并没有专业人才，高校也并没有相关课程和专业，因此，国内的专业游艇人才一般都是各个游艇厂自己培养的。中国游艇制造厂家惯用的方式是自给自足：招聘学徒工，通过师傅传帮带，成为熟手；或是招聘高校里轮船方面的应届生，再往游艇方向培养。但是这种方式缓慢，跟不上游艇行业迅猛发展的步伐，而且，极易被其他游艇厂挖墙脚，造成恶性竞争。

在国内，校企合作办学培养专业游艇人才早已有过尝试，比如舟山阿尔法船舶制造（舟山）有限公司与舟山精博船舶工业发展研究所，珠海市平沙镇游艇工业园与珠海城市职业学院、湖州澳普兰游艇制造有限公司与浙江交通职业技术学院机电系等等都曾经有过联合办学的合作。另外，在 2024年，当武汉船舶职业技术学院的船舶工程系，与游艇制造企业“太阳鸟”合办了游艇专业。

这对缓解游艇行业人才缺失有一定的作用。但是，需要指出的是，专业的游艇人才涵盖很多方面，比如说轮机电器船体工程师、各种技术工人，设计建造人才以及码头俱乐部管理人才等。这是一个行业的系统顺畅运转不可缺少的因素。目前的校企合办还只是拘泥于某一方面、某个类型的人才培养，要想全面为游艇行业输送各种人才，高校需要眼光更高更远，专业设置和师资力量需全面铺开。

**第三篇：人才培养**

人才成长计划一季度交流

为了加快后备年轻干部队伍成长步伐，为公司发展奠定坚实人才基础，四公司制定了“123人才成长计划”，我有幸作为被培养者参加了这次活动，拜结综合办主任谭铭为师傅。谭铭师傅严格根据培养目的、培养要求，迅速制定培养计划。活动开展以来谭铭师傅将其扎实的专业知识，丰富的工作经验，深厚的技术功底，毫无保留地传授于我。培养过程中我坚持诚心，精心，细心，耐心的学习态度，采用勤学，勤问，勤看，勤练的学习方法，追求成才，成长，成熟，成功的学习目的，逐渐在自身岗位上茁壮成长，挑起重担，独当一面。

虽然师傅不常到项目，但是通过电话、微信，实时了解工作状态、工作进展，并提醒工作重点，优化工作方法，提高工作效率。2024年下半年，按照项目总体安排，我从项目综合办公室调至项目安保部工作，工作内容有了极大的转变。在师傅的帮助下系统学习了解项目安全管理工作流程，学习基础的安全管理知识。在与师傅的交流中学习现场安全管理经验，学习与工班、与个人的关系处理。在项目筹建初期，师傅还亲自到工地手把手教党员活动室布置，“两学一做”活动如何开展，项目宣传工作从何下手等工作。

师傅不但重视工作能力方面培养，而且重视思想境界的提升。自去年至今，分别收到师傅赠书《人性的优点》、《没有任何借口》。每天工作除了日常资料的填写，还得奔波在工地解决安全问题，处理工队、监理关系。繁重的活动量虽曰一种锻炼，但久而久之，心疲惫不堪。管理过程中，各类琐事纷沓至来。那段时间，只有睡前拿起这些书本，才能平静下来，仿佛面对的是一位有智长者，正润物无声地诠释我心中的痛苦疑惑，并将忧愁慢慢释放，指导我明天的工作。

今年是“人才成长计划”提素质的一年，在下一阶段工作学习中，要紧紧围绕师傅的培养计划，努力提升专业知识理论水平，把所学知识应用到工作实践中，提高业务水平。继续深入阅读正能量书籍，通过提升道德修养来提升自己的综合能力。

**第四篇：人才培养**

随着历史的指针指向这个充满机遇与挑战的二十一世纪，随着中华民族重新屹立于世界优秀民族之林，随着国家经济政策的改革开放，我们不能不感到庆幸，我们正生活在这样一个公平而具有挑战的社会。国家要富强，人民要富裕，靠的是什么？靠的是经济实力，靠的是综合国力的强大，那么怎么才能达到这个目的呢？发展经济，特别是国有经济和民族经济。所以作为经济社会中的基本单元和枝干结构的组成——企业（公司）无疑是急需也必须发展壮大的。那么，公司怎样才能健康的、快速的、稳定的发展壮大呢？

一个企业的发展壮大成功与否有很多因素，包括企业文化、优秀的管理、员工的素质、组织结构、科学技术、政府的支持、激励制度、社会环境、资金支持、时代背景……在这些元素有机的整合才有可能真正将企业做大做强，当然这绝不是想象中的那么简单，我也就不（暂时不能也不会）一一说明了。

在这里我主要针对员工素质中的储备干部这一小块简单说明一下储备干部在公司的重要性与影响。既然说到储备干部，那么首先我们明确一下储备干部的概念，以及储备干部的主要职责，然后讨论下储备干部在公司的重要性与影响，接着分析下公司怎样培养和留住其培养的储备干部，最后简要谈一下怎样做好一个储备干部。

首先，什么是储备干部？储备干部就是企业管理阶层的储备人才，通过系列的培训和锻炼，最终成为中层甚至高层管理人员。企业为了在激烈的市场竞争中求得发展，必须有中坚管理阶层和优秀的人才，除了外聘，企业越来越重视培养自己的管理人才，打造能够带领企业乘风破浪的尖兵。为此，企业一般会经过严格审慎的招聘程序，甄选出最具潜力的人才，并加以严格培训，充实储备干部成为专业经理人所需要的一切能力和技能。

那么储备干部主要干些什么工作呢？一般来说，储备干部要学习和要做的事情很多，但一律必须经过基层锻炼。按照企业不同的性质，他们很可能从内勤人员、售货员、普通工人、业务员等基层职位做起。一般情况下，都是从低层干起，逐步发展。

针对储备干部在公司的重要性与影响这个问题，我想主要从以下几点说明：

一：公司为什么要招聘储备干部

作为一个有发展前途的企业（或者说是一个有战略眼光的领导人、领导集团）必须为公司的发展做好人才储备，除了内部提拔以外，招聘储备干部无疑是一个不错的方法。其主要原因如下：

1、储备干部主要是预防人才流失以及补充企业发展所需人才。企业发展需要不断补充新鲜血液，引进新思想、新方法。

2、储备干部有利于企业制定长期规划和企业的可持续发展，没有足够的后备力量，没有形成合理的人才梯队，企业很难做大做强。

3、就人才本身而言，进企业后也必须经过一段时间的磨合适应，了解企业基本情况以及企业文化，熟悉生产运作流程，了解职权范围之后才能走上管理岗位，那种招聘后立即委以重任的做法是企业人力资源不成熟的表现，同时也存在用人风险。

4、人才储备是人力消费市场规律的需要。高级人才作为社会稀缺资源，具有明显的商品属性，其价值本身很高。而企业则可以就低吸纳人才，对其投资培养，逐渐形成人力资源更替的良性循环。这也是一种理性的人力消费行为。

二：储备干部在公司的重要性

1、保证企业的健康发展（这也不是说有了储备干部就一定能保证）。有一定数量的储备干部在企业里，当一些在职干部因为各种原因未能履行自己的职责（比如出差，生病，休假，以及真正的不称职）时，储备干部可以发挥其作用。

2、提高企业的效率，储备干部作为领导的候补，可以给领导一些领导看不到的问题，及时的向领导反映，能够提高企业的效率。储备干部给企业带来新鲜事物，人无完人，一些在职位领导可以是某方面的能手，但他肯定也有不足之处，或者说是两个乃至更多的思想碰撞所产生的火花必然比一个人埋头苦想的好。

3、提高企业凝聚力。现代企业的维系靠什么？可以分三种情况：一是同事之间（包括领导与下属之间）的亲和力；二是正规的企业管理条例；三是靠企业文化。而一般的中小型企业很难形成被员工所共同认同和理解的企业文化，而死板的各项企业管理，却是不得已而为之，所以一个企业的亲和力就显得很重要了。储备干部由于地位特殊，这种承上启下的身份对提高企业的亲和力很有帮助。储备干部可以在办公室里和经理谈管理经验和企业的发展规划，也可以在车间和一线生产员工们一起讨论技术问题。可以穿上西装和老总一起出席会议，也可以穿着拖鞋和员工一起吃饭。所以说储备干部就是企业的调和剂。

4、减少企业因管理人员素质造成的损失。众所周知，企业存在的目的就是赢利，一个公司如果不能赢利，无论从那个角度来说，那都不是一个成功的公司。除了提高产品或服务的价格外，从内部降低成本也是公司实现赢利的重要手段。而一个领导可能带来的损失那是可想而知的，所以储备干部的提拔任用可以减少因管理人员波动带来的损失也是很好理解的。一个不熟悉公司的领导人和一个熟悉公司情况的领导人，从成本角度来说，储备干部无疑有很大的优势。

三：储备干部在公司的影响

1、储备干部对公司本身的影响，储备干部对公司最大的影响最大在与其给公司带来的竞争氛围，所谓初生牛犊不怕虎，一般来说储备干部都有不少的想法，不论是对公司的发展，还是人事的改革或者是各种制度的制定，虽然大部分情况是显得相当的稚嫩和理想化，但对于一个程式化了的团队，这无疑有不少作用，虽然不能期待储备干部能给公司带来多大的变革，但往往我们要的就是这种革新的精神以及无畏的勇气。但也不能排除个别以其独有的视角看问题的储备干部给公司带来一些变化，要相信广大人民中是从来不缺乏智慧的。而真正好的东西不在乎数量，十取其一就能让公司受益非浅。

2、储备干部对员工的影响。无疑，作为一个特殊的群体，储备干部对公司员工的影响是很大的。我们说以人为本，作为公司最宝贵的财富——员工，老板们总是看得很重要，而储备干部就处在这样一个很尴尬的地为，现在是员工，以后有可能成长为管理者，这就造成员工会对你产生抵触情绪，储备干部在这方面一定要注意，可能对公司员工造成好的影响，促使员工努力工作，也可能造成不良的影响，使员工消极怠工产生负面情绪。所以储备干部对员工的影响就在于其工作的时候和员工的关系，一个真正能够领导人的人是能够和大部分人相处的非常融洽的。而不能处理好与员工关系的领导多少自身有一些不足。

3、储备干部对企业文化的影响。企业文化这个词最近几年来一直被提及，其重要性不要而喻，我就不在这里重复累赘了。储备干部怎样能影响到企业文化呢？我想一个好的企业，它必然有一套完善的，可行的，适合自身的用人机制，而干部的培养无疑是这里面很重要的一块。凡事预则立，有了储备干部，企业才能大气磅礴，稳如泰山，形成一种王者的气质，不会因为一些变动显得慌乱无措。这对一个成熟而稳定的企业就显得尤为重要了。此外，储备干部能给企业带来一股清新而积极向上的风气。相比企业原有的氛围，就好比阳光明媚的春天也需要一点暖风来点缀一样。

总之，储备干部对一个企业，尤其是对一个有着远大志向的企业无疑有着积极向上的意义。一个真正优秀的企业就应该有强大的人才储备，这样才能保证企业的健康成长，保证企业不断的进步与强大。

第三个方面：公司应该怎样培养和留住储备干部呢？培养储备干部要注意以下几点，一是注重德育的培养，做事前先做好人，没有良好的道德品质做保障，一切都是空谈。二是加强储备干部基本工作能力的培养，首先要自身各项工作技能优秀，才能管理好他人。三是利用节假日和其他空余时间进行管理方面的理论训练，提高储备干部的理论水平。四是加强储备干部与在职干部之间的沟通，在有良好理论知识的基础下，理论联系实际才能真正有用处。五是加强对储备干部企业文化的理解，使其认同企业的核心文化，充分调动其主观能动性为企业的生存与发展出谋划策。六是加强储备干部的社交礼仪，为人处事方面能力的培养，人是社会的人，脱离了社会的人再优秀也毫无意义。七是最好做到有的放矢，让储备干部明白自己将要走上的工作岗位具体是什么。

那么企业怎样留住人才呢？一般来说，左右人们择业的因素主要也就那么几个：薪金福利，个人发展前途，企业文化（与企业一起实现个人人生价值），工作氛围等等。那么针对这些企业就可以对症下药了。首先是给确实有能力的储备干部以薪金福利方面的照顾，其次让储备干部真正对企业文化有强烈的认同感，再次结合企业的发展规划，让储备干部明白自己的前途是建立在企业的发展的基础上的，最后创造轻松愉悦的工作氛围。

最后要说的是怎样做好一个储备干部？首先是要作好充分的思想准备，做为储备干部要不好干的事，与不好相处的人相处。其次要有先苦后甜的思想，我不是圣人，也不期望自己能成为圣人，所以在吃苦的时候，有一个目标无疑是让人更有动力。最重要的是做为储备干部，要有两种心态，即要把自己当作一般员工看待，又要以储备干部的身份严格要求自己。在日常工作和生活中要以一个正常员工看待自己，不盛气凌人，不以自己的特殊身份轻视员工，明确享受一定权利就意味着相同的义务和不可推卸的责任。另外一种心态就是要以储备干部的身份多学多问多思考，积极上进，严格要求自己。时刻提高自身素质，加强自身修养和个人气质及独特人格魅力的形成。

当然以上谈到的也只是一己之见，由于个人见识以及表达能力和思想上的局限，远远不能说明储备干部对一个公司的重要性和影响，只能以点带面，起个抛砖引玉的作用。

**第五篇：人才培养**

论农场人才培养途径和方法

关键词：农场人才吸收培养方式

内容摘要：近年来，随着干部选拔机制的不断完善改进，越来越多思想素质好、文化水平高、工作能力强的年轻人进入了农场的管理体制中来，并被列入后备干部的行列，而如何加快引进大学生培养步伐，建设一支高素质年轻后备干部队伍的问题在当下也是有必要进一步深入研究和探讨的。本文着重从人才的吸收，任用及培养三个方面分别提出了一些相应的建议，包括生源地地的选择，搭建创业平台，拓宽培训途径等。

现阶段培养选拔优秀年轻干部，造就一大批担重任、有作为的领导人才，无论是中央还是地方都是相当重视的，特别是对于现代化的农场，培养高素质年轻的后备领导力量更是一项重要而艰巨任务，也是适应新形势、迎接新挑战、全面推进农场现代化建设的必然要求。近年来，随着干部选拔机制的不断完善改进，越来越多思想素质好、文化水平高、工作能力强的年轻人进入了农场的管理体制中来，并被列入后备干部的行列，而如何加快引进大学生培养步伐，建设一支高素质年轻后备干部队伍的问题在当下也是有必要进一步深入研究和探讨的。

因地制宜引人才

农场地区在行政管理和政府部门组建中有其自身的特殊性，非同于其他行政单位，因此在人才培养途径和方法上也要因地制宜，尽量吸收和培养能适应农场发展情况，了解农场运作模式，可能为场建工作长久奋斗的人才，选拔人才的过程中可注意一下几点。

（一）尽量吸收本地生源的大学生，利用“地缘“优势。“留不住人”是农场人才培养和储备方面遇到的一个重要问题之一，很多大学生是为了解决自己的就业问题才选择来到农场，他们只把这里当做了自己职业规划中的一个跳板，而不是成就事业的平台，要解决这一问题一方面是要加强对到任的大学生进行引导教育，政策鼓励等，另一方面就是可以在吸纳人才的过程中考虑到本地生源。农场子弟从小就生活在这片土地上，有一定的乡土之情，相对其他人更了解实际情况，在工做岗位上更容易快速的进入角色，更容易把自己所学的理论知识与当地实际相结合起来，工作实践过程中会减少很多

不必要的麻烦，在生活上也会带来很多方便，不需要组织上解决居住饮食等问题，节省下来的日常开支可以转移到学习培训等必要的地方。虽然现在有很多大学生抱着“走出去了就不应该回来”的心态，因此定向培养和组织动员就是非常必要的方式，定向培养应择优选送，既要定培养方向又要定培养岗位，确保每一个定向生都能够了解自己未来的岗位责任和义务，不浪费农场资源，有目标有任务的进行理论学习和实践练习，农场也应该定期组织定向生进行谈话，岗位实习，义务劳动等活动培养起主人精神和未来的人民公仆意识；另外政府也要动员和鼓励农场子弟“既要走出去，还要走回来“，利用自己的知识和技能回暖家乡，在自己熟悉的土地上创下一番基业，未来的农场需要他们，这里可以为他们的成功搭建广阔的平台。

（二）吸收多元化教育背景的人才，发挥“学缘“作用。每个地区每所大学都有其各自的办学特色和培养目标，有的学校培养出来的学生个性飞扬组织能力强，有博学笃行理论厚重，也有注重实践，要求做事严谨缜密的，因此农场在吸收引进人才的过程中也应该考虑到多元化的问题，不同的学校不同的教育背景培养出来的人才是不一样的，应尽量吸收不同高校的人才，注重人才的多样性培养，避免师出同源；另外吸收一个人才不仅包括它本身同时也包括他的”学缘“关系，一个农场的现代化之路是离不开先进的理论和科学技术的，因此保持和高校及相关科研机构之间的密切合作是必然的发展要求和发展趋势，应极力推动年轻干部成为农场和其母校之间合作的桥梁，在年轻干部、农场、高校之间建立起稳固的三角形合作关系，既包括科研项目之间的合作，也包括进一步的人才培养，干部回炉深造，实习换岗等方面的合作。

因才施用促成长

很多年轻人来到农场之后，发现很多实际情况与自己的理想之间有很大的落差，自己所学的专业知识和深厚的理论，在这里都难以适用，自己充当的只是打字员和校对工的角色，壮志难酬之感顿时涌起，然而一个现代化的农场所需要的和想要培养的绝不是简单的文员，而是拥有一技之长，并能胜任各种工作，促进场建事业腾飞的高素质后备领导力量。要化解这一矛盾的关键主要在于组织内部对于人才培养的规划，任用和引导方面。

（一）有计划的培养人才，让年轻人看到希望。组织内部在引进和培养人才的过程中都要有计划性、有目标性，应综合全面的分析出农场组织内部在短

期及中长期所需要的人才类型，然后有计划的吸收人才，并确立明确的人才培养目标，制定短期和中长期目标培养方案，让年轻人按目标做事，按规划发展，做到有的放矢。同时在领导团队组建中既要做到老-中-青协调搭配，保持部门内部的稳定和活力，同时也要避免论资排辈、只上不下，要鼓励创新，破格提升业务水平高，业绩突出的年轻人，让年轻人才能够较快的实现培养目标，对未来充满希望，保持韧劲和激情，不断的做出更大的贡献。

（二）置年轻人于“逆境“中成长、成才。很多地方害怕年轻人处理问题不够成熟，做事出错添乱子，就只给年轻人一些简单的事情做，使其失去了锻炼和成长的机会，古人云”天将降大任于斯人，必先苦其心志“，只有在逆境中才能够快速成长，因此组织上应该多给年轻人机会，让他们在艰苦的环境中锻炼，挑重担，做苦差，解疑难，化危机，只有能在”逆境“中突出重围的人才，才是真正符合后备干部的人选，在今后才更有可能从容的面对各种突发事件，有魄力领导百姓过上更好的日子。

（三）以扶持代福利，为人才搭建多元化发展平台。很多农场的场建工作正处于起步和中期发展阶段，领导干部的薪资福利现阶段也很难达到理想状态这也是阻碍高素质人才引进和培养的重要问题之一，因此就要采取其他方面的措施来改善人才工资低福利差的现状，现阶段“以扶持代福利“是解决这一问题的唯一方法。组织上可以为人才搭建创业平台，鼓励多元化发展，根据人才的业务领域和自身特点帮助其寻找合适的创业源和创业点，对于有创业热情和有项目的人才开辟绿色通道助其成功，可以对人才进行创业培训，资金扶持，提供小额低息或无息贷款，减免税费等。现代的农场领导干部应该是”做得了办公室，下得了田地，上得了讲堂“的全面的高素质人才，他们的创业过程和项目开发过程即是对自身能力的锻炼，经济来源的扩展，同时也可视为是政府开发新项目的试点，发展的好则可大范围的推广普及，带动百姓开辟致富的新渠道，真正做到”内行领导“而不是”外行指导“的目标。”以扶持代福利“不仅可以解决人才的福利问题，解除了工作中的后顾之忧，鼓励了他们的工作积极性，同时也为百姓创业起到了表率作用，是现阶段惠官惠民的有效办法之一。

精益求精 出公仆

年轻领导干部的成长和成才不仅离不开实践的锻炼，同时完善的培训体制、充足的学习交流机会、适当的回炉再教育也是必不可少的。随着经济的全球化，科技的高速化，信息的开放性发展，一个人如果不保持学习新知识，不吸收新的信息，知识库一直停滞在大学阶段，那么他很快就会被时代所淘汰，而作为现代化农场的领导干部储备人才，更应该认真地学习政府文件，牢记党的章程制度，贯彻党和国家的精神，了解国际国内政治形势和社会动态，并时刻为自己充电，掌握先进的知识和现代化技能，为自己的业务水平提升和未来的发展奠定良好的基础。因此为了强化人才的培训和学习，保持人才的先进性，应该从以下几个方面着手。

（一）完善培训机制，开辟多样化的培训途径。组织内部应该完善培训和学习体制，定期组织培训学习，并下发学习任务，提高自主学习意识和能力，让每个人才在不同阶段都业务有提升，思想有进步，能力有提高。开辟多样化的培训途径 是解决农场培训和学习经费紧张的一个办法之一。第一，组织内部培训。组织内部可以选拔业务水平高、工作能力强、思想先进和有技能、有经验的领导，组建成自己场内的培训团队，采用讲座报告，经验交流，心得分享，案例分析等方式，定期对新进人才进行培训；第二，远程培训。现代科技学技术非常先进，在人才的培养上，也应该积极的运用高科技传达上层政府工作精神，选择实用性强，符合实际需要，有指导意义的讲座、报告、网络课程等进行视频学习，远程培训既节省培训学习经费，又节约时间，不影响正常的政务处理，是现代化政府必不可少的培训手段和方式；第三，换岗学习。农场组织内部可以与其他农场或高校农业大学、科研机构等单位，建立良好的合作关系，农场之间可定期对同样或相似岗位上的干部进行交换学习，在交换中进行经验的交流和业务水平的提升。

（二）提供回炉和再教育机会。现代社会学历虽然不能完全代表一个人的能力，但是不同学历教育的培养目标是不相同的，较高的学历对于一个高素质全方位的人才来说是不可或缺的，因此应该鼓励年轻的领导干部考取和攻读学位，允许挂职读书，为其提供学费，或委托高校进行培养等。领导干部的回炉和再教育，不仅可以提升个人的业务水平，提高素质，快速成长为符合要求的后备干部，同时也提升整个领导团队的素质，扩展“学缘“关系，加强农场与外界的交流合作，促进农场的现代化、科技化发展。

（三）建全监督、考核，戒勉制度。在对年轻干部的培养过程中，应建立完善的监督体制，培养敬业精神，形成写工作日志，周报告和计划书的习惯，要求定期书面汇报，个别谈话，避免其自甘堕落、不作为、乱作为的现象发生，发现问题绝不姑息及时纠正和惩治。组织内部也要对年轻干部的工作进

行正确的评估和考核，量化考核标准，进行评比竞争，差额培养，末位淘汰，有危机感才会有行动力，有敬畏之心才会有所为有所不为。

（四）注重人才的道德培养。胡锦涛总书记在“七一“讲话中强调：”要坚持把干部的德放在首要位置，选拔那些政治坚定，有真才实学，实绩突出，群众公认的干部，形成以德修身，以德服众，以德领才，以德润才，德才兼备的用人向导“。因此农场的人才培养也要注重道德培养，要做官，先做人，要立业，先立德，为官者”头顶三尺“是法律，脚下支撑是官德，只有道德标准过硬，德才兼备，才有可能成为合格的后备干部，领导干部的道德水准关系着整个地区甚至是国家的兴衰得失，所以组织内部要在人才的德育上把好关，为百姓选择和培养“德正”和“心诚”的衣食父母官。

“修道无人见，存心有天知”，人才的培养中一方面是组织上发挥作用，但更重要的还是人才自身的素质和“公仆意识”，只有真正的把百姓放在心中，把人民的利益放在首位的人才才是农场发展建设中真正需要的，才符合后备干部的标准。

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！