# 批量培养技术人才与管理人才

来源：网络 作者：轻吟低唱 更新时间：2024-08-04

*第一篇：批量培养技术人才与管理人才女包批发 http://ba52012年6月15-16日，在风景秀丽的青岛栈桥景区，举办了制造型企业人才管理高峰论坛，著名精益运营管理专家、人才精益复制管理理论奠基人姜上泉导师进行了为期两天的《人才精益复...*

**第一篇：批量培养技术人才与管理人才**

女包批发 http://ba

52012年6月15-16日，在风景秀丽的青岛栈桥景区，举办了制造型企业人才管理高峰论坛，著名精益运营管理专家、人才精益复制管理理论奠基人姜上泉导师进行了为期两天的《人才精益复制模式》(亦称“人才快速培养技术”)的培训演讲。

可口可乐、青岛啤酒、陕汽集团、宇通集团、力诺集团、新华制药、华仁制药、临工集团、京博集团等近100家大型企业的总经理、人力资源部负责人、企业大学负责人参加了这次论坛。

会议第一天上午，姜上泉导师分享了人才的价值观与人才的人品如何培养，人才的价值观与人才的人品如何培养一直是个国际级难题，姜上泉导师综合多年的研究与实践，运用“人才核心价值观培养四步骤法、企业核心价值观落地的五种表现形式、企业核心价值观打造六个一工程、敬业团队建立的12级阶梯、员工忠诚力塑造八步法”等具体可操作的工具，快速培养出与企业价值观保持一致的人才，并培养出具有优良敬业精神与忠诚度的优秀人才。

会议第一天下午，姜上泉导师分享了中国企业传统人才培养方法的误区与解决方法，并详细诠释了如何将精益JIT的思想与工具融入人才的能力培养，加快人才能力培养的速度。

会议第一天晚上，针对当今企业界人才培养普遍存在的一些疑难问题，姜上泉导师回答了众多学员的提问，并介绍了丰田技能道场(技术型人才培养的成功案例)、麦当劳岗位训练(操作型人才培养的成功案例)、GE与HP高级管理人才的培养方案。

会议第二天，针对当今企业人才流失率高的问题，姜上泉导师详细分享了企业如何批量复制人才，通过运用“企业标准化管理体系打造六步法、S-OJT训练体系、人才精益复制六定法、学习地图”等工具，实施人才的批量培养。其中，“批量培养人才的本质是复制，复制就要标准化”、“标准化系统是人才复制的输入，训练系统是人才复制的输出”、“培训是让你知道，训练是让你做到”等脍炙人口的经典语录使与会学员倍感受益。

2024年6月15-16日，在風景秀麗的青島棧橋景區，舉辦瞭制造型企業人才管理高峰論壇，著名精益運營管理專傢、人才精益復制管理理論奠基人薑上泉導師進行瞭為期兩天的《人才精益復制模式》(亦稱“人才快速培養技術”)的培訓演講。

可口可樂、青島啤酒、陜汽集團、宇通集團、力諾集團、新華制藥、華仁制藥、臨工集團、京博集團等近100傢大型企業的總經理、人力資源部負責人、企業大學負責人參加瞭這次論壇。

會議第一天上午，薑上泉導師分享瞭人才的價值觀與人才的人品如何培養，人才的價值觀與人才的人品如何培養一直是個國際級難題，薑上泉導師綜合多年的研究與實踐，運用“人才核心價值觀培養四步驟法、企業核心價值觀落地的五種表現形式、企業核心價值觀打造六個一工程、敬業團隊建立的12級階梯、員工忠誠力塑造八步法”等具體可操作的工具，快速培養出與企業價值觀保持一致的人才，並培養出具有優良敬業精神與忠誠度的優秀人才。

會議第一天下午，薑上泉導師分享瞭中國企業傳統人才培養方法的誤區與解決方法，並詳細詮釋瞭如何將精益JIT的思想與工具融入人才的能力培養，加快人才能力培養的速度。

女包批发 http://ba

5會議第一天晚上，針對當今企業界人才培養普遍存在的一些疑難問題，薑上泉導師回答瞭眾多學員的提問，並介紹瞭豐田技能道場(技術型人才培養的成功案例)、麥當勞崗位訓練(操作型人才培養的成功案例)、GE與HP高級管理人才的培養方案。

會議第二天，針對當今企業人才流失率高的問題，薑上泉導師詳細分享瞭企業如何批量復制人才，通過運用“企業標準化管理體系打造六步法、S-OJT訓練體系、人才精益復制六定法、學習地圖”等工具，實施人才的批量培養。其中，“批量培養人才的本質是復制，復制就要標準化”、“標準化系統是人才復制的輸入，訓練系統是人才復制的輸出”、“培訓是讓你知道，訓練是讓你做到”等膾炙人口的經典語錄使與會學員倍感受益。

**第二篇：姜上泉：如何批量培养技术人才与管理人才**

批量培养技术人才与管理人才

——制造型企业人才管理高峰论坛成功在青岛举行

2024年6月15-16日，在风景秀丽的青岛栈桥景区，举办了制造型企业人才管理高峰论坛，著名精益运营管理专家、人才精益复制管理理论奠基人姜上泉导师进行了为期两天的《人才精益复制模式》（亦称“人才快速培养技术”）的培训演讲。

可口可乐、青岛啤酒、陕汽集团、宇通集团、力诺集团、新华制药、华仁制药、临工集团、京博集团等近100家大型企业的总经理、人力资源部负责人、企业大学负责人参加了这次论坛。

会议第一天上午，姜上泉导师分享了人才的价值观与人才的人品如何培养，人才的价值观与人才的人品如何培养一直是个国际级难题，姜上泉导师综合多年的研究与实践，运用“人才核心价值观培养四步骤法、企业核心价值观落地的五种表现形式、企业核心价值观打造六个一工程、敬业团队建立的12级阶梯、员工忠诚力塑造八步法”等具体可操作的工具，快速培养出与企业价值观保持一致的人才，并培养出具有优良敬业精神与忠诚度的优秀人才。

会议第一天下午，姜上泉导师分享了中国企业传统人才培养方法的误区与解决方法，并详细诠释了如何将精益JIT的思想与工具融入人才的能力培养，加快人才能力培养的速度。

会议第一天晚上，针对当今企业界人才培养普遍存在的一些疑难问题，姜上泉导师回答了众多学员的提问，并介绍了丰田技能道场（技术型人才培养的成功案例）、麦当劳岗位训练（操作型人才培养的成功案例）、GE与HP高级管理人才的培养方案。

会议第二天，针对当今企业人才流失率高的问题，姜上泉导师详细分享了企业如何批量复制人才，通过运用“企业标准化管理体系打造六步法、S-OJT训练体系、人才精益复制六定法、学习地图”等工具，实施人才的批量培养。其中，“批量培养人才的本质是复制，复制就要标准化”、“标准化系统是人才复制的输入，训练系统是人才复制的输出”、“培训是让你知道，训练是让你做到”等脍炙人口的经典语录使与会学员倍感受益。

**第三篇：力培养少数民族管理人才和专业技术人才的长远规划**

大力培养少数民族管理人才和专业技术人才的长远规划

为了确定培养少数民族管理人才和专业技术人才未来发展方向和奋斗目标的战略计划，经福海县客运站决定，特制订2024年至2024年发展规划，并要求通过计划的安排逐步实现，其主要内容如下：

1．对培养少数民族管理人才和专业技术人才的发展方向； 本客运站是对少数民族管理人才和专业技术人才培养给予重点扶持，以岗位售票培训、安检及安检仪器培训、车辆例检培训、思想政治教育培训、法律法规培训、民族政策宣传培训等的方面进行培训规划。以贯彻落实自治区少数民族理论知识和实践锻炼的学习，不断优化知识结构，提高管理水平和专业技能水平。本站的目标是以“一对一”的培训方式优化人才，将沿着高品质、高服务的发展方向持续改善。

2．对培养少数民族专业技术人才的发展水平；

本站积极推进技术创新，不断推进岗位培训，组建技术人员对其进行售票培训、安检及安检仪器培训、车辆例检培训等，以培养富有经验的专业技能人才为骨干的高素质人才。

3．少数民族管理人才好人专业技术人才教育培训建设；

本站大力加强职工的安全教育，以有效利用区级党校、高等院校、科研院所，采取多形式、多渠道、多层次地培养优秀少数民族人才，主要学习人才能力建设、售票培训、安检培训、思想政治教育培训等

现代专业技术知识，以不断扩大本站少数民族专业技术人才基数，提

xx客运站 2024年5月 高专业水平。

**第四篇：做专业技术人才与做管理人才的差异**

做专业技术人才与做管理人才的差异

管理人才大都是从专业技术人才成长起来的，所谓“专而优则管”。为了更好地成长为一个管理人才，下面谈谈专业技术人才与管理人才的一些差异。

1、对象不同。

专业技术人才面对的对象主要是“物与事”，角色是自己做事；管理人才面对的对象主要是“人与事”，角色是让别人做事；所以，王志东说一个人要做管理者，就要培养对人的兴趣，看到人要乐于与人打交道，处理人的问题不能畏难，以前有说的“书呆子”做专业人才是非常好的，但做管理人才就需要做挑战与适当突破。

2、立足点不同

专业技术人才做事的立足点是按“真理观、科学观”，所以，专业技术人才较真、追求局部最优，但在人的事情上不能较真；而管理人才做事的立足点是按“灰度观、艺术观”，华为的老总任正非就说他的管理观是灰度，所以，管理人才要有大局观，在处理人的问题上要有适当的弹性，即要关注人的感受。

3、尺度不同

专业技术人才大都追求的是公平第一；而管理人才追求的则是效果第一，公平第二。

4、能力要求不同

专业技术人才是技术专业能力第一；而管理人才是人际能力第一，专业技术能力第二，还要具备一些其他的宽泛知识与能力，如财务与营销的一般知识。

5、成就感

专业技术人才渴望自己获得成就感，所谓：“工程师最渴望的是给自己建立一座丰碑”；而管理人才则不能想着自己的成就感，而要带给部属成就感，尊重他们，认可他们，欣赏他们，让他们觉得自己是有能力的。象项羽经常表现得比自己的部属强，剥夺了手下人的成就感，而刘邦则对众人说，“我不如韩信”，带给了部属成就感。所以，一个人领导的位置越高，越要忍受寂寞与孤独，将外在的成就感转化为内心的成就感，不与部属去抢功。

所以，有“文人相轻”态度的人更多的象是专业技术人才。

6、情感韧性

专业技术人才“脸皮薄”，而管理人才则要“脸皮厚”，能经受得住表扬，受得了批评，更受得了委屈与挫折。所以，生活中太好面子的人从特质上来说更象是专业技术人才。

7、人际态度

专业技术人才是外方内方，而管理人才则要外圆内方。外圆内方的含义是原则不变、结果不变，而采用的方法与过程是可变通的，不是拘泥于细节的。

8、事务范围

专业技术人才处理的都是专一的事，而管理人才处理的事好象都是“杂”事，员工吃喝拉撒睡的事你可能都要管。作为一个管理人才，关键你要从杂事中获得学习，能从人与人的交往中学习“人”的知识，否则，处理这些杂事很快就会磨掉你工作的热情，让你逃离

**第五篇：培养技术人才**

培养技术型人才

社会在日新月异中繁华，企业在竞争中方显长远发展的实力，在发展中创新技术，这就会对生产一线的技术工人的技术能力及综合素质提出了更高的要求,传统的知识技能结构已难以满足工作的要求。为此,无论是从当前应对国际金融危机,还是企业长远发展,大力培养技能型员工都应作为企业一项长期的战略任务常抓不懈。

知识的更新技术的创新，新设备的投入，却缺乏技能型人才。单从焊机的发展由过去单一的焊条电弧焊（酸性、碱性焊条），发展到管道自动焊、半自动焊工艺。焊条电弧焊也由结507焊条单一品种全位置施焊发展为纤维素焊条立向下焊等高效焊接施工工艺。改变了普通焊条立向上焊的传统工艺方法，将原水平固定管状对接全位置运条操作法，改变为类似平焊运条法的下向焊，即由12点位置起弧焊至管口下部6点位置结束，提高熔数效率1~3倍，如此高效的工艺方法得需要我们用知识技术驾驭它，懂得焊接技术却不懂得焊材需要匹配的焊机或者工作的中出现断弧，熄弧，粘连情况的原因，因此公司必须要求每一个员工都必须由传统的简单操作的劳动密集型向现代社会所要求的知识技能型转变，打造一个技术高、适应性强、个性化、专业化的劳动技术机组，来应对竞争社会的残酷淘汰。生活方式的演变和处世态度的起落，刺激着我们做出过激的行为，这对对员工的素质就提出了更高的要求,劳动者必须与时俱进,迅速跟上形势,实现由一般的劳动操作向知识型技能型的操作转变。企业不但是良好的经济组织,而且是一个良好的学习组织。这种学习型组织不应搞针对性的培训而应建设普遍学习型和培养大批量知识型技能型员工为目的，要求每个人都成为自主创新的主体,每个人都需要具备创业、解决问题和自我创新的技能。当前,为提高生产效率,加快企业发展,企业大量引进先进设备,使员工的工作性质从以体力操作劳动为主转向以知识、信息处理及脑力劳动为主;工作范围也在不断拓宽,专业间业务交叉,人员间的多方面的协作,也更需要员工具备多方面的知识和技能。因此,企业劳动组织的变革,要求员工必须学习过度到知识型技能型人才领域。在技能人才领域中击溃民营建设企业，他们虽然竞争实力不

行，但是竞争手段灵活，由于竞争，项目利润空间受到挤压，给我们加强管理、控制成本、提升效益带来了新的挑战。而新的挑战总是让我们应接不暇，员工的待遇问题很大程度上打消了他们忠诚事业的念头，影响着员工的工作积极性，有的员工消极对待工作，有的选择在家创业，有的干脆转到分包的队伍，同种工作条件下，谈钱不伤感情，希望能制定定有效的经济责任制挽留精英。

培养员工，吸收人才，留住骨干，技能是指运用知识和经验去完成某一活动的行为能力,一般表现为实际的操作技术。技能是实践训练的结果。企业一般把熟练掌握一定操作技能的人员统称为技能型人才,把掌握一定技术能力或从事相关技术工作的熟练工人称为技术工人,而技术工人作为技能型人才的基础,在基层班组中占有很大比例,技能型人才与技术工人相比,除了具备更丰富的生产操作经验和事故处理能力,能独立解决有一定难度的生产技术问题,还要能够组织或作为骨干积极开展班组技术革新活动。技能型人才是企业最宝贵的人力资源之一,是企业核心竞争力的重要组成部分。因此机组管理人员注重挖掘和培养特殊人才，要在原来的基础之上给他们填补知识的空缺。

首先强化理论学习。理论知识的学习是员工技能培训中最基础又是最重要的环节,只有理论上首先弄懂,才有实际操作技能提高的基础。因此,搞好基础理论知识的学习,对技能型员工基本素质的提高,对员工在今后实际生产活动中运用理论,对实际技能的提高有着重要的意义。

培养技能型员工要结合不同机组所担负的公司生产任务及自身特点,找准切入点,解决工作中的实际问题,杜绝形式主义,一切从实际出发。做到长计划、短安排,有序推进,把着力点放在提升员工的理论水平、技术水平和创新能力上。抓好岗位技能培训,岗位技能是员工完成实际任务的能力,要本着“干什么学什么”的原则,针对性地开展培训。这是一项既需要细心耐心,又必须严密组织的系统工程。为了做好这项工作,公司培训部门应对所有技能性岗位展开培训需求调查,认真分析分类,力争做到技能岗位员工的操作能力、技术水平以及存在的薄弱环节有较清楚全面的了解,有针对性地制定企业员工系统的培训计划。充分

发挥技术骨干的传帮带作用。机组里工作多年的老同志具有丰富的工作经验,要充分利用导师带徒这一机制,为进入班组的新员工选配技术过硬、素质优秀的技术骨干做师傅。通过一对一培训,使他们迅速成长起来。为了使新员工尽快掌握工作技术。

加强班组内部员工之间及班组之间的学习交流。班组每个人经历不一样,技能熟练程度也不一样,生产技能的提高需要借助于互相交流学习。同时,机组与机组之间,由于具体负责的工作内容不同,但往往又互有关联,因此在抓好日常生产的同时,可以在机组间开展同创共建活动。首先,要抓好同类机组的互动学习活动,通过学习同类机组的先进经验,邀请别人挑毛病,查找自身存在的问题,不断提高技能水平。其次,也要抓好不同类型的班组互相学习活动,通过组织员工到这些机组的学习,了解相关技术知识,掌握不同类型机组的需求,激励大家不断提高解决、处理问题的能力。组织员工对制约生产的瓶颈问题进行分析探讨,通过学习改善,积极寻找解决问题的方法。生产作业现场和设备改善创新是机组的重要工作,哪个工艺环节和操作流程可以改进?哪个设备可以采取什么方法予以改造?哪些方法可以节省材料和能源?怎么做才可以提高功效更好地保证生产?这些应成为机组每个成员在工作中经常思考的问题。员工们围绕自己的岗位、作业现场开展改善活动，在探讨中获得技术的升级。对外招收技术型人才，对内安抚经验丰富的骨干。如今社会的极速发展，大学生的文化知识和技能水平在不停改善的师资和先进实验设备中茁壮成长，对于一些数自化和和精密的仪器他们接触过，敢想敢干，善于结合各科知识分析问题，在钻研中力求创新，在创新中得到升华；把他们纳入旗下无形之中消弱了竞争对手的实力，为自己在竞争的环境下多了份胜算，胜算的同时更有把握才会有优势，对于骨干人才久经百战已不愿意背进离乡，疏远着应该和谐的的家庭生活，如果我们可以对生活条件做稍微的改善，保证他们可以有十分之一的时间陪在家人旁边，因为社会在变，观念在变，人不得不变，百变离不了追求幸福的初衷，虽然不能达到十全十美，也应该让他们有享受的权利，站在他们的立场适当的在工程上设立专门的探访制度，探访期间的吃住公司和个人均分，达到报销百分比，这样也不至于让我们更多技术型人才越走越远。

海阔凭鱼跃,天高任鸟飞。只要你有资本公司就是你绽放光彩的舞台，每个人做到争先创优的带头，他们的一小步就是企业的一大步，企业各级组织的高度重视和学习改善活动的深入开展,技能型员工必将如雨后春笋,层出不穷。技能型机组的建设,也必定会达到一个新的高度,企业对技能型员工的呼唤,一定能变成现实。企业的长远发展就有了竞争的砝码，因为我们拥有一支忠诚管道、素质优良、作风顽强的员工队伍，成为攻坚克难、推动发展的根本力量。

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！