

上市公司怎样培养技术干部--企业人才培养主要有哪些方法-股识吧

一、企业人才培养主要有哪些方法

企业的人力资源开发工作是当前企业主要工作之一。

这方面工作的主要目的就是促进员工职业技能等方面提升同时在企业内部做好团队建设的相关工作。

而当前情况下，由于一些方面因素的影响，直接导致了人才培养工作效果不够明显，这也就需要注重人才培养方法的了解与运用。

1、加大内部培训 许多科学研究人员和工程技术人员的专业能力都很强，但却缺乏领导和管理方面的专长。

若企业能大量投资领导和管理方面的培训，就能培养出一批有经验的本地核心干部，引导未来的领导新秀，协助他们完成从优秀科学家到优秀管理者的转型。

2、建立学徒制 企业可

以考虑提供让研究员与资深科学家在特定项目上并肩共事的机会。

个人助理并非行政职，而是提供有潜力成为管理人员的新秀晋升至高级职位的一个快速通道。

公司可为资深研发科学研究员建立个人助理的职位，从而建立一个可以不断增长的创新人员网络。

个人助理人选应该是具有高度潜力的科学研究员或工程师。

3、培育创新人才 对研发中心高潜力的新秀进行轮调，让他们有机会接触较成熟市场的深度研究工作。

培训课程若要发挥效能，就必须针对候选学员制定明确标准。

若是选择管理路线，毕业生加入公司时先从科学研究员做起，随后逐步晋升至特定领域的实验室经理或全球技术经理一职。

不论在哪一个层级，公司都设立了一套清楚的考核标准，并且会向员工清楚传达，同时配合奖励制度的设置，表扬做出贡献的员工。

4、通过其他研发模式来促进创新

企业也可以考虑建立专门负责单一产品的研发部门。

此举可给予该部门更大的责任感，负起其特定细分市场的所有研发决策责任，甚至提高创新的发展前景。

另一个鼓励快速创新的方式是，在产品尚未完善以前就上市。

5、营造孕育英才的企业环境 公司必须同时将文化规范植入本地团队。

通过内部通讯、小组会议和与高管一对一会面等方式肯定员工的成就，对于创造员工的公司荣誉感和主人翁意识也相当有用。

企业有责任了解员工的倾向，同时应该更努力营造员工自在表达内心想法的工作环境

境。

让他们工作更自在，从而提高其创造力和生产力。

二、企业对技术研发人员，如何正确的股权激励

做任何事情首先要了解对方的需求，股权激励也是如此，每种岗位每种类型的人的需求是不一样的，技术研发人员的大概需求是：1.个人专业提升2.收入提升3.地位提升我们了解到技术研发人员需求之后，我们就可以这样做股权激励，1.给予虚拟股，完成一定绩效就有分红，在职则有，离职则无。

2.给予提升专业的空间和机会，加在绩效里面就行越是技术核心的人员，越是要重点激励，

三、干部管理能力培养，应该如何做呢？公司的新干部能力有所欠缺，应该怎么培养他们呢？

或许是新干部从基层员工提拔上来还没有适应管理工作，这就是常说的懂技术操作不懂如何去管理。

应该让他们知道管理工作如何去做，如何做好。

推荐贺安波老师的管理能力培养课程，相信会对你们有所帮助。

四、如果培养好公司的骨干员工？

无欲则刚，刚者自立，这样的骨干人员，你们可以多给他一些实用型，对工作有帮助的培训，以及对他做个长远职业规划；

对一般骨干员工，还是针对性建立一套激励考核制度，用考核来提升其工作水准，用激励让其永远进步！

五、如何培养工程技术人才

这个问题比较大，仅简单分析。

以下从民营或小部分外企分析，我们从几个方面看；

1、本人我们有哪些值得大领导认可的：专业技能？人情处理？特殊能力？根据这些扬长避短，增强大领导认可的部.....2、竞争者大领导认可的人中，是否还有其它人，如果要赢到最后，直面这些竞争者是无法避免；

原则，从领导认可的能力上压制，从人际关系上争取对方认可。

3、领导与中间的领导处理好关系，避免有了大领导，忘了小领导。

但大小领导有冲突时，看具体事情，站队。

原则上以大领导为主。

但切忌人云亦云。

4、大领导大领导赏识你，一定是因为你对他有帮助，无论是具体工作，还是个人私事，还是面子；

所以他只需要你做好。

拍马屁是其次。

5、公司领导认可，他必会在公司的不同场合，让你出头。

争取在某些方面让其它部门的领导认可。

—————回到问题本身：如果企业大领导想要培养你，栽培你，会如何去做？会在不同的方面让你去完成，包括你擅长的不擅长的，包括公司的事或个人私事，本部门的或外部门的。

取决于你所在的职位及部门；

建议如果有擅长的，很有把握的，在没人的情况下可以主动出击。

作为领导，让你历练、镀金，一般需要多久？如果是指调岗，培训。

只能看项目本身。

如去国外，或者参与某个项目。

正常而言，培训比较短，项目以完成为主，调区域建议6个月后跟领导沟通。

建议无论怎么样，如果领导有安排，先接受。

之后，历练一段时间后，一般情况下领导会怎么做？如果有合适的岗位和工作，会尝试让你完成。

建议平时有事没事，找一些借口跟领导汇报工作及帮助领导私事。

以免领导忘记你。

但不需太频繁。

—————如果是非企业，关系第一、能力第二；

一旦选择了，只能一条路走到黑。

六、怎么把普通员工培养成可靠的，优秀的干部

两个条件：一是要当伯乐，选好培养对象。
二是要找一个好的领路人。

七、公司怎么培养管理人才

与同道中人：公司，非培训机构。

在招聘人才之始，就一定是一个萝卜一个坑地礼聘的合适的专业人才和专家。

在岗培训是最有效的提升途径。

但是，是非常有控制的局限和只应用给最杰出工作成就的团队成员。

敬颂所以，有很多同志，在从计划经济里来的时候，因为，不了解工业与商业管理的专业，和公司真正的定义和实物。

因此，认为，是类同我国的某些机构，要自己培养人才。

是错误的理解。

在这一点上，仿佛，真的就是我国的一句俗语：没有精钢钻，不揽瓷器活儿。

公司的岗位，是要有成担的前提时，才会有进公司的可能的。

这一点，是不得不区别和注意对待的事实发生。

八、如果企业大领导想要培养你，栽培你，会如何去做？作为领导，让你历练、镀金，一般需要多久

这个问题比较大，仅简单分析。

以下从民营或小部分外企分析，我们从几个方面看；

1、本人我们有哪些值得大领导认可的：专业技能？人情处理？特殊能力？根据这些扬长避短，增强大领导认可的部.....2、竞争者大领导认可的人中，是否还有其它人，如果要赢到最后，直面这些竞争者是无法避免；

原则，从领导认可的能力上压制，从人际关系上争取对方认可。

3、领导与中间的领导处理好关系，避免有了大领导，忘了小领导。

但大小领导有冲突时，看具体事情，站队。

原则上以大领导为主。

但切忌人云亦云。

4、大领导大领导赏识你，一定是因为你对他有帮助，无论是具体工作，还是个人私事，还是面子；

所以他只需要你做好。

拍马屁是其次。

5、公司领导认可，他必会在公司的不同场合，让你出头。

争取在某些方面让其它部门的领导认可。

——————回到问题本身：如果企业大领导想要培养你，栽培你，会如何去做？会在不同的方面让你去完成，包括你擅长的不擅长的，包括公司的事或个人私事，本部门的或外部门的。

取决于你所在的职位及部门；

建议如果有擅长的，很有把握的，在没人的情况下可以主动出击。

作为领导，让你历练、镀金，一般需要多久？如果是指调岗，培训。

只能看项目本身。

如去国外，或者参与某个项目。

正常而言，培训比较短，项目以完成为主，调区域建议6个月后跟领导沟通。

建议无论怎么样，如果领导有安排，先接受。

之后，历练一段时间后，一般情况下领导会怎么做？如果有合适的岗位和工作，会尝试让你完成。

建议平时有事没事，找一些借口跟领导汇报工作及帮助领导私事。

以免领导忘记你。

但不需太频繁。

——————如果是非企业，关系第一、能力第二；

一旦选择了，只能一条路走到黑。

参考文档

[下载：上市公司怎样培养技术干部.pdf](#)

[《韦尔资本投资了哪些股票》](#)

[《风能发电股票类型有哪些》](#)

[《白银td6000对应纸白银多少》](#)

[《持股多少需要公告》](#)

[下载：上市公司怎样培养技术干部.doc](#)

[更多关于《上市公司怎样培养技术干部》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/read/31797143.html>

