附件 1

**《长春光机所新职工帮带****培训》**

**培训大纲**

**长春光机所人力资源处**

**2019.7**

为加快新入职青年科研人员成长，提升其能力水平，科学规划建设结构合理、精干高效的人才队伍，拟对新入职职工在试用期期间采用“传帮带”（即师傅带徒弟）方式进行全过程培养。

“传帮带”培训要求帮带老师是在学科或技术领域有一定水平和经验的专家或项目骨干，负责指导新入职青年科研人员的工作和学习，传授相关专业技术知识和技能，愿意在培养青年人才上倾注更多的热情和心血，倡导“传”出智慧、“帮”出成长、“带”出文化。

# 一、培训目标

## 1. 总体目标

帮助新职工尽快实现从学生到科研工作者的角色转变，全方位深入了解科研工作，更好融入长光大家庭，使新职工具备科研工作所需的知识和技能，了解项目争取和研制的全流程，具备安全、保密、质量意识，能够独立完成分配的工作任务。

## 2. 理论知识目标

根据部门项目需求，为新职工提供相应的理论知识课程，确保为新职工提供丰富的理论资源、便捷的学习渠道，帮助新职工掌握项目需要的基础理论知识，了解该理论相关的国内外发展现状与研究趋势。

## 3.专业能力目标

掌握项目中使用的专业软件，包括：Cadence、UG、Code5等；熟知我所实验安全的相关要求，能够安全操作实验需要的仪器设备。

## 4.综合业务目标

了解所各科研部门的主要研究内容、各管理与支撑部门的主要工作职责。掌握所安全、质量、保密在部门日常工作中的相关规定。

# 二、培训要求

要求各部门按照培训目标，为每位新职工制定相应的《帮带培养方案》，方案中须包括新职工参与的项目名称、工作内容安排、部门培训课程安排、帮带教师工作内容等。

其中：

工作内容安排应符合培训目标中的各阶段目标要求；

帮带教师职责应包含科研工作、思想、生活等方面。

# 三、时间节点

第一阶段：2019.7.19-2019.9.29

新职工提交心得与工作总结 ，帮带指导教师提交总结与第二阶段计划以及帮带教师打分表。

第二阶段：2019.9.29-2019.12.27

新职工进行半年总结答辩；部门提交答辩成绩，确定新职工工资发放；（\*注1）新职工提交心得与工作总结，帮带指导教师提交总结与第三阶段计划以及帮带教师打分表。

第三阶段2019.12.27-2020.3.30

新职工提交心得与工作总结，帮带指导教师提交总结与第四阶段计划以及帮带教师打分表。

第四阶段：2020.3.30-2020.6.29

新职工提交全年心得与工作总结；帮带指导教师提交培养方案实施完成情况以及帮带教师打分表。

（\* 注1：新职工试用期为一年，试用期工资为基本工资，第二阶段总结答辩后，在试用期不变的情况下，如答辩成绩为A（85分及以上），则后半年转为正式职工工资；如答辩成绩为B（60-84分），则表明需要进一步观察，工资仍为基本工资；如答辩成绩为C（60分以下），则表明试用期考核不合格，予以解除聘用合同。）

# 四、培训考核

帮带培训是新职工培训的重要组成部分，在整体新职工转正考核中占60%的成绩。部门负责考核新职工的工作表现是否具备转正的条件，人力资源处负责考核部门对帮带培训的完成情况。

## 1. 部门考核新职工方面：

新职工帮带培训考核成绩主要由以下三方面成绩加和求平均得出：

（1）在第一、三、四阶段，部门给新职工上交的心得与工作总结打分；

（2）在第二阶段，部门组织考核会给新职工半年总结答辩打分；

（3）帮带老师给新职工的打分。

## 2.人力资源处考核部门方面：

为确保新职工来所后得到妥善安排，才能得到有效发挥，招收部门具备合理用人的能力，人力资源处将根据部门对新职工的帮带培训完成情况，给部门打分，成绩来源包括以下几个方面：

（1）《帮带培养方案》；

（2）第一、二、三阶段帮带指导教师提交的总结与下一阶段计划；

（3）第四阶段提交的总结及帮带指导教师提交培养方案实施完成情况；

（4）人力资源处在座谈与随机抽查培训执行情况的结果。

**部门成绩将作为下一年招聘中给各部门分配新职工名额时的参考。**