

供应室培训计划表(优质7篇)

做任何工作都应改有个计划，以明确目的，避免盲目性，使工作循序渐进，有条不紊。我们该怎么拟定计划呢？下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

供应室培训计划表篇一

一：6月23月至7月4日岗位基础知识包括肉品员工工作职责，一天的流程，岗位介绍，设备的识别.运用和保养，清洁，打包，陈列和贮存的原理。

重点是：设备的保养，血污油污老垢的清洁。

二：7月5日至7月31猪肉的分割包括猪肉三大块的分割流程，猪肉15中基础单品的分割标准和流程，猪肉15种普及但斌的分割标准和流程，猪肉20种提升但斌的分割标准和流程。

三：8月1日至8月8日牛肉的分割包括牛肉单品商品的识别，牛肉10种基础单品分割标准和流程。

四：8月9日至10月9日要货，验货，进货，存货，退货，移库等物流知识，

数据计算包括城北核算的意义，成本核算的方法，出材率，损耗率，净料的概念和计算方法，产品价格的计算，毛利率的计算方法。会基本的数据分析。

五：整个实习期销售评估包括季节评估，节假日评估，双休评估。

六：无培训计划期或提前完成计划而所剩时间用来强化知识和操作或按照需要来做事。

附录：

一：每个知识块在培训期结束后设定一次考试考试通过就可进行下一项如果不合格可以退一到两天在考核一次如果通过进入下一项，没通过跳过直接培训下一相，不合格的项目在无培训期进行补考。

二：考试内容和标准由门店和学员共同拟定。

三：本表仅供参考最终解释权归李增所有。

培训中心学员：李增

淳安东路店

.7.1

供应室培训计划表篇二

九月开学季，老师你们准备好了吗？

幼教开学准备小学教师教案小学教师工作计... 初中教师教案
初中教师工作计...

每次来公司的人员数量并不是很多，操作起来的难度系数还是比较适中的。同时，我们办公室也应该对他们的情况适时跟踪，了解他们的状态。 第四，应该更清晰地了解新员工的真实想法，理解他们的内心世界。作为新人来说，他们内心其实特别希望得到别人的关注，而我们也有义务去尽可能地帮助他们，增加与他们交流的渠道。因此，我们考虑采取让新员工记日志的方式来让他们说出心中的想法，在陌生的环境下，往往书面表达比口头表达更加顺畅。为了保证日志的内容真实可信，我们建议：由我们办公室作为日志的直

接承接人，而我们也可以将日志中的有价值信息及时反馈到相关部门。通过日志的手段我们可能比较好地了解到我们工作中的某些不足之处，也方便我们增进与新员工的沟通理解。

第五，持续做好新员工培训工作。借鉴一些大公司的培训机制我们可以了解到，大多数的公司选择新员工入司培训的时间一般是：新员工入司的当天。这样的培训时机在理论上与实际操作上都是比较合适的。但是，这样的机制可能并不符合我们的实情。我们知道，前面的做法一般说是需要有一个人员相对比较集中的条件，如果我们也采用这样的做法的话，那么我们就有可能要浪费不少人力、物力、财力了。因为我们没有办法保证我们的新员工能够以规模数量进入公司，绝大部分的情况是，一、两个、几个人而已。所以，我们的新员工培训时机可能要选择一个人相对集中的时候，比如说是这类员工入司达到规模数量的时候（一般考虑以十人为培训单位）。我们给新员工的培训内容应该还是以企业文化、规章制度、安全教育等模块为主，让新人更多地了解到我们公司的历史及文化，争取最大限度地形成普遍的价值认同。同时，我们仍然期望在这类培训活动中能够请到我们公司的高管人员，希望高管们能够给新员工打打气。因为这类员工如果培育理想的话就很有可能成为公司今后各岗位上的骨干，让他们早一点接触到公司高层们的决心与战略规划能够很大程度上地坚定他们的信念。另外，公司高层们的到来也可以为我们的培训工作提供很多的指导，对我们做好今后的培训工作也会带来不少有益的帮助。

第六，建立一套切实可行的后续跟踪制度。这套制度应该是新员工在完成试用期后，符合我们录用条件并成为公司正式一员的'时候再开始使用。我们设想，设立这样一套制度的目的应该是对这类员工投入更多的关注，以便于更好了解他们的工作状态。这样的跟踪方式应该主要包括员工培训情况（也可以是后续教育）与技能掌握两方面，他们每次受训与技能学习的信息我们都要适时地掌握并记录在案。当这样的工作发展到一定阶段后，可能我们就要给他们建立一个资料库，将他们在公司里的性格衍生发展状态反映在这个库中。这样做的好处是我们永远都可以掌握第一手资料，而这样的信息也能够为我们今后的员

工任用工作提供比较细致的参考。

第七，合理地为新员工作出适当的职业生涯规划。我们建议，这种规划工作还是放在新员工转正后再开展。经过试用期后，他们的性格、能力、素质都能够得到一定程度上的体现，这时我们就需要根据他们表现出来的各种特点寻找到切入点，适时地为他们设计一个符合个性发展的职业规划。这样的设计主要考虑员工可以通过职业生涯规划找到自己发展的方向，也有助于他们在工作中投入激情。但是，在做规划的同时，我们也需要为设计留下一些空间，话不能讲得太死了，如果他的方向发生偏差的话容易产生许多消极的因素，反而不利于我们工作的开展。总之，新员工的培育工作应该建立一种长效机制，深入持久地开展下去。设计这种规划的目的还是希望公司能够留住人才，能够培育出适合公司发展的可用人才。只有我们员工的素质不断得到提升，我们企业壮大的空间才会得到扩充，企业的发展动力才能寻找到不竭的动力之源。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索员工培训计划表模板。

供应室培训计划表篇三

本计划主要内容为公司人力资源部xx年培训工作的具体内容、时间安排和费用预算等。编制本计划的目的在于加强对培训工作的管理，提高培训工作的计划性、有效性和针对性，使得培训工作能够有效地配合和推动公司战略提升和年度经营目标的实现。

二、依据

公司岗位说明书、员工培训需求调查、中层管理人员座谈、公司战略提升与拓展需求、公司对培训工作的要求。

三、 培训工作的原则、方针和要求

为确保培训工作具有明确的行动方向，人力资源部特制定了培训原则、方针和要求，用以指导全年培训工作的开展。

1、 培训原则

实用性、有效性、针对性、持续性为公司培训管理的根本原则。

2、 培训方针

以提升全员综合能力为基础，以提高中层管理能力、团队协作融合和员工实际岗位技能为重点，建立具有特色的全员培训机制，全面促进员工成长与发展和公司整体竞争力提升，确保培训对公司业绩达标、战略提升及员工个人成长的推进力。

3、 培训的六个要求

- 1) 锁定战略提升与未来发展需求；
- 2) 锁定企业文化建设；
- 3) 锁定中层管理人员以及后备队伍能力发展 ；
- 4) 锁定学习型组织建设；
- 5) 锁定企业内部资源共享；
- 6) 锁定内部培训指导系统的建立与完善。

四、 培训工作目标

- 3) 使所有在岗员工xx年都能享有高质量、高价值的培训；

7) 建立内外部培训师队伍，确保培训师资的胜任能力与实际培训效果；8) 推行交叉培训，实现企业资源共享和员工业务能力提升；9) 加强企业文化氛围对企业的渗透。

五、 培训体系建设

六、 培训计划总体控制

4) 季度及月度计划：由人力资源部培训专员在每季度末或月度末根据实际情况，对年度计划分解及修改，并提供季度或月度计划给人力资源部经理并抄送各相关部门负责人。

七、 xx年具体课程计划(一稿) 1、新员工入职培训

人力资源部组织安排新员工进行企业文化及公司管理制度培训，并统一安排观看《资讯新员工培训教程》视频。课程内容包括：企业文化及公司管理制度、客户管理及查询系统使用、产品知识、电话实战、样本制作、事业部管理制度、优质客户寻找及判断、如何报价、同行特点分析、数据合理应用、大客户开发、如何催款、行业开发等。

2、在职培训课程大纲(包括内外训方向，实际课程根据方向进行细分设计)

2) 普通员工培训方向

3、计划外培训

4) 同一主题内容一年内原则上只能申请一次

八、 重点培训项目

根据公司发展需要□xx年重点培训对象确定为中层以上管理人员，因此xx年培训工作的主要侧重点就是为中层以上管理人

员提供合理、有效、针对性强的高质量培训课程。

主要项目包括：（外训按照外训管理制度实施，内训从课程中筛选，并重点分层次打造系列培训）

同时，根据公司业务开展需要及员工培训需求调查的分析结果表明，普通员工在某些项目的培训需求上非常的强烈，需要培训专员系统的安排培训：

主要项目包括：（以销售技巧、谈判技巧、心态激励为主设计系列课程）

九、 财务预算

十、 培训文化宣导

在充分总结公司xx年现有培训情况基础上□xx年，我们将明确建设学习型企业的培训文化。围绕公司确定的战略发展目标以及对员工职业素质要求，建立以知识管理为基础，以企业及员工发展为导向的学习体系，努力营造“爱学习、愿共享”的学习氛围，形成开放、共享、创新的企业培训文化，逐步把“工作学习一体化”的理念贯穿于企业各项工作中，努力将建设成学习制度健全、学习氛围浓厚、各企业竞争力不断增强，具有共同的企业使命和核心价值观的持续学习型企业。

采取多样的培训文化宣导方式，合理使用多媒体设备进行企业文化及知识的宣传与引导。

十一、 计划培训课程附表 1) 中高层计划培训课程

供应室培训计划表篇四

一、 状况分析：

- 1、年龄结构：在25岁左右
- 2、学历结构：大专100%(其中一位教师正在进修本科)
- 3、专业结构：90%

优势分析：

- 1、年轻教师学历层次较高，而且都好学，能利用休息时光自我在提高学习。
- 2、年轻教师创新意识、现代化教学技能比较强，善于理解新信息、新事物，有十分大的挖掘潜力。
- 3、新教师有爱心、有活力、有冲劲，对工作的用心性十分高。她们能相互学习，用心的团队工作氛围正在构成。
- 4、能根据自我的需要拜师，提高自我的专业化水平，珍惜外出学习何园内的各种学习机会。
- 5、教师资源比较丰富。

弱势分析：

- 1、非专业教师缺乏相应的专业理论知识。同时0-2年新教师较多，实践经验严重缺乏。
- 2、对幼儿园一日环节的组织和实施缺乏相应的措施，对如何抓好班级常规比较困惑。
- 3、缺乏班级管理经验和与家长交流的艺术，处理家长工作存在困难。
- 4、实践经验少，在实际的操作过程中理论与实际相脱节的现象普遍存在。

5、由于对幼儿的年龄特点把握不准，教师在群众活动设计中缺乏对活动价值的挖掘，不能很好地把握活动的重难点。同时活动资料缺乏新意，活动环节缺少联系性。

二、指导思想

以《幼儿园教育指导纲要》为指导，以“幼儿发展为本”的理念为准绳，依据幼儿园教师队伍培训规划，以师德教育为核心，以教师专业成长为重心，聚焦课堂，切实提高教师的课堂教育教学的水平，促进新教师专业化发展。

三、培训目标

1、加强新教师师德修养，透过理论与实际相结合和师徒带教等培训方式，提高教师专业化水平和实际操作潜力。

2、聚焦群众教学活动，以教学活动的设计与组织实施为研讨重点，提高教师群众教学活动的潜力。

3、采取有效培养措施，使我园新教师遵守师德规范提高师德水平，在专业理论、教育技能、班级管理等方面，做到熟悉本年龄段课程。

4、初步运用有效教育手段实施教学，班级管理基本到位，最终做到教学常规入门、课堂教学过关、教学潜力基本达标。

四、具体措施：

(一)0年新教师

培训目标：

1、加强新教师师德修养，提高教师专业化水平和实际操作潜力。

2、透过各种学习活动和实践活动，使新教师尽快发展成成熟型教师。

具体措施：

1、根据幼儿园三年发展规划，制定自培计划，成立0年新教师成长档案。

2、透过参加县级新教师培训及幼儿园的自培活动，促使新教师尽快成长。

3、透过一对一跟班观摩、老教师经验谈、理论学习、案例分析及自身的实践等，提高新教师的一日环节操作的潜力。

4、透过每月的考核课及课后的交流和反思，提高新教师设计与组织实施的潜力，同时使新教师不断积累实践经验。

5、加强周、日计划中各个环节的教学反思，提高新教师的反思潜力和调整潜力。

6、用心观摩其他教师的活动，并能大胆地反思和评课，鼓励新教师对活动进行反思和调整。

7、成立“老带新、新促老”组，运用网络等平台不定时地开展各项活动，分享经验，使新教师向成熟型发展。

8、鼓励新教师承担教研课、公开课等，在实践中提高新教师的教育教学潜力。

9、除了幼儿园群众的理论学习外，要求新教师自学各类专业书籍，结合实践作好学习笔记，每月两篇。

10、每月不定期地组织管理层、骨干教师、教研组长对新教师进行听课指导。

11、创设机会，组织新教师阶段汇报展示活动。

(二)1-2年成熟型教师

培训目标：

1、提高2-3年新教师驾驭新教材的理解与运用的潜力和各学科领域的组织与设计的潜力，使自我更趋于成熟。

2、创设能者为师的相互学习氛围，开展技能技巧的自培和他培的活动，提高专业技能水平。

具体措施：

1、透过培训活动，以教学活动的设计与组织实施为研讨的重点，提高教师开展群众教学活动的水平。

2、运用“优秀课例”等资源，开展课例研讨活动，提高教师教学活动环节设计潜力。

3、以“一课三研”“同课异构”等方式，开展实践研讨活动，提高教师群众教学的组织实施的水平。

4、以多种方式鼓励教师大胆的反思与评课，鼓励教师对活动进行反思调整。

供应室培训计划表篇五

为认真贯彻依法行政、廉洁行政、高效行政的要求，根据局安排部署，特制定20__年度乡镇规划管理人员业务培训实施方案。

一、培训对象

各建制镇村建站负责人、规划员，乡村建站负责人、规划员。

二、培训时间

3月——9月。

三、培训内容

- 1、《中华人民共和国城乡规划法》；
- 2、《城乡规划条例》；
- 3、乡镇建设项目规划审批程序；
- 4、乡镇规划实务；
- 7、《建筑工程建筑面积计算规范》和《建设用地容积率管理办法》；
- 8、《城乡规划违法违纪行为处分办法》。

四、培训方式

坚持集中学习和个人自学相结合、专题宣讲和讨论交流相结合。

五、培训要求

(一)严肃纪律。参加培训人员要有较强的学习意识，按时参加集中学习，不准无故缺席，不准迟到早退。

(二)严格要求。学习必须做到有学习资料，有学习笔记，有学习效果。

(三)要妥善安排好工作，做到学习、工作“两手抓、两不误、

两促进”，坚持立学立行、即学即改、边学边改、边查边改，努力做到真学真懂真用。

供应室培训计划表篇六

各类安全法规和政策是安全工作方针的具体体现。学校安全领导小组必须采取各种措施加大宣传力度，[莲山课件]提高师生的政策水平，增强安全意识，达到零指标。

2、安全知识教育

主要是《中小学生安全教育须知》一书的教育及其他有关资料教育。每学期至少一次大型的安全知识教育。

3、典型经验和事故的教训教育

学校第一负责人根据上级的通报情况结合本校与兄弟单位的经验和教训，宣传党的政策，法规和规章制度，使师生看得见，摸的着，说服力强。从事故教训中吸取有益的东西，防止类似事故的发生。

4、经常性安全教育

每学期每月必须进行安全教育一次，全校性教育一次，开展红领巾广播站安全教育每周一次。

学校安全工作责任

为了进一步加强学校(幼儿园)安全工作，确保师生生命财产安全，维护正常教育教学秩序。武陵镇中心学校与所属各学校、幼儿园、各民办学校签订年度安全工作责任状。

一、切实加强安全工作领导。各学校建立专门的领导班子，明确专人负责学校的各项安全工作，建立健全安全工作责任

制和责任追究制，落实安全工作职责。坚持“谁主管，谁负责，谁主办，谁负责”的原则，实行学校安全工作“一把手”负责制和重大特大责任事故“一票否决”制。

二、进一步完善安全工作各项制度。层层签订学校安全目标责任书，制定安全工作告家长书，将学校安全工作和责任分解细化，落实到学校工作的每一个环节，构建学校统一领导，相关处室具体负责，各校师生共同参与的学校安全工作格局。

三、进一步健全落实安全规章制度。建立健全定期检查和日常防范相结合的安全管理制度，建立和完善寄宿制学校各项管理制度，建立大型活动审批制度、重大事故报告制度。班级以上成建制的校外活动，报镇中心学校审批。发生重大安全事故第一时间上报镇中心学校，并迅速组织力量抢救，坚决杜绝隐瞒不报现象。

四、深入开展安全教育活动，增强师生安全防范意识。各校要建有安全教育专栏，要悬挂永久性安全教育宣传标语。各校要在学生中普遍开展以预防饮食、火灾、交通、溺水、拥挤、踩踏等事故为重点的各种安全知识教育。上好安全教育课（每学期不少于2节）。根据不同类型学校及学生的年龄特点，将安全教育贯穿到教学全过程，渗透到社会实践、日常生活、节假日及学校各项集体活动中。并在开展安全知识教育的同时，定期开展紧急疏散和应急自救演练，培养学生的自救互救能力。

五、进一步加强学校校车交通安全管理。按校车安全管理鼎城模式建立学校校车交通安全管理工作长效机制。加强交通安全宣传教育，切实增强师生交通安全意识，学校门口要设置明显的警示标志，要建立落实校车检验制度，做到定期检验、保养和维护，坚决杜绝病车上路。严格对校车驾驶员的管理，建立和完善驾驶员管理和培训教育制度，并与驾驶员签订安全责任书。建立学生幼儿上放学乘坐交通工具台帐，在学生幼儿上放学时段和重要路段，安排专人值班，禁止学

生乘坐非法车辆。各校要制定学生上学、放学时段值班表，并对值班情况做好详细记录。严禁学校幼儿园以任何形式参与非法车辆营运学生幼儿。

六、加强消防安全管理，杜绝火灾事故发生。按照消防法规的要求，配齐配足消防器材，建立消防设施定期保养制度，保持消防设施完好，确保消防设施能用、够用、全用、会用，加强各学校用电安全管理，经常组织消防和用电安全检查，建立并落实重点部位和易燃易爆物品管理制度，设立应急灯和安全通道标志，制定火灾应急预案，保持校内通道和建筑物通道畅通无阻。加强对化学危险品的管理，制定化学危险品及雷电安全管理制度。

七、全力抓好学生饮食卫生和防疫工作，确保各学校师生身体健康。严格遵守卫生操作规范，建立食堂、商店物资定点采购和索证、登记制度与饭菜留验和记录制度，坚决杜绝学校商店食堂销售“三无”产品。各校每周都要对食堂、商店过期霉变食品进行清理，做好记载。食堂、商店从业人员必须执证上岗，对从业人员每期进行一次业务培训并建立档案，定期对食堂、商店从业人员进行培训和体检。进一步加强对食堂、商店的生产、加工、储运等场所的严格管理，严禁闲杂人员进入。建立学生健康档案，组织学生定期体检，并及时报告学校传染病疫情及其他突发公共卫生事件。

八、切实加强学校治安管理和周边环境治理。积极配合有关部门加大对校园及周边地区的治理力度，做到学校周边200米以内无游戏厅、歌舞厅、网吧和摊点。加强对校园、教职工和学生宿舍等重点部门的治安巡逻，巩固“禁止刀具进校园”活动成果，坚决杜绝各类刀具进入校园。加强校门管理，严格履行校园出入人员登记手续，严禁社会闲杂人员进入校园或在校园开展各种活动。

九、加强检查督促，把事故隐患消除在萌芽状态。各校每周都要进行全面的安全隐患排查，每月27日前将该月安全隐患

排查表上交镇中心学校，并建立好安全工作台帐，发现问题及时整改。

十、确保全年内不发生重特大安全责任事故。凡发生重特大安全责任事故的单位，单位不评先，主要负责人、分管负责人和直接责任人不得评先晋级，并依法依规处理。

供应室培训计划表篇七

为贯彻落实董事长、党委书记同志关于加强员工培训工作的讲话精神，全面提升集团公司员工的综合素质和业务能力和推进集团健康快速发展，结合集团公司实际，制定__年员工培训计划。

一、总体目标

- 1、加强公司高管人员的培训，提升经营者的经营理念，开阔思路，增强决策能力、战略开拓能力和现代经营管理能力。
- 2、加强公司中层管理人员的培训，提高管理者的综合素质，完善知识结构，增强综合管理能力、创新能力和执行能力。
- 3、加强公司专业技术人员的培训，提高技术理论水平和专业技能，增强科技研发、技术创新、技术改造能力。
- 4、加强公司操作人员的技术等级培训，不断提升操作人员的业务水平和操作技能，增强严格履行岗位职责的能力。
- 5、加强公司员工的学历培训，提升各层次人员的科学文化水平，增强员工队伍的整体文化素质。
- 6、加强各级管理人员和行业人员执业资格的培训，加快持证上岗工作步伐，进一步规范管理。

二、原则与要求

- 1、坚持按需施教、务求实效的原则。根据集团改革与发展的需要和员工多样化培训需求，分层次、分类别地开展内容丰富、形式灵活的培训，增强教育培训的针对性和实效性，确保培训质量。
- 2、坚持自主培训为主，外委培训为辅的原则。整合培训资源，建立健全以集团培训中心为主要培训基地，临近院校为外委培训基地的培训网络，立足自主培训搞好基础培训和常规培训，通过外委基地搞好相关专业培训。
- 3、坚持厂校联合办学，业余学习为主的原则。根据公司需求主流与相关院校进行联合办学，开办相关专业大专课程进修班，组织职工利用周末和节假日集中授课，结合自学完成学业，取得学历。
- 4、坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则。__年，高管人员参加经营管理培训累计时间不少于30天；中层干部和专业技术人员业务培训累计时间不少于20天；一般职工操作技能培训累计时间不少于10天。

三、培训内容与方式

(一) 公司领导与企业高管人员

- 1、中央、国家和政府的大政方针的学习，国内外政治局势、经济形势分析，国家有关政策法规的研究与解读。通过上级主管部门统一组织调训。
- 2、开拓战略思维，提升经营理念，提高科学决策能力和经营管理能力。通过参加企业家高端论坛、峰会、年会；到国内外成功企业参观学习；参加国内外著名企业高级培训师的高端讲座。

3、学历学位培训、执业资格培训。参加北大、清华、南开、天大以及中央、省委党校的学历进修或mba□emba学习；参加高级经营师等执业资格培训。

(二) 中层管理干部

1、管理实务培训。生产组织与管理、成本管理与绩效考核、人力资源管理、激励与沟通、领导艺术等。请专家教授来公司集中授课；组织相关人员参加专场讲座；在集团培训中心接收时代光华课程。

2、学历进修和专业知识培训。积极鼓励符合条件的中层干部参加大学(大专)函授、自考或参加mba及其它硕士学位进修；组织经营、企管、财会专业管理干部参加执业资格考试，获取执业资格证书。

3、开阔眼界、拓展思路、掌握信息、汲取经验。组织中层干部分期分批到上下游企业和关联企业学习参观，了解生产经营情况，借鉴成功经验。

(三) 专业技术人员

1、由各专业副总工程师、主任工程师定期进行专题技术讲座，并充分利用集团的远程教育培训基地，进行新工艺、新材料及质量管理知识等专项培训，培养创新能力，提高研发水平。年内培训安排如下，共310人：

2、组织专业技术人员到同行业先进企业学习、学习先进经验，开阔视野。年内计划安排两批人员到山东海化、连云港碱厂等单位参观学习。

3、加强对外出参加培训人员的严格管理，培训后要写出书面材料报培训科，必要时对一些新知识在公司内进行学习、推广。

4、对会计、经济、统计等需通过考试取得专业技术职务的专业人员，通过计划培训和考前辅导，提高职称考试的合格率。对工程类等通过评审取得专业技术职务的专业人员，聘请相关专业的专家进行专题讲座，多渠道提高专业技术人员的技术等级。

(四) 职工基础培训

1、新工入厂培训

通过实行师傅带徒弟，对新职工进行专业技能培训，各子公司的新职工师徒合同签订率必须达到100%，每半年考核一次，两次考核不合格，新职工予以辞退，考核优秀者给予一定的奖励。

2、转岗职工再就业培训

__年要继续对再就业中心人员进行企业文化、法律法规、劳动纪律、安全生产、团队精神、择业观念、公司发展战略、公司形象、项目进展等方面的培训、每项不得低于8个学时。

同时随着公司的扩建，内部就业渠道的增加，及时进行专业技术培训，培训时间不得少于3个月。

3、职工技术等级培训

__年集团公司计划新培养技师15名，高级技师2名。碱业、股份公司中级工以上人员占技术工人比例在70%以上，__年一方面继续普及，扩大比例，工作重点是培养高级技术工人，计划培养高级技师2人，技师10人。并试行首席技师制度，形成完善的技能人才体系，为其他子公司提供经验。

其他子公司要把工作重点放在基础工作上，重点培训中级工和高级工，争取中级工以上人员能占整个技术工人比例30%以

上，使技术工人素质有整体提高。在此基础上选择成熟的力量强的个别工种，重点培养5技师，50名高级工。

(五)开展学历教育

1、集团培训中心与工业大学联合办学，开办化工工艺专业、机电一体化技术专业大专班。通过全国成人高考，对符合录取条件的公司员工进行有计划的集中培训，获取学历。

2、与理工大学联合办学，举办化工专业函授本科班；推荐优秀中层以上管理人员到天津大学、南开大学攻读硕士学位。提高公司高管人员的学历、业务水平和决策能力，更好地为公司服务。

3、调动职工自学积极性。为职工自学考试提供良好的服务，帮助职工报名，提供函授信息；调整现有在岗职工学历进修的奖励标准；将学历水平作为上岗和行政、技术职务晋升的条件，增加职工学习的动力。

四、组织领导

1、集团及子公司要把干部培训工作列入议事日程，实行责任制。公司总经理对培训工作全面负责，主管领导(分管干部人事工作)要抓好落实。

2、组织到位，经费到位。公司人事组织部门要按培训计划做好组织、协调、服务、监督等工作，公司要按照有关规定划拨(工资总额的1.5%到2.5%的比例)培训经费，以保证培训工作落实到位。