

# 2023年体系培训资料 信用体系建设培训 简报(优质5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 体系培训资料篇一

一、党政高度重视，强化组织力度。市委市政府成立了由市委徐锋书记任第一组长、市政府黄卫锋市长任组长，市委市政府有关领导为副组长，市各相关部门主要负责人和各镇（园区、街道）党（工）委书记为成员的领导小组，下设专门办公室。制订下发了《启东市社会信用体系建设工作意见》，为全面开展社会信用建设提供组织和制度保障。1月5日，作为新年第一个全市性大会，市委市政府专门召开了全市社会信用建设动员大会，市委常委、政法委朱志强书记作了全面部署，市委徐锋书记作了重要讲话，市四套班子全体领导出席了大会，全面启动社会信用建设各项工作。

二、把握关键环节，推进有序有力。在广泛调研和征求意见的基础上，市信用办制定了各部门信用信息项目归集方案，并组织专题业务培训。各信用信息征集重点部门均高度重视，成立由一把手任组长的部门信用建设领导小组及其办公室，明确专、兼职联络员。在信用办的具体指导下，各部门抓紧开展信用信息归集工作。4月28日，市信用办又专门召开了社会信用建设暨信用信息“双公示”推进会，总结经验，分析问题，推动工作。目前，2013年度以来信用信息归集工作已基本完成，共计归集信用信息万余条。在推进信用信息归集工作的同时，市信用办抓紧开展社会信用体系平台建设工作，会同市公共资源交易中心、财政局、监察局等部门加强市场调研，反复论证比选，完成了信用信息系统硬件设备

公开招投标和安装工作。6月8日，又组织召开了社会信用信息平台需求论证会，进一步优化、完善社会信用信息系统软件设计。8月25日至26日，信用办用两天时间对市级机关各部门信用工作负责人和联络员分批组织了信用平台应用培训。目前，社会公共信用信息服务平台已正式建成并运行。

三、突出工作重点，强化责任落实。为扎实推进全市社会信用体系建设，确保取得工作实效，市委、市政府将社会信用体系建设纳入了对市级机关各部门年度星级机关考核和镇、园区、街道基层基础杯考核范畴。考核主要围绕健全组织机构、规范归集信息、诚信主题活动、先进典型培植等方面展开，促进了信用建设工作的顺利开展。

围绕今年社会信用体系建设目标，下阶段，我们将重点抓好以下几项工作：

日常监管和公共服务过程中，要深化信用信息的应用，对诚实守信者实行优先办理、简化程序等“绿色通道”支持激励政策。加强对失信主体的约束和惩戒，建立各行业黑名单制度和市场退出机制。通过建立多部门信用联合奖惩机制，实现信用信息交换共享、信用奖惩协调联动，使守信者处处受益、失信者寸步难行，形成扶正祛邪的制度机制和社会环境。

保护知识产权”。开展“十大诚信之星、十大诚信企业”评选表彰活动，通过镇、园区、街道和有关部门推荐产生诚信之星、诚信企业候选名单，初审后通过市新闻媒体和微信平台等新媒体，组织公众投票，在组织审定后，评选产生全市2016年度“十大诚信之星、十大诚信企业”，倡导全社会崇尚诚信的良好风尚，为建设“强富美高”新启东提供良好的社会信用环境。

## 体系培训资料篇二

### 一、培训工作情况：

xx年综合办培训与其他部协作共举办了员工培训二十期以上，共四百多人次参加，每届培训合格率达90%以上，基本达到了目标要求。

### 二、培训情况分析：

1□xx年的培训工作比起20xx年相比有了较大的进步，无论是在培训课程还是培训质量上都有了一定的增长幅度。

三是：脱产和半脱产培训，学校将参培人员送到其它培训机构或规模企业，接受创新思想和技术提高培训。

2、完整了培训计划：建立了制度性培训体系，比起以往的培训工作缺乏制度完善和系统化，培训管理幅度和力度较弱，员工培训意识差，培训工作开展起来较为困难的情形。综合办建立了职工学校，利用职工学校平台，在总结了以往的培训经验基础上，优化了培训的重要性，重点加强了培训内容全面性，提升了培训工作的制度化、管理。

3、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式□20xx年的培训工作，我们主要采取幻灯片、理论与实践相结合的方式来提高培训工作，让新入职员工尽快掌握相关知识，在投入工作。

### 三、培训工作存在的问题与不足：

1、培训工作考核少，造成培训“参加与不参加一个样，学好与学孬一个样”的消极局面，导致培训工作的被动性。

2、虽改变了培训制度但是培训形式缺乏创新，只是一味的采取

“上面讲，下面听‘形式，呆板、枯燥，提不起员工的兴趣，导致员工注意力不集中，影响了培训的效果。

3、培训过于形式化：培训时间与课时的不长是导致形式化的主要体现，短短的1个小时不能完全将所要讲的课程融入到培训工作中来。

4、实施培训的针对性不好，后续效果评价不到位目前培训整体还是停留在推的阶段，培训计划更多地靠主管部门去督促和实施，相对缺乏对业务的支持，针对性不强。

5、内部授课老师技巧普遍不高，有待提高，制作课件水平不足，自主研发课程能力有所欠缺，所以，以上需要改善，进一步规范内部讲师管理，提升内部讲师授课水平，推行内部讲师认证，真正打造一支合格称职的讲师队伍。

以上是我对培训工作的总结，认真进行总结是一个不断学习和提高的过程，只有在实际工作的过程中不断总结，通过总结寻找工作中的规律，从而培养和提高工作效率及完成工作能力。

## 体系培训资料篇三

薪酬分配的目的绝不是简单的“分蛋糕”，而是通过“分蛋糕”使得企业今后的蛋糕做得更大。价值分配绝不仅是一项技术工作，而是一种战略思考。因此，在设计薪酬体系时，必须弄清楚其根本目的，而不是局限于解决企业眼前的薪酬问题和人力资源部的专业工作。否则，眼前问题暂时解决了，薪酬制度也建立起来了，但新的问题一旦出现，薪酬制度又无法适应了，甚至会阻碍企业的发展。

经常变动企业的薪酬制度必然会给企业带来震荡，甚至引发一系列问题，给企业带来灾难。从根本上来思考，企业薪酬分配的根本目的可总结为以下几点：

## 1. 薪酬分配必须促进企业的可持续发展

企业要持续发展，必须解决价值分配中以下三对矛盾：（1）现在与将来的矛盾

为了刺激员工的当前贡献，通过短期激励的方法就可以强化员工的行为。典型的做法是以成败论英雄，使得每个员工都关注眼前结果。但这样做的结果必然会忽视有些重要的、但不易很快见到效果的工作，如新市场的开拓、新技术的开发、经营创新与管理变革等，这些工作对于企业长远发展有决定性的影响，但工作成果往往在短时间内难以体现。如果一个公司过分地强调当前结果，必将有了今天就没有了明天；但如果不追求当前成果，企业就会活不过今天。因此，薪酬分配必须促使企业发展，并且能持续发展。

### （2）老员工与新员工的矛盾

由于公司创业者在创业初期风险大，收入少，投入多，为了激发创业者的创业激情，公司往往描绘未来的美景，给员工承诺一个金色的世界。当企业发展起来后，新老员工的利益冲突日益显示出来。老员工由于历史的贡献分享今天自组成果，甚至一些企业的初始出资者始终保持公司剩余价值的独享权，这样，外部的优秀人才进入公司后找不到创业的感觉，甚至感到被老员工剥削。一个公司如果不能不断地吸取外部优秀人才并激发其创业激情，公司的机能必将逐步退化，最终导致公司的死亡。

（3）个体与团体的矛盾 为了强化激励，企业往往过分强调员工个人评价与激励，但如果过分强调个人的作用，必将会影响员工之间的协作精神，从而影响组织整体的运作能力，最终导致企业经营管理链条的断裂。而过分强调团体的利益，必将会导致员工吃大锅饭思想。

## 2. 薪酬分配必须强化企业的核心价值观

一个企业核心价值观决定着企业能活多久，它并不应该像某些企业写在墙上的口号，它是企业的战略抉择和是非判断的基点，它表达了公司存在的意义，明确了公司倡导什么，反对什么。企业的核心价值观不能只装在企业家人脑袋里，它必须准确传达给每一位员工，并渗透到员工的灵魂中。只有公司的核心价值观被全体员工所认同，企业内部才能创造一种共同语言，才能从思想到行动形成一股合力。那么，如何通过薪酬分配来强化企业的核心价值观呢？可以从两方面来考虑：一是从各种分配形式的设计方面来考虑，如公司强化绩效导向的文化，则奖金的设置比例要大；如公司强化能力导向的文化，则基本工资的设置比例要大；二是从考核与分配的结合方面来考虑，有效的分配必须建立在客观的评价之上，各种评价要素及权重的设计，就可以强化不同公司的文化特征，如公司强化员工之间的团队协作，则考核要素中就加大团队协作的考核权重。

### 3. 薪酬分配必须能够支持企业战略的实施

价值分配的基础是什么？是价值创造。因此，价值分配必须以价值评价为依据，根据员工对企业战略实施的实际贡献来分配价值。其基本评价点为：

（1）外部竞争性如果一个企业采取的是成本领先战略，则价值分配必须强调内部经营管理效率的提高；如果一个企业采取的是产品差异化战略，则价值分配必须鼓励员工的创新行为。

（2）内部公平性公司战略实施过程是一种全员行为，必须加强各部门的协作效率，因此必须根据各类人员对公司总体目标的实际贡献度进行客观的价值评价，并在价值分配上保持内部的相对公平性。

### 4. 薪酬分配必须有利于培育和增强企业的核心能力

由于外部市场环境的易变性和不可预测性，因此许多企业开始运用基于资源的竞争战略，即通过培育企业内部的核心资源优势，使得竞争对手在短期内难以模仿，从而赢得竞争优势。企业核心能力包括：技术创新能力、管理创新能力、市场响应能力、资源、配置能力、员工学习能力、响应变革能力、自我批判能力等。一个企业应该深入分析企业发展所依靠的核心能力是什么，并在价值评价中给予认可，对于公司内的关键岗位，在薪酬分配上应给予倾斜。

## 5. 薪酬分配必须有利于营造响应变革和实施变革的文化

在快速变化的当今世界，惟一不变的是变化本身，企业要求生存求发展，必须不断地进行变革。而变革必然会给员工带来精神压力和利益变化，员工对变革的阻力是一种自然的现象。如果在价值分配上不倡导变革的文化，不对员工响应变革的行为给予鼓励，不对员工阻碍变革的行为给予处罚，则变革就没有群众基础，变革只能是流于形式或中途夭折。

基于以上薪酬分配目的的系统分析，企业在设计薪酬制度时必须体现企业个性化特征，必须以企业整体战略和核心价值观为基础，而不能简单地搬用其他公司的薪酬制度。应在整体薪酬分配结构中考虑各项分配制度的独特作用和相互关系。再从技术层面上来有效设计各项分配制度，使制度能有效运用。

基于对人力资源管理理论的深入研究和在企业实践工作中的深切领悟，提出了从战略、制度、技术三个层面来系统化思考具有企业个性的结构化薪酬体系设计模型。

战略层面：每个企业的存在都有其自身的意义，有的是为成就一项事业，有的就是为了赚钱，有的为了做大，而有的只想在某一领域做强。这种不同的价值取向必然决定了企业是关注长期利益还是短期利益，在对员工的评价上企业是鼓励创新还是因循守旧。人力资源战略必须与企业的发展战略和

价值导向匹配，这样才能驱使人的行为朝企业倡导的方向转变。在薪酬制度设计时必须赋予企业之“魂”，只有从战略上来系统化设计薪酬制度才能达到薪酬分配的根本目的。

制度层面：制度是战略与理念落实的载体。在战略指引下，制度设计的方向更加明确，制度的存在才有了意义。在薪酬制度设计时要避免孤立地去考虑单个制度，这一错误很容易犯。因为企业在由小到大发展过程中遇到的问题不同，因此薪酬制度设计的出发点也不同。

许多企业的薪酬制度都是在企业发展过程中逐步形成的，如去年设计了工资制度，今年设计了奖金制度，明年还要设计股权制度。企业在设计这些制度时往往没有去考虑工资、奖金、股权之间的关联性，而且设计这些制度的人可能也是不同的。因此，不能对薪酬制度进行系统化结构设计，可能会造成各种制度都强调一种导向，而不是发挥各项制度的个性化作用。各项分配制度的设计要有个性化，但薪酬系统的组合要发挥整体效能，其最终目标是：实现企业的战略目标、提升企业的外部竞争能力、促进内部组织的均衡发展。

技术层面：薪酬设计技术是操作层面的事情，技术是制度设计时运用的方法而不是出发点。但如果没有技术也很难设计出能够有效运作的制度，也会给制度的落实带来困难。

战略、制度和技术是一个不可分割的有机体。它是一个企业薪酬体系设计的系统工具。对整个公司的薪酬水平进行了一定的调整，但是由于原来国有体制的惯性影响，因此现有薪酬体系还存在着诸如各种薪酬激励方式不够系统，导向性不够明确，以及内部不公平的问题。此外在薪酬体系设计方面还存在着技术上的缺陷，体现在价值分配依据与价值创造脱节，缺少内在的逻辑因果关联，这为企业薪酬体系的激励作用大打折扣。

基于历史以及未来发展的需求，我们建立以绩效为导向的薪



酬体系，将各种激励方式系统的整合起来，促进企业多重经营目标的实现，发挥企业薪酬体系的整体效能，从而不断的导引企业最终战略目标的实现。

## 体系培训资料篇四

本刊评论员

2013年第6期 ——本刊特稿

深耕细作“一元多层次”战略体系 本刊评论员

一年多来，“一元多层次”战略的实施重点主要在于谋篇布局，湖北发展多点发力、多元支撑发展格局初步形成。当前，面对“五局之势”、“六大机遇”，湖北需要推进战略的精耕细作，不断完善、充实、展开“一元多层次”战略体系。

一是提升战略目标。伴随“中国梦”圆梦进程的加快，湖北肩负着更大的全局使命，需要更高的目标追求。要努力复兴湖北在国家发展历史上的市场枢纽、产业枢纽、创新枢纽、文化枢纽地位，复兴全国发展第一梯队和排头兵的地位，使湖北成为促进中部地区崛起的重要战略支点，成为中国经济发展第四极的重要战略支点，成为国内市场体系的重要战略支点。二是集聚战略优势。全国几乎每个省都有了国家战略，政策优势已经均衡化，核心价值成为决定竞争力的主要因素。九次党代会以来，省委、省政府集中做了工业、农业、文化、科教、区位等五篇比较优势文章和聚集要素的综合优势文章，当前，需要从比较优势和综合优势中凝聚核心价值。湖北的核心价值在于，湖北是中国发展的地理枢纽，国内市场枢纽，扩大内需前沿。要围绕这一核心价值做文章，惟其如此，湖北才能独树一帜。

三是提升战略层次。形成核心优势，必须超越现有的战略逻辑。从战略指导思想，要超越产业转移和梯度推进理论，

在承接产业转移的同时，实现产业创新；在发展道路上，超越工业化、城镇化、农业现代化、信息化梯次推进路径，努力实现四化同步与协调发展；在工作层面，注重引入高端创新资源、要素，重点承接新兴产业、两型产业、高新技术产业转移，形成创新产业高地，以战略超越推进发展跨越。

四是扩大战略空间。战略空间决定一个省的资源配置空间，决定资源配置的高度，决定资源的优质程度，决定产业链条的长度，决定发展的速度和质量。中三角将成为第四个重点培育的增长极，这是湖北扩大发展空间，完善重要战略支点框架，提升重要战略支点地位，发挥重要战略支点功能的重大机遇，要在继续主动促进和推动的同时，加快小三角、小池建设，加快提升创新、市场枢纽、开放高地建设，构筑战略高地。

五是充实战略布局。湖北已经开始实现从“一城独大、东强西弱”到多点支撑、协调发展的转变。下一步，要推进从多点支撑到到群星灿烂的转变。特别是加强县域经济、镇域经济和村级经济的发展，逐步形成村级经济支撑镇域经济，镇域经济支撑县域经济，县域经济支撑市域经济，市域经济支撑省域经济的格局，实现湖北发展的群星灿烂愿景。

六是完善推进举措。一年多来，各地各部门已经出现诸多创新性工作方法、推进方法和落实方法以及创造性工作体制和领导体制，需要适时总结，并在全省推广，深度推进实施“一元多层次”战略的方法创新、体制机制创新和观念创新。

## 体系培训资料篇五

我校教师通过继续教育，提升了教育教学理念，了解新时期班主任工作的新特点，探讨农村教师专业发展的理论与实际问题，提高我校教育教学管理人员实施课堂质量工程与校本教研的能力和水平，是保证新课程顺利实施的一项重要措施。

## (一)、培训目标

通过区、校两级培训，使我校教师了解新时期班主任工作的特点，探讨农村教师专业发展的理论与实际问题，提高我校教学管理人员实施课堂质量工程与校本教研的能力和水平，促进教师专业发展，促进校本培训制度的建立，推动基础教育改革，全面提高教育教学质量。

## (二)、培训内容

- 1、公共课程：《新时期班主任工作》
- 2、教师：《农村教师专业发展导引》
- 3、教育教学管理人员：《校本教研的实施与推进》

## (三)、培训形式

以自学为基础，以校本培训为重点，以专家讲座、专家与教师面对面交流为主要培训方式，全员互动，参与培训。

- 1、二级培训：由区教育局教研室组织实施。

培训时间、地点、参加人员(见《二级培训安排表》)

- 2、学校校本培训：在二级培训的基础上，结合学校实际，认真组织开展培训，并抓好培训过程管理。分四个阶段开展培训。

第一阶段：理论学习阶段4月1日—5月20日。学校组织全校教师认真学习，开展讨论，主要以自学为主，同时参加二级培训。

第三阶段：校本培训考核总结阶段6月21日—30日，组织教师学习成果评比、交流展示活动，进行校本培训结果评定。

第四阶段：年度继续教育考核阶段7月6日，参加全区教师继续教育笔试考核。

考核工作要做到管理到位，领导到位，组织到位，提高考核工作的有效性。

考核分基础知识、基本理论知识笔试和理论应用、实践能力考查两部分。

1、基础知识、基本理论知识考核由大武口区教育局教研室组织实施。笔试考试成绩占80分。

2、理论应用、实践能力考察由学校负责实施，占20分。考查内容为教师参加培训态度、培训考勤记录、学习笔记(字数各3000字以上)等，评价基本方法：全体教师共同参与，民主评议，通过成果交流、展示，确定校本培训考查结果。18—20分为优秀、15—17分为良好、12—14分为合格、12分以下为不合格。各校优秀人数不得超过总人数的25%。

学校在认真做好培训、考核工作的同时，搞好继续教育档案管理。继续教育档案管理包括以下资料：年度培训实施方案、培训记录、考勤记录、培训者培训讲稿或提纲、各种教师培训学习成果材料、考核成绩登记表、培训工作总结等。