

2023年国企公司年度培训计划方案(汇总5篇)

为了保障事情或工作顺利、圆满进行，就不得不需要事先制定方案，方案是在案前得出的方法计划。通过制定方案，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

国企公司年度培训计划方案篇一

3、调动员工自学积极性。为员工自学考试提供良好的服务，帮助员工报名，提供函授信息;制定或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，增加员工学习的动力。

四、措施及要求

领导要高度重视，各基层单位及业务部门要积极参与配合，制定切实有效的培训实施计划，实行指导性与指令性相结合的办法，坚持在开发员工整体素质上，树立长远观念和大局观念，积极构建“大培训格局”确保培训计划开班率达90%以上，全员培训率达35%以上。

培训的原则和形式。按照“谁管人、谁培训”的分级管理、分级培训原则组织培训。公司重点抓管理层领导、项目经理、总工、高技能人才及“四新”推广培训;各部门和基层单位要紧密配合培训中心抓好新员工和在职员工轮训及复合型人才培训工作。在培训形式上，要结合企业实际，因地制宜、因材施教，外培与内训相结合，基地培训和现场培训相结合，采取技能演练、技术比武、鉴定考试等灵活多样形式;在培训方法上要把授课、角色扮演、案例、研讨、现场观摩等方法

相结合。选择最佳的方法和形式，组织开展培训。

加强培训基础设施的建设和开发。一是加强和高等院校的联合办学力度，在就近院校设置培训实习基地，并充分发挥他们的培训资源和专业特长，积极整合，合理开发，使其在公司人力资源培训开发中发挥骨干作用；二是要根据公司内部自身专业特长，建设自己的培训基地、职校功能。选择专业或课题，组织编写适合企业特点的培训教材或讲义；三是要加强企业专兼职培训师队伍建设，实行资源的有偿服务。

确保培训经费投入的落实。我们要按国家现行规定，即按工资总额的1.5%足额提取职教经费，由培训主管部门掌握使用，财务部门监督，其中0.5%上缴公司统一协调使用，严禁将培训经费挪作他用。

确保培训效果的真实有效。一是加大检查指导力度，完善制度。公司应建立完善自己的职工培训机构及场所(如职工大学、职业技术学校)，并对培训中心各级各类培训情况进行不定期的检查与指导；二是建立表彰和通报制度。对培训工作成绩显著，扎实有效的单位和培训机构给予表彰奖励；对培训计划落实不到位，员工培训工作滞后的单位予以通报批评；三是建立员工培训情况反馈制度，坚持将培训过程的考核情况及结果与本人培训期间的工资、奖金挂钩。实现员工自我培训意识的提高。

加强为基层单位现场培训工作的服务意识，充分发挥业务主管部门的主观能动性，积极主动深入现场解决培训中的实际问题，扎扎实实把年度培训计划落实到位。

公司办班培训及员工外送培训要严格按照《人力资源管理办法》程序和要求组织落实和实施。各主办部门要做好开班前的策划及教学设计，各单位要做好学员的选送工作，确保培训质量的有效性。

培训是帮助员工提高生存能力和岗位竞争能力的有效途径，努力提高员工学习的主动性，建设一支高素质的团队是人力资源部义不容辞的职责。我们一定要自觉站在公司建设具有永续竞争力的卓越企业的战略高度重视员工的学习和成长；同时，企业要想在激烈的市场竞争中立于不败之地，就必须落实创建学习型企业，从加快职业教育和培训事业的发展入手，来提升员工队伍政治、技术的整体素质，构筑人力资源的核心竞争力，以此提高员工参与企业市场竞争的能力。

在企业改革大发展的今天，面临着新时期所给予的机遇和挑战，只有保持员工教育培训工作的生机和活力，才能为企业造就出一支能力强、技术精、素质高，适应市场经济发展的员工队伍，使其更好地发挥他们的聪明才智，为企业的发展和社会的进步做出更大的贡献。

人力资源作为企业发展的第一要素，但我们的企业总是觉得人才梯队难以跟上，优秀的员工难选、难育、难用、难留？所以，如何打造企业的核心竞争力，人才培养是关键，而人才的培养，于员工通过不断地学习和培训，不断提升自身的职业素养和知识技能，打造一支高绩效的团队，从而使企业从优秀到卓越，永远基业常青！

【目的】

1、规范和促进公司培训工作持续、系统的进行，通过知识、经验、能力的积累、传播、应用与创新，提升员工职业技能与职业素质，使之适应公司业务发展的需要。

【培训原则】

2、以符合业务发展与组织能力提升为基本原则，并注意前瞻性和系统性。

【适用范围】

3. 本办法适用沈阳格林豪森物业管理有限公司所有培训活动的规划、实施、效果评价等相关的部门与员工。

【类别与组织】

4. 培训部提供的培训方式可分为以下5类，由培训部统一组织。

4.1 新员工培训：指新进员工在试用期间须接受的入职培训，包括公司统一组织的集中培训和各部门安排的专业培训。

4.1.1 培训部统一组织实施的入职培训内容包括：

公司的历史、概况、业务、发展规划等

公司的经营理念、核心价值观、员工道德规范和行为准则

基本人事制度

职业道德与职业精神

职业生涯规划

4.1.2 由用人部门实施的入职培训内容包括：

部门承担的主要职能和责任、规章和制度

岗位职责介绍、业务操作流程和作业指导

4.2 任职能力：指公司为更新/扩展员工知识面、提升任职能力和晋升职务准备、增进工作效率所组织的各项培训(含研讨会)。

主要包括：

后备干部培训：角色转变、职业技能提升、管理技能培养等

岗位业务技能培训由品质部实施，报培训部备案。

4.3外派培训：因工作需要且没有安排或不能提供内部培训的，可参加社会上专业培训机构或院校所组织的培训。

4.4战略性培训：指为了满足公司永续发展需要而进行的培训，主要包括关键且稀缺人才培养、培养核心竞争能力所需的持续接班人培养。

4.5文化制度培训：指公司为了推行新的或经改良的企业文化、管理体系而进行的培训，旨在实行新的管理方法、行为规范。如员工行为规范□iso9000质量管理体系□iso14000环境管理体系、人力资源管理制度等方面的培训。

【计划与实施】

5.1根据培训计划的进度，组织实施公司级的培训活动。

5.2培训部负责跟踪培训计划的落实，保障各部门或个人按计划进度实施培训。

5.3培训部负责为公司的每位员工建立个人培训档案，保存个人参加培训记录，包括：

参加培训的登记/签到表

获得的各类证书复印件

获得的各类培训资料目录

参加内部考试试卷。

5.4培训结束，培训教材应当收归培训部，充实公司培训资源，并供相关员工查阅。

国企公司年度培训计划方案篇二

20xx年度是天赐大药房gsp认证的第2年，对本店质量管理体系运行机制、质量管理水平、员工素质的提升提出了更高的要求。依照《药品经营质量管理规范》及其实施细则的要求，为了加强对员工进行有关法律、法规、职业道德、药品知识、岗位技能知识培训教育，不断提高员工整体素质和企业经营水平，结合本店今年整体经营规划，特对20xx年度员工教育培训安排如下：

1、培训方式：

1、集体授课：主要通过集中授课，提高员工gsp药学基础知识、服务规范的认识和掌握。

2、岗位培训：主要针对员工岗位操作技能的培训，包括对岗位质量职责的讲解，操作规程的讲解及示范等。

2、培训时间安排：（具体安排见附表）

除以下安排外，还将组织员工参加省、市、县药品监督管理部门组织的相关培训教育。

3、考核奖惩办法：

1、要求全体员工要积极参加公司安排的质量教育、业务学习，每次培训要建立考勤制度，对无故缺勤和迟到早退者将按旷工处理，并在当月工资中扣除。

2、每阶段安排的学习、培训工作完成后，将进行、考试，考试成绩将作为公司有关岗位聘用、员工晋级、加薪的重要依据。

3、对不积极参加公司组织的各项培训，考试成绩差，不能胜任本岗位工作的员工将予以处理。

国企公司年度培训计划方案篇三

为进一步提高员工的素质和能力，按“立足当前、着眼长远，分级管理、全员培训”的原则，跟进教育培训工作。20__年度的培训工作以岗位培训为基础、以中层管理人员培训为核点、以班组长培训为重点展开。为做到统一规划、组织实施，把培训教育计划纳入厂的目标体系，同时下达，同时落实，同时总结考核。

一、岗位培训

以练好基本功为主，即练习实际操作的基本动作、基本技能和基础理论。按照华电贵州公司、乌江公司颁布的水电厂生产技能岗位培训标准“应知、应会”的要求，达到“三熟三能”，即熟悉设备、系统和基本原理；熟悉操作和事故处理；熟悉安全工作规程和本岗位的规程和制度；能正确进行操作和分析运行状况；能及时发现故障和排除故障；能熟练地进行本工种的检修、维护，正确处理事故。

二、新进厂人员培训

1、新进厂人员进厂，首先要经过一段时间的入厂教育培训，经厂级安监考试合格后方可进行岗位培训。内容分为：政治思想和传统教育、遵纪守法教育、安全生产和厂规厂纪教育、基础知识和专业技能教育。

2、以新的形式恢复传统的师徒传、帮、带培训。新进厂人员到达培训岗位后，指定具有较高业务水平的员工为师傅，经现场基本制度学习、现场见习、跟班实习三个步骤，考试合格并确认有独立操作能力，报批准后方可上岗。

三、专业骨干培训

专业骨干的培训做到有目标、有方向，理论和实际结合，由综合办公室编制计划，组织实施。

1、中层管理人员培训

中层管理人员的培训主要从组织管理方面加强学习，以提高中层管理人员的管理能力和执行力，适应企业精细化管理的要求。

2、班组长培训

为保证培训效果，首先进行培训需求调查，以便作好培训内容准备，通过精心组织，使班组长培训有针对性，提高班组的水平。

四、培训的形式和方法

1、岗中培训。岗中培训是岗位培训的主要方式，按分级管理、分级负责的原则，由各部门根据岗位的实际和要求，编制本部门岗中培训计划，自行组织本部人员进行相关业务知识的培训，同时岗中培训计划并报综合办公室备案，每月由综合办负责检查其完成情况。

2、集中培训。组织相关人员集中学习，由各职能或外聘有较高技术水平人员轮流授课。

3、专题讲座。聘请厂外专业技术人员，针对某一专项内容，到厂进行授课。

4、短期脱产培训。根据需要，有计划、有目的地将专业技术人员外送进行短期脱产学习，做好特种作业人员的取证、复证工作，确保特种作业人员持证上岗。

五、20__年培训计划分解略

国企公司年度培训计划方案篇四

一、培训目的：

2、使新员工明确自己的岗位职责、工作任务和工作目标，掌握工作要领、工作程序和工作方法，尽快进入岗位角色。

二、培训期间：

新员工入职培训期1个月，包括2—3天的集中脱岗培训及后期的在岗指导培训。人力资源与知识管理部根据具体情况确定培训日期。学校定于每学期开学二周内组织新一期新员工培训。

三、培训对象：

公司所有新进员工。

四、培训方式：

1、脱岗培训：由人力资源与知识管理部制定培训计划和方案并组织实施，采用集中授课及讨论、参观的形式。

2、在岗培训：由新员工所在部门负责人对其已有的技能与工作岗位所要求的技能进行比较评估，找出差距，以确定该员工培训方向，并指定专人实施培训指导，人力资源与知识管理部跟踪监控。可采用日常工作指导及一对一辅导形式。

五、培训教材：

《员工手册》、部门《岗位指导手册》等。

六、培训内容：

- 2、员工守则：企业规章制度、奖惩条例、行为规范等；
- 3、入职须知：入职程序及相关手续办理流程；
- 4、财务制度：费用报销程序及相关手续办理流程以及办公设备的申领使用；
- 5、安全知识：消防安全知识、设备安全知识及紧急事件处理等；
- 6、沟通渠道：员工投诉及合理化建议渠道介绍；
- 7、实地参观：参观企业各部门以及工作娱乐等公共场所；
- 10、学校教学模式及教学课题研究。

七、培训考核：

培训期考核分书面考核和应用考核两部分，脱岗培训以书面考核为主，在岗培训以应用考核为主，各占考核总成绩的50%。书面考核考题由各位授课教师提供，人力资源与知识管理部统一印制考卷；应用考核通过观察测试等手段考查参训员工在实际工作中对培训知识或技巧的应用及业绩行为的改善，由其所在部门的领导、同事及人力资源与知识管理部共同鉴定。

国企公司年度培训计划方案篇五

建立“以园为本”的教学研究制度是深化教学研究改革的方向和重点，是全面推进基础教育的理论改革的实际需要，它对幼儿园创造性地实施课程改革，促进教师的专业素养的提高，全面提高教育教学的质量具有十分重要的意义。开展园本教

研能让教师在教研中获取复杂的、不确定的知识和能力，它的目的是促使教师成长，帮助教师提高专业水平，帮助老师在当前我国幼儿园教育改革的背景下成功实现课程改革，实现教师角色的转变，即让教师从知识的传递者转变为儿童发展的促进者。园本教研还能提出并解决教学实践中的问题，以此来改进教育实践，并增强对教育实践的控制能力。

为适应我市幼儿教育课程改革向纵深发展，促进幼儿教师专业成长，探索以园为本教研活动的运行机制、运作模式和区域推进园本教研制度的行动策略，进一步推进我园园本教研制度的建设，发挥示范辐射作用，全面贯彻“幼儿园教育指导纲要”，深刻领会“纲要”精神，结合我园的实际情况，特制定本方案。

一、指导思想

进一步贯彻教育部《关于开展“创建以园为本教研制度建设基地”通知》精神，以《纲要》和柳州市“园本教研制度建设项目”基地实施方案为指导，改进和加强教研工作，建立以解决幼儿园课改实施中所面对的各种具体问题为对象，以教师为研究的主体，促进幼儿健康和谐主动的发展和教师专业化成长为宗旨的园本教研制度。搭建教师个人、教师集体、与专家交流对话、沟通与协调、互助与合作的平台，形成民主、开放、有效的“以人为本”的教研机制；引导教师在接受来自幼儿的反馈和各种信息，关注幼儿在活动中的表现与反应的同时，能够敏感地察觉幼儿的需要，及时以适当的方式应答，形成合作探究式的师幼互动，使我们的教师能尽快步入成长的快车道，真正成为幼儿学习的支持者、合作者、引导者，推动我园保教质量迈上新台阶。

二、工作目标

1. 建立“以人为本”的教学研究制度，提高教研组活动的实效性，促进教师专业不断发展；提高园本课程开发、建设能力，

提高幼儿园保教质量。 2. 通过对幼儿园园本教研活动内容、形式等的研究，解决教育教学中的困难和实际问题，运用心理学和教育学的理论，构建促进教师专业成长的相关理论，在教师的心理、教师的能力、教师的素质等方面形成具有一定意义的理论观点，为教师专业成长的研究做出一定的贡献；并不断探索教育教学规律，总结、推广教育教学研究专题的经验，推进我园幼教改革不断深入和发展。

三、工作方式

1. 举行“园本教研制度建设”课题启动仪式，开展有效的园本教研困惑与建议的问卷收集，了解来自一线教师困惑的问题，梳理研究的主题，开展“有效的园本教研活动的观摩、案例大讨论”，使我园教研改革迅速走上“高速公路”。

2. 成立以彭园长为组长、黄副园长为副组长、各班段教研组长和骨干教师为组员的“以园为本教研制度建设”项目领导小组，具体组织实施操作。由教育局主管基础教育的程副局长、教科所马副所长，科研室主任廖老师、幼教教研员张老师以及各界幼教专家、幼儿园名师骨干教师共同组成专业引领队伍。

3. 通过外派学习，内省研究，了解各地幼儿教师专业发展的新经验，不断探索适合我园园本教研品质的策略、机制和手段。

4. 建立以“自我反思、同伴互助、专业引领”为核心要素，以理论学习、教育、教学案例分析、园本论坛、教学反思、结对帮扶、经验交流等为基本形式，增进教师参与园本教研活动的兴趣与热情。的园本教研制度，通过教学观摩为教师参与园本教研创设平台，提高园本教研的针对性和时效性。

四、研究内容：

1. 探讨教研活动的內容，
2. 探索不同的园本教研活动的形式，为教师的专业成长搭建平台。
3. 通过园本教研活动，不断提升教师理论水平，促进教师的专业成长。

五、工作步骤

1. 项目启动阶段：20__年9月——20__年7月

(1) 确定基地建设目标，开展有效的园本教研活动观摩及案例大讨论，在全市开展有效园本教研困惑与建议的问卷收集。

(2) 开展园本教研理念通识培训，对幼儿园园长及骨干教师作推进园本教研基地建设工作的思想动员及培训工作。

(3) 作调研检查，了解园本教研的现状、组织机构、教研活动形式及效果效果，针对教师对园本教研的需求、专业引领状况，开展活动。

(4) 加强教育教学常规管理，确保教学工作规范、科学、正常进行。

2. 制度完善阶段：20__年9月——20__年7月

组织保障。幼儿园根据园本教研的实际特点，建立了“园长室决策调控—相关专家咨询指导—保教处具体负责—教研组、备课组落实—教师群体开展实施”的园本教研工作运行机制。园本教研工作由园长直接领导，保教处具体负责，并纳入各个教研组、备课组、年级组的学期工作计划和职责之中。

物质保障。有针对性地为教师购买了相关的教育教学书籍、报纸、杂志、音像资料；开放微机室，让老师能够经常上网查

阅自己需要的相关科研学习资料;幼儿园还根据教研工作需要,随时为教师印发各种学习培训资料。

管理保障。每次园本教研活动中都有严格规范的教研活动记录、教研活动形成的策略报告,该内容同时编入幼儿园资源库。

评价激励。每学期末,幼儿园都认真组织园本教研开展情况的评估工作,对具有一定价值的研究成果,幼儿园聘请相关专家进行评估。并评选出本学期开展园本教研效果较好的优秀教研组、备课组、优秀教师个人等,以促进教师更好地开展园本教研。

3. 教研活动创新阶段: 20__年9月——20__年7月

(1)加强教育理论学习,提高广大教师的教育理论素养,树立先进的教育理念,加强学习管理,理论与教学实际相结合,创设良好的园本教研氛围。

(2)选择研究的主题、根据幼儿园自身情况设定园本教研研究主体和方式,积极开展体现幼儿园特色、教师特点的园本教研活动。

(3)每阶段教科所将根据幼儿园工作重点组织人员对幼儿园进行园本教研活动开展的情况评估,并作好总结、推广工作。

(4)加强科研课题研究落实,幼儿园的教研活动要与科研课题结合起来立足解决教学中存在的实际问题抓好全过程的监控、检查以及研究成果物化资料的整理收集、归档工作,边总结,边提高,形成良好的研究氛围。

4. 成果总结和推广阶段: 20__年9月——20__年7月

(1)将教师所写的优秀案例、经验总结成果汇编成册,便于教

师学习交流以及理论的提升。

(2) 力争在全国有名刊物上宣传基地建设成果，打造我市教学研究品牌。

幼儿培训计划5

一、本园情况分析：

我园现有教师14人，有4人大学本科毕业，6人大专毕业，4人正在参加本、专科的函授学习或自考；现任教师中教龄最短的__年，最长的20__年，教师的工作经验较丰富，但个体的业务能力还参差不齐。建园四年来在园本培训方面我们已积累了一定的经验，但也存在一些不足，还有待于进一步改进。

二、教师培训：

(一) 目标：通过岗位培训、继续教育、业务学习、外出参观、课题研究、基本功考核等多种渠道，并以业务培训为基本形式，提高教师的教育教学实践能力及个人业务素质。

(二) 教师培训措施：

1、开展园本教研，实现教师专业上的共同成长。

每位教师都是活生生的个体，都具有不同的能力和个性，在实际工作中都会遇到这样、那样的问题，也会产生这样、那样的想法，他们需要一个能施展才华发挥能力的平台。本学期我园将把教研活动内容与教师的实际工作经验相结合，再以实际工作经验为基础，进行一定的程度的碰撞、分享，这样的形式对提高老师的教育行为、提升老师的教育理念最有帮助。而年级组的集体备课，能更为有效地促进参与进来的所有教师都能获得新的认识，并在未来的实践中做出新的尝试，进而促进她们实现专业上的共同成长。所以说园本教研

将为教师的专业成长构筑一个理论与实践的互动平台，成为促进教师专业共同成长的主渠道。

2、园本教研的方式

(1) 定期开展业务学习和教研活动，提高教师的教育理论水平和教学实践能力。园内的业务学习和教研活动已形成制度。通过课题交流互动的活动，进行课题研究及探讨，以课题研究带动教学研究，帮助老师解决实践中存在的共性问题，促进教学能力的提高。

(2) 进行专题研究实践。我园本学期加入了省级德育课题的研究，重点研究幼儿的习惯培养，研究课题为“好孩子，好习惯”。为使课题研究能落到实处，也为了在研究中提高教师的科研能力和执教水平，我们将有计划、有步骤地开展实验研究，组织老师定期进行教学实验与研讨，使课题研究稳步向前发展。

(3) 观摩研讨。由教师们与业务园长商讨进行教学活动观摩，时间、内容由老师在学期初就敲定，业务园长再组织全园教师观摩，并让教师自评、互评，形成一定的共识，提高教学实践能力，调动教师的积极性。这是理论联系实际的一种培训方法，让教师把学到的理论运用于评析中。老师们在活动中要学会观察、分析、评价，还要发表自己的看法，有助于老师独立思考、反思教学。

(4) 坚持开展师徒结对、岗位练兵活动。教师们从自身实际出发，选定师傅，商定培训计划，以师带徒，全面提高全园教师的教育教学能力。组织青年教师积极参加各种业务评优，为青年教师提供互相学习的良好机会，通过交任务、压担子，放手让更多的青年教师上公开课、观摩课，使她们较快获得实践经验，迅速成长为幼儿园的骨干教师。

(5) 创造机会让教师外出参观、学习、听讲座。要为教师提供

多种学习机会，让教师外出参观、学习，或接受先进的理论，或参观其他的实验园，以提高教师的教育教学能力。