

电厂员工培训计划方案 员工培训计划方案 (汇总8篇)

方案是指为解决问题或实现目标而制定的一系列步骤和措施。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、风险的评估以及市场的需求等，以确保方案的可行性和成功实施。下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

电厂员工培训计划方案篇一

(一)学习要有动机，效率才会高，因此须先评估训练之需要。

(二)训练须兼顾公司与员工之需要。

(三)员工之训练需要可经由调查而得知。

(一)员工教育训练须由上而下进行才会有效果。

(二)训练企划案不但要获得高级主管之参与、支持，而且需要他们大力推动，否则一切属于空谈。

(一)教育训练是一种长期投资。

(二)公司应每年编列预算，支持各种训练。

(一)确定训练的目标。训练目标是为达成公司之要求或员工个人的需求，还是为配合新工作而开展的。

(二)长期的目标还是短期的目标。

(三)训练目标需让受训者充分了解。

(一)定期训练(新进人员训练、主管定期进修等)。

(二) 不定期训练(新管理制度实施、新产品推出等)。

(三) 营业淡季是训练的好时期。

(一) 传统授课方式。

(二) 讨论方式(个案讨论、分组辩论)。

(三) 角色扮演方式。

(四) 以上三种方式适用于集体训练，个人训练可参加企业外之讲习会。

电厂员工培训计划方案篇二

(一) 为新员工提供正确的、相关的公司及工作岗位信息，鼓励新员工的士气

(二) 让新员工了解公司所能提供给他相关工作情况及公司对他的期望

(三) 让新员工了解公司历史、政策、企业文化，提供讨论的平台

(四) 减少新员工初进公司时的紧张情绪，使其更快适应公司

(五) 让新员工感受到公司对他的欢迎，让新员工体会到归属感

(六) 使新员工明白自己工作的职责、加强同事之间的关系

(七) 培训新员工解决问题的能力及提供寻求帮助的方法

(八) 使新员工了解公司规章制度，以便更好地遵守公司规章制度

(九)使员工懂得安全方面的知识，保证安全工作。

二、新员工培训内容

1. 就职前培训(人事负责)

第一天(培训负责：田盼)

新员工报到须知

企业基本信息

公司规章制度及流程

具体应包括：

(1)公司的地理位置，公司的电话、网址、经营范围等。

(2)员工的工作环境，包括办公室的设施、其他工作的辅助设施，如电脑、复印机、传真机、总经理办公室、主管办公室等。

电厂员工培训计划方案篇三

20xx年中央一号文件确定持续加大财政用于“三农”的支出，持续加大国家固定资产投资对农业农村的投入，持续加大农业科技投入，确保增量和比例均有提高。农业系统财务工作在贯彻落实中央一号文件精神中将发挥重要作用，也面临更多的挑战。为尽快适应农业财务工作改革发展的步伐，加大农业系统财会工作人员和管理人员的继续教育工作力度，农业部人力资源开发与农业部财会服务中心决定20xx年继续联合举办农业系统行政与事业单位财务会计人员培训班。现将培训工作计划通知如下：

一、培训对象

农业系统(农业、畜牧、渔业、农垦、农机、乡镇企业等)各级行政事业单位、新疆生产建设兵团及其所属单位、涉农企业及农业部所属各事业单位(含农业部直属垦区及所属单位)的财务管理和会计人员、财政项目管理及实施人员、政府采购管理和执行人员、国有资产管理 and 执行人员等。

二、培训方式与师资力量

20xx年度财务人员培训班计划举办四期。主要聘请专业知识深厚、从事政策法规研究的专业人员以及来自实践工作第一线的财务专家授课。组织现场互动式交流、研讨和有关考察活动。

三、培训时间及内容

时间

地点

培 训 内 容

3月

广西

北海

我国事业单位财务会计制度及改革；

从预算执行审计谈财务管理应注意的问题；

财务管理及公务卡制度执行；

国库集中支付操作实务。

5月

贵州

贵阳

农业财政专项申报及实施管理；

加强会计基础工作与推进公务卡改革；

国有资产管理解析；

财政专项资金管理及实务。

7月

山东

青岛

20xx年财政支农政策综述；

政府采购相关政策解读；

怎样做好项目管理工作；

近年来预算执行审计和“小金库”检查案例分析

基本建设竣工财务决算编制与审核。

9月

内蒙古海拉尔

财务文化漫谈；

怎样开展财政项目绩效评价工作；

基本建设财务管理；

“小金库”专项治理及“三公经费”管理有关问题；

政府采购与工程项目招投标管理；

农业科技项目经费管理。

四、考核结业

每期培训课程结束组织考核，对通过考试(考核)者，由农业部人力资源开发与农业部财会服务中心联合颁发农业部印制的培训结业证书。本证书可作为地方农业财务人员参加继续教育的参考依据。

五、其他事项

1、请各单位将参加今年各期培训的财务人员计划名单于2月29日前传真或e-mail至农业部人力资源开发中心教育培训处。

2、每期培训班的具体时间、报到地点、收费标准等相关事宜由农业部人力资源开发中心在每期培训班开班前另行通知。

电厂员工培训计划方案篇四

厨房为了向客人及时地提供各种优质产品，保证满足客人的一切需求，对产品的质量管理有不可避免的职责。对此，制订本计划：

一、据菜和产品安排厨师班组，各班组在厨师长和主厨的领导下进行工作，并对各自的烹调品种负责，严格按照产品规格进行加工，使产品统一标准，保证质量。

二、各班组必须服从领导，按菜谱、菜单和特菜及预订菜肴的切配烹调。上班后首先搞好案板、灶台卫生，准备好各种调味品，检查过滤防止杂物混入影响菜品质量。

三、加工原料坚持先进、先出的原则原料的领用、备货、涨发必须认真细致，分档取料要合理化使物尽所用。冰箱仪器摆放整齐、生熟分开，每天进行整理，防止食品变质，发现变质食品不准加工出售，应报总厨处理。

四、坚持饭菜不合质量不上，不合数量不上，盛器不洁不上，不尊重宗教信仰不上的原则。尤其是花色菜，火功菜认真对待，不任意改变风味特点，严格按顺序和宾客要求掌握出菜时间。

五、严格把好食品卫生关，从进货、领料、烹调制作 都严格检查，防止食物污染。严格按操作程序工作，对刀具、案板等用具按规定消毒。

六、为杜绝菜品质量不合格的问题，对厨师炒菜流程进行跟踪服务，促使厨师在烹制中下功夫确保产品质量。

七、随时根据市场需求的变化和顾客对菜品提出的要求，对菜品进行局部的修整和完善，提高菜品的质量，使菜品色、香、味、型更适合人们口味的变化。

电厂员工培训计划方案篇五

(一)为新员工提供正确的、相关的公司及工作岗位信息，鼓励新员工的士气

(二) 让新员工了解公司所能提供给他的相关工作情况及公司对他的期望

(三) 让新员工了解公司历史、政策、企业文化，提供讨论的平台

(四) 减少新员工初进公司时的紧张情绪，使其更快适应公司

(五) 让新员工感受到公司对他的欢迎，让新员工体会到归属感

(六) 使新员工明白自己工作的职责、加强同事之间的关系

(七) 培训新员工解决问题的能力及提供寻求帮助的方法

(八) 使新员工了解公司规章制度，以便更好地遵守公司规章制度

(九) 使员工懂得安全方面的知识，保证安全工作。

1. 就职前培训(人事负责)

第一天(培训负责：田盼)

新员工报到须知

企业基本信息

公司规章制度及流程

具体应包括：

(1) 公司的地理位置，公司的电话、网址、经营范围等。

(2) 员工的工作环境，包括办公室的设施、其他工作的辅助设

施，如电脑、复印机、传真机、总经理办公室、主管办公室等。

(3)产品的名称、型号。

企业的组织结构及主要领导。

公司组织结构图及主要领导的名录和联系方式。

公司历史与愿景

企业文化和企业的经营理念。

公司的规章制度和相关的法律文件。

公司政策与福利、公司相关程序、绩效考核

第二天(培训考核：田盼)

第三天早上(培训负责：刁靖轩)

停车场产品知识

a)具体包括：1)停车场票箱

2)停车场道闸

3)停车场核心配件

4)停车场辅助配件

5)交通设施

停车场产品功能特点

第五天(培训负责：田盼)

考核停车场产品功能特点

第六天(培训负责：田盼)

oa及邮箱的使用

2. 部门岗位培训(部门主管负责)

新员工到职前部门准备工作：

让本部门其他员工知道新员工的到来

准备好新员工工位、办公用品、工作所需工具

准备好给新员工培训的部门内训资料

为新员工指定一位资深员工作为新员工的导师

准备好布置给新员工的第一项工作任务

到职第一天

介绍新员工认识本部门员工

部门结构与功能介绍、部门内的特殊规定

新员工工作描述、职责要求

讨论新员工的第一项工作任务

派老员工陪新员工到吃第一顿午餐

到职后第五天：

一周内，部门主管与新员工进行非正式谈话，重申工作职责，谈论工作中出现的问题，回答新员工的提问。

对新员工一周的表现作出评估，并确定一些短期的绩效目标
设定下次绩效考核的时间

3. 公司整体培训：（人事负责--不定期）

根据公司整体培训计划内容进行培训。

2. 每个部门推荐本部门的培训讲师

3. 各部门从201x年4月1日开始实施部门新员工培训方案

4. 每一位新员工必须完成一套“新员工培训”表格

5. 根据新员工人数，公司不定期实施整体的新员工培训

6. 在整个公司内进行部门之间的部门功能培训

电厂员工培训计划方案篇六

一、企业员工培训存在的问题

(一) 企业领导对培训的认识不足

目前，虽然我国多数企业管理者已经意识到培训的重要性，但对培训的认识还不够，培训仅仅停留在具体操作层面上，没有意识到培训的战略意义，没有将培训上升到战略的层面上，与企业的发展战略联系起来。

企业发展战略中无论是产品开发战略、产业发展战略、技术创新战略还是组织结构战略，都离不开相应的人力资源开发

战略。要使企业整体上升到一个新的水平，具备能同国内外一流企业抗衡的竞争力，没有更高素质的员工队伍作保证，也是不可能的。因而企业在制定发展战略时，必须把员工培训放在突出的位置，使之成为企业发展战略的重要构成部分。这样，员工培训就必须同生产、营销、设计开发等经营工作同等看待，甚至应该视员工培训比其它经营工作更为重要。而我国还有很多企业没能做到这一点。

(二) 培训工作缺乏系统性

很多企业在具体培训组织实施中苦于找不到一个正确的切入点，培训方面缺乏科学系统的方法。企业员工培训仍处于较低水平。主要表现在：

- 1、培训需求分析不全面、缺乏针对性。我国很多企业在培训活动展开之前没有进行科学的培训需求调查和分析，完全按照上级的指令办事或者仅凭自己或本部门员工的推断，或者虽进行了培训需求分析，但只注重岗位需求分析，而忽略了员工个人培训需求分析和企业发展经营战略需求，从而导致下一步的培训工作难以展开，也就无法满足企业培训的需要。
- 2、缺乏合理的培训计划。目前许多企业的培训工作明显缺乏科学合理的安排。企业往往缺乏短、中、长期的培训计划。2001年1月14日《组织人事报》公布了一项调查报告，结果显示：有59.7%的被调查者认为本单位的员工培训计划“不完善”或“很不完善”，11.8%的人回答“本单位根本没有员工在职培训计划”。只有1.3%的人回答本单位的员工培训计划“很完善”，另外有27.3%的人认为“比较完善”。可见，我国许多企业没有明确完善的培训计划，常常是长期培训、短期培训一起上，缺乏系统安排。
- 3、培训组织实施缺乏科学性和规范性。我国很多企业培训组织沿用传统的方法，一般只仿照普通教育的模式设置的，教师专职授课，教务管理人员负责组织教学活动，班主任负责

学员的日常管理工作，还有后勤人员负责生活保障工作，各环节相对独立，彼此分离，没能形成一个有机的管理体系。对培训实施中的不确定因素估计不足，时间拖延，培训工作虎头蛇尾，时效性差，随意性大，培训管理缺乏规范。

4、缺乏健全的培训评估机制。目前我国很多企业的管理者仅仅关注员工参加培训课程的数量，而不注重实际效果，主要表现在：对培训效果的检验仅在培训过程中进行，而没有在实际工作中进行，造成培训与实际生产服务脱节；评估记录系统缺乏专业管理，大多数企业没有完整的培训记录；考核结果的反馈不及时，考核后考核者与被考核者缺乏有效的沟通，不少员工对考核结果不认同。

通过以上对企业员工培训工作的分析，可以清楚地看到了企业培训方面存在的问题。为此，有必要针对企业员工培训方面存在的问题，构建一个科学的培训模型，以帮助企业解决培训方面的问题，提升企业的整体素质，给企业构建持续的竞争优势。

1、中心(公司)岗前培训 ——中心准备培训材料。主要是要对新来员工表示欢迎；按照各中心(公司)行业特点，中心(公司)的组织结构，工作性质，中心(公司)有关规章制度和本公司服务行业基本素质准备手册或专人讲解；指定新员工工作部门的经理或组长作为新员工贴身学习的辅导老师；解答新员工提出的问题。

2、部门岗位培训 ——新员工实际工作部门负责。

介绍新员工认识本部门员工；参观工作部门；介绍部门环境和工作内容，部门内的特殊规定；讲解新员工岗位职责要求，工作流程，工作待遇，指定一名老职工带教新员工；一周内，部门负责人与新员工进行交换意见，重申工作职责，指出新员工工作中出现的问题，回答新员工的提问；对新员工一周的表现进行评估，给新员工下一步工作提出一些具体要求。

3、集团整体培训:集团职校负责--不定期

分发《员工培训手册》——(简述东南大学的历史与现状,描述东南大学在南京市地理位置,交通情况;集团历史与发展前景,集团的企业文化与经营理念;集团组织结构及主要领导,集团各部门职能介绍,主要服务对象, 本文来自那一世本站。服务内容,服务质量标准等;集团有关政策与福利,集团有关规章制度,员工合理化建议采纳的渠道;解答新员工提出的问题。)

电厂员工培训计划方案篇七

【课程背景】:

新员工入职培训引导是一种最常用的人力资源开发方法,但普遍存在的情况是太多企业不能保证这些方案具有较高的质量和效度,存在着这样或那样的缺欠。理想的员工入职培训引导方案应该能够向新员工提供他们需要的信息,帮助他们尽快适应组织。另外,入职培训引导是一段很有利的时期:通过这段时间,可以减轻新员工的焦虑,强化组织的价值观,并且激励新员工去做好他们的新工作。然而,很多组织并没有利用这些机会获得上述好处。

【课程简介】:

新员工在进入组织时,面临着许多挑战。他们要学会对于他们有效地进行工作所必需的技能 and 行为,同时,他们还要知道组织和工作团队的规范和期望。有一个重要的概念叫“组织社会化”,是指圈外人怎样转化为得到认可的和有效率的圈内人。成功的社会化能够产生对新员工和组织都很重要的结果,包括职位的满意度、工作绩效和流动率。如果组织运用好各种策略来让新员工融入组织,这些策略都会对新员工的态度和行为产生影响。然而,并非所有的新员工都会回应

组织的这种努力，可大部分新员工也会在采取行动之前积极收集信息，运用各种战略和不同的信息资源，来学习有关组织和组织期望他们扮演的角色的各个方面。

本课程在帮助新员工转化有效率和获得接受的圈内人的两种方法是：现实工作预览和员工入职引导。

【课程特点】：

职业化：这是一套标准的职业化入职引导与培训方案

操作性：企业可依次标准建立属于自己企业的入职培训流程

实用性：实用价值强，弥补了普通企业关于员工入职、培训的缺失

工具性：流程中标准的表格植入是入职培训中必不可少的工具

享受性：听完这个入职、引导、培训过程，如同享受了一次星级服务的温暖

【课程收益】：

描述组织如何让新员工成为圈内人即“社会化”的内容、成果和过程

陈述新员工进入组织面临的挑战，以及帮助他们获得成功的因素

描述新员工预览现实工作的方法，并解释这种方法能够为组织和新员工带来什么利益

定义并解释员工入职引导的目标。

确定有效的员工入职引导方案所具备的特点。

学习有关设计、实施和评价有效的员工入职引导方案的关键要素。

【课程对象】：

新入职员工、调岗员工、轮岗员工、人力资源部、中高管理者。

【课程时间】：

1天，6小时

【课程大纲】：

一、 引言

1. 研讨：《你是否曾经……》

故事：曹操与刘备的“入职引导”

2. 新员工入职面临的问题——政策解决的问题。

3. 新员工入职引导四大原则——“您”的引导很重要。

二、 社会化：成为圈内人的过程。

1. 社会化的基本概念

职位说明书与“角色”：个人如何做才能适应组织的要求。

角色沟通与角色定位：个人、同事、直接主管、高层管理者对同一角色有不同的看法。

群体规范：圈内人共同赞同的行为。

期望：对可能的行为、感受、规定和态度的信赖感

“期望”影响满意度、绩效、认同感、流失率

不切实际的过高期望

新员工检验期望

2. 社会化的内容

基础培训

有关组织的培训

工作团队功能的培训

特定职位的`技能培训

个人的学习与培训

3. 社会化的结果

正面结果

负面结果

电厂员工培训计划方案篇八

针对员工适应能力、创新能力、执行能力薄弱的现象，结合公司《五年发展规划纲要》和“”总体发展战略，大力推进员工素质提升工程，突出高技能、高技术人才培养及专业技术力量储备培训，为公司建立具有永续竞争力的卓越企业提供合适的人力资源，全面提升公司员工的综合素质和业务能

力，推进企业健康快速发展。

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。根据公司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，建立健全以公司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“公司+院校”的联合办学方式，业余学习为主的原

则。根据公司发展需求主流与相关院校进行联合办学，开办相关专业的专本科课程进修班，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。

公司领导与高管人员

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、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。

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；在公司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、强化项目经理培训。今年公司将下大力组织对在职和后备项目经理进行轮训，培训面力争达到50%以上，重点提高他们的政治素养、管理能力、人际沟通能力和业务能力。同时开通“环球职业教育在线”远程职业教育网，给员工提供学习的

绿色通道。要求公司各单位要选拔具有符合建造师报考条件，且有专业发展能力的员工，组织强化培训，参加社会建造师考试，年净增人数力争达到10人以上。

4、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。

专业技术人员

1、由各专业副总工程师、工程师定期进行专题技术讲座，并建设公司自己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。

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□xx单位参观学习。

3、加强对外出培训人员的严格管理，培训后要写出书面材料报培训中心，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。