

# 猪场人员培训计划 猪场员工培训计划方案 (通用5篇)

计划是一种灵活性和适应性的工具，也是一种组织和管理工具。相信许多人会觉得计划很难写？以下是小编收集整理的工作计划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 猪场人员培训计划篇一

规模化养猪技术的发展，很大程度地提升了科学养猪技术。规模养猪促进了猪优良品种和优秀杂交组合的推广和应用。同时，规模化养猪的发展，也带动了与其配套的饲料、饲养、管理、疫病防治、产品加工等产业的发展。极大地提升了养猪生产的档次。

企业资源的核心是人力资源，只有把人作为可持续发展的重要资源，只有充分调动起全体员工的生产热情和积极性，企业才能在激烈的市场竞争中立于不败之地，养猪企业也不例外。对于在养猪生产场中的员工来说，作为一项职业，与其他行业相比，养猪行业存在着一些不足之处。主要表现在：猪场环境较脏，劳动强度大。但最主要的是猪场长年封闭管理，提供不了良好的学习环境，以及比较缺乏对外交流的机会，特别是牺牲很多与家人团聚的时间，缺少了亲情的温暖，这些都是现在很多猪场存在的、并且是比较难解决的问题。这引起问题影响了员工工作的积极性，也是造成猪场人员流动频繁的主要原因。这成为直接影响猪场生产成绩的重要因素。因此，怎样让自己的员工发挥最大潜力，提高工作积极性，留住优秀人才，为自己的企业创造更好的经济效益，应成为猪场管理者首先要考虑的问题。根据本人在猪场工作的长期实践和体会，要吸引和留住猪场人才，应做好以下几方面的工作：

无论对谁，更高的收入总是富有诱惑力的。养猪业是薄利行业，在制定薪酬时可以比对猪场所在地同类型岗位的薪资水平。但是总体来说，待遇不能过于偏低。特别是一些关键岗位的技术人员，如兽医主管，配种主管等。养猪这个行业需要很强的责任心。对于一些很负责任的员工，或是一些很有经验的员工，例如产房接产护理的人员，也要给予较高的报酬。这些员工就是养猪企业最大的资产。如果没有较高的工资保障，缺乏应有的福利待遇，非但不能请到好的员工，有能力的人才也肯定留不住。

美国科学管理之父弗雷德里克·泰勒认为，任务和奖金这两个因素就构成了科学管理机制的两个最重要的因素。在养猪行业中，员工的待遇主要还是要通过生产成绩的考核来体现。薪酬政策必须与绩效挂起钩来，才能使员工发挥积极主动精神。生产水平是猪场最重要的指标，这些指标是安排猪场生产和实行定额管理的依据。管理者必须根据所养的品种、饲养管理水平等情况合理制定生产性能参数，然后据此制定生产计划、劳动定额、奖惩标准等，对猪场实行责任目标管理和有效的计划管理，建立起对企业发展和员工进步的激励与约束机制。对猪场的生产成绩最好每个季度进行结算一次，奖励及时兑现。这样，责任心强的员工和有经验的员工就能从生产成绩中获得较高的待遇。这使到员工看到奔头，工作起来就会充满热情。通过有效的生产岗位责任制可以有效地提高猪场的生产水平，减少饲料和各种物品的浪费，这是最有效的提高猪场经济效益的途径。

除了制定切实可行的生产管理制度或岗位责任制外，还需要通过有效的用人机制，激发员工的工作热情。因为每个人都有着对未来的计划。设身处地为猪场员工考虑。给每个人提供各种学习、锻炼的机会是种有效的激励方式，这意味着为员工自身能力和素质的提高、自身人力资本的增殖以及为将来更好地发展提供机会和条件。现阶段养猪场员工流动性大，有很多新手需进行岗前培训，尽可能避免和降低新手对生产带来经济损失。培训内容主要为饲养管理、环境卫生、猪群

观察力、消毒防疫意识等。对猪病交流会要让技术员多参加，交流经验，通过交流可以增强技术员的防范意识，提高自身的治疗水平以及管理水平。

对于在工作中表现出较强工作能力和责任心的普通工人，应尽早提拔到技术员或生产组长等关键技术岗位上，以充分发挥他们的才干。对于一些年龄偏大，培养前途不大但工作认真的员工，也要多与他们谈心，为他们将来的发展和日后的养老安排提供一些意见。

猪场因为防疫的特殊要求使大多数养猪场都实行长年封场管理，以防止猪病的流传和免受感染。猪场的员工长期生活在相对与世隔绝的狭小环境中，思想封闭。因而，更要注重管理者情商的投入，做为一种经营策略，真正做到规范化管理。管理者要全面掌握员工来场时间、岗位、技术状况、个人经历、个人爱好、家属情况、个人身体情况等，让员工和管理人员融为一体，用关爱的心对待员工中出现的所有问题，使得员工和管理者之间形成鱼水之情。

此外，要注意改善食堂伙食，并提供较为丰富的娱乐工具和条件，譬如电视、象棋、台球等，并多组织一些活动如歌唱比赛和球类比赛等，以丰富员工的业余生活。这对于提高猪场的凝聚力很有作用，员工在猪场过得开心，自然就干得安心。

养猪企业应有意地去解决未婚员工和已婚员工的生活问题，如给已婚员工尽量安排配偶的工作，调整企业内部未婚员工的结构，最好以已成家的中年人特别是两夫妇为主，但应有一定比例的年轻人。年龄较大，但经验丰富和责任心强的员工也要保留。这样就能让员工安心工作，以场为家。引进人员时适当考虑年龄与性别的分布，让那些未婚的有为青年不再因为进猪场难找对象，从而望而止步；让那些已婚员工不再因为牵挂家人而工作不安心。

在生产实践中要将精细化管理的理念变为管理人员的自觉行为。要对新员工耐心细致地观察，对其技术水平与工作态度及时总结，不足之处立即提出，看其是否能够及时改正，评估该员工的心理素质；对员工不分地域不分职业一视同仁，让员工在一个公平、公正、公开的工作环境中轻松发展；让员工参与到猪场的管理工作中，重大决策多征求他们的意见。对工作热情不高的员工，要做耐心细致的思想工作，要让他逐渐融入团队中；对于打算离职的员工，应仔细研究掌握员工离职的原因，针对每位申请离职员工的不同原因，分层次地做思想工作，尽量争取用情用理感动员工，让他们看到未来，对在本企业发展抱有信心，从而稳定员工队伍。

猪场的经济效益来自于精细管理。精细化管理就是要培养人才，留住人才，让员工能够充分发挥出各自的潜能，通过管理使这些潜能产生联动作用，这也是企业发展的重要举措。

实践证明，一个企业经营的成败，员工作用至关重要，我们把精细化管理贯彻到员工管理的全过程，使得员工队伍相对稳定，员工中就会迸发出无穷的力量来维护猪场的利益。员工信任领导，就会主动替领导者着想。当猪场某些岗位缺人时，他们会主动把优秀人才介绍到猪场来，目前猪场基础岗位的员工的来源大多数是通过这种形式招聘而来，而极少通过刊登招聘广告或是张贴招工启示而招聘而来的。这使得猪场的精细化、人性化管理显得尤为重要。

最美养猪场是这样的，他无关乎猪只存栏的多少，而在于成本与利润的最佳比；他无关乎厂房与设备的高大上，而在于人与猪的和谐美；他无关乎资金的雄厚与否，而在于为社会与行业做出的贡献是多少。最美养猪场的人是幸福的，他们不用抱怨老板的苛刻，不用提防领导的检查，更不会在工作中推拖拉；最美养猪场管理是清晰的，成本清晰，数据清晰，流程清晰；最美养猪场的猪是健康的，他的猪群基因优良，防疫与环控有保障，保健与营养跟的上。

第一，消除三个心态。不论是一个老板领着一个员工在养猪，还是一个公司在复杂的组织架构下的工作，人是猪场最应重视的，人的心态不好就无从谈及管理，更不会有健康的猪来赢得利润。

怨不是怨恨，而是抱怨。我们常听到猪场员工抱怨，抱怨饭菜不好，抱怨药品供应不及时，抱怨领导安排工作不平等……员工的抱怨是养猪场的最大隐患，人的心情不好，自然无法照顾好猪，养猪成绩就是在这样的恶性循环下变的一塌糊涂。这就是猪场制度不明确，岗位职责不明确，操作规范不明确，没有对员工进行上岗培训等一系列基本因素造成的，所以当我们的养猪场管理者还不清楚自己要怎么做的时候，不妨静下心来，从这些细节入手，去尝一尝食堂的饭菜是否可口，去看看员工工作量与收入是否匹配。没有抱怨的猪场应该是养殖成本最低的猪场。

防不是防疫，更不是防贼，而是防止被检查，被发现。员工时时刻刻都在防着，说明对管理者有一种恐惧心理，造成这种心理的原因要么是猪场制度太苛刻，要么是管理者形象太恐怖，动不动骂员工，甚至扣罚工资。有的猪场这样规定，地面发现饲料残留每次扣罚工资20元，本来是个很好的制度，偏偏我们的管理者就在员工刚添加完饲料的时候去查，猪吃的正欢畅，员工还没有清扫和打理，稀里糊涂就被罚款。长期下去，员工就对管理者产生一个防的心态，时刻观察管理者的去向，一旦发现，不喂猪也要拿起笤帚去扫地。这是管理者自身素养提升的问题，也是制度是否合理的问题。当养猪场老板还沉浸在那些高大上的培训机构的培训的时候，不如反思一下自己做的是否合情合理。

这里的推是指推卸责任，为自己的不为和失误找借口。推拖拉本来用以形容那些在工作中不承担责任，消极怠工的人，在养猪场里则体现了一份责任心，一份良心。我们都知道养猪是要用良心的，对于猪这个不通人事的活物，我们要付出很大的耐心去对待它。我们很多的猪场，当猪发生疫情的时候，

员工都有一百个理由推卸自己的责任，总是事不关己，高高挂起的心态。我们反思这种心态的出现，为什么员工没有责任心？看看自己的员工薪资待遇合理吗？看看员工培训和晋升机制做好了吗？看看员工的人生观和价值观的正确吗？当管理者用心关爱员工的时候，员工也就会用心关爱猪。

第二，抓好三方面管理。调整好员工的心态后，就要用制度和流程管理员工，清晰的管理制度能够让员工发挥更大的工作潜力，在同样的时间里创造更大的价值。

很多猪场的管理者，说不出自己猪场存栏多少猪，说不出每天用多少料，说不出每年用多少疫苗。问其每头肥猪的养殖场本，有的说五元一斤，有的说六元一斤，有的含糊其辞，没有确切的答案。这就是成本管理不到位的原因。成本管理首先要分清成本的内容，包括饲料、药品疫苗、管理费用、财务费用、固定资产折旧等，猪场规模小点的可以去掉几项，规模大的要增加很多。成本管理在于精心的核算：每头猪每天吃多少料是合理的，我想这一点我们的猪谷粒能提供详细的营养方案；每个人管理多少头猪是合理的，既没有太多的空闲时间，又不会过于匆忙和疲惫；每头猪做什么样的疫苗，什么时候使用什么样的保健药是合理的，既能保证不发病，又不会有抗生素残留。成本清晰的前提是找到合理的方案，然后根据方案和价格计算出合理的成本。最美养猪场不是成本最低的猪场，而是投入产出效益最高的猪场。

猪场的数据是一个庞大而复杂的系统，但数据分析又是最能体现猪场价值的方式。举例来说，我们最为关注的猪场p/s/y就是通过清晰的数据管理得出的，简单的一个结果，我们要统计猪场母猪的头数，分娩率，年更新率，非生产天数，产仔数，成活率等，收集完这些原始数据，放在一起批量分析，然后通过精确的公式计算出来。最美的猪场要有合理的原始数据收集办法，要有系统的数据分析办法，还要有精确的数据预警系统。数据不仅仅是猪的数据，还包括人员的薪资、费用，饲料疫苗的库存、使用，猪舍通风量的大小、温度的

高低、密度的大小等。所以猪场的管理者们一定要有数据意识，建立符合自己的数据管理系统，用数据说话。

3未来的养猪业将不再是现在这种随心所欲的状态，而是工业工厂流程化的操作模式。认识未来才能不被淘汰，这样说起来很多人会感觉害怕，其实没必要，流程是很容易做到的。我们常说复杂的事情简单化，但简单的事情呢？简单的事情要标准化，标准化的事情要数据化，数据化的事情要流程化。我们都知道打疫苗是个简单的事情，那么打疫苗要什么时候打，怎么打，由谁保定猪，由谁注射，几个人，打多少只猪，剂量是多少？所谓的流程化，就是时间，地点，人物，事件过程都很详细的制定出来。打疫苗应该是这样的：周二上午10点到11点对育肥舍90日龄的猪共98头注射口蹄疫苗，每头猪3毫升，由小王领取疫苗并注射，小李和小张协助保定猪。这一程序的制定，三个人都知道了自己的分工，再按照各自详细的操作规范去做，就一定不会有错。这一清晰的程序需要猪场管理者有详细的计划和操作规范，所以猪场的流程清晰就是要制定可以指导一切日常工作的规范和流程，让每个人每时每刻都清晰自己该干什么，怎么干。

第三，重视三点理念。猪场的人员心态好，管理流畅，但是没有高产的猪也是枉然，没有良好的环境供气生长也不行，没有足够的营养更不行。所以用好制度管好人的前提下，我们的重点还是要放在猪身上。

如果养母猪，那么母猪的产仔能力是我们最应该关注的，目前国内引进国外的高产母猪，窝产仔数已经达到了14头以上，所以当你的母猪产仔还在10头徘徊的时候，就要考虑基因是否有问题了。当然母猪基因还很多，比如有效奶头数量，母性等。如果养肥猪，那么肥猪的料肉比和生长速度是最应该关注的，外三元肥猪从出生到110公斤上市，只需要150天，全程料肉比更是达到2.4：1的惊人程度。如果咱们的肥猪还是6个月上市，还在3：1的料肉比，也要考虑猪的基因的问题了，同时肥猪的基因还有体型、抗病力、瘦肉率或者背膘厚

等。关注猪的基因，是每一个养猪人都要做的事情，只有养高产的猪，才能带来高的效益。

防疫包括生物安全和疫苗防疫，环控包括环境净化和控制。最美养猪场要给猪一个最安全最舒适的环境，首先要重视生物安全，尽量让猪隔绝与外界任何事物的接触，目前还是有很多猪场管理者不重视这一点，随意领着人进出猪舍，买来的物品不消毒就放进猪舍，这种潜在危险总有一天会给猪场带来疫情和疾病。其次要重视疫苗防疫，防重于治的思想已经宣传了很多年，偏偏很多人还是不重视防疫，当疫病爆发的时候总是追悔莫及，不要总是让教训重演，最美的猪场不会在别人犯过错的地方再犯。再次是环境净化，走进多少猪舍都是臭气熏天，氨气刺眼，还有就是猪舍房顶上的蜘蛛网已经覆盖了顶棚，试问这样的猪舍怎么能养好猪呢？所以猪舍净化是个很严肃的课题，每天确保足够的通风量，驱除氨气和臭味。每批猪出栏后，打扫清洗猪舍并消毒，只有这样猪才能减少疫病发生。最后还有温度、湿度和密度的控制，不一样的猪需要不一样的环境温度，所以分门别类，我们要适时给予升降温度处理。所有的猪都不喜欢潮湿和拥挤的环境，所以保持猪舍干燥，让猪有足够活动空间，猪才能给我们最佳的效益。防疫与环控是一个老生常谈的话题，最美猪场只要给猪舒适的空间，猪自然能给我们更多回报。

提起营养，很多人肯定会说就是要用好饲料呗。其实不然，饲料绝对不是根据价格和品牌来确定好坏的，而是看是否适合自己的猪。只有根据自己的猪的营养需求设计的，性价比适合的饲料才是我们需要的。养了国内的土黑猪一般不会用高价的进口饲料，养了进口的外三元就不能用粗放的饲料，两者的价值点不同，营养需求不同，所以要找到适合其需求的饲料。提起保健，更有很多人在盲目跟风，别人驱虫也跟着驱，别人不驱虫了，自己也从来想不起来，好多技术人员到场里一看，满身是虫了，还不懂。其实不是不懂，而是没有把保健放在心上，自己不懂可以请专业人士，根据自己猪群的健康状况制定一段时间的保健计划，注意，这里说的是



一段时间，而不是一年两年，因为随着猪群的变化，猪的健康需求是不一样的，所以每一批猪都该有其特有的保健程序，即使是大型规模化猪场也是这样。

最美养猪场不是向往，而是查找自己的不足，补充自己的不足。就像柳传志所说的，每一个管理者都应该是坐在水桶上的人，不断寻找自己的短板，不是补齐，而是不断提升，盛水更多，有容乃大。希望最美养猪场的养猪场人都能成就最美的自己、成就最美的未来。

这位饲养员姜，94年进场养保育猪，保育仔猪是很难养的，但是她养的猪发病少、生长快、成活率高。这固然与她的经验有关，但更重要的是她把猪放在心上，把心放在猪上，用心去养猪。当猪稍有异常，她就挑出来放到隔离栏里精心呵护。当猪有病时，即使在晚上，她也起来给猪打针；夜里挂起了风，她起来去关窗门。每一头仔猪都牵动着她的心，就像子女牵动着母亲的心一样。猪场的管理者，若像这位饲养员那样，把员工放在心上，把心放在员工上，用心去经营自己的“人格”，用心去经营人心，用心去管人，猪场的管理肯定是卓有成效的。

下面谈谈猪场人员管理的几个具体问题：

### 1.1 选人

猪场的人员有场长、段长(区长)、技术员、后勤人员、饲养员，各层次的人员都要很好的选任。

管理者中最重要的是场长的选任，笔者在猪场工作十余年，经历过多任场长对此有深切的体会，哪一任场长水平高，我们之间共同的语言就多，配合的就好，相互之间的沟通就好，员工的情绪就高，生产成绩就高。

场长一定要内行，不是内行的要通过不断学习、实践变成内

行，外行是不能管理猪场的。猪场场长还应具备以下能力：管理能力、用人能力与技巧、决策能力、明辨是非能力、接受新鲜事物的能力、把握市场的能力、学习能力、创新能力以及高尚的品德等。高尚品德十分重要，品德能使管理者有个人魅力，有影响力、感召力、凝聚力，德能得人心，“得人心者得天下”。

段长(或区长)是基层管理人员，不仅要有过硬的技术水平，还要有管人用人的能力和指导饲养员搞好生产的能力，选拔也应慎重。

选人首先要会识人，以德为先，德才兼备，不任人为顺，不任人为亲。选任要适任、适己、适群。

最近我们场录用了一批大中专毕业生，还有研究生，公司规定有三个月的试用期，试用期内新员工可对场的工作环境，工作岗位，工作内容，相关职责进行了解，看看自己是否适于这样封闭艰苦的环境，是否胜任这份工作。猪场也根据他们在此期间的表现，给予初次评价和审核，适者留不适者走，实行双向选择。

## 1.2 育人

育人包括学习、教育、培训、训练。育人很重要，现在的养猪多是规模化、现代化、集约化，是一项系统工程，涉及的学科范围很广；尤其是养猪市场风险、疾病风险加大，利润微薄；加之现代知识更新又很快。所以从业人员必须经过各种不同类型的学习和培训，如会议、学习班、技术交流、专题讲座、实践操作、现场指导等，以适应不断发展、不断变化的需要。猪场领导层的培训学习更为重要，要“众高一尺，道高一丈”，只有这样才能管理好下属，管理好猪场。很多猪场的场长在学习上是堪称榜样的。

对员工的培训是管理工作中的重要内容之一，是基础的管理

工作，也是人性化管理的一个重要体现。有的企业家也说，“给员工最好的福利就是培训”。汪中求先生的《精细化管理》一书中说：‘“管”是监督和控制，“理”是指导和服务，“管”要寓于“理”之中’。培训和训练就是最好的指导和服务。通过大量的培训可代替控制式的管理，让员工知道不仅按要求去做，还要知道为什么按要求去做，进而实现自我控制，自我管理。

我们猪场从98年到现在一直坚持对员工的学习培训工作，有岗前培训，在岗培训，转岗培训。培训的内容有管理操作规程、工艺流程、管理制度、企业文化、工作态度、思想作风等，并且循序渐进地向更高层面推进。培训的形式有课堂讲授、看光盘、现场指导、师傅带徒弟、外出学习等。通过培训员工综合素质不断提高，生产成绩不断上升，管理人员也比较省心。通过学习培训不仅能提升员工的素质，而且可以形成合力和凝聚力，等于不断加油，不断充电。

有的场不注重员工的培训工作，不愿意投入这方面的成本，是他们没有把人看成是一种最富有能动性的宝贵资源，可以增值；而设备是会逐渐贬值和淘汰的，设备可以通过购买提高等级，而员工素质的提升是不能立竿见影。海尔的张瑞敏先生说：“员工素质差不是你的错，而不去提升员工的素质，就是你的错”。所以老板、场长都要加强自我培育和对下属人员的培训。

### 1.3用人

用人有技巧，有学问。用人有如下原则：(1)量才使用，知人善用。(2)尽量做到用人之长，克己之短。(3)要看学历，但不唯学历，主要看能力，不搞论资排辈。(4)任人唯贤，不任人唯亲，不任人唯顺。(5)实施放权，疑人不用，用人不疑。(6)岗位及岗位人员要合理的设置。

信得科技家畜保健事业部总经理李俊柱先生在一篇文章中

说“猪场有三种人：第一种人是不需要别人管理而能主动去做好自己应该做的事；第二种人需要别人管理才能去做好自己应该做的事；第三种人，即使别人管理也不能做好自己应做的事。我们管理的目的就是要造就第一种人，把第二种人培养成第一种人，淘汰第三种人。

对录用的大学生、研究生这样的人要掌握：有德无才培养使用，有德有才破格使用，有才无德控制使用，无才无德的坚决不用。

对饲养人员：家在本地或附近的尽量不用；年龄偏大或偏小的尽量不用；干活不动脑筋的尽量不用；家庭有负担的尽量不用；文盲尽量不用；沾亲带故的尽量不用；家庭养猪的尽量不用；尽量使用夫妻工。

#### 1.4留人

选人难，留人更难。“栽有梧桐树，才能招来金凤凰”。要想留住人不外乎有三个因素：一是有好的薪水和福利；二是有和谐的环境能实现自我价值；三是猪场有发展前景，本人有发展空间、有发展前途。

猪场多数离城镇偏远，购物、医疗、小孩上学有诸多不便，又加之封闭管理，环境差，工作辛苦，人员流动性大，能在猪场干上几年、十几年很不容易。

在这方面我们场的做法是：

##### (1) 提高工资和福利待遇。

随着物价上涨和国家工作人员工资的提高，猪场人员计酬方法不断改进，工资在不断提高。工人的工资是计件工资，加指标奖罚及零活工资，年中有奖金或加发一月的工资，节假日加发工资。

如哺乳舍饲养员：每人养48头母猪，仔猪23日龄断奶，留原圈养7天，30日龄转保育舍。

工资计算方法：

哺乳仔猪每增重1千克计酬0.86元

育成率93%，每多活或少活1头奖罚10元

料重比0.23：1，低或高0.01奖罚10元

药费：母猪2.2元/头、仔猪1.00元/头，节超部分按20%奖罚

刷栏：2.3元/栏

为了提高技术人员工作的积极性和吸引人才，专门制定了诱人的工资方案，以吸引大学生和研究生到我们场工作。

(2)改善生活条件，完善娱乐设施。

猪场环境条件较差又实行封闭管理，员工缺乏与亲朋好友相聚沟通的机会，特别是适龄青年恋爱、结婚更是一大难题，因此猪场在招收新员工时，按一定比例招收一部分女工，鼓励员工在猪场内外交朋友、谈恋爱，鼓励夫妻在场一起工作。员工每月带薪休班4天。场内建有蔬菜大棚，蔬菜基本自给，既吃得好伙食费又低，每人每月伙食费在150-200元。员工居住条件也有很大的改善。每年中秋节、春节公司都发价值在200至300元的福利品，年终评选先进不仅是发奖状、送家庭喜报，而且给以物质奖励，激励员工积极向上创造优异成绩。

在娱乐设施上，有乒乓球室、台球桌、篮球场、羽毛球拍、扑克牌等，职工宿舍都有电视机，丰富多彩的业余生活，缓解了封闭管理给员工带来的孤独和寂寞。

(3) 正确对待员工，对员工关心和尊重。

猪场的每位员工都受到尊重，公司实行一月一信活动，场内设意见箱，定时开启，并及时在公共场合解答员工提出的问题，对员工提出建议进行研究落实，好的建议予以奖励。猪群每批次的生产成绩，由统计员列好清单发给员工，月终员工以此给自己计算工资和统计员核算的工资表进行对照看有无差错，工资的计算透明度强，并且按时发放。

场长把员工看成是朋友、伙伴，平等相待，员工有病在家或住院场长亲自去探望，员工结婚场长送礼祝贺，员工生日给员工过。猪场形成了和谐、友善、融洽的人际关系，创造了令人舒心的工作条件和环境。

猪场要制定员工守则、奖罚条例、员工请假考勤制度、员工岗位责任制度、生产例会制度、班前会制度，生产指标效益管理制度、卫生防疫制度、检查制度等。

要完善生产工艺流程和各类管理操作规程。

规章制度的制定要科学合理、先进实用，制定过程中要广泛听取群众的意见，制定后要通过培训学习，使规章制度深入人心。执行过程中要检查督促，看是否真正落实。随着时间的推移和情况的变化要进行修订和完善。

一定要使员工养成规则意识，使规章制度得到不折不扣地执行。“无威不足以立规，不惩无人守规”，对那些无视制度不守规范的人要严惩。制度面前人人平等，管理者要带头执行。多数场都有规章制度，但多数场对制度的执行不得力、不到位，有的只是写在纸上，贴在墙上，就是没有落实到行动上，我们应该尽快改变这种状况。

猪受到应激尤其是强烈的应激，猪的免疫机能会受到损害，轻的生产性能下降，重的会生病甚至死亡。而人是有思想的

高级动物，更易受到不良因素的刺激产生应激反应，受到伤害产生不良的心态和情绪，使生产遭受损失。

为此，对人员的管理上还要注意以下几个问题：

(1) 对员工要多赞扬少批评，批评要注意方式，以理服人。

(2) 对部属不要申斥，即使申斥要在冷静的时候，在单独的情况下，适可而止，斥责中带激励，让其有闻过必改的意欲。

(3) 科学地制定工资方案，员工工资之间的差异要合理，工资要向技术含量高的岗位倾斜，确实体现出高付出就有高回报。

(4) 评选先进、人员转岗、人员调动、人员提升要符合条件，做好工作，避免思想波动。

(5) 员工家中遇到困难，如父母、子女生病，或遇到不顺心的事要及时发现，及时帮助解决。

(6) 帮助职工解决婚姻问题，对失恋者及时进行思想沟通。

(7) 加强安全教育，清除安全隐患，保证安全第一。

(8) 不要轻易收回员工的既得利益，给员工的利益只有逐步增加而不能减少，空头支票或员工不愿接受的替代物都会遭到反对。

(9) 不要轻易向员工许诺，尤其是许诺那些不易做到的事情，要言出即从，恪守信用。

(10) 经常换位思考。多站在员工的立场上看问题想问题，揣测员工的感受，如果你把莫须有的看法套在员工身上，员工就会对你失去信心，并会因为不了解他们而受到伤害。

无论做事或管理都有下列层次：会、好、精、绝、神。我们要通过学习—实践—再学习—再实践，不断地向更高的管理层次迈进。

## 猪场人员培训计划篇二

### 1、范围：

适用于对猪场场长工作职责的规范。2、职责：

猪场场长依照本文件规定完成本职工作，负责猪场的全面生产管理。3、内容

、在公司领导下，全面负责猪场的日常管理生产及销售工作。

、认真贯彻执行国家主管部门的法规、规定和文件，遵守行业规范，遵守公司规章制度，保证正常供猪。

、制定生产计划，监督保证其执行，协助生产部门完成生产任务。、组织制定猪场生产体系文件，为猪场建设与生产提供技术资料，按时做好报表的填写。

、组织制定猪场生产质量体系文件，实现对猪品质量的有效监控。、组织制定猪场物料管理制度，确定物料质量标准，进行成本控制。、申请购买猪场生产所需的疫苗、药物、工具、器械等设备。

、对猪场人员进行调整，分配任务，负责按照操作程序组织人员进行生产，制定场内的消毒，保健、驱虫、免疫计划，并落实执行。

负责监控本场的生产情况，员工工作情况和卫生防疫，及时解决出现的问题； 负责对猪场生产资质办理及日常外单位参



观、接待。、对猪场生产安全工作负责。、完成上级交办的其他工作。

## 猪场人员培训计划篇三

### 一、湖南怀仁大健康产业发展有限公司后勤职能中心

招聘岗位：

#### 1 、会员运营中心副总经理：1 名

职责：负责怀仁大药房会员运营、服务体系的建设、数据分析及统筹管理。

#### 2 、会员营销副总经理：1 名

职责：负责怀仁大药房会员营销推广体系的建设，重点为会议营销的推广。

#### 3 、培训专员：1 名

职责：负责怀仁大药房门店培训组织及实施工作。

#### 4 、稽核会计：1 名

职责：负责门店营业款收入稽核工作。

联系人：刘先生

### 二、湖南怀仁大健康

#### 1 、营业员：10 名

职责：负责门店顾客接待和用药指导与调配工作。

2 、 中药营业员： 5 名

职责： 负责中药柜顾客接待和处方调配工作。

3 、 收银员： 3 名

职责： 负责门店收银台顾客接待与收银工作。

4 、 执业药师： 5 名

职责： 负责门店顾客接待与用药指导工作。

5 、 执业中医师： 5 名

职责： 负责顾客问诊咨询服务工作。

6 、 执业西医师： 5 名

职责： 负责顾客问诊咨询服务工作。

7 □b 超医生： 2 名

职责： 负责顾客b 超监测的实施与结果评定和指导工作。

三、 湖南怀仁大健康—— 怀仁母婴

招聘岗位：

1 、 企划经理： 1 名

职责： 负责公司实体门店软装设计与维护、 门店促销活动海报设计、 公司大型会展物料设计。

2 、 商品采购员： 2 名

职责：负责品类采购订单录入、商品库存管理、协助采购经理的各项工作。

### 3 、母婴门店店经理：10 名

职责：全面主持店面的管理工作，配合总部的各项营销策略的实施。

### 4 、母婴门店营业员：30 名

职责：接待顾客的咨询，了解顾客的需求并达成销售。

## 四、湖南省博世康中医药有限公司

招聘岗位：

### 1 、培训讲师：2 名

职责：根据客户的需求设计培训方案，开发培训课件，讲授培训课程，现场解答疑问等。

### 2 、电商美工：2 名

职责：负责公司产品拍摄、图片处理、广告平面设计及促销活动方案广告策划设计。

### 3 、市场部经理：1 名

职责：负责产品开发规划、把握行业发展趋势，进行项目及产品定位，制定项目营销方案及营销预算。

### 4 、市场专员：2 名

职责：负责市场调研，市场规划、产品规划，负责新品流程跟进及新品后续市场推广和促销工作。

5 、 药店渠道部省区经理： 10 名

职责： 落实销售目标， 执行销售模式， 跟进回款， 开发新客户及渠道建设工作。

6 、 医院渠道部城市经理： 5 名

职责： 负责公司产品在医院市场的销售及推广。

7 、 黄精事业中心市中药材销售专员： 3 名

职责： 负责黄精产品在市场的销售及推广。

联系人： 舒女士

五、 怀仁中医院（ 博世康国医城）

招聘岗位：

1 、 企划主管： 1 名

职责： 负责怀仁中医院的营销企划和平面设计等工作。

要求： 年龄 40 岁以下， 男女不限， 熟悉 coreldraw □ps 软件操作， 有较强的平面设计能力。

2 、 住院部医生： 4 名

职责： 主要负责住院部、 综合门诊的诊断、 用药等治疗工作。

## 猪场人员培训计划篇四

一、 岗位名称： 生产场长 二、 直接上级： 场长

三、 直接下级： 各生产段长

四、主要工作：负责猪场生产全面工作，确保猪场大生产的稳定。五、岗位职责：

1、巡视生产现场的运行情况，对生产现场进行监控，及时处理生产现场的异常情况；

3、根据公司消毒制度，制定场区的消毒要求，组织对全场各区域的消毒、隔离工作；

4、组织制定疫苗免疫（全群免疫）操作细则，定期开展场区的疫苗免疫工作；

6、定期检查全场生产设备的运转情况，提出设备保养与维修的方案，并提交上级审批；

7、组织实施生产设备与维修方案，监督、落实相关措施，实现生产设备的正常运转；

10、完成领导交代的其他工作。六、主要权利：

1、紧急事件发生时，第一时间上报场长和总经理。2、对所属工作管理范畴有管理权和建议权。3、在规定范围内，自主调用场区的各种人员和物资。4、越级申诉的权力。

5、有批准或调整直接下属工作计划的权力。

## 猪场人员培训计划篇五

在这个以散养为主的产业链上，规模企业所养的猪即便只占总量的5%，就已占有绝对的定价权。绝对的定价权就产生绝对的垄断地位。

我们为什么关注养猪？

如此之多的跨行业养猪为什么？养猪真能挣钱吗？

那么这猪到底该怎么养？在中国，这从来不是一个简单的市场供求关系问题。2012年1月，本刊记者走访多家养猪企业，试图做一个粗线条的产业展望。

## 第一章 广东猪王的战斗

站在业外看业内，猪为什么不能这样养？用品牌突围，“我们进入的是原始森林，我们就像原始人，没有气枪枪弹可以打鸟，但是森林很肥沃，有鸟蛋掏回去，还有鱼可以抓，迷路了也不要紧。”

一支铅笔都可能有品牌名，近万亿的生猪产业链上却没几个像样的终端品牌——2007年，这种市场格局被壹号土猪颠覆。

2012年1月，记者走访广州市场猪肉零售终端发现，壹号土猪比普通猪肉普遍贵上10元/500g左右。但正是这个相对高端的猪肉品牌，立足广东市场从零做到四个亿，只用了五年时间。其创始人陈生更是被媒体称为“广东猪肉大王”。

### 白猪赶走黑猪以后

站在业外看业内，有时候更容易发现机会。陈生出身竞争激烈的酒饮料行业，他坦承，壹号土猪的崛起完全得益于“天时”。

何谓天时？当全国所有行业基本上都进入品牌竞争的红海时代，唯独养猪这个市场近万亿元的行业还是个例外。而这正是因为中国养猪行业仍停留在传统的分散型农户养殖，“全国最大的屠宰企业，也就是一年一两千万头的产量，相当于全国一年六亿头的产量，龙头企业只占几个点的百分比”，养猪的，80%还是散户，其生产方式落后，市场适应能力不足。另一方面，则是城市消费阶层的崛起，对优质猪肉的需求。

事实上，陈生所做的，就是细分这个市场，再通过品牌经营，打通生猪产业被割裂的生产和销售环节。

打造猪肉品牌，首先要掌握上游优质猪源。2006年，陈生将两广小耳花猪与优秀的地方土猪种进行二元杂交，选育出优质土猪种，进而创立“壹号土猪”商标。

市场上白猪司空见惯，而地方土猪，就是所谓黑猪。30年前，我国由黑猪主导的猪市被国外白猪攻破。因为黑猪的生长周期是12个月，而洋白猪只需四五个月，对养殖散户来说，周期越长风险越高，再加上黑猪主要吃的是以豆粕、玉米、瓜蔓、花生为主的粗粮，而洋白猪吃复合饲料，养殖成本低，且洋白猪瘦肉率高达60%以上，较黑猪高出10%~20%，显然更符合市场需求，最终那场“黑白”大战以洋白猪的完胜告终。仅以广州市场为例，现在洋白猪份额就已占到90%以上。

然而市场的选择不一定都是对的。黑猪vs白猪早已成为生猪产业一大悖论。好卖不等于优质。对优质更有需求的大城市里，卖的几乎都是质量较差的快大型瘦肉型洋白猪，而中小城市尤其是农村才卖传统优质土猪或土洋杂交猪。

——独辟蹊径养黑猪，是陈生打造猪肉品牌的第一步。

猪价“轮回”？

“研发和改变一个猪种，要五到十年的时间，这样出来的品质才能达到最优”。对上市已五年的壹号土猪来说，时间成为后来者的门槛，同时也给了陈生试错的机会，“生猪产业内上百亿元的企业不少，但说到做终端猪肉品牌，我们进入的时候几乎没有竞争对手。”

没有竞争对手的陈生做了两件事，一是建猪栏，二是建市场。

建猪栏，壹号土猪经历了数次演化才最终确定采用自建基地、

农户承包的养殖方法。然而如何保证农户养殖积极性？这是所有养猪企业都回避不了的问题。

养猪之所以是一个高投入、低产出、高风险的产业，恰恰在于中国生猪市场特有的价格“轮回”怪象。因为组织化程度低，生猪生产、加工与销售严重脱节，养猪散户对市场信息的判断基本是跟随价格走势，一旦行情好全社会都来养猪，导致来年市场上猪肉供大于求，猪肉价格又会回落，接下来的链式反应是养猪户们又都不养猪了，随后市场产生猪肉缺口，价格又急剧攀升。比如2007年初猪价上涨超过100%，2009年末下降又达到50%，至2011年中又上涨超过100%——生猪行业似乎总走不出三年一个周期循环的怪圈。“赚一年、赔一年、不赚不赔又一年”更是成为养猪户的常态。

陈生的解决方案是委托农户在壹号土猪自建的基地上进行养殖，种苗、饲料和技术服务均由壹号土猪统一提供，最后壹号土猪再以高于农户养殖成本的价格收购生猪，保证养殖户养一头猪的利润能在一两百元。

价格风险，转嫁到壹号土猪身上。

卖肉也是技术活

正因为此，壹号土猪打造终端品牌的价值开始体现。“做终端，做市场，事实上，我们更关注下游。”