

2023年企业员工培训方案设计 企业员工 培训计划总结(模板8篇)

“方”即方子、方法。“方案”，即在案前得出的方法，将方法呈于案前，即为“方案”。我们应该重视方案的制定和执行，不断提升方案制定的能力和水平，以更好地应对未来的挑战和机遇。以下是我给大家收集整理方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

企业员工培训方案设计篇一

一、必须给新员工讲述企业的中长期的远景规划(这部分不宜讲的太详细)要详细地讲述企业使命及价值文化、团队建设等，有条件的应当将企业的硬件环境用录象给新员工看，这样让员工在进入工作状态前对企业的工作、生活环境、企业使命、企业中远期目标及企业精神的精华部分有一个比较详细理解，要不员工在进入工作岗位前无法找到要将自己的事业交给企业的理由，自然新员工的流失率也就无法降下来。

二、要在新员工培训中详细地将企业工作流程进行比较详细地了解，特别是涉及员工日常工作过程中需要知道的流程，如请假程序、报销程序、离职程序等，当然企业所涉及的流程很多，涉及到的岗位流程应由部门主管进行在岗培训(最好是在新员工入职一周内完成)，防止员工在接触工作后不清楚工作流程及其他相关流程而办事处处碰壁，工作效率提不上去，使员工产生厌烦的心理，作好这方面的培训是为员工营造良好工作环境的基础。

三、福利作为企业薪酬(工资、福利、培训机会、晋升机会、奖励)中主要项目，也是员工特别关心的部分，因此应在培训过程中讲清楚企业的福利情况(包括种类、享受条件及享受的程度)，虽然这方面应该在复试结束时给应聘者讲清楚，但通

过入职前的培训进行更详细的讲解有利于员工对企业产生依赖，特别是对重要职位的员工很重要，这是安定员工的又一关键。

四、安全生产教育，特别是制造企业在这方面相当重要，当然安全教育的内容比较多，应根据企业的实际情况编制培训重点，但不论是那种企业对消防安全及电力安全的培训都很重要，制造企业还应该加入器械安全等，重点强调违章作业的危害及安全防范和发生事故后如何应急处理(包括逃生、报警、呼救等)以减少事故损失等，我相信经常发生工伤及其他安全事故的企业是没办法降低企业员工流失率的。

一直在公司负责培训这方面的工作，新员工入职培训是我工作中非常重要的一个环节，从计划、实施到考评、反馈、改善提升，都是我一人完成。看着自己培训出来的很多新员工伙伴在两到三个月中快速成长，真的感觉非常欣慰。以下是我对新员工培训心得体会，今天整理出来和大家分享一下。(我这里所说的新员工重要是销售人员。)

一、企业理念的导入

企业的理念对销售队伍的影响是不容忽视，非常重要的。企业倡导什么?排斥什么?立业的宗旨是什么?目标是什么?在很大的程度上影响着员工对其的选择。就如同我们交朋友一样，第一次见面的前三十秒将决定着是否有兴趣在交往下去。我曾在培训中问过很多新员工同样的问题：你为什么是选择我们公司?得到的答案中95%以上都是：我感觉公司的文化氛围非常好，我希望在这个团队中能有更多的发展，只有5%的新员会谈及其它原因。当然不排除一个人进入新公司后会有意回避功利的想法，但也可从中看出企业文化对其的影响。所以在新员入职培训中应把企业理念的导入作为一种非常关键的重要的环节组织好。因为只有认同了企业的价值观后，他才能不会单纯的用功利心去看待眼前的行业、职业和工作岗位。建议这个环节要有专人(最好是高管)组织讲授，内容可

以是企业的大事记、企业模范、企业核心理念的理解、企业的典型案例等等。在理论宣讲的同时可以设计一些培训游戏激发新员的进取心和凝聚力，一开始就给他们灌输“团结一致，迎接挑战”的思维模式，让他们通过不同的角度消化对公司文化理念理解，最终解答“为何做”的问题。

二、职业化的意识和基本行为的训练

在培训过程中我时常会发现有很多新员由于比较年轻，工作经验缺乏，所以他们的职业化意识比较淡薄。而这些对于我们这个行业(培训行业)是非常重要的。鉴于此我通常从以下几个方面进行强化训练：

- 1、团队意识：认知团队，团队角色、团队配合等；
- 2、有效沟通：沟通原则、内部沟通技巧、健康的人际关系等；
- 3、目标计划：理解目标、制定计划、效率意识、时间管理
- 4、商务礼仪：着装、出行、拜访、面谈等

三、市场、产品、业务流程的介绍

在进行完以上的两个环节后，我通常会协调各部门经理来给新员介绍有关市场、产品、业务流程等方面的情况。当然这只是一个初步的介绍，为接下来的为期一个月的跟踪强化打下基础。

四、选拔和提高

对于中小型企业来说新员培训通常安排在4天—5天，在这段时间中通过培训中的互动、观察、测评、考核，使新员比面试的时候对企业了解得更透彻更全面，同时企业也对这些新

员进行了一个完整的“情景考察”。因此这更有利于双方的进一步慎重的选择。

选拔的工作结束后，培训部对入职的新员将要进行为期一个月的走动式强化实战对口训练。通常一个销售人员在成长道路上，其工作状态的变化要经过四个阶段，即兴奋期、黑暗期、成长期、徘徊期。销售新人刚进入公司工作时，初期冲劲非常足。因为此时新员一心要站稳脚跟，要想其他同事证明自己的能力，并求得在公司的生存和发展，这个阶段就是兴奋期。但通常会发展这样一个普遍的事实，一般来讲，这种兴奋的状态不会维持很长时间。当销售人员进入市场后，发现客户不像他想象的那么简单，不是那么容易搞定，市场中对手的一些不规范竞争也层出不穷，更要命的甚至是公司本身产品和内部配合的缺陷等等，此时新员的热情会急速下降，工作积极性跌到谷底，有的甚至怀疑自己的选择，这个阶段就叫黑暗期。我们发现这两个时期通常会在新员入职后的1—3月，所以为了帮助新员平稳度过这两个时期，减少公司人员流动率，我通常采取走动式强化实战对口训练。也就是说以辅助新员快速出单为目的，以陪访、对口培训为方法，以实战训练为手段，提高新员实战业务技能。在陪访的过程中发现新员拜访客户存在的问题，帮助新员来分析问题，同时整理出普遍性问题，组织针对性很强的对口培训。如针对探寻客户需求这个问题，就采取先学习如何提问开放式问题再当场实战演练的方法，让新员课堂学习课上消化。经过多次训练，感觉到这种方法比较有效。

另外，在陪访过程中除了指出新员销售动作存在的问题外，要和新员多沟通，要多鼓励新员。切忌一味的批评甚至指责，要给他们一个成长的过程。

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企业员工培训计划总结。

企业员工培训方案设计篇二

企业员工培训方案设计

随着知识经济的到来，人力资源成为企业赢得竞争优势的关键所在，企业员工培训在提升员工技能和素质、增强企业核心竞争力等方面发挥着重要作用，成为企业发展的战略性要求。

企业的竞争归根结蒂于人才的竞争，而适应于社会发展的人才来源于“活到老，学到老”接受终生培训的员工之中。认识到了培训的重要性，并不等于就能做好培训工作，因为培训工作的完成需依赖于培训方案。有好的培训方案，不一定有好的培训效果，但要有好的培训效果，则必须要有好的培训方案，如何设计有效的培训方案，也正是本文目的之所在。

通过对分析培训及培训方案设计的重要性，通过培训需求分析确定培训目标，以培训目标为指南，对培训方案的其它各组成要素进行分析，指出设计培训方案时应从哪些方面考虑，根据具体情况择优处理，确定一个初步方案，再对培训方案评估修改，最终制定出一个有效的培训方案。

企业新员工培训方案

对待新员工既要调动新员工情绪，又要让新员工更快地适应企业环境，定然要制定新员工培训方案，而新员工的培训对于公司的管理更是重要，有了新员工培训方案，可以在事前就考虑清楚并准备好对于新员工培训要点，针对新员工的特点，进行有效的按步就班，对于人力资源更好的利用，起到一个指引规范的作用。因此，新员工培训方案无疑被寄予了更多的厚望。

本专辑主要包括了咨询公司、信息公司、五星级酒店、策划

公司、房地产公司、塑业公司等不同行业不同公司的新员工培训方案，为企业制定新员工的培训方案提供参考。

药店员工培训方案

员工培训是企业人力资源管理与发展的重要组成部分和关键职能，是企业人力资源资产增值重要途径，也是企业组织效益提高重要途径。

药店员工培训方案专辑包括：药店店长、营业员、新店员培训；员工培训计划、培训计划表、培训教材、培训方案、培训手册；还包括药店员工服务礼仪培训、销售礼仪培训、工作培训。

物业公司员工培训方案

员工培训是指给公司员工提供有关公司的基本情况，使员工了解所从事工作的基本内容，并明确自己的工作职责、工作程序、工作标准，进而向员工介绍公司及其部门对员工所期望的态度、规范、价值观和行为模式等等，帮助员工顺利适应公司环境和工作岗位，使员工尽快进入角色。

物业公司员工培训方案包括了物业公司、物业管理公司的员工培训方案，还涉及了物业公司新员工入职培训方案、员工培训方案、保安员培训方案等内容，也概括了物业公司绩效考核与薪酬体系方案，是物业公司制定员工培训方案的好帮手。

新员工入职培训方案

为了满足公司发展需要，打造一支高素质，高效率，高执行力团队；使公司在激烈的市场竞争中有较强的生命力，竞争能力，而制定本方案。

本方案属于新员工入职制度之一，旨在于帮助新入职员工快速融入公司企业文化，树立统一的企业价值观念，行为模式，了解公司相关规章制度，培养良好的工作心态，职业素质，为胜任岗位工作打下坚实的基础。

新员工入职培训方案主要包含酒店新员工入职规范培训、财务部新员工入职培训方案、营销公司新员工入职培训范本、软件公司新员工入职培训、百货公司新员工入职培训指导、电器公司新员工入职培训、新员工入职调查问卷、新员工入职安全培训、新员工入职培训及指导标准等等。

员工心态培训方案

成功的关键是什么？80%（心态）+20%（专业能力）

态度是决定一个人做事能付成功的基本要求，作为一个员工，必须抱着一颗真诚的心，诚恳的对待客户，对待同事，只有这样，别人才会尊重你。

员工心态培训主要包含超市员工心态培训手册、新入职员工心态培训、员工心态改变培训、员工心态调查案例、企业员工积极心态培训等，同时还包含酒店、零售、食品、电话等企业员工心态培训。

员工心态培训是满足公司发展的需要，打造一支素质、高效率、高执行力的团队；是公司在激烈的市场竞争中有较强的生命力，竞争力。

电力企业要想在广阔的市场中立于不败之地，并且健康、持续地发展壮大，必须重视人力资源的开发和利用。企业持久的竞争优势是具备比自己的竞争对手学习得更快的能力和平台，建立一套完美的企业内部培训计划体系是确保企业持续培养高素质人才的重要保证。内部培训计划体系充分发挥了企业内部资源优势，加强了企业文化、员工应知应会、制度

流程、技术技能、管理经验的传授和交流，为员工和企业的共同成长开辟了一个高效平台。

员工是企业的最大资源，没有员工就没有企业。人才是兴企强企的根本，是提高优质服务的根本。我们生活在一个快节奏的时代，专业人才的优势已被打破，但要做复合型人才却很难。内部培训计划是企业将每一普通员工铸造成人才的特殊学校，是企业造就复合型人才最有效且成本最低的培养方式。首先，内部培训师对公司、工作流程、工艺技巧掌握很深，他们大多是一线优秀员工，开展培训有的放矢、立竿见影，有疑惑可现场探讨、及时纠正。其次，培训计划时间、地点、方式灵活，组织周期短，培训期间工作不受影响。

大理供电有限公司自并入南方电网以来，一直把内部培训和培训师队伍建设放在突出地位，以超常规的热情，超常规的努力，超常规的举措，实施人才强企战略，努力营造内部培训和培训师队伍建设的良好机制和政策环境。在培养培训师的过程中，注重内涵建设，建立“引导、激励、竞争、约束、淘汰”的培训师管理机制。经过几年的努力，一支师德优良、工种涵盖全面、业务精湛、充满活力的培训师队伍已初具规模。

培训师讲什么？首先取决于你有非常清晰的需求层次定位和课程定位，应针对培训对象先做充分的调研和分析，编制相应的培训程序和课件。其次应知晓与你讲授同样内容的学习和培训都处于什么阶段，你能迅速找到与他们的差异吗？培训计划不是在校学习，更不是员工变学生的简单再回炉。培训应模拟标准的工作环境，其节奏快、信息量大、重点和难点突出，所有知识点都围绕相关工作展开，目的是解决员工工作中存在问题和培养他们解决问题的能力 and 兴趣。

新员工培训计划是员工进入企业后接触到人力资源管理的第一个环节，是企业将聘用的员工从社会人转变成为企业人才的过程，同时也是员工从组织外部融入到组织或团队内部并

成为团队一员的过程。回顾自己十几年前刚入职时的情景，一切都历历在目。见习期间，各位师傅生活上给了我无微不至的关怀，工作中毫无保留地帮助我，指导我学习安规、规程、专业知识、倒闸操作技能，使我很快融入了变电运行团队、快速进入了变电运行工种角色。那是一段难忘的岗前内部培训计划，它激励着我在以后的电网规划、农网改造、电网调度岗位上努力进取、积极拼搏、无私奉献，让我从一名不谙世事的学生，成长为一名专业电力工人。在快乐工作的今天，我将继续演绎这段传奇。

培训计划新员工十分重要，既要调动新员工情绪，又要让新员工尽快适应企业环境。培训计划即将闪亮登场的电力新生力量，应着重从以下几个方面着手。一是针对电力行业野外工作环境艰险的特点，通过登山、渡险滩、走迷宫等实战游戏，训练他们野外求生的能力和技巧，培养他们吃苦耐劳、团队协作的精神。二是让新员工了解企业的基本背景情况，使员工了解企业历史、文化、战略发展目标、组织结构和管理方式，向他们传递企业价值观和核心理念，培养他们热爱企业、献身企业的精神。三是到调度室、变电站、供电所、营业窗口等一线场所，熟悉设备、工作流程、规程。四是安全教育，安全是电力企业的生命线，一切工作都必须在安全的前提下开展。

一线员工特点是都是资深操作手，有过无数次的操作经历，有着丰富的操作经验，都是身怀绝技的操作能手，但理论知识相对较低。技巧和经验虽能快速地解决日常工作和本工种之内的实际工作，但长期如此容易形成一种定势思维，以至于他们不能快速接受和适应新设备、新岗位，难以应对较复杂的突发事故。全面向员工讲授工作经验和技巧并将理论知识由浅入深地融入到工作中是电力培训计划师的基本职责，如何使他们更多、更快地掌握并应用新知识是每位培训计划师要考虑的深层次问题。

“安全第一，预防为主”是电力生产长期的指导方针，通过

内部培训计划的平台不断地进行安全教育、加强操作技能的培训计划和不断地自我提升，是预防电气事故的重要措施之一。每一位电力员工都应有高度的安全责任感和系统的安全生产风险管理体系知识。利用内部培训计划组织简单、成本低廉、培训计划面广、收效卓著的特点，让每一职工识别电力生产中所有事故的易发、多发、设备隐患、人的失误潜在的危险点，掌握正确分析危险点的方法和步骤，关注事前的风险分析与评估，超前控制风险，把安全防范的关口前移，从而实现动态的、主动和超前的安全生产风险管理。

综上所述，社会在不断进步，电力系统在不断发展壮大，业务素质也需要不断提升，内部培训计划是员工和企业共同成长的平台，是企业通向学习型、团队型、安全型、管理型、服务型、效益型的现代电力企业的虹桥。

企业员工培训方案设计篇三

试析企业职工培训中存在的问题及其应对措施

一、当前企业职工培训中存在的问题

1. 对企业职工培训不重视

一是企业领导者对职工培训的定位不准确。某些企业的领导者对人力资源开发的意识不强，他们认为如果让技术骨干外出参加培训，企业就不能正常地生产，因此部分企业专门让一些年龄较大或者是技术较差的员工参加培训，而技术骨干则一心一意从事生产，缺乏外出培训的机会。二是部分企业担心让技术骨干参加培训，职工学成之后会跳槽，因此觉得还是将技术骨干留在企业为好。三是企业对职工培训的资金投入不足。很多企业对职工培训缺乏投入意识，有些经济效益好的企业，职工都比较忙碌，而职工培训又要花费大量的

时间，为了节省时间就不对职工进行培训；而有些企业用于职工培训的资金很有限，对国家规定的职工培训投入资金往往被用到别的项目上。目前大量农民工进城到企业打工，却苦于难以提高技术，因此帮助企业开展职工培训就显得更为重要了。

2. 企业培训体系不完善

目前我国企业职工培训体系上还存在着许多问题：首先，大多数企业在培训之前没有进行职工需求分析，不了解企业员工需要提高的是什么，企业怎么样才能更好地发展，而且对培训效果的检验仅局限于培训的过程，培训内容与方法不合适；其次，考评方法很单一，大部分企业都是以考试成绩的好坏来评定培训效果，培训结束后对员工没有再作跟踪调查，当员工回到工作岗位时，并没有得到实际的运用，使得培训效果很难体现在实际工作中；第三，现有培训的质量较差，员工不重视，企业也没有对员工培训进行记录，缺乏专业管理，对培训中存在的问题不够关注，也没有建立相应的机制促使员工加强员工培训，无法真正满足职工学习与发展的需要，导致培训效率较低。

3. 企业培训师资不符合要求

企业培训不能随意，企业培训教师与社会大学教师相比，待遇远远低于社会大学教师，而教学难度和教学量又远远高于他们，造成大量师资外流，而且文化基础课的教师远远比操作技能教师来得多，有的培训教师所教的知识都是书本上理论的知识，根本不能在企业实际工作中加以运用。部分企业为了降低培训开支，请一些学历层次和职称结构离规定的要求相差甚远的教师，从而影响培训的整体效果。

4. 企业培训缺乏有效的激励机制

知识经济时代的企业要想繁荣起来，就必须先提高职工的工

作能力，而培训正是提高这种能力的主要途径。大量企业未能建立良好的激励机制，缺乏科学合理的培训评价体系，难以对企业职工的培训效果进行合理评价，一方面，对企业领导者的激励比较缺乏。如果领导者提高了企业的市场占有率、股票市值、利润效益、固定资产等等，企业领导者就很有可能得到实质性的考核和相应的激励，而企业领导人对企业职工培训的重视程度，社会没有舆论激励，政府没有明文考核、奖励，企业也没有制度规范和奖惩制度，并没有相应的激励，造成领导者对企业培训意识的减退。另一方面，对员工参与培训的激励不足。企业职工参加培训，与职工在晋升和奖酬上都没有直接的挂钩，造成职工缺乏参与培训的动力，导致培训效果不佳。有些企业甚至把企业职工培训班当成是“惩罚班”，让那些年老体弱的职工和那些懒散无能、不求上进的职工来学习，多数企业为培训而培训，不对培训后的职工技能改进情况进行分析研究，不去关注培训中存在的问题，从而难以更好地提高培训的实效，阻碍了企业职工的正常培训。

随着科学技术的发展和社会的进步，企业培训论文中“事”对人的要求越来越高、越来越新，人与事的结合常常处在动态的矛盾之中。今天你是很称职的职工，如不坚持学习，明年就有可能落伍。人与事的不协调是绝对的，笔者认为解决这一矛盾的方法之一是进行职工培训。一个企业要想在现代社会的竞争中立于不败之地，就必须重视对职工的培训。本文将从职工培训的重要性以及如何通过创新而达到培训效果的有效提升这二个方面，谈谈自己的认识。

职工培训，是组织人力资源管理与开发的重要组成部分和关键职能，是组织人力资源资产增值的重要途径，也是企业组织效益提高的重要途径。、职工培训是培育和形成共同的价值观、增强凝聚力的关键性工作。

一个企业人才队伍建设一般有两种：一种是靠引进，另一种就是靠自己培养。所以企业应不断地进行职工培训，向职工

灌输企业的价值观，培训良好的行为规范，使职工能够自觉地按惯例工作，从而形成良好、融洽的工作氛围。通过培训，可以增强职工对组织的认同感，增强员工与员工、员工与管理人员之间的凝聚力及团队精神。、职工培训是提升员工技术、能力水准，达到人与“事”相匹配的有效途径。

职工培训的一个主要方面就是岗位培训，其中岗位规范、专业知识和专业能力的要求被视为岗位培训的重要目标。岗位人员上岗后也需要不断地进步、提高，参加更高层次的技术升级和职务晋升等方面的培训，使各自的专业知识、技术能力达到岗位规范的高一层标准，以适应未来岗位的需要。职工培训工作显得尤为重要，实践证明它也是达到预期目标的一条有效途径。

长时间不行，他们更看重的是通过工作得到更好的发展和提高。

学习型组织是现代企业管理理论与实践的创新，是企业职工培训开发理论与实践的创新。企业要想尽快建立学习型组织，除了有效开展各类培训外，更主要的是贯穿“以人为本”提高职工素质的培训思路，建立一个能够充分激发职工活力的人才培训机制。成功的企业将职工培训作为企业不断获得效益的源泉。学习型企业与一般的企业最大的区别就是，永不满足地提高产品和服务的质量，通过不断学习和创新来提高效率。

职工培训如何走出俗套，创造积极明显的理想效果，就必须在培训的理念、方式等方面不断进行创新。、职工培训的观念要创新。我们必须转变职工培训是浪费人力物力财力的观念，而要树立起职工培训是企业的一种投资行为，是可以使企业获得长期综合收益的行为，其重要性比企业看见的厂房投资、设备投资更为重要。、职工培训的方式要创新。必须改变你说我听，课后考试的传统培训模式。这种老化的方式导致参加培训的职工对培训缺乏兴趣很难取得很好效果。因

此，在职工培训方式上，要体现出层次性、多样性，要拉开梯度，采用不同性质的、不同水平的培训。要灵活、生动、活泼，易于被职工接受。要紧密联系实际，形成双方良性互动。、职工培训计划要有创新。在注重针对性的前提下，必须体现出系统性和前瞻性。职工培训不仅仅是为了目前的需要，更要考虑将来的长远发展。企业培训<http://>论文要根据企业现状及目标，系统制定各部门、岗位的培训发展计划。要根据不同部门、不同层次、不同岗位制定具体多样的培训主题，在培训的内容上体现不同的深度。制定涵盖企业所有职工的、持续的、经常性的培训机制。、职工培训授课者的选择要创新。专门的培训师的选择固然非常重要，但企业内部领导以及内部职工成为培训师在相互的认同上更为亲近。

企业内的领导成为培训师有以下几个方面的优势：他们既具有专业知识又具有宝贵的工作经验；他们是在培训自己的职工，肯定能保证培训内容与工作有关。企业内部职工成为培训师应当具备以下几个条件：足够的工作能力；受到同事的尊敬；善于与人沟通；愿与别人分享自己的经验与能力；关心企业的发展。当职工培训职工时，由于频繁接触，一种团队精神便在组织中自然形成，而且，这样也锻炼了职工本人的领导才能。、职工培训的考核方式要创新。职工往往认为培训的意义在于获得证书，而忽略了培训的实质，一旦获得所需要的证书，职工进一步提高自我甚至应用从培训中获得技能的积极性就消失了。证书不一定要权威机构的，也可以是企业内部的，但每个企业要尽量使这个证书变得权威些，变得有吸引力些，因为改善职工的硬技能固然重要，同时改善他们的软技能，如纪律观念、职业道德和工作态度等也尤为重要。

总之，职工培训是企业培训论文中人力资源管理学科研究的重要内容之一，其实质是企业对人力资本的投资，企业真正重视职工培训，对企业、对职工将会是一个双赢的选择。

企业员工培训方案设计篇四

随着当前经济环境的不断变化，建筑施工企业发展形势日趋严峻。严酷的市场竞争，对企业的综合发展能力、员工队伍整体素质提出了更高的要求，创建学习型组织成为企业适应市场竞争、保持可持续发展的必然要求。青年员工作为企业发展的生力军，是企业发展和传承的接班人，提升青年员工素质，增强青年员工团队凝聚力和创造力是企业创建学习型组织的重要内容。因此，必须充分重视和发挥青年员工在学习型组织建设活动中的积极作用，在青年员工中积极推进“创建学习型组织、争做知识型员工”活动，为此，笔者谈几点思考。

一、在青年员工中推进创建学习型组织活动的重要意义

近几年，由于建筑施工行业的迅速发展，青年员工在职工队伍中占有越来越大的比重，大部分青年员工分布在施工现场的关键岗位，承担着现场施工的主要任务。在青年员工中积极推进创建学习型组织活动，一是有助于提升青年员工自身的综合素质，符合青年员工的发展诉求。青年员工自我提升、自我加压的欲望强烈，希望通过学习、培训能够不断增强个人综合素质，提高专业技能水平。二是有助于提升员工队伍的整体水平，符合人才队伍建设的长远目标。青年员工由于刚参加工作，对企业的认知，职业的规划以及个人价值观、人生观受外界影响较小，可塑性较强。加强对青年员工的正面指导，有助于青年员工树立正确的人生观、价值观，形成规范的管理行为和管理理念，从而提升青年员工队伍的整体从业水平。三是有助于提升企业综合竞争力，符合企业发展的根本要求。青年员工大部分思想活跃、敢于尝试，对新事物、新技能的探索欲望高、接受能力强，通过开展创建学习型组织活动，有助于青年员工充分发挥个性特长，不断拓展知识领域，在企业技术创新、科技攻关等方面取得新成就。

二、青年员工学习教育中存在的一些问题

一是学习缺乏针对性。规定学习书目、宣读学习文件、讲解领导讲话精神是大部分单位组织学习活动的主要内容，但这种学习方式过于枯燥，吸引不了青年员工的学习兴趣，缺乏学习的主动性和能动性。二是学习缺乏约束性，项目是公司的基层组成单位，创建学习型组织活动最终落脚点在项目部，但大部分项目部对创建学习型组织活动没有具体的规划，学习内容、学习时间随意性较大，学习活动没有具体的监督约束和考核，致使学习流于形式。三是学习缺乏目的性。青年员工是一个特殊的群体，因为接受过系统的学校教育，理论性较强，对新事物接受较快，参加工作往往会自我感觉良好，不能够坚持虚心学习，面对成绩容易骄傲自满；但又由于缺乏实践经验，在具体施工作业中经常会陷入纸上谈兵的窘况，出现困难挫折易产生畏难逃避情绪。因此在青年员工中积极推进创建学习型组织活动，就要正确认识青年员工的这两种极端情绪，加以正确引导，制定符合青年员工特点的创建方案，使青年员工能自觉将这种负面情绪化为加强学习的动力，培养良好的学习习惯。

三、在青年员工中积极推进创建学习型组织活动的主要内容

一是加强宣传引导。树立正确的学习意识，才能确保创建学习型组织活动高效有序进行。因此，要加强对青年员工的宣传引导，转变青年员工的学习观念，提高对创建学习型组织活动的认识。首先，企业组织领导者要以身作则，带头参与企业学习培训，为青年员工树立榜样。其次，要加大投入，不断改善员工的学习环境和学习条件，通过张贴标语、悬挂横幅、制作展板等形式营造浓厚的学习氛围。第三，要适时引导，紧密结合企业发展形势和员工思想动态，向广大青年员工讲解提高员工自身素质和能力的重要性和必要性，进一步坚定青年员工的学习意识和理念。

二是完善学习机制。创建学习型组织必须依靠刚性的约束力才能使创建活动成为一项长期工程。要建立健全员工培训教育机制，通过加大培训教育投入力度，制定员工职业培训计划，组织开展各种技术科研活动等方式，不断充实员工培训内容。要建立奖罚激励机制，结合青年员工不同专业特点对学习教

育培训制定阶段性考核目标，加强员工动态考核，定期组织岗位考核，建立择优选人机制，进一步激发员工自身活力，提高学习主动性，同时重奖取得科技创新成果、通过各类职业资格认证的专业技术人员，营造“学习光荣”的浓厚氛围。要建立培训效果反馈机制，对企业年度学习培训计划的组织与实施、取得的培训效果和员工学习的收获要进行定期评估，通过组织集中考试考核、发放员工调查表、填写培训意见表等方式，切实增强培训的针对性和时效性，以便不断完善培训教育体系，使创建活动真正满足青年员工要求，达到培养人才的最终目的。

三是搭建交流平台。

群体性是青年人的特点，善于创新、渴望沟通、想要表现是青年人的天性，正视青年人的这种特性，为青年人搭建有效的沟通交流平台，引导青年人充分利用这个平台，展示自己的学习成果、相互交流借鉴各自的学习经验，是推动创建学习型组织活动持续开展的关键。要坚持中心组学习、专题知识讲座、内部座谈讨论等基础交流方式，通过集中研讨、面对面交流、领导成员主动参与的方式，搭建青年员工与企业领导之间的沟通平台。要充分利用网络、报纸等多媒体资源，通过开辟网络技术交流专栏刊发青年员工的技术成果，推荐优秀的技术论文向报纸、杂志进行投稿，对青年员工的技术论文进行汇编作为公司内部的交流资料等方式，为青年员工学习交流提供快捷便利的载体，激发青年员工的学习热情。要定期组织开展技术交流会、现场观摩会、学习成果展示会等，通过形式多样的辅助手段建立青年员工的交流平台，让青年员工中在具体实践学习的成果进行展示，接受群众的讨论和检验，更好的推进青年员工将理论与实践相结合，使学习较好的转化为生产力、转化为推动企业发展的动力。

四是丰富活动载体。

活动是营造氛围、吸引青年的有效形式，是形成声势、推进

创建活动的有效手段。在青年员工中积极推进创建学习型组织活动，就要开展形式多样、内容丰富，旨在促进广大青年员工提高学习愿望和学习热情的活动。团委可以组织青年员工开展演讲比赛、读书征文、青年技术比武、青年安全监督岗等活动，以丰富广大青年员工的学习形式，增强青年员工的集体凝聚力，更能锻炼青年员工的表达能力、组织协调能力和应用各种新技术、新科技的学习能力，有效提升广大青年的竞争意识和企业发展责任感，受到广大青年员工的积极响应和热烈支持。因此，在青年员工中积极推进创建学习型组织活动，要立足青年实际，增强活动色彩，通过形式多样的主题活动引导青年员工学以致用，在学习中成长、在实践中锻炼。

创建学习型组织活动是一项长期系统性工程，把青年员工纳入创建活动的范畴，作为创建活动的主体，才能确保创建学习型组织活动开展的更具有生命力，更富有时代特点，才是保证企业健康可持续发展的源泉。

一、目前企业员工培训的误区

1、培训是培训部门的事情。部门主管把培训看作是人力资源部门或培训部门的事情，事实上部门主管也有培训下属员工的权利和义务，而且主管的言传身教更能对员工的成长起到示范和促进作用。

2、培训仅是一种福利。这种观念忽视了员工参加培训的义务性，容易造成员工漠视培训，不注重培训效果的提高。企业没有把员工参加培训纳入到绩效考评中。

3、培训要有所保留。这种情况经常会发生在“师傅带徒弟”的模式中，师傅在传授技能的时候，常常会留一手，以防“教了徒弟饿死师傅”。事实上，在现代社会中，一个人单打独斗是不可能成功的，不把下属培训好，就无法发挥组织效能，部门绩效不好，还是会影响主管的业绩。

4、跟着流行走。许多管理者当下流行什么就培训什么，报纸宣传现代企业制度，就立即组织现代企业制度培训；网络宣传提高执行力，就马上组织执行力培训。这样的培训并没有建立在对员工培训需求进行科学分析的基础之上，缺乏针对性，其效果也就可想而知了。

二、制定培训计划要注意的问题

要走出员工培训的误区，有赖于科学合理制定一份详细的培训计划。

1、培训计划要有针对性，切忌一刀切。在制定培训计划之初，要了解员工的培训需求，根据各人的不同情况因材施教。培训需求分析作为人力资源培训计划制定的初始环节，其准确程度直接决定着整个培训计划制定的合理性、科学性。这就需要通过各部门充分沟通，以获取清晰的企业培训需求信息。需求信息的重点包括企业员工目前的技术水平、管理水平和知识架构以及企业未来发展对员工提出的技能、知识层面的要求。在获得准确的企业培训需求信息以后，就可以进行培训需求的分析了。如美国强生公司，每年年底都会对员工进行绩效评估，员工每年要填写一张“节目单”，归纳出自己在这一年内需要加强的方面，公司会根据评估结果和他的要求制定出与之匹配的培训计划。

2、培训计划要有全面性，切忌单一。培训计划的全面性，是指基于公司和员工的整体发展考虑，来设计培训内容。按培训内容划分为知识培训、技能培训和素质培训；按公司层级可分为基层培训、中层培训、高层培训；按员工性质可分为新进员工的入职培训、老员工的继续教育培训等等。究竟该选择哪方面的培训，应根据各个培训内容层次的特点和培训需求分析来选择。如英特尔的员工培训包括新员工培训、技术培训、管理培训、领导力培训等内容。通过一系列培训计划的实施，使员工适应工作环境，熟悉英特尔的企业文化与价值观、岗位职责，并胜任其岗位。

3、计划要有层级性，激励员工向上。计划的层级性，是指各级培训分别以前一层培训为基础，员工接受的课程与所获得的技能依次提高。如对中高层管理者的培训，在培训内容、培训方式的选择上要有连贯性和递进性，由浅入深，由实务向战略一步步提升。这就要求人力资源管理部门在制定年度培训计划的时候，要综合考虑公司之前已进行过的培训课程，在此基础上选择能进一步提升的培训内容，不能重复，也不能搞跳跃。如西门子在中国的公司，从第五级到第一级，培训内容从管理理论教程、高级管理教程、总体管理教程升级到西门子执行教程。这对较低层的员工有一种激励作用，刺激他们不断努力以接受更上一层的培训，同时达到了培训与激励的目的。

4、计划要有完整性，需包含培训的各个环节。一是培训课程的安排，必须将企业的实际情况和培训对象的接受能力考虑在内。二是受训者及培训老师的确定，一般培训老师分为内部讲师和外聘教师，企业要根据自身培训的目的和内容来选择。三是培训方式的选择。培训方式有讲授法、视听技术法、讨论法、案例研讨法、角色扮演法、自学法、互动小组法等。总之，有效的培训要将各种培训方法进行灵活的运用，使整个培训既不枯燥，又使员工易于接受。四是培训项目的安排，包括培训时间、培训场所的选择、培训费用预算等在内的培训项目信息。五是对培训项目、培训过程和效果进行评价，能够明确培训项目选择的优劣，了解培训预期目标的实现程度，为后期培训计划、培训项目的制定与实施等提供有益的帮助。

总之，人力资源部门在制定培训计划时需要提出对于企业内部培训管理制度、培训管理工作的职责体系分工的要求，取得各层次人员最大的支持与配合，才能使培训活动得以有效的组织和顺利开展。

企业员工培训方案设计篇五

建筑公司员工培训教育制度

一 目的

- 1 为有效开发、整合人力资源，不断为各岗位培养和输送德才兼备的优秀人才，特制定本制度。
- 2 通过培训教育，激发公司员工求知欲、创造欲，使其更好地掌握与本岗相关的理论知识、操作规程、质量控制程序，自强不息，努力向上，创造价值，实现价值，奉献价值。

二 适用范围

本制度适用于包括试用员工在内的所有员工。

三 职责

行政人力资源部负责培训的总计划和培训汇总，各部门做好本部门内部员工培训工作。

四 正文

1 培训教育体系

- 1.1 新员工岗前统一教育培训。
- 1.2 员工在岗培训教育(分不定期和定期)。
 - 1.2.1 部门经理在岗培训。
 - 1.2.2 部门主管在岗培训。

1.2.3 部门员工在岗培训。

1.3 专门教育(委托科研院所、大学培训相关人员，员工继续教育、专题培训、外出短训或参加论坛、供应商经销商代理商培训)。

1.4 公司员工培训教育主管部门为行政人力资源部。

2 培训师队伍

2.1 公司从各职能部门选拔培训营销、生产、采购、研发、品管、人力资源、财务会计等专业培训师，组成相对专业化的培训师队伍。

2.2 依靠技术依托单位、大专院校的专家教授、其他外聘专家组成特约培训师队伍。

3 新员工岗前统一教育培训

3.1 岗前培训的目的

3.1.1 使新进员工了解和掌握公司的经营目标、各项方针、政策和规章制度，尽快融合到员工队伍中，顺利投入到工作中去。

3.1.2 使新员工尽快掌握工作程序、操作方法，达到工作质量标准，完成岗位职责，创造提高公司经济效益和个人收入的条件。

3.2 培训范围

凡新进人员(包括试用人员、临时雇用人员)，均应接受本类教育培训。

3.3 岗前培训内容

- 3.3.1 讲解公司历史、现状、经营范围、特色及企业文化、共同愿景目标。
- 3.3.2 讲解公司组织机构设置，介绍各部人员。
- 3.3.3 讲解公司各种规章制度，工作纪律及工作要求。
- 3.3.4 介绍工作环境和条件，辅导使用各类设备及工具。
- 3.3.5 讲解岗位所必备的技术知识、操作技能、质量与质量管理基本理论、公司《质量手册》和《程序文件》、安全文明生产教育等。
- 3.3.6 解答疑问。
- 3.3.7 组织撰写心得体会。

3.4 本岗前培训公共部分由行政人力资源部组织进行，专业知识、岗位技能部分由所在单位负责组织进行，培训师资队伍由行政人力资源部、品质管理部及相关专业部门经理及相关人员组成。

3.5 根据岗前培训计划，分别由行政人力资源部、各用人单位在试用期内将公共知识、专业知识、岗位操作规程培训完毕，经过本培训，由行政人力资源部按规定进行转正考试，其岗前培训期间表现及培训内容作为试用转正考核内容之一存档。

4 员工在岗培训教育

4.1 不定期训练

4.1.1 本公司员工不定期培训教育由各部门经理对下属员工以在职训练形式经常实施。

4.1.2 各部门经理应拟定教育计划，报行政人力资源部备案，并按计划切实推行。

4.1.3 各单位主管应经常督导下属员工提高业务能力，充实其处理业务时应具备的知识，指定阅读与本部门、本岗位业务有关的专门书籍。

4.1.4 各单位主管应经常利用集会，以专题研讨报告或个别教育等方式实施机

会教育。

4.2 定期训练

4.2.1 公司员工定期训练按其实际情况由行政人力资源部根据总经理办公会议要求决定进行。

4.2.2 公司普通员工教育训练以各部门为单位组织进行，由各部门经理拟定培训计划，会同行政人力资源部安排日程、培训师，以期达到效果；中层以上人员由行政人力资源部拟定教育计划，或外请专家组织进行。

4.3 各级定期培训教育课程进度视情况而定。

4.4 各级实施教育训练的成果由行政人力资源部备案，结合其个人技能、素质提高情况作为年终考核、晋升的资料。

5 专门培训

5.1 专题培训

5.1.1 质量专题培训：由公司品质管理部会同行政人力资源部进行，主要内容为国家有关质量政策、法律法规，国外质量体系及相关质量知识、全面质量管理□gmp知识、公司《质

量手册》和《程序文件》、个案分析等，其成果由行政人力资源部备案。

5.1.2 安全法律知识培训：由公司行政人力资源部安全主管组织进行，其成果由行政人力资源部备案。

5.1.3 专题讲座：由行政人力资源部根据总经理办公会议要求，邀请专家组织进行。

5.2 外出短训或参加论坛：公司中级以上管理、技术人员外出短训或参加论坛、研讨会由总经理批准进行。

5.3 员工在职教育：本公司鼓励员工参加各类成人教育，取得相应资格后可享受相应待遇。

5.4 供应商、经销商、代理商培训：由公司物料管理部、市场营销部会同行政人力资源部组织进行，其培训成果由行政人力资源部备案。

5.5 特殊设备操作工、检测岗位人员培训：生产制造部负责组织公司特殊设备操作工的培训考核，中心实验室负责组织各检测岗位人员的培训考核，由行政人力资源部统一发放上岗证，并对上岗证发放情况进行登记。

6 附则

本制度归口行政人力资源部，由行政人力资源部负责解释。

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建筑企业员工培训计划。

企业员工培训方案设计篇六

制药企业无论为员工提供何种培训，其目的都是为了实现企业总体目标。然而，在实际培训过程中，往往出现内容、方式、课程、对象、授课老师、培训效果评价与企业总目标联系不紧密，培训只是为了应付gmp检查而流于形式。

制药企业的培训大部分内容是gmp规定，制药企业必须培训。对于这种情况，制药企业一贯的通病就是执行，没有选择的余地，因为，某些高层管理者、人力资源部领导不想把宝贵的时间浪费到员工培训上，因为这给企业带不来效益。只注重结果不看过程的这种培训员工是十分抵触的，学校里的这种学习模式他们已经不能接收，再加上是一些很乏味的法律法规，如果，不注重培训形式、培训氛围，这些内容的培训时很难起到效果的。

第一、没有制定科学合理的培训制度。培训制度作为管理制度的一方面，它是企业文化的.重要组成部分，一个好的企业文化离不开好的培训文化的支持。员工培训应该程序化、科学化、系统化和信息化，靠建立符合企业实际的培训制度来保证。有些企业的管理者对员工的培训还停留在感性认识阶段，而没有按照企业的培训制度，根据企业员工的实际情况进行培训需求评估，培训需求策划，培训效果评价等。

第二、控制不力，培训效果评价滞后或流于形式。培训是否成功，必须经过培训效果评估才能得到验证，计划与控制是相辅相成的，计划确定企业未来某时期的工作目标及采取的行动步骤、策略，而控制能监督计划执行的情况。在计划执行过程中，控制通过信息反馈来纠正产生的偏差。但现实情况是，企业在培训活动中，不能进行有效的控制，再加上没有严格的效果评价体系，培训是否成功，能否为企业带来预期的收益，不得而知。

第一、培训师不了解受训员工的真实需求，培训师在对员工培训之前应事先理解员工的知识背景及需求状况。然后制定具体的课程培训方案，因材施教，成人学习具有自己的特点，

它多看重的是所学知识的实用性而不是学术性，注重应用而不注重理论。因此，培训老师对企业员工进行培训时，一定要注意培训内容和方法的选择，培训部门应注重学习者的需要，做到学以致用，避免走过场和过分学历化得倾向。

制药企业在年初制定培训计划时，不是深入一线进行培训需求调研，而是企业现有岗位进行编制。而企业员工由于素质参差不齐，培训需求各异，加之生产任务较紧，培训不可能兼顾所有员工，这就造成一部分素质高，技术过硬的员工，往往因工作繁忙难以脱身而去继续教育的机会。

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制药企业员工培训计划。

企业员工培训方案设计篇七

1. 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。
2. 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。
3. 让新员工了解公司历史、政策、企业文化，提供讨论的平台。
4. 让新员工感受到公司对他的欢迎，让新员工体会到归属感。
5. 使新员工更进一步明白自己工作的职责、加强同事之间的关系。

（一）就职前的培训（由部门经理负责）

主要是对新员工的到来表示欢迎，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。

（二）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；介绍部门环境与工作内容、部门内的特殊规定；讲解新员工岗位职责要求、工作流程以及工作待遇，指定1名老职工带教新员工；1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1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。

（三）公司整体培训（内部培训师负责）

分发《员工培训手册》——（简述公司的历史与现状，描述公司在xx市地理位置，交通情况；公司历史与发展前景，公司的企业文化与经营理念；公司组织结构及主要领导，公司各部门职能介绍，主要服务对象，服务内容，服务质量标准等；公司有关政策与福利，公司有关规章制度，员工合理化建议采纳的渠道；解答新员工提出的问题。）

xxx公司全体新进员工。

《员工培训手册□□□xxx公司规章制度》。

公司办公大楼。

公司可根据员工实际情况安排，一般7天为宜。

1. 召集公司负责培训人员，就有关公司新职工培训实施方案，征求与会者意见，完善培训方案。
2. 尽快拿出具有针对性的培训教材，落实培训人选，配合公司组建从上至下的培训管理网络。

3. 公司内部宣传“新员工培训方案”，通过多种形式让全体职工了解这套新员工培训系统，宣传开展新员工培训工作的重要意义。

4. 所有新员工在正式上岗前，都必须在公司集中培训1次（培训内容见中心岗前培训），然后再到具体工作部门进行培训（培训内容见部门岗位培训），公司可根据新员工基本情况实施相应的培训教材，培训合格发放结业证书，培训合格名单报集团人力资源部。

1. 培训所进行的公司-部门培训应在公司选定培训师指导下进行，公司每培训一批新员工都必须完成一套“新员工培训”表。

2. 培训实施过程应认真严格，保证质量，所有培训资料注意保存，并注意在实施过程中不断修改、完善。

3. 培训结果经公司相关人员抽查后，统一发放培训结业证书，对新员工培训情况每季度给公司总结反馈一次。

企业员工培训方案设计篇八

一、员工培训计划重视培训年度规划，明确培训重点目标

企业要想做好切实可行又能够为企业带来明显效益的培训规划，必须从根本上重视培训规划，不能将培训看成可有可无的事情。一个好的培训规划绝不会只是一些培训课程的组合，一个差劲的培训规划往往只会浪费大量的资源，却得不到任何效果。只有从思想上重视培训规划，明确培训重点目标，才能够正确对待培训规划，也才能够制定出有效的培训规划。

二、员工培训计划要系统分析培训需求，有的放矢切入实际

企业整体的培训需求可以从五个方面来进行分析：企业发展战略、年度工作计划、企业文化、行业特性和企业发展阶段。部门培训需求主要是征求各部门主管的需求，由其根据部门的工作目标来提出自己的需求。员工个体培训需求则可以通过发放培训需求调查问卷的形式来完成，并由部门主管来判断是否符合企业的需求。这样培训满足的不仅是企业的培训需求，还满足了部门及员工的培训需求。

三、员工培训计划要建立培训课程目录，制定课程开发计划

培训需求分析完成后，下一步就是为实现这些需求而安排培训课程。从需求的频率来分，培训课程可分为常规课程和随机课程两类。对于常规课程，培训管理者应该分门别类建立完整的课程目录，加强对课程的管理，并保证课程的延续和持续改善。根据课程目录制定年度培训课程开发计划，通过确定问题，与企业领导层讨论就需要解决的问题达成共识，进行自我分析，确定可行的方案，并分析选择的标准等方法，从而使培训更系统、更完善。

四、员工培训计划推行培训案例征集，有效性、吸引力倍增

实际工作中发生的案例是最好的材料，把工作案例提交给培训师，由培训师根据案例来组织课程，培训不可能不再具有针对性。结合员工实际工作中的案例，培训时不再拿世界知名的企业说事，培训对员工的吸引力增强了，也让员工感觉讲师讲的就是自己身边真实的状况，可以随时随地就用得着。企业应建立培训案例征集制度，由各部门管理者和员工收集整理提交工作中遇到的典型案例。同时，企业的培训管理者本身也要经常到各部门了解工作的情况，收集对培训有用的案例。

五、员工培训计划制定岗位技能表，系统分析员工的培训需求

实现员工培训计划的系统性，必须系统分析每个岗位所应具备的知识与技能，制定岗位技能表及培训训练活动的具体实施方案，细化各项学习内容和考核目标，根据员工缺乏的技能再来组织培训。这是一项复杂的系统工作，不是一个部门，也不是短时间内所能完成的工作，但企业要真正地提高员工的素质，培训真正地要提升水平，使培训更系统，这是必不可少的一环。当这项工作完成之后，许多问题就迎刃而解，培训也变得更有效、更系统。

六、员工培训计划推行教练体系，全面提高培训效果

培训效果是培训管理者最头痛的问题。在企业内部建立一支讲师队伍，或者把内部培训师训练成一支讲师队伍，针对一些重要的课程与技能，针对一些重点的员工，采取培训加讲师的方式，则能极大的提高培训效果。

要想做好企业培训决非易事，选择一至三个年度工作重点，作为突破口是明智的选择。这也是企业在进行新一年度培训规划时所应采取的策略，从而提供最好、最满意、最有用的服务给企业受训群体。

企业制定的目的是提升员工和管理者的素质，提高企业的管理水平，保证企业的可持续性发展。所以公司员工培训工作要紧密围绕企业经营生产发展战略目标。

员工年度培训计划的制定应该本着以创建一支高素质、高技能的员工队伍基础，做好年度员工培训工作。企业年度培训计划包括服装企业、房地产、酒店、建筑企业、制造企业员工培训计划。

一. 员工培训总体目标

1. 加强公司管理人员的培训，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。

2. 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。
3. 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。
4. 加强公司新进员工的培训，使新员工在入职前对公司有一个全方位的了解，明确自己的岗位职责、工作任务和工作目标，尽快进入岗位角色，适应工作群体和规范，形成积极的态度。

二、员工培训原则与要求

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. 坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则。2012年，管理人员参加经营管理培训累计时间不少于4天；专业技术人员业务培训累计时间不少于8天；一般职工操作技能培训累计时间不少于12天。

三、员工培训内容与方式

（一）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。

2、强化项目经理（建造师）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。

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。

（二）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，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。

（三）新员工入职培训

详细内容请见《 划》

四、员工培训措施及要求

（一）领导要高度重视，各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。

（二）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。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、现场观摩等方法相互结合。选择最佳的方法和形式，组织开展培训。

（三）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，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。

（四）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。

（五）确保培训效果的真实有效。一是建立表彰和通报制度。对培训工作中成绩显著，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，工作滞后的部门予以通报批评；二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。