# 最新培训计划方案内容(精选6篇)

确定目标是置顶工作方案的重要环节。在公司计划开展某项工作的时候，我们需要为领导提供多种工作方案。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、时间的安排以及风险的评估等，以确保问题能够得到有效解决。以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

## 培训计划方案内容篇一

为提高公司员工队伍的素质及专业技能，增加企业在市场中的竞争能力，公司决定对员工进行有效培训，特制定公司年度培训计划20xx年度培训计划如下：

各部门人员，包括： 人事行政、财务、工程/工模、生产、品管、采购等。

大型培训课程计划

（1）公关礼仪：包括接待礼仪、业务礼仪、电话行销礼仪、公司礼仪。

（2）部门协调、沟通技巧：各部门的衔接、合作、分工、问题处理，增强企业凝聚力。

（3）员工对企业的忠诚度训练、员工的人生目标、职业生涯规划。

（4）如何打造高绩效、学习型团队。

（5）人力资源管理实务。

（6）内部培训师培训(外培)。

（7）卓越班组长的现场管理。

（8）客户关系管理及金牌服务。

（9）创新思维的培训。

（10）服装辅料潮流及趋势：了解服装辅料的流行趋势、风格变化，把握服装辅料脉搏及动态。

（11）政令法规合同：包括货款方面政令及合同规范。

（12）电脑应用：普及电脑基础应用，熟悉硬件软件基础知识，对常用软件进行专业培训。

外拓训练计划 按每个季度一次 全年四次：

1、以提升团队理念、团队协作为主的户外训练。

2、以提升沟通交流为主的户外训练。

3、以提升创新思维为主的户外训练。

4、以提升经营管理力为主的户外训练。

公司内部培训：

（2） 公司管理制度：考勤制度、人事制度、办公文明制度、办公用品管理制度、设备管理制度等各项规律制度。

岗位聘训： 人事行政部、文控中心：（行政/文控人员培训内容：）

（1） 行政管理制度：包括文书档案管理、电话管理、车辆管理、办公用品管理。

（2） 企业文化：包括企业背景、现状、组织机构、企业目标、宗旨、文化氛围。

（3） 公文书写：包括公文概念、种类、格式、规范性文字、礼貌用语。

（4） 计算机办公软件应用：包括办公软件word□excel□point□硬件管理：电脑配置、构成、基础维修。

（5） 法律、政策知识：包括装修、住房、货款等相关信息。

（6） 合同管理：包括租、售、承包、借贷、合同的书写规范、法律依据、纠纷处理。

注：部门每次培训安排1-2小时 工程/工模部/生产部门：（培训内容）

（1）管理制度：计件工资、奖金、业绩考核、管理方法。

（2）规范工艺：包括作业规范程序、注意事项、处理疑难问题技巧方法及验收规范及标准。

（3）安全文明作业：安全文明作业应注意的问题。

（4）材料、新工艺：介绍材料的特性、技术工作人员提供演示操作方法。

（5）文明素质：争做文明员工、争当良好市民，加强素质教育。

（6）与设计员配合：解决在作业过程中出现的问题。

（7）现场问题处理方法：现场的工序、作业管理方面的协调工作及处理突发事件的能力。 品管部/qa部培训计划 （质检

员培训内容）

（1）质量检验标准：认真学习质量验收规范和质量检验规定。

（2）检验法规、标准：认真学习检验法规、标准汇编。

（3）环保创新：坚持技术创新和可持续性发展的原则，贯彻节能、节水、节材和环保方针，讲解材料有害物质，国家限量标准。

（4）现场问题处理：现场处理客户意见、问题、投诉的方法和技巧

（5）质量管理：学习如何提高质量管理效率，使检验实现有序化、条理化、标准化。

注：部门每次培训安排1-2小时营业部（业务人员培训内容）

（1）公司业务制度：包括薪金、提成、设计、产品质量、售后服务。

（3）客户心理把握：了解掌握客户心理测试、提高工作效率.

（4）服装辅料市场:了解开发客户、数量、交货日期、到贷期限。掌握第一手资料。

（5）市场分析：比较分析各企业收费、质量、售后，着重了解本公司的的配套体系、设计能力、售后服务。

（6）用户100问：收集、整理客户提问率最高的100个问题，由经理总结出最合理的答案，为业务员的作答统一口径。

（7）素养培训：综合素质、职为道德教育。 业务代表培训计划表

# 培训计划方案内容篇二

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，牢固树立和落实科学发展观，认真落实市教育局xx年工作要点和xx省教师教育改革发展方案，进一步解放思想，提升理念，创新机制，强化管理，结合我区教育局具体要求和实际，“办实事、求实效”，扎扎实实地开展新一轮教师全员培训积极推进教师教育技术能力培训和英语语言能力的培训，扎实搞好班主任培训和骨干教师培训，加快推进名师队伍建设，努力实现优质教育资源互联共享，推进我区干部队伍职业化发展和教师队伍专业化成长的进程，为实现“办人民满意的教育”的总体目标做出积极的贡献。

主要任务概括为三个方面：一个目标，两条主线，三个侧重点。

一个目标：以促进xx教育教学的长足发展为目标。

两条主线：以干训、师训为两条主线。

三个侧重点：

(一)、加强交流与合作，开拓培训新思路

积极参加xx省教师教育学会活动，努力争取承接区域外培训任务，挖掘潜能，发挥“省级示范性县级教师培训机构”作用，扩大对外影响与交流，拓宽眼界和视角。

(二)、课题引领，提高教师教育水准

积极承担国家教育部“十一五”规划课题(有效推进区域教师专业化发展)和市级课题(以“活动”为中心，主体参与，提高校长培训的实效性)，建立学习共同体，以校本培训为主线，

丰富内涵，加强引领与管理，通过一系列课题研究与实践活动，促进区域内的交流与合作，有效推进区域教师专业化整体发展。

(三)、继续发挥远程教育优势，创办培训特色。

充分利用目前我区开辟的“空中英才”远程教育和教育部基础教育课程教材发展中心《关于新课程学科远程教育》两大资源，结合本校实际，开展校本培训研究，创办校本培训特色，实现校本培训制度化、系列化、专题化。

(一)、学习与实践相结合，促进区域发展

为贯彻落实教育部《全国教育系统干部培训“十一五”规划》的要求，积极推进教育系统“学习共同体、学习型班子、学习型校长”的建设，引导领导干部树立终身学习的观念，努力形成勤奋学习，勇于创新，求真务实的风气□xx年在全区教育系统开展争创“学习共同体、学习型班子、学习型校长”活动。各学区、班子、校长，在充分调研的基础上，确定xx年相应的研修专题，根据专题确定必修书目及选修书目，采取集体学习与自主学习相结合的方式，围绕中心议题相互交流，共同提高，达到学习与实践相结合，促进区域教育的提高与发展。

(二)、强化实战培训，提高新教师岗位适应能力

1、对新教师的培训突出实战性特点，在分专题对新教师进行职前集中理论培训的基础上，设置新、老教师分别执教同一内容的课堂教学，由新教师与带教老师共同听课、共同点评，人人参与、多维互动，面对新教师在管理、教学中的疑难与缺憾反复研究、咀嚼，继续设置课堂，经过多次反复性训练，强化了对新教师上课、听课、现场评课能力的提高。为了提高理论层次，培养教科研意识和教科研能力，要求每位新教师联系实际，确定研修专题，并根据专题选读书目，每两月

在培训中心借阅一本教育书籍，按培训计划要求进行读书并写出读书笔记和读书心得与反思。

2、做好试用期培训的考核验收工作

新教师试用期培训考核验收工作由人事科、教师培训中心、教研室、教师任职学校联合进行，由培训中心组织实施。并将考核情况组织各负责部门分别填入《试用期培训综合考查表》，报人事科审核。考核合格者，成绩作为新教师转正定级的依据，并折算成学分，记入《继续教育证书》。

3、在总结xx年新教师培训的基础上，做好新编《济南市新任教师读本》与我区教育教学实际的结合与研究，进一步提高xx年新教师培训的针对性、实效性和规范性。

(三)、借势发展，丰富和引领校本培训

为继续贯彻落实□xx省中小学教师校本培训实施方案》，有效推进《方案》中第三阶段关于“联系教育教学实际，开展教育教学研究”的进程，研究出台并组织实施□xx区教育局中小学校本培训评估标准》，引领各中小学在认真总结前期工作的基础上，充分利用目前我区开辟的“空中英才”远程教育和教育部基础教育课程教材发展中心《关于新课程学科远程教育》两大丰富资源开展校本培训。并组织落实下列具体事宜：

1、分批分期到远程会员学校督促、检查远程教育落实情况，召开参训教师座谈会，了解各会员点远程教育落实情况。

2、组织好中小学骨干教师异地培训，充分利用外部优质资源，拓宽视野，激活思维，提升培训质量。充分发挥骨干教师的带头辐射作用，组织好座谈与交流的汇报活动。

3、组织上海专家春季和暑期两次来济南的面授带教活动，并

强化专家和参训教师的互动、交流。

4、组织好视频知识复习、考试和反馈等工作。目的：以考促学、抓好落实、调研反馈，使远程培训更加切合我区实际。

5、组织、落实全区英语教师tkt英语学习和外教来济对英语学科带头人面授活动(培训内容：教学要素、授课技能和专业知识)。发挥英语学科带头人作用，落实全区英语教师tkt英语远程学习，带动全区英语教师专业提升和业务发展。

6、做好教育部基础教育课程教材发展中心《关于新课程学科远程教育》春季、暑期、寒假三次培训的组织与管理。研修课程包括小学及初中数学、语文、英语、综合实践活动课程等8个学科的学科研修课程。每个学科分6个学习专题，每个专题学习时间为12学时。研修方式采用网上集中研修和分散学习相结合的“4+2”模式。通过远程研修，进一步加深中小学教师对新课程的理解，帮助广大教师解决教学中的问题，改进教学实践。

7、深入开展新一轮教师全员培训第三阶段的培训，即：教育科学研究阶段。各中小学要在前段学习反思和实践创新的基础上，联系教师队伍实际，开展教育教学科研方法的培训，学习科研的基本方法，增强教育科研的意识。结合当前教育教学特别是当前新课程实施过程中的实际问题，确定研究课题，深化教育教学研究，提高广大教师的教育科研能力和水平。组织参加年底全市统一组织的考核。考核包括理论考试和实践考核两部分。理论考试以教育科研方法的基本知识为主;实践考核由教师结合自己承担或参与的’研究课题，提交不少于3000字的体现现代教育思想和本人教育教学特色的科研论文或阶段性研究成果。

总之□xx年教育局、培训中心要在提供资源、加大组织、引领的基础上，强化对校本培训的管理、督导和评估检查力度。通过检查评估，使更多的学校跻身于教师校本培训省级示范

学校的行列，推动全区中小学教师校本培训工作的深入扎实开展。

(四)组织落实班主任岗位培训，促进班主任队伍建设

根据《教育部关于进一步加强中小学班主任工作的意见》和《全国中小学班主任培训计划》的要求，总结我区“首届青年骨干班主任培训班”的经验，结合我区实际，组织落实班主任岗位培训，促进班主任队伍建设。培训主要内容：班主任工作基本规范、学生心理健康教育指导、班级活动的设计与组织、班级管理、未成年人思想道德教育、相关教育法规等。培训时间不少于30学时。今后凡担任班主任的教师，均需接受专题培训，对未参加过班主任培训的教师，近年内要采取多种方式进行补修，近早实现人人持证上岗。

在全员培训的基础上，市区教育局将选拔优秀班主任进行重点培训，努力打造一支在区、市、省甚至全国有一定影响力的骨干队伍。

(五)、注重统筹规划，壮大名师后备队伍建设

以市名师工程为引领，以校本培训和远程教育为主要培训形式，加强我区名师建设工程，把这项工作作为调整优化教师队伍结构、加强教育人才梯队化建设的根本环节。

1、组织市名师人选参加高级研修或挂职培训学习□xx年是我市实施“名师建设工程”的第二年，也是开展培养培训的实质性阶段。针对教师在专业发展过程中遇到的实际问题，今年开始，陆续组织名师人选到著名高校或教育发达地区参加高级研修或挂职学习培训。通过研修学习，提高理论素养，提升教育理念;激发成长动机，消除职业倦怠;反思教学实践，重新定位专业角色;创新教育思路，突破专业发展的“高原期”，促进他们在原有的基础上有新的提升和发展。

2、以“济南名师网”、“市名师电视专栏”、“名师工作室”建设为契机，推动我区“市名师人选”的成长。

3、采取激励政策关心鼓励名师培养人选。各校每年给予人选10至15天学术假期，让他们相对集中精力和时间，总结反思自己教学工作，梳理积累的教育案例与资料，撰写有推广价值的经验与体会。

4、加强人才梯队培养，壮大xx名师队伍

为提高xx教师队伍的整体素质，壮大名师后备队伍，让每位教师学有方向，赶有目标，形成教师队伍的塔式结构，实现教师队伍的分层递进，梯队攀升。为此，我区今年启动“xx教师人才梯队培养工程”(《方案》另祥)。评选产生我区骨干教师人选、学科带头人人选□xx名师人选，并从xx名师中输送市名师人选。培养周期3年，经过3年的考核正式命名，同时享有相应待遇。对人选提供相应的成长平台，而且每学年对人选考核一次，通过考核形成人选动态管理。经过3年的努力，形成xx人才梯队，壮大xx名师队伍。

(六)、探索农村培训有效模式，促进教育均衡发展

在对农村教师教学情况进行调研、分析的基础上，今后要加强对农村教师培训的研究，充分发挥教师培训中心的业务统筹和服务支持职能，探索农村培训的有效模式，促进教育的均衡发展，为建设社会主义新农村服务。城乡结合、资源共享，利用济南市名师人选优质资源，发挥其辐射带动作用，结合我区农村教师实际，组织农村复合型骨干教师培训，提高农村教师的教育教学水平，以适应不断增长的农村地区对优质教育的需求。

员工培养计划

一、培养目标

为使新员工尽快适应公司发展环境，促进能力的提升，适应公司跨越式发展的需要;同时配合新老员工个人职业发展，开发、留住人才，促进员工与组织共同发展，特制订员工培养计划。中美教育控股集团将通过培养计划对新老员工展开有计划、有目的的培养，快速提高员工队伍整体素质，增强员工岗位实际操作技能， 最终达成培养目标。

二、培养周期

本培养计划的培养周期为3个月

三、培养内容

岗前培训：公司介绍、商务礼仪、人事制度、行政制度、财务制度□sop等的培训

四、培养组织体系

(一)组织机构

副组长： 王静 柯燕梅

成 员： 崔倩 李海燕 邵文东 吴晓莉 张哲 沈新华

(二)各主体在员工培养计划中主要职责

用人部门：公司某岗位有新进员工时，应由该岗位所在部门负责人，根据岗位情况从本部门骨干中确定符合任职条件的导师，报公司人事行政部。

人事行政部：人事行政部对导师任职资格进行确认，由人事行政部确定的相关人员对导师进行培训，让导师了解培养计划的内容和工作方法。

导师：应熟悉招聘岗位职务说明书，了解应聘岗位应具备的技能、 经验等方面要求;根据岗位要求选择相应的培训内容，制定出针对性培养计划，负责对新员工进行岗位培训;对新员工进行工作方法、技能的指导提高其工作能力，解答遇到的问题;了解新员工思想动态，正确传达意见，恰当地进行沟通交流，建设良好的工作氛围;掌握并及时向相关部门反馈新员工的工作及学习进度和绩效;参与新员工的评估工作，根据新员工的实际工作表现及技能进行评估，作为是否让新员工转正的依据之一。

员工职责：了解公司的创业历程和发展战略，领会公司企业文化的真谛，认同并融入公司文化中，自觉实践企业的核心价值观念;认真学习公司的各项规章制度，熟悉公司的业务运营流程，严格遵守执行;虚心接受导师指导与管理，主动与导师沟通，汇报工作进展及学习心得，多向导师及老员工请教，尽快熟悉工作环境;辅导期间，按规定时间上报月总结，提交给导师。

五、培养对象

本培养计划面向公司全体满足如下条件的员工：

1、试用期已满，公司考核结果达到合格;

2、和公司签订正式劳动合同和保密协议;

3、愿意参加本计划的的各项培训;

六、培养方式

“一带一”和“公共培训”相结合的培养方式

公司主要采取“一带一”和“公共培训”相结合的培养方式，首先根据新员工专业和对应的岗位不同，培养项目领导小组

将合理安排员工的导师，进行试用期，在此期间，人事行政部部会安排一系列的公共培训，新员工自试用期开始，即进入我们的培养计划。

“成功经验分享”的培养方式

公司其次采取“成功经验分享”的培养方式，此培训方式旨在号召公司内部不同领域经验丰富的资深员工与大家分享在工作中的心得体会和成功经验，帮助同事们从实际案例中掌握有效的知识、技巧和高效的工作方法，进一步提高工作效能，以更好地服务客户和发展公司业务。

培养期间，参加本培养计划的员工和导师均需写一份月工作总结，每月的总结建议不少于1000字。员工从学习领悟方面总结工作，导师从培养效果方面总结工作，工作总结提交到人事行政部备案。

在公司工作满一年后，根据各自的发展规划，有三条路可以进行选择：

1、热爱本职工作，愿意继续留在原部门，根据考核情况决定职等和薪等的变化;

3、参加公司每年x月份举行的技术岗位竞聘，技术岗位包括：技术部门通过考核末位淘汰所出现的空闲岗位和技术部门新需求岗位。 秉承公司以人为本的原则，中美教育控股集团认为，优质的企业培训能够有效提高员工的整体素质，增强企业对他们的向心力和凝聚力。而成功的员工培养计划不仅能为员工创造自我提升、自我塑造的完美平台，更能帮助企业吸引优秀人才，降低培训成本，并在激烈的人才市场竞争中实现企业引才、育才的最大优势。

# 培训计划方案内容篇三

开始一项新的工作对新员工来说是充满压力的，新员工常发现自己要在一个完全陌生的工作环境下与不熟悉的人一起工作。为了在新的工作岗位上取得成功，新员工必须学习新的工作方法、了解事实、做事的程序、公司对自己的期望以及公司的价值观。许多企业都将培训视为提升员工胜任能力、培养人才的重要方式，有的企业甚至把员工培训当作一种福利文化在经营。如何将员工培训计划做得更出色是很多企业培训经理们面临的一个严峻的考验与挑战。本文就如何做好企业年度员工培训计划提出了分六步走的方案。

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。

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。

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。

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。

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，培训工作也变得更有效、更系统。

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。

总之，要想做好企业管理培训决非易事，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。

## 培训计划方案内容篇四

企业的高管人员，总经理、人力资源总监、市场总监、财务

总监等高级管理人员

为了真正从培训中受益就必须落实培训效果，是培训课程更有针对性更加高效，这就需要根据公司经营管理及发展战略的需求，根据各个高管职位的任职能力要求做好调查分析，可以从企业内部情况、运营统筹能力、管理领导能力、决策规划能力等方面进行调查，听取领导们的意见，从而进行合理的、系统的培训。

企业高管培训需要根据高管的需求及特点进行设计提炼出培训的主题，一般来说是从企业的战略环境、高管的工作任务及能力要求、再从工作绩效方面进入分析，比如说领导力提升课程、工作目标及战略规划提升课程、有效的沟通技能提升等等，设计出课程计划表格，与高层领导进行需求探讨及分析，确定及完善计划的可行性。

高管应给培养更多战略的眼光及广阔的视野及观察企业内外影响因素的全局宏观能力，一般可以选择企业内训方式，充分了解企业自身情况的企业内部培训师，或者选择实战经验丰富的外聘讲师，注意了解外聘讲师的后续服务，能不能更好的让培训效果落地。也可以选择参加各种总裁管理培训班，引进一些专业的培训光碟课程等等。

一般公司都会有一些培训资金，注意超出的培训花费要向老板申请。

一个培训是否真正能让人受益就得看最终的培训效果如何。一般来说可以从这几方面进行评估：一是高管培训后的反映及收获如何，二是看培训后对于高管们工作方式及工作结果的提高改善如何，三是看综合情况，有没有更好的管理下属、工作质量得到提升、利润增长等等方面进行考察与评估。

# 培训计划方案内容篇五

在营销竞争中既需要系统战，又需要超限战——打破市场界限，改变游戏规则。企业应当着力于发现创意点、寻找关键点、理清切入点和整合联结点，以实现营销突围。

“911”事件已经过去将近xx年，迄今为止，美国人掘地三尺，尚未找到全球恐怖主义的始作俑者本?拉登。美国为什么对本?拉登恨之入骨?因为他用超乎寻常的方式发动恐怖袭击，他摧毁的不仅是世贸中心，更是美国人的自信以及美国妄图称霸世界的野心。

靠刀枪剑戟争夺天下的冷兵器时代早已过去，决定现代战争胜负的要素已经发生变化，先进的武器装备、现代化的信息技术成为赢得战争的关键。于是，我们看到各国军费开支猛增，军备竞赛愈演愈烈。但时至今日，世界上仍不乏以小搏大、以弱胜强，甚至不按常理出牌将军事强国“斩于马下”使之无可奈何的案例。这便是由中国人提出的现代军事理论——超限战。

超限战pk系统战

通常，我们称传统意义中全副武装、完整布局的战争为系统战。与之相反，这种颠覆既有的战争规则、超越所有限制、不分前线后方，使用尽可能的手段达到战争目的的战争形态，被称为超限战。对超限战来说，不存在战场与非战场的区别。战争可以是军事性的，也可以是准军事或非军事性的;可以是职业军人之间的对抗，也可以是以平民或专家为主体的新生战力的对抗。

商场亦战场。营销发展至今，各种营销理论日趋完善，各种营销战略、战术日益多样。一方面，营销已进入更加成熟的时代，品牌日趋集中，消费者日趋理智，要赢得战争需要系统战——系统的准备、大笔的投入和持续的累积;另一方面，

无论市场多么成熟，竞争多么激烈，缝隙永远存在，也一定存在给企业进行“超限战”的机会。

中国的营销人都应该对中国市场的庞大和变化深有感触，对中国企业尤其是中小企业来说，以“尖刀突破”的方式进行“营销超限战”是以小搏大、以弱胜强、攻城略地的不二法门。只有打破市场界限，改变游戏规则，才能获得竞争优势。只有白刃贴身，以雷霆之势在万军之中取敌方将领首级，才能克敌制胜。简而言之，中国企业需要打一场尖刀突破的超限战。

超限战的核心

世界上没有绝对的强大和弱小。强者没有强大到不可被战胜;弱者没有弱小到不能参与竞争。强者有其弱点，因此强可以瞬间转变成弱;弱者有其强项，因此弱可以瞬间转变成强。关键就在于找到那个强弱之间力量转化的点。这个点在哪里?就在我们的产业链条(包括原料、生产、物流、渠道、终端和消费者六个环节)中。

四点突围，超越营销极限

硬碰硬的战争是有边界的，大家在同一范畴、维度、标准下进行比拼。任何市场都没有绝对的红海，在红海中发现蓝海，将行业的赢利点改造为你的市场切入点，这种重新改变规则的营销手段就是超限战。

整合联结点，改变消费形态

车可以租，但是你听说过家电也可以租吗?这并不是痴人说梦。

邦家就是这样一家专门租赁家电的公司。通常家具的利润比较高，2?3折就可以拿货，但家电品牌机基本上是67折。这家公司以团购低折扣买进各种家具、家电等家用产品，再转手

以1?4折租出去(租期通常是两年)，赚取其中的差价及服务费。租出去的产品回收后，可以请厂家翻修，然后放到二、三级城市或者农村市场，以二手货的形式折价卖掉，邦家等于赚两次钱。同时，这一模式不仅能帮生产制造商解放过剩的产能，开辟另一条销售渠道，又能为租户节省一笔家具折旧费用。

邦家其实做了一件事，那就是创新销售形态，并进行资源整合。在销售形态上将产品的所有权与使用权相分离，同时它也获得了将消费者的押金使用两年的机会。对于折旧率很高、毛利率较低的家电产品，邦家无疑改变了这个行业的销售业态。

营销无处不超限

“明媚的夏日里天空多么晴朗，美丽的太阳岛多么令人神往……”30年前，一首脍炙人口的《太阳岛上》让哈尔滨成为闻名全国的旅游胜地，哈尔滨也因此最早成为中国城市营销的超限战案例。今天，我们看到一首《春天里》让原本默默无闻的“旭日阳刚”成为家喻户晓的网络明星。无论是企业还是城市，无论是明星还是草根，我们相信，营销无处不超限，人生无处不超限。

## 培训计划方案内容篇六

（以20xx年为参考）

为确保20xx年度应届大学毕业生入司工作的顺利、有效实施，努力抓好毕业生入司导入工作，更好地帮助他们尽快融入企业，稳定心态，稳步成长，有效开展公司人才梯队建设，增强公司人才储备力量，行政人事部结合现实情况，特提出20xx年度应届毕业生培养计划方案，具体情况如下：

方案主题：应届毕业生培养计划方案；

方案目的：（1）使毕业生快速转换角色与心态，适应从校园人到企业人的转变；

（2）使毕业生系统了解公司和生产各部门情况，熟悉公司产品知识与工艺流程

以及各岗位安全操作规范；

（3）帮助毕业生改变观念，调整情绪， 解决其工作与生活上的难题；

（4）培养毕业生职业意识，规范毕业生职业行为，加强毕业生对管理的深入认知，使毕业生快速成为部门、车间、班组骨干力量和技术核心力量。

培 养 周 期□20xx年2月15日至20xx年9月（1年6个月）

培 养 对 象：应届毕业生共计10人

负 责 部 门及人员：行政人事部人力资源科与各部门车间

参 与 部 门：行政人事部（安环科、行政科、人力资源科）、轧钢部（轧钢班、机修车间、电气车间、研发）、物流部（精整车间、酸洗车间、发货车间、质检车间）、采购部（仓库、统计）等。

一）、培养目标：

入司3个月

6个月 入司

入司1年内

三）、培养对象：

公司累计招聘应届毕业生，共计10人。

公司各部门经理、车间/科室负责人、实习指导老师、内部讲师。

采用讲授、讨论、参观、现场实践、竞赛等形式。

入司培训阶段 （3天）

1、第一阶段：入司集中培训阶段（3天）：

20xx年2月23日——20xx年2月25日；

2、第二阶段：实习培训阶段（3个半月）：

20xx年2月26日———20xx年6月11日；

3、第三阶段：人力资源科及各相关部门经理、主任跟踪阶段（3个月）——毕业后正式工作：

20xx年6月12日———20xx年9月12日；

4、第四阶段：各相关部门、科室（车间）培养、定位阶段（1年）：

20xx年9月—20xx年9月

新进大学生培训内容，计划分为以下四个部分：

1、第一阶段：入司培训阶段培训内容（由行政人事部人力资源科和安环科负责）

（1）公司领导沟通，致欢迎辞；

（2）《公司简介》（含公司历史发展视频、概况、经营理念、企业文化等）；

（3）《公司规章制度与日常行为规范》；

（4）《公司产品介绍》；

（5）《校园人到企业人角色转换》；

（6）《人际沟通与关系协调》；

（7）《职业生涯规划讲义》；

（8）《职业形象与礼仪》；

（9）《管理高效与执行力》；

（10）《公司三级安全教育》；（安环科组织）

（11）《消防知识》；

（12）培训心得总结演讲。

实习培训阶段 （3个半月） 入职跟踪阶段 培养定位阶段
（3个月） （1年）