

最新员工培训计划一览表 门市员工培训计划方案(大全6篇)

在现代社会中，人们面临着各种各样的任务和目标，如学习、工作、生活等。为了更好地实现这些目标，我们需要制定计划。那关于计划格式是怎样的呢？而个人计划又该怎么写呢？这里给大家分享一些最新的计划书范文，方便大家学习。

员工培训计划一览表篇一

一、培训的目的：

培训就是给便利店员工创造一种学习环境，力图在此环境中，使员工的价值观，工作态度和工作行为等得以改变，从而使他们能在现在或未来的工作岗位上的表现达到企业的要求，并为企业创造更多的利益。

- 1、 可以提高员工整体素质；
- 2、 可以提高销售额和为企业创新的能力；
- 3、 可以降低损耗；
- 4、 可以改善工作质量；
- 5、 可以减少事故的发生；
- 6、 可以改善管理内容；
- 7、 增强就业能力；
- 8、 增强职工的稳定性；

二、培训前的准备和要求：

- 1、 了解受训员工现有的全面信息；
- 2、 确定员工的' 知识技能需求；
- 3、 明确主要培训内容；
- 4、 提供培训材料；
- 5、 了解员工对培训的态度；
- 6、 获取上级部门的支持；
- 7、 估算培训成本；
- 8、 对受训员工进行训后评估；

三、培训内容、目标

1、基础培训

培训内容：《门店日常运营服务准则》、《岗位职责》、《门店运营流程》、《绩效考核》

培训目标：帮助员工按照规范统一的服务准则为顾客提供各种服务，提升员与顾客之间的人际互动能力，改善员工的精神面貌，使员工对公司的政策有更透彻的理解。

2、商品知识培训。

培训内容：烟酒的基本知识

培训目标：是一种经常性的培训工作的，通过商品知识培训，提高店员的推销能力及服务水平。

3、技能培训

培训内容：主要是店内作业规范。收银机、监控使用，商品陈列、整理、包装等。

培训目标：帮助员工按照规范统一的动作开展店务作业，创造富有生机的卖场氛围。

4、思想观念培训。

培训内容：配合企业文化、企业精神的一些职业道德、社会伦理等方

面展开。

培训目标：帮助员工树立正确的工作态度、人生价值观念，培养员工责任感、团队意识等。

四、培训地点及形式

1、讲授、案例分析（会议室） 2、实操、实习（门店）

五、考核方式 1、笔试考核

组织形式：闭卷、组织统一考核。 考核内容：以讲授课程内容为主。

考核方向：基本业务知识中理论知识的掌握情况。 2、答辩考核： 组织形式：抽题答辩。

考核内容：以系统操作、平台功能使用、销售技巧等实操题目为主。 考核方向：系统、平台操作能力，模拟销售中各种情况的处理。

七、成绩构成方式 笔试考核40% 答辩考核60% 八、岗位能力

评定

员工在通过培训考核后，由培训部门对其上岗资格进行评定。

六、培训与考核时间：

第一期培训考核时间安排

附：员工岗位能力评定表

说明：总评成绩满分100分=笔试成绩*40%+答辩成绩60%

员工培训计划一览表篇二

(一)班会目的：

1. 使学生知道一些简单的安全常识.
2. 使学生掌握一些在家遇到火灾, 触电, 食物中毒, 遇到坏人对付处理方法, 有一定应变能力.

(二)活动地点：

初三(11)班教室

(三)教育重点：

学习防火, 防触电, 防中毒, 防坏人破坏的生活常识, 培养有关防范力.

教具:玩具电话一个, 电视模型一个, 电插头一个, 一盆水和毛巾一条, 黄瓜一条.

(四), 班会流程：

1, 第一组代表表演防火: (一人读情节过程, 三人表演)

2, 大家认真观察表演后讨论:

(1) 发生了什么事 他们是怎么处理的 发生火情应该怎样与消防队取得联系 (打火警119, 讲清出事地点详细地址, 火势情况)

3, 学习防触电知识的情景表演:

(1) 第二组代表表演:

(2) 大家认真讨论观察表演后讨论:

a. 提问: 发生了什么事 他们是怎么做的

4, 学习防中毒知识的情景表演:

(1) 第三组代表表演:

(2) 大家认真观察表演后讨论:

学习防坏人破坏知识的情景表演:

1, 第四组代表:

2, 大家认真观察表演后讨论:

(五) 巩固总结

1, 匪警, 火警, 急救中心电话各是什么

遇坏人打110, 着火打119, 急救中心120.

2 遇到火情, 危险情况时, 要保持镇静, 迅速采取有效措施.

注意事项:

防火:不要在易燃物品(棉织物,柴草堆,木板堆,柴油汽油库等)附近玩火,放鞭炮.注意(液化气)灶的合理使用,用完电熨斗,电炉后应立即拔出插头.

防触电:自己不随便摆弄电器,用久的电器设施要注意检查,维修.

防中毒:不吃过期,腐烂食品,有毒的药物(如杀虫剂,鼠药等)要放在安全的地方.

(六),学生发表本节班会课感想.....

(七),班会后记

员工培训计划一览表篇三

为了贯彻“安全第一,预防为主”安全生产基本方针,实现安全生产和文明生产,提高员工安全意识和安全素质,防止产生不安全行为,减少人为失误,因此,矿山举行安全培训,以提高矿山管理者及员工安全生产的责任感和自觉性,普及和提高员工的安全技术知识,增强安全操作技能,从而保护自己和他人的安全与健康。其安全培训计划如下:

矿山主要负责人和安全生产管理人员必须进行安全资格培训,经安全生产监督管理部门或法律法规规定的有关管理部门考核合格并取得安全资格证书后方可任职。矿山主要负责人和安全生产管理人员的教育培训,由矿山组织联系有关部门进行培训。

(1)国家有关安全生产的方针、政策、法律和法规及有关行业的规章、规程、规范和标准。

(2) 安全生产管理的基本知识、方法与安全生产技术，有关行业安全生产管理专业知识。

(3) 重大事故防范、应急救援措施及调查处理方法，重大危险源管理与应急救援预案编制原则。

(4) 国内外先进的安全生产管理经验。

(5) 典型事故案例分析。

(6) 事故现场勘验技术以及应急处理措施。安全培训计划表(7) 伤亡事故和职业病统计、报告及调查处理方法。

培训时间：

矿山主要负责人和安全生产管理人员的安全资格培训时间不得少于48学时，每年再培训时间不得少于16学时。

对新从业人员进行厂(矿)、车间(工段、区、队)、班组三级安全生产教育培训。

厂(矿)级安全生产教育培训的内容主要有：

安全生产基本知识；本单位安全生产规章制度；劳动纪律；作业场所和工作岗位存在的危险因素，防范措施及事故应急措施；有关事故案例。

车间(工段、区、队)级安全生产教育培训的内容主要是：本车间安全生产状况和规章制度；作业场所和工作岗位存在的危险因素、防范措施及事故应急措施；事故案例等。

班组级安全生产教育培训的内容主要是：岗位安全操作规程；生产设备，安全装置、劳动防护用品(用具)的正确使用方法。

矿山组织进行厂(矿)级安全生产教育培训，矿山(选厂)组织

进行车间(工段、区、队)级安全生产教育，工程队自行组织班组级安全生产教育培训。

培训时间：

在新从业人员上岗前举行培训，一般在每年开工前举行培训，新从业人员教育不得少于48小时。

培训地点：矿山

工程队自行按照有关规定对特种作业人员举行培训。

根据生产技术部及所辖矿山的实际情况，安全生产教育培训形式和方法采用如下形式和方法：

(1)、安全学习例会，生产技术部每季度举行一次安全讨论会，要求各矿山矿长和安全生产管理人员参加，工程队负责人参加。会议主要内容讨论各单位安全生产现状和交流安全生产管理经验。学习地点设置在公司会议室。

(2)、各矿山每月举行一次安全学习会，由矿山矿长组织，要求工程队所有人员参加。会议主要内容介绍矿山安全现状，安全形势，安全生产基本知识；本单位安全生产规章制度；劳动纪律。学习地点设置在矿山。

(3)、班前学习会，由矿山监督，工程队自行组织。会议主要内容，介绍矿山安全现状，安全生产规章制度；劳动纪律。学习地点设置在矿山。

员工培训计划一览表篇四

员工培训工作和部门服务质量检查作为2013全年度的工作重点。将“建学习型企业，当智能型职工”的主题贯穿其中。

积极探索学习型组织在组建工作中的实践途径，以此带动员工整体素质的全面提高，努力为酒店发展积蓄资源和扎实员工的基本功。

2013年度的员工培训以酒店的发展和岗位需求为目标，切实提高员工认识培训工作的重要性，积极引导职工自觉学习，熟练掌握服务技能，增强岗位竞争力和锻炼员工的自信心，培养一支服务优质、技能有特色的高素质员工队伍，不断强大伊家鲜的品牌形象和市场竞争力。

培训工作以门店(部门)为基本培训单位。贯彻操作技能、服务技能、服务态度相结合的培训原则，组织实施岗位补缺、一岗多能的培训方法。预计在三个方面进行针对性的培训，不断提高职工的岗位认识和岗位技能。

一、专业技能培训

(1)管理的全新理念和思路，已成为包括管理人员在内的酒店职工急切的知识需求。因此今年我们准备加大对管理人员专业知识的培训力度。在条件许可的情况下，输送部分员工参加一些旅游管理专业的考证培训，使酒店管理工作趋向正规化和标准化。同时也加强和提高员工对企业忠诚度，伊家鲜首先解决餐饮业的人员流失率的问题。

(2)酒店前厅是创造优质服务和提升企业形象的重要窗口，服务技能的欠缺和操作流程的不规范，势必会对饭店的经营工作起到至关重要的影响。因此。今年我们将加强服务基础规范的服务流程培训和不断的技能比赛来加强员工各种服务技能的不断提高。在服务技能的培训中，则将外请和“内练”结合起来，加大力度，争取在营业和培训两不误的情况下，顺利完成此项任务。

(3)针对酒店年前的岗前培训考核中，基础服务理论和操作技能普遍不强。今年将作为提升员工的自身素质的一个重点，

在条件许可的情况下，在下半年将再一次组织一线的工作人员和服务人员进行技术考证。

二、新职工培训

新进职工是酒店经营活动中的新生力量。增强自身素质，熟练掌握岗位技能，让他们尽快与发展迅速的酒店同步提高。根据“边培训、边上岗”的原则，有计划有步骤地对新进职工进行实施循序渐进的岗位培训。把员工手册、安全知(文章转载自: <http://>请保留此标记)识、服务技能的应知应会作为基本的培训内容，经考核合格后列入正式装正的条件之一。

三、一专多能培训

“建学习型班组，当智能型职工”是2013年酒店培训工作的主题。培养一专多能的复合型人才是我们工作的抓手。因此，今年我们从这二个方面的培训工作开始。

(1)在门店选送部分业务骨干到一些专业的学校和培训机构进行相关业务知识的培训学习，以提高服务水平。

(2)在门店一些岗位施行不同种类技能的跟班培训，以加强人员流动，解决应急情况下的缺员问题，同时也为职工全面掌握服务技能，争创一专多能的智能型职工提供必要的素能条件。

四、质量检查

“员工只会做我们检查的工作，不会做我们要求的工作。”这是目前酒店存在的一种弊端，这也说明一些员工自身的积极性和对规章制度的不重视，团队意识和执行力低下必然条件。所以，本年度以培训和检查相结合的工作方式进行全面提高和逐步解决一些目前存在的一些问题。

1. 优雅的环境、清洁的卫生是一个餐饮企业经营活动中的前提。2013年首先进行的卫生质量检查。制定《卫生质量检查标准和细则》、《门店卫生检查表》、《公司卫生质量巡查表》。计划各门店(部门)在明年每周有记录的检查可达三次。形成三级检查制度，首先是门店各部门负责人检查。其次是门店店长一次。再就是公司质检一次。以这样的检查频率来带动整体卫生全面提升。

2. 服务质量和服务态度是体现整个酒店的管理水平和酒店档次重要标志，也是多家酒店一直在说的问题之一。服务无止境。我们会通过督导和检查的方式来改变。“以培代养，以查带管”的方式来促进服务质量的提高。逐步加强实施《顾客意见卡》的使用和制定《服务质量实施细则》。促使员工对服务概念能达到一个新的认识和提高。

五、其他管理协助和涉及方面

1. 员工宿舍的管理上一个新的台阶。建立图片资料档案。需要门店协作每周至少做一次有记录的安全检查和住宿情况检查。

2. 协助门店做一些日常的辅助工作和一些接待任务。

3. 认真对待领导交办的每一件事项和任务。

4. 酒店基础培训教材的制作和选用工作。

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酒店员工培训计划方案。

员工培训计划一览表篇五

要想养好猪，首先要管好人，猪靠人去管，人员的管理是根

本。下面是工作计划网小编为大家整理的猪场员工培训方案，欢迎大家阅读。

猪场员工培训方案【一】

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. 要在“选人、育人、用人、留人”上下功夫。

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，创造了令人舒心悦快的工作条件和环境。

2、制定科学合理的规章制度。

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。

员工培训计划一览表篇六

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 and 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。