

# 工程培训方案(汇总5篇)

方案在解决问题、实现目标、提高组织协调性和执行力以及提高决策的科学性和可行性等方面都发挥着重要的作用。通过制定方案，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

## 工程培训方案篇一

为提升员工专业技能知识，增强对企业文化的了解，引导员工对企业文化、价值理念的认同，行成统一的企业风貌；同时着力于提升员工素养，建立内部良好的人文氛围，特制订本实施方案，该方案为xxx公司内培实施与管理提供依据。

公司所有员工的各项培训计划、实施、督导、考核等，均依本方案实施。

1. 成立内培领导小组，组长由公司总经理兼任，副组长由技术总监、市场总监兼任，成员由各部门经理兼任，内培小组下设办公室，由综合部经理兼任。

2. 综合部负责培训计划拟定、组织实施、记录相关资料、评估培训的实施成效并完善培训方案。

3. 各部门经理负责协助组织培训课程并对培训方案的完善提出建设性意见。

1. 总体原则。按照公司倡导建立学习型组织的总体要求，打造“全员参与、全员学习”的学习氛围，通过多角度、多层面的培训以强化岗位专业技能，统一企业价值观念，开拓视野、加强交流、活跃人文氛围。

2. 培训师选择。一方面依靠公司内部已有的技术资源，培训专业技术岗位；另一方面通过公司领导的信念传达、管理训诫，推动企业核心价值观的传播；再一方面通过外部聘用培训师，针对某一个特定课题开展培训。

3. 培训考核及应用。培训根据岗位技能需求专门开设课程，各岗位员工参加相应的课程培训，对无故缺席或考评不合格者，原则上视为不能胜任该岗位工作；培训记录将成为个人晋升和考核的依据；考核由任课老师评定，可按是随堂测试、课堂讨论、课后心得等方式灵活开展；新入职员工必须参加入职培训后方能到岗工作。

4. 培训管理。各部门员工应按综合部计划参与培课，做到认真严谨，对培训工作不予重视、弄虚作假的部门或个人将记录归档，并作为个人晋升和考核的依据；公司将按课程类别和对公司内培作出的贡献，给予内培师50—100元/节的课时奖励。

## 工程培训方案篇二

为了满足我行发展需要，打造一支具备高素质、高效率、高执行力的团队，提升我行在金融市场中的生命力、竞争力，现对××年新员工进行培训，特制定本方案。

本方案在于帮助新入职员工了解我行相关规章制度，尽快融入我行企业文化，树立统一的企业价值观念，行为模式，培养良好的工作心态及职业素质，为岗位工作打下坚实的基础。

1. 减少新员工的压力和焦虑；

2. 减少启动成本；

3. 降低员工流动;
4. 缩短新员工达到熟练精通程度的时间;
5. 帮助新员工学习组织的价值观, 文化以及期望;
6. 协助新员工适应工作群体和规范;
7. 鼓励新员工形成积极的. 态度。

1. 公司的发展历史、公司业务、公司宗旨、企业文化及发展前景;

3. 会计基础知识(含基础工作标准化);

4. 综合系统操作流程;

5. 公司薪酬程序、如何发放及发放时间;

6. 职业发展信息(如潜在的晋升机会, 职业通道, 如何获得职业资源信息);

7. 介绍公司员工手册、公司有关政策、程序、财务制度及相关流程;

8. 标准化服务导入(仪容仪表、服务流程、特殊业务、晨会);

9. 银行日常安全防范工作;

10. 工作外的活动;(如工会活动, 团委活动, 本行办的月报等)

11. 参观公司服务场所(如餐厅, 会议室, 各部门等)。

入职培训共分为10天, 具体培训安排如下(分两批):

第一批时间安排：（略）

第二批时间安排：（略）

1. 组织考试 ××年××月××日

2. 上交职业生涯(5年内)规划

### 工程培训方案篇三

- 1、培训任务的定位不准，目的不明，对象不清楚；
- 2、工作无章无序，天天当救火员；
- 3、不清楚如何做好培训需求分析与效果评估；
- 4、不知道如何选择、采购、培养、使用内外部培训讲师；
- 5、业务部门的人才成长不能体现是由培训部门创造的；
- 6、不知道如何才能体现培训管理者的价值。

你是否也会因为上述六个问题而影响企业培训效率的产生？对于企业来说，开展培训工作，是为了能够进一步的提高企业员工团队协作能力、对企业的忠诚度，以及人才储备的工作等。

然而，在企业的培训工作中，人事部门的协助是必不可少的。因此，作为hr需要了解清楚我们在培训工作中会遇到哪些问题，这样，我们在遇到这些问题之后，技能很好的做好分析工作，找到解决的方法。

可见，一份有效的培训方案，是开展培训工作的重要指标，

对于领导来说，其不可能全程留意着培训工作的进程。因此，一个好的培训方案是领导认同培训工作能够正常开展的前提条件。

这一点上，就是要求培训工作做到有效的规范化、流程化。要做到让老板能够清晰的看到培训工作的流程，看到培训的成果。

## 工程培训方案篇四

20\*\*年员工培训工作的指导思想是：围绕公司本年度的战略目标，实施积极有效的员工发展、培训计划，以公司的发展促进员工的发展，以员工的发展提升和加快公司的发展，公司与员工共同、同步发展。在具体操作上，以内训为主，外训为辅；自愿为主，指派为辅；分散自学为主，集中培训为辅；在培训内容的选择上注重实用性和有效性；在培训方式上突出生动性和趣味性；在培训时间安排上注意固定性和灵活性。

20\*\*年公司实施员工培训的组织领导为：

组长□z;副组长□z;成员□z□

20\*\*年员工培训的范围根据培训的内容而定，鹰计划培训和内部管理制度培训为全员性培训；公司组织实施的精英培训为选择性重点培训；公司指派和个人自主参加的各类专题(专业)、技能性及岗位继续教育培训为个别培训。

公司20\*\*年员工培训的内容有：西点总裁培训；鹰计划培训；绩效管理考核培训；精英计划培训；企业感恩文化培训；岗位继续教育培训；中层管理干部管理理论与实践培训；各级各类专题(专业)、技能培训等。

根据培训的内容、时间、地点和参加培训的人数的不同，培训的形式为：授课式培训；讲座式培训；以会代训式培训；现场演示培训；观看影像培训。

本年度各类培训的时间大致安排如下：

1、20\*\*年2月，实施鹰计划培训、企业感恩文化培训、中层干部执行力培训。

2、20\*\*年4月至12月，启动实施“精英计划”培训和绩效管理考核培训(以会代训)以及中层干部管理理论与实践培训。

3、西点总裁培训、岗位继续教育培训、各级各类专题(专业)、技能培训根据有关培训机构安排的具体时间实施。

公司根据各级各类培训所需的经费，纳入财务支出预算，设立专项支出账务，保证培训所需费用。

## 工程培训方案篇五

本课程会因应要求而设计，透过有趣并具针对性的「体验式」团队挑战培训活动，配合三正半山酒店内部环境能更好地加强同学们之间的沟通与协作，增进同学之间的人际关系、合作和服务意识，提升大家的凝聚力和综合素质，和人格魅力。结合学员在活动中的亲身经历，由导师引领进行总结、分析，把得出的经验联系实际，诱发学员对现实工作的实际情况进行思考，从而达到如下目的：

**打造团队凝聚力、突破力！**

户外型体验式培训强调“体验式学习”(experiential learning)□利用户外环境，配合各种精心设计的团队游戏，同时将一些探险性户外活动简化成安全可操作的活动课程带入企业的管

理培训当中，又融入丰富的艺术元素，由原来强调个人突破、体能活动的取向，转向团队动力的培养和探讨，令参与者通过形式多样、生动有趣、充满挑战的户外体验项目，确立信心，发掘自我潜能，培养团队合作精神，巩固客户关系。户外型体验式培训可以看作是在机构重组中满足管理、转换特殊需要的培训；或者看作是用来增强员工的协作精神，培养团队观念设置的`专业化培训项目。

1、积极主动的沟通，通力合作，明确奋斗的目标。

2、互相互合作，鼓励，创造高绩高效的良好气氛，增加公司的凝聚力。

3、能让每个队员都留下美好回忆，对公司同事都有一颗感恩的心，共同创造美好明天。

1 挑战极限，增强意志力，坚韧性和毅力，焕发潜能和克服困难的勇气；

1 帮助团队理清角色，合理分配和运用资源。强化参加者的团队角色意识；

1 全局观念，以团队利益为先，乐于奉献。人尽其才，找正确的人做正确的事。没有完美的个人，只有完美的团队。