

审议专项工作报告方案 企业能力提升专项方案(实用7篇)

为有力保证事情或工作开展的水平质量，预先制定方案是必不可少的，方案是有很强可操作性的书面计划。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。下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

审议专项工作报告方案篇一

加强员工培训计划的讲话精神，全面提升企业员工的综合素质和业务能力和业务技能，推进企业健康快速发展，结合企业公司实际，制定20xx年员工培训计划。

- 1、加强餐饮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。
- 2、加强餐饮员工的学历培训，提升各层次人员的科学文化水平，增强员工队伍的整体文化素质。
- 3、加强餐饮高管人员的培训，提升经营者的经营理念，开阔思路，增强决策能力、战略开拓能力和现代经营管理能力。
- 4、加强各级管理人员和行业人员执业资格的培训，加快持证上岗工作步伐，进一步规范管理。
- 5、加强餐饮操作人员的技能等级培训，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。
- 6、加强餐饮中层管理人员的培训，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。

1、要把干部培训工作列入议事日程，实行责任制。餐饮总经理对培训工作全面负责，主管领导（分管干部人事工作）要抓好落实。

2、组织到位，经费到位。餐饮人事组织部门要按员工培训计划做好组织、协调、服务、监督等工作，公司要按照有关规定划拨（工资总额的1、5%到2、5%的比例）培训经费，以保证培训工作落实到位。

（一）员工培训计划：专业技术人员

1、定期进行专题技术讲座，并充分利用餐饮的远程教育培训基地，进行新工艺、新材料及质量管理知识等专项培训，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。

3、加强对外出参加培训人员的严格管理，培训后要写出书面材料报培训科，必要时对一些新知识在公司内进行学习、推广。

4、对会计、经济、统计等需通过考试取得专业技术职务的专业人员，通过员工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。

（二）员工培训计划：开展学历教育

1、企业培训中心与工业大学联合办学，开办化工工艺专业、机电一体化技术专业大专班。通过全国成人高考，对符合录取条件的公司员工进行有计划的集中培训，获取学历。

2、与理工大学联合办学，举办化工专业函授本科班；推荐优秀中层以上管理人员到天津大学、南开大学攻读硕士学位。提高公司高管人员的学历、业务水平和决策能力，更好地为公司服务。

3、调动职工自学积极性。为职工自学考试提供良好的服务，帮助职工报名，提供函授信息；调整现有在岗职工学历进修的奖励标准；将学历水平作为上岗和行政、技术职务晋升的条件，增加职工学习的动力。

（三）员工培训计划：餐饮领导与企业高管人员

1、中央、国家和政府的大政方针的学习，国内外^v势、经济形势分析，国家有关政策法规的研究与解读。通过上级主管部门统一组织调训。

2、开拓战略思维，提升经营理念，提高科学决策能力和经营管理能力。

3、学历学位培训、执业资格培训。

1、转岗职工再就业培训

20xx年要继续对再就业中心人员进行企业文化、法律法规、劳动纪律、安全生产、团队精神、择业观念、公司发展战略、公司形象、项目进展等方面的培训。

同时随着公司的扩建，内部就业渠道的增加，及时进行专业技术培训，培训时间不得少于3个月。

2、新员工入餐饮培训

20xx年继续对新招收的职工进一步强化餐饮的企业文化培训、法律法规、劳动纪律、安全生产、团队精神、质量意识培训。

通过实行师傅带徒弟，对新职工进行专业技能培训，餐饮的新职工师徒合同签订率必须达到100%，每半年考核一次，两次考核不合格，新职工予以辞退，考核优秀者给予一定的奖励。

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、学历进修和专业知识培训。积极鼓励符合条件的中层干部参加大学（大专）函授、自考或参加mba及其它硕士学位进修；组织经营、企管、财会专业管理干部参加执业资格考试，获取执业资格证书。

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。

餐饮员工培训计划，作为直接提高经营管理者能力水平和员工技能，为企业提供新的工作思路、知识、信息、技能，增长员工才干和敬业、创新精神的根本途径和极好方式，是最为重要的人力资源开发，是比物质资本投资更重要的人力资本投资。员工培训计划，随着中国加入wto和世界经济一体化，企业从来没有象现在那样重视员工培训计划。

审议专项工作报告方案篇二

信息技术应用能力是新时代高素质教师的核心素养。为贯彻落实《中央关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔20xx〕4号）和《教师教育振兴行动计划〔20xx—20xx年〕》（教师〔20xx〕2号）的文件精神，推动教师主动适应新技术变革，积极有效应用信息技术开展教育教学。结合县的实际情况，现就实施中小学教师信息技术应用

能力提升工程（以下简称“提升工程”）拟定如下实施方案。

到20xx年，构建以校为本，基于课堂、应用驱动、注重创新、精准测评的教师信息素养发展新机制，采用整校推进的混合式研修新模式，对全县中小学、幼儿园教师开展不少于50学时（其中，实践应用学时不少于50%）的信息技术应用能力提升全员培训，基本实现“三提升一全面”的总体发展目标：校长信息化领导能力、教师信息化教学能力、培训团队信息化指导能力显著提升，全面促进信息技术与教育教学融合创新发展。

（一）做好整体规划

我县现有各类学校26所，其中普通中学8所（完全中学1所，高级中学1所，独立初中6所）、中职学校1所、小学12所、幼儿园4所、特教学校1所，另有37个教学点。全县现有中小学、幼儿园在编教职工1483人，其中中学教师684人，小学教师670人，幼儿园教师94人，其它事业单位35人。此外，临聘人员543人，其中：代课教师226人。教师基本上都已参与了提升工程1.0的项目学习，初步具备信息技术能力，并可以应用于平日教育教学活动，但层次水平有所区别。学校信息技术环境建设相对完备，大多数学校处于多媒体环境，部分学校处于混合式环境，少数学校为智慧教学环境。依据现有实际情况，县信息技术应用能力提升工程将分年度、分层次组织实施，确保在20xx年前以整校推进的模式完成所有中小学（幼儿园）教师完成提升工程培训与能力考核这一目标。根据省提升工程培训工作的整体安排，2021年提升工程项目启动年，完成首批示范校教师的培训和能力考核，通过示范校先行先试，探路子、建模子，20xx年完成全县其余的中小学教师的培训和能力考核。

（二）探索培训机制

建立“全县统筹、各校负责、培训助力、学校自主、全员参

与”五位一体的协同培训机制和教师信息技术应用能力考核机制；校长牵头，自主研修，结合学校发展目标和教师研修计划，构建线上线下混合式研修新模式，提高教师信息技术应用能力，提升教育教学质量。

（三）打造培训团队

整合区域内的培训、教研、电教、一线信息技术应用能力突出的学科骨干教师，组建专兼职培训、测评团队。各个学校也要根据自己的实际情况，组建相应团队，为顺利开展培训工作保驾护航。

（四）做好帮扶工作

针对信息技术环境薄弱的学校、乡村教师，采取“送教下乡”和“送培上门”等培训方式；发挥县学科骨干教师的辐射带动作用，探索名师远程课堂，提高乡村教师信息技术应用能力，推动乡村教育现代化，整体提升县信息化管理、教学能力。

（五）保障服务体系

顺应信息技术发展趋势与分层分类培训需求，依据《省中小学教师信息技术应用能力提升工程的实施意见（征求意见稿）》优化培训指导团队建设，创新培训方式方法，提高培训指导的针对性；激励开放建议，资源共享；变革评价方式，提高测评助学精准性。

（一）开展学校管理团队信息化领导力培训

审议专项工作报告方案篇三

（二）专业技术人员及各级管理干部继续学历教育。副处级以上管理（专技）人员80%达到本科及以上学历；各职能科室

负责人、基层队支部书记80%达到大专及以上学历；各副总90%达到相关专业本科及以上学历。

（三）井上下生产作业人员的安全技术培训。完成井上下岗位作业和操作人员安全培训计划1200人次，井上下特种作业人员安全培训计划100人次，全部做到持证上岗。

（四）岗位职业技能培训。开展岗位职业技能培训120人次，培训、鉴定各层级技术工人50人以上；每年争取鉴定技师2~3人，职业技能鉴定不低于5个工种（按照集团安排执行）。

（五）职业技能大赛、技术比武。除本矿工团组织的内部技能大赛外，要积极参加华煤集团公司工会举办的相关职业技能大赛，对采煤机、电工、输送机、安全检查工等地面10个专业工种，先在矿内集中开展一次员工岗位技术练兵和比武活动，员工技术练兵、技术比武活动的参与率达到95%以上，通过技术比武、技能比赛和岗位练兵，实现职业技能培训的目的。

（六）大力开展“技术创新”、“工人先锋号”创建、“青工岗位技能”建设、节能减排“金点子”、合理化建议、“绝活、绝技、绝招”展示和传授活动。

（七）认真落实好师带徒的“传、帮、带”。对新上岗和转岗人员按照集团公司□2011□xx号文件规定，签订师徒合同，建立师带徒激励机制，带动新人早日结业独立上岗。

（八）争先创优。在专业技术人员中开展评选1~2名“优秀专业技术人员”；在技术工人中评选2名“金蓝领”活动。

（二）开展专业技术人员继续教育。一是依照集团公司安排的专项培训，按时组织全矿专业人员培训。二是根据矿井实际，组织专业技术人员进行开展技术开发、技术改造、技术

攻关项目，有针对性地对专业技术人员开展以新理论、新规程、新技术、新工艺、新材料、新装备为主要内容的继续教育和培训，灵活采用专题研讨、讲座等方式，使专业人员参加培训人数达到100%。三是按照岗位技术需要，制定倾斜政策，对有潜质的青年人才，可以选送到高等院校深造、进修。四是按照专技人员实行继续教育学分考核和证书登记制度，把专业技术人员继续教育的学分与其职称评聘挂钩，激发专业技术人员提升自身业务素质的主动性和创造性。

（三）加强井下生产一线及井辅人员的安全技术培训。进一步规范、创新安全培训模式，持续提升员工安全意识和安全技能。加大科队及班组长等三级管理人员培训，其内容主要是安全质量体系的机制建设、安全生产和企业文化、管理理念的培训。重点是安全管理、质量管理、队伍管理、事故案例分析和管理技巧等内容。班组长培训内容：主要围绕安全质量标准化标准、安全规程、班组建设、班组文化、班组核算、应急处置、紧急避险、管理技巧和班组管理制度、班组现场管理实务（班组及岗位隐患排查防控、危险源辨识防控、安全监测监控设施管理等）。一线职工的培训内容：重点抓好岗位标准流程和安全规程、操作规程、作业规程的学习和应知应会知识。

（四）全面加强岗位职业技能培训。广泛开展岗位技能培训和职业技能鉴定工作。专业（工种）培训重点是生产、安全相关的、技术含量较高的生产岗位和辅助工、以及其他专业技术工种的鉴定。参加集团公司以培养中、高级工以上高技能人才为主的职业技能鉴定提升计划、职业技能培训计划和职业技能鉴定。根据集团公司下达培训计划，分解落实技术工人培训指标，选派优秀技术工人脱产到技术学院进行强化新知识、新理论和操作技能的系统培训，严格鉴定程序和职业标准，抓好鉴定质量，提高鉴定合格率。结合生产需要，进一步扩大培训工种、范围、人数，立足岗位全员培训的同时，要注重实效，按照缺什么、补什么的原则开展自主培训，全年计划完成岗位技能自主培训120人次，争取主要生产单位

职工普遍提升一个技能水平档次，达到生产、安全、质量对员工专业技术素质的要求。

（五）广泛开展职业技能大赛、技术比武活动。积极参加本矿和集团公司工会组织的技术比武活动，按照矿工会制定的实施计划，组织开展专业工种的大赛活动。组织各级干部管理人员和业务骨干开展计算机、写作、演讲、书法等岗位技能比赛；组织生产岗位人员学业务学技能，达到应知应会、熟练操作的要求，员工参与率达到80%以上。使员工达到精一岗、会两岗、懂三岗，成为安全生产和业务领域的行家里手。

（六）深化“技术创新”、“工人先锋号”创建、“青工岗位技能”建设等活动。一是开展技术创新课题评选活动。针对本单位的技术难题、节能减排等新技术、新工艺的应用，组织发动广大员工进行技术攻关和技术创新，解决影响生产效益的系列难题，促进企业科技进步。二是依托工会组织开展的“工人先锋号”创建活动，推荐一名集团公司级的“工人先锋号”典型，形成先锋带头作用的良好氛围。三是开展节能减排的“金点子”、合理化建议，开展人人献计献策活动，组织管理人员、专业技术人员、中级工以上的技能人才开展技术管理创新或提出合理化建议，评审出优秀的技术管理创新成果上报集团公司参加评奖，从而激发员工钻研岗位技术的积极性。四是通过“绝活、绝技、绝招”展示和传授活动，着力推动员工队伍由操作型向知识型、技能型、学习型转变，五是矿团委要以“青工岗位技校”建设为载体，利用多种手段，培养一批勤于学习，善于钻研，基本功扎实，复合技能型的青年人才。

（七）开展好“传、帮、带”活动。新老专技人员和新老工人之间签订导师徒合同，建立师带徒激励机制。工程师以上职称的专业技术人员要明确指导1~2名技术员成才；技师、高级工每年带徒不少于2人，培养的徒弟应分别达到中、高级工基本技能水平。对专业技术人员和技师、高级技师实行动态管理，严格按照集团公司的有关规定认真进行考核。通过

签订师徒合同，明确双方的责权利，对培养出人才的中高级工、技师，按培养人数给予奖励，并作为年度续聘或高聘的依据之一。

（八）开展争先创优活动。依照《集团公司明星员工和技术技能人才评选管理暂行办法》规定，加强对优秀技术工人和优秀专业技术技能人才的评选，采取自下而上逐级推荐的方法进行。按照集团公司要求做好“明星员工”和优秀专业技术技能人才参评人选的推荐工作。每年力争在专业技术人员中开展评选1~2名“优秀专业技术人员”；在技术工人中评选2名“金蓝领”。对评选的技术技能人才称号实行动态管理，认真兑现人才待遇。一是有计划地定期安排优秀专业技术技能人才脱产学习、参观考察、举办讲座和技术交流。二是优先推荐参加高一个等级的专业职称、职业资格考评；三是兑现专业技术技能人才津贴。按照集团公司有关规定对技术工人、明星员工和优秀专业技术人员给予相应的津贴补助，以鼓励他们继续发挥革新创造作用。

审议专项工作报告方案篇四

认真落实《法治中国建设规划（2020-2025年）》《法治社会建设实施纲要（2020-2025年）》《法治政府建设实施纲要（2021-2025年）》工作任务，切实提升全市行政执法队伍能力，促进严格规范公正文明执法，打造一支政治过硬、作风过硬、业务过硬、执法为民的行政执法队伍，实现“五个更高”目标要求。

全面提升各执法部门依法行政的意识和水平，进一步转变执法理念，改进执法方式，增强执法人员法律素养，规范执法行为。全面贯彻落实《行政处罚法》，进一步健全行政执法相关制度，提升行政执法监督工作质效，促进严格规范公正文明执法，打造法治化营商化境。全面维护好各类市场主体、人民群众的合法权益和切身利益，不断提高社会民众对行政执法工作的满意度和认可度。

1. 加强学习培训。将宪法、行政处罚法、行政强制法及行业法律法规作为行政执法培训内容，建立制度化规范化常态化培训机制，行政机关工作人员特别是领导干部要带头认真学习行政处罚法，深刻领会精神实质和内在要求，依法全面正确履行行政处罚职能。各行政执法机关要于2022年6月前完成对行政执法人员的全员教育培训。

2. 进一步规范行政处罚的实施。坚持执法为民，依法全面正确履行行政处罚职能。完善管辖、立案、听证、执行等行政处罚程序制度，规范电子技术监控设备的设置和使用，要坚持宽严相济，不得在未查明违法事实的情况下，“一刀切”实施责令停产停业、责令关闭等行政处罚。要健全法律责任衔接机制，细化责令退赔违法所得制度。

3. 持续推进行政处罚体制机制改革。根据省政府统一部署，协调推进综合行政执法改革工作，建立健全配套制度；建立健全综合行政执法机关与业务主管部门、其他行政机关行政执法信息互联互通共享、协作配合工作机制；积极稳妥赋权乡镇街道实施行政处罚，加强对乡镇人民政府、街道办事处行政处罚工作的组织协调、业务指导、执法监督，建立健全评议考核等配套制度；逐步完善联合执法机制，复制推广“综合查一次”经验，防止执法扰民；健全行政处罚协助制度，明确协助的实施主体、时限要求、工作程序等内容。

1. 提升执法人员法律素养。各部门要建立常态化的培训机制，每年至少组织一次执法人员公共法律知识培训，至少组织两次专业法律知识培训，确保行政执法人员每年接受不少于60学时的业务知识和法律法规培训。司法行政部门要不断创新培训方式，开设更多的公共法律知识培训课程，确保每名新上岗行政执法人员和公共法律知识更新人员每年培训时间不少于1000分钟。

2. 提升执法实践能力。各级行政执法机关要建立执法大练兵制度，充分利用现代信息化手段，丰富练兵方式，年内至少

组织开展一次执法大比武，提高现场执法能力和水平。结合实践探索建立实战练兵基地，开展模拟现场执法，突出现场检查、调查取证、应急处置、案卷制作等模拟训练，培养一批行业执法能手。定期组织开展执法案卷评查活动，召开分析通报会，通报优秀和不合格案卷，以案卷规范促执法规范。

3. 提升执法人员的职业使命感和荣誉感。积极参与全省百名行政执法标兵选树活动，执法部门要通过组织学习典型人物、优秀事迹等方式加强执法人员执法为民理念的培育，提升执法为民意识。

审议专项工作报告方案篇五

根据《国务院关于印发解决农民工问题的若干意见》（国发〔20xx〕5号）、《国务院关于印发农村劳动力技能就业计划的通知》（劳社部发〔20xx〕18号）和《广东省人民政府关于进一步加强农民工工作的意见》精神，为切实抓好广东省农民工技能提升培训计划，特制订本实施方案。

以“提升技能、稳定就业、促进发展”为主题，紧紧围绕我省经济和产业结构调整升级需要，运用财政补贴政策，组织用人单位、各类职业培训机构和就业服务机构，大力开展在粤农民工职业技能培训和就业服务，促进农民工提高技能和稳定就业，培养适用型技能农民工队伍，促进我省经济社会发展。

（一）坚持六个结合，突出广东特色。

坚持与提高农民工组织就业程度相结合。以企业需求为导向，大力推进定向培训、劳务合作、对口扶贫、劳务代理等工作，促进农民工稳定就业，为经济社会发展提供稳定合格的劳动力供给。

坚持与培养中高级技能人才相结合。加快培养适用型技能农

民工队伍，促进我省产业结构调整升级，满足企业用工需求。

坚持与创新培训模式相结合。大力推进校企合作培训模式，充分发挥职业培训机构与用人单位两方面的优势，建立农民工培训与就业紧密结合的新机制。

坚持与加强就业和劳动保障管理相结合。重点扶持用工规范的用人单位加强培训，促进企业规范用工，优化我省用工环境。

坚持与督促企业落实培训责任相结合。突出重点，集中资金扶持有愿望和条件组织农民工培训的用人单位，点面结合，促进企业切实履行农民工培训义务。

坚持完成培训任务与提高培训质量相结合。确保参加培训的农民工绝大部分能考取职业资格证书或专项职业能力证书。

（二）坚持二个导向。

在培训规划上坚持以当地经济和产业结构调整升级为导向；在培训实施上坚持以用人单位的需求为导向。

（三）坚持二个创新。

创新培训模式，建立政府统筹、企业导向、社会参与、个人努力的联动机制；创新投入机制，建立政府、用人单位和个人共担经费的培训投入机制。

三、目标任务

（一）总体目标

（二）任务下达

原则上以各地上年度办理就业登记的外来流动就业人数为基

数，综合考虑各地培训鉴定能力、地方资金配套等因素，每年3月底前将农民工培训就业任务分解下达到各市，各市于4月底前下达到县区和用人单位。

（三）培训和补贴对象

培训对象是在我省城镇就业的农民工，其中外省农民工不少于70，外来城镇户籍流动就业人员可参照执行。财政补贴对象是指经定点培训获得专项职业能力证书、国家职业资格证书，并与用人单位签订一年以上劳动合同的农民工（含城镇户籍外来工）。

（一）开展用工检查摸底，全面掌握在粤农民工情况。

加强就业管理，严格执行就业登记和用工登记制度。从20xx年开始，每年的下半年由各地级市统一组织开展一次对农民工就业情况检查摸底。各地要组成劳动保障监察、就业服务管理、劳动关系、劳动工资、等科（处）室、单位参加的联合检查组，依托乡镇（街道）劳动保障机构，采用用人单位、农民工个人自报和随机抽查、重点检查等办法，对辖区内用人单位使用农民工情况进行全面摸底，开展用工登记和就业登记，核发《广东省就业失业手册》，并将调查结果录入“农民工培训管理信息系统”，建立农民工信息库。

（二）开展培训需求调研，制定培训规划和具体的计划。

在用工调查摸底的基础上，各市^v^门还要通过组织用人单位定期自报和公开征集等方式，广泛收集用人单位对农民工的培训需求，建立农民工培训需求数据库。要结合本地产业发展规划，制订农民工培训规划和年度计划，按计划制订分期培训的具体方案，确定每期重点培训工种，编发培训目录及补贴标准向社会公布，统筹组织农民工培训。各市应于每年2月底前将当年农民工培训计划报省农民工培训办公室（省就业服务管理中心）。

（三）认定农民工定点培训机构，实行定点培训。

1. 用人单位农民工技能培训就业基地。主要承担本单位农民工和劳务帮扶地区输出劳动力的培训；对在行业内具有优势的用人单位培训机构，经县级以上^v^门批准可承担行业农民工培训。

2. ^v^门农民工定点培训机构。从各级^v^门所属的技工学校和就业训练中心、百万农村青年技能培训工程基地、高技能人才实训基地中认定，主要承担不具备培训条件的用人单位和高级以上技能农民工的培训。

3. 社会农民工定点培训机构。从社会各类职业培训教育机构中认定，主要承担特有行业工种及具有比较优势工种的培训。

（四）依托用人单位，多形式开展农民工技能培训。

1. 用人单位自主培训。具有农民工定点培训资格的用人单位，可按照国家职业标准，结合岗位技能要求，制定在岗农民工培训计划和教学大纲，报同级^v^门批准后，自行组织培训，经考核鉴定领证后按规定申请培训补贴。

2. 行业统筹培训。各行业协会可根据国家职业标准和行业通用技术工种的技能要求，制定行业工种培训教学标准、教学大纲和农民工培训计划，报省劳动保障厅批准后，指定行业内具有农民工定点培训资格的用人单位开展行业农民工培训，并按规定申请培训补贴。

3. ^v^门组织培训。对不具备培训条件或不履行农民工在岗培训义务的用人单位，由同级^v^门制定农民工培训计划，向用人单位下达培训任务，统筹组织农民工到^v^门或社会定点培训机构培训，企业应承担培训费按规定分担的部分。高技能农民工培训原则上由^v^门统筹组织到高技能培训基地培训。各级^v^门要从用人单位的生产经营需要出发，尽

量采取灵活方式，把培训与用人单位生产经营的影响降到最低。

4. 校企合作培训。承担农民工培训的定点培训机构要加强与用人单位合作，充分发挥用人单位在岗技能训练、场地、设备和专业培训机构教学、师资力量优势，共同制订农民工培训计划和教学大纲，采取在用人单位设立培训基地或随岗培训、培训机构派师资上门授课，或选送农民工到培训机构培训共同组织培训。

5. 农民工自选培训。持有所在单位或拟接收单位同意推荐培训证明的农民工，可到^v^门认定的培训机构，自主选择政府规定的自选补贴工种参加培训，经考核获得相应证书并到已定单位就业的按规定给予补贴。

（五）规范培训标准和教学大纲，加强职业技能鉴定。

制定实施全省统一的《农民工技能提升培训标准和教学大纲》。在培训学时上，参加国家职业资格或专项能力资格培训的，按国家和省规定执行；参加本省新开发工种技能培训的，由省统一学时标准。在培训内容上，应包括公共课程和技能培训课程，以实操培训为主，公共课程教材统一使用《广东省农民进城务工指南》。对参加培训的农民工，各级职业技能鉴定机构要本着方便、快捷的原则，积极提供技能鉴定和发证服务，适当降低收费。有条件的地级市，要根据本地区的需要，结合农民工实际情况，协助省组织开发适应农民工参加的新工种、新职业和专项能力培训鉴定标准、教材等资料，确保培训和鉴定质量。

（六）配套提供公共就业服务，促进农民工稳定就业。

各级公共就业服务机构包括公益性职业介绍机构要向农民工开放，加快在劳动力市场和就业服务大厅开设农民工专门服务窗口，为农民工免费提供政策咨询、就业信息、就业指导

和职业介绍服务。鼓励社会就业服务机构为农民工提供减免服务。对提供免费服务的就业服务机构，各级政府要给予职业介绍补贴。对经培训获得相应证书并达到用人单位上岗要求的农民工，所在用人单位或协议接收单位要与其签订1年以上劳动合同，并作为申领培训补贴的依据。

（七）加强区域劳务合作，提高农民工组织就业程度。

审议专项工作报告方案篇六

械化技术水平，增强创业增收的能力，也从根本上为农机安全生产打好基础。全年计划以乡镇为单位举办农机驾驶员培训班15期，培训合格的农机驾驶员460人。

（二）抓好农机维修工的技术培训，提高维修工的维修技能，增强服务促增收的能力。结合全县农机具拥有量情况，有争对性地组织青年农民进行农业机械维修技术的培训，通过技术培训和考核促使受训者取得农机维修技术合格证，具备创业增收的能力。全年计划培训农机维修工75人。

（三）抓好农机实用技术培训，提高广大农民的农机科技素质。结合全县科技入户、科普之冬(春)等活动的开展，采取集中讲解培训、散发宣传资料、建立农机科技示范点、选派技术人员包村驻点开展培训、现场操作演示等方式，对配合农机新技术推广、农机新项目实施的农机操作人员进行实用技术培训，做到科技人员到户、技术要领到人、示范指导到田，为农机化新技术、新机具的推广提供广泛的人力资源支撑，建设促进现代农业发展的农机化人才队伍。全年计划培训农机实用人才225人。

二、培训内容

（一）拖拉机、联合收割机驾驶技术培训。按照农业部制定的拖拉机、联合收割机驾驶员培训大纲的要求组织进行农机安

全生产知识、道路交通安全法律、法规、拖拉机、联合收割机结构原理、操作技能、使用维护知识等的培训。

(二)农机维修技术培训。重点进行各类农业机械的结构原理、故障诊断、故障排除、技术调整及电焊工艺等的培训。

(三)农机实用技术培训。重点是对各类新型农机具操作、玉米机械化收获、机械化深松、日光温室机械化卷帘、秸秆综合利用机械化等技术技能培训。

三、保障措施

1、加强组织领导。成立临泽县农机局农村劳动力技能培训工程领导小组。负责培训计划制定、任务分解、组织协调、信息反馈、督促检查等工作。

2、强化师资队伍建设。在对全局专业技术人员进行培训，采取专业技术人员包村挂项、驻点指导等办法，充分发挥农业专业技术人员在农村劳动力技能培训中的作用。加强培训教材建设，编写或选用通俗易懂、规范实用、适合农村劳动力技术技能的培训教材。