

2023年公司师带徒培养计划(优秀9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。计划为我们提供了一个清晰的方向，帮助我们更好地组织和管理时间、资源和任务。下面是小编为大家带来的计划书优秀范文，希望大家可以喜欢。

公司师带徒培养计划篇一

现这一目标的唯一途径□xx年，为了充实教育培训资料，工程公司投入3万多元，分两批购买各类建筑专业书籍300多套。

3、针对性，针对不同的施工内容，进行了针对性的教育培训；

4、成效性，不走形式，确保教育培训的内容和方式均能达到目的；

5、经常性：即把集中培训与经常性教育结合在一起，巩固和发展了教育培训的成效。

三、加强教育培训的资料管理工程公司为每位员工建立了培训档案，详细、准确的记录了每次培训、考试、考核情况，并且对培训通知、签到、课件以及试卷进行了统一归档留存以方便查阅。

四、内容丰富，形式多样

工程公司将教育培训活动与实际相结合，培训内容丰富，范围广泛。

1、政治思想培训：工程公司党支部通过开展系统的“党的群众路线教育实践活动”，强化了干部职工的思想教育，端正了员工的工作作风。

2、安全教育培训：工程公司按照国家的有关规定，严格执行了三级安全教育制度□xx年招投标结束以后，组织进场人员进行了一级培训，同时监督检查各施工单位落实二、三级安全教育培训。

3、职业技能培训：财务部、物资部以及人劳部门根据本部门需要组织员工进行了erp培训。

4、充分利用会议等形式开展培训学习，例如在每月召开的安全例会上，组织员工学习事故案例以及《安全生产法》等国家法律法规。

5、除了积极开展内部教育培训以外，组织员工参加鄂尔多斯市建委以及集团公司组织的各类培训。

五、教育培训，加强队伍建设取得的实效xx年，工程公司通过持续的开展思想教育培训活动，使员工进一步端正了工作态度，增强了团体意识，树立了良好的工作作风和生活作风。通过开展专业知识与技能培训，使员工的实际工作水平得到了有效提高了，使现场监理人员明白了应该管什么，怎么管，同时在受教育的过程中转变了思想观念，增强了施工安全、质量管理意识。

六、主要教育培训活动

xx年，工程公司组织的主要培训活动有10次，总共196人次，39个课时。主要教育培训活动覆盖全员。

1、3月4日下午，工程公司安质部组织全体职工，在工程公司会议室进行xx年度电气化铁路安全规则培训及考试，参加人数46人，培训学习2个课时。

2、5月14日上午，工程公司组织系统管理员进行工程管理信息系统培训，参加培训人数14人，共4个课时。

- 3、5月14日下午，工程公司安质部组织全体职工，在工程公司会议室进行消防安全培训及演练，参加培训人数17人，共4个课时。
- 4、6月5日是，组织施工单位，开展了xx年进场人员安全教育培训，参加人数21人，8个课时，考试合格后颁发了集团公司安全员、防护员证。
- 5、7月16日，工程公司财务部组织本部室人员进行税务营改增培训学习，参加人数6人，学习4个课时。
- 6、8月13日，工程公司组织员工进行了普法学习，主要学习了《安全生产法》、《安全生产许可证条例》等内容，参加人数22人。
- 7、9月12日，工程公司财务部组织本部室人员进行财务erp培训学习，参加人数5人，学习4个课时。
- 8、10月10日，工程公司组织员工学习了《铁路安全管理条例》，参加人数11人，2个课时。
- 9、10月14日，为了进一步规范公文写作，工程公司举办了公文写作专题培训，参加人数9人，学习3个课时。
- 10、11月17日，工程公司组织员工进行全员应急基础知识培训及考试，参加人数45人，共4个课时。

公司师带徒培养计划篇二

为了进一步充实集团公司加盟模式的内容，使集团下属的各子公司新进业务员更好地掌握业务知识，以便将来更好地开展业务，达到加盟互利双赢效果，20**年1月5~7日，集团培训部特组织设计了为期三天的业务培训。

培训活动在黑龙江龙鹤集团会议室举行，学员分别来自各地市子公司，参训人员共12人；集团参训人员共18人；课程的讲师全部由集团各部门工作经验丰富的同事主讲。

课程内容：集团历史发展、八大业务模块介绍、劳动法律法规和执行力、阳光心态等20门课程。

一、本次培训的核心体现：

1. 乘机开发了一批内训课程，丰富了课件库。围绕集团公司八大业务内容，通过下发选题的形式，让大家结合自身工作经验，系统诠释了各自的工作流程及推介技巧方法，以课件的方式演绎、固化，促其乘此机会进行了系统的经验概括，进一步提升了他们的培训施教能力；通过开发课程进一步补充了课源（《公司的历史及发展》、《如何推介劳务派遣业务》、《商务接待礼仪》、《社保办理abc工资发放abc阳光心态》、《关于劳务派遣协议签署中的法律问题》、《如何推介文化传播业务》、《关于劳务派遣的劳动和社保法律法规常识》、《猎头业务的流程及推介》、《人脉资源的维护及开发》、《如何做好客户服务》、《职业介绍与招聘流程》、《如何推介物业业务》、《劳务派遣的客服流程》）共16门新课程，为今后的培训工作进一步奠定了基础，同时有利于开展外部培训业务。

2. 为集团锻炼一支能走得出去的培训师队伍。通过下发选题的方式，让业务骨干们的施教水平得到了提升——无论是对ppt的制作还是课程的讲解水平，都得到了进一步的提高和巩固，进而最终达到让每位员工都有上台讲解的机会，为集团培养、锻炼一批能走得出去的培训师人才。

3. 充实了集团加盟方式的运作内容。由于得到集团周董和管理层的高度重视以及业务骨干们的支持，所举办的3天的培训，为各子公司提供技术上的支持，让子公司感受到集团的关心与帮助，让每位加盟的合作伙伴都享受到平等的待遇。

二、本次培训表现较好的方面：

1. 团队合作。贝福集团给大家宣导的宗旨就是：“每位员工都是合作伙伴，每位朋友都是人生财富”。大家在工作中团结一致，思想一致，体现出来的效果就会很明显。本次培训就体现出团队合作的力量，甚至姚总都在打杂，没有任何领导架子的去开展工作，同事之间也很配合，轮到讲师讲课的时候都会听从安排提前来到会场，这是一个很好的现象。
2. 授课方式的灵活多样性。在培训过程中，我们采用案例教学、互动交流和影视表达等演讲方式，对新员工进行系统的讲解，让课程不再枯燥，不再生硬，便于理解，也达到了调动大家的积极性地目的。让大家在课堂上踊跃发言，提出问题，解决问题，让培训在活跃的氛围中进行，大家即轻松又有收获。
3. 组织的纪律性。在培训期间，新员工都能遵守课堂秩序，不迟到、不早退、不随意走动，让培训有序的进行。说明各子公司新员工都具有良好的素质，为贝福集团创造良好的企业形象。
4. 时间合理性。通过短短的三天培训，共培训了20门课程，课程具有代表性，分别介绍了公司的历史和发展、公司八大业务模块介绍，课程安排灵活合理，给大家足够的休息时间，调整状态，精神饱满地听课做笔记。

三、本次培训存在的问题：

1. 课件版本的多样性。由于时间比较仓促，对课件没有进行统一的调整，每个讲师所用的ppt版式各异，让听课者产生视觉上疲惫。
2. 课程安排顺序逻辑性。在三天的培训课程中，共安排了20个课程，课程跳跃性比较大，让大家有点不适应。三天的课

程安排比较满，虽然多次安排休息时间给大家调整，可由于限空调，三天都有两天是处于闷热的状态，让大家不能集中精神，加上课程的多样性，让很多学员有点接受不了，课程介绍的内容太多，显得不够专业化，会让大家觉得有点杂乱。

3. 备课准备不够充分。给讲师备课的时间及材料不够充分，没有让讲师很好的去诠释课题。时间太仓促，正好是过完中秋节，大家还有点适应不过来，在劳累的旅途中，舟车劳顿，会有精神疲劳感，加上三天紧张的学习，让大家觉得只能是听过一轮，但对具体的操作还会存在很多异议，只能在今后的工作中慢慢去体会。

总的来说，本次培训也取得圆满成功。经过同事之间的相互配合和努力，在培训过程中没有遇到太大的问题，给大家留下了好的印象。像这样的培训，集团也是先例，体现出集团周董事长对各子公司的重视，用心去栽培每位员工。

公司师带徒培养计划篇三

“连雨不知春去，一晴方觉夏深”。转眼培训班学员来xx学习工作已有两个多月的时间。在这段培训时间里，我们有得、有失、有进步、也有迷惑，培训工作接近尾声，培训班学员已基本掌握岗位实操能力，近段时间各岗位学员基本都在进行顶岗操作，培训学习成效显著。

人间四月天，大地回春时。为了能尽快使全体新员工掌握岗位技能，确保xxx公司按期顺利投产□xx公司共向各兄弟公司派出四批学员进行岗前技能培训。本次来xx公司进行学习的主要有两个部门8个岗位共计36名学员。

为期三天的军训，短暂却意义非凡，学员们从互不认识、腼腆羞涩到彼此相熟、自然的开着玩笑，大家相互间熟悉了许多，真正形成了一个集体，培训班学员精神面貌有了很大的提升，与此同时通过竞聘组建了我们的xx培训班班委。期间我

们全体学员积极参与xx公司组织的年度消防演练。作为一个食品生产行业，安全环保一直以来都是工作重点，只有将安全与卫生工作灌输到每一个员工心中，使他们时刻紧绷一根弦，才能确保员工作业安全，才能使生产顺行；也只有这样，企业才能得以健康发展，我们才能有一个美好明天。依照计划举办完隆重的ojt（在岗培训）拜师仪式，我们的学员按工作职能被分配到各个岗位，跟随各自的师傅进行岗位技能学习。经过一周时间岗位熟悉之后，师傅们给我们学员编排出了ojt教程。

并根据各岗位特点制定了技能学习阶段性验证计划，依据这些培训计划以及相关岗位要求，我们组织岗位人员迅速讨论制定了培训期间岗位学习推进计划，并最终得到xx公司师傅们和xx公司领导的肯定与认可，使我们的学员培训学习有迹可循、考核验证有据可依。

为了确保学有所成，学以致用，真正起到培训效果，各岗位定期推行技能验证。依据岗位性质，岗位技能验证分阶段进行，每阶段验证包含理论和实操两部分。在理论学习阶段，学员们主要以看、听、问、记为主，通过工艺规程及操作注意事项的学习，逐步掌握岗位操作要领，在掌握扎实的理论功底后，岗位师傅再按计划进行实操技能教授。这样循序渐进，使学员技能稳步提升。通过考核验证，既考查了学员理论知识的掌握程度，又考核学员实际操作能力以及实操过程中对理论知识的吸收消化效果。

随着培训进行，目前岗位验证工作基本完成，反馈效果良好，学员培训学习工作初见成效。目前大部分员工都在岗位上进行实操，工作能力有目共睹，xx公司师傅们评价颇高。此时，就要求我们学员切忌滋生自满的心态，一旦这样就很容易使个人专业水平原地踏步。君子日省三思而有所得，只有在不断的反思和总结中取利去弊才能不断的使个人能力得到提升。在工作学习中，就要求我们学员时刻保持一种空杯心态，将

心里的杯子倒空，时刻坚持学习，尽可能的扩充自身知识面。

岗位学习阶段成果固然可喜，但很多人对工艺原理掌握的还不是很很好，每天根据工艺单操作，不知道每个工艺步骤执行的具体原因和要求，很多时候知其然不知其所以然，久而久之，很容易培养成一个“机器人”，一旦工艺发生变化，操作就有可能跟不上来。师父领进门修行在个人，因此我们下一阶段的工作重点就是通过反复操作提高熟练程度的同时努力理解工艺制定原则及要求，只有这样才能一通百通，提高工作应变能力。

怀着殷殷期望，公司领导层两度亲临xx公司看望我们学员工作生活情况，并给学员们提出了相关要求和任务，使我们学员在学习工作中明确了努力方向。

三个月的培训时间马上就要结束，但我们还有很长的路要走，只有坚持“以工作为首要、以培训为目的、以安全为重心”才能使我们的工作走上规范、步入正规。美国西点军校有一句名言：“态度决定一切”。我们的年轻学员身上具备坚定的学习信念和执着的工作态度，这是一笔宝贵的财富，它将能推动我们不断前行。激情成就梦想，愿我们一次投产成功，取得一个光辉业绩。

公司师带徒培养计划篇四

今年以来，公司人力资源部完善员工教育培训制度，促进培训有效开展。本着“干什么、学什么，练什么、比什么”的原则，始终坚持“向培训要素质，以素质促发展”的培训方针，不断完善各种培训制度，逐步实现培训工作的科学化、规范化、制度化，确保培训时间、人员、内容和效果的稳定性、有效性、实用性，确保安全培训取得实实在在的效果。

截至xxx年12月14日，我公司共有245人次参加由集团公司、澄合培训中心、社会职能部门和本公司等举办的各类培训42

项，使用培训经费86945元。培训范围涉及矿长(副矿长)、安全生产管理人员、工程类专业技术人员的安全资格培训，新员工入井培训、人力资源、档案管理、党纪政纪、冬季三防、驾驶员安全行驶教育培训等多个方面。

截止xxx年12月14日，公司已组织和参与培训42场次，参培人员245人次，占到公司总人数的500%。其中，安全资格证培训(复训)6期，共培训13人次(矿长2人次、副矿长7人次、管理人员4人次);新工人安全技术培训1期，培训14人，为14人办理了入井资格证;涉爆企业安全管理人员安全资格培训2期，共培训4人次;通风系统培训1期，培训3人次;公司自培10期，培训175人次;其他培训22期，培训40人次。

2. 积极协助施工单位搞好教育培训工作

截止xxx年11月30日，公司积极协助施工单位组织参与培训，多次邀请澄合培训中心为施工单位进行新工人安全技术培训，共培训220人，为220人办理了入井资格证。仅xxx年给施工单位发放培训通知次，培训包括各工种。此外，公司每周四下午还对施工单位的安全管理人员进行安全知识集中培训，每周四对施工单位安全培训工作进行检查、监督，落实全员持证上岗，抓好施工单位班组“三个一”工作，并在moumou公司推广岗位描述和手指口述，取得了很好的效果。

3. 教育培训制度建设情况

公司xxx年逐步完善培训制度，制定了《moumou公司员工教育培训制度》，为职工提供良好的学习环境。针对以往培训工作缺乏完整系统性、培训管理幅度力度较弱、培训资金偏少、培训科目及受训人员较少的问题，今年我公司管理层进一步加大对员工培训工作的管理力度，建立培训台账，并在总结以往培训经验的基础上，不断开发自主培训模式，形成了每周二公司内部自主培训，每周四给施工单位培训的长效培训制度，鼓励职工参加业务培训，并将在xxx年逐步实施

参训人员将培训成果带回所在部门，以促进部门全体成员业务素质共同提高这一新举措。同时为每位职工发放了一套学习记录簿，每个部门配备有电脑，为职工自我学习营造了良好的学习氛围。

4. 教育培训经费使用情况

xxx年按照公司培训经费提取方案，共提取培训经费143608.12元，支取培训经费86945元，结余56663.12元，培训经费使用率为60.54%。其中安全培训使用37660元，安全培训资料使用31520元，其他管理培训使用17765元，购培训设备使用18683元(投影仪)，培训经费使用符合公司规定，未出现违规、违纪使用经费情况。

5. 规范信息化管理，建立各类培训台账和电子文档

建立了安全管理人员培训台账、新工人入井培训台账、公司培训经费使用台账等台账，从培训班次、人次、培训机构、培训地点等进行了登记汇总；为每一名培训员工建立了培训档案，制定了员工教育培训教学大纲，建立了培训电子教案，保证每次培训都有记录，每次培训都有案可查。

6. 加大对职工的安全教育宣传

公司充分利用网络、书籍等载体，对员工安全意识、职业技能鉴定进行了广泛的宣传，提高广大员工的认同、参与和支持意识。积极宣传职工参加函授、成人高考、职称考试等社会性考试。xxx年有5人参加函授大专、大学学习，6人参加了成人高考考试，3人参加了职称考试。成功举办了“百日安全”与“冬季三防”系列大型安全宣传活动，为施工单位发放了安全宣传传单xxx多张，发放了煤矿安全生产书籍6种，共计234本。在立井、斜井区域宣传职工班前安全信息提示卡制度，要求各矿建单位高度重视入井安全教育的宣传。

7. 开展形式多样的岗位技能培训

公司xxx年共举办各类岗位技能培训8期，培训主要包括办公自动化培训、公文写作培训、驾驶员岗位技能培训、财务管理人员培训等。通过实行鉴定前自我培训，公司组织3名同志参加职业技能培训，为顺利通过职业技能鉴定做好准备。

总的来说，在公司(局)的监督指导下，在公司领导的重视下□xxx年度职工教育培训计划顺利完成，通过培训强化了管理人员和员工的安全管理意识和业务能力。与xxx年度的培训相比，我公司进一步加大了内部培训力度，在培训项目数、培训课程次数、接受培训人次等方面都有一定的增长。

一是在于公司主要业务的开展在矿井建设，部分工程技术人员都无法放弃现场工作而准时参加业务培训，导致培训效果下降，培训课时不够，未建立行之有效的培训考核机制，致使公司培训效果值得商榷。

二是受硬件和软件的双重制约，员工教育培训与职业技能鉴定的后期考核、电子档案管理比较薄弱，这也是制约我公司培训效果的一个困难。

1. 进一步加大培训力度，促使培训工作更加具有针对性。适时安排合适人员参加各类培训，必要时适时增加培训项目数、培训课程与受训人员人数。
2. 通过思想教育，提高受训人员的学习自主性与学成后的知识分享度。
3. 在条件允许的情况下，培养我公司部分业务素质好、责任心强的专业技术人员成为内部讲师。同时，进一步加大邀请国内知名学者、矿务局对口单位来我公司讲学授课的频率，促使我公司专业技术人员能够及时更新自身技术知识，提高业务素质能力。

4. 公司员工教育培训与职业技能工作明年的重点将放新进员工的教育培训上，并将重视教育培训的实用性、可操作性、后期考核、培训档案管理，加大对员工的教育培训经费的使用管理。
5. 在执行程序上□xxx年将按照“需求确认设计策划实施培训培训效果评价培训改进”程序，规范职工教育培训的运作。
6. 将继续加大教育培训硬件设施的投入。
7. 将继续加大对施工单位培训工作的监督管理工作，保证施工单位“人人持证上岗”，继续在施工单位推行岗位描述和手指口述“双述”培训法及员工在岗技能培训法，继续开展好“三个一”活动。

公司师带徒培养计划篇五

现这一目标的唯一途径□20xx年，为了充实教育培训资料，工程公司投入3万多元，分两批购买各类建筑专业书籍300多套。

- 3、针对性，针对不同的施工内容，进行了针对性的教育培训；
- 4、成效性，不走形式，确保教育培训的内容和方式均能达到目的；
- 5、经常性：即把集中培训与经常性教育结合在一起，巩固和发展了教育培训的成效。

三、加强教育培训的资料管理工程公司为每位员工建立了培训档案，详细、准确的记录了每次培训、考试、考核情况，并且对培训通知、签到、课件以及 试卷进行了统一归档留存以方便查阅。

四、内容丰富，形式多样

工程公司将教育培训活动与实际相结合，培训内容丰富，范围广泛。

1、政治思想培训：工程公司党支部通过开展系统的“党的群众路线教育实践活动”，强化了干部职工的思想教育，端正了员工的工作作风。

2、安全教育培训：工程公司按照国家的有关规定，严格执行了三级安全教育制度。20xx年招投标结束以后，组织进场人员进行了一级培训，同时监督检查各施工单位落实二、三级安全教育培训。

3、职业技能培训：财务部、物资部以及人劳部门根据本部门需要组织员工进行了erp培训。

4、充分利用会议等形式开展培训学习，例如在每月召开的安全例会上，组织员工学习事故案例以及《安全生产法》等国家法律法规。

5、除了积极开展内部教育培训以外，组织员工参加鄂尔多斯市建委以及集团公司组织的各类培训。

五、教育培训，加强队伍建设取得的实效 20xx年，工程公司通过持续的开展思想教育培训活动，使员工进一步端正了工作态度，增强了团体意识，树立了良好的工作作风和生活作风。通过开展专业知识与技能培训，使员工的实际工作水平得到了有效提高了，使现场监理人员明白了应该管什么，怎么管，同时在受教育的过程中转变了思想观念，增强了施工安全、质量管理意识。

六、主要教育培训活动

20xx年，工程公司组织的主要培训活动有10次，总共196 人次，39个课时。主要教育培训活动覆盖全员。

- 1、3月4日下午，工程公司安质部组织全体职工，在工程公司会议室进行20xx年度电气化铁路安全规则培训及考试，参加人数46人，培训学习2个课时。
- 2、5月14日上午，工程公司组织系统管理员进行工程管理信息系统培训，参加培训人数14人，共4个课时。
- 3、5月14日下午，工程公司安质部组织全体职工，在工程公司会议室进行消防安全培训及演练，参加培训人数17人，共4个课时。
- 4、6月5日是，组织施工单位，开展了20xx年进场人员安全教育培训，参加人数21人，8个课时，考试合格后颁发了集团公司安全员、防护员证。
- 5、7月16日，工程公司财务部组织本部室人员进行税务营改增培训学习，参加人数6人，学习4个课时。
- 6、8月13日，工程公司组织员工进行了普法学习，主要学习了《安全生产法》、《安全生产许可证条例》等内容，参加人数22人。
- 7、9月12日，工程公司财务部组织本部室人员进行财务erp培训学习，参加人数5人，学习4个课时。
- 8、10月10日，工程公司组织员工学习了《铁路安全管理条例》，参加人数11人，2个课时。
- 9、10月14日，为了进一步规范公文写作，工程公司举办了公文写作专题培训，参加人数9人，学习3个课时。
- 10、11月17日，工程公司组织员工进行全员应急基础知识培训及考试，参加人数45人，共4个课时。

公司师带徒培养计划篇六

一、全员培训

对于工龄超过一年的员工，利用员工空余时间以及现有的培训设施，采取车间培训和班组培训相结合的方式进行。其中车间每月组织1次专题讲课，由技术员以上的人员担任讲师。在本年度共开展11次培训，参培人数达225人次；在班组培训上，每月每班开展不少于两次的培训活动，以集中授课或现场操作的方式进行，以现场实际为主，侧重生产中的故障处理情况、应知应会专业知识以及安全方面的相关培训。本年度我厂共开展班组培训175课时，参培人数达902人次。

对于新进员工，开展导师带徒培训。每个员工都由工作技能较高，经验丰富的导师来带。导师在月底制定出次月带徒指导内容和计划，徒弟根据指导内容编制出学习计划，报厂领导批准后执行。并在月底总结出本月徒弟的学习情况，交给车间培训负责人。培训负责人每月对导师的培训情况进行考核，考核项目主要包括培训计划、培训总结、导师责任心、徒弟成绩等方面。我厂在本年度内部学员有20人，外部学员有39人。各导师徒弟均按要求完成了教学计划，并在本年度共评出优秀导师30人次，并对排名落后的导师给予了取消导师津贴的考核。

三、特殊工种取证

种培训考核，均全部通过。这样我厂共有地面电工69人，均已取得特种工种上岗资格。

这一年来我厂的培训工作虽然取得一定的成效，但仍有以下不足：

一、实际操作培训抓的不够实。

虽然厂部要求班组要做好现场操作的培训，要对生产典型案例做好事故分析，提高职工的实际技能。班组也对此培训有了活动记录及培训内容的反馈，但厂部还需要对此项工作进行评估和考核，要形成一个闭环，切实做好实际操作的培训

二、岗位培训抓的不够细。

没能充分依靠班组的力量，抓好关键岗位和重点岗位的培训。班组长是班组工作的组织者和指挥者，对班组工作负有全面责任，既是班组生产的核心，也是教育和组织岗位练兵的骨干。在职工岗位技能提高上，班组长起着极为重要的作用，其素质高低直接影响到班组群体素质的整体提升。因此对班组长的培训有待加强。另一方面，在培训上对安全培训、技能培训重视的多，对员工的企业文化教育、心理教育重视的少，从而忽视了员工综合素质的培养。

对于以上不足，我们会在新的一年里培训工作中，一一改正，并落到实处，切实做好厂的培训工作。

公司师带徒培养计划篇七

浙江广鹰机械有限公司自xx年年导入精益生产以来，坚持贯彻落实建设精益生产型企业、组织学习型企业、培养学习型干部、培育学习型员工的精神，牢固树立“培训是公司的长效投入，是发展的最大后劲，是员工的最大福利”的理念，紧紧围绕公司培训目标，贯彻落实每周一课的培训机制；加强基础理论教育、基本知识学习、基本技能操作培训；提高员工技术业务素质 and 干部管理水平开展工作，做到一般人员普遍培训、骨干人员重点培训、紧缺人员抓紧培训、优秀人员奖励培训，进一步提高了一线操作员工队伍的整体素质，为公司适应快速发展做好人才、技术储备，提供了人才保证和支持。

公司现有员工900多人，其中管理人员50多人，专业技术人员70多人。下设两个事业部，11个管理部门。今年按照《浙江广鹰机械有限公司20xx年员工培训工作计划》的要求，公司举办各种培训班21期，培训相关人员320人次。车间级培训25期，培训员工470人次。参加外部优秀企业参观交流学习等外部培训100多人次，组织到杭州浙江大学在职研修1人。通过采取岗位培训与现场操作相结合、集中学习与分散学习相结合、专家授课与员工自学相结合等多种灵活方式，较好地完成了岗位培训、操作技能培训、继续教育等全年培训任务，实行培训计划执行率100%、员工参培率100%的工作目标。

坚持不懈地开展“建设精益生产型企业、组织学习型企业、培养学习型干部、培育学习型员工”活动，增强开发好“第一资源”的能力精益生产确切的说就是日本丰田式生产方式，自公司导入精益生产以来，取得了显著的成果。公司与精益生产管理咨询公司合作，不断组织精益生产理论与实践的培训，有效推进企业的精益之路。创建学习型组织的理论是美国管理大师彼得·圣吉提出的。他在《第五项修炼》中做了精辟的论述，认为未来最成功的企业将是“学习型组织”的企业。在工作头绪多、任务重的形势下，我们公司提出建设精益生产型企业、建设学习型公司、培养学习型干部、培育学习型员工，究其原因有三：其一，这是每名员工认清广鹰公司面临的生存、发展形势，全面提升员工队伍素质、适应快速发展的需要。其二，这是当前开展精益生产，培养多能工，着力解决员工技能问题，寻找并形成适合精益生产特点的技术体系的需要。其三，对于学习，大家都比较重视，而实际上学习很容易被日常工作所冲淡，当工作与学习发生矛盾的时候，往往是学习让路，使学习很难坚持不懈，见不到理想效果。我们公司领导班子认为，无论干部管理能力还是员工队伍素质建设等重要工作要真正取得实质性进展，只有坚持开展“创新学习型组织、培养知识型员工”活动是一条有效途径，也是一项战略举措。选择了学习就是选择了进步。在科技发展日新月异的今天，知识的“折旧率”日益加快，“老化率”日益提高，昨天的饱学之士如果不是今日的

勤学之人，将必然落伍。

创建学习型企业就是要求各级管理者真正把学习作为一种生活习惯、一种生存需要、一种事业根基、一种精神追求、一种思想境界，实现学习的制度化、规范化、自觉化和长期化，并在学习的过程中提高进一步学习的能力，在学习中改变心智模式，学会系统思考，用知识和发展的眼光解决前进中问题。

按照公司提出的工作思路和要求，我们公司在重视技术、尊重人才、培养人才、储备人才上不断探索，为人才的发展搭建平台。一是制定公司近期和远期人才规划，落实人才培养措施；二是拓宽用人渠道，完善用人机制，所有广鹰的干部从一线开始成长，彻底打破界限，不拘一格选用人才，着眼于激发人才的活力，创造公开、平等、竞争、择优的用人环境；三是建立人才激励机制，大力开展提案改善激励制度，对解决生产、管理方面难题的给予奖励，在增储上产、降本创效方面有突出贡献的给予重奖。广鹰公司着力建立不拘一格的用人机制，做到“不以资格论贡献，不以阅历论现在，不以级别论能力，不以职称论称职，不以文凭论水平”。

“赛马”不“相马”，让优秀的人才在“赛马”中脱颖而出。有“赛场”提供，给人才以适合发挥才能的岗位；有“跑道”划分，有序竞争；有比赛规则，实行合理的奖励体系。在人才选拔过程中，注重选拔与公司核心价值相一致的人才，对有各种特长的人实行人才储备。过去的人才管理把人视作蜡烛，不停地燃烧直至告别社会舞台，而现在，把人才看作是资源，人好比蓄电池，可以不断地充电、放电。现在的管理强调人和岗位适配，强调人才的岗位锻炼。对人才的管理不仅是让他为企业创造财富，同时也要让他寻找到最合适的岗位，最大限度地发挥自身潜能，有利于让每个员工都通过“赛跑”竞争上岗来追求自己的价值。使员工切实感受到企业对他们个人成长的重视和关心，增强员工的忠诚度、责任感和归属感。

落实每周一课的机制，开发好人才“第一资源”，为广鹰发展提供强有力的支持。广鹰公司一直把培养一支优秀的员工队伍作为实现跨越式发展的基础。让每名员工认清广鹰公司面临的生存、发展形势，将全面提升员工队伍素质以适应精益生产需要转化成员工的自觉行动。公司培训工作总结工作总结。公司领导带队深入基层进行多角度的宣讲：从发展前景上，从员工的切身利益上，进行宣传教育。通过宣讲，公司员工认识到：只有公司的稳定发展，才有员工个人发展的舞台，才有切身利益的长久保障；而公司的发展则需要每一名员工发挥出个人的才能。

公司落实每周一课，规定每周三为广鹰公司的学习日，强化基础理论教育、基本知识学习、基本技能操作培训，以文化力增强凝聚力，以执行力促进发展力。通过采取集中授课与自学相结合、课堂教学与实际操作相结合的方法，实施多能工的技能培训，着力培养和造就复合型岗位优秀人才。日常培训做到“三个突出”，即突出重点岗位关重工序岗位培训，突出标准化操作培训，突出新工艺、新技术培训。一线工人推行精益生产的“四阶段”培训法，培训内容在岗位上落实、培训基本功在岗位上进行、培训效果在岗位上体现，使其培训效率大幅提升。优化培训措施，突出针对性和实效性。

xx年综合办培训与其他部协作共举办了员工培训二十期以上，共四百多人人次参加，每届培训合格率达90%以上，基本达到了目标要求；（其中包括全公司员工消防知识，消防实战练习）

1□xx年的培训工作比起xx年相比有了较大的进步，无论是在培训课程还是培训质量上都有了一定的增长幅度。一是：对一线操作人员开展技能培训，做到持证上岗；对管理人员进行现代管理理念和管理方法的培训；二是：全员培训，对所有员工进行安全教育、法律法规教育、企业文化构建与团队协作教育与培训；三是：脱产和半脱产培训，学校将参培人员送到其它培训机构或规模企业，接受创新思想和技术提高培训。

2、完整了培训计划：建立了制度性培训体系，比起以往的培训工作缺乏制度完善和系统化，培训管理幅度和力度较弱，员工培训意识差，培训工作开展起来较为困难的情形。综合办建立了职工学校，利用职工学校平台，在总结了以往的培训经验基础上，优化了培训的重要性，重点加强了培训内容全面性，提升了培训工作的制度化、管理化。

3、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式。xx年的培训工作，我们主要采取幻灯片、理论与实践相结合的方式来提高培训工作，让新入职员工尽快掌握相关知识，在投入工作。

自进入公司近四月来，我持之以恒贯彻落实“建设学习型公司、培养学习型干部、培育学习型员工”的精神，牢固树立“培训是公司的长效投入，是发展的最大后劲，是员工的最大福利”的理念，以狠抓内涵管理、提高人的素质为重点，正潜移默化地提高科室员工的整体素质，为公司的发展提供人才和智力支持。

围绕“狠抓内涵管理，以培养人的素质为重点”的原则，全面主导培训课题20次（详情见20xx年培训统计表），共40学时，培训员工574人/次。针对个人的需求或企业发展中某人的短板现象，在3-7月外派培训19人/次，共开支培训费用15152元，其中5980元现金，其它为vip卡消费（详情见外训统计表）。强化了外出培训效果的跟踪管理，相关人员填写了改善报告并作了内化培训，但效果不佳，没有真正把转化为企业的生产力。发启迪性的ppt13个。发管理短信27条，受益人270人/次。

对于培训学习的时间，3-7月选择周三晚是错误的，在员工对培训的意识都没有转变的情况下，占用员工6天8小时之外的时间培训，员工不能接受，加之有两次未安排车辆和就餐，对培训工作有较大影响。现在培训时间更改，有助于培训工作的推进。

对于内部培训学习，大家不够重视，很容易被日常工作所冲淡。当工作、会议、家庭琐事与学习发生矛盾的时候，往往是学习让路，使学习很难坚持不懈，见不到理想效果。主要是因为观念和态度的课题没有做到位。

在公司快速发展的形势下，培训必须认清公司面临的镍合金大幅度降价的生存危机，课题在观念、团队建设和协作、成本控制、生产现场管理做引导。全面提升员工队伍素质、适应加工贸易行业的本质。必须改良工艺流程，依靠新工艺新技术，着力解决品质问题。

在速度的世纪，知识的“保鲜期”日益缩短，“折旧率”日益加快，“老化率”日益提高，昨天的饱学之士如果不是今日的勤学之人，将必然落伍。势必培养“下一刻比上一刻更值钱”的增值理念，创建学习型公司。要求各级员工真正把学习作为一种生活习惯、一种生存需要、一种事业根基、一种企业责任、一种精神追求、一种思想境界，实现学习的制度化、规范化、自觉化和长期化。

各部门的培训，只有安全生产小组启动了，其他部门没有行动。这是公司未来的发展的隐患。

介于上述，公司应启动“育才工程”，本着“淘汰不是目的，提高才是初衷，决不让一个员工掉队”的思想。在育才手段上，坚持“从基层中来、到基层中去”的原则，突出学以致用，着眼高层和生产现场，在育才方式上，坚持抓“骨干”带“一般”，注重“梯次”培训，对基层员工的学习深造大开“绿灯”，用以解决企业像采购、行政、财务人才配置的青黄不接问题。针对生产急需课题实施现场教学。

通过近4月的观察，能洞察企业培训需要什么，能认真的做好培训课题，正追求着效果。为了更好的开展培训工作，为了更好的把高层愿望解码成培训内容，希望能看到公司的会议记录或纪要，或者直接参加公司的非机密性会议。

- 1、培训制度的推行，培训队伍的组建，培训体系的建立。
- 2、在培训过程中，做到理论培训“五有”，即有培训计划、有培训教材、有培训教员、有培训教室、有培训考勤公司培训工作总结公司培训工作总结。
- 3、实际操作训练做到“四有”，即有培训计划、有操作项目、有训练记录、有考核。
- 4、日常培训做到“三个突出”，即突出重点岗位要害岗位培训，突出标准化操作培训，突出新工艺、新技术培训。
- 5、确保“两个提高”，提高员工技术业务素质和中高层管理水平。
- 6、落实“一课”，落实每周一课的工作。
- 7、进一步改进和加强员工培训工作方式、方法，提高培训针对性和有效性。
- 8、实行公司员工培训兼职教师聘任制，建立健全责、权、利相统一的考核机制，着力培养和造就一支比较稳定的兼职教师（教练员）队伍。
- 9、加强入职培训和继续教育培训，使经营管理人员和专业技术人员能够较好的适应本岗位工作的实际需要。
- 10、严格实行“三不”原则，即未经培训的新员工不能上岗、未经培训合格的转岗工人不能顶岗、未能取得培训资格的要害岗位工人不能上岗。
- 11、采取集中授课与自学相结合、课堂教学与实际操作相结合的方法，实施分层次、分等级、分岗位的技能培训，着力培养和造就“转岗能上岗，上岗能胜任”和“一岗精、二岗

通、三岗会”的复合型岗位优秀人才。

12、建议开展“树名师、带高徒”活动，实行双向考核，抓两头带中间，进一步提高员工队伍整体素质，为调动员工学技术、学管理、练技能的积极性，精心组织，做好名师、高徒的选拔工作。

13、强化岗位操作人员的技能鉴定培训工作，一线工人强化“三在岗”培训，即培训内容在岗位上落实、培训基本功在岗位上进行、培训效果在岗位上体现，使其培训面达100%。

14、通过采取岗位培训与现场操作相结合、集中学习与分散学习相结合、教师授课与员工自学相结合等多种灵活方式，较好地完成了岗位培训、操作技能培训、技能鉴定、继续教育、学历教育等培训任务，实行培训计划执行率100%的工作目标。

15、搞好员工教育训练和管理工作的，严格执行《培训管理办法》，开发好人力第一资源，进一步转变观念，激发员工学习知识和技术的积极性。

16、建立健全员工培训档案，把员工培训跟踪考核档案作为年终业绩考核、晋升评定的重要依据之一。

公司师带徒培养计划篇八

自进入公司近四月来，我持之以恒贯彻落实“建设学习型公司、培养学习型干部、培育学习型员工”的精神，牢固树立“培训是公司的长效投入，是发展的最大后劲，是员工的最大福利”的理念，以狠抓内涵管理、提高人的素质为重点，正潜移默化地提高科室员工的整体素质，为公司的发展提供人才和智力支持。

一、做得比较满意的。

围绕“狠抓内涵管理，以培养人的素质为重点”的原则，全面主导培训课题20次(详情见20xx年培训统计表)，共40学时，培训员工574人/次。针对个人的需求或企业发展中某人的短板现象，在3-7月外派培训19人/次，共开支培训费用15152元，其中5980元现金，其它为vip卡消费(详情见外训统计表)。强化了外出培训效果的跟踪管理，相关人员填写了改善报告并作了内化培训，但效果不佳，没有真正把转化为企业的生产力。发启迪性的ppt13个。发管理短信27条，受益人270人/次。

二、做得不够好的。

对于培训学习的时间，3-7月选择周三晚是错误的，在员工对培训的意识都没有转变的情况下，占用员工6天8小时之外的时间培训，员工不能接受，加之有两次未安排车辆和就餐，对培训工作有较大影响。现在培训时间更改，有助于培训工作的推进。

对于内部培训学习，大家不够重视，很容易被日常工作所冲淡。当工作、会议、家庭琐事与学习发生矛盾的时候，往往是学习让路，使学习很难坚持不懈，见不到理想效果。主要是因为观念和态度的课题没有做到位。

三、对远航培训工作的认识。

在公司快速发展的形势下，培训必须认清公司面临的镍合金大幅度降价的生存危机，课题在观念、团队建设和协作、成本控制、生产现场管理做引导。全面提升员工队伍素质、适应加工贸易行业的本质。必须改良工艺流程，依靠新工艺新技术，着力解决品质问题。

在速度的世纪，知识的“保鲜期”日益缩短，“折旧率”日益加快，“老化率”日益提高，昨天的饱学之士如果不是今

日的勤学之人，将必然落伍。势必培养“下一刻比上一刻更值钱”的增值理念，创建学习型公司。要求各级员工真正把学习作为一种生活习惯、一种生存需要、一种事业根基、一种企业责任、一种精神追求、一种思想境界，实现学习的制度化、规范化、自觉化和长期化。

各部门的培训，只有安全生产小组启动了，其他部门没有行动。这是公司未来的发展的隐患。

介于上述，公司应启动“育才工程”，本着“淘汰不是目的，提高才是初衷，决不让一个员工掉队”的思想。在育才手段上，坚持“从基层中来、到基层中去”的原则，突出学以致用，着眼高层和生产现场，在育才方式上，坚持抓“骨干”带“一般”，注重“梯次”培训，对基层员工的学习深造大开“绿灯”，用以解决企业像采购、行政、财务人才配置的青黄不接问题。针对生产急需课题实施现场教学。

通过近4月的观察，能洞察企业培训需要什么，能认真的做好培训课题，正追求着效果。为了更好的开展培训工作，为了更好的把高层愿望解码成培训内容，希望能看到公司的会议记录或纪要，或者直接参加公司的非机密性会议。

四、培训工作的努力方向：

- 1、培训制度的推行，培训队伍的组建，培训体系的建立。
- 2、在培训过程中，做到理论培训“五有”，即有培训计划、有培训教材、有培训教员、有培训教室、有培训考勤。
- 3、实际操作训练做到“四有”，即有培训计划、有操作项目、有训练记录、有考核。
- 4、日常培训做到“三个突出”，即突出重点岗位要害岗位培训，突出标准化操作培训，突出新工艺、新技术培训。

- 5、确保“两个提高”，提高员工技术业务素质和中高层管理水平。
- 6、落实“一课”，落实每周一课的工作。
- 7、进一步改进和加强员工培训工作方式、方法，提高培训针对性和有效性。
- 8、实行公司员工培训兼职教师聘任制，建立健全责、权、利相统一的考核机制，着力培养和造就一支比较稳定的兼职教师(教练员)队伍。
- 9、加强入职培训和继续教育培训，使经营管理人员和专业技术人员能够较好的适应本岗位工作的实际需要。
- 10、严格实行“三不”原则，即未经培训的新员工不能上岗、未经培训合格的转岗工人不能顶岗、未能取得培训资格的要害岗位工人不能上岗。
- 11、采取集中授课与自学相结合、课堂教学与实际操作相结合的方法，实施分层次、分等级、分岗位的技能培训，着力培养和造就“转岗能上岗，上岗能胜任”和“一岗精、二岗通、三岗会”的复合型岗位优秀人才。
- 12、建议开展“树名师、带高徒”活动，实行双向考核，抓两头带中间，进一步提高员工队伍整体素质，为调动员工学技术、学管理、练技能的积极性，精心组织，做好名师、高徒的选拔工作。
- 13、强化岗位操作人员的技能鉴定培训工作，一线工人强化“三在岗”培训，即培训内容在岗位上落实、培训基本功在岗位上进行、培训效果在岗位上体现，使其培训面达100%。
- 14、通过采取岗位培训与现场操作相结合、集中学习与分散

学习相结合、教师授课与员工自学相结合等多种灵活方式，较好地完成了岗位培训、操作技能培训、技能鉴定、继续教育、学历教育等培训任务，实行培训计划执行率100%的工作目标。

15、搞好员工教育训练和管理工作的，严格执行《培训管理办法》，开发好人力第一资源，进一步转变观念，激发员工学习知识和技术的积极性。

16、建立健全员工培训档案，把员工培训跟踪考核档案作为年终业绩考核、晋升评定的重要依据之一。

公司师带徒培养计划篇九

现代企业之间的竞争，不仅是产品上的竞争，更是企业文化之间的竞争，企业的经营者越来越深刻地认识到，优秀的企业文化对企业的经营和管理是多么重要。

优秀的企业文化必须满足4个标准：基于个性、基于战略、基于最根本的商业准则、基于人性。

首先，优秀的企业文化必须是基于个性的，一是企业家的精神个性，即企业领导者的追求、思想和理念，当企业文化充分体现领导者的精神个性时，企业领导者才可能做到身体力行和不遗余力地宣讲；二是企业组织个性，即企业独特的经营理念、制度和行为方式等，企业的组织个性体现了企业在经营过程中的一些成功的精神特质和做法，这些精神特质和做法，尤其是精神特质对企业的将来成功有极大的价值。

其次，优秀的企业文化必须是基于企业战略的，就是说优秀的企业文化必须充分体现对企业战略的全面支持功能。企业文化必须确保对企业绩效的提升功能，使企业文化充分体现企业的价值观，为企业的经济效益服务。这就要求我们找到企业文化和企业战略的对接点，让企业文化充分体现对企业

战略的全面支持功能。

第三，优秀的企业文化必须基于商业准则的。基本的商业准则，是指企业在市场中的基本游戏规则，例如：诚信、公平竞争、双赢或多赢、职业化等。企业一旦违背这些游戏规则，就会受到市场的抛弃。一个不诚信的企业或没职业化精神的企业，怎么能获得顾客的忠诚、投资者和供应商的信任，又怎么能得到社会公众的认可，而这样的企业又怎么成功和持续发展，企业只有遵守商业准则，才能和市场的变化相适应。

第四，优秀的企业文化必须是基于人性的，换言之，优秀的企业文化必须尊重人性，一个企业的文化只有基于人性本原，才具有无限的包容性，并获得终极性的认同和尊重，进而才会具有凝聚人心的作用，任何一个企业的文化如果背离了人性，那么这种文化就是一种缺乏包容性的文化，一种扭曲的文化。我们可以从惠普□ibm和摩托罗拉等企业的文化中发现这一点，这些企业之所以能有今天的成就和地位，与它们以人为本(尊重人性)的企业文化是分不开的，尊重人性是所有优秀企业文化的核心和基础。

以上4个共性并不是相互独立的，而是一个层层递进的关系，在构建企业文化的过程中，首先找出企业家的精神个性和企业组织的个性，然后与企业战略对接，最后从商业准则和人性层面上进行完善和提升，从而全面提升企业竞争优势，通过实施，让弱势文化变得强而有力，让优秀的文化变得更加卓越。