

最新建议和工作计划的区别(优质7篇)

在现实生活中，我们常常会面临各种变化和不确定性。计划可以帮助我们应对这些变化和不确定性，使我们能够更好地适应环境和情况的变化。计划怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的计划书范文，我们一起来了解一下吧。

建议和工作计划的区别篇一

近年来，学校工会开展了一系列富有成效的工作，解决教师的后顾之忧，维护职工的合法权益，开展了丰富多彩的文化活动。认真做好了工会各项工作，全面履行工会职能。

1、积极开展了文体活动，丰富教职工的课余生活。工会组织教职工参加了各种文体活动，为学校工作带来了生气和活力，同时更进一步活跃了教职工生活，促进了教职工身心健康，增强了凝聚力和向心力，使广大教职工精神愉快、生气勃勃、团结一致地投入到工作中去，为学校的改革发展做出了贡献。

2、学校坚持教代会制度，充分发挥了工会组织的桥梁、纽带作用，支持教职工以主人翁精神参与学校的民主生活和民主监督。

1、加强工会干部的理论学习和工会干部的培训。进一步加大对二级分工会干部的培养、培训、教育力度，提高部门工会干部的政策理论水平，组织宣传能力。使他们尽快熟悉工会业务，以便于更好的服务教职工。

2、设学校工会邮箱，长期接收教职工的意见和建议，方便学校教职工为工会工作献计献策。另外可以开通学校工会微信平台、微博平台，将学校工会信息同步更新，便于教职工浏览，有益于信息的传递。

3、创新心理咨询制度，加大对教职工的心理危机干预工作。将心理咨询工作与思想工作相结合，利用现有的管理框架，让管理骨干接受培训，成为心理辅导员，将以前枯燥的思想教育工作中融入心理疏导，年轻人易于接受，达到帮助和教育的效果。同时，开设心理咨询热线，邀请专业心理咨询师为员工进行团体辅导工作，引导员工正确调节心态，实施员工帮助计划解决员工心理问题，稳定员工队伍。

4、民主管理与维权相结合，既服务大局，又维护职工的合法权益，保证职工的知情权，也利于学校中心工作的顺利开展。

5、加强工会在教风学风建设中的作用。工会可会同有关部门积极开展“教风”工程建设，通过积极评选及参与评选各级“师德标兵”、“优秀教师”及各类积极分子，做好有关先进个人和先进集体的推荐、评选和表彰工作，以此促进教风师德建设的不断深入。

建议和工作计划的区别篇二

一、综述：作为任何一个以营利为目的的单位来说——只有销售部才是唯一的赢利单位，其它的都部门均为成本单位，销售总监的工作计划及建议。而我们公司的销售部充其量也只能算是销货部，以目前家具市场的竞争激烈程度来看，销售部必需升级，从被动销售升级为有科学计划、有执行标准、有量化考核的主动销售。

三、销售部门的职能：

1、进行市场一线信息收集、市场调研工作；

4、汇总市场信息，提报产品改善或产品开发建议

5、把握重点客户，控制产品的销售动态；

- 7、建立、完善各级客户资料档案，保持与客户之间的双向沟通；
- 8、潜在客户以及现有客户的管理与维护；
- 9、配合本系统内相关部门作好推广促销活动；
- 10、按照推广计划的要求进行货物陈列、宣传品的设计、发放；

四、关于品牌：“英*”品牌建立时间较久，有一定的先入为主的优势。这个优势将继续扩大。另外的独立品牌要做出差异化，在产品风格、装修氛围和受众方面要有准确的定位。差异化体现在产品、装饰、饰品等方面，产品方面就包括了材料、结构、元素等，我们不光要学习，还要超越。

五、渠道管理：由原来的散货向专卖升级，这也是这次改革的主要目的，充分利用现有的客户资料，优化经销商的构成，从夫妻店、个体户向集体单位、集团单位升级，慢慢向地区、省、市总经销发展。这并不遥远，只要我们的产品品质和服务经得起客户的检验，做深层次的沟通，自然会有大客户感兴趣，工作计划《销售总监的工作计划及建议》。有赚钱的机会，就会有发现它的人，问题是我们要把机会准备好。

建议和工作计划的区别篇三

记得有一次去面试，去了以后，到是觉得公司的人很客气，刚一进去，就有人给我搬椅了，让你坐着等，公司是在城市繁华地带的写字楼，公司面积不大，我一坐下，看到我旁边女生一边发着短信，还不住的发笑，桌上放着皱巴巴的单张简历，我跟她小聊了一下，她心不在焉的回答了几句，我又站起来看看办公室，大约摆放了十张桌子，只有两张桌子上坐着两个女生，不时还窃窃私语，一阵发笑。再看看其它几

张桌子，若是上面放有电脑，那么桌子主人必定是出去办事去了，如果连只笔也没有，那么必定是个空的摆设，果然，仅有一张桌子上摆放了一个笔记本电脑，所以总结出来至少有二点：1、公司并没有之前所说的那么多人，并且是一个创业型的公司，没有相应的行政、人事、工作制度，换句话说就是没有一套科学管理的办法。2、从其他人的工作氛围来看，公司的业务量不多，节奏不强。

那次我面试的是助理职位。面试我的是经理，应该是公司里最大的。他主要提以下几个问题：1、你先说说你之前的几份工作？2、你怎么看待原则性？3、你觉得你的强项是什么？4、如果你是助理，你怎么处理与同事之间的关系？因为当时没有做过多的准备，牵强说了几句。当然这面试失败了。总结起来可以看出自己的缺点：一是思维不够灵活。二、语表达能力有所欠缺。三、准备不充分。

与经理的谈话时，他说到两个词，让我记忆犹新。忠诚度与招人难。经理说希望员工对公司有一个忠诚度。我则回答说：“忠诚度是建立在利益关系上的，招聘单位与应聘者是两个不同且对立的利益群体，只有想办法平衡这两个不同利益群体，那么忠诚度才得以体现，这些办法就是合理的制度、正确的方针政策、奖励等”。经理表示现在求职的人多，但是招不到合适的人才，注意，他要的是人才，并且是合适的人才。不知道大家身边有多少可以称之为人才的人，人才不是天将神兵，仙人也要修行千年，还未必成正果，所以用人单位应该给予想成仙的人一个修行的机会。

当时与那经理最后谈得不太高兴。我问他五险一金的事情，经理说：员工在公司工作满一年后对办理保险。我说，按照国家规定，员工与用人单位签订劳动合同时就应该办理劳动保险。经理说“如果你只在我的公司干几个月，就跑了，我的损失太大了”。我就强烈的表示，不贯彻国家的政策方针是不对的。

总得来说，用人单位是想找到有能力的人，求职者想找到最好的工作，按照我们国家的产业、经济结构，毕业生滞留多年，国家的企业没有办法提供这么多优秀的岗位，那么求职者就要竞争上岗，所以，要找工作，得先修行。

建议和工作计划的区别篇四

1、按照_颁发的《建筑安全检查标准》(jgj59-99)建筑企业施工现场合格率达到100%。其中一二级企业施工现场，优良率达到30%以上;三级企业施工现场优良率达到20%以上。

2、依据《辽宁省建筑施工现场文明施工管理规定》，树立30个以上安全生产文明施工样板施工现场，带动本地区建筑施工现场达到标准。

3、杜绝使用国家有关部门指定淘汰的吊车。

4、死亡事故结案率达到100%。

5、建筑工程事故百亿元产值死亡率控制在7人以内，减少一般事故，遏制三级以上重大事故发生，杜绝特大伤亡事故。

为实现上述工作目标，重点做好以下几方面工作：

二、全面落实安全生产责任制

企业安全生产责任制的建立和实施是__年安全生产检查的一个重点。各企业要建立健全严格的安全生产责任制，一级抓一级，逐级抓落实。同时要在责任制的落实上下大力气，不断探索，制定出符合企业自身特点的落实办法，使安全生产责任制真正落到实处。

三、进一步加大检查监管和处罚力度

建议和工作计划的区别篇五

人情世故是我们在生活与工作中，约定俗成的交际规则和行为规范。掌握人情世故的技巧，才能在职场上和生活中游刃有余。作为企业的领导者和管理者，我每天的大多数时间都要与我的下属和员工打交道。很客观地说，两个职位相同的员工，在工作能力相同的情况下，更懂人情世故的那一位，一定会先得到公司的提拔和重用。人情世故在很大程度上表现了一个人的情商，而情商的高低是决定一个人能否成功的关键。今天，我就以一个企业老板的角度来跟大家谈一谈，在职场中不可不知的人情世故，希望对职场新人有所启示和帮助。

1、无论你在任何公司工作，请永远站在公司的角度去考虑问题和做事，不要企图以己之力去改变公司业已成形的规则与规定。即使规则与规定是不合理的，也要巧妙地向老板汇报，在不引起老板反感的的情况下，从公司发展的大局着想提出合理化建议。要相信老板与你考虑问题的角度是不同的，你考虑的可能仅是个人利益的得失，但老板考虑的永远是公司发展的大计。所以，既来之则安之。适者生存是大自然永远的法则。

2、上司交待的任务即使你没有完全的把握胜任也要先着手去做，边做边动脑思考是否有更好的方式去解决问题，同时边做边汇报，如实地向上司反应情况，请求上司的理解和支援。在职场上，最忌讳的就是，上司交待你一项任务，还没有去做，就先开始抱怨。公司招聘员工的目的是解决公司的问题，要相信公司的`问题就是你的机会。老板最欣赏的人、最需要的人是能够创造性地完成任务并解决问题的人。

3、在任何公司不要拉帮结伙，在办公室里大呼小叫。下班后，最好单独离开，与同事保持适当的关系与距离。你的团结合作精神最好展现在工作中，展现在完成项目上。要使公司相信你具备良好的职业素质与职业精神，不拉帮结伙是非常重

要的一点。

4、不要在公司里更不要和同事间抱怨任何事，哪怕是微不足道的小事和涉及个人的私事。要成为一个标准的职业人士和有发展前途的、幸福的人，就应该彻底戒除抱怨的不良习惯，无论是在工作中还是在生活中，抱怨只会使你越来越糟，不抱怨才会有好运降临。

5、不要去探听和参与其他同事正在做的事情。除非老板安排你与他合作，否则没有任何人需要你的帮忙。无论何时，即使“天要塌了”，你最重要的任务仍是先做好自己分内的事。如果别人确实需要你的帮助，公司一定会做出安排。

6、如果你想获得升迁的机会和良好的薪酬待遇，那么就养成创造性完成任务、按时完成任务、主动加班加点完成任务的习惯吧。请注意，我强调的是“习惯”。由习惯所形成的竞争力是无可取代的！这与你做什么事，在哪家公司做事无关。尽量不谈回报地先为别人做点什么，这样就可以在心理上建立一种债权感。要相信，老天自有公道，付出总有回报！多付出一点点，绝不是损失，却可以将你与普通员工拉开距离。

7、养成主动与老板和上司沟通及汇报工作的习惯，凡事主动才能有更多的机会。不要见到上司就如同见到鬼一样躲起来。主动与上司沟通，你会学到更多，你工作中的问题也会得到更好的解决，上司会认为你是一个有上进心、积极进取的人，他也更容易看到你的工作表现，更容易给予你认可。

8、在同事、同事的客户、上司面前不要“好为人师”，更不宜当面指正别人的错误或疏漏，这样会使别人下不来台，你也不会因此而显得更有能力。

9、当在同事不在座位的时候，应主动帮助同事接听与记录电话、接受信件、传递信息。提醒他们一些你知道的重要事件与日程。

10、不要搞办公室恋情。如果情非得已，那么请不要在公司表现出来，在工作时间，请与对方保持恰当的距离，维持正常的同事关系。

建议和工作计划的区别篇六

12月6日公司下发了《关于开展安全生产合理化建议征集活动的通知》在全公司广泛开展安全生产合理化建议征集活动，截止到12月16日，共有精美公司、精特公司、精锐公司、电器车间、机加工车间、综合车间、科技开发部、外壳分厂、质保部、机关支部、生产供应支部11家单位上交了合理化建议，另外运销公司、铸造分厂、顶梁分厂、电器分厂4家单位未能上交合理化建议。

现将各单位上报的合理化建议整理如下：

一、公司在安全管理上存在问题：

- 1、加强领导安全责任制，“谁主管，谁负责”，杜绝一些领导和职工、干活凭经验，管理凭感觉，老思想跟不上管理的现象。
- 2、上级领导来检查指导工作，下级往往忙于应付，没有解决实际安全问题。
- 3、安全管理台帐不规范，应定期按标准发放并及时检查。管理人员督促检查存在缺项，应勤检查，在要害场所多增加一些安全标识，警示牌，加大安全巡查力度。
- 4、要坚持对新进职工和外来人员进行安全教育制度，严格持证上岗。
- 5、由于近期生产任务不足等问题，造成职工思想不稳定，管理起来比较困难，容易发生事故。建议加强职工的安全教育，

增加生产任务，加强安全生产巡查力度，及时做好职工思想工作。

6、做好质量监管和审查，不合格产品要及时报废处理，不能修修补补就当做完好品供应给客户，影响公司整体形象(可以修好不影响产品整体性能的除外)

8、公司劳动纪律比较松散，大门口进出无人过问，职工在车间干活还想着家中的事，要加强劳动纪律，严格出厂条例，加强对厂门卫等人员的管理，不能抓三天就松懈了。

二、 工作现场存在的安全隐患及需要解决的问题

1、职工劳动保护穿戴不统一整齐，部分车间职工工作服缺失，需要购置新工作服。

2、车间更衣室内物件摆方不整齐，工作场地加工件摆放凌乱，工序不明了，不能做到道路畅通，影响安全生产。

3、一部分职工在工作时存在侥幸心理，凭经验办事的表现严重。

4、新进学员理论知识重组，但实际工作经验不足，部分新职工不听管理，应加强安全教育。

5、由于天气变冷，车间各办公室、更衣室里的职工取暖设备比较杂乱，易引起火灾，建议公司统一购买取暖设备，各办公室、更衣室有专人负责取暖设备，及时关闭取暖设备。

7、机床操作工在设备开启前没有检查设备的习惯，需要加强班前十分种教育。

8、部分车间将油桶等易燃物存在车间，没有放到指定的安全位置。

9、存在部分职工戴手套使用大小锤，违反“三违”规定，要架起那个这方面的教育。

10、管辅人员在下车间时，没有及时穿戴防护用品，管辅人员也没有发放防护用品，给生产带来了安全隐患，请按计划购置。

11、部分航车工在起吊加工件时存在信号不明就起吊的现象，严重违反了三违规定。

15、公司车棚经常出现有人破坏职工车棚、车辆等现象。

17、公司机关包括质保部仍在使用木质配电盘和刀闸，属于国家明令禁止使用的，生产车间已经改造完毕，机关应尽快整改以消除隐患。

21、加强设备保养检修，保证设备始终处于安全状态。

22、加强试验区管理，加强对试验员和进出实验区的人员的进出管理，严格考核。

23、冬季抓“三违”应特别注意操作旋转机床戴手套和无证取暖问题。

三、职工安全教育存在问题

1、以前厂里很少开展安全活动，职工对安全知识知之甚少，希望能请相关安全专家讲课，如上次演戏时讲课一样。

2、职工安全教育工作要继续加强，部分职工对安全工作不重视，应付检查，安全意识差，应加强专业性培训，不能出现一职多能不专业的现象，而且安全教育的投入很少，没引起公司领导的重视。

3、加强宣传教育，及时督查各单位安全学习情况，重点检查

基层车间的安全管理记录，督导基层做好安全生产教育，特备是每周一案、每日一题活动。加大安全检查力度，要常抓不懈。

4、干部要经常到车间进行安全指导，多与职工互动开展安全教育，不能只是理论学习没有互动环节，要在职工心中树立三违意识，抓好三违的重要性，三违治理等相关文件就要长期执行，不能间断。

5、每天开广播时希望能够播放有关安全生产方面的知识，每个星期播放一到两个内容，安全管理部整理各单位历年安全事故案例，分析原因制作成光碟，以作为培训员工、安全教育的生动教材。

四、如何抓好“三违治理”

1、勤检查，并做好记录，加强制度规范管理，充分发挥安全员的作用，坚持安全教育，做好联保制度，不走形式，对无“三违”职工进行奖励，对违反“三违”规范的职工进行处罚，不能将人情，以制度说话。

4、间门窗玻璃损坏过多，要及时给予安装，做好冬季防寒保暖。

xx年xx月xx日

建议和工作计划的区别篇七

以下是本站小编给大家整理收集的培训建议和意见，供大家阅读参考。

近几年来，地税系统干部职工的财务会计知识和税收业务知识更新比较慢，教育培训力度太小，而当前社会经济发展涉

及到的问题对税务人员在各方面的综合素质要求在进一步加大，作为税务部门，现在提倡的是从纳税服务上来促管理，从现行的思想观念到财务知识和税收知识等等，已经难以适应新时期征管工作和纳税服务的需求，因此，对于税务人员思想观念的更新、各项财务税收业务知识的培训是非常有必要的。

一、我们现在的培训力度还是有所欠缺。

从基层分局来讲，平时工作繁忙，事务太多，除了对自身管户的管理巡查寻访外，还有日常的检查，还有其他很多综合性的工作，经常还有很多临时安排的调研调查等工作，因此，作为分局要组织集中进行培训是很难的，只能靠管理员自己在工作之余进行自学，但是，现在的干部愿意主动利用业余时间学习的太少，没有了热情和动力，大多数还是存在懒惰思想，而且这种自学方式始终不是系统的指导培训，很难达到效果。作为县区局这一级来讲，如果要对基层干部进行培训，最大的问题就是缺乏师资力量，有水平的师资太少。建议加大专业骨干培养，组织人员进行业务骨干培训，培养一批能力较强的专业骨干。同时要把专业骨干选拔培养与各类人才库建设有机结合起来，与有关业务部门配合，建立税收管理、税务稽查、纳税服务等多个系列专业人才库。在加强全员培训的基础上，组织一些专业性强的培训项目，有计划、分步骤地开展高素质专业骨干培训。

二、最需要解决的问题和培训内容

1、从政治思想上来看，对道德品质的素养的培训是很有必要的。每年对干部职工是从“德、能、勤、绩”几个方面来考核，而且评价一个人是用“德才兼备”了评价，可以看出，“德”是放在第一位的，作为一名国家公务员，如果缺乏道德品质和素养，有再高的学历和能力，如果不发挥出来在也是不行的。特别是这几年考入税务系统的年轻公务员，从业务到接受能力来讲都是比较强的，但是，从道德素养来

讲就非常的欠缺(这是通过这几年工作中接触和经历的事情而发现的)，因此，在干部教育培训工作中对年轻干部的道德素质教育是非常重要的。

2、当前，最需要解决的问题是加强基层干部综合素质和专业基础培训。要按照加强纳税服务的新任务，按照行业税收管理的要求，深化进行分行业的培训，要根据岗位职责要求，进行深化和提升培训，全面提高基层一线干部的综合素质和岗位技能。要从获取税收业务岗位需要的专业知识和工作能力的提升上下功夫，主要是要有针对性地对每一个岗位所涉及的内容进行培训，区分岗位类别地安排培训课程和班次，不能“吃大锅饭”，不分岗位和需求笼统地培训，这样，在培训学习过程中，对不涉及这个岗位的人员就提不起学习的兴趣，培训完后，平时不涉及的业务就容易忘记，达不到学习培训的效果和目的。基层税务管理人员最需要的培训内容是与自身工作岗位密切相关的税收政策、征管知识、税务检查知识、财会知识，按照干什么学什么，缺什么补什么，缺多少补多少的要求，有针对性地开展差别化培训，使基础知识较差的干部能及时补充岗位必备的专业基础知识，使具有一定基础知识的干部在原有基础上逐步提升。

坚持学习、深入研究，对提高本次培训质量的几点建议：

各位校长们能在百忙中抽时间进行学习、思考，难能可贵。但学习中可能会遇到以下问题，现在与大家沟通。

一、学员提问题前要确定有没有仔细看视频资料。

二、学员提出的问题主题范围不能过大，因为复杂问题短时间难以说清楚。

三、学员写的体会(作业)、评论、不要过于简单，像小学生的答题，缺乏深入的思考，要出精品。

四、全班学员要及时查阅班级各项公告、辅导留言等，要浏览每个学员的作业等，班内进行评议发帖，或对主题跟帖，增加点击率，严禁发表牢骚和反动观点。

五、几点建议：

1、学习中，先看“主编寄语”，思考这一模块的内容、特点，主导认识和学习要求。

2、学习中，认真观看视频资料，边听边想。

3、学习中，认真看文字材料，特别是“综合评析”。

4、联系实际写自己的心得体会，尽可能多从理性角度思考，避免简单化。

5、提问题，注意模块的针对性。而且要特别注意学员之间的交流，有的问题，学员就能解决。

一、加强组织，拓宽特殊学校教师培训的形式、途径和覆盖面

政府应发挥主导作用，积极加强全省特殊学校教师职后培训的统一组织、规划，加大培训力度，通过多种形式、多种途径对特殊学校教师进行专业知识和专业技能的培训，扩大培训教师的覆盖面。短期非学历培训、长期函授学历培训、校本培训、特殊学校与大学的合作培训、网络培训等是当今特殊教育学校教师培训的主导形式。各个国家各种机构如大学、师范院校、特殊教育师范院校、特殊学校以及一些民间特殊教育专业团体纷纷采用短期非学历培训形式对特教师资进行培训，如英国、澳大利亚、美国等，这种在职培训和继续教育更具有灵活性和针对性、实用性和先进性。我国华东师范大学于1997年开始试行长期函授学历培训模式，为上海市培训专升本的在职特教师资，解决了上海市特殊学校教师的职

后培训和学历提升的问题。

要提高对特殊学校教师职后培训的质量，必须加强管理，而建立完善的特殊学校教师的职后培训制度是教师参加在职培训的根本保证。政府应在研究和审视特殊教育学校教师专业特点的基础上，建立一系列的特殊教育学校教师职后培训的法律和法规来配合教师职后培训工程的实施和发展。目前国际上，如瑞士、英国、美国、澳大利亚、日本等国家，都通过这一方式来保障特教教师职后培训的顺利开展。如建立盛市、县三级特教教师职后培训基地，制定特殊教育专业教师培训基地建设的意见，完善盛市以及特殊学校的培训网络。

积极调研，提高特教教师培训类型、培训时间的合理性，解决培训机会均等性的问题。根据特殊学校教师的实际情况，以教师为本，通过多种形式、多种途径进行多元化的培训。根据培训课程的性质、特点以及教师已有的知识、技能基础决定培训的时间。根据教师的需求决定培训的对象和要求。

三、加强研究，加大特殊学校教师培训内容的前瞻性、针对性、实用性

对于特殊学校教师的职后培训，在培训内容上要加强研究。根据确定的培训对象，精选培训内容，提高前瞻性、针对性和实用性；或者，确定培训的专题内容后，选择符合接受培训条件的特校教师进行有目的地培训。培训内容的选择主要来自于特殊教育学校实际存在的问题、实际的需要。同时，在对特殊教育学校教师进行培训时，更应强调临床性、实践性，要加强理论和实践的对接。对特殊教育教师进行培训的宗旨是使教师在接受培训后，在实际教育教学中能够进行有效的操作运用。针对特教专业毕业的教师或接受过特教专业系统培训的教师，英国采用短期培训的形式进行职后培训，其主要培训课程目标是提高技能和拓展专业知识。澳大利亚对特教师资的培训也多是重视加强实践培训。美国特殊教育教师任职资格标准规定：特殊教育教师每年最少要参加25小

时的与专业领域有关的继续教育，以对知识进行周期性的更新。针对非特教专业毕业的教师或特教专业毕业学历层次较低的教师，则可采取长期函授学历培训。日本非常强调这一点，规定在职特殊教育学校教师从教5年以上且有3年以上特殊教育经验者，参加长期专业进修后可以获得专任教师任职资格，通过这种培训来提升非特教专业毕业教师和低学历特教教师的理论知识，改变其教学理念，提高其研究、应用能力。

四、加强监督，狠抓特殊学校教师培训的实效性

要使特殊学校教师的职后培训收到实效，必须加强监督和考核。可在省教育行政部门的领导下，建立盛市(县)、校三级特教教师职后培训管理网络，在盛市、县三级特教教师职后培训基地网络的运行中，三级职后培训管理网络和三级培训基地要相互配合，协调组织和规划。培训基地负责制定培训计划和实施等，而管理机构则负责对培训计划的审核、培训过程的监督以及对培训结果的考核，做到各负其责，认真履行教师培训工作，以保障特殊学校教师职后培训的实效性。要做到这一点，还要重视特教教师培训的师资建设，加强教师队伍的继续教育，实施职后培训师资的准入制度。

本人有幸参加了企业组织的组长及优秀员工的培训班，经过一段时间的课程学习，也总结了一些个人对此培训的意见和建议。

本次培训的课程总体内容丰富，课堂氛围好。大家都有学习的热情，每次的课前小互动环境既放松了情绪又缓解了压力。课前小互动是值得推崇的培训环节，也能够让学员们认真。我们的培训老师也是热情高涨，毫无保留的将自己所学所得与我们学员分享，让我们共同进步。

做为一名职能部门的员工而言，感觉培训课程内容多倾向于卖场销售的一线人员，有些课程内容与本职工作相关偏远，

应该在培训时有针对性。可以课前了解员工的培训需求，然后制定培训计划并实施。这样可以更大程度的满足员求知的需求，集中力量分人员、分岗位培训。另外，可以提前下发课件教程资料，以免员工在听课过程中只注意笔记而乎略听课，这样可以帮助记笔记慢，文化基础弱的学员更好掌握学习的重点。

对于一些课程需要加入实际案例进行分析。以身边事、身边人、具体事来帮助学员加深课程的理解，深入浅出，引导学员听透所授课的内容。做到上一节课有一节课的效果。课程的选择上也可以加上实操性的东西。如：陈列、色彩搭配课就可以配上教具。让学员实际动手操作。这样可以增加课程的互动性，更有益于学员对抽象概念的具体理解。

如果我们能从重多培训讲师中，确定一部分优秀的讲师固定授课会比讲师轮流授课效果好。因为，授课也是需要一定授课技巧，授课人有内涵，能将课件的内容充分的表达和传递给学员，增强培训授课的效果。建议可以让学员投票选出一部分比较喜欢的讲师，色后固定授课老师。

另外，也给我们的学员提出一点建议。那就是把每次的培训心得留存一份，以便日后翻看时可以看到自己的成长历程，看到自己在学习中的优点与不足。

以上是我个人的一点建议，如有不妥之处敬请见谅。也希望我们大家在培训中学有所成，共同进步。