

上岗前培训计划 新员工培训计划表(精选10篇)

当我们有一个明确的目标时，我们可以更好地了解自己想要达到的结果，并为之制定相应的计划。通过制定计划，我们可以更好地实现我们的目标，提高工作效率，使我们的生活更加有序和有意义。以下是小编收集整理的工作计划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

上岗前培训计划篇一

1. 不具备必要的专业知识，不能充分了解所推荐的'药品，所以没有信心正确指导顾客购买使用。
2. 不了解该产品的生产企业情况，特别是企业人才、技术、资金、以及管理等方面的情况。
3. 企业的医药代表与药店店员未建立良好的关系。
4. 对该企业药品的质量、疗效不了解，缺乏信任，很难在自己的脑海里形成良好的印象。

品的主要原因

1. 店员的专业知识不够，对所推荐的药品，患者不能明了。
2. 产品无品牌，企业无知名度。
3. 产品的价格偏高，不能承受，只好选择其他品牌。
4. 店员的服务态度和服务质量较差，很难与消费者交流。
5. 具有明显夸大其辞的宣传，引起了消费者的反感。

设定目标，写出活动安排，要具体到时间、地点、参加对象、人数、方式，会议的主题内容、纪念品、费用的预算等。

1. 时间的选择:活动时间可选择在两班交接班时，或节假日、业余时间等，可根据实际情况而定。

2. 活动地点的选择:可选择在药店的会议室，或租赁其他的活动场所，如电影院、酒店的会议室等。

3. 参加对象:店员、柜组长、店主任、店经理、其他人员。

4. 参加人数:每次60人左右为宜。

5. 培训内容:

(1) 企业介绍，可以放映介绍本公司情况的光盘、幻灯片，发放其他宣传资料;

(2) 针对零售市场销售品种，进行公司产品及相关医学背景知识介绍;

(3) 服务礼仪;

(4) 药店管理的知识。

6. 培训讲师的聘请:

(1) 可以是本公司的零售医药代表，自己熟悉内容后，登台讲解企业相关知识;

(3) 可以聘请营销和管理学方面的专家、教授. 讲授营销管理以及公关服务礼仪。

上岗前培训计划篇二

随着科学技术的发展和社会的进步，“事”对人的要求越来越高、越来越新，那么这就需要制定培训计划了。下面是本站小编收集整理20xx年度培训计划，欢迎阅读。

一、指导思想：

以“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实全国及省基础教育工作会议精神，以《幼儿园工作规程》、《幼儿园指导纲要》为指针，努力造就一支德才兼备、富有科学理论和创新能力的骨干教师，带动全园教师整体素质的提高，适应现代教育的需要，促进保教质量的办园水平的全面提高。

二、现状分析：

我园18为专任教师中，3人为教学能手(赵建文、郭海珍、林芳)，1人为教坛新秀(张月琴、)，骨干教师的占比为22%，占比还是很少的，所以我们得尽快加强骨干教师的培养。

三、培养目标：

争取在2年时间内培养1名教坛新秀(宋天书)，1名教学能手(张月琴)，赵建文、郭海珍、林芳争取评学科带头人。

四、管理办法：

1、落实分层培养，促进教师自主成长。

根据不同教学经历的教师实施差异性培养，引导教师自我认识、自我思考、持续发展。力争通过分层培养，让每位教师都处在最能发挥优势的位置上。组织师徒结对活动，分层培养，促进新教师自主成长。本学期有两位教学能手林芳和郭

海珍分别带两位教师，林芳老师带宋天舒。

2、本学期要求张月琴教师参加教学能手的评选，宋天舒参加教坛新秀的培养。

a□加强她们敬业、乐业、专业等方面的教育，重视其思想与师德方面的教育。

b□请园内业务能力强的助理全方位的带教这些教师，培养其作为教师的责任意识、学会驾驭一日生活的基本技能，使她们尽快成为幼儿园的教学骨干。

c□开展“六个一”培养工程：即读一本好书；上一次公开活动；展示一项才艺；写一篇优秀案例；制作一个课件；选择一个课题□ d□期末对新教师的工作情况给予总结评价，并将以此作为新考核依据。

3、加强对这些骨干教师的培养，加强教师的推优力度和辐射作用，充分发挥教师群体智慧与合作能力，抓好骨干教师的培养是关键。

a□要求骨干教师履行好骨干教师的职责，在保教领域上要起领跑、创新与辐射作用，积极参加教科研、上示范课、承担带教任务等，提升自身的专业素质，引领教师队伍的整体发展。本学年赵建文将参加市级骨干教师展示活动，郭海珍、林芳将参加片级骨干教师展示活动。

b□推荐骨干教师培养对象候选人，在培养期间，幼儿园将积极为候选人创造良好的学习、工作、科研、学术交流等机会，为进一步提高教学水平和科研水平打好基础，使这批骨干候选教师产生新的发展和新的创新机会。

c□积极落实以骨干教师引领的自主式专题实践研究。以幼儿园教学骨干引领的专题，本学期将按照计划认真开展，做到

活动开展有记录、有反思、有成效，突出骨干教师在教学中的组织和引领作用，指导、帮助教师不断地进步。

d□积极为骨干教师争取与搭建展示才华的舞台，使课程实施成为交流、分享、碰撞的过程，更是教师个体探索转化为集体研究的载体。另外，鼓励骨干教师积极争取外出展示、培训等机会，催化骨干教师成为思考型、研究型教师。赵建文、林芳、宋天书分别外出学习。

4、给年轻教师压担子，让她们快速成长。园领导对宋天书进行一日跟班活动，并且要求她参加课程组活动，让她在锻炼中成长。

一、指导思想

班主任是班级的组织者、领导者和教育者；是学校教育决策、计划的执行者；是班级各科教育、教学的协调者；是学校、家庭、社会的沟通者；是学生美的心灵、健康人格的塑造者。所以，拥有一支热爱学生、爱岗敬业、具有高度的责任心，又懂得科学育人的班主任队伍，是完成学校各项教育、教学任务的重要保证。为此，以教育部《关于加强中小学班主任工作的意见》和《中小学班主任工作规定》为指导，结合我校班主任队伍现状，有计划、有步骤地组织实施班主任培训，建设一支结构优化，富有活力的高素质、专业化的班主任队伍。

二、领导机构

组长：李锋箭

副组长：孙智良、杨义华

成员：李建国、王必清、孙宝成、陈廷福、谢菊仙、陈金高、孟凡祥

二层骨干

三、培训目标

1、长远目标：通过多种形式开展全员培训，促进班主任转变教育思想和观念，掌握现代教育理论，树立爱心意识、服务意识和责任意识，从而提高班主任教师队伍的专业化水平，努力建设一支拥有较强的实践能力、创新能力和教育研究能力的高水平班主任队伍。

2、近期目标：努力创设有利于班主任成长、成才的机制和环境。完善班主任的激励机制，每学期举行一次优秀班主任的评选，在此基础上每学年进行一次明星班主任的评选，鼓励班主任争当先进，促使中青年优秀班主任教师脱颖而出。

共2页，当前第1页12

上岗前培训计划篇三

编号拟定日期

参训人员

姓名

培训期间

月日至月日止

辅导员

姓名

学历

部门

专长

职称

项次

培训期间

培训日数

培训项目

培训部门

培训员

培训日程及内容

1

月日至月日止

天

职称： 姓名：

2

月日至月日止

天

职称： 姓名：

3

月日至月日止

天

职称：姓名：

4

月日至月日止

天

职称：姓名：

5

月日至月日止

天

职称：姓名：

6

月日至月日止

天

职称：姓名：

经理审核拟定

编号拟定日期经理审核拟定

上岗前培训计划篇四

以党的一一六精神为指导，以科学发展观为统领，以全面提高三店教师综合素质，促进三店教师专业能力发展为目标，以“新理念、新课程、新技术和师德教育”为重要内容，以提高教师继续教育工作针对性和实效性为重点，启动第三轮教师全员培训，积极推进“农村教师素质提高工程”，为促进我街教育事业又好又快发展提供智力支持和保障；深入贯彻《国家通用语言文字法》和《湖北省实施〈国家通用语言文字法〉办法》，积极发挥学校语言文字工作的基础辐射作用，不断拓展工作领域，努力提高国家通用语言文字的社会应用水平，全面完成区教育局下达我街的目标任务。

二、工作目标

- 1、全街中小学校25%的在岗教师参加任教学科区级岗位培训，全年送培120人；
- 2、全街中小学校班主任持证上岗率达100%；
- 3、全街中小学校教研(备课)组长持证上岗率100%
- 4、市级培训项目送培率100%；
- 5、全街中小学校校园用语、用规范率分别在95%和99%以上；
- 7、全街中小学校教师普通话等级达标率100%；
- 8、完成第二轮继教扫尾、换证的组织工作；
- 9、做好第三轮继教的摸底、建档、启动工作；
- 10、组织好暑期教师集训，保证参训率100%。

三、主要工作

1、做好第二轮培训的补培工作

认真调查统计，对在一年年的第二轮中小学教师继续教育工作中未完成相应学时学分任务的教师，组织补培。同时，对已完成学时学分的教师，做好新一轮中小学教师继续教育证书的换证工作，使我街中小学继续教育工作顺利进入第三轮。

2、做好新课程师资培训的送培工作

按照“先培训，后上岗；不培训，不上岗”的要求，继续组织好新课程师资培训。组织好义务段新课程改革跟进年级(小学六年级)教师的培训。进一步做好《科学》、《历史与社会》等综合课程培训。

3、做好教师(分科)岗位培训的送培工作。

启动新一轮中小学教师岗位培训送培，大力宣传、介绍区新岗培在培训内容和形工上改进，以及实行分学科的菜单式培训核心。重点抓好小学、初中语文、数学、外语教师岗位培训。

4、做好班主任专业化培训的送培工作。

根据《教育部办公厅关于启动实施全国中小学班主任培训计划的通知》(教师厅3号)和《区教育局关于开展中小学班主任专业化培训工作的通知》，继续做好我街中小学班主任的培训工作，所有在岗班主任要参加班主任专业化培训，并取得培训合格证书，做到持证上岗。建立班主任专业化培训合格教师库，要求学校在聘任班主任时，优先聘任获证教师，探索班主任持证与聘任、津贴挂钩新思路。

5、做好教研(备课)组长培训的送培工作。

进一步抓好教(备课)组长培训，优先选派表现好的中青年教师参训，提高教研(备课)组长的能力和素质，做到持证上岗。

6、做好信息技术与学科课程整合培训的送培工作。

以中小学优秀青年教师和骨干教师为重点送培对象，积极推进课堂教学与现代信息技术整合，加大信息技术与学科课程整合培训力度，不断提高课堂教学效率。

7、做好计算机应用能力培训的送培工作。

认真贯彻落实市人事局、市教育局《关于武汉市中小学(幼儿园)教师职称计算机应用能力考试工作的通知》(武人8号)精神，根据中小学(幼儿园)教师专业技术职务任职资格评审对计算机应用能力的要求，继续开展专业技术人员计算机应用能力培训，不断提高教师现代教育技术应用水平。

8、做好市级培训的送培工作

根据市教育局文件精神，落实好我街参加市级培训的对象，认真组织好市级新课程骨干教师培训、市级中小学骨干班主任培训、英特尔未来教育培训、研究生学历和硕士学位培训、“武汉市中小学英语教师——tkt培训”等培训项目的送培工作，同时积极配合市、区有关部门加强对培训教师的跟踪管理和指导。

9、做好校本培训工作

进一步贯彻落实《区教育局关于印发新洲区中小学校本培训工作意见的通知》和《区教育局关于实施〈新洲区校本培训工作评估考核标准〉的意见》，加强对校本培训工作的指导和管理，组织学校参与区级校本培训示范(先进)学校评选，不断提高校本培训工作水平。开展以“三个一”(即“定一个专题，研一套理论，育一批新人”)为特色的校本培训。在各

中小学积极营造教师专业自主发展的学校文化，加大校本培训经费的投入力度，充分利用网络资源，发挥本地名、优教师的作用，认真规划、组织、实施好校本培训，保证培训的质量和效益。

10、精心组织好暑期教师集训

深化学思活动，继续以提高课堂教学效益为主线，组织开展中小学教师暑期全员培训。认真总结年年暑期集训经验，组织小学教师参加全区集中的分学科培训。充分准备，精心实施，加强督查，保证集训效果。组织三店教师参与编写《特级教育名师文集》。力争1人入选，扩大三店教师在全区的影响，加大优质培训的辐射面。

11、组织好学历培训

积极抓好中小学教师学历培训，鼓励和支持中小学教师按照专业对口、常用一致的原则，参加多种形式的学历学位教育，进一步加大宣传和工作力度，组织未达到国家规定合格学历要求的中小学教师进行学历达标培训，组织具有国家规定合格学历的中小学教师进行提高学历层次的培训，不断提高教师学历学位层次。

12、提高语言文规范化水平

推进语言文“争先创优”活动，积极争创区级“语言文规范化示范校”，不断提高社会用语用的应用水平；加强学校用语用绩效管理，加大督促检查力度，提高中小学校语言文规范化水平；积极开展语言文法规同及常识的宣传，做好第11届全国推广普通话宣传周活动；继续组织好中小学教师参加普通话培训测试。采取集中培训与校本培训相结合的办法，组织中小学未达到二级乙等的非语文教师和未达到二级甲等的语文教师进行强培训，鼓励已达标教师参加晋级培训测试，努力提高中小学教师普通话等级达标水平。

四、工作措施

1、完善继教制度

为切实体现教师培训工作的连续性、前瞻性，维护中小学教师继续教育政策的严肃性，根据上级精神，结合我街实际，制定我街第三轮教师继续教育管理办法，严格教师继续教育培训的考核，建立并完善三店教师继续教育的电子档案和文档案，落实相关制度，确保新一轮教师全员培训工作按计划有序推进。

2、实行绩效管理

将教师继续教育工作和语言文字工作纳入街教育总支对学校的绩效管理，分解并下达相应指标，将指标完成情况作为学校集体及主要负责人评先表彰的重要依据，继续实行“末位否决”制度，强化工作绩效意识。

3、强化过程管理

将绩效管理与过程管理有机结合，开展经常性的教师继续教育工作和语言文字工作督导检查，狠抓各项工作的落实，及时通报工作的进展情况，表扬先进，鞭策落后。

4、创新工作模式

不断改革教师培训工作的管理、内容、形式和方法，试行“双向预约、一次安排，定期培训，延误自费”的送培机制，提高培训的针对性和实效性，办教师满意的培训。

上岗前培训计划篇五

一、培训目的：通过培训提高班主任整体素质，以促进学校德育队伍建设。

二、培训对象：全体班主任和进校第一年的青年教师。

三、培训组织：由主管校长负责，思教处具体实施。

四、培训内容：

1、进校第一年的青年教师必须实行见习班主任制度，思教处安排一名有一定班主任经验、优秀的现任班主任带教，见习班主任必须参与见习班级的有关德育活动以及独立主持一次主题教育活动。

2、思教处有针对性地制定有关班主任培训计划，并列入本学期的学校德育工作计划之中。

3、思教处定期组织班主任学习有关优秀德育论文，有关政策和法律知识，有关班主任工作的理论和方法，邀请校外德育专家来校作专题报告。

4、思教处每年组织班主任针对班级实际情况制定有关德育科研专题，并召开德育科研研讨会相互交流。每学年举行一次班主任优质德育活动课评比。

五、培训评价：

1、见习班主任在见习期结束后必须进行自我总结，带教班主任也必须对见习班主任进行考核总结，并交予思教处存档。

2、思教处对班主任每年必须完成的科研论文组织交流会和进行评选，评选出优秀论文将予以奖励和汇编成集。

上岗前培训计划篇六

通过对社区范围内的健康教育与健康促进活动，提高社区群众的卫生知识水平、健康意识以及自我保健，群体保健能力，

促进社区对健康的广泛支持，推动社区卫生服务，创造有利于健康的生活条件，以达到提高社区群众健康水平和生活质量。

（一）、充分发挥街道健康教育领导小组的作用。广泛动员领导层、动员专业人员、动员社区内各单位、家庭、个人参与。把健康教育与健康促进目标转化为社会活动。

（二）、街道每年下达健康教育工作计划。各社区制订相应计划组织具体实施，要进一步加强网络建设，定期组织健康教育员培训，齐抓共管，创建一个有益于健康的社区环境。为社区健康教育投入必要的人力、财力、物力。

（三）、加强社区健康教育阵地建设，办好宣传窗、黑板报，确定专业人员负责，定期更换、刊出。鼓励社区内单位、家庭积极征订健康书刊。对上级下发的健康教育资料及时张贴、分发。利用各种形式，积极传播健康信息。

（四）、大力开展健康教育专题活动。针对社区内的健康人群、亚健康人群、高危人群、重点保健人群等不同人群，结合社区卫生服务，组织实施多种形式的健康教育与健康促进活动。以讲座培训为主要形式，辅以电话教育、展板、知识竞赛等，邀请街道卫生院的医师定期给居民上课。结合各个卫生宣传日，开展社区常见疾病的健康教育，防止意外伤害与安全的教育，合理膳食与营养，居室环境卫生、生殖健康、体育健身等方面的家庭健康教育，创建文明卫生社区的宣传教育以及社区卫生公德及卫生法规的宣传教育。并针对社区主要危险因素，对个体和群体进行综合干预。

（五）、做好检查指导和效果评价。每年要定期组织人员，对社区居委会、学校、公共场所的健康教育工作进行指导、检查，完善健康教育行动计划及执行过程中的各种活动记录、资料。对社区居民要进行健康生活指导，引导居民建立科学、文明、健康的生活方式。通过居民健康知识知晓率、健康行

为形成率的测试，对社区健康教育工作进行评价，总结经验，推广典型，抓好示范，整体提高。

一月份：教育重点是合理膳食与营养、安全教育、呼吸道传染病防治。

二月份：教育重点是节日食品卫生、家庭急救与护理。

三月份：结合三八妇女节、3。24结核病防治宣传日，重点宣传生殖健康知识、结核病防治知识。

四月份：结合爱国卫生月和4。25全国计划免疫宣传日，重点开展社区卫生公德、卫生法规和儿童预防接种知识教育。

五月份：结合国际劳动节和碘缺乏病宣传日、无烟日，重点开展职业卫生、科学使用碘盐、吸烟危害等知识教育。

六月份：结合国际儿童节、环境日、爱眼日、禁毒日，重点宣传儿童保健，近视防治，环境保护，远离毒品等方面的知识。

七月份：通过乘凉晚会、广场文艺演出等形式，重点开展夏秋季肠道传染病，饮水饮食卫生知识教育。

八月份：结合母乳喂养宣传周，开展家庭常用消毒知识、科学育儿和社区常见病的宣传教育。

九月份：结合全国爱牙日、老人节开展口腔保健、老年性疾病防治知识、体育健身方面的宣传教育。

十月份：结合全国防治高血压日、世界精神卫生日，开展高血压、心脑血管疾病防治知识和心理卫生知识的宣传教育。

十一月份：结合食品卫生宣传周和11。14的全国防治糖尿病日，开展食品卫生与营养、糖尿病防治的宣传教育。

十二月份：结合12.1世界艾滋病防治宣传日，重点开展性病、艾滋病防治的宣传教育。

（一）、提高认识、加强领导。健康教育是“低投入，高产出，高效率”的服务手段，是控制医疗费用，拉动保健需求的根本措施。各级领导要高度重视，将其纳入工作重要日程，实行目标管理。确保有专人负责，有一定的工作经费，有规范的工作制度和档案。

（二）、健全网络、抓好培训。要建立一支热心健康教育工作、掌握健康教育基本知识和技能的健康教育骨干队伍。充分发挥社区领导和群众的积极性，定期开展业务培训，提高健康教育员的工作能力。通过定期的检查指导和年度考核等形式，推动健康教育全面开展。

（三）、利用社区资源、推进健康教育。要建立固定的社区健康教育阵地。开展经常性的健康教育活动。在抓落实上下功夫，在以点带面上下功夫，加强检查指导，扩大受益面，增强吸引力，提高有效性、针对性。

（四）、做好评估、注重质量。要针对社区存在的主要健康问题及

其影响因素，制定切实可行的工作计划，认真组织实施，做好教育评价。重点解决影响社区评价的主要环境和社会卫生问题。创建文明卫生的社区环境，提高居民健康知识知晓率和健康行为形成率，传染病、慢性病发病率逐步下降。

街道每年对各社区、单位健康教育工作进行两次以上的检查指导。并通过年度考核、知识测试等形式做好总结评估，发现不足，明确努力方向，进一步推进健康教。

上岗前培训计划篇七

通过培训，员工素质整体水平会不断提高，从而提高劳动生产率，如何制定员工年度培训计划?下面是本站小编收集整理关于员工年度培训计划的资料，希望大家喜欢。

1 定义及其定位

年度培训计划就是根据培训规划制订的全年运作计划，本质上属于作业计划。执行主体应该是公司各个责任部门，目的是为了保证全年培训管理工作及业务工作的质量。它回答的是公司培训做什么、怎么做、需要多少资源、会得到什么收益等基本问题。

年度培训计划的内容是各类作业计划组合，包括多方面如培训组织建设、项目运作计划、资源管理计划、年度预算、机制建设等，它的任务是培训规划的二级展开，并保证年度培训规划的实现。

其中项目运作计划中的项目运作计划非常关键，必须考虑组织及员工两方面的要求，考虑企业资源条件与员工素质基础，考虑人才培养的超前性及培训效果的不确定性，确定项目培训的目标，选择培训内容及培训方式。

2 主要内容

年度培训计划的内容主要由如下几部分组成：

培训目的

每个培训项目都要有明确目的(目标)，为什么培训?要达到什么样的培训效果?怎样培训才有的放矢?培训目的要简洁，具有可操作性，最好能够衡量，这样就可以有效检查人员培训

的效果，便于以后的培训评估。

培训对象

哪些人是主要培训对象?根据二八法则，20%的人是公司的重点培训对象。这些人通常包括中高层管理人员、关键技术人员、营销人员，以及业务骨干等。确定培训对象还因为需要根据人员，对培训内容进行分组或分类，把同样水平的人员放在一组进行培训，这样可以避免培训浪费。

培训课程

年度培训课程一定要遵循轻重缓急的原则，分为重点培训课程、常规培训课程和临时性培训课程三类。其中重点培训课程主要是针对全公司的共性问题、未来发展大计进行的培训，或者是针对重点对象进行的培训。这类培训做得好可以极大提高公司的竞争力，有效弥补企业不足。因此，这类培训需要集中公司人力、物力来保证。

培训形式

培训形式大体可以分为内训和外训两大类，其中内训包括集中培训、在职辅导、交流讨论、个人学习等；外训包括外部短训、MBA进修、专业会议交流等。

培训内容

培训内容涉及管理实践、行业发展、企业规章制度、工作流程、专项业务、企业文化等课程。从人员上讲，中高层管理人员、技术人员的培训宜外训、进修、交流参观等为主；而普通员工则以现场培训、在职辅导、实践练习更加有效。

培训讲师

讲师在培训中起到了举足轻重的作用，讲师分为外部讲师和内部讲师。涉及到外训或者内训中关键课程以及企业内部人员讲不了的，就需要聘请外部讲师。在设计年度培训计划时，可以确定讲师的大体甄选方向和范围，等到具体培训时，再最后确定。

培训时间

年度培训计划的时间安排应具有前瞻性，要根据培训的轻重缓急安排。时机选择要得当，以尽量不与日常的工作相冲突为原则，同时要兼顾学员的时间。一般来说，可以安排在生产经营淡季、周末或者节假日的开始一段时间。并应规定一定的培训时数，以确保培训任务的完成和人员水平的真正提高。

培训费用

预算方法很多，如根据销售收入或利润的百分比确定经费预算额，或根据公司人均经费预算额计算等。在预算分配时，不能人均平摊。培训费用应向高层领导、中层管理者以及技术骨干人员倾斜。

3 制订工作分析

年度培训计划的制订责任者是公司整个培训系统，其中培训部担负主要责任。它的主要工作内容有：

- 1、培训组织建设。培训部门必须结合组织设计部门进行培训组织研究，并提出组织改善建议，包括培训部门架构调整、人员配备、考核管理体系完善计划等。

- 2、培训项目运作计划。培训项目组合是培训项目运作计划的基本表现形式，培训部门必须清晰地回答本年度都将举办什么培训项目，都有哪些类别，什么时间进行，谁主办，费用

等资源要求，也包括课程子方向分解或细化等。这个必须通过深度或专业调研来完成，一般必须根据年度需求调查来进行调整决策。

3、资源管理计划。无论是培训项目，还是培训组织建设，都需要一定的资源保证，培训部门必须充分地考虑费用等资源，如课程体系、费用、讲师、外部顾问等。并对课程体系、讲师建设、教材开发、设施建设、费用投入预算等工作提出明确方向。

5、机制建设。必须考虑如何推动组织建设?如何调动讲师积极性?如何督促学员的参训热情，如何保证教学质量?如何降低教学及培训组织成本?机制建设实际上是属于作业计划里的政策规则，为保证年度计划实施质量的。

4 制订基本策略

整体上来说是自上而下，自下而上，自上而下的形成过程。

年度培训计划制订作为一个小工程，其启动必然是自上而下来的。总部培训管理部门必须承担这个责任。

首先，各部门或下属机构根据自身需求情况制订初步的部门级年度培训计划，这个计划体现员工需求和部门需求两个层次。主要手段有员工访谈调查、直线经理考核及改进意见采集等。

同时，总部培训部门必须明确分析研究组织层面的需求，作为年度培训计划的方向。具体手段是根据总部人力资源策略衍生出的培训规划进行培训运作计划分解，此时注意排除个人意见干扰。

然后，总部培训部门综合所有年度培训计划，并对各部分进行评价论证与协调，最后得出公司年度培训计划。

最后，各个部门或机构根据公司通过的年度培训计划，对本部门或机构的年度培训计划做修改，并提交总部培训管理部门进行备案。

5 制订基本流程

年度培训计划的制订步骤可以根据公司具体情况进行具体界定，但如果试图说局限于几个步骤的描述则不甚科学合理。大体上由下面几类任务组成：

1、前期准备。年度培训总结、年度规划制订工作，培训年度计划制订动员会(宣传年度计划项目进程等)，面对各机构或部门的策略宣传，等。这部分自上而下启动。

2、培训调查分析研究。内部访谈与收集信息，现况分析与策略思考，机制评价，资源评估，培训规划分解，公司高层培训工作意见等。甚至要统一召开培训系统会议来推动，来展开培训需求调查。

3、年度培训计划主体内容。包括培训组织建设、项目运作计划、资源管理计划、年度预算、机制建设等方面的内容，需要有量化目标，具体行动方式，保证机制等。这部门自下而上形成。总部必须重新排列项目组合，平衡内外训练资源，编拟培训经费预算，并最后进行效益预估与潜在问题分析。

4、年度培训计划的审批以及展开。总部培训管理部门整合年度培训计划，遵从一定流程获得审批后，下发各部门或机构进行传导，并督促其完成年度培训计划的二次修订。

6 三大技巧

培训需求分析是否有效决定了培训计划是否准确。培训的需求分析是有方法的，掌握了年度培训需求分析的技巧，单项培训需求分析就更简化、更容易操作了。

合纵连横，启动工作

年度培训需求分析一般在11月份启动。在进行培训需求分析之前，先在公司内营造一种氛围(条件允许的话，可以召开一次相关人员的启动会)，让上至领导、部门经理，下至普通员工都有心里准备，有时间去思考自身、部门、整个公司的培训需求在哪里，引起每个人的重视，将培训需求分析视为自己工作中的一项重要内容。在进行培训需求分析之前要明确以下事项：

取得公司各级管理人员的参与和支持。公司高层管理者的支持能保证培训需求分析过程顺利进行，他们的意见往往决定了培训的大方向。如果缺少了领导的参与，就无法获得他们对于培训的看法，设计的培训也不是他们所要的，保持与公司管理者的良好沟通在整个培训需求分析的过程中显得尤为重要，直接影响到下年度开展培训工作的指导思想和工作重点。同时，只有取得各级管理者的支持，才能保证需求分析的行政过程顺利进行，如培训需求分析面谈人员的安排、调查问卷的填写及按时回收等。

培训本身并不能解决问题。如果认识不到这一点，就会对培训抱有过高的期望，往往会产生失望的心理。培训是通过提高员工的技能，改变员工的行为与习惯来解决问题。把培训当成是万能解药非常危险，很多问题通过培训是解决不了的，一个有技能的员工也有可能无法胜任他的岗位。

明确绩效标准和衡量尺度。员工的期望表现和现实表现之间的差距就是培训需求。培训需求包含了企业的需求、群体的需求和员工个人需求三个不同的层面。培训需求不是主管和员工的主观期望，也不是超过岗位要求优秀表现。如果期望一个普通的操作工讲一口流利的英语，从员工个人发展的角度来看当然是好的，但他的工作中根本用不到英语，因此就不是真正的培训需求。

找准端点，系统分析

培训必然为业务运营服务，因此，培训需求的分析首先要从业务需求开始。要将负责培训的成员按照企业的职能区域进行分工，每个人负责一个区域，了解相关业务，最后再汇总到一起，从而将培训需求分析进行到深处，真正做到想业务部门之所想。在了解部门的业务之后，就要引导部门从业务需求开始寻找培训需求。一般来说，可以从以下几个方面去分析：

企业/部门上一年度目标完成情况、下一年度目标。企业的运营具有连续性，未完成的目标有可能延续到下一年度，如果不清楚企业上一年度目标未完成的原因，就会影响下一年度的业绩。目标未完成的原因需要逐项进行分析，如果问题可以通过培训来解决就产生了培训需求。同样，企业在未来的一年中会设定很多的目标，尤其是有很多新技术、新项目，这些对于企业来说是新的内容。新事物的导入需要一个载体，培训正是起到了这样的作用，通过培训可以大大加快员工对新事物的认识和接收速度。除了新的目标外，其它的目标也要逐项进行分析，分析在每项目标中培训扮演什么角色，如何帮助企业/部门达成目标。

分析企业/区域/部门的组织结构。首先，了解部门的主要职责以确定部门培训需求的主要方向。其次，了解部门的人数、必备技能、特殊技能、稀缺技能，以确定培训需求的数量及技能种类。然后，清楚员工的年龄、学历、职位等信息，这些将直接影响到培训的内容、方式、深度与侧重点。如果部门以管理人员为主，培训的侧重点多为管理类。同时，要为公司后备人才发展设计相关的培训，这不仅关系到员工的个人发展，对公司的长期发展更为重要。

过往的培训记录。查看以往的培训记录，一方面可以了解过去培训所取得的效果，更重要的是要了解哪些是需要重复培训的，很多培训不会一蹴而就，需要反复进行培训以达到良

好的效果，如企业文化、员工岗位技能培训，这些是对员工的基本要求，此类培训的需求通常是每年都有，属于常规重点项目。

以过程保证结果

培训需求分析活动的有效性需要有完整的工作过程来保证。

培训需求分析过程的策划和设计。首先要确定整个过程的时间及主要任务、负责人，要有完整的方案及行动计划，并且取得相关人员的认可。其次，事先设计好培训需求分析过程将使用到的方法、工具和表格，要提前验证工具的有效性，要实用又简洁，便于操作。

培训需求分析数据的收集汇总。培训需求分析最终要产生培训计划，分析过程中的数据尤为重要，要把了解到的培训需求准确地记录下来，并及时进行反馈与汇总。数据收集的方法有很多种，比较有效的方法是调查问卷法和访谈法。调查问卷可以根据企业特点进行设计，发至各个部门，让员工根据问卷中的内容进行填写，完成后交回给培训团队成员。接下来，根据反馈回来的调查问卷进行部门走访面谈，主要访谈部门经理，使用访谈表，主要访谈从调查问卷得不出的培训需求或对理解不清晰的地方进行重新确认。

数据分析。将收集到的分散的培训需求信息汇总到一起，分析访谈数据，概述所有的访谈结果，汇总访谈的数据，寻找共同点，按公司、部门不同层面进行分析，可得出公司、部门层面分别需要的培训，具体人群与人数。这些数据分析后就可形成培训计划的初稿。

在进行培训需求分析时，需要用到大量的相关信息。如果有些涉及到公司的信息培训部门无法获取，就需要人力资源部统一归纳整理后提供给培训部门使用，如：

- 1、上一年度目标完成情况；
- 2、下一年度重大信息：如公司年度目标；
- 3、上一年度培训完成情况；
- 4、上一年度绩效情况：部门、个人绩效；
- 5、公司内培训资源库信息。

7 七大原则

原则一：培训计划必须首先从公司经营出发，“好看”更要“有用”；

原则二：更多的人参与，将获得更多的支持；

原则三： 培训计划的制定必须要进行培训需求调查；

原则四： 在计划制定过程中，应考虑设计不同的学习方式以适应员工的需要和个体差异；

原则六： 提高培训效率要采取一些积极性的措施；

原则七： 注重培训细节。

总的来说，年度培训计划的创建难度并不是很大，只要遵循科学的方法体系，一个有效而且人人满意的计划就可顺利完成，并将为今后的圆满实施提供坚实的基础。

8 如何做好年度培训计划

企业要做好年度培训计划，先要之务有二：

一是成立专职的培训部门，教育训练必须由专业人员来负责，

二是必须编列正式的年度教育训练预算。没有专业人员，没有编列预算，年度培训计划只有沦为海市蜃楼而已。

当然，有了专责人员与预算并不表示培训一定成功。成功的培训一定要有一流的教育训练规划。培训的规划必须从需求的有效掌握开始：

培训需求的有效掌握可以从以下三个重点开始：

1、 企业经营策略方针：这是培训的最大前提，培训是为了策略目标的达成，当然培训的规划就必须依据企业经营的策略方针。

2、 企业经营的年度目标：无论是营业额的成长、市场占有率的增进、获利力的提高或成本的降低、不良率的减少、客诉的消除，一个优秀的企业一定会订出具体的数据化目标，目标的达成少不了对目标的宣传、认同、达成目标的能力强化与激励。

3、 企业经营的改善重点：企业不可能没有弱点，一个成长型的企业也必须是一个学习型的组织，透过经营检讨会或外聘专业顾问的诊断，都可以找出体质改善与强化的重点。企业不只能讳疾忌医，还要让大家面对现实，改善强化。

员工培训是指企业为开展业务及培育人才，采用各种方式对员工进行有目的、有计划的培养和训练的管理活动，使员工不断的更新知识，开拓技能，改进员工的动机、态度和行为，使企业适应新的要求，更好的胜任现职工作或担负更高级别的职务，从而促进组织效率的提高和组织目标的实现。

辞旧迎新之际，本站推出了20xx年企业员工培训计划专辑，为各企业进行新一年的员工培训提供参考。其中内容包括了时表公司、电子公司、银行等不同公司的培训计划，以及员工生产环节培训计划、行政部培训计划、安全培训等相关内

容，为企业制定20xx年的培训计划提供参考。

一. 总体目标

1. 加强公司管理人员的培训，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。
2. 加强公司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。
3. 加强公司操作人员的技术等级培训，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。

共2页，当前第1页12

上岗前培训计划篇八

4. 加强公司新进员工的培训，使新员工在入职前对公司有一个全方位的了解，明确自己的岗位职责、工作任务和工作目标，尽快进入岗位角色，适应工作群体和规范，形成积极的态度。

二、原则与要求

1. 坚持按需施教、务求实效的原则。根据公司改革与发展的需要和员工多样化培训需求，分层次、分类别地开展内容丰富、形式灵活的培训，增强教育培训的针对性和实效性，确保培训质量。
2. 坚持自主培训为主，外委培训为辅的原则。整合培训资源，建立健全以公司培训中心为主要培训基地，临近院校为外委培训基地的培训网络，立足自主培训搞好基础培训和常规培训，通过外委基地搞好相关专业培训。

3. 坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则□20xx年, 管理人员参加经营管理培训累计时间不少于4天;专业技术人员业务培训累计时间不少于8天;一般职工操作技能培训累计时间不少于12天。

三、培训内容与方式

(一) 管理干部

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、强化项目经理(建造师)培训。今年公司将下大力组织对在任和后备项目经理进行轮训,培训面力争达到50%以上,重点提高他们的政治素养、管理能力、人际沟通能力和业务能力。

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。

(二) 专业技术人员

1、由各专业副总工程师、工程师定期进行专题技术讲座,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。年内计划安排两批人员到单位参观学习。

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

4、对会计等需通过考试取得专业技术职务的专业人员,通过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。

(三) 新员工入职培训

详细内容请见《新员工入职培训计划》

四、措施及要求

(一)领导要高度重视，各部门要积极参与配合，制定切实有效的培训实施计划，实行指导性与指令性相结合的办法，坚持在开发员工整体素质上，树立长远观念和大局观念，积极构建“大培训格局”确保培训计划开班率达90%以上，全员培训率达35%以上。

(二)培训的原则和形式。按照“谁管人、谁培训”的分级管理、分级培训原则组织培训。在培训形式上，要结合企业实际，因地制宜、因材施教，外培与内训相结合，基地培训和现场培训相结合，采取技能演练、技术比武、鉴定考试等灵活多样形式;在培训方法上要把授课、角色扮演、案例、研讨、现场观摩等方法相互结合。选择最佳的方法和形式，组织开展培训。

(三)加强培训基础设施的建设和开发。一是加强和高等院校的联合办学力度，在就近院校设置培训实习基地，并充分发挥他们的培训资源和专业特长，积极整合，合理开发，使其在公司人力资源培训开发中发挥骨干作用;二是要根据公司内部自身专业特长，选择专业或课题，组织编写适合企业特点的培训教材或讲义;三是要加强企业专(兼)职培训师队伍建设，实行资源的有偿服务。

(四)确保培训经费投入的落实。我们要按国家现行规定，即按工资总额的1.5%足额提取职教经费，由培训主管部门掌握使用，财务部门监督，其中0.5%上缴公司统一协调使用，严

禁将培训经费挪作他用。

(五)确保培训效果的真实有效。一是建立表彰和通报制度。对员工培训成绩显著，扎实有效的单位和培训机构给予表彰奖励；对培训计划落实不到位，员工培训工作滞后的部门予以通报批评；二是建立员工培训情况反馈制度，坚持将培训过程的考核情况及结果与本人培训期间的工资、奖金挂钩。实现员工自我培训意识的提高。

五、小结

在企业改革大发展的今天，面临着新时期所给予的机遇和挑战，只有保持员工培训工作的生机和活力，才能为企业造就出一支能力强、技术精、素质高，适应市场经济发展的员工队伍，使其更好地发挥他们的聪明才智，为企业的发展和社会的进步做出更大的贡献。

针对员工适应能力、创新能力、执行能力薄弱的现象，结合公司《五年发展规划纲要》和“ ”总体发展战略，大力推进员工素质提升工程，突出高技能、高技术人才培养及专业技术力量储备培训，为公司建立具有永续竞争力的卓越企业提供合适的人力资源，全面提升公司员工的综合素质和业务能力，推进企业健康快速发展。

一、总体目标

- 1、加强公司高管人员的培训，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。
- 2、加强公司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。
- 3、加强公司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。

- 4、加强公司操作人员的技术等级培训，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。
- 5、加强公司员工的学历培训，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。
- 6、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。

二、原则与要求

- 1、坚持按需施教、务求实效的原则。根据公司改革与发展的需要和员工多样化培训需求，分层次、分类别地开展内容丰富、形式灵活的培训，增强教育培训的针对性和实效性，确保培训质量。
- 2、坚持自主培训为主，外委培训为辅的原则。整合培训资源，建立健全以公司培训中心为主要培训基地，临近院校为外委培训基地的培训网络，立足自主培训搞好基础培训和常规培训，通过外委基地搞好相关专业培训。
- 3、坚持“公司+院校”的联合办学方式，业余学习为主的原则。根据公司需求主流与相关院校进行联合办学，开办相关专业的专本科课程进修班，组织职工利用周末和节假日集中授课，结合自学完成学业，取得学历。

公司领导与高管人员

- 1、中央、国家和政府的大政方针的学习，国内外政治局势、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。通过参加企业家高端、峰会、年会；到国内外成功

企业参观学习;参加国内外著名企业高级培训师的高端讲座。

3、学历学位培训、执业资格培训。参加北大、清华以及中央、省委党校的学历进修或mba□emba学习;参加高级经营师等执业资格培训。

中层管理干部

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;在公司培训中心接收时代光华课程。

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、强化项目经理培训。今年公司将下大力组织对在职和后备项目经理进行轮训,培训面力争达到50%以上,重点提高他们的政治素养、管理能力、人际沟通能力和业务能力。同时开通“环球职业教育在线”远程职业教育网,给员工提供学习的绿色通道。要求公司各单位要选拔具有符合建造师报考条件,且有专业发展能力的员工,组织强化培训,参加社会建造师考试,年净增人数力争达到10人以上。

4、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。

专业技术人员

1、由各专业副总工程师、工程师定期进行专题技术讲座,并建设公司自己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。年内计划安排两批人员到xx□xx单位参观学习。

3、加强对外出培训人员的严格管理，培训后要写出书面材料报培训中心，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。

职工基础培训

1、新工入厂培训

20xx年要继续对人力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、每项不得低于8个学时。

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20天。

3、职工技术等级培训

20xx年公司计划新培养高级工程师2名，副高级工程师3名。中级工以上人员占技术人员比例达到70%以上;20xx年一方面继续普及，扩大比例，工作重点是在培养高级技术人员，计划培养高级技工2人，中级技工10人。形成较为完善的技能人才体系。基层单位及分公司要把工作重点放在基础工作上，重点培训中级工和高级工，争取中级工以上人员能占整个技术工人比例40%以上，使技术管理人员的素质有整体提高。

4、加快高技能人才的培养和职业技能鉴定步伐。今年，公司将选择部分主业工种进行轮训，并在本市相关技校适时组织符合技师、高级技师条件的员工进行强化培训、考核，力争新增技师、高级技师达30人以上。使其结构和总量趋于合理，逐步满足企业发展的要求。职业技能鉴定要使35岁以下的技术工人在职业技能培训的基础上完成初次鉴定取证工作。

5、加强复合型、高层次人才培养。各部门和基层单位要积极创造条件，鼓励员工自学和参加各类组织培训，实现个人发展与企业培训需求相统一。使管理人员的专业能力向不同管理职业方向拓展和提高；专业技术人员的专业能力向相关专业和管理领域拓展和提高；使施工作业人员掌握2种以上的技能，成为一专多能的复合型人才和高层次人才。

6、抓好工程施工人员的培训。

做好特种作业人员的安全技术取证和复证培训工作，严格执行持证上岗的规定。

在建工程项目经理部，要按照“三位一体”管理体系标准要求，扎实有效地做好施工生产关键工序和特殊过程操作人员的培训，以及施工环境保护、职业健康安全的应急预案的演练培训，确保人力资源满足施工生产要求。

要把施工承包工程队人员的培训监管纳入管理视野，实行指导和有效的干预，消除隐患，切实维护企业信誉。

开展职业技能比武，促进年轻优秀人才的成长。公司今年将选择3-5个主要职业进行技能比武，并通过专业比武的形式，选拔培养年轻优秀高技能人才。

开展学历教育

1、公司培训中心要与一些高等院校联合办学，开办土木工程、

市政工程技术、电气工程及机电一体化等技术专业大专班。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、与一些高等院校联合办学，举办市政建筑工程及电气机电类专业的函授本科班；推荐优秀中层以上管理人员到一些高等院校攻读硕士学位。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、调动员工自学积极性。为员工自学考试提供良好的服务，帮助员工报名，提供函授信息；制定或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，增加员工学习的动力。

四、措施及要求

领导要高度重视，各基层单位及业务部门要积极参与配合，制定切实有效的培训实施计划，实行指导性与指令性相结合的办法，坚持在开发员工整体素质上，树立长远观念和大局观念，积极构建“大培训格局”确保培训计划开班率达90%以上，全员培训率达35%以上。

培训的原则和形式。按照“谁管人、谁培训”的分级管理、分级培训原则组织培训。公司重点抓管理层领导、项目经理、总工、高技能人才及“四新”推广培训；各部门和基层单位要紧密配合培训中心抓好新员工和在职员工轮训及复合型人才培训工作。在培训形式上，要结合企业实际，因地制宜、因材施教，外培与内训相结合，基地培训和现场培训相结合，采取技能演练、技术比武、鉴定考试等灵活多样形式；在培训方法上要把授课、角色扮演、案例、研讨、现场观摩等方法相互结合。选择最佳的方法和形式，组织开展培训。

加强培训基础设施的建设和开发。一是加强和高等院校的联合办学力度，在就近院校设置培训实习基地，并充分发挥他

们的培训资源和专业特长，积极整合，合理开发，使其在公司人力资源培训开发中发挥骨干作用；二是要根据公司内部自身专业特长，建设自己的培训基地、职校功能。选择专业或课题，组织编写适合企业特点的培训教材或讲义；三是要加强企业专兼职培训师队伍建设，实行资源的有偿服务。

确保培训经费投入的落实。我们要按国家现行规定，即按工资总额的1.5%足额提取职教经费，由培训主管部门掌握使用，财务部门监督，其中0.5%上缴公司统一协调使用，严禁将培训经费挪作他用。

确保培训效果的真实有效。一是加大检查指导力度，完善制度。公司应建立完善自己的职工培训机构及场所(如职工大学、职业技术学校)，并对培训中心各级各类培训情况进行不定期的检查与指导；二是建立表彰和通报制度。对培训成绩显著，扎实有效的单位和培训机构给予表彰奖励；对培训计划落实不到位，员工培训工作滞后的单位予以通报批评；三是建立员工培训情况反馈制度，坚持将培训过程的考核情况及结果与本人培训期间的工资、奖金挂钩。实现员工自我培训意识的提高。

加强为基层单位现场培训工作的服务意识，充分发挥业务主管部门的主观能动性，积极主动深入现场解决培训中的实际问题，扎扎实实把年度培训计划落实到位。

公司办班培训及员工外送培训要严格按照《人力资源管理办法》程序和要求组织落实和实施。各主办部门要做好开班前的策划及教学设计，各单位要做好学员的选送工作，确保培训质量的有效性。

培训是帮助员工提高生存能力和岗位竞争能力的有效途径，努力提高员工学习的主动性，建设一支高素质的团队是人力资源部义不容辞的职责。我们一定要自觉站在公司建设具有永续竞争力的卓越企业的战略高度重视员工的学习和成长；同

时，企业要想在激烈的市场竞争中立于不败之地，就必须落实创建学习型企业，从加快职业教育和培训事业的发展入手，来提升员工队伍政治、技术的整体素质，构筑人力资源的核心竞争力，以此提高员工参与企业市场竞争的能力。

在企业改革大发展的今天，面临着新时期所给予的机遇和挑战，只有保持员工教育培训工作的生机和活力，才能为企业造就出一支能力强、技术精、素质高，适应市场经济发展的员工队伍，使其更好地发挥他们的聪明才智，为企业的发展和社会的进步做出更大的贡献。

人力资源作为企业发展的第一要素，但我们的企业总是觉得人才梯队难以跟上，优秀的员工难选、难育、难用、难留?所以，如何打造企业的核心竞争力，人才培养是关键，而人才的培养，于员工通过不断地学习和培训，不断提升自身的职业素养和知识技能，打造一支高绩效的团队，从而使企业从优秀到卓越，永远基业常青!

共2页，当前第2页12

上岗前培训计划篇九

以下是小编来为大家采集整理过的的员工年度培训计划表以及计划，希望这些信息能够帮助到大家!

近期为一个公司明年的培训进行一个全面的安排，拟定了一份简洁实用的员工培训工作计划，让大家分享的同时是想听听有何更好的建议，互相学习交流，共同提高。

为了提高员工和管理人员的素质，提高公司的管理水平，保证公司可持续性发展;必须进行有效的培训，做好培训的基础是要有可行完整实用的培训计划，现将今年的'培训工作计划

如下：

一、建立集团公司、下属各分公司和车间班组的三级培训教育体系

一级培训是集团公司负责集团大政方针、公司文化、发展战略、员工心态、规章制度、管理技能、新技术、新知识等前瞻性教育和培训。

培训对象为集团公司中层以上管理人员和集团全体管理人员。

组织部门为人力资源部，每月至少进行一次，每次不少于一个半小时。

二级培训是各分公司负责对本单位班组长以上和管理人员的培训，主要内容是公司企业文化教育、本单位规章制度及安全操作规程；负责人为各分公司总经理。

每月一次，每次不少于一个半小时。

三级培训是各车间班组负责对所管辖的全体员工的培训，主要内容是岗位职责、操作规程、安全操作规程、岗位工作流程和工艺技能专业知识、作业指导书等，负责人是各车间班组的负责人。

培训时间是每周不少于一次，每次不少于一小时。

利用每天的班前会班后会，反复学习本岗位职责和安全操作规程。

二、各分公司专业业务技能知识的培训，主要内容是三个方面：一是工艺技术知识的培训，二是机械设备维护和保养知识的培训，三是生产管理知识的培训；每周一次，每次不少于一小时。

三、各部门(如销售、财务、采购、人力资源、国际贸易、办公室)专业知识的培训由部门负责人组织进行，主要内容就是本部门相关专业知识的系统培训，结合工作实际运行中出现的专业问题，进行探讨培训交流，教会下属如何去做好工作，提高下属的专业技能，每周一次，每次不少于一小时。

培训形式多种多样，目的就是提高人员素质和工作质量、产品质量。

四、新员工的岗前培训：新员工集中招聘八人以上者由公司人力资源部组织培训，不得少于三天，主要内容是公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、产品介绍、通用规章制度和通用安全操作规程，新员工到车间后(或班组)进行岗位职责和操作规程的培训，第一个月内在车间实际培训不得少于6小时，使每个员工到岗后明确本岗位的工作职责范围，本岗应知、应会，应做什么，不能做什么；本岗位工作做到什么标准，明确本岗位操作规程和安全操作规程。

新员工在上岗二个月后有书面考试，考试成绩纳入试用期转正的考核评定中。

对于平时补充招聘到岗的新员工人力资源部每月集中进行一次岗前培训。

五、培训的考核和评估，培训计划的有效运行要有组织上的保证，并要用制度的形式确定下来，对培训结果要跟踪。

建立管理人员培训档案，把管理人员参加培训、培训作业上交等情况纳入档案管理和全年的考核之中。

考核是两个方面的，一是对培训组织者的考核，二是对员工参训后的评价和考核；要保证培训工作落实到位。

使培训工作真正成为公司的基础工作，培训真正起到作用，

有效地提高管理人员和员工的素质，并使之能科学、扎实而又有效地开展起来，变员工要我培训为我要培训，以适应公司的转型和高速发展，塑造学习型组织，体现公司和个人的价值。

六、要求：各分公司各部门拟定本单位的年度培训计划，培训年度工作计划于一月十日前报主管领导；培训计划要认真去做，细化到每个月进行几次，培训计划中要明确培训的组织者、责任人，培训时间，培训主题及内容，培训形式，参训人员，培训主讲，培训要有记录，对培训结果要进行评估和跟踪；培训形式可多种多样，严格按培训计划执行；人力资源部每月至少进行一次检查指导。

通过培训全体管理人员和员工明确公司的企业文化内涵和岗位业务知识，明确各自岗位职责、工作标准，熟练掌握多种业务技能，改进绩效，进而提高全体管理人员和员工的素质，提高公司的管理水平；达到公司和员工的双赢，从而为实现公司的战略目标奠定人才基础。

上岗前培训计划篇十

活动主题与目的

1、 主题

创新提升质量，促进发展 ——中央与国家五部委

扎实质量工作，奉献优质工程 ——广东火电工程总公司

2、 目的

响应国家一年一度的“质量月”活动，从20xx年9月至11月

份，在公司范围内开展“质量月”系列活动。在9月份，把总公司质量月主题活动推向高潮，加强企业质量文化建设，营造全员关心质量、全员重视质量的良好环境，努力提升工程工艺质量和质量管理水平，健全质量管理体系工作，扎实做好质量控制工作，实现持续改进、创建一流电建公司，为社会奉献精神优质工程。

三、 总体时间安排

- 1、 质量月活动动员大会
- 2、 质量知识及各种质量工艺标准培训

四、 质量月活动宣传标语

1. 创新提升质量，促进发展
2. 质量赢得市场，诚信铸就品牌
3. 质量在我手中，用户在我心中
4. 扎实质量工作，奉献优质工程
5. 以质量优良为荣，以质量低劣为耻
6. 质量关系你我他，提高质量靠大家
7. 严格执行行业标准、国家标准和强制性条文
8. 抓专项质量控制工作，促全面质量保证工作
9. 科技创新提升质量水平，质量提升创造品牌