

# 最新强排方案设计 强排方案设计培训课件 (模板5篇)

方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 强排方案设计篇一

### 1、能耗分析

#### 1.1工程用能

双城区拉林河强排站工程是为防止内涝而修建的排水建筑物。工程建设期能源消耗主要为汽油、柴油及电力等。工程建成后，运行期能源消耗主要来自为排除内水时泵运行所需要的电力消耗。

#### 1.2建设期及运行期的用能指标

该工程是为排除内涝余水而修建的公益性建设项目，目前没有国家节能标准。本次暂按重庆市万元国内生产总值能耗综合指标作为评价标准，即前为1.14t标准煤/万元gdp;20至期间，能耗标准下降20%，到20为0.92t标准煤/万元gdp□

### 2、工程节能

水利工程节能分析主要从工程设计、建筑物、供电方案、耗能设备选择及施工技术和运行管理等方面分析工程的节能措施。

#### 2.1工程节能设计

排水系统的布局，应根据地形、水系、承泄区条件以及现有工程情况，因地制宜地采取排、截、滞、抽等方式。低洼灌区排涝，必须贯彻蓄泄兼筹的方针，一般应使涝区具有一定的蓄涝容积，以削减排涝峰量。泵站排水要长期耗用电能，应尽量降低水泵的扬程以减少电能消耗。为此在保证排水流量的前提下，进水口位置应尽量高一些。

## 2.2 建筑物节能设计

1) 建筑物采用组中布置，既节约能源、用地，又便于运行管理。2) 土建设计上采用易于高效保温的建筑材料，以减少冬季采暖的消耗。3) 使用新型的建筑材料。采用能耗低的空心粘土砖、空心砌块等。4) 改革传统墙和屋面，采用节能窗技术，控制窗墙面积比，改善窗户的传热系数和遮阳系数。严格窗框与窗扇、窗框与墙体间的密封。

## 2.3 供电方案节能

1) 工程用电充分利用供电电压等级的有利条件，减少变配电中间环节，提高供电安全，减少电耗。2) 泵站内配电设施布置合理紧凑，仅靠负荷中心，使高、低压载流导体的电能损失降低到最低限度。选用节电型低压电器、低能耗导线、金具等节能型配电设备及附件。

## 2.4 设备选型节能

1) 工程中选用先进技术、高效节能产品，保证设备经济运行，对国家公布的淘汰产品不选用。2) 工程管理区建设及泵站照明设备尽量利用自然光，采用绿色照明技术和产品。推广高光效、长寿命、显色性能好的光源、灯具和镇流器。照明合理布置，采取一般照明与局部照明相结合的混合照明方式，有效控制和降低照明器的能量消耗。3) 根据泵站装机规模和运行方式，合理选择主变压器容量和台数，使其工作在高效区内，实现变压器的节能降耗。为减少起动电流的冲击，每

台电动机设有软启动装置。为提高功率因数，降低线路损耗，在低压母线上设有无功补偿装置，降低能量损耗。

## 2.5 施工技术及管理运行节能

### 2.5.1 施工布置及施工组织节能设计

1) 施工布置中土石方挖填平衡，并选择合理的堆渣、弃渣场地，使弃渣运输符合施工节能的要求。2) 施工和机电均选用能耗低的设备，并提高设备的严密性，防止泄露。3) 选择性能机动、灵活、高效、能耗低的设备及配套设备，使资源利用更加合理。4) 施工组织中调度合理，合理安排施工秩序，减少不必要的燃料消耗。5) 料场的使用顺序为先近后远、先水上后水下，实现了就近取料。6) 经综合设计，施工工厂的厂址均设于交通运输和水、电供应方便的地区，同时靠近服务对象和用户中心，避免了物资逆向运输，节省燃料。

### 2.5.2 施工期建设管理节能措施

工程建设管理过程中，应按照节能、节地、节材、节水、资源综合利用的要求，始终贯彻节能降耗设计思想，依照节能设计标准和规定，把节能方案、节能技术和节能措施落实到技术方案、施工管理之中：1) 管理层应充分树立节能降耗思想，从各部分抽调精干人员组成节能工作组，负责节能管理的建章立制，查找节能工作的薄弱环节和漏洞，分析经济指标存在的问题。2) 认真测算、分解施工过程中各项经济指标，编排完成指标定额，做到成本指标到岗，责任落实到人。3) 完善工效挂钩的考核机制，利用经济杠杆调动职工抓指标、降消耗的主动性。4) 积极探索节能降耗新思路，开展节能降耗试点试验研究，依靠科技手段提高施工机械设备的节能技术含量。

### 2.5.3 运行期建设管理节能措施

1)加强能源计量、控制、监督和能源科学管理。能源利用的计量、控制、监督和科学管理逐步使用现代化方法,是节能技术进步的基础工作,也是实现工艺、设备最佳运行的必要手段。节能科学管理能够经济和合理有效的利用能源,是现代化生产、推进节能水平提高的重要标志。2)提高用电设备效率。采用新技术和新材料;对用电设备进行技术改造。如提高排水泵、电动机等设备的效率;减少电能的传输损耗。3)提高用电设备的经济运行水平。提高设备利用率(如提高变压器、电动机的负载率等);提高变压器、电动机等的经济运行水平。4)加强用电设备维修,提高检修质量。5)加强照明管理,采用节能灯,节约非生产用电。

### 3、能耗分析与计算

综合能耗分析指标与计算:该工程能耗产出为改善农业灌溉直接经济效益,根据不同效益折算成相当的国内生产总值。根据分析,直接经济效益折算成国内生产总值的综合折算系数为0.75。该灌区工程在其经济寿命内其效益相当0.42亿元gdp□根据工程经济寿命内的能源消耗量和经济产出量,计算出本工程能耗指标为0.42t标准煤/万元gdp□远低于当地同期能耗水平。

### 4、节能效果分析与评价

#### 4.1节能指标评价

根据满井强排站工程能源消耗总量和产生的经济效益分析计算,本项目万元gdp能耗约为0.42t标准煤,远低于年0.92t标准煤/万元gdp能耗标准。从能源消耗和产出看,该工程属节能投资项目。

#### 4.2节能措施评价

该项目近期工程可研从设计理念、工程布置、设备选用、施

工组织设计等方面已进行优化设计，选用符合国家政策的先进节能设备。在施工组织设计中，合理选用了节能型施工机械，并合理安排了工期和机械秩序，符合我国固定投资项目节能设计要求。

## 5、结语

合理规划排水模式，充分增加河道蓄洪能力，科学调度，使灌区排水功能所用能耗降到最低。合理配置电力变压器，减少电能损耗。选择参数合适的节能设备，节约电能。

作者：马冲单位：哈尔滨市水务科学研究院

## 强排方案设计篇二

企业培训的根本目的在于实现员工和企业的共同发展。具体表现为：

(一)、提高员工素质，促进员工发展。

(二)、改善绩效。

通过培训，从弥补员工知识不足、提供职务发展能力、提供观念变革的动力、保证有效工作的手段等方面改善员工和组织绩效。

(三)、进行人才储备

1、人员知识、技能结构的优化

2、后备人才及战略人才培养

(四)、企业文化的培育

人力资源开发是企业文化建设的重要内容。是以人为本根本宗旨的充分体现。通过对员工的培训和开发，不断完善企业文化建设，企业最终成为学习型组织，实现公司与员工价值和发展的统一。

## 二、培训方案设计的原则

### 1、培训的战略原则

培训是企业战略的体现，同时培训工作在企业发展中具有战略地位。

### 2、培训目标与企业目标相统一的原则

培训以公司总体目标的实现为中心，旨在提高企业的核心竞争能力、获利能力及获利水平。

### 3、培训的系统性原则

培训工作是一个系统工程，它涉及到企业发展的方方面面。培训的系统性主要表现在：

**全员性：**全员都是受训者，从一线工人到最高领导都要接受培训；

**全方位性：**充分调动各种资源，满足不同层次、不同系统、不同侧面的需求，实施全过程、全方位的服务。

**全过程性：**培训的过程贯穿于企业发展和员工职业生涯的始终。

### 4、培训的实用性原则

主要体现在：培训内容和培训对象的针对性、培训形式的多样性、培训方式的灵活性等。

## 5、理论与实践相结合、学以致用原则

符合公司培训的目的，在传播先进理念、传授专业知识的基础上，提高员工解决实际问题的能力。

符合成年人的学习规律，注重实践操作。

发挥受训者的积极性和主动性，强调受训者的参与和合作，多以体验性的训练为主。

## 强排方案设计篇三

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，牢固树立和落实科学发展观，认真落实市教育局xx年工作要点和xx省教师教育改革发展方案，进一步解放思想，提升理念，创新机制，强化管理，结合我区教育局具体要求和实际，“办实事、求实效”，扎扎实实地开展新一轮教师全员培训积极推进教师教育技术能力培训和英语语言能力的培训，扎实搞好班主任培训和骨干教师培训，加快推进名师队伍建设，努力实现优质教育资源互联共享，推进我区干部队伍职业化发展和教师队伍专业化成长的进程，为实现“办人民满意的教育”的总体目标做出积极的贡献。

主要任务概括为三个方面：一个目标，两条主线，三个侧重点。

一个目标：以促进xx教育教学的长足发展为目标。

两条主线：以干训、师训为两条主线。

三个侧重点：

(一)、加强交流与合作，开拓培训新思路

积极参加xx省教师教育学会活动，努力争取承接区域外培训任务，挖掘潜能，发挥“省级示范性县级教师培训机构”作用，扩大对外影响与交流，拓宽眼界和视角。

## (二)、课题引领，提高教师教育水准

积极承担国家教育部“十一五”规划课题(有效推进区域教师专业化发展)和市级课题(以“活动”为中心，主体参与，提高校长培训的实效性)，建立学习共同体，以校本培训为主线，丰富内涵，加强引领与管理，通过一系列课题研究与实践活动，促进区域内的交流与合作，有效推进区域教师专业化整体发展。

## (三)、继续发挥远程教育优势，创办培训特色。

充分利用目前我区开辟的“空中英才”远程教育和教育部基础教育课程教材发展中心《关于新课程学科远程教育》两大资源，结合本校实际，开展校本培训研究，创办校本培训特色，实现校本培训制度化、系列化、专题化。

## (一)、学习与实践相结合，促进区域发展

为贯彻落实教育部《全国教育系统干部培训“十一五”规划》的要求，积极推进教育系统“学习共同体、学习型班子、学习型校长”的建设，引导领导干部树立终身学习的观念，努力形成勤奋学习，勇于创新，求真务实的风气。xx年在全区教育系统开展争创“学习共同体、学习型班子、学习型校长”活动。各学区、班子、校长，在充分调研的基础上，确定xx年相应的研修专题，根据专题确定必修书目及选修书目，采取集体学习与自主学习相结合的方式，围绕中心议题相互交流，共同提高，达到学习与实践相结合，促进区域教育的提高与发展。

## (二)、强化实战培训，提高新教师岗位适应能力



1、对新教师的培训突出实战性特点，在分专题对新教师进行职前集中理论培训的基础上，设置新、老教师分别执教同一内容的课堂教学，由新教师与带教老师共同听课、共同点评，人人参与、多维互动，面对新教师在管理、教学中的疑难与缺憾反复研究、咀嚼，继续设置课堂，经过多次反复性训练，强化了对新教师上课、听课、现场评课能力的提高。为了提高理论层次，培养教科研意识和教科研能力，要求每位新教师联系实际，确定研修专题，并根据专题选读书目，每两月在培训中心借阅一本教育书籍，按培训计划要求进行读书并写出读书笔记和读书心得与反思。

2、做好试用期培训的考核验收工作

## 强排方案设计篇四

二、项目名称：初中数学课程培训

四、培训对象：全校数学教师

**【说明：需要清晰确定培训对象，使其遴选具有可操作性】**

五、培训目标：提升教师运用新的教学理念、教学方法开展教学的能力；多角度的对教师的教学进行示范和引导，切实提高教师实施新课程的教学能力和水平。

**【说明：在对培训对象进行分析的基础上，从培训对象角度描述预达成的目标】**

六、培训时间：20天**【说明：培训总体时间，各部分时间分配等】**

七、课程设置：

说明：

专题：专题要明确，与主题相对应；要有内在逻辑性；结构要有完整性；理论与实践课程合理配置。每个模块下的专题数量可根据实际需要增减。

主要内容：此项填写要列出内容要点。确定内容时要针对学员需求，以问题为中心，注重运用典型案例，具有可操作性，体现学科教学研究的新成果，确保学员学以致用。

1. 实施方式：采取自学、组织观看视频、交流讨论等方式

(说明：应依据成人学习规律，结合学科特点，根据培训目标、课程设计采用合适的实施方式，将专家讲授与学员研讨、观摩体验相结合，注重教师参与。)

2. 师资要求：专家、视频等

(说明：根据培训目标和课程内容，组建高水平培训团队，注意学科专家与一线教师、教研员的合理搭配。)

3. 评价方式：每一课时都有评价，最终有结果，等。

(说明：应运用多种评价方式，将过程性评价与成果评价相结合，要设计相应的评价指标体系和评定方法。)

## 强排方案设计篇五

大力开展员工培训，是持续提升员工职业素养，提高企业组织绩效，营造学习工作良好氛围，促进企业可持续发展的重要现代企业管理途径。开展员工培训，对经营管理、企业发展、制度建立和完善有着十分重要的意义。根据集团公司20xx年经营管理模式的改变，为适应企业现实需求和发展需要，特制定本方案。

### 一、指导思想

以集团公司20xx年战略指导思想和经营指导思想为规范准则，以各子公司各负其责、集团加强宏观调控和监督为原则，以入职培训、岗位技能培训、经营理念培训为重点，以素质和能力建设为核心，逐步形成与企业发展相适应、符合员工成长规律的多层次、分类别、多形式、重实效、充满活力的培训格局，建设一支学习型、实干型、创新型的员工队伍，为骨干员工构建福田生涯规划提供方向，也为企业发展战略提供人力保证。

## 二、总体目标

通过培训，解决不同层面存在的不同问题，增强员工对企业的认同和归属感，提高组织和个人的应变、适应能力，提高工作绩效水平和工作能力。

2、营销层：解决服务意识、业务能力不强，市场拓展能力不足等问题；

3、技术层：解决技术创新不够，技术意识不强，工艺和骨干人才培养缓慢等问题；

4、管理层：解决跨部门、跨子公司沟通与合作欠缺，计划与目标管理技能缺乏，管理角色定位不准、执行力不强等问题。

5、经营层：解决战略思维不清晰，现代企业管理理念滞后，创业激情减退、中心观念薄弱等问题。

## 三、原则方法

1、改革培训模式□20xx年的培训除集团及董事会确定的培训人员外，以各子公司自行组织为主，内容、方法、时间自定；集团公司对培训经费进行核查，集团人力资源部负责制订总体培训方案、培训过程的监督和不定定期进行跟踪问效。

2、推行培训积分制。集团公司以培训积分的方式对各子公司的培训工作进行评估考核。单位主管为培训学习第一责任人，各级经理均负有培训下属的职责，通过日常工作对员工进行有计划的培训，使员工具备工作必须的知识、技能、工作态度和解决问题的能力。