

# 2023年培训生培训计划方案(模板9篇)

为了确保事情或工作得以顺利进行，通常需要预先制定一份完整的方案，方案一般包括指导思想、主要目标、工作重点、实施步骤、政策措施、具体要求等项目。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、风险的评估以及市场的需求等，以确保方案的可行性和成功实施。以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

## 培训生培训计划方案篇一

- 1、巩固其专业思想，熟悉岗位职责与护理工作制度。
  - 2、抓好“三基”(即基础理论、基本知识、基本技能)与临床实践相结合。
  - 3、熟练掌握基础护理操作技术，熟悉专科护理理论、护理要求及护理技术。
  - 4、掌握产科疾病的病情观察要点。
  - 5、掌握产科疾病的主要治疗药品的给药方法、常用剂量及毒性反应。
- 1、定期强化医疗护理各项规章制度、院内感染管理要求、岗位职责、护理人员语言行为规范。
  - 2、业务素质培训2.1熟悉产科危急重症病人的护理常规，护理基础理论、专科护理理论、护理新业务和新技术。
  - 2.2掌握产科专科疾病护理常规。
  - 2.3掌握产科一般护理常规。

2.4熟悉心电监护仪、输液泵、红外线治疗仪、多普勒胎心监护仪、简易呼吸器使用。

2.5掌握产科常用药品剂量及毒性反应;掌握护理文书书写,能掌握心肺脑复苏急救技术。

3、岗位培训:入科后专人带教进行岗位培训。

1、护士长做好环境、规章制度与各类工作职责的介绍。

2、护士长应结合每个护士制定出具体培计划。

3、鼓励自学、鼓励参加各类护理大专学历学习。

4、由高年资护士进行传、帮、带。

5、督促参加医院组织的各种继续教育活动。

6、督促参加科室的业务学习、业务查房和护理病例讨论。

7、每季度进行技术操作考核、理论考试、院内感染知识考核。

8、.培训期间,定期召开新护士座谈会,了解其生活及工作状态。

1.培训结束后每个人必须参加理论考试和操作考核,不合格者限期培训,直至合格才能独立上岗。

2.培训结束后,写出培训小结并承诺是否服从科室工作安排,能否做到以工作为重,是否有独立上岗的信心和能力。

3.科室按期进行总结评价。

## 培训生培训计划方案篇二

培训计划方案是为了提升员工的能力和技能而制定的指导性文件，通过培训的方式帮助员工适应新的工作需求，提高工作效率和绩效。在参加了一次培训计划后，我意识到培训计划方案的重要性，并得出一些心得体会。

### 二、培训目标与内容的明确性

在这次培训计划中，首先给我留下深刻印象的是培训目标与内容的明确性。无论是培训的目标，还是具体的培训内容，都非常清晰明确。这样的明确性有助于我更好地了解培训的目的和内容，让我在学习过程中更加有针对性。同时，明确的目标也帮助我在培训结束后能够更好地评估自己的成果，看看自己是否达到了预期的目标。

### 三、培训方法的多样性

另一个让我感到满意的地方是培训方法的多样性。这次的培训计划采用了多种培训方法，如讲座、案例分析、小组讨论等。这种多样性的培训方法既增加了培训的趣味性，又能够切实地帮助我们将知识转化为实际运用能力。例如，通过小组讨论，我们能够在与他人的交流中互相学习、互相启发，进一步理解和应用培训中的知识。

### 四、培训师资的专业性

培训计划的有效性不仅取决于培训目标和方法，还与培训师资的质量紧密相关。幸运的是，这次培训计划的师资非常专业。培训讲师不仅对培训内容掌握得很好，而且能够将知识娓娓道来，通过生动的案例和实际经验给我们提供直观的指导。同时，培训讲师还非常注重与学员的互动，耐心地回答我们的问题，并与我们分享他们在工作中的经验和心得。这种专业性的教学方法大大提高了培训的质量和效果。

## 五、培训计划的后续跟进与评估

最后，我注意到这次培训计划还包含了后续跟进与评估。通过定期的回顾和总结，我们能够更好地巩固所学知识。此外，培训计划还设置了评估机制，通过学员的自我评估和上级的评价，对培训的效果进行监控和评判。这种后续跟进和评估使得培训计划更加完善和有效，确保所学知识能够真正应用到实际工作中。

## 总结

综上所述，培训计划方案在提升员工能力和技能方面具有重要意义。通过明确培训目标与内容、多样性的培训方法、专业的培训师资，以及后续跟进和评估，培训计划方案能够有效提升员工的综合素质和职业能力。我从这次培训中深刻体会到了培训计划方案的重要性和价值，相信这对我今后的工作和发展将有着积极的影响。

## 培训生培训计划方案篇三

二、地点：在紫荆花四楼大会议室。

二、参加人员(约500人)

1、全体县级领导

2、各乡镇(办事处)党政一把手、人大主席、政协联络办主任、组织委员、宣传委员

4、县直机关各单位副科实职以上领导干部

5、人大、政协各委办主任

6、党校和县委宣讲团所有人员

三、主持人：县委书记 彭新军

四、学习安排：

(一)x日上午

主讲人：市委党校、市行政学院副校(院)长 教授 赖建明

主讲人：市社科联调研员 陈建光

(2:30-4:00)

主讲人：市委组织部党教中心副主任 周金宗

4、学习《准则》、《条例》、争做合格党员。(4:20-5:30)

主讲人：市监察局调研员 陈和平

五、有关事项

1、县委中心组全体成员由县委办通知，其他与会人员由宣传部通知；

2、授课人员联系、主持词起草、学习记录、记者联系、会标、茶水、座牌由县委宣传部负责，场地安排(音响、座位等)由紫荆花大酒店负责。

## 培训生培训计划方案篇四

培训是现代职场中非常重要的一环，它可以帮助员工提升技能、增加知识，使其更好地适应职场环境。而一个好的培训计划方案可以起到事半功倍的作用。在参与并体验了一次培训计划之后，我不禁对这一过程有了一些新的认识和体会。本文将就培训计划方案的编制、实施过程中的体会和改

进建议进行探讨。

首先，培训计划方案的编制是一项复杂而重要的任务。一个好的培训计划方案应该具有清晰明确的目标，合理统一的内容，以及恰当的培训方法。在实际操作中，我发现编制培训计划方案要充分考虑参训人员的需求，并结合实际情况进行灵活调整。同时，还要善用各种信息渠道和工具，收集、整理和分析有关参训人员的信息，从而更好地针对性地设计培训内容和方法。因此，培训计划方案的编制离不开组织能力和沟通协调能力的发挥。

其次，培训计划方案的实施过程中需要注意培训方式和培训氛围的营造。在我参与的培训过程中，采取了多种培训方式，如讲座、小组讨论、角色扮演等，这些方式既丰富了培训内容，又加强了学员之间的互动和沟通。而且，在培训过程中，培训师还利用一些案例和实际问题进行分析和归纳，使培训内容贴近实际工作情境，以提高学员的学习效果。此外，还要注意培训氛围的营造，如创设良好的学习环境、负责任的培训师等，这些都对提高培训效果起到了积极的作用。

然后，培训计划方案的实施过程中还要关注学员的参与度和反馈机制。在我参与的培训中，培训师采用了多种方式，如实时互动、小组讨论、问卷调查等，来调动学员的积极性和主动性。在培训过程中，学员们踊跃提问、发表观点，与培训师进行互动交流，使学习氛围更加活跃和积极。此外，还建立了一套完善的反馈机制，培训师定期进行课程反馈和评估，以帮助学员检验自己的学习成果和发现不足之处。这样的反馈机制对于学员来说是及时的指导和改进，对于培训计划方案的改进也起到了积极的作用。

最后，基于我对培训计划方案的体会，我认为还有一些方面有待进一步改进。首先，培训计划方案应注重培训效果的评估和总结，通过问卷调查、学员反馈等方式，收集并分析学员的反馈，以便针对不同学员的需要进行进一步调整和改进。

其次，培训计划方案的实施需要辅以一些有效的培训工具，如在线学习平台、线下资源分享等，以拓宽学员的学习渠道，提高培训的质量和效果。此外，还可以借鉴一些先进企业的成功经验，了解不同企业的培训模式和方法，以提高自己的培训方案的先进性和实用性。

总之，培训计划方案的制定和实施是一项需要综合考虑各种因素的任务。通过参与并体验一次培训计划，我对培训计划方案的编制、实施过程中的一些要点和改进方向有了初步认识。通过不断总结和改进，相信培训计划方案会越来越完善，对于员工的培训效果会产生更加显著的影响。

## 培训生培训计划方案篇五

近年来，随着经济的不断发展和技术的日新月异，人才的培养和发展成为了企业重要的需求。为了满足企业对人才的需求，并提高员工的综合素质和竞争力，很多企业纷纷制定了培训计划方案。在我参加的一次企业内部培训计划中，我感受到了培训计划的力量，并从中获得了很多收获。

培训计划方案的制定非常关键，它需要充分考虑企业的发展战略和员工的需求。首先，它要明确目标，确定培训的内容和范围。在实施过程中，培训计划要精细化和个性化。其次，培训计划要科学化和系统化，注重培训结果的评估和反馈。只有这样，才能真正发挥培训的效果，提高员工的专业素质和综合能力。

在培训计划方案的实施过程中，我学到了很多知识和技能。首先是关于团队合作的重要性。在一个团队里，个人的力量是有限的，只有团结一致、共同努力，才能够取得更好的成果。通过课堂上的团队合作活动，我意识到了团队合作的重要性，学会了倾听他人意见，与人沟通和协作。其次是关于沟通技巧的培养。在工作中，良好的沟通能力是非常重要的，只有与他人保持良好的沟通，才能够更好地理解别人的需求

和提供有效的解决方案。通过培训课程中的沟通技巧训练，我学到了如何与他人进行有效的沟通，提高了我的沟通能力。最后是关于自我管理和职业规划。培训计划中，有关个人能力提升的课程帮助我更好地认识自己，发现自己的优势并充分发挥。同时，也帮助我规划了未来的职业发展方向。

在培训计划中，我还发现了自己的不足和提升空间。首先是发现了自己在某些方面的知识和技能欠缺。培训课程中的学习使我认识到了自己的不足之处，并有针对性地进行了弥补。其次是发现了自己在与人沟通和团队合作方面还存在一定的困难。但通过培训计划的学习，我积极改进自己，并与同事建立了良好的工作关系。最后是发现了自己在职业规划方面还存在迷茫。通过培训计划中的职业规划指导，我对自己的职业发展有了更清晰的认识，并制定了相应的计划。

培训计划方案的实施需要付出一定的时间和精力，但我认为这是值得的。通过培训计划，我提高了自己的职业素质和综合能力，为自己的职业发展奠定了基础。在今后的工作中，我将更加注重团队合作，提高自己的沟通能力，并明确自己的职业规划。

总的来说，参加培训计划方案是一次非常有意义的经历。通过培训计划，我不仅获得了知识和技能的提升，也发现了自己的不足和提升空间。我相信，在今后的工作中，我将能够更好地发挥自己的优势，克服自己的不足，为企业的发展和自身的成长做出更大的贡献！

## 培训生培训计划方案篇六

20xx年，中信银行拥有30家一级分行、20家二级分行、493家营业网点、15,070名员工，并于07年4月在上海、香港两地同步上市，经营和管理步入一个新的发展时期。随着业务的快速发展，机构和人员规模不断增加，每年全行都有几千名新员工加入。其中，既有大学毕业生也有社会招聘人员，个人

的经历、背景等存在很大差异。业务的快速增长和现有人员紧张的矛盾日益突出，要求新员工更快地适应岗位要求。

20xx年以前，全行新员工培训缺乏统一规范的要求，各分行在新员工培训内容、形式、组织管理模式等方面存在很大差异，培训效果也参差不齐。内容方面，有的分行仅对新员工进行点钞、辨伪、计算器等业务技能的培训，有的已经系统安排了企业文化、主要业务发展战略、礼仪、沟通、公文写作等方面的培训；形式方面，大部分分行停留在单一的集中面授培训阶段，做得比较好的分行已开始综合采用拓展训练、模拟银行上机操作、师傅带徒弟、管理培训生制度等多种形式；组织管理模式方面，普遍缺乏有效的激励约束机制，新员工主动学习的积极性和热情没有充分调动起来。一方面，新员工上岗后，对中信银行的业务和管理规章制度不够熟悉，难以很快独立承担岗位工作，业务压力大而人员相对紧张的矛盾没有得到缓解，更重要的是存在潜在的操作风险；另一方面，由于缺乏合理的引导，新员工难以尽快融入新的团队和集体，原本对工作的满腔热情和憧憬转变成满心失望，造成很大的心理落差，出现新员工在试用期内离职的现象。

如何让全行的新员工都接受统一、标准化的培训？如何让他们具备基本的职业技能和素养，掌握岗位必备的知识和技能？如何让这些来自不同背景的新员工尽快接受中信文化，融入所在团队？如何缩短他们的适应期，更快地成为一名合格的员工？这些已成为全行培训管理者必须尽快解决的问题。

从培训对象角度看，新员工是一个特殊群体，他们从事的岗位工作覆盖银行经营管理的各个方面，要做到统一，首先必须深入了解我们的客户，也就是全行各用人单位对新员工培训的期望，把握新员工群体共有特点，明确各个岗位对新员工的整体要求。为此□20xx年3至4月，中信银行总行培训中心启动了新员工培训调研活动，发放了近百份问卷，全面覆盖总行各部门、各分行人力资源部、业务部门及重点支行，了解了对新员工的培训期望、各分行现行的新员工培训做法。

同时，对ibm、微软、英特尔、索尼、惠普、海尔、联想、宜家等国内外企业新员工培训进行了调研。

在调研问卷分析中，我们结合逻辑思维方法和数量关系分析方法，对全部调研问卷分别从经营/管理、所在地域、分行规模等多个维度进行分类汇总分析、归纳、整理，力求透过现象看本质，把握新员工培训的内在规律，满足各方面对新员工培训的需求。通过整理调研问卷和走访调查，我们认识到，新员工入职培训体系建设需遵循以下基本的原则：

一是要基于新员工能力素质要求设计培训课程和培训形式；二是要在推出课程体系的同时提供分行拿来即用的标准化的培训课程；三是要辅之以规范化的制度要求来确保培训体系的落地实施；四是要有特色的包装设计来树立中信银行新员工培训的品牌。

为此，我们明确了以下总体思路：中信银行新员工入职培训体系以“新员工能力模型”为基础，以“管理为体、课程为用”为基本架构，采取在线学习、集中面授、基层实习、在岗培训等阶梯式、混合式培训形式，以全程“学分制管理”为保障，最终实现将新员工转化为合格的“中信人”、“职业人”、“岗位人”的目标。

根据美国学者斯潘塞1993年提出的著名的素质冰山模型，个体素质划分为表面的“冰山以上部分”和深藏的“冰山以下部分”。其中，“冰山以上部分”包括基本知识、基本技能，是外在表现，是容易了解与测量的部分，相对而言也比较容易通过培训来改变和发展。而“冰山以下部分”包括社会角色、自我形象、特质和动机，是内在的、难以测量的部分。它们不太容易通过外界的影响而得到改变，但却对人员的行为与表现起着关键性的作用。

根据这一理论，我们从知识、技能、职业素质、核心价值观四个维度构建了新员工能力模型。同时明确，具备团队合作、

自我发展、压力管理、沟通、问题解决、服务意识等职业素质，可以成为“职业人”；掌握行业及行内的各类知识和技能，可以成为“岗位人”；形成诚信、创新、融合、奉献、卓越、凝聚的价值观，才可以成为“中信人”。

通过对新员工从入行到转正的全流程进行深入分析，我们制定了新员工培训的“c.a.n.计划”（即camping learning训练营□action learning基层实习□navigation在岗培训这三阶段的首字母缩写），寓意整个体系是以能力为导向的，新员工入行后通过c□a□n三个模块的培训，迅速实现从“不能”到“能”的飞跃。

## 1. 训练营(camping learning)

训练营阶段是新员工入行后接受系统培训的第一阶段。为了设计科学、合理的课程体系，我们首先对新员工能力模型中的各项能力要素进行解析，从中提炼出该要素的内涵，并导出其对应的培训要点；其次，将培训要点进行归类整合，明确课程名称、编码、课程目标、课程对象、课程来源、学习方式、评估方式、学时、学分等要素，形成具有中信银行特色的新员工培训课程体系。

训练营阶段包括在线学习和集中培训两个阶段。在线学习阶段，新员工自行登录网络学院学习电子课件；集中培训阶段，采取封闭式集中面授的方式，学习组织文化、组织架构、规章制度、业务知识、职业素质等。讲师主要由本单位的领导、业务骨干、外部讲师组成。同时，安排拓展训练、业务模拟操作和新老员工座谈会等活动，时间不少于五天。考核方式为笔试，合格可获得相应学分。在这一阶段，重点是强化新员工对制度流程、业务知识和技能的掌握，提高职业素质，感受并认同中信银行文化，快速融入中信银行这个大家庭，完成向“中信人”的转变。

在线学习阶段，针对核心价值观、行内通用知识模块，我们

将企业文化、银行业务和产品、规章制度等制成“新人珠峰攀登之旅”系列电子课件，利用网络学院学习的平台，为全行新员工提供统一化、标准化的培训课程资源。为增强学习的趣味性和挑战性，该系列电子课件以攀登珠峰的形式展现，每个节点是一门课程，点击后进入单门课程的学习，具体包括：

“中信之道”：中信银行陈小宪行长对新员工培训体系建设高度重视，专门录制了《行长寄语》，表达对全行新员工的殷切期望；《中信发展史与战略规划》，采取文字、声音、视频、多媒体动画等方式，详细展示了中信银行的发展历史、组织发展、竞争优势、战略方向等。

“中信之业”：由总行各主线业务部门负责人讲解我行公司银行、零售银行、国际业务、资金资本市场业务、投资银行、汽车金融、托管等业务的发展战略、业务流程，录制成流媒体电子课件。同时，根据主线业务产品手册制作基础业务介绍的电子课件。

“中信之治”：由总行各主要职能管理部门负责人讲解风险管理、人力资源管理、合规文化与管理、计划财务管理、会计管理等管理模式，录制成流媒体电子课件。

“中信之规”：将银行业从业人员职业操守、中信银行员工行为守则(试行)、中信银行员工廉洁从业规定、中信银行劳动合同制管理办法(试行)、中信银行员工考勤管理办法等16个规章制度，制作成电子书。

“新人珠峰攀登之旅”系列电子课件推出后，我们根据我行经营管理的发展情况不断对其进行更新。例如□20xx年6月我们启动了课程更新升级工作，第一批开发的19门课程中有17门进行了局部内容更新，公司银行、会计管理这2门课件进行了全面重新录制开发，同时新增录制了信贷管理、托管业务、资金资本市场业务等3门课件，电子课件内容不断丰富完善。

## 2. 基层实习(action learning)

在基层实习阶段，新员工在分行的对口部门轮岗及支行一线进行上岗实习，熟悉分支行基本业务流程和操作系统。实习期间，培训主管部门还会组织新员工进行课题研究或组成读书小组，统一推荐选读书目，如《高效能人士的七个习惯》(柯维著)、《从优秀到卓越》(柯林斯著)、《创新的十个面孔》(凯利著)、《赢》(杰克·韦尔奇著)、《幸福与经济学》(弗雷、斯塔特勒著)等。基层实习时间一般为1-3个月，分行可根据实际情况进行调整。新员工在实习期间要至少完成一个课题的研究，并在实习结束后提交课题研究报告和学习心得。实习单位对新员工实习期间的表现进行考核，考核合格可获得相应学分。这一阶段，重点是使新员工了解基层业务，提升职业素养，完成向“职业人”的转变。

## 3. 在岗培训(navigation)

在岗培训阶段主要采取导师制的方式，由所在部门为新员工指定管理人员或业务骨干担任导师，通过正式和非正式的途径将知识、经验、技能传授给新员工。时间从应届毕业生新员工上岗开始到试用期结束为止。在岗培训期间，培训主管部门还可组织新员工到优秀分行、同业进行参观交流。辅导期结束后，由导师对新员工上岗期间的工作、学习及思想品德等表现进行评估。考核合格可获得相应学分。这一阶段，重点是通过导师的辅导，使新员工尽快掌握任职所需的知识、技能，解答新员工日常工作中遇到的问题，实现向“岗位人”的转变。

为确保新员工培训的顺利实施，我们制定了《中信银行新员工入职培训管理办法》：

二是详细规定了从新员工培训计划制定、课程资源准备、师资资源准备、导师资源准备到相关材料准备的规范要求。培训主管部门应于新员工入行前备妥《中信银行新员工学习手

册》，于新员工入行时发放给每位新员工。另需准备好《中信银行在岗培训导师指导手册》，并于新员工上岗结成“师徒对子”后发放给导师。

三是规定了“c”“a”“n”各模块的培训实施、考核评估和学分管理要求。新员工培训期间，所有考核的结果按权重累积，并于培训结束时计算出总分。新员工转正定级前必须修满所要求的学分，其中培训营阶段不少于45学分，基层实习阶段不少于15学分，在岗培训阶段不少于15学分。

统一、规范的管理制度成为“c.a.n.计划”顺利、有效实施的重要保障。但是，仅仅制定了制度还不够，企业管理者遇到的最为头疼的问题是有制度不执行。为此，我们将各分行新员工培训执行情况作为年度分行培训工作考评的重要指标之一，同时根据新员工考核结果评选优秀新员工并进行表彰。以20xx年总行新员工培训为例，我们经综合小组自评、分行推荐和实习报告评审，从九个小时组中共评选出九名优秀学员，在新员工培训总结会上进行公开通报表彰。在这些优秀新员工身上，体现了总行员工的精神风貌，他们在认真学习的同时给分支行提出了很多宝贵的建议。

从市场营销的角度看，一个好的培训产品要获得市场的认可，必须配以合适的宣传推广策略。新员工入职培训体系是中信银行历史上第一个体系建设项目，为了让全行上下了解并真正落地推行，我们设计了详细的营销推广方案：

三是在20xx年全行培训工作年会上，总行培训中心向各分行详细介绍新员工入职培训体系，各分行人力资源部负责人和培训管理员近60人参加。大家对新员工入职培训体系的研发背景、核心理念、主要阶段、管理要求、电子课件等有了系统把握，同时就如何结合各分行新员工培训工作的实际情况有效推广落实进行了深入研讨。全行培训管理人员共同参与，积极投入，群策群力，为新员工入职培训体系的推广落实奠定了基础。

新员工入职培训体系推出后，各分行积极响应，结合分行实际进行了有效地推广和实施。自20xx年起，各分行在新员工培训方面全面采用了“c.a.n.”计划，并因地制宜，创新地开展了“新人珠峰攀登之旅学习双月”活动、“新月计划之五星训练营”活动，编写《人聚四海、才纳八方中信银行杭州分行新员工培训十二讲》等等。“新人珠峰攀登之旅”电子课件登录学习率达到100%。全行新员工培训实现了统一化、规范化、标准化，经过培训后，新员工能够很快适应岗位要求，达到了预期效果。同时，打造我行新员工培训的品牌，提升我行在人才市场上的影响力。

以总行20xx年新员工培训为例：当年总行共招收了41名新员工，培训营阶段，总行各部门负责人为新员工讲授了公司银行、零售银行、国际业务、资金资本市场业务以及风险管理、合规管理、人力资源管理、办公管理、行政管理、支行经营管理等课程。部门负责人对业务战略和管理模式的解读高屋建瓴，生动精彩，在课堂上赢得了阵阵掌声。基层实习阶段，新员工分别赶赴总行营业部、大连、南京、杭州、重庆、武汉、沈阳、西安和苏州等九家分行实习三个月。期间，新员工撰写了大量学习报告，对各阶段的实习内容和心得体会进行了及时回顾和总结，取得了很好的效果。“导师制”在岗培训阶段，总行培训中心举行了简短而隆重的拜师仪式。新员工敬茶拜师，一声“师傅，请喝茶”表达了新员工拜师求教的真心；导师赠书收徒，一本本《我与中信》传递了导师收徒授业的真情。一阵阵的掌声见证了师徒的情义。一杯香茗，一份薄礼，深深一躬，这种传统的方式带着新的活力、新的寓意，将师徒紧紧地联系在了一起。这种深深的情谊是新员工步入工作岗位后更快成长的强有力基础。

总之，中信银行新员工入职培训体系的推出，实现了新员工培训工作的“四个统一”：统一了全行新员工培训的组织形式，统一了课件体系，统一了培训操作流程，统一了考核机制。通过统一、规范培训，为新员工灌输统一的价值观、

经营管理理念，系统了解我行的业务流程、规章制度，为做一个合格的中信人打下了基础。

(一)“c.a.n.”计划统一了全行新员工入职培训的组织形式、课件体系、操作流程、考核机制，改变了以往各分行在新员工培训方面参差不齐的状况□“can计划就像一个模子，是我们打造合格新员工的一个模子，是有中信银行特色的模子”，总行培训中心总经理如是说。

(二)“c.a.n.”计划有效提升了全行新员工培训的质量和效果，大大缩短了新员工适应岗位工作的时间，获得了各分行和总行各部门的充分认可，提高了用人部门的工作效率，为业务发展和经营管理提供了合格的人力资源，最终促进了业务的持久发展□20xx年以前，新员工上岗后往往需要近一年的时间才能基本适应岗位要求，同时试用期结束时，由于缺乏约束机制，转正成为了一种形式；实施“c.a.n.”计划后，用人部门普遍反映，转正成为一种有效的激励手段，基本上新员工在试用期内即可胜任岗位要求，而且主动学习意愿、参与意识和创造性更强了。有的新员工不仅很好完成了本职工作，还就部门的其他工作提出了很多好的意见和建议，“新员工不再是‘生手’的代名词，而真正是部门的新鲜血液，是带着活力、激情、创造力的一股清泉，团队整体的绩效都提升了”，业务部门负责人如是说。

(三)“c.a.n.”计划促进了新建行业务尽快步入正轨。新建行成立之初，几乎全部都是来自不同企业、有着不同背景的新员工，新员工培训的成效决定了新建行业务能否正常开展□20xx年以前新建行培训采取总行业务指导的形式□“c.a.n.”计划实施后，新建行员工的培训得到了系统的指导和支持，不仅掌握了业务知识和技能，而且尽快融入了中信银行的文化，促进了新建行的业务发展。“作为新建分行，有了can计划，我们心里更有底了，业务发展更有后劲了”，新建分行人力资源部负责人如是说。

从20xx年至今新员工“c.a.n.”计划的实施情况来看，该计划存在的主要问题：一是该计划仅覆盖新员工通用知识和技能培训，尚未与我行各专业技术序列岗位所需要的专业知识培训有效配合；二是随着业务发展和新员工素质结构的变化，该计划培训内容需要持续的更新和完善。

下一步，总行培训中心将针对各专业技术序列新员工所必备的专业知识和能力、培训内容和培训活动进行深入研究和设计，进一步丰富新员工“can”计划的内涵，全面提升新员工的知识和能力水平。同时，适时组织研发集中培训阶段的面授课程研发，同时根据银行战略发展和业务需要对原有的珠峰攀登之旅系列电子课件进行更新和完善。

新员工入职培训体系建设是一次有益的探索和实践，为我行今后领导力培训体系和专业技术序列培训体系建设积累了宝贵经验。在实施该计划的过程中，我们深深体会到，人力资源管理者要深刻理解业务合作伙伴这一角色的深刻内涵。把业务部门当作合作伙伴，遵循“以客户为中心、以价值为导向”的原则，我们的培训工作就有了不竭的动力和源泉。从这个角度看，培训也要以客户为中心。只有“以客户为中心”，我们才能跳出培训来看培训，找准自己的定位，将我们的时间和精力用在最大程度满足客户的需求上；只有“以客户为中心”，我们才能做到“一手抓管理，一手抓服务”，在提出管理要求的同时为客户提供全方位的解决方案；只有“以客户为中心”，我们才能找到评价自己工作的准则，才能不偏离培训工作的价值创造的轨道，在为企业培养出更多的优秀员工的同时，为全社会的人才培养与发展贡献力量！

## 培训生培训计划方案篇七

1、市场调查是招生活动的第一步，科学的方法收集、整理、分析各种有关资料，以了解当地的教育水平和教学现状，使负责人更好的安排招生的设计，地点的设置，人员的分配。对教师、学生和家長以访谈、问卷方式，收集、分析各种信

息。战略地图的制造，是招生的重要依据。

## 2. 招生方法

### 第一步：全面宣传

具体目标：做到全方位的宣传，让每一个家长都能见到才子教育的广告宣传单。制造声势，创造一个大气的品牌。广告铺天盖地。

具体实施：先熟悉本地区的人口分部，然后留守一两个人坐镇总部，其余的全体出动，传单覆盖瓯北附近所有的地区，主要的住宅小区，街边门面，重要路段。

### 第二步：重点实施

具体目标：细细的进攻上次搜集到的目标。

具体实施：发挥小组团队合作精神，每两人一个小组，目的是游说家长，劝说让孩子上辅导班，事前要掌握好与家长沟通的技巧、与学生沟通的技巧。地区要专一针对住宅户，家里有小孩的人家，或者是路边的小孩。

### 第三步：游说

具体目标：街边的家长，路边的中年行人。

具体实施：放置咨询桌，放在重要的位置，两人一组，一人在路边散发传单，一人在咨询台前，发传单的努力游说家长到咨询台前坐下聊聊。发挥每个人的才能，尽可能的把有意愿的家长领到学校。以便更好的达成目标。

招生过程从另一种意义上说：其实是一个人际交往的过程，要学会招生其实就是学会为人处世。

#### 4、预约学员

约见的方法电话预约

电话预约的目的：

- (1) 是了解学员学习需求的最快途径。
- (2) 引起学员和你面谈的兴趣。
- (3) 争取面谈的机会。

#### 5、了解学员的需求（学习兴趣）

#### 6、理解不同类型的客户（经济状况）

### 三．招生内容

暑期计划开始招生时间为5月25日—六月25日

招生对象1幼小衔接班

2新初一新初二新初三（瓯北及上塘为主）

3新高一新高二新高三学员（罗浮中学上塘中学及永嘉中学为主）

具体班级计划招生分别为：幼小衔接班20人

新初一新初二新初三各15人

新高一新高二新高三各15人

## 培训生培训计划方案篇八

20xx年4售后的年终任务是xx万，截止20xx年6月底我们实际完成产值为xx元，完成全年计划的xx%与年初的预计是基本吻合的。

其中总进厂台数为xx台，车间总工时费为xx元（机修xx元，钣金xx元，油漆xx元），我们的配件销售额为xx元，其中材料成本（不含税）为xx元，材料毛利为xx元，已完成了全年配件任务的xx%

为了严格控制费用的支出，我们别克售后部制定了完整的物业的设备检修制度，定时对所有的物业的设备进行检查，发现问题及时解决问题，避免问题由小变大，造成更大的损失。故上半年我们别克售后的物业及设备的维修费用仅有xx元，这是因大家的共同努力才使得物业维修费用不但不超标，并有节约。

现在许多公司都普遍存在人员流动性较大及人力资源配发等问题，我别克售后现在全体工作人员为xx人，其中管理人员为xx人，员工为xx人（除管理人员外，前台接待为xx人，机修人员为xx人，钣喷为x人，仓管及保洁各x人）以上人员并不包括实习生，我别克售后也同样面临着关键岗位人员缺失等问题。故下半年我们将继续加强对员工各方面的培训及领导，从企业内部培训并发掘新的人才，能更好的为公司服务。

一、总结上半年工作，因前台接待人员及机修人员的专业知识不够专业和广泛，服务细节有所欠缺，在与客户接触时，他们有时无法提供顾客所需要的服务，甚至让顾客产生不信任感。所以我们需继续加强对前台接待人员及机修人员的专业知识培训，提高业务能力，加强技术水平；在服务过程中，服务人员应做到换位思考，替客户着想，为顾客提供实在的服务，向顾客提出建设性的建议，使我们的服务能够让客户

更加满意。

二、 以往我们售后因前台及车间的各项标准流程不是十分到位，且工作人员面对工作时并不是十分细心，致使在一些可避免的工作细节上犯错误，故在下半年我们需增强管理人员、职工对工作的责任心，让职工知道目前企业现状和未来规划，及市场和未来走势，让他们意识到自己的稳定工作和收入公司的的企业发展是直接挂勾，从而使得员工们由被动变主动。从现在的服务行业来看，公司想长期稳定的发展，服务是重中之重。前台接待是别克售后对外窗口，前台接待人员的一举一动，代表着别克售后部的形象，所以我们必为别克售后部乃至企业树立良好形象，在客户心目中得到认可，这样我们企业才能继续发展壮大下去。

三、 从营销策略上，上半年别克售后部在忠诚客户维系上有所不足，客户在不断新增时也有着一定量的流失，所以下半年我们必须培养和维护一批长期稳定与我们合作的老客户，发展新的忠诚客户。我们会从日常工作中给这些客户真正的关心，当然照顾是建立在互惠互利的基础上，只有这样我们在市场好与坏的时候，我们都能度过，让这部分客户始终跟着我们走，真正做到比你更关心你。

四、 价格合理化。价格的高低也是左右客户进厂的重要因素之一，而为客户提供更优质的服务和合理的价格，并且时时刻刻从客户的角度出发制定合理的维修方案，从而为客户省钱，进而超越客户期望值。

五、 在目前市场环境下，各企业都处于微利或赔钱的状态下，这就需要我们企业每一名管理人员、员工节支降耗，为企业节约每一分钱，做为别克售后应从招待费、日常工作用品等方面中进行节约。

六、 加强5s管理，坚持对机器设备的定期维护，及时发现损坏或无法正常运作的设备并进行修理，从而提高车间的整体

运作效率，降低成本。

七、面对上海通用对我司的明察暗访，我们应努力打造一支上下团结，和谐有凝聚力的团队。遇事大家必须心往一处想，劲往一处使，我们共同想办法、拿措施，解决问题，度过难关。

最后请公司各位领导放心，别克售后部一定确保全年的工作任务，争取超额完成20xx年公司下达的工作任务。

客户送车进厂维修养护或来公司咨询、商洽有关汽车技术服务，在办完有关手续或商谈完后，业务部应于二日内将客户有关情况整理制表并建立档案，装入档案袋。客户有关情况包括：客户名称、地址、电话、送修或来访日期，送修车辆的车型、车号、车种、维修养护项目，保养周期、下一次保养期，客户希望得到的服务，在本公司维修、保养记录。

业务人员根据客户档案资料，研究客户对汽车维修保养及其相关方面的服务的需求，找出下一次服务的内容，如通知客户按期保养、通知客户参与本公司联谊活动、告之本公司优惠活动、通知客户按时进厂维修或免费检测等等。

业务人员通过电话联系，让客户得到以下服务：

- (1) 询问客户用车情况和对本公司服务有何意见；
- (2) 询问客户近期有无新的服务需求需我公司效劳；
- (3) 告之相关的汽车运用知识和注意事项；
- (4) 介绍本公司近期为客户提供的各种服务、特别是新的服务内容；
- (5) 介绍本公司近期为客户安排的各类优惠联谊活动，如免

费检测周，优惠服务月，汽车运用新知识晚会等，内容、日期、地址要告之清楚。

## 培训生培训计划方案篇九

20xx年初，江苏大学法学院迎来x名x级新生，其中x名加入了法学院团学联，成为一名新生干事。各位新生干事由于初进大学，刚刚接触大学生活及团学联的工作，对各项事宜都有很对不解之处，对整个大学生涯的目的和计划都有所欠缺。

法学院团学联x级新生干事培训

法学院学生会办公室

9月22日（第一讲） 9月24日（第二讲）

9月27日（第三讲） 10月10日（考核）

三江楼（一号楼）604教室

通过法学院学生会几位前辈及现任主席团各成员的讲演，使大一的各新生干事对大学生活有更深入的了解，从而及时做好从高中生到大学生的心态转变，更好的适应大学生活。同时，通过各位学长学姐的经验传授，使各位新生干事对团学联的各项工作有更深入的体会，正确处理好学习与工作之间的关系，并努力锻炼自己成为一名优秀的学生干事。

茶水：高骏武 照相：王月 通讯稿：冯洪兰

通知各部成员：范明清

第一至三讲：主持人迎接、介绍讲座嘉宾，致开场白，宣布讲座开始；嘉宾讲座；主持人宣布讲座结束。

第一讲主持人：褚妮娜 小结：郑佳佳

第二讲主持人：郑佳佳 小结：褚妮娜

第三讲主持人：高骏武 小结：王月

监考：院学生会主席团成员、各部部长、副部长

阅卷：院学生会主席团成员

办公室

陈影 樊倩倩

加深各位新生干事对法学院团学联的认识，培养各新生干事对团学联工作的热情及集体荣誉感。同时，加深各新生干事之间、干事与各位部长、副部长及主席团各成员之间的互相了解，使法学院团学联成为一个更加团结，更富热情与活力的集体。从而使整个法学院的工作高速、高效同时更富创新精神与集体荣誉感。

通过为期三次的讲座及考核，使各位新生干事对整个法学院团学联有更深入的了解，同时学会正确处理学生学习与工作之间的关系，更好地适应大学生活，更热情、更负责地投入团学联工作，为做一个优秀的学生干事树立一个目标并为之努力。