

员工教育培训制度和管理办法 合规教育 培训员工心得体会(大全10篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

员工教育培训制度和管理办法篇一

工作近六年了，但一切就好象刚踏入教师岗位的那一时刻，蹦蹦跳跳，无欲无求，只想做好自己的本职工作，然后抱着“能给我碗饭吃吃”就好了的心态，就是这样，六年都过去了。

当看完艾莫老师的讲座之后，心潮十分澎湃，回思以往为人，处事，工作都为自己汗颜，艾莫老师用生动的案例和诙谐的语言在轻松愉快的气氛中赢得了一次又一次的掌声，他带我找到了正确的职业定位，从而塑造完善的职业品格。

首先作为教师的我们要热爱自己的工作岗位，热爱自己的教育事业，一个热爱教育事业的人，才会感到教育教学对他人生的意义与生命的价值，他会在教育教学活动中感受到生命的律动和活力，体验到人生的'快乐与幸福，捕捉到生活的绚丽与精彩。学生是他生命的给养，讲台是他生命的舞台，教学是他生命的源泉。

其次作为教师的我们要珍惜自己的工作岗位，珍惜自己的选择，表现着对教育界事业全身心投入和不悔追求的信念、态度和决心。只有珍惜自己岗位的人，才不会对领导阿谀奉承，因为他相信自己的专业成长不需要领导的施舍，而取决于自己的努力；只有珍惜自己岗位的人，才不会“当一天和尚撞一天钟”，因为它有自己专业发展的目标；只有珍惜自己岗位的

人，才不会对学生放纵不管，因为他知道，自己最大的成功就是提供给他们最优质的课堂，培养出发展最好的学生；只有珍惜自己岗位的人，才会惜时如金，努力学习，因为他知道好教师一定是知识渊博的，没有广博专业知识的教师，他对学生的爱是苍白的。

我们要坚持到底，认真做好每一件事，争取做公司最有价值的好员工。

员工教育培训制度和管理办法篇二

本次培训班的主要目的就是提升新入企员工培训内训师的培训知识与教学能力，培养优秀的新入企员工培训专业内训师。

一、学习情况

本次培训计划的设计以及研讨活动的展开都紧紧围绕公司新入企员工培训全面集训环节这一主题。主要学习大学生心理辅导、团队建设、组织培训的流程和相关知识。使学员了解大学生的心理特征，掌握团队沟通、组织的基本原理和方法，提升相关能力。然后根据培训需求分析，结合以往新入企员工培训的经验，研讨制定出新入企员工培训与评价的系列方案、制度。

二、主要收获

1、提高了思想认识和政治觉悟，增强了作为新入企员工培训组织与辅导者的责任感与使命感。

通过学习，我真切感受到了培训管理(班主任)工作所承载的使命，感受到了贵州电网公司对员工整体素质与能力水平的要求日益提高。通过学习，我们对组织与辅导者角色的重要性有了进一步的认识。努力提升新入企员工培训组织与辅导者的知识与管理能力，对于帮助新入企员工尽快融入企业、

适应工作需要具有重要作用。

2、搭建交流平台，促进了经验与知识的共享

本期培训班共有来自电网公司各基层单位的学员35人。我们充分利用这次培训机会，结合新入企员工集中培训的特点，进行了工作方案的研讨。过程中，大家就新员工入企培训的方案及制度的形成进行了广泛和热烈的交流，通过相互借鉴、取长补短，共同探讨在员工培训工作中的新情况和新问题，携手完成了__年新入企员工培训与评价的全程策划，形成系列方案、制度。

在本次培训学习中，通过授课，了解了大学生的心理特征，掌握了团队沟通、组织的基本原理和方法，增长了不少知识，更使自己进一步认识到了作为一名培训管理及辅导者所承担的责任。通过学习研讨，拓展了自己的管理思路，丰富了培训辅导的方法，提高了写作能力。

培训学习即将结束，今后，我一定会充分将所学、所悟、所感的内容应用到组织与辅导者的工作中去，做一个新时期合格的培训管理者和辅导者。

金秋十月，细雨绵绵，第二期学员培训班于10月11日正式开班，直至今天已经走进了尾声。学员们通过本次为期五天的学习，在老师慷慨激昂的授课中收获到了很多东西，拥有了友情、知道了团结的力量、得到了业务知识、理解了规章制度、体会了人生哲学.....在本次培训中，我们有苦有甜，有欢笑有感动，作为这个大家庭当中的一员，我感触颇深。

121名来自全国各地的朋友们相聚在中行，相聚在同一个教室中学习，是中行带来的缘分让我们相见相识相知。茫茫人海中，我们每位成员的相遇可能是人生路上的一次偶然，也或者是命中注定的缘分，但是，我想说，存在的便是合理的。五天的相处和帮助，让我们每位同仁真正的抱在了一起，成

为了一支团队，使得每名成员有了更加强烈的集体荣誉感，我们为了共同的目标通力协作，我们同荣辱，共进退，困难面前不气馁，逆境面前不放弃。

在培训的第一天首先为我们讲课的是黄洁行长，黄洁行长给我们介绍了中国银行江西省分行的现状以及未来的发展方向，明确了作为一名中国银行的员工应该具备的素质，为我们以后的职业发展规划指明了方向，使得我们更了解了中行，更了解自己的岗位。黄行长从百忙之中抽出时间给我们讲授的这节课，使得我们都受益匪浅。

员工教育培训制度和管理办法篇三

下是由小编为大家推荐的药店员工教育培训总结，欢迎大家学习参考。

在药店工作期间，我认真学习《药品管理法》、《经营管理制度》、《产品质量法》、《高品质质量养护》等相关法规。积极参加药品监督、管理局组织开办的岗位培训，以安全有效用药作为自己的职业道德要求。全身心为民热情服务，诚恳为群众耐心解答问题，并未患者提供一些用药保健知识。在不断实践中提高自己的职业道德素质和业务水平，并做到对患者用药安全、有效、稳定，并赢得广大群众的信任。

作为药店一名营销员，一定要做好药品的质量把关问题。验收药品等，尤其是需低温(2---10摄氏)储存的药品，均应放在冰箱内存放，冰箱内温度应保持在2---10摄氏度之间，每天上午10:00、下午3:00各记录一次。须冷藏的药品务必按规定存放。

在销售过程中，除了热情礼貌为患者服务外，并告诉患者平时养生保健这方面的有关事宜。例如：平时多吃一些户外活动等，老人、儿童，多晒晒太阳，平时多饮水，从而提高自

身免疫力等一系列事宜。结合患者自身状况，为患者提供安全、有效、合适的药物，并详细向患者告知用法用量、及注意事项和副作用、禁忌等。让患者能够放心地使用。还有一些有长期服药史的老客户，我们一定要站在顾客的位置上多替他们着想，我们除了在药店耐心诚心的为他们服务外，而在必要时，在售出药品后亦可进行电话回访。一来了解一些药品的确切疗效；而来对他们进行心理沟通，让我们的药店成为他们家的家庭药箱。成为他们身边的保健小助手！顾客信任就是对我们工作的最大支持，同时确实是为患者朋友提供了许多便利之处！

在工作学习的过程中，我虚心向各位老师、同仁请教。并熟悉了解了中药材的辨别方法、及用途。尤是一些名贵中药材的煎熬等。

工作中对于卫生检查工作，每周对门店环境卫生做一次全面的检查，发现不符合规定要求的，立即整改，并做好《卫生检查记录》。

中国医药学有着千年的历史，是我国民族优秀传统文化的重要组成部分。中医中药、与国画、戏剧统称为中国三大国粹。由此可见中医中药，药品重要性的鉴证。

通过这几年的工作学习，我坚持理论联系实际，不断探索创新！我深刻感到只有认真踏实、虚心向他人请教并深刻反思所学到的知识，才能更优秀的积极的为工作做出优秀的成绩！

在以后的工作中，我会更加倍的努力学习专业知识，掌握更多的业务技能，以更专业的知识为将来的工作打好坚实的基础，为药业的发展做出巨大的贡献！

同时在这个社会大家庭中贡献出自己的一份力量！今特申请药师职业学位，以求更大的进步和发展！请上级领导给予批准和认可！

营业员的岗位看似很简单，但要把工作做好，做细却不简单。我们要在工作中不断的加强自身学习，自我充电，用专业的业务知识为顾客更好的服务，来体现自我价值。

在这半年里，我在领导的耐心指导和每月培训知识下我学到了很多提高了自己的业务水平，也发现了自己的不足。

要当好一名营业员就要熟记药品的品名医学|教育网搜集整理，药品的摆放位置，用法用量和功能主治。这是要当一名药店营业员的基本功，可我们往往总是大大咧咧的只知其一不知其二，通过经理的耐心指导和长期提问来完成我们的基本功是很不应该的。

作为一名合格的营业员呀护士 个人工作总结以微笑服务为主题，认真观察每一位顾客，认真倾听顾客的诉说，察言观色，通过顾客的动作和表情来发现顾客真正的购买动机，不要对只看不买的顾客表现出冷漠和不耐烦的表情。对有购买欲望的顾客要试探性的向顾客推荐，在推荐过程中不要只顾自说自话或看到别的顾客进店分神，要通过推荐一两个品种来观察顾客反应来完成交易。

员工教育培训制度和管理办法篇四

一、本计划书以系统性为特征，目的是完善本公司的员工培训。

二、确定培训目标

2. 是否希望通过培训改进员工的工作表现?

3. 是否需要为在职员工未来发展或变动工作做准备?

4. 是否需要通过培训使员工有资格晋升?

5. 是否是为减少意外，加强安全工作的习惯？
6. 是否是为改善在职员工的工作态度，尤其是减少浪费的习惯？
7. 是否需要改善材料的处理、加工方法，以打破生产技术上的瓶颈现象？
8. 是否需要培训新进员工，以适应其工作？
9. 是否需要教导新进员工，使其了解全部生产过程？

三、确定培训手段

1. 是否可以用工作分析来配合培训？
2. 是否有品质标准以供培训者学习之用？
3. 是否有某些技术或工作方法必须予以指导？
4. 是否有关于安全操作方面的工作方法需予以指导？
5. 是否可建立一种方法使在职员工减少材料浪费？
6. 是否需要指导材料处理的方法？
7. 是否决定在学习时采用最佳机器设备操作方法？
8. 是否需要制定员工工作标准？
9. 是否期望改进或改变工作态度？
10. 是否需对业务员说明产品及业务，以增进其工作成效？
11. 是否需开展包括工具的使用方法及放置位置在内的训练项

目?

12. 是否需教导业务员本身工作以外的业务??

四、确定培训形式

1. 是否是不脱产培训?

2. 是否需要一个教室和一个专职教师?

3. 是否采用实地工作培训和教室授课相结合的方式?

4. 是否采用实地工作培训和函授课程以达成培训目标?

五、本公司业务员的教育培训的教学可采用授课或示范的方法。

六、凡决定用授课方法时，须注意以下两点

1. 授课是传授知识的最好方法。

2. 示范是教导技能的最好方法。

七、计划教学时，须注意下列各点

1. 教学主题是否只需一次特别讲课或需一系列讲课?

2. 教学之后是否需要讨论?

3. 教学主题是否需要示范?

4. 操作上的问题能否在教室中解说明白?

5. 能否在工作中直接进行指导?

八、确定视听教具

1. 是否需要一本教导手册?
2. 是否在培训时，发给一份计划大纲?
3. 除了课本外，是否发给其他印刷教材?
4. 如果培训需要电影或幻灯协助，能否获得此类所需资料?
5. 是否能利用机器设备或产品的图片或照片，放大作为教学之用?
6. 是否能利用机器设备的模型来做教学示范?

九、确定培训设备应根据培训的内容及形式选用。

十、确定培训场所

2. 培训是否可以在邻近之学校、餐馆等地举行?

十一、施教地点的确定和培训设备的确定应同时完成。

十二、确定培训时间

1. 是否必须在上班时间内实施培训?
2. 应确定每次讲习时间和每周举行次数?

十三、确定师资条件

师资优劣是决定培训工作成败的重要因素，所以师资必须是相应培训科目的专家或有经验者。必须聘请两位以上的专家来执教。

十四、聘用培训教师

1. 受训者的领导是否有足够的时间和能力来执行教学工作？
2. 是否可以由优秀的技术工人来担当教学工作？

十五、选择受训人员

1. 对新进员工是否需施以培训？
2. 新进员工的培训是否可作为雇用的'先决条件？
3. 是否希望受训者有一些工作经验？
4. 员工在换岗或晋升时是否必须施以培训？
5. 是否为因工作受伤的人员特设培训来协助他们继续在原单位服务？
6. 是否允许员工自动参加培训？

十六、编制费用预算

1. 是否在培训场地、器械、材料上花费费用？
2. 受训时，受训工资是否计在培训费用之内？
3. 如若教师是本公司员工，其薪金是否列在培训费用之内？
4. 筹备培训计划阶段的费用是否计算在培训费用之内？
5. 由于培训而造成的次品及误工费，是否应计算在培训费用中？

十七、检测培训成果

必须核验是否达到原定之目标。核验及检讨培训计划必须注意以下几点：

1. 培训成果是否达到原定目标？
2. 是否有标准的学习时间，以供检验受训者的学习进度？
3. 能否备有学员在受训前、受训期间及受训后工作能力的记录？
4. 学员进步情形是否需要做成记录？
5. 是否需对受训者所获知识与技能施以测定？

十八、公布培训计划和结果

1. 如果计划需向员工公布，是否准备在培训开始前或者是施行时宣布？
2. 培训时间、地点、方法是否形成制度性文件下发？
3. 培训结束后是否发给结业证书？

十九、本教育培训计划如有未尽事宜，应随时做出修改、补充。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索员工教育培训计划表。

员工教育培训制度和管理办法篇五

安全是企业的永恒课题，“安全为了生产、生产必须安全”，安全生产事关企业的稳定和职工的生命安全，工作任重而道远，我们只有把各项工作长抓不懈，消除隐患以防为主，才

能保持安全生产良好局面的长期稳定。

重要部分。安全生产工作才能保证正常生产秩序，只有安全搞好了单位经济才能够发展。企业在内的人员都应树立安全意识，把安全生产作为每个人的自觉行动，要在思想上高度重视起来，从点点滴滴做起，决不放过任何一个有关安全的每一个细结。位置上突出起来，以安全促进度，以安全促生产，以安全保证单位最大效益。

安全学习，每年单位都有安全检查。今年仍然不例外，安全生产教育仍然在公司不断的深入开展。当前我国改革开放和现代化建设呈现蓬勃发展的局面，知识不断在更新，社会不断在进步。安全生产是经济发展和社会稳定的重要条件，有效的防止或减少各类事故发生，建立良好的安全生产环境。安全生产关键在于预防，很多事故发生后，当分析原因时，往往会发现起因其实很小，如果稍加重视就不会成灾，可问题就在小小的疏忽上，引来的却是无法挽回的损失。

于是有些人就认为是加大了企业的成本，安全生产主要投入人力、物力和财力。还有人觉得自己企业各方面条件都好，不会出现安全事故，存在着侥幸心理，生产过程中安全与生产是相互依存的关系，安全必须保证，不安全就不能生产。人们常说：“安全促进生产，生产必须安全”就是这个道理，特别是当前市场经济的新形势下，必须克服安全工作，说起来重要，做起来次要，忙起来不要”错误思想，要树立“一切为安全工作让路，一切为安全工作服务”观念，坚持安全至上，把“安全第一，预防为主”方针落实到实处，从而保证安全生产的健康发展。

不像普通投资那样直接反映在产品数量的增加和提高产品质量上，安全生产搞的好与坏直接影响着企业的经济效益。安全生产所产生的效益是隐性效益。而是体现在生产的全过程，不发生事故，才能保证生产的正常开展和连续进行。就现代企业整体工作而言，经济效益是中心，这是企业全部工作的

穆德和归宿，但是具体生产过程中，必须坚持安全第一，不安全不能生产。如果没有安全保证，生产就是一句空话，事实上一个企业安全生产如何，必然会影响企业的效益，企业一旦发生事故总要或多或少造成经济损失，此外，由于事故影响，员工人心不稳，生产难以进行，这也是无法估量的损失，由此可见，安全是提高经济效益的前提和基础，没有安全就没有效益，但是安全毕竟不等于效益，安全上去了并不等于经济效益就能提高，效益与安全是企业的两项根本性任务，要以安全保效益，以效益促安全。

员工教育培训制度和管理办法篇六

20xx年转瞬即逝，按照惯例，我们都要对自己的工作生活进行一次盘点，无论得到与失去，都会使人受益良多；于是，在一个安静的午后，我开始认真整理记忆、暴晒往事。

进入xx从事培训工作，对我来说是人生中一次正确的选择，我知道自己愿意把热情投入到这份充满乐趣的事业中去；讲解与沟通是我主要的工作方式，每当看到同事和工作伙伴收获与理解的目光，看到大家为我们的企业文化、我们的产品、我们的品牌感到骄傲，我都会感到由衷的快乐，能在职业中获得成就感与满足感，对于我来说这份快乐远远超越物质上的拥有□20xx年在我的职业生涯中也是浓墨重彩的一笔，这一年我获得了“年度十佳培训师”和“全国第四季度优秀培训师”这两个重要的褒奖，奖励固然可喜，也是公司给予我工作的认可，但是这些荣誉所赋予我的责任与使命，也使我深感未来工作之重，这份重，使我要更加抖擞精神，以一种奔跑的姿态、左手以目标、右手以方法，在职业道路上不断前行。

20xx年我将以“成长”为主题，这个主题是不仅是自我提升的目标，也是职业的效果。培训与教师作用大致相同，立足于“传道授业解惑”，希望通过自己的努力把所拥有的知识与

人达成分享，然而企业培训与学校授课最大的不同之处在于企业更加关注培训的时效性，知识需要在短期内就转化为实际的生产力，培训的过程也就是将大家的思想与理念逐渐集结的过程；同时接受培训的人员并非是思想相对单纯的学生，而是具有生活历练和独立思想的成年人，如何能将知识转化为企业效益，如何能够把根基不同、经历各异的员工通过培训搭建起统一的思想行为模式，这是我一直在工作中不断给予关注的问题，也是培训工作能否取得实质效果的关键所在。

培训工作就其本身来讲，应该一个连续的过程，任何一次独立的培训都应该成为这个过程中的一个部分，那种一时兴起、无章无法的培训，是起不到什么应有的效果的，所以在培训中我始终关注计划与步骤的配套行为，如果能够把握过程，其结果也就基本不会偏离初始的方向。

培训工作的方式与内容是两大因素，在以往的培训中许多老师往往只关注内容，而忽视了受训的人想法与感受，其实这对培训来讲是致命伤，我在培训过程中更乐于与受训员工共同分享一些他们喜闻乐见的知识，从沟通中将企业理念与标准规范等进行软性传播，员工听得到、记得住、用得好，才是企业培训目标所在。

企业促使员工成长，可以使用很多方式，但培训无疑是重要的方式之一，培训时我将“成长”这个概念贯穿于始终，希望看到员工通过培训能够发生什么样的改变，产生什么样的进步，或者说员工需要什么样的成长与进步；同时作为培训者自身，我也会把成长作为自己的一项日常工作，对自己所掌握的知识，也持有一种常学常新的自我成长意识，通过自身的成长来带动培训效果的最终提升。

我坚信，培训其实就是一种快乐的分享，培与学的过程中，也是将企业的理念、目标、要求、方法与标准通过许多大家乐于并能够接受与理解的方式进行宣讲与沟通，使我们的同事和合作伙伴在这个平台上与企业携手成长的过程，作为传

播快乐的使者，我也将立足长远、关注当下，在自我成长与助人成长中，体会作为xx人的快乐与责任！

员工教育培训制度和管理办法篇七

为加强教育培训机构的规范化管理，完善各项工作制度，教育培训机构制定了员工守则，下面本站小编给大家介绍关于教育培训机构员工守则的相关资料，希望对您有所帮助。

(1) 教学质量：每月测试一次，并进行评比，分享优秀的老师的教学方法，或者让其现场讲一节师范课。

(2) 备课情况：可以一周抽查一次，随机的，或者进行备课竞赛。

(3) 老师的考勤：迟到一次当场罚款。

一、目的

为强化员工遵纪守法和自我约束的意识，增强员工的积极性和创造性，同时保障公司各项制度的执行，维护正常的工作秩序，特制定本制度。

二、适用范围

本制度适用于学校全体员工。

三、主管部门

本制度管理部门为综合管理部。

四、奖励

(一) 对员工的奖励分为：计功、计大功、升迁或晋级、通令

嘉奖等荣誉称号。在给予上述奖励时，发给一次性奖金和荣誉证书或奖状。

(二)对有下列表现之一的员工，给予奖励：

1. 在完成规定的教学任务的同时，注重教学方面的创新，班级升学率达98%以上。
3. 在保护公共财产、防止或挽救事故中有功，使学校财产和职工利益免受重大损失的。
5. 在维护财经纪律，抵制歪风邪气方面事迹突出的。
6. 一贯忠于职守、积极负责、舍己为人，事迹突出的。
7. 每学期(或学年)评出一个或两个优秀班组，可获得相应奖励，并授予“优秀集体”称号。
8. 其他应当给予奖励的。

五、处罚

(一)对员工的行政处分有：警告、记过、记大过、降级、降薪、留用察看、撤职、开除。对员工给予警告、记过、记大过处分的同时，可以附加扣发1~3个月的绩效奖金；降级，在降级的同时，扣发4个月绩效奖金。凡受公司留用察看处分，察看期间只发给试用期工资；对员工的行政处理：辞退(解除合同)、开除。

1. 行为规范处罚

(1)保持衣冠干净整齐，胸牌佩戴应符合公司规范要求，禁止赤膊、赤脚、穿拖鞋、背心等现象，违者每次罚款5元。未经领导批准的，私自调班的，不服从管理、调配，违反内部管理规定的，无理顶撞的，罚款3元。

(2) 1、迟到、早退30分钟以内，罚款2元;30分钟到1小时，罚款5元;1到4小时，记为矿工。不执行请、销假规定，罚款2元。

(3) 未经领导批准的，私自调班的，不服从管理、调配，违反内部管理规定的，无理顶撞的，罚款3元。

(4) 工作或服务态度不佳，与学生或其家长发生不礼貌行为，罚款3元。遵守“6s”(整理、整顿、清扫、清洁、素养、安全)现场管理规定，按照“6s”标准对所属区域及员工进行管理，保持清洁、优美、卫生的环境，培养员工素养。乱丢垃圾、纸屑、随地吐痰、罚款2元;在生产区域或宿舍区乱倒垃圾、杂物、脏水、剩余饭菜污染环境，罚款2元，并责令清理干净。

(4) 严禁在工作场所内大声喧哗、使用污言秽语或追逐嬉闹，讲话声量以不影响他人工作为标准，违者罚款10元。

(5) 工作时间内应坚守工作岗位，不得随意窜岗、离岗或扎堆聊天，不做与工作无关的事情，也不得影响他人工作，违者罚款10元;睡岗罚款5~10元。

(6) 实行日落原则，今天的事情今天做完，不拖拉。违者罚款5-10元。

(7) 不允许在禁烟场所吸烟，违者罚款10元。

(8) 下班离开时应关闭电脑、空调、电灯等用电设备设施，关锁好门窗。发现长明灯、长流水现象，每次罚款5元。

(9) 工作时间内玩电脑游戏、看电影、看与工作无关的报刊杂志，每次罚款5元，连续三次校内通报批评。

(10) 使用电话言简意赅，勿占用时间过长，禁止用办公电话聊天，严禁拨打自动声讯电话，严禁占用电话炒卖股票，违者罚款10元。

(11) 爱护公司财物，勤俭节约，杜绝各种浪费。动用学校财物从事私活加工，按材料加工费的5~10倍予以罚款，造成损失照价赔偿。

(12) 严禁盗窃学校财物，一经发现，除按价赔偿外，予以行政处罚，情节严重的移交公安司法机关处理。

(13) 严禁在公司内打架斗殴，一经发现解除劳动合同，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

(14) 尽忠职守，严守公司秘密，严禁擅自复制、查阅及泄露学校文件及资料，不得携带机密资料外出，一旦发现，作内部下岗处理，罚款100~300元，并保留诉诸法律的权力。

(16) 保持公司信誉，不作任何有损公司声誉和形象的行为，违者罚款50元，造成恶劣影响的另行处理。

(17) 准时出席各类会议，迟到5分钟以内，普通员工罚款5元，中层干部罚款10元，高层领导罚款30元，5分钟以上翻倍，无故缺席会议罚款20元；三次以上无故缺席者，罚款100元，若有事需提前10分钟向会议主持人请假，否则视为缺席。

(18) 严禁擅自撕毁和更改公司各种告示、通知及现场各种张贴文件、图画等，违者罚款10元，并负责赔偿损失。

(19) 严禁乱涂画、乱张贴等污损设备、墙面的行为，保持现场环境整齐清洁，违者罚款10元。

(20) 工作时间内，未经批准不得接见亲友，不得随意带闲杂人员进入公司内，违者每次罚款10元。

(21) 公司下发的各种文件、资料必须妥善保管，并按公司规定上交归档，若造成遗失、外流者，根据情节严重罚款10~30元。

(22) 干部和职能人员若滥用职权，对员工进行打击报复或对应处分员工进行包庇的，要从严处分，直至追究刑事责任。

2. 教师管理处罚

(1) 上班必须提前10分钟到岗，做好班前准备工作和交接班工作。

(2) 教师必须等自己办的学生全部被接走后方可下班，违者处罚责任人10元/次。

(3) 现场吸烟，处罚当事人5元/次。

(4) 不服从领导调配，直接领导有权责令停职检查(停职期间不发工资);无理取闹、情节严重的，给予行政记大过以上处分，造成经济损失的，应予以赔偿。

(5) 上岗前不允许酗酒，一经发现，直接领导有权不准其上岗，停工时间作事假处理并罚款20元。

(6) 故意损坏工具、公物，照价赔偿，并罚款10元，取消1-3个月绩效奖金;遗失工具、公物的，照价赔偿，影响生产和工作，造成经济损失的，赔偿全部经济损失。

3. 安全、保卫管理处罚

(1) 各级领导和安全员必须严格履行各自的安全职责，对易燃、易爆、剧毒、放射和腐蚀物品、消防器材，进行分类放置，专人严格保管，消防器材点检按安全检查、按保安部门规定执行。凡因管理不善、督查不严或违章操作造成事故的，对责任者罚款1000元，取消3个月的绩效考核工资和年度奖金;后果严重的，给予行政工资降级处分;构成犯罪的，移交司法部门惩处。

(2) 严禁酒后上班，违者罚款10元，造成损失的另行赔偿损失。

(3) 擅自移动、挪用、损坏安全设施和消防器材，罚款10元。

(4) 员工在公司内外进行赌博或为赌博提供条件、传播淫秽物品、参与邪教、进行迷信、流氓活动及吸毒的，从严从重处理，罚款50-100元，取消3个月的绩效奖金。情节严重的给予留公司察看以上处分；构成犯罪的，移交司法机关惩处。

1. 将本校物资私自赠与他人或偷窃公共财物或他人财物，价值在100元以上，1000元以下者。

2. 故意损坏学校财产，价值在1000元以下者。

4. 打击、报复及变相打击报复管理人员，情节较轻的。

5. 营私舞弊，损公肥私，有贪污受贿行为情节较轻者。

6. 受个人利益驱使，造成学校经济损失在20xx元以下者。

7. 破坏学校正常工作秩序，扰乱社会治安，有损学校形象者。

8. 未经许可兼任其他企业职务者。

9. 篡改发票，损公肥私者。

10. 擅离职守(包括值勤时间)导致财产损失等情形重大者。

11. 拒绝工作、借故停止工作或怠工事实确实，经吩咐仍不执行，态度恶劣者。

12. 借本校名义在外招摇撞骗，损害学校名誉情节较轻者。

观念，做事不会拖拖拉拉的。

(4) 老师的责任程度：对每个学生都不能松懈，对每个学生都有一套特制的教学任务。

(5) 老师的工作热情：对老师的进步给予肯定，最好是对竞赛或评比中优秀的老师进行当场奖励。

(6) 学生成绩的提高：与老师的努力是分不开的，可以采取星级评比的方式，进行课时费奖励。

(1) 课堂气氛：要不做与学习无关的事，不讲闲话，要随时互动，但是不可过分，不然一发不可收拾。

(2) 学习效率：要求老师在讲完知识点，再做练习的时候，要对学生限时，讲每个知识点也要有时间限制，扯题外话不要太多。

(3) 学习习惯：要求学生注意力集中，坐端正。

(4) 学习成绩：每一次考试都要与前一次进行比较，还要与别的学生比较，可以采取鼓励或奖励的形式，可以根据学生的爱好而定。

第三、培训机构运作的管理：

(1) 全体老师必须遵守公司章程，遵守公司的各项规章制度和决定。

(2) 倡导树立“一盘棋”思想，禁止做有损公司利益、形象、声誉或破坏公司发展的事情。

(3) 通过发挥全体员工的积极性、创造性和提高全体员工的教学质量、管理能力、经营水平，不断完善公司的经营、管理体系，实行多种形式的责任制，不断壮大公司实力和提高经济效益。

(4) 提倡全体员工刻苦学习知识，为员工提供学习、深造的条件和机会，努力提高员工的整体素质和水平，造就一支思想新、作风硬、业务强、技术精的员工队伍。

(5) 公司鼓励员工积极参与公司的决策和管理，鼓励员工发挥才智，提出合理化建议。

(6) 公司实行“岗薪制”的分配制度，为员工提供收入和福利保证，并随着经济效益的提高逐步提高员工各方面待遇；公司为员工提供平等的竞争环境和晋升机会；公司推行岗位责任制，实行考勤、考核制度，评先树优，对做出贡献者予以表彰、奖励。

(7) 公司提倡求真务实的工作作风，提高工作效率；提倡厉行节约，反对铺张浪费；倡导员工团结互助，同舟共济，发扬集体合作和集体创造精神，增强团体的凝聚力和向心力。

员工教育培训制度和管理办法篇八

读了李望松的“木桶原理”让我想起前一段时间的一个病例，一位老同志到我这做了个球帽式精密附着体。我选择了我们省一家大型的加工厂，因为经常在它那加工支架，他们支架做的非常好，只是有点担心烤瓷那块，顺便说-下，我们的烤瓷牙都是自己加工的，附着体还真做不了，没有研磨仪。不过考虑也不要求形态，只要密合就好。模型发过去了，问加工厂怎么样，说非常清晰，牙龈都分离开了，基本不用修模，烤瓷牙做回来以后，感觉颜色形态都还可以，试戴，天哪，怎么这么松，而且颈缘明显宽于肩台，返工？六颗烤瓷两个球帽，加工厂损失太大了，真的于心不忍，最后把颈缘磨掉换成肩台瓷算是密贴了，最后把支架部分做回来就位，效果非常好，用帕娜碧亚粘接烤瓷部份，心里算有点底，嘱患者半年复诊，检查是否需要重衬基托。不到两个月，患者就来了，说支架松了，能不能紧紧，怎么会呢？摘下来一看，晕！一个

钢球折在胶垫里了，能不松吗?没办法，只能重做。

我在这里并没有埋怨加工厂的意思，只是想和大家探讨一下内冠松紧的问题，一般临床医生都认为填倒凹和间隙液会导致至冠松，其实那是一个误区。我们现在排除临床因素看看在加工厂会发生什么问题。

首先模型到了石膏部，技工填倒凹，这时会有三种情况 1倒凹填的恰到好处，但在高劳动强度的加工厂这种情况可能性不大 2 为了就位顺利稍多填点倒凹，这就可能导致内冠松些，但不会很严重。3 倒凹填少了 这就会引起内冠就位很困难给车金带来麻烦。

修好的模型到了蜡型部，滴蜡的温度，包埋时水粉比例，膨胀液的浓度都会影响冠的松紧。

最后内冠到了车金部 这时有两种情况 1内冠完全就位 如果前两步做到比较好会出现这种情况 2 就位困难 原因很多 那就须要调试就位 一般来说 加工厂车金的工作量很大，如果碰到个急性子，用车针给你大面积一掏，冠是就位了，但后果是致命的，临床上冠松的离谱如果是加工厂的原因，那么大多数都是它造成的。

我说的这些原因都是由于失误引起的，我想在那些出精品的工作室应该不会发生这些现象吧，不过那的价格应该是很贵的，有点无奈。

教育培训市场员工心得4

员工教育培训制度和管理办法篇九

我煤矿在上级领导的正确领导下，以“三个代表”和十七大

精神为指导，一年以来努力的工作，不断的提高，不断的加大对煤矿安全工作的监管，一年来工作出现了零事故，零伤亡的骄人工作业绩。在2015年即将结束的时刻，我们煤矿应该就一年以来的工作做一下总结，为以后工作打下良好的基础，也是对以后工作的一种鞭策和激励！

我矿认真贯彻落实上级一系列有关职工教育培训的指示精神，坚持“三个并重”原则，紧紧围绕“两型三化”矿井建设和“四大”主题活动，虚心学习兄弟矿井“四五级联动”安全培训经验，借助培训体系贯标平台，不断完善措施，优化管理，真抓实干，注重效果，圆满地完成了全年各项培训任务，教育教学水平也随之提高。全年全矿“三项岗位人员”外培完成264期1564人，完成计划的105.6%；安全内培完成28期4147人，完成计划的117.9%；岗前培训完成9人；党员政治培训完成7期405人，完成计划的112.5%；继续教育完成3期106人，完成计划的100%；技能鉴定内部培训完成7期498人，完成计划的622%；管理认证培训完成1期60人，完成计划的150%。进而达到了全员培训率100%，培训合格率100%，学员满意率100%；“三项岗位人员”持证上岗率100%；教师持证上岗率100%，专职教师多媒体课件教学100%。2015年我矿保持了济宁市、集团公司职工教育和安全培训先进单位荣誉；首次获得鲁西煤监分局安全培训先进单位；“235”培训方式课题获集团公司企业管理科学优秀成果二等奖，并获山东省企业管理科学优秀成果三等奖。

一、主要认识和体会

（一）改善条件、优化环境是搞好职工教育的关键环节。矿对培训基地按照“保四争三”的目标要求，不断增加投资，改善办学条件，新建了薄煤层炮采模拟试训基地，增加学员的感性认识，促进理论与实践的相互结合，保证四级安全培训机构建设全面推进、高位达标。

（二）因地制宜、注重实效是搞好职工教育的根本目的。在

各项安全培训中，我们既遵循上级培训大纲要求，又突出我矿薄煤层炮采矿井特色，采取“235”方式与“6m”模式的全面结合，使各项安全技术培训适应了安全生产形势发展的需要，起到了为安全生产、提高效益擂鼓助威、保驾护航的目的。

研究解决职工教育中出现的问题，使职教工作成为矿井总体工作的有机组成部分，为我们开展工作提供了力量源泉。

（四）健全机构、充实力量是搞好职工教育的组织保证。为保证职教工作的正常开展，重新聘任了20余名区队、科室业务技术骨干为安全技术培训兼职教师，使职教教师专兼结合、结构合理、学历达标，更加适应四、五级联动教学的需要。

（五）整章建制、严格考核是搞好职工教育的重要措施。矿重新修订了《北宿煤矿职工安全技术培训管理规定》，不断学习借鉴兄弟单位的好经验、好做法，使各项安全培训“有章可循、有章必循、违章必究”。同时，按照制度规定的条款，以严治学，教考分离，实行动态的准军事化管理，学员的自治能力、执行能力、服从能力明显提高。

二、主要工作完成情况

1. 校容校貌焕然一新

投资4.5万元扩建了计算机教室，为全面实现“机考”奠定了可靠基础，大大地提高了劳动效率。二是投资1.2万元建立了多媒体教室1口，实行集中控制，专职教师所有课程实现课件教学；投资1.8万元更换了学生桌椅60套，投资1万元更换了教师办公桌椅8套，投资10万元粉刷装修了全部校舍，校容校貌焕然一新。三是投资近200万元建设的薄煤层炮采实训基地和安全展室已初具规模。四是投资1.8万元购置了铁质书架22架，投资1万元购置铁质档案橱10组，图书阅览室、档案资料室明显改观。今年以来，校舍建设投资规模为建矿32年来的

首次，为正规办学创造了齐全、规范、舒适、优雅的条件。

2. 培训体系规范运作

或下现场2次，包保、督促、指导基层区队业余办学，认真开展论文评比、优质教案评选、学员评教、教师互评活动，教学质量大大提高。2015年，我矿组织教学课件评比2次，论文评比2次，对成绩优秀者分别给予了500、400、300、200元的奖励，教师教学教研积极性大大提高。四是在执行程序上，所有培训都按照“需求确认——设计策划——实施培训——培训效果评价——培训改进”程序，规范运作。如：今年初，通过岗位能力差距确认，发现部分电钳维修工、泵站司机对新设备、新工艺、新技术、新材料掌握不熟练，动手能力较差的问题，就安排他们在机厂车间进行实物现场教学，解疑答难，学习效果明显提高。

“一个学习”先行一步

“一个学习”即党的十七大和科学发展观精神的学习。根据上级党委学习实践科学发展观活动工作部署，党委中心组政治学习每月不少于2次，起到表率作用；支部书记例会每月1次，起到引导作用；矿党校举办庆祝建党87周年党史党建知识有奖学习竞赛活动，673名党员参赛，起到普及作用；第三、四季度，我矿先行一步举办学习实践科学发展观党员轮训班5期285人参加培训。在培训内容上，我们以领会科学发展观内涵外延为主题，党风廉政建设教育、美德文化教育、合格员工教育贯穿其中，并将本矿安全生产、经济任务完成情况及时通报，做到了把目标讲明、任务讲清、问题讲透、措施讲通。政治教育活动的正常进行，使基层党组织的战斗堡垒作用得到加强，广大党员的先锋模范作用得到发挥，广大职工的凝聚力、向心力、战斗力得到巩固，为矿井改革发展营造了浓厚的舆论氛围，企业文化建设又有了新的突破。

4. “两项培训”超额完成

的持续延长，矿杜绝了重伤以上人身和重大非人身事故，到12月31日连续安全生产980天；矿井质量标准化达标夺得煤业公司“五连冠”。

5. “三个推进”卓有成效

开展正常。教培中心以“创建学习型企业、学习型区队班组和学习型职工”为抓手，引导职工树立“终身学习”理念，实现从单纯体力型向体力和智力结合型转变，以区队为单位组织了较小规模的电钳工、焊工、瓦斯检查工技术比武活动，选出技术能手13人。瓦斯检查工路庆斌在山东省青工技能大赛中，获得第4名的好成绩。三是继续教育步入正轨。为培养适应薄煤层炮采矿井专业技能人才，与职工大学联合办学举办的采矿、机电中专班，教学工作正常开展。今年年底106名生产区队班组长将完成学业，提高了生产骨干的学历水平。同时，紧跟集团公司“金蓝领”培训项目步伐，制定并实施了北宿煤矿学历教育奖励办法，利用高、中级技能鉴定的途径，做到“培训—考核—使用—待遇”四位一体，鼓励技术人才脱颖而出，增强了企业发展后劲。2015年，全矿600余名职工参加技能培训和鉴定，创出历史之最；50余名职工获得学历奖励；60余名职工踊跃报考成人高考，职工学习的积极性空前提高。

6. “四个确保”顺利实现

我矿“235”安全培训方式和“6m”培训模式。充分利用现有资源，土法上马、土洋结合，自建了适应我矿实际的安全检查员、瓦斯检查员、爆破员、小绞车司机、信号把钩工、井下电钳工等19个工种的考试题库，安全知识抽考全面实现了“机考”，使之更加体现标准化、制度化、正规化培训和考核，不断增强安全培训和考试考核的针对性和实效性。二是培训任务全面完成。按照“统一标准、强制培训、分级管理、教考分离、考核发证”的原则，根据四级安全培训机构的权限，及时足额的将“三项岗位人员”输送到三级以上

安全培训机构培训，持有效证件上岗率始终达到100%。同时，坚持重心下移，大力开展四、五级联动培训。各生产区队充分利用周一安全活动日、周二技术课、班前班后会等有效时间，积极开展“手指口述”安全技术培训，将安全培训重点任务落实到基层。教培中心教师和区队兼职教师在培训工作中不断创新教学方法，采取师生互动、教学相长、职工表达、教师讲评、电化教学等“自助式”教学方法，激励学员动脑、动手的积极性，使之寓教于乐，深入浅出，通俗易懂。

员工教育培训制度和管理办法篇十

下是无忧考网为大家整理的关于员工素质培训工作计划的文章，希望大家能够喜欢！

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。

“未来市场中的稀缺资源不再是资本，而是优秀的人才。”美国企管界大师史考物·派瑞博士深刻地指出。越来越多的企业认识到，优秀的职业化人才是企业竞争的核心。杰克·韦尔奇在总结自己的心得时甚至提出“人为先，策为后”，他认为：“让合适的人做合适的事，远比开发一项新战略更重要。”

这一宗旨适用于任何企业”。

致力于打造一支训练有素的企业职业化人才队伍，在当今复杂激烈的市场环境中牢固地把握住竞争优势！

大学生就业问题成为社会和媒体关注的焦点，一方面是很多大学生未能找一份合适的工作而万分焦虑；另一方面我们也看到几乎所有的企业家和企业都在说自己缺少人才。

是什么原因让一个想嫁，一个想娶的供需双方怎么也走不到一起？

那么这些大学生身上到底缺了什么？

企业吸纳人才的标准是什么？

毕业生面临就业压力大，如何从众多毕业生中脱颖而出？

职业化素质——您领先别人的关键一步、职场竞争的`绝佳优势！

培训适合对象：

- 1、希望创造高绩效的企业经理、业务骨干、全部工作人员
- 2、注重员工培育发展，打造双赢格局的现代优秀企业
- 3、有志于更加“职业化”、期望有更大发展的企业员工及个人

课程效益：

- 1、强化职业意识与职业态度；提高公司员工的整体职业素质
- 2、使员工固有的观念得到冲击，震撼内心的感想改变原有的

想法；

3、感悟积极心态的重要力量，具备职业人合格职业态度；

4、真正明白什么是公司所需要的人才

5、培养团队精神，增强合作意识，学习处理团队工作中的各类问题；

7、掌握商务礼仪规范以适应现代商务活动需求；

8、掌握科学工作的方法；

9、学会有效处理企业内人际关系

10、掌握重要工作技巧——有效沟通

11、掌握高效工作利器——时间管理

12、引领对前途的信心，工作的主动性

课程长度：

培训形式：

课堂讲授、案例分析、自我测评、分组研讨、现场模拟、群策群力、实践游戏。