

员工培训发展计划书(实用6篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，成绩已属于过去，新一轮的工作即将来临，写好计划才不会让我们努力的时候迷失方向哦。计划为我们提供了一个清晰的方向，帮助我们更好地组织和管理时间、资源和任务。下面是小编为大家带来的计划书优秀范文，希望大家可以喜欢。

员工培训发展计划书篇一

- 1、认证工程师培训工作。分为初，高二级。并且开展专业销售工程师的培训工作。前为收费培训，后为免费培训。
- 2、培训在广告上打出，宣传内容的丰富和权威。
- 3、做出招生简章和宣传页，网上公布。同时印出宣传册，含课程内容简介。
- 4、作出授权培训中心协议，合作办学。
- 5、网上培训，考试，发结业证书。

员工培训发展计划书篇二

国民经济和社会发展第十一个五年规划(20xx年至20xx年)，是全面建设小康社会进程中的重要规划，学校在第十一个五年规划期间，应该按照“中共中央关于制定十一五规划的建议”精神，规划学校的未来五年工作，现结合当前的教育形势和学校的具体实际，特拟定xx县xx中学20xx—20xx年发展规划。

坚持马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真学习和领会十六届五中全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十一个五年规划的建议》

议》精神，认真贯彻教育主管部门有关学校教育教学工作的文件精神，结合学校实际，抓住机遇，拟定出切实可行的发展规划。

1、积极筹措经费，为教学楼和学生宿舍楼“穿衣”，提升学校形象，丰富校园文化建设的内容（10—15万元）。

2、抓装普九提高”工作机遇，建设好学生物理、化学、生物实验室，满足学生上实验课的需要（15—20万元）。

3、整治学生运动场，保证师生课余活动顺利开展，丰富师生校园文化生活（5000——8000元）。

4、更换教师住宿楼电线，整治好学校房盖，为师生生活排忧解难（5—8万元）

5、更新学生课桌300—500套，改善学生学习条件（4—6万元）。

6、筹建单身职工宿舍10—15套，改善和满足教职工住房条件（25—30万元）

7、加强行政教师队伍建设，建设“勤政廉洁、务实求真”的干部教师队伍。

8、培养各学科骨干教师10—20名（语、数、外各科2—4名，其余学科1—2名），不断提高教师素质，为学校发展储备人才。

9、学校规模保持在1200人左右，创建“县级初中示范学校”。

10、探索乡镇中学走职业教育办学实践的新路子，尽最大努力争取办成职业中学，为农村和地方建设培养适用人才。

11、力争德育工作方面在乡镇中学中办出特色，完成市级或

县级德育工作科研课题，走科研办学兴校之路。

12、花大力气，切实抓好教学工作，力争教学质量和督导综合评估进入全县同类学校前列，将我校办成垫江南部的名校。

13、努力改善教职工福利，创设轻松愉悦的工作环境，力争职工福利在区域内处于领先地位，充分调动教职工的工作积极性。

1、关于提高教师素质，培养学科骨干教师，建设好干部教师队伍，是一项十分艰巨而漫长的工作，是工作的重中之重，是各项工作能否实现的保证。

2、用科学发展统领并指导学校工作，是工作的难点，需要深入学习、引导，循序渐进、持之以恒，重点抓好“科研兴校”工作。

3、改善办学条件需要的经费，一方面要大力挖掘内部潜力，另一方面要积极争取政策和上级补助。

4、创设乡镇中学走职业教育办学之路，要依靠政府、教育主管部门、学校内部因素，关键是抓住机遇、自身建设工作。

5、抓好教育教学工作，以质量取胜，用满意的质量换得老百姓的信任和支持，是学校生存和发展的前提条件，也是学校最艰巨、最复杂的一项工程。

员工培训发展计划书篇三

通过三年的努力，使村领导班子的凝聚力、战斗力进一步增强，党员先锋模范作用发挥更加充分，村民综合素质得到明显提高，基础设施完备，经济发展，村民人均收入稳步提高，生活富裕安康，生活风尚文明，生活习惯卫生，村庄环境整洁，人与自然和谐，民主法治进步，社会安定有序的社会主

义新农村。

1、基础设施完备。村境内道路平整通畅路面水泥硬化，两侧绿化到位；村境内农田水利整治一新，沟河渠道灌排水便利，并以村为单位，逐步建立公共垃圾处理场所，改变垃圾随意倾倒造成环境污染的现象。

2、农村经济发展。充分发挥区位优势，深化农业结构调整，进一步优化品种结构。倡导科技兴农，推广农业机械化；发展优势产业和特色经济，种植、养殖业科技含量高；以农副产品加工、流通、营销带动二、三产业的发展，提高农民收入。

3、生活富裕安康。各村按照规划建设好新村；电话安装入户，有线电视入户；村民享受合作医疗。

4、民主法治进步。坚持依法治村，实行村务财务公开，接受群众监督。建立健全村民自治组织，有民主理财小组，有党风廉政监督小组、村务监督小组和村民代表议事会，村务民主决策、民主管理、民主监督得到落实；村民知法懂法，社会治安综合治理措施落实，无赌博、盗窃、打架斗殴等违法行为。实现社会秩序良好，人民安居乐业，邻里和睦团结，村民互帮互助，诚实守信，平等友爱，融洽相处的平安祥和的社会环境。

5、倡导文明新风。村民自觉学文重教、崇尚科学；无封建迷信活动。实行喜事新办，丧事简办；倡导遵纪守法、移风易俗新风尚。

9、稳定低生育水平，提高出生人口素质，确保计划生育率在97%以上。

10、大力引导村民建沼气池，全村有条件的农户提倡建有沼气池。

12、坚持民主决策。凡是涉及村民切身利益事项的决策，均坚持

实行村务民主听证，组织听证代表进行充分讨论，形成共识后再提交村民代表大会进行表决。健全和完善村民会议和村民代表会议制度（每季度召开一次村民代表会），合理确定各自的议事规则和议事范围，讨论决定重大村务事项，并督促决策事项的有效实施。

13、规范民主管理。一要规范公开形式。在每个村建一村务公开栏，同时以公开栏、入户宣传等形式及时公开村情村务。确保村民对村务的知情权、参与权、议事权和监督权。二要规范公开内容。将村务决策、村干部补贴、集体财务收支、计生指标、发包、工程投标、宅基地分配、五保救济发放等内容向村民定期公开。三要规范公开时间。根据公开内容按照年度性、常规性、临时性、即时性进行公开。四要规范公开的内容和实施、落实的监督。由村务监督小组监督公开的内容和落实的情况后向村民或村民代表会议汇报。

14、加强民主监督。实现民主评议村干部工作制度和村干部激励约束制度。结合年终考评或总结工作对村干部至少进行一次民主评议，评议结果与其补贴和奖励挂钩。发挥村务监督小组作用，检查、督促村民委员会落实村民会议或村民代表会议决定的事项；反映村民合理的意见、建议，督促村民委员会及时办理、落实；检查督促村务公开以及财务活动情况，协助开展村集体财务审计。

15、保持稳定局面。认真落实《信访条例》所确立的“属地管理，分级负责”的工作制度，充分发挥调委会、治保会矛盾排查组织作用，把矛盾解决在初始和萌芽状态，坚决杜绝群众访和越级访。

员工培训发展计划书篇四

力争做一个教学思维严谨、师德家长信任，风格学生喜欢的教师。

1、利用业余时间学习“课标”和任务型教学法方面的理论，提高自己的理论水平，并进行实践，获取经验。运用理论指导自己的教学，并形成教学反思与教学案例。

2、精心设计每一堂课，绝不上无准备。平时多听课，主动观摩并学习别人的经验，汲取精华，调整自我。在自己的展示课中认真听取别人的意见和建议，从中找到不足，改进自我的教学方法，及时揉进自己的课堂并进行实践。

3、记录自己在教育教学方面的一些成败的事例，进行反思，找出成功的关键或问题所在，及时调整教学计划，顺利完成教学任务。并形成资料写成教学片断式案例，作为自己的教学经验材料。

4、理论联系实际，深入学生群体，多倾听学生的意见和建议，获取第一手的资料，及时调整教学计划。

5、在教学中组织学生互助学习小组，实行帮带活动。

1、研究任务型教学模式，并记录点滴体会。

2、上一堂公开课，并形成材料。

3、写一篇关于任务型教学的论文。

4、通过组织教学，使学生的各项能力得到不同程度的提高。

5、写任务型教学课例及教学反思并形成研究报告。

6、作一次任务型教学研究及教学总结的交流。

8、整理有关资料，形成系列档案材料。

员工培训发展计划书篇五

形成学生体质普遍增强、竞技水平不断提升、足球特色魅力日益彰显、装备设施日趋完善的学校发展新格局。

二、具体目标

1. 体质健康水平明显提高。通过三年左右的时间，在学生体质健康整体合格率保持在90%的基础上，优秀率达到15%。

2. 锻炼习惯足球技能逐渐养成。培养学生良好的体育锻炼习惯和健康的生活方式。积极开展“体育艺术2+1”项目认定评价活动，使50%的学生在小学阶段，掌握一定的足球技能。

3. 师资水平和数量显著提高。建设一支以专职教师为主、结构合理、数量和质量都能够满足体育教学、课外体育活动和体育课余训练需要的体育教师队伍。

4. 足球特色魅力日益彰显。在全面普及的基础上不断彰显我校足球特色，做到人人有足球、班班有球队。定期开展校园体育节、“校园杯”班级足球联赛；积极开展各级各类的学生体育竞赛活动。

5. 体育装备设施日趋完善。严格按省一类标准配齐体育教学器材，保持和提高学校体育常规器材保障水平，特别是校园足球活动所必须的装备器材。

三、措施与保障

1. 加强校园足球工作领导。

2. 深化地方课程改革，建立有地方特色、符合学生身心发展的足球教学体系。
3. 广泛开展校园足球活动，为每一个学生的健康和谐发展搭建平台。
4. 建立健全足球队训练及足球课教学评价管理制度，构建训练(教学)、考核、反馈一体化的评价体系。以《青少年足球技术训练与测评标准》为蓝本，制定出适合足校学生的评价体系。
5. 大力加强师资队伍建设，
6. 加大校园足球经费投入，完善学校足球活动设施设备。
7. 加强学校特色建设，彰显学校足球魅力。
8. 提高球队竞技水平，培养一批体育(足球)人才。积极参加各级各类体育竞赛，完善好足球人才培养新体系，规范和加强学校足球队建设，强化教练员队伍培训，输送一定数量的优秀足球苗子。
9. 加强体育宣传，营造良好的体育氛围。大力宣传开展校园足球所取得的成效，形成正确的舆论导向和良好的社会氛围，为开展校园足球活动创造有利的社会环境和舆论环境。

员工培训发展计划书篇六

目前在中国，许多跨国公司都在从其他国家或地区引进人才，但是奥的斯在中国的目标却是要成为人才的输出公司。怎样才能成为一个人才的输出地?奥的斯有许多正在执行的人力资源计划，包括人才招募、培养与发展计划。

作为世界上最大的电梯公司，奥的斯从2003年开始校园招聘。

随着中国业务的迅速增长，新招聘大学生的人数以每年100%的速度增长，仅2015年新入职的大学生就达到400余人。为了使这些新人尽快适应公司业务发展，同时也使这些大学生们在职业生涯的起步阶段走得更稳，为今后发展打下良好基础，奥的斯实施了系统的新员工发展培训计划，全面培养应届毕业生的技能及素质。

奥的斯的新员工培训分为如下几个步骤：

1、来自全国各地的大学生入职后，首先汇聚到天津总部全国培训中心参加为期两周的入职培训。培训中心根据学生们的背景和好学的心理，在两周的培训中不仅介绍奥的斯的主要业务、产品知识，并系统地讲述奥的斯的企业经营理念、安全规范、商业道德等方面的知识，还开设了工作态度、客户服务、沟通技巧等工作技能课程。精心组织的户外拓展训练，培养了新员工的团队合作精神，磨练了个人意志，同时也在他们中间建起了跨越公司和部门的友好的协作网络。

2、入职培训结束后，这些意气风发的新人被输送到集团各分支机构和职能部门。为了培养他们快速有效地承担起岗位角色，除了在部门内部接受各种专业培训和在岗训练，在接下来的两年时间中，随着工作知识的积累，培训中心还会每半年为他们组织深入培训课程，详尽介绍公司业务流程、新的运营状况、专业工作技巧，调查工作满意度，及时补给能量。同时，公司高级管理层还定期与新员工们进行面对面的交流，听取他们对工作及公司发展的意见和期望，帮助他们明确方向，解决、指点工作和个人职业发展中的困难与困惑；各公司的人力资源部和培训人员也与这些新员工进行沟通，引导他们，帮助他们，并定期将他们的意见汇总，随时反映给管理层，以供改进工作参考。

3、为了在日常工作中对新毕业的学生们给予持续的激励和辅导，培训中心通过每月编辑的电子培训刊物(e-magazine)不断向他们传递工作方法和自我激励与发展的信息，协助他们

稳步地完成从学生到公司所需要的职业员工的角色转换。

4、奥的斯在帮助毕业生尽快适应新环境、快速成长而提供各种学习与发展机会的同时，也对他们的工作技能和业绩表现进行紧密的跟踪与评估，从而确保培养和保留符合公司发展需要的具有胜任能力的人才。培训中心与各部门合作为每一名应届毕业生都设立了长达两年的评估跟踪系统，那些具有发展潜质和领导才能的骨干力量将会被甄选出来，优先得到轮岗和晋升的机会。

随着现代管理思想的进一步深化，不少企业为提高自身综合竞争力，纷纷致力于“学习型组织”的建设。为实现这个目标，他们加大了对员工日常工作绩效的考核力度，因为员工工作绩效与企业绩效是息息相关的，只有不断提高员工工作绩效，企业整体绩效才会不断提高。要使员工有好的工作绩效，除了健全企业各项规章制度，加大考核力度外，最重要的一条就是要进行员工培训。

大家知道，人是企业生产力中的核心因素，企业的创新、变革和发展离不开员工的素质提高，离不开员工的学习进步。员工培训与发展现已成为企业不断前进的原动力之一。正如美国未来学家约翰·奈斯比特所说的那样：“成功的公司要解决两个问题——一个是对最有竞争力、更富生产性的管理人员的需求；一个是把办公室与教室连在一起。”随着知本的价值超过资本，员工培训与发展在企业人力资源开发管理中的地位将会得到前所未有的提高。

目前，我国一些企业还存在对自身员工重视不够的现象，认为“外来的和尚会念经”，不惜重金外聘高级人才，却忽略了对现有人才的培训与开发。只想着依靠“挖人”来带动企业发展是不现实的，这种坐享其成的做法必将使自己大吃苦头。企业只有重视培训工作，才会拥有适合自身条件的人才，如果没有一套完善的培训体系，就很难将培训工作落到实处。

培训是企业根据其发展战略对人力资源的需要，对员工进行技术、技能、工作方法以及企业理念和文化的传授，使员工通过技能的提高和思维方式的转变，从而提高和改善工作绩效。

培训活动贯穿企业经营活动的始终。当企业的管理者看到员工工作绩效低下，除了要检查管理制度上的疏漏外，就需要考虑员工是不是该培训了，要好好分析，然后做出培训的计划 and 方案，并加以实施。

很多企业一提到员工培训，首先想到从外部寻求培训资源，而很少想到从内部开发。实际上，企业的每个部门或岗位中都拥有一批技术能手或先进模范人物，他们拥有独特的成功经验和工作方法，如果把这些成功经验和工作方法进行归纳总结，使之成为适合企业某个岗位实际的培训教材，推广下去，必将提高该部门或岗位的工作绩效，进而带动整个企业绩效的提高。

总之，培训是以企业战略为导向，以提高工作绩效为目的的一项管理活动。有些培训比如致力于企业长期发展的各种培训，可能很难在短时间内看到效果，但其影响会渗透到工作的始终。从员工个人角度分析，这样会让员工感受到企业对个人的重视程度，会增强工作积极性，提高日常工作效率，培训虽花费了一定时间和金钱，但它带给企业的却是源源不断的财富。可以这样说，企业培训的实效直接影响了员工的工作绩效，员工工作绩效的提高，直接带动了企业绩效的提高，最终提升企业的市场竞争力，进而影响企业的未来发展。

当然，培训是企业的一项投资，投资是有成本的，究竟培训的效果如何，只有健全绩效考核体系，才能更好地反映培训之后带给企业的变化，从而有的放矢地对员工进行下一步培训。要增强培训的有效性，必须设计出一整套具有针对性的培训方案体系。

一套完整的企业培训体系包括多种类型，归纳起来主要有四种：岗前培训、在岗培训、外派培训和职业生涯规划培训等。

不论培训的形式如何，都是根据员工当前工作绩效与标准绩效的差距，或未来工作所需技能与现有技能的差距来确定培训需求。其根本目标就是要达到所期望的绩效标准。因此，这部分投入应要求以业绩的提高作为回报，最终目的都与提高工作绩效息息相关。

1. 岗前培训

对于一个新员工来说，进行岗前培训，对于提高其工作绩效是必要的和明显的，主要培训内容是企业文化和工作内容两个方面。新员工一旦走向工作岗位，仍要不定期地进行富有成效的在岗培训，使其提高工作效率。其间则可以通过绩效考核的方式决定他们是继续留用还是淘汰。

2. 在岗培训

由于企业内外环境和工作重点的变化影响，有时要对在岗员工进行转岗或晋升，同样需要进行培训。以员工的发展规划为目的进行在岗培训，是职前培训的延续与发展。通过在岗培训，可以提高员工工作的积极性，向个人传达企业对其前段时间工作绩效的肯定态度，同时通过在岗培训也有利于员工工作绩效的进一步提高。

在岗培训是按照考核结果，进行绩效面谈，使双方达成下一步绩效改进计划，按照计划实施培训，也就是要使得培训更加明确，具有更强的针对性和实际操作价值。比如转岗培训最终要通过绩效考核来评定员工的素质是否与岗位职责相吻合。

3. 外派培训

外派培训是对员工学习更多技能而参加培训班、研讨会，甚至派到外国去考察学习，这些内容中有很多都属于长期培训，参训员工要在一定时间内离开工作岗位，这对于一些急功近利的企业来说，是不可能采用的。外派培训后的结果是能够带来更多先进知识和经验，有利于指导受训人的工作乃至整个企业的业务开展，对提高企业绩效来说具有长远意义。

4. 职业生涯规划培训

对于企业来说，提高企业整体绩效、增强市场竞争能力，离不开为员工做好职业发展规划，与员工建立双赢的培训体系。事实证明，只有注重员工培训与发展的企业，才会拥有可持续性发展的原动力，才会市场竞争中处于优势地位。企业到底是在为自己培养人才，还是在为竞争对手培养人才，关键在于它是不是真正从员工角度考虑问题，从企业发展战略角度来进行绩效管理。

针对员工发展规划而进行的培训是企业维持人员相对稳定，获得持久竞争优势的重要保证。将企业培训视为企业用于人力资源开发的投资过程。因为投资的最大特点是要求获得投资回报，那么培训投资的回报就是员工能力、态度和工作绩效的提高。强化培训的投资导向，可引导企业管理者和员工树立正确的培训观念，重视培训效果，加强对培训效果的评价和考核，以提高企业的整体绩效。

有一个问题不少企业老总常常问我，那就是有了培训就一定能提高员工的工作绩效么？这也未必，关键是你的培训要注意与绩效考核结果相结合，要有针对性和系统性，注意科学性和有效性。员工培训是否进一步开展应借助于绩效考核的结果。所以，企业要想真正贯彻“以人为本”的思想，就必须重视员工培训与发展，把培养人、发展人做为工作重点，增加培训投资，增强绩效考核的科学性。

另外，重视培训工作还是一个企业文化建设的重要体现。结

合我们企业近两年的发展经验来说，我们非常重视针对员工知识技能的各项培训，鼓励员工参加有利于提高技能和工作绩效的培训班，已经收到明显效果。我们的员工每年都必须参加一个月的在岗培训，同时，还有日常穿插的业务培训，通过幻灯教学、实际操作等方式提高每个员工的学习热情，并把参加培训所取得的成果做为员工日常工作绩效的一个重要部分，真正将企业建设成为“学习型组织”，使员工时刻充满活力，让企业永葆青春。

综上所述，不论是跨专业跨部门的横向培训与发展，还是专业技术、管理层级的纵向培训与发展，都会让员工感受到被企业尊重和认可。美国商界有这样一句名言：“愚者赚今天，智者赚明天。”企业要赢得未来的竞争，就必须注重整体绩效的提高；要提高企业绩效水平，就必须重视员工培训与发展。我们的企业还是要多注意花今天的钱，争取未来更大的收益吧！