

# 2023年人才培训项目计划书 后备人才培 训心得体会集(汇总10篇)

在现实生活中，我们常常会面临各种变化和不确定性。计划可以帮助我们应对这些变化和不确定性，使我们能够更好地适应环境和情况的变化。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。下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢！

## 人才培训项目计划书篇一

20xx年6月5日至6日，我非常荣幸能以xx公司后备干部的身份，与全公司60多名精英们齐聚一堂，共同聆听领导对我们的殷切期望，以及培训讲师如何实现这些期望。短短两天的培训，让我的思想、眼界、理念、心态都发生了很大的变化，无论是总经理的《卓有成效的管理人员》，还是培训讲师的《笑傲职场》和公司书记最后总结讲话，都对我们今后在生产经营、学习生活、为人处事等方面指明了方向。下面就本次培训浅谈一下自己的心得。

### 一、领导干部的素质：无私奉献

总经理在开场培训课中所讲的话：领导干部应具备的基本素质就是无私、奉献，他可以帮助你积累资历，赢得口碑。从我个人这些年成长经历来讲，我很认同。一个人不要在工作安排、奖金分配、岗级升迁的得失上斤斤计较，不要总是横向比较，因为别人在工作上的努力，你不一定能很全面的了解；而要纵向思考，时时自我审视，要了解自己长处和短处，了解自己在工作方法、工作效率、工作质量包括团队合作、工作量大小上存在的不足，并适时去修正，在逐渐弥补自己、提升自己的同时，总会有机会让你得到之相应的岗位和薪酬。

### 二、领导干部的素质：责任担当

作为一名(后备)干部，或者是一名普通人，无论你在生活、学习、工作中，责任始终伴随一生，它包含服从和承诺，注重的是细节和责任心。服从，往大了说像遵纪守法，往小了说像听从父母长辈、老师的教导，他是人与生俱来的一种天性。对于企业，特别是我们公司这样的国企，身处国家改革开放的大潮中，要生存，就必然要朝着国际化、市场化的道路前行，那么作为企业的一个个小分子，我们也必然要服从这种改革的趋势和潮流，在不断地学习和交流中，提升个人和企业竞争力，让企业更好的发展，个人也能得到实实在在的好处。承诺，就是我们一定要去实现企业、个人的发展，这是我们作为企业一份子应该完成的使命，也是我们对自己、家庭、国家应该完成的使命。

有责任，就要有担当，能充分认识自己的不足，敢于承认自己的不足，挑战自己的不足之处，勇于为自己错误承担责任，正如我的领导时常教导我们的话：工作中出现错误、失误并不可怕，可怕的是没有找出原因，没有实事求是的分析，或者藏着、捂着，那么错误会越积越多，越积越大，最终会导致不可挽回的损失。

### 三、自己的努力方向：

学习交流，自我提升。在学习中不断地历练自己，培养自己，充实自己，才能不断进步；才能在本职岗位或更高的岗位上站稳脚跟；才能更好实现企业、个人的双发展。

摆正心态，勤恳务实。无论是工作，还是生活，我都要摆正自己的位置，端正自己的心态，正确对待岗位的升迁，廉洁自律，心怀坦荡，扎实勤奋，努力做好自我。

团队无价，不断创新。“双拳难敌四手”，说明团队合作的重要，工作中我要与同事和谐共处，相互团结，彼此共进。不躺在功劳簿上睡大觉，亦不能固步自封，我会和同事们一起努力探索相关知识和理论，不断提升职业技能，一起构建

有责任、守诚信、高智慧、高价值的和谐的xx公司。

## 人才培养项目计划书篇二

公司各位同仁大家好！

今天受王总之托就有关报纸广告营销的问题谈一点粗浅看法，不当之处，敬请批评指正。

美国总统曾说过，不做总统就做广告人。可见，广告的作用之大和地位之高。

广告是一门高明的艺术，涉及到推销学、心理学、口才学、公关学、谈判学、广告学、人际关系学、策划学等各个领域，里面奥妙无穷。以前广告媒体想到的是怎么把广告塞给受众，你接受也得接受，不接受也得接受。

现在广告营销发生了革命性的变化，我们怎么把自己的品牌文化、怎么把我们的产品信息融入到人们的生活中去。让他们在享受生活的时候，再接受信息。最大的特点就是以人为本，从人的需求出发，把营销做到淋漓尽致。

下面来看一则报刊广告经营模式创新的案例分析：有一个公司招聘业务员，考试题目：如何把梳子卖给和尚？十天后，第一个销售员告诉主考官，他找到寺庙里的小和尚，通过告诉小和尚用梳子来梳脱脑头皮，可以止痒，卖了一把；第二个销售员找到了寺庙里专门负责香案前的和尚，说在香案前摆放一把梳子，方便来敬香的人，因头发被吹乱会佛心不诚，对佛不敬，寺里有十个香案，所以利用这点卖出10把梳子。第三个销售员了解到寺庙的主持书法远近闻名，于是找到主持说，您这里香客很多，您的书法又很好，可以把您的书法写在梳子上，“积善事”三个字卖给香客，后来这个销售员长期成为了寺庙的供应商，以上这个案例，大家看到了什么呢？3个销售员目标客户都找到并成功卖出了梳子，为什么业

绩不一样？因为其客户不一样，第一个销售员找到终端消费者（基层人员），第二个销售员找到中层消费者（主管），第三个销售员找到最终决策人（高层领导），所以导致业绩不一样，根据以上这个案例，总结出一套营销体系，即营销策略。

## 一个标准

即一个合格的广告人标准。应具备超强的智慧，丰富的经验，我们的报纸简单说来，主要阅读对象，是企业 and 单位的决策人员。这些人经过较长时间磨练、努力，一步一步才走向现在的地位，他们都具有超强的智慧，属于成功人士，所以我们更多时候首先要做一个能与成功人士对得上话的人。

## 二个智慧

即政治智慧和商业智慧。做一个成功人士，须得具有良好的政治头脑和商业头脑，他们必须得通过媒体及其它渠道来了解政策等新规措施出台，是否会对他们的经商或工作有何影响？如最近几年，房地产业为何快速增长，主要原因是国家政策开始放松，一些原有的经商或从政人员，个人资本有一定积累，随着房改政策出台，广大人民纷纷在社会上选购自己想要的房子，我市房地产为何也随着进入热闹期，究其原因，随着投资环境改善，大部分商人纷纷拥入我市，投资办厂，开公司，加之我市教育师资集中改革，大部分县城及周边相对富裕的家庭将子女安排到我市说读，大大的推动了房地产业的发展和相关行业。

## 三个研究

分为媒体研究，客户研究，消费研究。

首先就是要熟悉了解媒体和自身在广告报业市场所处的地位，优劣势，其中又以数据分析为主，包括报纸发行量。

其次要研究我们的客户需要什么，他根本不是需要广告，购买我们的版面，而是为了获得客户，利用报纸的传播能力和我们的客户获得业务的增长，所以说我们要把广告做成一个产品，提供解决方案，销售给客户。

接下来是消费研究，它是一个过程，我们的客户通过对品牌的认识，理解，偏好，最后才对品牌展开行动，付诸实施，购买广告上的事物。例如新产品刚投入市场，需要知名度，它不仅仅需要点的宣传，更需要面，这时候我们就要深入研究，研究我们的客户（终端客户），拿出方案，结合媒体资源，进行强攻，最终提高客户的知名度。

## 四个意识

分为业绩意识，学习意识，创新意识，服务意识。

几点忠告：

### 1：永远要事先判断广告业务的决策者是谁？

有些广告业务不是某人能决定的，可许多广告业务的推销者拼命的在某人身上浪费太多的精力与时间；有些广告业务是某人能决定的，可广告业务员偏偏拼命向我的上司推销，并以此来压某人。没有搞清楚谁是决策者，推销往往不能成功。比如有些业务是老板钦定的，你浪费再多的时间与精力也是没有用的’。

### 2：最好要用低调的态度去推销

有些广告推销者总是一见面就大大咧咧请人家吃饭，这种人一般很难拿到业务的。广告经理是一个敏感的位置，用钱的部门，即使你没有任何事情，其他同事也会认为你会很肥。所以广告经理们往往都是很小心翼翼的待人接物，那些张扬的看似很活泼外向的广告推销者往往不受广告经理的欢迎。

他们也永远不知道他们推销失败的原因。

### 3: 将推销广告业务的优势清晰简洁写出来比讲出来更有用

很多人不知道一项广告业务的决策过程：除了全面的广告代理业务，一般零星的日常的广告业务，都是有一个企业内部推广计划通过后开始寻找相应的供应商。现在的企业一定要是三家以上比稿比价，为什么选你的，经办人为了避嫌她绝对不会主动说你好，她只会说这家在传真上或报价单上写着他们公司价格低、质量好，服务好，是纸上你说的，而不是她说的。如果你在纸上没有充分写出你的优势，经办人想帮你也没有办法。你要处处为经办人着想，可她一个给你做的理由，否则她根本不好交差。特别是印刷、制作之类，其实哪一家都差不多，只是她给你做要有面子，而且没有顾虑。

最后，相信我公司的广告业务会顺利开展，但愿推销广告业务是每个大河信息人事业的起点，更多的辉煌等着我们去创造。

谢谢！

## 人才培养项目计划书篇三

为进一步明确企业各部门在“综治进民企”工作中的职责、任务和目标，不断规范企业治安综合治理工作，根据市综治委《关于开展“综治进民企”活动的实施方案》的要求，特制定本规定。

### 一、企业治安综合治理工作原则

1、党政领导原则。坚持“谁主管、谁负责”，明确各级党政领导和有关职能部门的职责任务，形成党政领导、综治牵头、部门联动的工作格局。

2、属地管理原则。市“综治进民企”工作领导小组负责组织实施，乡镇(街道)和经济开发区具体落实，村居、社区协助配合。

3、法人负责原则。坚持“谁经营、谁主管”，建立和落实企业治安法人责任制和综治责任体系，切实推进企业治安综合治理工作。

4、分类指导原则。根据“定档管理、分类指导”的原则，按企业规模及员工人数进行分类：一类企业是指企业员工人数在100人以上规模较大的企业；二类企业是指企业员工人数在50人—100人的中型企业；三类企业是指企业员工人数在50人以下规模较小的企业。

## 二、企业治安综合治理工作组织结构

(一)各企业要建立以企业法人负总责的企业治安综合治理工作领导小组，明确分管领导。

(二)一类企业要单独建立综治办公室，落实专门的办公地点。年内综治办建成率要达到100%。综治办下设内部治安保卫、矛盾纠纷调处、法制宣传教育、外籍员工管理、安全管理工作等五个工作小组，配备专(兼)职工作人员2—5名。

(三)二类企业要建立综治办，可与其他科室合署办公，但是一定要有综治办的牌子，年内建成率要达到75%。综治办要配备1-3名综治专(兼)管员。

(四)三类企业采取与相邻企业联建综治联络室或一室多用，并确定1名综治工作联络员，年内建成率要达到50%。

## 三、企业治安综合治理工作制度

各企业要建立健全企业治安综合治理工作制度，一、二类企

业要做到以下二个要求：

(一)必须上墙的制度：《企业治安综合治理组织网络图》、《企业综治工作八项制度》、《企业综治工作职责》和《企业综治办主任职责》，并统一悬挂在企业综治办公室的墙上。

员工管理、安全生产管理、公共安全管理、企地联动等八项制度，并切实予以落实。

#### 四、企业综治办建设

一、二类企业综治办自身建设要做到“五个有”，即有办公室、有标准规范的工作台帐、有专门的综治工作宣传栏、有资料齐全和档案完备的文件柜、有综治工作网络图和治安防范图。

#### 五、企业治安综合治理工作台帐

(一)综治工作记录簿。一、二类企业必须要建立综治活动(会议)记录簿、宣传教育登记簿、矛盾纠纷调处登记簿、外籍员工登记簿、安全管理记录簿和治安巡逻情况登记簿等六个登记(记录)簿。登记簿要做到记录及时、清楚，内容齐全、真实。三类企业要建立综治工作记录簿、治安巡逻(值班)登记簿。

(二)台帐资料内容。企业综治工作台帐资料要按以下内容归类整理。

1、本企业概况；

6、法制宣传：包括综治、普法、禁毒、安全生产教育培训，依法治企工作等；

8创安工作：包括“平安企业”创建情况，治安巡防情况等；

9、外口管理：包括外来人员登记、发证和教育培训等；

10、案件发生：包括企业内刑事、治安案件、安全生产事故等；

11、会议记录：包括企业综治工作会议等；

13、稳定工作：包括不安定因素排查调处情况，防范和处理邪教问题等；

14、其他材料。

## 【领导讲话稿范文】二

以来，修理厂按照20综合治理工作重点，坚持以科学发展观开展综治工作，以“创建和谐厂区”为主线，以加强基层基础为重点，狠抓维护稳定工作，狠抓领导责任落实。半年来我单位的和谐稳定、内部管理都上了一个新的台阶，现将年上半年社会治安综合治理工作总结如下：

一、建章立制，明确了工作重点。一是按照综合治理、维稳、普法、依法治理等项目工作责任目标和内容，组织召开了全体干部职工会议，对领导班子、相关人员的职责任务进行了明确划分，并进一步强调了综合治理、维稳工作的重要性，坚持将综治、维稳、普法工作捆绑在一起与业务工作同安排、同部署、同落实、同检查，有效地保证了工作的顺利有序开展。二是结合工作实际，调整了普法领导小组，明确专人负责综治、普法工作，保证了普法、综治工作的及时落实。三是根据普法规划要求，从自身工作角度出发，按照制定的普法宣传学习规划和制度，明确了学习任务和目标，加强了对法律知识学习和普及活动的管理、指导。四是健全了“领导干部抓综治工作实绩档案”，强化了单位领导班子定期抓综治工作责任，提高了各项工作的日常管理水平。

二、突出抓安全，落实综治维稳工作责任。煤炭加工厂全体员工深刻认识到抓好综合治理重要的条件就是安全生产，强

化关键岗位、关键人员的责任意识和安全意识，对设备进行检测维修，消除了安全隐患，坚持谁主管谁负责的原则，层层落实安全生产责任制，加大安全检查力度，定期召开安全生产工作会议，发现问题及时整改，从而确保了全年无一起安全责任事故发生。

三、重点抓机制，构建综治维稳工作网络。为了切实担负起维护社会稳定的职责，我们牢固树立综合治理和安全第一的思想，建立“五项工作机制”：1、建立综治管理网络机制，为综治工作开展创造了良好条件；2、建立检查考核机制，分析工作成绩和不足，确保全年综合治理目标实现；3、建立综合治理重要工作，及时研究机制，及时传达上级会议精神，对重点时期的突出问题及时研究，落实责任人抓排查和整改；4、建立内保工作管理机制，完善内保管理制度，加强内部安防；5、建立平安创建机制，与“示范岗”、创先争优相结合，改进工作作风，提高工作效率。

四、上半年以来，我厂综合治理实现了“四个没有”，没有重大治安问题，没有发生大规模群体性事件，没有发生重大治安灾害事故，没有出现严重违法违纪行为；实现了“三无”，无重大集体上访和违规上访，无刑事案件及可防性的重大盗窃案件，无重大治安灾害事故。

以后的工作，要进一步加强对社会治安、综合治理工作的认识，认清综治工作的重要性、复杂性、艰巨性和严峻性，要借鉴2014年上半年好的经验，增强责任感和紧迫感，力争为“和谐矿区”做出更大的贡献！

### 【领导讲话稿范文】三

社会治安综合治理工作计划：一、指导思想：

紧紧围绕我xx生产经营中心工作，认真贯彻落实国务院颁布的《企业、事业单位内部治安保卫条例》，坚持“预防为主、

单位负责，突出重点、保障安全”的工作方针。以开展创建“平安模范区队”、争做“矿山卫士”为载体，坚持“谁主管、谁负责”和“社会治安综合治理一票否决制”为原则，认真落实稳定工作责任制和治安经济责任制，全面构建xx内部治安防范，维稳长效机制，实现发案下降，员工违法犯罪减少，员工队伍稳定，治安秩序良好的工作目标，为全公司各项工作的开展营造良好的内部治安环境。

## 二、奋斗目标

1、全xx治安形势稳定，杜绝重大刑事案件、治安灾害事故和火灾事故的发生，重点防范部位无盗窃案件的发生，要害部位无重大责任事故和破坏性事故发生。

2、职工刑事发案率不超过职工总数的2%；职工犯罪率不超过职工总数的1%；职工受行政处理的不超过职工总数的8%。

3、深入开展“平安模范区队”等创建活动，组织有序、措施得力、成效显著，社会治安安全单位合格率在95以上。

4、加强政治思想教育工作和法制教育工作，杜绝集体上访、停产事件发生。

5、加强公司院内暂住人口的管理，登记率达100。

6、加强民事纠纷调解工作，积极化解矛盾，杜绝民转刑案件发生。

7、完善劳动关系预警机制，依法调解和处理劳动关系，维护企业和职工合法权益。

## 三、重点工作及措施

(一)把维护稳定摆在首位，坚持稳定压倒一切。

1、广辟信息渠道，及时解决问题，积极开展调查研究，及时发现和掌握各类不安定因素，对反馈的问题进行综合分析，对有可能发生影响的问题，积极制定措施妥善解决。

2、正确疏导矛盾，化解各种纠纷。积极疏导各类矛盾，化解消极因素，做到及早发现，正确疏导，将矛盾控制在基层，消灭在萌芽状态，杜绝和防止集体上访事件的发生。

3、做好突发公文写作性事件的预防和准备工作，树立超前意识，制定可行性预案，确保各类问题发现早、控制住、处理好。

## (二) 坚持标本兼治、打防结合，全面落实综治措施

坚持不懈的加大违法犯罪行为的打击力度，结合企业实际，强化工作措施，适时开展专项斗争和各项治理活动，确保治安秩序稳定。

完善防范机制，最大限度地降低可防性案件的发案率。深入发动群众，落实群防群治措施，提高自防自治能力，进一步落实人防、技防、设施防“三位一体”的防范措施，提高重点防范部位和要害场所的监控能力。

加强和改进思想政治工作，深入开展形势、政策、民主法制教育，引导职工增强法制观念，依法办事、遵纪守法，坚决同一切违法犯罪行为作斗争，自觉维护公司安定团结的大好局面。

## (三) 强化基础建设，开展系列创安活动，提高综合防控能力。

1、深入持久地开展以创建“平安模范区队”为重点的系列创安活动，把社会治安综合治理各项措施落实在实处，消除隐患、堵塞漏洞，不给犯罪分子以可乘之机。

2、加强治安保卫工作规范化建设，夯实工作基础，全面落实责任。按照规范管理的要求，强化管理措施，做好治安保卫基础防范工作。

3、加强暂住人口管理，采取切实有效的措施，规范管理，进一步提高暂住人口管理水平。

4、强化消防和爆炸物品管理，在消防安全管理上，各部门、各单位要强化领导，主要领导亲自过问，主管部门切实负责，相关部门要形成合力，做到谁主管、谁负责，谁检查、谁负责，谁签字、谁负责，切实把责任制落实好。加强消防工作，首先要开展消防法规和消防常识的宣传普及活动，提高广大职工的消防意识和防灭火能力。其次要积极开展多种多样的消防安全检查活动，查找消防管理的薄弱环节，查找火险隐患，及时整改，确保安全。在爆炸物品管理上，要坚持严管、严防、严查、严打的原则，从抓防范、夯基础、促管理入手，做好爆炸物品的管理工作。

(四)广泛开展企地共建活动，为企业发展创造良好的周边环境。

要重视和加强企地共建工作，积极参与和支持所在地的社会治安综合治理工作，主动加强与周边地区的沟通联系，积极承担起应尽的治安责任，协助和配合地方做好治安防范和管理工作，共保一方平安。

(五)加强文明环境治理，公共场所禁止吸烟，加强路查和查岗工作，矿区运输车辆禁止乱停乱放、鸣高音喇叭，杜绝偷盗煤炭的行为发生。

(六)严格执行社会治安综合治理一票否决制，落实目标责任，进行目标考核。

**【领导讲话稿范文】四**

社会治安综合治理，是指在各级党委、政府的统一领导下，动员和组织全社会力量，紧紧依靠广大人民群众，运用政治的、经济的、行政的、法律的、文化的、教育的等多种手段，解决社会治安问题，打击和预防犯罪，保障稳定，为社会主义现代化建设和改革开放创造良好的社会环境。社会治安综合治理工作是一项宏大的系统工程，企业作为整个社会的基础细胞，必须加强企业的社会治安综合治理工作，把社会治安综合治理工作的方针、目标和措施落到实处，以至维护社会的稳定，促进经济的发展。本文试对企业的社会治安综合治理工作做浅显的探讨。

## 一、企业社会治安综合治理工作的重要意义

企业的社会治安综合治理是整个社会治安综合治理的重要组成部分，做好企业的综治工作，在新的历史时期具有重要意义。

1、企业的社会治安综合治理工作是加快社会主义现代化建设的重要保证。抓好企业的社会治安综合治理，能够有效地控制和减少职工的违法犯罪现象，维护企业的安定团结的局面，建立企业良好的稳定环境，能够有力打击和防范各种干扰企业生产经营的违法犯罪活动，保证企业安全生产，提高企业的经济效益，进而促进改革开放和社会主义现代化建设的顺利发展。

2、企业的社会治安综合治理工作是精神文明建设的重要组成部分。企业精神文明的根本目的是通过培养“四有”职工队伍，进而提高全体职工的思想道德素质和科学文化素质。而企业的社会治安综合治理工作最根本的问题在于教育人，通过理想、道德和法制教育，提高职工的思想觉悟和政治素质，形成高尚的道德水准和优良厂风，净化社会风气，这正是企业精神文明建设的重要内容。

3、企业的社会治安综合治理工作是企业依法治厂的重要措施。

企业的目的是发展生产力，提高经济效益，这就要求企业要建立和健全各项规章制度加以严格管理，使企业的管理工作走上法制化轨道。而企业的社会治安综合治理工作就是依法管理、规范职工行为、减少职工违法犯罪、维护生产和工作秩序。因此，社会治安综合治理工作是企业依法治厂的重要措施。

## 二、企业社会治安综合治理工作的基本原则

企业的社会治安综合治理是企业“坚持两手抓、两手都要硬”和保企业一方平安的一项重要工作。因此，做好此项工作必须遵循一系列原则。

1、“谁主管谁负责”原则。企业各部门都要发挥自己的职能作用，结合本身业务，认真抓好其参与社会治安综合治理工作。各基层单位要“管好自己的人，看好自己的门，办好自己的事”，加强职工思想教育和安全防范工作，严防发生违法犯罪及治安案件。

2、齐抓共管原则。企业的社会治安综合治理工作要在党委的领导下，党政工团密切合作、通力合作，发挥各自优势，各部门协调一致，发挥其职能作用，各基层单位集中精力、积极主动，尤其是保卫部门充分发挥主管职责，全身贯注、真抓实干，以共同抓好企业的社会治安综合治理工作。

3、群防群治原则。在企业党委的统一领导下，在保卫部门的具体指导下，各基层单位要建立治保会、调解会等群众性组织，发动全体职工协助保卫部门保护好企业的财产，使国家、集体和个人的财产不受侵害，调解职工之间的纠纷，疏导各种矛盾，消除不安定因素，发挥民兵的骨干作用，做好治安联防和治安巡逻工作，进而改善企业的治安环境。

作积极性。与基层单位签订《治安综合治理责任书》，明确责任和奖罚，做到层层有人抓，事事有人管。对在企业要害

部位工作的职工也要明确负有安全保卫工作的责任，发动全体职工共同抓好治安防范工作，以保障要害部位的生产安全和易燃、易爆、剧毒、放射性物质等危险品以及其它物资的安全。

5、一票否决权原则。把各基层单位和各部门的治安状况和社会治安综合治理工作效果与其综合性荣誉称号挂钩，与其主要领导、主管领导和治安责任人评先受奖、晋职晋级挂钩，若达不到目标者予以否定，实行社会治安综合治理一票否决。

### 三、企业社会治安综合治理工作的主要途径

社会治安综合治理的任务是否真正落到实处，关键在于基层。因此，必须下大力气抓好抓实企业的社会治安综合治理工作。

1、建立和健全综治工作的领导体制，必须明确党政一把手是第一责任人。企业党政班子要把社会治安综合治理工作列入议事日程并纳入企业发展总体目标之中，并作为年度工作目标的一项重要内容，企业党政班子每季度要研究一次社会治安综合治理工作，并把综治工作与其它工作统筹安排、真抓实干管。从人力、物力、财力上对综治工作予以支持和保障，确保企业一方平安。

奖惩制度，通过签订责任状，把责、权、利有机地结合起来并实行一票否决权制，把综治工作的责任与各基层单位、各部门和职工的政治荣誉和经济利益挂起钩来。在综治工作中实施目标管理，做到各尽其职，各负其责，层层有人抓，事事有人管，把竞争机制引入其中，通过检查评比、奖优罚劣，势必促进综治工作的开展。

3、充分发挥保卫部门在社会治安综合治理工作中的骨干作用。企业保卫部门在综治工作中具有举足轻重的作用，只有发挥保卫部门的作用，才能真正落实“打防并举，标本兼治，重在治本”的综治工作方针。因此，企业要加强保卫工作，配

备素质较高的干部充实保卫队伍。保卫部门一要认真贯彻落实国务院发布的《企事业单位内部治安保卫条例》，做到有章可循。二要加强企业治安防范工作，全面落实人防、物防、技防措施，有效地排除了犯罪空隙，注重建立、健全群防群治网络，建立一支以保卫干部为主体，以门卫为依托，以应急分队为骨干和巡逻队伍，加大治安巡逻密度和频率，预防刑事、治安案件的发生。三要强化重要部位的管理，落实要重要部位和其它部位的防范措施，严把要重要部位工作人员的政审关，强化重要部位技防措施，特别是重要部位要坚持巡逻守护制度，协同安全监察部门经常检查要害部位的事故隐患和不安全因素，采取有效措施予以消除，确保稳定局面。四要协助公安机关查处在本单位发生的违法犯罪案件，调解好民事纠纷，及时发现不安定因素苗头，做好缓解矛盾的工作，防止上访、请愿、闹事等事件发生，把影响社会治安的因素化解在基层、解决在萌芽状态。五要把职工住宅楼的安全防范工作纳入企业治安防范工作之中，实行封闭式管理，组织离退休职工看门望户，加强住宅区的防火、防盗工作。

信、团结友善、勤俭自强、敬业奉献”的基本道德规范，培养一支有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍。二是运用经济手段，通过岗位经济责任制考核、评比和奖惩，以便在综治工作中增强职工的责任心和调动职工的积极性。三是运用行政手段，企业通过职工代表大会建立企业治安管理标准以约束职工的行为，对违反厂规厂纪的职工予以教育、处罚以及行政处分。四是运用教育手段，加大法制宣传教育工作的力度，要按照“五五”普法规划的总体要求，有的放矢地开展法制宣传教育，真正使广大职工的遵纪守法意识有明显增强、民主法制素质有明显提高。五是运用文化手段，加强职工的现代科技知识教育，提高职工的文化素养，开展健康的文化生活，抵制腐朽文化的影响。只有运用这些手段，才能产生综合效应，进而坚定社会主义方向，凝聚职工的精神力量，制约和激励职工遵章守纪，增强法制观念，陶冶情操，以至消除产生社会治安问题的各种矛盾，创造有利于约束、限制违法犯罪活动的社会环境。

## 【领导讲话稿范文】五

经济要发展，稳定是前提，平安是保障。随着市场经济的迅速发展，在新的形势下，如何做好社会治安综合治理工作就尤为重要。因此，笔者认为，要做好企业综治工作，应强化以下几方面的工作：

### 一、提高认识明确目标强化责任

企业在狠抓生产经营的同时，应把安全作为事关企业稳步发展一个决定因素，把综治工作列入重要议事日程，放在与生产经营同等重要的位置；应认识到做好综治工作是实现经济发展和社会进步，创造稳定良好的社会秩序的保证，要增强责任感和紧迫感；应依照“党委领导、群防群治、落实基层、标本兼治、重在治本”和“谁主管、谁负责”的原则，确定党政领导对综治工作负总责，各职能部门具体组织实施的工作格局；制定相应的目标管理责任书，将责任书签订到基层，从而实行目标管理。

对成绩突出的给予表彰奖励，对工作失职或发生重大恶性案件（事故）的，按照有关规定，查究主要领导和相关责任人的责任。

### 二、夯实措施整合资源健全体系

防火自动报警系统和防盗监控系统，24小时对要害、重点部位实行监控。认真开展安全大检查。对现金、票据、贵重物品、危险物品应按规定入行、入库、入柜，妥善保管。应善于寻找问题、发现问题，及时整改、消除治安隐患，清除安全盲点、死角。

企业保卫部门应积极配合公安机关，对流动人口和暂住人口，应建立人口卡片制度，做到一询问、二调查、三登记、四上报，真正做到底数清、情况明。

创造周边稳定的治安环境。企业应积极与周边单位建立信息互通，工作互助网点，实行边际协作共防，在边沿结合部、重要路段、案件多发地带定期或不定期地堵卡守候，形成“动静结合、整体联动、毗邻配合、全方位、多层次”的治安防控体系，预防和减少可防性案件的发生，从而带动整个社会治安秩序的稳定好转。

三、抓好信息化建设狠抓排查调处，妥善处理信访问题由于企业改革的不断深化，减员增效、职工下岗分流、转岗、福利待遇等问题面临矛盾突出和不安定因素增多。内部保卫工作就成了企业自身行为，企业保卫工作必须围绕企业生产经营，结合企业改革的中心工作，自觉地把保卫工作真正融入到企业管理和生产经营活动中去，建立健全自上而下层层负责的治安保卫责任机制，强化内部各项管理措施。

因此，保卫干部在深入各分厂生产车间、部门参与现场

管理防范时，要认真开展调查研究，把通过职工、班组、车间等各种渠道收集的各种信息进行综合分析，预测可能引发的治安、消防、安全和闹事苗头，掌握各种动态，及时调整工作重心，制定相应的工作预案。

在新形势下，应按照“以人为本、协调发展”的方针，坚持从细节入手，主动地尽最大努力把员工群众反映的合理要求和问题解决好；由于政策和条件的原因，一时解决不了的问题，也应通过耐心细致的做思想工作，疏解情绪、化解矛盾。应坚持“抓大查小和抓小防大”的思路，把定期集中排查调处与适时重点调处相结合，坚持每月排查矛盾纠纷，每季度进行治安形势分析，建立和完善排查调处信息员网络，并根据实际情况开展矛盾纠纷集中排查调处活动，对排查梳理出的不稳定隐患做到“件件有落实、事事有交代”。

## 人才培养项目计划书篇四

企业培训讲师谭小芳在培训、咨询的过程中发现现在的企业流行于外招，头喜欢朝外看，实际上多数公司对企业内部的人才都知之甚少，很奇怪，他们宁可把时间和金钱浪费到外边，也不愿把目光投向自己的公司。找出你公司里已有的哪种人才，是非常有价值的，即了解他们能做什么？如果有机会他们会怎么做？你如何以此做好组织工作？深入的人才盘点需要投入精力和热情，但这的确值得。

实际上，每个企业内部都有大量被大材小用或未受重用的人才。比如《企业上层》的作者罗伯特说过：“大多数经营者抱怨缺乏人才，所以到外面招人进来占据关键职位。这是胡说八道！我采用的是‘50%原则’。在公司内部找一个有成功记录（在任何领域）、有心做这份工作的人，如果他符合50%的条件，就把这个工作交给他。”

说到这里，我就想到一个小故事，在一个山村里，有一位智者，村子里的人遇到什么难事都去请教他。一天，村子里一个顽皮的小孩，每只手里都拿着一只麻雀，跑过来找到了这位智者，问这位智者，你猜我两个手里的麻雀哪一只是活那一只是死的？智者沉思了片刻说到，我说是死的吧，你一放手，麻雀就飞了，我说是活的吧，你的双手一用力麻雀就会被你捏死，因此，正确的答案就在你的手里。从这么一个简单的故事中，我们就可以感悟到，对于企业来说，没有最好的，只有适合不适合；适合自己企业的人才，就是最好的人才；适合的人才，也是我们企业所需要的人才。

从人才的标准，我们可以看出，市场上不是没有人才，只是很少有适合自己企业的人才。因此，由于企业的发展阶段、行业背景、竞争环境、发展前景、国家政策等因素的不同，也会影响到企业对人才的要求标准也将不同。市场上只有潜在的人才，唯有通过企业的再次教育（价值观等），根据自己企业对人才的特殊要求，有针对性的培养出适合本企业的

真正人才，从而满足企业对人才的个性化需求。

也可以说，每一个企业都是一个潜在的人才库。调整企业内部人才的使用位置，不仅可以从中发现人才，而且也可以在具体实践中造就大批人才。这样既可以降低培养人才的成本，同时也可以激发人才的创新精神，为企业获取更大的利润。谭小芳老师建议——关于内部选材，主要要做好以下三条：

### 1、从被动到主动的转变

要将招聘的思维从被动地依据工作岗位缺口等待应聘者，向积极主动地通过各种内部渠道途径进行对人才的主动争夺。在日益激烈的企业竞争环境中，优秀人才倾向于向优秀企业集中，而优秀企业依靠优秀的企业文化吸引优秀人才。在企业与人才的双向选择中，高明的企业总是以平等、尊重、合作的态度来取得人才的加盟。

### 2、从应急到储备的转变

面对企业战略规划阶段性目标形成的态势，企业的人力资源输出存在严重的问题，如果不能抓紧储备、培训、锻炼、培养人才，将随时面临捉襟见肘的困境。企业家必须有站得高望得远的眼界，清楚地认识和解决“先有人才后有业务还是先有业务后有人才”的人力资源悖论，不能再停留在出现缺口再来应急的低层次人才运作上，要高度重视内部复合型人才、重点人才的内部选拔，也要重视从外部提前引进战略性人才、管理型人才进行储备。

### 3、从外聘到内聘的转变

这不能单纯把问题归结到人力资源素质上，我们要真正解决外聘员工的优秀经验是否得到传播和内部人力资源开发是否充分两个问题。因此不能过分依赖外聘人才，而是既要发挥外聘人才的积极作用，又要拓展内聘渠道。

谭小芳认为，企业没有职业生涯规划的完善，没有内聘机制的系统化、制度化，内部人才更加缺乏提升的平台，那将使内部人才的发展陷入恶性循环。但内部人才提升机制的完善必须依靠年轻有潜力的新员工栽培和培训开发战略的持续进行。下面呢，我们就来看一个案例：

有一天晚上，索尼董事长盛田昭夫按照惯例走进职工餐厅与职工一起就餐、聊天。他多年来一直保持着这个习惯，以培养员工的合作意识和与他们的良好关系。

这天，盛田昭夫忽然发现一位年轻职工郁郁寡欢，满腹心事，闷头吃饭，谁也不理。于是，盛田昭夫就主动坐在这名员工对面，与他攀谈。几杯酒下肚之后，这个员工终于开口了：“我毕业于东京大学，有一份待遇十分优厚的工作。进入索尼之前，对索尼公司崇拜得发狂。当时，我认为我进入索尼，是我一生的最佳选择。但是，现在才发现，我不是在为索尼工作，而是为课长干活。坦率地说，我这位科长是个无能之辈，更可悲的是，我所有的行动与建议都得科长批准。我自己的一些小发明与改进，科长不仅不支持，不解释，还挖苦我癞蛤蟆想吃天鹅肉，有野心。对我来说，这名课长就是索尼。我十分泄气，心灰意冷。这就是索尼？这就是我的索尼？我居然要放弃了那份优厚的工作来到这种地方！”

这番话令盛田昭夫十分震惊，他想，类似的问题在公司内部员工中恐怕不少，管理者应该关心他们的苦恼，了解他们的处境，不能堵塞他们的上进之路，于是产生了改革人事管理制度的想法。之后，索尼公司开始每周出版一次内部小报，刊登公司各部门的“求人广告”，员工可以自由而秘密地前去应聘，他们的上司无权阻止。另外，索尼原则上每隔两年就让员工调换一次工作，特别是对于那些精力旺盛，干劲十足的人才，不是让他们被动地等待工作，而是主动地给他们施展才能的机会。在索尼公司实行内部招聘制度以后，有能力的人才大多能找到自己较中意的岗位，而且人力资源部门可以发现那些“流出”人才的上司所存在的问题。

从上述案例可以看出，后备人材的培养最好在公司内进行。一个公司与另一个公司是不同的，一个行业和一个行业也是不同的，所以，企业家和经理人要考虑包括诸如特征、文化、价值、历史、工作程序和一些不能忽视的体系等。他们组成了后备人才成长培养的平台，决定着领导人培养的成败。

谭小芳老师认为，只有在公司内现实的岗位上培养锻炼后备人才，新经理们才能看清机构的使命和公司的未来发展方向。而且，置身于一个被上级、同事和下级所包围的氛围，被培养的人能学会怎样汲取别人的意见和建议，从而有助于一种全方位视野的形成。此外，公司内进行培养能营造一种现实客观的环境，强迫参与哲学习。形象地说，一个在蓝天白云下、柔软草垫上的人是很难学会射击的，但如果在泥巴坑里被枪声炮火所包围，而且不远处还有在向你射击，想想吧，不会射击也会了。

另外，目前的企业普遍对培养后备人才有个错误的认识，就是认为后备人才最缺乏的是领导力，而领导力体现在人际关系的把控能力。但倘若将后备人才培养看成是一种人际交往的过程，就相当于说开刀和缝合伤口的技能就能代表一个好的外科医生。而这恰恰忽视了外科医生在手术前后所运用到的各种生理学和解剖学的知识。培养一种清晰的眼光并不一定需要通过人际交往，而好的眼光却是领导能力最重要的元素。

各位经理人，在实践中，在企业培养后备人才的过程中，为其打造一个支持他的团队也很重要，越是高级的人才越是这样。最后，谭小芳老师提醒各位——企业选人一定要务实，把合适的人提升到合适的岗位，这样才能保证执行的畅通，而不出现人浮于事，职位与能力不匹配，抱怨的抱怨，流失的流失，工作中想法和思路根本无法落实到位。

## 人才培养项目计划书篇五

义翔铝业公司下设基层单位9个，职工600余人，厂区占地面积300多亩。一年来，在公司党委、行政的正确领导下，在上级综治委的关怀支持下，我们以“维护稳定为目的，强基固本为基础，法制教育为手段，创安活动为载体”为工作思路，通过开展思想道德教育和法制宣传教育，提高职工的道德素质和法律意识，从而取得了全年无重大治安案件，无重大责任性灾害事故，无聚众闹事和群体性上访的好成绩。保证了公司各项工作的顺利开展，为维护企业的政治稳定做出了应有的贡献。从6月8日投料试车，全年共生产氢氧化铝吨，完成计划的%；产值万元，完成计划的%；实际利润260万元。一期扩建完成资金12973万元，全年实现了安全生产无事故。我们的主要做法是：

一、领导重视，齐抓共管，是搞好社会综合治理工作的根本保证

义翔铝业有限公司党委自202月份成立以来，就把综合治理工作当作头等大事来抓，为实现“创建文明安全单位，做好稳定工作，推动综治创安工作的各项措施落实”这一重要目标，公司领导把综合治理工作列入本单位总体工作的重要议事日程，成立了以党委书记和总经理为组长的综合治理领导小组，制定了帮教、防火、矛盾纠纷排查、安全保卫等各项规章制度80余条，制作了五块喷绘牌板上墙，形成了层层推进的工作格局。并明确提出“高度重视综合治理工作，坚持谁主管、谁负责”的制度，切实做到“看好自己的门，管好自己的人，办好自己的事”。

二、健全规章制度，完善管理网络，是搞好社会综合治理工作的有效措施

我公司厂区占地面积达300余亩，周边区域村庄达16个，给我们的日常治安管理带来了较多不便。针对这一薄弱环节，我

们先后制定了《综治例会制度》《安全检查监督制度》等一系列制度，中心任务就是为了实现“守好自己的门，看好自己的物，管好自己的人，矛盾自己化解，问题自己解决”的目标，为实现企业稳定创造良好的条件。为落实综治工作目标，我们在分析厂区系统的治安现状后，制定了年社会治安综合治理工作安排，公司领导和基层科室和各车间负责人签订了《社会治安综合治理工作目标管理责任书》，明确了责任范围和工作目标，责任书的签订率达成100%。强调综治工作必须单位党政一把手亲自抓，分管领导具体抓，职能部门系统抓。基层单位坚持“属地管理”和“谁主管、谁负责”原则运用上，明确“条、块”关系及各自的责任、义务，消除“条、块”分割、脱节现象，充分调动两个方面的积极性，从而使综合治理的各项措施落实到基层，及时消除不稳定因素，把问题解决在基层，消灭在萌芽状态，实现社会治安秩序持续好转。通过签订责任书，基层单位建立健全了社会治安综合治理网络，把综治工作做到细化、量化、规范化、经常化，确保了年度综治目标的实现。在责任书签订以后，我们重点工作放在措施的落实上，使各项综治工作目标得以实现，通过每月召开综治小组例会和基层单位互检，找出存在的问题和不足，督促有关单位限期整改，推动了公司综治工作的顺利开展，为企业的政治稳定，社会安定以及单位内部两个文明建设做出了贡献。

### 三、加强法制教育，做好民事调解，真抓实干，是搞好社会治安综合治理工作的关键环节

作为新建单位，公司青年职工占到了职工总数的95%，平均年龄只有22岁，他们的整体素质是占绝对优势的，但由于各种社会因素的影响，法律意识和法制观念比较淡薄，责任感和自制力较差。针对这种状况，我们邀请了三门市监狱三名服刑人员到公司有针对性地对员工进行现身说法，大大增强了教育的警示作用，收到了良好的效果。通过深入广泛多层次的全面普法教育，广大干部群众的法律意识明显增强，法制观念不断提高，为全面推进依法治企奠定了良好的基础。

在普法宣传方面，我们主要抓组织、协调。一年来，共张贴宣传横幅六条、宣传标语十六块，利用黑板报每季度出专栏一期，上法制课6场次，受教育达300余人次，基本形成了普法宣传网络化、阵地化、经常化格局。同时，我们还利用每周政治学习的机会，对员工开展经常性和针对性的“四五”普法教育，充分发挥思想政治优势，把干部群众思想统一到讲稳定、讲大局、讲奉献上来。

矛盾纠纷排查调解是综治办的一项重要基础性工作。我们除健全了矛盾纠纷排查调解工作机制外，按照“预防为主、教育疏导、依法处理、防止激化”的原则，把工作重心放在最基层，抓早抓小抓苗头。注意发挥基层组织的作用，协助做好化解矛盾、维护稳定的工作。目前，我们共调解和制止各类矛盾纠纷、违规违纪事件63宗，这不仅使许多矛盾和纠纷得以化解，而且还防止一些矛盾的激化和升级，避免了一些案件的发生，将矛盾纠纷化解在萌芽状态中，为确保我公司稳定和经济的发展做出了积极的贡献。

#### 四、群策群力抓好安全防范工作，是搞好社会综合治理工作的重要途径

安全保卫工作是社会治安综合治理和创建文明单位的第一防线，也是衡量创建成果的尺码。一年来，公司党政领导始终把安全保卫工作摆在重要位置抓紧抓好，按照目标责任制的标准对照检查，逐条落实，从而使企业的治安现状秩序更加稳定。一是切实加强保卫队伍的建设，不断提高保卫人员的政治素质和业务素质，增强事业心和责任感。确保每天29小时无脱岗、漏岗、离岗现象；二是公司领导在资金紧张的情况下，在原有设备的基础上，又投入了万元，购买了两辆摩托车；投入了2万元购买了5部对讲机，配备了巡逻吉普车，从而保证厂区的巡逻工作。三是保卫人员配合帮教领导小组，实施对后进人员的思想转化工作，使法制教育和思想教育有机地结合起来，确保了综治和创安工作的顺利进行。

总之，虽然我们在社会治安综合治理中做了大量的工作，也做出了一些成效，但与先进单位相比还有一定的距离，与上级综治委的要求还有一定的差距。我们将在今后的工作中迎头赶上，为不断开创我公司维护一方社会稳定工作做出自己的贡献。

## 人才培养项目计划书篇六

“十一五”以来，储运公司领导班子始终坚持以科学发展观为指导，牢牢把握以人为本的核心理念，把人才培养工作视为企业做大做强的战略性工作，精心谋划人才培养策略、努力开拓人才培养路子、积极丰富人才培养方法，培养和储备了一大批管理、技术、营销、财务人才，他们在各个岗位上，为公司的全面可持续发展打下了坚实的基础、做出了重要的贡献。

xx电煤公司成立以来，在人才培养工作上，紧跟集团党委的工作思路，对外积极响应上级下达的培训指标，对内立足现有条件举办各类业务学习培训，从20xx年至今，共外派xx大学驻学24人次、涉及市场营销、企业管理、财务会计、文秘等4个学科专业，外派工程职业技术学院16人次，主要涉及矿业与环境工程相关学科；聘请专家讲课11次；上级领导辅导26次；参观见学17次；公司内部培训班3期；换岗锻炼3人次，人才培养经费支共计万元。

（一）在选拔人才培养对象上，坚持先品行后成绩、先情商后智商、先能力后学历的原则。

公司注重对人才培养对象的选定，制定了《人才培养选拔办法》，采取民主测评、笔试、面试等方法，综合群众意见和自身德才表现，在成绩相差不大的情况下，优先选拔品行出众的人才；在智商相差不大的情况下，优先考虑情商优秀的人才；在学历不低于大专的情况下，优先推荐综合能力素质强的人才，这样，既保证了选拔的公平性，也与人才选拔的

最根本意义和目的保持了一致性。

（二）把对培训人员的思想教育贯彻培训始终，保证培训的质量和效果。

公司制定了《外出培训一对一思想跟踪教育办法》，使参与培训尤其是参与外出脱产培训的每名人员，都有一名部门领导一对一负责思想跟踪教育。临近出发报到前要进行思想动员，让参训人员明白培训机会来之不易，要带着重托去学习；脱产学习中，每半月至少进行一次沟通，让参训人员时刻不放松对自身的要求；培训结束后，要进行谈心，让参训人员理解到组织和群众寄予的厚望，今后要努力勤奋的工作。通过思想跟踪教育方法，培训质量和培训效果在近两年日渐得到改善。

（三）塑造人才先进典型，搞好正面引导，促进人才培训的良性循环。

公司注重对培训后人员的塑造，保持了在选人、培养人、用人上的人事工作连续性，树立了一批先进人才典型，并逐步在职务、工资水平上加以倾斜，引导员工对人才培养产生正确、积极的认识，对参与培训有潜意识的追求和渴望，自觉的提高自身道德品质和综合能力素质，从而使更多的“非人才”、“准人才”逐渐进入人才培养的后备军，形成比、学、赶、超的局面，步入了人才培养良性循环的轨道，有效推动了公司的全面发展。

（一）缺乏对培训人员的培训考核和培训鉴定相应机制 人员参加培训后，公司没有建立相关的制度对人员的培训效果进行量化考核评估，以及考核评估后的奖罚措施，致使培训活动没有形成闭合自检回路，一定程度上减轻了参训人员的学习动力和学习压力，无法保障培训质量和效果的最大化。

（二）公司建立和发展的时间不长，各个时间阶段人才都相

对比较匮乏，很难实现100%的“人才”培训。

储运公司是由原长江公司基础上组建起来的，原长江公司成立的时间也仅仅3年，公司一直经历人员不断扩充、新人员所占比例一直维持一定数量和水平的现实状况，难免出现人才相对缺乏的局面。

（三）人才的“职能作用显著”和“全脱产培训”之间的矛盾难以克服。

人才培训的对象是人才，不言而喻，参加培训的人大多人员，特别是中干以上的领导层，都在重要岗位，且发挥着很强的职能作用，一旦被选定参与培训，尤其是脱产培训，这个岗位如果没有相应的人才可以在短时间内胜任工作，不可避免的会与“完成岗位工作”间产生种种矛盾。

（一）不断建立和完善人才培训的机制。

以公司从党支部升级为党委后建立党群工作部为契机，计划用半年的时间，从人才培训机制上入手，形成全面系统的人才培训一系列制度和办法，用制度去约束和保障人才培训的有序进行。

（二）加强人才培训方法和模式的探索。

除了外派培训的模式外，公司要加大内部培训模式的研究和探索，要学习借鉴先进企业的人才培养的方法。尝试适度授权培训、任务锻炼培训、过程指导培训、岗位轮换培训等灵活多样的培训方式方法。

（三）努力培养公司需紧缺专门人才。

要适应储运公司现阶段发展的需要，围绕洛碛储煤基地的建设，加大工程建设、营销、洗选加工、财务、物流等急需紧

缺专门人才的培养力度。

（四）着力建设企业经营管理人才队伍。

要适应公司未来发展的需要和实施做大做强战略的需要，结合公司的经营性质，必须提高现代经营管理水平，以战略企业家和职业经理人为目标，加快推进企业经营管理人才职业化、市场化、专业化，培养造就一批具有市场开拓精神、管理创新能力和社会责任感的优秀经营管理人才队伍。

## 人才培训项目计划书篇七

尊敬的各位领导、各位同仁

大家下午好！

今天我来到这里，主要是抱着学习、交流的目的。跟大家一起讨论下企业的员工培训问题。

我们都清楚，在当今全球经济一体化的影响下，经济形势日新月异，我们的企业面临着国内外的方方面面的竞争。那么如何才能让我们企业的在激烈的竞争中立于不败？如何从众多竞争对手中脱颖而出，如何建立自己的优势，提升自己的核心竞争力，这些都需要对不断更新的知识、技术的应用。而对这些知识、技术掌握和应用的关键是需要一支好的高素质队伍，这支队伍如何建设好就是我今天想讲的主要内容——企业的员工培训。它是指企业员工根据企业的需要而进行的有侧重，有针对性的的一种继续教育。

那么我们接下来看，为什么我们需要进行员培训。

一、从企业生产管理上看，企业需要加强员工培训

随着社会的发展，企业所面临的生产环境更具多变性，一方

面，科学技术的发展日新月异，要求企业不断加大投入，研发新技术、新设备，应用新的管理理念，同时也要求企业的员工能够应用这些新技术、新设备，生产出新产品，降低企业生产成本，否则就会被竞争对手所追赶或超越，而这些依靠员工在校所学的知识是不够的，只有加强员工的培训工作，才能保证员工的知识与技术水平时刻跟上时代的步伐。

## 二、从调动员工生产积极性角度看，企业需要加强员工培训

企业建设一支高素质的员工队伍，除了企业以招聘形式引进所需的各式人才

外，立足企业现有人力资源，加大开发也同等重要。一个好的企业应该能够成功的调动各级员工的积极性，让他们为企业献技献策，创造价值。每一个员工都有自己的需要点，在生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要满足以后会继续追求自我实现的需要，希望通过自己的努力，在企业发展的过程中自身也能够达到预设的目标，得到不断发展。这种满足不是物质薪酬的有限刺激能够解决的。所以企业的员工培训工作不仅是企业发展的需求、时代的需要。也是企业留住人才、激励员工的有效途径之一。

## 三、我们企业员工培训上存在的问题

根据国际权威机构分析表明：培训投入的回报率为3000%，远大于固定资产投资和其他投入的回报率。所以大量的外资企业不惜花费重金进行培训，甚至建立自己的企业大学，相比之下，我们的企业在培训方面的投资就显得微乎其微。我们的企业也重视培训，期望通过企业培训来提高企业效益和提升企业竞争力。但结果并不理想，与预期存在着相当大的差距。经过我个人分析和在实际工作中的体验发现，企业培训失败或达不到预期的原因主要有以下几个方面：

### 1. 企业决策者的培训意识不够

虽然企业培训的投资回报率高，但同时也有回报周期较长，且难以量化特点，这在一定程度上决定了领导的决策具有短期性倾向，对培训给企业到来的意义和作用认识不够，同时对企业内部存在的培训需求比较模糊，而我们企业人员流动性又相对较高，领导对员工培训后流失给企业带来的机会成本和风险的敏感度较高，因此也就造成了在培训方面持消极态度。

## 2. 员工对培训的不认同

实际工作中，由于企业里没有成型的学习氛围，培训内容的设路与员工期望不一致，员工自身素质等多方面的原因，导致很多员工认为自己不需要学习，或不想学习。有不少员工在参加培训时都只是当做一种形式或为了完成领导交代的，培训成了“鸡肋”。更有甚者认为公司组织的培训完全是多余的，是在浪费自己的时间而抱怨。

## 3. 缺乏培训评估，没有具体的培训考核和激励体系

由于缺乏评估体系，培训成果的转化难以实现，同时也直接影响到后面的培训需求的确定，无法实现企业培训的持续性发展。

## 四、如何做好企业培训工作

针对目前企业培训存在的问题，企业要想真正利用企业员工培训这个工具去提升企业的效益，必须构建一个科学、合理，运作流畅的企业内部培训机制。并从以下几个方面考虑：

### 1. 作好企业培训必须转变观念

“性格决定命运，思路决定出路”。不同的思维方式，会产生不同的行为，导致不同的结果。要想做好员工培训工作，首先从企业管理者角度必须对企业培训的意义予以重新认识，

重新定位培训在企业生产中的地位，把企业培训看成是关系企业未来生死存亡的大事情。企业管理者要有人才的忧患意识，要明白今天的培训决定着明天的企业竞争力、信誉度和员工素质结构，培训是企业可持续发展的. 动力保证。

重要性，觉得培训工作是国家的事情与企业无关，企业自身资金已经非常有限，如果还要拿出大量资金用于开展员工培训，不划算。同时，由于没有完善的保证机制，一部分企业员工在没有参加培训前勤勉工作，培训之后则忙于跳槽，使企业蒙受较大的损失，使送培单位的管理者寒心。

所以，要想作好培训工作，必须转变这种观念。认识到加强员工培训是企业的需要，对于一些管理机制的问题，则可以通过一些其他措施得以有效克服。

## 2. 作好企业培训，必须选择受训员工

众所周知，烧制陶胚，如果胚才不佳，再怎么煅制，也不会出精品。企业在送培员工时，除了考虑岗位需要，也应考虑员工自身特点，因势利导，把岗位需要和员工需求结合起来，作到在受训员工选择中注重资质、注重潜质，开发禀赋，挖掘潜能。

## 3. 完善培训评估与激励机制

培训评估是一个完整的培训流程的最后环节，既是对整个培训活动实施成效的评价与总结，同时评估结果又是以后培训活动的重要输入，为下一个培训活动确定培训需求提供了重要信息。培训评估同时也是培训成果转化的跟踪回顾和促进方式。在我们公司的企业培训中，直接影响到培训效果的关键问题在于没有培训评估考核和激励机制，这也是我们公司员工培训的重要问题。培训评估方式和内容应根据不同的培训内容和培训目标合理制定，但需要特别注意的是不能仅仅停留于书面化的形式。培训评估需要贯穿培训过程始终，并

做到过程评估与结果评估相结合。形式上可以多样化，比如双向交流、培训总结报告会、针对培训内容组织竞赛活动等。

评估的同时对培训进行合理的激励也是很有必要的。对涉及职工切身利益的培训目标的激励。这里指的目标主要是技术职务资格评定、员工岗位和行政职务聘任及工资收入等外部的与个人利益直接有关的项目。企业通过制定参加培训和培训合格后的待遇规定、规范各种继续教育制度、培训统计注册制度和奖励制度等，鼓励职工为争取各种切身利益而学习。

涉及职工个人自我价值实现的培训目标的激励。这种目标的设路必须依托企业所处的社会环境和企业内部的文化背景，在深入了解员工队伍思想状况的基础上，发现职工个人奋斗目标的取向，只有这样，才能有效实施激励。这种目标往往是职工的个人理想，所以能够较强激发个人的内在动力。比如：通过学习后掌握某种技能，具备完成某项业务的能力，实现个人理想的满足；通过培训具备某种素质，得到企业和社会的认可，或者得到物质和精神的奖励和荣誉，获取心理的满足。

总之，员工培训是企业可持续发展的一件大事，决定企业明天的市场份额。因此，企业应该不断加强员工培训，切实作好每一年，每一期的员工培训计划，通过不断培训，加强员工素质，依靠这支高素质的企业队伍搏击商海。

## 人才培养项目计划书篇八

大家好！我是旗金融办主任，今天非常荣幸和大家座谈交流。大家都知道，企业与银行的合作是天生的孪生体、发展的共生体、利益的共同体，企业发展离不开银行支持，银行生存与发展也离不开企业和地方经济的支持。当前，由于企业诚信度不高，银行有钱放不出去，企业缺乏资金又贷不到款，导致银行和企业都存在“借款难”“难借款”的问题。

要解决这一问题，需要我们大家的共同努力。

下面，我就怎样加强银企合作发表自己的一些看法，

一、要坚持互惠共赢，把握合作的共同点，任何合作，都必须基于共同的目标。在市场经济条件下，银行与企业都是“自负盈亏、自担风险”的独立的经济实体，都要讲究经济效益。随着我国经济金融政策的不断完善，银行放贷与否是银行的自主经营行为，企业能否贷到款是企业的经营结果，也是企业的行为。银企合作需要银行和企业双方的共同努力，银企双方都要明确各自责任，做到互相理解、互相支持，努力构建精诚合作、良性互动、互利共赢、共同发展的新型银企关系。银企双方一方面要平等互利、互相依存，银行要把服务企业作为重点，企业也要把支持银行发展作为重要责任，通过对信贷资本的供需行为来满足各自的经营要求，共同获取利益；另一方面必须恪守信用，认真履约，真诚合作，相互支持。只有这样，银企双方才能在利益一致的基础上求得共同发展，实现银企双赢的目的。

二、要实行互动对接，找准合作的切入点企业和银行要实现互惠共赢，必须找准良性互动的切入点，这就是要通过双方合作，逐步建立起新型的、更为广泛的银企关系，实现共同发展、共同繁荣。一是信息要互通。银行要多深入企业开展调查研究，指导企业用好金融支持政策。企业要主动搞好与银行的联系，充分利用各种平台或媒介，积极与银行接触，交流信息，邀请银行到企业考察经营情况，增强银行投贷信心，最大限度地争取银行的支持。工作要互动。银行要正确处理好存贷关系，克服“零风险”信贷意识，转变观念，积极开拓客户市场，加大对优势客户的信贷支持；要建立有利于增加信贷投放的工作机制，对企业有效的资金需求要主动帮助解决。企业要积极主动地接受银行对企业信用度的调查、评估和对资金使用情况的监督，使银行放心大胆地把资金贷给企业。

三、要做到共建共享，抓住合作的关键点抓住合作的关键点，就是要抓住薄弱环节，着力解决信用度差的问题，共建共享良好的金融环境。一要注重提高企业的诚信度。

从银行融资比招商引资来得更快，而且银行是我们最大的商，关键要树立企业信用。信用是企业的名片，作为企业来讲，只有讲诚信才能赢得客户、赢得扶持、赢得发展。企业要改变“欠贷有理、不欠吃亏”“不用白不用，用了也白用”的错误思想，树立诚信第一、诚信是生产力、竞争力的思想。对银行的借款要严格按照规定使用，自觉接受银行监督，并按时还本付息，赢取银行信任。二要注重提高企业的资信度。

企业要按照市场经济的要求，完善法人治理结构，严格财务会计制度，建立和完善内部融资管理机制，正确处理借贷关系，克服管理不规范、经营决策随意性大的现象；有关财务要透明，不能做糊涂账或口袋账。三要增强盈利能力。企业要注重产品结构调整，努力创新，开发有市场竞争力的新产品，切实增强自身的盈利能力，增强金融机构对企业投放信贷资金的信心。

县政府召开此次座谈会，目的就是通过这个平台加强银企之间的信息交流，加深彼此了解和信任，通过银政、银企、政企之间的协作配合，使得企业有好的项目能够得到银行的支持，在促进企业发展的同时，推动区域经济和金融事业的共同发展。最后，祝愿我县各银行和企业在发展地方经济的过程中能够不断的发展壮大。

谢谢大家！

## 人才培养项目计划书篇九

对管理人员的培训，是企业不可缺少的投资之一。怎样才能确保培训投资获得有效回报，即用什么样的模式才能更有效地培训企业的这些骨干力量？以下5个问题决定了你的培训成

效。

第一问：30人还是50人？

在决定培训管理人员之前，首先要明确培训对象，是企业首脑还是某个部门管理人员，如人力资源部门、财务部门、生产部门等。明确了培训对象，才能有针对性地设置培训课程；培训对象的确定还包括对培训对象数量的确定，参加培训的是30人？50人？或者更多？知道了要培训的人数是多少，才便于选择培训形式。

第二问：培训目标是什么？

企业当然应该根据自身发展的需要对学生进行培训，但不同的管理人员有不同的培训需要，重复让一个管理人员参加他不需要的培训，无异于浪费资源。企业在确定培训目标时，要结合企业需要和参加培训的管理人员需要考虑，争取制定一个对企业有利，又让参加培训的管理人员真正有收获的培训目标。制定了这样一个明确的培训目标之后，通过怎样的渠道达到这样一个目标也就渐渐明晰了。例如培训需要管理人员掌握企业管理知识，在现有的基础上提升管理能力与管理素质，那么可以在培训中设置有效沟通与协调、激励的原理与实践、企业决策分析、企业风险分析等工商管理必备知识，企业发展战略、市场营销等管理能力专项知识以及热点讨论这类课程，通过专题学习、案例分析达到提升管理能力的目标。

第三问：培训内容合理吗？

在培训对象和培训目标都确定的情况下，设置培训内容说起来应该是一件很简单的事，而实际上要设置好它们，也并不是想像中的那么简单。

首先，培训对象的不同决定了培训内容的不同。如果是一批

企业首脑们参加的培训，除了要涉及工商管理知识外，还要多涉及一些国内外经济形势分析、行业动态、企业前沿问题、经济热点问题，以及企业领导方法与领导艺术、企业家精神、企业家心理等；而假如参加培训的是财务管理部门的人员，那就不妨多讲一些财务管理、资本运营、财务报表、公司融资与决策等方面的内容。

其次，培训目标的不同也决定了内容设置的不同。假设某一次培训是针对公司高、中及一般管理人员的培训，培训目标是在公司内部建立良好的沟通，那么，培训的内容将围绕着沟通这样一个主题进行，可以设置一些案例分析，请专家或成功企业家讲沟通技巧，进行互动式讨论，让每一个管理人员为公司建立更好的沟通平台建言献策等。

最后，培训课程的设置还可以将考察企业、学习成功的管理经验、请成功企业的创业者参与互动式讨论等内容包罗进去。

总之，一次培训不可能让参训人员学到所有的东西，有效的培训应该具有自身的特色和针对性。一些经验丰富的培训机构和企业最近推出的颇有特色的培训项目，在内容设置上就颇具特色。如深圳经理进修学院最近推出的经理职业化培训，就把培训内容分为工商管理必备知识和职业能力专项知识两部分，不仅注重经理人的新理念、新方法的培养，还注重技巧和能力的提升，注重培训后的实际运用。而广东某资产经营公司，在培养经理人时就注重实地学习国外企业的先进经验，与韩国三星集团签定了培训协议，准备定期派员学习其管理观念及方法。

#### 第四问：培训方式灵不灵活？

培训方式多种多样，按照培训与工作的关系可分为在职培训、半脱产培训和脱产培训；在具体的培训过程中，又可以分为课堂讲座、专题研讨、案例分析、实地考察、撰写论文等不同方式。选择什么样的方式可以达到最好效果，可以根据上

面的三个步骤来确定。

有效的培训模式是能够让参与培训的人员全身心参与进来，对培训产生兴趣，即便不能整个身心沉浸培训之中，也应该能够在培训过程中保持集中的注意力。为了达到使参训人员精力集中的目的，培训的形式就应该在可能的范围内保持足够的灵活性，例如上午我们讲了一整个上午的财务报表，大家对表格、数字注视了一个上午，下午就可以适当安排一些相对轻松的专题讨论、案例分析，不但可以让大家有吸收消化的时间，还可以加深对上午讲课内容的理解，有利于今后在工作中的实际运用。再如可以让参与培训的人员一边听讲座、参观知名企业，一边观察、思考，结合本企业实际，选择自己感兴趣的话题，写一篇专题论文，通过撰写论文加深理解培训知识，把对培训内容的感性认识提高到理性认识。

#### 第五问：培训效果怎么考核？

培训结束后，观察管理人员如何在企业的日常管理中运用学到的管理知识、管理技能，不用说是对培训的最好考核。而培训过程中的考核也必不可少，这不仅是对培训效果的考察，也是对参加培训的人员有没有重视培训、认真配合培训的有效监督。

考核可以采取笔试、口试、课堂提问、研讨发言、商战模拟和论文撰写情况等形式，其中笔试可采取完成一门课程进行一次笔试的形式，对培训内容采取各个击破的战术；口试、课堂提问和研讨发言可采取记分的方法，记入培训考核的总成绩；商战模拟类似电脑游戏，把学员分成不同的组，一个组相当于一个企业，组里的每个人担任企业的不同角色，给每个组一定的资金、土地、原材料，让学员模拟经营，选址、投资、选料，看谁达到最好的经营效果；论文撰写可以延续到培训结束后几周，类似家庭作业的形式，完成后上交。

为了激发管理人员参与和配合培训的积极性，可以将培训考

核的成绩送交企业的人力资源部门，作为企业内部提升、加薪、奖励等的参考或依据。

## 人才培养项目计划书篇十

为进一步提高项目财务总监的综合素质和专业水平，加强财务人才队伍建设，满足公司及项目财务管理需要，公司组织安排了为期5天的第\_期项目财务总监培训。

通过前3天的培训，深感此次培训的课程内容丰富，涵盖面广，从与世界一流财务管理体系的对标到公司财务转型升级，从公司的发展战略到标准化建设；既有对财务基础管理与工作要点的总体讲解，也有对资产管理和税务管理的专项讲解，还有以年报审计问题为导向的会计准则讲解以及财务人员廉洁纪律的教育课程。各位老师的授课也是视角独特、深入浅出、理论结合实际，使我受益良多。

一是要转变观念，随着时代的变迁，社会的发展，财务管理进入数字化时代，再不能局限于像账房先生一样只管收钱付款，唯有开拓视野、转变观念、加强学习、履职尽责，才能顺应时代发展，坚持以价值创造、战略协同、风险管控为核心，充分发挥预测、决策、控制三项财务管理职能，助推公司财务管理转型升级。

二是要夯实基础，“基础不牢地动山摇”，夯实基础工作是强化财务管理的基石，重点是职责到位、强化执行、寻找短板、弥补不足，提升管理能力，致力成为高素质的财务管理人才。

三是要廉洁自律，财务人员应“坚持底线，不踩红线”，把好看价值观、廉洁观，要经得起诱惑，耐得住寂寞，遵纪守法，不去触犯规定和标准之外的事。无论何时都要兢兢业业，做好财务监督工作，守住风险的最后一道关口。

本次财务总监培训不仅为我们增加了知识储备，更为我们日后工作带来新的启示和思考。公司的发展要适应时代的发展，财务管理的转型升级更是势在必行，这就要求我们在履职尽责的同时，创新思维，以业绩为先，在实现自我价值同时，为公司创造更大的价值。