

2023年企业员工培训计划书(汇总5篇)

在现代社会中，人们面临着各种各样的任务和目标，如学习、工作、生活等。为了更好地实现这些目标，我们需要制定计划。通过制定计划，我们可以更好地实现我们的目标，提高工作效率，使我们的生活更加有序和有意义。下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的计划书范文，我们一起来看看吧。

企业员工培训计划书篇一

在企业改革大发展的今天，面临着新时期所给予的机遇和挑战，只有保持员工教育培训工作的生机和活力，才能为企业造就出一支能力强、技术精、素质高，适应市场经济发展的员工队伍。下面是小编整理的企业年度培训计划书范文，供大家参考！

为了提高员工和管理人员的素质，提高公司的管理水平，保证公司可持续性发展；必须进行有效的培训，做好培训的基础是要有可行完整实用的培训计划，现将20xx的培训工作计划如下：

- 1、加强公司高管人员的培训，提升经营者的经营理念，开阔思路，增强决策能力、战略开拓能力和现代经营管理能力。
- 2、加强公司中层管理人员的培训，提高管理者的综合素质，完善知识结构，增强综合管理能力、创新能力和执行能力。
- 3、加强公司专业技术人员的培训，提高技术理论水平和专业技能，增强科技研发、技术创新、技术改造能力。
- 4、加强公司操作人员的培训，不断提升操作人员的业务水平和操作技能，增强严格履行岗位职责的能力。

1、坚持按需施教、务求实效的原则。根据公司发展的需要和员工多样化培训需求，分层次、分类别地开展内容丰富、形式灵活的培训，增强教育培训的针对性和实效性，确保培训质量。

2、坚持自主培训为主，外委培训为辅的原则，组织职工利用周末和节假日集中授课。

3、坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则□20xx年，中层干部和专业技术人员业务培训累计时间不少于20天；一般职工操作技能培训累计时间不少于30天。

1. 组织各部门集中授课培训，再根据培训的实际情况进行做卷考核或者现场提问的方式进行考核评价。（附培训课程安排表）

2、组织专业技术人员到同行业先进企业学习、学习先进经验，开阔视野并加强对外出培训人员的严格管理，培训后要写出书面材料报培训中心，必要时对一些新知识在公司内进行学习、推广。

3、新员工入厂培训□20xx年继续对新招聘员工进行强化公司的企业文化培训、法律法规、劳动纪律、安全生产、团队精神、质量意识培训。每项培训年不得低于8个学时；通过实行师傅带徒弟，对新员工进行专业技能培训，试用期结合绩效考核评定成绩，考核不合格的予以辞退，考核优秀者给予一定的表彰奖励。

4、在岗职工培训。要继续对在职人员进行企业文化、法律法规、劳动纪律、安全生产、团队精神、公司形象等方面的培训、每项不得低于8个学时。同时随着公司的生产产品的增加要及时的进行专业技术培训，培训时间不得少于10天。

（一）领导要高度重视，各部门要积极参与配合，制定切实有

效的培训实施计划，实行指导性与指令性相结合的办法，坚持在开发员工整体素质上，树立长远观念和大局观念，积极构建“大培训格局”确保培训计划开班率达90%以上，全员培训率达95%以上。

(二)培训的原则和形式。按照“谁管人、谁培训”的分级管理、分级培训原则组织培训。各部门要紧密配合培训中心抓好新员工和在职员工轮训的培训工作。在培训形式上，要结合企业实际，因地制宜、因材施教，外培与内训相结合，室内培训和现场培训相结合，选择最佳的方法和形式，组织开展培训。

在企业改革大发展的今天，面临着新时期所给予的机遇和挑战，只有保持员工教育培训工作的生机和活力，才能为企业造就出一支能力强、技术精、素质高，适应市场经济发展的员工队伍，使其更好地发挥他们的聪明才智，为企业的发展和社会的进步做出更大的贡献。

企业员工培训计划书篇二

针对员工适应能力、创新能力、执行力等薄弱的现象结合公司总体战略，推进员工素质提升工程，突出高技能、高技术人才培养及专业技术力量储备培训，为公司建立具有持续竞争力提供合适的人力资源，全面提升公司员工的综合素质和业务能力，推进企业健康快速向前发展,制定本计划。

一、 培训计划总体目标

- 1、加强公司管理层的培训，提升经营者的经营理念，开阔思路，增强决策能力、战略开拓能力和现代经营管理能力。
- 2、加强公司中层管理人员的培训，提高管理者的综合素质，完善知识结构，增强综合管理能力、创新能力和执行能力。

- 3、加强公司专业技术人员的培训，提高技术理论水平和专业技能，增强科技研发、技术创新、技术改造能力。
- 4、加强公司一般业务人员的培训，不断提升业务人员的业务水平和操作技能，增强严格履行岗位职责的能力。
- 5、加强公司员工的学历培训，提升各层次人员科学文化水平，增强员工队伍的整体文化素质。
- 6、加强工程类、经济类管理人员执业资格的培训，加快执证上岗工作步伐，进一步规划管理。
- 7、加强公司员工的计划培训，全面促进员工的发展，提升员工的综合竞争力。

二、培训计划原则与要求

- 1、坚持按需实施、务求实效的原则。根据公司发展的需要和员工多样化培训要求，分层次、分类别地开展内容丰富、形式灵活的培训计划，增强教育培训计划的针对性和实效性，确保培训质量。
- 2、坚持自主培训为主的原则。整合培训资源，建立健全的公司内部培训为主要培训手段，立足自主培训，搞好基础培训和常规培训，搞好相关专业技术培训。
- 3、坚持“公司”联合培训方式，业余学习为主的原则。根据公司需求，开展相关专业的培训课程，组织员工利用息工时间和节假日集中授课，结合自学完成课程。
- 4、坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则。

三、培训计划内容与方式

(一) 公司管理层

1、开拓战略思维，提升经营理念，提高科学决策能力和经营管理能力，通过参加企业家论坛，到国内成功企业参观学习，参加国内著名企业高级培训师的高端讲座等方式。

2、学历学位培训。参加学历进修及mba[]土木工程硕士学位学习，参加高级经营师职业资格培训。

(二)中层管理干部

1、管理实务培训。生产组织与管理、成本管理与绩效考核、人力资源管理、激励与沟通、

2、学历进修和专业知识培训。积极鼓励符合条件的员工参加大专、大学函授、自考或mba及其它硕士学位进修;组织工程类、经济类专业管理干部参加执业资格考试获取执业资格证书。

3、强化项目经理(建造师)培训。要求各单位要选拔具有符合建造师报考条件，具有专业发展能力的员工，组织强化培训，参加社会建造师考试，年净增人数力争达到35人。专业重点为：水利水电、市政、建筑等。

(四)职工基础培训

1、新工培训

继续对新招聘员工进行强化公司企业文化培训、法律法规、劳动纪律、安全生产、安全质量意识培训，专业技能培训。基层各单位接收的新员工一定要签订师徒结对子帮学合同，师傅要虚怀若谷毫无保留的将自身的绝招绝技认真的传授给徒弟，徒弟要虚心求教，在师傅的帮助下尽快完成理论知识向实践知识的转化，早日为企业发展做出有益的贡献。

2、加快高技能人才的培养和职业技能鉴定步伐。今年，公司

将选择部分主要工种进行职业技能鉴定，计划鉴定中级工16名，高级工58名；组织符合报考技师、高级技师条件的员工参加总公司、集团公司举办的职业技能鉴定活动培训班，力争新增技师22名、高级技师6名以上，使其结构趋于合理，逐步满足企业发展的要求。

3、加强复合型、高层次人才培养

各部门和基层单位要积极创造条件，鼓励员工自学和参加各类组织培训，实现个人发展与企业培训需求相统一，使管理人员的专业能力向不同职业领域拓展和提高；使专业技术人员的专业技能向相关专业和管理领域拓展和提高；使施工作业人员掌握两个工种以上的技能，成为一专多能的复合型人才和高层次人才。

四、做好现场施工人员的培训

1、做好特种作业人员的安全技术培训取证和复证培训工作，严格执行持证上岗的规定，确保施工生产安全顺利进行。

2、各级项目部要按照“三位一体”管理体系要求，扎实有效地做好施工生产关键工序和生产过程操作人员的培训，以及施工环境保护，职业健康安全的应急预案的演练培训，确保人力资源满足施工生产要求。

3、一定要把农民工的培训监管纳入项目管理视野，实行指导和有效的干预，消除隐患，切实维护企业信誉。

4、开展职业技能比武，促进年轻优秀人才的成长，公司今年将选择2-3个工种技能比武，并通过专业比武的形式，选拔培养高技能人才。

5、开展学历教育，调动员工自学积极性，推荐优秀员工函授攻读硕士学位，帮助员工报名，今年计划报考函授土木工程、

水利水电、建筑专业本科学历18名，财务专业本科学历6名，工程造价专业本科学历8名，提高员工学历层次和业务能力，为员工上岗和行政、技术职务晋升提供方便条件。

五、继续教育培训

各基层单位，要按照项目技术人员的工作特点和实际需要，选择具有操作性强的培训课程，有针对性地开展分层次、分类别、多渠道、多形式的继续教育培训。此外，可以适当安排责任成本管理、阳光心态、沟通能力等方面的培训，全方位打造高素质的工程技术管理人才。今年，公司在8月份与重庆交通管理学院联合，计划对109名公路工程“三类”安全管理人员进行继续教育培训。

六、措施和要求

(一)领导要高度重视，各基层单位和业务部门要积极参与配合，制定切实有效的培训实施计划，实行指导性与自主性想结合的办法，坚持在开发员工整体素质上树立长远观念和大局观念，积极构建“大培训格局”确保培训计划开班率达90%以上，全员培训率达38%以上。

(二)培训的原则和形式。采取“谁培训谁负责”，分级管理、分级培训的原则组织培训，在培训形式上，要结合企业实际，因地制宜、因材施教、送外培训与内培相结合，公司组织培训与项目施工现场组织培训相结合，采取技能演练、技术比武、鉴定考试等灵活多样形式；在培训方法上要把授课、角色扮演、案例、研讨、现场观摩相互结合。选择最佳的方法和形式、组织开展培训。

(三)确保培训经费投入的落实。我们要严格按照国家现行规定，即按职工工资总额的2.5%足额提取职工教育经费，由人力资源部掌握使用，财务部门监督。严禁将培训经费挪作他用。

(四)确保培训效果真实有效。一是加快检查力度，完善制度。公司对各基层单位各类培训情况不定期的检查与指导，二是建立表彰和通报制度。对培训成绩显著，扎实有效的单位给予表彰奖励;对培训计划落实不到位，员工培训工作滞后的单位予以通报批评;三是建立员工培训情况反馈制度，坚持将培训过程的考核情况及结果与本人培训期间的工资、奖金挂钩。实现员工自我培训意识的提高。

(五)加强为基层单位现场培训工作的服务意识，充分发挥业务主管部门的主观能动性，积极主动深入现场解决培训中的实际问题，扎扎实实把年度培训计划落实到位。

市场经济发展的员工队伍，使其更好地发挥他们的聪明才智，为企业的发展和社会的进步做出更大的贡献。

企业员工培训计划书篇三

(一)各单位领导要高度重视，业务部门要积极参与配合，制定切实有效的培训实施计划，实行指导性与指令性相结合的办法，坚持在开发员工整体素质上，树立长远观念和大局观念，积极构建“大培训格局”确保培训计划开班率达90%以上，全员培训率达25%以上。

(二)培训的原则和形式。按照“谁管人、谁培训”的分级管理、分级培训原则组织培训。

集团公司重点抓管理层领导、项目经理、总工、高技能人才及“四新”推广培训;各单位要重点做好新员工和在职员工轮训及复合型人才培训工作。在培训形式上，要结合企业实际，因地制宜、因材施教，外送与内训相结合，基地培训和现场培训相结合，采取技能演练、技术比武、鉴定考试等灵活多样形式;在培训方法上要把授课、角色扮演、案例、研讨、现场观摩等方法相互结合。选择最佳的方法和形式，组织开展培训。

(三) 加强培训基础设施的建设和开发。

一是充分发挥职工大学和技工学校培训资源和专业特长，积极整合，合理开发，使它们在集团公司人力资源培训开发中发挥骨干作用；二是各单位要根据各自专业特长，发挥自有的培训基地、职校功能。选择专业或课题，组织编写适合企业特点的培训教材或讲义；三是要加强企业专兼职培训师队伍建设，实行资源的有偿服务。

(四) 确保培训经费投入的落实。

各单位要按国家现行规定，即按工资总额的1.5%足额提取职教经费，由培训主管部门掌握使用，财务部门监督，其中0.5%上缴集团公司统一协调使用，严禁将培训经费挪作他用。

(五) 确保培训效果的真实有效。

一是加大检查指导力度，完善制度。集团公司将对职工大学、技工学校及各单位和在建工程项目培训情况进行不定期的检查与指导；二是建立表彰和通报制度。对培训成绩显著，扎实有效的单位和培训机构给予表彰奖励，并在培训经费上给予一定的支持和倾斜；对培训计划落实不到位，员工培训工作滞后的单位予以通报批评；三是建立员工培训写实反馈制度，坚持将培训过程的考核情况及结果与本人培训期间的培训经费及工资、奖金挂钩。实现员工自我培训意识的提高。

(六) 加强为基层单位现场培训工作的服务意识，充分发挥业务主管部门的主观能动性，积极主动深入现场解决培训中的实际问题，扎扎实实把年度培训计划落实到位。

(七) 集团有限公司办班培训及员工外送培训要严格按照《xx集团有限公司员工培训管理办法》程序和要求组织落实和实施。各主办部门(单位)要做好开班前的策划及教学设计，各单位

要做好学员的选送工作，确保培训质量的有效性。

企业员工培训计划书篇四

为保证我矿安全生产，提高安全管理水平，切实做好“一通三防”工作，一季度，我矿将继续以上级相关文件为指导，根据年度工作计划要求，深入井下现场，掌握第一手资料，保证我矿“一通三防”工作的安全顺利开展，为我矿的安全生产创造良好条件。具体工作计划如下：

一、优化通风系统，强化系统管理。

加强通风设施管理，本着通风系统合理、稳定可靠的原则，按照有关要求应设置永久性设施的不得设为临时设施，风门必须实现闭锁功能，提高风门的耐用性，减少维修量。强化局部通风管理，防止瓦斯积聚。各掘进工作面的风机切换、瓦斯电闭锁及风电闭锁进行定期检查，并有专人负责管理。同时通风科派人每周对各地点进行监督检查，确保掘进工作顺利进行，同时防止局部通风地点的瓦斯积聚。

二、防治瓦斯管理

(1)加强瓦斯监测，根据规程有关规定应监测地点为矿井总回风、采区一翼回风、采区回风巷、回采面进、回风巷、回采工作面及上隅角、掘进工作面、回风巷、各冒高点、机电峒室等一切有瓦斯或可能有瓦斯积聚的地点。

(2)强化放炮管理，杜绝瓦斯事故。严格执行“一炮三检”（即装药前、放炮前、放炮后检测瓦斯）和“三人联锁放炮”制，严格杜绝瓦斯超限放炮；在放炮地点附近20m内风流中瓦斯浓度达到1%时严禁放炮。

(3)加强盲巷管理，严格执行瓦斯排放措施。井下所有出现的盲巷做到有出现立即封闭，不留积存瓦斯的死角。

(4) 在80209掘进时，掘进通风必须有效、可靠，以预防沼气超限和积聚，杜绝爆炸事故。

(5) 80209掘进巷道内的风筒，要吊挂平直，逢环必吊，环环扣紧，风筒接头要有反压边，风筒无破口，要做到耳听无声音，手摸无感觉。

三、综合防尘

加强综合防尘管理，完善洒水灭尘系统。在21皮带下山和21皮带下山掘进工作面安装喷雾降尘装置，对各个转载点喷雾降尘装置进行恢复。

定期用水冲洗巷道顶、帮和支架上的沉积煤尘，冲洗下来的煤尘要清理运出。积聚在巷道周边、支架及设备上的沉积煤尘要定期清扫，清扫的煤尘要及时运走。

四、加强安全监控及通风仪器仪表的管理

加强监测监控系统安全性和稳定性，定期对便携式瓦斯报警仪和井下传感器进行调校，提高监测灵敏性及可靠性。跟踪矿内生产进度对原有监测系统进行改造维护，并将原有老化监测、通讯线路进行更新改造。

五、提高隐患排查效果，完善压风自救建设，提升矿井防灾抗灾能力。

继续开展以通风系统和瓦斯防治为主的“一通三防”隐患排查，主要对矿井的通风系统的可靠性分析、瓦斯防治与等方面逐矿进行排查。

严格执行上级领导部门的相关文件要求，对通风系统、监测监控、防火、防尘以及机构队伍、规章制度、安全投入、现场管理等方面存在的隐患和问题进行排查和治理。

企业员工培训计划书篇五

随着现代企业制度的建立和知识经济的到来,职工培训也越来越受到企业的重视。如何做好职工培训工作,是我们中等职业学校面临的新课题。本文是本站小编为大家整理的企业职工培训计划范文,仅供参考。

一、计划目的

- 1、加强公司高管人员的培训,提升经营者的经营理念,开阔思路,增强决策能力、战略开拓能力和现代经营管理能力。
- 2、加强公司中层管理人员的培训,提高管理者的综合素质,完善知识结构,增强综合管理能力、创新能力和执行能力。
- 3、加强公司专业技术人员的培训,提高技术理论水平和专业技能,增强科技研发、技术创新、技术改造能力。
- 4、加强公司操作人员的技术等级培训,不断提升操作人员的业务水平和操作技能,增强严格履行岗位职责的能力。
- 5、加强公司员工的学历培训,提升各层次人员的科学文化水平,增强员工队伍的整体文化素质。
- 6、加强各级管理人员和行业人员执业资格的培训,加快持证上岗工作步伐,进一步规范管理。

二、原则、要求

- 1、坚持按需施教、务求实效的原则。根据公司改革与发展的需要和员工多样化培训需求,分层次、分类别地开展内容丰富、形式灵活的培训,增强教育培训的针对性和实效性,确保培训质量。

2、坚持自主培训为主，外委培训为辅的原则。整合培训资源，建立健全以公司培训中心为主要培训基地，临近院校为外委培训基地的培训网络，立足自主培训搞好基础培训和常规培训，通过外委基地搞好相关专业培训。

3、坚持“公司+院校”的联合办学方式，业余学习为主的原则。根据公司需求主流与相关院校进行联合办学，开办相关专业的专本科课程进修班，组织职工利用周末和节假日集中授课，结合自学完成学业，取得学历。

4、坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则□20xx年，高管人员参加经营管理培训累计时间不少于30天；中层干部和专业技术人员业务培训累计时间不少于20天；一般职工操作技能培训累计时间不少于30天。

三、培训内容、方式

(一)公司领导与高管人员

1、中央、国家和政府的大政方针的学习，国内外政治局势、经济形势分析，国家有关政策法规的研究与解读。通过上级主管部门统一组织调训。

2、开拓战略思维，提升经营理念，提高科学决策能力和经营管理能力。通过参加企业家高端论坛、峰会、年会；到国内外成功企业参观学习；参加国内外著名企业高级培训师的高端讲座。

3、学历学位培训、执业资格培训。参加北大、清华以及中央、省委党校的学历进修或mba□emba学习；参加高级经营师等执业资格培训。

(二)中层管理干部

1、管理实务培训。生产组织与管理、成本管理与绩效考核、人力资源管理、激励与沟通、领导艺术等。请专家教授来公司集中授课;组织相关人员参加专场讲座;在公司培训中心接收时代光华课程。

2、学历进修和专业知识培训。积极鼓励符合条件的中层干部参加大学(专本科)函授、自考或参加mba及其它硕士学位进修;组织经营、企管、财会专业管理干部参加执业资格考试,获取执业资格证书。

3、强化项目经理(建造师)培训。今年公司将下大力组织对在职和后备项目经理进行轮训,培训面力争达到50%以上,重点提高他们的政治素养、管理能力、人际沟通能力和业务能力。同时开通“环球职业教育在线”远程职业教育网,给员工提供学习的绿色通道。要求公司各单位要选拔具有符合建造师报考条件,且有专业发展能力的员工,组织强化培训,参加社会建造师考试,年净增人数力争达到10人以上。

4、开阔眼界、拓展思路、掌握信息、汲取经验。组织中层干部分期分批到上下游企业和关联企业学习参观,了解生产经营情况,借鉴成功经验。

(三)专业技术人员

1、由各专业副总工程师、工程师定期进行专题技术讲座,并建设公司自己的远程教育培训基地,进行新工艺、新材料及质量管理知识等专项培训,培养创新能力,提高研发水平。

2、组织专业技术人员到同行业先进企业学习、学习先进经验,开阔视野。年内计划安排两批人员到单位参观学习。

3、加强对外出培训人员的严格管理,培训后要写出书面材料报培训中心,必要时对一些新知识在公司内进行学习、推广。

4、对会计、经济、统计等需通过考试取得专业技术职务的专业人员，通过计划培训和考前辅导，提高职称考试的合格率。对工程类等通过评审取得专业技术职务的专业人员，聘请相关专业的专家进行专题讲座，多渠道提高专业技术人员的技术等级。

(四) 职工基础培训

1、新工入厂培训

20xx年继续对新招聘员工进行强化公司的企业文化培训、法律法规、劳动纪律、安全生产、团队精神、质量意识培训。每项培训年不得低于8个学时；通过实行师傅带徒弟，对新员工进行专业技能培训，基层各单位、分公司的新员工合同签订率必须达到100%。试用期结合绩效考核评定成绩，考核不合格的予以辞退，考核优秀者给予一定的表彰奖励。

2、转岗职工培训

要继续对人力中心人员进行企业文化、法律法规、劳动纪律、安全生产、团队精神、择业观念、公司发展战略、公司形象、项目进展等方面的培训、每项不得低于8个学时。同时随着公司的扩建，内部就业渠道的增加，及时进行专业技术培训，培训时间不得少于20天。

3、职工技术等级培训

公司计划新培养一级150名，二级员工100名，三级员工80名，四级员工20名。中级工以上人员占技术人员比例达到70%以上；一方面继续普及，扩大比例，工作重点是培养高级技术人员，计划培养中级管理人员10人，初级管理人员20人。形成较为完善的技能人才体系。基层单位及分公司要把工作重点放在基础工作上，重点培训中级工和高级工，争取中级工以上人员能占整个技术工人比例40%以上，使技术管理人员的素

质有整体提高。

4、加快高技能人才的培养和职业技能鉴定步伐。

今年，公司将选择部分主业工种进行轮训，并在本市相关技校适时组织符合技师、高级技师条件的员工进行强化培训、考核，力争新增技师、高级技师达30人以上。使其结构和总量趋于合理，逐步满足企业发展的要求。职业技能鉴定要使35岁以下的技术工人在职业技能培训的基础上完成初次鉴定取证工作。

5、加强复合型、高层次人才培养。

各部门和基层单位要积极创造条件，鼓励员工自学和参加各类组织培训，实现个人发展与企业培训需求相统一。使管理人员的专业能力向不同管理职业方向拓展和提高；专业技术人员的专业能力向相关专业和管理领域拓展和提高；使施工作业人员掌握2种以上的技能，成为一专多能的复合型人才和高层次人才。

6、抓好工程施工人员的培训。

u做好特种作业人员的安全技术取证和复证培训工作，严格执行持证上岗的规定。

v在建工程项目经理部，要按照“三位一体”管理体系标准要求，扎实有效地做好施工生产关键工序和特殊过程操作人员的培训，以及施工环境保护、职业健康安全的应急预案的演练培训，确保人力资源满足施工生产要求。

w要把施工承包工程队人员的培训监管纳入管理视野，实行指导和有效的干预，消除隐患，切实维护企业信誉。

x开展职业技能比武，促进年轻优秀人才的成长。公司今年将

选择3-5个主要职业进行技能比武，并通过专业比武的形式，选拔培养年轻优秀高技能人才。

(五)开展学历教育

1、公司培训中心要与一些高等院校联合办学，开办土木工程、市政工程技术、电气工程及机电一体化等技术专业大专班。通过全国成人高考，对符合录取条件的公司员工进行有计划的集中培训，获取学历。

2、与一些高等院校联合办学，举办市政建筑工程及电气机电类专业的函授本科班；推荐优秀中层以上管理人员到一些高等院校攻读硕士学位。提高公司高管人员的学历、业务水平和决策能力，更好地为公司服务。

3、调动员工自学积极性。为员工自学考试提供良好的服务，帮助员工报名，提供函授信息；制定或调整现有在岗职工学历进修的奖励标准；将学历水平作为上岗和行政、技术职务晋升的条件，增加员工学习的动力。

四、措施及要求

(一)领导要高度重视，各基层单位及业务部门要积极参与配合，制定切实有效的培训实施计划，实行指导性与指令性相结合的办法，坚持在开发员工整体素质上，树立长远观念和全局观念，积极构建“大培训格局”确保培训计划开班率达90%以上，全员培训率达35%以上。

(二)培训的原则和形式。按照“谁管人、谁培训”的分级管理、分级培训原则组织培训。公司重点抓管理层领导、项目经理、总工、高技能人才及“四新”推广培训；各部门和基层单位要紧密配合培训中心抓好新员工和在职员工轮训及复合型人才培训工作。在培训形式上，要结合企业实际，因地制宜、因材施教，外培与内训相结合，基地培训和现场培训相

结合，采取技能演练、技术比武、鉴定考试等灵活多样形式；在培训方法上要把授课、角色扮演、案例、研讨、现场观摩等方法相互结合。选择最佳的方法和形式，组织开展培训。

(三)加强培训基础设施的建设和开发。一是加强和高等院校的联合办学力度，在就近院校设置培训实习基地，并充分发挥他们的培训资源和专业特长，积极整合，合理开发，使其在公司人力资源培训开发中发挥骨干作用；二是要根据公司内部自身专业特长，建设自己的培训基地、职校功能。选择专业或课题，组织编写适合企业特点的培训教材或讲义；三是要加强企业专兼职培训师队伍建设，实行资源的有偿服务。

(四)确保培训经费投入的落实。我们要按国家现行规定，即按工资总额的1.5%足额提取职教经费，由培训主管部门掌握使用，财务部门监督，其中0.5%上缴公司统一协调使用，严禁将培训经费挪作他用。

(五)确保培训效果的真实有效。一是加大检查指导力度，完善制度。公司应建立完善自己的职工培训机构及场所(如职工大学、职业技术学校)，并对培训中心各级各类培训情况进行不定期的检查与指导；二是建立表彰和通报制度。对培训成绩显著，扎实有效的单位和培训机构给予表彰奖励；对培训计划落实不到位，员工培训工作滞后的单位予以通报批评；三是建立员工培训情况反馈制度，坚持将培训过程的考核情况及结果与本人培训期间的工资、奖金挂钩。实现员工自我培训意识的提高。

(六)加强为基层单位现场培训工作的服务意识，充分发挥业务主管部门的主观能动性，积极主动深入现场解决培训中的实际问题，扎扎实实把年度培训计划落实到位。

(七)公司办班培训及员工外送培训要严格按照《人力资源管理办法》程序和要求组织落实和实施。各主办部门(单位)要做好开班前的策划及教学设计，各单位要做好学员的选送工

作，确保培训质量的有效性。培训是帮助员工提高生存能力和岗位竞争能力的有效途径，努力提高员工学习的主动性，建设一支高素质的团队是人力资源部义不容辞的职责。我们一定要自觉站在公司建设具有永续竞争力的卓越企业的战略高度重视员工的学习和成长；同时，企业要想在激烈的市场竞争中立于不败之地，就必须落实创建学习型企业，从加快职业教育和培训事业的发展入手，来提升员工队伍政治、技术的整体素质，构筑人力资源的核心竞争力，以此提高员工参与企业市场竞争的能力。

在企业改革大发展的今天，面临着新时期所给予的机遇和挑战，只有保持员工教育培训工作的生机和活力，才能为企业造就出一支能力强、技术精、素质高，适应市场经济发展的员工队伍，使其更好地发挥他们的聪明才智，为企业的发展和社会的进步做出更大的贡献。人力资源作为企业发展的第一要素，但我们的企业总是觉得人才梯队难以跟上，优秀的员工难选、难育、难用、难留？所以，如何打造企业的核心竞争力，人才培养是关键，而人才的培养，来源于员工通过不断地学习和培训，不断提升自身的职业素养和知识技能，打造一支高绩效的团队，从而使企业从优秀到卓越，永远基业长青！

针对员工适应能力、创新能力、执行力等薄弱的现象结合公司总体战略，推进员工素质提升工程，突出高技能、高技术人才培养及专业技术力量储备培训，为公司建立具有持续竞争力提供合适的人力资源，全面提升公司员工的综合素质和业务能力，推进企业健康快速向前发展，制定本计划。

一、 培训计划总体目标

- 1、加强公司管理层的培训，提升经营者的经营理念，开阔思路，增强决策能力、战略开拓能力和现代经营管理能力。
- 2、加强公司中层管理人员的培训，提高管理者的综合素质，

完善知识结构，增强综合管理能力、创新能力和执行能力。

3、加强公司专业技术人员的培训，提高技术理论水平和专业技能，增强科技研发、技术创新、技术改造能力。

4、加强公司一般业务人员的培训，不断提升业务人员的业务水平和操作技能，增强严格履行岗位职责的能力。

5、加强公司员工的学历培训，提升各层次人员科学文化水平，增强员工队伍的整体文化素质。

6、加强工程类、经济类管理人员执业资格的培训，加快执证上岗工作步伐，进一步规划管理。

7、加强公司员工的计划培训，全面促进员工的发展，提升员工的综合竞争力。

二、培训计划原则与要求

1、坚持按需实施、务求实效的原则。根据公司发展的需要和员工多样化培训要求，分层次、分类别地开展内容丰富、形式灵活的培训计划，增强教育培训计划的针对性和实效性，确保培训质量。

2、坚持自主培训为主的原则。整合培训资源，建立健全的公司内部培训为主要培训手段，立足自主培训，搞好基础培训和常规培训，搞好相关专业技术培训。

3、坚持“公司”联合培训方式，业余学习为主的原则。根据公司发展需求，开展相关专业的培训课程，组织员工利用息工时间和节假日集中授课，结合自学完成课程。

4、坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则。

三、培训计划内容与方式

(一) 公司管理层

1、开拓战略思维，提升经营理念，提高科学决策能力和经营管理能力，通过参加企业家论坛，到国内成功企业参观学习，参加国内著名企业高级培训师的高端讲座等方式。

2、学历学位培训。参加学历进修及mba[]土木工程硕士学位学习，参加高级经营师职业资格培训。

(二) 中层管理干部

1、管理实务培训。生产组织与管理、成本管理与绩效考核、人力资源管理、激励与沟通、

2、学历进修和专业知识培训。积极鼓励符合条件的员工参加大专、大学函授、自考或mba及其它硕士学位进修;组织工程类、经济类专业管理干部参加执业资格考试获取执业资格证书。

3、强化项目经理(建造师)培训。要求各单位要选拔具有符合建造师报考条件，具有专业发展能力的员工，组织强化培训，参加社会建造师考试，年净增人数力争达到35人。专业重点为：水利水电、市政、建筑等。

(四) 职工基础培训

1、新工培训

继续对新招聘员工进行强化公司企业文化培训、法律法规、劳动纪律、安全生产、安全质量意识培训，专业技能培训。基层各单位接收的新员工一定要签订师徒结对子帮学合同，师傅要虚怀若谷毫无保留的将自身的绝招绝技认真的传授给徒弟，徒弟要虚心求教，在师傅的帮助下尽快完成理论知识向实践知识的转化，早日为企业发展做出有益的贡献。

2、加快高技能人才的培养和职业技能鉴定步伐。今年，公司将选择部分主要工种进行职业技能鉴定，计划鉴定中级工16名，高级工58名；组织符合报考技师、高级技师条件的员工参加总公司、集团公司举办的职业技能鉴定活动培训班，力争新增技师22名、高级技师6名以上，使其结构趋于合理，逐步满足企业发展的要求。

3、加强复合型、高层次人才培养

各部门和基层单位要积极创造条件，鼓励员工自学和参加各类组织培训，实现个人发展与企业培训需求相统一，使管理人员的专业能力向不同职业领域拓展和提高；使专业技术人员的专业技能向相关专业和管理领域拓展和提高；使施工作业人员掌握两个工种以上的技能，成为一专多能的复合型人才和高层次人才。

四、做好现场施工人员的培训

1、做好特种作业人员的安全技术培训取证和复证培训工作，严格执行持证上岗的规定，确保施工生产安全顺利进行。

2、各级项目部要按照“三位一体”管理体系要求，扎实有效地做好施工生产关键工序和生产过程操作人员的培训，以及施工环境保护，职业健康安全的应急预案的演练培训，确保人力资源满足施工生产要求。

3、一定要把农民工的培训监管纳入项目管理视野，实行指导和有效的干预，消除隐患，切实维护企业信誉。

4、开展职业技能比武，促进年轻优秀人才的成长，公司今年将选择2-3个工种技能比武，并通过专业比武的形式，选拔培养高技能人才。

5、开展学历教育，调动员工自学积极性，推荐优秀员工函授

攻读硕士学位，帮助员工报名，今年计划报考函授土木工程、水利水电、建筑专业本科学历18名，财务专业本科学历6名，工程造价专业本科学历8名，提高员工学历层次和业务能力，为员工上岗和行政、技术职务晋升提供方便条件。

五、继续教育培训

各基层单位，要按照项目技术人员的工作特点和实际需要，选择具有操作性强的培训课程，有针对性地开展分层次、分类别、多渠道、多形式的继续教育培训。此外，可以适当安排责任成本管理、阳光心态、沟通能力等方面的培训，全方位打造高素质的工程技术管理人才。今年，公司在8月份与重庆交通管理学院联合，计划对109名公路工程“三类”安全管理人员进行继续教育培训。

六、措施和要求

(一)领导要高度重视，各基层单位和业务部门要积极参与配合，制定切实有效的培训实施计划，实行指导性与自主性相结合的办法，坚持在开发员工整体素质上树立长远观念和大局观念，积极构建“大培训格局”确保培训计划开班率达90%以上，全员培训率达38%以上。

(二)培训的原则和形式。采取“谁培训谁负责”，分级管理、分级培训的原则组织培训，在培训形式上，要结合企业实际，因地制宜、因材施教、送外培训与内培相结合，公司组织培训与项目施工现场组织培训相结合，采取技能演练、技术比武、鉴定考试等灵活多样形式；在培训方法上要把授课、角色扮演、案例、研讨、现场观摩相互结合。选择最佳的方法和形式、组织开展培训。

(三)确保培训经费投入的落实。我们要严格按照国家现行规定，即按职工工资总额的2.5%足额提取职工教育经费，由人力资源部掌握使用，财务部门监督。严禁将培训经费挪作他

用。

(四)确保培训效果真实有效。一是加快检查力度，完善制度。公司对各基层单位各类培训情况不定期的检查与指导，二是建立表彰和通报制度。对培训业绩显著，扎实有效的单位给予表彰奖励；对培训计划落实不到位，员工培训工作滞后的单位予以通报批评；三是建立员工培训情况反馈制度，坚持将培训过程的考核情况及结果与本人培训期间的工资、奖金挂钩。实现员工自我培训意识的提高。

(五)加强为基层单位现场培训工作的服务意识，充分发挥业务主管部门的主观能动性，积极主动深入现场解决培训中的实际问题，扎扎实实把年度培训计划落实到位。

市场经济发展的员工队伍，使其更好地发挥他们的聪明才智，为企业的发展和社会的进步做出更大的贡献。

为贯彻落实董事长、党委书记关于加强员工培训工作的讲话精神，全面提升集团公司员工的综合素质和业务技能，推进集团健康快速发展，结合集团公司实际，制定20xx年员工培训计划。

一、总体目标

- 1、加强公司高管人员的培训，提升经营者的经营理念，开阔思路，增强决策能力、战略开拓能力和现代经营管理能力。
- 2、加强公司中层管理人员的培训，提高管理者的综合素质，完善知识结构，增强综合管理能力、创新能力和执行能力。
- 3、加强公司专业技术人员的培训，提高技术理论水平和专业技能，增强科技研发、技术创新、技术改造能力。
- 4、加强公司操作人员的技术等级培训，不断提升操作人员的

业务水平和操作技能，增强严格履行岗位职责的能力。

5、加强公司员工的学历培训，提升各层次人员的科学文化水平，增强员工队伍的整体文化素质。

6、加强各级管理人员和行业人员执业资格的培训，加快持证上岗工作步伐，进一步规范管理。

二、原则与要求

1、坚持按需施教、务求实效的原则。根据集团改革与发展的需要和员工多样化培训需求，分层次、分类别地开展内容丰富、形式灵活的培训，增强教育培训的针对性和实效性，确保培训质量。

2、坚持自主培训为主，外委培训为辅的原则。整合培训资源，建立健全以集团培训中心为主要培训基地，临近院校为外委培训基地的培训网络，立足自主培训搞好基础培训和常规培训，通过外委基地搞好相关专业培训。

3、坚持厂校联合办学，业余学习为主的原则。根据公司需求主流与相关院校进行联合办学，开办相关专业大专课程进修班，组织职工利用周末和节假日集中授课，结合自学完成学业，取得学历。

4、坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则□20xx年，高管人员参加经营管理培训累计时间不少于30天；中层干部和专业技术人员业务培训累计时间不少于20天；一般职工操作技能培训累计时间不少于10天。

三、培训内容与方式

(一) 公司领导与企业高管人员

1、中央、国家和政府的大政方针的学习，国内外政治局势、经济形势分析，国家有关政策法规的研究与解读。通过上级主管部门统一组织调训。

2、开拓战略思维，提升经营理念，提高科学决策能力和经营管理能力。通过参加企业家高端、峰会、年会；到国内外成功企业参观学习；参加国内外著名企业高级培训师的高端讲座。

3、学历学位培训、执业资格培训。参加北大、清华、南开、天大以及中央、省委党校的学历进修或mba□emba学习；参加高级经营师等执业资格培训。

(二) 中层管理干部

1、管理实务培训。生产组织与管理、成本管理与绩效考核、人力资源管理、激励与沟通、领导艺术等。请专家教授来公司集中授课；组织相关人员参加专场讲座；在集团培训中心接收时代光华课程。

2、学历进修和专业知识培训。积极鼓励符合条件的中层干部参加大学(大专)函授、自考或参加mba及其它硕士学位进修；组织经营、企管、财会专业管理干部参加执业资格考试，获取执业资格证书。

3、开阔眼界、拓展思路、掌握信息、汲取经验。组织中层干部分期分批到上下游企业和关联企业学习参观，了解生产经营情况，借鉴成功经验。

(三) 专业技术人员

1、由各专业副总工程师、主任工程师定期进行专题技术讲座，并充分利用集团的远程教育培训基地，进行新工艺、新材料及质量管理知识等专项培训，培养创新能力，提高研发水平。年内培训安排如下，共310人：

2、组织专业技术人员到同行业先进企业学习、学习先进经验，开阔视野。年内计划安排两批人员到山东海化、连云港碱厂等单位参观学习。

3、加强对外出参加培训人员的严格管理，培训后要写出书面材料报培训科，必要时对一些新知识在公司内进行学习、推广。

4、对会计、经济、统计等需通过考试取得专业技术职务的专业人员，通过计划培训和考前辅导，提高职称考试的合格率。对工程类等通过评审取得专业技术职务的专业人员，聘请相关专业的专家进行专题讲座，多渠道提高专业技术人员的技术等级。

(四) 职工基础培训

1、新工入厂培训

通过实行师傅带徒弟，对新职工进行专业技能培训，各子公司的新职工师徒合同签订率必须达到100%，每半年考核一次，两次考核不合格，新职工予以辞退，考核优秀者给予一定的奖励。

2、转岗职工再就业培训

20xx年要继续对再就业中心人员进行企业文化、法律法规、劳动纪律、安全生产、团队精神、择业观念、公司发展战略、公司形象、项目进展等方面的培训、每项不得低于8个学时。同时随着公司的扩建，内部就业渠道的增加，及时进行专业技术培训，培训时间不得少于3个月。

3、职工技术等级培训

20xx年集团公司计划新培养技师15名，高级技师2名。碱业、

股份公司中级工以上人员占技术工人比例在70%以上□20xx年一方面继续普及，扩大比例，工作重点是在培养高级技术工人，计划培养高级技师2人，技师10人。并试行首席技师制度，形成完善的技能人才体系，为其他子公司提供经验。

其他子公司要把工作重点放在基础工作上，重点培训中级工和高级工，争取中级工以上人员能占整个技术工人比例30%以上，使技术工人素质有整体提高。在此基础上选择成熟的力量强的个别工种，重点培养5技师，50名高级工。

(五)开展学历教育

1、集团培训中心与工业大学联合办学，开办化工工艺专业、机电一体化技术专业大专班。通过全国成人高考，对符合录取条件的公司员工进行有计划的集中培训，获取学历。

2、与理工大学联合办学，举办化工专业函授本科班；推荐优秀中层以上管理人员到天津大学、南开大学攻读硕士学位。提高公司高管人员的学历、业务水平和决策能力，更好地为公司服务。

3、调动职工自学积极性。为职工自学考试提供良好的服务，帮助职工报名，提供函授信息；调整现有在岗职工学历进修的奖励标准；将学历水平作为上岗和行政、技术职务晋升的条件，增加职工学习的动力。

四、组织领导

1、集团及子公司要把干部培训工作列入议事日程，实行责任制。公司总经理对培训工作全面负责，主管领导(分管干部人事工作)要抓好落实。

2、组织到位，经费到位。公司人事组织部门要按培训计划做好组织、协调、服务、监督等工作，公司要按照有关规定划拨

(工资总额的1.5%到2.5%的比例)培训经费，以保证培训工作落实到位。