

# 公司培训计划方案附有表格(通用9篇)

方案在各个领域都有着重要的作用，无论是在个人生活中还是在组织管理中，都扮演着至关重要的角色。那么方案应该怎么制定才合适呢？接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来了解一下吧。

## 公司培训计划方案附有表格篇一

根据医院规模和相关要求，我公司会安排一批综合素质高、专业技术精的人员，组成沾益县人民医院项目管理处的. 管理班子及员工队伍。

### (一) 员工培训目的

#### 1、管理处项目经理（决策层、管理层）

熟练掌握医院后勤管理服务系统知识和技能，重点是培养具备专业的宏观分析、决策、组织、协调和控制能力，具有现代管理学、行为学的学科前沿知识，熟悉质量管理体系标准、具备独立、创新、进取、博爱的现代观念和人文品质。

具备熟练的专业知识和能力，勤奋、踏实敬业，勇于创新，开拓进取的精神，及处理各类突发事件的方式方法及能力。管理人员持证上岗率100%。

#### 2、员工（操作层）

### (二) 培训方法

根据我公司规章制度及医院后勤管理服务的实际情况，培训工作包括以下几个方面：

#### 1、质量方针：本着“精益求精、创百强品牌；不断创新、建

卓越物管企业；真诚服务、做客户永远朋友客户至上”的质量方针要求，服务于广大医务工作者及患者。

2、服务理念：灌输本公司的服务意识、质量意识、敬业意识、高素质后勤管理标准；牢固树立“规范服务、苛刻要求、绩效导向、尊重人性、操守完美”的管理理念，以亲情式人性化的温暖服务，体现公司独具特色的服务管理模式。

3、业务素质：针对沾益县人民医院特点，按不同的岗位，不同的分工，根据作业标准指导书的具体要求，使每一位员工都能清楚自己在每个时间段都应该做什么、怎么做、做到什么程度、达到什么标准。让任何岗位员工都必须掌握员工应知应会的基本常识。

走出去的办法，将持续不断地进行新业务知识的培训，包括电脑、保洁设备、引进技术和先进管理经验。

### （三）培训计划

2、项目接管前强化培训

3、岗前培训

### （四）培训后的跟踪或评审工作

1、培训后，负责组织培训的人员要进行跟踪：即在员工的实际工作进行检查，检查员工是否按培训后的要求和标准进行工作，对不按要求做的员工进行督导和指正。 2、培训结束后需进行现场考核及评定工作，现场考核分为实操和书面考核两种形式，考核工作是在员工工作一段时期后由培训组织者检查员工受训前与受训后的工作状况，并做好纪录，以便员工的上司、部门或公司领导应及时了解和掌握员工的工作和思想情况，并作为评定培训成绩的可靠依据。

## 公司培训计划方案附有表格篇二

随着现代企业竞争的趋势，公司走向培训之路，培养出一批好的、适合公司发展、能为公司创造良好效益的优秀人才，是企业发展的必然之路、为迎接未来的挑战做好准备，公司很需要扩大业务部门、因此，针对新招业务员培训作出如下规定：业务员培训分三个阶段：

由于新进人员对公司认识不深、了解不多，加上无工作经验、社会阅历，因此人事部首先要对其做好相关岗前培训，主要内容：

- 1、公司的发展历史和前景、
- 2、公司的发展策略与方针、
- 3、公司的组织机构、领导职务、权限划分、
- 4、公司的相关管理制度、福利、待遇、
- 5、对新进人员的思想教育、辅导及公司的相关要求，具体工作内容、个人发展空间、
- 6、做人做事的正确心态、团队精神的重要性、

新进业务员的教育、训练、先在工厂生产线上实习一个月，使之对本公司的产品有所了解、熟悉生产工艺流程、产品材质、品质要求等、从而提高销售能力，车间实习期间主要内容：

- 1、新招业务员到车间主要学习产品生产工艺流程、品质、材质及工艺规范等、
- 2、车间管理必须热情接待、耐心指导、配合其工作、回答其

疑问，并尽自己所能去辅导、

3、车间员工应对其友好，并提供帮助、

5、董事长不定时对其工作进行审视、

6、业务员每星期必须向人事部上交一份工作总结报告，并虚心学习员工吃苦耐劳的精神、

1、进入办公室工作后，首先应虚心向各位老同事学习、请教、

## 公司培训计划方案附有表格篇三

3、帮忙新员工适应工作群体和规范，鼓励新员工构成进取的态度、

公司所有新进员工

每周四午时16：00至18：00，如有特殊情悦，具体时间则另行通知、

1、岗前培训：由人事部组织实施，采用集中授课的形式、

2、岗位培训：由厂长组织对其与工作岗位所要求的技能进行培训、

公司《规章制度》、消防安全知识、设备3q文件及操作指引

1、公司概况（公司的历史、背景、质量方针、原则）

2、组织机构图

3、各部门职能（员工个人岗位职责）

4、员工日常工作准则、严禁行为

- 5、人事管理制度（录用、考勤和休假、奖惩、离职、工资）、
- 6、员工福利
- 7、员工安全注意事项
- 8、消防知识培训
- 9、岗位专业知识、技能
- 10、设备操作及安全指引规程

## **公司培训计划方案附有表格篇四**

- 1、掌握建筑与装饰工程识图知识，熟悉房屋构造原理，具有基本的识读建筑及装饰施工图的'能力。
- 2、了解建筑材料的基本性能，能够按照建筑物的使用性质合理选择和使用建筑材料。
- 3、了解建筑力学基础知识和结构设计基本原理。
- 4、具备编制一般建筑工程、装饰工程的施工图预算、工程结算文件的初步能力。
- 5、具备编制一般建筑工程、装饰工程的招投标文件的初步能力。
- 6、具有对工程建设项目进行成本核算及优化施工组织设计的[初步能力。
- 7、了解工程技术经济知识、经济学应用知识，具备初步的建筑企业经营管理能力。
- 8、具备工程财务会计的初步能力。

9、掌握word□excel□cad等文字处理、 数据计算及绘图软件的应用。

10、具备应用预算软件进行建筑工程计量与计价的初步能力。

(一)实施管理层领导岗位轮训。通过对管理层领导的轮训，一是提高他们的政治和职业道德素养，以及领导力、决策力的培养；二是掌握和运用现代管理知识和手段，增强企业管理的组织力、凝聚力和执行力；三是了解和掌握现代企业制度及法人治理结构的运作实施。

(二)继续强化项目经理(建造师)培训。今年xx公司将下大力气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，重点是提高他们的政治素养、管理能力、人际沟通能力和业务能力。同时要求xx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xxx人以上。

(三)重点做好客运专线施工技术和管理及操作技能人员的前期培训。客运专线铁路建设对我们是一项新的技术，是今年xx公司员工继续教育的重要内容，各单位要围绕客运专线铁路施工技术及管理，选择优秀的专业技术、管理人才委外学习培训，通过学习，吸收和掌握客运专线铁路施工技术标准和工艺，成为施工技术、管理的骨干和普及推广的师资；xx公司人力资源部牵头会同工程管理中心及成员各单位，积极组织客运专线铁路施工所需的各类管理、技术、操作人员内部的普及推广培训工作；确保施工所需的员工数量和能力满足要求。

(四)加快高技能人才的培养和职业技能鉴定步伐。今年□xx公司将选择部分主业工种进行轮训，并在兰州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xxx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。

(五)做好新员工岗前培训。对新接收的复退军人在兰州技校进行一年的岗前技能培训，通过培训考核，取得相应工种“职业资格证书”后，方可上岗；新招录的大中专毕业生，由各单位组织培训，重点进行职业道德素养和基本技能，企业概况、文化、经营理念，安全与事故预防，员工规范与行为守则等内容的培训。同时要注重个人价值取向的引导，实现个人与企业价值观的统一。培训率达100%。

(六)加强复合型、高层次人才培养。各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。

(七)继续“三位一体”标准的宣贯培训□xx公司在建项目经理部及分公司要利用各种机会，采取不同形式对员工进行质量、环境、职业健康安全标准的宣贯普及培训，并按照贯标要求做好培训记录。

(八)抓好在建工程施工人员的培训。

1、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。

2、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。

3、要把外协队伍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。

(九)开展职业技能比武，促进年轻优秀人才的成长□xx公司今年将选择3-5个主要职业进行技能比武，同时选择适当的职业与兄弟单位进行技能对抗赛，并通过专业比武的形式，选拔培养年轻优秀高技能人才。

(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□xx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养工作。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xx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xx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□xx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。对培训业绩成绩显著，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)xx有限公司办班培训及员工外送培训要严格按照□xxxx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。

## 公司培训计划方案附有表格篇五

### 1增强员工对企业的归属感和凝聚力

企业的人才队伍建设一般有两种：一是靠引进，二是靠自己培养。所以企业应不断地进行员工培训，向员工灌输企业的价值观，培训良好的行为规范，使员工能够自觉地按惯例工作，从而形成良好、融洽的工作氛围。通过培训，可以增强员工对组织的认同感，增强员工与员工、员工与管理人员之间的凝聚力及团队精神。就企业而言，对员工培训得越充分，对员工越具有吸引力，越能发挥人力资源的高增值性，从而为企业创造更多的效益。培训不仅提高了员工的业务水平，而且提高了职工对自身价值的认识，对工作目标有了更好的理解。

## 2提升员工技术、能力水准

岗位人员上岗后也需要不断地进步、提高,参加更高层次的专业技能升级和职务晋升等方面的培训,使各自的专业知识、技术能力达到岗位规范的高一层标准,以适应未来岗位的需要。

## 3有助于企业建立学习型组织

企业要想尽快建立学习型组织,除了有效开展各类培训外,更主要的是贯穿“以人为本”提高员工素质的培训思路,建立一个能够充分激发员工活力的人才培训机制。成功的企业将员工培训作为企业不断获得效益的源泉。

## 4增强企业竞争优势

一个企业要想建立竞争优势,就必须提供比其竞争对手质量更好的技术或服务,提供竞争对手所不能提供的创新性技术或服务,或者以更低的成本提供与其竞争者相同的技术或服务。研究表明,员工培训对企业竞争优势的建立有着强烈的直接影响。

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。整合培训资源,立足自主培训搞好基础培训和常规培训,通过委外培训做好相关专业培训。 2.3坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则。

1由行政人事部负责公司的各项培训工作,包括培训制度的拟定、培训体系的建立、培训流程的完善、培训计划的制定、培训通知的发送、培训的组织实施、培训的跟踪与反馈、培训效果的评估与总结等工作。

3员工本人有义务参加公司或本部门举办的各项培训。

根据各部门的需求和公司的发展需要[]20xx年的培训计划纲要如下：

1加强新员工入职培训。行政人事部负责院级培训，深入宣导公司的发展史、组织构架、企业文化，了解公司的人事制度，提高其组织、沟通、团队协作等能力，强化组织纪律性，使其能尽快适应公司环境，融入企业文化，完成自身角色的转变。各部门/科室严格做好新员工部门级培训及岗位级培训，从而使新员工尽快适应工作环境，提高工作效率。

2丰富一线销售员工的产品知识培训，顾问式销售技巧、沟通技巧的培训，个人效能管理(时间、目标管理等)的培训等，解决销售人员专业技能的欠缺和提升业绩。

3加强一线服务性员工的服务礼仪培训，客户服务技巧和沟通技巧培训，提升顾客的满意度。

4强化临床医技人员业务培训。医生助理人员要进行病例书写规范性培训，顾客服务礼仪和沟通技巧培训，专业知识专业技能的培训;各科室临床医生要紧密结合自己专业，鼓励通过自学等方式增长本专业技术的新理论、新技术、新方法，掌握交叉学科和相关学科的知识，和掌握医疗突发事件应急能力培训 ;各医技科室结合本职岗位，进行专业技术知识和技能的培养;在按需培训的原则、公司经济条件和时间条件许可的情况下，选派医务人员到上级医院学习，吸收先进技术，提高技术水平。

5提升中高层管理人员的管理技能。中高层管理者是企业战略、规划、制度的制定者、引导者、推行者，中高层管理者队伍的素质和管理水平直接关系到企业的执行力，关系到企业的生存发展。因此[]20xx年我们要强力推进中高层管理人员的管理技能。主要以下列的培训内容为主:高效能人士的七个习惯、

非人力资源的人力资源管理(招聘, 绩效, 员工关系等)、执行力、领导力、全面预算管理、角色认知(针对新任主管)等。

6加强部门团队建设。团队成员应对团队具有强烈的归属感, 愿意为团队的利益和目标尽心尽力, 充分发挥团队成员的个体优势, 从而提升团队的整体效能。

7企业文化塑造与宣导。深化执行《员工福利制度》和其他企业文化建设的工作。

8加强外部培训的管理。外部培训员工必须签订《外部培训协议》等事宜;寻找优质的外部培训资源, 从多方面选择。

9资格培训。部分科室部门需要持证上岗的人员(如:医师、护士等人员)按照上级部门的要求定时参加培训、考核, 考核合格后持证上岗。

10培训时间□20xx年, 各部门/科室人员培训累计时间应不少于2小时/月。

## 公司培训计划方案附有表格篇六

针对员工适应潜力、创新潜力、执行潜力薄弱的现象, 结合公司《五年发展规划纲要》和总体发展战略, 大力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, 为公司建立具有永续竞争力的卓越企业带给适宜的人力资源, 全面提升公司员工的综合素质和业务潜力, 推进企业健康快速发展。

### 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, 增强决策潜力、战略开拓潜力和现代经营管理潜力。

- 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，增强综合管理潜力、创新潜力和执行潜力。
- 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、技术改造潜力。
- 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潜力。
- 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、分类别地开展资料丰富、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，透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、培训资料、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、培训资料与方式

#### (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。透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，提高科学决策潜力和经营管理潜力。透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。用心鼓励贴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工和后备项目经理进行轮训，培训面力争到达50%以上，重点

提高他们的政治素养、管理潜力、人际沟通潜力和业务潜力。同时开通“环球职业教育在线”远程职业教育网，给员工带给学习的绿色通道。要求公司各单位要选拔具有贴合建造师报考条件，且有专业发展潜力的员工，组织强化培训，参加社会建造师考试，年净增人数力争到达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，了解生产经营状况，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，并建设公司自我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，培养创新潜力，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xx□xx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、统计等需透过考试取得专业技术职务的专业人员，透过计划培训和考前辅导，提高职称考试的合格率。对工程类等透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;透过实行师傅带徒弟,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务必到达100%。试用期结合绩效考核评定成绩,考核不合格的予以辞退,考核优秀者给予必须的表彰奖励。

## 2、转岗职工培训

20xx年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

20xx年公司计划新培养高级工程师2名,副高级工程师3名。中级工以上人员占技术人员比例到达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人员,计划培养高级技工2人,中级技工10人。构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,公司将选取部分主业工种进行轮训,并在本市相关技校适时组织贴合技师、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、高层次人才培训。



各部门和基层单位要用心创造条件，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。使管理人员的专业潜力向不一样管理职业方向拓展和提高；专业技术人员的专业潜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。

## 公司培训计划方案附有表格篇七

首先来说并不是给员工进行培训就能是提高绩效的整体水平。对于许多情况给员工涨工资或者升职效果更实际。公司要培训的目的首先还是要明确清楚的，到底是要通过培训来提高什么。培训最好保证大家的心态是接受自己提升而不是随便应付，要不真是吃力不讨好的事。

公司如果确定必须要进行培训，那可以通过每个部门的具体情况进行分析。例如针对某个部门可以针对员工平时实际情况的业绩考核记录，或者前期进行一些技能考试看看成绩，哪些方面需要培训，或者是调查员工自己想要什么样的培训。（实际中这一步就是很麻烦的，而且也需要很长的时间。）

例如招聘专员的岗位，首先的知道这个岗位需要做什么事情，搜集简历、打电话通知、接待……根据这些来明确如果对这类人进行培训是培训的内容里面要包括什么内容，哪些不需要。（这一步的情况是根据上一步中我们需求里面调查的情况）

不同工作岗位所工作的内容不同，需要专业知识的培训或者是部门出现一些情况，就是需要我们解决的……所以这一步就是明确具体部门工作人员根据实际情况，他们对培训提出的要求。

之前的前三步当中我们进行了许多的调查，所需要的培训可能比较多，那就是根据哪些是比较紧急的或者重要的来进行

排序，确定先进行哪些培训。（这一步如果各部门配合的并不是很好，就省略了；根据经理的要求排一排序）

把第二步里面要求的进行转化，也就是需要什么我们培训什么，但是之后我们要有一个目标，到底要干什么，也是保证培训的有效性。不要培训之后就结束了，费钱有费时间，大家还抱怨。

如果公司就想自己做的话，那就是确定具体的培训项目和要培训的内容，老师以及教材都确定好。

就是根据不同的员工组成，例如各部门的主管，我们集中进行培训，如果就是让他们提升领导能力，那就是选案例分析法，课堂中进行角色扮演的形式来分析案例解决问题……或者如果对一个销售小组进行培训，平时就加班没时间，那就选择一个时间段集中培训，时间短而且内容精；再或者对一些员工还可以直接在工作中一边实践一边教……（就是不同的员工组成，不同的工作时间情况要选择不同的方法）

## 公司培训计划方案附有表格篇八

物业管理处全体员工

- 1、全面理解物业管理服务概念，完善服务意识；
  - 2、充分掌握大厦管理模式，提高工作质量；
  - 3、熟悉大厦各种设备、设施的功能，降低事故率；
  - 4、掌握各类岗位职责、管理手册；
  - 5、通过全面阶段性的职业培训，提高员工的工作素质、
- 新员工到职第一周集中培训；

员工内部培训涵盖面广，内容繁多，大致分为：一

- 1、公司企业文化；
- 2、人事管理规章制度；
- 3、财务管理规章制度；
- 4、工程管理；
- 5、清洁管理；
- 6、保安管理；
- 7、客户服务；

## **公司培训计划方案附有表格篇九**

- 1、掌握建筑与装饰工程识图知识，熟悉房屋构造原理，具有基本的识读建筑及装饰施工图的能力。
- 2、了解建筑材料的基本性能，能够按照建筑物的使用性质合理选择和使用建筑材料。
- 3、了解建筑力学基础知识和结构设计基本原理。
- 4、具备编制一般建筑工程、装饰工程的施工图预算、工程结算文件的初步能力。
- 5、具备编制一般建筑工程、装饰工程的招投标文件的初步能力。
- 6、具有对工程建设项目进行成本核算及优化施工组织设计的[初步能力。

7、了解工程技术经济知识、经济学应用知识，具备初步的建筑工程经营管理能力。

8、具备工程财务会计的初步能力。

9、掌握word□excel□cad等文字处理、数据计算及绘图软件的应用。

10、具备应用预算软件进行建筑工程计量与计价的初步能力。

(一)实施管理层领导岗位轮训。通过对管理层领导的轮训，一是提高他们的政治和职业道德素养，以及领导力、决策力的培养；二是掌握和运用现代管理知识和手段，增强企业管理的组织力、凝聚力和执行力；三是了解和掌握现代企业制度及法人治理结构的运作实施。

(二)继续强化项目经理(建造师)培训。今年xx公司将下大力气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，重点是提高他们的政治素养、管理能力、人际沟通能力和业务能力。同时要求xx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xxx人以上。

(三)重点做好客运专线施工技术和管理及操作技能人员的前期培训。客运专线铁路建设对我们是一项新的技术，是今年xx公司员工继续教育的重要内容，各单位要围绕客运专线铁路施工技术及管理，选择优秀的专业技术、管理人才委外学习培训，通过学习，吸收和掌握客运专线铁路施工技术标准和工艺，成为施工技术、管理的骨干和普及推广的师资；xx公司人力资源部牵头会同工程管理中心及成员各单位，积极组织客运专线铁路施工所需的各类管理、技术、操作人员内部的普及推广培训工作；确保施工所需的员工数量和能力满足要求。

(四)加快高技能人才的培养和职业技能鉴定步伐。今年□xx公司将选择部分主业工种进行轮训，并在兰州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xxx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。

(五)做好新员工岗前培训。对新接收的复退军人在兰州技校进行一年的岗前技能培训，通过培训考核，取得相应工种“职业资格证书”后，方可上岗；新招录的大中专毕业生，由各单位组织培训，重点进行职业道德素养和基本技能，企业概况、文化、经营理念，安全与事故预防，员工规范与行为守则等内容的培训。同时要注重个人价值取向的引导，实现个人与企业价值观的统一。培训率达100%。

(六)加强复合型、高层次人才培养。各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。

(七)继续“三位一体”标准的宣贯培训□xx公司在建项目经理部及分公司要利用各种机会，采取不同形式对员工进行质量、环境、职业健康安全标准的宣贯普及培训，并按照贯标要求做好培训记录。

(八)抓好在建工程施工人员的培训。

1、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。

2、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。

3、要把外协队伍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。

(九)开展职业技能比武，促进年轻优秀人才的成长□xx公司今年将选择3-5个主要职业进行技能比武，同时选择适当的职业与兄弟单位进行技能对抗赛，并通过专业比武的形式，选拔培养年轻优秀高技能人才。

(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□xx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养工作。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xx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xx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□xx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。对培训成绩显着，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) xx有限公司办班培训及员工外送培训要严格按照□xxxx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。