

2023年员工技能培训计划表(实用5篇)

计划是人们为了实现特定目标而制定的一系列行动步骤和时间安排。我们该怎么拟定计划呢？下面是我给大家整理的计划范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

员工技能培训计划表篇一

时下，培训的重要性已经成为共识，很多企业都在加强员工的培训与提升，对于新员工更是要进行岗前培训，培训的内容也是五花八门。笔者结合自己的工作经验，认为新员工的培训应该包括意志培训、认知培训、职业培训、技能培训四个方面的课程。

1、意志培训

意志培训的形式主要是军训，其目的是为了培养新人的吃苦耐劳的精神、朴素勤俭的作风和团队协作的意识。

军训的时间长短需要根据企业的实际情况给与确定，但最少一周，最多一个月为宜。时间太少，新员工还没进入状态就结束了，时间太长会造成员工的厌烦心理，再说企业的成本也会大幅增加。

军训期间，建议晚上不要用来搞军事训练，而应利用这个时间开展多样化的各类活动，以丰富生活，淡化军训的枯燥感。比如可以结合企业的实际情况开展演讲竞赛、辩论赛、小型联欢会等，这样既能加强新员工之间的熟悉交流，也能为企业发现一些优秀的人才。

2、认知培训

认知培训主要包括企业概况、企业主要管理者介绍、企业制度、员工守则、企业文化宣讲等内容，学习的方式实行集中

培训，并由公司的管理者和人力资源部门主讲。认知培训主要是帮助新员工全面而准确的认识企业、了解企业，从而尽快找准自己的企业中的定位。

认知培训时间2天为好，建议增加1天带领新员工参观公司的工厂或代表性的地方，并安排座谈交流。认知培训结束后一定要进行认知性的测验，以强化企业的各项基本知识在员工脑中的记忆和理解。

3、职业培训

职业培训是为了使新员工尤其是刚走出校门的学生完成角色转换，成为一名职业化的工作人员。其内容主要包括：社交礼仪、人际关系、沟通与谈判、科学的工作方法、职业生涯规划、压力管理与情绪控制、团队合作技能等，培训的方式是集中培训，讲师根据企业实际情况，内外部均可。

需要注意的是职业培训的形式一定要多样化，不宜用宣讲式，尽可能采用互动式，让新员工在互动的过程中领悟所学的知识，这样才能在以后的工作中运用自如。当然，职业培训结束时还是可以进行考核的，建议采用开放式的考核方式，比如论文或者情景模拟等。

4、技能培训

技能培训主要是结合新员工即将上任的工作岗位而进行的专业技能培训，现在很多的企业的“师徒制”就是技能培训的表现形式之一。

个人认为技能培训有两种培训模式：一是集中培训，即将岗位技能要求相同或相似的新员工集中起来进行培训，这样可以扩大技能的传播范围，节约培训成本，但沟通难以深入，并且要达到一定的人数才适合集中培训；二是分散式培训，即由技能熟练的老员工对相应岗位的新人进行指导，并确定指

导责任制，一名老员工可以指导一名或多名新员工。不过实际工作中，我们常常是将这两种培训模式结合起来运用，使技能培训作的更好。

最后，补充说明一点：新员工培训并不是其上岗后就结束了，而应该在一定时间段里面给以保持，最好能保持到1-2年，因为这个时间是新员工的快速适应期和成长期，需要企业从不同的角度给与支持与引导，从而使员工能够更快的进步、更好的发展，也能为企业做出更大的效益贡献。

员工技能培训计划表篇二

想要提高员工和管理人员的素质，提高公司的管理水平，就要培养一批具有专业技能和管理知识的人才，就要有培训计划方案。下面是20__培训计划方案模板，为大家提供参考。

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。20__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、__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——20__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——20__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——20__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；20__年一方面继续普及，扩大比例，工作重点培养高级技术人员，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、高层次人才培养——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。

6、抓好工程施工人员的培训——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。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。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。开展职业技能比武，促进年轻优秀

人才的成长，公司今年将选取3-5个主要职业进行技能比武，并透过专业比武的形式，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。透过全国成人高考，对贴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、业务水平和决策潜力，更好地为公司服务。

3、调动员工自学用心性。为员工自学考试带给良好的服务，帮忙员工报名，带给函授信息；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用心参与配合，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，用心构建“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、现场观摩等方法相结合。选取最佳的方法和形式，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，用心整合，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，建设自我的培训基地、职校功能。选取专业或课题，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。公司应建立完善自我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状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；三是建立员工培训状况反馈制度，坚持将培训过程的考核状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，用心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。培训是帮忙员工提高生存潜力和岗位竞争潜力的有效途径，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。我们必须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，就务必落实建立学习型企业，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潜力。

在企业改革大发展的这天，面临着新时期所给予的机遇和挑战。只有持续员工教育培训工作的生机和活力，才能为企业造就出一支潜力强、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，来源于员工透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，永远基业常青！

员工技能培训计划表篇三

一、生产任务占30分：

完成当月生产任务得满分，超计划一个百分点工资加1分，欠一个百分点工资减1分，增加减少至30分为止。

二、安全占30分：

发生伤亡事故全矿不达标扣30分（工资30%）；发生重伤及二级以上非伤亡事故扣20分（工资20%）；每发生一人轻伤扣1分

（工资1%）；没有发生重伤以上事故给予奖励。

三、质量标准化占20分：

1、拿出工资20%作为绩效考核基金，

2、评分一级(90分以上不含90分)达标率达100%得满分并给予奖励；一个单位达一级以下二级以上扣5分（工资5%）；二个单位达一级以下二级以上扣10分（工资10%）；三个单位达一级以下或一个单位达三级扣20分（工资20%）。

督、决定考评结果。

4、日常检查（占考核分30%）由安检部门安检人员进行日常检查和组织安检人员集中检查相结合每月末（21日）对日常检查出的问题进行汇总，全体安检人员立会考评，其考评结果与旬检考核结合起来加权平均，得出全月考核结果。

5、安全质量标准化以6个基本考核单位考评成绩为依据。一级率100%得满分并给予奖励；有一个单位考评为2级扣5分，有两个单位评为2级扣10分，3个以上单位考评在1级以下扣20分。

四、安全管理占10分

对管理人员考核：以下工作未落实或落实不到位一次扣1分。

况。

扩大，协助有关领导进行抢险救灾工作。

违”人员提出处理意见。

4、组织参加事故追查会，分析事故原因，制定防范措施并督促落实。

- 5、做好生产现场安检员、检身员上岗工作，生产现场不空岗、漏岗、不失控。
- 6、每天对现场反馈上来的安全隐患进行跟踪落实，对生产安全状况进行评估。
- 7、根据现场变化及时提供安全信息，为制定符合生产实际的安全措施提供条件。
- 8、按时做好培训计划，做好职工培训及安全教育。

对安检员考核：

- 1安检员必须有很强的责任心，工作中对安全隐患及“三违”现象熟视无睹得过且过者一已经发现立即清退。
 - 2、安检员必须有良好的职业素养、杜绝吃拿卡要讲人情，否则发现一次罚款200元。情节严重给予辞退。
 - 3、敢抓敢管、真抓实干，狠抓三大规程的现场落实，对安全隐患及时发现督促整改，对“三违”行为坚决制止。工作不力、怕得罪人发现一次扣1分，对工作力度大，敢抓敢管、不徇私情者根据情节可奖励1分。
 - 4、对危及安全生产的重大隐患及时采取果断措施、防止事态扩大、避免未遂事故的安检员视其情节予以奖励。
 - 5、安检员必须认真做好工作日志，月底交安检部检查，未做记录或记录不认真的出现1次扣1分。
 - 6、安检员必须按时上下班，入井必须携带人员定位识别卡。迟到、早退，一次扣1分。
- 否则一次扣1分。

- 8、安检员按要求积极巡视检查，不许在井下睡觉或在硐室长时间滞留，发现一次罚款200元。
- 9、发生轻伤事故当班安检员扣2分，取消当月安全奖。发生轻伤以上事故对当班安检员的处罚由安检部会或矿议决定。
- 10、每班对生产中的重点工序如：放炮、支护、割煤、移架、回柱，安全设施、通风设施等进行重点管理，并进行安全评估。否则一次扣1分。
- 11、发现问题现场落实不了的及时汇报有关领导及调度室，汇报不及时一次扣1分，造成后果另行处理。
- 12、要有团队精神、互相协作、互相支持，故意制造矛盾、不团结一次扣2分。
- 13、文明执法，避免简单粗暴执法，发现一次不文明行为扣1分。
- 14、完成领导交待的其他任务，否则一次扣1分。

对检身员考核：

- 1、检身员应提前10分钟到岗位与当班人员进行交接班并认真填好交接班记录，交接清楚后方可下班。迟到一次扣1分，早退一次扣2分。
- 2、检身员不许在岗睡觉，发现一次扣1分。
- 3、不许在检身房打牌、饮酒或其他娱乐，不许闲杂人员在检身房滞留，否则扣1分。
- 4、值班检身员不许随意离开岗位，在值班过程中在保证安全的前提下最多离开10分钟，否则扣1分。

- 5、做到入井记录真实、准确，发现做假记录及时登记汇报，对知情不报或有隐瞒情节者，发现一次扣50元。对工作认真者给予奖励。
- 6、认真做好入井人员统计工作，每天早班统计前一天入井人员情况，统计表与登记本在月底报安检部，未统计或统计不真实一次扣1分。
- 7、当班事、当班清，不许拖延，及时完成领导交待的其他任务，否则一次扣1分。
- 8、出入井人员检查时发现携带烟火者，奖励50元。未及时发现将烟火带入井下者罚当班检身员100元。
- 9、认真检查出入井车辆，不符合条件的车辆不许入井，发现出井车辆装运可疑物品应及时检查核实，查出一次偷盗行为奖励当班检身员500—1000元，隐瞒不报者罚款200元。

员工技能培训计划表篇四

员工培训工作和部门服务质量检查作为20__全年度的工作重点。将“建学习型企业，当智能型职工”的主题贯穿其中。进取探索学习型组织在组建工作中的实践途径，以此带动员工整体素质的全面提高，努力为酒店发展积蓄资源和扎实员工的基本功。

20__年度的员工培训以酒店的发展和岗位需求为目标，切实提高员工认识培训工作的重要性，进取引导职工自觉学习，熟练掌握服务技能，增强岗位竞争力和锻炼员工的自信心，培养一支服务优质、技能有特色的高素质员工队伍，不断强化伊家鲜的品牌形象和市场竞争力。

培训工作以门店（部门）为基本培训单位。贯彻操作技能、服务技能、服务态度相结合的培训原则，组织实施岗位补缺、

一岗多能的培训方法。预计在三个方面进行针对性的培训，不断提高职工的岗位认识和岗位技能。

一、专业技能培训

(1) 管理的全新理念和思路，已成为包括管理人员在内的酒店职工急切的知识需求。所以今年我们准备加大对管理人员专业知识的培训力度。在条件许可的情景下，输送部分员工参加一些旅游管理专业的考证培训，使酒店管理工作趋向正规化和标准化。同时也加强和提高员工对企业忠诚度，伊家鲜首先解决餐饮业的人员流失率的问题。

(2) 酒店前厅是创造优质服务和提升企业形象的重要窗口，服务技能的欠缺和操作流程的不规范，势必会对饭店的经营工作起到至关重要的影响。所以。今年我们将加强服务基础规范的服务流程培训和不断的技能比赛来加强员工各种服务技能的不断提高。在服务技能的培训中，则将外请和“内练”结合起来，加大力度，争取在营业和培训两不误的情景下，顺利完成此项任务。

(3) 针对酒店年前的岗前培训考核中，基础服务理论和操作技能普遍不强。今年将作为提升员工的自身素质的一个重点，在条件许可的情景下，在下半年将再一次组织一线的工作人员和服务人员进行技术考证。

二、新职工培训

新进职工是酒店经营活动中的新生力量。增强自身素质，熟练掌握岗位技能，让他们尽快与发展迅速的酒店同步提高。根据“边培训、边上岗”的原则，有计划有步骤地对新进职工进行实施循序渐进的岗位培训。把员工手册、安全知识、服务技能的应知应会作为基本的培训资料，经考核合格后列入正式装正的条件之一。

三、一专多能培训

“建学习型班组，当智能型职工”是20__年酒店培训工作的主题。培养一专多能的复合型人才是我们工作的抓手。所以，今年我们从这二个方面的培训工作开始。

(1) 在门店选送部分业务骨干到一些专业的学校和培训机构进行相关业务知识的培训学习，以提高服务水平。

(2) 在门店一些岗位施行不一样种类技能的跟班培训，以加强人员流动，解决应急情景下的缺员问题，同时也为职工全面掌握服务技能，争创一专多能的智能型职工供给必要的素能条件。

四、质量检查

“员工只会做我们检查的工作，不会做我们要求的工作。”这是目前酒店存在的一种弊端，这也说明一些员工自身的进取性和对规章制度的不重视，团队意识和执行力低下必然条件。所以，本年度以培训和检查相结合的工作方式进行全面提高和逐步解决一些目前存在的一些问题。

1、优雅的环境、清洁的卫生是一个餐饮企业经营活动中的前提。20__年首先进行的卫生质量检查。制定《卫生质量检查标准和细则》、《门店卫生检查表》、《公司卫生质量巡查表》。计划各门店（部门）在明年每周有记录的检查可达三次。构成三级检查制度，首先是门店各部门负责人检查。其次是门店店长一次。再就是公司质检一次。以这样的检查频率来带动整体卫生全面提升。

2、服务质量和服务态度是体现整个酒店的管理水平和酒店档次重要标志，也是多家酒店一向在说的问题之一。服务无止境。我们会经过督导和检查的方式来改变。“以培代养，以查带管”的方式来促进服务质量的提高。逐步加强实施《顾

客意见卡》的使用和制定《服务质量实施细则》。促使员工对服务概念能到达一个新的认识和提高。

五、其他管理协助和涉及方面

- 1、员工宿舍的管理上一个新的台阶。建立图片资料档案。需要门店协作每周至少做一次有记录的安全检查和住宿情景检查。
- 2、协助门店做一些日常的辅助工作和一些接待任务。
- 3、认真对待领导交办的每一件事项和任务。
- 4、酒店基础培训教材的制作和选用工作。

员工技能培训计划表篇五

为进一步提高员工的素质和能力，按“立足当前、着眼长远，分级管理、全员培训”的原则，跟进教育培训工作□20xx年度的培训工作以岗位培训为基础、以中层管理人员培训为核点、以班组长培训为重点展开。为做到统一规划、组织实施，把培训教育计划纳入厂的目标体系，同时下达，同时落实，同时总结考核。

一、岗位培训

以练好基本功为主，即练习实际操作的基本动作、基本技能和基础理论。按照华电贵州公司、乌江公司颁布的水电厂生产技能岗位培训标准“应知、应会”的要求，达到“三熟三能”，即熟悉设备、系统和基本原理；熟悉操作和事故处理；熟悉安全工作规程和本岗位的规程和制度；能正确进行操作和分析运行状况；能及时发现故障和排除故障；能熟练地进行本工种的检修、维护，正确处理事故。

二、新进厂人员培训

1、新进厂人员进厂，首先要经过一段时间的入厂教育培训，经厂级安监考试合格后方可进行岗位培训。内容分为：政治思想和传统教育、遵纪守法教育、安全生产和厂规厂纪教育、基础知识和专业技能教育。

2、以新的形式恢复传统的师徒传、帮、带培训。新进厂人员到达培训岗位后，指定具有较高业务水平的员工为师傅，经现场基本制度学习、现场见习、跟班实习三个步骤，考试合格并确认有独立操作能力，报批准后方可上岗。

三、专业骨干培训

专业骨干的培训做到有目标、有方向，理论和实际结合，由综合办公室编制计划，组织实施。

1、中层管理人员培训

中层管理人员的培训主要从组织管理方面加强学习，以提高中层管理人员的管理能力和执行力，适应企业精细管理的要求。

2、班组长培训

为保证培训效果，首先进行培训需求调查，以便作好培训内容准备，通过精心组织，使班组长培训有针对性，提高班组的水平。

四、培训的形式和方法

1、岗中培训。岗中培训是岗位培训的主要方式，按分级管理、分级负责的原则，由各部门根据岗位的实际和要求，编制本部门岗中培训计划，自行组织本部人员进行相关业务知识培

训，同时岗中培训计划并报综合办公室备案，每月由综合办负责检查其完成情况。

2、集中培训。组织相关人员集中学习，由各职能或外聘有较高技术水平人员轮流授课。

3、专题讲座。聘请厂外专业技术人员，针对某一专项内容，到厂进行授课。

4、短期脱产培训。根据需要，有计划、有目的地将专业技术人员外送进行短期脱产学习，做好特种作业人员的取证、复证工作，确保特种作业人员持证上岗。

五、20xx年培训计划分解略