

最新全员培训工作方案(优质10篇)

“方”即方子、方法。“方案”，即在案前得出的方法，将方法呈于案前，即为“方案”。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？以下是小编给大家介绍的方案范文的相关内容，希望对大家有所帮助。

全员培训工作方案篇一

培训是企业给员工最好的福利，员工学习到的知识在自我提升的同时，更帮助员工更好的完成工作，完成自我实现的需要，而公司为员工提供培训也是为了企业持续发展，为企业提供源源不断的人力资源，培养更多的优秀员工，创造企业和员工双赢的局面，然而要真正让培训发挥这样的作用，目前的成绩还远远，下面将结合本年度培训工作的内容，分析目前培训工作存在的问题及差距。

20xx年3月至12月，全公司开展的且有详情记录的培训达497课时(不含各分单位临时增加的培训)，培训的数量已超过年度课时要求。

下面对各项培训具体情况进行总结及分析：

一、新员工培训，本年度工组织新员工培训11期，参训855人次。新员工培训的课时已固化，涵盖《企业文化》、《阳光心态与职业化修炼》、《职业礼仪》、《企业发展概况□□□oa知识》、《职业认知》等。从7月开始，新员工培训的周期由以往的每月一次，每次参训百余人，改为每月两次，每次五十人以内的小班培训，新员工培训后的考评方式从11月开始由以往单纯的笔试，改革为笔试+培训感想及职业生涯规划，新员工培训的课程也在内训师团队建设后逐渐增加、创新，在12月的新员工培训中启用新受聘的内训师，增加《忠诚、责任、感恩》的课程。大型脱产培训考试不合格率为9.8%，

小班培训不合格率为7.1%，下降两个百分点。

今年在新员工培训上，不断创新课题、方式、考评，及时对新入职的员工进行培训，帮助员工快速融入企业，但仅仅靠人力资源部的培训，对于留住新员工是远远不够的，各单位在今年也开始新员工入职后的“传、帮、带”制度实施，新员工入职后由各单位对其进行专业培训。

全年新员工培训49课时，参训855人次，但全年入职1013人，其中100人为车间普工及团风基地员工，不参加新员工培训，新员工覆盖率仅93.6%，究其原因，每期新员工培训，均有员工借工作任务多而请假，而其单位负责人也是直接批准请假，但是作为新进员工，入职一个月内工作任务并不饱满，通过频繁请假，不参加新员工培训及考评，同时，人力资源部在这方面也没有出台相关规范制度，以致有漏洞可钻，故，新员工培训不仅在课题、形式、考评等方面要改革，更要完善新员工培训的制度，2014年的新员工培训必须更规范，更制度化，每位新员工入职，必须修满6个以上课时的培训课程，且修满课程后需要通过考评，达60分以上，如以上两条未达到，不允许其转正，将新员工培训纳入员工转正考评指标之一。

二、公开课培训方面，本年度共组织了15场公共课培训，培训对象包括中高层管理人员、市场人员、技术中心员工、内训师、基层员工，培训形式以课堂教学为主，另组织了一次参观“市民之家”的培训，一场学习交流党的“十八大”精神宣讲培训，一场内训师拓展培训，全年参训1653人次，涵盖面广，多针对心态及管理知识等通用技能，公开课培训不同于各部门的专业性培训，培训对象和培训需求较为统一，作为集团公司公开课，只能尽量满足大部分员工的培训需求，为员工提供多元化的培训。全年公开课的培训场次并不少，但质量仍是一直以来的问题，员工没有学习的积极性，培训课题和讲师的缺乏也是公开课培训的顽疾，目前已通过内训师培养及选拔，新受聘十余名内训师，但仍无法很好的满足

集团公司公开课培训需求□20xx年公开课培训更多的在形式上创新，摆脱传统的课题教学，多开展技术研讨型的培训，将专业关键技能岗位的员工定期组织召开技术研讨培训，由课题教学的一人说多人听，改为变多人说、多人听、多人讨论、多人问的模式，即可以解决课题和师资力量缺乏的难题，也能激发员工在专业技能开发上的创新精神。

三、部门培训方面□20xx年度全年部门培训计划388场，实际完成了378场，完成率为97.2%，已超过了年度目标任务，部门培训是最贴近员工的培训，也是更最好的帮助员工进入工作状态，提升专业技能的培训，在对各单位部门培训的监管上，年初开始在部门培训工作中实施小组旁听制，将各单位按职能分为4个小组，相互旁听，此举规范了部门培训的流程，便于人力资源部对于各单位部门培训的进展进行把控，但各单位的部门培训质量如何提高，是所有培训负责人都在摸索的，盲目的提报培训计划，员工没有学习积极性，内训师的授课能力，都是部门培训的拦路虎，且目前仅技术单位、工程单位多做到培训后有考评，有奖罚。各单位的部门培训过于依赖集团公司，但真正切实了解并操作部门培训的是本单位的人员，因此20xx年部门培训需从培训负责人抓起，提高部门培训负责人的培训管理技能，掌握专业的培训需求调查、计划制定、培训考评、培训记录的能力，由部门培训负责人担任起本部门的培训任务，人力资源部作为服务部门，起协助、监管的作用。

四、建造师培训□20xx年度，二级建造师培训报名70人，到10月底考试时，在职56人，二建培训班本年度共计教授培训10课时，由人力资源部组织的模拟考试3场，组织晚间自习及视频学习33场。十月底进行了考试，目前成绩还未公布。二建培训从报名至考试，全程由公司安排，但从学员日常表现及模拟考试成绩来看，学员的学习成果并不优秀，3场考试，达到合格线的人不足5人。一级建造师培训班今年在报名人数上有所突破，共报名140人，由于人数较多，今年一建采取“分

班管理、集中培训”的模式，对学员的管理也十分严格，无故不参加培训者，一律视为旷工，并采取每场培训后将各班级的到课情况、违纪情况进行排名公布的方式，让每个班级有所比较，以提高学员到课率，考前一周组织40余名学员前往木兰古门风景区进行封闭集训，公司投入大量的人力物力组织建造师培训班，但一建成绩却不尽人意，110名学员参考，通过全科3人，通过3科3人，通过两科6人，通过一科17人，全部通过率仅2.7%，究其原因，与学员学习积极性普遍不高有密切关系，具体表现为：培训平均到课率不足85%；每科目模拟考试，及格人数不足5人。

而其原因有三点：1. 部分学员并非自愿报名参加 2. 学员自身基础底，对专业知识无法理解 3. 学员未付出学习成本，不珍惜学习机会。但本年度有一名一建学员一次性通过了4科，这给20xx年建造师报名造势起了很好的宣传作用，因此，2014年度二建报名于日前启动时，报名人数达160余人，但2014年的建造师班需改变以往的模式，让员工自主报名员工才有学习积极性，并且20xx年度将建造师学员的考试成绩、日常表现均纳入绩效考核中，甚至是个人年度考评中，以激发员工学习激情。

五、内训师团队建设，培训讲师是培训工作中一个重要环节，讲师的缺乏给培训工作带来了不少阻力，本年度，通过发布通知、张贴海报、办公室动员、单位推荐等多种方式，由人力资源部组织了4场内训师培训，2场试讲考评，有16人受聘为集团公司内训师，为明年的校企合作、公开课培训、部门培训储备好师资力量，目前持证内训师已达21人，内训师掌握的课题涵盖公共课、专业技能、专项课题，但内训师的培养和选拔是长期工作，因此，2014年内训师团队建设将继续进行，内训师选拔常态化，每月进行一次(视报名人数灵活调整)。

同时制定并完善内训师管理办法，规范内训师管理制度，每月对已持证内训师进行至少一场提升培训，将内训师培养课

程系统化，分为以下层次：1、内训师的素养修炼(内训师的使命、内训师之职业素养)2、内训师表达能力训练(克服怯场的方法、如何导入和收结课堂、语言魅力强化)3、课程组织和教学能力训练(案例教学法、游戏破冰、实操教学法、学员习性解析、精彩点评的原则)

4、培训课程设计和开发能力训练(课程设计流程、课题精彩元素的运用)

本年度的工作已接近尾声[]20xx年培训工作依旧任重道远，需要更多的创新，更多的提高。员工培训是一项全员性的工作，在人力资源部发挥主导作用的同时，还需要得到各层面管理人员，尤其是各单位/部门负责人支持。2014年将培训与每位员工职位晋升、薪资晋级挂钩，激励全员主动、自发学习，为保证2014年员工培训工作的顺利开展打下基础。

全员培训工作方案篇二

今年以来，枝江公司坚持贯彻上级公司建设学习型组织的精神，始终把员工培训工作当作一种“福利”来抓，通过以五项技能培训为载体，结合开口营销等重点工作，全方位的提高了员工各项素质，培训成果较为显著。

截止到今年10月底，公司共参与和举行各项培训8项，共计参训人次520余人，达到6800课时。参训人员涉及到公司领导班子、机关管理岗位、站长、班长及一线操作岗位。

。一是转变培训模式，强化实践能力。为改变过去讲师在台上嘶声力竭，学员在台下昏昏欲睡的培训状况，今年我们着重突出现场的实操培训。如今年5月份，我们分13批次对21座站的68名员工开展了一期开口营销现场培训，此次培训以加油岛为教室、以现场实操为课件，让参训员工在实践中得到了一种全新的体验。二是精心培育讲师，提高培训效率。今年在培训中，我们从不同规模的加油站抽选出业务精英，通

过专业集训，提升了讲师的授课技巧，提高了培训效率。三是主抓站内培训，节省培训成本。为有效解决加油站班长、营业员五项技能理论考试合格但实践操作能力低的状况，我们通过不定期组织召开站务会，督促站长加强站内培训力度，要求定期上报反馈培训情况，对所有站的培训效果实时跟踪，纳入考核，有效提升了实践操作能力。

。通过持续培训，加油站营业员精神面貌得到大幅提高，员工增资增收情况较好。如仙女加油站通过站内培训，非油店销大幅提高，营业员月均工资达到2300元，超过了部分小站的班长；枝江加油站营业员姚纯因性格内向，经营业绩一直在站内排名倒数，是加油站长期帮扶的对象，通过连续参加几期开口营销现场培训，无论是性格还是营销技巧都有较大变化，现在已成为该站的营销明星，在9月份的月度例会上和大家一起分享成功的经验。

通过强抓培训、树立典型、鞭策后进，今年的培训工作取得了较好的成绩，但是冷静分析，我们也找到了自身的不足。

一是员工对培训不珍惜，存在敷衍的现象。

二是五项技能考试一次性通过率相较优秀单位还有一定差距。

三是站内培训不能持续，站长的主动意识较差。

四是新进员工的岗前培训流于形式，不能快速的适应岗位要求。

后期我公司将通过以下方式提升培训效果，切实为完成各项经营管理目标打好基础。

一是培训工作从员工入职开始扎实推进。我们拟定洛枝等站为新员工培训站点，让所有新进员工充分感受示范站的工作方式，认同我们的管理模式，让员工珍惜工作、珍惜岗位。

二是继续抓好开口营销培训，切实提升营销技巧。后期我们拟定再次选调营销标兵下站示范，一对一专题辅导，巩固前期培训效果。

三是严格考核加油站站内培训的开展情况。我们不仅将借鉴市公司的培训考核模式，要求站内定期上报培训内容、培训照片、考试成绩，还将对培训不落实的站随机抽考，实行末位淘汰，全面提升员工的专业技能。

全员培训工作方案篇三

这次我非常荣幸参加了公司组织的20xx年新员工岗前培训班，首先要感谢公司给了我这次培训的机会，作为中国人寿的一员，我十分珍惜这次培训的机会，因为它不仅是我职业生涯的加油站，更是人生道路上实现服务公司、自我价值的重要一课。因此我也很认真地对待这十二天的学习生活，为这次的培训做了充分的准备，公司对此也非常重视，体现了“使员工更出色，让公司更卓越”的培训理念。

通过这次培训我了解了，我们公司一直秉承“成己为人，成人达己”的“双成”理念，把它视为核心文化，是国寿的灵魂，正是在这个理念的熏陶下，一代又一代的国寿人将理念付诸于实际，就像司歌中所唱的，把爱心和真情送给每一个人，让人们切身感受到国寿的人情味，同时也树立了在公众心目中的美好形象，提升了社会知名度和美誉度。双成文化诠释了公司内部管理、公司和客户关系、公司和社会的关系、公司和竞争对手的关系，以及公司与其他行业合作者的关系。这种双向的关系，能让国寿不断地得到完善，才能更好地服务客户和社会。

今天，能成为国寿这个大家庭中的一份子，我感到非常的荣幸，我为我是一名国寿人而感到自豪，因为双成文化给了我深深的感触，从中领悟到很多的道理，增强了我的使命感和责任感。我的岗位是理赔岗，理赔这部分是公司的出口，是

保险环节中非常重要的一部分，理赔金额的多与少，服务态度好与坏，直接影响着客户对我们公司的印象，这时突然明白这个工作非凡的意义，觉得自己身上的责任重大。在今后的工作中，我一定牢记“双成”的核心理念，做到以客户为本，用的工作热情，回报客户对我们的信赖和支持，以的精神面貌和严谨的态度对待我的工作，将双成文化发扬光大。

此外我还懂得了保险在我们生活中的重要性，在我们的生存环境中面临着太多的风险，意外、疾病等等，随时都有可能威胁着生命，保险可能不会帮我们真的解决什么，但至少可以帮我们保持现有的生活不变。保险，把未来不确定的风险转化为现在的保费支出，用较少的钱来规划未来。保险，用一定的经济支付来换取风险的转移和获得经济补偿。最重要的一点认识保险是人类经济生命的延伸。

我还明白了团队协作的重要性，一个人不可能脱离群众而单独存在。在一个组织之中，很多时候，合作的成员不是我们能选择得了的，所以，很可能出现组内成员各方面能力参差不齐的情况，要加强与他人的合作，首先就必须保证集体成员是忠诚的，有责任心的，有意志力的，而且，还要有着对于自身团队的荣誉感，使命感。必须信任团队的所有成员，彼此之间要开诚布公，互相交心，做到心心相印，毫无保留；要与团队的每一个成员紧密合作，直到整个团体都能紧密合作为止；分析每一个成员完成工作的动机，研究他们的迫切需要，针对他们的动机和需要，集思广议，多听听别人的建议，不要一意孤行，俗话说：“人心齐，泰山移。”同时，也要有的风范，工作上对成员严格要求，在生活上也要关心成员，做好团队成员之间的沟通和协调工作，使整个团队像一台机器一样，有条不紊地和谐运转。所以，学会与他人合作，发挥团队精神在具体生活中的运用，可以使我们收到事半功倍的效果，可以使我们的工作更加良好地向前发展。

正是这次培训唤醒了沉睡中的我，面对自己的人生如何选择，如何定位，如何更快的融入国寿这个大家庭等等，我开始感

觉到有了方向，心里也有了想法，对人生充满了自信和喜悦。总之，岗前培训给了我一次人生定位的机会，赋予了我很深的意义，人生不如意之事常有，有时会碰到不如意的事，也有困难打击的时候，而每当在这个时候，我都会想起“我相信”这首歌，这样我都会让每一次挫折成为我成长的机会。最后，我想说，有成就时不要骄傲，遇到困难挫折时，要对自己说，相信自己，当这一切过去，我们将是第一！

全员培训工作方案篇四

怀着空杯的心态□20xx年4月16日，我有幸参加了xxxx保险股份有限公司为期两天的新人班岗前培训，回首培训过程中经历的点点滴滴，感慨颇多。现将工作总结如下：

第一天上午的培训，是银保的xxxx总和合规的xxxx总授课。授课中□xxxx总以他一贯的激情四射的风格紧紧吸引了大家。从他的讲述中，我对公司历史有了深入的了解□xxxx目前正处于高速发展阶段，是保险行业中第三兵团的佼佼者……他还谈到了他自己，在短短十余年时间里，怎样从一名不起眼的保险销售人员做到今天，成为生命人寿银保系统的领军人。他以自己的成长经历，激励在座的每一位学员。他的真诚、坦率、智慧、执着折服了现场的每一个人。

激情四溢、精彩纷呈的课堂还在脑海里缭绕。转眼下午的培训又到了□xxxx总对目前保险行业的现状和发展趋势进行了深入的分析 and 讲解。从他的讲解中，我们认识到了现在保险行业的发展位置、未来的趋势以及保险销售的基本理念。

正所谓：细微之处见风范，毫厘之优定乾坤。成功就是从点滴到点滴的过程。所以，良好点滴的养成对成功是至关重要的。这一点也是我在培训的第二天□xxxx总在讲述xxxx的企业文化中让我体会到的。一个人的辉煌，决不是偶然，决不是一朝一夕的事情，而是经过岁月的千锤百炼和人生的坎坎坷

坷。总比别人多付出一点，总比别人多努力一些，总比别人多学习一分，离成功总会近些再近些。

“做保险就是做事业，我为成功而来，我为理想而来”。从培训班一开始我就把它当作我的座右铭，时刻牢记在心，把端正态度作为成功与收获的起步。米卢曾说过：“态度决定一切！”只有从心里认同了学习的必要性和重要性，才能使行动变自发为自觉，才能产生良好和积极的效果。

课程的第一天我认真思考这样的一个问题：在培训班过程中如何学习，想学到什么，学习后对自己有哪些期望？现在我找到了想要的答案。我觉得，首先要明确目标，树立信心，理论联系实际，严格遵守纪律。从一点一滴的小事情做起，踏踏实实朝大目标走去。一个公司请出多位日理万机的高管为新人授课，这样的机会，人生能有几回？有什么理由不去珍惜和努力呢？积极向上的态度是进步的根本保障，良好的心态本身就是一笔宝贵的财富。

人要想实现自我的价值，就要有目标，并且要为之坚持不懈。罗桂友总说，“每个人要在自己的心里洒上健康的种子，不能让消极的心态生根发芽，遇上挫折、阻力也要坚持不懈，让目标积极、健康的茁壮成长。”老总们用亲身经历的事实告诉我们他们是如何自强不息的走在自己的创业路上，靠得就是这种历经千辛万苦、走遍千山万水、想遍千方百计、说尽千言万语的精神。努力找出什么是自己想要的，才能知道哪里是自己的天堂。时刻把人生的目标谨记于心，每天都要朝着目标前进。确定目标，马上行动。不要总是把今天的事情推到明天。“明日复明日，明日何其多。我生待明日，万事成蹉跎。世人若被明日累，春去秋来老将至。”时间是平等的。没有等级之分，但它在每个人手里的价值则是有所不同的，确定明确的目标，要有效的管理时间，让心态始终处于积极的状态。

培训也已近尾声，但xxxx的培训给我带来的体会却是无穷无

尽的，以前我一直认为做保险是最让人看不起职业，但是培训让我彻底摈弃了对保险的偏见。只要给予客户专业的理财服务，提供他们真正需要的产品，那我们就一定能够得到人们的尊重。虽然培训仅仅两天，但却让我迸发出了一种对事业的激情。我不希望自己只是一个过一天算一天的人，虽然我成不了李嘉诚，但我愿意做一个有个性、有想法、有追求的年轻人！我希望在xxxx这个平台上实现我的梦想。

全员培训工作方案篇五

搞好企业职工培训，提高全体职工的素质，是企业建设的重要基础，是加强企业建设的迫切需要，是企业 在市场经济竞争中立于不败之地的一xx宝。近年来，公司在高层领导的带领下，迎接市场经济的挑战，狠抓企业职工教育工作，在职工教育方面做了以下工作：

百年大计，教育为本。职工教育培训工作是 企业改革和发展之本。先进的技术，现代化的管理水平需要高素质的职工来掌握，使用和管理。而职工队伍素质的提高关键取决于企业各级领导的重视。近年来，随着社会经济的发展，我公司领导更新观念，提高认识，高度重视职工的培训工作，提出了“科教兴企”的战略奋斗目标。“人尽其才，物尽其用”xx不相马，人人是人才”的现代企业用人之道正在公司生根、发芽。为了使培训工作实现制度化、规范化，更好地适应企业市场经济的要求。公司每年都要投入大量的人力、物力和财力来开展职工的培训工作。

积极制定有效的年度教育培训计划和企业长远发展的培训规划及各种教育培训的规章制度，并制定了相应的实施措施，建立健全了职工培训 的各类台帐。制定三级培训制度，负责培训、考核的管理工作。逐步使公司的培训工 作日趋制度化、现代化和日常化。职工的培训学习也发生了根本的变化。从以前的“要我学”转变为“我要学”，提高了教育培训的理

念，为创建学习型企业打下良好的基础。从而为企业创建一流提供了可靠的保证。

所谓职工培训，是指企业根据自身需要，通过培训，促使职工在知识、技术、技能、道德等方面有所提高或改进。保证职工能够按照预期的标准式水平完成其承担的工作任务的一项教育工程。因此它是提高职工队伍素质的一个重要途径。

在企业在市场竞争中，求得生存和发展，关键是人材的竞争。企业面临各种机遇与挑战，企业在市场竞争中，不但是产品、质量、服务的竞争，而且也是企业整体素质的竞争。特别是综合思想、技术、技能、作风等人员素质的竞争。因此培养一支高素质的职工队伍。不仅是企业生产经营活动和改革发展的要求，更是企业参与市场经济竞争，永远立于不败之地的基本保证。

近年来，公司结合职工的实际情况，和创一流建设，开展了一系列的职工教育培训工作。公司按照“实际、实用、实效”和“缺什么，补什么、需什么、学什么”的原则，有计划地进行基础理论知识，安全教育知识、营销知识、专业技术、技能培训，现代企业管理知识、法律知识等多层次、多形式的培训活动。一支“纪律严明、拉的出、打的响”的高素质职工队伍已在昔阳大地上初露头角，展现出勃勃生机。对于职工的教育培训工作，必须从企业的实际情况入手，认真分析制定相应的培训内容，因人施教，广开学路。

1、开展职工专业技术的全员培训工作

2、强化营销队伍的职工培训，提升用电管理水平

为了进一步提高营销职工的整体素质，支公司领导把给职工“充电”作为突破口来抓。一方面，不惜花巨资为职工购买电力专业技术丛书，并组织有理论和实践经验的优秀老师多次举办培训。从现代企业的需要、客户的需求，从《电力

法》及配套的法律、《职工服务守则》、“民心工程”、承诺服务细则、用电业务知识、电费电价政策等方面进行培训，培训工作做到有计划、有措施、有考核，注重实效。不走过场，不搞形式，考试成绩张榜公布，严格考核。近年来，共有26人参加了专业技术管理补考。通过对营销人员培训工作的全面实施，极大地提高了支公司营销人员的专业技术知识水平、执法水平，增强了职工的服务意识和服务理念，促进了支公司各项工作的全面升级，推动了支公司管理水平和各方面工作的顺利进行。

3、坚持“以人为本”，加强职工安全思想教育

每次事故的发生，大多数是因为人员因素所造成，责任心不强、技术知识掌握不够、安全意识薄弱、管理制度执行不严等等都是造成事故发生的根本原因。近年来，昔阳供电支公司加强了全体职工的安全思想教育，每年春检前的《安规》“两票”及有关法律法规的培训，领导都要亲自授课，其意义就是要通过自身的参与和学习，强化安全意识，从而使每位职工真正认识到安全的重要性和必要性，在实际工作中牢固树立“安全第一，预防为主”的安全理念，逐步从“要我安全”变“我要安全”变“我会安全”。职工安全思想的主观能动性的到了提高和升华。在企业范围内营造出人人遵章守纪、爱岗敬业、关注安全、关爱生命的舆论氛围，彻底从源头堵住了事故隐患和漏洞，为企业的安全管理打下坚实的基础。

4、举办形式多样的培训学习

支公司近年来结合企业的发展，组织了形式多样的培训学习。随着支公司计算机信息网络的规划和建设，拉开了全面进入网络和无纸化办公自动化的mis系统的帷幕。支公司积极组织有关人员进行了计算机的培训和学习，企业的现代化管理水平有了进一步的提高。20xx年4月4日昔阳供电支公司召开了警示教育大会，两名曾担任过领导职务，正在服刑的罪犯现身

说法，为全体职工上了一堂拒腐防变课。为了进一步提高支公司班组长以上的现代化管理水平，支公司于20xx年11月进行了“a模式管理”的知识讲座，拓宽了人们的视野，为提高现代化管理打下基础。为了预防职务犯罪，支公司领导聘请县检察院有关人员进行了预防职务犯罪的知识讲座，并与检察院联合在支公司成立了“预防职务犯罪联络处”，从而加强了支公司职工的法律意识，净化了支公司每一位职工的心灵。另外，支公司近年来率先在全区创办了自己的“昔阳电力”报，使职工有了自己宣传学习的阵地。20xx年6月支公司还成立了电视台，有了每周一次的“昔电新闻”。通过媒体的投入和宣传真正在支公司范围内实现了形式多样，全方位的职工学习教育，创造了昔电职工学习的新篇章。

总之。近年来，昔阳支公司在领导的高度重视下，培训工作取得了丰硕的成果，为企业各项工作任务顺利完成奠定了坚实的基础。20xx年4月支公司接受了省级一流供电企业的验收。10月又接受了省文明单位的验收，我们坚信祁电的未来在全体职工不懈努力下一定会更加美好。

全员培训工作方案篇六

在保险公司双向选择中进入待岗的行列，在培训部参加了为期x个月的培训，学习了很多，收获了很多，提高了很多。时间虽短但是转变却大。下面我从但各方面谈谈这段时间的心得体会：

在招聘专场报告会上，经理与我们分享了她人生的三次成功选择。x个月时间之内独立完成了xx培训项目。在人生刚起步的时候积累更多的能量，这样人生的道路才会走的更远、更辉煌。xx虽然在保险行业与三大巨头相比还存在一段差距，但是其发展速度是这三大巨头的好几倍。在这样一个创业成长型的公司当中，你想不成长都困难。

在培训的第一天，培训老师就告诫我们要端正态度、认真工作。保险行业是一个全新的行业，特别是x险在中国发展的历史其实并不长。保险业也是一个综合性的行业，保险公司的各个部门岗位都需要我们自己摸索，从头开始。所以不管是学什么专业，到保险公司都是新人，对大多数岗位都是很陌生的。这就要求我们要以空杯归零的心态，从头开始学，从为人处事、工作态度开始。我们的班主任以及任课老师他们都是我们学习的楷模，他们在授课中的工作态度都是我们以后工作过程中效法的标杆。“投入多少，收获多少，参与多深，领悟多深”——我们阳光x期培训班的班训。这个也是我们每一个阳光x期员工以后的工作格言。当一份工作加上我们的心，那么这份工作就变成了事业。

“相信自己，我是最棒的，最最棒的”——这是我们阳光x期员工集体手势。这个手势动作虽然简单，但是寓意深远。每个人在做这个手势过程当中如果把自己的心融进去，用心去做这个手势就可以感受到这个手势的神奇力量。保险业是一个全新的事业，一个还没有被中国人完全接受的行业，也是一个容易被拒绝的行业。在这接下来一个月的市场实践过程中，我们可能会被人拒绝，我们也可能遭人冷眼。唯一能支撑我们继续坚持下去的只能是我们的信心——对行业的信心、对公司的信心、对自己的信心。通过这几天的尝试展业，我也体会到了公司的用心良苦。市场实践一方面可以让我们加深对业务的了解、对市场的了解、对保险业务员的了解；另一方面可以通过实践，磨练意见，增强抗压能力，让我们学会如何在逆境当中保持信心、保持自己高昂的斗志。真诚希望我们的伙伴们都可以正确的对待这个让人恐惧的市场实践，端正自己心态，在自己勤奋下实现目标，达到公司要求，最终留在太平人寿铸就自己的辉煌人生！

全员培训工作方案篇七

这次我非常荣幸参加了公司组织的20年新员工岗前培训班，

首先要感谢公司给了我这次培训的机会，作为中国人寿的一员，我十分珍惜这次培训的机会，因为它不仅是我职业生涯的加油站，更是人生道路上实现服务公司、自我价值的重要一课。因此我也很认真地对待这十二天的学习生活，为这次的培训做了充分的准备，公司对此也非常重视，体现了“使员工更出色，让公司更卓越”的培训理念。

通过这次培训我了解了，我们公司一直秉承“成己为人，成人达己”的“双成”理念，把它视为核心文化，是国寿的灵魂，正是在这个理念的熏陶下，一代又一代的国寿人将理念付诸于实际，就像司歌中所唱的，把爱心和真情送给每一个人，让人们切身感受到国寿的人情味，同时也树立了在公众心目中的美好形象，提升了社会知名度和美誉度。双成文化诠释了公司内部管理、公司和客户关系、公司和社会的关系、公司和竞争对手的关系，以及公司与其他行业合作者的关系。这种双向的关系，能让国寿不断地得到完善，才能更好地服务客户和社会。

今天，能成为国寿这个大家庭中的一份子，我感到非常的荣幸，我为我是一名国寿人而感到自豪，因为双成文化给了我深深的感触，从中领悟到很多的道理，增强了我的使命感和责任感。我的岗位是理赔岗，理赔这部分是公司的出口，是保险环节中非常重要的一部分，理赔金额的多与少，服务态度好坏，直接影响着客户对我们公司的印象，这时突然明白这个工作非凡的意义，觉得自己身上的责任重大。在今后的工作中，我一定牢记“双成”的核心理念，做到以客户为本，用最大的工作热情，回报客户对我们的信赖和支持，以最佳的精神面貌和严谨的态度对待我的工作，将双成文化发扬光大。

此外我还懂得了保险在我们生活中的重要性，在我们的生存环境中面临着太多的风险，意外、疾病等等，随时都有可能威胁着生命，保险可能不会帮我们真的解决什么，但至少可以帮我们保持现有的生活不变。保险，把未来不确定的风险

转化为现在的保费支出，用较少的钱来规划未来。保险，用一定的经济支付来换取风险的转移和获得经济补偿。最重要的一点认识保险是人类经济生命的延伸。

我还明白了团队协作的重要性，一个人不可能脱离群众而单独存在。在一个组织之中，很多时候，合作的成员不是我们能选择得了的，所以，很可能出现组内成员各方面能力参差不齐的情况，要加强与他人的合作，首先就必须保证集体成员是忠诚的，有责任心的，有意志力的，而且，还要有着对于自身团队的荣誉感，使命感。领导者必须信任团队的所有成员，彼此之间要开诚布公，互相交心，做到心心相印，毫无保留；要与团队的每一个成员紧密合作，直到整个团体都能紧密合作为止；分析每一个成员完成工作的动机，研究他们的迫切需要，针对他们的动机和需要，集思广议，多听听别人的建议，不要一意孤行，俗话说：“人心齐，泰山移。”同时，领导者也要有领导者的风范，工作上对成员严格要求，在生活上也要关心成员，做好团队成员之间的沟通和协调工作，使整个团队像一台机器一样，有条不紊地和谐运转。所以，学会与他人合作，发挥团队精神在具体生活中的运用，可以使我们收到事半功倍的效果，可以使我们的工作更加良好地向前发展。

正是这次培训唤醒了沉睡中的我，面对自己的人生如何选择，如何定位，如何更快的融入国寿这个大家庭等等，我开始感觉到有了方向，心里也有了想法，对人生充满了自信和喜悦。总之，岗前培训给了我一次人生定位的机会，赋予了我很深的意义，人生不如意之事常有八九，有时会碰到不如意的事，也有困难打击的时候，而每当在这个时候，我都会想起“我相信”这首歌，这样我都会让每一次挫折成为我成长的机会。最后，我想说，有成就时不要骄傲，遇到困难挫折时，要对自己说，相信自己，当这一切过去，我们将是第一！

全员培训工作方案篇八

20xx年即将过去，回顾一年来我在保险公司培训讲师的工作，不禁感慨万千，现将一年来的工作和体会总结如下：

一、抓业务、抢市场，实现各项业务的快速发展

业务发展是公司的生存之本。我们一直把如何提高业务平台，扩大市场占比作为工作中的重点。全面贯彻落实“稳健经营、以效益为中心”的指导思想，积极推进业务结构的战略性调整。按照省公司的统一部署，xx公司总经理室带领广大员工迅速转变观念，提高强烈的市场竞争和危机意识。严抓基础管理，拓宽业务渠道，以纯传统险和意外险作为两大业务发展重点。牢固树立“诚信天下、稳健一生”的经营理念，不断优化业务机构，提升业务质量，在业务结构、质量、规模、效益等方面都实现了新的突破，得到了全面的发展。

1、在个险业务方面。按照年初制订的总体战略，以标团建设为重点，突出培训，强化增员，稳扎稳打，健康发展，管理一步一个脚印，成绩一步一个台阶。顺利实现“首季开门红”后，又积极配合参与省公司开展的“四五”联动对抗赛活动，我公司全体员工和广大营销员，以忘我的工作热情，高度的荣誉感、责任感和必胜的信心，积极投入到了这场为荣誉而战的战斗中去，取得良好的竞赛成绩。在省公司“八—九”联动业务竞赛中，我们也获得小组胜出奖，战胜×。全年个险保费和增员率在各家保险公司下滑的情况下，继续保持稳步增长。

2、在团险业务方面。在市场非常艰难的情况下，抓住有力时机，大力开拓渠道业务，“绿色救助”、“小额信贷”“建工险”等都已经走上了良性发展的轨道。在今年12月份，我公司与胜利油田顺利续签了“职工团体商业医疗保险合同”。这个合同的签定，为我们公司带来巨大的社会效益和社会影响，为公司的有续发展奠定了坚实的基矗意外险业务规模迅

速扩大，赔付率不断下降。在东营各个保险公司的业务都没有增长或有所下滑的情况下，我们的意外险业务对比03年度实现了较大幅度增长，市场占比不断扩大。

3、银行保险方面。今年，面对竞争异常激烈的市场，在强化对银行客户经理综合素质培训的基础上，进一步加大了对渠道的管理和维护，对银行渠道进行了梳理，对其架构做了调整，使渠道管理更具有专业化、规范化，使红利来和小额信贷业务都得到了健康发展。在费用下调的情况下，我们的红利来趸交业务仍然完成了x万元，顺利完成省公司下达的任务。

4、续收业务方面。在加大客户服务专员技能技巧培训的基础上，强化区域管理，加大银行代收知识的培训，当期达成率不断提高。按照省公司和市公司的考核，各项指标全部达标。尤其在省公司组织的“争先创优”活动中，一直战果辉煌。

二、抓重点、带全盘，实现了规模和效益的同步发展

按照“三个转变”的要求，我们注重全面提升管理水平，全力做强做大个险纯传统险、意外险两项业务，不断扩大市场占比，提高经营效益。在今年的工作中，公司上下团结一致，奋力拼搏，较好地完成年初预定工作目标，工作中有以下几个亮点：

1、县区框架基本搭建完成，县区班子建设初具规模。东营原来没有县区架构，为使×太保寿险有一个长足可持续地发展，必须将机构延伸至各县区。今年上半年，在这种思想指导下，根据省公司有关要求，我们开始搭建县区架构。通过本地培养、同业引进等措施，让一批优秀的人才走上了县区领导的岗位，到目前对县区的管理框架搭建已基本完成，并按照省公司《县区机构管理办法》进行了实质性运作，为xx年的业务发展做好了机构和干部的准备。

2、内部管理工作进一步加强，管理工作不断改善。管理的专业化、集约化、规范化水平进一步提升。今年，从总公司到分公司都高度重视管理工作，有关管理的文件一个接一个，我公司对这些文件都及时进行了转发，并结合实际认真进行了贯彻和落实。可以说，今年的管理力度、深度和广度，是近几年都没有过的。在工作中，我们按照上级公司的要求，始终坚持“一手抓业务，一手抓管理，两手抓，两手都要硬”的原则，结合自己的实际情况，顺应业务发展的要求，全面加强和改善各项内部管理工作。通过各项规章制度的贯彻和落实，我公司的内部管理工作进一步加强，管理水平进一步提升。向管理要效益，通过管理促发展。通过一系列的措施，促进了团队的稳定和管理工作的加强，内控机制得到了强化，风险得到了有效的控制，减少了浪费，降低了成本，实现了增收节支。在财务管控方面，坚决做到费用不超支，今年xx公司在费用方面的压力非常大，在面临费用紧张的情况下，公司一方面抓业务发展，一方面抓费用管控，实现了年底的费用节余。由于我们管理到位，省公司还将我们作为调查基地，并在举办了全省两核调查员培训班。

3、系统业务和集团业务取得了大的发展。今年以来，我们通过积极努力，不断开拓各种销售渠道，先后打通了“小额信贷”、“建工险”、“绿色救助”等意外险销售渠道，到目前这些渠道业务都已经走上了良性发展的轨道。而且这些系统业务运作，赔付率很低，仅有11%，为公司提供了费用来源，为公司的生存和发展作了贡献。在今年12月份，我公司与胜利油田顺利续签了“职工团体商业医疗保险合同”。这个合同的签定，为我们公司带来巨大的社会效益和社会影响。我们创造了一个健康险运作的全国性典范，为公司的有序发展奠定了坚实的基础。

4、思想政治工作和企业文化建设都得到了加强。企业文化建设摆上了公司发展的重要议事日程，企业文化建设不断加强，使得公司的凝聚力进一步增强。一年以来，我们高度重视企业文化建设，通过举办庆祝“三八节”晚会、诚信教育签名、

机关晨操比赛、歌咏比赛以及各种政治业务学习等活动，一方面活跃、丰富了职工的文化生活；另一方面进一步增强了团队的凝聚力。

在今年的xx月xx日，在公司党组的领导和广大职工的支持下，经过职代会筹备工作小组的紧张准备，xx人寿保险公司×中心支公司第一届职工代表大会胜利地召开。这次大会进一步贯彻“三个代表”的重要思想，认真总结近年来公司在业务发展与经营、管理工作中的经验与教训，把职工民主管理、参政议政纳入职代会职权范围，提高了员工参政议政的能力，进一步调动了全司员工的积极性。会上，提出合理化建议17条，我们将在今后的工作中对合理的建议逐一解决。职代会的召开，为全面提高公司经营、管理水平，向创建一流寿险公司的目标扎实推进打下了坚实的群众基础。

大会表决通过了《xx人寿保险公司×中心支公司关于20xx年分业以来经营情况工作报告》等11个制度、办法和规定。

这次会议是x公司企业发展过程中的一件大事，也是公司员工政治生活中的一件大事，调动和发挥广大职工参政议政的积极性，真正形成“依靠职工抓管理、抓好管理求发展”的良好局面，对不断完善公司经营管理机制，进一步提高经营管理水平和经济效益，必将产生深远的影响。

全员培训工作方案篇九

团校培训课之《礼仪培训》于20xx年11月4日（星期三）晚在教学楼1-103正式举行。这期团校培训的对象是09级新生，主要内容是让大学生明白社交礼仪在日常生活的重要性，让大学生学习社交礼仪的基本规范和知识，帮助学生掌握交往技巧，积累交往经验，在交往过程中学会遵循相互尊重、诚信真挚、言行适度的原则，与他人建立良好的人际关系，形成和谐的心理氛围，促进大学生的身心健康。

在组织部成员共同努力下，本期团校培训课之《礼仪培训》的前期工作准备得比较充分，宣传到位。当晚团员基本准时签到，老师准时到场，培训课如期有序进行。

本期培训课主要以音乐学院辅导员王晓盈老师主讲解，团员们配合老师讲座的座谈会来共同交流经验的形式进行。授课过程中，老师讲解认真、详细，团员们积极配合，师生互动，让团员们学到了许多社交礼仪的知识，例如交谈、着装礼仪以及在各种场合的礼仪。

在培训结束后，同学们有序离场，组织部干事负责善后工作，处理认真，本期团校培训基本上成功举办。

通过本期团校培训，团员们对社交礼仪有了更深层次的了解，学习到了更多礼仪知识，本次培训对他们以后的学习、生活有着重要的影响。

虽然本期团校培训取得了较好的成绩，但是，我们的工作中仍存在着一些不足之处。例如、第一、因为宣传力度不太够，仍有极少个别团员迟到，甚至有同学因为有其它工作或不想听而想要中途离开。第二、因为对现场管理工作不够到位，开始时现场秩序有点混乱。第三、在授课完后，我们没有欢送老师，礼貌不够等。

因此，在以后的工作中我们要努力地改进以上的不足，严格要求做到更好！如加大团员思想工作的宣传；工作人员分工明确一点，工作时各个工作人员要严格做好自己的工作，并且协助其他工作人员维持现场秩序等。

虽然这期团校培训已经过去，但在以后的活动中，我们要借鉴这次活动的成功与不足的地方，使以后的活动可以有秩序地成功举行。

礼仪队是一支能体现校院风采和学生风貌的队伍，毋庸置疑，

她为我院的活动增添了许多亮色。十一月份，我部门成员请我院礼仪老师对新队员进行礼仪培训和体形培训，通过培训，队员们对礼仪工作有了新认识，以及对礼仪的基本工作有了进一步的了解，下面是对培训时期的工作进行总结：

通过老师的详细讲解与现场演练，队员们基本上掌握了作为礼仪所要具备的基本礼仪站姿，在老师的带领下，每个队员都现场进行演练，使得培训工作进行的非常融洽。

标准的坐姿是礼仪事项的基本要求，队员在掌握要领的同时把它运用于实际当中，在现场演练时让老师非常满意。

这一培训主要是在练习中得到提升的，队员根据老师所教导的事项一一进行，队员与队员一起组成一个组进行演习，同时更注重各个细节方面的突破。

另外，礼仪老师也在颁奖的方面对队员进行了指点，使得礼仪工作开展得非常顺利。接踵而来，在一次次礼仪工作中，我们的队员工作质量得到了一定的提高，工作开展得非常顺利。

全员培训工作方案篇十

1、加强组织领导，实行目标管理。成立了县委、县政府领导担任组长、副组长，县劳动保障、扶贫、农业、财政等相关部门的主要负责同志为成员的县农村劳务输出工作协调小组，专设办公室，对全县农村劳动力转移培训、劳务输出和就地转移实行统一规划、扎口管理、组织协调和指导服务。各乡镇也相应建立了农村劳务输出工作小组，并依据劳动保障事务所建立农村劳务输出工作办公室，形成分工明确的组织体系，为做好农村劳动力转移培训工作提供了组织保障。年初，县劳动保障部门会同扶贫、农业、农工办等部门将年度培训目标(含省下达的转移培训目标)分解落实到各乡镇和相关培训机构，实现目标管理，落实目标责任，有计划地开展转移

培训工作。

2、发展培训载体，夯实基础工作。按照省委、省政府“500万农民大转移”和“百万农民大培训”的目标，大力发展培训载体，建立健全转移培训体系。经过近几年的努力，全县职业技能培训机构已发展到32家，年培训能力达到1.5万人，其中有17家培训机构被认定为省级农村劳动力转移定点培训机构，初步形成了以县级培训机构为龙头，乡镇培训机构为主体，民办培训机构为补充的培训网络，有力推动了农村劳动力转移培训工作的顺利开展。

3、结合本地特色，创新转移培训模式。积极创造学校与学校、学校与企业、学校与中介机构联合协作的转移培训新模式，大力推行转移培训、职业介绍和跟踪服务“三位一体”的就业服务新机制，努力打造培训专业、培训学校和外出劳务新品牌。有效整合各类教育培训资源，并将转移培训的重点逐步下移到乡镇、村，培训机构按照“统一执行转移培训政策、统一建立学员管理档案、统一教学计划、统一考核发证”的要求，在乡镇、村设立培训点，就近就地组织农民参加技能培训，既方便了农民，降低农民的培训成本，又扩大了培训生源。

4、强化就业服务，开展培训就业对接。认真贯彻“劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业”的方针，在抓好县级人力资源市场规划建设的同时，切实加强乡镇劳动保障工作平台建设，积极构建城乡一体化的人力资源市场，充分利用全省农村劳动力转移“镇镇通”工程信息网络，为农村劳动力转移就业提供信息服务。落实省委、省政府关于南北挂钩、对口交流的工作部署，定期举办劳务输出专场招聘活动，为经过转移培训的学员牵线搭桥，提高培训后的就业率，努力实现“培训一人、就业一人、脱贫一户”的目标。

5、加强培训监管，提高转移培训效果。全面推行培训券制度，对农村贫困劳动力实行减免费培训。县劳动保障、扶贫、农

业、财政等职能部门密切配合，分工协作，并建立培训前备案制度、培训中核查制度、培训后验收制度和培训补助申报制度等四项转移培训监管制度，进一步规范农村劳动力转移培训行为，确保培训时间和培训质量。认真做好培训券发放工作，根据不同培训工种，对参培学员发放不同面额的培训券。补贴标准为一般工种每人200-300元，技术含量高的培训工种每人400-500元。为防止培训券流失，采取到培训班现场发放的办法，确保培训券发放到确实参加培训和最需要补贴的农民手中，并对农村贫困劳动力和未能升学的应属初、高中毕业生优先发放。严格执行省文件规定，县各相关职能部门加强协调配合，建立完整的培训券发放、管理、审核和兑现工作程序，确实提高培训券的使用效益。

二、存在的问题：

- 1、定点培训机构少。我县农村劳动力有培训愿望的有1万余人，而经认定的培训机构的培训能力难以完成培训任务。乡镇无一个定点培训机构，农民无法就近就地参加培训。
- 2、高技能工种培训费补助标准偏低。贫困农民难以参加技术含量高的工种培训。
- 3、部分农民对参加技术培训积极性不高。原因是用人单位对就业准入制度执行不到位，农民个人存在急于就业取得收入的想法，不愿花过多时间参加培训。
- 4、乡镇劳动保障工作平台建设不到位。乡镇劳动保障所为自收自支事业性质，人员工资、工作经费没有保障，人员兼职，基础设施落后，大多数劳动保障所没有临街工作场所，和省市创建星级劳动保障所的标准还有很大差距，农村劳务输出的统计、调研和宣传发动工作缺乏有效载体，严重影响了农村劳动力培训和输出工作的开展。
- 5、经费困难。我县为省级贫困县，财政十分困难，由于县乡

财政困难，劳务输出和技能培训的政策性补贴难以保障，农村劳动力转移培训配套经费和工作经费难以落实，影响劳务输出和培训规模的扩大。

三、下一步打算：

1、加强宣传教育。教育引导农民自觉参加技能培训，认识到技能培训对提高就业竞争、就业能力，实现长远更大利益作用，提高参加技能培训的积极性。

2、促进职业技能培训机构的发展。按照方便农民培训原则，合理增加定点培训机构数量，并督促各类职业技能培训机构扩大培训规模，增加培训工种。

3、进一步完善培训券制度。加强与扶贫办、阳光办、财政等部门的协调配合，规范培训券发放、管理、审核与兑付等工作，提高培训券的使用效益。

4、切实抓好乡镇劳动保障工作平台建设。以镇镇通工程为依托，加快农村劳动力培训就业管理信息化步伐，年内努力实现乡镇和市县之间网络互通、资源共享。

5、加大政府培训经费投入力度。按照有关文件规定，安排县级配套培训经费，使培训农民受益，主动接受职业技能培训。

6、鼓励发展民办培训机构。督促各类培训机构努力加大投入，加强师资队伍建设，加大基础设施投入，不断改善办学条件，提交培训质量，提升培训层次，扩大培训规模，努力打造就有特色的劳务品牌。