

# 最新管理人员能力提升方案 管理人员培训方案(实用6篇)

为了确保事情或工作有序有效开展，通常需要提前准备好一份方案，方案属于计划类文书的一种。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、时间的安排以及风险的评估等，以确保问题能够得到有效解决。以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

## 管理人员能力提升方案篇一

4月24日——29日参加了呼伦贝尔市中小学中层干部培训班学习了六天。这短暂的六天学习生活很忙碌但也很充实。本次培训给我最大的震撼就是没有外请知名专家，九位主讲教师均来自呼伦贝尔市一线的校长和研修学院的领导。他们的讲座虽没有高深的理论，但都贴近实际，正是我们所急需的，帮助我找到了工作的方向，也解决了日常工作中的许多困惑。归纳起来共分三个方面的内容：

一是对学校中层干部专业发展的要求，主题是“学校中层干部领导力提升”、“学校环节干部的素养与专业发展”。二是对学校教学管理的指导，主题是“课堂教学有效性分析”、“校本教研实施的策略与方法”、“中小学常规教学管理中的几个突出问题的探讨”。三是对校园文化及师德标准的解读，主题是“校园文化建设介绍”、“学校德育建设与教师心理健康”、“教师专业化发展”“教育政策法规解读”。现将与学校教学实际密切相关的、与日常教学管理有指导意义的内容整理如下：

一、呼伦贝尔市研修学院史晓磊主讲的“教学常规管理中几个突出问题的探讨”。

主要观点：“关于改革与创新——就是把常规的教学做实、

做好，做出非常规的效果来，这就是创新。”

### (一) 教学常规管理和教学研究中存在的问题

- 1、集体备课不够精细、实效性不强或者流于形式。
- 2、课堂教学方法陈旧、不适应学生身心发展要求，课堂教学效率较低。
- 3、质量检测没有充分发挥其诊断、激励和发展的功能。
- 4、课题研究没有从教学实际出发，去着力解决教学中的问题或困惑，而是为了课题的课题。

### (二) 对教学常规管理和课题研究工作的思考与建议

- 1、抓好团队建设(教研组、备课组)，有效开展集体备课，提高教学效果。
- 2、以启发式教学思想为主导，灵活运用多种教学方法，充分培养学生能力，全面提高课堂教学效率。
- 3、全面发挥考试的诊断与激励功能，认真做好质量分析，促进教学发展。
- 4、指导教师进行课题研究，唤醒教师的问题意识，有效促进教师走出教学瓶颈，持续提高执教能力。

### (三) 合理实施课堂提问并能够进行必要的追问。

- 1、根据教学设计时构想的主问题，选择恰当的时机、以恰当的方式提问，必要时对主问题进行变通处理。
- 2、根据课堂变化的学情，临时提出一些散问题，以便引起学生注意或者促进学生掌握知识或者启发学生思考。

3、提问精当并有一定顺序，避免肤浅、杂乱的碎问。减少自问自答、集体回答、是非问答等情况。

“提——好问题”是教师在备课中要认真考虑的。“提好——问题”是教师在教学实施过程中，要善于把握的，教师要善于启发学生。

## 管理人员能力提升方案篇二

为创建学习型示范社区，进一步提升社区工作者的职业素质和专业水平，推动社区工作人才的'职业化进程，力争在全市率先打造一支拥有社会工作资格的专业化队伍，按照管委会夏向东副主任指示精神，决定举办20xx年度社会工作者培训班，具体安排如下：

此次培训班，以全面提高社区工作者的专业素质为目的，以岗位需求为取向，通过开展社会工作者培训工作，培养造就一支德才兼备、素质优良、结构合理、实绩突出的社会工作者队伍。

社区服务中心、社居委业务骨干（符合社会工作者资格考试条件人员）

30人

由各社区服务中心、社居委负责人推荐报名，推荐人员于3月1日-8日自行网络报名，并报人事劳动局综合处备案。

4月中旬10天-15天

坚持“走出去”和“请进来”相结合，“专业授课”与“经验交流”相结合，将学员集中至市委党校集中学习，聘请资深教师按需授课；集中学习后，组织学员到先进社区参观交流。

重点提升学员社区干部素质，培训社会工作法规与政策、社会工作实务、社会工作综合能力等，培训结束后通过考试取得社会工作者资格证。

## 管理人员能力提升方案篇三

为了提高员工队伍的素质和专业技能，增强企业在市场中的竞争能力，公司决定对员工进行有效培训，特拟定公司20xx年度培训计划方案。

### 前言

公司通过前期培训调查问卷对员工培训需求作了一番摸底调研，根据公司改革与发展的需要和员工多样化培训需要，分层次，分类别地开展内容丰富，形式灵活的培训，增强培训的针对性和实效性，确保培训质量。

培训内容：各岗位专业技能培训、职业道德和职业生涯规划培训、交流与沟通能力培训、内部培训师培训、提升管理能力和领导力的培训等。

### 培训对象：

#### 公司领导与高管人员

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

#### 中层管理干部

1、管理实务、激励与沟通、领导艺术等培训，可特邀嘉宾(相关专培训计划方案业专家进行专题讲座)到公司集中授课或组织相关人员参加专场讲座(参加培训机构)

2、积极鼓励和支持自我参加学历进修和专业知识培训；

3、组织中层干部到关联企业或大型企业参观学习，开阔眼界。拓展思路。掌握信息、汲取经验，学以致用到自己的企业当中来。

## 专业技术人员

根据上述三大类培训对象拟定具体参加培训人员，包括 人事行政、财务、设计人员、对外技服、生产、采购、仓库等。

## 培训体系构建

培训组织机构：

培训激励机制：

培训措施及要求：

1、领导高度重视，各部门积极配合，制定切实有效的培训实施计划；

2、在培训形式上，要结合企业实际，因地制宜，因材施教，内培和外培相结合，基地培训(拓展训练、校园基地等)和现场培训(本单位、协作单位、客户单位现场学习)相结合，采取技能演练，鉴定考试等灵活多样形式(对员工培训效果评测方法)；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，选择最佳方法和形式，组织开展培训。

3、企业内部兼职培训师队伍建设：

1)、按照“谁管人，谁培训”的分级管理、分级培训原则辅以人事部培训渠道、培训资料提供组织培训，(根据此原则拟定公司上层领导、中层管理干部有义务加入到内培队伍中)。

2)、根据企业员工专业特长及性格特点，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，选择专业或课题，组织编写适合企业特点、员工真正需求的培训教材或讲义，促使资源的共享和知识的巩固和深化。(感兴趣的员工加入)

3)、外出培训人员转化为内培员，培训后要写书面材料报告(培训机构、培训地点、培训主题、培训大致内容、培训效果、是否有新知识点可供同仁分享)给人事部门;必要时由人事部门与外培人员沟通协调把外培信息转化为内培资料在公司内进行学习、推广。(企业所有参加过外培的员工都有义务和责任加入)

4)、各部门业务负责人需加强现场培训工作的服务意识，充分发挥业务部门的主观能动性，积极主动深入现场解决培训中的实际问题，为企业营造培训无处不在的氛围!

## 培训经费投入的预算及落实

通过资料查询了解到早在1996年，当时的国家劳动和社会保障部与国家经济贸易委员会发布了《企业职工培训规定》，在第二十一条规定，企业应按照国家规定提取、使用职工培训经费：职工培训经费按照职工工资总额的1.5%—2.5%计取。

培训预算：内部培训：

外部培训：

确保培训效果的真实有效性

建立完善的培训档案资料；

建立员工培训培训情况反馈制度

加大检查指导力度(将培训过程的考核情况及结果与本人培的绩效 考评、职位晋升等挂钩)主要目的是实现员工自我培训意识的提高。

## 后记

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，努力提高员工学习主动性，建立一支高素质的团队是人事部义不容辞的职责，我们一定要站在公司建设具有永久竞争力的企业战略高度上重视员工的学习和成长，就必须落实创建学习型企业。

人力资源作为企业发展的第一要素，但我们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?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，打造一支高效率的团队，从而使企业从优秀到卓越，永远基业常青!

## 管理人员能力提升方案篇四

(一)把握企业的经营目标、方针。

(二)培训相应的领导能力和管理才能。

(三)形成良好的协调、沟通能力，和谐的人际关系。

(一)是否为下属的成长、晋升提供了足够的支持和机会。

(二)是否适当地分派了工作，使下属有公平感。

(三)所订的计划是否得到了下属的理解和衷心的支持。

(四)是否信守向下属许下的诺言。

(五) 是否在发布命令、作指导时，作了妥善的考虑。

(六) 是否使下属感到是在与管理者一道工作，而不是在别人手下工作。

(一) 必须具有相关工作的知识。

(二) 精通本员工作的管理方法。

(三) 熟练掌握教育培训技术。

(四) 努力培养作为领导者应具备的人格。

(一) 计划能力：

- 1 清晰知道工作的目的和方针。
- 2 掌握相关事实。
- 3 以科学有效的方式从事调查。
- 4 拟定实施方案。

(二) 组织能力：

- 1 分析具体的目标、方针。
- 2 分析并决定职务内容。
- 3 设置机构，制定组织图表。
- 4 选任人员。

(三) 控制能力：



1 制定一个客观的标准、规范。

2 严格实施标准并及时反馈。

(一)口头命令应注意：

1 条理清楚，不说多余的话。

2 明确指明实行的时间、日期、场所等。

3 弄清楚下属是否清晰了解命令。

4 指出实行时应注意的地方，并指明困难所在。

5 发布命令、指示时应耐心。

(二)书面命令应注意：

1 明确表明目标，逐条列举要点。

2 提前指示应注意的地方。

3 必要时，以口头命令补充。

4 检查命令是否已被下属接受。

(一)整理命令内容，使其明白清楚。

(二)严格遵循命令系统。

(三)确认下属已彻底理解命令、指示。

(四)使下属乐于接受命令，并改进他们的工作态度，增强工作积极性。

(一) 善于同其他管理人员合作，彼此协助。

(二) 要了解同事，乐于接受批评意见。

(三) 彼此交换信息、情报，不越权行事。

(一) 选择适当的场所，以亲切的态度使下属放松。

(二) 确保为下属保密，使其乐于谈话。

(三) 留心倾听，适当地附和和询问，使下属无所不谈。

(四) 应注意不要轻易承诺。

(一) 认识到人是有差异的，充分发挥每个人的个性，尊重下属的人格。

(二) 把握工作人员的共同心理和需要。

(三) 公平对待下属，获得下属信赖。

(四) 培养下属的积极性，尊重他们的意见和建议，避免过分的监督。

(五) 妥善解决下属工作和生活中的问题。

(一) 根据每个人员的知识、能力安排合适的岗位，做到人尽其才，才尽其用。

(二) 加强对请假、怠工等有碍工作的情况的管理，排除工作上的障碍。

(三) 给下属以适当的激励，使其对工作产生荣誉感，形成良好的开端，增强工作的兴趣。

(四) 有效地实施训练，增强下属工作的能力。

(一) 不要戴有色眼镜看人。

(二) 不以个人偏好衡量别人。

(三) 冷静观察实际工作情况，不要使下属产生受人监视的感觉。

(四) 利用日常的接触、面谈、调查，不可探究不必要知道的问题，不故意干涉过问，严守下属的秘密，公私分明。

(一) 不失时机地加以称赞，即使是小的行为也不要忽视，同时不可忽视默默无闻、踏实肯干的下属。

(二) 明确下属权责后，不要作不必要的干涉。尽可能以商量的口气而不是下命令的方式分派工作。

(三) 鼓励下属提出自己的见解，并诚心接受，尊重下属的意见。

(四) 鼓励并尊重下属的研究、发明，积极提倡创造性。

(五) 使下属充分认识到所从事工作的重要性，认识自己是不可或缺的重要一员，以自己的工作为荣。

(一) 在合适的时间，要冷静，避免冲动。

(二) 在适当的场所，最好是一对一情况下。

(三) 适可而止，不无端讽刺、一味苛责。

(四) 不拐弯抹角，要举出事实。

(五) 寓激励于批评中。

- (一) 考察接班人的判断力。
- (二) 考察接班人的独立行动能力。
- (三) 培养接班人的协调、沟通能力。
- (四) 培养接班人的分析能力。
- (五) 培养接班人的责任感和工作积极性。

## 管理人员能力提升方案篇五

安全是一种责任，不仅是对自己负责、对家人负责，更是对员工负责、对企业负责、对社会负责。每一次事故的警笛，都揪人心弦，每一次惨痛的事故，都给亲人心头留下永久的痛，安全生产牵动人心。安全生产，不仅仅关系你自己，更多的是关系到你我他。

安全生产是社会永恒的主题，是一切工作的真谛。安全是企业发展的前提和根本，与企业的生存发展息息相关，企业要想寻求更大发展，获得更广阔的市场，就必须切实抓好安全生产工作，全面落实安全生产责任制，遏制生产安全事故的发生，才能创造出更好的经济效益。

作为一名项目经理，深知肩上责任重大，对施工项目的安全生产工作负全面责任。因此，从自身角度就要牢固树立“安全发展，清洁发展”的指导思想和“安全第一，环保优先，以人为本”的正确理念，坚决克服“重生产，轻安全”的错误思想，切实摆正安全与进度、安全与效益的关系，切实做到“不安全不生产、不安全不开工、不安全不建设、不安全不运行”，确保生产安全。

从基层施工多年的来看，抓好基层单位安全生产工作应重点做好以下几点：

从总体形势来看，公司的安全生产状况总体相对比较稳定，但基层的安全环保工作依然严峻，综合管理能力还不能满足生产经营的需要，还达不到安全发展、清洁发展的要求。因此，需要我们基层领导正确认识目前的安全生产形势，率领全员扎扎实实地开展安全环保工作，将各项安全环保工作举措落到实处，务求实效，不断夯实基层hse管理，全面提高基层现场的事故整体预防能力，为公司实现持续发展奠定坚实的基础。

近几年，集团公司、公司对安全环保工作越来越重视，要求也越来越严，可以说，在当前形势下，安全是、是大局、是稳定、是和谐，更是一种不可推卸的责任，因此，作为基层领导要充分认识到这一点，不断提高对安全环保工作的认识，增强抓好安全环保工作的紧迫感和责任意识。深刻理解“安全是否决性指标，经营是计划性指标，节能降耗是约束性指标”，从发展惠及员工、维护员工切身利益的角度出发，切实抓好安全环保工作。

要搞好安全生产工作，思想认识是关键，特别是基层各级领导的安全生产意识，必须认真贯彻执行国家和地方政府有关安全生产方针、政策、法规，以及上级有关安全生产管理制度，把安全生产工作列入施工管理的重要议事日程，及时研究解决或审批有关安全生产中的重大问题，并按规定提取安全经费，保障安全设施的及时到位，切实解决安全技术问题。在日常工作当中，始终坚持把安全生产摆在第一位，不断健全安全生产保证体系和安全生产监督体系，逐步完善hse行为准则□hse检查及标准□hse奖惩管理，做到组织落实、落实、检查落实、考核落实，促使hse管理基础工作进一步夯实。

安全环保工作是一项系统工程，是全员、全过程、全方位的工作，项目经理作为施工项目安全生产第一责任人，要切实履行第一责任人的责任，要亲自组织完善各级领导、各职能部门的hse职责，并将责任目标和工作压力层层传递下去，直

至每一名岗位员工，要做到横向到边，纵向到底，构建“一把手挂帅，主管领导负责，专业路分管，职能部门监控，党政工团齐抓，全员参与”的责任体系和工作局面。同时，建立完善hse奖惩约束机制，把hse责任目标落实情况与有效的考核、奖惩结合起来，严考核，硬兑现，促使责任由全员共担。

抓安全生产工作，必须注重执行能力建设，严格按照公司和岗位操作规程办事，养成尊重科学规律，反对违章蛮干的好习惯，养成令行禁止、雷厉风行，执行制度一丝不苟、完成工作精益求精的好作风。同时，还要培养各级管理人员事事从严、事事过细的工作作风，敢于叫真章，善于抓细节，及时发现和堵塞安全环保的漏洞，识别和防范施工现场存在的各类风险，落实各项消减控制措施，强化危机意识和风险意识，增强员工识险避险和事故应急处置能力，树立安全环保工作“没有问题就是最大的问题”和“没有最好只有更好”的理念，时刻保持对各类风险和隐患保持高度警觉，筑起坚固的防范之墙，遏制一切事故的发生。

风险管理是开展各项管理工作的基础和前提，因此，要切实抓好此项工作，组织全员开展全面、全方位的危害因素识别活动。项目经理要亲自组织开展，组织安全管理部门、生产技术部门、设备管理部门按照事故类别、施工工艺流程、设备设施现状开展危害因素识别活动，针对识别出的危害因素，及时制定风险消减控制措施，并充实、完善到施工项目“两书一表”、岗位“两书一表”和操作规程中，指导作业人员施工和操作，防范各类事故的发生。

总之，安全生产工作只有起点，没有终点。因此，安全生产工作必须全员参与，做到“人人、事事、时时、处处”抓安全生产工作，努力增强全员的安全环保意识，提高全员的安全环保素质，实现“要我安全”到“我要安全，我会安全”的思想转变，从而有力促进公司安全环保形势持续稳定发展。

## 管理人员能力提升方案篇六

9月14日上午，在餐厅楼二楼交流室召开了“学校食堂食品安全卫生”专题会议。组织食堂所有员工、管理人员共同学习了从业人员卫生要求、环境卫生要求、采购卫生要求、粗加工及切配卫生要求、烹调加工卫生要求、点心加工卫生要求、备餐及供餐加工卫生要求、餐用具卫生要求、和消毒方法。

与会人员边学习边做好记录，并就“食堂食品安全卫生”方面的有关知识展开了激烈的讨论并达成共识。大家一致认为，在日常工作中要更加负责，加强检查力度，确保每一个加工环节都安全可靠。

针对学校食品安全卫生，我校采取的措施是：

一是食堂的所有工作人员，在具体细节上不能马虎大意，大家要团结一致、共同努力严把食品的质量关。

二是卫生条件不合格的，要毫不迟疑的马上整改，对于不能确定的，要先请示后操作，绝不能因个人的麻痹大意而导致食品安全问题的发生。

卫生标准的原材料；有专人负责有记录，实行食品留样制度，做到”专人“管理，消除一切安全隐患。

总之，学校食堂工作是一项全面的、长期的工作，重在落实、细抓，贵在坚持。在今后的的工作中我校将继续坚持不懈，常抓严管，全力构建健康安全、高效、优质的饮食服务体系，切实为学校的稳定和发展做出应有的贡献。