

发布年度培训计划的通知 度培训计划的 通知(优秀5篇)

时间流逝得如此之快，前方等待着我们的新的机遇和挑战，是时候开始写计划了。怎样写计划才更能起到其作用呢？计划应该怎么制定呢？那么下面我就给大家讲一讲计划书怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

发布年度培训计划的通知篇一

20xx年上海世博会的召开将会是酒店实现经济腾飞的关键之年。因此为了更好的打造酒店的品牌、吸引更多的客户、为酒店创造更多的利益，应进一步提高员工素质，提高服务(工作)技能是当前夯实内力的迫切需求。根据公司关于加大20xx年职工培训工作力度的指示精神，结合饭店实际，我们拟在20xx年以各部门为基本培训单位，贯彻营销服务理念和技能相结合的培训原则，组织实施岗位补缺、一岗多能的培训方法为抓手，进一步推进职工培训工作的深度，努力做好20xx年的全员培训工作。

酒店行业的不断发展，迫切需要我们不断吸收新鲜血液，创新培训方式。酒店属于人员高流动单位，每年都要增加许多新生力量，因而开展入职培训十分重要。在培训内容上，不仅有酒店介绍和应知应会ppt播放等丰富多彩的形式，而且相应增加了各部门培训员讲解部门运作情况、安保部消防安全、形体训练等内容，使培训内容更为系统、全面。培训后，要进行考核，达到新员工人人合格的目标。

一、具体培训内容安排如下：

1、新员工入职培训：酒店概况及介绍、应知应会、各部门运作情况、消防知识、仪容仪表、形体训练等一系列培训。

2、语言类培训：通过对酒店全体员工接待基础英语的培训，提高一线员工的基础英语能力；并根据员工的不同情况进行分批培训。

3、交叉培训：利用酒店经营淡季，组织员工进行交叉培训，使员工相互了解部门操作流程，并具体观察实施过程，以解决平时难以沟通的问题。重点是开展同部门不同工种之间的跟班培训，使前台员工掌握一种或多种技能，以解决紧急情况下的前台缺员问题。

4、专业技能培训：针对员工的岗位不同进行分部门到岗培训，对其部门进行协助和辅导工作。完善员工的在岗培训，以个别培训或一对一地进行培训，以班组为单位培训或部门集中培训上理论课、案例解答、动作示范等方法实施培训内容以服务、技巧、语言技巧、操作规范、岗位职责、仪容仪表、职业道德、素质训练、礼节礼貌、酒店服务的各种知识，客人投诉的处理、案例分析、安全知识、法律知识、工作意识为主。

二、强化内部质检工作：

从日常质量检验工作抓起，重点做好酒店各部门礼仪礼貌、仪表仪容、服务规范督查工作，把检查出来的问题，下发给各部门，让各部门把整改内容及时上交，跟进检查，以此促进酒店服务质量的全面提升。

三、提高全员服务意识：

服务质量是一个综合性的概念，它直接影响酒店产品的市场销售。20xx年，要从设备设施、服务水平、安全保卫等三个方面抓起，酒店上下一齐动作，各个部门互相协作，在全体员工中真正树立质量第一，质量高于一切的意识，把酒店质量管理的原则深入到每一位员工。

发布年度培训计划的通知篇二

- 1、加强公司管理人员的培训，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。
- 2、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。
- 3、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。
- 4、加强公司新进员工的培训，使新员工在入职前对公司有一个全方位的了解，明确自己的岗位职责、工作任务和工作目标，尽快进入岗位角色，适应工作群体和规范，形成积极的态度。

二、员工培训原则与要求

- 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、坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则。20__年，管理人员参加经营管理培训累计时间不少于4天；专业技术人员业务培训累计时间不少于8天；一般职工操作技能培训累计时间不少于12天。

三、员工培训内容与方式

（一）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。
- 2、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。
- 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。

（二）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，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。

（三）新员工入职培训

详细内容请见《新员工入职培训计划》

四、员工培训措施及要求

（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。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，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部门予以通报批评；二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。

发布年度培训计划的通知篇三

20--年根据我厂“创建本质安全型企业”和“安全生产标准化”管理工作要求，在“创建本质安全型企业”工作持续开展的同时将全面推进全厂各生产班值“本质安全型班组”的创建工作，为了进一步贯彻我厂安全生产理念、强化安全生产管理、完善企业安全文化、提高全员安全意识和安全技能，把职工安全教育培训工作做到实处，根据厂部年度职工教育培训计划，结合安全生产工作制订我厂20--年度职工安全教育培训计划。

一、安全教育培训的目的：

端正思想，提高认识，强化意识、开阔思路和视野，以安全生产禁令、安全管理制度、反违章条例学习为先导，以安全知识、技能、劳动保护学习为手段，全面提高员工对风险的预知能力和综合防范能力，确保人身、设备安全，使员工自觉自愿地尊重安全、遵守安全，在安全生产、安全管理上尽职尽责。把企业安全文化建设和企业文化建设有机结合，促进企业安全管理水平的整体提高，确保年度安全生产目标的实现。

二、安全教育培训的内容及要求：

20--年安全教育培训方式：

20--年全厂安全教育培训工作，将遵循“注重实际、灵活多样、强化意识、突出重点、重心下移”的原则，充分发挥各部门专职安全员的作用，将安全教育培训作为重点工作来抓，各部门按照厂部制订的培训计划细化出本部门的培训计划，各生产班值根据部门计划制订本班值的培训计划，要求计划的制订能明确反映出培训内容、培训对象、培训目标、培训

时间、耗用学时。做到计划合理、选题恰当、便于操作、确保成效。把提升安全教育培训工作的实效性放在首位。

20--年重点学习内容：

集团公司安全生产1号文、本厂安全生产1号文；集团公司编著《电力企业事故案例教材》；各种与安全生产相关的管理制度、规程、标准、办法、实施细则等，重点学习反违章相关内容；与本岗位有关的安全技能、安全防护知识和技术保障知识（各部门可根据本部门、班值的`岗位特点进行选题）；上级部门和本厂发布的简报、快报、通报和安全管理文件等。

20--年安全教育培训基本要求：

（一）全厂助理及以上管理人员、职能部门专工，定期参加生产班值每周一安全日活动，宣传、解读上级部门和厂部关于安全生产工作方面的要求等，影响助推职工安全思想意识提高，形成全员关注安全、注重教育的氛围。

（二）不定期组织班组安全专题讨论：结合生产中发生事情，结合身边的事情，结合安全简报、通报、快报等内容灵活机动的开展班值范围内的安全专题论，以“创建本质安全型企业和本质安全型班组”为主线、已积极开展“三讲一落实”活动为抓手培养员工参与企业安全管理的热情，防范和杜绝身边的安全隐患。

（三）召开现场安全分析会：针对存在的问题结合生产实际举办现场安全教育——以各班组安全工作、安全培训等亮点为切入点，介绍经验、吸取教训，强化班组一线的安全教育培训工作。

（四）安全知识竞赛：厂部按年度安全工作计划举办安全知识竞赛，各部门、班值积极组织参与，形成积极氛围。

(五)安全演讲比赛：厂部按年度安全工作计划，各部门、班值结合厂部主题活动进行选题，发挥团队精神，提高活动质量。

(六)音像资料观摩学习：借鉴系统外单位先近的安全工作经验、事故教训以及其他相关安全教材等，以班组为单位定期组织观看学习和讨论，用较强的视觉冲击力和生动形象的视频学习，提升学习效果。

(七)各部门专职安全员做好本部门、班值培训计划制订和实施的监督指导工作。各部门的培训计划于20--年2月10日前报安监部备案。

三、安全教育培训考评各部门、班值按照厂部、本部门及班值制定的培训计划

认真做好培训工作，同时做好每周、每月的培训效果评估总结，安监部将对每月培训情况进行监督检查，检查结果将在月度安全分析会上进行通报。整体培训效果、培训质量将纳入年度安全生产责任制和“创建本质安全型班组”考评范畴，并与“安全生产标准化管理绩效考评”挂钩。

发布年度培训计划的通知篇四

如何制定年度培训计划，才能增长才干，把所学的运用到工作上呢?下面是本站小编收集整理关于年度培训计划的资料，希望大家喜欢。

为深入学习贯彻落实党的xx大和xx届四中、五中全会精神，全面落实科学发展观，提高农村党员干部队伍的素质和能力，建设适应新形势、新任务需要的高素质干部队伍，根据上级要求，结合全镇农村党员干部队伍建设实际，现就20xx年农村党员干部培训工作计划如下：

一、指导思想

坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，全面贯彻党的xx大和xx届四中、五中全会精神，紧紧围绕建设“冲刺东台前五位、跻身盐城三十强”目标，以增强素质、提升能力为目的，本着“实际、实用、实效”的原则，不断用党的基本知识和基本理论武装党员干部，用党的优良传统作风教育党员干部，用实用科技技术充实党员干部，培养和造就一支守信念、讲奉献、有本领、重品行，符合农村经济社会发展需要的农村党员干部队伍，为实现全镇重点工作大突破提供理论支撑、智力支持、思想先导、知识储备，加快五烈从大镇向强镇、强镇向名镇的转变。

二、培训对象和重点

1、突出党员主体培训。着眼于增强党员意识、发挥先锋模范作用，通过采取集中学习、党课教育、座谈研讨、主题活动等方式，时间不少于3天。同时结合党员实际和工作需要，确定特色鲜明的党日主题，组织党员开展学习实践活动。

2、突出村两委班子培训。着眼于建设一支守信念、讲奉献、有本领、重品行的农村(社区)党组织、经济带头人队伍，通过远程教育、集中轮训等办法，围绕年度工作计划、推进重点工作落实，抓好村两委经常性培训，集中培训时间不少于5天，提高他们的政治素质、业务能力和管理水平。

3、突出“两新”组织党组织书记培训。着眼于提高“两新”组织党组织带头人的综合素质和工作能力，举办“两新”组织党务工作者培训班，时间不少于2天。

4、突出优秀人才党员培训。着眼于培育一批政治素质高、影响力大、带动作用强的产业、项目等优秀人才党员，通过专题讲座、实地考察、现场观摩、集中研讨等方式，组织优秀

人才党员进行集中培训，结合落实人才发展规划和我镇三产旅游业、高效特色农业发展要求，开展以专业技能培训为主的引导性培训，时间不少于3天。

5、突出大学生“村官”培训。着眼于培养善于做群众工作的社会主义新农村建设带头人，采取镇党校集中培训、到先进村实践培训、请优秀乡村干部传授经验等多种方式，培训内容为市情、县情、镇情，党和国家农村工作政策法规、农村基层工作基本知识、农业生产基础知识、基层工作安全教育等，时间不少于3天。

三、培训内容

20xx年，全镇党员干部培训重点突出以下内容：

- 1、党的xx届四中、五中全会精神；
- 2、省、盐城、东台各级全委扩大会精神
- 3、“ ” 规划解读；
- 4、全面小康知识宣讲；
- 5、迎接建党90周年党史知识系列学习教育；
- 6、产业转型升级及九大战略性新兴产业知识；
- 7、中央一号文件《中共中央关于加快水利改革发展的决定》；
- 8、城乡统筹发展有关政策文件精神 and 各地好的做法经验；
- 9、先进地区、人物介绍和学习；

10、现代企业管理商务礼仪等知识，主要邀请镇内外企业家主讲。

四、主要形式

1、集中培训。主要以镇党校和村级组织活动场所等培训阵地为主，把政治理论、法律法规学习与科技培训一并进行，培养一批政治理论骨干和科技带头人。

2、巡回培训。依托镇村教育培训阵地，通过深入村组巡回授课、播放电教片、发放科技明白卡等形式，有针对性地进行设施农业、肉牛产业和新农村建设等知识的培训。

3、党建网络和远程教育培训。利用党建网和党员教育频道信息丰富、覆盖面广、灵活快捷、生动直观的优势，紧密结合全镇实际，编播政治理论、政策法规、科普知识、实用技术和技能等群众喜欢的节目，并积极组织广大农村党员干部收看，让他们在家里随时接受新知识、新技能。

4、实践培训。选择具有代表性和说服力的典型进行现场教学，提高培训效果。在聘请专家教授或致富能手现场传授最新致富技术，提供科技咨询的同时，组织党员干部到先进地区或本地先进村考察学习，增强教育培训的吸引力和实效性。

五、保证措施

1、加强领导。各党组织要进一步提高认识，切实将农村党员干部培训工作列入日程，确定专人负责，有组织、有计划、有步骤地开展好此项工作。把教育培训工作与深化“三级联创”、实施“能力提升”工程、开展深入学习实践科学发展观活动有机结合起来，切实提高培训的质量和效果。

2、强化管理。要健全和完善农村党员干部培训工作目标化管理责任制。各村都要制定培训计划，明确培训任务，确立培

训目标，使任务层层分解，层层落实。培训工作的目标完成情况要列入党建工作目标进行考核，与村党组织实绩和工资挂钩。

3、保证经费。对农村基层干部、党员进行培训，是一项面广、量大的工作，必须有一定的经费作为保障。各级党组织积极多方筹措资金，保证场所、经费、教材落实到位。

为加快我校教育改革的步伐，加强学科骨干教师队伍建设，尽快建立起一支学科齐全，年龄结构合理，有一定数量和较高的业务水平的学科骨干教师队伍制定此计划。

一、确立教师队伍建设的目标

建立一支热爱教育事业，无私奉献，具有现代教育思想和教育观念，具有较高的理论水平，教育教学水平及教育科研能力，掌握现代科学知识，富于教育教学创新精神和能力，适应素质需要，具有高一层学历，高素质的骨干教师队伍。

二、开展骨干教师的选拔

1、热爱教育事业，有强烈的事业心和责任感，爱护学生，工作成绩突出。

2、有良好的师德修养，能模范的遵守《教师职业道德规范》，举止言行堪为师表。

3、教育思想端正，能面向全体学生，面向学生全面发展。

4、有系统扎实的教学理论，学科基础理论和专业知识，有较强的教育教学能力和丰富的教育教学经验，能通过各种有意义的活动对学生进行思想品德教育，教育教学效果好。

5、有较强的教育科研能力，能撰写与发表具有一定指导意义

的教育教学经验总结、研究报告、论文。

6、能独立承担公开课，研究课，实验课等教学任务，是学科教学工作的排头兵。

7、有较强的科技意识能掌握和运用现代化教育手段和教学媒体。

三、 学科骨干教师培训形式

坚持理论与实践相结合，专家引领与自主实践相结合，岗位提高与外出学习相结合的原则，立足课堂实践，以提高骨干教师的教学实践能力、教科研能力为主要培训内容，继续进行课程改革教学方式研究，促进教育教学理论在教学实践中的科学运用。

1、 有计划地组织骨干教师开展系统培训并积极组织区级骨干教师参加培训。

2、 积极发挥学校主阵地作用，要切实开展好常规教学活动，集体备课，科研教改活动，岗位练功活动。

共2页，当前第1页12

发布年度培训计划的通知篇五

市场竞争中，人才是企业核心竞争力的第一要素。国内商业银行或已股改上市的股份制商业银行都拥有一支规模庞大的员工队伍，如何盘活存量的人才储备，尽快提高人才的数量和质量、改善人才的构，是确立国内银行在竞争中制胜地位的紧迫需求。当务之急，是建立、完善银行员工培训体系，强化中国银行业从业人员的培训。

一、国内外商业银行之间的差距分析

客观评价和分析当下中国银行业的竞争力态势，引导中国银行业抓住机遇，保证平稳过渡，并争取在国际金融竞争中居于有利地位，对于我们制定竞争策略、维护金融业健康发展，深化金融体制改革具有全局性意义。

商业银行竞争力评价指标体系分为两个层次：现实竞争力指标(包括市场规模、资本充足性、资产质量和安全性、资产盈利能力、资产流动性管理能力、国际化业务能力);潜在竞争力指标(包括人力资源、科技能力、金融创新能力、服务竞争力、公司治理及内控机制)。现实竞争能力是指银行在当前条件下所表现出来的生存能力。而潜在竞争力则代表了实现这一现实竞争力的进程。

我们从以下几个关键指标来分析国内外商业银行之间的差距。

(一) 盈利能力之比较

在分业经营的管理模式下，国内银行经营同质化致使行业内存在同层面的低水平竞争状况。目前，国内银行盈利能力主要取决于资产扩张效率与资产盈利能力即存贷利差收入，占总体盈利水平的90%以上;而中间业务创利能力是国内商业银行的薄弱环节，依然未摆脱种类少、收入占比低、盈利能力差的状况，其总体盈利水平在10%以下。

20世纪的最后十年，美国银行业信贷业务日渐萎缩，为此美联储和美联储陆续出台了一系列政策，促使商业银行实现业务多元化。例如，鼓励商业银行特别是具有人、财、物优势的大银行，全面转产，开发以金融衍生品交易为主的附营业务。正是这些政策的陆续出台，给美国银行业带来了丰厚的利润。在90年代后半期至本世纪初，美国商业银行非利息收入实现了两位数的增长;非利息收入在银行整个经营收入中所占的比重从20__年20.3%、20__年的35%上升到20__年的41.9%。到20__年，美国商业银行业更是取得了1205.78亿美元这一创历史记录的纯利，与上年同比增长了14.2%，当年非利息收入

在银行整个收入中所占的比重也接近50%。需要强调的是，大银行从附营业务获取的利润，其实远不止占总收入的50%！从90年代中期开始，金融衍生品交易所产生的利润，已成为大约100家全世界的商业银行的主要盈利来源。

作为未来银行的业务发展方向，中间业务创利水平代表银行创造高附加值金融产品的能力，而其收入水平将更能反映银行的经营管理水平 and 竞争实力。国内商业银行中间业务创利能力的薄弱最主要的原因固然有政策因素，但归根底是缺少熟悉中间业务的人才。

(二) 银行对中高端客户私人业务服务能力之比较

近年来，美国银行把以往用于公司客户的一些服务手段，用来对中产阶级以上的高端客户提供私人理财服务。为这些高端客户提供理财服务的，除了银行自身或外聘的投资专家，还可能会有税务专家，或公正机构的公证人。他们共同的任务就是为每一位客户量身定制一些经营计划与投资计划，把他们当作小型机构(或者说是小型公司客户)来对待，使他们的金融资产能规避风险，并得到保全和升值。

国内商业银行在近两年才开始尝试建立个人客户经理队伍，服务中高端个人客户的战略转型刚刚起步，处于一个销售银行产品给客户的营销员阶段，根本谈不上替客户理财和规划；个人客户经理队伍与国外商业银行在经验、知识构、了解和熟悉国际规范、国际准则等方面有相当大的差距。

(三) 传统银行借网络走出新路径之对比

十年前，美国一家名叫安全第一(securityfirst)的网上银行呱呱落地。它的出世，成为美国整个银行业全面转型的先声。以网络技术为手段，这家银行为客户提供全天候24小时服务，业务涉及信息传递、数据查询和交易支付等各项传统银行业务。借助网络手段，网上银行无需修建遍布各地的营业网点、

雇用大量柜面操作人员、支付昂贵的办公费用，所以其经营成本只占营业收入的15%，仅为传统银行的1/4。比尔·盖茨预言：随着网上银行的出现，传统银行将是在21世纪灭绝的一群恐龙。为了幸免于难，近几年来各国传统银行纷纷拿出巨资开办自己的网上银行。美国人由于此前已长期使用信用卡，电脑普及率和因特网走在世界前面，因而很容易接受网上银行业务。目前，美国传统银行原来手工办理的存贷款业务几乎都转到网上银行。而花旗、汇丰等银行不仅提供个人网上银行的各项服务，而且对于公司客户，他们可以提供完善的现金流管理平台、财务顾问系统，运用知识进行营销。

国内商业银行也看到了网上银行的发展趋势，招行、建行、工行等紧跟潮流，在国内市场中占有一席之地。但用国际水平衡量差距仍是很大，症之一是银行技术人才队伍数量、质量的不适应。

这种人员的知识构和知识水平的差距，有多种原因。缩短这种差距的有效途径是强化中国银行业从业人员的培训。不久前中国银行业从业人员资格认证委员会的宣布成立，无疑具有非比寻常的意义。要逐渐地推进中国银行业从业人员资格考试认证体系的建立，银行业对从业人员的培训要逐渐走上秩序化、专业化、正规化的轨道，花大力气培养和造就一大批自己的一流专业人才，切实提高整体素质，从而达到提高服务水平、满足社会各界人士对金融服务需求的目的。