

# 2023年企业培训方案(优质6篇)

方案是指为解决问题或实现目标而制定的一系列步骤和措施。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。

## 企业培训方案篇一

小型会议的策划方案可分为：会前准备工作、会中接待工作、会后工作。

### (一)会前准备工作

(1)确定会议议题。会议议题是会议讨论的问题、决策的对象。

(2)拟定会议议程、日程及程序。议程，是会议所要通过的文件、解决的问题的概略安排；日程，是在一般时间内会议进行的具体安排，一般采用简短的文字或表格方式，将会议期间每天上午、下午及晚上的活动列出即可。程序，是一次会议按照时间先后或依次安排的工作步骤。

(3)准备会议各类资料。会议资料包括：会议发言稿、报告、会议通告等。

(4)提出与会人员名单。

(5)选定酒店会场。会场大小适中，以每人平均2-3平方米为宜，酒店地点合适，交通发达，酒店设施齐全，客房及用餐等各方面条件优越。

(6)会议经费预算。预算内容包括：住宿费、餐费、会场租赁费、文件印刷费、车旅费等。

(7)发布会议通知。各项会议准备工作基本就绪后，应尽早发出开会通知，参加人数较多或较庄重的.会议宜发书面通知并请与会者回函确认。

(8)制定会议须知。内容主要包括会议保密纪律、请假制度、作息时间及其他注意事项等。会议须知是否制定可视会议情况而定。

(9)布置会场。小型会议的会场布置要求简单使用。确定会场布置形式，日常工作会议的会场布置多呈圆形、椭圆形、长方形、正方形、一字形等；座谈会、讨论会的会场布置多呈半圆形、回字形□u字形、口字形等；培训班类型的会议会场布置多为设置讲台或讲桌的教室形。座次的安排遵循中间高于两边、左边高于右边、前高于后、远离门的高于离门近的等规律。

(10)制发会议证件。会议证件可分为会议正式证件和工作证件两大类。会议正式证件可分为：代表证、出席证、列席证、签到证、旁听证、来宾证、入场证、请柬证等。工作证件可分为：工作证、记者证、出入证、汽车证等。

(11)了解与会者的基本情况。与会者基本情况

：单位、姓名、职务、性别、民族、抵达时间、抵达方式、日程安排等。

(12)落实检查会场的情况及其他事项。会场情况：照明、扩音、服务、录音、会场鲜花等，会议资料的分发及摆放。

(二)会中接待工作

(1)接站及协助与会者入住并通知与会者活动日程安排。

(2)安排好与会者开会期间的食宿。

(3)会议进行时密切关注会场设施设备(照明、扩音、录音、录象、电子文稿演示等)的运行,督促服务人员的服务工作。

(4)及时征求与会者意见并满足其合理要求。

### (三)会后工作

(1)征求与会者对接待工作的意见,并做好记录。

(2)将订购的返程票交到与会者手中。

(3)协助与会者结算费用。

(4)落实返程安排及送行车辆并送站。

(5)通知来宾单位接站。

(6)将会议的有关文字材料整理归档。会议记录的格式:会议组织情况要写明会议名称、届数或次数、时间、地点、出席人、列席人、缺席人(包括缺席原因)、主持人,会议记录内容:会议议程、议题、讨论过程、发言内容、决定事项等。

(7)印发会议纪要、会议决定事项通知。

## 企业培训方案篇二

纵观现代经济的发展,也不难看出,企业之间的竞争归根到底也是人才的竞争,从某种意义来讲,也是企业培训的竞争;未来企业,获得优于竞争对手的唯一途径,就是比竞争对手学得更快;重视培训、重视员工全面素质的提升和企业文化的认同,把企业建成学习型组织,通过提高企业核心竞争力,从而最终实现企业与员工“双赢”,是企业获得发展的最根本手段。

下面就用油水理论来说一下我们的管理培训。

桌面上有两个盛满液体的杯子，一杯是水，一杯是油。

怎样把油倒进装满水的杯子里？正常的解释是，只有把水倒掉，成为一个空杯，才可能接受新进入的。

但是任何一个细心的人都会发现，当你把一个杯子中的水倒掉再把油倒进去的时候，原来装水的杯子底部始终有一层水，新倒进去的油始终浮在水的上面，碰不倒杯底。

为什么会这样呢？

因为如果用倒的办法，杯子里的水是不可能倒干净的！而后来的油永远比原来的水轻，最后只可能浮在水面上。

对于很多企业在新进员工的培训上几乎都是在原有的基础上用加法的方法填鸭式训练。

可是培训做了，知识和技能传授了，员工的效率却始终没有得到预计中的提高。

这其实是没有倒干净的“水”在起作用。

这里把“水”分成两部分，容易倒掉的和不容易倒掉的。

容易倒掉的“水”往往就是旧的知识和技能，因为新的东西是有带来明显的提高，而且比较容易让你接受；而不容易倒掉的“水”就是旧的态度和思维，毕竟要人接受一种全新的思维模式是很难的事情。

可是新的知识和技能往往是和新的思维联系在一起的。

那么如何解决问题呢？

解决问题可以有两种做法:1、倒完之后烘干杯子;2、一边从水杯底部抽水，一边把油慢慢地从杯口倒进去。

也就是说，企业应该建立一个长期和短期培训相结合，态度与思维的塑造和知识与技能的培训相结合的观点。

台湾著名学者余世维博士曾经说，态度是一个人做事情决定性的因素，也是最难塑造的东西。

态度和思维不是一两次短期的培训就可以改变的，必须长期的进行塑造，再辅以短期的知识和技能的传授，这样才可能达到比较理想的培训效果。

也只有这样，才能把杯子里面原来的“水”彻底的抽干净，真正换上新的“油”。

那么，对于企业的新进员工该如何培训呢？

一. 对于新进员工的培训要做好前期的准备工作

1. 企业文化转化为制度--把油准备好

不少企业的文化建设只停留在理念宣传的阶段，不能深入进行塑造。

一方面由于领导者缺乏系统建设企业文化的决心和勇气，另一方面是领导者对企业文化塑造有误解，认为企业文化是以理念塑造为主，如果把它变成制度，就会削弱企业文化的凝聚作用。

其实，优秀的文化恰恰要落到纸面上，让大家有法可依，有章可寻。

尤其对于人力资源制度，包括:招聘、培训、考核、薪酬、任免、奖惩等，都应该深刻体现出公司的企业文化。

## 2. 培训前做好准备工作--掂量一下杯子

培训前的启蒙工作就像幼儿园一样，是进入正式学习的前奏，也是非常重要的一环。

每个人都知道进入正式学习之前，幼儿园的启蒙教育对一个人成长的重要性，同样，进入正式的员工培训教育之前，启蒙培训也一样重要。

启蒙培训也是一种导向，在潜移默化中将员工的倾向导向企业的文化。

著名的it企业思科特别重视对新员工的启蒙培训工作。

每一名新员工进入思科后，首先要接受一项名为newhireworkstation的为期30天的培训。

不仅如此，在起始工作的头90天内，所有的新员工还要参加一个亚太区举办的企业文化培训。

新员工一旦进入公司，公司就会详细地告诉他前三个月中要做的所有事情。

在第一个月里，他需要一份关于其主管对其工作了解程度的报告，并对该报告作一个正式认可。

这样，在三个月之后，公司对该员工的工作总结就有据可依了。

如果这名新员工存在某些不足之处，那么，他的主管就应该了然于胸。

如果该主管到了第三个月仍然没能在这方面使新员工有所改善，他就要承担相关的责任。

良好的启蒙是进一步培训的基础。

## 二. 培训过程要坚持平等、严格、长期的原则

### 1. 培训对象应该平等开放——每一个杯子都要倒空

首先，平等开放应该是一个原则。

平等更多的是一种机会上平等。

著名的“木桶原理”说，一个木桶由许多块木板组成，如果组成木桶的这些木板长短不一，那么这个木桶的最大容量不取决于长的木板，而取决于最短的那块木板。

这由许多块木板组成的“木桶”不仅可象征一个企业、一个部门、一个班组，也可象征某一个员工，而“木桶”的最大容量则分别象征着企业、部门、班组和员工个人最大的整体实力和竞争力。

员工培训实质上就是通过培训来增大这一个个“木桶”的容量。

如果培训不是平等的，那么很可能没有接受培训的员工就成为了企业中最短的那块板了。

开放则是内容的开放，不拘泥于僵化的计划。

同样用思科作为例子，思科的员工培训确实是非常开放的，不像许多公司在年初作一个计划，然后由主管经理签字，一年内执行。

思科始终坚持认为，互联网的速度决定了从事互联网的企业不可能作出为期一年的计划。

思科公司在一年内至少要作三次评估，不断地重新拟定计划。

思科的一位管理人员曾经说，公司里，员工的培训时间并没有严格的限定，完全由员工自己管理自己的工作和培训。

这种做法有点像把员工放在一个开车的位置上，让他自己来作一切决定。

公司也从不将某个员工作为重点培养对象来对待，而是认为每个人都是潜在的经理，都能在条件成熟的时候获得非凡的成功。

实际上，这正体现了internet世界里人人平等的基本原则。

思科不会在员工准备离开时才想到留人，这也是开放式培训的特点之一。

思科认为，帮助员工的部门取得成功是使个人感觉成功的首要方法。

因此，只要团队业绩不断上升，就能成功地留住人才。

思科公司的高层管理人员曾经非常坦诚地说，尽管十多年来公司的资产增加不少，但最为宝贵的收获还是保留了一大批人才。

2. 对于新进员工的培训不能马虎了事，不能故此失彼，而且一定要以严格的要求培训每一个员工——杯子一定要倒空，别看这那点水倒掉可惜。

目前企业引进人才要么是通过猎头公司挖掘高薪人才，来之即用，要么传统模式招聘普通人才培训上岗。

可是有不少企业花了大价钱请到了所谓业界精英，结果不是把公司折腾得一盘散沙、鸡全不灵就是要求老板做这要求老板做那，结果投资成了无底洞，收益成了空中楼阁。



下场不是人才炒老板就是老板炒人才了。

这样的情况可不是少见，笔者在多年的市场策划生涯中就遇到了不少，有很多职业经理人还是笔者的好朋友，我也深知他们的能力，可为什么就是不能有效发挥呢，其根本问题还是企业忽略的对人才的培训，造成人才自身文化与企业文化之间的碰撞。

这种碰撞不是本身技术上的对立，往常是在一些思维上的不同，每个企业都有自身的特色，自身的企业文化，而这些职业经理人更是有着多年的实践经验，广深的理论知识，独到的自我思维模式，但这些不一定对每个公司都是用，一点遇到不和谐的对撞结果自然而知。

所以无论是万人的大企业还是一个人的小企业，也无论招聘进来的是智高百斗的大人才还是初出茅庐的小人才，要想做到淋漓尽致的发挥每一个人的潜能，为企业服务，就要求企业一定要从一开始就严格的把关好人才就业前的培训这一关。

要让每一位新员工知道企业的自身文化，让他们忘掉过去的所有风光，一股脑投进新的工作环境，从0开始。

作为招聘者就会发现每次在问道面试的员工对自己的职业生涯有什么感触的时候，有90%的面试者都款款而谈自己的过去经历，炫耀自己的工作经验，炫耀自己的工作能力和取得的成绩，好不容易遇到几个心态平和作风低调的人确是什么也不明白的刚毕业的学生。

一次我在面试市场人员的时候，在我介绍我们公司的底薪、提成、奖金、补贴等待遇的时候，面试的员工就反驳我他以前的公司和我这里有很大的差别，但是结果总的待遇却差不多，并说服我希望我能改变对他的待遇比例问题。

虽然我一句话就可以改变，但是从管理者的角度来说，这其

实不是一件承诺就能解决的问题，因为他直接影响到公司员工考核、薪资、管理等方面的制度，已经打破了企业的原有的企业文化，而每个新进的员工首先是要适应企业的文化，而不是企业的文化更随着员工走，要培养和熏陶每个员工顾全大局的观念。

我们有很多的企业在遇到有能力的职业经理人的时候，只要职业经理人开得出的条件，全单照收。

结果整个企业都是跟着职业经理人的行为在走，职业经理人的个人文化标准就成了企业的文化标准，甚至一些员工看着职业经理人的迟到也觉得这是能力的象征而纷纷效仿。

这样的用人体系，培训体系结果自然是宠出来的孩子吃闲饭。

3. 要为企业营造长期的、活跃的培训环境——慢慢去除遗留下来的水分

对员工的培训要是长期的，要营造一个良好的学习环境和长期培训体系。

对于一个企业来说员工就像孩子，一天不学就会落后，二天不培训就会迷失方向。

我们现实中有很多企业，在最初的招聘的时候总是虎视眈眈，激情高扬，订出每周开会学习的计划，每天绩效考核的工作模式，可是结果就像新官上任三把火，三分钟热度。

一个月不到还是牛归牛、马归马，该怎么样还是怎么样。

在多年的企业品牌管理咨询中发现一个奇怪的现象，有90%以上的企业破坏企业制度的人就是制定企业制度的人。

这种现象在我们一些私人的中小型企业、复杂的国内合资企

业更是普遍。

通常我们制定制度、形成企业文化的人都是所谓的老板、总经理的人物，可是往常我们这些老板、总经理总是有些事情要早员工离开公司，早上睡到10点钟才晃悠悠的来到公司，还咪咪着眼睛给自己找个借口：“昨晚陪客户喝酒到12点”。

往常我们的企业制度就是在这样的环境下被一次又一次的践踏，一次又一次的变成一纸空文。

那么如何建立一个有效的、长期的、活跃的培训体系和培训环境呢，这也是现在很多企业和培训机构正在探讨和研究的课题。

有很多企业深深的意识到这个问题的重要性纷纷和一些专业培训机构建立长期的合作，有的企业把员工培训、能力的递升和企业的考核、奖金、荣誉、职位等相挂钩，还有的企业为增加企业的学习趣味性还积极参加一些野外的社会活动，同过这些活动培养员工的正确的人生观，提高企业凝聚力，这些都不失为好办法。

但无论是运用什么样的方式，建立什么样的模式，上海奥浮文化发展有限公司在进行了多年的企业品牌研究和管理中提出了5h理论，就是一个有战斗力的企业一定要管理制度化，学习风气化，能力度量话，员工家园化，老板贫民化。

结束语

做为企业，人才是双刃剑，用好了能为企业创造开天辟地般的成绩，用不好也同样能给自己造成致命的伤害。

# 企业培训方案篇三

## 一、指导思想：

为了进一步加大青年骨干教师培养的力度，使骨干教师迅速成长，从而造就一支德才兼备、富有科学理论和创新能力的新颖骨干教师队伍，来带动全校教师整体素质提高，适应新世纪教育发展的需要，促进教育质量和办学水平全面提高。特制定本年度骨干教师的培养计划如下：

## 二、工作目标：

以新课程师资培训为重点，以提高教师实施素质教育的能力和水平为主线，进一步加大教师继续教育和校本培训的力度，开拓创新，与时俱进，努力开创我校教师培训工作新格局，实现跨越式发展。

## 三、主要工作及措施：

(一)深入落实《新课标》，结合教师课堂达标活动，树立现代教育观、人才观和终身学习的理念。

1、以课堂教学为主阵地，以新课程师资培训为重点，把新理念、新课标、新教法的培训继续作为本学期校本培训的核心工作来抓。围绕新课程改革，组织全体教师围绕“新课程、新理念、新课堂”开展学习达标活动。

2、在骨干教师中开展读教育名著活动。围绕新课程改革，一是开展好“与新课程同行，在新课改中成长”经验交流，以教研组为单位，利用校本培训，交流自己在新课改教学实践中成功的做法和有益的尝试，相互切磋，取长补短；二写好一篇教学反思或是课改精神学习心得。

3、在平时听课过程中，发现有新思路、新模式的教学课，领

导及时推出进行观摩。大家互相探讨、研究、点评、发挥自己的教育潜能，力求在研究中发展、在研究中提高。

(二) 树立培训新理念，促进教师专业化发展。

1、搞好集中培训。利用业务学习时间，学校抓教学领导认真备课，及时向广大教师们传递教育教学改革信息，分析教改形势，并利用年组集备时间，学科组长组织好全组教师进行新课标解读，做好研讨工作。

2、抓好自学。每位教师坚持每月自学教育教学理论，并做好记录。同时，做好科研论文、随笔与反思、总结、听课等材料的积累工作。学校将进一步完善教师考核工作，期末对教师的理论学习笔记进行全面检查和评比。

3、充分发挥骨干教师的示范榜样作用。启用校内实践经验丰富、理论水平较高的骨干教师，发挥其辐射和示范作用。既可开展讲座传授课堂教学经验，也可通过示范课展示教学技能，切实让青年教师从中受益。

## 企业培训方案篇四

以催生中小企业，促进非公有制经济发展为目的，以逐步完善和提高中小企业创业人才、高技能人才的培训环境、培训条件、培训数量、培训质量为目标，促进和带动全县中小企业做大做强，充分发挥和完善中小企业创业培训基地建设的带动作用，通过企业员工、青年农民在岗及岗前知识技能培训，努力培养一批县域经济带头人、优秀青年农民企业家、合格的中小企业管理人才、创业人才和高素质的中小企业员工队伍，以加快农村工业化步伐，推动全县中小企业又好又快发展。2015年按照市中小企业局下达的人才培训工作任务，全年培训各类人才4000人以上。

根据我县中小企业发展特点和人才需求趋势，今后一段时间，开展以下专业知识为内容的人才培训工作：

- 1、以岗前和在岗专业技能为主的技能型人才培养；
- 2、以各类工程专业技术为主的技术型人才培养；
- 3、以激发群众创办中小企业为主的'创业人才培养；
- 4、以中小企业经营管理知识为主的管理人才培养；
- 5、以产品营销策略为主的中小企业营销人才培养；
- 6、以新产品、新技术研发和应用为主的科技人才培养；
- 7、以企业标准计量、质量管理为主的管理型人才培养；
- 8、以中小企业安全生产为主的安全管理型人才培养。

根据我县中小企业发展的实际情况，对县域经济发展具有促进带动作用的支柱行业、支柱产业以及有培训需求的中小企业员工、管理者、专业技术人员、青年农民及有志于中小企业创业者等，进行全方位的专业技能和知识的辅导培训服务。

资

在充分利用我县中小企业创业培训中心(培训基地)现有师资力量基础上，我们将根据全县中小企业人才发展需求的实际，适时聘请国家、省、市有关单位和大专院校专家教授以及本地区各行各业涌现出来的成功人士、乡土人才、典型人才和优秀中小企业管理人士，作为全县中小企业人才培训工作的师资保障。

# 企业培训方案篇五

职工培训教育是我国社会主义企业管理的一个重要组成部分，是提高职工素质，培养“四有”职工队伍的有效途径。职工培训教育必须坚持贯彻执行党的教育方针，坚持面向企业、面向生产，因材施教、学用结合、定向培养的原则，做到多出人才，出好人才。

我公司的培训教育在经理的领导下，以安教部为主，负责全公司的文化、技术、业务培训，做到统一规划、组织实施。并把培训教育计划纳入公司的生产计划，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。按照部颁电业生产工人技术等级标准“应知、应会”的要求，达到“三熟三能”。

### 1、变电、线路及设备运行人员的“三熟三能”

- (1) 熟悉设备、系统和基本原理；
- (2) 熟悉操作和事故处理；
- (3) 熟悉电业安全工作规程和本岗位的规程和制度；
- (4) 能正确进行操作和分析运行状况；
- (5) 能及时发现故障和排除故障；
- (6) 能掌握一般的维修技能。

### 2、供电所人员的“三熟三能”（含农村聘用电工）

- (1) 熟悉电业安全工作规程和本岗位的规程制度；
- (2) 熟悉电工基础知识；
- (3) 熟悉检修、维护工艺和质量标准；
- (4) 能熟练地进行本工种的检修、维护和运行操作，正确处理事故；
- (5) 能熟练地进行触电急救和人工呼吸；
- (6) 能看懂常用图纸和掌握常用材料性能。

### 3、财务、审计和用电营销人员的“三熟三能”

- (1) 熟悉本岗位的规程制度和相关法规；
- (2) 熟悉本岗位的业务知识和要求；
- (3) 熟悉电工基础知识；
- (4) 能熟练地进行财务或经营统计、测算和分析；
- (5) 能熟练地填报各类报表；
- (6) 能熟练地运用电脑进行文档处理和制表；

### 4、计量人员的“三熟三能”

- (1) 熟悉电能计量装置的基本原理；
- (2) 熟悉本岗位的规程制度和相关法规；
- (3) 熟悉电能计量装置的检修工艺和质量标准；



## 企业培训方案篇六

根据上级的文件精神，本着“问题从教师中来，指导到教师中去”的原则，为切实提高我学区“有效学习”专题研讨的科学性、针对性和实效性，促进教师的专业发展，特制定本方案。

### 一、培训目标

通过培训，促使教师规范自己的职业道德行为，努力提升职业道德水平，切实做到爱国守法、敬业奉献、教书育人、为人师表，用自己的知识魅力和人格魅力教育和感化学生。

### 二、组织保证：

成立培训活动领导小组、业务指导组，组织、指导培训活动的正常开展。

#### 1、领导小组：

组长：

副组长：

成员：

#### 2、业务指导组：

组长：

副组长：

成员：

### 三、培训内容

- 1、《师德规范践行面对面》
- 2、《现代知识观与学生能力培养》
- 3、《专业技术人员能力建设教程》

#### 四、时间安排

(一) 第一阶段：学习发动(xx年8月下旬——9月中旬)

(二) 第二阶段：理论学习(xx年9月—xx年12月)

集中培训：第十三周地点：中心学校多媒体教室

(三) 第三阶段：实践训练(xx年元月—xx年5月)

(四) 第四阶段：结果考核(考核时间□xx年6月)

#### 五、相关要求：

(一) 加强培训学习，提高理论水平

1、结合“有效学习”教研专题，做好专题学习的集中培训学习活动。11月下旬，中心学校教导处将组织开展全学区教师的. 专题集中培训学习活动。

2、各校教导处要结合校本培训，组织教师认真学习培训教材，作好学习笔记，开展讨论和研究，使教师牢固树立“科研兴校、教改兴教”的思想意识，不断增强教育科研能力。

(二) 加强“四课”活动，提高教学质量

1、成立片级教研领导小组，加强教研活动的组织、领导力度

中心学校成立三大教研组：中心学校教研组□x片教研组与xx片教研组

1、各教研组要制订落实“四课”活动的计划安排，定时组织开展教研活动。