

# 最新年度培训计划(优秀6篇)

计划是提高工作与学习效率的一个前提。做好一个完整的工作计划,才能使工作与学习更加有效的快速的完成。计划为我们提供了一个清晰的方向,帮助我们更好地组织和管理时间、资源和任务。以下是小编收集整理的工作计划书范文,仅供参考,希望能够帮助到大家。

## 年度培训计划篇一

本计划主要内容为20xx年人力资源部培训工作的具体内容、时间安排和定位和规划等。编制本计划的目的在于加强对培训工作的管理,提高培训工作的计划性、有效性和针对性,使得培训工作能够有效地促进公司经营战略目标的实现。

20xx年度公司发展战略、职能定位、培训需求调查以及建立专业高效团队的精神。

为确保每项工作的能力需求因素被识别,使本组织的培训活动具有明确的行动方向,特制定了培训原则、方针和要求,用以指导全年培训工作的开展。

### 1、培训原则

实用性、有效性、针对性为公司培训管理的根本原则。

### 2、培训方针

以校园式企业文化为基础,以提高员工实际岗位技能和工作绩效为重点,建立具有校园式培训体系的全员培训机制,全面促进员工成长与发展 and 员工队伍整体竞争力提升,确保培训对公司战略实施的推进力。

### 3、培训的六个要求

锁定战略与未来发展需求

锁定企业文化建设

锁定中层以及后备队伍能力发展

锁定学习型组织建设

锁定内部自我培训技能提高

锁定内部培训指导系统的建立和提高

建立、理顺与不断完善公司培训组织体系与业务流程，确保培训工作高效率的正常运行；

传递和发展校园式企业文化，建立员工（尤其是新员工）对企业的归属感和认同感；

重点推进直线经理的技能培训，以保证事业部和各职能科室各项具体工作保质保量完成；

进一步完善培训课程体系，确保培训内容和企业文化的一致性；

打造“人力资源管理培训”品牌课程，做直线经理人的战略合作伙伴；

建立并有效管理内外部培训师队伍，确保培训师资的胜任能力与实际培训效果。

1、任务作用和措施：编撰《培训管理手册》规范培训管理工作；主要包括的内容有：培训管理制度和流程，培训课程开发管理规定，培训档案管理规定，培训费用管理规定，员工职业生涯发展与管理规定等□03/20xx完成。

2、策划“周末学校”培训活动增强了公司的凝聚力和影响力，促使公司内部产生重学习、爱学习的公司文化；“周末学校”培训计划每个月发布一次，让员工依据自己的需要安排合理选择课程。

3、建立内外部讲师队伍提高培训管理水平，降低培训成本；在20xx年度，人力资源部将通过甄选、培训等开发各个部门的内部培训师，而且年授课量不低于2场/人次；另外不定期与外部独立讲师建立联系，科学筛选一些重要、必需课程。

4、实施多样化的培训方式提高培训的灵活性和有效性，使得员工可以自由安排培训时间，具体包括开展读书活动、互联网培训、光盘教学、建立学习小组等。

5、建立品牌课程和巡回演讲机制打造“人力资源管理培训”品牌课程，在企业内部大范围地推广，以提升企业全体中层管理人员及人力资源部门的管理素质和技能□20xx年度，企业内演讲次数每月一次。

6、建立员工职业生涯发展系统建立以公司全体员工为基础，以中层及其以上人员为重点的职业生涯发展系统；为每个员工建立培训档案和公司内职业发展规划，根据不同部门不同岗位的层级知识和技能要求建立培训课程。完善职务晋升所必需的培训管理体系。

## 1、新员工培训

新员工培训是每个新员工必须参加的培训项目。新员工培训分为两部分。第一：新员工入职后在人力资源部接收为期2~3天的岗前培训，详细讲述公司的文化、理念、历史、产品、规章制度等；二是进入部门由部门主导进行为期1~3个月的新员工培训，接收岗位所需技能等培训。

计划20xx年度，给新员工梳理职业生涯规划 and 阶段性目标提

醒。

策略一：岗前培训课程，新增添职业生涯规划课程，增强新近员工的职业生涯规划意识，让新员工对职业规划有初步定位。

岗前培训：岗位所需知识和技能以及用人部门的年度规划相结合进行交流沟通，对所在部门和应聘职位有初步了解和定位。

策略二：岗前培训前口头交流沟通；岗前结束后，岗前培训结束一周内，新员工提交实习期职业定位和初步规划（部门负责人指导完成）。

策略三：实习期结束后，上交实习期成长总结报告。根据新员工所在岗位及层级制定p1级的职业规划（部门负责人指导完成）。

企业管理者要转变思维，树立职业生涯管理观念，帮助员工制定职业生涯管理目标。

## 2、在职培训

培训策划和实施：每月28日前，结合公司发展状况，制定月度培训方案和目标。人力资源部组织的和其他部门组织的各项公司培训的实施。

培训档案管理：各类培训资料整理归档以及gtt登记、汇总。

培训效果跟踪：培训后学员意见反馈收集并做出整改方案。

目前转正员工，根据目前职位情况，做目前岗位层级到下一层级的阶段性职业生涯规划。在晋升时，作出规划总结和下一阶段的职业规划。

根据20xx年人力资源整体规划和20xx年1月份的培训需求调查结果；

### 1、高效沟通与协调培训（未想好具体培训课程）

培训对象：全体公司员工（可自由选择是否参课）

培训讲师：内部讲师（中层）

培训时间：不定

培训意义：现在，公司的业务发展很迅速，各个公司、部门之间的联系比较频繁，资源上也需要相互支持，然而，由于公司不同部门之间协作存在问题；通过这个培训，可以在一定程度上改善沟通方面的问题，提高公司的运作效率。

### 2、非人力资源经理的人力资源管理培训

培训对象：中层以、普通员工（可自由选择是否参课）

培训讲师：全体中层巡回演讲、培训（人力资源课程为主导）

培训时间：每月20~30号

培训意义：帮助员工梳理阶段性职业生涯规划，不断辅助员工进行职位和技能匹配与再规划；提高各中层的管理服务意识和培训管理技能，同样对于提高员工的积极性和创造性具有重要的意义；为人资作为人力资源服务的提供者奠定理论和培训基础。

### 3、人力资源经理的人力资源管理培训

培训目标：增进人力资源部门与其他部门的沟通和协作。增强各部门负责人的人力资源管理知识和人力资源管理技能。

培训对象：全体中层

培训讲师：人力资源经理

培训时间：每月10~20号

培训意义：针对目前公司部门间壁垒较严重，员工对公司的集体感不强烈，在这样情况下，拓展培训是一个比较好的解决方式，它可以使人资部门和其他部门之间很快的熟悉并建立稳定的信任关系；促使人力资源部向直线经理人的战略合作伙伴的轨道靠拢。

#### 4、行政和人力管理

培训目标：针对行政和人力管理的工作及问题情况做内部讲解和沟通，增强行政中心整体的从理念到技能的全面训练。

培训讲师：行政中心人员轮流演讲（形式演讲+内部沟通）

培训对象：行政中心全体员工

培训时间：每月两次

培训意义：提高行政统筹管理的专业技能，主动掌握行政工作节奏，不断加强行政服务定位和行政服务意识。

#### 5、经验分享

倡导和协助组织部门内部的经验的交流和分享

#### 6、礼仪培训

培训目标：提高员工素质，树立现代企业形象。

培训讲师：宣传中心

培训对象：全体员工

培训时间：3~4月份

培训意义：通过对商务礼仪的培训，使员工提高礼仪修养，掌握必要的礼仪知识，树立良好的企业形象。

一般情况下，培训效果评估共有四个层次：反应、学习、行为、成果，在当前的条件下，可以做到第二层级，即通过评估确认员工培训收获。

培训结束时及时做现场反应和学习效果评估，并完成《课程培训评估表》。

每年底部门主管对员工进行年度绩效评估时对培训有效性进行复评。人力资源部汇集培训有效性评估表，作为编制下一年度培训计划及培训持续改进的依据之一。

月度工作总结：每月月初对上月的培训工作进行总结，提交月度培训工作总结。

在每周周末，提交周课程培训计划，并将培训计划通知相关人员。

日常培训与人力资源部部门经理进行即时沟通，人力资源部部门经理对培训效果负责。

## 年度培训计划篇二

教育发展基础在教师，教师发展关键在培训。近年来，为提高教师队伍的专业素质，优化教师结构，我校以xx市“名师工程”要求为目标，有针对性的培养优秀教师，力争培养一支在街道、区、甚至是市内有影响力的名师队伍，取得了初步成效。为进一步完善我校的教师培训工作，建设一支结构

合理、师德高尚、业务精深、创新能力强的高层次教师队伍，特制定本年度教师培训工作计划。

1、通过开展教师培训活动，有针对性的培养优秀教师，努力打造一支在街道□xx区、甚至是xx市有影响力的名师队伍，从而促进教师在教育科研、教育教学技能等方面得到显著提高。

2、通过开展教师培训活动，优化我校教师队伍结构，促进教师的师德修养和专业成长，发挥教师骨干、示范、辐射、带动作用，全面提高我校基础教育师资队伍的整体素质。

1、发挥专家引领的有效性——实施以面授为主的骨干教师培训。

(1) 对于骨干教师培养，注重鼓励骨干教师参加全国优秀教学专家的主题讲座以及专业课程的授课培训，为骨干教师提供与专家面对面交流以及现场观摩的机会，使骨干教师能够更加直接的接触优秀教学模式和教学理念，提升骨干教师的整体专业素养。

(2) 依托xx区教科培中心开发的培训模式，包括“五段互动式培训”、“明师工作坊”等，定期邀请专家来校指导，并进行实践演练。在此基础上，我校骨干教师可以在专家的指导下对各种培训模式进行创新，开创具有上屋小学特色的培训模式。

(3) 学校针对某一方面的问题聘请有关专家定期来校进行指导，举办专题讲座，与教师零距离接触，面授技巧和理念。

2、同伴互助，共同提升——实施以校本研修为主的个性化培训。

学校要发挥教师群体合作力，形成热烈的相互学习的氛围，并凭借教师间持续不断的互动学习与实践，使教师个体价值



与群体绩效得以最大限度的显现。发挥同伴互助精神进行校本研修可以通过以下途径开展：

(1)、开展教师论坛，交流学习心得，为教师提供展示自我的平台以达到智慧的交流、思想的碰撞，不断完善自我的目的。

(2) 开展课题研究。通过课题引领，促进教师们在教学过程中不断探索和求新。

(4) 各科组定期开展相互听课、评课活动，学习同事间的优秀课例，共同提高。

(5)、学校逐步加强与其他兄弟学校、联谊学校的合作,充分利用兄弟学校的教育教学资源,拓宽校本培训的师资渠道,增加教师培训机会。

3、专业提升，反思先行——实施以教学反思为主的自我培训。

学校为教师提供各种学习的机会，同时要求教师个人注重个人反思的回馈，每次培训活动结束后，要求教师个人进行活动总结，统一提交学习论文和反馈表，通过教师对自身的反思来提升教师素质。

4、发挥信息技术的先进性——实施以远程网络互动培训为主的全员培训。

近几年，教科培中心加大了网络课程开发的力度，购买了相当多的精品课程，我校要充分利用优秀网络资源，提升教师专业素养。

## 年度培训计划篇三

深入贯彻上级部门精神，全面落实科发展观，不断加强劳动

力培训转移工作，以落实培训政策为核心，实施扩大转移就业发展战略，促进以创业带动就业、以培训引导就业、以援助保障就业，着力解决培训工作最直接、最现实的问题，确保培训工作取得新的突破。

- 1、完成农村劳动力转移技能培训147人的立档和报账工作。
- 2、继续开展雨露计划助学工程400人培训工作。收集20xx春、秋雨露助学学生的第二学年度的报账资料，票据。
- 3、与县残联开展残疾人培训工作。计划100人。
- 4、开展147人的办证工作。并推荐学员的就业工作。
- 5、电话回访学员，回访率在90%以上。

20xx年预计培训各类人员700余人次，预计举办各类职业技能培训班6期，培训合格率在95%以上，培训后的就业率在85%以上。

（一）首先，培训处在县农业局扶贫开发办和学校的领导下开展147人的技能性培训的后续任务。

（二）加大对农业富余劳动力转移培训就业工作的投入力度，确保农牧民培训工作的长期性和有效性。

- 1、加强农业富余劳动力转移和农牧民培训就业工作的领导，建立完善的农业富余劳动力转移和农牧民培训就业工作部门协调机制，定期进行研究，提出加强农业富余劳动力转移培训、农业、劳动保障、畜牧、等相关部门的指导与协调下开展培训活动。

- 2、加大培训的力度，使其在就业观念上进行根本上的改变，采取政策引导、财政贴息、奖励补助等方式，鼓励社会力量

广泛参与，形成多元化的投入体系。

3、改善办学条件，配备先进的教学设备设施，运用现代化网络等手段，提高培训质量；壮大师资队伍，加强对教师政治素质、技能水平的培训和知识更新，确保培训质量，严格执行教学与管理方面的规章制度，落实教学环节和实践活动。建立农牧民培训信息反馈制度，确保学以致用。

4、在具体工作中，进一步加强职业技能培训宣传力度，通过走访、电视和广告宣传等多种形式进行宣传动员，听取农牧民培训意愿和要求，根据农牧民要求增加新的培训工种，对于少数知识文化水平偏低，没有稳定收入的农牧民可以进行一些难度不大、要求较低、容易操作的技术工种进行培训。目前我校重点培训科技农业、现代畜牧业、电焊、电工、电脑录入员等行业的职业技能培训。

（三）继续做好农村劳动力转移培训“雨露计划”培训工作，切实提高农民的技术技能。

近年来，我校在农村劳动力转移工作方面都做了很大的工作，并且也收到了很大的效果。但是由于大部分农牧民由于从业素质较低，技能单一，因此，只能操作一些体力类和一些简易的工种，而且都属于短期性的转移就业，在经济收入方面虽有所增加，但却不能彻底的改变这种就业现状。

1、积极申请“雨露计划”培训项目，针对全县农村劳动力开展转移就业前的短期职业技能培训，辅助开展引导性培训，培训时间一般为60天。培训专业以畜禽繁殖、电焊、电工等行业为重点。引导性培训以基本权益保护、法律知识、城市生活基本常识、寻找就业岗位知识为重点。

2、针对有意愿外出务工的农村富余劳动力开展劳务输出的职业技能培训。培训内容、培训时间、培训方式以输入地和用人单位的岗位需求灵活设置，重点突出市场急需、短平快的

培训项目，培训时间均在480个课时以上，培训课程按照3比1的课时分配重点加强实际操作训练，从而提高农民工技能水平。

## 年度培训计划篇四

为进一步贯彻落实《幼儿园教育指导纲要》精神，加强《3-6周岁儿童学习与发展指南》的学习，推进我园教师园本培训工工作，促进教师的专业成长，根据上级主管部门对教师园本培训提出的要求，结合本园实际，特制定此方案：

树立“以人为本”的教育观念，积极探索有效的园本师资培训模式。坚持立足园本、联系实际、注重实效的原则；坚持思想政治素质与业务水平并重的原则；坚持理论与实践相统一的原则，充分发挥园本培训的功能和优势，增强教师的科研意识，提高教师的科研能力，营造良好的研讨氛围。努力建设一支师德高尚、业务精良、结构合理、充满活力的教师队伍。

1. 进一步提升教师师德修养，完善教师心理品质，使之成为师德高尚、心理健康、德艺双馨的一代良师。
2. 进一步促进教师更新教育观念，更新知识结构和能力结构，掌握现代教育技术，使之具有综合教育能力和锐意创新能力，符合创新教育和素质教育的要求。
3. 进一步提高教师理论-功底和科研能力，发展教师的个性特长，使之具有鲜明的教育教学个性，并形成自己的教育教学风格和特色，成为学科骨干。
4. 逐步构建“研训一体”的培训模式，形成园本培训体系，建立园本培训机制，使园本培训逐步科学化、规范化、系列化。

培训对象：幼儿园教师

培训形式：采取以集中参与式、教师的自我反思为主的多种培训形式。包括专题培训、主题研讨、案例教学、教学观摩、同伴交流、师徒结对等形式。

1. 结合温州市教育局《关于做好20xx年全市中小学教师暑期师德专题培训工作的通知》（温教办人函〔20xx〕100号）和《永嘉县教育局关于做好20xx年中小学教师暑期师德专题培训工作的通知》永教发〔20xx〕167号等文件精神，开展师德专题活动，帮助教师树立正确的世界观、人生观、价值观和职业观，不断提升教师的个人涵养和心理素质，促进教师依法施教、以德治教。

2. 继续贯彻《教师职业道德规范》，使《师德规范》成为每个教师自觉遵守的行为准则。

3. 学习“中国最美教师”的先进事迹，积极实施教育引领和底线约束、自律和他律相结合的师德建设策略，以典型案例强化教师职业理想、职业道德和行为规范教育，弘扬师德先进典型，要求教师以身边的师德模范为榜样，以高尚的人格感染教育孩子、以良好的职业形象赢得社会的尊重。

1. 开展形式多样的研究讨论。如学习培训、同伴观察对话、专题讨论、公开课教学观摩、案例分析、、经验交流会、师徒协作等，搭建起“对话—协作—共享”的成长平台。

2. 利用园内骨干教师等资源，围绕教师的专业成长展各种专业知识讲座。

3. 组织各年龄段的集体备课，加大对领域教学的研究工作。（课题的选择，目标的制定，活动的开展，活动的评析）

通过开展《幼儿园艺术教育》学习活动，使广大幼儿园教师

能进一步理解幼儿园艺术教育的目标、内容；更好地掌握幼儿教师数学教学艺术的基本标准及幼儿园艺术教育活动设计与组织的要求，并能将所学的理论知识很好地运用于课堂教学实践，切实提高教师进行艺术教育的基本素质和能力。

本着“灵活、实用、有效”的原则，我们组织教师进行自主性个性化培训，让教师根据自己的实际情况，选择自己需要的内容进行学习。并在学习过程中，加强对教师的指导，切实地帮助教师提高自己、不断成长。

师徒结对，资源互补，努力营造有助于教师专业成长的良好氛围和健康有序的教研文化，优化课堂教学，提高教学质量，发挥以老带新、以新促老的团队互助作用，挖掘幼儿园的园本资源，有效的发挥骨干教师的潜能。

创设良好的学习研究氛围，引导老师“多读书，读好书，好读书”，以读书活动搭建教师专业成长的平台，切实解决教育教学中的问题，成为教师成长的主要途径。倡导终身学习理念，提高教师自身的学习能力和业务水平，进一步促进教师的专业化成长，提升学校文化品位，构建浓郁书香的校园文化。

1. 成立以副园长为组长，副园长为副组长，培训专职人员负责具体实施的园本培训工作领导小组，领导、协调和管理幼儿园的园本培训工作，保障园本培训工作落到实处并富有成效。

2. 加强培训过程的检查和督促。考核时把教师的学习笔记、听课记录、课例和案例、课间制作、学习体会、经验总结等文字材料、参加培训和研究活动的考勤情况作为园本培训检查、考核的依据。

## 年度培训计划篇五

为不断提高我园教育质量，努力建设一支具有良好思想品德和业务素质的'教师队伍，使我园教师专业化发展程度再上新台阶，制定本年度教师继续教育培训计划：

以师德教育、新理念、新课程、新技术为重点内容，以校本培训为基础，业化的新型教师队伍，为我园教育改革和发展提供有力的智力支持与人才保障。

1、坚持以继续教育为课改服务为宗旨。全面坚持以基础教育课程改革为突破口，全面对教师进行了“一德三新”培训，促进广大教师尽快从传统教材观、教法观、儿童观、质量观中解放出来，树立全新理念，掌握全新技术，执行好新课程。

2、坚持集中学习和自学相结合的原则。可灵活采用集中学习和自学相结合的形式进行了。

3、坚持注重过程，务求实效的原则。在新的一轮培训中，务必杜绝培训走过场、搞样子的形式主义，严格按教学计划开展培训，注重培训过程的管理，关注培训的效果，讲求实效。

以提高教师整体素质为总目的，以师德教育、新理念、新课程、新技术(即“一德三新”为主要内容。

1、注重两个“实”，即：

二、学习内容以实用为目的。

2、做好两个“新”，即：

一、培训学习以新课程改革为核心，紧紧围绕“一德三新”为主要内容开展培训；

## 二、培训学习方式灵活多样，力求创新。

根据学校实际和发展的要求，以分类、分层的方式建立注重教师专业发展规律，适合不同层次和不同发展阶段教师成长的实践类课程。

### 1、新进教师培训

学习目标：以教师的职业道德修养，教育教学实践经验量的积累为重点，注重在有经验教师指导下进行教育教学实践，使教师正确认识教师职业，巩固所学的专业知识，熟悉有关教育法规，初步掌握所教学科的教学常规，熟悉教学大纲和教学内容，尽快适应现实的教育教学工作。

### 2、骨干教师的培训

学习目标：以促使教师更加关注学生的发展、关注课堂教学的效率为重点，提高教师教育教学的技能，丰富教师理论知识，鼓励教师参与课题研究，培养教师善于学习，乐于思考、勤于总结的习惯。使教师逐步树立正确的教育观、质量观和人才观，具有良好的职业道德，不断完善知识结构，不断提高履行岗位职责的能力，以适应实施素质教育的需要，胜任本职工作。

### 3、青年教师培训

学习目标：培养的内容以拓展教师的教育视野，提升教师教育教学水平，深化教师的科研能力为主。注重教师之间的合作互进，加强教师学习共同体的建设，使教师乐于与同事分享教学经验，乐于帮助其他教师，在合理竞争中提高合作意识。加强以名师引领的校际交流、课题研究。培养的方向主要以研究型教师培养目标为主。

### 4、班主任培训。



学习目标：以提高班主任育德能力，培养优秀、骨干、特色班主任为重点，通过“尊重的教育”的探索实践，加强班主任、团队教师对德育工作的反思能力，促使教师在组织、教育、管理班级上有所创新，富有成效，建立一支适应我校发展的班主任队伍。

以“尊重的教育”为载体，将“理论学习与技能提升，实践探索与观课研讨、课例研究与自我反思”三个板块作为我校教师教育的主要形式，通过“项目引领、专家指导、骨干示范”以点带面辐射带动全体教师。重点提高教师的理论文化素养，更新知识能力结构，增强理论思维水平和自我发展能力；提高教师教育教学能力，为形成教学风格和教学特色打好基础；提高教师的科研意识和科研能力，增强创新能力。

### 1、论坛研讨

以主题发言、合作交流、案例分析、情感体验、读书感受为主要形式，集研讨与休闲活动为一体，以解决特别问题为目的，探讨教育教学规律，分析教育教学现象，发表教育心得，促进教师积累反思素材，自觉调整教与学的行为和方式。

### 2、专业引领

(1)专家引领。请校内外有较高理论水平和实践经验的专家、学者、教师来校指导和培养青年教师，以拓展教师的视野，提高教师们的水平，使其成长为各自专业的学科骨干。

(2)师徒结对。由学校骨干教师为导师，负责带教培养新教师、青年教师。通过传、帮、带、导等方法，促使教师尽快适应教育教学工作，并形成特色。

### 3、课堂观摩

通过对具体的教育教学情景的观摩、学习、交流，开阔教师

的视野，使教师在分享别人经验的基础上，研究自己积累反思素材，提高教师解决教育教学实际问题的能力和提高自我觉察水平。

#### 4、教研导向

以提高教师的教育教学水平和科研能力为主，使理论与实践有机结合。

##### (1) 主题教研

开展以“课”例为载体的行动研究，以问题解决为切入口，通过课例分析、探究学习、任务驱动、现场诊断等形式，让教师在教育行动中成长。

##### (2) 课题研讨

以课题研究为载体，强化问题意识，促使教师善于将经验转化为理性思考。学校对课题研究成果及时总结和推广应用。

#### 5、专题讲座

根据学校与教师发展的需要，选择相关专题学习内容，以某一学科、某一专业领域或某一“热点”、“焦点”问题为中心，使教师有针对性地得到相关知识。

#### 6、跨校学习

安排教师到外校学习，学习先进的教育教学理念、方法，学习科学的管理思路。返校后及时消化、总结、汇报学习收获，供我校教师借鉴，以此拓展教师视野，推动教师队伍整体素质的提高。

#### 7、外出培训

为了开阔教师视野，转变教师观念，提高课堂教学质量，促进教师专业成长，培养骨干教师、青年教师成为师德好、学历高、业务精、能力强的复合型教师。

## 年度培训计划篇六

以下是一工作计划网整理([gongzuojihua](#)[fanwen/](#))一篇培训工作计划范文、工作计划范文等，仅供参考。

随着我公司零售网络迅速扩张，加快加油站“达标创星”的进程，结合北京销售分公司开展的“零售管理年”和“三保两好一满意”活动，在进一步提高加油站的整体形象水平和服务水平，提高员工自身素质，提高中国石油的整体形象，促进公司和谐快速稳定发展的前提下，经公司领导和管理区领导决定，2018年要更进一步落实培训管理的主要工作，配合公司下发的《员工技能级别评定暂行办法》，结合本片区的实际情况，进行针对性的培训管理，切实做到公正、公开，客观全面，及时反馈的原则，体现员工的个人价值，促进个人及企业的发展，具体工作安排如下：

一、对加油站经理、计量员、核算员、加油员进行循环培训，实行站经理带头制，主要以学习企业精神和文化理念，熟悉企业的各项规章制度为主，更加深入彻底的了解《加油站管理规范》，提升员工对企业的忠诚度。

二、对各岗位的操作技能进行专业培训，尤其是新上岗的员工，更要强调安全意识，在公司一级培训的基础上进行管理区二级培训，对在职的老员工进行更专业、更细致的培训，由老员工带动新员工，共同努力，形成良好的学习氛围，充分体现公司“家庭、学校、舞台、赛场”这一文化理念；各岗位的培训方向暂定如下：

1、在对各岗位操作技能培训之前，首先要对各岗位人员进行安全教育培训，包括：消防、防抢、防盗、治安、现金、高

空作业、安全用电、特殊情况演练以及专业的油品知识和《加油站管理规范》的相关内容。对站经理和安全员进行更细致、更有针对性的培训和考核，由管理区主任监督落实，安全员协助开展。

2、加油站经理的实际操作能力的培训主要方向包括职业道德规范，营销能力，团队建设能力，客户沟通能力及加油站员工所需掌握的各项操作技能。

3、核算员实际操作主要培训任务是职业道德规范，收银六步曲，假币识别，计算机操作，帐务处理能力以及加油员实际操作考核内容。

4、计量员培训的主要方向是职业道德规范，接卸油操作，计量操作，计算机操作及加油员实际操作的考核内容，要熟知和掌握各项安全规章制度，配合站长做好加油站的安全监督工作，在领导的指挥下，由安全管理员协助逐个站逐个人进行培训，定期考核，并将考核信息及时向区领导进行反馈，及时整改和落实。

5、加油员的培训主要培训方向是加油十三步曲、服务礼仪、职业道德规范、现场事件的处理能力及与客户沟通能力，要在逐个站进行培训，树立典型，以便其他员工进行参观和学习，督促员工积极向上。

对于以上所述的安全知识和实际操作技能的培训均要在片区领导的指挥和各岗位同事的配合下，逐个站进行落实，集中考核，把考核结果及时准确地反馈给领导，以便领导做出合理的整改措施，更加有利于下一步培训工作的开展；同时还要通过各项考核的综合评定在员工中树立典型，组织其他员工参观和学习，激发员工的最大潜能，力争把自身岗位工作做到最好。

三、xxxx年将至，北京作为奥运会的主办单位，更深一步的

迈开了国际化发展的步伐，尤其是我们中石油北京加油站更要作为窗口单位面向世界，这就要求我们不断加强员工自身素质的'培训，尤其是英语基本功的提高。根据我片区的实际情况，培训的具体措施暂定如下：

1、从每一个站挑选一名员工，主要以《加油站员工日常英语会话手册》为主，在不影响工作的情况下，选择固定时间，集中组织培训，主要注重听说能力的提高，同时结合自己的特长，进行专业辅导。

2、由每站挑选出来的员工对本站员工进行培训，制定任务，定期进行抽查，对落实情况准确及时地了解。

3、对各站员工定期进行考核，及时反馈给领导，并把考核成绩作为员工技能评定的一项重要依据。在不断的改进和努力落实的基础上，力争创出本片区自身的特色，更为北京公司的服务形象增光添彩。

4、要在区主任的领导下，逐步建立完善健全的培训管理档案，全面彻底地了解每一名员工的学习进度，为每一名员工建立个人档案，记录好培训全过程，力求做到细致、周到；同时，还要建立员工培训考培表，记录各项考核成绩，每季度评选出站经理、核算员、计量员、加油员各一名作为“管理区优秀学员”，激发出员工之间积极向上的学习势头，做到“人无我有，人有我优，人优我细，人细我变”的工作方针，更加努力的开展各岗位的工作。

5、在培训员工的同时，还要不断的自我更新，自我完善，与员工共同学习，共同进步，协助主任完成好公司交办的各项任务 and 指标，争取做到最好。

以上是我对于管理三区培训管理工作的初步计划，还有待完善与提高。