

公司的培训计划 公司培训计划(优秀7篇)

计划是人们为了实现特定目标而制定的一系列行动步骤和时间安排。写计划的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？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。

公司的培训计划篇一

为了加强新版gsp在公司各部门的执行力度，顺利通过认证，加强在职人员的药学职业道德、药学基础知识教育，提高员工的基本素质，更好的落实各岗位质量职责，为企业做大做强打好基础，公司现拟定本年度的培训方案如下：

XXXXXX

公司各岗位人员、上岗前的人员、转岗人员、门店负责人、质管员、药师、营业员

公司会议室集体授课、网络传授、自学

（一）、参加培训情况的考核，如是否按时参加培训签到，是否上满培训课时。通过员工个人培训签到记录来进行统计。

（二）、反应评估，测量参训者对培训的印象或态度。比如在培训中或培训后对提问问题的回答情况，向参训人员了解对培训的反应及通过培训有哪些收获培训所学的知识 and 技能是否能在将来的工作中得到应用，收益如何。

（三）、学习评估，主要测量参训人员通过培训学习后是否掌握了知识、技能，通过要求参训人员在一定时间内提交一份考试试卷来评价培训效果。

（四）结果评定，通过对参训人员的综合学习实践情况来评定是否合格。

公司的培训计划篇二

认真贯彻省、市食品安全工作会议精神，以四个最严和四有二责统领食品安全工作全局，紧紧围绕县委、县政府食品安全工作的总体部署，以维护广大群众身体健康和生命安全为目标，全面普及食品安全法律法规和基本知识，通过有组织、有计划地开展食品安全培训活动，强化食品生产经营者第一责任人的意识，提高全县食品安全保障水平。

通过培训食品安全法律法规和基本知识，使食品生产经营负责人、食品安全管理员、食品生产经营从业人员、农村集体聚餐厨师了解食品安全法律法规要求，掌握食品安全管理规范和相关知识技能，提升食品安全意识和道德修养，强化食品生产经营者的第一责任人意识，推动我县食品产业健康有序发展，切实保障公众饮食安全。20xx年计划全年培训食品生产经营负责人、食品安全管理员、食品生产经营从业人员、农村集体聚餐厨师12000人。

全县食品生产经营负责人、食品安全管理员、食品生产经营从业人员、农村集体聚餐厨师。

- 1、食品安全法律、法规、规章、规范性文件、标准；
- 2、食品安全基本知识；
- 3、食品安全管理技能；
- 4、食品安全事故应急处置知识；
- 5、其他需要培训的内容。

20xx年食品安全培训工作坚持食品安全普法教育、普及科学知识和监管工作方法相结合，针对食品生产经营负责人、食品安全管理员、食品生产经营从业人员、农村集体聚餐厨师分批次、分重点开展培训，以社会化第三方培训和部门组织相结合的办法，采取专家授课、集中培训、以会代培等方式进行。

1、提高认识。各相关股室、基层所要充分认识开展食品安全培训工作的重要性和必要性，进一步增强责任感，加强组织领导，切实做好食品安全培训工作。

2、狠抓落实。要把食品安全培训与监管工作有机结合起来，把一些行之有效的培训形式和方法制度化、经常化，扎实开展好本年度食品安全培训工作，务求取得实效。

3、加强检查指导。县局食品监管相关股室要加强对食品安全培训工作的检查指导，及时解决食品安全培训工作中出现的新情况、新问题，确保食品安全培训工作有部署、有落实、有检查。

公司的培训计划篇三

针对员工适应能力、创新能力、执行能力薄弱的现象，结合公司《五年发展规划纲要》和“十一五”总体发展战略，大力推进员工素质提升工程，突出高技能、高技术人才培养及专业技术力量储备培训，为公司建立具有永续竞争力的卓越企业提供合适的人力资源，全面提升公司员工的综合素质和业务能力，推进企业健康快速发展。

1、加强公司高管人员的培训，提升经营者的经营理念，开阔思路，增强决策能力、战略开拓能力和现代经营管理能力。

2、加强公司中层管理人员的培训，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。

3、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。

4、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。

5、加强公司员工的学历培训，提升各层次人员的科学文化水平，增强员工队伍的整体文化素质。

6、加强各级管理人员和行业人员执业资格的培训，加快持证上岗工作步伐，进一步规范管理。

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“公司院校”的联合办学方式，业余学习为主的原则。根据公司需求主流与相关院校进行联合办学，开办相关专业的专本科课程进修班，组织职工利用周末和节假日集中授课，结合自学完成学业，取得学历。

4、坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则□20xx年，高管人员参加经营管理培训累计时间不少于30天；中层干部和专业技术人员业务培训累计时间不少于20天；一般职工操作技能培训累计时间不少于10天。

公司领导与高管人员

1、中央、国家和政府的大政方针的学习，国内外政治局势、经济形势分析，国家有关政策法规的研究与解读。通过上级主管部门统一组织调训。

2、开拓战略思维，提升经营理念，提高科学决策能力和经营管理能力。通过参加企业家高端、峰会、年会；到国内外成功企业参观学习；参加国内外企业高级培训师的高端讲座。

3、学历学位培训、执业资格培训。参加北大、清华以及中央、省委党校的学历进修或mba□emba学习；参加高级经营师等执业资格培训。

中层管理干部

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；在公司培训中心接收时代光华课程。

2、学历进修和专业知识培训。积极鼓励符合条件的中层干部参加大学函授、自考或参加mba及其它硕士学位进修；组织经营、企管、财会专业管理干部参加执业资格考试，获取执业资格证书。

3、强化项目经理培训。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。同时开通“环球职业教育在线”远程职业教育网，给员工提供学习的绿色通道。要求公司各单位要选拔具有符合建造师报考条件，且有专业发展能力的员工，组织强化培训，参加社会建造师考试，年净增人数力争达到10人以上。

4、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。

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，并建设公司自己的远程教育培训基地，进行新工艺、新材料及质量管理知识等专项培训，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xx□xx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、经济、统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。

职工基础培训

1、新工入厂培训

通过实行师傅带徒弟，对新员工进行专业技能培训，基层各单位、分公司的新员工合同签订率必须达到100%。试用期结合绩效考核评定成绩，考核不合格的予以辞退，考核优秀者给予一定的表彰奖励。

2、转岗职工培训

20xx年要继续对人力中心人员进行企业文化、法律法规、劳动纪律、安全生产、团队精神、择业观念、公司发展战略、公司形象、项目进展等方面的培训、每项不得低于8个学时。

同时随着公司的扩建，内部就业渠道的增加，及时进行专业技术培训，培训时间不得少于20天。

3、职工技术等级培训

20xx年公司计划新培养高级工程师2名，副高级工程师3名。中级工以上人员占技术人员比例达到70%以上;20xx年一方面继续普及，扩大比例，工作重点是在培养高级技术人员，计划培养高级技工2人，中级技工10人。形成较为完善的技能人才体系。基层单位及分公司要把工作重点放在基础工作上，重点培训中级工和高级工，争取中级工以上人员能占整个技术工人比例40%以上，使技术管理人员的素质有整体提高。

4、加快高技能人才的培养和职业技能鉴定步伐。今年，公司将选择部分主业工种进行轮训，并在本市相关技校适时组织符合技师、高级技师条件的员工进行强化培训、考核，力争新增技师、高级技师达30人以上。使其结构和总量趋于合理，逐步满足企业发展的要求。职业技能鉴定要使35岁以下的技术工人在职业技能培训的基础上完成初次鉴定取证工作。

5、加强复合型、高层次人才培养。各部门和基层单位要积极创造条件，鼓励员工自学和参加各类组织培训，实现个人发展与企业培训需求相统一。使管理人员的专业能力向不同管理职业方向拓展和提高;专业技术人员的专业能力向相关专业和管理领域拓展和提高;使施工作业人员掌握2种以上的技能，成为一专多能的复合型人才和高层次人才。

6、抓好工程施工人员的培训。

做好特种作业人员的安全技术取证和复证培训工作，严格执行持证上岗的规定。

在建工程项目经理部，要按照“三位一体”管理体系标准要求，扎实有效地做好施工生产关键工序和特殊过程操作人员的培

训，以及施工环境保护、职业健康安全的应急预案的演练培训，确保人力资源满足施工生产要求。

要把施工承包工程队人员的培训监管纳入管理视野，实行指导和有效的干预，消除隐患，切实维护企业信誉。

开展职业技能比武，促进年轻优秀人才的成长。公司今年将选择3x5个主要职业进行技能比武，并通过专业比武的形式，选拔培养年轻优秀高技能人才。

开展学历教育

1、公司培训中心要与一些高等院校联合办学，开办土木工程、市政工程技术、电气工程及机电一体化等技术专业大专班。通过全国成人高考，对符合录取条件的公司员工进行有计划的集中培训，获取学历。

2、与一些高等院校联合办学，举办市政建筑工程及电气机电类专业的函授本科班；推荐优秀中层以上管理人员到一些高等院校攻读硕士学位。提高公司高管人员的学历、业务水平和决策能力，更好地为公司服务。

3、调动员工自学积极性。为员工自学考试提供良好的服务，帮助员工报名，提供函授信息；制定或调整现有在岗职工学历进修的奖励标准；将学历水平作为上岗和行政、技术职务晋升的条件，增加员工学习的动力。

领导要高度重视，各基层单位及业务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。

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。公司重点抓管理层领导、项目经理、总工、高技能人才及“四新”推广培训；各部门和基层单位要紧密配合培训中心抓好新员工和在职员工轮训及复合型人才培训。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。选择的方法和形式，组织开展培训。

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；二是要根据公司自身专业特长，建设自己的培训基地、职校功能。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。

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%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%上缴公司统一协调使用，严禁将培训经费挪作他用。

确保培训效果的真实有效。一是加大检查指导力度，完善制度。公司应建立完善自己的职工培训机构及场所(如职工大学、职业技术学校)，并对培训中心各级各类培训情况进行不定期的检查与指导；二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单位予以通报批评；三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。

加强为基层单位现场培训工作的服务意识，充分发挥业务主管部门的主观能动性，积极主动深入现场解决培训中的实际

问题，扎扎实实把年度培训计划落实到位。

公司办班培训及员工外送培训要严格按照《人力资源管理办法》程序和要求组织落实和实施。各主办部门要做好开班前的策划及教学设计，各单位要做好学员的选送工作，确保培训质量的有效性。

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，努力提高员工学习的主动性，建设一支高素质的团队是人力资源部义不容辞的职责。我们一定要自觉站在公司建设具有永续竞争力的卓越企业的战略高度重视员工的学习和成长；同时，企业要想在激烈的市场竞争中立于不败之地，就必须落实创建学习型组织，从加快职业教育和培训事业的发展入手，来提升员工队伍政治、技术的整体素质，构筑人力资源的核心竞争力，以此提高员工参与企业市场竞争的能力。

在企业改革大发展的今天，面临着新时期所给予的机遇和挑战，只有保持员工教育培训工作的生机和活力，才能为企业造就出一支能力强、技术精、素质高，适应市场经济发展的员工队伍，使其更好地发挥他们的聪明才智，为企业的发展和社会的进步做出更大的贡献。

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

公司的培训计划篇四

1、加强公司高管人员的培训，提升经营者的经营理念，开阔思路，增强决策能力、战略开拓能力和现代经营管理能力。

- 2、加强公司中层管理人员的培训，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。
- 3、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。
- 4、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。
- 5、加强公司员工的学历培训，提升各层次人员的科学文化水平，增强员工队伍的整体文化素质。
- 6、加强各级管理人员和行业人员执业资格的培训，加快持证上岗工作步伐，进一步规范管理。

二、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“公司+院校”的联合办学方式，业余学习为主的原则。根据公司需求主流与相关院校进行联合办学，开办相关专业的专本科课程进修班，组织职工利用周末和节假日集中授课，结合自学完成学业，取得学历。
- 4、坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则□20xx年，高管人员参加经营管理培训累计时间不少于30天；中层干部

和专业技术人员业务培训累计时间不少于20天；一般职工操作技能培训累计时间不少于30天。

三、培训内容与方式

（一）公司领导与高管人员

1、中央、国家和政府的大政方针的学习，国内外政治局势、经济形势分析，国家有关政策法规的研究与解读。通过上级主管部门统一组织调训。

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

3、学历学位培训、执业资格培训。参加北大、清华以及中央、省委党校的学历进修或mba□emba学习；参加高级经营师等执业资格培训。

（二）中层管理干部

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；在公司培训中心接收时代光华课程。

2、学历进修和专业知识培训。积极鼓励符合条件的中层干部参加大学（专本科）函授、自考或参加mba及其它硕士学位进修；组织经营、企管、财会专业管理干部参加执业资格考试，获取执业资格证书。

时开通“环球职业教育在线”远程职业教育网，给员工提供学习的绿色通道。要求公司各单位要选拔具有符合建造师报

考条件，且有专业发展能力的员工，组织强化培训，参加社会建造师考试，年净增人数力争达到10人以上。

4、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。

（三）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，并建设公司自己的远程教育培训基地，进行新工艺、新材料及质量管理知识等专项培训，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、经济、统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。

（四）职工基础培训

1、新工入厂培训

考核评定成绩，考核不合格的予以辞退，考核优秀者给予一定的表彰奖励。

2、转岗职工培训

要继续对人力中心人员进行企业文化、法律法规、劳动纪律、

安全生产、团队精神、择业观念、公司发展战略、公司形象、项目进展等方面的培训、每项不得低于8个学时。同时随着公司的扩建，内部就业渠道的增加，及时进行专业技术培训，培训时间不得少于20天。

3、职工技术等级培训

公司计划新培养一级150名，二级员工100名，三级员工80名，四级员工20名。中级工以上人员占技术人员比例达到70%以上；一方面继续普及，扩大比例，工作重点是培养高级技术人员，计划培养中级管理人员10人，初级管理人员20人。形成较为完善的技能人才体系。基层单位及分公司要把工作重点放在基础工作上，重点培训中级工和高级工，争取中级工以上人员能占整个技术工人比例40%以上，使技术管理人员的素质有整体提高。

4、加快高技能人才的培养和职业技能鉴定步伐。

今年，公司将选择部分主业工种进行轮训，并在本市相关技校适时组织符合技师、高级技师条件的员工进行强化培训、考核，力争新增技师、高级技师达30人以上。使其结构和总量趋于合理，逐步满足企业发展的要求。职业技能鉴定要使35岁以下的技术工人在职业技能培训的基础上完成初次鉴定取证工作。

5、加强复合型、高层次人才培养。

各部门和基层单位要积极创造条件，鼓励员工自学和参加各类组织培训，实现个人发展与企

业培训需求相统一。使管理人员的专业能力向不同管理职业方向拓展和提高；专业技术人员的专业能力向相关专业和管理领域拓展和提高；使施工作业人员掌握2种以上的技能，成为一专多能的复合型人才和高层次人才。

6、抓好工程施工人员的培训。

做好特种作业人员的安全技术取证和复证培训工作，严格执行持证上岗的规定。

在建工程项目经理部，要按照“三位一体”管理体系标准要求，扎实有效地做好施工生产关键工序和特殊过程操作人员的培训，以及施工环境保护、职业健康安全的应急预案的演练培训，确保人力资源满足施工生产要求。

要把施工承包工程队人员的培训监管纳入管理视野，实行指导和有效的干预，消除隐患，切实维护企业信誉。

开展职业技能比武，促进年轻优秀人才的成长。公司今年将选择3—5个主要职业进行技能比武，并通过专业比武的形式，选拔培养年轻优秀高技能人才。

（五）开展学历教育

1、公司培训中心要与一些高等院校联合办学，开办土木工程、市政工程技术、电气工程及机电一体化等技术专业大专班。通过全国成人高考，对符合录取条件的公司员工进行有计划的集中培训，获取学历。

2、与一些高等院校联合办学，举办市政建筑工程及电气机电类专业的函授本科班；推荐优秀中层以上管理人员到一些高等院校攻读硕士学位。提高公司高管人员的学历、业务水平和决策能力，更好地为公司服务。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

公司的培训计划篇五

(1) 确立培训目标——通过对培训需求的调查分析，将培训的一般需求转变为企业培训的总体目标，如通过培训来达到的各项生产经营目标和提高企业的管理水平。通过对上年度培训计划的总结及分析培训的特殊需要，可以确立需要通过培训而改善现状的特别目标，成为本年度培训的重点项目。

(2) 研究企业发展动态——企业培训部会同有关的主要管理人员研究企业的生产营销计划，以确定如何通过培训来完成企业的年度生产经营指标。一项生产经营指标的达成往往取决于一个或几个员工是否正确地完成任任务；而要正确地完成任务，又取决于员工是否具备完成任务所需的知识、技能和态度。通过检查每一项业务目标，确定要在哪些方面进行培训。企业培训部还要与有关人员共同研究企业的生产经营状况，找到需要改进的不足之处，寻求通过何种培训可以改善现状、实现培训的特别目标。

(3) 根据培训的目标分类——围绕企业生产经营目标的培训应列入业务培训方案；围绕提高企业管理水平的培训活动则应列入管理培训方案。因此，培训方案的制订是针对培训目标，具体设计各项培训活动的安排过程。企业的业务培训活动可分为素质训练、语言训练及专门业务训练。企业的管理培训活动主要是班组长以上管理人员的培训，内容包括系统的督导管理训练及培训师专门训练等。

(4) 决定培训课程——课程是培训的主题，要求参加培训的员工，经过对某些主题的研究讨论后，达到对该训练项目的

内容的掌握与运用。年度培训计划中，要对各类培训活动的课程进行安排，主要是列出训练活动的细目，通常包括：培训科目、培训时间、培训地点、培训方法等。注意培训课程的范围不宜过大，以免在各项目的训练课程之间发生过多的重叠现象；但范围也不宜过狭，以免无法真正了解该项目的学识技能，应主要以熟悉该训练项目所必需的课程为限。培训课程决定后，需选编各课程教材，教材应包括以下部分：培训教材目的的简要说明；列出有关教材的图表；说明表达教材内容的方法；依照下列顺序编写教材：教材题目、教材大纲及时间计划、主要内容及实施方式和方法，讨论题及复习的方法和使用的资料。

(5) 培训预算规划——培训预算是企业培训部在制订年度培训计划时，对各项培训方案和管理培训方案的总费用的估算。预算是根据方案中各项培训活动所需的经费、器材和设备的成本以及教材、教具、外出活动和专业活动的费用等估算出来的。

短期计划指针对每项不同科目、内容的培训活动或课程的具体计划。制订培训活动详细计划的步骤如下：

1. 确立训练目的——阐明培训计划完成后，受训人应有的收效。
2. 设计培训计划的大纲及期限——为培训计划提供基本结构和时间阶段的安排。
3. 草拟训练课程表——为受训人提供具体的日程安排，落实到详细的时间安排，即训练周数、日数及时数。
4. 设计学习形式——为受训人完成整个学习计划提供有效的途径，在不同学习阶段采用观察、实习、开会、报告、作业、测验等不同学习形式。

5. 制订控制措施——采用登记、例会汇报、流动检查等控制手段，监督培训计划的进展。

6. 决定评估方法——根据对受训人员的工作表现评估以及命题作业、书面测验、受训人员的培训报告等各方面来综合评价受训人员的培训效果。

公司的培训计划篇六

（一）满足公司业务发展所需的人力资源需要。

（二）进行大规模的团队建设培训，促进内部和谐，创造融洽的工作氛围，加强部门、员工的沟通。

（三）积极宣传企业文化，增强员工对公司企业的认同，提高企业对员工的凝聚力。

（四）通过能力的培训可以提高基础员工的工作效率和顾客满意度，为企业创造更大的收益。

（一）glb在全国的迅速扩张，人员需求急速增长。

（二）基层员工对培训有初步的认识，51%以上的基础员工需要管理知识的培训，50%的人认为内部培训对公司发展有很大的作用，但是在某些方面仍然有较大的改善空间。

（三）员工招聘越来越难，特别是有行业特性的职位，所以急需培养公司内部人才。

总部、主管、分店、分公司的基层员工。

五、培训的方式

（一）主要方式

第1页共4页glb百货公司

5、培训过程中穿插有益的游戏活动以活跃气氛，培训完毕后邀请公司高层、用人部门领导参加新员工自导自演联欢会。

6、团队训练方面可以进行野外拓展训练，主要有穿越峡谷、攀岩、漂流、打野战结合一些团队游戏等，时间为12天。

会议室或者培训教室。

（一）积极的心态

（二）认识企业：企业文化、企业的组织、工作场所是什么、您作为新进人员的自觉、企业规章制度。（三）技能篇：

1、人际关系的技巧、与同事相处之道、与上司相处之道

3、时间管理的技巧、认识时间、时间管理中的陷阱、如何跨越时间陷阱、时间管理中的效能原则、时间管理的工具（四）职业篇：

第2页共4页glb百货公司

3、职业社交规范与礼仪、职业着装技巧、专业仪态(站、坐、蹲、上下车)、商务礼仪（介绍、握手、交换名片、会客室入座、乘车的坐次、商务交往禁忌、与同事相处、电话沟通、拜访客户、用餐）

（一）培训设备准备。光学投影仪、摄像机、数码相机、便携式cd机、dvd刻录机。

（二）资料准备。员工资料、培训人员签到表、企业文化宣传手册、员工手册、各类培训书籍或资料。

(三) 安排座次。

(四) 如果涉及商场实战，还应提前与商场沟通好。

(五) 培训后的小问卷、评估调查资料。

(一) 培训者和参与培训的人员签到。

(二) 致欢迎词。

(三) 培训讲师和受培训人员的自我介绍。

(四) 宣读培训纪律。

(五) 按培训课程设计开始讲课、实施培训。

(六) 培训评估与考核问卷与访谈。

(一) 培训体系运行计划考核。

1. 培训课程开发的数量。在既有的《glb培训课程目录》的基础上，丰富和完善课程体系，重点开发、引进基层员工的业务技能、和服务意识培训课程。2. 内部培训师数量和技能。培训过程中培训师数量和技能是否有提高。3. 培训制度及人员体系的完善情况。对是否进一步的健全了企业人员体系，是否对原有培训制度完善、补充情况分析考察。(二) 培训课程实施计划执行的评估。

1. 培训课程实施的数量，即员工实际运用的频率。

第3页共4页glb百货公司

2. 员工素质及技能的提高程度。3. 员工的满意度与士气。

4. 员工工作行为的改变与工作效率的提高情况。

（一）培训主管根据培训评估对培训方案改进。

（二）培训主管对培训评估的成绩进行汇总、总结、存档。

公司的培训计划篇七

为了更好地培养优秀队伍，满足公司持续、快速发展对员工素质的要求，公司以提升员工综合素质为培训工作核心，从优化培训对象与培训类型入手，创新培训形式，积极搭建公司学习型团队的构架。根据公司员工培训需求及现状分析，特制定公司20xx年度员工培训计划。

- 1、积极构建“学习型组织”，全员培训率达98%以上。
- 2、提高员工工作技能，改善员工行为模式，打造高绩效团队。
- 3、有效提升员工职业素养，增强团队凝聚力，满足公司可持续发展的人员素质要求。

在年度培训需求调查分析的基础上，结合公司的经营战略和人力资源现状，确定20xx年度的培训工作重点：

（一）加强中层管理者管理技能培训。

通过聘请专家教授来公司集中授课或组织相关人员送外参加专题培训等形式对管理层领导进行培训，强化政治素养、管理能力和业务能力的培养。

2、组织中层以上管理人员到国内知名企业或关联企业学习参观，开阔眼界，拓宽思路，借鉴成功经验，了解和掌握现代管理知识，增强企业管理的组织力、凝聚力和执行力。

3、为了全面提升中层管理人员综合素质，公司将采取有效激励措施，鼓励中层管理人员自学管理理论知识及相关业务技

能，积极参加各类专业技术职务考试及职业资格认证，不断提高中层管理人员的业务素质及管理水平。

（二）全面开展技术服务岗位技能培训

1、采取“送出去、请进来”和员工自学等方式，积极创造条件，鼓励广大技术服务人员学习新知识和新技术，积极参加各类认证培训，不断提高技术服务工程师的技能水平。公司计划不定期选派优秀技术服务骨干参加新技术知识培训，促使员工更新知识，开拓视野，不断提高技术服务人员运用新知识解决新问题的能力和水平。

2、积极组织技术服务人员经验交流活动。以各市州分公司为单位，公司将于第三季度组织技术服务岗位经验交流主题活动，为技术服务工程师经验交流以及技能成果展示等创造条件，全面提高公司整体技术服务水平。

3、广泛开展岗位技能竞赛活动。依托各市州分公司，开展各种形式的岗位技能竞赛活动，为发现和选拔优秀技术服务人员创造条件。对技能竞赛中涌现出来的优秀技术服务人员，给予精神和物质奖励。