

2023年企业员工培训工作报告 企业员工 培训合同(实用10篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

企业员工培训工作报告 企业员工培训合同篇一

- 1、乙方根据《附件一》为甲方开发、准备有关课程。
- 2、乙方指定_____先生为乙方培训联络人，负责培训相关事项的沟通。
- 3、乙方负责培训的实施及培训后的学员评估。
- 4、乙方负责保证课程的教学质量，配备优秀的讲师及助教。
- 5、乙方负责制作培训讲义，在每天培训当天上课之前发放到参训人员的手中，做到打因清晰工整、装订牢固、人手一册。
- 6、甲、乙方有责任按照《附件一》相互配合实施培训，如确有特殊情况，须提前3天征得对方同意，方可调整培训时间。
- 7、甲方负责安排培训场地，并按照乙方要求提供培训所需的教学用具。
- 8、甲方需专门指定1名培训联络人，负责向乙方提供培训相关的有关资讯。
- 9、甲方有责任按照支付条款中规定的时间和金额向乙方支付培训费用。

10、本培训自_____年__月__日起，为期_____周，共进行_____小时的培训，依据下面时间表进行，如遇节、假日，时间自动顺延，或双方另行商议利用节假日进行培训。

培训实施时间表(略)

11、培训场地及培训器材要求：

(1) 教学白板(或黑板)1个，白板笔(或粉笔)若干；

(2)_____年__月__日当日，最后一次培训课程结束之前，甲方须向乙方支付结清培训费余额人民币_____万圆整(人民币_____元整)13、教师及助教往返甲方培训地(限在_____)的车费由乙方全部负担。如需去其它城市，讲师及助教的往返交通费、机场费用、由机场往返驻地培训地的交通费、异地培训的住宿费均由甲方全额承担。

14、自本合同规定的培训完成后，乙方针对甲方使用中国移动或中国联通手机的参训人员，提供2个月的相关主题的“短信随身学”增值服务，短信包月费用全部由乙方承担，但乙方不负责甲方参训人员合同外的自助下载的短信所发生的任何费用；本增值服务条款不涉及责任事项。

15、如有未尽事宜，经双方友好协商，可补充相关协议，合同附件及补充协议与本合同具同等法律效力。

16、此合同一式二份，甲、乙双方各持一份。

17、此合同自甲方第一笔预付款足额到达乙方账户日起生效。

甲方：_____有限责任公司

法定代表人签字：_____

地址：_____

开户行：_____

账号：_____

乙方：_____策划咨询有限责任公司

法定代表人签字：_____

地址：_____

电话：_____

e-mail: _____

开户行：_____

账号：_____

日期：_____年____月____日

签约地：_____。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索企业员工培训合同。

企业员工培训工作报告 企业员工培训合同篇二

为了让我们更快地了解公司、认识公司，公司特地从8月18日开始对我们进行了为期四天的新员工入职视频培训，是由——地产集团人力资源中心的副总及其他相关领导全面阐述了——的概况、发展战略和历程、核心竞争力、企业文化、远景目标、规章制度、人事管理、财务管理、监察管理和——人的工作作风、服务理念，还学习了商务礼仪及员工修身准则等内容。四天充实的学习使我对——集团有了进一

步的了解，使我们新员工尽快地实现角色的转变，尽快地适应新的工作环境和工作岗位；并坚定了我们作为一名新员工的自豪感与归属感，坚定了我们——的信念。

能够拥有这次培训的机会，我第一感受就是公司的确是遵循“以人为本、重视人的全面发展”的基本路线，愿意花时间和精力来培养我们这批对公司还很陌生的新员工，帮助我们尽快了解公司、熟悉制度、尽快地投入工作当中去、为公司的持续繁荣发展施加一些微薄之力。

通过这次培训，经归纳概括有如下几点体会。

一、在入职培训中让我感受最深的是——的企业文化，企业文化是一个公司发展壮大的根基，我们选择了一个公司，从某种意义上来说就是选择了一种企业文化，所以我们必须要认同它的企业文化和核心理念。一个公司如果没有一个它坚持的企业文化和核心理念，必定不能长久地发展下去，必定会在社会发展的大潮中被淘汰。而——的“艰苦创业、无私奉献、努力拼搏、开拓进取”的企业精神，和“精心策划、狠抓落实、办事高效”的工作作风正是——先进的企业文化，是——得以高速发展的主要动力。

二、——的发展战略、“规模+品牌”的发展模式、精品意识和高层管理团队的先进的管理思想和超前的竞争意识，深刻的教育了我们。让我们真正体会了一个成熟的现代化大公司的核心竞争能力和忧患意识，让我们认识到了——公司的成功不是偶然的，是因为有了英明的核心领导及科学高效的管理团队，让我们在面对即将到来的实际工作中更有动力，更有信心。

三、紧密型集团化的管理模式达成了——的三个“确保”，就像培训中说的确保了全国各地公司不走弯路、降低了投资风险，确保精品模式得以不折不扣的复制到全国，确保企业文化成功地传承到全国各地公司，使全国员工都能秉

持——作风。这是——集团得以实现高速发展的基础，是实施“规模+品牌”发展战略模式的一大创举。

四、公司发展的过程离不开集团公司最高领导的英明决策。可以说，——地产公司的发展离不开许主席。——地产是由许主席一手创办起来的，是白手起家的。冒着97年金融危机的风险，顶风作浪，逆流而上，创建了——地产公司。走着与万科等其他房地产公司不同的发展模式，没有经验可借鉴，其中的困难有多大，压力有多大，也只有许主席知道。

五、艰苦奋斗精神，从许主席身上以及公司高速发展的过程，体现的很明显。课上培训老师为我们详细解说了许主席从小所吃的苦，并不断拼搏，锻炼出坚韧不拔的精神，以及创办企业之前所走的路以及之后所走的路，充分体现了这种精神。

六、——公司的行为礼仪，教会了我们如何学会待人处事。中国是一个礼仪之邦，作为一个企业，也应该有它的礼仪。我在以前工作的单位，对礼仪一事体验的不是很明显。而到了——这家很正规的公司，就体会的很明显。掌握住礼仪规则对我们个人修养的提高很有好处。所以我和其他同事都听得很认真。

到现在为止我已经在公司工作2个月了，这次的职前培训让我对公司有了更深的了解，增进了不少知识，更重要的是让我对自己有了新的认识与新的奋斗目标。“水不流则腐，人不进则退”，在今后的工作中、生活中我将加倍地学习，不断地提高自己的素质。“精心策划、狠抓落实、办事高效”的——工作作风，我作为公司的一员，必须严格要求自己，把自己锻炼成一名善于运筹帷幄、办事雷厉风行并严把落实关。

这次培训我学到了很多知识，但感触最深的是每一位领导基本上都提到一个要求，那就是学习、学习、再学习。这是个知识大爆炸的时代，不学习很快就会被落下的。进入新的公

司很多都要学习，才能很快胜任本职工作，才能够给企业出一份力，而不是起到负作用。

我很荣幸能够融入到这个充满生机、充满挑战的大家庭中。这次的新员工入职培训让我对——地产集团有了深入的了解，增进了不少知识，更重要的是让我对自己有了新的认识与新的奋斗目标。“水不流则腐，人不进则退”，在今后的工作和生活中我将加倍地努力，不断地提高自己的素质。为适应集团公司不断发展的需求完善自己，争取做到自己对公司利益的最大化，用优秀的工作业绩来为公司的发展作出自己的贡献！

相信自己能行，证明自己真行！

企业员工培训工作报告 企业员工培训合同篇三

乙方：_____

在甲、乙双方_____年____月份当面沟通后，乙方根据沟通内容和甲方的具体需求，向甲方提交了《_____有限公司_____培训方案》。_____年__月__日乙方接到该方案已经通过甲方认可的电话通知，甲、乙双方认为有必要将该方案定义为本合同附件一。

- 1、乙方根据《附件一》为甲方开发、准备有关课程。
- 2、乙方指定_____先生为乙方培训联络人，负责培训相关事项的沟通。
- 3、乙方负责培训的实施及培训后的学员评估。
- 4、乙方负责保证课程的教学质量，配备优秀的讲师及助教。
- 5、乙方负责制作培训讲义，在每天培训当天上课之前发放到

参训人员的手中，做到打因清晰工整、装订牢固、人手一册。

6、甲、乙方有责任按照《附件一》相互配合实施培训，如确有特殊情况，须提前3天征得对方同意，方可调整培训时间。

7、甲方负责安排培训场地，并按照乙方要求提供培训所需的教学用具。

8、甲方需专门指定1名培训联络人，负责向乙方提供培训相关的有关资讯。

9、甲方有责任按照支付条款中规定的时间和金额向乙方支付培训费用。

10、本培训自_____年__月__日起，为期_____周，共进行_____小时的培训，依据下面时间表进行，如遇节、假日，时间自动顺延，或双方另行商议利用节假日进行培训。

培训实施时间表(略)

11、培训场地及培训器材要求：

(1) 教学白板(或黑板)1个，白板笔(或粉笔)若干；

(2)_____年__月__日当日，最后一次培训课程结束之前，甲方须向乙方支付结清培训费余额人民币_____万圆整(人民币_____元整)

13、教师及助教往返甲方培训地(限在_____)的车费由乙方全部负担。如需去其它城市，讲师及助教的往返交通费、机场费用、由机场往返驻地培训地的交通费、异地培训的食宿费均由甲方全额承担。

14、自本合同规定的培训完成后，乙方针对甲方使用中国移动或中国联通手机的参训人员，提供2个月的相关主题的“短

信随身学”增值服务，短信包月费用全部由乙方承担，但乙方不负责甲方参训人员合同外的自助下载的短信所发生的任何费用；本增值服务条款不涉及责任事项。

15、如有未尽事宜，经双方友好协商，可补充相关协议，合同附件及补充协议与本合同具同等法律效力。

16、此合同一式二份，甲、乙双方各持一份。

17、此合同自甲方第一笔预付款足额到达乙方账户日起生效。

甲方：_____

乙方：_____

签署时间：

企业员工培训工作报告 企业员工培训合同篇四

乙方：（附身份证复印件）

第一条 培训项目及时间、地点

一、甲方委托乙方参加 专业技术培训，培训时间共计 天，从 年 月 日至 年 月 日止，培训地点： 。

第二条 培训形式及费用

一、培训形式：全脱产学习；半脱产学习；非脱产学习

1、培训费人民币 元；

2、培训期间，住宿费、伙食费 元/天，共计 元。

3、交通费 元。

以上费用实报实销, 以最终实际支出为准。

第三条 培训期间待遇

一、乙方参加专业技术培训期间视为正常出勤, 如培训机构在公休日也有安排培训课程的, 不属加班。甲方按照乙方正常出勤时间支付基本工资, 其他奖金不计发。

第四条 乙方的义务

一、乙方应严格遵守培训机构的时间安排, 准时参加培训, 不得缺勤; 乙方无故不参加培训的, 按照旷工处理, 甲方有权取消乙方的培训资格, 乙方应当赔偿甲方的培训费用损失。

二、乙方在培训期间应当认真学习, 顺利完成培训课程, 准时通过考试或获得相关(注: 有具体的证书名称的, 写上)证书, 培训期满后应当向公司提交培训小结。

三、乙方完成专业技术培训后, 应当按照甲方的安排从事相关技术工作, 并对公司其他员工承担相应的内部培训和辅导工作。

第五条 乙方服务期限

一、乙方应当在甲方最少服务 年 个月; 乙方的服务期从专业技术培训结束之日起开始计算。

二、甲乙双方劳动合同期满而服务期未届满时, 劳动合同期限自动顺延至乙方服务期满。但如甲方决定不再延续劳动合同的, 在办理劳动合同终止手续后, 本协议也随之终止。

第六条 违约责任

一、乙方违反服务期约定的, 应当向甲方支付违约金, 违约金包括: 由甲方为乙方提供的培训费、脱产期间发的工资。甲

方有权从乙方劳动报酬中予以扣除。

第七条 其他约定：

第八条 生效条款

一、本协议自甲乙双方签名或盖章后生效。本协议一式两份，甲乙双方各持一份。本协议为劳动合同的附件，与劳动合同具有同等法律效力。

甲方：

乙方签字(并按手印)：

日期：

企业员工培训工作报告 企业员工培训合同篇五

为了切实提高员工技术业务素质，我公司根据经营形势并结合开展“管理手册学习”的活动要求，“以需求为导向，以学员为中心，以技能为本位”狠抓了“三基”工作，即基础理论教育，基本知识学习，基本技能训练，强化了三层培训，即管理人员培训，特殊工种培训，安拆、维修人员培训，把我公司员工技术业务素质提升到一个新的水平。通过树立“培训是企业长效投入，是发展的最大后劲，是员工的最大福利”的观念，积极营造有利于员工培训的良好环境。

在管理人员培训方面，办公室每周一组织所有人员对集团公司红头文件进行学习，让员工时时刻刻了解集团公司的动态，学习集团公司相关文件及各项规章制度，使每位员工能把自己的所学真正应用到工作实践中去，按要求及时的完成集团公司下达的各项任务；每个星期五下午组织管理人员对管理手册进行学习。

通过学习，使每位职工进一步加深了各自岗位业务知识认识，让每位职工懂得工作需要密切配合、紧密联系、相互协作，而不只是仅仅做好自己本部门的工作，通过加强合作，想工作之所想、急工作之所急，减少部门之间的彼此误会和隔阂，避免部门之间的相互扯皮和推诿，只有这样才能使每一个部门真正做到环环相扣，形成一个紧密无间的团体。通过我们努力，在今年的管理手册考试中，建业物资全体员工一次性全部通过考试。

施工升降机的安全使用关键要靠司机的安全技术操作水平，一些吊笼事故也是由于个别操作人员不熟悉设备性能而未能及时避免。如在某个施工升降机吊笼坠落事故中，当吊笼开始失控坠落时，操作员虽明知此开关并未启动，但其自然反应是采取断电的方法停止吊笼下降，一时也想不出什么有效方法，只能眼睁睁地看着吊笼坠落至地。

这种情况说明，操作员并不了解电磁制动器是常闭式，在断电时才能起到制动作用，而此时升降旋钮并未转至“上升”或“下降”的位置通电，采取断电的方法是不能制止吊笼坠落的。如果操作员熟知设备性能，操作经验丰富，情况判断准确，那么可能就会摆脱危机。因此，施工升降机操作员要经过专门的培训学习，经考核发证后方可上岗作业。

每位施工升降机司机上岗前，我们都通过与建设厅下属的培训机构进行合作，对体检合格人员进行培训，培训合格取得建筑施工特种作业操作资格证书(施工升降机司机)升降机司机操作证书后准予上岗。在日常工作中，我们采取多种方式对操作人员进行培训，在维修基地，我们定期组织相关技术专家通过ppt形式让操作人员掌握相关理论知识，在项目部，我们不定期组织技术人员对施工升降机司机进行实际操作培训，力求做到每位司机都是合格的熟练的操作员。

施工升降机为人货两用电梯，其安装和拆卸工作必须由取得建设行政主管部门颁发的拆装资质证书的专业队负责，并必

须由经过专业培训，取得施工升降机维修操作证的专业人员进行操作和维修。我们通过与建设厅合作对安拆人员进行岗前培训，培训合格取得建筑施工特种作业操作资格证书(施工升降机安装拆卸工)。

在日常工作中，我们定期对安拆，维修人员以ppt的形式进行培训，并且安排有经验的安装维修人员传帮带新上岗的人员，使他们以最快的速度熟悉工作程序，熟练掌握安拆技巧。

通过一系列培训，全面提升了管理人员的能力，提升了技术人员的操作水平，加强了对企业文化的认识。今后，我们要进一步总结培训工作经验，完善培训制度，使学习活动经常化、制度化，树立良好企业形象，为客户提供更加优质的服务。

企业员工培训工作报告 企业员工培训合同篇六

公司本着建立学习型组织的宗旨，鼓励在职员工岗位成才，不断提高岗位技能的同时，积极参加公司和社会的各类培训。在尽量不花钱、少花钱的基础上，保证员工得到更多、更好的培训机会。公司特制定本培训管理制度。

一、培训调查和计划

人力资源部于每年1月和8月开展一次培训需求调查，调查内容分为岗位技能培训、提高工作效率和个人发展培训。人力资源部根据调查统计结果，制定出培训需求的课程，分为岗位培训类课程和公共培训类课程。岗位培训类课程由各部门计划实施，公共培训类课程由人力资源部计划实施。各部门在确定培训课程后，制定出半年培训计划交到人力资源部培训负责人。

二、培训实施及效果评估

1. 新入职员工培训

为了使新员工尽快适应工作环境投入正常的工作中，进而提高工作效率，公司对所有新入职的员工进行入职培训。如果新入职员工较多，可先集中培训、考试后分配到各岗位，也可以采取边在岗实习，边参加培训的方式。该培训在新员工入职一个月内完成，培训结束后对其进行考试，考试成绩优秀者考虑转正。

2. 在职员工培训

(1) 岗位培训

岗位培训由各部门根据计划实施培训，要求各部门每个月至少开展一次集中岗位培训，由部门负责人主持，原则上不产生任何费用。实施培训时做好《表一：培训签到表、成绩单》，每年的12月和6月底将《表一：培训签到表、成绩单》交人力资源部。该记录作为年终考核部门负责人的一项指标。

部门在特殊情况需要外请专家，必须产生培训费用时可填写《表二：员工培训费用申请表》，经相关领导批准后方可实施。培训结束到财务报销费用时，需提供表四《员工培训情况反馈表》，该反馈表由财务交人力资源部备案。

(2) 公共类培训

人力资源部根据公共类培训计划每两个月至少开展一次公共培训，优先实施由内部员工授课的课程。开展培训需要产生费用时可填写《表二：员工培训费用申请表》。参加培训的员工必须按时参加培训，要求在《表一：培训签到表、成绩单》上签字并且做好培训记录，作为当月考核的一项指标。

(3) 外部培训

本地外训：人力资源部如有事先已确定的本市外训机会，将指定相关员工参加培训。该员工参加本地培训除培训费外不产生其它费用。

外地培训：员工申请参加外地培训，需填写《表三：参加外部培训申请表》，经相关领导批准才能参加。

凡是参加外训的员工回公司后3日内需要填写《表四：员工培训情况反馈表》，并将反馈表、培训资料复印件和取得的证书复印件一并交人力资源部备案。鼓励参加外训的员工把所学的内容通过公开培训的形式传递给其他同事。

3. 企业管理人员培训

企业管理人员培训参加外部培训的申请程序和效果反馈程序同在职员工培训申请和反馈程序。

三、培训和自学奖罚制度

1. 参加外部培训的员工，学习完后能给公司内部员工集中培训并取得良好效果的，奖励 元。

2. 公司鼓励内部员工自学开发课程，开发课程得到人力资源部和公司领导认可后，可培训全公司员工并取得良好效果的，奖励 元。

3. 公司鼓励员工持证上岗，员工可自费报考社会岗位资格证。员工在岗期间取得与工作岗位相关的资格证后，可持证件原件和复印件到人力资源部备案，公司将根据证件的种类和等级给予奖励 元。

4. 无正当理由不参加内部培训的罚款 元/次。

5. 取得外部培训票后不能参加，又没有提前报告人力资源部

造成浪费的，按票价面值处罚。

6. 参加外部培训的员工未在回公司后3日内将《表四：员工培训情况反馈表》、培训资料复印件和取得的证书复印件交人力资源部备案的，罚款 元。

备注：

公共类课程参考：与上司沟通的技巧、建立良好的同事关系、与下属相处的艺术、员工形象礼仪、电话礼仪、社交礼仪、团队精神、职业心态、时间管理、办公自动化、安全常识、工地紧急救护常识。

常规管理培训课程参考：

1) 基础管理技能培训课程：工作效率和自我形象管理、倾听与询问能力训练、面谈与谈判能力训练、会议技能训练、商业礼仪技能训练、创新能力训练。

2) 高级管理类课程：领导力发挥、信息和资源管理艺术、沟通和协调管理艺术、有效授权管理艺术、部属培育与激励管理艺术、控制与改革管理艺术、计划与执行管理艺术、目标与绩效管理艺术、企业文化管理艺术、学习型组织再造与管理系统流程革新、组织远景及战略决策、管理者的角色及管理原则、现代管理者的挑战及误区。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索企业内部员工培训。

企业员工培训工作报告 企业员工培训合同篇七

一、 绪论

当前，对新员工进行岗前培训已成为大多数企业用人机制中的一个重要环节。新员工培训所带来的积极效应，使得各大用人单位纷纷采纳这一用人流程。当然，在目前的新员工培训过程中仍然存在不少问题，无论是在培训制度的设计上，还是在培训内容的选定上都亟待规范和完善。对企业新员工进行培训已成为当前各大用人单位的共识，新员工培训所带来的积极效应毋庸置疑，当前的首要问题在于，如何解决新员工培训过程中存在的各种问题和不足，规范和完善新员工培训体系。

二、 企业进行新员工培训的意义

(一)有利于加深新员工对企业的了解，认同公司的企业文化

在当前的用人机制下，大多数企业所招聘的新员工，在进行面试的过程中都会被要求回答对企业的认识程度，所以大多数求职者在应聘时都会注意收集企业的信息，然而，这仅仅只是对企业的一个粗略的表象了解，要让新员工更深层次的认识企业，认同公司的企业文化，就必须在培训的过程中让新员工了解、认同并接受公司的价值理念和企业文化。

企业文化是公司赖以生存和发展的灵魂和精髓所在，作为企业的员工就必须了解和接受公司的企业文化，并以此作为自己的工作准则。因此，企业对新员工进行培训的过程，实际上也就是新员工对企业文化的學習过程，通过系统的培训，公司的企业文化就会在新员工的潜意识中慢慢的形成，并逐步得到新员工的认同和接受。

(二)有利于企业更加全面的了解新员工，便于今后的管理和工作的安排

企业对新员工进行培训，一方面是为了让新员工进一步加深对企业的认识，进而能够尽快融入公司，另一方面也是企业对新员工进行更加全面的了解的过程。通过一个阶段的培训，

可以让企业对新员工的性格、优缺点、个人品质等有一个全面的了解，进而可以做到扬长避短，在充分发挥新员工特长的同时，尽可能的避免新员工自身所存在的不足对工作带来的影响。

企业通过对新员工进行深入的了解后，有助于企业根据新员工自身的基本情况来更好的协调和安排新员工的工作，以便充分发挥新员工的才能，并协调好团队工作。同时，企业还可以结合自身的实际情况，针对新员工可能存在的各种问题，制定和完善企业的管理制度，使新员工在尽快融入企业的同时，能够遵循和服从企业的管理。

(三)有利于提高新员工的实践能力，做到理论结合实际

从当前的形势来看，大学毕业生已成为企业招聘的主体，一方面，大学毕业生具备较强的专业理论知识，其综合素质相对较高；另一方面，很多企业也倾向于自己来培养能够为公司创造价值，同时又便于自身来管理的专业人才，而刚刚走出校门的大学生则是最佳的选择对象。

然而不可否认的是，大学毕业生虽然具有较高的专业理论知识，但缺乏实践能力，在短时间内不能做到理论与实践的结合。因此。企业专业化的培训可以在很大程度上提高大学生的实践能力，使其熟悉企业的各项业务流程，并通过实际操作真正做到理论与实践的结合。

同时，即使企业招聘到有工作经验的新员工，实践培训也必不可少。因为就算是同行业，同样的工作性质，相同的工作岗位也会因为所处工作环境的不同而产生差异。因此，企业对新员工进行培训，可以提高新员工的实践能力，让新员工更快熟悉公司业务。

(四)有利于增进员工彼此之间的了解，培养团队协作的意识

企业的新员工对于整个企业而言是新事物，企业对新员工来说也是新事物，双方都需要一个相互认识和熟悉的过程，而新员工的岗前培训则是双方之间，或者说是新老员工之间以及新员工之间相互了解的绝好机会。在培训的过程中，新老员工之间，特别是新员工之间通过学习和交流，可以加深彼此之间的认识和了解。

团队是一个企业赖以发展的必备要素，团队强则企业强。任何一个企业都会注重对其团队的发展及团队意识的培养，只有具备强大的企业团队，才能在激烈的市场竞争中占得先机。因此，企业在对新员工进行培训过程中，通过分组竞赛等方式，可以培养员工的荣誉感及团队意识，进而形成一种团队协作的精神。

三、当前企业开展新员工培训的状况

(一)新员工培训普及程度高

新员工培训已成为当前各大有人单位的共识，培训已成为新员工进入职场的必经之路。由于培训有利于加深新员工对企业的了解，认同公司的企业文化，可以在很大程度上增强员工对于公司的归属感，也有利于企业更加全面的了解新员工，便于今后的管理和工作的安排，增强企业和求职者之间的相互了解，进而实现双向选择的目的。

同时，由于各大企业业务的快速发展，新的业务不断出现，使得培训成为员工工作的重要组成部分，特别是对于新员工来说，尤其是刚刚走出校门的大学毕业生而言，培训可以在很大程度上弥补其工作经验的不足，使其快速熟悉公司业务，提高实践能力。正是由于新员工培训能够带来的巨大积极效应，因此，各大企业尽管在培训方式，培训内容，培训时间等方面存在明显差别，但都无不例外的认同培训这一用人模式。

(二) 新员工培训的效用得到逐步显现

培训提供了一个企业和新员工之间彼此了解和双向选择的机会，通过培训，一方面可以使新员工更加全面的了解企业的各项制度，业务发展情况，企业的优势以及未来的定位等方面的信息，有助于新员工根据企业的基本情况来合理规划自己的职业生涯；另一方面企业也可根据培训期间对新员工性格、优缺点、个人品质等方面进行进一步的了解，以判断新员工所能为企业带来的效益。

更重要的是通过对新员工进行培训，能够使其尽快融入企业氛围，了解公司的各项规章制度，熟悉公司的各项业务流程，以便于新员工在入职后能够更好的适应岗位工作，为公司带来实际效益。同时，培训过程实际上也是员工之间相互了解和熟悉的过程，通过对企业文化的了解以及彼此之间的沟通和交流，增强彼此间的信任感，培养一种相互沟通和协调的能力，形成一种团队思维及合作精神。

(三) 缺乏规范的培训制度

虽然当前企业进行新员工培训已成为一种潮流和趋势，并取得了一定的积极效应，但目前的各个企业的培训仍然存在很大的问题和不足，其中一个较为突出的问题就是企业大多缺乏规范的培训制度。

由于系统、规范培训在很大程度上会增加用人单位的成本，而不培训又会使得新员工在工作岗位上频繁犯错，给企业带来损失。因此，大多数的企业采取了一条“中间路线”，也就是低成本培训。培训的双方，无论是企业还是新员工都把培训当成一种表面化的例行程序，作为培训方的企业，没有应有的培训制度和计划，培训的内容也是随心所欲，而作为受训方的新员工也缺乏端正的培训态度。这种培训所带来的最大负面效应在于培训缺乏明确的目的性，培训无非就是走过场，使得培训的效用大打折扣，无法达到应有的目的。

(四) 开展新员工培训的目标不明确

企业在进行新员工培训的时候必须明确培训的目的，进而根据这一目的制定培训的计划。目前，大多数的企业都对新员工进行培训，但是很多企业进行新员工培训的目的不明确，对于开展培训所要取得的效果没有进行界定。

因此，很多企业在开展培训的时候，由于没有明确的目的，培训的内容往往信手拈来，培训人员也没有认真组织培训材料，因而无法调动新员工参与培训的积极性，培训的效果与培训的初衷大相径庭。

(五) 培训内容单调，缺少实用性

企业在进行新员工培训的时候，要想达到预期的效果就必须仔细的设计培训的'内容，只有尽可能的调动参加培训的新员工的积极性，才能营造活跃的培训氛围，让培训者和受训者之间实现良性互动，达到预期的培训目的。

然而，很多企业在组织新员工进行培训的时候，在培训内容的设定上过于单调，且缺少实用性，培训的课件千篇一律，形成了一种照本宣科的现象。其结果往往挫伤了参与培训的新员工的积极性，使培训的效果事倍功半。

(六) 培训效率低，效用化不明显

一个企业要在激烈的市场竞争中生存发展，做大做强，就必须做到办事的高效率，实现效用最大化。企业在进行新员工培训的过程中也必须讲求培训的效率，只有高效率的培训才能实现培训效用的最大化。而当前不少企业对组织新员工培训的重视程度不够，甚至存在“三天打鱼两天晒网”的现象，造成培训缺乏系统性。这一方面挫伤了新员工参与培训的积极性，使其对公司认同度大大降低；另一方面也会使培训的效率低下，不能发挥培训应有的效果。

(七) 企业文化的培训缺失

一个优秀的企业必定有着自己独特的企业文化，这是企业的灵魂和精神支柱，优秀的企业文化可以增强企业的凝聚力，增强员工对企业的认同感和忠诚度。优秀的企业十分注重员工企业文化的培养，特别是企业的新员工。但从目前来看，很多企业都不注重对员工企业文化的培养，对新员工的培训更是缺失。

(一) 制定规范的培训制度，提高企业对新员工培训的重视程度

很多企业在进行新员工培训的时候，出于成本等方面的考虑，对新员工培训的重视程度不够，甚至把新员工培训当成一道可有可无的例行程序，从而忽略了对新员工实践技能、团队精神以及企业文化的培训，使新员工在入职后不能很好的适应公司的工作环境，加上业务技能的生疏，以至于很难融入公司集体，不能发挥其应有的作用。

一个有远见的企业应该把目光定位在未来，在用人方面同样应该着眼未来，把立志于企业的新员工作为未来公司的人才来培养。培训作为企业进行人才培养的一个重要阶段，是企业发现和培养优秀人才的良好机会，企业应该从未来的人才战略角度来组织好新员工的培训。

规范的培训制度是企业有效地组织新员工培训的前提和基础，企业应该从公司自身发展的战略角度来统筹企业的人才培养计划，并以此来制定企业新员工培训制度，提高企业对新员工培训的重视程度，做好企业的新员工培训工作。

(二) 进行必要的培训规划，彰显培训目的

对于刚刚进入企业的新员工，尤其是刚刚走出校门的大学生来说，企业还是一个比较生疏的事物，他们立志于企业的发

展，渴望企业能够给予他们一个施展自己才能的空间。对于企业来说，这些新鲜血液的注入无疑会极大地提升企业的活力，但实践经验也正是这些新员工所欠缺的，如果企业不能对新员工进行有计划的、系统的培训，来提高新员工的实践技能和人际交往能力，那么新员工在日后的工作岗位上会因为对工作的不适应而丧失其积极性，从而不利于新员工以及企业自身的发展。

凡事预则立，不预则废。企业在组织新员工培训的时候，必须对新员工培训有一个明确的规划，不论是对培训的内容，还是对培训的目的都应该有明确计划，并以此来组织新员工培训，彰显新员工培训的目的。

(三) 丰富培训手法，完善培训内容

要提高新员工培训的效率，使企业新员工培训取得良好的效果，就必须丰富培训的方法，完善培训的内容。从当前各企业的培训模式来看，大多数企业所采用的培训方法都显得过于单一，培训的内容单调枯燥，不能很好的调动新员工参与培训的积极性，使得整体的培训效果相对较差。

从一些优秀企业的培训实例来看，新员工培训不能仅仅采取单一的课堂授教模式，要通过培训者和受训新员工之间的互动，来活跃培训的气氛，并采取分组竞赛的方式提高新员工的积极性，并以此来培养新员工的团队合作精神。同时，有条件的企业还可通过见习等户外培训模式，通过让新员工参与实践来切身体验自己未来可能从事的工作，以此来完善新员工培训的内容，提高新员工的实践能力。

(四) 开展培训评估，提高培训效率

企业在进行新员工培训的时候，不能完全采取灌输式的培训方式，因为这种培训方式存在诸多的弊端。一方面，这种培训方式使新员工被动的接受培训者所灌输的内容，很难调动

新员工在培训过程中的积极性，而且容易使受训对象产生疲劳感，影响培训的效果；另一方面，这种灌输式的培训方法由于缺少新员工的主动参与，使企业在培训的过程中完全按照自己的方式来进行培训，从而不能达到对新员工全面认识的目的。

因此，企业在进行新员工培训的过程中必须开展新员工培训评估，这样既能使新员工在培训的过程中集中注意力，发挥其主观能动性，又能通过新员工的积极参与使企业能够更加全面的了解新员工，便于企业日后对新员工进行合理的工作安排，充分发挥其优势。同时，合理有效地培训评估，可以在很大程度上提高培训效率，实现培训效用的最大化。

企业文化在企业发展中所起的作用毋庸置疑，一个优秀的企业必定有自己的优秀企业文化，同时一个优秀的企业也一定会注重对员工企业文化的培养。对于即将进入企业的新员工而言，企业文化对其还相对生疏，因此，企业在进行新员工培训的时候必须注重其企业文化的培养，使其认同和遵循公司的企业文化，并以此作为自己日后的工作准则。

一个有竞争力的企业必定拥有一批有竞争力的员工，一个优秀的企业在对自己员工培养的过程中，不仅仅只是对其能力的培养，更是对其品质的培养。正确的价值观是一个优秀员工所必须具备的，因为只有正确的价值取向，才能引导个人健康发展，也才能使一个企业拥有核心竞争力。因此，企业在进行新员工培训的过程中，必须注重对新员工价值取向的引导，使其树立正确的价值观。

五、结语

新员工培训是企业发展的根本，现在企业之间的竞争其实就是人才的竞争，谁掌握了人才这个资源，谁就会在竞争中立于不败之地。其中员工的培训又可以分为对员工技术知识的培训和对员工进行企业文化的培训，如果员工的价值观与企

业文化相适应，则会随着企业的发展一起成长，使企业可以健康持续的发展。一个好的组织文化能够大大减少企业的培训费用，使员工按照内部和外部的环境要求进行自我的培训发展。人才是企业最大的资本。毛泽东说过，人是世界上最宝贵的东西，只要有了人，什么人间奇迹都可以创造出来。这里所说的“人”，当然是指千百万各式各样的人才。事实上，管理人才、善待人才、用好人才是一个企业或一项事兴旺发达的根本之根本，关键之关键。各种各样的工作都是由人来制定计划、由人来操作完成并控制其完成的效果的。员工的培训发展，应该随着企业的成长而成长，是企业可持续健康发展的根本。“百年大计，树人为本”，所以新员工培训是企业的根本工作。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索企业新员工培训。

企业员工培训工作报告 企业员工培训合同篇八

乙方：_____ (附身份证复印件)

一、甲方委托乙方参加__专业技术培训, 培训时间共计__天, 从__年__月__日至__年__月__日止, 培训地点：__。

1、培训费人民币__元;

2、培训期间, 住宿费、伙食费__元/天, 共计__元。

3、交通费__元。

以上费用实报实销, 以最终实际支出为准。

一、乙方参加专业技术培训期间视为正常出勤, 如培训机构在公休日也有安排培训课程的, 不属加班。甲方按照乙方正常出

勤时间支付基本工资，其他奖金不计发。

一、乙方应严格遵守培训机构的时间安排，准时参加培训，不得缺勤；乙方无故不参加培训的，按照旷工处理，甲方有权取消乙方的培训资格，乙方应当赔偿甲方的培训费用损失。

二、乙方在培训期间应当认真学习，顺利完成培训课程，准时通过考试或获得相关(注：有具体的证书名称的，写上)证书，培训期满后应当向公司提交培训小结。

三、乙方完成专业技术培训后，应当按照甲方的安排从事相关技术工作，并对公司其他员工承担相应的内部培训和辅导工作。

一、乙方应当在甲方最少服务__年__个月；乙方的服务期从专业技术培训结束之日起开始计算。

二、甲乙双方劳动合同期满而服务期未届满时，劳动合同期限自动顺延至乙方服务期满。但如甲方决定不再延续劳动合同的，在办理劳动合同终止手续后，本协议也随之终止。

一、乙方违反服务期约定的，应当向甲方支付违约金，违约金包括：由甲方为乙方提供的培训费、脱产期间发的工资。甲方有权从乙方劳动报酬中予以扣除。

□

一、本协议自甲乙双方签名或盖章后生效。本协议一式两份，甲乙双方各持一份。本协议为劳动合同的附件，与劳动合同具有同等法律效力。

甲方：_____

乙方签字(并按手印)：_____

____年____月____日

企业员工培训工作报告 企业员工培训合同篇九

对于具有远见的养猪企业来说，当前的金融危机及猪价低迷定然是短期形势，在危机之后的长远发展才是企业所看重的。而想要让养猪企业可以在未来行业春天到来之际脱颖而出，人才将是最有力的武器。所以笔者建议：猪价低迷正是企业加强修炼内功、对人才进行培养塑造的最佳时机，可以给今后猪场发展带来事半功倍的效果。

规模化养猪是中国养猪业发展的必然趋势。近几年来中国规模化养猪发展迅速，然而这些大型规模猪场普遍存在的问题是：管理混乱、猪场场长等人才缺乏、猪场管理不规范；员工素质低、实践型培训师缺乏、无正规培训；饲养管理水平低，生产成绩差、经济效益低下；猪场兽医缺乏必要的定期培训机制，知识更新的速度较慢，头痛医头、脚痛医脚，制定的防治方案收效不大，疫病不断、综合控制疫病能力差。这些问题严重制约了我国养猪业的可持续发展，而解决这些问题的根本就是人员因素。

(一)培训内容：主要从态度、技能、知识几方面入手。

(二)态度方面：如何自动自发、如何安心工作、如何提高执行力等。

(三)知识、技能方面：

1、场长：理顺猪场管理，完善操作规程，解决现场问题，进行员工培训，复制正规化猪场生产管理模式，猪场危害分析及关键点控制。

2、兽医员：重在疾病防控。

(1)、免疫程序如何制定。

(2)、兽药基础知识(如配伍)，减少不必要的用药。

(4)、饲养管理要点。

3、班组长、饲养员：饲养管理直接操作者，直接影响生产水平的提升。严格按生产操作程序进行定期培训。

(1)、每日工作流程。

(2)、饲喂要领。

(3)、消毒知识。

(4)、发现异常猪只。

4、统计、会计：学习科学统计，汇总养猪各项成本计算以及分析能力。

5、对员工人际关系的培训也至关重要。人际关系培训不仅仅对那些要花大量时间和外部客户周旋的员工是重要的，对于公司内部员工之间沟通也是必须的，甚至对于团队整体的绩效也很重要。

(一)、会议授课法：主要对员工的理论知识和前沿观点进行的培训。

1、讲授法：注：讲课教师是培训成败的关键，务必选好培训教师。

2、专题讲座：适用于管理人员和专业技术人员了解技术发展方向和当前热点问题。如学术讲座、学术交流、专题讨论、科研成果的推广。

3、研讨总结法：研讨归纳总结生产程序制成手册。一个成熟的养猪企业应该有自己长期积累下来的生产经验，这些经验不仅限于言传身教，而应该是科学、系统、可操作性非常强的经验，应该包括养猪生产各个技术环节的生产技术与处理问题的方法。将手册发给员工，让员工的工作有章可循。

(二)、实践型培训方法：主要以技能培训为主。

1、指导法：适用于饲养员

2、轮换法：主要是对养猪的各个环节的工作的了解。适用于后备场长和技术员。

3、师傅带徒弟法。

4、派出法：专业进修、定向培养、考察别的猪场等。

1、案例研究法：双向性交流的培训方式。

a□案例分析方法：就目前猪场存在问题作案例分析。如为什么不同人员所负责产房小猪黄白痢有差异。

b□事件处理法：现场解决突发重大生产问题，如发生高热病疫情等。也适用于各级管理人员。适用于提高学员理论联系实际的能力，分析解决问题的能力，以及表达交流的能力，建立员工之间良好人际关。

2、头脑风暴法：主要是集思广益。

只规定一个主题。如怎么提高夏季哺乳母猪采食量。让参加者轻松自由，各抒己见。

(四)、态度型训练法

1、角色扮演：在模拟真实环境中，模拟性的处理工作事务

2、拓展训练：模拟探险活动进行的心理训练和人格训练

(五)、网上培训咨询方式：给员工每周上网时间，学习，了解外面的世界，补充知识，增加经验。

1、领导重视。要形成制度。

培训是回报率最高的一项投资。让饲养员成为合格的人才，企业需要对它们进行培训。猪场一般注重对种猪的投资，而不重视对员工的投资。这并不是因为猪场老板不明白饲养员素质的重要性，只是他们的精力往往用在了对外交流上，把对员工的管理放在了次要的位置。

建立培训基金，每年5万元。每年要有计划地对各类管理人员、专业技术人员、饲养员进行不同内容的培训。

2、培训质量保证体系建立。

培训时机要合适，征求猪兽医意见，以帮助制定培训计划，大型企业可以聘用培训专家，必须有监控和记录。

3、培训+考核结合。员工只做人考核的不做你想要的。员工培训与综合素质考评。

比如有的猪场对所有员工每个月进行考试，考试内容针对性很强，不同工作，考试题目不同，他们的员工为了考试，随时注意生产细节，大大提高了工作效率。有的猪场虽然不考试，但是每周开员工集体学习交流会，请一位员工上台讲课，每周轮一次，所有人都必须上台，站在台上讲课的感觉与考试不同，不但加深技术水平，同时锻炼了员工的宣讲能力，提高口才，这是提员工高综合素质的好办法。

2、态度训练更重要。猪场能否正常运转的首要问题不是技术，而是态度，如果态度不好，再好的技术也不一定发挥作用，甚至起到负作用。如一猪场实行效益工资，对产房的指标有断奶重，超者有奖；规定转群不能喂料，可有人却在水添加食盐，猪然后拼命喝水，重量增加了，但猪吃进过多的盐到保育后拉稀不止。

3、建立培训档案，对培训人员进行培训效果的跟踪，检查培训是否使员工的能力、业绩发生了变化，并写出评估报告，更好地为猪业可持续发展服务。

4、除了猪场自身资源外多利用相关产业链(如饲料、兽药、疫苗等)资源。

企业员工培训工作报告 企业员工培训合同篇十

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。

(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。

企业员工培训计划(2) 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。

(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。

(四) 职工基础培训

1、新工入厂培训

20xx年继续对新招聘员工进行强化公司的企业文化培训、法律法规、劳动纪律、安全生产、团队精神、质量意识培训。每项培训年不得低于8个学时；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。

u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。

v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。

w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。

x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。

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。

(一)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，树立长远观念和全局观念，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。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

型人才培训工作。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，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。

(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。

(六)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。

(七)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(单位)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，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，打造一支高绩效的团队，从而使企业从优秀到卓越，永远基业常青！