

企业培训计划方案(模板7篇)

为了保障事情或工作顺利、圆满进行，就不得不需要事先制定方案，方案是在案前得出的方法计划。那么方案应该怎么制定才合适呢？以下是小编给大家介绍的方案范文的相关内容，希望对大家有所帮助。

企业培训计划方案篇一

认真贯彻落实教育部《中小学教师继续教育规定》、《基础教育课程改革纲要(试行)》的精神，按照教育局的统一要求，积极探索以学校为主要培训基地、校长为培训第一责任人的校本培训模式，充分发挥本校的培训功能和优势，实现培训内容、培训模式的校本化，促进教师专业成长和生命活力，努力营造教师终身教育和可持续发展的良好格局。

二、培训目标

- 1、建立主动参与、开放高效、满足教师自主性选择学习需要的教师培训体系，使我校的校本培训逐步科学化、规范化、系列化。
- 2、更新教育观念，努力建设一支师德高尚、业务精良、结构合理、充满活力、具有科研能力和创新精神的学习型教师队伍，培养一批在课程改革的理论与实践上有一定教科研能力的研究型教师。

三、培训对象

所有在职教师均需参加培训和考核。

四、培训学时

学期总培训学时不少于45学时。

五、培训内容

1、师德培训

以邓小平“三个面向”教育思想为指导，以“三爱”教育为主线，对教师进行政治思想教育、心理健康教育、法制教育和职业道德教育，使教师树立正确的世界观、人生观、价值观和教师职业观，提高思想道德修养及心理素质。建立新型的师生关系，强化教师自身修养，塑造良好的教师形象。以优秀校长和优秀教师事迹为主，同时结合优秀教师的事迹作为活教材，进行学习和反思，提高教师爱岗敬来、乐于奉献的精神品质。

2、现代教育理论培训

认真学习教育理论，结合新课程改革的指导思想、改革目标及相关政策等。重点以教研组为单位，以课程改革为核心内容，以《基础教育课程改革纲要》、《学科课程标准》的学习和对新课程改革教学中问题的研究为主要内容，搜集、整理相关课改信息，组织学习、研讨交流，使理论与教学实际相结合，促进教师将先进的理念内化为教学行为，促进教师在教学实践中研究掌握实施新课程的有效教学方法和手段。

3、教育教学技能培训

在全体教师中开展现代教学技能的培训，包括个案研究的能力、教学设计的能力、科学运用教学评价的能力、师生沟通的能力、问题反思与问题解决能力等培训。特别是三年内的新教师，要加大培训的力度。

4、教育科研培训

教育科研能力是校本培训的一个重要内容，要求教师逐步树立教研、科研意识，围绕新课程的实施、结合课堂教学，进

行教育科研基本方法的培训，以逐步提高教师教育科研工作的水平和能力。

5、现代信息技术知识的培训

通过培训，要求教师普遍掌握现代教育信息技术。主要内容为办公软件、课件制作方面的相关内容。

6、青年教师的专项培训

通过比赛、听课、师徒结对等形式，促进青年教师业务技能和水平的提高。培训人员为近三年参加工作的年轻教师。

六、工作安排：

九月份：

1、教师信息技术培训活动。

2、师徒结对活动。

十月份：

1□分学科专题讲座

2、组织青年教师参加地县进修校赛课。

3、班主任培训。

十一月份：

1□师德培训：学习小学教师职业道德规范，并撰写体会文章，组织交流。

2、案例交流。

3、校级培训。

十二月份：

1、组织教师观摩拔尖人才展示课，并撰写听后反思。

2、教师教学设计评比。

3、组织教师参加继续教育考试。

元月份：

1、 继续教育考试。

2、资料整理

企业培训计划方案篇二

20__年上半年，开发区经贸发展部在区党工委、管委会的正确领导下，紧紧围绕区党工委、管委会总体工作部署，主动适应经济发展新常态，积极抓好经济运行、发改、科技等各项工作，进一步强化服务力度，确保各项工业经济和外资外贸工作稳步开局，各项工作取得了一定成效。现将20__年上半年工作总结及下半年工作计划汇报如下：

一、主要工作措施及成效

1、抓企业调研。今年以来，由于受市场行情及国家、省环保检查部分企业需完善环评、安评手续而停产等影响，企业未能达产达效，工业企业产值出现明显下滑。针对这一现象，我们加强了对工业企业特别是重点企业的监测、调度，抓住“百干扶百企”的机会，开展不定期调研，对于不能达产达效和生产经营困难的企业，逐家把脉问诊，“一企一策”研究解决办法，千方百计挖掘企业生产潜能，稳定存量企业

的正常生产经营，促完工企业尽快投产，力争6月份规上工业产值完成序时进度，保证完成全年目标任务。

2、抓项目建设。一是抓开工。针对固定资产投资完成差序时进度较大的问题，主要是集中力量抓好重点项目项目特别是丰原退市进园项目的报批、核准、开工、建设等关键环节，促进新签约项目及时开工，积极完成县发改委安排的20__年投资倒排计划和项目入库计划，努力扩大固定资产投资规模。二是抓督查。针对年度计划开工建设 and 入库的项目，坚持每周一督查、一调度工作机制和丰原项目工地值班制度，及时协调解决项目建设中出现的问题，全力保障重点项目特别是丰原退市进园项目顺利开工、建设。三是抓入库。针对开发区在库项目少的问题，我们对每一个开工项目(包括投资_万元以上的技改项目)进行认真及时梳理，对符合入库条件的项目及时入库，做到应入尽入。

3、抓企业发展。今年以来，我们继续加大对__等企业入规培育和龙头企业的服务工作，不定期深入企业，及时全面了解拟入规企业在建设、生产经营中存在的困难和问题并消除企业入规顾虑，积极主动与统计局、经信委等部门加强交流与沟通，确保完成全年目标任务。

4、抓产业发展。半年来，我们在确保农副产品加工、机械装备制造产业稳步增长的基础上，依托生物制造产业集聚发展固镇县基地建设，做大做强生物医药产业。同时高度重视高新技术企业的培育和发展，将培育和发展高新技术企业作为做大做实做强高新技术产业的重要措施，为计划申报高新技术的企业进行专题培训，并对重点企业进行一对一辅导，帮助企业完成高新技术企业认定。

5、抓政策指导服务。根据区内各企业实际情况，有针对性的收集相关政策信息，帮助企业跟踪研究和深入了解国家和省有关产业政策、涉企优惠政策、涉企减负政策，指导企业用好用足现有惠企政策，协调财政资金和专项政策支持，切实

落实各项政策。

6、抓统计分析。突出工作重点，坚持统计与分析并举，把握全区经济运行态势。准确及时完成省市县统计局、市县发改委及省商务厅的的月报工作，认真做好月度简要分析、季度专项分析等常态化专业分析报告，客观、全面的反映了我区经济运行态势，为各级领导及有关部门查找、分析、决策提供了及时、方便、全面的参考资料。

二、工作中存在问题

回顾半年来的工作，我们紧紧围绕年度目标和任务，为保持全区经济平稳发展做了大量工作，取得了一定成绩，但也存在一些不足之处，主要表现在：一是对国家宏观政策研究的前瞻性不强，对经济难题的研究破译能力不够，在优化产业结构、发展循环经济等方面还有许多困难和问题需要研究解决；二是业务学习不够，深入企业调研缺少精准性，在协调、解决经济发展突出问题方面，工作能力和水平有待提高；三是对企业的服务手段和能力有待进一步展开和细化；四是人手不足，小马拉大车，加上其他工作的冲淡，本职业务工作疲于应付。对于这些问题和不足，我们将在下一步工作中重点克服和改进，努力提高驾驭区域经济和服务经济建设的能力和水平。

三、下半年工作计划

下半年，我们将继续围绕开发区全年经济目标任务，结合开发区实际，着力抓好项目服务、经济运行、转型升级、科技创新等工作，努力完成全年目标任务。

1、继续做好重点项目建设工作，促进工业经济平稳增长。按照区党工委、管委会20__年工作思路，重点做好重点项目建设工作。进一步抓好主导产业发展，狠抓生物制造产业集聚发展固镇县基地特别是丰原退市进园项目建设，确保生物医

药产业稳步增长。继续培育生物医药新兴产业，加大园区基础设施建设投入力度，通过融资启动生物基地燃气、蒸汽、自来水路网建设工作。

2、加大规上企业的培育。重点将__等企业作为20_年区属企业培规上规对象，积极协助企业解决生产经营难题。

3、进一步推进生物制造产业集聚发展__进园项目建设。积极对接丰原集团，坚持每周一调度、一碰头工作机制和项目工地值班制度，及时解决退市进园项目需协调的问题。同时做好用水、用电、用地保障工作。

4、加强园区基础设施建设力度。围绕今年重点建设的生物产业制造基地和丰原退市进园项目，加大对配套基础设施的建设力度。

5、继续加强与统计局、商务局等单位的沟通协作。积极走访外贸企业，发掘新的“增长点”，查找“突破点”，培育扶植新外贸进出口企业2家以上并大力加强企业入库培育工作，增加我区进出口贸易，完成全年外贸进出口目标任务。

6、提高开发区经济运行质量。一是加强重点行业和监测分析，加强经济运行分析研究，及时采取有效措施，解决经济运行中出现的情况和问题，努力实现经济的平稳运行。二是促进成长性企业整合扩张，选择部分企业进行重点支持，引导企业围绕现有产品的前后延伸上，加大技术改造，提升装备水平，加快新产品开发，扩大生产能力。三是加速中小企业升档，落实优惠扶持政策。

企业培训计划方案篇三

为了完成本年度培训目标，有效提高企业中层领导的管理能力和决策能力，基层员工的知识水平与执行能力，继续推进学习型组织的建设，企业将在本年度将对中层领导以及基层

员工两大培训目标主体进行一系列针对性的培训。

结合本年度经济形势，培训工作的开展同时存在着一定的机遇与局限性。首先，从机遇方面来说，由于众所周知的金融危机，多数企业包括我们自身来说，业务都会受到一定的影响。培训一方面可以很好的弥补由于业务下降所造成的时间上的空白，同时，员工也渴望能够在经济危机时得到自身能力的提高，避免受到裁员或减薪的影响，因此对于培训的态度也更加积极。另一方面，培训也是企业向员工传达走出危机的积极信号以及一种乐观的信心，使企业员工得到技能提升的同时保证心态的平稳和健康。当然，金融危机对于企业财务方面必然造成负面的影响，对于培训的预算也会相应的减少。因此，本年度培训的主要实施方式将定位在集体参加公开课，企业内部培训，及在线培训等，从而达到节约成本的目的。

针对我们企业自身来看，主要业务的开展应围绕着新产品的推出来进行。根据往年的情况，每年11月份到次年的农历新年是公司推出新产品的主要时期。因此，从培训设计和时间安排上来讲，应当尽量避免在此段时间内安排培训。基于以上原因，本培训计划的主要开展从时间上来定位建议安排在今年的三月份到十月份之间。

二. 培训内容及具体时间安排

a. 中层管理者培训计划

b. 基层员工培训计划年度培训计划(另：中层领导与基层员工培训课程均有备用课程，详见培训大纲)

三. 培训执行方案

培训的执行与开展，是整个培训的主要活动发生阶段。在此阶段中，负责培训部门除了必要的安排性工作，包括联系培

训师，安排教室，准备教材等，另外一方面很重要的工作就是监督和推进培训的参与情况。

此培训计划，根据今年的培训大纲，将培训课程所需时间按照比例转化为培训积分。（参与培训时间为1天的课程获得1培训积分，参与培训2天的课程获得2培训积分，依次类推）建议将培训积分与绩效考核挂钩，培训积分获得率（获得培训积分/提供培训的总积分）大于等于60%的为基本合格，大于等于80%为合格。如果条件允许，可以设定相应的激励制度来配合此绩效指标。

四. 培训评估重要性及方案

培训评估，是整个培训过程的重要组成部分之一，既是对于前一个培训循环的总结，又是新一个培训循环开始的依据。缺少培训评估内容的培训是不完整的，良好的培训评估，是对先前培训内容的梳理与归纳，也是日后培训设计的重要参照物。

培训评估包括四个层次，关系上属于递进关系，分别为反应（满意程度），学习收获（知识技能），行为改变（工作中行为的改进）和长期结果（业绩，工作进步）。对于这几方面的评估来说，基础反应层次上以及学习收获的评估，可以通过问卷或者一些针对性的测试来实现。而对于员工行为的改进或者企业经营业绩提高这种长期的现象来说，只能通过培训后具体时间段的对比以及日常的观察来完成。即使这样，问卷式的培训评估也能够为以后的培训提供相当有力的参照依据。下面表格是一种基本的培训评估形式，建议在培训课程完成后一周后分给每位参加培训员工填写。

企业培训计划方案篇四

一、培养目的：

1、落实新《纲要》，实行教育教学改革，促进教师转变教育观念，落实教育行为，提升教育理念，提高教师整体水平。

2、为幼儿园的发展打基础、做准备，建立一支骨干教师队伍。

二、选拔要求：

1、热爱祖国，具有良好的思想政治素质，教书育人，遵纪守法，愿意为幼教事业的发展服务且积极奉献。

2、工作认真、踏实，遵守园内各项规章制度。教师间团结互助，是教师的表率。

3、具有一定的教学经验和扎实的专业理论知识。

4、能运用现代化教育手段。

三、选拔方法：

1、本次选拔为总分制

2、对《纲要》的解答

3、教育活动评比、说课评比

4、课件制作评比

5、论文评比

四、骨干教师的义务：

1、在园内起好表率作用。

2、主动承担对市、区、片的开课任务。

五、评委：园长、科研主任、教研组长

六、具体选拔时间：

三月份：新《纲要》的解答

四月份：教育活动评比，说课活动评比

五月份：课件制作评比

六月份：论文评比

企业培训计划方案篇五

出品经营要善于及时地分析不同层次的需求欲望，才能开发出多种多样的适应各种不同层次需求的新产品。满足人们需求的产品才能为顾客所接受。因此，制订产品的开拓计划：

一、厨房与其它部门（营销部、采购部、公关策划部），紧密联系，随时了解市场信息的需求，对产品进行改进和开发。

1、对菜品的营养、质量、原料、器皿的要求进行了解。

2、对菜品价位、促销手段、销售量、广告宣传进行了解。

3、对市场容量，顾客需求，消费心理趋向，对产品质量反映进行了解。

二、厨房将面对整体员工进行沟通和交流，让全体员工为产品开发出谋划策，并相应地建立合理化建议处理体系，对合理化建议进行有效奖励，并使其制度化，提倡和鼓励创新意识。

三、成立产品开拓小组，由厨房牵头，有采购、营销部门参

与。根据市场信息，不断研制开发新产品。

四、定期收集新产品开发建议书，通过评估、鉴定。制定新产品计划任务书，通过试制、鉴定再研究产品的销售与服务方式。

五、定期对员工进行岗位和技术培训，对各班组厨师长、主厨进行评估、考核，根据地工作实绩进行奖惩。

企业培训计划方案篇六

经过培训，提高员工的服务意识、文化素质和管理服务水平，掌握酒店式服务操作技能，打造品牌、全面塑造“__”的职业团队，实现企业的跨越发展。

二、培训原则

统一计划、统一资料、统一考核、分散实施。

三、培训方式

全员参加，分阶段、分层次的实施。

1、入职培训：对20__年新进员工进行针对性培训，物业基本情景、服务礼仪、礼节、管理与服务技巧等。

2、上岗培训：上岗前针对各部门、各岗位职责、工作标准及相关的业务知识培训和考核。

3、在岗培训：针对不一样对象，又针对地开展系列化、正规化的培训。

培训方法：集中授课，公开讨论，分析案例，总结学习体会。

考核方法：

1、口试：以现场提问方式，检验员工对培训资料的掌握程度；

2、笔试：每阶段培训结束后，进行闭卷考试，以检查员工对所培训资料的理解本事和培训效果。

3、抽查：工作中，不定时随机抽查员工对培训资料的理解程度。

四、培训资料及时间安排

1、公共课程培训

了解企业发展过程、企业现状，熟悉__企业《员工守则》和各项管理制度，恪守职业道德，掌握服务技能，增强服务意识，发扬团队精神，实现企业理念。

2、岗位课程培训

熟悉个岗位职责、工作流程、操作规范及管理制度，提高服务水平、业务技能，增强服务意识，努力做好各自工作。

企业培训计划方案篇七

给员工进行培训是一件有利的事情，而这次培训也是一项巨大的工作，特此做了一下培训计划。

一、总体目标

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。20__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。

3、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。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

20__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

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。

(1)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。

(2)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。

(3)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。

(4)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。

四、措施及要求

(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。对培训业绩显著，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!