

公司年度计划方案 8 篇

公司年度计划方案 篇 1

公司员工培训工作要紧密围绕企业经营生产发展战略目标，以大人才观，大培训格局为指导思想；以坚持服务施工生产经营为中心，以全面提高员工素质为宗旨；以不断提升企业核心竞争力，确保企业经营生产持续发展为目的，拓宽培训渠道，全面启动培训工程。本着建立一支高素质、高技能的员工队伍，做好年度员工培训工作。

一、重点工作

（一）实施管理层领导岗位轮训。透过对管理层领导的轮训，一是提高他们的政治和职业道德素养，以及领导力、决策力的培养；二是掌握和运用现代管理知识和手段，增强企业管理的组织力、凝聚力和执行力；三是了解和掌握现代企业制度及法人治理结构的运作实施。

（二）继续强化项目经理（建造师）培训。今年 xx 公司将下大力气组织对在职和后备项目经理进行轮训，培训面力争到达 50%以上，重点是提高他们的政治素养、管理潜力、人际沟通潜力和业务潜力。同时要求 xx 公司各单位要选拔具有贴合建造师报考条件，且有专业发展潜力的员工，组织强化培训，参加社会建造师考试，年净增人数力争到达 xxx 人以上。

（三）重点做好客运专线施工技术和管理及操作技能人员的前期培训。客运专线铁路建设对我们是一项新的技术，是今年 xx 公司员工继续教育的重要资料，各单位要围绕客运专线铁路施工技术及管理，选取优秀的专业技术、管理人才委外学习培训，透过学习，吸收和掌握客运专线铁路施工技术标准和工艺，成为施工技术、管理的骨干和普及推广的师资；xx 公司人力资源部牵头会同工程管理中心及成员各单位，用心组织客运专线铁路施工所需的各类管理、技术、操作人员内部的普及推广培训工作；确保施工所需的员工数量和潜力满足要求。

（四）加快高技能人才的培养和职业技能步伐。今年，xx 公司将选取部分主业工种进行轮训，并在兰州技校适时组织贴合技师、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 xxx 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。

(五)做好新员工岗前培训。对新接收的复退军人在兰州技校进行一年的岗前技能培训，透过培训考核，取得相应工种“职业资格证书”后，方可上岗;新招录的大中专毕业生，由各单位组织培训，重点进行职业道德素养和基本技能，企业概况、文化、经营理念，安全与事故预防，员工规范与行为守则等资料的培训。同时要注重个人价值取向的引导，实现个人与企业价值观的统一。培训率达 100%。

(六)加强复合型、高层次人才培训。各单位要用心创造条件，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。使管理人员的专业潜力向不同管理职业方向拓展和提高;专业技术人员的专业潜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。

(七)继续“三位一体”标准的宣贯培训。xx 公司在建项目经理部及分公司要利用各种机会，采取不同形式对员工进行质量、环境、职业健康安全标准的宣贯普及培训，并按照贯标要求做好培训记录。

(八)抓好在建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、要把外协队伍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。

(九)开展职业技能比武，促进年轻优秀人才的成长。xx 公司今年将选取 3-5 个主要职业进行技能比武，同时选取适当的职业与兄弟单位进行技能对抗赛，并透过专业比武的形式，选拔培养年轻优秀高技能人才。

二、措施及要求

(一)各单位领导要高度重视，业务部门要用心参与配合，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，用心构建“大培训格局”确保培训计划开班率达 90%以上，全员培训率达 25%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。xx 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；各单位要重点做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，外送与内训相结合，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、主角扮演、案例、研讨、现场观摩等方法相互结合。选取最佳的方法和形式，组织开展培训。文章由。

(三)加强培训基础设施的建设和开发。一是充分发挥职工大学和技工校园培训资源和专业特长，用心整合，合理开发，使它们在 xx 公司人力资源培训开发中发挥骨干作用；二是各单位要根据各自专业特长，发挥自有的培训基地、职校功能。选取专业或课题，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。各单位要按国家现行规定，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 xx 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。xx 公司将对职工大学、技工校园及各单位和在建工程项目培训状况进行不定期的检查与指导；二是建立表彰和通报制度。对培训工作成绩显着，扎实有效的单位和培训机构给予表彰奖励，并在培训经费上给予必须的支持和倾斜；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；三是建立员工培训写实反馈制度，坚持将培训过程的考核状况及结果与本人培训期间的培训经费及工资、奖金挂钩。实现员工自我培训意识的提高。文章由。

(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，用心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)xx 有限公司办班培训及员工外送培训要严格按照《xxxx 有限公司员工培训管理办法》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。

公司年度计划方案 篇 2

为了提高员工和管理人员的素质,提高公司的管理水平,保证公司可持续性发展;根据总公司 20xx 年发展目标,提高整体人员素质,培养一批具有专业技能和知识的人才为目标,特制定本培训计划方案。

一、培训类别

1、一级培训:公司大政方针、发展战略、员工心态、管理技能、新技术、新知识、团队建设等前瞻性教育和培训。培训对象为公司中层以上管理人员和全体管理人员。组织部门为人力资源部。

2、二级培训:各部门管理人员及各班组长以上培训,主要资料是企业内部管理、企业文化和教育、交流和沟通技能、本单位规章制度及安全生产和消防知识的操作规程;负责人为部门主管、车间主任。

3、三级培训:各车间班组负责对所管辖的全体员工的培训,主要资料是岗位职责、操作规程、安全操作规程、消防知识和操作规程、岗位工作流程和工艺技能专业知识、作业指导书等,负责人是各车间班组的负责人。利用每一天的班前会班后会,反复学习本岗位职责的工艺流程和安全操作规程。

4、各部门专业业务技能知识的培训,主要资料是四个方面:一是工艺技术知识的培训,二是机械设备维护和保养知识的培训,三是生产管理知识的培训,消防知识和操作演练的培训。

5、新员工的岗前培训:新员工集中招聘 10 人以上者由公司人力资源部组织培训,主要资料是公司简介、发展历程、战略目标、企业文化、产品介绍、通用规章制度和通用安全生产、消防知识的操作规程,新员工到车间后(或班组)进行岗位职责和操作规程的培训,第一个月内在车间实际培训不得少于 6 小时,使每个员工到岗后明确本岗位的工作职责范围,本岗应知、应会,应做什么,不能做什么;本岗位工作做到什么标准,明确本岗位操作规程和安全操作规程。新员工在上岗二个月后有书面考试,考试成绩纳入试用期转正的考核评定中。对于平时补充招聘到岗的新员工人力资源部每月集中进行一次岗前培训。

6、各部门(如销售、财务、采购、人力资源、国际贸易等)专业知识的培训由部门负责人组织统计,根据实际资料要求结合工作实际运行中出现的专业问题,与公司综合部联系作出培训计划或内训或外聘老师对本部门相关专业的知识进行系统培训,进行探讨交流,教会下属如何去做好工作,提高下属的专业技能,培训形式多种多样,目的就是提高人员素质和工作质量、产品质量。

二、培训的考核和评估

培训计划的有效运行要有组织上的保证,并要用制度的形式确定下来,对培训结果要跟踪。建立管理人员培训档案,把管理人员参加培训、培训作业上交等状况纳入档案管理和全年的考核之中。考核是两个方面的,一是对培训组织者的考核,二是对员工参训后的评价和考核;要保证培训工作落实到位。使培训工作真正成为公司的基础工作,培训真正起到作用,有效地提高管理人员和员工的素质,并使之能科学、扎实而又有效地开展起来,变员工要我培训为我要培训,塑造学习型企业,以适应公司的高速发展,同时体现公司和个人的各阶层价值。

三、培训要求

公司各部门拟定本部门的年度培训需求及计划,培训年度于一月二十日前报综合部;培训计划中要明确培训的组织者、职责人,培训时间,培训主题及资料,培训形式,参训人员,培训主讲,培训要有记录,对培训结果要进行评估和跟踪;培训形式可多种多样,严格按培训计划执行;人力资源部每月至少进行一次检查指导。

四、培训形式

培训将采用内部培训、外聘讲师,以走出去请进来的方式进行。公司内部培训以本公司相关管理人员及专业技术人员为授课人。外聘讲师则根据培训资料要求由公司综合部与外部培训机构协商确定,如市职培中心、xx教育集团等。

五、公司年度培训计划初步方案

(略)

公司年度计划方案 篇3

第一部分前言

20xx 年 11 月中旬,人力资源部在全公司范围内进行了年度培训需求调查。该培训需求调查主要对公司的培训现状和培训需求进行了调查。(调查详细内容详见附件《20xx 年度培训需求调查分析报告》)

通过这次调查明确了以下几个 20xx 年度培训工作需要注意的方面:

培训时间的安排。根据培训现状、培训需求分析,20xx 年的培训时间应尽量安排在同一天以内,尽量少占用周日休息时间。

培训对象的确定。缩小培训范围,明确培训对象有利于培训效果的提升。培训效果的评估。深入开展培训效果的评估,加强培训后的跟进工作,确实将培训的内容落实到实际的工作中。

培训的形式。减少枯燥的课堂讲授,增加和现有工作项目相关的案例分析、研讨会

等培训形式,以提高参训人员的参与程度和实际培训效果。

培训的内容。职业化、专业化应是 20xx 年度培训的主题。无论是普通员工还是中

层管理人员,自我减压、时间管理、沟通技巧等职业素养的培训都应列入 20xx 年度的培训目标。对于专业的培训,则必须和项目、工程紧密结合,从公司实际工作的实践出发引入课程。

第二部分年度培训计划概述

在年度培训需求调查分析的基础上,人力资源部结合公司 20xx 年培训工作的实际开展情况,确定了下列 20xx 年度的公司培训工作重点:

一、建立学习型组织——加快内部培训师的培养

建立学习型组织,加快公司内部各种知识的积累与分享是打造 XXX 核心竞争力的必由之路。结合目前公司的实际情况,建立完善公司内部培训师制度,逐步培养一只内部培训师队伍。

二、提高个人职业素养,打造团体执行力——着重提升中高层管理技能

在实施公司战略人才培养-“雄鹰”计划的基础上,对中高层管理人员进行重点培养,通过各种培训方式,全面提升其管理能力。

三、结合项目实际,适度理论提升——切实提高技术人员专业水平

为了摆脱专业培训单纯理论讲授，与公司实际结合不紧密的缺陷，20xx年度准备采用新的培训方式，即根据各项目的实际需要，聘请行业专家深入公司2天(或1天)，紧跟项目，以解决项目实际问题，然后用1天时间有重点的进行理论提升。

四、逐步实施培训效果评估管理办法——切实提高各种培训效果

对于公司的各种培训全面推行一级评估，大力推广二级评估，逐步尝试三级评估。

第三部分年度培训内容

一、建立学习型组织——加快内部培训师的培养

针对内部培训师要求掌握的技能的不同，对其进行四个层次的逐级培养：富有感染力的演讲者、培训现场指挥家、专业课程设计师、培训项目管理专家。

对于不同层级的培训目标的培训对象、培训内容核心产出和培训时间见下表：

根据公司目前内部培训师的师资情况，以培养15-20人的内部培训师队伍为宜。

二、提高个人职业素养，打造团体执行力——着重提升中高层管理技能

根据公司战略人才培养方案，针对不同层次的战略人才采用不同的培训方式和内容。

(一)对于普通员工，鉴于公司处于高速发展期，新进员工数量较多，所以对普通员工的培训重点主要放在入职培训、职业规划和职业素养方面。

1、新员工入职培训。每年举办2次。根据招聘的情况安排在春节后的4月和高校毕业后的9月份两个招聘高潮的后期。

2、职业生涯规划培训。每年举办1次。放在春节过后的3月，使各层次员工在职业发展方面有明确的目标。

3、员工职业素养培训。每年举办2次。上半年和下半年各一次。

4、拓展训练。为了缓解员工工作压力，提高员工的团队合作意识，每年举办2个批次。5、自主知识积累。年中举办一次各部门自主积累展示会，以达到知识共享的目的。

(二)对于中高层管理人员则以“提高个人职业素养，打造团队执行力”为目标，采用

下列三种方式提升其管理技能：

- 1、引入管理技能理论提升系列课程：
- 2、外部标杆企业考察活动。了解标杆企业项目管理、流程运作情况。
- 3、研讨会。内部管理问题的专题研讨会。

(三)对于高层管理人员，在参加管理技能理论提升系列课程、外部考察和研讨会外，还进一步采用外派参加研修班、公开课来提高其管理水平。

三、结合项目实际，适度理论提升——切实提高技术人员专业水平

为了进一步提高专业培训的针对性，进一步加强培训内容和和公司项目开展的紧密结合程度，20xx 年度的专业内部培训主要对下列内容采用新的培训方式进行专业提升：

- 1、房地产建筑节能与外墙保温
- 2、设计管理与产品创新
- 3、中小户型住宅产品设计
- 4、PMP项目管理通用课程
- 5、房地产工程项目管理体系的建立与实施
- 6、景观设计
- 7、其它

第四部分年度培训计划表

一、公司年度内训计划

根据上文对各个主题的培训安排，编制 20xx 年度公司级培训课程计划表如下：

说明：

1、以上培训安排届时有可能会根据公司实际情况予以适当调整。2、每月详细授课安排与方案会在每月 5 日之前予以公布。

3、周六下午 14:00-16:00 为公司规定培训时间，公司没有统一安排培训的，由各部门按部门年度培训计划自行组织专业知识学习。

二、外出学习及外出考察

1、研发、营销、经管区域每季度外出公开课不低于一次，外出考察不低于1次；

2、高层人员每季度外出学习不低于一次；

3、经管中心每季度外出学习不低于一次；

4、其它区域依据工作计划和目标参加公开课及外出考察。

第五部分年度培训费用预算

单位：万元

公司年度计划方案 篇4

针对员工适应潜力、创新潜力、执行潜力薄弱的现象，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带给适宜的人力资源，全面提升公司员工的综合素质和业务潜力，推进企业健康快速发展。

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，增强决策潜力、战略开拓潜力和现代经营管理潜力。

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，增强综合管理潜力、创新潜力和执行潜力。

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、技术改造潜力。

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潜力。

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

、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、分类别地开展资料丰富、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，透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、培训资料、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。

三、培训资料与方式

(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。透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，提高科学决策潜力和经营管理潜力。透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的培训。用心鼓励贴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。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/148136135056006043>