人员培训方案 11 篇

人员培训方案 篇 1

为了进一步解决失业人员就业，切实在实为群众办实事。我所经过仔细地调查摸底后，决定与***校结合举办为期十天的家政人员学习班。培训班将聘请具有丰富家政教学经历的老师授课，培训内容包括生活窍门、营养膳食、家庭保健与护理、家庭美化、家电使用、家庭平安与防范等家政效劳知识和技能，课程内容通俗易懂、实用性强，培训合格者还能得到珠海市劳动技能鉴定中心颁发的《家政职业资格培训中级证》。培训，详细施行方案如下：

一、培训时间：20xx 年 6 月 18 日上午 9：30 分开场。

三、举办地点：*****校。

四、举办单位：*******。

五、活动内容

****大楼对面篮球场中央悬挂招聘会主题标语及放置招聘摊位和现场政策咨询效劳台。届时，21 家外商投资企业与近千名***各大(中)专毕业生、专业技术人员等各类求职人员在****大楼对面篮球场内进展面对面的交流洽谈。

六、详细分工

此次招聘会由********举办的充裕劳动力现场招聘活动，详细分工如下：********做好活动宣传和联络平安方面工作，组织本辖区内各村(居)失业人员和征地农民前来应聘;同时，********负责组织用人单位和市属企业 4 家企业到海关对面篮球场参加现场招聘会，总计 21 家用人单位开展现场招聘活动。交通接送方面：由 4 辆大巴负责接送各村(居)失业人员和征地农民前来应聘，第一台是负责**委会和金龙居委人;第二台是负责***和***;第三台负责***和金洲居委会;第四台是是负责***、**村委会和***村委会。

七、广告宣传

由*******做好活动前的宣传工作，主要解决局部用人单位招工难问题，同时帮助我区征地农民和失业人员实现再就业。邀请********广告部为这次现场招聘会摆设与企业招聘信息广告，同时对********的街道以 2 条横幅宣传这次现场招聘会信息情况。

八、几点要求

一是要高度重视。此次招聘会是********贯彻省、市《就业再就业工作施行意见》和开展创立“充分就业社区”工作的通知精神，解决本辖区征地农民就业和生活出路问题，实在做好我区就业安置工作的现场招聘活动，是我区劳动保障部门致力于效劳外商企业，打造我市良好外商投资环境的重大举措，

也是劳动和社会保障部门进步效劳层面，扩大效劳领域的优质效劳。合作双方单位要高度重视，务必要认真组织，精心筹划，全力施行，确保活动成功。

二是要保证质量。此次招聘会主要面向全区各村(居)委会大中专院校毕业生、专业技术人员等高层次求职人员，所以我们组织的用人单位既要保证外商独资企业数量又要确保招聘信息的真实可靠，在此前提下，岗位务必要做到合适高层次人力资的需求，岗位要突出“高”、“新”、“精”、“好”等方面特点，真正起到推荐大中专毕业生和专业技术管理人员就业的促进作用。

三是要抓紧时间。如今距招聘会举办还有几天的时间，双方单位要抓紧时间，全力投入，按各自的分工搞好合作，保质保量地完成任务。

人员培训方案 篇 2

新的一年，为了进步本公司的营业程度，推进公司安康快速的开展，本着“干什么学什么，缺什么补什么”以及“引导+理论”的原那么，本部门将在公司内部举行一次为期一个月的员工培训，着重于员工的专业知识以及业务素质的进步。特制定该方案，详细的方案如下：

一、培训讲师

各营销小组组长以及负责人

二、培训人员

营业部全体员工

三、培训目的

1、进步员工综合素质、责任意识和风险意识，进步工作效率，提升公司的经营管理程度。

2、培训员工相关专业知识及日常问题的解决才能。重点针对业务员进展系统培训，从业务拓展、市场营销、后续效劳等各个环节，整体提升业务员素质。

3、进步员工向心力、凝聚力，打造一支素质高、团结协作才能强的团队。

四、培训内容

1、职业素质的培训

2、营销技巧的培训

3、专业知识的培训

五、培训方式

课堂讲演、视频观看、经历借鉴讨论、书籍阅读等。

六、培训时间

初步定在3月份进展，为期一个月，详细时间如下：

(每周培训安排在下午收盘完毕以后)

七、预期效果

员工明晰自身职业的努力方向，目的切合实际，工作主动。增强自身对胜任工作的信心、增强工作才能，利于自身将来的开展，同时也为公司创造更多的效益。

八、考前须知

(1)不可迟到、早退，不得请事假(特殊情况除外)，擅自缺席。

(2)培训时要保持安静，不可窃窃私语，注意力要集中。

(3)培训时应作好笔记，不得做与培训无关的事。

(4)培训完毕后，每一个参加培训的员工都需要写一份培训心得。

人员培训方案 篇 3

一、会展企业人员构造特点

1.会展企业人才构造

如图 1 所示，会展人才可以按会展核心人才、会展辅助人才与会展支持性人才来分类。劳动保障部门的统计显示，目前我国会展业 100 万名从业人员中，从事经营筹划的核心人才仅有 15 万。这类从业人员需要具备很强的专业背景、组织才能、活动才能、沟通才能和语言表达才能，不仅知识面要广、思维要活泼，专业根底要扎实，而且需要足够的综合才能可以独立工作，独当一面，是一种在专业、营销、外语、文案、沟通和数据库等方面都学有专长的复合型人才。会展辅助性人才

对于会展企业同样重要，没有基层员工高效的工作，企业的绩效程度就难以进步。相对来说，会展企业往往可以通过外包的形式获得合格的会展支持性人才，完成业务。

通过以上分析^p　　可以理解到，作为会展企业，要可以得到开展，保持良好的绩效程度，就必须获得和保有优秀的会展核心人才和会展辅助人才。这两类人才也成为了会展企业的核心人力资，是企业成败的关键。

2. 会展人才的特点

调查数据显示，美国会展从业人员中，75%拥有大学本科学历，11%拥有硕士学位。德国科隆大学的展览商贸学院和德国瑞文斯堡会展管理系已经成为最著名的会展教育培训基地。目前在国际会展人才市场上，职业化观念深化人心，会展经理人市场趋于成熟完善；会展从业人员应用现代管理理念、高新技术设施的才能比拟强，学历层次比拟高；会展企业同高校和科研机构联络严密，形成了完善的会展人才培养体系，并承受企业的委托培训。

而由于会展业在我国的开展刚刚起步，学历教育和社会培训体系还没有完全建立，会展人才与国际兴旺国家差距较大，呈现出职业化程度较低的倾向。详细来讲，会展核心人才和会展辅助人才的主要来为转行而来或者刚刚毕业。〔截止 20xx 年底年有 184 所院校开展了会展专业〕

转行而来人员特征：学科背景不完善，专业性不强，职业化程度较低，学历程度较低，总量缺乏，流动性很强。

刚刚毕业人员特征：从业年限短，理论经历少，学科背景构造不完善。由于所依托的学科背景不同，旅游设计〔34%〕和艺术设计〔21%〕是高校开设会展专业所依托的主要学科。会展专业作为一个穿插学科，外贸类、旅游类、艺术类院校都有所开设，课程设计差异很大，造成学生学科背景构造有所欠缺。

二、培训的重要性

1. 由于从业人员的特征，培训成为当务之急

根据目前我国会展从业人员的特点，企业会展核心人才和辅助人才的特征，企业要想获得较高的绩效程度就必须进步核心人力资的工作效率，而由于会展专业新毕业人员和转行人员的特征，决定了其工作程度和才能的局限性，要想全方位进步其效率，有针对性的企业培训就成为当务之急。

2. 培训的重要意义

对于企业而言，培训本质上是一种系统化的智力投资，培训有利于进步企业员工的整体素质，促进企业的长远开展；培训有利于企业加强自身对外部环境的适应性；培训可以进步企业自身改革和创新的才能；培训是企业吸引人才、培育人才和保存人才的重要手段。

培训是企业有方案地施行有助于进步员工学习与工作相关才能的活动。员工通过学习在知识、技能、态度上不断进步，最大限度地使本人的才能与现任或预期的职务相匹配，进而进步员工如今和将来的工作绩效。

伴随着会展经营活动的变化和开展，知识更新速度的加快，在很多情况下，员工往往很难适应不断开展的职业需要。为保证自己的企业在剧烈的市场竞争中，始终保持人力资的优势，进步经营管理效益，就必须对本企业员工进展培训。

三、培训方案设计

1. 培训需求分析^p

确定调研方案，从组织战略开展需求，工作分析^p　　和员工特征等三个角度进展分析^p　　。组织角度，要确定会展企业的整体战略目的和要求，根据开展规划，预测本组织在技术和组织构造对员工的要求。进而对会展企业主要的工作岗位进展分析^p　　，尤其是核心工作岗位，如会展工程助理、会展工程经理、会展效劳专员、会展部经理等。确定到达理想工作效果必须具备的知识、技能和经历。最后进展员工个人分析^p　　，即确定员工现有程度与预期程度的比照和差距。确定培训的方向和目的。

2. 培训设计

企业培训目的主要是使会展从业人员在相对短的时间内迅速掌握某方面的技能，并培训员工的创造性和综合性。培训内容主要方向为技术技能、人际技能和解决问题的〔即从事非常规工作〕技能。首先要根据不同的岗位确定会展企业不同岗位员工的培训方向和内容。培训对象，主要针对会展企业的新入职员工、转换工作岗位的员工和专业背景与现有工作不符的员工等。培训者那么可以考虑本企业内部资深员工、企业外部专业人员。

3. 培训施行

考虑会展企业的.特点和会展从业人员转行进入较多和毕业无工作经历人员较多的特征，以及高级工程经理短缺和复合性人才短缺的特征。会展企业的培训可以采取模块法，即针对会展行业所需的各项技能进展模块化分解，如市场营销局部、艺术设计局部、外贸局部、旅游局部等，员工可以根据自己的专业背景和从业经历选择承受培训的模块，既防止了浪费时间又增强了针对性。详细的培训方法可以选择案例分析^p 法、头脑风暴法、角色扮演法、讲授法等。

4. 培训评估与反响

培训的评估可以从本钱收益角度进展分析^p ，培训本钱包括会展企业进展培训需求分析^p 费用，培训方案的设计费用，培训方案施行费用，会展企业受训者在培训期间的工

观察受训者培训前后行为的改变是否与期望的一致，是否可以进步其工作效率。并从培训实际效果来考察，即通过详细指标的衡量，如签约率、利润率、客户满意度等在培训前后的改变来考核。本钱低于收益才证明培训方案具有可行性，本钱高于收益那么证明此方案破产，应找出失败原因所在，设计更优的方案。

5. 修正，循环

从培训需求分析^p　　开场设计培训方案，从制定培训目的到培训方法的选择直到最终制定一个系统的培训方案，这并不意味着培训方案的设计工作已经完成，因为任何一个好的培训方案必是一个由制定→测评→修改→施行的过程，只有不断测评、修改才能使培训方案甄于完善。同时，会展行业在我国刚刚兴起，政策层面、管理层面、运营层面都会随时面临新的问题与挑战，对从业人员的要求也在不断改变，培训方案的设计也必须考虑到这一因素，随时根据客观情况的变化进展修改，真正实现与时俱进，到达培训的目的。

人员培训方案 篇 4

一、新任管理人员培训的宗旨

1　有效地应付各种变化，并培养努力达成目的的管理态度。

根据管理原那么，有效地执行管理任务。

3　通过参加者的互相交流，互相启发，开阔视野，以便以更有效的方式、方法解决管理问题。

二、新任管理人员培训的主要内容

1　管理根底。

2　组织原理、原那么。

3　下属的培育。

4　人际关系。

5　领导才能。

三、新任管理人员培训施行方法

1　授课。

2　演练。

3　讨论。

4　对话。

四、管理人员培训人数及时间安排

新任管理人员培训的人数以 12 人为宜;对象为新任管理人员或候选管理人员;时间为 3 天。

五、管理人员培训详细施行方法

1　考察教育培训效果要根据下属及工作现场情况考虑：教育培训的结果如何?下属有何变化、改良?是否按预期到达了目的等。

教育培训特定下属的方案表：学习有关培育下属的根本思路、个人才能的培养，以及研究了下属的案例后，每位参加者要挑选特定下属，设计今后六个月的教育培训方案。

3　特定环境下的领导形式：

(1)根据下属及工作现场的情况，考虑在什么情况下采用相应的领导类型。

(2)参加者首先学习

适应工作现场的根本领导才能，然后在分组讨论中互相评价，并予以记录。

六、管理人员培训的方案才能训练

训练新任管理人员制订指导下属的方案。

七、领导才能培训

让新任管理人员理解指导下属的根本想法，尤其是以适当的方法教授其如何把握现有才能、如何设定才能标准等。

八、指导方法进展管理人员培训

1　使学习者意识到指导下属工作的必要性，培养学习动机。

2　使参加者学、说、写、做，并解释重点。

3　让参加者亲自操作施行，并纠正偏向，直至掌握为止。

4　确认参加者是否完全学会。

现场培训的施行重点是利用会议式的授课方式，首先让参加者发表意见，指导者再补充缺乏的局部;同时制订现场培训角色训练施行表，首先设定下属的情况，然后选择现场培训的详细形式，施行角色训练。

十、与下属的交谈法培训

1　选择可以轻松交谈的地点。

2　选择适当的时机。

3　事前搜集交谈的信息资料。

4　站在下属的立场考虑问题。

5　不要用说教的方式和批评性的语气。

6　防止将交谈的内容泄露出来。

人员培训方案 篇 5

目的：

进步基层管理人员的管理程度，推动企业管理晋级。

适用范围：

各级经理级以下管理人员。

权责：

人力资部：负责培训管理、跟踪、课程安排、老师的聘请、培训记录、档案整理、资料准备等。

训通报、人员组织、培训效果评估与考核。

总经办：负责对人力资部及各部经理执行情况的监视与奖惩。

定义：

基层管理人员：指消费、品管、研发、仓储等部门课长、组长、班长、管理员。

内容：

1、培训内容与方式

1．1 培训内容分为两部份，一是队列训练，二是理论课程培训；

1．2 队列训练主要是培养基层管理人员的作风、纪律、执行力，并通过基层管理人员的队列训练，推动作业员的纪律观念与执行力的改善。

1．3 理论课程主要采取课堂培训、小组讨论、互外活动的形式展开培训。其目的是进步理论程度，提升管理质量与效率，加强基层管理人员间的沟通，建立高绩效团队。

2、培训时间安排

2．1 培训时间为四个月，从七月一日开场至十月底完毕；培训完毕后发放由董事长签发《企业管理培训》毕业证。

．2 军训时间安排为每周一、三、五早上 6：00——7：20 分。如遇雨天可在办公大楼或车间进展，晴天一律在蓝球操场进展。

2．3 理论课培训时间为每月第一、第三两周星期日的上午 9：00——11：30 在公司办公大楼会议室进展培训，每课堂培训时间为 2.5H。

2．4 如进展互外培训活动，时间由人力资提早另行通知。

3、队列课程安排：

3．1 队列训练主要训练其根本动作要领，立正、稍息、向左〔右、后〕转、向左〔右〕看齐、齐步走、跑步走、正步走、跨立、蹲下等队列动作。

3．2 队列动作评估，每周五由行政总监、人力资部经理、保安队长进展一次检验，并根据动作要领进展评分，检测结果记入个人培训档案。

4、理论课程安排：

5、理论培训的评估

5．1 基层管理人员培训反响层评估，指搜集基层管理人员对培训内容、培训老师、教学方法、材料、设施、培训管理等各个方面的反响情况，并进展综事评价。理论培训评主要采取两种方式：一是理论笔试，二是现场调查问卷。

5．1．1 理论考试由各培训老师向人力资部提交培训大纲同时，须同时出考试试卷与试卷答案，由人力资部复印后在每堂课完毕后组织考试。

5．1．2 现场调查问卷由人力资部组织调查搜集并审核，首先是对受训人进展调查，由受训人填写后送人力资部。

5．1．3 为确实检验培训效果，调查问卷必须同时向员工发放一份调查问卷，让员工对受训人的培训情况进展评估，由人力资部统一组织并搜集评审。

6、培训结果的运用

6．1 培训实行百分制，其中军训占总分的 10%，理论考试占 40%，员工对基层管理人员的行为改变占 20%，消费效率、产品次品率、本钱降低占 30%。

6．2 考核在 60 分以下的除消 09-xx 两年的工资晋升与奖金，两年内职务不予以晋升；考核在 60-69 分的，按公司政策如遇晋升或奖金发放，按的 50%给予发放；考核在 70-79 分的，如遇晋升或奖金发放，按 100%给予发放；考核分在 80-89 分的，如遇晋升或奖金发放，按 120%给予发放；考核在 90 分以上的，如遇晋升或奖金发放，按 150%给予发放。

人员培训方案 篇 6

为进一步做好导游从业人员培训工作，全面进步导游从业人员综合素质，为创立中国优秀旅游城市夯实根底，打造海安

旅游形象新名片，县旅游局决定对全县导游员、讲解员开展系统培训，详细方案如下：

一、培训目的

标准我县导游讲解员队伍管理，进步整个队伍综合素质，提升旅游效劳质量，逐步建立一支爱岗敬业、业务精湛、品德高尚的高素质职业导游队伍。

二、培训对象

全县旅行社持有导游证的专、兼职导游员、工作人员及景区(点)讲解员、工作人员以及持有导游证的局部社会人员。

三、培训内容

学习国家、省、市旅游政策法规;理解海安的政治、经济、历史、文化、民俗风情、民间故事等根本情况;熟悉、掌握海安旅游线路、各景区景点、本地特产、旅游商品;导游职业道德、业务知识;带团队根本技能、技巧;礼节礼仪等根本条件。

四、报名事项

(一)提交材料

学员报名时须提交以下材料：

1、按要求填写《20__年导游员、讲解员培训报名表》并加盖公章(社会人员可由县旅游协会盖章)；

2、身份证复印件；

3、本人近期一寸免冠彩色照片 2 张。

(二)报名时间

20__年 7 月 21 日—24 日

(三)报名地点

县旅游局质量管理科(行政大楼 1845 室)

五、培训时间、地点

培训时间：20__年 7 月 26 日开场每周二下午 2:00—5:30。

培训地点：苏中七战七捷纪念馆报告厅

六、培训考核

本次培训考核采取学分制考核和考试，学员每堂课计 2 分，要求至少获得 14 分(总分值 18 分)且培训完毕后参加考试并获得及格以上成绩方为培训合格，合格学员将由县旅游局、旅游协会发给结业证书，作为导游年检的参考根据和县旅游局对相关单位考核评比的重要根据。

七、考前须知

1、请参加培训讲座时要严格遵守考勤纪律。参加讲座人员在开课前将学分手册交给工作人员;讲座完毕后经点名并领取学分手册前方可获得本次学分。

2、参培人员要遵守培训单位的各项规定，将手机设置为静音或振动，自觉维护会场秩序;尊重老师，认真听讲，不影响别人。

人员培训方案 篇 7

一、以弘扬“诚信”为主题，积极开展职业道德教育

围绕“诚信旅游年”主题工作，在导游员岗前培训、导游员年检培训、旅行社管理人员培训及其他在职人员培训中增加职业道德教育、诚信经营与企业品牌建立等内容，采取专题讲座、业内经历交流、实地观摩等方式，进一步强化从业人员的诚信意识，塑造旅游的“诚信”品牌。

二、以进步产业素质为主线，积极开展行业岗位培训

按照省旅游局《年全省旅游行业培训方案》的总体安排，结合我市实际，积极组织开展岗位培训活动，力争参训管理人员到达 80%以上，一般从业人员参训率到达 70%以上。

(一)旅游行政管理人员培训组织参加全省旅游局长培训班(承办：人事教育培训科 10 月)。

2、全市旅游执法人员培训班(市旅游质量监视管理所年内)。

3、市局机关工作人员专题讲座(承办：人事教育培训科年内)。

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/208023074016006134