

员工的培训方案（精选 11 篇）

员工的培训方案

一、什么是培训方案

所谓培训方案就是对培训做出的设计安排，含下面几个主要部分：

- 1.培训指导思想。
- 2.培训总体目标。
- 3.培训方法 —— 地点设施、培训师、教材等。
- 4.培训评估。

二、员工的培训方案（精选 11 篇）

为了确保事情或工作安全顺利进行，就不得不需要事先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。那么我们该怎么去写方案呢？下面是小编帮大家整理的员工的培训方案（精选 11 篇），欢迎阅读与收藏。

员工的培训方案 1

1.培训目标

为提高企业员工的综合素质，激发全体员工的进取性、创造性，增强全体员工对公司的使命感和职责心，更好地适应市场变化和企业管理的求，制定本办法。

2.培训计划与管理

2.1 综合部是公司员工培训的主管部门，人力资源部、企业管理部协助。

2.2 对公司全体员工的培训要纳入公司发展计划。每年 12 月底前各部门要提报下一年度的培训计划，并填写培训登记表(附件一)报总公司综合部。

3.培训方式

3.1 公司员工培训分为定期和不定期培训两种方式。

3.2 全体员工每年至少安排一个星期的脱产培训学习。

3.3 财务、合同、质量管理人员的定期培训不少于 10 日，重点是新法律法规和业务培训。

4. 定期培训

定期培训要事先拟定计划，安排经费，做好教学安排，安排课程表(附件二)。每期授课结束后要进行考试，考试合格的发给合格证(附件三)。考试成绩记入员工档案，作为年终考评的依据之一。

5. 不定期培训

根据公司的发展需要，在全体员工中开展不定期的业务培训。不定期培训由综合部按照专题提前安排，报公司经理会议讨论决定。不定期培训能够采取专题形式，针对热点问题安排学习的资料。

6. 培训教材

6.1 公司全体员工的培训教材由综合部根据培训资料选择，报公司领导批准后购买。教材费用每人每年_____元。

6.2 各部门培训的教材由部门经理决定，经费控制在_____元以内。

7. 部门培训

各部室根据自身业务的需要，也能够结合本职工作安排学习资料。各部室的培训计划应当报公司综合部备案。

8. 奖励

8.1 公司培训考试成绩优秀者，公司给予一次奖励_____元。异常优秀的，可安排到外地考察或者实习。

8.2 考试不合格的，准予补考一次。补考仍不合格的，扣发_____ %的年终奖。

9. 培训纪律

参加公司培训的人员，除因重大疾病或者经公司领导批准外，不得请假，并在规定的时间内向综合部门报到。

10. 附则

10.1 本办法自公布之日起实施。

10.2 本办法修改需经公司董事会决定。

员工的培训方案 2

一、入职培训的目的

1. 使新员工在入职前对公司有一个全方位的了解，认识并认同公

司的事业及企业文化，坚定自我的职位选择，理解并理解公司的共同语言和行为规范。

2.使新员工明确自我的岗位职责、工作任务和工作目标，掌握工作要领，工作程序和工作方法，尽快进入岗位主角。

3.帮忙新员工适应工作群体和规范，鼓励新员工构成进取的态度。

二、培训对象

公司所有新进员工

三、培训时间

每周四午时 16：00 至 18：00，如有特殊情悦，具体时间则另行通知。

四、培训方式

1.岗前培训：由人事部组织实施，采用集中授课的形式。

2.岗位培训：由厂长组织对其与工作岗位所要求的技能进行培训。

五、培训教材

公司《规章制度》、消防安全知识、设备 3Q 文件及操作指引

六、入职培训资料

1.公司概况(公司的历史、背景、质量方针、原则)

2.组织机构图

3.各部门职能(员工个人岗位职责)

4.员工日常工作准则、严禁行为

5.人事管理制度(录用、考勤和休假、奖惩、离职、工资)、

6.员工福利

7.员工安全注意事项

8.消防知识培训

9.岗位专业知识、技能

10.设备操作及安全指引规程

七、培训考核

培训考核分为书面考核和应用考核，以书面考试为准，满分 100 分，85 分为合格，不合格终止试用。

八、公司对员工的培训进行评估及，评估结果记入员工个人档案，

评估成绩、培训态度及出席情景等作为员工调薪、升职之依据。

员工的培训方案 3

一、培训目的

1、让新员工了解公司概况，规章制度，组织结构，使其更快适应工作环境。

2、让新员工熟悉岗位职责，工作流程，与工作相关业务知识及服务行业应具备的基本素质。

二、培训对象

公司所有新进员工

三、培训时间

新员工入职培训期 1 个月，包括 2-3 天的集中脱岗培训及后期的在岗培训。

四、培训方式

1、脱岗培训:采用集中授课的形式。

2、在岗培训:采用日常工作指导及一对一辅导形式。

五、培训教师

行政人事部负责人、店面经理、助理店长、在某方面具备专长和特殊技能的老员工

六、培训教材

公司简介、公司管理制度、部门管理制度、职位说明书、案例

七、培训资料

1、公司概况(历史、背景、经营理念、愿景、价值观)

2、组织结构图

3、公司福利待遇方面(保险、休假、请假等)

4、薪酬制度(发薪日、发薪方式)

5、绩效管理制度

6、职位说明书和具体工作规范、工作技巧

7、内部员工的熟悉(本部门上级、下级、同事及合作部门的同事等)

8、仪态仪表服务的要求

八、培训考核

1、书面考核。行政人事部统一印制考试受训者。脱岗培训中使用。

2、应用考核。经过观察测试等方法考查受训者在实际工作中对培训知识或技巧的应用。由部门直接上级、同事、行政人事部共同鉴定。

九、培训效果评估

行政人事部与新员工所在部门经过与受训者、教师、助理店长直接交流。跟踪了解培训后受训者的工作情景，逐步减少培训资料的偏差，改善培训方式，以使培训更加富有成效，到达预期培训目标。

员工的培训方案 4

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，增强决策本事、战略开拓本事和现代经营管理本事。

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，增强综合管理本事、创新本事和执行本事。

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、技术改造本事。

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本事。

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，经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。2009 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。经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，提高科学决策本事和经营管理本事。经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。进取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。

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，培训面力争到达 50 %以上，重点提高他们的政治素养、管理本事、人际沟通本事和业务本事。同时开通“环球职业教育在线”远程职业教育网，给员工供给学习的绿色通道。要求

公司各单位要选拔具有贴合建造师报考条件，且有专业发展本事的员工，组织强化培训，参加社会建造师考试，年净增人数力争到达 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，了解生产经营情景，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，并建设公司自我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，培养创新本事，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、统计等需经过考试取得专业技术职务的专业人员，经过计划培训和考前辅导，提高职称考试的合格率。对工程类等经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

2009 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；经过实行师傅带徒弟，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到达 100%。试用期结合绩效考核评定成绩，考核不合格的予以辞退，考核优秀者给予必须的表彰奖励。

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到达 70% 以上；一方面继续普及，扩大比例，工作重点培养高级技术人员，计划培养中级管理人员 10 人，初级管理人员 20 人。构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 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进取创造条件，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。使管理人员的专业本事向不一样管理职业方向拓展和提高；专业技术人员的专业本事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，并经过专业比武的形式，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。经过全国成人高考，对贴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、业务水平和决策本事，更好地为公司服务。

3、调动员工自学进取性。为员工自学考试供给良好的服务，帮忙员工报名，供给函授信息；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进取参与配合，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，进取构建“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、主角扮演、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。

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，进取整合，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，建设自我的培训基地、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。公司应建立完善自我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景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景反馈制度，坚持将培训过程的考核情景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，进取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。培训是帮忙员工提高生存本事和岗位竞争本事的`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。我们必须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，就必须落实创立学习型企业，从加快职业教

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本事。

在企业改革大发展的今日，面临着新时期所给予的机遇和挑战，仅有坚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本事强、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提高做出更大的贡献。

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，来源于员工经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！

5

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。本着创立一支高素质、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。经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、管理本事、人际沟通本事和业务本事。同时要求 xx 公司各单位要选拔具有贴合建造师报考条件，且有专业发展本事的员工，组织强化培训，参加社会建造师考试，年净增人数力争到达...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

秀的专业技术、管理人才委外学习培训，经过学习，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，进取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本事满足要求。

(四)加快高技能人才的培养和职业技能鉴定步伐。今年，xx 公司将选择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...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。

(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，经过培训考核，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%。文章由！

(六)加强复合型、高层次人才培训。各单位要进取创造条件，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。使管理人员的专业本事向不一样管理职业方向拓展和提高。专业技术人员的专业本事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，采取不一样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，

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 公司今年将选择 3-5 个主要职业进行技能比武，同时选择适当的职业与兄弟单位进行技能对抗赛，并经过专业比武的形式，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，业务部门要进取参与配合，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，进取构建“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。选择最佳的方法和形式，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学校培训资源和专业特长，进取整合，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。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

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/286150001003010223>