

培训机构后勤工作计划(5篇)

培训机构后勤工作计划范文第1篇

一、后勤训练机构组织联教联训的基本模式

联合教育和联合训练包括联合教学、观摩学习、联合演习等多种形式。物流培训机构由于学科和培训专业的多样性，在联合办学、联合培养的模式上与其他机构略有不同。

训练机构与部队联教联训。通过院校和部队之间的良性互动和交流，实现参训人员能力素质的综合培养和教学活动的联合保障。一是岗位互换。通过组织训练机构教员赴部队代职，选调教官来训练机构任教，实现教员和部队干部任职岗位的互换。通过先期考察、岗前培训、备课试讲等环节，提高部队教官组织专业教学、开展理论研究的能力，缩短了部队实践经验向课堂教学转化的周期。二是角色互变。通过邀请机关领导和部队一线领导授课，以及组织教员参与和指导部队训练，实现指挥员和教员两种角色的短暂转换。这种做法，一方面可以把部队的新情况、新问题、新实践带进课堂，另一方面可以将训练机构的理论运用并检验于部队实践。三是资源互享。通过在部队建立实践教学基地，在院校组织专项集训，实现联教联训双方教学资源的共享互通。

训练机构与院校联教联训。通过教学单位间的联合办学、联合攻关、联合训练，组织内容丰富、形式多样的交流与合作，实现训练机构与院校之间的优质资源共享、优势学科互补、优秀教员共用，提升院校办学效益和整体竞争力。一是联合培养。学员层面，实施“5+5”分段培训，将单一学校培训拓展为两个单位共同施训，通过机关牵头联合制定人才培养方案，统筹设计人才培养目标，实现了教学内容的合理切割和无缝衔接。教员层面，通过互派教员到对方院校学习深造，拓展视野，增

强对相关专业知识理解把握。二是联合研练。是指单位间先期组织专项课题理论研究，而后组织联合训练进行检验验证的方式，这是组织联教联训的难点。三是网上联训。这是通过运用信息化指挥手段，依托现有军事训练网络组织联合训练的一种方式。可依托设立在关键点的战略后勤训练中心，组织各单位在不同地点，通过全军军事训练信息网、电视电话会议系统和有线通信系统，开展的异地同步联合演习就是这种联教联训方式的代表。

训练机构与地方联教联训。通过发挥军地之间优势，实现优质教学资源的共享与互补。一是借力施教。通过借助地方的智力资源，建立了专家资源库，通过聘任客座教授、邀请专家讲学、听课等方式构建以“小核心、大”为特征的教学队伍。二是借势施训。就是借助后勤各训练机构现有的专业优势，对地方的相关专业发展建设提供智力支持。三是借网施研。主要是通过后勤训练机构和地方院校间网上研究平台的建立应用，促进军地双方对军地后勤建设相关问题的研究讨论。

二、后勤训练机构组织联教联训的实践意义

联合教育、联合训练作为后勤培训机构实践教学活动的的重要组成部分，对于深化军事训练转型、促进教育转型、提高后勤人才培养质量具有重要的现实意义。

课程体系建设质量得到有效提升。物流培训机构根据联合办学、联合培养的要求，结合学员特点，有效重组教学课题，不断优化课程体系。以物流学院为例，构建了课题、课程、问题三个层次，核心、主干、专业、拓展课程相匹配的课程新体系。

教学内容创新力度不断加大。通过组织联教联训活动，后勤训练机构能够进一步明确培训要求，准确把握院校、部队、地方建设的新发展、新实践，为不断创新教学内容奠定了基础。一

是内容模块不断优化。通过与院校、部队的对接交流，不断改革完善教学内容模块，使之与学员岗位任职需求相适应。二是教学课案实时更新。就是根据军队建设、改革与发展的新情况、新任务、新要求，同步进行教学课案的修改调整。三是教学攻关深入开展。通过着眼合训学员的岗位任职需要，把教学攻关的重点聚焦到军队建设和军事斗争后勤准备的重大现实问题上。如结合学员任职特点，开展部队后勤管理的讨论论证；结合联训部队使命任务，组织开展“三防医学救援”、“非战争军事行动后勤保障”内容研究等。

教学方式方法改革全面推进。根据联教联训活动对实践教学的要求，把组织指挥和业务技能训练贯穿人才培养的全过程，提高学员的后勤保障能力。如在技能训练阶段，重点加强

“六会”“三能”（能规划信息资源、能管理信息装备、能使用信息系统）训练；在分业训练阶段，以主要作战样式为重点组织小班化、案例式、研讨式教学；在综合演练阶段，借助网上联合演习系统，组织后勤各专业学员全时段、全要素参加联合战役后勤保障和非战争军事行动两类样式的作战指挥，实现战役战术两级联训、军师旅团多级联演。

学员岗位任职能力全面增强。学员通过把参加联教联训的经验教训应用于部队后勤实践，可以实现“三个增强”。一是组织部队训练的能力得到增强。广大学员通过将联教联训中学到的方法路子运用于部队实践，不断创新组训内容，改革组训模式，提升训练效果。二是组织部队建设的能力得到增强。后勤院校毕业的学员注重以院校理论为指导，以兄弟部队、地方单位建设经验为参考，以“四化”建设为目标，筹划开展部队建设并取得了优良成绩。三是遂行非战争军事行动的能力得到增强。在抗震救灾、维护社会稳定等重大活动中，发挥了重要作用。

三、后勤训练机构深化拓展联教联训的方式方法

战争形式决定训练形式，作战方式决定训练方式。联合教育、联合训练作为适应信息系统体系能力生成的重要训练模式，只有不断优化完善，才能保证作战要素一体化训练、作战单元一体化训练、作战系统一体化训练，最终形成网络汇聚能力。

准确把握联教联训思路方向。联教联训作为军事训练的一种特殊形式，培养的是适应未来战争需要的后勤人才，因此，必须坚持“练为战”的原则，在指导思想把握上，要坚持严于实战，高于实战；在课程体系构建上，要按照一体化设计、专题分块、专业融合的原则，不断优化完善；在教学内容设置上，要突出作战后勤保障这个核心；在组训模式改革上，要努力加速教学手段的信息化和教育模式的一体化。

全面嵌教联训教学观念。联教联训这种教学模式是优化整合资源，提高人才培养质量，促进院校、部队、地方交流的有效方式，是后勤指挥军官培养的一个发展方向。院校教育工要充分认清联教联训的重要作用和实践意义，推进联教联训与教学过程的融合发展。一是联合制定培养目标模型。在建立各类人才培养目标模型时，主动邀请总部业务机关领导、部队教育训练专家和院校同行名师共同参与，真正把握发展方向，摸清部队需求，实现“部队需要什么人才，院校就培养什么人才”。二是联合设置课程内容。在进行各专业班次课程设置的过程中，充分征求联教联训协作单位意见，尤其在现地教学场地、外请授课内容等问题上，要加强沟通。三是联合组织授课辅导。在合成培训班次专业课教学中，在现有课程 A、B 角教员的基础上，对应设置部队现职领导兼任的 C 角教员，通过聘请其为学院兼职教授，落实每年为相关班次授课一次的任务。四是完善联合考评机制。就是通过和部队共同制定考核标准，吸收部队

领导参与院校学期考核的方式，用部队任职的标准对参考学员能力素质进行评定考察。

科学设计联教联训教学内容。一要紧贴实践。部队实践是教学内容的源泉，也是人才培养的重要方法和手段，客观要求后勤院校必须加大联教联训的力度，增强教学的实践性。首先，要拉近课堂教学与任职实践的距离，提高学员解决问题的能力。其次，要加大实践教学比重，搭建理论与实际、知识向能力转化的桥梁。再次，要不断调整优化教学内容，力求讲授精、教法新、效果实，学员学习的知识好用、管用、顶用。二要紧贴实际。一方面，要紧贴学员实际。后勤训练机构的生源层次不同、水平各异，在教学内容的设置上，要选择学员最迫切需要掌握的知识，进行重点的讲授和专题辅导，同时要注重加强基本理论、基本应用和基本技能训练，全面打牢学员的任职基础。另一方面，要紧贴部队实际。在组织联教联训教学时，必须充分考虑到单位差异和个人特点，要根据教学内容、教学时间、学员需求选择不同的联教联训协作单位和个人。三要紧贴实战。重点关注部队所担负的作战任务、现有的编制实力、编配的武器装备、实际的保障能力等。

培训机构后勤工作计划范文第 2 篇

一、培训目标与计划

（一）培训目标

采取政府购买培训成果的方式，2010-2012 年对在各镇卫生院、村卫生室、社区卫生服务中心、社区卫生服务站及将于 2 年内转为社区卫生服务机构的医疗机构中工作的基层卫生技术人员进行中医药适宜技术推广项目规范化培训，使 2 年后每个镇卫生院、村卫生室和社区卫生服务中心、社区卫生服务站都配备熟练掌握 20 项中医药适宜技术的人员，中医药适宜技术在基层医疗卫生机构的覆盖率达到 100%。

（二）培训计划

根据全市基层医疗卫生机构人力资源现状，按照稳步推进、确保质量的原则，每年的培训计划为：

2010 年至少完成 40% 的培训任务；2012 年完成其余的培训任务。每人培训（含实践操作）15 天，120 学时，掌握 20 项中医药适宜技术。

二、培训对象

每个社区卫生服务中心和镇卫生院至少培养 2 名执业（助理）医师，每个社区卫生服务站至少培养 1 名执业（助理）医师，每个村卫生室至少培养 1 名执业（助理）医师或乡村医生。

三、培训内容、方式和考核

（一）培训内容

委托市中医药学会从国家中医药管理局、省中医药管理局及我市推广的中医药适宜技术中遴选 20 项中医药适宜技术作为面向基层医疗卫生机构的推广项目。

（二）培训方式

为提高培训效率，规范技术操作，培训采用范本教学课件播放、培训基地讲解与实践操作演练相结合的方式。

1、课件录制

（1）承担单位：市中医药学会。

（2）具体方式：由市中医药学会负责组织专家编写教学大纲，集中备课与录制课件，并将课件分发到各基层中医药适宜技术推广项目培训基地（以下简称培训基地）。

2、教学培训：

(1) 承担单位：各培训基地。

(2) 具体方式：由各区市卫生局推荐，市卫生局、市财政局负责选择一批师资力量强、教学条件好的公立医疗机构或健康教育机构承担各区市中医药适宜技术推广培训任务，各培训基地与区(市)卫生局、财政局签订培训协议。

(三) 培训管理

1、开班审核

各培训基地在开班 15 日前，应填写《区（市）基层中医药适宜技术培训开班审核表》（附件 1）和《区（市）基层中医药适宜技术培训开班审核学员花名册》（附件 2），上报区

（市）卫生局审核（审核材料录入微机保存），审核后报同级财政部门和市卫生局中医处备案，方可组织开展培训。

2、培训实施

各培训基地培训时，应加强培训和教学管理，将参训学员进行合理分班，每班 30 人左右，设 1 名班主任，对本班学员进行学习督导和出勤考核，负责填写《区（市）基层中医药适宜技术培训学员出勤簿》（附件 3）。理论培训采取边看录像边现场操作讲解的方式，确保每一位学员听懂学会，而后让每位学员进行实践操作，确保熟练掌握操作要领。

各培训基地培训过程中，应严格按照审核通过的培训计划组织培训，市卫生局将会同市财政局对培训基地的培训情况进行随机抽查，对随意缩减培训内容、减少培训课时或学员出勤人数低于 80%，造成培训质量降低的单位，一经查实，当期培训视为无效，情节严重的取消其培训资格。

(四) 培训考核

培训考核由市卫生局会同市财政局统一组织，各培训基地具体实施。培训考核时，各培训基地负责安排考官依据操作考核要点及评分细则进行打分（操作考核要点及评分细则委托市中医药学会另行制定），主要考核学员对 20 项基层中医药适宜技术的掌握熟练程度与操作水平，但出勤率低于 80% 的学员不得参加考核。市卫生局与市财政局将在每一考场安排一名监考官，监督考核打分的全过程。

培训考核结束后，由监考官将《区（市）基层中医药适宜技术考核成绩单》（附件 4）带回，市卫生局据此分批公布基层中医药适宜技术培训合格人员名单。

四、培训经费

（一）经费来源

培训经费由市和区（市）两级财政共同分担，分担比例为 1:2。

（二）经费标准

按照 600 元/人的标准核定培训经费，每人培训 120 学时。

（三）经费审核拨付

1、经费申报

各培训基地填写《区（市）基层中医药适宜技术培训经费申报表》（附件 5）并附《区（市）基层中医药适宜技术培训学员出勤簿》、《区（市）基层中医药适宜技术考核成绩单》和市卫生局公布的基层中医药适宜技术培训合格人员名单报区（市）卫生局申请培训经费。

2、材料审核

各区（市）卫生局对培训基地上报的申请材料进行审核，按规定核实开班审批、出勤情况和培训考核等情况，并将有关培训资料录入微机系统，经审核无误后，在申报表上签署意见，将申报表及附件报同级财政部门 and 市卫生局。

（四）经费拨付方式

按照“培训一人、合格一人、提高一人、补助一人”的原则拨付培训经费。

根据各培训基地培训考核合格人数，按照每人 200 元的标准确定市财政分担的培训经费，其中 10% 拨付市中医药学会，作为筛选项目、编写大纲、教材、备课、课件录制、刻制与考务经费，其余培训经费拨付各区（市）财政部门；各区（市）财政部门根据培训考核合格人数，按照每人 400 元的标准确定区（市）财政分担的培训经费，并连同市财政部门拨付的培训经费全部拨付各培训基地。不合格者可随下批学员再次进行培训。本培训一律不得向学员收费。

五、保障措施

（一）市卫生局会同市财政局共同做好全市基层卫生技术人员中医药适宜技术推广项目培训工作的领导、管理与督导。市卫生局负责编制计划、组织培训、安排考核并督导市中医药学会完成组织专家编写教学大纲、集中备课、录制课件、将课件分发到各培训基地等工作。市财政局负责安排市级培训经费并及时核拨到位，确保资金管理安全、使用高效。各区（市）卫生局负责做好人员组织培训、资格审查、培训质量督导及相关措施落实等工作，与当地财政部门主动做好协调工作。各区（市）财政局负责审核并及时按标准拨付培训经费。

出勤率；定期对教学、实践效果进行评价，根据评价结果及时调整教学、实践计划与进度，确保培训质量。

培训机构后勤工作计划范文第3篇

高校后勤社会化改革已经走过了十几年的历程，为高校的改革和发展起到了令人瞩目的作用。在后勤社会化改革中，高校一般是按照企业模式成立后勤集团公司进行独立经营、实行有偿服务。高校后勤公司的组建使学校后勤工作更适应于社会主义市场经济的发展要求。然而，随着社会的发展，后勤社会化改革的深入，高校后勤管理工作中却出现了许多人力资源管理问题，本文在分析高校后勤公司人力资源现状存在问题的基础上，提出改善高校后勤公司人力资源管理的对策。

1 高校后勤公司的人力资源现状

各高校后勤公司的总人数往往相差很大，但通过调查了解，各高校的后勤公司在组织结构上往往大致类似，其人员构成比例差别不大。以某高校为例，该高校后勤公司共有1125人，其中从原学校事业编制人员分流来的占8%，这部分人的年龄多数在45岁以上，主要从事管理和技术性较强的岗位工作。从文化程度看，后勤公司人员大专以上学历的占总体比例3%左右。而小学文化程度占4%，其余为高中、初中、中职文化程度。从技术职称的角度看，具有技术等级证书的人员不到10%。由于高校后勤工作岗位大部分技术性差，工资水平不高，岗位属于非事业编制，对员工的吸引力低，因此，员工流动率较大。目前高校后勤公司的人力资源存在以下几种状况：

1.1 队伍的整体素质偏低

现有后勤管理干部大都来自原事业体制，主要分布在公司的领导层、管理层、以及技工人员如修善、水工、电工，驾驶员，

素质较高。但是，随着高校后勤社会改革的深入，后勤公司的人事制度大都实行了老人老办法、新人新办法，素质较高的老员工随着退休、离职、病休等原因逐年减少，新进员工不占事业编制、待遇低，难以吸引高素质人才。

1.2 人员结构复杂

后勤公司员工队伍中，成份复杂。从员工来源看，一部分来自原学校事业编制人员，有干部，有职工，有下海经商、下岗返校的；非在编人员中有一部分由于征地拆迁给予照顾进来的村民；一部分是临时招聘的农民工，有教职工家属，有通过熟人介绍的，有通过中介市场招聘来的，有工程承包者自己带入的。从工作形式上看，员工有长期的，有短期工，有钟点工。从学历看，员工中大专以上文化程度的人很少，许多岗位降低标准用人，占90%以上的非在编人员中初中以下文化占多数；甚至还有文盲，只会方言，不会使用普通话的人员。

1.3 流动性大

保持一定的员工流失率有利于企业的发展，但过高的流失率往往不利于企业的管理。高校后勤公司属于人力资源密集型服务行业，技术工人多为编外人员。由于工作强度相对较大，回报相对较少，必然导致团队不稳定，人员流动性大。

2 高校后勤公司人力资源管理存在的问题分析

2.1 缺乏紧迫感、危机感

高校轻视后勤工作队建设的传统观念根深蒂固，没有充分认识到后勤公司工作人员在学校中的作用和地位，没有引起重视。物流公司各种岗位都没有吸引力，更别说吸引人才了。有能力的不想进，晋升无望。自然就没有上进心了。这样的团队很难支撑一个大学的后勤保障。没有后勤保障，必然无法保证

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/425033241032011340>