# 2024年制造企业员工培训计划(十七篇)

来源：网络 作者：落日斜阳 更新时间：2024-07-18

*计划是提高工作与学习效率的一个前提。做好一个完整的工作计划,才能使工作与学习更加有效的快速的完成。写计划的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？这里给大家分享一些最新的计划书范文，方便大家学习。制造企业员工培训计划篇一一、培训计划要有系...*

计划是提高工作与学习效率的一个前提。做好一个完整的工作计划,才能使工作与学习更加有效的快速的完成。写计划的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？这里给大家分享一些最新的计划书范文，方便大家学习。

**制造企业员工培训计划篇一**

一、培训计划要有系统性

根据企业现状及发展目标，系统制定各部门、岗位的培训发展计划。

根据每个人的职业生涯设计为每个人制定了个性化的培训计划，搭建起了个性化发展的空间，供给了充分的培训机会，并实行培训与上岗资格相结合。制定一个具体、多样的培训主题，行之有效的培训计划，涵盖各个部门、各个层次。针对不一样的培训对象，采用适当的主题、深度及培训形式。

一刀切式的培训不会收到预期效果。对高级管理者强调培训也同样重要。培训往往是为提升低层员工而设。如果高级经理不称职，那么整个培训预算将会付诸东流。

企业的运营中出现的问题往往与管理有关，管理问题不解决，光培训员工的技能是无效的，所以系统的培训首先应当从解决问题的根源——管理着手。

二、培训资料要有前瞻性

企业培训不仅仅是为了目前的需要，更要研究将来的长远发展。培训资料的适当与否是培训是否有效的关键因素，为此必须作好培训前的需求分析。个人分析就是找出某一员工现有的技能水平与要求的技能水平的缺口。

培训就是要填补缺口，雪中送炭。需要建立一种持续的、经常性的培训机制。这种机制应涵盖企业的.所有员工，还要选择适合的培训方法。

例如用于在岗培训的内部导师体系，用于强化培训的内部培训专家，利用外部培训资源：将员工送到外部进行培训或邀请外部培训专家来企业培训等。

三、课程设计要有针对性

要“有的放矢”，把握好培训的主题方向、要到达的目标，不能“漫无目的”地所有项目一齐上，在必须时期内，还需要主题明确、中心突出。在外企，课程设计还要注重东西方文化，因为两种文化背景的受训人员理解知识的背景和方式有很大的不一样，如东方人喜欢团体性的问答，而西方人则喜欢与教师独立交流的互动式学习。

在培训形式上要灵活、生动、活泼，易于为员工所理解，切忌形式主义、走过场;要紧密联系实践，构成双方的良性互动，避免单向的灌输。大部分跨国公司都有职位说明书，在职位说明书中都会列出该职位所需要的知识、技能和态度。所以，出于组织需要的培训就要结合职位说明书来进行。

四、让员工认识到培训的重要性

员工往往认为培训的重要意义在于获得证书，而忽略了培训的实质。

一旦获得所需要的证书，员工进一步提高自我甚至应用从培训中所获得技能的进取性就消失了。切忌所有学员都有证书，如果是这样，也就丧失了激励的作用。每次培训坚持必须比例的不及格者，这样学员才会努力并认真地参与进来。

对于不及格者，可参加下次的培训，并拿到证书。证书不必须要权威机构的，也能够是企业内部的，但你要尽量将这个证书变得权威些，变得有吸引力些。改善员工的硬技能固然重要，同时，改善他们的软技能，如纪律观念、职业道德和献身精神更为重要。

因为它不仅仅是硬技能培训有效性的保障，并且能够改变员工的工作态度。为此，向员工证明培训及课程对他们的重要性和对他们职业发展的帮忙会提高培训的效果。

**制造企业员工培训计划篇二**

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；必须进行有效的培训，做好培训的基础是要有可行完整实用的培训计划，现将今年的培训工作计划如下：

一、建立集团公司、下属各分公司和车间班组的三级培训教育体系

一级培训是集团公司负责集团大政方针、公司文化、发展战略、员工心态、规章制度、管理技能、新技术、新知识等前瞻性教育和培训。培训对象为集团公司中层以上管理人员和集团全体管理人员。组织部门为人力资源部，每月至少进行一次，每次不少于一个半小时。

二级培训是各分公司负责对本单位班组长以上和管理人员的培训，主要内容是公司企业文化教育、本单位规章制度及安全操作规程；负责人为各分公司总经理。每月一次，每次不少于一个半小时。

三级培训是各车间班组负责对所管辖的全体员工的培训，主要内容是岗位职责、操作规程、安全操作规程、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。培训时间是每周不少于一次，每次不少于一小时。利用每天的班前会班后会，反复学习本岗位职责和安全操作规程。

二、各分公司专业业务技能知识的培训，主要内容是三个方面：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；每周一次，每次不少于一小时。

三、各部门(如销售、财务、采购、人力资源、国际贸易、办公室)专业知识的培训由部门负责人组织进行，主要内容就是本部门相关专业知识的系统培训，结合工作实际运行中出现的专业问题，进行探讨培训交流，教会下属如何去做好工作，提高下属的专业技能，每周一次，每次不少于一小时。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。

四、新员工的岗前培训：新员工集中招聘八人以上者由公司人力资源部组织培训，不得少于三天，主要内容是公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、产品介绍、通用规章制度和通用安全操作规程，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要有书面考试，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。

五、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、培训作业上交等情况纳入档案管理和全年的考核之中。考核是两个方面，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，以适应公司的转型和高速发展，塑造学习型组织，体现公司和个人的价值。

六、要求：各分公司各部门拟定本单位的年度培训计划，培训年度工作计划于一月十日前报主管领导；培训计划要认真去做，细化到每个月进行几次，培训计划中要明确培训的组织者、责任人，培训时间，培训主题及内容，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。

通过培训全体管理人员和员工明确公司的企业文化内涵和岗位业务知识，明确各自岗位职责、工作标准，熟练掌握多种业务技能，改进绩效，进而提高全体管理人员和员工的素质，提高公司的管理水平；达到公司和员工的双赢，从而为实现公司的战略目标奠定人才基础。

**制造企业员工培训计划篇三**

一、培训目标

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。

**制造企业员工培训计划篇四**

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。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

20xx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，考核优秀者给于一定的表彰奖励。

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、高层次人才培训。

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。

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，树立长远观念和大局观念，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企业，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!

**制造企业员工培训计划篇五**

根据公司的安排，为提高员工的综合能力，特此做以下员工培训计划，希望有所帮助。

一、培训计划要有系统性

根据企业现状及发展目标，系统制定各部门、岗位的培训发展计划。

根据每个人的职业生涯设计为每个人制定了个性化的培训计划，搭建起了个性化发展的空间，提供了充分的培训机会，并实行培训与上岗资格相结合。制定一个具体、多样的培训主题，行之有效的培训计划，涵盖各个部门、各个层次。针对不同的培训对象，采用适当的主题、深度及培训形式。

一刀切式的培训不会收到预期效果。对高级管理者强调培训也同样重要。培训往往是为提升低层员工而设。如果高级经理不称职，那么整个培训预算将会付诸东流。

企业的运营中出现的问题往往与管理有关，管理问题不解决，光培训员工的技能是无效的，所以系统的培训首先应当从解决问题的根源——管理着手。

二、培训内容要有前瞻性

企业培训不仅仅是为了目前的需要，更要考虑将来的长远发展。培训内容的适当与否是培训是否有效的关键因素，为此必须作好培训前的需求分析。个人分析就是找出某一员工现有的技能水平与要求的技能水平的缺口。

培训就是要填补缺口，雪中送炭。需要建立一种持续的、经常性的培训机制。这种机制应涵盖企业的所有员工，还要选择适合的培训方法。

例如用于在岗培训的内部导师体系，用于强化培训的内部培训专家，利用外部培训资源：将员工送到外部进行培训或邀请外部培训专家来企业培训等。

三、课程设计要有针对性

要“有的放矢”，把握好培训的主题方向、要达到的目标，不能“漫无目的”地所有项目一起上，在一定时期内，还需要主题明确、中心突出。在外企，课程设计还要注重东西方文化，因为两种文化背景的受训人员接受知识的背景和方式有很大的不同，如东方人喜欢集体性的问答，而西方人则喜欢与老师独立交流的互动式学习。

在培训形式上要灵活、生动、活泼，易于为员工所接受，切忌形式主义、走过场;要紧密联系实践，形成双方的良性互动，避免单向的灌输。大部分跨国公司都有职位说明书，在职位说明书中都会列出该职位所需要的知识、技能和态度。所以，出于组织需要的培训就要结合职位说明书来进行。

四、让员工认识到培训的重要性

员工往往认为培训的重要意义在于获得证书，而忽略了培训的实质。

一旦获得所需要的证书，员工进一步提高自我甚至应用从培训中所获得技能的积极性就消失了。切忌所有学员都有证书，如果是这样，也就丧失了激励的作用。每次培训保持一定比例的不及格者，这样学员才会努力并认真地参与进来。

对于不及格者，可参加下次的培训，并拿到证书。证书不一定要权威机构的，也可以是企业内部的，但你要尽量将这个证书变得权威些，变得有吸引力些。改善员工的硬技能固然重要，同时，改善他们的软技能，如纪律观念、职业道德和献身精神更为重要。

因为它不仅是硬技能培训有效性的保障，而且可以改变员工的工作态度。为此，向员工表明培训及课程对他们的重要性和对他们职业发展的帮助会提高培训的效果。

**制造企业员工培训计划篇六**

为了提高培训工作的计划性、针对性、有效性，使培训工作更为切实地发挥作用，提高员工的实际工作技能和工作绩效，根据gmp要求和20xx年培训计划，结合20xx培训重点——历次gmp检查及自检提出的问题及整改情况，我们对20xx年度的公司内部培训作如下安排：

一、公司级整体培训：

1、培训对象：公司全体员工

2、培训目的：

(1)、引导员工认清自己的责任与使命并成为可堪培养与发展的优秀企业员工。

(2)、树立正确的质量意识和观念，更新现有专业知识，充实个人知识储备，巩固和提高公司质量管理水平。

(3)、强化员工gmp意识，全面扩大gmp领域的专业视野。

(4)、了解国家安全生产方针、法律法规和常见事故防范、应急措施基本常识；掌握岗位安全操作规程；提高职工安全生产意识；减少或杜绝安全隐患和事故的发生。

3、培训内容及方式：

培训内容：结合历次gmp检查及自检发现的问题与整改情况，讲授有关药品法律法规、药品gmp知识、质量管理、生产管理、物料管理、设备管理、安全生产相关知识等。

培训方式：综合管理部统一组织全体员工集中面授。

4、培训学习时间：

20xx年7月下旬1-2天。

5、考核：

笔试，采取闭卷考，笔试考核试题由各授课人出题，综合管理部统一组织考试。

二、部门级岗位培训：

1、培训对象：各部门员工

2、培训目的：各部门负责人根据本部门员工应掌握的gmp文件、岗位职责、专业知识、操作技能等，进行有针对性的部门岗位培训，强化员工gmp意识，提高员工工作技能。

3、培训内容及方式：

培训内容：部门岗位必备的专业知识、部门相关gmp文件、部门职责、操作技能、岗位sop及相关的管理制度等。

培训方式：由各部门自行组织本部门员工采取集中面授、现场演示、讨论会、文件学习等方式进行培训，部门负责人为主要授课人，并把培训讲义或培训大纲、培训记录、培训试题等相关培训档案材料报送到综合管理部备案。

4、培训学习时间：

20xx年全年各部门根据实际情况灵活安排。

5、考核分口试、笔试，笔试考核由部门负责人自行组织考试；口试由授课人在课堂上进行提问。口试占50%，笔试占50%，笔试为闭卷考。

三、班组级岗位培训：

1、培训对象：各班组岗位员工。

2、培训目的：着重加强班组岗位培训，有针对性的开展班组岗位培训，使gmp工作贯彻落实到每一个岗位，提高岗位员工的工作技能。

3、培训内容及方式：

培训内容：班组岗位必备专业知识、岗位相关gmp文件、岗位职责、岗位sop、生产工艺规程、实际操作技能及岗位相关的管理制度等。

培训方式：由各部门组织班组岗位员工采取集中面授、现场演示等方式进行班组岗位培训，授课人由班组长或优秀员工担任，班组长负责培训出题、考核，并把培训讲义或大纲、培训记录、培训考核成绩等相关培训档案材料报送到综合管理部备案。

4、培训学习时间：

20xx年各班组根据工作情况灵活安排。

5、考核分笔试、口试、实际操作，笔试考核试题由各班组长出题并组织考核，综合管理部负责试题打印；口试由授课人在课堂上进行提问；实际操作由班组长和部门负责人共同进行现场考核。笔试占30%，口试占30%，实际操作占40%。

**制造企业员工培训计划篇七**

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。本着创建一支高素质、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。通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，培训面力争达到50%以上，重点是提高他们的政治素养、管理能力、人际沟通能力和业务能力。同时要求xx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x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内容，各单位要围绕客运专线铁路施工技术及管理，选择优秀的专业技术、管理人才委外学习培训，通过学习，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，积极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能力满足要求。

(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x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，通过培训考核，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内容的培训。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。

(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，并通过专业比武的形式，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，树立长远观念和大局观念，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、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。一是充分发挥职工大学和技工学校培训资源和专业特长，积极整合，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、技工学校及各单位和在建工程项目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一定的支持和倾斜；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情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，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)xx有限公司办班培训及员工外送培训要严格按照《x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。

**制造企业员工培训计划篇八**

徐工科技是国内知名企业，是集压实机械、铲运机械、路面机械等工程机械的开发、制造与销售为一体的专业公司，产品远销欧美、日本、东南亚、中东、非洲、南北美洲等国际市场，装载机产品出口量连续20xx年保持行业第一。鉴于国际国内市场变化和公司实际生产情况，为保证公司健康发展，现制定员工培训计划如下：

总体目标：

加强公司操作人员技术等级培训，不断提高操作人员的操作技能，增加科技研发、技术创新与改造、严格履行岗位职责的能力，并同时加深其安全防范意识。

培训原则：

1、坚持按需施教、务求实效的原则，确保培训质量。

2、以公司为主要培训基地，立足自主培训，坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则，时间累计为7天。

操作人员培训：

1、对操作人员进行新技术的概念讲解，使操作人员形成初步认识，通过实际操作加深印象，提高受训人员的实际操作的能力。

2、由厂家派遣专业人员进行操作指导，确保培训效果。 培训过程的管理与监督：

1、严把培训质量关。在培训过程中，为提高培训质量、保证培训效果，要加强培训过程中的管理与质量控制，严格对培训人员的考核。

2、完善培训效果的评估方式。从培训人员的培训考核与实践操作，结合专业人员的培训评价等方面测定培训效果，确保培训效果。

培训考核与评估：

培训计划有效进行要有组织上的保证，培训结束前要进行严格的培训考核，并对培训结果要进行跟踪，使培训人员能得到技术上的提升，能不断的适应公司的发展需求。

以上计划妥否，请领导审核。

培训计划表

第一天：数控机床介绍，了解数控机床的结构，安全知识的

加固。

第二天：厂家讲解机床面板的功能及常见故障的原因和排除

方法。

第三天：厂家进行实际操作演练，培训人员随后在厂家指导

下进行实践。

第四天：实际操作训练。

第五天：实际操作训练。

第六天：实际操作训练。

第七天：模拟考核。

**制造企业员工培训计划篇九**

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》。

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)。

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、评估

公司对员工的培训进行评估及打分，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。

**制造企业员工培训计划篇十**

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，考核优秀者给于一定的表彰奖励。

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、高层次人才培训。

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，树立长远观念和大局观念，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企业，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!

**制造企业员工培训计划篇十一**

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;必须进行有效的培训，做好培训的基础是要有可行完整实用的培训计划，现将今年的培训工作计划如下：

一、建立集团公司、下属各分公司和车间班组的三级培训教育体系

一级培训是集团公司负责集团大政方针、公司文化、发展战略、员工心态、规章制度、管理技能、新技术、新知识等前瞻性教育和培训。培训对象为集团公司中层以上管理人员和集团全体管理人员。组织部门为人力资源部，每月至少进行一次，每次不少于一个半小时。

二级培训是各分公司负责对本单位班组长以上和管理人员的培训，主要内容是公司企业文化教育、本单位规章制度及安全操作规程;负责人为各分公司总经理。每月一次，每次不少于一个半小时。

三级培训是各车间班组负责对所管辖的全体员工的培训，主要内容是岗位职责、操作规程、安全操作规程、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。培训时间是每周不少于一次，每次不少于一小时。利用每天的班前会班后会，反复学习本岗位职责和安全操作规程。

二、各分公司专业业务技能知识的培训，主要内容是三个方面：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;每周一次，每次不少于一小时。

三、各部门(如销售、财务、采购、人力资源、国际贸易、办公室)专业知识的培训由部门负责人组织进行，主要内容就是本部门相关专业知识的系统培训，结合工作实际运行中出现的专业问题，进行探讨培训交流，教会下属如何去做好工作，提高下属的专业技能，每周一次，每次不少于一小时。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。

四、新员工的岗前培训：新员工集中招聘八人以上者由公司人力资源部组织培训，不得少于三天，主要内容是公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、产品介绍、通用规章制度和通用安全操作规程，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要有书面考试，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。

五、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、培训作业上交等情况纳入档案管理和全年的考核之中。考核是两个方面，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，以适应公司的转型和高速发展，塑造学习型组织，体现公司和个人的价值。

六、要求：各分公司各部门拟定本单位的年度培训计划，培训年度工作计划于一月十日前报主管领导;培训计划要认真去做，细化到每个月进行几次，培训计划中要明确培训的组织者、责任人，培训时间，培训主题及内容，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。 通过培训全体管理人员和员工明确公司的企业文化内涵和岗位业务知识，明确各自岗位职责、工作标准，熟练掌握多种业务技能，改进绩效，进而提高全体管理人员和员工的素质，提高公司的管理水平;达到公司和员工的双赢，从而为实现公司的战略目标奠定人才基础。

**制造企业员工培训计划篇十二**

为切实提高员工队伍基本职业素养、专业操作技能以及客户拓展服务能力，不断促进站内培训的针对性与有效性实施，特制定本实施细则：

一、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要求，制定本办法。

二、培训计划与管理

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

三、培训方式

1、公司员工培训分为定期和不定期培训两种方式；

2、全体员工每年至少安排一个星期的脱产培训学习；

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

四、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。每期授课结束后要进行考试，考试合格的发给合格证。考试成绩记入员工档案，作为年终考评的依据之一。

五、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。

六、培训教材

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。

2、各部门培训的教材由部门经理决定，经费控制在\_\_\_元以内。

七、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。

八、奖励

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。

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。

九、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。

**制造企业员工培训计划篇十三**

20x年以来，镇民生服务中心在党委、政府的正确领导下，以保障全镇弱势人民群众的基本生活权益为根本，不断把强化为人民群众服务的意识，把为人民群众做好事、办实事作为民生服务中心工作的重点，在社会救助、救灾、优抚和对农村低保、五保供养、殡葬管理工作、农村危房改造等工作中都较好的完成了工作任务，现将工作做如下汇报：

一、民生服务中心20x年工作完成情况

(一)重点民生工作进展良好

1、农村危房和旧村庄改造工作。根据20x年平罗县关于实施农村危房改造工作会议和文件精神，加快推进统筹城乡发展进程，提高农民居住质量，崇岗镇人民政府在成立农村危房改造工作领导小组的同时，结合我镇实际制定了《崇岗镇农村危房改造实施方案》，为危房改造实施打下了良好的基础。我镇民生服务中心工作人员积极响应、宣传上级惠民政策，做好了低保户和贫困户摸底调查工作，对不同时期的房屋面貌进行拍照，整理好了危房改造材料，进行了归档和上报工作。根据实施方案20x年，投入资金520万元，完成崇岗镇危房改造65套;投入资金120万元，完成旧村庄改造点2个，整治村庄群众住房150套，治理村庄巷道360米，村庄主干道路3500米，粉刷村庄房屋150户，围墙3947米，混凝土硬化巷道600米，清理垃圾、杂物30余吨。

2、村务公开和民主管理工作进展顺利自村务公开和民主管理工作实施以来，我镇取得了较为明显的成就。在这项工作中，镇民生服务中心对村务公开和民主管理工作档案进行了细致地整理，定

期检查了各村村务公开和民主管理档案，制定了难点村治理实施方案，使难点村在村务公开和民主管理工作中存在的问题得到及时的改善，得到了上级单位的肯定。

(二)社会保障工作取得阶段性成效

1、社会保险工作进展快20x年统筹城乡居民基本医疗保险和新型农村养老保险工作开展以来，我镇积极传达上级文件精神和国家相关政策，成立了工作领导小组，结合我镇实际情况制定了工作安排和目标任务表，督促各村(社区)城乡居民基本医疗保险和新型农村养老保险收缴工作顺利按时完成。目前这两项社会保险工作已经基本完成，各村积极宣传，真正做到了让符合条件的群众都参保、都享受到国家的政策。城乡居民医疗保险共参保11937人，缴费总额为716380元;新型农村养老保险共参保3888人，缴费总额为847940元。

2、社会救助、救灾工作成效明显 不断提高社会救助管理水平、建立了低保、五保标准增长机制。

(1)社会救助20x年镇民生服务中心救助陈宝龙等困难群众15人次，其中申请民政局救助2人，落实救助金额1.62万元。

(2)低保评审按照县民政局文件精神，民生服务中心从8月份开始逐村逐队对我镇低保进行全面核查、评审，让生活困难的群众得到社会保障。经核查、评审全镇第四季度共有低保户433户，539人。其中享受a类108人，b类145人，c类286人。

(3)五保工作民生服务中心定期探望散居和集中供养五保老人，对他们的生活起居嘘寒问暖，按时发放生活费。逢年过节代表党和政府按当地习俗购置生活必需品看望五保老人，带去党和政府的关怀。陶乐养老城是经自治区人民政府研究批准建设的农村五保供养机构，专门解决五保老人集中供养问题。我镇分管副镇长和民生服务中心积极配合民政厅社会救助处和陶乐养老城

工作人员做好了这项工作，并将首批筛选的6名符合条件且本人愿意入住的五保供养对象顺利地入住陶乐养老城，让老人们享受到了国家的政策，体会到了党的温暖。目前我镇供养五保人员共有26名，其中新增3人。

(4)救灾工作。完善修订了《崇岗镇防震减灾应急预案》，适时组织了地震应急预案的演练，严格了值班制度，确保了灾害来临时人民群众得以生命安全保障。

**制造企业员工培训计划篇十四**

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。

**制造企业员工培训计划篇十五**

一、概要

本计划主要内容为公司人力资源部20xx年培训工作的具体内容、时间安排和费用预算等。编制本计划的目的在于加强对培训工作的管理，提高培训工作的计划性、有效性和针对性，使得培训工作能够有效地配合和推动公司战略提升和年度经营目标的实现。

二、依据

公司岗位说明书、员工培训需求调查、中层管理人员座谈、公司战略提升与拓展需求、公司对培训工作的要求。

三、培训工作的原则、方针和要求

为确保培训工作具有明确的行动方向，人力资源部特制定了培训原则、方针和要求，用以指导全年培训工作的开展。

1、培训原则

实用性、有效性、针对性、持续性为公司培训管理的根本原则。

2、培训方针

以提升全员综合能力为基础，以提高中层管理能力、团队协作融合和员工实际岗位技能为重点，建立具有\_\_特色的全员培训机制，全面促进员工成长与发展和公司整体竞争力提升，确保培训对公司业绩达标、战略提升及员工个人成长的推进力。

四、培训工作目标

1、建立并不断完善公司培训体系与操作流程，确保培训工作高效运作；

2、传递和发展\_\_资讯企业文化，建立员工特别是新员工对企业的归属感和认同感；

3、使所有在岗员工20\_\_年都能享有高质量、高价值的培训；

4、重点为中层管理人员提供系统培训，以保证各部门工作目标的有效完成；

5、进一步完善培训课程体系，确保培训内容和企业文化的一致性；

6、打造具备可复制性的系列品牌课程，并备档；

7、建立内外部培训师队伍，确保培训师资的胜任能力与实际培训效果；

8、推行交叉培训，实现企业资源共享和员工业务能力提升；

9、加强企业文化氛围对企业的渗透。

**制造企业员工培训计划篇十六**

一、企业复工前的防控措施

1、建立防控体系。成立防控领导小组，落实“一把手\"负责制，强化企业防控主体责任，编制企业防控方案，指定专人负责。用好疫情防控一点通平台，加强宣传推广。建立企业内部防疫防控信息上报机制，自觉接受企业全员监督。

2、集中进行排查。对返沈来沈务工人员，特别是来自疫情高发区的人员，必须及时报送，新增情况逐日填报。

3、组织体温检测。对到岗返沈务工人员，及时调查了解其健康状况，做好体温检测和信息登记上报工作。发现发热病人，按照一级响应措施有关要求，由120专车转送至指定医疗机构发热门诊留验筛查。

4、设置观察场所。企业要积极创造条件，设置集中隔离医学观察场所，按要求由各市(县)区疫控中心验收通过，以备使用。如无条件设置隔离医学观察场所的，在落实一级响应措施期间推迟接受疫情高发区相关人员返沈务工。

5、集中医学观察。对疫情高发区返沈务工人员，以及返沈前两周内有疫情高发区旅行史、与疫情高发区人员接触史和新型冠状病毒感染肺炎病例接触史的返沈务工人员，应在集中隔离医学观察场所，按规范要求强行实施14天集中医学观察。

6、做好环境消杀。根据全市疫情防控消杀工作要求，及时制定本单位疫情防控工作方案，做好厂区(办公区、生产区、生活区、食堂、公共区)和车辆病毒消杀，为企业复工做好准备。

7、做好员工培训。主动开展疫情防控知识宣传，教育监督好员工，采取企业、居住点两点一线相对可控封闭措施，不参加聚会，非必要不外出，外出须做好防护。

8、加强物资储备。加强口罩、温度计、消毒药械等疫情应对物资准备，确保上岗人员必须具备相应防护用品。

二、企业复工后的防控措施

1、开展体温检测。每日监测记录员工身体状况，进入厂区前自觉接受体温检测，体温正常方可工作。一旦发现发热、咳嗽等症状的职工，立即指导其到发热门诊就医，并报当地防控应急指挥部。

2、科学佩戴口罩。要求员工正确佩戴口罩，在乘坐公共交通工具上下班、参加会议、多人办公、接待访客以及在人员密集场所必须佩戴口罩。科学处置废弃口罩，员工摘口罩前后做好手部清洁，废弃口罩丢入垃圾桶内，每天对垃圾桶进行消毒处理。

3、落实防疫措施。每日对门厅、楼道、会议室、电梯、楼梯、快递投放箱、公共活动场所、卫生间等公共部位和座机电话、工作台、桌椅等物体表面进行消毒。班车、公务用车使用后及时消毒。

4、加强通风换气。加强职工工作和生活场所自然通风和机械通风，保持空气流通。减少使用空调，定期开窗通风、清洗空调;对有回风的集中式空调系统，要在回风口设置低阻中效空气过滤器，并加强新风口空气过滤器的清洁和更换，保证人均新风量符合《工业企业设计卫生标准》gbz1-20\_\_的要求。

5、加强食堂管理。设立公共洗手消毒设施，供就餐人员餐前餐后洗手消毒。用餐尽量改为分时段分餐制，制作固定菜式搭配的套餐，即取即走，减少人员等餐排队时间。对在食堂就餐人员，尽量放宽人员间用餐座位间隔。餐厅每日消毒，餐桌椅使用后进行消毒，餐具用品须高温消毒。

7、做好会议管理。要求员工佩戴口罩，进入会议室前洗手消毒。开会人员间隔1米以上。停止职工非必要的出差，减少集中开会，控制会议时间，会议时间过长时，应开窗通风。会议结束后场地、家具须进行消毒。

8、规范来访接待。访客须佩戴口罩，进入厂区应进行体温检测，安保人员要认真询问和登记人员情况，重点了解有无湖北等疫情高发区接触史和发热、咳嗽、呼吸不畅等症状。如无上述情况，方可进入厂区。

**制造企业员工培训计划篇十七**

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和入库的项目，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，我们在确保农副食品加工、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。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找