# 职业技能培训活动策划方案范文

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-09-17

*职业技能培训是指按照国家职业分类和职业技能标准进行的规范性培训。国家规定一些职位必须经过职业培训，获得技能等级证书后方可上岗。今天小编在这给大家整理了一些职业技能培训活动策划方案，我们一起来看看吧!职业技能培训活动策划方案1为认真贯彻落实《...*

职业技能培训是指按照国家职业分类和职业技能标准进行的规范性培训。国家规定一些职位必须经过职业培训，获得技能等级证书后方可上岗。今天小编在这给大家整理了一些职业技能培训活动策划方案，我们一起来看看吧!

**职业技能培训活动策划方案1**

为认真贯彻落实《国务院中央军委关于加强退役士兵职业教育和技能培训工作的通知》(国发〔20\_\_〕42号)和《\_\_省退役士兵职业教育和技能培训管理暂行办法》(\_\_民发〔20\_\_〕40号)精神，加强退役士兵教育培训工作，帮助退役士兵实现就业，结合我县实际，特制定本方案。

一、指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻落实党的十八届五中全会及相关文件精神，按照国务院、中央军委关于加强退役士兵职业教育和技能培训工作的总体要求，围绕省委、省政府关于“加速发展、加快转型、推动跨越”的主基调，坚持“就业是民生之本”和“以兵为本，为兵服务”的理念，建立部队满意、退役士兵满意、用人单位满意的退役士兵教育培训制度，推动社会经济和国防建设协调发展，切实维护社会和谐稳定。

二、组织领导

根据民政(双拥)年度工作目标任务和人力资源社会保障部门就业培训工作计划，结合思南实际，决定成立思南县退役士兵职业教育和技能培训工作领导小组(另行文)。领导小组下设办公室在县民政局，双拥办主任兼任办公室主任，负责牵头组织培训筹备、教学管理、宣传保障、考核督导、就业指导等工作。

三、培训原则

(一)自主性原则。退役士兵可自愿报名、自主选择专业，免费参加一次由政府组织的职业技能教育培训。

(二)实用性原则。顺应产业结构调整、经济转型升级的需求，以提高退役士兵职业素质和职业技能为核心，重点抓好就业市场急需紧缺的技能人才培养，同时鼓励支持退役士兵参加普通高等学历教育。

(三)规范性原则。认真执行本方案，突出培训工作的规范性和科学性，协助对参训对象的管理，严格考核纪律和考勤制度，提高培训工作的质量。

四、培训目标

通过实施退役士兵职业技能培训，使退役士兵掌握基本的理论知识，具备独立的实践技能操作能力。力争使自主就业退役士兵\_\_0%知晓教育培训优惠政策、有意愿的\_\_0%能参加培训、参加培训的\_\_0%能取得资格证书、培训后\_\_0%能推荐就业的工作目标。让退役士兵以最小限度的投资、最直接的操作方法，掌握一技之长，具备就业、自主创业的技能技术，以实现适应社会需求、达到就业目的。

五、培训对象

20\_\_年和20\_\_年冬季正常退出现役的自主就业并自愿参加且能够正常参加教育培训的退役士兵(不含已安排工作、已退休、已供养士兵)。

六、培训内容及时间

培训内容以实用技能便于就业为主，如：驾驶、养殖、种植、机修等专业。培训时间不低于半个月。

七、培训方式

培训由县民政局、县人社局协调有关部门采取分期分批的方式组织20\_\_年和20\_\_年正常退出现役的自主就业退役士兵参加年度劳动技能培训。

八、培训机构

由县民政局会同县人社局确定具有相应资质的培训机构进行培训。

九、培训经费

原则上由县政府协调县民政、县财政和县就业部门解决。县民政局根据培训情况给予相应补助。

十、部门职责

县民政局：负责牵头协调、人员预测、动员报名、资格审查、档案转接、经费预算及分配等工作。

县人社局：负责推荐并指导所属技工院校和社会培训机构做好招生录取、计划制订、教学管理、技能鉴定、发证及就业推荐等组织实施工作，充分发挥公共就业服务和指导职能。

县教育局：负责指导所属院校及培训机构做好招生录取、计划制订、教学管理、考试考核、发证及就业推荐等组织实施工作。

县财政局：负责教育培训经费的筹措安排，确保所需资金落实到位，并会同县民政、人社、教育等部门加强对资金使用的监督管理。

县人武部：负责利用新兵征集和预备役登记等时机进行政策宣传和思想教育，协助做好退役士兵在学习培训期间的教育管理工作。

其它部门按职能分工抓好落实，各部门要密切配合、通力协作，及时协调解决工作中遇到的实际问题，确保退役士兵职业教育和技能培训工作顺利有序进行。

十一、工作措施

(一)健全组织，加强领导。各单位要高度重视此项工作，县民政局、县人社局等部门要抽调精干人员参加培训领导机构，负责培训工作。各乡(镇、街道)要搞好思想发动，认真组织辖区范围内20\_\_年和20\_\_年正常退出现役的自主就业退役士兵全部参加培训，要明确专人负责辖区范围内参加培训人员的跟踪管理。退役士兵培训工作将纳入绩效考核，对管理不到位，造成人员不按时参加培训，中途离开的将追究相关责任人责任。

(二)明确职责，分工负责。要进一步细化工作职责，一是各乡(镇、街道)、各有关部门要按照创建全国全省双拥模范县(城)的有关规定，根据职责分工，主动担起责任;二是领导小组办公室要将培训各方面的职责分解到人，确保培训工作事事有人抓、处处有人管。

(三)注重宣传，发动到位。要加大宣传力度，为培训工作的顺利开展奠定坚实的思想基础，营造浓厚的舆论氛围。一是在培训开始前，要利用电视、广播、网络等媒体，作好前期宣传，激发退役士兵参与培训的积极性;二是要根据培训工作的进展情况，及时搞好跟踪报道，特别是要在县级媒体进行宣传报道。

(四)严格管理，确保安全。把安全稳定作为培训工作的基本底线，严格抓好安全管理工作。高度关注用火、用电、用水和饮食卫生安全。特别是负责培训工作的人员，要高度认真负责，加强对参训人员的管理，确保整个培训期间不发生安全问题。

(五)加强配合，圆满完成。各部门要加强协调配合，合力搞好保障工作，确保培训工作顺利推进。在退役士兵技能培训正式开班前，县民政、县财政、县人社要加强协调，及时安排拨付培训经费，确保培训工作顺利开展。培训开始后，要按照规定标准和要求及时将培训经费足额拨付到位，纪检监察部门要搞好跟踪监督检查。

(六)创新方法，保证就业。要积极创新思路和方法，加强与用人单位协调联系，努力提高就业率。培训期间如有用人单位需要招聘退役人员工作的，可以先与退役人员签订意向性就业协议，在完成培训后另行签订正式合同，退役人员要在培训结束后方可到用人单位工作。用人单位也可利用培训时机派人到学校介绍本单位情况，讲解本单位就业方面的劳动技能和知识，以便今后能和退伍人员签订就业协议，人社部门要加强协调，确保就业人员签订就业合同。

**职业技能培训活动策划方案2**

为确保\_\_年职业技能培训工作保质保量的完成，避免培训违纪违规情况的发生，切实让参加技能培训的城乡劳动者学习到真正的就业技能，培训工作计划如下：

1、培训前期准备工作。\_\_年继续按照德人社办【\_\_】1314号文件开展今年招投标任务。预计职业技能培训任务2600人，其中青年劳动者(35岁以下)技能培训1800人，其他城乡劳动者培训800人。每班要求青年劳动者必须达到80%，具体培训项目为：

2、培训计划申报制度。申报培训班必须是经过招投标确定的项目，开班计划(职业培训计划书)必须附上教学内容及日程安排以及参加培训学员名册，审核《职业培训计划书》相关人员(就业局工作人员)在“就业服务管理信息系统”中核实参加培训学员信息正确并签字批准后，方可开班，否则不予认可。《职业培训计划书》一式四份(人社局、行政审批科、就业局、培训机构各一份)

3、培训教学及日程安排。为了确保职业技能培训的质量，保证参加培训的学员真正能够学到一技之长，要求各定点培训机构必须保证教学时间落实、教学人员落实、教学设备落实。培训教材须使用相关专业(工种)正版教材，并报就业局备案。做到参加培训的学员有书看、有笔记、有实作。每天上午必须保证两个小时(9：00-11:00)理论学习或者实际操作时间。实行每次实名签到登记制度，严禁代签、补签等现象。上课时间达不得60%的学员视为培训不合格学员。

4、常态巡查制度。对经审批同意开办的培训班，就业局或人社局相关部门将进行不定期的现场随机抽查，核查清点培训人数，检查教学计划执行及考核情况，并做好检查记录。开班检查重点要结合培训机构提供的设备清单、师资等认真核对是否到位、场地是否能满足培训需要;检查教材是否发放;检查培训是否按计划执行。中途检查要重点检查教学过程是否按照教学计划，有序组织和进行。质量检查记录表必须现场填写，请培训机构老师确定签字。若参加培训学员达不到50%以上，将责令其进行整改。若参加培训学员达不到30%，本培训班将视同作废。如检查中有其他问题，将以书面形式向机构进行通报。

5、考核鉴定制度。培训机构组织的培训或企业新录用人员岗前就业技能培训结束，所有人员必须参加职业技能鉴定(含专项能力考核)，职业技能鉴定(含专项能力考核)的理论知识考试由什邡市就业服务管理局实施进行统考。实际操作技能考核由德阳市技能鉴定指导中心按照“考培分离”的原则安排鉴定机构实施考核工作。要严格实行鉴定质量督导制度，做好考核现场各个环节的监督检查，确保鉴定质量。一旦发现有违规现象，情况严重的，取消其代为申请培训补贴资格。考核时培训机构应做好充分准备工作。要求参加技能鉴定人员必须带上本人身份证、贴有本人照片的准考证以及与准考证相一致的座位编号和实际操作考试应准备的设施材料。

6、网络管理制度。各培训机构要对培训学员信息进行实名制管理，开班计划申请时，要检查参加培训学员信息是否录入就业服务管理信息系统(要求职业技能培训班青年劳动者为80%，并录入在前部分，后部分为其他20%)。要加强对学员参加培训、享受培训政策情况全部过程的管理，系统录入将作为开班批准、拨付经费的依据。培训机构在进行培训时应按照培训计划制定教案，并督促学员做好笔记。建立健全好基础台账和学员档案资料。

7、培训机构参与补贴审核制度。人力资源和社会保障部门在收到培训机构的补贴申报材料后，在规定时限内认真履行审核职责，由就业服务管理机构对资料进行初审，报人力资源和社会保障部门审核。初审时通知被审核培训机构经办人员参加，审核按照补贴申报人员的20%进行抽查，抽查过程中出现参加培训人员联系不上或者其他将按照比例扣减，虚报5人以上本班次作废。并填写随机电话抽查记录表，由审核人员和被审核培训机构经办人员签字备查，以此作为补贴拨付的依据。

**职业技能培训活动策划方案3**

区直各有关部门、公共就业服务机构、职业培训单位、相关用人企业：

为进一步完善我区的职业培训管理机制，建立城乡统一的职业培训政策，充分发挥就业专项资金的作用，提高资金使用的安全性、规范性和有效性，根据市财政局、市人力资源和社会保障局《关于印发市就业专项资金管理办法的通知》、《关于下达20\_\_年就业专项资金的通知》;市人力资源和社会保障局《关于印发〈市职业培训管理暂行办法〉的通知》、《关于下达20\_\_年职业技能鉴定指标任务的通知》等有关文件的精神，结合我区企业生产和用工需求的实际情况制定本方案，20\_\_年我区的职业培训工作将严格按照本方案组织实施。

一、指导思想

为完善我区的职业培训机制，充分发挥政府补贴资金的作用，提高资金使用的安全性、规范性和有效性，切实调动劳动者参加培训、企业和培训机构参与培训的积极性，努力提高劳动者和企业职工的职业素质，促进更高质量就业，结合我区实际情况，制定本方案。

二、培训形式和对象

根据区的实际情况和市有关文件的要求，20\_\_年我区开展的培训形式以“按项目运作的农业富余劳动力转移就业培训”为主，采取由公共就业服务机构组织或联合相关部门(机构)共同开展，对有转移就业愿望的农业富余劳动力和企业就招收劳动力进行各种形式职业技能培训。由公共就业服务机构确定转移就业培训项目，制定转移就业培训方案，内容包括培训专业，组织培训的单位、培训对象、培训人数、培训时间、培训场所、课程安排、师资安排、就业方向和培训费用等并填报《开班申请表》(附表1)以及《培训学员花名册》(附表4)。经区人力资源和社会保障部门同意并确定补贴标准后组织培训。组织培训前按上报的《开班申请表》按期预拨培训资金50%，培训、鉴定完成后，填报《资金结算申请表》(附表2)据实结算资金，未完成的相应扣减。

三、培训时间

20\_\_年度的职业培训从20\_\_年10月8日至20\_\_年12月15日前完成。

四、培训组织实施

培训按照“谁培训、谁负责”的原则，统一实行“开班申请、政策公告、过程巡查、考核鉴定、效果评估、资金申领”的管理办法。

(一)开班申请。所开展的培训每班人数原则上不超过60人。培训机构须在当期培训开班前2个工作日前向监管组织实施培训项目的区人社局递交当期培训班的《开班申请表》、《培训学员花名册》、《培训课程安排表》。区人社局在收到开班申请资料的2个工作日内对开班申请作出同意与否的答复，并进行公示。对未按规定递交开班申请或不同意开班的，其所开展的培训不享受政策补贴。

(二)政策公告。培训机构同意开班后，应在开班的第一时间将补贴政策、补贴标准、补贴条件、申领办法、拨付方式、监督举报电话等内容在醒目位置公示等形式准确告知所有参训学员。

(三)过程巡查。区人社局将组织责任心强、公道正派、业务熟悉的人员组成巡查小组，现场巡查人员不少于2人，根据开班申请、课程安排、培训周期等情况，以班期为单位，采取查看台账资料、观看教学影音记录、听取汇报、现场询问、身份核对、电话抽查、实地走访等方式对开班情况及培训过程进行不定期现场督导和巡查，并据实填写《巡查情况记录表》(一式二份)，一份由培训机构存档，另一份由区人社局存档。作为对培训机构情况评估和核拨补贴的依据。

(四)考核鉴定。培训班结束后，培训机构应组织参训学员参加职业技能考核鉴定，经鉴定合格按规定颁发相应的国家职业资格证书，考核鉴定结果作为衡量培训绩效的重要指标。

(五)效果评估。培训结合后，区人社局结合过程巡查、考核鉴定情况，会同有关部门组织对培训机构办班情况、教学满意度、学员出勤率、学员参训率、参加鉴定率、考核合格率、就业情况、台账建立以及培训项目规定的其他要求等进行培训效果评估，并作为准入退出的参考指标。

(六)资金申领。根据相应的培训项目文件规定程序申领补贴资金。

**职业技能培训活动策划方案4**

技能培训可以说那个行业都有，很多，比如电脑技能培训，软件开发技能培训，汽修技能培训，厨师技能培训等。员工技能培训方案的制定直接影响到员工以后的工作效率，甚至直接影响到公司的运营，所以员工技能培训方案不容忽视。

一、员工技能培训的意义

职业技能培训的目的是开发受训者的职业技能。职业技能培训的目的是使受训者获得或提高某个方面的职业技能，而不是培训受训者的文化水平。当然，有些与文化素质教育 有联系的职业培训方式(如职业技术学校培训方式)，在职业培训的同时也进行高中阶段的文化课程教学，但这只是职业培训与普通教育相结合的事物，并不改变职业技能培训的目的。

现代企业的竞争，实际上是人才的竞争，而人才的竞争，很大程度上有赖于企业人力资源的开发。这就迫切需要加强职工技能培训，提高职工技能和知识，开发职工智慧潜能，激发职工创新欲望，增强职工市场竞争力，提升企业劳动绩效，实现企业又好又快发展。

加强企业职工技能培训是实现国家发展战略的需要。在市场经济条件下，企业经济效益的提高，越来越依赖于企业技术的进步和职工队伍整体素质的提高。发展经济，高超的技术可以引进，先进的设备也可以引进，但所需的大量技术工人是不可能引进的，而只能依靠大力发展职工教育培训，提高企业职工技能培训的质量与效果。这就迫切需要企业经营管理者从国家发展战略的高度上充分认识加强职工技能培训提素质的重大意义和作用，把提高职工队伍素质摆到更加突出的位置，为企业转型升级提供人才支撑，为实现国家发展战略奠定坚实基础。

加强企业职工技能培训是体现自身价值的需要。当前职工队伍结构发生了较大变化，整体素质有了一定提高。但是从总体上讲，基础专业知识方面缺乏自我“充电”学习的能力，关键核心技能上缺乏解决问题的能力。这就迫切需要加强职工技能培训，提高职工业务技能水平和解决实际问题的能力。 加强企业职工技能培训是提升企业核心竞争力的需要。现代企业的竞争，实际上是人才的竞争，而人才的竞争，很大程度上有赖于企业人力资源的开发。这就迫切需要加强职工技能培训，提高职工技能和知识，开发职工智慧潜能，激发职工创新欲望，增强职工市场竞争力，提升企业劳动绩效，实现企业又好又快发 展。

二、员工技能培训的内容

职业培训的内容是技术业务知识和实际操作能力。为了实现职业培训的目的，职业培训的内容是相关岗位或工种的技术业务知识和实际操作能力。受训者经过

职业培 训，获得谋求职业或保障职业安定必须的技术业务知识和实际操作能力。劳动者的职业素质取决于职业培训的程度，劳动者劳动权的实现在很大程度上与所受职业培 训的程度有关。

三、员工技能培训的方法

1、领导重视是搞好员工培训的前提

搞好员工技能培训首先需要各级领导站在企业生存发展的高度，从思想上高度重视，充分认识搞好员工技能培训的重要意义，真正从认识上统一，从行动上支持,把员工技能培训作为提高企业竞争力的大事列入重要的工作日程，制订短期、中期、长期培训目标、规划和切实可行的措施，不断加大投入，建立长效机制，使之真正达到较好的效果。 认真实施以提高岗位操作技能水平和事故处理能力为重点的技能人才培训，积极开展一系列职业技能竞赛、日常技术培训、岗位练兵等活动。

2、科学确定培训内容 技能培训内容是否科学合理，直接影响着员工技能培训的质量和效果。培训内容要是失误，培训的人才用不上，就会造成时间的资金的浪费。员工培训要与企业生产经营目标和企业长远发展目标相一致，培养德才兼备的人才。以提高员工的综合素质为内容进行培训。培训要有针对性、实效性和前瞻性。要培养复合型人才。复合型人才包括知识复合、能力复合、思维复合等多方面。

3、创新技能培训方式是搞好员工培训的保证

创新技能培训方式，广泛引入现代培训手段，是培训能否取得效果的根本。受传统教学思想的影响，在培训中一般以讲授为主，偏向理论较多，联系企业实际较少。因此，在培训中要理论联系实际，采取多种方式进行培训。比如：1、脱产培训，指员工离开工作岗位进行培训。2、互动式培训。培训由大家共同参与，每位员工都是老师，各负责主讲部分内容，每讲完一部分，员工就其授课内容及方式展开集体讨论，总结长处、改进不足，提高培训效果。

4、岗位复训。对于在某一岗位工作一段时间后的在岗员工进行岗位复训，以温故而新知，紧密结合生产实际，按需施教，根据实际工作中出现的问题和需要，缺什么补什么。

5、师带徒。此种方法主要适应于新员工和员工晋升、岗位轮换，当员工缺乏岗位经历或对岗位情况不熟时，必须通过带岗者的言传身教，使员工获取实践经验，以尽快达到岗位要求。

6、其他技能培训 除了“正规”的培训之外，还有哪些方法可以提高员工的技能、增加他们的知识呢?这里介绍五种简便易行的培训方法。

a.独立式学习

独立式学习就是让学习者独立完成一项具有挑战性工作。听起来不像是培训，但是这种潜在的培训价值很快就会在员工工作中显露出来。试想在整个工作中，他必须合理地安排每一个工作步骤：在什么时间达到怎样的目标;决定采取哪种工作方式、哪种技能;当工作中遇到困难的时候，他得自己去想办法，拿出一些具有创造性的解决方案。这对于培养他独立思考和创造性的能力都是很有好处的。这种学习方式也有利于促进学习者为独立完成工作去学习新的技能，迎接更大的挑战。

b.贴身式学习

这种培训是安排学习者在一段时间内跟随“师傅”一起工作，观察“师傅”是如何工作的，并从中学到一些新技能。学习者如同“师傅”的影子，这就要求“师傅”必须有足够的适合的技能传授给那个“影子”，而且“师傅”还需要留出一定的时间来解决工作中存在的问题，并随时回答“影子”提出的各种问题。这种培训方式在需要手工完成任务的领域较为常见，它不仅锻炼了员工的动手能力，还提高了他们的观察能力，增加了他们的学识。

c.开放式学习

这种学习方法给接受培训的人以较大的自由，学习者可以自由地选择学习的时间和学习的内容。学习的内容根据工作需要可以是管理课程，也可以是计算机编程方面的知识，或者是他们感兴趣的、对他们在工作中有用的一些知识。他们可以到图书馆里去自修，还可以请公司的业务顾问帮忙。有的公司甚至要求学习者在一段时间内阅读一些与他们工作相关的书籍，然后在公司的培训会上讲演。

d.度假式学习

有些公司通常会允许或安排某些业务骨干每星期有一天或者半天不到公司上班，让他们到工商管理大学去学习短期培训课程，并希望他们学成后，能够将这些理论知识应用到工作中解决实际问题。这就是我们所谓的“度假式学习”。通常员工也会利用这个“假期”获得相关的资格证书。

e.轮换式学习

在某些公司，我们通常会看到这样一个现象：一位经理前两年在公司的一个部门任职，而接下来的两年，却转入另一个部门任职，这就是我们所谓的“工作轮换”。它适用大大小小的公司。一般公司规定一两年内某些管理者的岗位就可以轮换一次。到那时，新的岗位，新的职位，新的员工，新的问题，一切从头开始，这样做有利于培养出全能人才。

四、员工技能培训的实施

第一，在着力宣传教育，深化职工思想认识上下功夫。

一是紧密结合企业实际，有针对性地开展国情、企情、厂情教育，培养职工为国家、为企业做贡献 的价值取向，全面提高职工的思想政治素质、组织管理能力和工作业务水平。二是以提高职工文化知识、提高现代工业技能的综合素质为目标，以创建劳模工作室、 职工创新工作室、“工人先锋号”为平台，紧紧围绕培养肯钻研、善探索、掌握现代生产技术的劳动者这一主题，调动职工学业务、练技能的积极性，提高职工技术 革新和管理创新能力，培养、造就一支具有高超技艺和精湛技能的职工人才队伍。

第二，在创新方式方法，激发职工学技练功上下功夫。

一是通过整理职工学历、职称档案及召开座谈会等形式，全方位调查职工技能培训需求，详细了解 和掌握不同层面、不同知识结构的职工所拥有的技能程度、个人特长、知识积累、发展方向等情况，找准职工对技能培训的需求，制定技能培训计划，完善技能培

训模式，做到技能培训形式多样化、技能培训对象层次化、技能培训方法多元化、技能培训内容实用化，增强技能培训的针对性，确保技能培训工作贴近实际，取得实 效。二是根据企业发展，建立远程教育培训网络，加快远程教育网培训管理平台的开发，通过计算机网络实现远程教学，以满足职工个性化、自主化、经常化学习的 需求，多层次、多渠道地提高职工文化素质和岗位技能。 第三，在畅通发展通道，搭建职工成才舞台上下功夫。一是坚持“唯才是举，用人所长”和“能者上，庸者下”的原则，打破专业限制进行技术岗位竞 聘，制定和落实选送优秀职工参加新技术、新知识、新工艺培训等激励措施，搭平台、压担子、促成长，为职工开辟成才快车道。二是紧密结合不同岗位特点、工作 内容和能力要求，建立完善以培养、评价、使用、激励为重点的高技能人才工作体系，在薪酬、福利、培训等方面向关键岗位技能人才倾斜，畅通企业技能人才职业 生涯发展通道。

**职业技能培训活动策划方案5**

现代企业的竞争，实际上是人才的竞争，而人才的竞争，很大程度上有赖于企业人力资源的开发。这就迫切需要加强职工技能培训，提高职工技能和知识，开发职工智慧潜能，激发职工创新欲望，增强职工市场竞争力，提升企业劳动绩效，实现企业又好又快发展。企业员工培训，作为直接提高经营管理者能力水平和员工技能，为企业提供新的工作思路、知识、信息、技能，增长员工才干和敬业、创新精神的根本途径和极好方式，是最为重要的人力资源开发，是比物质资本投资更重要的人力资本投资。本文就培训谈些个人看法，以求创新企业培训。

一、培训—企业腾飞的翅膀：

有效的企业培训,其实是提升企业综合竞争力的过程。事实上,培训的效果并不取决于受训者个人,而恰恰相反,企业组织本身作为一个有机体的状态,起着非常关键的作用。良好的培训对企业好处有四点：

1、培训能增强员工对企业的归属感和主人翁责任感。就企业而言，对员工培训得越充分，对员工越具有吸引力，越能发挥人力资源的高增值性，从而为企业创造更多的效益。有资料显示，百事可乐公司对深圳270名员工中的100名进行一次调查，这些人几乎全部参加过培训。其中80%的员工对自己从事的工作表示满意，87%的员工愿意继续留在公司工作。培训不仅提高了职工的技能，而且提高了职工对自身价值的认识，对工作目标有了更好的理解。

2、培训能促进企业与员工、管理层与员工层的双向沟通，增强企业向心力和凝聚力，塑造优秀的企业文化。不少企业采取自己培训和委托培训的办法。这样做容易将培训融入企业文化，因为企业文化是企业的灵魂，它是一种以价值观为核心对全体职工进行企业意识教育的微观文化体系。企业管理人员和员工认同企业文化，不仅会自觉学习掌握科技知识和技能，而且会增强主人翁意识、质量意识、创新意识。从而培养大家的敬业精神、革新精神和社会责任感，形成上上下下自学科技知识，自觉发明创造的良好氛围，企业的科技人才将茁壮成长，企业科技开发能力会明显增强。

3、培训能提高员工综合素质,提高生产效率和服务水平,树立企业良好形象，增强企业盈利能力。美国权威机构监测，培训的投资回报率一般在33%左右。在对美国大型制造业公司的分析中，公司从培训中得到的回报率大约可达20%-30%。摩托罗拉公司向全体雇员提供每年至少40小时的培训.调查表明：摩托罗拉公司每1美元培训费可以在3年以内实现40美元的生产效益。摩托罗拉公司认为，素质良好的公司雇员们已通过技术革新和节约操作为公司创造了40亿美元的财富。摩托罗拉公司的巨额培训收益说明了培训投资对企业的重要性。

4、适应市场变化、增强竞争优势，培养企业的后备力量,保持企业永继经营的生命力。企业竞争说穿了是人才的竞争。明智的企业家愈来清醒地认识到培训是企业发展不可忽视的“人本投资”，是提高企业“造血功能”的根本途径。美国的一项研究资料表明，企业技术创新的最佳投资比例是5：5，即“人本投资”和硬件投资各占50%。人本为主的软技术投资，作用于机械设备的硬技术投资后，产出的效益成倍增加。在同样的设备条件下，增加“人本”投资，可达到投1产8的投入产出比。发达国家在推进技术创新中，不但注意引进、更新改造机械设备等方面的硬件投入，而且更注重以提高人的素质为主要目标的软技术投入。事实证明，人才是企业的第一资源，有了一流的人才，就可以开发一流的产品，创造一流的业绩，企业就可以在市场竞争中立于不败之地。

二、培训与开发的原则：

为了保证培训与开发的方向不偏离组织预定的目标&企业必须制定基本原则，并以此为指导。具体包括以下几个方面：

1.战略原则：

企业必须将员工的培训与开发放在战略的高度来认识。员工培训有的能立竿见影，很快会反映到员工工作绩效上;有的可能在若干年后才能收到明显的效果，尤其是对管理人员的培训。因此，许多企业将培训看成是只见投入不见产出的”赔本”买卖,往往只重视当前利益,安排”闲人”去参加培训,而真正需要培训的人员却因为工作任务繁重而抽不出身.结果就出现了所学知识不会用或根本不用的“培训专业户”使培训真正变成了只见投入不见产出的”赔本”买卖.因此&企业必须树立战略观念&根据企业发展目标及战略制定培训规划,使培训与开发与企业的长远发展紧密结合.

2.理论联系实际,学以致用原则：

员工培训应当有明确的针对性,从实际工作的需要出发&与职位特点紧密结合,与培训对象的年龄、知识结构、能力结构、思想状况紧密结合,目的在于通过培训让员工掌握必要的技能以完成规定的工作,最终为提高企业的经济效益服务。只有这样培训才能收到实效,才能提高工作效率。

3.知识技能培训与企业文化培训兼顾的原则：

培训与开发的内容，除了文化知识、专业知识、专业技能的培训内容外，还应包括理想、信念、价值观、道德观等方面的培训内容。而后者又要与企业目标、企业文化、企业制度、企业优良传统等结合起来，使员工在各方面都能够符合企业的要求。

4.全员培训与重点提高相结合的原则：

全员培训就是有计划、有步骤地对在职的所有员工进行培训，这是提高全体员工素质的必经之路。为了提高培训投入的回报率，培训必须有重点，即对企业兴衰有着重大影响的管理和技术骨干，特别是中高层管理人员、再者就是有培养前途的梯队人员，更应该有计划地进行培训与开发。

5.培训效果的反馈与强化原则：

培训效果的反馈与强化是不可缺少的重要环节。培训效果的反馈指的是在培训后对员工进行检验，其作用在于巩固员工学习的技能、及时纠正错误和偏差，反馈的信息越及时、准确&培训的效果就越好。强化则是指由于反馈而对接受培训人员进行的奖励或惩罚。其目的一方面是为了奖励接受培训并取得绩效的人员、另一方面是为了加强其他员工的培训意识，使培训效果得到进一步强化。

三、员工培训目的有以下几种：

(1)降低员工流失率。我们曾介绍过“二三二”原则，你培训越好，他越愿意留在你的企业工作。

(2)让员工适应工作，以便减少错误、节省时间。把他需要做的、那些规章制度等都告诉他，他以后能少犯错误，节省时间，公司效率就相应地提高了。

(3)展现清晰的职位及组织对个人的期望。要告诉他的职位，他是干什么的，你希望他做到什么。

(4)帮助新员工更快地胜任本职工作。

(5)增强企业的稳定程度。其实换句话说也就是降低流失率。

(6)减少员工的抱怨。员工进来不受到关照，他就会产生抱怨。一次好的培训，会减少员工的焦虑和抱怨，他才能真正地专心干工作。

(7)最重要的目的是让他融入企业的文化。我们套用联想的一句话叫“入模子”，也就是不管他什么背景、历史、来自什么样的公司，用强化的方式让他集训并很快适应公司的组织文化，大家用同一种声音说话，其实这才是新员工入职培训最重要的一个目的。

四、员工培训有效性标准：

什么是培训的有效性?简单说，它是指公司和员工从培训中获得的收益，对员工个人来说，收益意味着学到新的知识或技能;对公司来说，收益包括顾客满意度的增加，市场占有率的增加，最终是企业效益的增加。培训有效性往往是通过培训结果体现出来的，培训结果指的是用于评估培训的准则，而这些准则就成了培训有效性的标准。一般而言，培训有效性的标准常表现在以下几个方面。

1.员工知识的增加：

通过培训，员工具备了完成本职工作所必须的基本知识，而且员工能很好地了解企业经营的基本情况，如企业的发展前景、战略目标、经营方针、规章制度，等等。

2.员工技能的提升：

经过培训，员工完成了本职工作所必备的技能，如谈判技能、操作技能、处理人际关系的技能等。

3.员工态度的转变：

通过培训，企业与员工之间建立了相互信任的关系，增强了员工的职业精神，培养了员工的团队合作精神;同时，也增加了员工适应并融于企业文化的主动性。

4.员工行为的改变：

员工知识技能的提高和工作态度的积极转变，主要体现在员工回到工作岗位后的行动中去，把新知识技能运用到实践中，解决了以往工作中所遇到的困难和问题;转变原来的工作态度，增强企业主人翁责任感及团队合作意识，积极主动地为企业发展作出贡献。

5.企业效益的增加：

员工将培训结果及时运用到工作中，提高企业产品和服务质量，降低企业的生产成本，最终提高了顾客的满意度，增加了企业的效益。

五、结束语：综上所述，新时代的人力资源培训必须适应现代企业的发展目标。进行人力资源培训是人力资源管理的一项重要内容，充分利用人才是一个企业成功适应市场需求迈出的第一步，也是对员工进行人力资源培训的一个重要指标，还是现代企业发展的必然要求。只有使每一个企业中的每一个人得到充分发展和发挥最高水平，才能推动企业的发展。要想在现代企业竞争中处于不败地位，必须依赖于有效的人力资源培训工作，而人力资源培训又对提高企业的管理水平和绩效产生着巨大的作用。因此，为了实现企业的战略目标和收益最大化，人力资源战略是关键。科学合理的培训机构为企业带来的利益显然是可观的，所以大力提高企业对员工的培养是企业始终发展的方向，是企业追求的目标。人力资源的探究和分析，将对企业带来重大的影响。[\_TAG\_h2]

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