# 人员培训计划及方案PPT 人员培训计划及方案(大全8篇)

来源：网络 作者：水墨画意 更新时间：2024-10-31

*为有力保证事情或工作开展的水平质量，预先制定方案是必不可少的，方案是有很强可操作性的书面计划。我们应该重视方案的制定和执行，不断提升方案制定的能力和水平，以更好地应对未来的挑战和机遇。以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读...*

为有力保证事情或工作开展的水平质量，预先制定方案是必不可少的，方案是有很强可操作性的书面计划。我们应该重视方案的制定和执行，不断提升方案制定的能力和水平，以更好地应对未来的挑战和机遇。以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

**人员培训计划及方案PPT篇一**

为响应上级会议精神，切实做好农村基层卫生人员培训工作，特根据《省农村卫生人员培训实施方案》，结合我市实际工作，制定此方案如下。

一、培训项目

（一）县（市、区）卫生局局长和业务股长集中培训。

培训重点：乡镇卫生院管理年活动普查情况通报和中期评估情况讲评等。培训期5天。该培训由省卫生厅组织实施，具体时间待省厅通知。

（二）乡镇卫生院院长集中培训。

共培训6期，每期5天，由省卫生厅组织实施，具体安排另行下达。

（三）乡镇卫生院卫技和检验类技术人员集中培训。

医技和检验类技术人员包括放射、b超、心电图和医学检验四类技术人员。根据乡镇卫生院医技人员“缺什么，培训什么”的原则，以县（市、区）为单位，每个卫生院按照1名的名额分配，各县（市、区）卫生局可根据辖区乡镇卫生院的具体需求进行调节。在分配名额总数不变的情况下，派不出的可不派，不需派的不必派，派得出的可多派。分期分批进行，每期10天。由省医院协会负责组织实施。

（四）乡镇卫生院卫生技术骨干集中培训。

以内儿科专业技术骨干为重点培训对象，每个乡镇卫生院培训1名内儿科专业技术骨干。重点培训内儿科常见病、多发病的诊疗技术和应急医疗救治知识等。由市卫生局医学考试培训中心组织实施。

（五）乡镇卫生院参加全国执业医师考试人员考前强化培训。

培训对象为往年多次参加全国执业（助理）医师考试未通过，20xx年技能考试合格的临床类别考生。培训内容以20xx年全国执业医师考试大纲为蓝本，对重点和难点知识进行系统复习培训。免费培训，教材自带，伙食费自理。培训期25天。由省农村卫生协会商省医学会组织实施。

（六）村卫生室乡村医生内儿科专项技能集中培训。

培训重点：内儿科专项技能和农村卫生适宜技术。计划培训每所村卫生室1名乡村医生，培训5天，由县（市、区）卫生局组织实施，在20xx年10月底前完成。

（七）乡镇卫生院卫技人员普训。

按照《湖南省乡镇卫生院管理年活动方案》，以乡镇卫生院为单位，组织有关卫技人员集中开展“三基”培训和农村卫生适宜技术训练。普训由各县（市、区）卫生局组织安排，年底前考核验收。

二、乡镇卫生院技术骨干培训安排

（一）乡镇卫生院技术骨干进修培训对象及要求：

每所乡镇卫生院选送一名内儿科专业技术骨干参训，卫生院确无内儿科人员，可安排急需进修培训的其它专业技术人员到上级医院进修。培训时间：130天（其中理论学习30天）。培训地点：集中培训设在市卫生局医学考试培训中心，集中培训后，中心卫生院医师安排到市级医院进修，其他卫生院医师由所在县（市、区）卫生局安排到县级医院进修。

（二）培训日期和参培人员名额分配

第一期：5月29日－6月27日，5月28日报到。

参训单位：北湖14人，桂阳39人，宜章27人，安仁23人，汝城20人，共123人。

第二期：7月17日－8月15日，7月16日报到。

参训单位：苏仙17人，资兴26人，永兴23人，嘉禾18人，临武23人，桂东18人，共124人。

三、培训经费

训4000元/人（含集中授课培训费20xx元/人）；乡镇卫生院医技和检验人员培训60元/天·人；村卫生室乡村医生集中培训30元/天·人。实际发生费用的差额部分，属于市局培训的，由市卫生局负责；属于县级培训的，由县（市、区）卫生局负责。乡镇卫生院卫技人员普训所需经费由卫生院自行解决。

农村卫生人员短期集中培训的食宿费、培训费等费用在培训补助经费中列支；乡镇卫生院参加全国执业医师考试人员考前强化培训的住宿费、培训费和进修培训的进修费、住宿费、资料费等费用，从培训补助经费中列支，伙食费自理；卫生行政部门和培训基地以及受委托的单位不得向学员收取上述列支费用。农村卫生人员培训经费务必做到专款专用，不得截留挪用。

四、培训要求

（一）加强领导

各县（市、区）卫生局要切实加强农村卫生人员培训工作领导，精心组织，明确责任，主要领导亲自抓，分管领导具体抓，并安排专人全程负责每一个培训项目，保证规定的培训时间、内容、师资力量、培训质量和效果。市卫生局成立郴州市农村卫生人员培训工作领导小组，局长王东任组长，副局长谭明仁、钟庆红任副组长，周勇、姜首晴、钟茜园、邓晖、刘春林、廖甲新、张志红同志为成员。领导小组下设办公室，张志红同志兼办公室主任。

市直及县（市、区）有关医疗单位要认真做好培训进修任务的承办工作，安排好师资，为学员提供好的学习和生活条件。各选派单位要按照通知要求，认真选派思想好、能安心在乡镇卫生院工作的专业人员参加培训，并保障培训期间的工资、福利待遇，有条件的酌情给予一定伙食补助。

（二）制定方案

各县（市、区）卫生局要按照我局

统一布置，制定20xx年培训计划和实施方案。方案要具体，操作性要强。各县（市、区）要对辖区内农村卫生人员进行全面摸底，认真选派相关人员参训，各类参训人员名单按要求及时上报市卫生局农合科。培训计划与实施方案于20xx年5月20日前上报市卫生局农合科和医学考试培训中心。

（三）落实责任，严格考核

各县（市、区）要建立各类培训项目的进度台帐，定期督查，认真抓好培训工作，各地每个季度最后一个月30日前通过电子邮件上报培训进度表。培训期满，由培训组织单位统一考试考核，乡镇卫生院院长集中培训考试合格者，乡镇卫生院医技和检验类技术人员培训、村卫生室乡村医生培训经考试考核合格，颁发省卫生厅统一印制的《农村卫生人员技术培训合格证书》，并按有关规定授予继续医学教育学分。省卫生厅将把各地各单位培训项目执行情况纳入乡镇卫生院管理年活动重要内容进行督导检查，并根据督查情况和各地上报的培训进度分批拨付培训补助经费。培训组织单位要认真做好培训工作的资料收集，并将培训总结交市卫生局农合科和医学考试培训中心。

**人员培训计划及方案PPT篇二**

为进一步做好社区卫生服务管理人员和社区卫生服务技术人员的培训工作，加强社区卫生服务内涵建设，提升社区公共卫生服务能力和水平，特制定年全省城市社区卫生服务人员培训方案。

一、培训目的

通过社区卫生服务管理人员和社区卫生服务技术人员的继续医学教育，提升管理水平和技术水平，提高社区公共卫生服务能力。

二、培训项目

（一）社区卫生服务管理培训

1、培训对象：市州、市辖区（县级市）卫生局和社区卫生服务机构管理人员，每个市州、市辖区（县级市）卫生局各2名，每个社区卫生服务中心和社区卫生服务站各1名。

2、培训内容：医改配套文件和社区卫生政策；全国、我省社区卫生发展现状、存在问题和对策；社区卫生服务体系建设；社区基本公共卫生服务；社区卫生服务基本药物制度的实施与管理；社区卫生服务绩效考核等。

3、培训时间：共分3期，每期2天，8月30日前完成。

4、实施培训单位：省卫生厅妇幼保健与社区卫生处。

（二）国家基本公共卫生服务规范培训

1、培训对象：批准设置的社区卫生服务中心、社区卫生服务站从事基本公共卫生服务的专兼职公共卫生技术人员（含疾病控制和妇幼保健技术人员）及拟承担上述公共卫生服务的医生和护士。省卫生厅负责市州师资培训，每个市州培训师资6名；市州卫生局负责公共卫生技术人员培训，每个社区卫生服务中心培训6名，每个社区卫生服务站培训3名。

2、培训内容：国家基本公共卫生服务规范。

3、培训时间：专业人员培训分社区居民健康档案管理和老年人健康管理、健康教育、预防接种和传染病报告与处理、高血压和糖尿病患者健康管理、孕产妇健康管理和0-36个月儿童健康管理、重性精神疾病患者管理等6类，每类培训时间为2天。10月30日前完成。

4、培训实施单位：省卫生厅妇幼保健与社区卫生处和市州卫生局妇社（基妇）科。

（三）社区医疗、护理质量与院内感染控制培训

1、培训对象：社区卫生服务中心从事医疗、护理的人员，每个社区卫生服务中心各1名。

2、培训内容：社区医疗质量管理、社区护理质量管理与社区卫生服务机构院内感染控制。

3、培训时间：2天，9月30日前完成。

4、实施培训单位：湖南省护理学会。

（四）社区康复技师培训

1、培训对象：社区卫生服务中心康复技师及拟承担康复工作的医生和护士。每个社区卫生服务中心各1名。

2、培训内容：社区康复基本知识和基本技能。高血压、糖尿病患者后遗症等疾病康复期管理与指导等。

3、培训时间：3天，10月30日前完成。

4、实施培训单位：湖南省康复医学会。

三、培训教材

根据卫生部社区卫生服务人员培训大纲要求和国家基本公共卫生服务规范，结合我省实际，省卫生厅组织相关人员，编写社区卫生服务管理、社区基本公共卫生服务、社区医疗、护理质量及院内感染控制、社区康复等培训教材，并免费提供。

四、培训经费

参加项目一、三、四培训人员和项目二市州师资培训人员的食宿费、培训费由省级培训项目经费中列支，交通费由学员所在单位负担。

培训教材由省卫生厅免费提供。社区卫生服务中心、站公共卫生技术人员培训由市州、市辖区（县级市）卫生局负责组织实施，省厅适当补助，学员食宿费、交通费由社区卫生服务中心或站自行负责。

五、工作要求

各市州要按照本通知要求，制定全面、具体的全员培训实施方案，加强对培训工作的领导，开展定期督查，严格项目管理和项目考核，确保培训工作取得实效。

（一）保证培训质量和效果。要指定专人负责，严格按照培训方案实施，确保培训质量和效果。

（二）各市州和市辖区（县级市）卫生局要高度重视此次培训，做好受训人员的组织报名工作。选派参加省级培训的人员要作为本市、区、中心的师资参与全员培训。

（三）培训期满，由培训组织单位统一考试考核，集中培训人员考试合格者，按有关规定授予继续医学教育学分。各市州要认真做好培训工作的总结，培训总结书面材料和电子文档于11月30日前报省卫生厅妇幼保健与社区卫生处。

人员培训计划及方案

推荐度：

点击下载文档

文档为doc格式

点击下载本文文档

**人员培训计划及方案PPT篇三**

为进一步做好社区卫生服务管理人员和社区卫生服务技术人员的培训工作，加强社区卫生服务内涵建设，提升社区公共卫生服务能力和水平，特制定年全省城市社区卫生服务人员培训方案。

一、培训目的

通过社区卫生服务管理人员和社区卫生服务技术人员的继续医学教育，提升管理水平和技术水平，提高社区公共卫生服务能力。

二、培训项目

（一）社区卫生服务管理培训

1、培训对象：市州、市辖区（县级市）卫生局和社区卫生服务机构管理人员，每个市州、市辖区（县级市）卫生局各2名，每个社区卫生服务中心和社区卫生服务站各1名。

2、培训内容：医改配套文件和社区卫生政策；全国、我省社区卫生发展现状、存在问题和对策；社区卫生服务体系建设；社区基本公共卫生服务；社区卫生服务基本药物制度的实施与管理；社区卫生服务绩效考核等。

3、培训时间：共分3期，每期2天，8月30日前完成。

4、实施培训单位：省卫生厅妇幼保健与社区卫生处。

（二）国家基本公共卫生服务规范培训

1、培训对象：批准设置的社区卫生服务中心、社区卫生服务站从事基本公共卫生服务的专兼职公共卫生技术人员（含疾病控制和妇幼保健技术人员）及拟承担上述公共卫生服务的医生和护士。省卫生厅负责市州师资培训，每个市州培训师资6名；市州卫生局负责公共卫生技术人员培训，每个社区卫生服务中心培训6名，每个社区卫生服务站培训3名。

2、培训内容：国家基本公共卫生服务规范。

3、培训时间：专业人员培训分社区居民健康档案管理和老年人健康管理、健康教育、预防接种和传染病报告与处理、高血压和糖尿病患者健康管理、孕产妇健康管理和0-36个月儿童健康管理、重性精神疾病患者管理等6类，每类培训时间为2天。10月30日前完成。

4、培训实施单位：省卫生厅妇幼保健与社区卫生处和市州卫生局妇社（基妇）科。

（三）社区医疗、护理质量与院内感染控制培训

1、培训对象：社区卫生服务中心从事医疗、护理的人员，每个社区卫生服务中心各1名。

2、培训内容：社区医疗质量管理、社区护理质量管理与社区卫生服务机构院内感染控制。

3、培训时间：2天，9月30日前完成。

4、实施培训单位：湖南省护理学会。

（四）社区康复技师培训

1、培训对象：社区卫生服务中心康复技师及拟承担康复工作的医生和护士。每个社区卫生服务中心各1名。

2、培训内容：社区康复基本知识和基本技能。高血压、糖尿病患者后遗症等疾病康复期管理与指导等。

3、培训时间：3天，10月30日前完成。

4、实施培训单位：湖南省康复医学会。

三、培训教材

根据卫生部社区卫生服务人员培训大纲要求和国家基本公共卫生服务规范，结合我省实际，省卫生厅组织相关人员，编写社区卫生服务管理、社区基本公共卫生服务、社区医疗、护理质量及院内感染控制、社区康复等培训教材，并免费提供。

四、培训经费

参加项目一、三、四培训人员和项目二市州师资培训人员的食宿费、培训费由省级培训项目经费中列支，交通费由学员所在单位负担。

培训教材由省卫生厅免费提供。社区卫生服务中心、站公共卫生技术人员培训由市州、市辖区（县级市）卫生局负责组织实施，省厅适当补助，学员食宿费、交通费由社区卫生服务中心或站自行负责。

五、工作要求

各市州要按照本通知要求，制定全面、具体的全员培训实施方案，加强对培训工作的领导，开展定期督查，严格项目管理和项目考核，确保培训工作取得实效。

（一）保证培训质量和效果。要指定专人负责，严格按照培训方案实施，确保培训质量和效果。

（二）各市州和市辖区（县级市）卫生局要高度重视此次培训，做好受训人员的组织报名工作。选派参加省级培训的人员要作为本市、区、中心的师资参与全员培训。

（三）培训期满，由培训组织单位统一考试考核，集中培训人员考试合格者，按有关规定授予继续医学教育学分。各市州要认真做好培训工作的总结，培训总结书面材料和电子文档于11月30日前报省卫生厅妇幼保健与社区卫生处。

文档为doc格式

**人员培训计划及方案PPT篇四**

为了使本项目所涉及现场维护人员能够全面地了解设备，增强维护和使用设备的技能，我们除了向用户提供整个设备的技术说明、操作说明及文档之外，还将负责组织对现场设备管理维护人员进行全面的质量管理培训。

培训的目的主要是使管理和使用设备的人员不仅对设备有足够的认识，而且能完全胜任所承担的维护工作，确保设备安全可靠的运行。

培训内容主要包括阀门设备结构、工作原理、控制等理论培训及设备操作规程、现场操作、设备的维护保养工作、设备安装调试、设备运行参数调整、设备故障排除、事故应急措施等内容。

2、培训对象

现场设备维护管理人员是指对项目中的设备进行管理和维护的人员。这部分人员经过培训，主要能达到以下目标：

了解设备结构、运行工作原理、设备控制工艺等内容：

掌握设备操作规程、设备维护保养方法、特殊设备运行参数调整等：掌握设备一般性故障的诊断和排除故障的应对措施：

3、培训形式

为了使培训达到最佳效果，使用户获得尽可能多的知识和经验，我们将采用多种途径对用户进行培训：

现场授课：由专业的售后服务人员，在现场对用户进行培训。通常以设备的操作说明书作为资料支持，现场设备操作为辅助。

现场指导：在项目执行过程中，我们的工程师在实际操作中，会详细讲解操作步骤，指导客户操作，并解答客户的有关问题。

4、培训方案及计划

具体培训计划及方案详见下表：

文档为doc格式

**人员培训计划及方案PPT篇五**

一、 培训目的

二、 培训要求

1、 在培训开始前，要建立一个明确的培训目标，并让每个参与者了解这些目标。

2、 讲授内容要有科学性、系统性、条理性，突出重点。

3、 讲授时语言要清晰、生动、准确。

三、 培训计划

内容制定

（一）：长期计划

（二）：短期计划

短期计划指针对每项不同科目、内容的培训活动或课程的具体计划。制订培训活动详细计划的步骤如下：

1．确立训练目的—阐明培训计划完成后，受训人应有的收效。

2．设计培训计划的大纲及期限—为培训计划提供基本结构和时间阶断的安排。

5．制订控制措施—采用登记、例会汇报、流动检查等控制手段，监督培训计划的进展。

注意问题

年度培训计划的制订

年度培训计划的组织

培训总结

培训效果评估

四、培训主题

团队合作与团队的建立

领导能力、指导与授权

变革管理与变革导向

沟通与人际关系的技巧

树立激励机制

对技能培训内容反复练习

五、企业培训－《赢在执行》课程资料

第一部分：铸造执行力的3个要素

一、要素一：结果导向（员工靠结果生存、企业只为结果买单）

1.员工和企业是什么关系？

2.执行是“我做了吗”？

3.做任务是陷阱、做结果是馅饼。

4.做结果三思：结果是谁要的？结果要有什么？结果有什么用？

5.如何获得最佳的结果？结果思维、底线原则、外包理念。

二、要素二：责任逻辑（锁定责任，收获结果）

1.理由源于责任是否锁定

2.陷阱一：“请示”工作与推脱责任

3.陷阱二：“人多力量大”与推脱责任机会

4.领导只为结果买单、员工为结果而战

5.4个步骤：结果定义、一对一的责任、跟踪检查、结果考核

三、要素三：6大执行法则

1.服从法则：以服从为天职

2.目标法则：盯准一只野兔

3.冠军法则：做自己擅长的，上帝助你成功

4.速度法则：先开枪再瞄准

5.团队法则：利他就是利已

6.裸奔法则：没有退路就是出路

第二部分：如何提高个人执行力

一、效率做事：管理好时间才能管理好事情

1.为什么人们总说“很忙”？

2.时间守恒：时间在哪，执行力就体现在哪

3.不良时间分配：哪里起火往哪里跑

4.最佳时间分配：永远做重要不紧急的

5.生命守恒：若不是现在，那是何时？

6.时机守恒：与其盯着新闻，不如常照照镜子

二、说对话办对事：沟通无障碍、执行有保障

1.沟通目的：鼓舞他人的行动

2.沟通步骤：解码、编码、反馈

3.沟通底线：说对方想听的，听对方想说的

4.沟通策略一：与对方频道同步（同理心）

5.沟通策略二：如果…更好…

第三部分：如何提高组织执行力

一、执行的三个核心流程

1.人员流程：用对的人

2.战略流程：做对的事

3.运营流程：把事做对

二、组织执行力8个误区

三、领导力决定团队的执行力

1.言行一致地实践企业价值观

2.确立明确的目标及实现目标的先后顺序；

3.持续检查与督导

4.对执行者即时奖励；

5.用人所长

六、企业培训－总结

“好的开始等于成功的一半”，新员工进入公司最初阶段的成长对于员工个人和企业都非常重要。新员工培训的成功离不开每一个细节的精心筹划。成功的新员工培训是企业管理的重要一环，为员工顺利融入企业，进而选择长期发展迈出了坚实的一步！

培训题目：如何有效管理

培训参加人：各部门领班以上管理人员

培训提纲：

2．什么是有效管理：简单地说，就是迅速地执行指令，使部门工作快速运转，不推诿,不扯皮。

3．主管、领班的工作职责：

（1）带领员工作好当日工作

（2）完成上级领导交-班的任务并及时回复

（3）作好当班次员工的工作安排

（4）对本班次员工的考勤负责

（5）对本班次员工的工作态度负责，（关心员工、了解员工）

（6）对本班次的卫生负责

（7）及时处理员工对客服务中出现的问题

（8）及时解决宾客投诉并及时汇报上级。

（9）作好下一班次的交接工作

（10）具有优秀的礼貌礼节和强烈的服务意识。

4．角色转换：（1）首先是服务员：直接为宾客服务、为服务员服务、直接为宾客服务要求管理人员具备丰富的专业基本知识：即要熟知本岗位的标准，程序（本月要考核） 为服务员服务要突破一个概念：任何人都是服务员。只不过是分工不同，你拿的薪水本身就是对你拥有的服务经验的一种承认，你要运用你的服务经验为宾客服务，为服务员提供指导、帮助。为服务员服务要具有的基本要素：具备疑问解答的能力；具备员工违纪处理的能力；具备团结员工的能力。既要讲制度，又要将方法。

5．管理手段：

要对解决服务中存在问题的方案有准备；要对会议中提出的问题有落实。

（2）工作日记：工作日记是完善细化管理的一种记忆手段。每天现场工作很多，很乱。如不及时记录，会遗忘， 后果是让员工产生不信任感；上级交办的事遗忘会打乱上级的计划，有时会造成投诉。工作日记的记录可分为两种：简单的是记录当日发生的和完成的事及第二天需要完成的事。 另一种是除了记录上述内容之外，还会写一些工作体会和工作心得。

（3）计划、执行、检查、反馈、落实。

（4）凡事要有回复，这是个执行力的问题和认真负责的问题。会形成  一种习惯。回复能增强员工的责任心，回复能促进管理人员提高素质。

（6）细节管理：

7．管理能力：

（1）解决问题的轻重缓急分辩能力。

（2）管理中的灵活性，主动性：灵活性：熟能生巧，一种情况是

工作时间长，经验积累多，应知应会就熟练；第二种情况是强制性

培训，强制性考核，和工资挂钩

**人员培训计划及方案PPT篇六**

为提高我市农民的科技文化素质，推进农业及农村产业结构调整，帮助农民增收致富，培育发展特色农业，建立完善的农民科技培训体系，特制订xx年宜城市农村科普服务工作队培训计划。

年，农村科普服务工作队在继续做好解决农民的技术难题、围绕主导产业开展科技培训的同时，要重点帮助各镇（办、区）解决带有共性的技术难题，扶持发展重点产业。要加大服务力度和深度，采取强强联合等形式扩展培训服务方式，各专业农村科普服务工作队和各小分队全年开展农业科技培训100场，培训人数1万人。

2、加强对35个农民科技地的协调指导服务，让广大农民充分感受到依靠科技致富的重要性，进一步提高农民的科技文化素质。35个基地每年开展农业科技培训至少200场，培训人数2万人以上。

年，继续实施科技中心户培训工程。年培训人数将比xx年有所增加。

4、充分发挥宜城市农民科技协会作用，为农村经济发展贡献力量。

5、积极探索新的培训方式，充分利用电视台、电台等新闻媒体的作用，加大科技培训覆盖面。进一步调动各镇（办、区）科技培训的积极性和创造性，努力培养科技示范户并在乡镇的科技培训中发挥重要作用。

**人员培训计划及方案PPT篇七**

要想养好猪，首先要管好人，猪靠人去管，人员的管理是根本。人员如何管理，我想从我们场一位饲养员谈起。

这位饲养员姜，94年进场养保育猪，保育仔猪是很难养的，但是她养的猪发病少、生长快、成活率高。这固然与她的经验有关，但更重要的是她把猪放在心上，把心放在猪上，用心去养猪。当猪稍有异常，她就挑出来放到隔离栏里精心呵护。当猪有病时，即使在晚上，她也起来给猪打针;夜里挂起了风，她起来去关窗门。每一头仔猪都牵动着她的心，就像子女牵动着母亲的心一样。猪场的管理者，若像这位饲养员那样，把员工放在心上，把心放在员工上，用心去经营自已的\"人格\"，用心去经营人心，用心去管人，猪场的管理肯定是卓有成效的。

下面谈谈猪场人员管理的几个具体问题：

1.1选人

猪场的人员有场长、段长(区长)、技术员、后勤人员、饲养员，各层次的人员都要很好的选任。

管理者中最重要的是场长的选任，笔者在猪场工作十余年，经历过多任场长对此有深切的体会，哪一任场长水平高，我们之间共同的语言就多，配合的就好，相互之间的沟通就好，员工的情绪就高，生产成绩就高。

场长一定要内行，不是内行的要通过不断学习、实践变成内行，外行是不能管理猪场的。猪场场长还应具备以下能力：管理能力、用人能力与技巧、决策能力、明辨是非能力、接受新鲜事物的能力、把握市场的能力、学习能力、创新能力以及高尚的品德等。高尚品德十分重要，品德能使管理者有个人魅力，有影响力、感召力、凝聚力，德能得人心，“得人心者得天下”。

段长(或区长)是基层管理人员，不仅要有过硬的技术水平，还要有管人用人的能力和指导饲养员搞好生产的能力，选拔也应慎重。

选人首先要会识人，以德为先，德才兼备，不任人为顺，不任人为亲。选任要适任、适已、适群。

最近我们场录用了一批大中专毕业生，还有研究生，公司规定有三个月的试用期，试用期内新员工可对场的工作环境，工作岗位，工作内容，相关职责进行了解，看看自己是否适于这样封闭艰苦的环境，是否胜任这份工作。猪场也根据他们在此期间的表现，给予初次评价和审核，适者留不适者走，实行双向选择。

1.2育人

育人包括学习、教育、培训、训练。育人很重要，现在的养猪多是规模化、现代化、集约化，是一项系统工程，涉及的学科范围很广;尤其是养猪市场风险、疾病风险加大，利润微薄;加之现代知识更新又很快。所以从业人员必须经过各种不同类型的学习和培训，如会议、学习班、技术交流、专题讲座、实践操作、现场指导等，以适应不断发展、不断变化的需要。猪场领导层的培训学习更为重要，要“众高一尺，道高一丈”，只有这样才能管理好下属，管理好猪场。很多猪场的场长在学习上是堪称榜样的。

对员工的培训是管理工作中的重要内容之一，是基础的管理工作，也是人性化管理的一个重要体现。有的企业家也说，“给员工最好的福利就是培训”。汪中求先生的《精细化管理》一书中说：‘“管”是监督和控制，“理”是指导和服务，“管”要寓于“理”之中’。培训和训练就是最好的指导和服务。通过大量的培训可代替控制式的管理，让员工知道不仅按要求去做,还要知道为什么按要求去做,进而实现自我控制，自我管理。

我们猪场从98年到现在一直坚持对员工的学习培训工作，有岗前培训，在岗培训，转岗培训。培训的内容有管理操作规程、工艺流程、管理制度、企业文化、工作态度、思想作风等，并且循序渐进地向更高层面推进。培训的形式有课堂讲授、看光盘、现场指导、师傅带徒弟、外出学习等。通过培训员工综合素质不断提高，生产成绩不断上升，管理人员也比较省心。通过学习培训不仅能提升员工的素质，而且可以形成合力和凝聚力，等于不断加油，不断充电。

有的场不注重员工的培训工作，不愿意投入这方面的成本，是他们没有把人看成是一种最富有能动性的宝贵资源，可以增值;而设备是会逐渐眨值和淘汰的，设备可以通过购买提高等级，而员工素质的提升是不能立竿见影。海尔的张瑞敏先生说：“员工素质差不是你的错，而不去提升员工的素质，就是你的错”。所以老板、场长都要加强自我培育和对下属人员的培训。

1.3用人

用人有技巧，有学问。用人有如下原则：

(1)量才使用，知人善用。

(2)尽量做到用人之长，克已之短。

(3)要看学历，但不唯学历，主要看能力，不搞论资排辈。

(4)任人唯贤，不任人唯亲，不任人唯顺。

(5)实施放权，疑人不用，用人不疑。

(6)岗位及岗位人员要合理的设置。

信得科技家畜保健事业部总经理李俊柱先生在一篇文章中说“猪场有三种人：第一种人是不需要别人管理而能主动去做好自己应该做的事;第二种人需要别人管理才能去做好自己应该做的事;第三种人，即使别人管理也不能做好自己应做的事。我们管理的目的就是要造就第一种人，把第二种人培养成第一种人，淘汰第三种人。

对录用的大学生、研究生这样的人要掌握：有德无才培养使用，有德有才破格使用，有才无德控制使用，无才无德的坚决不用。

对饲养人员：家在本地或附近的尽量不用;年龄偏大或偏小的尽量不用;干活不动脑筋的尽量不用;家庭有负担的尽量不用;文盲尽量不用;沾亲带故的尽量不用;家庭养猪的尽量不用;尽量使用夫妻工。

1.4留人

选人难，留人更难。“栽有梧桐树，才能招来金凤凰”。要想留住人不外乎有三个因素：

一是有好的薪水和福利;

二是有和-谐的环境能实现自我价值;

三是猪场有发展前景，本人有发展空间、有发展前途。

猪场多数离城镇偏远，购物、医疗、小孩上学有诸多不便，又加之封闭管理，环境差，工作辛苦，人员流动性大，能在猪场干上几年、十几年很不容易。

在这方面我们场的做法是：

(1)提高工资和福利待遇。

随着物价上涨和国家工作人员工资的提高，猪场人员计酬方法不断改进，工资在不断提高。工人的工资是计件工资，加指标奖罚及零活工资，年中有奖金或加发一月的工资，节假日加发工资。

如哺乳舍饲养员：每人养48头母猪，仔猪23日龄断奶，留原圈养7天，30日龄转保育舍。

工资计算方法：

哺乳仔猪每增重1千克计酬0.86元

育成率93%，每多活或少活1头奖罚10元

料重比0.23：1，低或高0.01奖罚10元

药费：母猪2.2元/头、仔猪1.00元/头，节超部分按20%奖罚

刷栏：2.3元/栏

为了提高技术人员工作的积极性和吸引人才，专门制定了诱人的工资方案，以吸引大学生和研究生到我们场工作。

(2)改善生活条件，完善娱乐设施。

猪场环境条件较差又实行封闭管理，员工缺乏与亲朋好友相聚沟通的机会，特别是适龄青年恋爱、结婚更是一大难题，因此猪场在招收新员工时，按一定比例招收一部分女工，鼓励员工在猪场内外交朋友、谈恋爱，鼓励夫妻在场一起工作。员工每月带薪休班4天。场内建有蔬菜大棚，蔬菜基本自给，既吃得好伙食费又低，每人每月伙食费在150-200元。员工居住条件也有很大的改善。每年中秋节、春节公司都发价值在200至300元的福利品，年终评选先进不仅是发奖状、送家庭喜报，而且给以物质奖励，激励员工积极向上创造优异成绩。

在娱乐设施上，有乒乓球室、台球桌、篮球场、羽毛球拍、扑克牌等，职工宿舍都有电视机，丰富多彩的业余生活，缓解了封闭管理给员工带来的孤独和寂寞。

(3)正确对待员工，对员工关心和尊重。

猪场的每位员工都受到尊重，公司实行一月一信活动，场内设意见箱，定时开启，并及时在公共场合解答员工提出的问题，对员工提出建议进行研究落实，好的建议予以奖励。猪群每批次的生产成绩，由统计员列好清单发给员工，月终员工以此给自己计算工资和统计员核算的工资表进行对照看有无差错，工资的计算透明度强，并且按时发放。

场长把员工看成是朋友、伙伴，平等相待，员工有病在家或住院场长亲自去探望，员工结婚场长送礼祝贺，员工生日给员工过。猪场形成了和-谐、友善、融洽的人际关系，创造了令人舒心愉快的工作条件和环境。

猪场要制定员工守则、奖罚条例、员工请假考勤制度、员工岗位责任制度、生产例会制度、班前会制度，生产指标效益管理制度、卫生防疫制度、检查制度等。

要完善生产工艺流程和各类管理操作规程。

规章制度的制定要科学合理、先进实用，制定过程中要广泛听取群众的意见，制定后要通过培训学习，使规章制度深入人心。执行过程中要检查督促，看是否真正落实。随着时间的推移和情况的变化要进行修订和完善。

一定要使员工养成规则意识，使规章制度得到不折不扣地执行。“无威不足以立规，不惩无人守规”，对那些无视制度不守规范的人要严惩。制度面前人人平等，管理者要带头执行。多数场都有规章制度，但多数场对制度的执行不得力、不到位，有的只是写在纸上，贴在墙上，就是没有落实到行动上，我们应该尽快改变这种状况。

猪受到应激尤其是强烈的应激，猪的免疫机能会受到损害，轻的生产性能下降，重的会生病甚至死亡。而人是有思想的高级动物，更易受到不良因素的刺激产生应激反应，受到伤害产生不良的心态和情绪，使生产遭受损失。

为此，对人员的管理上还要注意以下几个问题：

(1)对员工要多赞扬少批评，批评要注意方式，以理服人。

(2)对部属不要申斥，即使申斥要在冷静的时候，在单独的情况下，适可而止，斥责中带激励，让其有闻过必改的意欲。

(3)科学地制定工资方案，员工工资之间的差异要合理，工资要向技术含量高的岗位倾斜，确实体现出高付出就有高回报。

(4)评选先进、人员转岗、人员调动、人员提升要符合条件，做好工作，避免思想波动。

(5)员工家中遇到困难，如父母、子女生病，或遇到不顺心的事要及时发现，及时帮助解决。

(6)帮助职工解决婚姻问题，对失恋者及时进行思想沟通。

(7)加强安全教育，清除安全隐患，保证安全第一。

(8)不要轻易收回员工的既得利益，给员工的利益只有逐步增加而不能减少，空头支票或员工不愿接受的替代物都会遭到反对。

(9)不要轻易向员工许诺，尤其是许诺那些不易做到的事情，要言出即从，恪守信用。

(10)经常换位思考。多站在员工的立场上看问题想问题，揣测员工的感受，如果你把莫须有的看法套在员工身上，员工就会对你失去信心，并会因为不了解他们而受到伤害。

无论做事或管理都有下列层次：会、好、精、绝、神。我们要通过学习—实践—再学习—再实践，不断地向更高的管理层次迈进。

**人员培训计划及方案PPT篇八**

(1)财务管理，职责重大。

从大处说，公司的大量资金从我们手中流过，大量的资产交给我们管理，各项管理目标要依靠财务管理来实现;从小处说，每一笔资金的流向、每一个单据的报销，都牵扯着干部职工的切身利益。所以，我们的财务管理工作不是简单，而是繁杂，不是可有可无，而是非常重要。在座的每一位员工，都是我们宏强不可缺少的“管家”，是领导决策不可缺少的参谋和助手。这个“管家”当的称职不称职，参谋作用到位不到位，都对公司的工作产生极大的影响。这一点，希望大家能有清醒的认识，不论是财务人员还是非财务人员，都应该进行相关的知识培训，这有利于提高全体员工的整体素质，形成成本节约意识，提高公司整体经济效益。

(2)加强学习，提高素质

21世纪是知识经济迅速发展的经济。在这样一个时代，财务管理的内涵、目标和方式都发生了根本性的转变。利益追求主体趋于多元化，社会责任得到真正重视，无形资产成为投资决策的重点，人力资本成为决定性的重要资源等等，都成为新时代财务管理的特征。就我公司来讲，随着海外市场的不断扩展，许多新的业务、新的项目被纳入了正常的管理范畴，如各种计划项目资金的管理等，都给我们带来了不同程度的挑战。要紧跟时代发展的步伐，迎接新的挑战，唯一的办法就是加强学习，提高素质。只有这样，才能准确领会财务管理工作的政策和规定，及时掌握最新的管理手段，更好地履行法律法规赋予的职能。

(3)明确要求，学以致用

为切实提高大家的财务管理水平，这次我们专门组织了财务培训，希望每位员工都要珍惜这次难得的学习机会，努力做到以下几点：

一要明确培训的重点和要求，及时了解财经法规的\'规定，熟练掌握财务管理的新方式、新方法，开阔视野，博采众长，为创造性开展财务工作奠定基础。

二要结合岗位的实际和特点，认真听讲，广泛讨论，做好笔记，写好心得，并自觉运用到实际工作中去，推动本职工作再上新台阶。

三要严格遵守各项财经纪律和公司规章制度。每一位员工，都必须把遵纪守法，廉洁奉公作为自己的命脉。

讲师：--------

开课地点：三楼培训室

上课时间：--------------

适用对象：总经理，财务人员，商专，库房主管

课程简介：注重与公司非财务管理相结合，让非财务人员了解企业财务本质及财务管理原理，学习运用预算等财务工具加强内部管理，运用财务思维解读企业运作，并寻求提升经营绩效的方法，将企业整体战略与自身的财务管理责任更好地结合起来,有效提升企业的管理水平。

分组授课、互动交流、案例分析、小组讨论. 课程大纲：一、财务部基本情况讲述

1、财务部的岗位设置及职责、职权表述

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn