**徐州市勘察测绘研究院有限公司**

**战略培训规划**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **编写：** | **王钰棋** | **日期：** | **2021/12/21** |
| **审核：** | **朱绍攀** | **日期：** | **2021/12/23** |
| **批准：** | **梁苗** | **日期：** | **2021/12/23** |

**文档修订记录**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 版本号 | 简要说明 | 日期 | 变更人 | 审核日期 | 审核人 |
| V1.0 | 创建 | 2021/12/21 | 王钰棋 | 2021/12/23 | 朱绍攀 |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**目 录**

[1. 总体目标 3](#_Toc24317)

[2. 战略目标 3](#_Toc21589)

[3. 员工培训计划程序 3](#_Toc17491)

[4. 员工培训计划 3](#_Toc21943)

[4.1 原则 4](#_Toc18719)

[4.2 目的 4](#_Toc21791)

[4.3 培训计划 4](#_Toc10150)

[4.3.1 高层管理者培训 4](#_Toc4334)

[4.3.2 中层管理人员培训 5](#_Toc9518)

[4.3.3 一般员工培训 5](#_Toc24594)

[5. 管理办法 6](#_Toc20650)

[6. 本战略计划实施年限 6](#_Toc17034)

# 总体目标

公司历来重视产品科技开发，公司在过去几年发生了前所未有的变化。接下来，公司将继续拓展业务，对人才的需求提出了新的要求：一是人才的数量要求增加，需要增加大量的管理人员及普通员工；二是对现有人员的素质提出了新的要求，原有的管理观念有待于更新，原有的管理方法有待于改善。随着公司的迅速扩张，公司员工数量急剧增加，对公司的企业文化、凝聚力提出了新的问题，为此，公司特制定战略培训计划。

# 战略目标

公司采用的策略是确保合理利润的情况下，除继续加大项目工程投入外， 在此过程中，组建公司的销售队伍及技术服务队伍，建立上下游产业链的战略合作关系，发展地区代理体系，针对不同行业的特殊情况完善公司的产品策略，精准定位客户，体现差异化市场服务的优势。

此外，公司同时加强媒体宣传力度，在多家不同领域示范客户的基础上，针对细分行业形成不同具体解决方案，为后期成规模的抢占市场，提供技术及舆论上的制高点。

2023至2024年快速批量抢占市场。在前期的基础上，有了稳定成熟的市场队伍、销售队伍、技术服务队伍，尤其是多家高质量的成功案例，在技术上有新的后续产品及针对不同行业的个性化解决方案，公司着重实施多种产品/价格体系的策略快速占领市场战略。在主要的细分市场上，投入重点人力、财力、物力，在这段时间形成以长三角、京津唐、珠三角地区为主，中西部零星布局的快速占领客户群的态势，集聚500到600家成功客户，并选取部分数据库厂商、研究所机构形成战略合作态势。

2025年及以后，公司巩固在市场成果并继续稳定增长销售范围。服务对象在主要行业和主要地区实现数量和质量的绝对优势，在销售额上获得新的突破，占据市场的领导者地位。

# 员工培训计划程序

* 根据公司发展目标的需要；
* 公司各部门根据公司发展目标及实际需要来确定自己部门的培训需求；
* 人力资源部门根据公司发展目标和各部门的需要，制定员工培训计划；
* 年度员工培训计划由总经理批准后开始实行。

# 员工培训计划

根据公司发展目标和经营状况，我公司处于飞跃发展的阶段，目前公司员工队伍存在着知识结构不合理；管理人才、专业技能人才缺乏；员工心态封闭、员工流失率高等问题。如果不解决这些问题，公司所提出的发展目标就无法实现。为此，加强员工培训，逐步调整员工的心态和知识结构，拓宽员工知识面，提高员工的专业技能和管理知识，培养一批具有敬业精神，勇于承担义务责任，有安全意识、成本意识的新型管理人才。

## 原则

* 培训计划覆盖企业各层次；
* 整体培训计划与个人培训计划相结合；
* 培训方式灵活多样，培训内容结合实际。

## 目的

* 向员工灌输新知识、新理念，拓宽员工的知识面；
* 使员工转变旧观念，调整好员工的心态，从而更好地为公司服务；
* 培养一批既有专业技能，又有管理知识的复合型人才；
* 提高整体员工的素质，从企业文化入手；
* 使员工具备上岗所要求的技能。

## 培训计划

按照不同层次分别识别培训需求，力求做到培训内容与实际需要相一致。每年初收集员工培训需求，可以采用面谈发、问卷法、工作分析法等多种方法。

### 高层管理者培训

1）培训对象：公司总经理

2）培训方式：半脱产

3）培训方法：讲师讲授、自学、考察

4）培训内容：

A、企业发展战略

B、打造企业卓越的执行力

C、团队精神与拓展训练

D、人力资源管理

### 中层管理人员培训

1）培训对象：项目经理、经理

2）培训方式：半脱产与在职相结合

3）培训方法：讲师讲授、自学、实习

4）培训内容：

A、现场管理

B、如何成为一个合格的管理人员

C、时间管理

D、授权管理

E、沟通技巧

F、团队精神

G、成本管理

### 一般员工培训

1）培训对象：一般员工

2）培训方式：在职培训

3）培训方法：讲师讲授

A、企业文化

B、礼仪礼貌

C、相关基础应用知识

D、CMMI知识

E、沟通技巧

F、心态调整

G、业务知识

# 管理办法

年度培训计划与员工培训计划衔接；

培训部门确定受训者；

申请外部培训的员工需填写申请单，经总经理审批后生效；

所有员工培训情况记入员工技能表，作为以后员工晋升、调动的依据。

所有员工培训都需经过考核；对成绩优秀者，公司根据给予和适度的奖励，对考核不合格者，给予批评；

建立员工记录，所有培训资料入档管理；

所有培训，按培训计划执行。

# 本战略计划实施年限

本战略培训计划从2022/1/1起生效，有效期3年。