# 关于企业新员工入职培训方案怎么写(七篇)

来源：网络 作者：落日斜阳 更新时间：2025-05-04

*关于企业新员工入职培训方案怎么写一用人单位名称：乙方：姓 名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_甲方基本情况名称：住所：法定代表人：主要负责人（委托代表人）：联系电话：乙方基本情况劳动者姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 联系电话：...*

**关于企业新员工入职培训方案怎么写一**

用人单位名称：

乙方：

姓 名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲方基本情况

名称：

住所：

法定代表人：

主要负责人（委托代表人）：

联系电话：

乙方基本情况

劳动者姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 联系电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

身份证号：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

家庭住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

紧急联系人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 联系电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动合同法》及有关的劳动法律、法规和政策规定，结合甲方相关制度和乙方岗位特点，遵循自愿、平等、协商一致的原则，甲乙双方一致同意订立如下条款，以明确双方的权利和义务，并期望双方保持良好的长期聘用关系。

1、试用期：

自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

2、合同期限：

合同自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

1、根据甲方工作需要和乙方自身技能特点，甲方聘用乙方在\_\_\_\_\_\_\_\_\_部门从事\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 岗位（工种）工作，工作地点在\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_范围内。

2、乙方工作内容界定以岗位职责说明书和甲方布置的阶段性或临时性工作要求为准。

1、甲方实行标准工作制，每日工作不超过8小时，每周工作不超过\_\_\_\_\_小时。

2、乙方应在规定的正常工作时间内完成本职工作，甲方不鼓励乙方加班。甲方安排乙方加班，应符合法律、法规的规定。甲方安排乙方延长工作时间又不能安排补休的，应支付不低于工资的150%的工资报酬；甲方安排乙方休息日工作又不能安排补休的，应支付不低于工资200%的工资报酬。甲方安排乙方法定节假日工作的，应支付不低于工资的300%的工资报酬。

3、甲方对于国家规定的法定节假日、女员工生育假、带薪休假等休假应按照劳动法要求执行。甲方根据实际工作情况酌情安排乙方婚丧假期、女员工哺乳假、病假等。但乙方计划性的休假如生育假、带薪年假、婚假等应提前至少30天申请以便甲方安排工作，如遇直系亲属亡故、本人生病以及不可预见性的情况可临时申请临时安排。

1、双方根据甲方《薪酬管理制度》规定确定乙方岗位工资。甲方根据乙方现任职务和工作岗位，试用期工资为\_\_\_\_\_\_元/月，约定工资为\_\_\_\_\_\_\_元/月（其中基本工资\_\_\_\_\_\_\_元，其他为岗位工资\_\_\_\_\_元）。个人所得税由乙方承担，并由甲方在工资发放时代扣代缴。

2、乙方应发工资扣除个人应付费用后在次月10日以货币形式支付。遇不可抗力导致延迟发放须提前1个工作日说明。

1、甲方应根据国家和地方政府规定为乙方办理社会保险并缴纳有关费用，乙方应缴费用由甲方从乙方工资中代扣代缴。

2、甲方可根据乙方服务时间、岗位特点酌情核发年功津贴、职务津贴以及其他福利待遇。

3、甲方将根据社会经济增长水平和自身发展状况适时调整整体薪酬水平、完善员工福利制度。

1、乙方在工作期间或利用甲方资源所取得的技术开发成果、创新成果，其知识产权属于甲方。

2、甲方的技术信息（包括专用技术、技术诀窍、非专利技术成果等）和经营信息（管理诀窍、客户名单、货源情报、产销策略等）属于商业秘密、技术秘密，乙方须保守秘密，不得对外泄露，不得用于个人谋利或者帮组他人谋利。给甲方造成的损失的，乙方应赔偿甲方损失和技术价值10倍的赔偿金。劳动合同标准版

3、乙方在职期间和离职后3年内，不得在与公司业务有竞争关系的其他公司投资、兼职，不得从事与甲方业务有竞争关系的活动。如乙方所从事岗位甲方要求签订保密协议和竞业限制协议时，乙方同意签订。

（一）劳动合同的变更

用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，采取书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份

（二）劳动合同的解除

1、甲乙双方经协商一致，劳动合同可以解除。

2、乙方提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。乙方在试用期内提前七日通知用人单位，可以解除劳动合同。

3、乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同：

3.1在试用期间被证明不符合录用条件的；

3.2严重违反者甲方规章制度的；

3.3严重失职，营私舞弊，对甲方造成重大损害的；

3.4同时与其他单位建立劳动关系，对完成甲方工作任务造成严重影响，或者甲方要求乙方不能与其他用人单位建立劳动关系，乙方拒不改正的；

3.5违反劳动纪律，泄露甲方商业机密的；

3.6被依法追究刑事责任的。

4、甲方有下列情形之一，应提前30天以书面形式通知乙方解除本合同，并根据乙方为甲方服务年限支付一定的经济补偿金：

4.1依照企业破产法进行重整的；

4.2生产经营发生严重困难的；

4.3转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更本协议后，仍需要裁减人员的；

4.4本协议订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本协议无法履行的；

5、乙方有下列情形之一的，甲方应当提前30日以书面形式通知乙方或者额外支付乙方1个月工资，并将理由通知工会后解除劳动合同：

5.1乙方患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由甲方另行安排的工作的；

5.2乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

5.3劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法继续履行，经甲乙双方协商不能就变更劳动合同达成协议的。

6、乙方有下列情形之一的，甲方不得依照上述第3条情形解除劳动合同：

6.1从事接触职业病危害作业未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病在诊断或者医学观察期间的；

6.2在甲方患职业病或者因工负伤并确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

6.3患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

6.4在孕期、产期、哺乳期内的；

6.5在甲方连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；

6.6法律、行政法规规定的其他情形。

7、甲方有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同：

7.1未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

7.2未及时足额支付劳动报酬的；

7.3未依法为乙方缴纳社会保费的；

7.4甲方规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；

7.5以欺诈、胁迫手段或乘人之危，使乙方在违背真实意思的情况下订立或变更劳动合同的；

7.6法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。 甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动的，或者甲方违章指挥、强令冒险作业危机乙方人身安全的，乙方可以立即解除劳动合同，不需事先告知甲方。

8、在下列情况下，乙方不得解除劳动合同：

8.1由甲方出资培训（包括送大，中专院校或者技工学校学习），培训后为甲方服务未满3年的；

8.2属于技术骨干，承担某项重要工程的建设，改造任务而任务未结束的。

（三）劳动合同的终止

1、在下列情形下，劳动合同终止：

1.1劳动合同期满的；

1.2乙方开始依法享受基本养老保险待遇的；

1.3乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

1.4甲方被依法宣告破产的；

1.5甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的；

1.6法律、行政法规规定的其他情形。

2、甲方应在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在15日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续；乙方应当按照双方约定，办理工作交接；甲方依照有关规定应当向乙方支付经济补偿的，在办工作交接时支付。劳动合同标准版劳动合同标准版

1、双方解除或者终止本合同的经济补偿金按照《中华人民共和国劳动合同法》和国家及省市有关规定执行。

2、甲方依法裁员应提前30天以书面形式通知乙方，甲方根据乙方在甲方工作年限和乙方解除本合同前24个月的平均工资，工作每满1年支付1个月工资的经济补偿金，不满1年超过半年者按1年计算，工作不满半年者补偿半个月工资的补偿金，最多不超过12个月。同时对于签订敬业协议的乙方，甲方除上述经济补偿外，另需补偿乙方敬业工资。

3、乙方违反甲方规章制度、玩忽职守、营私舞弊或违反本合同约定解除劳动合同，给甲方造成损失的，乙方应赔偿甲方损失。

4、乙方违反本合同约定的保守商业秘密事项，给甲方造成损失的，乙方应赔偿甲方损失并向甲方支付违约金。

5、甲方为乙方提供了专项培训费用的，乙方应为甲方服务5年。乙方违反服务期约定的，应向甲方支付培训费用及违约金。服务期为履行部分每满一年，乙方向甲方支付20%的培训费用作为违约金，不满一年的按一年计算。劳动合同标准版

1、如因乙方原因对甲方造成损害或造成甲方经济损失，甲方保留对乙方的民事诉讼权利。

2、乙方提出解除合同时，应至少提前三十日以书面形式通知甲方，以便甲方有足够的时间安排人员接替。

本合同依法经双方签字或盖章订立后具有法律约束力，双方必须严格履行。如果发生劳动争议，双方可以协商解决，也可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼。任何一方违反本合同约定，应当承担相应的法律责任。

1、本合同一式三份，具有同等法律效力，甲乙双方各执一份，双方应妥善保管。

2、乙方工作岗位职责说明书以及甲方的规章制度，作为本合同附件或相关约束条件，与本合同具有同等法律效力。

甲方（单位）盖章： 乙方（劳动者）签字： 法人代表（或委托人）签字：

年 月 日

**关于企业新员工入职培训方案怎么写二**

20xx年xx月xx日下午，企业召开第一次总经理办公会议，研究讨论企业经济合同管理、资金管理办法、机关20xx年3-5月份岗位工资发放等事宜。张总经理主持，企业领导，总经办、党群办及相关处室负责人参加。现将会议决定事项纪要如下：

会议讨论了总经办提交的企业经济合同管理办法，认为实施船舶修理、物料配件和办公用品采购对外经济合同管理，有利于加强和规范企业管理。会议原则通过。会议要求，总经办根据会议决定进一步修改完善，发文执行。会议纪要范文

会议认为，职工因私借款是传统计划经济产物，不能作为文件规定。但是，从关心员工考虑，在职工遇到突到性困难时，企业可以酌情借10000元内的应急款。计财处要制定内部操作程序，严格把关。人力资源处配合。借款者本人要作出还款计划。

会议认为计财处提交的企业资金管理办法有利于加强企业资金管理，提高资金使用效率，保障安全生产需要。会议原则通过，计财处修改完善后发文执行。

会议听取了计财处提交的关于职工岗位工资和船员伙食费由银行代发的汇报，会议认为银行代发工资是社会发展的必然趋势，既方便船舶和船员领取，又有利于规避存放大额现金的风险。但需要2个月左右的宣传过度期，让职工充分了解接受。会议要求计财处认真做好实施前的准备工作，人力资源处配合，计划下半年实施。会议纪要范文

会议听取了人力资源处关于企业机关11月份岗位工资发放标准的建议。会议决定机关员工3-5月份岗位工资发放，对已经下文明确的干部执行新的岗位工资标准，没有下文明确的干部暂维持不变。待三个月考核明确岗位后，一律按新岗位标准发放。

会议最后强调，企业机关要加强与运行船舶的沟通，建立企业领导每周上岗接船制度，完善机关管理员工随船工作制度，增强工作的针对性和有效性。

**关于企业新员工入职培训方案怎么写三**

甲方(公司名称)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方(员工)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

身份证(护照)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

住址\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系电话\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系电话\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

一、合同期限

1、从\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日止。

2.试用期为\_\_\_\_\_\_\_\_个月。

二、工作内容和工作地点

1、工作内容(岗位)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2、工作地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3、岗位职责(根据公司业务发展需要，公司有权做出相应调整)

三、工作时间和休息休假

(一)甲乙双方同意按以下第(\_\_\_\_\_\_\_\_)种方式确定乙方的工作时间。

1、标准工时制，即每日工作\_\_\_\_\_小时(不超过\_\_\_\_\_小时)，每周至少休息\_\_\_\_\_日。

2、不定时工作制，即经劳动保障行政部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制，即经劳动保障行政部门审批，乙方所在岗位实行综合计算工时工作制。

(二)甲方由于生产经营需要延长工作时间的，按《劳动法》第四十一条执行。

(三)乙方依法享有法定节假日、婚假、产假、丧假等假期。

四、劳动报酬

(一)甲方依法制定工资分配制度，并告知乙方。

甲方支付给乙方的工资不得低于市政府公布的当年度最低工资。

(二)薪酬结构：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_基本薪资+绩效提成+特别奖励+福利补助

1、基本工资：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_试用期\_\_\_\_\_\_\_\_元/月，转正后\_\_\_\_\_\_\_\_元/月。

2、绩效工资：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(详见附页)

(三)甲方每月\_\_\_\_\_\_\_\_日发放工资。

(四)乙方加班工资、假期工资及特殊情况下的工资支付按有关法律、法规的规定执行。

五、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

(一)甲方按国家和省、市有关劳动保护规定，提供符合国家

安全卫生标准的劳动作业场所和必要的劳动防护用品，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。

(二)甲方按国家和省、市有关规定，做好女员工和未成年工的特殊劳动保护工作。

(三)乙方从事作业，可能产生职业危害，甲方应采取防护措施，并每年组织乙方健康检查\_\_\_\_\_次。

(四)乙方有权拒绝甲方的违章指挥，强令冒险作业;对甲方危害生命安全和身体健康的行为，乙方有权要求改正或向有关部门举报。

七、规章制度

(一)甲方依法制定的规章制度，应当告知乙方。

(二)乙方应遵守国家和省、市有关法律法规和甲方依法制定的规章制度，按时完成工作任务，提高职业技能，遵守安全操作规程和职业道德。

(三)乙方自觉遵守国家和省、市计划生育的有关规定。

八、合同变更

甲乙双方经协商一致，可以变更合同。

变更合同应采用书面形式。

变更后的合同文本双方各执\_\_\_\_\_份。

九、合同解除和终止

(一)甲乙双方协商一致，可以解除合同。

(二)乙方提前三十日以书面形式通知甲方，可以解除劳动合同;乙方试用期内提前\_\_\_\_\_日通知甲方，可以解除劳动合同。

(三)甲方有下列情形之一的，乙方可以通知甲方解除劳动合同：

1、未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;

2、未及时足额支付劳动报酬的;

3、未依法为乙方缴纳社会保险费的;

4、甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的;

5、甲方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使乙方在违背真实意思的情况下订立或者变更本合同，致使劳动合同无效的;

6、甲方免除自己的法定责任、排除乙方权利，致使劳动合同无效的;

7、甲方违反法律、行政法规强制性规定，致使劳动合同无效的;

8、法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形。

(四)甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动的，或者甲方违章指挥、强令冒险作业危及乙方人身安全的，乙方可以立即解除劳动合同，不需事先告知甲方。

(五)乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同：

1、在试用期间被证明不符合录用条件的;

2、严重违反甲方的规章制度的;

3、严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的;

4、乙方同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经甲方提出，拒不改正的;

5、乙方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使甲方在违背真实意思的情况下订立或者变更本合同，致使劳动合同无效的;

6、被依法追究刑事责任的。

(六)有下列情形之一的，甲方提前\_\_\_\_\_日以书面形式通知乙方或者额外支付乙方\_\_\_\_\_个月工资后，可以解除劳动合同：

1、乙方患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由甲方另行安排的工作的;

2、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的;

3、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经甲乙双方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

(七)有下列情形之一，甲方需要裁减人员\_\_\_\_\_人以上或者裁减不足\_\_\_\_\_人但占甲方职工总数百分之\_\_\_\_\_以上的，甲方应提前\_\_\_\_\_日向工会或者全体职工说明情况，在听取工会或者职工的意见，并将裁减人员方案向劳动行政部门报告后，可以裁减人员：

1、依照企业破产法规定进行重整的;

2、生产经营发生严重困难的;

3、企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的;

4、其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

(八)有下列情形之一的，劳动合同终止：

1、劳动合同期满的;

2、乙方开始依法享受基本养老保险待遇的;

3、乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;

4、甲方被依法宣告破产的;

5、甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的;

6、法律、行政法规规定的其他情形。

十、经济补偿

(一)符合下列情形之一的，甲方应当向乙方支付经济补偿：

1、甲方依据本合同第九条第(一)项规定向乙方提出解除劳动合同并与乙方协商一致解除劳动合同的;

2、乙方依据本合同第九条第(三)项、第(四)项规定解除劳动合同的;

3、甲方依据本合同第九条第(六)项规定解除劳动合同的;

4、甲方依照本合同第九条第(七)项规定解除劳动合同的;

5、除甲方维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，乙方不同意续订的情形外，依据本合同第九条第(八)项第1目规定终止固定期限劳动合同的;

6、依据本合同第九条第(八)项第4目、第5目规定终止劳动合同的;

7、法律、行政法规规定的其他情形。

(二)甲乙双方解除或终止本合同的，经济补偿的发放标准应按和国家和省、市有关规定执行。

甲方依法应向乙方支付经济补偿的，应在乙方办结工作交接时支付。

十一、合同解除和终止手续

甲乙双方解除和终止本合同的，乙方应按双方约定，办理工作交接等手续。

甲方应依法向乙方出具书面证明，并在\_\_\_\_\_日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

十二、争议处理

甲乙双方发生劳动争议的，应先协商解决。

协商不成的，可以向本单位工会寻求解决或向本单位劳动争议调解委员会申请调解;也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

对仲裁裁决无异议的，双方必须履行;对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

十三、双方认为需要约定的其他事项：

十四、其它

(一)本合同未尽事宜或合同条款与现行法律法规规定有抵触的，按现行法律法规执行。

(二)本合同自甲乙双方签字盖章之日起生效，涂改或未经书面授权代签无效。

(三)本合同一式\_\_\_\_\_份，甲乙双方各执\_\_\_\_\_份。

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(盖章)

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(签名)

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(签名)

签订日期:\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**关于企业新员工入职培训方案怎么写四**

策划书的名称（方案主题、时间、地点、策划事件）、策划的对象（客户）、策划人的名称或策划机构、 营销策划的方法、策划完成日期及本策划适用时间段。

a.企业处于新生期：新企业进入市场需要一套系统的营销策略

b.企业处于成长期：根据企业的发展状况需要重新制定营销策略或是阶段性的营销策略

c.市场环境发生变化：顺应市场变化新产品或新市场需要制定新的营销策略

d.以前的方案失误：淘汰旧方案推出新方案弥补失误参与市场竞争

e.阶段目标的需要：根据企业长期的战略规划制定不同时期的阶段性营销策略

f.企业经营的重大转变：企业的经营方向进行调整需要制定新的营销策略

① 宏观环境分析：

通过对宏观环境进行分析从而确定营销市场的稳定性、增长性及风险程度。分析因素包括：政治、经济、法律、文化、人口统计、经济发展状况、消费结构、消费水平、消费心理等。对一些受科技发展影响较大的产品如：计算机、家用电器等产品的营销策划中还需要考虑技术发展趋势方向的影响。

② 市场状况分析：

对目标市场进行分析以确定目标市场的购买规律和发展趋势。分析因素包括：市场规模、增长潜力、产品表现、细分市场销售总量、需求特征、产品认知、消费者的年龄、性别、职业、学历、收入、家庭结构等。（产品的市场性、现实市场及潜在市场状况；市场成长状况产品目前处于市场生命周期的哪一阶段上；对于不同市场阶段上的产品公司营销侧重点如何相应营销策略效果怎样需求变化对产品市场的影响；消费者的接受性这一内容需要策划者凭借已掌握的资料分析产品市场发展前景）

③ 产品、技术、成本分析：

主要是指对企业在营销策划中所涉及的企业历史数据或新产品、企业的预测数据进行分析以减少决策失误。分析因素主要包括：产品技术、成本、价格、市场销售、毛利、净利润、近期损益等。

④ 竞争状况分析：

主要针对现有及潜在竞争者的分析从而找出竞争对手的营销特点及竞争策略。分析因素包括：市场规模、市场份额、市场目标、产品质量、产品定位、营销策略（广告投放、促销活动、公关活动、定价策略）

⑤ 分销渠道分析：

主要针对行业市场和各竞争品牌在分销渠道上的优劣点进行分析以寻找可用的销售渠道及销售关系。

**关于企业新员工入职培训方案怎么写五**

下半年，为配合公司的发展规划，方便各项工作的顺利展开，保证生产连续性，确保公司的企业形象，完善生产部管理。结合上半年的生产情况。制定此工作计划 ：

一、加强学习，充实自我

由于工作岗位的调整，自身经验的缺乏与不足，需要不断的学习来充实、调整自我，才能更好的适应新的工作岗位，更快的开展工作。首先熟悉整个车间的运转情况，了解各个班组的具体工作内容，然后深入到各个班组中，学习了解各项工作的具体操作方法、操作要点。为后续工作的开展打下基础。

二、制定完善各项规章制度

结合生产实践，制定完善生产部的各项规章制度，设备操作标准，各工序作业指导书等，为日后的生产管理提供依据。

三、加强劳动纪律，促进管理工作

贯彻执行各项规章制度，充分发挥班组长的管理作用，加强现场管理， 实现全年安全生产。

四、实现全年安全生产

1、人员安全：安全生产全年目标—无重大生产设备事故，无重大事故隐患，把工伤事故发生率降至最低。

主要措施：

1)加强对员工的安全生产培训;

2)培养员工安全生产的意识，了解安全对公司生产及个人的重要意义;

3)定期检查车间生产安全隐患并及时排除，最大限度的减少潜在的危险因素。

2、质量安全：对产品加工过程进行严格监控，避免私自添加、更改等情况造成质量安全事故的发生。

五、稳定产品质量，提高成品率

实现无大批量产品报废，降低产品次品率和报废率。

主要措施：

1、严格按照生产作业指导书操作;

2、加强员工对质量检查的培训，牢记产品检查的重点、要点;

3、建立操作人员、班组长的日检查制度。

4、增加产品入库前检查，保障产品的入库质量。

5、组织重要岗位和班组长定期进行学习和技术交流，改善加工工艺，优化加工程序，提高产品质量，使产量再上新台阶。

六、生产成本控制

1、节约人员成本：积极响应厂部号召，个别班组实行绩效工资，以提高工作效率，减少返工率，保证产品质量;

2、合理使用资源：提倡节约，反对浪费，节约水、电等能源，在员工中宣贯，在例会、晨会中反复强调，加强节约精神，提高员工在日常生产、生活中的节约意识。

3、加工前做好加工计划，提高生产效率。加强细节的控制，降低生产成本，加工时及时和基地部门做好沟通，每天根据基地的采收计划做好生产加工计划。

七、人员管理

1、人员培训：定期对员工进行规章制度，操作标准等的培训，更好的执行各种制度，严格生产管理，保证产品质量安全。

2、各岗位人员绩效考核：完善本部门绩效考核制度，以及各岗位人员的绩效考核标准，实现绩效与产量和产品质量挂钩。

3、培养人才：培养每各岗位的操作能手，减少工人老年化，打造一支年轻有干劲的团队。

4、减少人员流失：配合厂部的福利及优惠政策，留住老员工，发展新员工，为公司扩建做好充分准备。

下半年到来，我愿与公司共成长，祝愿公司业绩年年长，共创新辉煌!

**关于企业新员工入职培训方案怎么写六**

首先十分感谢贺总给我这次实习的机会，让我能将在大学里所学到的理论知识能与社会实践联系起来。鉴于本人水平有限，并且在公司实习的时间不长，在这篇报告中，如有谬误敬请指正。我将自己在宏兴隆食品有限公司的这段实习期间，对公司的一些认识总结为“四个关于与八点建议”，希望能对公司有用。

一关于企业使命

所谓企业使命，就是指一个企业向社会宣布“我为什么要存在，我的发展方向，原则以及哲学取向”;是一张向消费者展示的“身份证”。如一家湘潭本土的糕点公司提出“为湘潭人民提供健康安全的有机食品”，就是一个十分明确具体的企业使命。很遗憾，我在本公司实习期间，一直无法获知本公司的企业使命。我觉得，能否也打出本公司独有的企业使命以展示宏兴隆为消费者提供优质服务的伟大愿景。

二关于企业规章制度

“企业即国家”，国家依法治国，法律越详尽越明确就越能促进国家的兴旺发展。同理，企业的规章制度就是企业的法律。一个好的规章制度能更好规范企业的内部管理，降低风险和交易成本以及激发员工的学习能力，创新能力及工作积极性。实践中在战略允许的范围内，企业应不惜利润下降，市场份额减少的代价来塑造一套对自己适用的“铁律”，正所谓“但有高位，岂无实地”，企业一切竞争力的来源仅体现于此。因此，规章制度在一定意义上来讲也是另一种生产力，同时也要注意对规章制度以适当的伸缩性和弹性设计，不可过分僵化。我来实习的第一天就发现公司已新发布了很多工作规范，都是十分合理适用的，希望宏兴隆公司能坚持对规章制度的完善。

三关于组织结构

经本人在宏兴隆实习期间的思考观察，本公司实际实行的应当是职能制组织结构。这是一个适用于单一业务企业的职能结构，在现阶段是非常适用于本公司的实际情况的。一是便于集中单一部门内所有某一类型的活动来实现规模经济。比如：所有产品的生产都由生产部门来执行。二在于领导层便于监控各个部门，但随着上市工作的全面展开，对于如何确定上市后企业的组织结构类型应尽早提上日程。上市后，企业规模扩大，产品线和消费者市场将迅速扩张。职能制组织结构由于其对战略重要性流程(如质量控制)进行了过度细分，职能间相互冲突(如我在实习期间，销售部和生产部同时要求小莲子包装车间包装不同的产品)等缺点而不再适用于本公司的发展。

根据本公司“立足湖南，带动周边，辐射全国，开拓全世界”的战略目标，个人认为下一阶段暂时采用区域事业部制结构较为合理。区域事业部制结构是按照特定的地理位置来对企业的活动和人员进行分类。这意味着为了保障经营的灵活性和反应的快速性，有必要进行分权。在董事会中划分a区域董事，b区域董事，c区域董事····每个董事拥有自己的一套领导班子，这样有利于削减差旅和交通费用，应对各种环境之变化。但同时，也会带来管理成本增加，如每个办事处都有一个财务部门，而一个总财务处可能更有效率。对于同样跨区域的客户也难以提供连续服务等问题。需要慎重考虑。

四关于员工与待遇

从宏观方面来看，我国私营企业普遍留不住人才，而造成这一现象的主要矛盾系于工资待遇及晋升问题。当然，我们不能把导致这一现象的原因归结于职工的眼高手低或者是公司有意压低成本而故意为之，而是双方应当承担责任的。根据科学管理理论，由科学管理之父--弗雷德里克·温斯洛·泰罗早在1920xx年提出的科学管理就引致出劳资双方的精神革命。劳资双方为了获取各自更大的利益首先应该在精神上发生一场革命：合作而非对抗。专注于蛋糕的做大可能带来更为实际的效果。在本人实习期间，我与很多一线职工以及部分管理人员进行了交流。在此恕我直言，他们普遍抱怨工资很低，甚至个别偏激的员工认为在宏兴隆工作就是浪费青春。但我却发现，虽然牢骚满腹，在实际工作中，大部分员工都能做到不旷工，不随意请假，认真踏实的做自己的本职工作。比如在小莲子包装车间的几个职工做事非常干练，上面临时派下来的任务都能迅速完成。这说明他们都还是愿意留下来，其中很多是熟练工，是公司生产能力的重要保障。这也从侧面说明了公司平时也注意协调与员工的关系，劳资双方的关系较为融洽。公司也经常组织优秀员工评比活动，这非常好，能激发员工斗志，但这其中也有些许不足。个人建议，公司可以适时开展各种文体活动以进一步融洽公司与员工的关系，让员工保持快乐的心情亦能促进生产效率的提高。

八点建议

一 注意托宾q值定理的应用

随着公司的扩张，可能会涉及厂房的新建或是需要吞并相关企业以实现既定战略。但是是新建好还是收购好，这就需要一个评价标准。托宾的q是指企业市价(股价)/企业的重置成本，这就是一个不错的标准，希望公司能够采用。

二 对产品市场进行适当细分

在公司实习期间，我了解到公司生产的食品是老幼皆宜的。但如果采用针对不同年龄，性别来开发新的产品可能会带来更大利益。如：针对小孩子贪玩的特点，开发一种小食品，里面放些卡通卡片或者小玩具以吸引这部分消费者;针对年轻女士爱美的特点，开发一种“美容养颜莲”;针对中老年人关注保健的特点，开发一种“养生保健莲”···

三 关于u型定价模型的应用

所谓u型定价模型是指在少于某个订单数额时，订货越多，货物的单位价格越低;超过该数额后，订货越多，货物的单位价格越高。这样有利于兼顾公司产能的利用和有关仓储成本，也能对那些恶意公司起到遏制作用。

四 起草本公司的格式条款

格式条款的建立更重要的是在于节省本公司的交易成本，如发现价格的成本，谈判的成本，签约及履约的成本，而非仗着店大而有意欺客。起草有关格式条款的过程中要特别注意措辞的严谨性，不要给恶意公司留下钻空子的空间。

五 加强信息系统的建设

现代社会是一个信息高速流通的社会，任何有伟大愿景的企业都应当注意信息的及时收集处理。我在实习期间，很多时候，生产部门竟然不知道仓库里还有哪些存货及其具体数量，这就在于信息系统的不完善性。

六 划分金牛，瘦狗，问号和明星产品

问号：代表未知，即需要投入大量资源而无法确定其所能带来收益的产品。明星：代表企业某产品发展旺盛期，需要投入更多资源以完成垄断或是在行业中建立优势的产品。

金牛：代表企业收获时节，能为企业带来大量现金流的产品。

瘦狗：代表市场即将淘汰的产品，继续投入资源回报很小，不能或者很少产生正的现金流。

由于我的实习期间很短，尚没能准确区分宏兴隆的上述四种产品，但我觉得有机湘莲及其相关深加工产品必定是公司的明星产品，因为有机食品行业尚在发轫阶段，希望公司能多加关注这块儿的发展。

七 加强沟通机制的建设

记得我来公司实习的第一天，总经理在开会的时候便要求将去年中秋节打出的标语换下来，而到本人结束实习时也没人去做这件事。从这个小问题看，我觉得公司离做到令行禁止还有一些距离，从专业的角度来讲就是沟通障碍。

八 洛桑试验

洛桑试验主要证明了人不是单纯的“经济人”，而是有血有肉的“社会人”。除了企业内部的正式组织之外还有众多非正式组织，而正是这些非正式组织大大影响了公司效益。公司应加大对那些众多非正式组中的“核心人物”的关注，通过他们更好向一线员工传达公司的任务，信息等。

最后，由于本人实习期间较短，能力有限，上述建议或个人看法可能有不适用或不正确之处，希望贺总谅解。

衷心祝愿宏兴隆食品有限责任公司能够早日上市，为更多消费者提供优质服务，也祝愿贺总及宏兴隆全体员工阖家幸福，万事如意。

**关于企业新员工入职培训方案怎么写七**

各部门同事的大力支持配合下，财务部以强烈的责任心和敬业精神，出色完成了财务部各项日常工作，较好地配合了各分公司及合作方的业务工作，及时准确地为公司领导、有关政府部门提供财务数据。当然，在完成工作的同时也还存在一些不足。

下面向公司领导汇报一下财务部20\_\_年度的工作：

一、公司本部的财务管理和财务核算工作

(一)作为职能工作部门，合理控制成本费用，以“认真、严谨、细致”的精神，有效地发挥企业内部监督管理职能是我们工作的重中之重。20\_\_年财务部在成本控制方面比往年有了一定的提高，随着公司业务的不断拓展，新增项目前期投入较大，成本费用也随之增加，每月的日常办公消耗用品和办公设备是一笔不小的开支，财务部积极主动配合公司行政部门，在采购工作中严格把关，成本控制方面取得了一定成效。

(二)20\_\_年度，财务部的日常会计核算工作具体如下 ：

1、在借款、费用报销、报销审核、收付款等环节中，我们坚持原则、严格遵照公司的财务管理制度，把一些不合理的借款和费用报销拒之门外。

2、在凭证审核环节中，我们认真审核每一张凭证，坚决杜绝不符合要求的票据，不把问题带到下个环节。

3、每月核算100多人的工资是财务部最为繁重的工作，除了计算发放工资外，我们还要为新入职员工说明工资构成及公司相关规定，这就要求财务人员必须耐心细致，尽量做到少出差错或不出差错。

经过努力，公司每月基本上能准时发放工资。

4、按时完成公司的纳税申报、发票购买和管理、台帐登记工作。

5、完成各政府相关部门下达的工作：公司的工商年检、会计师事务所的财务审计、对统计局的季度申报等。

6、催收款项是财务部门最为重要的工作。

由于受其他原因影响，工程款的催收难度也有所增加，虽然我们尽了很大努力，也取得一定的成效，但却不是很理想。

总之，随着公司业务的不断扩大，20\_\_年度财务部工作量越来越大，财务人员的人数并没有相应增加。但我们能够分清轻重缓急，有序地开展各项工作。一年来，我们完成了财务部的日常核算工作，并及时提供了各项准确有效的财务数据，基本上满足了公司各部门及外部有关单位对我部的财务要求。

二、分公司及合作方的财务核算工作

(一)跟进收取各分公司的款项，在经营部的帮助下，基本上能够按照协议准时收取各分公司的款项。

本年度，由于a分部的业务量增大，b分公司、c分公司和d分公司等的部分业务转到总公司开具发票、收退合作款，大大增加了我们的工作量。比如，a分部的年产值比20\_\_年增长了50%;对b、c和d三个分公司20\_\_年的开具发票、合作款的收取跟进、核算退回、投标保证金的支付收取等工作，财务部做了全力配合。

(二)今年合作方的业务量也比往年有较大的增加，这部分的利润占公司的利润比重较高。同样，对合作方的开具发票、工程款的收取跟进、核算退回，投标保证金的支付收取等工作，财务部也全力予以配合完成，工作态度和工作成绩得到了合作方的充分肯定。

三、不足和有待改善的地方

一年中，财务部尚有应做而未做、应做好而未做好的工作，比如在资产实物性管理的建章建卡方面，在各项管理费用的控制上，在规范财务核算程序、统一财务管理表格方面，在更及时准确地向公司领导提供财务数据、实施财务分析等方面。在财务工作中我们也发现公司的一些基础管理工作比较薄弱;日常成本费用支出比较随意;这些应是20\_\_年财务管理要着重思考和解决的问题。

作为财务人员，我们在公司加强管理、规范经济行为、提高企业竞争力等方面还应尽更大的努力。我们将不断地总结和反省，不断地鞭策自己，加强学习，以适应时代和企业的发展，与各位共同进步，与公司共同成长。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！