

# 2023年新员工培训计划方案(优秀10篇)

为保证事情或工作高起点、高质量、高水平开展，常常需要提前准备一份具体、详细、针对性强的方案，方案是书面计划，是具体行动实施办法细则，步骤等。方案书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇方案呢？以下是我给大家收集整理方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 新员工培训计划方案篇一

从我接到江铜椰子铜箔的通知，我感觉很幸运，没来铜箔之前听别人说，在厂里做事，很难没有真的朋友，只有敌人，很多很多。心里有些害怕。但我是男孩子不该去怕。

走进铜箔公司，那一刻感觉有一种很熟悉的感觉，人人微笑和善相处，领导也很好，不会象他们说的那么黑暗，后面培训，我心里又在一次压抑起来了，因为我最怕写字，最怕考试，也许从小养成的习惯吧，第一天的培训课开始了，听领导讲课很认真，可我做的那个位子，看不清楚上面的字，只有下课去接同事的笔记来抄了，我那个位子一下冷一下燃，很快就感冒了，但领导那么认真仔细的在讲我也听的很认真，第一次考试很失败，可能心理的压抑，与很多字不会写，让我没了信心，后面回到宿舍睡觉，第2天的课又开始了，这位领导带着幽默满喜欢他上课的，他带我们去厂里走了一圈，好燃，我看到很多老员工很认真的做事。我很想马上和他们一样动手做起来，因为我很讨厌上课，但没办法。后面回到会议室。领导说考的不好的直接送回家了，我心里又压抑一次，我心里这下彻底的压抑了。天天晚上睡不着。在想我考试一定是最后一名，在想想家人对我的期望，对我的信任，我有一种男人的责任要努力，想着想着睡着了，第4天上课上着上着有点想睡觉了，我去厕所洗了下脸，清醒了一点，回到会议室上客。我都不知道怎么睡觉着了，等我起来才发现

领导讲到那了，我都不知道，已经跟不上节奏了，挨，感觉很没礼貌，很对不起领导的劳动，但我真的不想这样。

第5天—6—7天—8—过了，我感觉心里越来越压抑，一晚上都睡不着了，好难受，第9天的时候我把手机没搞闹钟，因为老员工下班回来睡的香，我就怕吵醒了他们，没想到，我一睡就到了8点半，大厅又没开门我那个时候还没发出入卡，我心里急死了，想打领导的电话，但又怕打扰到领导正常工作，[这些也是借口，解释在多重我很是一上午没去！]我在门口等了1个小时左右没人，最后我走了，我感觉自己好迷茫，是一个什么事都做不好的人，做什么都不专心，心里好难受，我真不知道原来自己这么没用，之前还有那么多想法，有什么用？什么都做不好，接下来的几天越来越烦，根本没心去听领导讲课，我到底这是怎么了，后面又听到周部长说考的不好的就可以直接走，我听到部长的话，那不就是在说我嘛。还有一天就要考最后一次了。我知道我很有可能要离开铜箔。挨，这也只能怪我自己，如果我真的回去怎么去面对老爸老妈，我想过很多种。很多很多，但都是无法去面对的！压力，压力的我快得精神病了，挨，该面对的还是要来，想这么多也是没用。

就算要走，这心得我还是要写完的，因为我觉得很对不起领导的培训，很对不起家人，但没办法。我只能这样说。

感觉铜箔很有亲切感，不会象有些人说的厂那么黑，

如果我能留下来工作，我一定加倍努力，不会让家人失望，挨，可机会是要争取来的，我又能怎么办？看笔记。我现在根本就看不进去。好烦！好压抑。好累！也许这也是我自己心里给自己的压力吧。

一个懵懂的小孩，要这样成为一个真正男人，这样去面对压力压抑累。

在铜箔，我懂了什么是责任心，让我长大了很多。懂了很多以前没遇到过的事。

也许领导会说我为何心得写的出来这么多，我是拿电脑打出来在抄的，也许很多错别字！

感觉自己好没用，只会说对不起！

## **新员工培训计划方案篇二**

- 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。

## **新员工培训计划方案篇三**

为了”宾客至上,服务第一”的宗旨,能更好的提高服务质量,加强员工素质,完善服务体制,做到更好更有效的为客服务,为公司创造良好的经济效益和社会效应,特拟定以下培训计划:

## 一. 阐述培训的目的

1. 以军训来强化提升员工的服务意识、纪律意识、团队意识及精神风貌等整体素质；
2. 规范公司员工行为举止, 提高综合素质, 加强服务意识, 为公司树立良好的品牌效应；
3. 提高服务水平, 规范业务技能, 使其达到服务规范化、标准化、细致化、全面化；
4. 树立责任感——主人翁精神(以顾客是我们的衣食父母为宗旨)
5. 发扬团队协作精神, 灌输集体意识(以100-1≤0木桶理念来阐述)

二. 培训员工仪容、仪表、姿态风范及礼节、礼貌等行为规范标准；

三. 培训部门的各项规章制度及处罚条例；

四. 培训部门员工各岗位职责范围、标准及职业道德素养；

五. 培训各岗位的工作流程及注意事项；

六. 培训服务工作中的要点；

七. 培训员工如何接受客人的电话预订及现场预订；

八. 培训服务工作中的礼貌用语及简单英语对话；

九. 培训员工酒水知识与出品的标准及销售价格；

十. 培训员工各种杯具器皿、设备、设施的使用与管理；

- 十一. 培训员工在工作中常用单据表格的使用与管理;
- 十二. 培训员工存取酒程序及相关管理规定;
- 十三. 培训服务工作中的推销技巧;
- 十四. 培训员工处理投诉的技巧;
- 十五. 培训服务工作中常见问题的应对与处理及案例分析;
- 十六. 培训员工托盘的使用原则和技巧;
- 十七. 培训酒吧员工长饮与短饮的调制及出品标准;
- 十八. 培训酒吧员工果盘的制作及出品标准;
- 十九. 服务技能实践操作培训(模拟训练);
- 二十. 消防知识与禁毒的宣传培训;
- 二十一. 考核、总评

## **新员工培训计划方案篇四**

五天的培训虽然结束了，但是我们的工作才刚刚开始。如何更好地开展工作应该是我们当下思考的核心问题。下面我仅提出以下几点与各位新同事共勉：

从学校到社会是一个大的转变，在这个过程中我们难免会有不适，但是这不能成为我们逃避的借口。今天我们坐这里，我们就应该明白，我们的身份不再是学生，而是一名公司职员，我们就应该改变作为一名学生自由散漫，熟悉公司的各项规章制度、加强纪律性，以此来严格要求自己，来找准自己在公司中的定位、尽快融入公司这个大家庭。

在培训的第一天，陆总就向我们强调了忠诚问题。我们选择了公司是因为我们爱这个公司，公司给予我们也不仅仅是那份薪酬，更有一个供我们施展自己的才华、实现自己成长的大舞台。因此，我们应该怀着一颗感恩的心来工作，把对公司的忠诚放在第一位；要敢担责任、敢于吃苦耐劳，通过自己的努力不断创造优秀的业绩，以此来证明自己的忠诚。

作为刚走出校门的学生，我们多的是理论知识、少的是实践经验。因此，在新的工作岗位上，我们要有一切从零开始的勇气和决心，时刻保持谦虚谨慎的精神、虚心向公司的前辈学习；要善于从小事做起，通过小事锻炼能力、积累经验、实现成长。

未来的工作也许会千头万绪，甚至会遇到这样或那样的困难，但是我相信有公司各级领导的关怀和正确领导，有公司各位前辈的悉心帮助，有我们自己的不懈努力，任何困难都会被克服，我们就一定能创造出无愧于自己、无愧于公司、无愧于中水电人的工作业绩！亲爱的各位同事，让我们携起手来，为了公司也为了自己更加美好的明天而努力奋斗！谢谢大家！

短短三天的培训，我们学了许多的知识、领悟了很多道理。而一首《感恩的心》的手语舞蹈，更让我们学会了感恩。感谢酒店为我们组织了这次培训，没有高瞻远瞩的领导，就没有我们的这次学习机会。

说真的，在没有培训之前。我正处于迷茫之中，不知道怎么着手去开展工作。通过三天的培训，我学到了很多新的知识。懂得了许多做人的道理，也改变了原来的一些观念。使我找到了新的起跑点。

培训的前两天，由人事部周经理给我们授课，让我们了解了酒店的职业道德，酒店从业心理与心态，学习了有声微笑服务与酒店行体规范，酒店礼仪及酒店意识与服务意识，酒店员工手册和行为规范。而且保安部余经理还教了我们许多消

防知识。许多都是我们终生受益的知识，既教会了我们做事，还教会我们如何做人，心态决定一切！我们应懂得批评是金，表扬是银。如果犯错，不可逃避，应正确对待，成年人要懂得为自己所做的事负责，不可消极对待。人人为我，我为人人。想想我们每天为别人服务，同时也得到别人的服务，所以我们服务于人时，要换位思考，以心换心，主动、热情、耐心地对待我们的客人，服务周到。

培训的第三天，人事部周经理组织我们全体新员工去清水湾休闲山庄进行了一次有趣的烧烤活动。同事们在一起玩得很开心，通过这次烧烤活动让同事之间多了一次相互了解的机会，体会到团队协作能力的重要性。不必总束缚在酒店的环境里，可以在新的环境中体会大家良好的关系。让大家真正有一种大家庭生活的感觉，感到多么的亲切，并且可以让同事们呼吸新鲜空气，又可以增进感情。希望我们全体同仁能够珍惜大家一起工作的机会。

在我没有听这几天课之前，虽然我在工作中也很努力，但我却始终感受不到它们真正的含义，更体会不到服务给我带来多少快乐，两位老师的精彩授课，无一不感染着我们当时在座的每一位，让我受益匪浅！

最能激起我们活力的是培训课间的游戏，它把我带回了校园时代，我爱这样的培训与游戏想结合的授课方式，它不仅仅是一次培训，更多的是一种分享，一种学习所带来的快乐，我知道这快乐而又短暂的三天注定是我以后走到哪里都不会忘记的愉快经历，我为自己能有这样的愉快经历而荣幸！这将是我一一生中一笔宝贵的财富！我再次感谢酒店给予我这样的一次学习机会！

## **新员工培训计划方案篇五**

培训目的：提高职员业务水平和综合素质能力，提高企业整体竞争力，有计划、有目的、系统地进行培训。

培训范围：

具体分三部分展开系统培训：

1、新职员上岗培训，分为新开门店新职员培训和零星招入新职员集中培训，具体视新开门店数定，原则上为每1个月一次，每期人数约为50人左右。

2、在职有潜力的资深职员培训。（储干培训）（具体定为每季一次。）

3、管理人员深造培训：部门经理以上管理人员深造培训

店助理以上管理人员深造培训

相关职能部门管理人员深造培训

培训职责：

1、各门店店长负责对未能及时参加统一培训的零星新进职员的文件培训及技能培训。

2、人力资源部对培训的组织、实施、管理负责。

培训需求的确认

各部门、各门店根据实际需求向人力资源部提出对下属职员进行培训的需求，填写“培训需求表”由人力资源部审核后制定具体的“培训计划审批表”、报分管副总审批同意后组织具体实施。

培训内容：

1、新职员培训内容：时间5天



企业概况、规章制度、员工手册、岗位职责、操作规范、服务理念。

2、有潜力的资深职员培训“快速成长轨道培训班”：时间7天

3、管理人员深造培训：时间：根据情况另定

职能部门和门店管理人员尽可能按实际需求设置课程：设置课程为：企业经营理念、人力资源管理、超市经营管理要点、实战案例分析、基本财务知识、门店信息系统、相关法律知识、营销实战、公共关系学。

部门经理以上管理人员深造培训尽可能采用化整为零的方法单独送高级研修班或职业经理人培训班学习。

师资组成

1、新员工培训

由人力资源部牵头组织相关管理者、技术骨干担任兼职培训老师。

2、有潜力的资深员工培训

由人力资源部牵头组织相关管理者、技术骨干担任兼职培训老师或聘请1—2名有实战经验的资深人员担任。

3、管理人员深造培训

一般委托\_\_\_\_\_学校老师培训或\_\_\_\_\_经济研究会内训或送相关培训班培训。

4、被总部确认为兼职培训老师的相关管理人员、技术骨干应以企业大局为重，乐于承担。

培训资料：

1、新员工培训和资深员工培训由人力资源部负责制订培训大纲，并收集相关各门店实战案例整理成册，每期发放并回收套用。

2、一般管理人员深造培训大纲由人力资源部收集各培训老师培训内容整理。

3、培训的方式：

以集中开班、专题讲座、下到片区培训、例会培训、门店实习等为主要方式。培训的组织与控制：

1、组织：整个培训组织工作由人力资源部负责。

a□每期培训前必须有培训计划、培训大纲、培训效果反馈。

b□新职员培训人员的具体组织、地方的安排、其他教学设施的准备，原则上由所在片区经理指派专人负责筹备、落实，其他培训由总部指派专人负责筹备、落实。

2、控制：学的控制——课堂纪律、课堂氛围由组织者选出每期培训班的班长代为管理。

教的控制——教学内容、形式事先必须由人事副总审核通过，每期培

训班必须有学员的教学效果评估表，以便不断地总结提高。

3、考核：把培训和考核结合起来(以2个月为期限对培训人员〈特别是和新职员的转正考核相结合〉进行效果跟踪。)

方式：以考核表的方式下发所在门店征询反馈，并由人力资

源部统一收回统计考核结果，由总部对考核结果好的职员(每期3—5名)实施奖励：

- 1、优先纳入管理者培养对象；
- 2、给予100元的物质奖励；
- 3、并在《\_\_\_\_之声》内部刊物给予表扬。

培训费用：

新员工的培训费用根据实际情况定，事先人力资源部必须有计划预算表报分管人事副总审批同意管理人员深造培训培训费用由总经理室拨出一定的费用用于20\_\_年的培训。

## 新员工培训计划方案篇六

很多门店新员工培训都存在这样的问题：培训当下，新员工各个积极性很高，显得斗志昂扬，恨不得立即奔赴工作岗位开始工作。但是一段时间过后(一般一周)，员工的精神面貌发生了一百八十度转变，当初的气势已经销售殆尽，掌握的日常服务礼仪也没有用上。

为什么新员工在培训期间与工作后反差会这么大?究其原因，就是新员工培训工作没有做到位。有两方面的原因，一方面是企业本身不够重视新员工培训，只是走形式，对外宣传的时候能够有个由头：我们也为员工提供培训之类。另一方面企业没有选对培训师，或培训师水平不够，没有能够从根本上理解新员工培训的目的和目标。

因此，药店在对新员工进行新员工入职培训的时候，就要抓住培训目的和目标来开展培训工作。

药店新员工培训目的

新员工在加入一个新的组织后，首要的也是最基本的要求就是做好自身价值观与企业理念的统一。价值观是决定人的行为的心理基础，如果新员工每天都在做与自己价值观相违背的事情，时间长了就容易产生负面情绪，必然导致工作效率低下。

因此，药店要通过药店新员工培训来帮助新员工树立正确的价值观，且与药店自身理念达成一致，为共同的目标而工作、奋斗，只有具备良好的职业心态才是成功的基础。

新员工在进入企业的当下，面对全新的工作环境与陌生的同事，还有企业文化、产品等，难免感到茫然不知所措，这个时候，企业如果不重视新员工对岗位职责、任职要求、工作目标等了解需求，员工就很容易迷失方向，认为企业不够重视自己等，进而产生对企业的不满和怨愤。

对于药店员工来讲，相对于其他门店员工，需要更加专业的知识和技能。因此，药店要让新员工尽快适应岗位要求，以免新员工产生挫折感，在新员工培训期间，基本知识和技能的培训是至关重要的一环。

## 药店新员工培训内容

### 药店新员工职业生涯规划培训

新员工职业生涯规划培训几乎是所有企业在进行新员工培训过程中的一个重要模块，目的在于帮助新员工确立个人发展目标，并引导新员工向企业目标靠拢。企业也会为新员工提供职业发展的条件与机会以实现企业与个人的共同进步。

新员工职业规划可分为以下几个步骤：

确定志向。志向是事业成功的基本前提，新员工在入职之初，就要确立自己今后的发展志向以便在以后的工作、学习中不

断朝着这个目标前进。

综合评估。评估包括自我评估与职业生涯机会评估，员工要根据自身兴趣、特长、性格等结合各种环境因素进行综合考虑。

选择职业。职业的选择要考虑性格、兴趣、特长等与职业的匹配以及内外环境与职业的适应。

职业生涯路线的选择。

设定职业生涯目标。

制定行动计划与措施。

药店新员工服务礼仪规范培训

药店员工作为药店的形象代言人，要做好充分的仪容仪表和礼仪的功课，为顾客呈现专业、优秀的形象。药店员工要注重自己的服饰美、修饰美、举止美、情绪美，要热情、主动的为顾客提供服务：

服饰美：

服装样式要和谐、大方

穿戴要整洁、卫生

修饰美：

修饰要美观、大方、淡雅

注重自身的仪容

举止美：

站立姿势要自然、端正

形态风度要高雅、礼貌、得体

情绪美：

要热情饱满、精力充沛

化不利情绪为有利情绪

仪容仪表应避免下列情况出现：

服装怪异，浑身珠光宝气，且香气扑鼻。

衣服不整洁，钮扣掉落或脱线。

不配带胸卡或将胸卡藏于衣服内只露出一角。

化妆时使用很奇怪的颜色。

浓妆艳抹，眼线和睫毛液渗出，带夸张耳环。

头发颜色怪异，表面油腻有头皮屑。

留长指甲，涂有色指甲油，或短指甲内留有污垢。

表情颓废，抱肘拥胸，手插衣袋而立。

## 药店新员工基本医学知识培训

药店新员工虽然都是从医学或药学院毕业的专业人才，但是缺乏实际的操作经验，药店应配合新员工培训讲师，安排专人做好新员工的基本医学知识培训，以便在以后尽快的融入到工作氛围当中。

## 药店新员工销售技能培训

药店经营已获利为目的，因此，应加强药店新员工销售技能培训，对新员工要强化营销意识，更新营销理念，提高销售能力；增强执行力，要求新员工能够结合本店实际，创造性的完成上级交给的销售任务；提升促销能力，店员要能够依照店内促销任务，把销售和促销措施具体化，增加业绩。

药店新进员工培训的根本目的在于塑造新员工的职业工作态度，确立与药店发展目标一致的职业生涯规划，这样才能上下一条心，为药店销售事业的发展贡献力量。

## 新员工培训计划方案篇七

物业管理处全体员工

### 二、培训目的

- 1、全面理解物业管理服务概念，完善服务意识；
- 2、充分掌握大厦管理模式，提高工作质量；
- 3、熟悉大厦各种设备、设施的功能，降低事故率；
- 4、掌握各类岗位职责、管理手册；
- 5、通过全面阶段性的职业培训，提高员工的工作素质。

### 三、培训时间安排

新员工到职第一周集中培训；

### 四、培训内容

员工内部培训涵盖面广，内容繁多，大致分为：-

- 1、公司企业文化；
- 2、人事管理规章制度；
- 3、财务管理规章制度；
- 4、工程管理；
- 5、清洁管理；
- 6、保安管理；
- 7、客户服务；
- 8、消防管理；
- 9、意外事件处理；
- 10、英语培训；
- 11、特殊工种将另行增加专业培训课程。

## 五、培训负责

培训工作总体由人事部负责，由各部门预先填写培训计划表、并每次培训前一周提交培训申请表，人事行政主管跟进配合安排培训进度、培训人员、培训材料、培训考核等。

## 六、培训方式

专业人员集中授课，由业务部门统一出卷考核。

## 七、其它

培训结果将直接与员工评定挂钩，作为员工通过试用期的参



考依据。

此培训安排将作为大厦前期筹备员工培训的纲要性文件，大厦投入运行后根据实际操作情况，对培训内容及方式作适当调整及相应的补充。

## 新员工培训计划方案篇八

光阴冉冉，时光飞逝，学生时代已然成为过去，我人生的篇章揭开了新的一页。20xx年的7月，我有幸成为重庆机场集团新的一员，我为将在这个中央在渝现代企业实现人生的转折、生命的重要里程碑而感到高兴与激动。

为期两天的新员工培训圆满结束了。这次培训是公司针对作为人才引进的第一批新员工精心设计的。通过培训，聆听董事长、首席执行官、人力资源部经理、安全技术部门负责人、党群工作组和规划部的老师、以及专业培训师等的讲座，使我对公司的概况、工作理念和企业文化等有了一个全方位的了解，增强了对重庆航空事业未来发展的信心，对自己的发展也基本找到了定位。董事长和首席执行官的讲话，更是令我受到极大的鼓舞，并建立了吃苦耐劳、务实创新的认识。通过培训，我也认识了许多新同事，我相信将来他们都会成为我在事业上、生活中不可或缺的好伙伴。下面我想主要谈谈对我个人而言影响深刻的三点。

作为刚步出校门的学生，一旦进入公司开始工作后，就必须先把我们骄傲的学生意识转换为企业人意识。那么学生和企业人的差异在哪里呢？就我而言，在学生时代的意识是：

(1)没有上、下班固定时间，而且休假日较多，自由处理的时间比较多。

(2)以考试成绩来评价学生。

(3) 只和自己喜欢的人或气味相投的人交往即可。

(4) 平常靠打工来赚钱，不需要考虑什么利益问题。

(5) 为了考试必须认真念书。

可是身为企业人，就不一样了，进入了社会，到公司上班后，在意识上必须具备：

(1) 不仅有固定的上、下班时间，而且工作忙的时候应自愿留下来加班。

(2) 以日常的工作态度、成果来评定员工的表现。

(3) 不论年龄、性别，都要与别人保持良好的人际关系。

(4) 为了公司的利益，做事时必须考虑工作效率和降低成本。

(5) 工作上必须具备的知识要靠自己去主动去努力充实。

在学习了虞东老师的讲话后，我对企业和企业人意识有了新的认识。企业是我们学习的场所、个性和能力发挥的场所、谋生的利益共同体、人机关系的场所、生活的场所、竞争的场所。在这样的场所中应具备的企业人意识包括自觉工作的意识、客户意识、团队与合作意识、竞争意识、学习意识，以及创造性开展工作的目标意识。能否在最短时间内适应社会，身份的转换尤为重要。想清楚自己这辈子想要什么、在企业中如何去实现我想要的东西，做好一个适合自己的职业规划。

新员工的求知欲望和创新意识是一个公司所需要的很大的财富，很好的利用短时间内的积极热情必将为公司创造更大的财富和价值。因为年轻也因为没有太多的思维习惯的束缚将为我们提供全新的视角和面对问题的方法。新的思想和新的

思维将为企业带来新的活力。因此，我会不断学习、努力创新、从理论到实践、再从实践到升华，以这样的态度去面对今后的工作。

做事要有结果，不仅是完成任务；做事要有结果，一定是正确的结果；做事要有结果，而且是高效的结果，这三点就是我们在企业做事的基本法则。但是，态度不等于结果；任务不等于结果；职责不等于结果。我们要直接对结果负责。

董事长在讲话最后赠与我们《钢铁是怎样炼成》中的这段话：

人，最宝贵的是生命。生命对每个人只有一次！这仅有的一次生命，应当怎样度过呢？每当回忆往事的时候，能够不为虚度年华而悔恨，不因碌碌无为而羞耻。在临死的时候，他能够说——我的整个生命和全部经历都已经献给了世界上最壮丽的事业，为人类解放而进行的斗争！

不要把工作当作是饭碗，应当当作自己的事业来热爱，并且为之奋斗终生。这就是我在两天的培训中所总结出来的。对自己的事业不要太计算付出与得失，不断的去学习，去创新。

此次新员工培训课程，公司正是提供给我们尽快转换角色，适应环境、展现自我的宝贵机会。通过两天的学习，我的收获颇丰，感触颇多。培训结束的那天远比我第一天到公司的时候感到喜悦和满足，因为我发现公司给我提供了尽情“欢歌”的舞台，也让我越来越肯定——它值得我为之努力奋斗。我将会秉承“用创造满足客户需求、用创新谋求集团发展、用创业实现人生价值”的宗旨，以“安全、诚信、创新”为核心价值观，以“诚、效、知、行、和”为企业精神，求真务实，顽强攻坚，与时俱进，开拓创新，为把重庆江北国际机场建设成为“亚洲领先、世界一流”的大型国际商业门户枢纽机场而不懈奋斗。

## 新员工培训计划方案篇九

为切实提高管理人员业务素质、管理技能和操作技术、技能水平，建塑适应公司发展需要的人力资源队伍，我公司根据年初集团公司培训工作总体要求，结合生产、建设实际，积极开展全员培训工作，现将20xx年全员培训工作完成情况汇报如下：

按集团公司的培训工作部署，依据“以生产和建设急需为导向、以提高能力和素质为中心”的工作原则和强化“四个层次”培训，即管理人员含（专业技术人员）培训、操作人员培训、新入职人员培训和青工文化补习的总体要求，制订了《霍煤鸿骏铝电公司20xx年培训计划》。

20xx年公司培训工作采取“区分层次，统分结合，同步推进”的方式，以内培为主要培训形式，以公司内部专业技术人员及高层领导为主要讲授人组织开展。

培训、高管领导党校班培训、电力行业发电统计专业培训、网络安全管理与数据恢复技术、中层管理人员经营管理培训、管理软件操作培训、能源培训、公共安全技术防范、社会保险、礼仪、企业价值与战略财务风险、环境统计、工程质量监督、档案基础知识与基本技巧等等24项的培训，培训人数达55人次。

2、在操作人员培训方面，与职业技能鉴定培训相结合进行，根据各工种和参加职业鉴定的级别，分别组织了特种作业人员、安全监察员、机动车辆运行管理、保管员业务技能、保安业务体能、设备维护、机械液压设备操作以及所有操作工的技能等培训共计12项的培训，培训人次1737人次，其中：工人职业技能635人次，操作技能培训1102人次。

3、新入职人员培训方面，根据今年招录人员进入企业时间比较集中的特点，我们制定了新入职人员集中培训的管理制度，

对每名新来的员工都组织10天军训，4天电解工艺基础知识学习和3天的安全教育、企业文化等培训，累计培训405人次。另外针对新入职人员的实际特点，组织各分厂建立师带徒关系，以师带徒的形式进行再次培训，共计签订《师带徒合同》164份。

4、青工培训方面，针对公司部分只具有初中级以下文化程度的从业人员，文化素质偏低的实际，组织开展了青工文化补习工作，与培训中心合作，利用业余时间，讲授电工基础和应用文写作等课程，课程内容紧密结合生产实际，如交接班记录、工作日志、工作总结、申请书、事故预案等，今年已安排140人参加为期15天的培训。

5、开展了班组长培训。为提高班组长的管理技能，与职工培训中心合作开展了两期班组长班、两期备员班的120人次的基础管理知识、班组长职责、任务及管理技巧培训，并结合案例教学 and 实际参观、管理讨论等形式进行每班7天的培训。

20xx年员工培训共举办各级各类培训班53期，完成了3737人次的培训。其中：内部培训2653人次，外部培训55人次，新入职人员培训394人次，参加技能鉴定培训635人次。20xx年总计培训费172万员，上年结余42万元。xx年计提培训费103万元，本年使用69万员，当年结余103万元。

1、各级领导提高了培训认识、转变了培训观念，由过去“缺什么，补什么”的培训，转变为培养创新精神和提高实践能力、操作技能培训，由“单一技能”的低层次的培训转变为“复合型”的高层次培训，由过去“重数量，重规模”的培训转变为“重质量，重效益”的效能培训。

2、各基层单位根据本单位的生产经营实际情况，本着培训“针对性、实用性”的原则，科学地制定了员工培训计划，采取多种培训形式、创造性地开展员工培训工作。如：检修分厂去年所有技术工人已参加完职业技能的培训，今年就组

织对设备使用、维护和保养方面的培训；动力分厂工人培训，主要对电业所发生的各类事故案例进行分析，总结经验教训。

3、通过各层次的培训，使我们的员工在不同层次上的素质、管理技巧、业务能力、操作技能等多方面都有所提升，如：班组长的培训，通过参观对比学习，使大家能感受自己岗位的重要性、优越感和不足之处都能有所体会。

20xx年的培训工作即将结束，通过全员培训工作的开展，我们愈加认识到人力资源的培训、开发对于企业发展的重要性，也是人力资源管理的重要职能，在总结20xx年培训工作经验的基础上，明年将加大培训工作力度。把工作重点转移到人力资源的培训、开发上来。

## 新员工培训计划方案篇十

当我踏进山东省胸科医院大门的一刻，我知道我的未来已经慢慢开启了。7月18日，我永远记得的一天，那是我新的起点，新的开始。

从那天起，我们开始了胸科医院的培训，前三天的课程让我懂得了很多以前在书上学不到的东西，有院领导的亲身经历和他们的所见所闻，对医院的故障制度有了一定认识。这次培训中我学到了很多知识，但感触最深的是每一位领导基本上都提到一个要求，那就是学习、学习、再学习。一刻也不能放松，不仅要钻研本专业的知识，还要了解其他专业的知识，比如说我自己，就应该多了解医学影像诊断及技术等方面的知识，这样有利于我提高工作效率与质量。此外，就是希望能尽快地进入工作状态，做好思想意识的转变，从受者转变成施者。我认为我在这方面做得也比较到位，经过学习和互动，感觉现在也慢慢走上正轨了，希望我们能脚踏实地的工作，养成良好的工作与生活习惯，为自己积累资本、为医院创造价值。

通过第四和第五天的培训我明白了什么是沟通，沟通就是人们在互动过程中通过某种途径将一定的信息从发送者传递给接收者，并获得理解的过程，双方互动的过程。我们作为一名合格的医护人员，应该要保持热情的态度，掌握语言的艺术性，学会倾听患者的述说，重视非语言的沟通，善于换位思考，不要一味的只想到完成自己的工作，当你发现患者的心情不好时，你知道自己没办法帮助解决的时候，你可以认真的倾听患者的述说，在适当的时候可以拍拍患者的肩膀等，这样患者会认为你很重视他，有设身处地的为他着想，不是敷衍了事。偶尔，我们还要学会赞美，学会容纳，我们应该要判断患者在想什么，这样我们才能更好的融入病人的心理，更好的了解病人，才能和病人保持良好的关心，能让病人感觉到我们对他的友好。我们还要学会一些特殊的沟通技巧，我们应该要用好的心情来感染患者，学会在沟通中的感情输入，当患者在生病心情不好的时候，看到你还对他板着一张脸的时候，患者的心情会更加的难受，而你用好的心情来感染他，让他心情愉悦，我们再加入更多的感情在里面，患者会认为我们是友好的，是理解的，这会试沟通中会减少很多不必要的摩擦。

的大洗礼，是进一步推动我全力以赴作好各项工作的动力。它不仅仅是一种简单的训练，而是一种文化、一种精神、一种理念；同时也是一种思维、一种考验、一种气概。

在训练场上，我们忘记了年龄，忘记了身份，忘记了生活的环境，我们抛开一切，全身心的投入到训练中。我们的团队有着一个阳光而响亮的名字——超越队，在队长的带领下，我们高唱队歌“超越梦想”开始了一天极具挑战的训练。整个训练主要包括：高空挑战，盲人方阵，信任背摔，八杆传递，旱地龙舟，攀登“逃生墙”。每每遇到困难和挑战，我们以“超越梦想，勇往直前”的队训激励和支持着队友，没有责备，没有抱怨，没有放弃，没有抛弃。最终，我们团队的每一名成员都顺利地通过了重重考验。

拓展训练的第一个项目“高空挑战”，它是一个个人挑战项目，要求队员们在大约8米高的铁柱顶端圆盘上起跳并抓住横杆，然后再降落地面就算完成。当挑战者一步一步爬上8米高空之时，心里早已怦怦直跳。脚下仅仅是刚好容下双脚的圆盘，而手又没有任何东西可抓，腿不由自主地开始打颤，尽管有保险带，但初次尝试仍心存恐惧。此时此刻，下面是队友信任的眼神，刚刚“充电”的豪言壮语还萦绕在耳边，这个时候不能犹豫，既然已经上来了，就没有退路，下定决心，豁出去了。一跃，成功！大家的欢呼声，赞美声交织在一起，感动着这里的每一个人。通过这个项目，教会我们如何在压力和困难面前调整自己的心态，勇于尝试，挑战自我，战胜自我。

在团队中展现自我吧！

第三个训练项目是“盲人方阵”，任务是把大家的眼睛蒙住，分散在一个广场上，寻找几条绳子，然后用这些绳子围绕成一个面积最大的正方形。这个任务在开始的时候大家都觉得很简单，但是当所有的人被蒙上眼睛的时候，我们发现，原来难度一点也不小，讨论并确定了一个初步方案，开始执行。在中间的时候产生了一些意见分歧，最终队长站出来，统一协调大家基本完成原始方案。在总结经验的时候，训练老师讲了一句话我非常感触，他说：“当大家为了一个目标争论不休的时候，你放弃话语权也许是对完成目标最大的帮助”。我觉得这个项目无论是用哪个人的方法都能完成任务，无论是你认为笨的办法还是聪明的办法，只要是坚持到底，都能顺利完成任务，重要的是要按着一种方法坚持到最后，如果一种方法还没有做完，就换另外的方法，恐怕到最后很难完成。这就要大家听从队长一个人领导，大家齐心协力，相信队长，最后一定会顺利完成的。

医院岗前培训心得体会第四个项目包括八杆传递和旱地龙舟两个小项，都是特别考验团队步调一致性的游戏。教练发给我们八根塑料杆，将杆子立在地上，然后大家围成一个圈，



围着圈顺时针移动的同时，杆子不能离开地面不能倒地并传递给后面的队员；旱地龙舟的道具是两条长长的木板，板上面连有铁链，将其提起后抓在手里，大家依次站在板上成一排，一起走过场地的一段距离才算完成。这两个项目道具和规则看上去都很简单，但是我们在进行时发现这两个项目对协调一致性要求相当高，每个人的动作及力度都要高度一致才能顺利完成，而且队员有男有女，在步幅上也有一定差别，所以大家都要在专心于自己的分内工作外考虑其他同事的情况，这无疑是对我们默契协调程度的很大考验，但是我们通过练习熟悉了每个人的情况，最终在步幅上达到了完全一致，也已两个小项最短时间完成的成绩获得了其他团队的肯定。在医院工作中，各个科室就像一台庞大的机器，只有我们想往一块想，劲往一处使，才能让医院的各项工作进行地更流畅。

来跳去，但是最终的喜悦战胜了感动，让这一瞬间的感动埋藏到了心里，我为自己身为一名胸医人而感动骄傲、自豪！

“纸上谈兵终觉浅，绝知此事要躬行”。通过此次拓展训练，让我很好的感悟到很多道理。一个团队想要发展壮大，只有紧密团结成一个整体，才可能战无不胜、攻无不克。希望我行以后会多组织类似的活动，使员工们能够不断地升华自我，真正做好“岗位主人翁”！