

# 2023年质检人员培训方案(大全5篇)

为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。方案对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇方案。下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 质检人员培训方案篇一

### 一、“三基三严”培训学习

#### (一)、加强对医疗人员“三基”的培训。

医务科具体负责全院的培训工 作，经常利用晨会交班时间及采取集中学习的方式对全院人员进行三基培训，培训覆盖率达到100%。

#### (二)、培训及考核内容：

(1)基础理论：包括与疾病诊断、治疗有关的医学基础理论。

(2)基本知识：包括为疾病诊断、治疗直接提供科学依据的临床医疗知识。如：医疗护理诊疗规范、各种疾病的阳性体征、各种检验检查的标本采取方法及临床意义。各种药物的基本成分、禁忌、作用方法、使用及适应症等。

(3)基本技能：包括医疗人员应具备的诊断、治疗的基本操作技能(如各种穿刺技术、心肺复苏技术;手术的基本操作方法：包括洗手、穿脱手术衣、手术器械的正确使用、打结、基本缝合方法等)和能根据掌握的理论知识和实践经验结合病人的病情，拟定出诊断、治疗、计划思维判断能力(如病历、医嘱、处方的书写能力、体格检查能力、诊断与鉴别诊断能力、门急诊处理能力、阅读辅助检查报告能力等)。

(4) 医疗卫生相关法律法规：《执业医师法》、《输血法》、《传染病防治法》、《医疗事故防范及处理条例》、《病历管理规定》等。

采用集中学习及科室培训相结合的方法。要求医疗人员利用空闲时间学习医学急诊急救基础知识及新技术、新理论知识。科室利用科主任查房、晨会交班及每月业务学习时进行新理论知识讲解讲座，并对急救常用技术采用现场操作演练，定期举行急救模拟演练。

#### (四)、具体培训计划：

二月份：安排全院医疗人员进行急救知识的培训。由韩永才主任主持讲座1次，并进行现场操作演示。

三月份：安排全院医护人员学习临床输血技术规范专题讲座，由化验室主任杨志峰主讲。

五月份：学习腹腔镜临床应用专题讲座，有妇产科主任曲新叶主讲。

七月份：进行全院性心肺复苏操作强化训练，由手术室主任任怀敏主讲。

九月份：医疗安全相关知识的讲座，由医务科组织国家级医疗质量管理专家或相关法律人员进行讲授。

十一月份：主要是儿童保健知识的培训，由儿保科主任张燕主讲。

## 二、临床专业技术培训

### (一)、培训对象

全体医疗人员，包括医技科室及临床科室所有医疗人员。

## (二)、培训目的

通过对医疗人员进行相关专业知识的培训，达到提高其专业素质能力，巩固扎实的基础知识，并将所学的理论知识与实际临床工作相结合，提高为病人服务的质量。

## (三)、培训方式

通过学术会议和科内业务学习的形式进行全员培训。

## 质检人员培训方案篇二

纵观现代经济的发展，也不难看出，企业之间的竞争归根到底也是人才的竞争，从某种意义来讲，也是企业培训的竞争；未来企业，获得优于竞争对手的唯一途径，就是比竞争对手学得更快；重视培训、重视员工全面素质的提升和企业文化的认同，把企业建成学习型组织，通过提高企业核心竞争力，从而最终实现企业与员工“双赢”，是企业获得发展的最根本手段。下面就用油水理论来说一下我们的管理培训。

桌面上有两个盛满液体的杯子，一杯是水，一杯是油。怎样把油倒进装满水的杯子里？正常的解释是，只有把水倒掉，成为一个空杯，才可能接受新进入的。

但是任何一个细心的人都会发现，当你把一个杯子中的水倒掉再把油倒进去的时候，原来装水的杯子底部始终有一层水，新倒进去的油始终浮在水的上面，碰不倒杯底。

为什么会这样呢？

因为如果用倒的办法，杯子里的水是不可能倒干净的！而后的油永远比原来的水轻，最后只可能浮在水面上。对于很多企业在新进员工的培训上几乎都是在原有的基础上用加法的方法填鸭式训练。可是培训做了，知识和技能传授了，员

工的效率却始终没有得到预计中的提高。这其实是没有倒干净的“水”在起作用。这里把“水”分成两部分，容易倒掉的和不容易倒掉的。容易倒掉的“水”往往就是旧的知识 and 技能，因为新的东西是有带来明显的提高，而且比较容易让你接受；而不容易倒掉的“水”就是旧的态度和思维，毕竟要人接受一种全新的思维模式是很难的事情。可是新的知识和技能往往是和新的思维联系在一起的。

那么如何解决问题呢？

解决问题可以有两种做法：1、倒完之后烘干杯子；2、一边从水杯底部抽水，一边把油慢慢地从杯口倒进去。也就是说，企业应该建立一个长期和短期培训相结合，态度与思维的塑造和知识与技能的培训相结合的观点。中国台湾著名学者余世维博士曾经说，态度是一个人做事情决定性的因素，也是最难塑造的东西。态度和思维不是一两次短期的培训就可以改变的，必须长期的进行塑造，再辅以短期的知识和技能的传授，这样才可能达到比较理想的培训效果。也只有这样，才能把杯子里面原来的“水”彻底的抽干净，真正换上新的“油”。

那么，对于企业的新进员工该如何培训呢？

一. 对于新进员工的培训要做好前期的准备工作

1. 企业文化转化为制度——把油准备好

不少企业的文化建设只停留在理念宣传的阶段，不能深入进行塑造。一方面由于领导者缺乏系统建设企业文化的决心和勇气，另一方面是领导者对企业文化塑造有误解，认为企业文化是以理念塑造为主，如果把它变成制度，就会削弱企业文化的凝聚作用。其实，优秀的文化恰恰要落到纸面上，让大家有法可依，有章可寻。尤其对于人力资源制度，包括：招聘、培训、考核、薪酬、任免、奖惩等，都应该深刻体现

出公司的企业文化。

## 2. 培训前做好准备工作——掂量一下杯子

培训前的启蒙工作就像幼儿园一样，是进入正式学习的前奏，也是非常重要的一环。每个人都知道进入正式学习之前，幼儿园的启蒙教育对一个人成长的重要性，同样，进入正式的员工培训教育之前，启蒙培训也一样重要。启蒙培训也是一种导向，在潜移默化中将员工的倾向导向企业的文化。著名的it企业思科特别重视对新员工的启蒙培训工作。每一名新员工进入思科后，首先要接受一项名为newhireworkstation的为期30天的培训。不仅如此，在起始工作的头90天内，所有的新员工还要参加一个亚太区举办的企业文化培训。新员工一旦进入公司，公司就会详细地告诉他前三个月中要做的所有事情。在第一个月里，他需要一份关于其主管对其工作了解程度的报告，并对该报告作一个正式认可。这样，在三个月之后，公司对该员工的工作总结就有据可依了。如果这名新员工存在某些不足之处，那么，他的主管就应该了然于胸。如果该主管到了第三个月仍然没能在这方面使新员工有所改善，他就要承担相关的责任。良好的启蒙是进一步培训的基础。

## 二. 培训过程要坚持平等、严格、长期的原则

### 1. 培训对象应该平等开放——每一个杯子都要倒空

首先，平等开放应该是一个原则。平等更多的是一种机会上平等。著名的“木桶原理”说，一个木桶由许多块木板组成，如果组成木桶的这些木板长短不一，那么这个木桶的最大容量不取决于长的木板，而取决于最短的那块木板。这由许多块木板组成的“木桶”不仅可象征一个企业、一个部门、一个班组，也可象征某一个员工，而“木桶”的最大容量则分别象征着企业、部门、班组和员工个人最大的整体实力和竞争力。员工培训实质上就是通过培训来增大这一个个“木桶”的容量。

如果培训不是平等的，那么很可能没有接受培训的员工就成为了企业中最短的那块板了。开放则是内容的开放，不拘泥于僵化的计划。同样用思科作为例子，思科的员工培训确实是非常开放的，不像许多公司在年初作一个计划，然后由主管经理签字，一年内执行。思科始终坚持认为，互联网的速度决定了从事互联网的企业不可能作出为期一年的计划。思科公司在一年内至少要作三次评估，不断地重新拟定计划。思科的一位管理人员曾经说，公司里，员工的培训时间并没有严格的限定，完全由员工自己管理自己的工作和培训。这种做法有点像把员工放在一个开车的位置上，让他自己来作一切决定。公司也从不将某个员工作为重点培养对象来对待，而是认为每个人都是潜在的经理，都能在条件成熟的时候获得非凡的成功。实际上，这正体现了internet世界里人人平等的基本原则。思科不会在员工准备离开时才想到留人，这也是开放式培训的特点之一。思科认为，帮助员工的部门取得成功是使个人感觉成功的首要方法。因此，只要团队业绩不断上升，就能成功地留住人才。思科公司的高层管理人员曾经非常坦诚地说，尽管十多年来公司的资产增加不少，但最为宝贵的收获还是保留了一大批人才。

2. 对于新进员工的培训不能马虎了事，不能故此失彼，而且一定要以严格的要求培训每一个员工——杯子一定要倒空，别看这那点水倒掉可惜。

目前企业引进人才要么是通过猎头公司挖掘高薪人才，来之即用，要么传统模式招聘普通人才培训上岗。可是有不少企业花了大价钱请到了所谓业界精英，结果不是把公司折腾得一盘散沙、鸡全不灵就是要求老板做这要求老板做那，结果投资成了无底洞，收益成了空中楼阁。下场不是人才炒老板就是老板炒人才了。这样的情况可不是少见，笔者在多年的市场策划生涯中就遇到了不少，有很多职业经理人还是笔者的好朋友，我也深知他们的能力，可为什么就是不能有效发挥呢，其根本问题还是企业忽略的对人才的培训，造成人才自身文化与企业文化之间的碰撞。这种碰撞不是本身技术上

的对立，往常是在一些思维上的不同，每个企业都有自身的特色，自身的企业文化，而这些职业经理人更是有着多年的实践经验，广深的理论知识，独到的自我思维模式，但这些东西不一定对每个公司都是用，一点遇到不和谐的对撞结果自然而然。

所以无论是万人的大企业还是一个人的小企业，也无论招聘进来的是智高百斗的大人才还是初出茅庐的小人才，要想做到淋漓尽致的发挥每一个人的潜能，为企业服务，就要求企业一定要从一开始就严格的把关好人才就业前的培训这一关。要让每一位新员工知道企业的自身文化，让他们忘掉过去的所有风光，一股脑投进新的工作环境，从0开始。

作为招聘者就会发现每次在问道面试的员工对自己的职业生涯有什么感触的时候，有公司企业内部人员培训方案的面试者都款款而谈自己的过去经历，炫耀自己的工作经验，炫耀自己的工作能力以及取得的成绩，好不容易遇到几个心态平和作风低调的人确是什么也不明白的刚毕业的学生。一次我在面试市场人员的时候，在我介绍我们公司的底薪、提成、奖金、补贴等待遇的时候，面试的员工就反驳我他以前的公司和我这里有很大的差别，但是结果总的待遇却差不多，并说服我希望我能改变对他的待遇比例问题。虽然我一句话就可以改变，但是从管理者的角度来说，这其实不是一件承诺就能解决的问题，因为他直接影响到公司员工的考核、薪资、管理等方面的制度，已经打破了企业的原有的企业文化，而每个新进的员工首先是要适应企业的文化，而不是企业的文化更随着员工走，要培养和熏陶每个员顾全大局的观念。我们有很多的企业在遇到有能力的职业经理人的时候，只要职业经理人开得出的条件，全单照收。结果整个企业都是跟着职业经理人的行为在走，职业经理人的个人文化标准就成了企业的文化标准，甚至一些员工看着职业经理人的迟到也觉得这是能力的象征而纷纷效仿。这样的用人体系，培训体系结果自然是宠出来的孩子吃闲饭。

## 结束语

做为企业，人才是双刃剑，用好了能为企业创造开天辟地般的成绩，用不好也同样能给自己造成致命的伤害。这里关键就在于磨练，如何将一个有用的人才磨练成能与自己本身的企业文化相吻合的人才，这和杯子的装水换成装油的道理一样。

## 质检人员培训方案篇三

为贯彻落实全市住房公积金“强服务、提能效”推进会精神，进一步提升全市住房公积金从业人员的业务能力和服务水平，结合工作实际，制定如下专题培训活动方案。

围绕“提升公积金服务效能”目标，坚持“全面培训，科学培训，重点培训”要求，通过在全市范围内组织开展住房公积金系列专题培训，进一步增强从业人员的业务技能，规范服务行为，提升工作效能，为推进全市住房公积金服务水平再上新台阶提供重要保障。

20xx年8月至12月

### （一）业务培训

住房公积金业务培训主要围绕住房公积金政策知识、岗位操作等开展，包括提取业务、缴存业务、贷款业务、公积金信息系统操作、财务管理、档案管理、稽核审计以及公文写作与信息宣传八个专题。

1、公积金缴存业务：公积金缴存登记、凭证发放、汇补缴、封存、基数调整、催建、催缴、催调等归集业务的政策法规和操作规范。

2、公积金提取业务：现金类提取业务和转账类提取业务的相



关政策法规要求，各岗位流程和操作规范。

3、公积金贷款业务：公积金贷款受理、材料审核、贷款档案、贷款发放、贷款担保以及贷后管理等贷款业务的政策法规要求和操作规范。

4、公积金信息系统操作：公积金提取、贷款、缴存等各项业务的系统操作规范以及公积金印鉴系统、联名卡的操作规程。

5、财务管理：对公积金提取、贷款、缴存等各项业务形成的会计凭证的传递及管理规范，公积金财务规定，财务管理的内容和规范要求。

6、档案管理：对公积金提取、贷款、缴存等各项业务形成的纸质档案和电子档案的归档操作流程和管理规范。

7、稽核审计：稽核审计的相关法规知识，内部审计准则和实务指南。

8、公文写作与信息宣传：领导讲话、工作总结、调研报告、新闻报道、信息动态的撰写。

## （二）服务培训

住房公积金服务培训包括基本礼仪规范和窗口标准规范两个专题。

### 1、基本礼仪规范

（1）仪容仪表礼仪：服务人员的妆容塑造要求以及着装标准等。

（2）文明用语礼仪：称呼礼仪、服务规范用语、语态控制等。

（3）行为举止礼仪：以微笑标准、眼神要求等为主要内容的

表情礼仪；服务人员的站姿、坐姿、手势规范等形体礼仪以及物品递接方面的接待礼仪。

（4）与客户沟通技巧：倾听客户需求、政策要求解释方法、电话接听规范等。

（5）服务异议的处理规范：客户投诉纠纷处理原则，服务异议处理流程、方式技巧等。

2、窗口标准规范：根据《关于市住房公积金服务网点建设及管理的指导意见》、《服务网点窗口从业人员考核管理办法》、《关于进一步提升全市住房公积金服务效能的通知》等服务规范要求为主要内容。

### （三）拓展培训

通过户外拓展活动的开展，培养住房公积金系统干部职工的团结协作精神，增进互动沟通，增强队伍的凝聚力、战斗力。

#### （一）培训准备阶段（9月）

1、明确培训分工。根据培训的内容和类型进行分工，明确各类培训的责任部门。

2、确定培训教材。培训教材的内容应当包括各类培训的政策知识讲解、疑点难点解析和各业务岗位办理流程的精细化标准等，并且形成相应的书面教材和ppt课件。

以住房公积金提取业务培训为例：提取历年政策知识讲解、疑点难点解析；提取岗位精细化讲解：将提取岗位按类别梳理为提取审核岗、提取审批岗、提取支付岗三类，再分别对三类岗位的职能及标准流程进行讲解。

3、制定知识题库。各培训工作责任部门应当围绕公积金政策、

百姓关心问题、网上咨询投诉等，形成相应的知识题库，并搭建模拟考试题库。

## （二）培训实施阶段（10月）

各责任部门应当做好相关培训工作的组织实施，具体如下：

- 1、明确授课老师和；
- 2、明确授课对象、人数和课时；
- 3、明确授课计划及时间安排。

## （三）培训验收阶段（11—12月）

1、开展技能测试。各责任部门要做好培训考核验收工作，可以通过即时检测、理论考试、服务技能测评等形式，及时了解和检验受训人员的学习培训情况与效果。

2、组织知识竞赛。在全市范围内举办知识竞赛活动，通过机智抢答、情景模拟、找茬纠错等环节进行技能比拼，积极巩固培训成果，评选优秀典型。

1、统一思想，加强领导。全市各级住房公积金管理机构以及各受委托银行要充分认识到开展公积金专题培训活动的重要意义，应当按照市公积金中心的统一安排密切配合，共同做好培训活动的组织实施。

2、广泛动员，营造氛围。各责任部门要切实做好公积金专题培训活动的宣传发动，积极动员相关机构、部门的公积金从业人员、柜面服务人员踊跃参与。党员干部要以身作则，带头学、带头用，共同营造学知识、强服务、比技能的良好氛围。

3、形成机制，注重实效。要进一步建立健全公积金专题培训

活动的长效机制，丰富培训形式，注重培训实效，培养“一专多能”的公积金人才。

## 质检人员培训方案篇四

考虑到浙江工厂新生产线投产的需要，逐步充实到生产线开展岗位培训。

第二步：动手操作，由班长或熟练员工指导操作，时间约为二周；

第四步：考核上岗，由各岗位班长进行重点指导，之后进行岗位评估，时间约为一周。

- 1、卫生知识培训入职集中授课线长4h提问
- 2、岗位安全知识口授+阅读安全规程岗位班长4h提问+报告
- 3、岗位卫生知识口授+示范岗位班长或熟练员工4h提问+实操
- 4、职责口授岗位班长或熟练员工2h提问
- 5、设备结构现场观察并讲解岗位班长或熟练员工8h提问+报告
- 6、岗位沟通与协调口授岗位班长或熟练员工2h提问
- 7、工序质量讲解岗位班长或熟练员工4h提问+报告
- 8、设备日常保养示范讲解岗位班长或熟练员工2h实操+报告
- 9、异常处理示范讲解岗位班长或熟练员工4h提问+报告
- 10、化学品控制讲解岗位班长或熟练员工2h提问+报告

11、岗位操作示范讲解岗位班长或熟练员工64h实习报告+提问+实操

12、岗位系统培训集中授课各岗位内部培训讲师（附表一）24h提问

此次新员工培训由xxx负责统筹，必要时组织各班长进行相应培训，特别是应考虑新员工到岗的时间前后不一，以提高其对新员工的岗位培训质量。

## 质检人员培训方案篇五

考虑到浙江工厂新生产线投产的需要，逐步充实到生产线开展岗位培训。

第二步：动手操作，由班长或熟练员工指导操作，时间约为二周；

第四步：考核上岗，由各岗位班长进行重点指导，之后进行岗位评估，时间约为一周。

1、卫生知识培训入职集中授课线长4h提问

2、岗位安全知识口授+阅读安全规程岗位班长4h提问+报告

3、岗位卫生知识口授+示范岗位班长或熟练员工4h提问+实操

4、职责口授岗位班长或熟练员工2h提问

5、设备结构现场观察并讲解岗位班长或熟练员工8h提问+报告

6、岗位沟通与协调口授岗位班长或熟练员工2h提问

- 7、工序质量讲解岗位班长或熟练员工4h提问+报告
- 8、设备日常保养示范讲解岗位班长或熟练员工2h实操+报告
- 9、异常处理示范讲解岗位班长或熟练员工4h提问+报告
- 10、化学品控制讲解岗位班长或熟练员工2h提问+报告
- 11、岗位操作示范讲解岗位班长或熟练员工64h实习报告+提问+实操
- 12、岗位系统培训集中授课各岗位内部培训讲师（附表一）24h提问

此次新员工培训由xxx负责统筹，必要时组织各班长进行相应培训，特别是应考虑新员工到岗的时间前后不一，以提高其对新员工的岗位培训质量。