

最新员工素质提升方案 员工素质培训工作计划(实用10篇)

为了确保我们的努力取得实效，就不得不需要事先制定方案，方案是书面计划，具有内容条理清楚、步骤清晰的特点。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？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。

员工素质提升方案 员工素质培训工作计划篇一

为了提高员工和管理人员的素质，提高公司的管理水平，保证公司可持续性发展；必须进行有效的培训，做好培训的基础是要有可行完整实用的培训计划，工作计划网工作计划栏目特意为您准备了《》，本站时刻更新，您可以收藏备用，欢迎阅读！

一、建立集团公司、下属各分公司和车间班组的`三级培训教育体系

一级培训是集团公司负责集团大政方针、公司文化、发展战略、员工心态、规章制度、管理技能、新技术、新知识等前瞻性教育和培训。培训对象为集团公司中层以上管理人员和集团全体管理人员。组织部门为人力资源部，每月至少进行一次，每次不少于一个半小时。

二级培训是各分公司负责对本单位班组长以上和管理人员的培训，主要内容是公司企业文化教育、本单位规章制度及安全操作规程；负责人为各分公司总经理。每月一次，每次不少于一个半小时。

三级培训是各车间班组负责对所管辖的全体员工的培训，主要内容是岗位职责、操作规程、安全操作规程、岗位工作流程和工艺技能专业知识、作业指导书等，负责人是各车间班

组的负责人。培训时间是每周不少于一次，每次不少于一小时。利用每天的班前会班后会，反复学习本岗位职责和安全操作规程。

二、各分公司专业业务技能知识的培训，主要内容是三个方面：一是工艺技术知识的培训，二是机械设备维护和保养知识的培训，三是生产管理知识的培训；每周一次，每次不少于一小时。

三、各部门(如销售、财务、采购、人力资源、国际贸易、办公室)专业知识的培训由部门负责人组织进行，主要内容就是本部门相关专业知识的系统培训，结合工作实际运行中出现的专业问题，进行探讨培训交流，教会下属如何去做好工作，提高下属的专业技能，每周一次，每次不少于一小时。培训形式多种多样，目的就是提高人员素质和工作质量、产品质量。

四、新员工的岗前培训：新员工集中招聘八人以上者由公司人力资源部组织培训，不得少于三天，主要内容是公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、产品介绍、通用规章制度和通用安全操作规程，新员工到车间后(或班组)进行岗位职责和操作规程的培训，第一个月内在车间实际培训不得少于6小时，使每个员工到岗后明确本岗位的工作职责范围，本岗应知、应会，应做什么，不能做什么；本岗位工作做到什么标准，明确本岗位操作规程和安全操作规程。新员工在上岗二个月后有书面考试，考试成绩纳入试用期转正的考核评定中。对于平时补充招聘到岗的新员工人力资源部每月集中进行一次岗前培训。

小编推荐：

新员工培训计划书???

培训工作计划思路？

3. 工作计划培训
4. 培训工作计划
5. 培训工作计划
6. 饭店培训工作计划(某酒店) -培训工作计划
7. 教师培训工作计划
8. 教师培训工作计划

员工素质提升方案 员工素质培训工作计划篇二

首先学习了心理素质，通过本次学习深深的体会到了作为一名店里的员工，要有良好的心理素质和好的职业道德的重要性！

我们对待生活、对待社会、对待人际关系、对待感情、对待金钱、对待成长都有一个不同的心态，每个人的收获也不一样，就像本次学习第一章节学到的这样一个故事，海天纺织厂因效益不好要裁员，其中裁员名单中有两位女性，一位是中层主管，一位是普通员工，两人因知道自己分别要被裁员时，心里都很沮丧，可是后来因各自的心态不同，一个走向成功的道路，一个走向失败的道路，走向成功的女士自然心态调整的快报，调整的好，很快用自己过硬的技术超越自我，由于发挥了自己的长处，用心经营自己的店，所以一定会走向成功！而另外一个主管女士，因抱怨、生气、最终走向孤独，忧郁的心态控制着她的一切，最终早日离开了人世，这个故事告诉我们态度决定成败，细节决定命运，所以通过学习，了解到了积极的心态创造人生，积极的心态有助于人们克服困难，使人看到希望，保持进取的旺盛斗志。消极的心态消耗人生，使人沮丧、失望，对生活 and 人生充满抱怨，自我封闭，所以学习提升员工素质十分重要，工作中我们要选

择积极的心态！

其次通过职业素质等章节的学习，要使自己能够掌握过硬的业务技能，用自己的业务技能全身心地投入到工作中，作为店里的一名员工，从自我做起，学习业务知识，加强自己的心理素质锻炼，摆正自己的位置，树立以主人翁的责任感，认识到企业的利益就是自己的利益，企业的兴衰就是自己的兴衰，在工作中，做到爱岗敬业，要做到干一行爱一行，做好自己的本职工作，无论在哪一个岗位上，在一天就应兢兢业业做一天，从现在开始准备，做一个积极的、努力学习业务技能有集体意识的人员，未来的结果取决于我们今天的行为，我们今天的行为取决于我们现在态度！

在工作中，做到社会效益和经济效益相结合，做到为人民为国家做贡献，人才竞争加剧，企业对员工的要求也越来越高，所以我要严格要求自己，努力学习科学文化知识，刻苦钻研业务，掌握更多的技能，以适应企业的发展的需要，日常工作中，遵章做事，爱护设备工具，做到同事礼貌相待，共同维护和谐的工作氛围，牢记“我的岗位我负责，我的岗位我尽责”，遵守店里的一切规章制度，有敬业精神，积极进取，热爱本职，学习先进，提高工作质量，讲究效益，忠实勤勉地按时完成工作任务，力求工作效率，尽忠职守，顾全大局，服从上级指挥，绝对服从工作分配，积极提高自身素质，让自己能够更快的适应社会，更好的为公司服务！

职业素养告诉我们，工作的态度不是今天或明天，而是一咱职业信仰，职业素养的高低和一个人的素质有着很大的关系，这些还需要不断的进步，相信在不断的发展中，一定会得到更多的认识，为企业的发展与繁荣做出贡献，更应勤于自省，自我完善，努力努力再努力，我将是一位优秀的员工！

员工素质提升方案 员工素质培训工作计划篇三

公司从2月27日开始利用晚上时间组织公司全体行管人员观看

学习李践老师《提升品质——人人必须学会的15个方法》。期间，通过李践老师专业讲解，让我对品质这一词组有了全新的认识，品质是什么，就是客户满意、符合标准、零缺陷。品质关乎民族的兴衰，如二战以后的日本主要靠产品的高品质重新振兴；品质关乎行业的发展，如三鹿公司的三聚氢氨事件给整个牛奶行业造成了重大损失；品质是企业的生命线，关乎企业的生死存亡，如丰田公司的刹车事件给自身造成了很高的经济损失，三鹿公司的三聚氢氨事件最终导致其破产。

品质管理，人人有责，从上到下，我们要有高品质的态度，高品质的理念、高品质的作风、高品质的教育。品质越往前，成本越低，问题越小、越容易纠错；品质越往前，我们的控制率越好。品质越高，其价值越高，必然就会有高价格，创造高利润。

通过一系列课程的学习也使我对目前的生活、工作有更深刻的认识。也使我明白，要改变自己的处境，就要从自己的工作开始，认真对待自己的工作，把工作用心做好。李践老师在课程中提到的3大作风：认真、快、坚守承诺；3大准则：保证完成任务、绝不找借口、乐观自信，爱与奉献，都让我耳目一新。我们每个人做工作都认真去做，不论什么工作，如果全身心的投入，我们都会从中学到很多，在快乐中工作总比在怨气工作中好。不是每个人都能做到企业老总，我们要在平凡的岗们上做出不平凡的事迹，每个职位都有做的最好的，都可能是最优秀的员工，我们要么不做，要做就做到最好。

我们不能当差不多先生，不做马虎小姐，工作有标准有要求，从严要求自己，是对自己负责也是对别人负责。通过3个5管理方法学习，我知道了5s运动，了解了界定、测量、分析、改进、控制5步改进法，明白了任何事要问为什么，追根究底，找原因，再做出决策。

平时工作中，我们要养成良好的习惯。发现问题，及时纠错，

及时反应，看到问题要及时反馈，及时负责。每一项事要做好5项检查，事前要检验，事前要检查，事毕要检测，事后要检讨，最后监督，让每一件工作都在我们的监督控制中有效开展进行。工作中我们尽最大能力做好每一个步骤，不接受不合标准的上道工序，自己的工作中不制造差错，不让自己的差错流出到下道工序。

我们每个人都要有计划有安排做好自己的工作，对照标准，对照过程，对照结果，这样每天改进1%，30天我们能进步33%，90天我们就能进步242%。一天比一天做得更好，提高了办事效率，提升了工作品质。

提升品质管理方法对于我们每一个人都非常有用，当我们真正把这些方法融入到生活和工作中，一定能起到事半功倍的效果，让我们真正收获高品质生活。

结合所学习的15个方法，针对财务工作的问题，对以下工作加以改进：

- 1、加强学习公司计划管理制度，把财务部的工作合理有序安排、有效落实，按时按要求提交行政部工作计划，并按照工作计划认真执行。
- 2、加强与各部门联系沟通，通过事前检验，事中检查，事毕检测，及时纠错，及时反应，及时反馈，让出现的问题最快解决。
- 3、不当差不多先生，不做马虎小姐，严格执行集团公司、总公司关于财务管理审核的规定，严格执行审批流程。
- 4、做好财务审核监督工作，按时完成日常财务核算工作，做好财务数据分析，为公司领导决策提供准确的资料。
- 5、近期对公司行管人员财务基础知识做出ppt课件进行培训，

对一些日常办理财务事项给予指导，提高工作效率和质量，让所有人员明白成本管控人人有责。

员工素质提升方案 员工素质培训工作计划篇四

培训方案

培训时间：2天

培训目的：从员工的心态，执行力，沟通，责任感，团队合作等方面进行系统培训，重点打造员工的责任感，优秀的执行能力，良好的沟通技巧，团队凝聚力和向心力，塑造一批优秀的企业员工。

培训方式：教案讲授、礼仪游戏、现场练习、角色扮演、实战演练

动结果并且愿意付钱购买的结果才是值钱的，一定要站在客户的角度考虑问题，不断的为客户创造价值，你才能生存。

培训大纲：

培训讲师介绍

周茂源老师简介：

中国人民大学mba

赫曼斯（中国）咨询高级合伙人

高级人力资源管理师

注册国际高级职业培训师

八九点管理培训研究网高级培训师

多家管理咨询机构签约讲师

多家大型企业管理顾问

被众多客户称为“真正具备极强实践性与实用性的实力派讲师”

多年企业管理咨询、培训经验，积累了丰富实践经验，既熟知企业运作规律掌握企业经营与管理的实战技巧，又能够多方面多渠道的了解现代管理最新信息洞察企业管理发展动态。一贯坚持以“实效”为导向！坚持“对企业负责、对学员负责”的培训准则！“练为战、学为用”的指导精神！

主要服务过的企业有：

中国石化青岛炼油化工有限责任公司；

山东金锣集团

韩国现代发动机制造有限公司；

中日合资百乐达集团青岛公司；

海信地产；

中国银行山东省行；

招商证券；

瑞恩机械制造有限公司

青岛啤酒四厂

□□□□□□□□

培训特点：

- 1、通过深入浅出的讲解，挖掘培训管理工作的核心价值
- 2、通过实战情境的演练，掌握培训管理工作的专业技能
- 4、很强的专业水平与深度，理论与实践及操作技巧相结合，切合实际；

2012年2—3月以来，员工培训工作紧密围绕公司生产经营目标，根据公司的发展需要和员工的具体情况，分层次、有重点的开展各个岗位的有效培训，提高全体员工的整体素质。培训采取内培与外培相结合的形式进行，其中，2—3月份主要以内培的方式进行，培训师资主要以外聘老师和公司中干及技术骨干为主，内部培训共举办培训班27个，培训人数60余人。

2012年3月份，公司紧密结合生产经营管理工作实际开展培训工作。针对生产工艺中出现的难点问题，开展不同的培训课题，突出实际问题的解决。车间对操作岗位员工着重加强提高实际操作技能和解决实际问题能力为主要内容做了岗位技能培训；分别以焊接工艺技术、焊缝要求、焊工素质、工作责任心等课题举办了7期操作人员培训班。坚持培训与技术相结合，重点进行新设备、新工艺、新技术、新产品开发的知识培训，使职工及时掌握新项目的工艺特点和新设备的操作要领，为新项目的及时投产和尽早实现达产达效做好了人员素质上的准备。

此外，公司各部门根据内部工作状况精心设计培训内容，突出实效。项目部、技术部对专业技术人员着重加强提高创新能力、解决实际问题的能力为主要内容分别做了多次不同的技术性培训；其他部门也分别以与工作内容紧密相关课题组

组织了部门内部员工培训。

备人才着重加强其业务素质、管理素质的综合培训，为企业的人才梯队建设作好了准备。

大量的事实表明，员工素质偏低是企业持续发展的主要障碍之一，即已成为了阻碍企业顺利发展的瓶颈。所以，企业必须启动员工素质提升的工程。素质提升工程直接关系到企业的持续发展，企业的未来。提升企业员工的素质要从文化知识、技术能力、品德修养三个方面进行，从基础、品德和能力上教育培养员工，使他们成为全面优秀的人才。

员工的素质高低是从各个方面表现出来的，如沟通、服务、质量、学习、应变、行动、诚信等等。但这些都归结为文化知识、技术能力和品德修养三方面。

要有效提升员工的素质，必须要振奋精神。精神是灵魂，没有精神的人很少有上进心，精神振奋的人才积极进步，才会去创新。

企业员工素质的形成和提升是从出生后就开始的，上学后开始受德智体系统教育，一直到参加工作后，这是在一个长期的连续的过程中持续进行的，所以，需要学校和企业的密切合作，共同努力做好学生和员工的教育培训工作。学校和企业要各有侧重，特别是企业，必须重视对年青员工的再教育，再培训。

企业在素质提升过程中，要特别重视各级管理人员的管理水平的提升问题，要注意坚持的问题，要注意讲求实效的问题。企业要为员工的素质提升创造良好的企业环境。要让员工明白，素质提升是公司送给员工的最好礼物。素质决定一个人的命运，素质提升可以改变一个人的命运。我们要努力提升员工素质，让员工可持续进步，公司才可持续发展。

一、员工素质体现在哪些方面

- 1、 沟通素质
- 2、 服务素质
- 3、 质量素质
- 4、 学习素质
- 5、 应变素质
- 6、 行动素质
- 7、 诚信素质

二、提升素质的前提

□a□ 精神是灵魂

□b□ 精神的作用时巨大的

□c□ 精神振奋的人积极进取

□d□ 精神振奋的人是创新的中坚力量

三、提升素质的方法

- 1、 组织文化知识、技术技能、品德修养方面的培训课程，每年都有培训计划，由管理部负责制订和实施。
- 2、 两级培训同时进行，公司级着重进行全面培训，各部门着重技术技能方面的培训。
- 3、 让员工直接参与公司核心管理工作，如每年的管理口号的

制订、评选等。

4、给各车间、部门自主管理权，发动本部门员工参与生产、质量和环境的管理，形成各自不同的风格和作法。每个车间、部门都有自己独特的管理方法和奖惩方法，促进了员工不断的自我提升。

5、鼓励员工向优秀客户、供应商学习，学习他们的优良的工作作风和长处。

6、鼓励员工参加继续教育课程的学习。

7、请社会和院校的专家教授来讲课。例如和各大专院校建立合作办学的关系，校方经常派人来帮助我们培训。把公司作为大专院校的教学实践基地，实际上促进了我们培训工作的开展。

8、积极挖掘内部资源开展培训工作，即聘请自己的员工担任讲师，给自己的员工培训。由于内部员工了解本公司情况，本公司员工的实际水平，讲课更有的放矢，效果不错。

9、积极参加行业协会组织的培训。

10、积极参加供应商组织的培训。供应商为了推广自己的产品，经常组织专项技术培训，实用而速成，培训会很有效果。

11、响应地方政府的号召，积极开展培训工作，并且努力争取政府的资助和帮助。

12、积极组织员工参观本行业展览会，充分利用这个大而全的学习大课堂。

13、组织生产经营方面的专题研讨会，邀请同一集团的其他公司派人来共同研讨，借此也向其他公司学习。

14、努力办好公司内部刊物。这实际是一本员工自己编写的内部教材，通过刊登公司大事和员工感想体会，达到大家互相交流、共同提升的目的。

15、积极参加拓展训练，培养员工百折不挠的奋斗精神和团结协作的团队精神。不少员工都认识到，正是优秀的团队才使自己发挥出了超越自己的潜能。

16、每年重大活动举行庄严的升旗仪式，培养员工爱国主义精神和振奋的精神面貌。

17、三大手册，即《员工手册》、《廉政纪律守则》、《安全手册》是培训员工的基本教材，每年都进行培训。特别是廉洁教育，每年公司董事长亲自讲课。

18、组织参观同行业其他公司，让员工通过对比进行学习，并且在参观后写出体会。

19、设立董事长特别奖，由董事长倡导公司员工的思想倾向导向。此奖包括诸如“廉洁风范奖”、“优秀品德奖”、“微笑服务奖”、“钻研政策奖”、“模范采购奖”等等。

通过以上一系列的方法，使员工全方位受到教育和启示，在学习、参观、参与中素质得到全面的提升。这体现在内在潜能得到激发，个人素质得到强化，人格更加高尚，更加懂得自尊自爱。员工也更深刻体会到个人和企业牢不可破的关系，进一步激发了工作热情、拼搏精神和团结协作的精神。员工也会更加明白自己的差距，从而更加努力学习，不断超越现状的自我。

四、素质提升的保障方法

五、对素质提升的注意事项

弥补普通员工的素质不足，使企业在短时间内正常运转，所以，要重点提升管理人员的管理素质。如果出现普通员工素质高过管理人员素质时，普通员工的素质是没有用的，因为企业的综合水平是由管理人员的综合素质水平主导的，特别是受高层管理人员的综合素质水平所主导，也就是提升高层管理人员的综合素质水平更为重要。

部门沟通力：企业工作流程更加畅顺；

核心竞争力：企业在市场上节节向上；

目标执行力：提高计划的实现比率；

经营创新力：经营上总有新招致胜；

市场开拓力：市场占有率稳步增加；

持续发展力：每年都有稳步的发展；

服务改善力：客户的满意度不断上升；

技术提升力：企业技术水平不断提高；

质量稳定力：产品质量投诉不断降低；

产量提升力：机台人均产量不断提高；

利润提高力：人均固定资产均利润率不断提高；

新知学习力：吸收引进新技术的速度加快；

危急应对力：能顺利解决出现的各种危机；

品牌影响力：公司在市场中影响力增加。

(3)、继续发扬、创新本企业优质的企业文化。

企业文化是有优有劣的，有高有低的，有新有旧的。

员工的素质是在企业的生产经营活动中形成和提升的，优质的企业文化可以对员工心理状态、身体状态、精神状态产生一系列影响，使他们认识到自己和企业相依的关系和主动为企业的发展做贡献的积极性，从而，自觉提升自己好为企业多做贡献。所以，员工的素质在优质的企业文化中才能得到有效提升。我们要继续发扬创新本企业优质的企业文化，为员工的.素质提升创造更好的企业环境。

3、素质提升是送给员工的最好礼物

员工走进社会后，逐渐明白了一个道理：素质决定人一生的命运。

素质是可以改变的，所以，人一生的命运也是可以改变的。素质提升就是改变员工一生的命运的最好契机。

如前所说，素质由文化、技术、品德三大方面构成的，公司愿意投入资源帮助员工提升素质。所以说，素质提升是送给员工的最好礼物。

素质提升靠培训、自学、自省和悟性决定的，能提升多少主要还要靠个人。

4、素质提升培训要有正规的教材，要讲科学性

2、每人一本技术技能专业书籍，要符合员工的岗位和实际水平；

3、经理学一本管理书籍；

4、有针对性的选择培训教材。

5、素质提升年的具体做法

1、成立培训指导委员会 任务□a□确定培训计划、大纲、培训课程 b□聘任讲师 c□监督培训计划的实施完成 2、组建培训讲师团 任务：担负素质提升的各课程讲授 负责教材选编、讲授、考试、考核。 组成□a□外部讲师：请社会专家□ b□内部讲师：来自公司内部，主要是主任以上及大专院校毕业，有三年工作实践经验的员工。

提升基层管理人员的管理素质，运用相应的管理方法管理可视化的生产现场，在生产现场中的管理顺员工和员工之间的关系，建立良好的沟通合作能力，帮助企业的员工在工作中稳定，达到员工及企业的双赢。

来自各个部门在职的基层管理人员

约40人

通过一系列的培训，提升基层管理人员的技术素养和管理技能，帮助企业充

分调动一线员工的积极性，以及和员工、上司、平级的沟通能力。

让基层管理人员清楚在现场管理中的管理重点及学会相应的工作教导，提升

生产效率。

共5 页

培训体系设计原理

针对受训者及公司管理层的要求，了解到以下需求及情况：：

基层管理人员能尊重、关心员工。通过善待员工降低员工流失率。

让基层管理人员和上司及员工之间建立起良好的员工关系。

:

从基层做起，均缺乏相关管理知识的培训。

在实际工作中缺乏管理技巧, 和沟通技巧。

我们通过调查和分析，针对以上情况设计了包含2个模块4节课程的培训体系，通过体验式培训、互动、渐进等方式，灵活运用，旨在提升基层管理人员的沟通能力及综合管理能力。

培训模块：

培训模块说明

师资力量

运用8年服务40多家国内外知名企业的优势，以学校的“双师型”队伍+企业支持的“专家团队”实现学以致用。

讲师推荐：蒋老师，风趣、幽默、互动、激励、传导、激情的培训风格，引领参训学员探索、反思和总结。曾面向多家世界 500 强开展团队训练营培训，培训人数上万人。

主要服务客户有：诺基亚东莞、深圳华为、三星视界、华坚集团、铨讯、爱铭数码、中国海洋石油（天津）分公司等。

学员可以根据自己的需要独立地选择这些培训模块。但我们在设计这个体系时，充分考虑到循序渐进、由简到繁的过程，同时结合了成人学习的特征。这些课程彼此相关，内容互补，效果相互强化，当联合实施时，效果更加明显。

自我认知培训是整个体系的起步。从认识自己、肯定自我开始，一步步走向全面提升、不断在实践中完善和达至成功。

认识自我是自我突破的第一步。这个课程，起始于各种测评中，通过综合分析，让学员了解自己，了解他人，设身处地为他人考虑，以此获得他人的尊重和信赖，增进个人工作和生活的影响力和效力。

本次课程实施方案：

试听试讲课程讲师：蒋老师

含前面心态课程一起收费。

综上所述，我们推动基层管理者的素质提升培训概括为：

传授管理知识 授以管理技能 增加管理能力 提高综合素质

员工素质提升方案 员工素质培训工作计划篇五

近期，公司组织员工学习了《员工职业素养》，通过学习，颇有感受，现把学习总结如下。

职业化是一种工作状态的标准化、规范化、制度化，要求在合适的时间、合适的地点，用合适的方式，说合适的话，做合适的事。职业化包括三方面的内容：职业化素养、职业化行为规范、职业化技能。职业素养是职业化中最基本的内容之一，它包含着职业道德、职业意识、职业心态三个方面的

内容。当今，职业化是一个国家、一个组织乃至个人的第一竞争力。没有职业化做基础，其他的能力都是空谈。具备职业化的员工对一个公司发展极为重要，甚至关系到公司是否能长远发展，他将为公司发展壮大提供源源不断的动力，把企业不断推向新的发展阶段。将员工进行职业化培训，是企业发展的前提，企业没有一批职业化的员工队伍，很难在同行中找到立足点。

美国最著名的《哈佛商业评论》评出了9条职业人应该遵循的职业道德：诚实、正直、守信、忠诚、公平、关心他人、尊重他人、追求卓越、承担责任。这些都是最基本的职业化素养。一个职业化程度高的员工，他能在进入某个行业、某个企业的较短时间内，严格按照行为规范来要求自己，能读懂企业，认同公司，使自己的思想、语言、动作符合自己的身份并且能很快地融入该环境中。职业素养在工作中体现为遵守公司的法律法规，严格按照公司规章制度办事，能完成公司下达的各项任务，能较快的熟悉并掌握所从事工作的技能；在生活中，则体现在个人日常行为、生活规律中。

1、该员工没有维护公共卫生的意识。中控室是化工厂办公的地方，不管在任何情况下，每个员工都有无条件的维护那里的卫生，该员工没有做到，反而破坏了那里的卫生，如果该员工有维护公共卫生的意识，我相信他不会在墙上留下脚印的，有可能发现有脚印，还会试着去清除。

2、不尊重他人的劳动果实。墙壁粉刷好，那是工人经过好几道工序辛辛苦苦才能做好的，他的这一脚，抹杀了工人的劳动果实，这是一种自我践踏的表现，是对自己人格的侮辱。

3、不敢承担责任。该员工往墙上踢了一脚，这是人人反对的行为，按理说，应该受到相应的处罚，而该员工没有勇气承担自己的行为所带来的后果，而是选择了沉默，这是一种令人讨厌的沉默。

总的来说，这个员工的职业素养低，自己的行为没有符合自己的身份，对自己的行为也没有起码的规范，这是一个职业素养不合格的员工。

通过此次关于员工职业素养的培训，让我更深层次地认识到提高职业素养的重要性。每个人的职业生涯的发展，大的方向有两个：一是不断提高专业水准，二是培养职业素养。前者比较容易被大家关注，后者可能没有被很好的重视，但是它对人的要求很高，它无时无刻不在，最能显示出一个人的道德层次和精神境界。

一般人都把自己的职业只看作是一种谋生的手段，仅仅当作是一项工作而已，很少有人把它作为一种神圣的职业去看待。这就是普通人和职业者的最大区别。做为一个职业者，就要做到爱岗、敬业。从基本目标来说，是为挣一份工资而谋生。从高标准来说，是一种自我价值的实现。所以一个职业者，要清楚自己不同于一般的社会闲散人员和普通的家庭妇女。职业者要从各方面严格要求自己，要通过自己的职业工作塑造自我，要清楚“你非你、我非我”的道理，即每一个人做为社会的一分子，不是孤立的一个人，每个人都在自己的工作岗位上，承担着一份公司赋予你的职责。

我们每一个人都渴望成功，而成功的过程不是甘来苦尽却是苦尽甘来，正因如此，却非人人所能及。天下是没有免费的午餐，每个人都在改变，“适者生存”这个道理我想大家都懂，所以我们必须改变自己。通过此次培训课，我明白一个人的思想决定了一个人的所为，所以我们必须突破自己的思想从态度上去改变自己。一个人的态度决定了一个人的人生出发点是否正确，这也就好比为一座高楼筑基，所以思想态度的改变在提高自身职业素养上边显得尤为重要——态度决定一切。

首先，我们在工作时一定要一丝不苟，认真仔细，一个员工在公司的大部分时间都是在工作的，这就要求他在这段时间

内一定要小心谨慎，一丝不苟，不能总是出错，有必要时时检验自己的工作结果，以确保自己做的工作万无一失。工作的时候应该一直保持极大的工作热情，不仅要顺利完成工作任务，工作之余还应经常总结经验教训，不断提高工作效率。

其次，虽然在工作中我们也许会犯一些错误，受到领导的批评，但是这些错误和批评能让我们在以后的工作中更加小心谨慎，获得一份经验，提高工作效率。在公司工作的这几年时间里，领导和一些老员工的严谨、认真的工作作风给我留下了深刻的印象，我也从他们身上学到了很多自己缺少的东西。这次培训虽然时间不是很长，但是却让我更深一步的了解了公司的企业文化、公司的管理模式和高层次的职业素养，这对我来说是很宝贵的。

在态度之外更重要的一点是找准自己的目标和方向，有了一颗进取之心却没有正确的人生导向，那无疑是人生的悲剧。有人忙碌了一辈子，辛辛苦苦，直到两鬓斑白，仍然一无所成。这就要求我们在梦想之路上立下志向，确定目标，不能老是停留在迷茫当中。这就好比你去打出租车，上了车司机问你去哪里你却告诉他不知道去哪一样的道理。一旦决定了目标，你就要学会承担。《职业素养》的培训告诉我们：要梦想，就得承担；既选择，就得承担；一旦决定，就得承担，包括学会承担委屈，公司的任何人都不是你的父母亲人，没有人愿意为你的过错或者非过错买单，任何时候，学会承受委屈是区别一个人是否足够成熟的标志。

通过此次培训使我懂得，在公司工作要怀着感恩的心，努力回馈，忠实于自己的选择，勇于承担自己的责任，学会尊重与理解，没有什么事情是办不到的。未来的结果，取决于今天的行为；今天的行为，取决于我们的思想；我们的思想，取决于我们的信念；我们的信念，来自于我们的眼光；我们的眼光，来自于我们的态度！

员工素质提升方案 员工素质培训工作计划篇六

第一步、梳理标准

对所有的定制件的质量标准进行梳理，制定公司和供应商统一的、符合行业标准的、结合公司实际情况的、与供应商进行了充分沟通的品质标准。

第二步、公司外检

公司iqc不定期地到供应商处，对供应商fqc已经检测ok的成品实施检验，频率可以是3-6天一次。在实施的过程中，iqc和sqe不仅能为供应商提出许多要求、而且也能够帮助供应商协调很多问题（比如：质量标准的理解、供应商的质量管理能力、公司的技术要求、应对公司太短的货期的对策）

结果可以做一下用途：

第三步、供应商自检

此时，可以要求供应商固定若干质量人员，专职为公司服务。即“供应商固定的若干质量人员相当于公司的质量人员，但供应商发工资，他们受公司质量人员指挥。

供应商固定的若干质量人员除了可以专职成为公司fqc外，此时还可以按我们的要求稽查供应商的品质体系。

第四步、实施免检

当供应商自检阶段，供应商的质量水平达到了很高水平以后，当公司和供应商都对物料品质充满信心时，当供应商连续送货10~20批次物料，公司iqc检验都合格时，我们可以对供应商的物料实施免检。

免检需要与供应商签订免检协议（大致内容：实施免检的供应商可以享受公司优先收货、招标优惠等优惠政策；但免检物料如果在公司生产线发现问题或市场发现问题，罚款也很重），因此，免检其实是更严格的检验。

物料实施免检，是公司对供应商实施采购技术[jit/vmi]的基础。

员工素质提升方案 员工素质培训工作计划篇七

有待发展的项目通常是指在工作能力、方法、习惯等方面有待提高的地方。这些有待发展项目可能是现在水*不足的项目，也可能是现在水*尚可但工作需要更高水*的项目，这些项目应该是通过努力可以改进和提高的。一般来说，在绩效改进计划中应选择一个最为迫切需要提高的项目，因为一个人需要提高的项目可能有很多，但不可能在短短的半年或一年时间内完全得到改进，所以应该有所选择。而且，人的精力是有限的，也只能对有限的一些内容进行改进和提高。

任何企业都不是随便就把某些项目列入绩效改进计划中去的。通常这些被选项目是员工能力的薄弱点，也是迫切需要改进的地方。

绩效改进计划应该有明确、清晰的目标，因此，在制定绩效改进计划时，要指出需要是高的项目目前的表现水*以及期望达到的水*。

通常可以采取培训、自我学习、他人帮助等方式来改进这些待发展的项目，使之从目前的水*提高到期望的水*。当然，对一个项目进行发展并不是只能采取一种方式。也可同时采取多种方式。

企业制定绩效改进计划时，还应该设定达到预期目标的时间界限，这样可以一步步推进员工的发展。

通常来说，制定个人发展计划需要经历以下过程。

1. 员工与主管人员进行绩效考评沟通。在主管人员的帮助下，员工认识到自己在工作中哪些方面做得好，哪些方面做得不够好，认识到目前存在的差距。
2. 员工和主管人员共同就员工绩效方面存在的差距分析原因，找出员工在工作能力、方法或工作习惯方面有待改进的方面。
3. 员工和主管人员根据未来的工作目标的要求，选取员工目前存在的在工作能力、方法或工作习惯方面有待改进的地方中比企鹅需要改进的项目。
4. 双方共同制定改进这些工作能力、方法和习惯的具体行动方案，确定个人发展项目的期望水*和目标实现期限以及改进的方式，必要时确定过程中的检核计划，以便分步骤地实现目标。
5. 列出改进个人绩效所需的资源，并指出哪些资源需要主管人员提供帮助才可获得。

王xx是上海援汇机电设备公司的一名销售代表，他到这家公司担任销售代表已经有一年了。按规定其销售业绩是20万，王xx已完成了这个业绩指标，实际销售额为万元。但是，像他这样的销售代表，公司的*均销售额却是35万元，王xx与他们还有一定的差距。销售电机设备，王xx也是刚刚开始，对相关专业知识并不熟悉。但是，3年的销售经验使他具备了基本的销售技巧，工作态度端正，合作协调能力也还不错。为此，王xx的主管在进一步了解情况的基础上，帮助王xx制定了他下一个绩效期的改进计划。

员工素质提升方案 员工素质培训工作计划篇八

近期，公司组织员工学习了《员工职业素养》，通过学习，

颇有感受，现把学习总结如下。

职业化是一种工作状态的标准化、规范化、制度化，要求在合适的时间、合适的地点，用合适的方式，说合适的话，做合适的事。职业化包括三方面的内容：职业化素养、职业化行为规范、职业化技能。职业素养是职业化中最基本的内容之一，它包含着职业道德、职业意识、职业心态三个方面的内容。当今，职业化是一个国家、一个组织乃至个人的第一竞争力。没有职业化做基础，其他的能力都是空谈。具备职业化的员工对一个公司发展极为重要，甚至关系到公司是否能长远发展，他将为公司发展壮大提供源源不断的动力，把企业不断推向新的发展阶段。将员工进行职业化培训，是企业发展的前提，企业没有一批职业化的员工队伍，很难在同行中找到立足点。

美国最著名的《哈佛商业评论》评出了9条职业人应该遵循的职业道德：诚实、正直、守信、忠诚、公平、关心他人、尊重他人、追求卓越、承担责任。这些都是最基本的职业化素养。一个职业化程度高的员工，他能在进入某个行业、某个企业的较短时间内，严格按照行为规范来要求自己，能读懂企业，认同公司，使自己的思想、语言、动作符合自己的身份并且能很快地融入该环境中。职业素养在工作中体现为遵守公司的法律法规，严格按照公司规章制度办事，能完成公司下达的各项任务，能较快的熟悉并掌握所从事工作的技能；在生活中，则体现在个人日常行为、生活规律中。

1、该员工没有维护公共卫生的意识。中控室是化工厂办公的地方，不管在任何情况下，每个员工都有无条件的维护那里的卫生，该员工没有做到，反而破坏了那里的卫生，如果该员工有维护公共卫生的意识，我相信他不会在墙上留下脚印的，有可能发现有脚印，还会试着去清除。

2、不尊重他人的劳动果实。墙壁粉刷好，那是工人经过好几道工序辛辛苦苦才能做好的，他的这一脚，抹杀了工人的劳

动果实，这是一种自我践踏的表现，是对自己人格的侮辱。

3、不敢承担责任。该员工往墙上踢了一脚，这是人人反对的行为，按理说，应该受到相应的处罚，而该员工没有勇气承担自己的行为所带来的后果，而是选择了沉默，这是一种令人讨厌的沉默。

总的来说，这个员工的职业素养低，自己的行为没有符合自己的身份，对自己的行为也没有起码的规范，这是一个职业素养不合格的员工。

职业素养对一个员工来说是非常重要的，它关系了员工未来的发展方向和空间，对员工的晋升起到重要的作用，在以后的工作和学习中，我会努力学习这方面的知识，争取做一名优秀的员工。

员工素质提升方案 员工素质培训工作计划篇九

一、指导思想

以科学发展观为指导，以素质提升为主题，以全面提高工会女职工干部整体素质为目标，以增长知识锻炼才干增强本领为重点，努力打造一支综合素质高、服务意识好、创新本领强的工会女职工干部队伍，增强工会组织的凝聚力、向心力，为实现我市经济社会稳中求进、稳中快进发展目标贡献力量。

二、目标任务

（一）三种素质：

1、政治素质。具有较高的政治素养、坚定的政治立场、敏锐的政治判断力和深刻的大局观念，具备科学观察和分析问题的视野与能力。树立科学的世界观、人生观、价值观和正确

的权力观、利益观、地位观，具有良好的人格品行和道德情操。

2、业务素质。具备丰富的工运理论和业务知识，并能熟练地运用于工作实践中，具备干一流工作、创一流业绩的综合水平。具备忠于职守、甘于奉献的敬业精神，严谨细致、谦虚谨慎的工作态度，廉洁奉公、艰苦奋斗的工作作风以及关爱职工、敢于维权的公仆意识。

3、身心素质。具备健康的体魄，能够适应任何的工作环境；具备良好的心理素质，能够承受任何的心理压力。倡导健康工作、快乐工作、快乐生活的理念。

（二）五种能力：

1、学习能力。加强学习是提升素质的前提。要解决好女职工干部的思想认识问题，树立终身学习的理念，在学习中增长知识、增加智慧、增强本领；要解决好学习方法的问题，向书本学、向实践学、向他人学，拓宽学习的广度，延伸学习的深度，增加学习的厚度；要解决学什么的问题，夯实理论基础，完善知识结构，既要学政治理论、工会工作知识，又要学企事业生产经营管理知识。要坚持学以致用，把学习成果与工作实践融会贯通。

2、执行能力。贯彻执行是做好工作的基础。要不折不扣地执行党的路线、方针、政策，思想行动上始终与党组织保持高度一致；要雷厉风行地完成上级工会交办的各项任务，做工会工作的坚定执行者；要一丝不苟地落实女职工委员会制订的工作目标，做女职工工作的忠实履行者；要坚定不移地贯彻单位制定的规章制度、工作规划，做促进单位发展进步的大力支持者。

3、服务能力。服务职工是工会干部的本职。要坚持以职工为本，努力为职工办实事、做好事、解难事；要参与工资集体

协商谈判，维护职工的劳动经济权益；要推动建立完善职代会和厂务公开制度，落实职工的民主政治权益；要推动职工文化建设，不断满足职工日益增长的' 精神文化需求；要参与单位劳动争议调解，及时化解矛盾纠纷。把女职工组织建设成女职工群众信赖的“女职工之家”，把女职工干部打造成女职工信赖的“女职工之友”。

4、组织能力。组织协调能力是开展工作的关键。要发挥好桥梁纽带作用，做好职工的思想政治工作，引导职工树立“单位不兴旺，职工没希望”的理念，与单位同舟共济，共同发展；要组织女职工开展劳动竞赛、合理化建议、“五小”活动等群众性经济技术活动，为单位发展献计出力；要教育女职工正确认识个人利益与集体利益，眼前利益与长远利益的关系，引导女职工理性合法的表达诉求。

5、创新能力。没有创新就没有发展。要勤于思考、善于总结、敢于实践，要有新思路、新举措、推动工会女职工工作从工作形式、工作内容、工作方法等方面有所创新，有所突破，有所发展。

三、具体措施

提升工会女职工干部素质，要通过加强新知识和业务能力培训、观摩学习、经验交流、成果展示等活动进行。

(一)加强培训。利用三年时间将全市女职工干部轮训一遍。要拓展培训范围。对主要干部重点培训、新任干部及时培训、优秀干部优先培训、一般干部普遍培训，重点抓好镇街工会和规模以上企事业单位工会干部的教育培训，确保对各级工会女职工干部教育培训实行全覆盖；要丰富培训内容。从工会工作和女职工干部队伍的实际出发，突出工作需求和岗位需求，丰富和完善干部教育培训内容。既要有工运理论，也要有工作实务；既要讲述工作方法，也要传授工作艺术；既要强化专业知识，也要注重综合素质；要创新培训方式。按照

“多措并举、灵活实用”的原则，着眼于女职工干部听得懂、学得会、用得上，不断优化教育培训方式。要把“请进来教”与“走出去学”相结合，把专家授课与干部交流相结合，通过现场观摩和典型交流，以做代讲、以会代训，用通俗易懂的语言和直观明了的做法，开拓思路，提升水平。

（二）创新载体。按照“因地制宜、因时制宜、因企制宜”的原则，创新载体，有效利用各种资源，最大限度提高女职工干部素质提升效果，坚持边学习、边实践、边思考，做到学有所思、思有所悟、悟有所得，紧密结合工作实际，开动脑筋，以干部素质的提升推动工会女职工工作水平的提升。

（三）开展活动。为保证工作落到实处，市总女职委将组织各市区、市直各单位开展一系列活动：一是举办女职工干部培训班；二是举办女职工干部读书沙龙、论坛；三是举办一系列提升女职工干部素质讲座；四是开展女职工干部形象展示活动；五是组织女职工干部观摩学习；六是召开女职工干部经验交流会；七是举办女职工干部工作成果展等。总之，要创造一切机会，组织行业相近、规模相似的基层单位女职工干部进行相互学习、相互交流，用事实说话、用典型授课，把活动办到现场、办到基层。

四、活动要求

（一）加强组织领导。市总成立素质提升活动领导小组，定期研究、部署、协调、指导、督促素质提升活动的实施。领导小组下设办公室，设在女职工部，具体承担素质提升活动的日常工作。各市区也要成立相应的组织机构，认真策划，精心组织，科学研究制定各项具体工作安排，切实抓紧、抓好、抓出成效。

（二）建立长效机制。各市区、开发区、工业新区要结合各自实际，科学研究制定工作规划，推动建立促进女职工干部提升素质的长效机制。建立健全女职工干部学习的管理机制，

切实调动女职工干部学习的积极性，营造热爱学习、崇尚学习的良好氛围；要建立健全女职工干部学习的激励机制，积极搭建学习平台，合理规划学习内容，使学习更贴近女职工工作实际，更具有针对性；要建立健全科学的考评机制，细化考评标准，量化考评内容，增强考评工作的可操作性，确保考评工作公开、公正、公平。要加大经费投入，对女职工的干部培训，原则上不收费，其所需费用纳入同级工会经费开支。

（三）加强舆论宣传。各级工会要通过多种途径和形式，充分发挥广播、电视、报刊、网络等新闻媒体的宣传作用，广泛宣传活动的重要意义和取得的成绩，要通过宣传教育，让“素质提升”活动理念深入企业、深入人心。要总结推广一批在开展职工素质提升工程中涌现出来的先进单位和先进个人，及时总结推广女职工干部素质提升活动的新经验、新成果。

（四）抓好检查考核。要强化考核激励，市总将把女职工干部素质提升活动开展情况，纳入对各市区和市直基层工会的年度目标考核中。要把实施素质提升活动与完成女职工各项工作任务结合起来，与推动女职工工作整体上水平紧密结合起来，统筹兼顾，合理安排，使各项工作有计划有步骤地开展，做到相互促进、相得益彰。

员工素质提升方案 员工素质培训工作计划篇十

训的主要目的是保证商业银行基层及新入职员工能够全面准确掌握岗位应具备的基础知识、操作技能、综合能力、职业素质等相关内容。为新员工入职、上岗奠定基础。

对银行的意义

招聘是对新员工管理的开始，那么培训是银行对新员工管理

的继续。这种管理的重要性在于通过将银行的发展历史、发展战略、经营特点及银行文化和管理制度介绍给新员工时，对员工进入工作岗位有很大的激励作用，新员工明确了银行的各项规章制度后，员工可以实现自我管理，节约管理成本。

通过岗位要求的培训，新员工能够很快胜任岗位，提高工作效率，取得较好的工作业绩，起到事半功倍的效果。

对个人的意义

银行新员工的培养对于员工个人来说是对银行进一步了解和熟悉的过程，通过对银行的进一步熟悉和了解，一方面可以缓解新员工对新环境的陌生感和由此产生的心理压力，另一方面可以降低新员工对银行不切合实际的想法，正确看待银行的工作标准、工作要求和待遇，顺利通过磨合期，在银行长期工作下去。银行新员工培训是新员工职业生涯的新起点，银行新员工培训意味着新员工必须放弃原有的与现在的银行格格不入的价值观、行为准则和行为方式，适应新组织的行为目标和工作方式。

正信嘉华针对银行新入职及工作不满三年的员工制定一套系列培训课程，分别从行业基础知识、银行基本操作技能、员工综合能力及员工职业素质四个模块展开，协助银行人力资源管理及后备人才培养，把握岗位胜任的总体要求而展开。