

食堂员工心理健康培训方案(精选5篇)

方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。那么我们该如何写一篇较为完美的方案呢？以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

食堂员工心理健康培训方案篇一

海尔新员工培训“四部曲”

第一步：端正心态。

海尔在新员工入职之初就肯定待遇和条件，让新员工做到心里有数，把心放下来。之后海尔举行新老大学生见面会，通过互相交流，使新新员工尽快客观了解海尔。同时参加见面会的还包括人力中心和文化中心的主管领导，通过与新员工的面对面沟通，解决他们的疑问，企业领导并不回避海尔存在的问题，并且鼓励新员工去发现问题、提出问题。

让新员工真正把心态端平放稳，认识到没有问题的企业是不存在的，企业就是在发现和解决问题的过程中发展的。

第二步：说出心里话。

海尔给新员工每人都发了“合理化建议卡”，员工有什么想法都可以提出来，无论制度、管理、工作、生活等任何方面。

对合理化的建议，海尔会立即采纳并实行，并且对提出人还有一定的物质和精神奖励；而对不适用的建议也给予积极回应，因为这会让员工知道自己的想法已经被考虑过，他们会有被尊重的感觉，更敢于说出自己心里的话。

第三步：培训归属感。

敢于说话了是一大喜事，但那也仅是“对立式”的提出问题，有了问题可能就会产生不满、失落情绪，这其实并没有在观念上把问题当成自己的“家务事”，这时海尔就帮助员工转变思想，培养员工的归属感。

第四步：树立职业心。

当一个员工真正认同并融入到企业当中后，就该引导员工树立职业心，让他们知道怎样去创造和实现自身的价值。海尔对新员工的培训除了开始的导入培训，还有拆机实习、部门实习、市场实习等等一系列的培训。

海尔花费近一年的时间来全面培训新员工，目的就是让员工真正成为海尔躯体上的一个健康的细胞，与海尔同呼吸、共命运。

海尔新员工企业文化培训

海尔对新员工采取企业文化培训的目的在于：

让新员工熟知企业文化

认同企业领导人创新的价值观

充分实现个人的价值与追求

海尔新员工企业文化培训包括海尔企业文化，海尔精神、海尔作风，海尔理念和海尔人个人修养四个部分。

一、海尔企业文化

海尔文化以观念创新为先导、以战略创新为方向、以组织创新为保障、以技术创新为手段、以市场创新为目标，伴随着海尔从无到有、从小到大、从大到强、从中国走向世界，海尔文化本身也在不断创新、发展。

当前，海尔的目标是创中国的世界名牌，为民族争光。

二、海尔精神、海尔作风

海尔精神——敬业报国 追求卓越

敬业报国的核心思想是中国传统文化的“忠”，“忠”就是回报。海尔人就是要用最好的产品与服务来回报用户，用最好的效益回报社会、回报国家；“忠”就是真诚，对用户、对社会海尔真诚到永远。

追求卓越的核心思想是创新。追求卓越表现了海尔人永不自满、永远进取、永远创新的生生不息的精神境界。

海尔作风——迅速反应 马上行动

海尔作风体现了海尔人的市场观念：海尔为用户着想，对用户真诚，快速排除用户烦恼到零。以迅速快捷的速度对待市场，绝不对市场说不。

三、海尔理念

生存理念：永远战战兢兢 永远如履薄冰

营销理念：先卖信誉 后卖产品

市场竞争理念：打价值战不打价格战

四、海尔人个人修养

宠辱不惊 自强不息

得意不忘形 失意不失态

慎终如始 则无败事

胜人者有力 自胜者强

海尔新员工培训之所以会成功，其中一点不可忽视的因素正是海尔建立的强大榜样原则。比如17小时将海外经理人的建议变成样机、砸冰箱事件、一台也生产事件、海尔小小神童开拓市场等都给新员工留下深刻印象，并建立他们像榜样学习的精神，在这样的前提下，企业凝聚力空前强大，员工流失便不再是问题。

食堂员工心理健康培训方案篇二

一、指导思想：

依据某某区教育局颁布的《中小学教师培训方案》，从我校教师队伍素质现状及教育改革和发展的要求出发，切实加强教师队伍建设，深化改革，优化组合，内强素质，外树形象，致力于培养和构建一支“师德高尚、爱校敬业、真诚奉献、严谨治学、业务精湛、教风优良、团结协作、廉洁从教”的师资队伍，为创建“教育生活化”特色学校，实现办学品位的再提升和教育教学质量的新跨越提供有力的师资保障。

二、工作目标：

通过培训力争使我校教师具有以下素质：不断更新教育观念，使之符合素质教育的要求；更新知识结构和能力结构，使之具有综合教育的能力和锐意创新的能力；进一步发展自己的个性特长，使之具有鲜明的教育、教学个性，并形成自己的教育、教学风格和特色；进一步拓宽文化视野，掌握现代教育技术，探索信息技术与学科教学有效整合的教学模式；进一步提高理论功底和科研能力，使之成为学科骨干，为教师的成长和成功铺设方便之路。培训以抓师德、抓教改、抓科研为主要途径，树立典型，引导中青年教师专业素质的不断提高，同时逐步构建校本培训模式，形成校本培训体系，建立校本培训机制，使校本培训逐步科学化、规范化、系列化。

三、工作要点：

1、抓师德教育，树立师表形象。“教育生活化”创始人陶行知先生的教育思想中包含着重要的师德建设理论，陶行知先生本人又是实践师德理论的“万世师表”。学校将组织教师学习学校将组织教师阅读《教师的师德修养》《陶行知生活教育丛书》、《陶行知论著百篇》等，使全体教师深刻了解“师爱”的真谛和生活教育理论的精神实质。同时开展以“爱的奉献”为主题的学术沙龙、征文撰写等富有教育性的活动来发扬陶行知先生“捧着一颗心来，不带半根草去”的奉献精神，来实践陶行知先生的崇高师德风范，自觉转变教育观念，不断促进我校师德师风建设和教师师德修养的提高。

2、内部挖潜，择本校之能人，训本校之教师。即充分发挥我校那些实践经验丰富、理论水平较高的各级骨干教师的带头示范作用，通过讲座和示范课向其他教师传授课堂教学经验、展示教学基本功与教学技能，促进全体教师专业水平的提升。

3、继续进行“一人学习，众人受益”式培训。学校要求外出学习、考察培训的骨干教师，必须写出学习汇报材料，并利用校本培训时间对全员教师进行培训，传达学习精神。培训可采用作专题讲座、经验交流、讲汇报课等多种形式，产生一人学习，多人受益的效应。

4、做好“请进来”工作。针对教师在教育教学中普遍出现的疑难和困惑，尽可能地邀请学科教研员、校外专家、学者来校开展专题讲座，进行“临床会诊，现场诊断”，找出问题及原因，制订对策措施，帮助教师解答疑难。

5、围绕不同主题深入开展“同研一节课”活动。9月份，青年教师汇报课——寻找教育的遗憾，10月份骨干教师示范课——抓住教育的契机，11月份全员参与提高课——享受教育的幸福。着重进行案例研究，使教师从中获得启迪，开拓

寻求解决问题的思路及方式。

6、以学科为单位开展“交流日”活动，通过案例交流、经验交流、论文交流、教育教学日记交流等，既注重切实解决实际问题，又注重概括、提升，总结经验、探索规律，逐渐形成我校民主、开放、有效的教育教学活动格局。

7、组织任课教师开展教育教学业务技能大赛，如教学设计竞赛、课堂教学大赛、优秀论文或优秀案例评比、课后反思交流、课件大赛等活动，着力打造名师，促进教研活动的开展和教师业务技能与水平的提高。

8、立足年级组教研活动，大力开展校本教研。除“同研一节课”之外，各教研组在每周的教研活动中要围绕课题，结合学校和学生实际，结合课堂实践，把实践中的疑问、困惑进行归纳、筛选，确定一个讨论专题，组织交流讨论，使教师沿着计划——行动——观察——反思这一互联互动的螺旋式的渐进过程，求得问题的解决。真正“开展自己的教学研究”、“解决自己的教学问题”、“发表自己的研究成果”、“改善自己的教学实践”，不断积累经验，提高教育教学研究能力。

9、继续开展“读书工程”，采取必读与选读相结合的形式开展读书沙龙，撰写随笔、畅谈感悟，注重培养教师自我反思、自我剖析的能力。

10、进一步完善班主任培训工作，开展“与班主任牵手”活动，干部与班主任成为工作伙伴，增强沟通交流，共议金点子，共谋金措施，彰显大智慧，协助班主任搞好班级工作。其次，学校还将班主任分为低中高三个组，针对不同年龄段的学生定期开展主题研讨，突出班风建设和校园文化建设，加强心理健康指导、班队会设计、班级工作艺术等培训，解决班级管理实际问题。定期召开班主任论坛，畅谈感悟与体会，切实提高班主任工作水平与实效。

食堂员工心理健康培训方案篇三

公司员工培训工作的要紧密围绕企业经营生产发展战略目标，以大人才观，大培训格局为指导思想。以坚持服务施工生产经营为中心，以全面提高员工素质为宗旨。以不断提升企业核心竞争力，确保企业经营生产持续发展为目的，拓宽培训渠道，全面启动培训工程。本着创建一支高素质、高技能的员工队伍，做好年度员工培训工作。

(一)实施管理层领导岗位轮训。通过对管理层领导的轮训，一是提高他们的政治和职业道德素养，以及领导力、决策力的培养。二是掌握和运用现代管理知识和手段，增强企业管理的组织力、凝聚力和执行力。三是了解和掌握现代企业制度及法人治理结构的运作实施。

(二)继续强化项目经理(建造师)培训。今年xx公司将下大力气组织对在职和后备项目经理进行轮训，培训面力争达到50%以上，重点是提高他们的政治素养、管理能力、人际沟通能力和业务能力。同时要求xx公司各单位要选拔具有符合建造师报考条件，且有专业发展能力的员工，组织强化培训，参加社会建造师考试，年净增人数力争达到x人以上。

(三)重点做好客运专线施工技术和管理及操作技能人员的前期培训。客运专线铁路建设对我们是一项新的技术，是今年xx公司员工继续教育的重要内容，各单位要围绕客运专线铁路施工技术及管理，选择优秀的专业技术、管理人才委外学习培训，通过学习，吸收和掌握客运专线铁路施工技术标准和工艺，成为施工技术、管理的骨干和普及推广的师资。xx公司人力资源部牵头会同工程管理中心及成员各单位，积极组织客运专线铁路施工所需的各类管理、技术、操作人员内部的普及推广培训工作。确保施工所需的员工数量和能力满足要求。

(四)加快高技能人才的培养和职业技能鉴定步伐。今年□xx公司将选择部分主业工种进行轮训，并在兰州技校适时组织符合技师、高级技师条件的员工进行强化培训、考核，力争新增技师、高级技师达x人以上。使其结构和总量趋于合理，逐步满足企业发展的要求。职业技能鉴定要使35岁以下的技术工人在职业技能培训的基础上完成初次鉴定取证工作。

(五)做好新员工岗前培训。对新接收的复退军人在兰州技校进行一年的岗前技能培训，通过培训考核，取得相应工种“职业资格证书”后，方可上岗。新招录的大中专毕业生，由各单位组织培训，重点进行职业道德素养和基本技能，企业概况、文化、经营理念，安全与事故预防，员工规范与行为守则等内容的培训。同时要注重个人价值取向的引导，实现个人与企业价值观的统一。培训率达100%。文章由！

(六)加强复合型、高层次人才培养。各单位要积极创造条件，鼓励员工自学和参加各类组织培训，实现个人发展与企业培训需求相统一。使管理人员的专业能力向不同管理职业方向拓展和提高。专业技术人员的专业能力向相关专业和管理领域拓展和提高。使施工作业人员掌握2种以上的技能，成为一专多能的复合型人才和高层次人才。

(七)继续“三位一体”标准的宣贯培训□xx公司在建项目经理部及分公司要利用各种机会，采取不同形式对员工进行质量、环境、职业健康安全标准的宣贯普及培训，并按照贯标要求做好培训记录。

(八)抓好在建工程施工人员的培训。

1、做好特种作业人员的安全技术取证和复证培训工作，严格执行持证上岗的规定。

2、在建工程项目经理部，要按照“三位一体”管理体系标准要求，扎实有效地做好施工生产关键工序和特殊过程操作人

员的培训，以及施工环境保护、职业健康安全的应急预案的演练培训，确保人力资源满足施工生产要求。

3、要把外协队伍人员的培训监管纳入管理视野，实行指导和有效的干预，消除隐患，切实维护企业信誉。

(九)开展职业技能比武，促进年轻优秀人才的成长□xx公司今年将选择3-5个主要职业进行技能比武，同时选择适当的职业与兄弟单位进行技能对抗赛，并通过专业比武的形式，选拔培养年轻优秀高技能人才。

(一)各单位领导要高度重视，业务部门要积极参与配合，制定切实有效的培训实施计划，实行指导性与指令性相结合的办法，坚持在开发员工整体素质上，树立长远观念和大局观念，积极构建“大培训格局”确保培训计划开班率达90%以上，全员培训率达25%以上。

(二)培训的原则和形式。按照“谁管人、谁培训”的分级管理、分级培训原则组织培训□xx公司重点抓管理层领导、项目经理、总工、高技能人才及“四新”推广培训。各单位要重点做好新员工和在职员工轮训及复合型人才培训工作。在培训形式上，要结合企业实际，因地制宜、因材施教，外送与内训相结合，基地培训和现场培训相结合，采取技能演练、技术比武、鉴定考试等灵活多样形式。在培训方法上要把授课、角色扮演、案例、研讨、现场观摩等方法相互结合。选择最佳的方法和形式，组织开展培训。文章由。

(三)加强培训基础设施的建设和开发。一是充分发挥职工大学和技工学校培训资源和专业特长，积极整合，合理开发，使它们在xx公司人力资源培训开发中发挥骨干作用。二是各单位要根据各自专业特长，发挥自有的培训基地、职校功能。选择专业或课题，组织编写适合企业特点的培训教材或讲义。三是要加强企业专兼职培训师队伍建设，实行资源的有偿服务。

(四) 确保培训经费投入的落实。各单位要按国家现行规定，即按工资总额的1.5%足额提取职教经费，由培训主管部门掌握使用，财务部门监督，其中0.5%上缴xx公司统一协调使用，严禁将培训经费挪作他用。

(五) 确保培训效果的真实有效。一是加大检查指导力度，完善制度□xx公司将对职工大学、技工学校及各单位和在建工程项目培训情况进行不定期的检查与指导。二是建立表彰和通报制度。对培训成绩显著，扎实有效的单位和培训机构给予表彰奖励，并在培训经费上给予一定的支持和倾斜。对培训计划落实不到位，员工培训工作滞后的单位予以通报批评。三是建立员工培训写实反馈制度，坚持将培训过程的考核情况及结果与本人培训期间的培训经费及工资、奖金挂钩。实现员工自我培训意识的提高。文章由。

(六) 加强为基层单位现场培训工作的服务意识，充分发挥业务主管部门的主观能动性，积极主动深入现场解决培训中的实际问题，扎扎实实把年度培训计划落实到位。

(七) xx有限公司办班培训及员工外送培训要严格按照□x有限公司员工培训管理办法》程序和要求组织落实和实施。各主办部门(单位)要做好开班前的策划及教学设计，各单位要做好学员的选送工作，确保培训质量的有效性。

食堂员工心理健康培训方案篇四

为提高企业员工的综合素质，激发全体员工的积极性、创造性，增强全体员工对公司的使命感和责任心，更好地适应市场变化和企业管理的要求，制定本办法。

2.1 综合部是公司员工培训的主管部门，人力资源部、企业管理部协助。

2.2 对公司全体员工的培训要纳入公司发展计划。每年12月

底前各部门要提报下一年度的培训计划，并填写培训登记表(附件一)报总公司综合部。

3.1 公司员工培训分为定期和不定期培训两种方式。

3.2 全体员工每年至少安排一个星期的脱产培训学习。

3.3 财务、合同、质量管理人员的定期培训不少于10日，重点是新法律法规和业务培训。

定期培训要事先拟定计划，安排经费，做好教学安排，安排课程表(附件二)。每期授课结束后要进行考试，考试合格的发给合格证(附件三)。考试成绩记入员工档案，作为年终考评的依据之一。

根据公司的发展需要，在全体员工中开展不定期的业务培训。不定期培训由综合部按照专题提前安排，报公司经理会议讨论决定。不定期培训可以采取专题形式，针对热点问题安排学习的内容。

6.1 公司全体员工的培训教材由综合部根据培训内容选择，报公司领导批准后购买。教材费用每人每年_____元。

6.2 各部门培训的教材由部门经理决定，经费控制在_____元以内。

各部室根据自身业务的需要，也可以结合本职工作安排学习内容。各部室的培训计划应当报公司综合部备案。

8.1 公司培训考试成绩优秀者，公司给予一次奖励_____元。特别优秀的，可安排到外地考察或者实习。

8.2 考试不合格的，准予补考一次。补考仍不合格的，扣发_____%的年终奖。

参加公司培训的人员，除因重大疾病或者经公司领导批准外，不得请假，并在规定的时间内向综合部门报到。

10.1 本办法自公布之日起实施。

10.2 本办法修改需经公司董事会决定。

食堂员工心理健康培训方案篇五

小组会议讨论重点：

- 1、 新员工培训需求调查表的制作；
- 2、 确定培训内容。

培训目的

- 1、 使员工尽快的了解公司的基本状况；
- 2、 使员工熟悉工作内容和重心；
- 3、 使员工在以后的工作中更好的提高工作效率。

(一)公共教育：

1. 企业的规章制度
2. 企业文化
3. 社交礼仪， 人际沟通
4. 服务方式和技巧训练
5. 服务用语训练

(二) 质量认证:

1. 内衣材质分析
2. 缝合质量分析
3. 内衣ph值分析

(三) 业务知识:

1. 内衣行业动态
2. 行业内新服饰推广
3. 顾客纠纷的处理方式和技巧
4. 售后服务

(四) 对员工提出的特别培训需求进行单独培训

根据员工填写的培训需求表, 确定培训内容: 根据员工填写的点查表, 培训内容定为:

公共教育

- 1、企业的规章制度 课堂授课
- 2、企业文化 课堂授课
- 3、服务技巧和训练 课堂授课 在实践中演示

质量认证

- 1、内衣材质分析 课堂授课 在实践中演示

2、内衣ph值分析 课堂授课 在实践中演示

业务知识

1、内衣行业动态 课堂授课

2、销售方面知识 课堂授课

3、顾客纠纷的处理方式和技巧 课堂授课 在实践中演示

4、售后服务 课堂授课 在实践中演示

根据培训目标的不同层次, 培训方案拟定为中期培训方案

目的: 更好的开展培训活动

(一)、培训的范畴为内部培训, 培训地点为公司内;

(四)、根据培训内容确定教师配置;

(五)、根据培训要求, 将培训确定为为期一周的中期培训。

根据培训计划预算培训支出 课件费、讲师费、资料费等。

(一)参与者评估

1培训内容` 培训者的传授能力` 培训方法` 学习环境

2难以得到知识受训者是否已经学会应掌握的知识和技能

(二)评估培训目标达成情况

1确定评估标准

2确定评估方法

3确定评估时间

(三) 评估培训效果

1培训前后评估

2培训前后对照评估

员工自己进行培训前后的比较，找出优缺点，更好的投入到以后的工作和学习当中。