

化妆品公司新员工培训计划方案(实用5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。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

化妆品公司新员工培训计划方案篇一

人力资源是当代企业重要战略资源，有效培养、运用、挖掘人力资源是企业未来激烈市场竞争中生存和发展的关键要素。而企业新员工作为这一资源的源头，必须加以有效的控制和引导，放能使其成为企业发展重要推动力。

(一) 为新员工提供准确的公司及岗位信息，明确自身工作职责和内容；

(二) 促使新员工知晓、明确岗位工作流程，快速进入工作角色，承担工作任务；

(四) 通报公司人力资源相关政策，展示岗位远景规划，给予员工工作信心，促进员工明确发展路径，梳理发展目标。

内部讲师是公司内部优秀人员，明确公司各种基础内容，有着熟练的业务经验，并具备较好表达能力的员工。

(一) 培训内容

公司培训内容主要包含：基本知识培训与专业知识培训

1、基本知识培训：

本部分主要内容分为以下几点：

公司发展简介：介绍公司发展历史，使新员工能够充分领会公司发展的历程，对公司经营历史有所了解和掌握，明确各单位工作职责和内容；（培训具体内容详见附件一）

公司管理制度：介绍公司各项主要管理制度的主要内容，了解公司对员工的基本要求和各项工作管理办法；（培训具体内容详见附件二）

公司人力资源制度：介绍公司人力资源相关条例，使新员工了解公司薪酬、福利的要求和设置，明确自身的权利和义务；（培训内容详见附件三）

公司企业文化：介绍公司企业文化的产生和发展，使员工了解、并最大可

能的融入企业文化之中。（培训内容详见附件四）

2、专业知识培训：

专业知识培训是培训的重点，其目的是通过培训使员工能够明确自身的岗位工作、正确的掌握工作流程、准确的使用各种工具。（培训内容详见附件四）

（二）培训方式

培训主要分为集中培训和岗位培训两种方式。

1、集中培训：

将所有新员工集中在一起，进行基本知识的培训，主要以公司内讲师授课为主。

2、岗位培训

针对新员工各自岗位，由相关人员进行指导，并进行模拟操作和演练，使新员工尽快掌握本岗位知识，做到应知应会。

集中培训与岗位培训应根据实际情况开展。岗位培训应在员工入职三天内展开；集中培训可根据职工入职集中度进行调整，原则上应一年至少开展一次。

（一）培训考核

培训考核分为基础知识考核与专业知识考核两个部分：

1、基础知识考核公司人力资源主管组织，在公司集体培训完成后三日内进行。基础知识考核以试卷形式为主，主要为“基本知识”的相关内容，以及公司内各单元共通流程等。

2、专业知识考核由业务部门自行组织，在新员工入职后一月内完成。专业知识考核可以以试卷、实务操作等多种方式开展，重点考察新员工岗位基础知识和基本流程掌握情况。

（二）反馈

4、考核完成后，应向员工发放无记名调查问卷，对培训内容的合理性、吸引力等进行及时的评估，作为培训不断优化调整的重要参考。

公司培训主要开支为讲师费用。

内部讲师：建议基本知识讲师每次授课给予100元/课费用补贴；岗位课程讲师xx元/人费用补贴。

外部讲师：根据协议价格支付。

预计年费用为□xx元。

化妆品公司新员工培训计划方案篇二

新人入职，让他知道来干什么的（3-7天）

为了让员工在7天内快速融入企业，管理者需要做到下面七点：

2. 开一个欢迎会或聚餐介绍部门里的每一人，相互认识；

3. 直接上司与其单独沟通：让其了解公司文化、发展战略等，并了解新人专业能力、家庭背景、职业规划与兴趣爱好。

4. hr主管告诉新员工的工作职责及给自身的发展空间及价值。

5. 直接上司明确安排第一周的工作任务，包括：每天要做什么、怎么做、与任务相关的同事部门负责人是谁。

7. 让老同事（工作1年以上）尽可能多的和新人接触，消除新人的陌生感，让其尽快融入团队。关键点：一起吃午饭，多聊天，不要在第一周谈论过多的工作目标及给予工作压力。

新人过渡，让他知道如何能做好（8-30天）

转变往往是痛苦的，但又是必须的，管理者需要用较短的时间帮助新员工完成角色过度，下面提供五个关键方法：

2. 最好将新员工安排在老同事附近，方便观察和指导。

3. 及时观察其情绪状态，做好及时调整，通过询问发现其是否存在压力；

5. 对其成长和进步及时肯定和赞扬，并提出更高的期望，要点：反馈技巧。

在适当的时候给予适当的压力，往往能促进新员工的成长，

但大部分管理者却选了错误的方式施压。

1. 知道新员工的长处及掌握的技能，对其讲清工作的要求及考核的指标要求；
2. 多开展公司团队活动，观察其优点和能力，扬长提短；
3. 犯了错误时给其改善的机会，观察其逆境时的心态，观察其行为，看其的培养价值；

管理者很容易吝啬自己的赞美的语言，或者说缺乏表扬的技巧，而表扬一般遵循三个原则：及时性、多样性和开放性。

2. 多种形式的表扬和鼓励，要多给他惊喜，多创造不同的惊喜感，表扬鼓励的多样性；
3. 向公司同事展示下属的成绩，并分享成功的经验，表扬鼓励的开放性；

对于新生代员工来说，他们不缺乏创造性，更多的时候管理者需要耐心的指导他们如何进行团队合作，如何融入团队。

1. 鼓励下属积极踊跃参与团队的会议并在会议中发言，当他们发言之后作出表扬和鼓励；
2. 对于激励机制、团队建设、任务流程、成长、好的经验要多进行会议商讨、分享；
3. 与新员工探讨任务处理的方法与建议，当下属提出好的建议时要去肯定他们；
4. 如果出现与旧同事间的矛盾要及时处理。

当度过了前3个月，一般新员工会转正成为正式员工，随之而来的是新的挑战，当然也可以说是新员工真正成为公司的一

份子，管理者的任务中心也要随之转入以下5点：

总结，制定发展计划（180天）

6个月过去了，是时候帮下属做一次正式的评估与发展计划，一次完整的绩效面谈一般包括下面的六个步骤：

全方位关注下属成长（每一天）

度过了前90天，一般新员工会转正成为正式员工，随之而来的是新的挑战，当然也可以说是新员工真正成为公司的一份子。

3. 每月举办一次各种形式的团队集体活动，增加团队的凝聚力，关键点：坦诚、赏识、感情、诚信。

化妆品公司新员工培训计划方案篇三

这个夏天是多愁善感的季节，有人为毕业而离愁，有人为高考而欢喜，也有人为放假而疯狂。20xx年的夏天，对于我来说，同样是个多愁善感的季节。就在今年的六月，我在为即将与我同窗四年的好友们离别而感慨万千，多少天的觥筹交错，多少夜的秉烛夜谈，也难以解除我们离别的那种痛楚；就在今年的六月，我对我人生充满了各种美好的憧憬；就在六月，我开始了人生中的第一份正职，来到了汕头金石抗菌素有限公司，也开始了一段新的历程。8月8号，我跟其他新入职的员工一样，充满期待的参加了金石制药新工岗前培训。

整个培训历时五天，由我们总厂的党群办公室组织，培训地点在总厂装饰典雅的一楼会议厅，培训内容丰富，主要有公司情况的一些介绍，药事方面的法律法规，安全生产，消防实操演练以及相应的闭卷考试。培训的主要目的就是为了让我们的认识金石，安全生产，并且以为我们的公司，为我们的社会生产出高质量的药品为目标。

授课人都是厂里的技术骨干和重要管理干部，他们丰富的专业知识，深厚的行业经验，稳健的工作作风深深的折服了我。每天，我都可以学习到他们为我们精心准备的课程内容。他们所传授的这些知识，都是他们经过长年累月，在各自的工作岗位的知识积累，让我和其他新入职的员工都获益匪浅。

学习的第一天早上，是由总厂人力资源部的黄扬彬主任为我们授课，给我们带来了金石制药工厂的历史概括，近年的发展，以后的一些展望还有企业的规章制度。通过学习，我们对公司更加的了解，为我们公司以前取得的辉煌成就感到骄傲，也为近年在不景气的医药行业能够保持快速增长而感觉到自豪，同时知道了公司的规章制度之后，为以后规范自己做个合格的金石人奠定基础。

到了下午，由技术开发部的陈主任授课，系统的给我们介绍了总厂、粉针还有抗菌产品结构 and 比较详细的介绍了主要产品。整个过程我都很认真的做笔记，不想放过任何一句话，其他人也都听得张大的嘴，本来很多人都觉得金石制药就是做抗生素的，但是通过陈主任的培训，我们也知道了，我们除了生产抗生素，还有心血管类，金石普利达到了规模化生产，消化系统类，呼吸系统类等。经过多年的努力，逐渐形成了，金石制药总厂主要生产口服液体制剂，口服固体制剂，原料药，金石粉针主要生产注射剂，抗菌素主要生产无菌头孢原料药的产品生产格局。通过产品知识的学习，我们知道了医药企业要根据社会的需求来生产产品，要从产品的设计符合高质量标准开始甚至超越国际发达国家的标准，要通过不断的完善自身的产品结构来保持企业的生命力，要与世界上先进的医药公司做比较，来促进自身药品质量的提高，要了解国内的各种规则来维持企业的经济效益等等。

第二天的早上，质量部的陈主任为我们详细地讲授了《药品管理法》和简略的讲述了《药品管理法实施条例》，为我们每个新入职的员工，带来了医药生产企业法的精神，通过学习，我们明白，药品生产企业，以及医药生产企业的上下游

企业要怎么做，才能够合法经营，我们每个医药企业的员工，要怎么通过自身的努力，为公司的合法经营做贡献等等。比如，合法的药品生产企业需要哪些条件，比如药品的生产工艺有什么要求，比如什么样的药品才合格等等，我们作为一名普通的员工，只有知法，守法，认识药品管理法，才能成为一名合格的员工，才能使自身在医药行业有广阔的发展空间。

第二天的下午，总厂质量部的周主任为我们带来了卫生学，微生物学基本知识；工艺，卫生管理制度。通过学习，我们认识到医药的生产，要跟微生物作斗争，要注意生产过程的卫生问题，认识微生物，我们才能更好的阻止他们污染我们的药品，生产出合格优质的药品；学习了一些灭菌的方法和我们的工厂的主要灭菌方法；培养我们一种操作规程意识，一种卫生习惯，培养我们细致的观察车间各个环节设计的细致眼光和思维模式。

星期三早上的学习，是医药生产企业的生命——关于gmp知识的学习。质量部的马主任通过向我们对比了98版与20xx年修订版，给我们带来了大量的gmp知识。让我们明白药品的质量目标：安全，有效，稳定，均一，合法。通过对比，我们知道了国家对药品生产企业的要求正在提高，这也就要求了我们每个员工都要努力学习，认真工作，积极响应，从而更好的贯穿gmp，做出国内以至国际上大家都信得过的高品质药。

星期三下午，是关于设备制度的学习和总厂主要设备的介绍，这节课的学习，也主要是围绕着gmp进行的，通过学习，我们认识到gmp对设备的要求，对员工操作习惯的要求，设备对医药生产企业的意义，为以后参与生产做点准备。

第四天一整天的学习，都是关于安全生产方面的学习，可见我们的企业对于安全生产的重视，授课老师讲课很生动，列

举了多年来他的所见所闻，让我们为那些曾经悲剧过的人感觉到悲痛之外，也警醒着自己要安全生产，对自己负责，对公司负责。不仅给我们带了隐患意识，还从电，火，消防等各方面对我们进行了很细致的理论知识传授。

最后一天的上午，阳光很刺眼，我们集体穿上了公司的工作服，培训的林主穿上了迷彩服，对我们进行一个早上的消防演练。当他喊起了口号开始调整队伍的时候，我回忆起以前读书时候军训的感觉，自然很神圣，很认真的按照他的口号执行。这个消防演练内容丰富，趣味而又不乏实用，有消防水带抛出的练习，一男一女配合，简直是男女搭配，工作不累；通过窒息法用湿布来灭火，可见女士们的神勇和男生们的镇定；最后还来了最重要的自己新手用abc干粉灭火对液体燃烧进行灭火，这个练习有之前两个练习做基础，我们都可以很淡定的把火灭掉了。就这样子，下午考完了试，我们的新工培训也就结束了。

在这次培训中，我们学到了知识，新人之间彼此也有了交流，交友的机会。整个培训过程，课程的安排很合理，课程与课程之间的衔接性比较好，由基础到深入，由理论到实践；授课老师们，都是经验丰富，知识基础扎实，讲课都很生动，其他协助筹办的工作人员，工作也准备到位，笔记，笔，资料等都发放周到。总之，通过学习，我们对公司更加了解，对gmp有了进一步的认识，对安全生产十分重视，对救火救人将有所交代。

而对于我看来，我也觉得本次培训中似乎缺乏了点什么。首先，课堂缺乏点互动，不过这点可能是时间比较紧促；其次，思想教育少了点，比如可以多加入点企业文化方面的教育，为我们的企业文化建设做贡献。

感觉公司给予我学习的机会，感谢组织者和授课老师们的辛勤劳动，感谢每个跟我一样积极参加培训的同事。最后还要感觉工作以来，领导的栽培和同事的帮助，没有你们，我就

没有工作学习的机会，进步更难以谈起。

化妆品公司新员工培训计划方案篇四

为提高员工素质，提高公司的管理水平，优化公司人力资源配置，提升公司员工的综合素质和业务能力，全面推进企业健康快速发展。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员工培训计划，现将今年的工作培训计划如下：

1、重视新入职员工培训，加强入职前瞻性教育和培训，令员工尽快融入工作环境当中；

4、加强公司专业技术人员技术等级培训，不断提升员工的业务水平和操作技能，增强严格履行岗位职责的能。

1、按需施教、务求实效。根据公司改革与发展的需要和员工培训需求，分层次、分类别地开展，增强培训的针对性和实效性，确保培训质量。

2、坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则。新入职员工培训要求不小于2小时，员工技能培训每周不少于1次，每次不少于1小时，中低层管理人员培训课时每周不少于1课时，每课时不少于2小时。

3、建立表彰制度。对培训工作成绩显著，给予表彰奖励。建立以组为单位的培训队伍，对车间组长培训成果进行检测，培训效果显著者，给予培训者奖励。

（一）一级培训——新入职员工培训

（二）二级培训——中低层管理干部

提升专业业务知识、技能、完善管理知识，提升管理技能，

培养并开发领导力，促进企

（三）三级培训——车间员工技能培训

车间各组组长负责对所管辖的全体员工培训计划，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。培训时间每周不少于1次，每次不少于1小时。

（一）各基层单位及各部门要积极参与配合，制定切实有效的培训实施计划，坚持在开发员工整体素质上，树立长远观念和全局观念。

（二）在培训形式上，要结合企业实际，因地制宜、因材施教，采取技能演练、技术比赛等灵活多样形式，选择最佳的方法和形式，组织开展培训。

（三）培训计划的有效运行要有组织上的保证，并要用制度的形式确定下来，建立管理人员培训档案，把管理人员参加培训、培训作业上交等情况纳入档案管理，要保证员工培训计划工作落实到位。

在企业改革大发展的今天，面临着新时期所给予的机遇和挑战，只有保持员工教育培训工作的生机和活力，才能为企业造就出一支能力强、技术精、素质高，适应市场经济发展的员工队伍，使其更好地发挥他们的聪明才智，为企业的发展和社会的进步做出更大的贡献。培训是帮助员工提高生存能力和岗位竞争能力的有效途径，努力提高员工学习的主动性，培训计划势在必行！

化妆品公司新员工培训计划方案篇五

出品经营要善于及时地分析不同层次的需求欲望，才能开发出多种多样的适应各种不同层次需求的新产品。满足人们需

求的产品才能为顾客所接受。因此，制订产品的. 开拓计划：

一、厨房与其它部门（营销部、采购部、公关策划部），紧密联系，随时了解市场信息的需求，对产品进行改进和开发。

1、对菜品的营养、质量、原料、器皿的要求进行了解。

2、对菜品价位、促销手段、销售量、广告宣传进行了解。

3、对市场容量，顾客需求，消费心理趋向，对产品质量反映进行了解。

二、厨房将面对整体员工进行沟通和交流，让全体员工为产品开发出谋划策，并相应地建立合理化建议处理体系，对合理化建议进行有效奖励，并使其制度化，提倡和鼓励创新意识。

三、成立产品开拓小组，由厨房牵头，有采购、营销部门参与。根据市场信息，不断研制开发新产品。

四、定期收集新产品开发建议书，通过评估、鉴定。制定新产品计划任务书，通过试制、鉴定再研究产品的销售与服务方式。

五、定期对员工进行岗位和技术培训，对各班组厨师长、主厨进行评估、考核，根据地工作实绩进行奖惩。