

后厨员工培训总结 员工培训计划(模板6篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

后厨员工培训总结篇一

（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xxx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xxx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%。

（六）加强复合型、高层次人才培训。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养工作。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。

（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。对培训工作成绩显著，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。

（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□xxxx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。

后厨员工培训总结篇二

在金融业日趋激烈的全球化竞争中，中国银行业当务之急是尽快提高人力资源素质。本文分析国内外商业银行之间的差距、国内外商业银行培训体系的现状对比，结合笔者从事相关工作实践和经验，提出建立商业银行员工培训体系的建议。

市场竞争中，人才是企业核心竞争力的第一要素。国内商业银行或已股改上市的股份制商业银行都拥有一支规模庞大的员工队伍，如何盘活存量的人才储备，尽快提高人才的数量和质量、改善人才的结构，是确立国内银行在竞争中制胜地位的紧迫需求。当务之急，是建立、完善银行员工培训体系，强化中国银行业从业人员的培训。

一、国内外商业银行之间的差距分析

客观评价和分析当下中国银行业的竞争力态势，引导中国银行业抓住机遇，保证平稳过渡，并争取在国际金融竞争中居于有利地位，对于我们制定竞争策略、维护金融业健康发展，深化金融体制改革具有全局性意义。

商业银行竞争力评价指标体系分为两个层次：现实竞争力指标(包括市场规模、资本充足性、资产质量和安全性、资产盈利能力、资产流动性管理能力、国际化业务能力);潜在竞争力指标(包括人力资源、科技能力、金融创新能力、服务竞争力、公司治理及内控机制)。现实竞争能力是指银行在当前条件下所表现出来的生存能力。而潜在竞争力则代表了实现这一现实竞争力的进程。

我们从以下几个关键指标来分析国内外商业银行之间的差距。

在“分业经营”的管理模式下，国内银行经营同质化致使行业内存在同层面的低水平竞争状况。目前，国内银行盈利能力主要取决于资产扩张效率与资产盈利能力即存贷利差收入，占总体盈利水平的银行新员工工作培训计划以上;而中间业务创利能力是国内商业银行的薄弱环节，依然未摆脱种类少、收入占比低、盈利能力差的状况，其总体盈利水平在10%以下银行新员工工作培训计划银行新员工工作培训计划。

20世纪的最后十年，美国银行业信贷业务日渐萎缩，为此zf和美联储陆续出台了一系列政策，促使商业银行实现业务多

元化。例如，鼓励商业银行特别是具有人、财、物优势的大银行，全面“转产”，开发以金融衍生品交易为主的附营业务。正是这些政策的陆续出台，给美国银行业带来了丰厚的利润。在90年代后半期至本世纪初，美国商业银行非利息收入实现了两位数的增长；非利息收入在银行整个经营收入中所占的比重从20xx年20.3%□20xx年的35%上升到20xx年的41.9%。到20xx年，美国商业银行业更是取得了1205.78亿美元这一创历史记录的纯利，与上年同比增长了14.2%，当年非利息收入在银行整个收入中所占的比重也接近50%。需要强调的是，大银行从附营业务获取的利润，其实远不止占总收入的50%！从90年代中期开始，金融衍生品交易所产生的利润，已成为大约100家全世界最大的商业银行的主要盈利来源。

作为未来银行的业务发展方向，中间业务创利水平代表银行创造高附加值金融产品的能力，而其收入水平将更能反映银行的经营管理水平和竞争实力。国内商业银行中间业务创利能力的薄弱最主要的原因固然有政策因素，但归根结底是缺少熟悉中间业务的人才。

近年来，美国银行把以往用于公司客户的一些服务手段，用来对中产阶级以上的“高端客户”提供私人理财服务。为这些“高端客户”提供理财服务的，除了银行自身或外聘的投资专家，还可能会有税务专家，或公正机构的公证人。他们共同的任务就是为每一位客户量身制定一些经营计划与投资计划，把他们当作小型机构(或者说是小型公司客户)来对待，使他们的金融资产能规避风险，并得到保全和升值。

国内商业银行在近两年才开始尝试建立个人客户经理队伍，服务中高端个人客户的战略转型刚刚起步，处于一个销售银行产品给客户的营销员阶段，根本谈不上替客户理财和规划；个人客户经理队伍与国外商业银行在经验、知识结构、了解和熟悉国际规范、国际准则等方面有相当大的差距。

目前，美国传统银行原来手工办理的存贷款业务几乎都转到

网上银行。而花旗、汇丰等银行不仅提供个人网上银行的各项服务，而且对于公司客户，他们可以提供完善的现金流管理平台、财务顾问系统，运用知识进行营销。

国内商业银行也看到了网上银行的发展趋势，招行、建行、工行等紧跟潮流，在国内市场中占有一席之地。但用国际水平衡量差距仍是很大，症结之一是银行技术人才队伍数量、质量的不适应。

综上所述，不管是现实竞争力指标还是潜在竞争力指标，国内外商业银行之间的差距归根结底是体现在人员的知识结构和知识水平的差距上。

后厨员工培训总结篇三

为满足企业及员工个人发展的需要，进一步提高员工的素质和能力，按“立足当前、着眼长远，分级管理、全员培训”的原则，跟进教育培训工作□xxx年度的培训工作以岗位培训为基础、以中层管理人员培训为核点、以班组长培训为重点展开。为做到统一规划、组织实施，把培训教育计划纳入厂的目标体系，同时下达，同时落实，同时总结考核。

以练好基本功为主，即练习实际操作的基本动作、基本技能和基础理论。按照华电贵州企业、乌江企业颁布的水电厂生产技能岗位培训标准“应知、应会”的要求，达到“三熟三能”，即熟悉设备、系统和基本原理；熟悉操作和事故处理；熟悉安全工作规程和本岗位的规程和制度；能正确进行操作和分析运行状况；能及时发现故障和排除故障；能熟练地进行本工种的检修、维护，正确处理事故。

- 1、新进厂人员进厂，首先要经过一段时间的入厂教育培训，经厂级安监考试合格后方可进行岗位培训。内容分为：政治思想和传统教育、遵纪守法教育、安全生产和厂规厂纪教育、基础知识和专业技能教育。

2、以新的形式恢复传统的师徒传、帮、带培训。新进厂人员到达培训岗位后，指定具有较高业务水平的员工为师傅，经现场基本制度学习、现场见习、跟班实习三个步骤，考试合格并确认有独立操作能力报批准后方可上岗。

专业骨干的培训做到有目标、有方向，理论和实际结合，由综合办公室编制计划，组织实施。

1、中层管理人员培训

中层管理人员的培训主要从组织管理方面加强学习，以提高中层管理人员的管理能力和执行力，适应企业精细化管理的要求。

2、班组长培训

为保证培训效果，首先进行培训需求调查，以便作好培训内容准备，通过精心组织，使班组长培训有针对性，提高班组的水平。

1、 岗中培训。岗中培训是岗位培训的主要方式，按分级管理、分级负责的原则，由各部门根据岗位的实际和要求，编制本部门岗中培训计划，自行组织本部人员进行相关业务知识的培训，同时岗中培训计划并报综合办公室备案，每月由综合办负责检查其完成情况。

2、 集中培训。组织相关人员集中学习，由各职能或外聘有较高技术水平人员轮流授课。

3、 专题讲座。聘请厂外专业技术人员，针对某一专项内容，到厂进行授课。

4、 短期脱产培训。根据需要，有计划、有目的地将专业技术人员外送进行短期脱产学习，做好特种作业人员的取证、

复证工作，确保特种作业人员持证上岗。

后厨员工培训总结篇四

3.1 运行分场投产前各专业培训由运行分场经理负总责。 5
培训计划

5.1 培训计划安排

化学专业培训范围包括化学设备及运行、工作票和操作票、事故处理及其水分析、煤分析、油分析、环保分析的分析方法和试验仪器操作方法。 5.1.2 各专业培训方式：集控专业分成锅炉、汽机、电气、除灰脱硫专业组学习，中方人员以自学为主。化学专业培训分成化学运行组和化学化验组学习，中方人员以自学为主。

5.1.3 在各专业培训期间，有条件的情况下，参加厂家人员讲课，了解设备构造、原理、操作、注意事项。

5.1.4 仿真机安装调试好后，按值轮换安排部分集控专业人员上仿真机学习。

5.1.5 各专工可以根据本专业培训的需要安排其他方式的培训。

5.2 培训计划表

后厨员工培训总结篇五

本方案属于新员工入职制度之一，在于帮助新入职员工快速融入公司企业文化，树立统一的企业价值观念，行为模式，了解公司相关规章制度，培养良好的工作心态，职业素质，为胜任岗位工作打下坚实的基础。

- 1、为新员工提供正确相关的公司及工作岗位信息，增强新员工走入市场信心。
- 2、让新员工了解公司产品知识，更快进入工作状态。
- 3、让新员工了解公司历史、政策、企业文化、树立对公司信心和期望。
- 4、让新员工感受到公司对他的欢迎，让新员工体会到归属感。
- 5、使新员工明白自己的工作职责，加强同事之间的关系。
- 6、提升新员工解决问题的能力及提供寻求帮助的方法。

二、培训人员职责

- 1、对新人须全心全意的进行岗位专业知识传授和指导。
- 2、根据培训时间对新人在过程中，予以成绩考核及技能评估。
- 3、培训人员应及时将新人工作中表现及时反馈人事部。

三、新员工

- 1、严格遵守公司各项规章制度。
- 2、虚心、认真的接受培训师人员的教导和安排。
- 3、严格执行岗位操作标准和制度。
- 4、每周、月对本岗位工作内容、工作成绩、建议及个人心得以书面的形式交予人事部。

后厨员工培训总结篇六

1. 公司的地理位置和工作环境。

具体应包括：

(1) 公司在该城市的客观位置，公司的平面图以及公司在全市的地理位置。

(2) 如公司已有的结构模型和宣传图片，应由专人负责引导他们参观，并向他们作解说，使他们对公司的地理位置有一个大概的了解。

(3) 员工的工作环境，包括办公室的设施、工作的流水线、其他工作的辅助设施，如电脑、复印机、传真机、总经理办公室、主管办公室等，每位新员工工作的大环境和小环境，硬件和软件设备均需作详细的介绍。

2. 企业的标志及由来。

企业的视觉识别系统(vis)及由来，如麦当劳的颜色主要由金黄色和红色构成，其标志“m”既是麦当劳的首写字母，又形似凯旋门，象征着吉利和成功，每个企业的vis都是企业的骄傲，是每位员工均要能识别并了解它的特殊的含义。

3. 企业的发展历史和阶段性的英雄人物。

每个企业的发展史都会和几个阶段性的标志人物紧密连在一起，他们都是企业的英雄人物，如法国酒白兰地系列，就有马爹利老爹和马爹利老屋的传奇故事，就有甜美葡萄的传说，就有棕木桶传奇般的功能和传说。伴随着企业的发展，有英雄人物，有转折阶段，有传奇故事，有美丽的传说，把这些编成故事，讲给新员工听，使他们更热爱自己的企业，更有

归属感。

4. 企业具有重要标志和意义的纪念品的解说。

美国有一个企业，它的大厅里有一个标志性的纪念品，用大玻璃罩着一条金色的香蕉，这香蕉是一个员工，因为向董事长提出了非常出色的工艺改进的建议，这个董事长很想立刻奖励这个年轻的小伙子，但此时董事长身边并未有合适的奖品，董事长拿起桌子上一根香蕉，奖励了这位员工。从此以后，这个公司提合理化建议成风。这个美丽的故事也广为流传，一个金色的美丽的香蕉被制作成纪念品摆设在公司的大厅里，成为这个公司的标志物。要使新员工对企业有归属感，这是一个很好的方法。

5. 企业的产品和服务。

产品的名称、性能、原材料和原材料的来源，产品生产的流程，产品的售后服务等，有些企业的“产品”就是服务，如旅游业。旅游业新员工就必须了解企业售出的“服务”包含哪些内容，服务的性质，服务的对象，服务质量的检验，服务错误的纠正等。

6. 企业的品牌地位和市场占有率。

企业努力创造属于自己企业的品牌，创品牌是企业的一个长期奋斗的过程。自己企业的品牌，品牌在社会的认可度，品牌定位在哪个层次，本企业有哪些竞争对手，彼此的市场占有率是多少。这是新员工培训中不可缺少的内容。

7. 企业的组织结构及主要领导。

应该有一张组织结构图及主要领导的名录和联系方式，有的企业领导有员工接待日。随着办公自动化和因特网的普及，员工的合理化建议应有专设的信箱，员工也可以通过一定的

渠道获得与总经理对话的机会。

8. 企业文化和企业的经营理念。

每个企业的经营理念都是彼此不相同的，新员工一进入企业就要把本企业正确的经营理念传授给员工，让员工主动与企业协调工作。

企业文化是一个企业长期发展过程中形成的价值观和其他有形与无形的内外影响力。价值观是企业文化之核心，新员工进入企业，首先会感受到企业文化的氛围，其次要认可企业的价值观，要融入这一团队中。

9. 企业的战略和企业的发展前景。

企业现时的战略定位和企业战略的发展阶段、发展目标、发展前景也是新员工十分关心的问题，因为只有企业的发展才能给个体带来发展空间，也才能激发新员工内在的工作热情和创造激情，才能激发新员工为企业奉献自己的智慧和才干。

10. 科学规范的岗位说明书。

每一位员工必须获得自己所在岗位的科学规范的岗位说明书并熟悉它。