

全年培训计划表格(精选5篇)

计划在我们的生活中扮演着重要的角色，无论是个人生活还是工作领域。优秀的计划都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的计划书范文，我们一起来了解一下吧。

全年培训计划表格篇一

食品安全关系着广大人民群众的身体健康和生命安全关系着经济健康发展和社会稳定。下面小编为大家带来的是食品安全年度培训计划书，欢迎大家参考！

各学校要从贯彻落实科学发展观的高度出发，从保证正常的教育教学秩序、维护社会稳定的政治大局出发，深刻认识《中华人民共和国食品安全法》颁布施行的重要意义，增强做好学校食品安全工作的责任感和使命感，把学习宣传《中华人民共和国食品安全法》作为一项重要工作列入议事日程，切实抓好《中华人民共和国食品安全法》的学习宣传贯彻工作。深入学习，全面掌握《中华人民共和国食品安全法》的主要内容，准确把握《中华人民共和国食品安全法》的精髓，切实增强学校对食品安全监管力度和水平；充分发挥校园广播、板报、专栏、升旗、班会等宣传阵地的作用，采取多种形式，广泛宣传《中华人民共和国食品安全法》的立法宗旨和主要内容，做到全员知晓，进一步增强师生、食堂、小卖部从业人员的食品安全法制观念和守法意识，为《中华人民共和国食品安全法》的贯彻实施营造一个学法、懂法、用法、维权的良好氛围。在学校构筑起保障食品安全坚实的法律屏障。

在这次开展学习、宣传《中华人民共和国食品安全法》活动中，各学校要开展好“三个一”活动，即：组织学校食品卫生安全领导小组召开一次学习《中华人民共和国食品安全法》专题会，二是对学校食堂、小卖部从业人员进行一次《中华

《中华人民共和国食品安全法》普法培训;三是要采取多种形式对全校师生进行一次专题宣传活动。

(一) 动员准备阶段(6月2日—6月5日)

- 1、各学校结合本校实际，制定具体的实施方案。
- 2、布置《中华人民共和国食品安全法》的学习宣传和贯彻实施工作。
- 3、安排学习、宣传《中华人民共和国食品安全法》的时间、形式及内容。

(二) 培训阶段(6月8日—6月12日)

- 1、各学校分别开展对食堂、小卖部从业人员和师生进行《中华人民共和国食品安全法》培训工作。
- 2、对参加《中华人民共和国食品安全法》培训的食堂、小卖部从业人员进行考核。

(三) 自查阶段(6月15日—6月19日)

学校食品卫生安全领导小组对照《中华人民共和国食品安全法》的条款，对本校食堂、小卖部进行认真清查。并根据自查结果制定整改方案。(将整改方案于6月19日前上报保健所，以便对照检查)

(四) 整改阶段(6月22日—8月24日)

以此次贯彻实施《中华人民共和国食品安全法》为契机，抓住暑期时机，全面开展学校食堂软、硬件整改、建设工作。严格落实《中华人民共和国食品安全法》各项细则，加强学校食堂食品卫生安全管理体系建设，使其真正发挥作用，确保学校食堂食品卫生安全落到实处。

(五) 检查阶段(8月31日—9月11日)

教育局食品卫生安全领导小组将开展对学校学习贯彻实施《中华人民共和国食品安全法》进行全面检查。

(六) 总结阶段(9月14日—9月25日)

各校按照学习宣传贯彻实施《中华人民共和国食品安全法》方案，将完成此项工作情况进行全面总结。

(一)加强领导，精心组织。各学校要充分认识开展《中华人民共和国食品安全法》学习宣传活动的重要意义，加强领导，积极筹划，精心组织实施，结合实际，制定具体的实施方案，确保学习宣传活动落到实处。做到领导重视，严格把关，组织严密，不走过场，形式多样内容丰富，全员参与，宣传到位。

(二)加强协调，增强宣传力度。各学校要加强各部门协调配合，及时沟通，增强宣传教育的针对性和有效性，提高全员的参与意识和自我保护意识。

(三)突出重点，确保学习宣传实际工作效果。各学校要将学习《食品安全法》列入重要议事日程，做到领导干部带头学，全体师生参与学，学校食品管理人员和食堂小卖部从业人员重点学，确保学习效果。宣传活动要突出主题，贴近生活，采取丰富多彩的形式，抓住师生关心的热点问题展开宣传教育，确保宣传效果。

一、目的 提高员工素质，保证食品安全安全。

二、适用范围 适用于公司各部门和所有员工。

三、权责划分

人力资源部

- 1、评估员工的培训需求。
- 2、制定公司的整体培训计划。
- 3、编撰有关的培训计划。
- 4、按计划组织、实施培训计划。
- 5、考核、总结、上报培训实施情况，并提出改进方案。
- 6、研究拟订、执行其它的人力开发方案。

各部门权责

- 1、制定员工培训需求的分析报告。
- 2、制定、修改、呈报本部门的专项培训计划。
- 3、按计划实施内部培训。
- 4、编撰专门的培训教材。
- 5、检查、上报本部门的专项培训结果。

四、培训类别

- 1、新进人员的培训:岗前的公司、部门、班组培训。
- 2、公共性培训:由人力资源部制定并组织实施的针对全体员工共同培训内容。
- 3、专业性培训:根据各部门计划实施的培训，指在提高员工专业水平。

4、个人进修申请办法:

(1) 申请程序:凡公司认可之外界培训课程,由本人填写个人进修申请表,并附相应文件呈核。核准者,应预先垫付培训费用,事后凭毕(结)业证及发票交财务处报销。

(2) 进修人员在结业三日内呈交心得总结。

(3) 培训部应主动收集相关培训课程信息,以供各部门人员选择。

五、培训计划的制定

1、各部门从实际情况出发,于每年12月前拟定下年度的培训计划,报人力资源部汇总。

2、各部门依客观需求,拟定专项培训计划,报人力资源部备案。

3、人力资源部合理安排各部门上报的培训计划,汇编成表,提出预算,并上报之。

4、人力资源部应以最快的效率安排各部门不定期培训计划的实施。

六、培训的实施

1、定期培训:依年度计划,由人力资源部安排。

2、不定期培训:依具体情况,由人力资源部与各部门共同完成。

七、培训考核

1、考核依据:测试(考试)结果、个人心得、直接上级的评定。

2、考核结果由人力资源部建档存查。

3、培训内容、考核结果作为年度绩效考核指标之一。

八、赴外培训管理 赴外培训，应与公司签订培训合同□

九、其它 其它事项另行规定

全年培训计划表格篇二

安全教育是企业安全管理工作的的重要组成部分，是从根本上杜绝人的不安全行为的重要措施，也是预防和控制事故的重要手段之一。做好企业的安全教育培训工作，才能保证其它安全工作和企业安全生产的顺利进行。为使车队20xx年的教育培训有规划、有重点、有目的的进行，特制定以下年度安全教育培训计划。

(一)加强“安全第一、预防为主、一岗双责、综合治理”的安全意识教育。安全意识教育就是通过对员工深入细致的思想工作，帮助员工端正思想，提高他们对安全生产的重要性的认识。在提高思想意识的基础上，才能正确理解并积极贯彻执行相关的安全生产规章制度，加强自身的保护意识，不违章操作，不违反劳动纪律，做到“三不伤害”：不伤害自己、不伤害他人、不被他人伤害。

同时对车队各级管理人员(包括领导、车队各部门人员、管理人员、安全人员、技术人员等)也应加强安全思想意识教育，确保他们在工作时做好带头作用，从关心人、爱护人的生命与健康出发，重视安全生产，做到不违章指挥。

(二)将安全教育贯穿于生产的全过程中，加强全员参与的积极性和安全教育的长期性。做到“全员、全面、全过程”的安全教育。因为生产与安全是不可分割的统一体，哪里有生

产，哪里就需要进行安全教育。

(三)开展多种渠道、多种形式的安全教育。安全教育形式要因地制宜，因人而异，灵活多用，尽量采用符合人的认识特点的、感兴趣的、易于接受的方式。针对我公司的具体情况，安全教育的形式主要有以下几个方面：

(1)会议形式。主要有：安全例会、安全知识讲座、座谈会、报告会、先进经验交流会、典型案例分析会等。

(2)张挂形式。主要有：安全宣传横幅、标语、标志、宣传画、安全宣传栏等。

(3)音像制品。主要有：安全教育光碟、安全讲座录象等。

(4)现场观摩演示形式。主要有：安全操作方法演示、消防演练、应急救援方法演示等。

(四)严格执行公司的三级安全教育制度，杜绝未经三级安全教育就直接上岗的现象。对于新进公司的员工，应严格按照要求进行三级安全教育(包括公司级、部门级、班组级安全教育)，学习内容包括安全生产法律法规、安全生产知识、安全生产操作规程、安全管理制度和严禁事项，并经考核合格后方可进入工作岗位，考核情况要记录在案，三级安全教育时间不少于24学时。

1、具体的培训方案应在培训的前一个月制定出来，并报分公司审批，及时通知培训涉及的相关人员做好准备。

2、培训结束后，要对培训的效果进行全面的总结。

3、不能按期举行的安全培训教育活动，要及时向上级报告，说明举行的具体时间和原因。

4、年底写好年度安全生产教育培训活动的总结报告，提出本年度培训欠缺的方面及以后安全生产教育培训要注意的方面，并制定下一年的安全培训教育计划。

全年培训计划表格篇三

1. 全球通vip服务项目、评定标准
2. 个人大客户、中高端客户各项考核指标
3. 数据业务
4. 知识库内全部内容
5. 市客服每月下达的培训计划全部内容
6. 最新的业务知识
7. 各项服务技能、服务礼仪

二、学习形式与要求

1. 学习时间
2. 学习形式
3. 学习要求。

(1)、根据学习安排和要求，主持学习活动，指导和检查班组成员的学习情况；

(3)、班组人员在积极参加集中学习的同时，要紧密结合自己的工作实际和思想实际认真开展自学活动，认真学习指定书目，每年撰写1至2篇调研报告或理论文章，作1次以上专题发

言。

全年培训计划表格篇四

摘要：当前连锁经营已成为我国餐饮行业发展的主要组织形式。伴随着连锁企业规模的扩张和跨区域发展，需要大量高素质人才和能适应连锁业发展需要的劳动者，快餐连锁企业尤其需要。本文通过对我国快餐连锁企业的员工培训现状进行分析，找出其中存在的问题，并进一步提出改进方案，力求构建一个合理的员工培训体系，希望本文能对我国快餐连锁企业的员工培训起到一定的借鉴作用。

关键词：连锁经营；快餐连锁企业；问题；对策

随着我国社会经济的发展 and 人们生活水平的提高，快餐业也得到了突飞猛进的发展，连锁化经营成为此行业的一大特点。快餐连锁企业的发展需要内部管理体系的支撑，人才培养是内部管理支撑体系的重要内容。因此，员工培训系统也就成为快餐连锁企业持续发展的保证。

一、相关概念的界定

1. 连锁经营

连锁经营是一种商业组织形式和经营制度，是指经营同类商品或服务的若干企业，以一定的形式组成一个联合体，在整体规划下进行专业化分工，并在分工基础上实施集中化管理，把独立的经营活动组合成整体的规模经营，从而实现规模效益。

连锁经营的本质，就是要把现代化工业大生产的原理应用到商业中来，改变过去那种购销一体、柜台服务、单店核算、主要依赖经营者个人经验和技巧决定销售的小商业经营模式，

在扩大经营规模的同时，提高商业组织化水平，从而解决分散经营与规模效益的矛盾、规模效益与专业化的矛盾，同时也为企业内部实行买卖分离创造了条件，使企业能把更多精力集中于商品的销售。

2快餐连锁企业

“连锁企业”是连锁经营模式的具体组织形式，是指采取同一经营策略，采用统一商号，在经营管理上受总部指挥和控制的若干中小店铺或分支企业，它的各个零售点的规模不大，但通过联合，统一行动，以经营方式灵活多变，价格低廉，服务周到等优势，增强了它的竞争力。顾名思义，快餐连锁企业就是这样模式的一种连锁企业。

据国家统计局发布，2004年，我国全社会餐饮业实现营业收入7486亿元，比上年增长21.6%；全国餐饮网点超过400万个，从业人员达到2000多万，行业发展速度持续地以较大幅度增长，对国民经济的贡献率不断提高。据初步测算，全国快餐连锁经营网点100多万个，年营业额可达1500亿元，将分别占到餐饮业的22%和20%左右，快餐行业规模继续扩大。

二、快餐连锁业员工培训的现状及其问题剖析

从以上资料中我们可以看出，快餐行业的网点数量正在不断地增加，其规模也日益扩大，品牌企业的发展实力和运营能力更趋看好，内在支撑体系建设加强，发展的总体水平不断提高。但我国快餐连锁业的发展尚处于初级阶段，与国外零售企业相比缺乏经营管理经验，在经营管理方面与国外的跨国零售企业存在较大的差距，在员工培训体系方面，更没有针对快餐连锁业独特的经营特点和培训模式来给员工进行相应的培训。即使有些管理者对员工进行了各种形式的培训，但是发现培训工作并没有收到预期的效果。作为整个连锁体系重要支撑的培训体系问题，已经严重制约了我国快餐连锁企业的发展。其培训体系中存在的问题具体表现在以下几个

方面：

1对员工培训的认识不足，重视程度也不够

快餐连锁企业从表面上看，是一种单店经营模式，其经营的绩效也取决于单个店铺的经营水平。但连锁的本质却是依靠规模效益和低成本扩张，这是任何一个快餐连锁企业都具有的特点。在我国连锁组织的经营中，恰恰由于对连锁经营规模效益的一味追求，从而忽视了快餐连锁企业员工的开发和培训，许多快餐连锁企业只是用人而不育人，其员工培训并没有引起管理者足够的重视。

许多快餐连锁企业舍不得对人员培训，或者尽量少培训，他们认为，一方面，培训是一种成本，作为成本，当然应该尽量降低；另一方面，他们认为培训后人才流失的风险太高。不少企业的管理者常处于一种两难境地：不培训，人员素质低，影响企业效益；培训后，员工又不安心本职工作，有离职的倾向，甚至到竞争对手企业。这种困境常常成为管理者们不主张培训的理由。员工的基本知识和技能缺乏，其行为也不能反映该快餐连锁企业成员岗位的统一规范，从而影响了企业专业化、规范化、统一化的整体形象。因此，也就根本无法满足快餐连锁企业迅速发展对人才的多方面的需求。

2培训机制不健全，培训没有针对性，培训项目设置不合理

尽管有些管理层已认识到培训的重要性，然而却不能保证培训的有效开展，这是因为他们没有对培训的具体需求进行科学深入地分析，没有建立起科学的培训机制，使得培训工作带有很大的盲目性和随意性，同时也就没有针对性。

虽然目前不少快餐连锁企业设置有专门的人力资源管理、培训机构，但大多数是将传统意义上的“人事部”改头换面为“人力资源部”。其部门的职能仍停留在传统的人事管理范畴内。人力资源管理者本身的素质偏低，又因培训机构设

置不到位，根本无法担负起企业全部员工的培训任务，也就无法满足快餐连锁企业迅速发展对人才的多方面的需求。许多企业也没有将本企业发展目标、岗位技能要求和员工的生涯设计相结合来设计培训，培训前不进行细致深入的需求分析，对课程及设施不进行合理的设计，导致培训需求不明确，让培训变成一种盲目的应急式、毫无规矩、偶然和随意性的工作。

3培训缺乏科学的、长远的战略规划

快餐连锁业的特点之一就是战略性投资，其人才培训工作要着眼于人的素质的不断提高，这决定着一个企业长远的竞争力和发展能力。因此，人才培养不仅仅是为满足企业岗位空缺人员以及发展分店带来的人员需求，更重要的意义在于服务于企业的长远战略。但是，我国大多数快餐连锁企业并没有建立起科学的、长远的战略规划，他们对员工只使用不培训，即使培训，也只是解决对员工的岗前培训和解决当前岗位空缺问题上。什么时候培训、培训什么都没有规划。只有在人力资源成为企业发展的“瓶颈”时，才开始重视人才培养和员工培训。这样，企业最具有能动性和创造性的人力资源没有充分的调动起来，势必会严重阻碍了企业战略发展的实现。因此，企业必须在制定发展战略时根据自身情况，制订出科学的、长远的培训计划，拟订出企业人才培养的长远战略，避免以往人才培养中急功近利的短视行为。

4培训效果缺乏考核和确认，培训缺乏有效的评估机制

近年来，国内的一些快餐连锁企业也积极地开展了员工的培训工作。但是，他们大多数只是为培训而培训，这成为很多快餐连锁企业培训中的一种通病。培训之前，没有计划；培训之中，没有考勤；培训之后，没有评价。从始到终都没有一个客观的衡量标准，也缺乏一套行之有效的考核系统。

企业也没有认识到培训评估的重要性，员工的培训工作随着

培训课程的完成也就消失的无影无踪。即使企业设立了培训评估体系，多数的培训评估也仅仅对培训（原作者：王田田 张晓莉 刘清清）课程中所授予的知识和技能进行考核，没有深入到员工的工作行为、态度改变、绩效改善、能力提高和为企业带来的效益上，评估工作只是在最初级的阶段上。

三、构建快餐连锁企业员工培训体系的对策建议

为了搞好连锁企业的整体经营管理，必须采取各种途径大力加强连锁企业的员工培训，提高人员素质和工作效率。针对以上企业中存在的员工培训问题，可以从以下几个方面来构建快餐连锁企业的员工培训体系。

1. 加强对员工培训重要性的认识，建立科学合理的员工培训体系

和其他商业企业一样，快餐连锁企业中的员工是知识、信息、技术等资源的载体，是企业活力和创造力的源泉。快餐连锁业的管理者应该改变自己传统的人力资源管理观念，高度的重视员工培训的重要性，不仅要用人，还要定期的培训人，发展人，充分调动人力资源的能动性和创造性，促使员工积极地为企业创造财富。

据国外有关统计资料表明，对员工培训投资1美元，可以创造50美元的收益，它们的投入产出比为1：50。因此，培训是对人的投资，是对知识的投资，这也许是最昂贵的投资，但也是最有价值的投资，高质量的培训是一种投资回报率很高的投资。一支高素质的员工队伍可以大大降低成本开支，提高其核心竞争力，而不是企业成本开支的负担。员工真正流失的原因并不在于培训。据调查，员工离职的最主要原因是“公平”问题，还有诸如福利、制度、人际沟通等问题。总之，现在还没有任何的调查表明员工离职是因为接受了培训所致。事实上，有吸引力的企业都是那些有实力培养人才的企业，这样的企业把培训及创造良好的人才成长环境

作为吸引和留住人才的一个重要手段。因此，企业管理者应该建立科学合理的员工培训体系，定期对员工进行培训，做到既用人，又培训人。

2建立快餐连锁企业的特定培训机构，设置合理的培训课程和项目

目前，我国许多快餐连锁企业因种种原因尚未将人员培训提升到战略高度，人员培训工作仅仅停留在初级阶段，可以通过以下途径来建立快餐连锁企业员工培训机构：首先，可以由行业组织协调各会员企业的培训工作，不仅可有效地统一配置培训资源，也利于人员管理和输出。再次，连锁企业可以与大专院校等理论研究机构合作，起到优势互补、提高人才培训的有效性的作用。培训机构的建立，必然会加快连锁企业前进的步伐。

同时，快餐连锁企业要设立完整、明确、针对性强的课程和项目。培训课程的设计直接关系到培训效果的好坏，包括不同岗位学习内容，基本知识、基本技能、基本素质等方面，都应做出详尽而科学的设计，不同岗位、不同人员的培训课程也应有所侧重。针对快餐连锁业不同于其他商业企业独特的运营和培训模式，其培训项目应该包括：(1)增强服务意识，使员工的服务态度进入到自觉服务层面之中。(2)改进服务态度。微笑服务便是员工对顾客服务内在认识的表现。(3)提高服务技巧。服务技巧是一种经验，是一种应变能力，是员工根据不同顾客特点提供相应的服务而使顾客满意的能力。(4)加强服务人员自身的修养。真正有素质，有修养的人才能会更好的服务别人。

3建立科学的、长远的培训战略计划

目前，快餐连锁企业不仅要参考过去的发展，关注现在的发展，更要计划未来的发展，规划好长远的培训战略计划。因此，应努力避免目前普遍存在的员工培训急功近利的短视行

为，为了企业的长期发展壮大，有后劲可挖，企业必须摒弃陈旧短视的人才观念。在制定企业发展战略时，根据自身的特点及情况，未来发展计划，以及整个行业情况、竞争情况和劳动力市场的供需情况，科学地制订出各部门、各岗位的培训要求和培训计划，拟订出企业可持续发展的员工培训长远战略。

4建立科学的培训效果跟踪与评估体系

任何一种制度，离开了评估便形同虚设，培训当然也不例外。快餐连锁企业通过运用合理的培训评估方法，逐步建立企业培训评估体系，从培训的各个层面进行科学评估，及时有效的反馈培训效果信息，促进企业培训的改进、完善和提高。同时，将激励与约束相结合，建立起培训动力机制。在相关管理制度中明确规定，将培训与年度考核和晋级晋职挂钩，逐步建立起企业内部述学、评学、考学制度。

现在多数快餐连锁业的评估仅仅停留在初级考评的阶段，只是对员工的知识掌握程度进行考核评估，这样做是不够的。评估应该从四个层面进行考察：第一是表现层面，考核学员对培训讲师的看法，培训内容是否合适等，通常是通过设计问卷调查表的形式进行。第二是接受层面，检查学员通过培训，掌握了多少知识和技能，可以通过书面考试、现场测试或撰写学习心得报告的形式进行检查。第三是行为层面，评估学员通过培训是否将掌握的知识和技能应用到实际工作中，提高了工作绩效。第四是结果层面，评估通过培训是否对企业的经营结果产生了影响。

四、小结

总之，快餐连锁企业发展中，专业人才的作用越来越突出，培养人才、引进人才和建立人才培训机制，通过自我培养，树立以自我培养为主，完善企业的人力资源系统，逐步建立起培训体系，形成人才的输送机能，这是支撑企业发展的重要

要基础。同时，要增强在岗人员素质与专业水平的培训力度，使员工与企业共同成长，才能保证快餐连锁企业发展壮大的迫切要求。

近年来，随着国内经济的快速发展，随着市场对快餐需求的增加以及西式快餐的影响，一些中式快餐店也相继出现了。而且由于经营中式快餐具有投资规模小、资金回收快、运作相对简单等优点，开中式快餐连锁店已被许多投资者所看中。

1、快餐品种的选择

经营面食，是以经营某类快餐品种为主，兼营部分其它两类品种为辅。一个快餐店切不可面面俱到，什么品种都经营，所有的品种加起来最多20种左右就足够了。公司有统一的中央厨房进行配送，顾客到了以后可以快速制作，顾客一到一两分钟即刻上桌。这样既可使顾客快速就餐而不致久等，同时也提高了快餐店的餐桌利用率，客观上增加了店里的营业额。

2、快餐店的定位及选址

3、快餐店的规模及装修

由于中式快餐还处于起步阶段，所以目前中式快餐店的规模都不大。一般来说，一家快餐店的店堂?不包括厨房面积达到100平方米以上即可装修营业。200平方米以上就是比较有规模的，快餐毕竟是一种现代化的经营模式，所以中式快餐店的装修、厅面及厨房设施等，都应该尽显现代化特色。中式快餐店的装修应采用简单的格调、明快的色泽，给顾客一种轻松愉悦的感觉；店堂内的桌椅可采用西式快餐店的卡式桌椅，以及配有清爽靓丽的餐具，这样既富有时代感，又能最大限度地利用厅面有限的空间；厨房也应采用不锈钢材料制成的厨具设施，在装修时最值得注意的是：厨房的下水道。管道的直径最好用大一点口径的，千万要检查施工人员对管

道的粘接问题。用比较好的粘胶和管道。你今天的仔细，就会尽量避免以后的麻烦。厨房的下水尽量做到四周墙边高，中间低。也就是厨房的地面由四周墙边向下水道口慢慢倾斜，脏水就会从附近流向下水道。清洗相当方便。厨房的地面一定要用防滑性能好吸水力强的地砖。厨房的墙面最好贴瓷砖，这样就会便于清洗干净，厨房长期保持清洁亮丽。同时最好做一个储蓄水的装置，便于停水使用。电线和进水管道。进水管尽量大一点，电线尽量用大一点的平方。标准建议用10平方的电线，电源空开最好使用100a的空开。厨房的设备设施的购进和怎么摆放由技术厨师来上报安排。将厨房设备摆放好以后。一定要进行调试。并让厨房所有的工作人员掌握其怎样操作。达到纯熟程度。带电的设备注意安装和电源的处理。厨房多水，注意绝缘，确保安全，美观、耐用为宜。其次应注意密封效果，千万不能泄漏。避免带来隐患。将厨房设备安装调试好以后就尽快制定产品售卖结构。根据当地的消费习惯和口味决定售卖哪些产品。结合当地的采购成本和消费水平制定产品卖价，因地制宜，将产品结构售卖表做好以后就开始进行产品调试。让亲朋好友品尝，从而提出宝贵的意见。能更好的适应当地消费者，同时服务员也要作好考核，看看他(她)们是否熟习操作流程，是否认识产品，服务是否达标。制作宣传单及开业前的检查当产品和服务确定合格后，就可以制作宣传广告。

员工的制服和店面与门头的设计风格一定要独树一帜具有时尚、现代、美观的元素，给顾客以一种清洁卫生的印象。在制作门头及店面时一定要考虑消费者便于观看和记忆，给顾客留下深刻的印象。令人产生走进店里的欲望。与众不同，容易识别。门头和店面的制作装修相当重要，千万不可忽视。这样打造两个旗舰店进行快速复制扩张连锁，只做连锁直营不做加盟，形成新疆地区乃至西北地区的品牌。

4、快餐店的经营管理

众所周知，肯德基、麦当劳、快餐店有一套完善的、成熟的

经营管理制度和流程，而目前还处于起步阶段的中式快餐店，还需要在运行中发现问题，逐步完善，但有一点是在开店前进行的，那就是公司统一招聘各个方面的员工，有公司统一培训，统一分工，明确公司的理念与精神与公司发展的方向、前景，包括后厨人员对出品的时间的准确性，根据所租店面的'规模，公司进行统一调配人员，配置架构的组成由店长向公司申请。但前提是公司有统一的中央厨房进行配送，几乎都是成品和半成品，那么店里厨房的人员就相对的少，要确保合理配置，掌握好出品烹煮时间的分秒限定(而不是任意更改)、清洁卫生的具体打扫流程与质量评价量化,乃至在运营过程中遇到不同问题等。

中式快餐店人员配置。以一家店面面积为100平方米的快餐店，生意正常或者比较好客流量在800人左右的情况，厨房大约需要9个人，即两个人负责煮面捞面，两个人负责打料出品，两个人负责煎制面点，两个负责洗刷，一个机动，厅面也大约需要5个服务员。两个收银（收银有公司财务统一管理），当然是电脑出票（收银机），整个一套餐馆点菜系统及节约又快速，计17人，包括一个店长，另外如果店在人民电影院附近要考虑24小时运行人员在配置一半。至于快餐店每天开市前的准备工作，则由快餐店的全体人员共同完成。中式快餐店经营管理中的注意事项。快餐店除了物美价廉之外，方便快捷和整洁卫生算是其另一个主要特点。无论是厨房的厨师，还是厅面的服务员，动作都一定要熟练快速，以满足顾客来了就吃，吃完就走的需求。快餐店的全体人员既要分工明确，又要相互配合，那样才能达到整体快捷的效果。快餐店的厅面、桌椅、餐具、厨具等都要勤于打扫，工作人员还要注意个人卫生，随时保持快餐店整洁舒适的形象，打造公司在新疆的品牌，建立起一套科学化的运营流程，完善运营机制，树立行业的风向标，当然对于消费者来说，他们对品牌风格的感知是从一点一滴的局部开始，树立品牌风格必须在创建品牌时就要作总体性的考虑。如果没有一个强有力的组织体系和严格的制度流程做前提，品牌工作是难以做到的。从流程管理的角度，这个时期公司急需的是建立起基本的流程和规范，

如业务运作流程、分工明确、岗位职责、财务管理体系、人力资源管理体系等。这个时期不能强求业务流程的精细，关键是明确权责，识别和描述流程，使工作例行化。

5、招聘员工与营业期间的检查：

此项目确定，公司人力资源部就开始进行员工招聘，统一由公司来进行系统的专业培训，包括仪容仪表，言谈举止，敬业精神，工作态度，员工守则，规章制度，公司的企业文化，企业的精神理念，团队精神，员工的福利待遇，工作环境，生活环境，员工的归属感和员工的忠诚度及本店所有出品的量化标准、出品准确的烹煮时间。

公司要多多关注员工、关心员工，了解员工的思想动态，使员工的流失降到最低点，多给员工发展的平台，排除员工的后顾之忧使他们全身心投入工作，企业最大的财富是员工，只有员工才能创造财富，一定要管理好员工的招聘档案。

在预计开业的前期，一定要作好各方面的检查。比如收银机能否正常使用；水、电、气是否畅通；各种用具是否购买齐全；所有设备能否正常使用；原材料的采购和供货有没有落实；检查各个岗位相应的工作人员等等。只有检查落实到位，才能确保顺利开业。就可以进行试营业。试营业是开业的前奏曲，成功的试营业能为正常开业带来强有力的保障。试营业能初步的了解消费者的潜在需求。锻炼服务员的应变能力。协调前厅和后厨的配合能力。试营业的时候最好将每个发现的问题记录下来，发生问题并不可怕，关键在于怎么去解决。总结分析试营业：在试营业的过程中难免会出现很多问题，这是很常见的，所以不用担心。为什么要进行试营业！我们不就是为了一个更好的正常开业吗！一般在试营业中出现的问题消费者比较容易理解。但正常开业千万不能出错。如何能够正常开业呢？这就需要对试营业不断的总结分析。比如说收银员的操作是否纯熟。是否微笑服务，说话是否温婉清晰，出单是否快捷准确；服务员的服务态度和语言是否规

范，出品名称是否认识，上餐是否及时准确；厨房能否很正常清晰的接受来自收银员的产品名称，尽量以最快的速度出菜品，以免消费者久等，还要观察厨房工作是否分工合理，尽量不要出现有的工作人员忙不过来，而有的工作人员又无所事事；采购和电工能否解决急时之需，因为在特殊忙的时候，采购要立刻购买急需之品，或联系供货商送货，所以必须要在现场。电工前一周也必须在现场，因为他对线路认识，一旦有故障，可尽快解决，以免影响营业。将试营业的总结分析记录在案，（作为以后连锁店开业的范本）。尽快拿出解决办法。彻底解决试营业中存在的问题：避免以后连锁店开业时再次发生。方法总比问题多，有问题发生，就要想办法解决。比如将每天所发生的问题记录在随身携带的笔记本上，店长和员工沟通，找出解决的方法。在第二天的晨会上宣布改进方案。对每个工作人员存在的失误和操作流程的不规范给予改正。收银员长期备足零钱。对顾客面带微笑的解释每种产品的味型，不厌其烦。传到厨房的产品名称一定要语音清晰。服务员要尽快的收拾用餐完毕的餐桌。熟记产品名称，准确的将产品送到相对应的顾客餐位。

面馆运行正常后；可在新疆餐饮市场快速扩张遍地开花，五年发展五十家连锁店，不做加盟，只做直销。

这是我多年从事餐饮业的经验与快餐流程的综合，说的不够完善，请多赐教，谢谢！

全年培训计划表格篇五

通过深入开展食品安全法律法规和案件警示教育，增强食品经营者的法律意识和诚信责任。广泛普及食品安全科普知识，提高食品安全的辨假识假和预防应对风险的能力，提高监管人员的责任意识、业务素质和管理水平。营造人人关心、人人维护食品安全的良好氛围。

(一)对我县区域内酒类、肉类生产经营企业、商户集中进行食品安全生产、警示教育、相关法律知识的培训，主要从事生产经营活动的人员保障每人每年不少于40小时培训时间，确保生产源头食品安全。

(二)商务综合执法大队人员集中进行食品安全监管专业培训，每人每年不少于40小时的培训时间，确保执法的准确性和实效性。

(三)食品安全宣传教育，重大节假日前将酒、肉类食品安全管理的《条例》、《办法》以宣传单、牌匾的形式进行发放和公示，并设立展位现场讲解酒、肉类食品安全的相关法律法规，以及酒类真伪辨别的相关知识。使食品安全深入人心。

(一)工作部署阶段。结合我局职责，制定具体的教育培训工作实施方案，明确食品安全教育培训工作重点内容和意义。

(二)工作实施阶段。7月21日至11月31日，认真组织实施教育培训工作方案，按照计划安排开展教育培训工作。

(三)工作总结阶段。12月1日至12月12日，对食品安全教育培训工作开展情况，尤其是本辖区或监管领域内是否完成20xx年工作目标及取得的成效进行全面总结。

(一)认真组织，切实落实。食品安全是民生的重中之重，我们一定要认清其重要性，认真组织、落实方案，严格按照计划执行，将食品安全深入人心，将食品安全工作落实到位。

(二)科学分工，层层落实。有分工的进行落实方案。把每项培训任务分工到科室，有序的进行组织，做到点面结合，统筹进行。

(三)建立培训评价机制。把培训内容、实际效果、平时抽查情况多点结合作为培训成果检验标准。确保培训的实效性。

(四) 倡导、鼓励开拓创新，积极推动开展食品安全教育培训示范点创建活动，总结经验，逐步推广。