

班组人员培训计划 基层管理人员培训学习总结(实用5篇)

在现代社会中，人们面临着各种各样的任务和目标，如学习、工作、生活等。为了更好地实现这些目标，我们需要制定计划。我们在制定计划时需要考虑到各种因素的影响，并保持灵活性和适应性。下面是我给大家整理的计划范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

班组人员培训计划篇一

- 1、这个制度需经酒店董事会审议才可执行，自xx年x月x日开始执行。
- 2、这个制度实行的准则为：坚持按劳分配、多劳多得，支持效率优先，兼顾公平的原则。
- 3、这个制度努力实现的方向为：按效分配，唯才是用、唯功是赏的薪酬分配原则。

二、工资结构

员工工资的具体结构如下为：

- 1、个人工资收入=职务岗位等级工资+店龄津贴+浮动效益工资；
- 2、职务岗位等级工资含为：基本工资+岗位津贴+生活津贴（包括员工中、夜班津贴，独生子女费等）+技术津贴（仅限特殊工种）
- 3、职务岗位等级工资，依据担任的职务、岗位职责、技能高低，经考核后确定；

4、工龄津贴为：依据员工服务年资（含试用期间）计算（以每年1月1日为限（即头年某日入店均以次年的一月一日起算）调整1次，在酒店服务满一年的员工，可享受工龄津贴。工龄津贴起点为每人每月30元，每月随工资发放，并逐年按此标准递增，工龄工资最高为300元，超出此数，酒店另外补贴）。

5、浮动效益工资为：即奖金。随酒店经营效益的高低，并结合管理质量的优劣而上下浮动，具体方案另拟。

6、每年6月30日前，依据岗位工资等级标准和员工的业务技能以及本年度考核结果进行调整。

7、上列计算结果若有小数点产生时，一律舍去不计。

三、岗位工资等级

1、酒店为公正评价每位员工的资历能力和贡献，将全店职能部门所有岗位自上而下划分为10级30档。管理人员以现任职务确定工资等级，职工以现有岗位确定相应的工资等级。

2、全店等级工资情况见附表《酒店岗位工资等级表》。

四、职务岗位变动后的工资级别确定

1、职务提升为：凡被提升为领班以上的各级管理人员，自提升之日起，在其所在职务基础上试用三个月，享受该职务等级试用期工资待遇。经考核合格，方可纳入相应职位的转正级别。

2、岗位变动为：凡在酒店内部调动，自调动之日起均须经过三个月试用期，试用期内，若原等级低于本岗位者纳入本岗位等级；若原等级与现岗位等级相同者，其级别不变；若原岗位高于现岗位等级，按现岗位等级执行，高出部分不予保留。试用期满后，经考核合格者，按相应等级转正级别执行。

五、新进店员工等级的确定

- 1、新招人员为：有相同工作经历，招入本店后，经试用期满考核合格，按其工作能力，纳入相应岗位等级。
- 2、各专业学校毕业生（职高、大专、本科）直接来本店实习，根据实习生级别确定生活补助标准。按实习合同期限（一般为6个月以上），实习期满，愿留店工作的，根据所在岗位确定等级，可直接进入岗位等级工资，若变动岗位，则按上述第四点变动岗位的工资规定。
- 3、社会招聘录用有熟练工作技能和工作经验的人员，根据所在岗位确定等级，进入试用期，经试用三个月期满考核之后，按现岗位等级转正。
- 4、社会招聘录用无工作经验的服务人员，按实习生待遇执行。

六、调薪

（一）酒店原则上根据经营业绩的成长，每年6月份进行员工调薪。

- 1、以本年度该员工考核结果为依据；
- 2、以各岗位级别工资标准为依据。

（二）下列情况不在调薪范围为：

- 1、以每年6月30日为限，一年之内因升职或变动岗位而调薪不满一年者；
- 2、当年新入职员工，正式服务年限不满一年者；
- 3、已达到本岗位最高薪级，调薪当月正办理离职手续者；

4、因缺勤停职达1个月以上者（缺勤指为：病假和事假等，按实际天数累计，旷工按10倍天数累计）

5、本年度内受书面通报惩戒以上处分者。

七、工资的计算与支付

（一）等级工资计算期间为当月1日至当月月底，工资发放时间为次月的某日（若遇节假日顺延）。

（二）每月工资以30天计算，每工作6天享有有薪假期1天。

班组人员培训计划篇二

这些项目中令我感触最深，收获最大的就是“毕业墙”了。当我们126人刚站在高4.8米的墙前面时，我们根本无法想象能爬上它。足足有3个我那么高，怎么可能爬的上去！这时教练教了我们攀爬的方法：首先由两个人先搭建人梯将一名队员送上毕业墙，接下来由其他队员继续搭建人梯，将其余队员通过“下顶”、“上拉”的形式，依次送上毕业墙。虽然了解了攀爬的方法，但我们依然对成功缺乏自信。当教练问我们多久能完成时，我们大都说2个小时，2个半小时。

翻越毕业墙开始了！一个个身材高大的队员面朝墙壁，站定双脚，探出坚强的肩膀；一个个队员将膝盖顶在了一起。第一个我们组的赵阳在人梯队员的双手托举下爬上了毕业墙，随即，一个又一个的队员一一踩在人梯队员的身上由上面的队员拉引下翻越了毕业墙。当人梯的队员们的衣服早已湿透，上面拉引的队员汗如水下，在下面作保护的大群队员都高举双手，仰望着毕业墙的上方，很多人都被感动了，眼里含着泪水。最后，我们终于成功了，竟然只花了30分钟！这是多么短的时间啊！可以说这是我们事先都没想到的！不知何故，此时的毕业墙显得那么可爱，那么温顺，那么平静；每个人的脸上显得那么坚强，那么自信，那么幸福！

单就毕业墙这个项目，我感触颇多：

1、团队凝聚力建立于目标上的共识。目标上所达成的共识时团队凝聚力的基础。这是因为有着共同的目标，所以从根本上激发了每位队员的主观能动性，增强了团队的凝聚力。

2、团队凝聚力蕴藏着对团队的尊重。在整个团队登顶的进程中，团队中每个人都客观存在着与其他队友不同的想法、不同的个性、甚至不同的性别。但是为了整个项目的成功，大家必需拧成一股绳、尊重团队的最后意见、服从团队的整体安排。当面临三米的高墙时所有人都有恐惧感，也许没有队员从心底一开始就甘做人梯。但为什么大家都按部就班的做了呢？因为大家都很了解，要想完成项目必需舍弃个人利益、必需服从团队的安排、必需执行团队的决定。而这“舍弃”、“服从”、“执行”都蕴藏着对团队的尊重。

3、团队凝聚力体现在成员间的协作。不难看出，整个项目的每一个环节就如一个个单列的珍珠，是相互间的协作把每一个环节整体的串联在一起，最后形成一个完美的“珍珠项链”。而大家的协作是以相互间的信任为前提。就是人与人之间的这种相信，使得最下面的队员甘做人梯；中间的队员敢于伸出救助之手；上面的队员勇于伸出援助之手。

虽是短短的一天半，我不仅进一步认识、提高自己，同时更感受到团队的作用。团队，不是“团伙”，一个优秀的团队具备的是团结、信任与协作并有很好的团队文化。相信我们公司的每位成员在这次拓展中都受益匪浅，把自己的体会、感受转化为实际行动，在我们广州电信这个大平台上发挥我们团队协作精神，早日实现企业战略目标，那就是真正的成功。

班组人员培训计划篇三

基层管理人员是对企业的生产、销售等经营活动第一线执行

管理职能的直接管理层，包括在生产和服务一线中起监督、指导作用的监工、领班等，由于他们与实际操作员工最接近，其管理水平将直接影响企业员工的积极性和对企业的忠诚度。

基层管理人员是工作的技术传授者和督导者，他们不仅要很好地执行上级的指令，更要在自己判断能力的基础上提出改进和创新的建议。对其培训的内容侧重于提供与实务工作相配合的基本管理方法，提供有效处理第一线日常工作的各种问题的技巧。

基层管理人员培训的内容

1、管理知识

企业总体经营计划和分步计划；

监工的任务、责任和权限；

工作标准化；

人际关系和工作方法；

会议组织与控制；

全面质量管理及实施；

合理化建议的组织和产生方法；

员工考核和激励；

企业规章制度等。

2、管理工作的实施

企业现有问题；

产业的同行的信息；

如何进行生产组织；

如何进行人员调配；

如何进行成本管理；

如何进行进度管理；

如何进行安全管理；

如何对部下进行评价和奖惩；

如何进行革新改进等；

操作和流程改进等；

问题处理训练；

企业的业务管理；

业务知识及实际操作；

如何发掘、分析、解决问题；

如何督导、指引下属员工；

监察技巧；

提案改善；

报表训练；

如何发挥员工的潜能、调动员工的积极性；

如何发挥团队精神；

员工爱岗敬业教育；

如何回答员工关于福利措施的问题；

工作目标和标准的设定；

如何改进员工的工作表现；

如何改进员工的工作态度；

如何维持经过改进取得的变化等等；

如何建立有效的追踪制度；

如何利用有效的奖惩制度；

如何让员工知道企业的评价制度；

企业的报酬制度与工作评价的结合等等，

基层人员培训的形式

企业为提高基层管理人员和基层工的素质和能力所进行的培训，并不仅限于对其实施课堂式的教学，而应该引导他们学会自己观察，思考如何从竞争企业、顾客、供应商、企业其他单位或部门的同事，乃至身边的所有人身上学习。企业应该注重将基层员工日常工作和生活中平凡而深刻的点滴小事转化为员工培训教育的一部分。

四、举办由企业基层员工与企业领导共同参加学习的课程和讲座。

五、鼓励基层员工积极争取各种专业协会的成员资格；

八、派出多名员工而不是两、三名代表，花上几天时间去参观相关行业展览；

九、访问竞争对手，至少找出一件竞争对手比本企业做得好的地方，提出对本企业有用的建议，回来后立即付诸实现。

班组人员培训计划篇四

时光荏苒，光阴似箭，自从事收银台工作以来，已有近一个年头之久，从中经历了很多坎坷，也学到了很多的东西，收银台也一直在一个比较好的状态下运转。本以为自己对基层管理已略知一二，自黄总经理要求我上台与在座各位分享后，我仔细回想良久，方知自己作为最基层的企业管理者，诸多方面还深有不足。

经常被同事笑话“猪肉脸”。虽整日泡在现场，对员工都是耳提面命，可效果依旧收之甚微。对此，以后自己会在这方面严格要求自己，努力提高自身，切实做好员工的培训工作。

其次是员工管理方面：想要作为一个优秀的管理者，自己必须要深入了解自己的下属，包括她的人品、性格、爱好、处事作风、工作能力等诸多方面，针对不同性格、不同年龄段、不同能力的人应该分别予以不同的管理方式、说话语气和工作任务，做到人尽其才，物尽其用。同时要懂得关心自己的员工，真诚的关心。当他们犯错的时候，除了批评外还要多加鼓励，以及对其的信任，让她体会到公司的关心与器重，让他知道我们不但是上下级关系、同事关系，我们还是互相支持、关心的朋友关系。当然，作为管理者，同样要在员工面前树立自己的威信。这种威信不是靠语言过激的批评，也不是靠一味的做老好人树立起来的。一个真正优秀的管理者，是要让自己的员工中的一大部分人说你好，一小部分说你坏，才能称之为优秀的管理者。因为管理者不是员工，只要做好自己的分内事就行了，你需要的是明确自己的一个定位，需要的是一个团队的力量，你需要说你好的人的支持，你同样

需要说你坏的人的执行。因为朋友和同事概念上的执行力度的效果迥然不同，好坏恰恰能做到互补。管理是一门很深的学问，是一种艺术。想要把你所在的小团体玩转起来，不光需要埋头苦干的精神，还需要胆识和魄力。对于无理取闹的员工要予以颜色，让其深知自己不是谁都可以随便捏的柿子；对于不屑你的员工要让他认识到你的能力，无论是理论、实践、还是为人处事方面，你都要做到让他知道你比他强；对于年轻员工，要严格要求执行公司规章制度，事不过三，再犯同样错误，绝不姑息；同样还要让大家了解到你一直在努力地想把这个岗位带好，想让每个人都得到领导的肯定与认可，这样慢慢的他们就会从心里折服与你，慢慢的这个团队就成型了。

最后，作为一个优秀的班组长，在下级面前要代表公司的立场说话，在上级面前要做好下级的工作，全力辅助领导的工作，从而让整个生产工序在一个顺畅的环境下进行。

总之，经过上次的考核，感触颇多，深知自己在现场管理，人员管理，生产管理，甚至包括自身管理方面还有很大的不足，以后自己将不遗余力的做好自己应该做的工作，争取成为一个优秀的基层管理者，不辜负领导的期望和栽培之心！

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

班组人员培训计划篇五

我有幸参加了组织举办的“清华大学——江西省教育系统领导干部公共管理高级研修班”。可以说，这期研修班起点高、模式新颖、效果良好。整个课程体系设计科学合理，既关注了当今公共管理和理论前沿，又关注了教育管理的工作实际，既有前瞻的视野，又有丰富的案例分析。虽然本期研修班只有短短的17天时间，但我觉得感触很多，收获也很大。下面我主要从以下几个方面汇报一下个人的感受：

一、拓宽了视野，开阔了眼界

这次研修，我们完成了120学时的课程计划，22门课程基本涵盖了公共管理专业应涉猎的主要领域，从宏观经济学、危机管理、公共管理、公共财政、公共政策、教育管理到中国传统文化艺术、人力资源管理、媒体新环境及应对策略、领导语言艺术、信息技术等等，内容覆盖面广，信息量大。

聆听了教育部有关官员及清华大学、北京师范大学、中国人民大学、国际关系学院、人保部中国人事科学研究院、中国教育电视台等知名专家教授的授课，领略了名师的智慧和风采，老师们学贯中西、博古通今，知识渊博、理念精深，在各自的研究领域都有独到的分析和精辟的见解，他们精彩的讲解不时闪烁出智慧的火花，使我的思维理念不断地受到新的冲击，从而进一步理清了思想认识上的误区，解开了许多工作、学习、生活中的迷茫和疑惑，大大地拓宽了视野，开阔了眼界。正所谓：聆听的是智者的声音，感悟的是知识的力量；学到的是管理的精华。

二、增长了知识，提升了能力

一是学习了很多科学的管理方法。

如中国人民大学侯教授的“传统文化与 modern 管理”、中国人民大学周教授的“高绩效团队建设”、中国人事科学研究院李教授的“公共部门人力资源开发与管理”、国际关系学院郭教授的“突发事件处置与危机管理”等专题讲座都给了我很大的启发。可以说，通过这次研修，切实地增长了管理知识，增强了工作自信，在一定程度上提高了管理能力。

“管理的一半是科学，一半是艺术”，“管理的一半是科学”指的是管理的制度要合理、科学，即既要符合当前的教育方针政策，又要适合本校的实际情况。“管理的一半是艺术”指的是学校的 management 要讲究技巧。即要“善管巧理”。它告诉我们，只有把合理的制度和管理的技巧两者合二为一，才能达到事半功倍的管理效果。可以预见，在培训期间所学到的这些先进的管理方法，必将给我今后的工作起到积极的指导作用。

二是学习了很多新颖的思维方法。

如“中国基础教育办学现状、热点和发展趋势”、“中长期教育改革和发展：宏观背景与战略选择”、“公共财政学”等讲座，从不同的研究领域出发，以不同的研究视角，展现了许多新颖的思维方法，这些新的思维方法，是在既符合政策法规和教育规律，又充分结合自身实际的基础上，直面现实困难，突破常规思路，创新解决问题的办法，达到问题迎刃而解，效率不断提高，成效事半功倍的效果。实际上，这些思维方式所闪现出的智慧，就是解决问题能力的具体体现。因此，我觉得这些新思路、新方法对实际工作有很强的现实指导意义。它使我们在今后的工作中能够心态更加自信，思路更加开阔，方法更加灵活。

三是学习了很多有效的沟通方法。

但凡成功的管理者，无一不是善于沟通的好手。作为管理者，一方面加强团队内部管理，需要与成员沟通，良好的沟通，能够使团队成员理解管理者的管理意图，能够激大家的参与感和热情，能够引导团队成员朝着共同的目标团结一致，发奋努力。另一方面创设团队发展的良好环境，要与外界沟通。无论是要争取领导的政策支持，部门之间的协调配合，还是要赢得外界的大力帮助，这都需要重视沟通，一方面要保持自信、充满诚意，另一方面要善于寻找双方的关注点、兴奋点和共同点，促进工作的有效推进。

四是提升了个人修养。

如清华大学刘教授的“干部素质提升”、清华大学李教授“中国传统文化艺术漫谈”、清华大学朱教授的“走进音乐世界——音乐赏析”等课程，对提高个人的素养有莫大的帮助。

三、提高了认识，完善了自身

在学习中提高，在实践中成长，这是我这次研修的重要心得体会之一。通过学习，不仅逐步地提高和完善了自己，而且，通过学习，还促进了反思。

一是要注重提高理论修养。

通过这次学习，我深刻地感觉到得自己的教育理论水平和理论水平离工作实践对自身提出的要求差距大。这不仅体现在自己学习的习惯上，没有养成有计划、有规律地学习理论知识的习惯，而且体现在自己的学习成效上，既没有对各种理论做到大量涉猎，扩充知识面，又没有精读某种理论，融会贯通，更没有形成自己独特的观点。因此，以后要在学习上更进一步加强，不断提高自身理论水平，在学习中提高、在学习中成长。

二是要注重积累实践经验。

理论是在实践的基础上，通过概括提炼而成。专家们的工作经验和理论成果，都是因为他们不仅勇于实践、不断探索，而且是因为他们善于总结，注重积累。因此，我们在平时的工作中，要注意收集、总结、提炼成功的经验，使之具有普遍指导意义的方法，并逐步成为自身工作特色，不断提高工作水平。

三是要注重提高业务水平。

通过这次研修，我深刻地认识到，要做好工作，还需要进一步提高自身业务水平，以适应现代社会对一名管理者的要求。一方面要进一步提高教育教学能力和水平；另一方面要不断提高管理能力，掌握管理方法，提高管理效益，使学校发展在竞争激烈的社会中能够勇立潮头，立于不败之地。

总的来说，个人的工作能力和思想认识需要在不断学习中去丰富和提高，培训和学习能够让我们分享更多成功经验和提高发现和解决问题的能力。通过这次培训，我更明确了自己在工作中的成长方向，也认识到了自己更多的不足，我会朝着新的目标进一步扮好自己在工作中的角色。