

# 超市培训计划范文 6 篇

## 超市培训计划范文 1

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的共同培训内容。

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。

## 超市培训计划范文 2

### 一、员工培训计划重视培训年度规划，明确培训重点目标

企业要想做好切实可行又能够为企业带来明显效益的培训规划，必须从根本上重视培训规划，不能将培训看成可有可无的事情。一个好的培训规划绝不会只是一些培训课程的组合，一个差劲的培训规划往往只会浪费大量的资源，却得不到任何效果。只有从思想上重视培训规划，明确培训重点目标，才能够正确对待培训规划，也才能够制定出有效的培训规划。

## 二、员工培训计划要系统分析培训需求，有的放矢切入实际

企业整体的培训需求可以从五个方面来进行分析：企业发展战略、年度工作计划、企业文化、行业特性和企业发展阶段。部门培训需求主要是征求各部门主管的需求，由其根据部门的工作目标来提出自己的需求。员工个体培训需求则可以通过发放培训需求调查问卷的形式来完成，并由部门主管来判断是否符合企业的需求。这样培训满足的不仅是企业的培训需求，还满足了部门及员工的培训需求。

## 三、员工培训计划要建立培训课程目录，制定课程开发计划

培训需求分析完成后，下一步就是为实现这些需求而安排培训课程。从需求的频率来分，培训课程可分为常规课程和随机课程两类。对于常规课程，培训管理者应该分门别类建立完整的课程目录，加强对课程的管理，并保证课程的延续和持续改善。根据课程目录制定年度培训课程开发计划，通过确定问题，与企业领导层讨论就需要解决的问题达成共识，进行自我分析，确定可行的方案，并分析选择的标准等方法，从而使培训更系统、更完善。

## 四、员工培训计划推行培训案例征集，有效性、吸引力倍增

实际工作中发生的案例是最好的材料，把工作案例提交给培训师，由培训师根据案例来组织课程，培训不可能不再具有针对性。结合员工实际工作中的案例，培训时不再拿世界知名的企业说事，培训对员工的吸引力增强了，也让员工感觉讲师讲的就是自己身边真实的状况，可以随时随地就用得着。企业应建立培训案例征集制度，由各

部门管理者和员工收集整理提交工作中遇到的典型案例。同时，企业的培训管理者本身也要经常到各部门了解工作的情况，收集对培训有用的案例。

#### 五、员工培训计划制定岗位技能表，系统分析员工的培训需求

实现员工培训计划的系统性，必须系统分析每个岗位所应具备的知识与技能，制定岗位技能表及培训训练活动的具体实施方案，细化各项学习内容和考核目标，根据员工缺乏的技能再来组织培训。这是一项复杂的系统工作，不是一个部门，也不是短时间内所能完成的工作，但企业要真正地提高员工的素质，培训真正地要提升水平，使培训更系统，这是必不可少的一环。当这项工作完成之后，许多问题就迎刃而解，培训工作也变得更有效、更系统。

#### 六、员工培训计划推行教练体系，全面提高培训效果

培训效果是培训管理者最头痛的问题。在企业内部建立一支讲师队伍，或者把内部培训师训练成一支讲师队伍，针对一些重要的课程与技能，针对一些重点的员工，采取培训加讲师的方式，则能极大的提高培训效果。

总之，要想做好企业管理培训决非易事，选择一至三个年度工作重点，作为突破口是明智的选择。这也是企业在进行新一年度培训规划时所应采取的策略，从而提供最好、最满意、最有用的服务给企业受训群体。

## 超市培训计划范文 3

粤华商业集团公司，下属有 20 个超市，每个超市面积 300-800 平米，共 250-100 人，每个超市设一名经理(小店为店长)(地处珠三角地区)。超市经理平均年龄 35 岁，大专以上学历占 75%，大专以下占 35%。由于，近年来商业公司面对越来越激烈的竞争环境，国外沃尔玛、家乐福等，国内内地大商业集团的竞争，然而，集团发展目标要达到市场占有率(珠三角)由 8%上升到 10%;利润额年增 20%;并要进入珠三角商业企业前 15 名。所以，我司决定对每个超市的经理做培训计划调研。

一、对被培训对象的调查情况：1、面谈;2、观察;3、上级主管意见征求;4、

业绩考核;5、卷面考试;6、顾客意见;7、同行

比较;8、工作记录;9、绩效考核;10、同事满意

度;11、对的执行情况

二、超市经理培训的内容及理由：

(一)、集团对经理的要求：

(1)企业教育：了解熟悉公司的历史、现状、未来、发展、计划；  
工作公

司及整个组织的环境；规章制度；岗位职责；业务流程；企业文化；  
绩效评估制度；奖惩制度；同事认识等；

(2) 服务培训：对顾客的服务态度以及礼貌用语等

(3) 形体培训：站姿、笑容、简单的礼貌形体姿势等；

(4) 规范语言培训：专业术语等

(5) 专业培训：收货、收银、客服、电脑流程；业务流程；表格填写；业

务技巧等；

(6) 员工培训：对新员工的培训能力等。

(二)、经理岗位工作对经理人员的新的要求：

1、员工手册（观念培训、心理培训）

目的：(1) 帮助员工了解公司，培养员工的认同感；

(2) 了解零售商业

(3) 了解员工的责任和义务

2、经理出入超市规定及工作原则 观念培训

目的：(1) 工作时间规范

(2) 仪容仪表规范

(3) 行为及服务规范

(4) 语言规范

(7) 货物摆放原则

(6) 保护顾客人身和财产安全的原则

(7) 保护公司财产的原则

(8) 保护公司商业机密的原则

3、超市术语及常用设备设施 知识培训

目的：(1) 超市专用术语

(2) 标识牌

(3) 常用设备设施

4、商品陈列培训，比如：食品干货、百货(知识、技能、思维培训)

目的：(1) 食品干货、百货陈列的基本工具

(2) 货架位置区分

(3) 食品百货、百货陈列的基本要领

(三)、不同经理个人存在的主要问题：

1、 提高员工整体素质；

2、

3、 降低损耗；

4、 改善工作质量；

5、 减少事故的发生；



- 6、 改善管理内容；
- 7、 增强就业能力；
- 8、 获得除收入以外的其它报酬；
- 9、

#### 四、需要培训的内容及依据

- 1、 顾客管理 了解顾客的反馈信息
- 2、 知识培训 知的问题(商品知识、服务知识、顾客消费知识)；
- 3、 技能培训 会的问题；
- 4、 思维培训 创的问题；
- 5、 观念培训 适的问题；
- 6、 心理培训 悟的问题；

#### 五、注意事项

- 1、 以为新员工自然而然会胜任工作；
- 2、 没有系统地进行培训，那里弱就培训什么；
- 3、 高层管理人员不需要培训；
- 4、 培训是一种成本；
- 5、 培训时重知识，轻技能，忽视态度；

切记：有什么就培训什么；效益好时无需培训，效益差时无钱培

;忙人无时间去

培训;闲人正好去培训,人才不用培训,庸材培训也无用,人多的是,不行就换新人;培训后员工流失不合算。

#### 4

依据国家教育政策和法规,根据第三次全国教育工作会议提出的基础教育实施以培养创新精神和实践能力为核心的要求,从我县幼儿园骨干教师素质现状及发展需求出发,遵循骨干教师成长规律,坚持按需施教,学、研、用相结合,突出前瞻性、创造性、针对性、实效性,构建体现终身教育思想的具有开放性、主体性、针对性和地域文化特色的培训新体系,探索多样化的培训模式。努力造就一支适应新时期需要的具有现代科学文化素养和创新精神的幼儿园骨干教师队伍。

#### 二、培训目标:

以现代教育教学理论为指导,以教育研究为主线,以各种教育活动为载体,引导、激励、帮助培训学员自主发展。从而培养和造就出一批教育观念新,知识视野宽,智能结构合理,具有高尚师德修养,具备现代教育观、质量观和人才观,掌握现代教育理论和现代教育手段、方法,具有较高的实施素质教育能力、较强的教学能力、较规范的教育科研能力,教育教学个性鲜明的创新型、实践型、研究型的在长兴县内外有一定影响,在教师队伍中能起示范作用,在实施素质教育和

具体要求是：

1. 坚持正确的政治方向,热爱幼儿教育事业,具有强烈的事业心,高度的责任感和高尚的师德修养。

2. 确立正确的教育观、儿童观:具有创新精神和教改意识,并逐步形成初步的幼儿教育思想。

3. 拓宽科学文化视野,系列研修现代教育理论,掌握更丰富扎实的幼教专业知识,熟悉国内外幼教理论与实践的最新成果,逐步构建更为合理的知识结构。

4. 具有较高的教学水平和说课、评课能力以及课堂教学设计能力,逐步形成具有鲜明个性特征的、有效的教育、教学风格。在教学改革中发挥带头示范作用,并能指导青年教师的教育、教学工作。

5. 掌握计算机及其网络为基础的现代教育技术,能独立获取有关信息资料,掌握使用多媒体计算机辅助教学的方法。

6. 掌握幼教科研方法,提高学员主持或独立开展教育科研的能力,撰写论文能在无锡市级以上刊物发表或交流。能在幼教领域内运用科学的测评技术,进行各种类型的教育教学评价。

三、培训对象：

幼儿园骨干教师培训对象为：在职幼儿园教师中有培养前途的中青年教师,具体条件为：

1. 具有良好的政治思想素质和师德修养。
2. 幼教专业基础知识和教学基本功扎实。
3. 有一定的教育教学研究能力和创新能力。

#### 四、培训内容：

为实现培训目标,根据《中小学教师继续教育规定》的有关要求及培训对象现有条件和基础,幼儿园骨干教师培训设置集群模式课程,其内容由五个板块构成。

1. 教育教学理论:着眼于提高培训学员的职业道德和教育教学理论水平,开拓视野,更新知识能力结构,增强其自我发展能力。

学员在集中理论辅导的同时,还应在导师指导下进行广泛而有针对性的自学,利用各种途径收集资料,为课题研究打下基础。

2. 教育实践与考察:着眼于提高培训学员实施素质教育的能力,加强理论指导教育实践的能力,向优秀幼儿园、优秀教师学习,交流经验,取长补短,为形成各自的教学风格和教学特色打好基础。

3. 现代教育技术:着眼于提高培训学员的计算机基础知识和操作技能,不同程度地掌握用计算机进行辅助教学和开展教育科研的能力,提高获取和使用现代信息技术的能力,为教育、教学、科研服务。

4. 课题研究:着眼于提高幼儿教师的科研意识和研究能力,善于反思性的总结实践经验,不断增强创新能力,学员从自己的教育教学实践出发,结合当前幼教改革的热点选择或自带研究课题,在导师指

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/407154015065006046>