

最新管理人员培训记录表 基层管理人员 培训学习总结(模板5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

管理人员培训记录表篇一

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

搜索文档

管理人员培训记录表篇二

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。

管理人员培训记录表篇三

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。

管理人员培训记录表篇四

时间过得真快，忙忙碌碌中以近年末，转眼间我接管食堂已经三个月了，作为食堂自然是离不开饮食，食是每个人生活中不可缺少的一部分，假如我们离开了吃的东西是不可能生存下去的，所以作为单位的食堂这也是很重要的。应多为职工的饮食着想，为保证每位同事的身心健康而考虑，现我对这段时间的食堂工作作以如下总结：

第一、作为一个集体食堂，要严格落实全台食品卫生安全是关系到每一位职工身体健康的大事。

首先，每位食堂工作人员每年都要进行上岗前的体检，对体检不合格者不於上岗。其次，不定期对工作人员进行思想教育、贯彻落实食品卫生法的要求等。通过学习，提高工作人

员在工作中的服务质量和意识。切实做好我台食堂的食品卫生、餐具的“一洗、二冲、三消毒”工作，工做台做到随用随清，每周对厨房一次大清扫。如发现工作中有不到位之处立即指出，勒令改正及时到位。全体工作人员能够认真做好本职工作，明确职责、各司其职、服从分配、随叫随到，保证了职工的工作正常运转。

第二、八月算是我正式接管食堂。

先对库存商品进行盘点交接，每天我都亲自下厨房和他（她）们一起工作、沟通，对食堂工作方面的所需与不足详细了解，并对目前现状不足之处及时改进，如卫生情况：由于前段时期连续性接待了几次大型会议，使大家身心疲惫，没能够及时、彻底地将卫生打扫干净，物品的摆放也不整齐，使领导对食堂产生了脏、乱、差的不好印象。为了及时调整好工作人员的心态改变当前状况，我亲自到厨房带头和他们一起将天花板、墙壁、灶台、蒸箱、地面、以及库房等，统统进行了一次大清扫。

这次清理行之有效，厨房有了明显改观，良好的工作环境改变了领导的印象，保持下去是关键。九月是忙碌的一个月，接待了中心主任一行来学习交流、中心来和全职工大会餐等，大小用餐共计十余次。及时、准确、顺利地完成了用餐接待工作，给各级领导留下了良好的印象。同时确保了职工的正常就餐。金秋十月是收获得季节，也是秋菜上市的时节。为了使食堂的成本降低，购买了大量的冬储菜，如：萝卜、大白菜、土豆、大葱等，并腌制了大白菜和各种咸菜。使职工在冬季也能吃到品种多样的食物。同时，在领导的支持下我们用了一周时间修建了一口冬储窖，有利地确保了冬储菜的存放。

第三、把住食品进货也非常重要。

四十多人用餐需要经常外出采购各种食品，如：肉、菜、蛋、

禽、主、副食等。由我亲自去采购的严把没有“检疫证”、“食品卫生许可证”的食品一律不采购，存放时间长的、变质变味的统统拒之门外，严防食物重毒事件的发生，切实保证每位职工的身体健康。在此期间在我食堂用餐的人员及职工无发生任何肠道疾病和食物中毒事故。另外，我也严格财务纪律，每次采购时总是所要收拒、及时上帐，保证了经费的专款专用、不乱花乱支，五天一结帐、十天一报销，抱着节约的原则做到物美价廉。

同时，对食品的采购、物品的损耗加以控制，确保职工吃到价廉放心的食品。总之，食堂工作正在日渐步入正常化、正规化，食堂工作人员也正在加大努力逐步形成一个爱岗、敬业、务实、奉献与合作的团队，共同为事业的发展而默默奉献。

管理人员培训记录表篇五

“工欲善其事，必先利其器。”在首期《全省纺织企业基层管理人员培训》里得以充分的体现，来自全省不同的地区和岗位、年龄跨度30余岁的七十八名纺织学员，带着共同的追求，相同的理念，一起渡过紧张而充实的十天。每一天里看到的都是聚精会神如饥似渴的学习场面，听到的都是相互沟通与交流的声音，体现的是对本单位领导给予学习机会的珍惜，以及积极向上、与时俱进，实现自我价值的精神。时间的紧张短暂，课程的紧凑，内容的丰实，学院领导及教授的精彩讲演，是全体学员的共同感受，使我们对当前纺织形势以及基层管理人员所应具备的能力素质有了更深刻的理解。

纺织行业是市场化高、竞争激烈的行业，西方贸易保护主义对纺织品的出口构成了威胁，国际贸易环境更为严峻，国内低水平重复建设造成整体资源紧张已成为不争的事实。面对多方面的挑战，纺织企业必须进行准确的市场定位，建立和维持竞争优势，追求最佳的生产效率，提高产品档次，开发人力资源，提高管理素质，。才能得以生存并求得发展。随

着社会的进步，人力资源管理变得更加复杂，基层管理人员要成为连接上层领导和员工的纽带，并通过基层管理者鼓舞员工士气，提高产量，保证产量，降低消耗降低成本，使公司领导的意图和公司利益得以实现和保障，必须充分发挥和具备组织、指挥、控制、协调的能力和素质。

管理是设计并维持一种良好环境，让人在群体中高效率地完成既定目标。在这个活动过程中基层管理人员既是导演也是演员，必须具备理解上级指令、分解工作任务、指导他人活动、解决问题、专业技术、良好的沟通协调、激励下属的能力，其行为规范和道德修养要求格外高。这些能力和素养需要不断地学习、积累和实践，具备了个人影响力，就能用人格的力量产生号召力、凝聚力，让员工发挥最大潜力，各使己长，群策群力，以竞事功。

随着改革的不断深入，计划经济下的公有制思维定势下的劳动方式，岗位定员方式，正在不断的变革，员工的接受能力和心理承受能力以及所带来的思想波动造成的生产作业隐患，无时不在考验着我们基层管理人员的沟通协调能力和采取怎样的激励应对措施的能力。xx年9月份我们公司在进行结构调整中，进行人性化操作，对年龄偏大、身体状况较差的员工让其自愿办理内部退养，在操作过程中，出现了较大的波动，对退养范围内的待遇比例不满意，范围外的由于生产车间劳动强度大和考虑以后不确定因素的顾虑也采取集体行动争取退养，一段时间内人心浮动。此时此刻，沟通发挥了作用，对政策宣传，对形势的教育，对员工不同情况区别对待，环环相扣，沟通到位，退与留的员工人心稳定，即达以了到了公司要求的预期目的，又确保了生产秩序的正常。

管理基本定义是通过他人来完成的任务。激励是研究一个人完成一项工作的内在心理意愿，员工能否高效率本地完成工作，已确保工序目标的实现是基层管理着最关心的，如何激发员工的潜力，使其努力投入，除建立健全完善的可操作性强的、合理的制度外，还应在具体操作中给员工创造一个良好的工

作环境，建立起公平竞争的平台，激励得当，员工工作效率倍增□xx年10份，公司实行切块管理，化核算单位，生产车间与市场贴得更近，由于受“非典”影响，纺织市场萎靡不振，接单困难，品种定位不稳定，改机相当频繁，且支数偏低，充分体现了“不变的是变化”。为此，作为基层管理人员，适时适度地激励措施才能确保生产任务的顺利完成。为了解决支数偏低所带来的运转操作人员紧张，采取了在设备条件、品种条件、操作工技术条件具备的情况下，扩大工作定额，并同时按超定额付报酬，即缓解了人员紧张给生产管理带来的不利因素，也促进了劳动组织有了实质性的改变，起到了以点带面的作用。

看了基层管理人员培训心得体会的读者还看了：