

藏菜厨师培训方案(模板10篇)

营销策划包括市场调研、目标设定、定位策略等环节，是企业成功的重要保证。这里有一些年会策划的实践经验和心得，希望能对大家的年会策划工作有所启迪。

藏菜厨师培训方案篇一

时间过得可真快，从来都不等人，我们又有了新的学习内容，写一份教学计划，为接下来的工作做准备吧！相信写教学计划是一个让许多人都头痛的事情，以下是小编收集整理的小课培训班教学计划，仅供参考，大家一起来看看吧。

帮助入团积极分子深入学习团的理论知识和团的性能职责，提高广大青年的综合素质，争取早日成为一名合格的共产主义青年团团员。

第一节：开学典礼

- 1、由继续教育学院分团委书记邱卫东老师作开学典礼致词；
- 2、由分团委团课负责人对团课安排作简单介绍；
- 3、由入团积极分子代表宣读入团申请书；
- 4、团课正式开课。

第二节：

- 1、观看影片□xxxx□写一份观后感，分小组下次讨论

第三节：

- 1、交流观看影片的心得体会，分小组讨论，小组派代表上台

发言；

2、讲述团学知识、学唱《团歌》

第四节：考试

1、收个人小结；

2、安排团课考试。

注：考试内容以《团章》为主

形式：闭卷

5、学习结束，经考试（分数达到60分及以上）、考核合格后发给团员证；

6、考试作弊，一经查出，取消入团资格，不得参加下次团课培训。

藏菜厨师培训方案篇二

网球选项课考核采用结构考核，综合评分方法进行，体育成绩用百分制记分，小编给大家提供网球培训的教学计划，欢迎参考！

为促进校外健康教育工作的开展，使学生更好地掌握运动技能，能更好地完成教学任务，特制订本计划。网球培训课程要落实“健康第一”的指导思想，重视学生参与网球运动的兴趣的激发，养成良好的体育锻炼习惯，形成终身体育思想意识。

(一)比较熟练掌握和运用网球运动的基本知识和技能锻炼身体。

(二)学会通过网球活动调节自身情绪，改善心理状态。

(三)通过专项和多种练习发展灵敏、速度、耐力、力量。

(四)养成良好的体育道德竞争与合作精神，形成一定的社会适应能力。

1、运动参加的目标要求要重视通过形式多样的网球教学手段和丰富多彩的体育活动内容，培养学生参与网球运动的兴趣和爱好。

2、课程要求重视学生对多种基本运动技能的学习并要求学生在此基础上形成自己的兴趣爱好，有所专长，提高其终身体育锻炼的能力；同时在学习过程中学生要了解安全地进行体育活动的知识和方法。

3、身体健康是体育与健康课程的一个基本要求。要在重视引导学生积极参与体育活动、发展体能的同时，注意使他们了解营养、环境、和不良行为对身体健康的影响，并帮助他们形成健康的生活方式，这样才能有效地提高学生的健康水平。

4、心理健康的`目标要求我在教学中，要防止只重视运动技能的传授，而忽视心理健康目标的达成的现象。

5、社会适应的目标要求我们通过教学活动，使学生获得合作和竞争意识、交往能力以及对他人、集体和社会的关心程度得到提高，而且使学生在学习活动中所获得的合作与交往等能力能迁移到其他日常的学习和生活中去。

(1) 学情分析

学生由8-13岁不等，年龄较小，存在注意力不集中，纪律较差等问题，个体差异较大，因此在教学中应采用多种形式的教学方法，充分发挥以学生为主体，教师为主导的功能，对

学生进行大量的鼓励，重点在安全教育。

（2）教材分析

- 1、强身健体，增强体魄。网球是一种有氧户内外运动之一，网球可以提高人们的综合素质。
- 3、网球运动是一种最为时尚的运动之一。
- 4、网球文化具有终身受益的作用，网球运动能在3~90岁男女之间进行的活动，是不受年龄和性别的影响。
- 5、网球文化是培养人的诚实守信的优秀品质。
- 6、网球是培养团结协作的精神，网球比赛是非常讲究团结协作精神的运动项目。
- 7、网球能培养更加自信的心理状态。
- 8、网球运动是一种文明、礼貌、高雅的网球文化礼仪。
- 9、网球运动可以充分施展个性，身心放松的运动项目之一。
- 10、打网球能健身，好身体是打好网球的基础。

（省略）

藏菜厨师培训方案篇三

转眼间一个多月的月嫂培训即将结束，能有幸参加这个培训班，首先感谢国家的优惠政策，给我们创造了这个平台，使我们能够学习了解到月嫂行业的就业形势和就业的相关重要知识和信息，让许多下岗职工提高其再就业的专业劳动技能，进而有针对性的专业培训。可以说开展月嫂培训是下岗职工

实现再就业的希望通道，为其摆脱了就业困境，实现了再就业的技能，再就业培训是急下岗职工之所急，想下岗职工之所想。还有就业局工作人员热情为下岗职工服务，合理安排培训时间，替我们想的周到，做的细致，使一件件小事汇成一股热流，温暖了下岗职工的心，使我们感到在这里学习像家一样的亲切，从而为学好本领实现再就业增强了信心。

通过参加培训大家改变了许多看法：有的学员学一个专业感到不够用，还想来年继续学别的培训专业；有的学员刚来时情绪低落，怕学后也没人用，但通过培训后感到自己掌握了一些技能，有了择业的主动性。通过参加再就业培训，大多数下岗职工从内心深处感受到再就业培训是党和政府对他们的关心和帮助。更要感谢的是认真讲课的宋老师，是她指引了我们找到了再就业的门路，是她每天兢兢业业为我们讲解着每一个知识点，我想真诚的说一声：“老师，您辛苦了！”

藏菜厨师培训方案篇四

为了进一步加强对青年教师培养工作的领导，认真贯彻落实各项措施，全面提高青年教师整体素质，经研究决定成立青年教师培养工作领导小组。

组长：

副组长：

成员：

领导小组下设办公室，办公室设在教务处

主任：

副主任：

成员：

藏菜厨师培训方案篇五

1、方玮琪：你聪明伶俐，能较快学会所学内容，有了初步的读谱、视奏能力，对节奏和旋律也有正确的认识，弹奏时还须注意姿势和手型，手心向下呈半握状，自然、放松。望继续努力。

2、余弘禧：你认真好学，弹奏姿势好，一期的`训练，你不仅掌握了古筝演奏的基本技巧，而且还学会了读谱视奏，对节奏和旋律也有了正确地认识。望继续努力，坚持练琴。

3、严欣焕：这期培训，你读谱视奏上有了较大的进步，学习新曲目时，接受能力快，弹奏时要注意右手的手型。望继续努力，多加练习。

4、钱赫：这一期的训练中你的表现不错，上课时能积极主动的学习新内容，双手配合较为协调，弹奏时手型也好了很多，平时也能抽空进行练习，望继续努力，再上新台阶。

藏菜厨师培训方案篇六

本学期以“健康第一”为指导思想，以塑造健美形体，增进身心健康，全面提高学生的素质为目标；以“和谐”为主线，以形体课课堂教学为主，课下学习生活好习惯的养成、监督为辅；以师生互动为扩展的平台，实现课堂教学最优化，达到师生的共同成长和发展。

主要目标：

1、养成教育，对于学生的坐、立、行走的姿势的错误纠正，养成好的习惯。

2、提高身体素质，增强体质，提高学生的节奏感、和身体的协调能力。

3、培养学生良好的艺术感悟能力和身体语言能力，克服特别学生胆小、害羞的毛病，培养学生的表现力和创造力;让其拥有自信、乐观积极向上的生活态度。

4、加强学生的团队意识，互帮互助，只有互相配合好，事情才能事半功倍形体课教学计划形体课教学计划。

主要实施手段和方法：通过课堂的学习，文艺活动的参加锻炼、日常生活的坚持和监督

教学内容：一年级软度练习：压腿、压肩、压垮

芭蕾基训：芭蕾的体态站姿、一位擦地

舞蹈组合：以模仿日常生活和小动物的小舞蹈为主，以音乐游戏为辅。

二至三年：软度练习：压腿、压肩、压垮

芭蕾基训：芭蕾小踢腿、蹲

文档为doc格式

藏菜厨师培训方案篇七

51、企业经营管理要素主要包括()。

(a)人员、资金、场所、设施、商品、信息等几方面

(b)市场、渠道、网络、设施等方面

(c)关系、设施、商品、信息、渠道等方面

(d)人员、商品、设备、厂房、安全等方面

52、拓展训练最早起源于()

(a)中国

(b)美国

(c)英国

(d)法国

53、培训计划按照性质分为()。

(a)技术攻关性计划、市场营销性计划等

(b)生产性计划、非生产性计划

(c)中期性计划、长期性计划

(d)微观性计划、宏观性计划

54、internet是全球最大的计算机网络它的基础协议是()。

(a)tcp/ip

(b)netbtos

(c)tpx/spx

(d)appletel

55、课程开发坚持遵循()个基本原则。

(a)三个

(b)五个

(c)四个

(d)两个

56□3w-h-3w方式中□what代表()。

(a)取得什么效果

(b)明确实施人的责任

(c)解释任务、目标

(d)采取什么行动

57、关于制定培训课程计划的前期准备要求：()。

(a)为制定课程计划搜集尽可能多的信息、资料

(b)不需进行课程计划起草成员分工

(c)确定合适的讲师

(d)确定培训时间与工作流程

58、面试的宽松原则表现为：()。

(a)主动与面试者握手

(b)布置颜色搭配

(c)注意桌椅的摆放

(d)考虑室内的光线、温度

59、培训评估的意义可以概括为：（）。

(a)以一定的方法、途径对职业培训的计划、实施以及效果等作出价值判断的系统过程

(b)以一定的方法、途径对职业培训的人员作出效果判断的系统过程

(c)以一定的方法、途径对培训企业负责人进行满意度调查的过程

(d)以一定的方法、途径对培训企业的计划、实施以及效果等作出价值判断的系统过程

60、沟通游戏、计划游戏、协力游戏属于：（）。

(a)经营演习

(b)角色扮演法

(c)教育游戏法

(d)体验学习法

61、所谓培训评价的方向性原则，是指（）。

(a)开展培训评价必须明确评价目的，坚持正确的评价方向

(b)开展培训评价必须看到培训的'效果

(c)开展培训评价应该遵循实事求是的原则

(d)开展培训评价应该重点评价有价值的培训对象

62、面试中尽量回避的面试位置排列：（）。

(a)圆桌形式

(b)斜一对一式

(c)横一对一式

(d)纵一对一式

63、面试是指：（）。

(a)在特定的时间，对特定的人员所进行测试

(b)在特定的地点，对特定的人员所进行的测试

(c)在特定的时间、地点所进行的、具有预先精心设计的明确目的和程序的谈话

(d)在特定的时间、地点所进行的、有标准问卷的精心组织的谈话

64、岗位描述的意义和作用是：（）。

(a)用人单位招募员工、进行绩效考评的重要依据

(b)可以客观的了解新招募员工，进行工作安排

(c)是确定新招募员工职位范围的唯一标准

(d)可以提升企业人力资源管理水平

65、在人员素质测评工作中()测评是最常用的手段

(a)笔试

(b)口试

(c)面试

(d)感觉

66、能力本位职业技术课程选择内容的主要方法是：()。

(a)dacum法

(b)哲学法

(c)任务分析法

(d)功能法

67、道尔顿制是本世纪初产生于()的一种教学组织形式。

(a)英国

(b)法国

(c)瑞典

(d)美国

68、教育的基本特点：（）。

(a)永恒性

(b)自觉性

(c)目的性

(d)规律性

71、教学模式主要包括：（）。

(a)导语设计模式

(b)问题设计模式

(c)语言设计模式

(d)课时进程结构模式和课时环节教学模式

72、横一对一形式的面试：（）。

(a)符合稳定性的原则

(b)只适用于被试人心理压力承受力的考察

(c)有利于双方的沟通

(d)产生心理上的远离感

73、实用媒体教学注意：（）。

(a)建立学习型小组，多媒体教学时，师生可随时互动

(b)对录象及影片教学时，不需提前介绍放映内容

(c)不需要进行小组讨论

(d)尽量避免让学员提出

74、面试的舒适性原则表现为：（）。

(a)主动与面试者握手

(b)布置颜色搭配

(c)注意桌椅的摆放

(d)考虑室内的光线、温度

75、加权算术平均数公式中 $\sum n_1$ 代表：（）。

(a)群体分数总和

(b)每一部分的比重

(c)各部分普通算术平均分数

(d)方差

76、我们经常用（）软件制作动画

(a)excel

(b)word2000

(c)powerpoint

(d)falsh

77、主要形式为大班上课、小班讨论、个人独立研究的教学形式，是以下哪种教学形式：（）。

(a)特朗普制

(b)文纳特卡制

(c)班级教学制

(d)道尔顿制

78、在powerpoint200中进行页面设置时可以设置（）。

(a)幻灯片的大小

(b)幻灯片的背景

(c)幻灯片的方向

(d)幻灯片的起编号

79、人力资源开发的内容主要包括：（）。

(a)开发员工潜能、学习力、诚实美德

(b)开发职业技能、职业品质、员工潜能

(c)开发员工的协调能力、服从能力、职业品质

(d)开发管理人员的管理能力

80、诊断问题的rap会议方式中p代表：（）。

(a)分析现在

(b)计划未来

(c)审视过去

(d)展望过程

藏菜厨师培训方案篇八

一、方案设计

方案设计1□xxx公司xxx岗位规范要求(参照p198案例)

1, 年龄要求;2, 相关教育要求;3, 经验要求;4, 技能要求;5, 个人特质要求
方案设计2□xxx岗位说明书(p202)

1、一般资料;2、工作描述;3、认知资格说明;4、本岗位的工作条件与环境说明;5、个性特征要求。

二、论述题

1、岗位职务描述工作的基本步骤(p199)

岗位职务描述是一个全面的、技术性很强的评价过程，这一过程可划分为：准备阶段、调查阶段、分析阶段、完成阶段。四个阶段之间相互联系相互影响，是一个完整的过程。

1)准备阶段，是岗位描述工作的开始，较为周密的准备工作包括：了解基本情况、确定调查样本、建立相关联系、设计调查方案、进行人员培训等步骤。

2)调查阶段，主要任务是对整个岗位描述过程、工作环境、工作内容和工作人员等各方面做全面调查和统计。

3)分析阶段，是岗位描述过程中最为重要的阶段，也是核心阶段。本阶段主要任务是对不同岗位的工作特征、人员特征的调查结果进行全面深入分析和总结。

4)完成阶段，是岗位描述工作的最后阶段，主要任务是根据所收集的信息和调查的结果，综合提出岗位职务描述和岗位规范意见，并制定岗位描述的相关技术性文件。注：教材里涉及的所有工作流程基本上都是分为四个阶段：准备阶段、调查(计划)阶段、分析(执行)阶段、完成(总结)阶段，是一个完整的pdca流程。回答有关题目，都可按照这几个阶段作答。

2、培训方案的确定(p210)

1)、通过岗位分析了解岗位对于被培训人员的相关要求，特别是工作能力方面的要求。

2)、对要求进行分析，看哪些是受训人员最急需的，哪些是以后工作的发展方向。

3)、初步确定培训的基本内容。

4)、在此基础上，再进一步对员工个人能力、素质现状进行分析，发现其具体的个性特征，最终确定具体的培训内容、方式、培训时间等。从而形成一个具体的培训方案。

三、方案分析题

1、岗位分析阶段的具体工作

1、对已收集到的各有关信息进行仔细审核，尽可能将无关信息排除在分析工作之外。

2、以创新精神分析现状，尽可能发现有关工作人员在目标工

作中存在的问题。

3、对岗位描述的工作要点进行归纳总结，主要包括关键岗位的职责、任务、岗位间的工作关系、岗位职责范围等。

4、回顾最初罗列的主要任务，针对岗位描述中提出的问题，提出建议，重新划分岗位职责范围、工作内容，确保原有岗位中存在的并已被发现的问题得到解决。

1、审核，排除无关信息c2□分析相关问题c3□要点归纳总结c4□回顾，问题建议

2、岗位分析报告制定培训方案应注意的重点要素

岗位职务分析的目的，从培训角度看，就是更好的提高培训的针对性和有效性。

1)将岗位工作内容与知识技能点要求细化，列表分析。

2)将岗位现有员工工作业绩进行详细分析，找出员工能力差异程度与差异的能力类型。

3)培训方案制定过程中，实施前，要进行必要论证。

4)简历培训方案动态调整机制，体现方案内容与时俱进，确保培训方案质量。

第二章人员素质测评

一、论述题

1、人员素质测评的基本特点(p220)

人们心理素质上的差异性、相对稳定性和可测量性是人员素

质测评得以实施的理论基础之一。

人员素质测评是一种客观的、间接的和相对的测评手段。

科学的人员素质测评必须借助于严格的统计学方法作为手段。

2、根据测验结果给出培训方案设计建议(p228)

根据对受训人员的人格特征测评结果，给出对其培训的方案设计建议，是进行个性特征分析的最终目的，需要把握以下关键点。

(一)提出的建议要与个性特征分析的结果紧密结合，这种紧密结合包括两层含义：

1、给出培训方案建议，一定要建立在测验结果分析的基础上，每一项建议的提出，都能从测验结果中找到依据。

2、必须在深刻、正确理解测验结果的基础上，提出恰当的建议。

(二)提出的建议一定要切实、具有操作性。

(三)建议力求全面、可行。

二、方案设计题

编制培训命题细目表(p237□表2.3-1)：根据案例编制xxx工业集团培训业务考核命题细目表。

三、案例分析题

(一)根据案例，阐述如何做一个测试方案，以达到目的?(p237□方案的特点)

- 1、整个方案的设计必须与测试的对象相吻合。
- 2、考试形式与应试者的人数规模相适应。
- 3、编题计划与测验目的紧密吻合。
- 4、考点类型的确定一考核内容为依据。

(二) 笔试测验的基本步骤。

- 1、确定测验的目的。
- 2、制定编题计划。
- 3、编制题目。
- 4、题目的试测与分析。
- 5、测验的合成。
- 6、测验的标准化。
- 7、测验技术分析与鉴定。
- 8、编写测验手册。

第三章， 培训项目开发

论述题1、 培训项目开发的关键环节?(p257)

一、 掌握寻找特定岗位能力要求的关键要素

- 1、从岗位规范书、岗位说明书和岗位任务书中寻找特定岗位的特定素质和能力要求。

2、从企业出现的新情况、新问题中去发现该岗位的变化，以及这些变化对岗位素质和能力提出的新要求。

3、组织环境变化引起的岗位流程再造对员工素质和岗位工作能力提出的新要求。

4、企业领导对该岗位提出的新要求等。

二、掌握寻找特定岗位员工素质差距的方法。

三、要学会抓住主要问题。

论述题2、培训项目开发的步骤(p258)

一、搜集信息，把握趋势。要通过各种渠道，广泛及时地搜集信息，对社会行业大趋势的精确把握是培训项目开发工作准确定位与实施的前提。

二、发现问题，提出设想。发现问题，给找准要解决的问题而有针对性地开发培训项目。发现问题只是开发培训项目的起点，在此基础上还需要进一步提出解决问题的办法，提出培训项目的初步构想。

三、识别机遇与需求，给出项目提案。在发现问题和提出设想的基础上，要对解决问题、实现项目的条件进行分析。

四、进行可行性研究。根据现代项目管理的要求，对任何一个项目都要进行可行性研究。

五、制定开发计划。项目开发报告书经批准同意后，就可以正式开展项目开发的相关工作了。首先是制定项目开发计划、确定项目开发人等。

论述题3、培训项目实施计划的实施方法与步骤(p269)

组织培训项目实施计划的方法和步骤是：

- 1、公布培训计划。
- 2、培训资源的组织、准备。(1)培训对象、教师的落实。(2)培训场地的选择布置。(3)应用工具的准备。
- 3、进行培训动员工作。(1)告知有关培训的详细情况。(2)强化学员的学习动机调动积极性。(3)综合不同意见。
- 4、了解特殊要求。
- 5、强调培训纪律。

案例分析题1，对班组长培训项目开发的案例评价(p256)

- 1、开发工作程序科学有序。
- 2、调研工作比较扎实、细致、全面。
- 3、项目开发报告书的撰写比较规范。

案例分析题2，开发培训项目应遵循的原则(p263)

- 1、服务性原则。
- 2、针对性原则。
- 3、时效性原则。
- 4、适时性原则。
- 5、可行性原则。
- 6、系统性原则。

案例分析题3，制定培训项目实施计划的基本依据。

- 1、以企业的发展为依据。
- 2、以中长期培训计划为依据。
- 3、以培训需求预测为依据。
- 4、以组织优先权为依据。
- 5、以培训素材基础台账为依据。
- 6、以培训项目报告书为依据。

员工培训

一、员工培训：人力资本再生产的重要方式

人力资本理论创始人、1979年诺贝尔经济学奖获得者西奥多·舒尔茨(z)在20世纪60年代依据大量的实证分析得出一个突破性结论：在现代社会，人的素质(知识、才能和健康等)的提高，对社会经济增长所起的作用，比(物质)资本和劳动(指非技术性劳动)的增加所起的作用要大得多，而人的知识才能基本上是投资(特别是教育投资)的产物。按照这种理论，不应当把人力资本的再生产仅仅视为一种消费，而应视同作为一种投资，这种投资的经济效益远大于物质投资的经济效益。而且人力资本投资不再符合边际收益递减规律，而是边际收益递增的。

二十世纪九十年代，人类社会进入了知识经济时代，企业竞争的焦点不仅是资金、技术等传统资源，而是建立在人力资本基础之上的创新能力。同时经济的全球化发展使得企业间的竞争范围更加广阔，市场变化速度日益加快，面对这种严峻的挑战，企业必须保持持续学习的能力，不断追踪日新月

异的先进技术和思想，才能在广阔的市场中拥有一席之地。于是，增加对人力资源不断的投资，加强对员工的教育培训，提升员工素质，使人力资本持续增值，从而持续提升企业业绩的和实现战略规划，成为企业界的共识。

强化员工培训，可以增强企业竞争力，实现企业战略目标；另一方面将员工个人的发展目标与企业的战略发展目标统一起来，满足了员工自我发展的需要，调动员工工作的积极性和热情，增强企业凝聚力。充分发挥培训对于企业的积极作用，建立有效的培训体系是达成这一目标的前提条件。

二、有效员工培训体系的特点

培训体系是否有效的判断标准是该培训体系是否能够增加企业的竞争力，实现企业的战略目标。有效的培训体系应当具备以下特征：

1、有效的培训体系以企业战略为导向

企业培训体系是根源于企业的发展战略、人力资源战略体系之下的，只有根据企业战略规划，结合人力资源发展战略，才能量身定做出符合自己持续发展的高效培训体系。

2、有效的培训体系着眼于企业核心需求

有效的培训体系不是头疼医头，脚疼医脚的“救火工程”，而是深入发掘企业的核心需求，根据企业的战略发展目标预测对于人力资本的需求，提前为企业需求做好人才的培养和储备。

3、有效的培训体系是多层次全方位的

员工培训说到底是一种成人教育，有效的培训体系应考虑员工教育的特殊性，针对不同的课程采用不同的训练技法，针

对具体的条件采用多种培训方式，针对具体个人能力和发展计划制定不同的训练计划。在效益最大化的前提下，多渠道、多层次的构建培训体系，达到全员参与、共同分享培训成果的效果，使得培训方法和内容适合被培训者。

4、有效的培训体系充分考虑了员工的自我发展的需要

按照马斯洛的需求层次论，人的需要是多方面的，而最高需要是自我发展和自我实现。按照自身的需求接受教育培训，是对自我发展需求的肯定和满足。培训工作的最终目的是为企业的发展战略服务，同时也要与员工个人职业生涯发展相结合，实现员工素质与企业经营战略的匹配。这个体系将员工个人发展纳入企业发展的轨道，让员工在服务企业推动企业战略目标实现的同时，也能按照明确的职业发展目标，通过参加相应层次的培训，实现个人的发展，获取个人成就。另外，激烈的人才市场竞争也使员工认识到，不断提高自己的技能和能力才是其在社会中立足的根本。有效的培训体系应当肯定这一需要的正当性，并给予合理的引导。

三、建立有效培训体系的基本原则

1、理论联系实际、学以致用原则

员工培训要坚持针对性和实践性，以工作的实际需要为出发点，与职位的特点紧密结合，与培训对象的年龄、知识结构紧密结合。

2、全员培训与重点提高的原则

有计划有步骤的对在职的各级各类人员进行培训，提高全员素质。同时，应重点培训一批技术骨干、管理骨干，特别是对中高层管理人员。

3、因材施教的原则

针对每个人员的实际技能、岗位和个人发展意愿等开展员工培训工作，培训方式和方法切合个人的性格特点和学习能力。

4、讲求实效的原则

效果和质量是员工培训成功与否的关键，为此必须制定全面周密的培训计划和采用先进科学的培训方法和手段。

5、激励的原则

将人员培训与人员任职、晋升、奖惩、工资福利等结合起来，让受训者受到某种程度的鼓励，同时管理者应当多关心培训人员的学习、工作和生活。

四、建立有效的培训体系

1、培训需求分析与评估

拟定培训计划，首先应当确定培训需求。从自然减员因素、现有岗位的需求量、企业规模扩大的需求量和发展的需求等多个方面对培训需求进行的预测。对于一般性的培训活动，需求的决定可以通过以下几种方法：

(1) 业务分析(businessanalysis)

通过探讨公司未来几年内业务发展方向及变革计划，确定业务重点，并配合公司整体发展策略，运用前瞻性的观点，将新开发的业务，事先纳入培训范畴。

(2) 组织分析(organizationanalysis)

培训的必要性和适当性，以及组织文化的配合是及其重要的前提，否则培训后，如果造成公司内更大的认知差异，就得不偿失了。其次，对于组织结构、组织目标及组织优劣等也

应该加以分析，以确定训练的范围与重点。

(3) 工作分析(jobanalysis)

(4) 调查分析(opinionsurvey)

对各级主管和承办人员进行面谈或者进行问卷调查，询问其工作需求，并据实说明训练的主题或应强化的能力是什么。

(5) 绩效考评(performanceappraisal)

合理而公平的绩效考核可以显示员工能力缺陷，在期末绩效考核完成后，反映员工需要改善的计划，能够激发其潜力，因此绩效考核成为确定培训需求的重要来源。

(6) 评价中心(assessmentcenter)

员工提升过程中，为了确保选择人选的适当性，利用评价中心测定候选人的能力是一种有效的方法，且可以兼而测知员工培训需求的重点。

[企业培训师二级考试练习题]

藏菜厨师培训方案篇九

出售方(以下简称甲方)身份证号码:刘艳琳511202x购买方(以下简称乙方)身份证号码:俞朱官3501715经甲、乙双方友好协商,就甲方向乙方出售自有的机一事达成以下协议:

一、甲方同意将自有的旧挖机出厂编号,经乙方负责人(俞朱官)现场看机后,以协定价格人民币小写:1000000元,大写:人民币壹佰万元整购买此挖掘机。乙方先支付人民币700000元,(大写柒拾万元整)。支付完毕后,甲方有义务为乙方办理该挖掘机的修复保险理赔事宜,并将保险理赔全额支付给

乙方。该挖掘机保险理赔事宜结束后，乙方将剩余叁拾万元一次性支付给甲方(或代付银行贷款)。

二、甲方保证提供给乙方该挖机所有合法正当手续，

(4)、甲方保证此挖机在出售前的债务与乙方没有任何关联，如甲方以前和他人或合伙人有经济纠纷，由经济纠纷引起的产权问题将与乙方无关。如该挖机是甲方偷盗或来路不明的，甲方将负全部法律责任。

三、甲方在自己的施工场地上协助乙方将该挖机安全装上乙方指定的运输车上，乙方在一次性付清协定价后(收款以收款收据为准)，取得该挖机所有权，(由甲方自动转给乙方)。

四、待完成保险理赔交付银行按揭贷款后，甲方将该机所有相关票据原件交给乙方，如因甲方不能按时偿还银行贷款导致乙方机械不能正常使用或出售，一切法律及经济责任由甲方承担。

五、为了双方共同遵守特订立此协议。此协议一式两份，甲乙双方各执一份，签字按手印后立即生效。

甲方姓名： 乙方姓名： 担保人：

电话： 电话： 电话：

家庭住址：家庭住址：家庭住址： 甲方银行收款帐号：

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

藏菜厨师培训方案篇十

为进一步提升从业农民的实用技术技能，促进农村经济的发展和农民收入的持续增长，结合农业生产发展需求，岳阳县职业中专在县阳光办的指导支持下，决定在岳阳县水稻高产创建示范片筲口镇兴安村开展农村专项技术水稻种植培训班，为了更好地搞好这次培训工作，特制订本教学计划。

二、培训对象

当地水稻种植大户、水稻科技示范户、种粮大户、骨干农民，年龄不超过60岁。

三、目标任务

本次计划培训水稻种植技术人员50人。通过培训，使从事粮食生产的专业农民能够掌握粮食种植过程中的知识和技能；掌握水稻高产技术，选择适宜的优良品种，进行优良品种的繁育，能有效地提高水稻的产量与质量，从而提高经济效益。

四、培训内容

- 1、惠农政策及农业法规。
- 2、怎样提升病虫防控能力
- 3、药害及应急处理
- 4、农药安全使用常识

五、知识与技能要求

（一）公共知识

- 1、认识阳光培训的重要性
- 2、了解政策、法规和制度

（二）水稻种植技术

- 1、统防统治与绿色防控
- 2、掌握除草剂药害发生的原因及安全使用方法
- 3、农药使用中应注意的主要事项
- 4、施药人员的个人防护

六、培训实施

1、培训时间、地点

阳光工程水稻种植技术培训班，培训时间理论培训一天，实践技能培训一天。

2、培训方式：本次培训人数计划为50人，采用集中授课和现场实践指导相结合的方式。