

员工培训计划方案

员工培训计划方案（通用 10 篇）

为了确保工作或事情有序地进行，往往需要预先进行方案制定工作，方案可以对一个行动明确一个大概的方向。那么应当如何制定方案呢？下面是小编精心整理的员工培训计划方案，希望对大家有所帮助。

员工培训计划方案 篇 1

有幸参加了这次远程培训研修，为促进自身专业不断成长，结合自己的实际和自身发展要求，特制订个人网络学习研修计划如下：

一、研修目标

1、经过研修，努力提高自身的师德修养，做到德高为范，学高为师。认真学习专家组的各种视频讲座，参与互动讨论，进取撰写较高质量的教学案例、教学反思、教学论文和教学设计，不断提升自己的业务本事和教学艺术。

2、经过网上学习，学以致用，把所学的资料用于实际教育教学中去，开展教育教学研究工作，充分发挥研修平台的互动交流作用，迅速提高自身和同伴的业务素质和教学研究水平。

3、经过网络学习，进一步优化自己的课堂教学，优化备课活动，加强理论学习，不断进行教学研究，努力探索和研究适合学生特点、能促进学生全面发展的教学方法，推动教学质量稳步提升。

4、让网络研修培训学习与新的教育理念和修订版学科课程标准相结合，大力实施新课程，着力解决教学改革和课堂教学中所遇到的实际问题，不断转变教师教学方式和学生学习方式，促进师生共同发展。

5、经过远程网络平台的交流与分享，教师自身差异学习、合作学习体验、反思、超越，增强自己的学习意识和促进学生学习的本事。

二、网络研修要求

我要经过这次远程网络研修平台为基础，严格要求自己，扎实学习，做好笔记，同时以新的教育理念为指导，以课程改革实验研究为重点，以促进师生共同发展为目的，以改革课堂教学为突破口，促进

教育教学观念的转变，重视学生创新精神和实践本事的培养，为学生的全面发展和终身发展服务，使自己及同伴们成为师德高尚、业务精湛，能促进学生全面发展的优秀教师。

三、研修资料

进取以专家组的精彩案例及相关要求为主要研修资料，扎实学习，分步推进，努力完成各学时资料，认真读帖、发帖、回帖。

总之，我将经过此次远程网络研修，进一步提高自身常规教学本事和教学研究水平，进取推进新课程的实施，充分发挥自身的专业引领作用，继续推进学校校本研修工作的有效开展，促进自己专业成长。

员工培训计划方案 篇2

为推进公司待岗人员转岗分流，实现待岗人员稳妥安置。结合公司实际，经公司研究决定，对全部待岗培训人员分专业、分层次进行专项转岗培训，以满足新岗位工作需求，达到重新上岗独立工作的目的。

一、目的意义

根据集团公司和煤化公司工作安排，按照“立足实际、转型发展”的需要，紧紧围绕工程公司业务性质和范围，进一步加强保运承运队伍技术力量，配合煤化公司开车教导队的建立，大力提高职工队伍整体素质，稳定职工队伍，圆满完成职工转岗分流安置和保运承运任务。

二、培训工种及人数

- 1、维修钳工 92 人
- 2、电焊工 60 人
- 3、管铆工 40 人
- 4、起重架子工 54 人
- 5、分析工 49 人
- 6、机泵操作工 38 人

三、培训人员范围

公司待岗培训员工全部纳入转岗培训范围。

四、人员组织方式

根据公司检维修业务开展工作需要，待岗培训人员(女职工 1975

年12月31日后出生，男职工1972年12月31日后出生)必须选择电焊工、起重架子工、维修钳工和管铆工四个工种中的一个参加专项转岗培训。其余女职工安排到分析班、男职工安排到机泵操作班参加培训。人员组织按照个人自愿报名和组织分配相结合的方式进行。自愿报名人员不足部分，按照先男性职工后女性职工的原则，将档案年龄从小到大进行排序，依次按照电焊工、起重架子工、管铆工、维修钳工的顺序进行组织分配。截止到20xx年12月31日达到内退年龄且提出内退申请的员工不再参加第二阶段转岗培训。

五、培训方式、地点及时间

按工种分专业进行脱产集中培训，培训采取基础理论和实践操作相结合的方式进行，培训时间为三个月左右。

1、分析工、机泵操作工：山东兖矿技师学院

人员按专业不同分为分析工班和机泵操作班，具体培训计划由山东兖矿技师学院根据公司需求制定。

培训时间为20xx年11月25日至20xx年2月28日。

2、电焊工：山东兖矿技师学院和工程公司院内

培训分为两个阶段，第一阶段在山东兖矿技师学院集中培训学习，第二阶段在公司内部进行实践操作培训。第一阶段学习结束后，公司组织考核，考核合格的学员回公司参加第二阶段的现场实践操作培训，考核不合格的，取消其生活及工种补贴，只发待岗生活费，继续第一阶段培训，直至合格方可回公司参加第二阶段实践操作培训。具体培训计划分别由山东兖矿技师学院和公司聘用的现场教学教师制定。培训时间安排如下：

20xx年12月1日至20xx年3月15日山东兖矿技师学院第一阶段集中培训学习

20xx年3月16日至20xx年4月15日公司内部第二阶段实践操作培训

3、起重架子工：公司培训中心、鲁南项目部、邹城项目部

起重架子工的培训采取基础理论与操作集中培训和现场实习培训相结合的方式，分两个阶段进行，第一阶段在公司培训中心进行基础

理论与操作培训，时间为两周，考核合格后进入第二阶段，考核不合格的，取消其生活及工种补贴，只发待岗生活费，继续第一阶段培训，直至合格方可进入第二阶段实习培训。现场实习分别在鲁南和邹城项目部进行。培训时间安排如下：

20xx 年 12 月 8 日至 20xx 年 12 月 20 日在公司培训中心进行第一阶段培训

20xx 年 12 月 22 日至 20xx 年 3 月 30 日在各项目部进行第二阶段现场实习培训

4、维修钳工、管铆工：山东化工技师学院

人员按专业不同分为三个教学班，其中维修钳工两个班，管铆工一个班，具体培训计划由山东化工技师学院制定。

培训时间为 20xx 年 12 月 15 日至 20xx 年 3 月 15 日。

在电焊工第二阶段学习与起重架子工第一阶段学习期间，公司从各工种聘请理论和实践经验丰富的老师作指导，对学员进行现场手把手传授教学，培训结束考核合格后，分配到各项目部，电焊工进入工作岗位，起重架子工进行下一阶段培训，采取导师带徒的方式进行，与学员签订师徒合同，实行师徒联责，同奖同罚。

六、组织领导

培训期间每个培训班由公司领导负责帮包，一位管理人员任班主任，从参加培训员工中选择作风正派、工作认真负责、管理和组织能力较强的员工担任本班带队负责人。班主任和带队负责人全面负责本培训班的日常管理考核工作。具体安排如下：

1、电焊工班帮包领导：

班主任：

2、维修钳工一班帮包领导：

班主任：

3、维修钳工二班帮包领导：

班主任：

4、管铆工班帮包领导：

班主任：

5、起重架子工班帮包领导：

班主任：

6、分析工班帮包领导：

班主任：

7、机泵操作工班帮包领导：

班主任：任丽

七、有关待遇

1、所有参加转岗培训人员，培训期间工资待遇按照《兖矿集团有限公司岗位绩效工资运行管理办法》（兖矿集团人资发 20xx 年 563 号）文件规定执行。

2、在转岗培训期间根据工种和培训地点不同，按实际出勤天数发放培训补贴：

(1)在鲁南项目部或山东化工技师学院培训的每人每天 20 元；

(2)电焊工培训人员每人每天补助 30 元；起重架子工每人每天补助 10 元。

(3)各工种带队负责人在培训期间，给予每人每月 300 元的责任补助。

3、培训结束后，经考核取得规定证件和资质并服从公司工作安排的，按照取得技能等级资格，执行相应工资和补贴待遇。未取得规定证件、资质或没有正当理由不服从公司安排的，自次月发放待岗生活费。由公司再次安排工作，如继续不服从安排，根据《劳动合同法》第四十条规定，依法解除劳动合同。

4、在山东化工技师学院培训人员每周休息一次，每次 2 天，公司安排班车接送。

5、在公司转岗培训中聘用的各工种教师的待遇按照集团公司《兖矿集团有限公司关于规范员工培训管理的实施意见》(20x)681 号文件规定执行。对各工种聘用的带徒导师，与学员签订《师徒合同》，每一位导师带 3 位学员。公司对带徒导师给予每人每出勤天 50 元的带徒补贴，培训学习结束后，对学员进行考核，每出现一人考核不合格，不能按时完成师徒合同，对其导师处以扣除其带徒补贴全额 50% 的处

罚，当月工资不足的，从下月工资中扣除。

八、相关规定

1、本次转岗培训视为公司提供的一次就业机会，对于符合转岗培训条件人员，没有正当理由又不服从组织转岗培训安排的，视为放弃一次上岗机会，自次月起扣减培训工资的 20% 。再次提供培训机会仍不服从组织安排的，按照邹城市最低工资标准的 70% 发放生活费，直至解除劳动合同。

2、参加培训人员由培训所在单位及本工种带队负责人管理，编入各教学及生产班组，按时考勤。

3、参加培训人员应严格遵守培训单位的各项规章制度，服从培训单位及带队负责人管理。

4、培训人员在学习期间，严格遵守岗位操作规程，服从领导听从指挥，尊敬师傅，言谈举止礼貌得体，虚心向师傅请教，尽快掌握业务操作技能。

5、培训期间严格执行培训方有关规定及公司劳动纪律，原则上不准请假，按时上、下班，特殊情况按公司请假制度的有关规定办理。

6、各班主任和本工种带队负责人全面负责培训期间的考核管理工作，按时将考勤及月度考核结果报公司人力资源部，作为工资发放的依据。

7、阶段培训结束后，进行业务技能考核，以检查学员学习情况，对于考核不合格的学员处以 300 元每人次的处罚。对成绩特别差、无法继续培训的员工，送回公司另行安排，从次月起扣减其培训工资的 20% ，所产生的培训费用由个人承担。全部培训工作结束后，公司组织结业考核，对于考核不合格的学员，培训期间所产生的全部费用由个人承担。

8、转岗培训期间，集团公司其他单位或工程公司驻外项目部招聘人员，可自愿参加招聘。

员工培训计划方案 篇 3

一、目的：

使新员工更快适应公司业务；让新员工感受到公司对他的欢迎，

让新员工体会到归属感；使新员工明白自己工作的职责、加强同事之间的关系；培训新员工解决问题的能力及提升自身素质（专业和非专业）。提高新员工的整体综合素质，提升企业核心竞争力。

二、新员工培训程序

(1)定岗前新员工培训内容

1. 新员工到职前准备（财务经理负责）：

准备好致新员工欢迎信；

让本部门其他员工知道新员工的到来；

准备好新员工办公场所、办公用品；准备好给新员工培训的部门内训资料；

为新员工指定一位资深员工作为新员工的导师；

准备好布置给新员工的第一项工作任务

2. 到职后部门岗位培训（财务经理负责）

到职后第一天：

①到工贸人力资源部报到，进行新员工须知培训（人力资源部负责）；

②到部门报到，财务经理代表全体部门员工欢迎新员工到来；

③介绍新员工认识本部门员工，参观工贸办公场所；

④部门结构与功能介绍、部门内的特殊规定；

⑤新员工工作描述、职责要求；

⑥讨论新员工的第一项工作任务；

⑦派老员工陪新员工到公司餐厅吃第一顿午餐？；

到职后第五天：

一周内，财务经理与新员工进行非正式谈话，重申工作职责，谈论工作中出现的问题，回答新员工的提问。对新员工一周的表现作出评估，并确定一些短期的绩效目标，设定下次绩效考核的时间；

到职后第三十天：

财务经理与新员工面谈，讨论试用期一个月来的表现，填写评价表，合格后确定下一个任务或轮岗安排熟悉。

到职后第九十天：

人力资源部经理与财务经理一起讨论新员工表现，是否合适现在岗位，填写试用期考核表，并与新员工就试用期考核表现谈话，决定是否录用，录用后告之新员工公司绩效考核要求与体系。

(2)定岗后新员工培训内容

计划分为 5 部分：

一、发动员工自学：通过自身的各种渠道学习专业知识，提高财务水平

二、工贸内部培训：参加工贸的定期岗位培训，熟悉各岗位知识，理清流程从而优化流程。

三、总部集中返青内部培训：公司历史与愿景、公司组织架构、主要业务、公司政策与福利、公司相关程序、绩效考核、公司各部门功能介绍、公司继续培训计划与程序、公司整体培训资料的发放（以上为第一次培训计划）；期间为实习人员的总部面试；个人工作总结汇报与绩效考核；培训-经营管理、核算管理、政策管理、内控管理（各部门负责人负责培训）、与新员工互动、下一月工作指导。

四、总部集中返青外部培训：总部组织一些外部培训师培训，主要培训专业知识外的必备工作素质、团队协作等。（要从专业培训公司选定培训项目：如实践家的林伟贤老师的 **DISC** 团队的力量、名仕硕学余世维老师的激励项目等）

五、举办各种活动：通过一些小游戏激发个人斗志和能力，如：现金流游戏、团队七巧板游戏等（渠道从各培训公司获取）以及拓展训练等。

三、新员工培训反馈与考核

总部：总部整体培训当场评估表（培训当天）；总部整体培训考核表（培训当天）；

财务经理：岗位培训反馈表（到职后一周内）；新员工试用期内表现评估表（到职后 30 天）；新员工试用期绩效考核表（到职后 90 天）

四、新员工培训教材

新员工培训须知；各部门按岗位内训教材；总部整体培训教材

（包含公司历史与愿景、公司组织架构、主要业务及其风险点、公司相关程序、绩效考核、公司各部门功能介绍、公司培训计划与程序、）

五、新员工培训项目实施方案

①首先在公司内部宣传“新员工培训方案”，通过多种形式让所有员工了解这套新员工培训系统及公司对新员工培训的重视程度；

②每个部门推荐本部门的培训讲师

③对推荐出来的内部培训师进行培训师培训（各部门负责人）

④给每个部门印发“新员工培训实施方案”资料

⑤各部门从 20xx 年 1 月开始实施部门新员工培训方案

⑥每一位新员工必须完成一套“新员工培训”表格

⑦根据新员工人数，公司不定期实施整体的新员工培训，在整个公司内进行部门之间的部门功能培训

员工培训计划方案 篇 4

公司员工培训工作要求紧密围绕企业经营生产发展战略目标，以大人才观，大培训格局为指导思想；以坚持服务施工生产经营为中心，以全面提高员工素质为宗旨；以不断提升企业核心竞争力，确保企业经营生产持续发展为目的，拓宽培训渠道，全面启动培训工程。本着建立一支高素质、高技能的员工队伍，做好年度员工培训工作。

一、重点工作

（一）实施管理层领导岗位轮训。通过对管理层领导的轮训。

1、是提高他们的政治和职业道德素养，以及领导力、决策力的培养。

2、是掌握和运用现代管理知识和手段，增强企业管理的组织力、凝聚力和执行力。

3、是了解和掌握现代企业制度及法人治理结构的运作实施。

（二）继续强化项目经理（建造师）培训。今年 xx 公司将下大力气组织对在职和后备项目经理进行轮训，培训面力争到达 50% 以上，重点是提高他们的政治素养、管理潜力、人际沟通潜力和业务潜力。同时要求 x 公司各单位要选拔具有贴合建造师报考条件，且有专业发展潜力的员工，组织强化培训，参加社会建造师考试，年净增人数力

xx 人以上。

（三）重点做好客运专线施工技术和管理及操作技能人员的前期培训。客运专线铁路建设对我们是一项新的技术，是今年 xx 公司员工继续教育的重要资料，各单位要围绕客运专线铁路施工技术及管理，选取优秀的专业技术、管理人才委外学习培训，通过学习，吸收和掌握客运专线铁路施工技术标准 and 工艺，成为施工技术、管理的骨干和普及推广的师资；xx 公司人力资源部牵头会同工程管理中心及成员各单位，用心组织客运专线铁路施工所需的各类管理、技术、操作人员内部的普及推广培训工作；确保施工所需的员工数量和潜力满足要求。

（四）加快高技能人才的培养和职业技能步伐。今年，xx 公司将选取部分主业工种进行轮训，并在兰州技校适时组织贴合技师、高级技师条件的员工进行强化培训、考核，力争新增技师、高级技师达 xx 人以上。使其结构和总量趋于合理，逐步满足企业发展的要求。职业技能要使 35 岁以下的技术工人在职业技能培训的'基础上完成初次鉴定取证工作。

（五）做好新员工岗前培训。对新接收的复退军人在兰州技校进行一年的岗前技能培训，透过培训考核，取得相应工种“职业资格证书”后，方可上岗；新招录的大中专毕业生，由各单位组织培训，重点进行职业道德素养和基本技能，企业概况、文化、经营理念，安全与事故预防，员工规范与行为守则等资料的培训。同时要注重个人价值取向的引导，实现个人与企业价值观的统一。培训率达 100% 。

（六）加强复合型、高层次人才培训。各单位要用心创造条件，鼓励员工自学和参加各类组织培训，实现个人发展与企业培训需求相统一。使管理人员的专业潜力向不一样管理职业方向拓展和提高；专业技术人员的专业潜力向相关专业和管理领域拓展和提高；使施工作业人员掌握 2 种以上的技能，成为一专多能的复合型人才和高层次人才。

（七）继续“三位一体”标准的宣贯培训。xx 公司在建项目经理部及分公司要利用各种机会，采取不一样形式对员工进行质量、环境、职业健康安全标准的宣贯普及培训，并按照贯标要求做好培训记录。

1、做好特种作业人员的安全技术取证和复证培训工作，严格执行持证上岗的规定。

2、在建工程项目经理部，要按照“三位一体”管理体系标准要求，扎实有效地做好施工生产关键工序和特殊过程操作人员的培训，以及施工环境保护、职业健康安全的应急预案的演练培训，确保人力资源满足施工生产要求。

3、要把外协队伍人员的培训监管纳入管理视野，实行指导和有效的干预，消除隐患，切实维护企业信誉。

（九）开展职业技能比武，促进年轻优秀人才的成长。xx 公司今年将选取 xx 个主要职业进行技能比武，同时选取适当的职业与兄弟单位进行技能对抗赛，并通过专业比武的形式，选拔培养年轻优秀高技能人才。

（一）各单位领导要高度重视，业务部门要用心参与配合，制定切实有效的培训实施计划，实行指导性与指令性相结合的办法，坚持在开发员工整体素质上，树立长远观念和大局观念，用心构建“大培训格局”确保培训计划开班率达 90% 以上，全员培训率达 25% 以上。

（二）培训的原则和形式。按照“谁管人、谁培训”的分级管理、分级培训原则组织培训。xx 公司重点抓管理层领导、项目经理、总工、高技能人才及“四新”推广培训；各单位要重点做好新员工和在职员工轮训及复合型人才培训工作。在培训形式上，要结合企业实际，因地制宜、因材施教，外送与内训相结合，基地培训和现场培训相结合，采取技能演练、技术比武、鉴定考试等灵活多样形式；在培训方法上要把授课、主角扮演、案例、研讨、现场观摩等方法相互结合。选取最佳的方法和形式，组织开展培训。

（三）加强培训基础设施的建设和开发。

1、是充分发挥职工大学和技工学校培训资源和专业特长，用心整合，合理开发，使它们在 x 公司人力资源培训开发中发挥骨干作用。

2、是各单位要根据各自专业特长，发挥自有的培训基地、职校功

3、是要加强企业专兼职培训师队伍建设，实行资源的有偿服务。

（四）确保培训经费投入的落实。各单位要按国家现行规定，即按工资总额的 1.5% 足额提取职教经费，由培训主管部门掌握使用，财务部门监督，其中 0.5% 上缴 xx 公司统一协调使用，严禁将培训经费挪作他用。

（五）确保培训效果的真实有效。

1、是加大检查指导力度，完善制度。xx 公司将对职工大学、技工学校及各单位和在建工程项目培训状况进行不定期的检查与指导。

2、是建立表彰和通报制度。对培训工作成绩显着，扎实有效的单位和培训机构给予表彰奖励，并在培训经费上给予必须的支持和倾斜，对培训计划落实不到位，员工培训工作滞后的单位予以通报批评。

3、是建立员工培训写实反馈制度，坚持将培训过程的考核状况及结果与本人培训期间的培训经费及工资、奖金挂钩。实现员工自己培训意识的提高。

（六）加强为基层单位现场培训工作的服务意识，充分发挥业务主管部门的主观能动性，用心主动深入现场解决培训中的实际问题，扎扎实实把年度培训计划落实到位。

（七）xx 有限公司办班培训及员工外送培训要严格按照《xx 有限公司员工培训管理办法》程序和要求组织落实和实施。各主办部门（单位）要做好开班前的策划及教学设计，各单位要做好学员的选送工作，确保培训质量的有效性。

篇 5

员工培训工作和部门服务质量检查作为 20xx 全年度的工作重点。将建学习型企业，当智能型职工的主题贯穿其中。进取探索学习型组织在组建工作中的实践途径，以此带动员工整体素质的全面提高，努力为酒店发展积蓄资源和扎实员工的基本功。

20xx 年度的员工培训以酒店的发展和岗位需求为目标，切实提高员工认识培训工作的重要性，积极引导职工自觉学习，熟练掌握服务技能，增强岗位竞争力和锻炼员工的自信心，培养一支服务优质、技

力。

培训工作以门店（部门）为基本培训单位。贯彻操作技能、服务技能、服务态度相结合的培训原则，组织实施岗位补缺、一岗多能的培训方法。预计在三个方面进行针对性的培训，不断提高职工的岗位认识和岗位技能。

（1）管理的全新理念和思路，已成为包括管理人员在内的酒店职工急切的知识需求。所以今年我们准备加大对管理人员专业知识的培训力度。在条件许可的情景下，输送部分员工参加一些旅游管理专业的考证培训，使酒店管理工作趋向正规化和标准化。同时也加强和提高员工对企业忠诚度，伊家鲜首先解决餐饮业的人员流失率的问题。

（2）酒店前厅是创造优质服务和提升企业形象的重要窗口，服务技能的欠缺和操作流程的不规范，势必会对饭店的经营工作起到至关重要的影响。所以。今年我们将加强服务基础规范的服务流程培训和不断的技能比赛来加强员工各种服务技能的不断提高。在服务技能的培训中，则将外请和内练结合起来，加大力度，争取在营业和培训两不误的情景下，顺利完成此项任务。

（3）针对酒店年前的岗前培训考核中，基础服务理论和操作技能普遍不强。今年将作为提升员工的自身素质的一个重点，在条件许可的情景下，在下半年将再一次组织一线的工作人员和服务人员进行技术考证。

二、新职工培训

新进职工是酒店经营活动中的新生力量。增强自身素质，熟练掌握岗位技能，让他们尽快与发展迅速的酒店同步提高。根据边培训、边上岗的原则，有计划有步骤地对新进职工进行实施循序渐进的岗位培训。把员工手册、安全知识、服务技能的应知应会作为基本的培训资料，经考核合格后列入正式装正的条件之一。

三、一专多能培训

建学习型班组，当智能型职工是 20xx 年酒店培训工作的主题。培

个方面的培训工作开始。

(1) 在门店选送部分业务骨干到一些专业的学校和培训机构进行相关业务知识的培训学习，以提高服务水平。

(2) 在门店一些岗位施行不一样种类技能的跟班培训，以加强人员流动，解决应急情景下的缺员问题，同时也为职工全面掌握服务技能，争创一专多能的智能型职工供给必要的素能条件。

员工只会做我们检查的工作，不会做我们要求的工作。这是目前酒店存在的一种弊端，这也说明一些员工自身的进取性和对规章制度的不重视，团队意识和执行力低下必然条件。所以，本年度以培训和检查相结合的工作方式进行全面提高和逐步解决一些目前存在的一些问题。

1、优雅的环境、清洁的卫生是一个餐饮企业经营活动中的前提。20xx 年首先进行的卫生质量检查。制定《卫生质量检查标准和细则》、《门店卫生检查表》、《公司卫生质量巡查表》。计划各门店（部门）在明年每周有记录的检查可达三次。构成三级检查制度，首先是门店各部门负责人检查。其次是门店店长一次。再就是公司质检一次。以这样的检查频率来带动整体卫生全面提升。

2、服务质量和服务态度是体现整个酒店的管理水平和酒店档次重要标志，也是多家酒店一向在说的问题之一。服务无止境。我们会经过督导和检查的方式来改变。以培代养，以查带管的方式来促进服务质量的提高。逐步加强实施《顾客意见卡》的使用和制定《服务质量实施细则》。促使员工对服务概念能到达一个新的认识和提高。

五、其他管理协助和涉及方面

1、员工宿舍的管理上一个新的台阶。建立图片资料档案。需要门店协作每周至少做一次有记录的安全检查和住宿情景检查。

2、协助门店做一些日常的辅助工作和一些接待任务。

3、认真对待领导交办的每一件事项和任务。

4、酒店基础培训教材的制作和选用工作。

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/308063135012006125>