# 员工培训都市118连锁快捷酒店加盟人才战略

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2025-05-04

*第一篇：员工培训都市118连锁快捷酒店加盟人才战略员工培训都市118连锁快捷酒店加盟人才战略近日，都市酒店集团第八期店长培训正在火热进行中，这也是都市酒店集团为适应自身成长，积备能量，为未来更好地发展铺路奠基所做的重要准备。作为服务行业，...*

**第一篇：员工培训都市118连锁快捷酒店加盟人才战略**

员工培训都市118连锁快捷酒店加盟人才战略

近日，都市酒店集团第八期店长培训正在火热进行中，这也是都市酒店集团为适应自身成长，积备能量，为未来更好地发展铺路奠基所做的重要准备。

作为服务行业，连锁酒店的经营管理最重要的一项便是对人的管理。2024年，都市118门店数量急速上升，发展势头强劲，急需大量高素质人才的支撑，都市酒店集团再次发布文件，重申构建成熟完善人才梯队的重要性。文件指出：加强人才引进、培养、使用，以及新店开业支撑的工作，是集团当前的重要任务。为此，各直营店要把人才梯队的培养纳入门店全年工作计划中，使门店人才培养机制与公司人才战略机制上下契合，真正形成良性循环的“造血功能”系统。

都市酒店集团表示，打造雄厚的企业文化软实力，为企业进一步发展壮大找到一个强大的软实力支撑是集团不懈的追求。对于人才，既要大开大门，招贤纳士，也要注重企业员工的内部培养提升。此次店长培训是具有针对性、专业性的系统培训学习，集团希望通过此次培训为储备优秀人才，培养高素质店长，帮助旗下分店更好地施行管理。

在人才的培养方面，都市酒店集团坚持从人才的引进、培养、提升等方面实现人才梯队的构建。对于人才，坚持多渠道引进、全方位培养，

**第二篇：速8酒店树立加盟连锁品牌新方向**

速8酒店树立加盟连锁品牌新方向 2024-2-6 10:13| 发布者: 刘向楠| 查看: 25| 评论: 0|来自: 速8酒店

摘要:根据中国旅游饭店业协会的权威报告，经济型酒店是未来中国投资的趋势，当前占据中国经济型酒店行业领域的主要是中国本土的一批创业者。美国速8酒店是成功进入这个市场的极少数外国公司中的一家。经济型酒店最大...根据中国旅游饭店业协会的权威报告，经济型酒店是未来中国投资的趋势，当前占据中国经济型酒店行业领域的主要是中国本土的一批创业者。美国速8酒店是成功进入这个市场的极少数外国公司中的一家。经济型酒店最大的特点是便捷、经济、干净经济型酒店在我们国家发展非常迅猛，除了其他非必需的附加服务，大幅度降低成本，经过10几年的发展，今天中国经济型酒店的市场应经到了一个新阶段，数量成倍增长。通过对速8中国的经营实践进行行业解读，会不难发现以下发展成功的显著特点：

一、品牌，今天的消费者是对品牌产品更加青睐的，品牌不仅代表了企业的信誉，历史，同时也代表了服务质量的保证。特别是当一个消费者第一次产生购买的时候，品牌的影响力就更加凸显。加盟一个好的品牌对你酒店的成功，是事半功倍的，只有加盟一个国际性的品牌，才能保证加盟酒店的成功。一个品牌在消费者心中的树立是经过了时间和岁月的累积的，是实际的用户体验加上口口相传而沉淀下来的宝贵的财富。加盟速8酒店连锁品牌，可以从两方面来获得品牌带来的收益。一方面从投资酒店的加盟商来说，加盟一个历史悠久，有实力的品牌是投资回报的保障，经过多年的运营经验，速8从美国到中国，体系日益完善，发展更加成熟稳健;另一方面从住店的客人来看，选择一家连锁的品牌，可以是对在路上旅行的客人们的一个安全舒适的保障。当一个客人在异地他乡，看到一个熟悉的店招，品牌，都是一种温暖的体会，让客人踏实放心。

二、成功的运作酒店的模式：有了品牌和强大的公司背景，还要考虑公司是否有成功运作的模式;成功的模式，是需要用时间和成功运营来证明的。速8有34年成功运营2100家的经历，在美国，在中国，因地制宜，因材施教，结合当地的特色，不断的总结和完善自身的运营体系，使其更加成熟。速8来着美国，在中国更多的发挥各地方业主的主观能动性，积极与业主配合，开出了各有文化特色的酒店。

当然，运营酒店时机的选择是非常重要的，每家经济型酒店品牌进入时机好，就可以先入主取得成功先机。目前速8在全国已经拥有430多家开业或即将开业的酒店，速8对未来在中国市场的发展充满信心。

**第三篇：海信人才战略与人本管理(doc 8)**

学知网（www.china-study.net），专注于提供优质的管理培训课程

与服务。

海信人才战略与人本管理

海信集团从最初成立于1969年的青岛无线电二厂，到青岛电视机厂、海信电器公司，先后涉足家电、通讯、信息、商业、房地产、智能商用设备等领域，最终发展成为目前国内著名的大型高新技术企业集团。目前，海信在全国已成功搭建一个以家电、通信、信息为主导的产业平台。1999年，海信（HiSense）获中国驰名商标。海信集团于2024年荣获了首届“全国质量管理奖”。海信在国内外现拥有20多个分公司，净资产达48亿元。已经形成了年产1000万台彩电、300万套空调、400万部CDMA手机、160万台冰箱、100万台计算机及防火墙、服务器等数码设备的强大产能。2024年销售收入273亿元，在中国电子信息百强企业中名列前茅。

海信集团作为中国电子信息产业的优秀企业之一，创业36年以来，一直坚持“技术立企”的核心价值观，是国内企业中为数不多的拥有众多在产品领域、高端技术中，拥有自主研发知识产权的企业。海信为什么能取得如此骄人成绩呢？对此，海信集团董事长周厚健曾提到：是我们在企业的发展过程中造就和引进了一大批海量管理资料下载，仅供学习研究之用，严禁用作商业用途。学知网（www.china-study.net），专注于提供优质的管理培训课程

与服务。

人才，是这些人才造就了现在的海信。这完全与海信目前所推崇的“技术是根、创新是魂、人才是本”的经营理念相吻合。海信集团始终把人才作为企业发展的创业之本、竞争之本、发展之本，对员工提供全方位、多层次的人才培训体系，作为激励人才和留住人才的法宝。下面主要针对海信以培训实施人才战略进行论述。

2、成立海信培训学院

为了降低培训成本、提高培训效益，同时为了就海信实际需要提供针对的系统培训。海信于1998年组建了自己的海信学院，对海信所需要的各类人才进行定期培训，特别是对各级员工特别是骨干人员进行有计划、有针对性的培训，并且对管理、科技岗位的人才进行长期跟踪培养，为海信培养面向21世纪的大量具有超前意识、创新意识的创新人才。海信学院对员工的培训都纳入了日常计划。几乎所有海信的管理型员工，都要在星期六上午参加一场培训。海信还要求普通员工每年接受几个小时的培训，而管理干部培训至少要超过100个小时。

几年来，海信先后建立了集团、子公司、部门三级培训管理体系，十分重视利用企业内外部知识资源培养自己的人才。海信学院每年用于教育培训的经费达 1000万元以上，每年培训的人次数都在5000人次以上，对人才队伍的质量提高海量管理资料下载，仅供学习研究之用，严禁用作商业用途。学知网（www.china-study.net），专注于提供优质的管理培训课程

与服务。

起到了极大的促进作用。另外还根据培训需求，每年举办各类骨干人员短期培训班。包括项目培训、诊断性培训、企业案例教学以及企业管理标准的培训，采用互动式教学、远程教学等多种模式。与此同时，还把海信文化的培训作为学院培训的重中之重。另外，海信集团每年都要花巨资邀请国内外专家学者，为企业的干部进行经济、管理、技术等领域前沿理论知识的讲座。比如，海信称之为洗脑风暴，即海信几乎每周都从外面请一些包括樊纲等经济学家为海信员工讲课。

对于海信的人才培训，海信集团董事长周厚健相信每个人都有把每件事做好的愿望，只要给他合适的舞台。特别是近十年来，每年用于员工培训费都高达1000多万，年年如此。

3、建立教育培训基地

海信集团一直以来极为重视人才培养，并把山东大学作为海信培养人才的重要基地。迄今为止，大多数中层以上的管理人员，都受过山东大学管理课程的培训。有人戏称山大是海信的黄埔军校，从这里培养出了黄埔一期、黄埔二期等一批批优秀管理人才。海信通过营造良好学习环境、培养创新文化氛围，已经成为激励人才、留住人才的一项有力的措施。到目前，海信的人才流失率是最少的。员工培训并没有带来海信大规模的人才流失。

海量管理资料下载，仅供学习研究之用，严禁用作商业用途。学知网（www.china-study.net），专注于提供优质的管理培训课程

与服务。

4、完善内部培训机制

海信内部培训范围广泛，层次分明，目前已经形成比较完善、健全的培训机制。海信的培训体系大致分为集团级和直属子公司级两个级别。集团级培训直接和企业战略相关，关注核心人力资源群体，侧重在职干部的提升性培训、企业文化培训、经营管理知识培训、专业知识和技能培训、新员工培训和海外人才的国际化培训；直属子公司级培训直接和业务职能相关，侧重专项业务技能培训。通过不同层次的培训，使不同等级的员工培训都能接受到员工培训，效果也格外明显。

5、加强外部合作培养

与高校、科研院所合作，培养自己的高层次人才。截止到2024年9月，依托设立在海信学院的博士后工作站，与中国科学院、西安交通大学、天津大学等 6家高校博士后流动站建立合作关系，有11位博士在海信研修博士后；与北京大学合作开办工商管理课程进修班，有40多位管理干部攻读MBA课程；与北京航空航天大学合作开办工程硕士班，有50位研发人才攻读工程硕士，其中19位已获硕士学位。通过一系列的外部合作培养方式，来提升海信集团员工的整体素质水平。

海量管理资料下载，仅供学习研究之用，严禁用作商业用途。学知网（www.china-study.net），专注于提供优质的管理培训课程

与服务。

一、人才战略为海信第一战略

海信集团在其创业之初就深深明白了一点，人是企业最宝贵的，也是最昂贵的资源，更是一种战略性的资源。所以海信把人才战略视为海信第一战略。在海信，企业有三大资源：一是人力资源，二是经济资源，三是信息资源。其中，人力资源被认为是第一大资源。也正如海信集团董事长周厚健生在他的《企业经营的人本战略》一文中写道：“一个成功的企业，首先生产的应该是人，其次才是产品。”，就是这种“生产人”的理论给海信赋予这样一种文化：把人当作主体，把人当作目的，一切以人为中心。目前海信的“敬人、敬业、创新、高效”企业精神中，“敬人”作为海信企业文化之核心，这反映了海信集团之厚德载物的仁爱思想和人本主义。海信的“敬人”核心文化也不仅仅是口号，而是一种比较宽泛的企业内外界定的企业精神体现。“敬人”对内表现为尊重员工的人格与尊严，尊重员工创造的价值，提倡公平竞争，不断赋予员工有挑战性的工作目标和广阔的发展空间，达到企业和员工的双赢。对外表现为尊重外部公众的需求和经济利益，在研发上真正投入、设计上人性至上、制造上精益求精、服务上诚心诚意，宣传上实事求是。

海信集团也清醒地意识到，国际市场的竞争越来越激烈，而这种竞争的实质是人才的竞争。海信始终如一的把“人才战略”作为海信的第一战略。海信集团董事海量管理资料下载，仅供学习研究之用，严禁用作商业用途。学知网（www.china-study.net），专注于提供优质的管理培训课程

与服务。

长周厚健坚信，一流的人才是建设一流企业的基础。所以海信最需要的是人才。为了确保“人才战略”的实施，海信集团确立了“人才为本、技术是根、创新是魂”的企业理念，将“人才工程”建设列为企业的第一工程。海信还将技术研发、市场营销、管理和制造等四个方面的人才队伍列为企业的“人才工程”的重点。海信认为胜任本职工作就是人才，创新开拓就是优秀人才。无论是博士、硕士及高级管理人员，还是战斗在生产、销售、科研、服务一线，用自己勤劳的双手，发挥自己聪明才智，不断开创海信事业的普通工人、管理人员、营销人员、普通科研工作者，都同样是海信不断发展、不可或缺的优秀人才。

二、人才培养

对于人才培养，海信认为到，企业的竞争根本就是人才的竞争，竞争的取胜就是人才的取胜；公司的事业追求必须与个人的事业追求要统一，要让每个人在为公司工作的同时，使自己的“美梦”成真；企业和职工是一个利益共同体等等。就是基于这些认识，海信集团逐渐变为“人本海信”，就是以人力战略为导向，海信确立了“五个人”的海信人才观，即求人、用人、育人、晋人与留人。在这“五个人”中，海信集团董事长周厚健认为“求人”只是第一步，“留人”比“求人”更重要。因为人才流动的成本，大约是人才培训成本的1.5到3倍。所以海信不仅倾力吸纳、招聘人才，而且还采取多种措施来激励人才，留住人才，并且通过海量管理资料下载，仅供学习研究之用，严禁用作商业用途。学知网（www.china-study.net），专注于提供优质的管理培训课程

与服务。

构筑全方位、多层次的人才培训体系，把海信打造成一个学习型企业，造就一批又一批与时俱进的现代新型国际人才。

海信一直以来比较重视人才的引进。自90年代初，海信便开始通过人才市场和全国一些重点院校大量招聘优秀毕业生，在各大各高校，应聘者的往往以超过 10:1的比例去竞争一个海信职位。1992年以来，每年都接受数百名大学生。到目前为止，海信员工中，本科以上学历达到3000名，占集团总人数的 40%，管理人员和技术人员工更高，甚至到达到90%，博士（后）、博士研究生达300余名，技术研发人才1000多名。大量优秀的专业技术人才的聚集造就了如今蒸蒸日上的海信集团，形成了“聚天下英才，建百年海信”之势。

海信不仅在引进人才方面做得很优秀，其实在对人才的培训和教育方面也是做得很到位。海信认为“求财先求才，用人需育人”，并把育人作为人才战略能否切实落实的根本。通过建立创新育人机制，海信养精蓄锐，授人以渔。众所周知，培训和教育是留住人才的必然方式，也是现代企业持续发展的不竭动力。现代企业都形成一点共识，信息化与全球化时代的到来，现代企业的竞争已从产品的竞争演变为人的竞争。要想赢得竞争，就必须培训员工。培训与教育是员工不断成长的动力和源泉，也是企业吸引人才、留住人才的重要条件。海信早早就意识到这一点。海信相信，与其承诺终生雇佣一个员工，不如承诺不断提高员工的能力。海量管理资料下载，仅供学习研究之用，严禁用作商业用途。学知网（www.china-study.net），专注于提供优质的管理培训课程

与服务。

所以海信尤其重视员工培训，并把育人作为其人力资源的重点。那么海信的培训体系究竟如何？

1、强调针对性的精心培训

对于员工培训，海信集团董事长周厚健认为，员工在岗培训尤为重要。据有关研究成果显示，对雇员进行精心的培训是日本企业发展速度超过美国同行企业的重要原因。海信培训具有较强的针对性，即针对不同的人，不同的层次，采取不同的培训。如在2024年夏天，海信集团人力资源就有一个选拔和培养直属公司的经营层干部讨论如何对其进行培训方案，但是由于针对性不强，而被海信集团董事长周厚健想象不出效果来一口否决，并指出培训针对性不强，必然会导致培训者对培训兴趣下降，热情消退，最后培训也起不到应有的效果。

尤其是针对海信研发中心的培训，海信也是毫不松懈。海信集团拥有国家级的企业技术中心，建有国家一流的博士后科研工作站，每年承担十多项的国家级项目。技术中心不仅是海信的研发基地，而且是海信的新产业孵化器和人才培育中心。技术中心不仅有高学历的博士、硕士，而且也有自学成才的技术人员。人才培训作为技术中心研发的基础。每年，技术中心参加国内为培训约400多人次，与国内外先进科技企业进行技术交流300余次。就技术中心的每一位员工平均每年都海量管理资料下载，仅供学习研究之用，严禁用作商业用途。学知网（www.china-study.net），专注于提供优质的管理培训课程

与服务。

有2到3次的学习机会。同时，海信信息技术中心的56名员工平均每人的培训成本均已超过8000元，这还没包括免费的培训。

此外，海信集团还专门成立海信培训学院、建立教育培训基地、完善内部培训机制和加强外部合作等方式，构建海信全方位、多层次培训体系。

学知网推荐：企业培训

管理培训

研修班

总裁研修班

营销管理研修班

房地产研修班

清华大学总裁班

企业管理研修班

北京大学总裁班

工商管理研修班

在职博士

在职硕士

海量管理资料下载，仅供学习研究之用，严禁用作商业用途。

**第四篇：恒8酒店加盟员工心态认知**

恒8酒店加盟:员工心态认知

很多时候，酒店通常把员工良好心态的形成归功于酒店的培养，而把不良心态归咎于员工“本性”的显露，很少对由于自身不当的管理对员工心态产生的不良影响进行检讨。其实，员工表现出的某些不良心态，在很大程度上是酒店管理层造成的。恒8连锁酒店认为酒店管理层主要存在以下几种不良心态

墨守成规：

存在这种心态的人数较少，表现为学识低、业务能力一般、满足于现状，多见于进店时间较长，年龄稍长的中、高层酒店管理人员。

惟利是图：

人数较多，表现为学识低、业务能力和社会活动能力较强。表面上对领导惟命是从，其实心里却打着小算盘，拼命保住自己的领地，以最大可能获取利益，较轻视酒店的长远利益和员工的利益。多见于处于“肥缺”位置的中、下层酒店管理人员。

怨声载道：

人数不多，表现为学识稍高、业务能力较弱。他们一方面指责酒店的不是，而另一方面又无力改变现状，在牢骚满腹、郁郁寡欢中虚度时日。多见于中、下层酒店管理人员及部分外地员工。

急功近利：

人数较少，表现为有一定学识和能力，对目前个人发展情况不满足，一旦遇到更好的去处便立马离去，是“潜在反叛者”。多见于中、下层酒店管理人员。

**第五篇：员工培训教案8（本站推荐）**

更换离心泵对轮胶垫

一、事故案例

最近遇到了一台单级离心泵，一启动就有很大的噪音，解体检查电机和泵声音都正常，怀疑是中心不正的原因，经找正，发现张口一面大一面小，并且张口大的一面（或小的一面）始终跟着对轮转动而移动，（正常来说应该是如果上张口大，不管怎么转对轮都是上张口大【泵和电机相连的情况下】，不会跟到下面把？）所以应该不是中心没有找对的原因，感觉像是对轮歪导致的中心不准，最重要的一条

对轮中间的橡胶垫总被磨坏

（那个橡胶垫不是有六个突出来的头嘛，每次都是隔一个坏一个，每次都是有三个被磨坏）

换了新的橡胶垫以后就可以正常的使用半天到一天，之后又会出现噪音，然后橡胶垫又出现磨损，请大家给分析原因！

梅花联轴器找正不好，检查时候把胶垫撤下，用千分表或钢板尺卡住，旋转另一侧联轴器，观察跳动量。在量两对轮之间间隙，多测几点。看看偏差多少。解决方法，从新装对轮，轴磨损大了长肉加工或者包铜皮。上下不对正，可以用垫片垫起电机或泵，一个钳工带两人解决问题

二、操作作业流程：

切断电源—取下护罩—拆卸电机螺栓—移动电机—更换胶垫—上电机螺栓—调整水平—试运

三、风险及控制：

1、操作不当：操作时体位不正确，工具滑脱，易发生工具伤人、人员滑倒事故，配合不当易发生人员伤害。

2、触电：停送电操作、接地不良，易发生触电事故。

四、准备及操作步骤：

1、穿戴好劳动保护用品。

2、准备好合适的工具用具 新胶垫，撬杠，扳手，破布，3、切断电机电源。

4、松开对轮螺栓及电动机底座的固定螺丝，移动电动机。

5、装好新对轮胶垫，紧固对轮螺栓，上好电机固定螺栓,调整电机水平，然后紧固电机螺栓。更换过程中要平稳操作，互相配合，防止挤伤、压伤

6、清除机泵周围障碍物，启动电机正常运转。

7、回收工具。

五、应急处置：

1、发生人员伤害时，应立即停止操作，并进行现场止血、包扎等。

2、若伤势较重，应立即拨打120紧急求助，并同时向队长汇报

3、人员触电，进行断电把伤员救治到通风安全地点，进行急救，（人工呼吸法、心脏复苏法等急救方法）若伤势较重，应立即拨打120紧急求助，并同时向队长汇报。

配置10%氯化钠溶液操作

一、风险及控制：

人员伤害：玻璃器皿易碎、易造成划伤。

二、准备及操作步骤：

1、穿戴好劳保用品。

2、准备好合适的工具、用具

固体氯化钠，试剂瓶，烧杯，玻璃棒，钥匙，洗瓶，滤纸，标签，天平，量筒

3、计算需要的氯化钠质量，计算要准确，即100\*10%=10克。

4、用天平称取10克固体氯化钠，放入烧瓶中。

5、用量筒量取90毫升蒸馏水缓慢倒入装固体氯化钠的烧瓶中，边倒边晃动烧瓶，并且用玻璃棒搅拌，直到完全溶解，剩下的蒸馏水留用。

6、将溶解的氯化钠溶液倒入100毫升的试剂瓶中，烧杯，玻璃棒用剩余的蒸馏水清洗3次，清洗液倒入试剂瓶中后充分摇匀。

7、填写标签，贴到试剂瓶上。

三、技术要求：

1、要准确计算称量氯化钠固体，要准确到0.1克。

2、转移氯化钠溶液时要把烧杯和玻璃棒清洗3次，冲洗液要倒入试剂瓶中。

3、填写标签要完整准确，包括溶液名称，浓度配置人，时间，有效期

四、应急处置：

1、若发生人员伤害，应立即停止操作，并进行现场紧急处理。

2、若伤势较重，应立即拨打“120”紧急救助。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！