

# 解决连锁餐饮企业“人才荒”，经营管理中建立培训体系不容忽视

产品名称	解决连锁餐饮企业“人才荒”，经营管理中建立培训体系不容忽视
公司名称	必熏企业管理咨询（上海）有限公司
价格	.00/件
规格参数	
公司地址	上海市徐汇区桂平路481号16幢6层612室
联系电话	13162852390

## 产品详情

日本前优衣库大学校长、前麦当劳大学校长、现H&G必熏咨询中国创始人兼董事长有本均根据自己的工作经验和人才管理的思考，撰写了《零售人才战略》这本开创性的著作。他提出了“人就是公司的财富”的理念，即“人财”，强调企业应该将招聘进来的人才培养成留得住的人才，要解决连锁餐饮“人才荒”的问题，那么建立一套有效的培训体系是刻不容缓的。以下是H&G必熏的一些建议：

- 应用技术和技能培训：**利用技术手段，如移动学习平台、在线培训课程等，提供灵活的学习途径，帮助员工随时随地进行培训。这可以减少时间和空间限制，方便员工进行学习。
- 建立导师制度：**创建导师制度，将有经验和技能的员工指导和培养新人。导师可以分享工作经验、提供实际指导，并帮助新员工快速融入工作环境。
- 吸引和留住人才：**为了激发员工的学习热情，可以建立一定的激励机制，提供具有竞争力的福利待遇和发展机会，例如提供良好的薪酬、晋升机会、培训计划、员工福利等，以吸引和留住优秀人才。
- 提供全面的培训内容：**制定全面的培训计划，覆盖从基本的餐饮服务技能到管理和领导能力的培训。此外，还可以包括卫生健康知识、食品安全培训等。

**建立科学的培训计划：**连锁餐饮企业需要针对不同岗位制定科学的培训计划。这些计划应该包括明确的培训内容、时间、目标以及评估标准。

**建立完善的培训制度：**制定一套完整的培训制度，确保所有员工都能按照规定接受培训。同时，对于新员工，应该进行入职培训，并对现有员工进行定期的回炉培训。

**制定多样化的培训方式：**考虑到连锁餐饮企业的特点，应该采取多种形式的培训方式，如线上培训、实地培训等。这样可以满足不同员工的学习需求，提高培训效果。

**强化培训内容与实践结合：**连锁餐饮企业的培训内容应该与实践相结合，确保员工在掌握理论知识的同时，也能熟练掌握实际操作技能。

5. 定期评估和反馈：建立评估机制，定期评估培训效果，并向员工提供反馈。这可以帮助员工了解自己的进展情况，同时也为企业提供改进和调整培训计划的依据。
6. 与相关院校和机构合作：与高等院校、职业培训机构等建立合作关系，共同开展教育培训项目，为员工提供更系统和专业的培训，提高行业整体素质。
7. 建立持续学习文化：鼓励员工不断学习和发展，制定激励机制，如奖励和晋升制度，以激发员工的学习动力。

通过以上措施，连锁餐饮企业可以建立起一套完善的培训体系，解决“人才荒”的问题，提高企业的整体竞争力。

总之，培训的目的是为了在实际工作中应用所学。因此，根据培训内容，需要对工作中的环节提出要求，员工必须严格按照培训要求进行工作。在建立人才培训体系时，企业应该根据自身情况和需求制定具体的方案，并结合不同的培训方法和资源，全面提高员工的技能和素质，从而解决人才荒问题。