# 2024年企业培训工作总结(实用8篇)

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2024-01-22

*总结是对前段社会实践活动进行全面回顾、检查的文种，这决定了总结有很强的客观性特征。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。企业培训工作总结篇一听了x老师两次的课程培训，我...*

总结是对前段社会实践活动进行全面回顾、检查的文种，这决定了总结有很强的客观性特征。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

**企业培训工作总结篇一**

听了x老师两次的课程培训，我的收获是颇多的。生活中，我们每个人都面临许许多多选择，我们可以选择自己的职业，也可以规划自己的未来。由于每个人的阅历不尽相同，所以大家对生活的理解也不同，彼此的思想观念也有很大的差异。人就这么一辈子!因此有人选择了索取与享受，而有人则选择了给予与奉献，还有大量非常善良但心态与行动却一直在摇摆的寻常百姓。这也就形成了日常的文化差异。现对这次培训加以总结。

一、管理核心。

我们公司管理的核心是“以人为本”，有人这样说，一个企业应是一所学校、一支军队和一个家庭，这种比喻确实有其道理，他告诉我们一个企业要拥有一个能使自己的员工能通过学习，不断提高自身素质的环境，这也许是企业人才来源的最好的途径。首先我们应该认识到，什么样的人才是企业优秀的人才?一个企业的优秀人才，应该是深知企业的文化，在思想上能有机地溶入企业的文化中成为一个整体，同时具备能创造性地、出色地完成本职工作的能力，特别是前者尤为重要。

来到公司就职，我们每个人都有一种期待：希望通过自身的奋斗来实现自我价值，同时获得合理公平的回报。这种回报不仅仅是物质上的，而且也包括精神上的。有时，绝对公平是没有的，但如果失去了基本的公平，一个团队就不可能团结，分崩瓦解只是迟早的问题。怎样让这个团队拧成一股绳，发挥出最大最好的效应，是我们迫切需思索的问题!

二、工作原则。

我们在工作的过程中应该贯彻“堂堂正正为人、兢兢业业做事”的原则，而不是把它当成一种口号，而是把它切切实实地融入到具体的工作和公司的经营活动中。创新、超越、团结、务实这是公司的企业文化的一种体现，以服从组织、团队合作、责任敬业、诚实守信和自我批判等的企业价值观和文化为依据，这种文化与管理，是公司发展过程中多年经验的积累与沉淀，是公司人集体智慧的结晶。

三、企业文化。

一个企业如何建立自己的企业文化，我认为没有固定的模式，我们要通过工作的实践来不断的学习，积极地注意吸纳其它企业的先进思想，结合公司的实际和自己的员工来共同建立的一种文化。如经营理念、管理理念、服务理念、风险理念、人才理念等等一系列形成企业文化的一个组成部分。

一个拥有优秀文化的企业，在今后的市场竞争中，才可能得以生存和发展，其资本才可能不断增加，而且成为真正有价值的资本，否则，再多的资本也不过是一堆废纸，因为它会在今后的市场竞争中逐渐丧失。公司的企业的文化是开放的、包容和不断发展的，所以只要我们继承这种文化，并将其发扬光大，集体团结一致共同奋斗，我们有理由相信明天会更好!

**企业培训工作总结篇二**

当新员工刚刚进入公司的时候肯定会对自己的工作不太熟悉，因此这个时候就应该对员工进行培训，让他们自己总结经验。以下是由本站小编为大家整理的“20xx企业培训。

”，仅供参考，欢迎大家阅读。

在五个多月的时间里，工作与学习并存。在领导与同事的关心及指导下，熟悉了工作环境，结识了工作同事，掌握了。

岗位职责。

充实了工作内容完成了工作任务。现就这五个多月来开展的主要工作做简要总结。

一、培训情况。

1、组织实施新员工入职培训：严格按照新员工入职培训流程，x月至x月，新员工入职培训共组织实施了xx期，受教育员工x人，平均每期参加xx人，入职培训。

规章制度。

质量管理安全环保教育三门课程覆盖率为100%.

2、关于公司级及单位培训：x月至x月公司级培训共实施场，培训人数为x人，重点落在机动部组织的点检技能与案例分析、设备维护及检修操作规程培训，安环部组织的生产安全事故综合。

应急预案。

煤气防护相关知识培训以及能源管理中心组织的节能技术培训;x月至x月各单位培训实施场，培训人数为x人，各单位的培训重点落在安全环保工艺质量技能操作等方面。

3、特种作业人员培训考证情况：在领导的指导下，x月组织炼钢厂考证，人数为x人;x月组织动力厂考证，人数为xx人，报名完毕，等待对方培训考证通知;x月组织人员考证，人数为xx人。与此同时，在领导的指导下，组织实施了在x月接收xx人来公司实操，待实操考试结束后优先录取了xx人;x月接收了xx人来公司实操，待实操考试结束后优先录取了xx人，及时填补了离职给公司带来的较大人员的缺口。

二、常规培训管理情况。

1、培训设施管理情况：所有培训教室使用场，培训设施依旧保持原样，教室每次培训结束之后都有要求单位进行清扫卫生，并且每星期都有去检查实施情况，教室在使用期间，通过对各单位的协调沟通，没有发生一起在时间上有冲突的情况;培训教室的使用，除了每周二、周五定期的新员工入职培训外，还用于了其余单位的培训、考试及会议，教室卫生每星期都有让阿姨进行打扫;关于电脑和投影仪的借用，由于培训设备欠缺，在十分必要的情况下，有单位需要借用培训设备，每次单位借用都有要求其单位领导签字的申请单，至今没有发生培训设备异常现象。

2、培训资料收集情况：每次培训结束之后，都会及时催交各单位培训资料，共收集培训资料纸制版份。

培训资料收集时，并不是所有的资料都完全按照了资料提交要求进行的，这是提交资料的不足之处;同时，各单位提交资料时，没有要求其提供电子版，这是今后一定要进行改善的地方。

3、关于特种作业台账的管理：自从特种作业人员信息台账出来之后，依据台账的信息，都及时通知了单位需要复审的人员进行复审，没有因为一人由于通知不及时导致证书失效的情况发生。由于公司离职和入职的人员每天都处在变动之中，因此要求了各单位将部门台账每两个月将更新的信息发来汇总，等到明年，即将由两个月提交一次新台账改为到一个月提交一次，以便更及时的掌握公司特种作业人员信息。

三、培训工作开展中出现的问题及对策。

对于公司领导批准的年度培训计划，一般情况下应该按照计划执行，若不能执行，应该提前告知并用纸制材料说明原因，这方面不少单位没有这样做。

在明年，培训管理员将加大对年度培训计划的落实监督力，每月月初将通知有计划的单位进行计划的落实，如不能落实年度培训计划，将要求其提供书面说明材料以备查验。

为期七天的培训结束了，七天下来说实话是有些累，但是内心却感到十分充实，因为这是我们迈出校门走向社会的第一课。总结这几天的学习，我得出两个方面的重要经验，一个方面的经验是做事经验，另一个经验就是做人的经验，这两条经验十分珍贵，因为他们是我们的前辈经过实践得出来的，他们能够毫无保留的传授给我们，很值得我们思考和学习。

一、做事方面，就是关于我们的工作的具体知识。

首先我们接触到的就是企业的财务知识讲座，财务知识虽然听起来是比较难懂，有些还是一些财务上的专业名词，理解起来确实有些困难，但是我们还是很认真的听了下来，因为财务问题就实实在在的在我们身边，一堂课结束，收获甚多，我们对企业的资金运转、流动和其他的一些计算方法有了一个大体的了解。

二、建筑施工性的企业要注意安全的问题。

建筑施工企业不同于其他性质的企业，建筑施工企业一旦出现安全问题，那就是大问题。所以公司特意安排工程部的x经理给我们讲一堂有关于建筑安全的讲座显得是那么的必要和及时，这堂课讲的非常到位，考虑到我们是新来的大学生，x经理讲的很细致很通俗，用最简略的语言，最短的时间，给我们上了一堂意义深远而且即将影响我们一生的安全课程，一堂课下来，建筑安全意识早已深深地在我们的内心扎下了根。

三、切合我们的实际的单位的培训。

首先请了公司主管宣传的x部长给我们进行了关于新闻基础知识的讲座，新闻是我的专业，听起来格外的亲切，温故而知新。最重要的是x部长给我们的鼓励，它鼓励我们要多写勤练，并且积极向公司的各级媒体投稿。x部长的真诚和殷切深深的打动了我们，我暗暗的下了决心一定不辜负x部长给予我们的期待和信任，为公司争光。

四、公司的领导给我们讲课。

x总是公司的老前辈，也是公司的技术核心，x总的课讲的十分精彩，他用powerpoint幻灯片的形式，图文并茂的给我们讲述了门窗的基础知识，使我们间理解透彻，记忆深刻。讲完课之后，x总又亲自带队，领我们到公司的加工车，让我们参观了门窗的加工流程，对x总所讲的知识又是一个巩固的提高。

如果说做事是一个人的肉体的话，那么做人就是这个人的灵魂。相对于做事，做人显得尤为重要，要做事先做人，已经成为我们的共识。

五、《新员工职业生涯规划》课程。

接下来的《新员工职业生涯规划》课程，由公司的人力资源部的x老师给我们进行。职业生涯规划，以前是一个很遥远很神秘的话题，而现在它却实实在在的摆在我们的面前，x老师以一个专业人士的角度，给我们介绍了什么是职业生涯规划，以及怎么进行职业生涯规划。

她给我们介绍了，我们进行人力资源管理的目的是岗位与人的匹配，关注的重点从过去的单纯对岗位的关注，要求人一味的满足岗位的需要，转变为追求人与岗位的特征的匹配，提高员工的适岗率在选对人的前提下去培养人。客上陈老师更是语重心长的对我们说，我们做人一定要与人为善，她举了一个很简单的例子，说你打出去一拳，反弹回来的是一拳有时候还不止一拳。她告诉我们要有业务变革的能力、业务运作能力、人际关系能力。这些知识的传授是我们深深的感受到了我们在用人上的风格和特点，更反映出了公司用人原则的理性和成熟。

xx公司自xx年年导入精益生产以来，坚持贯彻落实建设精益生产型企业、组织学习型企业、培养学习型干部、培育学习型员工的精神，牢固树立“培训是公司的长效投入，是发展的最大后劲，是员工的最大福利”的理念，紧紧围绕公司培训目标，贯彻落实每周一课的培训机制;加强基础理论教育、基本知识学习、基本技能操作培训;提高员工技术业务素质和干部管理水平开展工作，做到一般人员普遍培训、骨干人员重点培训、紧缺人员抓紧培训、优秀人员奖励培训，进一步提高了一线操作员工队伍的整体素质，为公司适应快速发展做好人才、技术储备，提供了人才保证和支持。

公司现有员工多人，其中管理人员多人，专业技术人员多人。下设两个事业部，xx个管理部门。今年按照《xx公司员工。

》的要求，公司举办各种培训班xx期，培训相关人员x人次。车间级培训xx期，培训员工x人次。参加外部优秀企业参观交流学习等外部培训多人次，组织到xx大学在职研修x人。通过采取岗位培训与现场操作相结合、集中学习与分散学习相结合、专家授课与员工自学相结合等多种灵活方式，较好地完成了岗位培训、操作技能培训、继续教育等全年培训任务，实行培训计划执行率100%、员工参培率100%的工作目标。

坚持不懈地开展“建设精益生产型企业、组织学习型企业、培养学习型干部、培育学习型员工”活动，增强开发好“第一资源”的能力精益生产确切的说就是日本丰田式生产方式，自公司导入精益生产以来，取得了显著的成果。公司与精益生产管理咨询公司合作，不断组织精益生产理论与实践的培训，有效推进企业的精益之路。

创建学习型组织的理论是美国管理大师彼得·圣吉提出的。他在《第五项修炼》中做了精辟的论述，认为未来最成功的企业将是“学习型组织”的企业。在工作头绪多、任务重的形势下，我们公司提出建设精益生产型企业、建设学习型公司、培养学习型干部、培育学习型员工，究其原因有三：其一，这是每名员工认清xx公司面临的生存、发展形势，全面提升员工队伍素质、适应快速发展的需要。其二，这是当前开展精益生产，培养多能工，着力解决员工技能问题，寻找并形成适合精益生产特点的技术体系的需要。其三，对于学习，大家都比较重视，而实际上学习很容易被日常工作所冲淡，当工作与学习发生矛盾的时候，往往是学习让路，使学习很难坚持不懈，见不到理想效果。

我们公司领导班子认为，无论干部管理能力还是员工队伍素质建设等重要工作要真正取得实质性进展，只有坚持开展“创新学习型组织、培养知识型员工”活动是一条有效途径，也是一项战略举措。选择了学习就是选择了进步。在科技发展日新月异的今天，知识的“折旧率”日益加快，“老化率”日益提高，昨天的饱学之士如果不是今日的勤学之人，将必然落伍。

创建学习型企业就是要求各级管理者真正把学习作为一种生活习惯、一种生存需要、一种事业根基、一种精神追求、一种思想境界，实现学习的制度化、规范化、自觉化和长期化，并在学习的过程中提高进一步学习的能力，在学习中改变心智模式，学会系统思考，用知识和发展的眼光解决前进中问题。

按照公司提出的工作思路和要求，我们公司在重视技术、尊重人才、培养人才、储备人才上不断探索，为人才的发展搭建平台。一是制定公司近期和远期人才规划，落实人才培训措施;二是拓宽用人渠道，完善用人机制，所有干部从一线开始成长，彻底打破界限，不拘一格选用人才，着眼于激发人才的活力，创造公开、平等、竞争、择优的用人环境;三是建立人才激励机制，大力开展提案改善激励制度，对解决生产、管理方面难题的给予奖励，在增储上产、降本创效方面有突出贡献的给予重奖。xx公司着力建立不拘一格的用人机制，做到“不以资格论贡献，不以阅历论现在，不以级别论能力，不以职称论称职，不以文凭论水平”。

“赛马”不“相马”，让优秀的人才在“赛马”中脱颖而出。有“赛场”提供，给人才以适合发挥才能的岗位;有“跑道”划分，有序竞争;有比赛规则，实行合理的奖励体系。在人才选拔过程中，注重选拔与公司核心价值相一致的人才，对有各种特长的人实行人才储备。过去的人才管理把人视作蜡烛，不停地燃烧直至告别社会舞台，而现在，把人才看作是资源，人好比蓄电池，可以不断地充电、放电。

现在的管理强调人和岗位适配，强调人才的岗位锻炼。对人才的管理不仅是让他为企业创造财富，同时也要让他寻找到最合适的岗位，最大限度地发挥自身潜能，有利于让每个员工都通过“赛跑”竞争上岗来追求自己的价值。使员工切实感受到企业对他们个人成长的重视和关心，增强员工的忠诚度、责任感和归属感。

落实每周一课的机制，开发好人才“第一资源”，为发展提供强有力的支持xx公司一直把培养一支优秀的员工队伍作为实现跨越式发展的基础。让每名员工认清xx公司面临的生存、发展形势，将全面提升员工队伍素质以适应精益生产需要转化成员工的自觉行动公司培训工作总结工作总结。公司领导带队深入基层进行多角度的宣讲：从发展前景上，从员工的切身利益上，进行宣传教育。通过宣讲，公司员工认识到：只有公司的稳定发展，才有员工个人发展的舞台，才有切身利益的长久保障;而公司的发展则需要每一名员工发挥出个人的才能。

公司落实每周一课，规定每周三为xx公司的学习日，强化基础理论教育、基本知识学习、基本技能操作培训，以文化力增强凝聚力，以执行力促进发展力。通过采取集中授课与自学相结合、课堂教学与实际操作相结合的方法，实施多能工的技能培训，着力培养和造就复合型岗位优秀人才。日常培训做到“三个突出”，即突出重点岗位关重工序岗位培训，突出标准化操作培训，突出新工艺、新技术培训。

一线工人推行精益生产的“四阶段”培训法，培训内容在岗位上落实、培训基本功在岗位上进行、培训效果在岗位上体现，使其培训效率大幅提升。优化培训措施，突出针对性和实效性。

经过公司举行的这次培训，让我们体验到了军事生活，也进一步了解到公司的企业文化，发展目标，和规划等，同时也学习到作为销售人员所必备的产品知识，在培训老师讲的几个细节，以及列举的案例，对我们帮助很大，使我受益匪浅所以，我要求自己在工作中努力学习，在实践中慢慢成长。以下是我这次培训的总结。

首先公司为我们按排了两天的军训，体现了公司对员工素质培训的注重，以及团队建设理念的注重，在这两天里，我体验了做为一名军人的荣耀，从站军姿，行军礼，到跑步，每一个动作都要做到位，做到统一规范，队列整齐，口号响亮，特别是大集合时，每一名队员都要以最快迅速到位，案经过这两的训练，我们能明显的感受到自己的进步，做事有组织性，不单独行动，也培养了我们吃苦耐劳的精神，同时也磨练了坚强的意志力和执行力，在军训期间教官组织我们唱歌，做游戏，不仅增加我们同事之间的团结友爱，也更明白了团队的力量是最大的，只有我们团一致才能更好的完成任务。

其次公司安排了四天的企业文化培训，以及时间管理，工商法律相关知识，之歌的学习，更重要的是董事长座谈，让我深深体会到企业对我们新员工的重视，在培训期间我更加了解企业的创业史，发展史以及公司未来也就是第三次创业的总体目标，让我们更明确了在发展的奋斗目标，做好个人定位，在x总座谈会上给我更多的是感动和意外，感动的是x总在百忙之中抽出时间参加这次座谈，并且在每回答一个问题都会站起来，问一句“我这样回答你们是否满意”意外的是x总是那么的有激情，那么的和谒可亲，一点也没有那种和成功人士在一起的压迫感，在这期间x总给我们谈公司的创业经厉及以后的发展方向，回答了我们提出了一些问题，让我们对公司的企业文化以及第三次创业有了更深的认识，最后在x总离开时，我们体人员为x总演唱之歌，虽然只学了不到两天，但我们都努力做到最好，功夫不负有心人，我们得到了x总的认可。

最后四天我们学习了产品知识。我是做销售的，在这次培训中，产品知识的培训是非常丰富的，从汽车基本知识，到展厅接待需求分析，以及装具的相关业务等课程，让我们更加认识到做为一销售人员掌握好知识是多么的重要，只有掌握了产品知识，才能更好的给客户讲解，让客户认可我们，这就需要我不断提升自我价值，严格要求自我，时刻提醒自己做好每一项销售流程，做好客户满意，在以后的工作台中，我会不断努力，不断学习，为做一名优秀的销售人员而努力，为做一名忠诚的四有人而奋斗，我相信在不久的将来，我会以优秀的业绩来回报公司，为公司的发展做出自己的贡献。

为了进一步提高职工的业务技能水平，培养适应企业发展需要的专业型人才。根据公司年初安排，研究商议，现就我科于20xx年8月27日聘请专业技术人员，组织生产一线人员在公司会议室，进行了软水化验及服务礼仪等业务培训。培训内容软水处理及常见各类故障的分析处理、收费员服务礼仪培训等。现就培训工作总结如下：

一、精心组织，分工明确，合理按排。

我科为组织好此次业务培训工作，为确保此次业务培训工作顺利开展，取得实效，特成立了活动领导小组，组长为贺大权书记担任，副组长为工会主席罗玮同志担任，成员为公司各分管领导。下设办公室，由我生产科科长蔡小军同志担任。由于组织严密，分工明确，本次培训工作圆满完成，取得了好的成绩和效果。

二、各岗位职工学习气氛浓厚，学习热情高。

本次培训各岗位职工一改往年走过场的态度，本着认真学习，提高自己的态度。课堂上职工积极发言，向老师提问，认真记学习笔记。有新的知识点，都不断的主动向培训老师提问并提出自己的看法。有的同志由于记忆力、理解力的差距，甚至一次两次，不厌其烦的向老师提问，直到自己完全理解后，然后做好笔记。这充分表现了学员们积极认真的态度。

三、严格考核，确保培训成绩真实有效。

学习结束，组织统一考试，本次两项培训都采取笔试以及实际演练两项考核，在软水化验培训中，职工们亲自动手，积极学习的结果，使得在实际操作考核中个个都能熟练掌握，培训合格率达100%，在理论考试中，关于培训中的内容，基本都能达到要求，成绩均为优异。服务礼仪及服务规范培训，在学习课件中，培训老师带领大家模拟操作，模拟场景要求两个学员互相交换角色进行训练，每个职工都亲自参与，大大提高了职工积极主动的能力。通过严格考核，所有职工培训的合格率达96%以上。

通过学习，职工的业务水平有了一定的提高，同时大家深深感到自己专业知识的欠缺，与供热发展的形势不相符，认为了适应新形势发展，一定要更加努力学习专业知识，所有在明年的培训中，我们将继续按照今年的培训模式进行。(教师继续教育总结)。

在今后的业务培训中，我们将继续按照贯彻实践科学发展观为指导思想，结合公司“供热十项标准”，通过岗位培训，强化业务素质，全面提高生产系统各岗位人员专业技术能力和岗位操作能力，实现创建一流职工队伍，一流行业形象、一流工作业绩的目标，不断寻求新的业务知识，不断创新工作模式，为了的不断提高自己的业务能力，我们每个职工都将以更加昂扬的斗志，更高的工作热情投入到工作中去。为保证供热工作顺利，高效开展而不断的充实自己，不断加强自己的业务能力，为企业的发展做出自己应有的贡献和力量。

。

**企业培训工作总结篇三**

有机会参加集团组织的培训，通过几个看似简单的“游戏”，却让我的生命经历了新的历程。整个培训过程给我感动很多、感触很多、感悟也很多。现总结如下。

个人再强大，能力都有限，只有融入到团队里面来力量才是无穷的。要形成优秀的团队，团队内首先必须团结，因为大家是“一家人”，最让人感动的总是那一心一意为同一目标而努力奋斗的日子，哪怕卑微也值得骄傲，因为无数卑微的目标积累起来就是伟大的成就；其次相互之间要学会学习，学会包容、谅解。团队成员间要多为对方改变，不能包容，就兼容，不能理解就谅解，这样才会将伙伴们的潜能激发，才会发现每个人原来可以做得更好。事实上，每个人一点点的进步带来的都是整个团队的飞跃，反之，如果大家都漫不经心，换来的则可能是整个团队的消亡。

每个人都应该拥有积极主动的心态，做人、做事都要全力以赴。生活中，每个人要面对的人、事都太多太多，也许你的激情不在，也许你的态度有些消极，但对人要寻求双赢的长远目光，要多站在对方角度考虑，少对别人出“红牌”。另外一定要明白自己的责任，勇于肩负责任，主动积极投入并全力以赴，这次我是这样去做了，我也得到了我要的结果，培训结束的时候，我才知道原来生命是如此的轻松，什么才是真心英雄。

光阴如白驹过隙，也许你已错过了很多，虚度了太多青春年华，但一定要懂得珍惜剩下的日子，珍惜现在和未来，珍惜身边的人和事，珍惜企业给我们的工作机会和展示平台。用爱心去对待身边的人，其实我们的生命里并不缺乏爱，只是没有被唤醒。当你真心付出、传递爱的时候，你会发现自己是那样的快乐。要学会感恩，感恩身边所有的人，感恩企业、社会。

我知道我的感悟也许不是最深，但我深深知道自己的生命已被唤醒，我会这样走下去，我相信我的生命会有新的、更高的开始，我会走得更加从容、更加快乐！

**企业培训工作总结篇四**

1、按照自讲为主、外请为辅的原则，坚持开展月度上大课。师资队伍主要由管理区领导和机关各专业岗位人员组成，做到长年不断线。全年上大课15节，925人次参与听课，内容涵盖交通安全、新型班组建设、成本管理、三基工作、生产运行和设备管理等。

2、强化转岗人员岗位技能培训，持续提升转岗员工技术素质和安全技能。根据厂培训工作安排，原油矿于3月12日至3月15日对51名水电厂转岗人员集中组织了技能培训和三级教育，并于4月中旬对51名转岗员工进行了考评，对考核优秀的前3名员工进行了奖励，并签订了师徒合同。

3、开展职业技能竞赛和小工种全员技能考核活动。

6月3日，管理区启动了为期一个月的“全员技术大比武”活动，7月3日落下帷幕，81名采油工参加了技能大赛。在局厂职业技能大赛，管理区选手李飞夺得厂采油工第二名，赵慧杰、王学梅、张健获得厂技术能手称号，赵慧杰、李飞、张健获得局技术能手称号。

7月20日－10月31日，管理区分七批组织了全员技能考核和小工种技术比武活动，286名采油工和10个小工种65人参加了考核，对10名小工种技术状元进行了表彰。经过理论和实际操作两个方面的竞赛，不仅锻炼了小工种职工的操作水平，也涌现出了一批技能精湛、作风优良的小工种岗位操作能手。

班组建设，加强基本功训练，管理区在深入基层广泛调研、试点探索的基础上，经过缜密思考和周密筹划，创新培训方式，推出以“班组自培”、“机关帮培”、“协会助培”为组织形式，管理区对中心站(专业班组)、机关三室一中心、技术创新协会每月开展一次abc分类考评为内容的“3+1”班组培训模式。思想汇报专题经过两个月的试运行后，管理区针对运行中出现的问题对实施细则进行了修订，目前“3＋1”培训模式已在管理区全面确立。

7、开展“青工课堂”活动，加强劳务工技能培训。根据众业公司有关精神要求，结合管理区用工实际，为进一步提升劳务工这一年轻群体的技能水平，鼓励青工立足岗位，苦练技术，在管理区生产经营中建功立业，同时鼓励兼职教师履行职责，提高授课水平，管理区开展了“青工课堂成果展示”活动，经广泛宣传动员，名员工参加了管理区的集中强化培训，李飞等四名劳务工获得局厂名次。

8、结合生产实际，对81名采油工高级工和47名采油工中级工进行为期3天技能鉴定前培训；认真审核，完成了48人次特殊工种取证、复审工作。

二、目前培训工作中存在的问题。

1、全民工参加培训主动性不强，缺乏学习动力，对技术学习的热情不高，造成应知应会技能不足。

2、作为管理区主体工种的采油工培优工作和其他单位还有差距，范文写作能参加技能竞赛的优秀选手较少，重点培养的采油工技术“苗子”的知识面还不足。

3、小工种培训师资力量不够。

4、新聘技师作用发挥不够，职工认可度低。

5、目前兼职培训员的业务和技术素质需要强化提高。

1、要加大职工培训监督考核力度。坚持对各班组、各支部的培训课、月考、季赛情况及时监督考核，形成良性的考核奖惩机制，提高职工对培训的重视程度。

2、加强大课管理，提高大课培训效果。考学结合，建立培训后的追踪考评制度，使培训工作形成良性循环，彻底防止学习流于形式。

3、继续开展形式多样的技能竞赛，营造尊重劳动、崇尚技能的良好氛围，促进技能操作队伍不断向知识型、技能型、复合型迈进。

**企业培训工作总结篇五**

回顾过去的半年、洗礼、成长、梦想，认识过去展望未来！

这一年得到公司领导的赏识从销售顾问提升为内训师，从实习到开始，从学习到测评，从认证到工作，从工作到提升，从20xx到20xx的思想和态度，会从新的“零”开始，把当初的坚持用到最后，在此也感谢身边、xx的每一位帮助我的领导和朋友！

如大浪淘沙把自己的黄金点掏出来奉献。这一年感悟的太多，还记得参加工作时公司周围还是荒地，现在也成高楼大厦，还记得曾经一月的几百元的工资到现在的管理工资，细细一想公司在成长，我也随此步伐在成长，有欣慰更有感激。有时候，甚至当遇到挫折时或迷茫时曾想过放弃，可面对那些帮助我的人和加上坚强的性格，又屡屡回到工作轨迹来。

造成理论和实践都优异的队伍，也从而把公司的服务流程和标准拉上一个新的台阶，力赶厂家的标准，让公司不在服务流程上面栽跟斗。对各类报表及其资料，进行按dca标准，多做数据化，和规范化的提报和存档，对于其中不清楚的项目多像身边的同事和其他的优秀内训师请教。

对于这一年里在内训上面的失分项，如报表提报的时间节点，在线学习的未督促完成等的，进行绩效和制度的更改及把控。至于培训中的，主讲培训师要走在学员的前面，要用更高的水平来树立威信；要用更稳重的态度来应对学员；要有比学员更高的技术与理论来引导学员。不要与学员关系过于亲密；不能为个人谋私利；不能为个人大开方便之门。主讲培训师在任何情况下都要站在公司的利益上出发，为公司谋福利。公司因你们为公司谋有福利，才有你们的福利。是一个良性的循环。

不同的培训，注重方式方法，课程的吸引力，课程的效果上面，则加强自身的修养，对于知识点的覆盖面，进行学习让自己知道更多，也把更多和大家分享。也更多的进行自我心理学、社会学、教育学、汽车工程学等的学习，努力把自己武装起来，把团队带精带强。鉴于在零售经理板块工作的情况，把学习到的东西，结合实际销售工作中流程及成交率进行系统化的内训工作的开展。在零售板块里做的失败的地方，进行工作后的总结并把不足的东西补起来增强自己的工作能力。

对于售后团队，做好年度系统化的改进和提升目标，从自己开始，在汽车基础学和售后服务流程cse上下功夫，学习透彻，理解意义，并结合公司的实际情况和厂家的要求做好每个月度的能力提升和持之以恒的流程cse培训，在服务顾问的资料中，售后领导的沟通中，日常工作中找到不足进行加强，努力把pt和mot成绩提升一个台阶，达到厂家神秘访客的要求，从而把基础做好。

对于新人的培训，进行时效化，系统化并根据不同的人作出相应的调整，使之快速成长加入xx团队。鉴于团队，把个人的头带好，相互尊重，相互理解，加强沟通，加强以团队来达到目标，我们要精诚团结，共为我们的事业和生活而奋斗。

我希望得到一个快乐工作的环境，大家和睦共处，努力在内训工作上走出光芒，也更希望通过自己努力的干好本职工作，并的得到领导的认可，能往更高的岗位进军，成就梦想！

**企业培训工作总结篇六**

为做好20\_\_年会计人员继续教育工作，增强继续教育培训班的针对性和有效性，\_\_电网公司财务部与电网培训中心于20\_\_年\_\_月开办了20\_\_年会计人员继续教育培训班。培训对象为\_\_电网公司直属单位财会人员。学习期间，学员们认真听讲，相互交流，学员意见反馈较好，到达了预期的效果。现对本次培训做以下总结：

一、领导重视，组织工作到位，会计继续教育培训任务圆满完成。

经\_\_省电网公司决定，\_\_电力培训中心举办培训班8期，每期学习6天。从20\_\_年\_\_月\_\_日开始到20\_\_年\_\_月\_\_日培训工作圆满结束，历时2个月。本年度的继续教育重点讲授《电网企业财务会计管理基础》这一门课程，参加培训的人员达704人。由于培训中心领导重视，学习抓得及时，组织工作到位，教学资料紧密联系工作实际，学员普遍反映虽然学习时间短，但学习收获比较大，学以致用，对省电网公司直属单位会计队伍思想建设和业务水平的提高很有帮忙。

二、坚持“三严”，突出重点、结合实际是确保学习效果的关键。

第一，坚持严格挑选授课教师，请理论水平高、会计实务本事强、授课效果好、又能联系企业实际的教师上课。

第二，坚持严格的学习纪律，不允许无故缺席迟到早退，严格考勤制度。

第三，坚持严格的考试制度，凡参加培训的学员都必须参加考试，考试成绩记入学习档案。今年会计人员的培训强调以《电网企业财务会计管理基础》的教育为重点。学员们认真参加考试，从答卷中能感受到学员们联系实际学以致用，在思想和业务素质上获得提高。

三、严格教学纪律，制定管理流程，促进培训工作规范化运作。

会计人员继续教育培训工作职责重大，要认真负责，严肃对待，表此刻严格教学纪律等措施上。同时，围绕培训资料这个中心，抓好教师、纪律和教学三个环节，严格把关、严格选材、严格考试。

长期以来，会计人员继续教育培训在有些社会培训单位流于形式，对会计人员造成很多消极的影响。本培训中心本着为省电网公司负责，进取探索更加有效的教学与管理方法，确保在本培训中心进行的会计人员继续教育工作扎实有效、规范操作。为此，在整个培训班的运行过程中，本培训中心工作人员严格纪律，规范继续教育报名、授课、考试等工作流程，使会计人员继续教育培训工作圆满结束。

四、认真组织，周到服务，激发学员的学习进取性。

本培训中心的教师都以高度负责的态度参与培训的组织和管理工作，热情为学员学习生活服务。例如，为了让学员们能安心参加培训，培训中心供给相应的住宿和餐饮服务，竭力使培训工作的后勤保障做到温馨体贴，无微不至;对考试试卷认真阅卷评分、记入档案;对表现突出的学员及时进行表扬鼓励。由于培训中心的认真组织、严格管理，这样大大促进了会计人员参加继续教育学习的进取性。

五、原则性与灵活性相结合，创造性地开展继续教育工作。

所聘请的授课教师认真备课，征求各方面的意见，合理安排授课资料，克服统一教材资料针对性不强的局限，探索财政部统一法律法规与企业会计实际工作的衔接。尤其是，结合本省供电行业的特点，讲授的.资料也倾向于将现有财经法规与电网企业的财务工作紧密结合，用案例教学法，深入浅出，到达很好的授课效果。

六、深化会计继续教育功能，打造会计职业从业者的交流平台。

会计人员继续教育培训是队伍建设的需要，也是经济发展的需要。目前，多数会计从业人员仍存在认识上的差距，对继续教育的功能没有给予充分重视。造成许多会计人不想参加课程培训而只参加考试到达年检的强制性要求。在这种现实情景下，培训中心探索深化会计继续教育的功能的新思路，力图打造知识传授与会计职业从业经验的交流平台，吸引会计人员积极主动地参加每年的会计继续教育培训，提高大家的业务素质，提升职业道德水平和会计职业政策水平。

**企业培训工作总结篇七**

对此，我们要把所学、所知运用到工作实践当中去，理论和实践相结合，做到知行统一、学以致用。同时在今后的工作中也要孜孜不倦地学习，转变主角，明确目标，努力提高自我的思想道德素质和科学文化知识，学习、钻研业务知识、不断提高自我的知识素养。仅有这样，才能更好地做好自我的工作，真正做到为学生服务，以学生为本，做一个真正“教书”“育人”的人。

二、增长知识，提高本事。

为了让我们尽快地了解掌握履行职责所必须的基本知识，为今后的工作做好准备，本次培训在几天的时间里安排了很多的学习资料。例如：公共信息技术及应用：事业单位干部的心理调适本事，事业单位干部的道德观与荣辱观，依法行政等。经过课程的学习使我深深体会到踏上工作岗位后，要把职业以事业经营，做到敬业、乐业、勤业、精业;努力践行科学发展观，以三个代表重要思想民为指导，在人与人之间的交流过程中，除了真诚和尊重，还需要掌握必须的沟通技巧，领会到处理好与领导、同事之间的关系的重要性，本着以诚待人的原则，努力营造和谐的工作氛围，经过学习，让我对当今世界经济发展形式有了更加清晰、深刻的了解。

三、加强业务，不断学习。

具备过硬的业务本事和素质，是开展一切工作的基础和根本，对于一名事业单位工作人员至关重要。经过这几天来的培训我感觉、最直接的途径就是学习，仅有加强学习才能不断充实我们的思想，完善自身素质才能不断提高我们的高个人本事与业务水平。不能把学习的知识仅停留在书本上，要把所学、所知运用到工作实践当中去，理论和实践相结合，做到知行统一、学以致用;同时在今后的工作中要始终坚持一种虚心的学习态度，在工作中遇到棘手的事情要进取向领导、同事请教、学习，学习他们的工作方法，借鉴他们的工作经验，尽快了解岗位上的工作资料和工作职责，学习新的业务知识，快速提升自我的工作本事。

作为新进入单位的一员，首先要从思想上杜绝贪图享乐的工作作风，清醒确定正确定位我们是服务人员，要严守“黔南州教师六不准”及“八条禁令”尽量做到早来晚走，保质保量完成任务。其次要加强党的理论学习，因为刚踏上工作岗位不久，理论水平相对欠缺，修养不够，我会加大此类书籍的阅读，进取参与单位组织的各项培训。最终要正确处理好人际关系，初入一个单位要多与各单位，各部门同事交流沟通，尽快融入团体。歌德说过不管努力的目标是什么，不管他干什么，单枪匹马的力量总是有限的，合群永远是一切善良思想的需要。

这次初任培训虽然仅有短短的几天时间，却有着十分重要的意义，学习中我认识到要作为一名合格的教育工信者并不是一个简单的事情，要学要做的事情还很多，初任培训只是打下了一个理论基础，今后工作中要遇到的各种问题和各种复杂情景，坚持谦虚谨慎的工作作风，增强为人民服务，为学生服务的意识，为“打造实力\_\_、品质\_\_、幸福\_\_”，构建社会主义和谐社会做出新的更大的贡献。

我会以这次培训为起点，在以后的工作中，养成良好的工作、学习和生活习惯，构成正确的人生态度，发挥应有的作用，踏踏实实地、一步一个脚印地在自我的岗位上做出应有的贡献。

**企业培训工作总结篇八**

摘要：事业有成的老板都对他的各级员工进行系统的培训工作，这不但是由于关心员工们，而且是由于这样做对企业有利。许多公司发现他们有这样或那样使业务得不到改善的强烈欲望，但却并不真正知道该如何帮助公司达成目的。再加上许多有关培训方面的书籍充斥你的办公室（其中提供了各种这样那样的培训方案），这反而使他们感到迷惑。结果，他们只是对此耸耸肩，搁置一旁，继继原来的工作方式。

考虑怎样使培训工作能提高每个人的工作能力，怎样用提升内部员工或新进员工补充未来的工作岗位，而不是挖角竞争对手来为你提供。以下几点将帮你沿着有效路线迈出第一步，使你看到培训员工对你做每件事的重大意义，帮助理解该怎么去做。

1、帮助员工学习他们本职以外的工作。

以扩大他们的经验，在各种紧急状况时有处理能力，避免令人厌烦的重复性工作并提高效率。

2、向员工提供许多小册子，请注意，不要指望他们把一切东西都用笔记下来；除非他们会速记，否则就跟不上。假如你请你的员工记下这些最重要的问题，这会对他们有帮助。你可能记得以前对员工举行过考试并试图想起关于他们的信息，如果你过去得到过这种信息是通过眼睛而不是通过耳朵的，那么，现在你就很可能再得到原始记录。你回忆到的应该是视觉形象而不是声音。

3、要把培训看成是加速的经验。

它能使你的员工们从别人的成功和错误中学习经验教训，避免以困难方式学习时所付出的代价与辛苦。初学者要经过下列四个阶段：1）不自觉的不熟练：不能够做某事，甚至不知道自己的无知；2）自觉的不熟练：开始知道了；3）自觉的熟练：学会做某事，但必须特别专心致志于工作进程的每一阶段；4）不自觉的熟练：能够不费力地完成工作。

4、当你的事业向前发展时，新产品、新体制、新政策和新市场都有进行培训的需要。

培训工作是无穷无尽的，没有培训就不能向前发展，而且随着公司发展速度的加快，对培训工作的需求也会增加。

从上到下检查每个人的工作成绩，通过培训加强实力，克服弱点和发挥潜力。让员工认识到，培训是令人兴奋的机遇，不是使人不愉快的或是一种改正性的惩罚措施。

5、新来的员工会感到孤象征、紧张和不安，因为开始时他们不可能做出很大贡献。

做出适当的培训计划，向他们介绍公司，你的部门和他们具体的工作情况。在新员工即将到来的第一天。在他们出发前来时做好准备迎接工作。要亲自欢迎他们，并且要介绍旧有的同事及相关人员。

6、记住要培训在公司范围内调转工作的人员。

不需要对他们再作公司介绍，但必须介绍他们要去的部门和具体工作。从另一家公司业到你公司做类似原来的工作的人也需要按照你的工作方式进行培训，不学习可能会遇到困难。许多公司都有一项政策，宁愿培养自己的人员，不从竞争对手那去招聘。

注意听新来员工说：“我们”一词，指的是你们公司，而不是他们不久前才离开的先前那家公司。这是一个重要的里程碑，这意味着他们已经把自己看成是你手下的员工了。

7、指派一名你的有经验验员工做联络工作指导员。

新来员工可以向他求得帮助。最理想的人选是与新来者年龄和兴趣味相似，同他们合得来，使员工觉得他不是他的培训教师，他更像是他们的好朋友。如果你让有经验的人去教新员工，要让这些人先接受培训，使他们不要散布坏习惯。

菲雅特人才培训公司许多年来一直培训有经验的美容师，再去叫他们培训别人，然后，他们被提升到店长的职位上，这一制度培训，对美容界享有高质量声誉做出了重要贡献。

8、技能与知识能够教会，但人的态度只能靠榜样的力量才能让人学会。

人的态度是有感染力的。你的员工们只有在你树立榜样的情况下才会是热心的、忠诚的、有用的、守时的和认真负责任的。

9、让员工无拘无束的接受培训。

因为，如果他们精神紧张，他们就不能很好学习。如果他们不懂，鼓励他们大胆提问题，不要让他们感觉到提问题就心有愧或显得愚笨。

它是否达到了你的目的；如果没有达到，原因是什么。强调从你的培训花费中所取得的价值与其他费用相比较，在你进行培训之前，不论是内部的还是外部的，都要认真地向人们作简要通报。要大家一致同意所订的目标并制定培训期间的行动计划。培训后要听取他们的汇报，并对照他们的计划检查他们的学习进展情况。

11、有计划地培养你的下属每一员工使之积极向上。

12、鼓励有雄心壮志的人。

有人采取主动，为了提高专业水平去学习，去读书。如果你认为一项课程是重要的`，至少应该给予资助。如果你们公司没有一个培训开发中心，应该成立一个，不久它将变成那些关心事业的人宝贵财富。

日本的公司培养全面的经理人员，而不是专家。应该学习他们的榜样。在日本提升担任最重要经理岗位人员的提升年龄为33岁，而在西方则为27岁。人们必须在各种岗位上长时间任职以证明他们的能力，并看到他们的决策的效果。这样至少要花费12至18个月的时间。在单层的组织机构中，美容院大多数工作变更都是水平式的，要美容院员工培训十四法考虑增加人们的知识与责任的方法。

14、邀请顾客来评论你们的服务水平，并请他们提出可能改善服务的方法。

培训与顾客接触的全部员工，不论是面对面或通过电话或函件与顾客联系，都要他们很好的与顾客进行业务及服务交往。即使有的知识对他们并不重要，但是也能使他们感到自己在关心企业的发展。

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！