# 公司实习生实习期培训学习总结

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2024-01-09

*公司实习生实习期培训学习总结7篇公司实习生实习期培训学习总结你写好了吗？艰辛而又充满意义的实习生活又告一段落了，我们肯定学习到了不少学问，这个时候该写一份实习总结了吧。以下是小编精心收集整理的公司实习生实习期培训学习总结，下面小编就和大家分...*

公司实习生实习期培训学习总结7篇

公司实习生实习期培训学习总结你写好了吗？艰辛而又充满意义的实习生活又告一段落了，我们肯定学习到了不少学问，这个时候该写一份实习总结了吧。以下是小编精心收集整理的公司实习生实习期培训学习总结，下面小编就和大家分享，来欣赏一下吧。

**公司实习生实习期培训学习总结（精选篇1）**

在入职培训结束之后，现在我内心非常的激动，自己能够在这个过程当中积累到这么多的知识，感觉我自己进步了很多，作为一名实习生，我感觉这本来就是对我一个最大的锻炼，我想了很多，现在回顾起来的时候我感触很大，培训结束之后我就一直在反思，自己身上也是有很多缺点，其实有很多事情都是在不断的挑战自己的极限，这段时间的培训当中，让我确确实实的看到了自己身上的不足，刚刚离开学校，现在以一名实习生的身份来到公司的时候我才自己跟别人的差距，当我看到这些我就更加坚定自己要努力的决心了，这次的培训我也有一些心得。

一开始培训的时候我一直都在想培训要干一些什么，这对自己今后的工作是不是有帮助，甚至在一开始的时候对培训并不是非常的上心，但是当我开始培训之后我才知道自己要注意的有那么多，面对职场自己是那么的陌生，也有很多东西是我要去思考的，这一点毋庸置疑，这对我个人是有很大的影响，现在当我意识到这一点的时候我还在深深地感受着，我一直都认为不会有什么事情影响到自己，现在我更加确定，自己那样的想法是不对的，在工作当中我也一直在尝试着学习，接触到培训当中的东西之后让我感觉自己还需要学习积累的知识，太多太多了，这次的培训让我明白了很多道理，也让我知道了自己离开了学校，已经不再是一名学生，不能再用之前在学校的那种心态去对待工作，步入了职场之后很多事情都应该重视起来，这是一定的，我也是坚信我能够在工作当中一步步的落实到位，有些事情本来就已经过做到认真。

这次的入职培训，我深刻的体会到了这个道理，我认为不是所有事情都能够做到这一点，但是毋庸置疑的就是一定要把细节的工作规划到位，有些事情本来就不能够轻视，这几天下来的培训让我明白了这一点，我也意识到了这些，培训当中是让我知道了自己应该全身心的投入工作，不能再用学生的眼光看待工作了，要鼓励自己成长起来，把学习做好，这是非常重要的，此时此刻我再来回顾公司的文化，回顾这段时间以来培训老师的耐心讲解，教会我在接下来的工作当中要注意什么，这些都是非常显著的，我真的感觉陪恤之后自己学习到了很多，我会努力工作的。

**公司实习生实习期培训学习总结（精选篇2）**

由于气温降低、降雪等自然条件不利于施工，工程进入了冬期停工阶段。为了使我们掌握更多的知识技能，公司利用这段时间组织我们进行了技能培训。培训内容包含了：建筑工程工程量清单计价、合同法、安全知识、人力资源及社保等。针对培训内容我学到一些，也有一些要在实际工作中去领悟。现就我自己的认识总结如下：

从宏观角度，原旧《计价规范》实行所需配套条件方面如：投标制度、合同文本、工程担保制度、缺少企业定额、工程造价咨询等方面及《计价规范》本身存在的问题，最终使工程无法顺利实施。在此背景下，建设部门经过两年多的工作，通过研究、总结经验，针对实施中存在的问题，经广泛征求意见，反复修改、审查，完成了《计价规范》的修订工作，发布了《建筑工程工程量清单计价规范》。

新《规范》中单位工程造价构由分部分项工程费、措施项目费、其他项目费、规费及税金组成。综合单价由人工机料费、管理费、利润、风险费及其他项目清单中的材料暂估费组成。新规范中把原来措施项目中含有的混凝土、钢筋混凝土模板及支架、脚手架去掉；把原有的环境保护、文明施工、安全施工、临时设施四项合并为“安全文明施工”；施工排水降水拆分为两项；新增“冬雨季施工”，“地上地下设施，建筑物的临时保护设施”两项。

工程量清单的编制中规定：采用工程量清单方式招标，工程量清单必须作为招标文件的组成部分，其准确性和完善性由招标人负责；投标人依据工程量清单进行投标报价，对工程量清单不负有核实义务，更不具有修改和调整的权利；分部分项工程量清单应根据项目编码、项目名称、项目特征、计量单位和工程量计算规则进行编制；招标文件中的工程量清单标明的工程量是投标人投标报价的共同基础，竣工结算的工程数量按发、承包双方在合同中约定应予计量且实际完成的工程量确定。总的来说，新的《计价规范》更利于我们施工方，如：实行招标的工程，合同约定不得违背招、投标文件中关于工期、造价、质量等方面的实质内容。招标文件与中标人投标文件不一致的地方，以投标文件为准等。

《中华人民共和国合同法》于1999年3月15日第九届全国人民代表大会第二次会议通过，自1999年10月1日起实行。合同法中规定了合同的订立、效力、履行、变更和转让、终止及违约责任等内容。建设工程合同是承包人进行工程建设，发包人支付价款的合同。建设工程合同包括工程勘察、设计、施工合同。施工合同的内容包括工程范围、建设工期、中间交工工程的开工和竣工时间、工程质量、工程造价、技术资料交付时间、材料和设备供应责任、拨款和结算、竣工验收、质量保修范围和质量保证期、双方相互协作等条款。

我国的安全方针是“安全第一、预防为主”，为了认真贯彻这一方针，以安全生产为宗旨，实施施工现场标准化管理，做到安全生产，文明施工，各项目部要制定安全生产责任制。安全生产责任制包括项目经理安全生产责任和项目部各管理人员安全生产责任制。项目经理安全生产责任中规定项目经理对承包项目工程生产经营过程中的安全生产负全面领导责任；制定本项目工程各项安全生产管理办法或提出要求，并监督实施等内容。项目部各管理人员安全生产责任制由技术负责人责任制、专职安全员责任制、施工员责任制等组成。建立和健全以安全生产责任制为中心的各项安全管理制度，是保障安全生产的重要组织手段。为明确各级施工管理人员在施工生产活动中应负的安全职责，进一步贯彻落实安全生产责任制，对各级施工管理人员安全生产责任制实行定期考核。

经过一个月的培训，我对工程量清单计价、工程合同等内容有了深刻的认识，在今后的工作中我将把所学的知识用以实践，对自己没有领悟的知识加以学习，更好的完成自己的工作。

**公司实习生实习期培训学习总结（精选篇3）**

时间过得很快，一晃我进入公司已经有半年了！这半年中公司陆续为我们新员工进行了培训，我觉得受益匪浅，对我日后的工作有着很大的促进作用。

爱因斯坦曾经说过成功＝艰苦劳动＋正确方法＋少说空话。我觉得在工作中要想取得成功，就要发挥这种艰苦奋斗的作风。艰苦劳动和少说空话是作为一名刚进入公司的大学生对自己的最起码要求，而正确方法则是要继承我们外运优秀的企业文化，学习前辈的工作经验。

刚进入公司时，公司为我们安排了基本业务的培训和拓展训练。通过基本业务的培训，我对公司的历史、船代业务、货代业务、项目物流业务、人力资源知识及公司的规章制度等有了大体上的了解。虽然在大学所学的课程中，我已经基本了解了物流的基本业务与理论方法，但是公司的培训使我更深入的了解了物流的实际操作流程，让所学知识真正跟实际操作联系起来。特别是王卫平经理的讲解，不仅从基本的业务上对我们有着启迪作用，更是在为人做事上有着指导作用。拓展训练培养了我们新员工的团队精神，一个人的力量是渺小的，但是大家心往一处想，劲往一处使，发挥团队的力量则会收到事半功倍的效果。

经过一周紧张而有趣的培训，我们被分配到了具体的业务部门。刚进入业务部门时我还有些不适应，但是经过公司的培训使我迅速调整了心态，在最短的时间内投入到了公司紧张的工作当中。公司在接下来的日子里还为我们安排了北大的光华管理课程、国际交往礼仪课程，阳光心理培训课程等内容。其中，阳光心理培训课程对我们从一个在校大学生转变成合格的公司职员有着极大的促进作用。人应该保持良好的心态，积极地做好自己的事情，过程重于结果，要学会享受过程。不要为过去而悔恨，也不要为将来而担心，人要活在当下。开悟就是知道生命的本质，要热爱生命。人要学会习惯发现完美的生活，学会宽容，学会利用失败学习，而不逆来顺受，要学会服务别人。一个人的价值不是别人为你做了什么，而是自己为别人做了什么！

然后，王卫平经理又为我们讲述了辽化项目的策划与实施的过程。这次讲座让我真正的体会到外运的强大与作为一名外运人的骄傲。接着公司还陆续的推出了质量管理体系课程，物流与供应链管理课程等精品课程，这些课程都从不同角度对我们新员工进行培训教育，提高了员工的知识水平。

作为一名刚进入公司的新员工，作为一名中国共产党党员，我要严格要求自己，在工作中学习，在学习中工作。情况是在不断的变化，要使自己的思想适应新的情况，就得学习。学习要抓住基本知识，不要好高骛远，而忽略基本的东西。学习要循序渐进，学习的道路，就是一条循序渐进的道路。古今中外有学问的人，有成就的人，总是十分注意积累的，知识就是有机积累起来的，经验也是积累起来的。学习的敌人是自己的满足，要认真学习每一点东西，必须从不自满开始。对自己，学而不厌，对人家，诲人不倦，试试并非受罪，问问并不吃亏，我们应采取这种态度。

喜马拉雅山是世界著名的高山，因为它是盘基于广大高原之上的一个高峰；假如把喜马拉雅山建立在河海平原上，八千公尺的高峰是难以存在的，犹如无源之水易于枯竭的。我们的工作也一样，应当继承外运的优良传统，不断的学习创新，开创外运美好的明天。

**公司实习生实习期培训学习总结（精选篇4）**

本人非常荣幸参加了自治区律师协会举办的实习律师岗前培训班，首先感谢自治区律师协会提供求知的平台和贴心的服务，良好的组织安排赢得了学员的一致好评。其次，感谢众多在百忙之中前来授课的司法厅领导、律协领导、资深律师等，你们丰富的学识、广博的阅历、深厚的法学涵养、活泼的教学方式不仅为学员们提供了营养丰富的法学知识大餐，更让我们深刻的感悟到了法律共同体坚守的法治精神与秉承的济世情怀，你们的努力，不仅让学员们汲取了知识与技能，而且感悟到了做人做事的道理。对于你们卓有成效的管理与服务，深表感激。

此次培训，让我获益匪浅、感触良多，总结如下：

一、恪守律师执业纪律与执业道德。

对于律师执业纪律与执业道德，不仅要认真学习，还要深刻体会，它是每一位执业律师必须遵从的职业操守，是执业律师的底线要求。遵守律师执业纪律与执业道德，既是律师协会的告诫，也是律师法的要求。破坏执业纪律，无视执业道德，不仅要受到行业处罚，还有可能受到法律的追究。对于律师执业纪律与执业道德，我们必须始终铭刻在心。

二、加强学习，提高自身修养。

律师行业的竞争越来越激烈，良好的自身修养，深厚的法学功底，才是律师的立足之本、执业之基、力量之源，而这一切的获得，离不开日积月累的学习，离不开点点滴滴的修行。年轻律师要准备3-5年的时间，耐得住寂寞，守得住底线，搞好专业功底，提升自身素质。

三、坚定执业信心。

坚持“律师梦”就是坚持“中国梦”，律师是法治中国的重要参与者，是社会公平正义的重要维护者，律师业的兴旺发达，将成为依法治国的重要推动力量。作为一名即将开始执业的实习律师，我们更要信守依法治国的法治理念，始终把维护社会的公平正义作为执业的立足点与出发点。随着改革开放的逐步深入，市场经济理念深入人心，律师的业务领域不断扩大，律师服务市场也前景广阔。同时，国家的民主法治不断改善，律师的执业环境得到优化，执业权益更有保障。我们要坚定信心，律师行业的未来将会更加美好。

我相信，只要我们坚持不懈、脚踏实地，每一位实习律师都会拥有属于自己的华丽篇章。

然而，律师是一个法治社会应有的权益保障，按照西方法治国家的律师与人口数相比，我们的律师数量还远远低于法治国家的要求。但也正如我所言，我并不倾向于仅仅是以数量和西方法治国家相比，比这些更为深切的原由是我们的司法需要和他们不可相提并论。还因我们的司法本土资源和他们的制度基因有着天壤之别。世人那样去说律师的价值是以他们固有或是以他们所片面的了解信息得知的，而在实践中亲身接触了律师的生存景况后却是那般的思索万千。

首先，在中国本土做律师，律师有时真的不是在为了法律的精神和原则前去为当事人利益考虑，而考虑更多的却是关系和人情，这是中国化法治进程中特有的现象。

一个案件的双方，一方的某某是局长，另一方的某某是另外一个局的局长，等案件到了法院的时候，这个案件即外化成了权利纷争的舞台，因为双方都会通过关系说话。这时展现彼此理由的事实即被权利所替代，而律师在此案中的角色定位我有时也在想，他们到底是在为了什么而为当事人利益作保障。说按法律，这个案件本身就没按法律办，说按关系，这个案件里面还是要暗含着法律的阴影的，因为法官在判决时总要找到相关的法律法规做铺垫。很有意思的是，即使这个案件完全是个十足的法律错案，在法官的判决中一般人也会认为这是个在法律上看来公正的判决，因为法官会在写判决时经过特殊化的处理试图为自己的法律错案找到相关的法律法规做支撑，而且这种法律法规的支撑在有些法律人看来也是正确的，因为法官是在适用现行的法律办案。我们无力去说此种法律法规有问题。当然，这样的案件总是很少的，也可能在我们实习的过程中一件也遇不到，而我想说的是这样的案件不是说少了我们就庆幸了，我们理应庆幸的是这样的案件在中国绝迹而不是仅仅说减少了。关于关系案或人情案对司法正义或是对司法公正的挑战自不言自明，而考虑到中国特定的语境，法治的追求目标总是和世人的理想目标相去甚远，连同律师的角色定位也遭诟病，我们就不得不思考，律师在办案的过程中理应以何种姿态树立自身的良好形象并让世人尊敬这个职业进而敬畏这个职业即成为一个值得探讨和思索的话题。

其次，中国的律师队伍普遍要比法官队伍整体法律技能高。

这样高水准的律师在向低水准的法官阐释法律时难免会出现彼此的理解差异，又因为法官的“权利文化”作怪，律师往往在这一“博弈”处于不利的地位。因为，进入律师这个行业它的门槛水准高，原先的法官人员聘用制度都是内部考核，而让自己考自己并因此而得到晋升的制度他的弊端是显现的。而律师的行业准入度还是律师资格考试，而律师资格考试的试题难度和考核水平当然的要比法官的高许多。我们也当然不能以偏盖全的就说法官的水准低律师的水准高，而仅仅是说这个准入的尺度至少说明了他们的前期能力水准的不一。第二就是法官的工资待遇由国家负担，对于法官的社会保障要比律师好的多，某一职业的待遇和薪水好且还没有对此相配套的考核制度，那么此种职业人员业务水准的上升几率即会很少。律师是自谋生路，他们的生活保障完全是靠他们自己的业务水平，而且自己的业务水准总是和自己的生活水准相挂钩，而在法院有的法官即使业务水准不强他还一样的可以过上有保障的生活，就因为他处在这个被行政所垄断的体系中可以享受到垄断所带来的利益。当律师和法官对于法律的理解和认知不一样时，虽然律师为了自己当事人的利益可具理纷争，但此种纷争的结果有时在还没有开始纷争时就已注定。又因为律师和法官的之间一个是“权利文化”的替代者，一个仅仅是当事人利益的替代者，而这两替代者之间的利益纷争往往在处于平衡时更容易受到外在因素的影响。这个外在因素的影响有时竟是定性的，它可以使这个案件完全的倒向另一边。

再者，律师对于案件胜诉决定权的掌握并不是如他们当初向当事人承诺的那般坚定。

有的律师总是在接到案件后向当事人承诺，此案一定赢，要是赢不了我可以少受或是不受律师费。这样的承诺于当事人看来是大有好处，而最后真正的结果当事人不愿看到时，律师与当事人关于承诺的纠纷就此生起。我认为，在当事人向律师阐述案件事实时，总是侥幸的假想或是因为对法律的不了解而认为，案件是他方有错，自己一点错也没有。而且当事人也总是倾向于只说自己对的地方，不说自己错的地方，这样建立起的事实当然的在律师看来是对自己的当事人有利的，而假使律师仅仅是以当事人陈述的事实定性案件。那么，案件到了法院审理时，由对方所阐释的另一种事实与自己掌握的自己当事人的事实不一致时，由于本身对案件的了解不充分，败诉的几率大那是很有可能的，当败诉的结果已定局时原先的承诺在此即才成为导致律师与当事人纠纷生起的诱因。所以，我认为，在律师受理案件后哪怕自己深信当事人的陈述是正确的，也万不可给当事人做打赢官司的承诺，由于案件单方面的不全面性，到时出现了以外情况，那么这样的承诺就变成纠纷的诱因并进可能导致律师与当事人间的官司发生。

我想，应该做和必须做的就是按照法律的职业规划培养法律人才，更重要的应是让他们以这样的知识找准自己的职业方向并把职业方向的定位与社会的紧缺人才结合起来，我们社会需要的不是学习法学之人，而是学习法学后所被塑造成的高精尖法律人才。这样的法学人才组成的律师队伍才是未来中国法治进程崛起和加快的最好保障和最佳依托。

**公司实习生实习期培训学习总结（精选篇5）**

因为前一段时间\_\_教育服务有限公司开设的课程和组织的活动都比较多，所以客服部的工作量会比较大，x老师问我是否愿意过去帮忙。虽然这学期本来没打算做兼职的，但老师说最主要的还是让我到公司学习的，提早接触企业毕竟对自己将来就业有好处么！其实说心里话，我是很喜欢这家公司的，接触这家公司也有将近一年的时间了吧！

在这里学习的一年时间里，我参加了很多主题课程和素质拓展活动，这些对于我的成长以及人生都是很有帮助的；此外我爱\_\_教育的这些老师们，与其说老师，我更喜欢说他们是朋友、是贵人，在这个平均年龄24岁的团队里，我可以看到年轻人努力拼搏的干劲，可以看到他们对于自己事业的热情，他们也大多数刚刚走出大学校园一两年的年轻人，但每个人都非常的优秀，从他们的身上我可以学到很多；此外我更喜欢他们的亲和力，这点与我是很相像的，每次看到我时所表现出来的热情，和对我的关心照顾，我都觉得倍感温暖，我觉得离开家这么远来到长沙上大学，能认识你们对于我来说是一笔财富，我非常珍惜你们带给我的这份感动。这些也是我之所以在那么低的工资下接受这份工作的原因，我喜欢这个团队，我爱这里的每个有梦想的年轻人。

记得第一天去公司上班是在10月28日那天吧！我们是早晨9点上班，到公司楼下那挤电梯的场面真是让我至今难忘啊！我和田老师是第三次才挤进去的，好在没有迟到，下次一定早点来，避开这个高峰期，哈哈！到了公司，我们首先开了个早会，每个老师总结前一天的工作情况以及新一天的工作安排，每个人的目标都是那样明确。工作就是要有计划性，盲目的工作会浪费很多不必要的时间，所以这点也很值得我借鉴，一定要有明确的目标，清晰的思路和执着的追求。

接下来就等甘老师分配工作任务了，因为是做客服工作，所以主要还是以打电话通知学员和储干参加活动和课程为主要工作内容啦！当然还要涉及到资料的统计和汇总等一些工作。之前一直不了解打电话的威力，这次真的体验到了，一天打了三四百的电话整个人都是晕的，到下班后很久一直都是晕的啊！我不是一个说话很清晰的人，语速比较快，又因为南北方的差异，所以我必须把话说的很好，这也是我的工作目的之一，说好普通话，走遍全天下，哈哈！

面对那些怎么打都不接电话的真是无语，还有那些在喧闹环境和信号不好地方接电话的人更是头疼，好在我是个比较有耐心的人啊！那天也有一段小插曲，就是我对于x老师安排的一个工作任务非常不满意，就是核实调查问卷信息的真实性，我觉得这是对于大学生诚信问题的不尊重，而且调查问卷这个工作之前也找到过我，不得不说我对这个比较排斥，尤其是核实的方式更是让我接受不了，所以我没过一会就被惹火了。x老师有她自己的想法，在某种程度上也有一定的道理，不过与我的价值判断还是不同，我到现在也是接受不了的，这也可以说是我这八天工作遇到的最大问题吧！听田老师的课，讲到有一点是对于上级安排的工作是要不说“做不到”、“不可能”、“我不干”的，联想到这件事，还是比较纠结的。x老师也可能是因为这个工作不费嗓子、不用说那么多话才安排给我的吧！

不过因为自己的一些因素真的不愿意做这件事，还请老师多多包涵。之后安排给我的那个工作，也就是给老储干打电话，通知一个不确定的上课信息，目的在于看这些号码是否仍然有效……我不知道公司的电话费要不要钱，应该不要吧！因为一张纸的成本会考虑而不会考虑这个，我觉得应该是免费的……其实看这些号码是否有效，完全可以确定开课时间地点后，一起完成的，我知道还有新储干要通知，六百多个老储干一起通知工作量很大，但开课信息是周三左右就可以出来的，每一次通知储干上课不也都是周六一天搞定再加上之前和老师报名的么，我觉得这完全是在做无用功，不过我也不

想再说什么，我也只不过是一名兼职的学生而已，不管与老师们的关系多好，多说不宜，这样的工作记得貌似还用了一两天呢吧！之后通知学员们参加活动时也有类似的情况，就是没最终确定就开始通知了，当然我也知道开一次课、举办一次活动都是非常不容易的，有很多的不确定因素会发生，但是我想还是应该在把事情落实好后再去通知吧！要不真的很浪费时间的。正常晚上是六点就要下班的，但看老师们还都继续着自己未完成的工作，这种爱岗敬业的精神很值得我去学习，所以我也就继续着自己的工作了，很晚才回学校，第一天上班结束后用一个字形容最恰当，那就是：晕~~

之后的工作也无外乎就是打电话通知学员、储干开课和活动、录入储干信息、汇总报名和上课的情况等一些工作，收获肯定是有的，不管是沟通能力还是资料汇总能力，甘老师也会经常给我做一些工作总结和指导，我觉得也是很受用的。而且我也体会到工作中一定要注意的一些细节问题，都是对将来自己真正处于职场很有帮助的。在打电话的过程中，还是有一些问题能够反映出来的，一般被打电话通知上课的都是不主动报名的，或者说是学习兴趣不高的，有的打电话在不同时段打了三次还不接的，我只想说真是脑袋有泡！在招学员或是储干的时候，我觉得还是有必要在重质的基础上再重量的，对于让学生主动学习、主动了解开课信息这一点还是要加强的，打电话通知真的是费时费力。还有老师和我说的社会角色问题，在平时我们是师生、朋友的关系，在工作中你是领导，每个人都有不同的社会角色，这一点也让我知道职场是很现实的，但就我个人而言，我很能够把握这个度。这也激励我一定要更加努力拼搏，在将来我不想去做一个看别人脸色的打工仔，我要去创办自己的企业，在社会中能够立足，就一定要有地位。

一个月的工作一晃过去了，还有不到五十天的时间也该放寒假了。一方面期末的临近，我也该全身心的投入到学习中去了，另一方面公司在这学期的活动和课程也将告一段落了。我的兼职也就此画上了一个句点。工作的这一个月，觉得还是挺辛苦的，但是苦中有乐，我收获到了很多，学到了很多，不管是储干报到时x老师的讲话方式、新来的那位老师的面试方式和应聘者的一些应答方式，还是x老师、 x老师在筹办活动的流程、以及x总讲的一些职业生涯规划方面的理念……而且老师们对我也都非常的照顾，都让我感到非常的温暖，使我觉得在这个团队里工作很幸福、很快乐。也很珍惜和你们共处的这一个月的时间，以后如果有机会，我仍然愿意和你们共同工作、学习，你们是我非常好的榜样，希望你们在将来的每一天都工作顺利、生活幸福。也希望我们一同努力，年轻就是资本，相信我们都能拥有我们想要的未来，都能实现我们的梦想，不断创造人生的辉煌，我爱\_\_这个年轻的团队的每一个人，衷心的祝福你们。

**公司实习生实习期培训学习总结（精选篇6）**

连续五个月的培训结束了，在这五个月中公司对我们进行了企业文化、阳光心态、法律风险防范意识等方面的培训。对于我自己而言，感觉最大的收获就是懂得了如何去塑造一个阳光的心态。

所谓阳光心态，就是面对问题处理问题时所采取的一种正确积极平和的心态。对于我们这些刚刚参加工作的新员工来说，具备一个阳光的心态是非常重要的，它可以帮助我们顺利地完成由学生到员工角色的转变，并从容地面对工作中遇到的各种问题。特别是对于我们船代业务员，更是需要如此。这是因为在工作过程中，我们往往会遇到许许多多复杂的问题，接触各种各样的人，所以能否正确地摆正自己的位置，调整好自己的心态，将直接影响到工作的效果。不仅在工作需要具有一个阳光的心态，平常生活中更是需要如此。具备一个阳光的心态可以帮助我们避免浮躁，积极的面对人生，面对生活中的各种困难和不如意。因此，我们平常必须注意对自己心态的调整，在遇到问题的时候要冷静稳重，用积极的心态去面对问题，努力解决问题，只有这样才能逐步的走向成熟。所以，我感觉这五个月培训给我的的最大的收获就是明白了应该如何去塑造一个阳光的心态去面对工作和生活中的问题。

此外，通过这五个月的培训，可以看出公司对我们这些新员工倾注了极大的希望。那么如何将培训中学习到的东西转化成工作中的成果来回报公司，是摆在我们面前的一个十分重要的问题。我想作为一个新员工，在业务上短时间内取得大的成果是不太现实的。但是，我们必须时刻谨记自己的责任，时刻以较高的标准要求自己，在工作中发挥出一个新员工应该发挥的作用，表现出应该具有的那种热情和朝气，为公司的未来奉献出自己的全部力量。

最后，我要特别感谢五个多月来公司为我们倾注的心血，我会用我的行动来表明我会成为一名合格优秀的中外运员工！

**公司实习生实习期培训学习总结（精选篇7）**

经过一段时间的培训学习，本人对公司有了更深更全面的认识，结合自身工作的一些实际经历，总结以下两个方面的认识，第一是培训工作前必须对员工岗位了解，第二是在实施培训中需要正面解答员工方面的需求，以便能在整体培训中获得提高。

我觉得企业培训的对象是企业的基层员工，那么就应该特别注意基层员工的独特性，即企业培训的针对性，如果用模仿复制的培训方式达到包揽天下的话，那么这种初衷肯定是不正确的，不同层次的员工具有不同的整体素质，也就应该接受不同的培训，这就要要求企业在培训之前先要进行员工分析，分析他们的素质结构，从而制定企业技能培训方案的基本出发点。企业基层员工素质结构大致包括以下5个方面：知识专业结构、性别年龄结构、部门结构、职务结构、和性格结构。

知识结构：对员工知识结构的分析，是为了准确地制定培训方案、有效利用资源，从而使培训取得最大的经济效益。对公司员工知识结构进行分析，要从三方面进行：

首先是教育水平。员工所经历的教育不尽相同，博士、硕士、本科、大专、中专、技校、中学等等，不同的学历层次具有不同的知识储备，从这些方面分析可以大致确定培训内容的范围。

其次是职业教育培训。社会有各种培训机构、培训班等等，有很多员工进入公司前，曾经接受过各种职业教育培训，在对员工进行培训的时候不能忽视这些内容，培训也不能用同一内容和同一模式。

还有就是专项短期培训。应该通过调查，了解哪些员工曾经接受过专项培训。目前能够在一个公司有十几年工龄的员工是比较少的，那么，来到公司以前在其它公司是否接受过专项培训和接受过何种培训，这一点是目前人力资源管理中几乎都忽略的一个大问题，而员工也不愿意说明这个问题，但是在主要的技术人员和管理人员中，这一比例往往不能低于某一数字，因此，在制定培训方案的时候，必须对此问题给予足够的重视。

专业技能结构：我们往往在各自的公司发现，很多员工并不是在从事着自己本专业的工作。要制定培训方案，就必须对公司里的员工，特别是在管理干部和业务骨干中对如下问题了如指掌，比如：有多少高中初级技术人员有多少高中初级技术操作工人有多少没有证书的老行家有多少人在从事着自己的本专业，有多少人是半路出家，有多少人对自己目前所从事的专业感到比较满意、一般满意或无所谓和不满意。特别是针对企业中层管理干部和业务骨干进行培训，要尽量获取以下几个方面的数据：有多少干部在从事和自己专业对口的工作

有多少干部在从事着与自己的专业不对口的工作有多少干部在从事着自己喜欢干的工作有多少干部在从事着自己不喜欢干的工作

有多少干部认为自己有必要换岗才有更大的能力发挥余地这里特别要注意的就是对人才的需求不要陷入贪大求多，而是在数量和质量前提下，特别需要安排的合理性，比如技术含量高的设计往往需要熟练技术工人来完成操作或是施工，这就对高级技工和技师的数量提出了要求，而这一点被很多企业所忽视，导致重设计，轻动手的局面。另外高中青需要搭配，既要防止出现退位没人接班的局面，也要防止出现太年轻经验不够的现象。

性别结构：

包含两方面的含义，第一，男女在接受知识时，对于不同知识有着不同的接受能力：一般是女性更容易接受理论而男性更容易接受，男女在理解并应用知识时，一般男性只能应用小部分，而女性则有可能应用大部分，但是男性的小部分则可能是所接受的培训内容中的最重要的部分，而女性的大部分则有可能丢失很关键的`问题。另一方面工作岗位的性别搭配对于心理和工作效率也是有相当影响的。

年龄结构：

很多人希望年轻人能拥有中老年人的阅历和经验，以及沉稳老练的工作能力。但是这是不可能的，所以，我们在进行培训时必须要注意公司员工的年龄结构。很显然，年龄的大小和个人的接受能力有着非常直接的关系。从这个角度来说，并不是公司里的所有岗位上的干部越年轻越好，所以在进行培训时，分析公司员工的年龄结构是非常关键的问题。另一方面，特别的场合需要中老年人事的出场更能产生良好的公关效应或是经验效应。

部门结构：

培训必须重视部门之间的区别，在部门结构上要问如下问题：部门负责人的素质和部门工作对其要求之间的差距有多大主要表现在哪些方面公司各个部门的干部差距有哪些差异性主要表现在哪些方面公司高层对某一部门的工作的最低要求主要是哪些方面部门工作如果存在问题则主要表现在哪些方面这一问题的表现包括六个方面：

一．公司整体管理；

二．部门之间协调；

三．部门干部素质；

四．部门员工素质；

五．制度是否健全；

六．工作程序等等。

职务结构：

首先要针对一个部门进行职务结构分析，确保被调查或被分析部门岗位设置的合理性和经济性，其中包括岗位数目、岗位职责分配、岗位工作流程设计、岗位工作工作量等。在部门岗位分析的基础上，从公司整体角度出发，根据公司业务量的多少，对公司多设立的部门进行结构分析，其中包括部门数量、部门职责分配、部门工作流程设计、部门工作的工作量、部门效益对公司整体效益影响的关系等。

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！