# 最新公司培训师年终个人工作总结

来源：网络 作者：紫陌红颜 更新时间：2025-03-25

*最新公司培训师年终个人工作总结一一、培训内容：主要涉及新法规、新规程及规范、继续教育、特种作业、新员工安全培训等1、法律法规的培训为进一步加强全员法律意识，定期组织管理人员对新法规及现行法律法规进行培训。2、新规程及规范培训为进一步贯彻执行...*

**最新公司培训师年终个人工作总结一**

一、培训内容：主要涉及新法规、新规程及规范、继续教育、特种作业、新员工安全培训等

1、法律法规的培训

为进一步加强全员法律意识，定期组织管理人员对新法规及现行法律法规进行培训。

2、新规程及规范培训

为进一步贯彻执行质量、安全新的规程、规范及各项管理规定，以便使各车间安全生产按新规程、规范及各项管理规定进行。拟定对在岗的部分专业技术人员进行以新规程、规范为内容的培训。

3、继续教育培训

根据公司发展的需要,对车间安全生产管理人员进行知识更新培训。

4、新入司员工培训教育

本年度新招员工，为了使他们对公司和所从事的工作岗位工艺有一个全面的了解，能够尽快达到上岗要求，拟定对新来的员工进行以企业规章制度、安全手册为内容的入场教育培训。

5、特殊工种培训

根据程序文件中的要求，对电、焊工、叉车驾驶员、汽车驾驶员操作工进行特殊工种培训，培训由特殊工种岗位员工所在部门、车间组织实施。

二、实施措施

1、充分发挥各车间、各职能部门的作用：员工培训工作是一项综合性的工作，它涉及到各车间、各职能部门，充分发挥各班组的作用就可以保证员工培训工作按计划实施，可以对员工培训工作进行综合管理，可以使员工培训工作更紧密与公司生产实际需要相结合。

2、建立培训、考核与使用相结合的制度：凡行政机关要求持证上岗的岗位，未经培训合格不准上岗;

3、对公司提供培训机会未按要求接受培训的员工按公司有关培训管理规定进行处罚。

4、逐步形成人才考核、培养、使用相结合的管理模式。

5、不断完善和修订员工培训管理规定，加强对员工培训工作进行监控，保证各项培训工作按公司培训制度中的规定进行。

三、要求

1、各车间、各职能部门的主要负责人要重视员工培训工作，要指定专人负责此项工作的日常管理。并根据公司的员工培训计划制定出实施计划，对员工培训工作开展情况进行监控。

2、外送员工参加培训，经公司主管领导批准后，报人力资源部审批组织实施。对已经参加培训或培训结束后再办理审批手续的员工视为不符合培训管理规定。

四、教育和培训时间

1、专职和技术人员每年不少于20学时;

2、特殊工种每年不少于30学时;

3、生产车间负责人、安全员每年不少于20学时;

4、待、转、换岗重新上岗前，接受不少于20学时的培训;

5、新员工的公司、车间、班组三级培训教育时间分别不少于10学时、10学时、20学时。

**最新公司培训师年终个人工作总结二**

为期两个月的企业文化培训，虽然时间不长，但是酒店确实让我们这些新员工学到很多东西，通过领导给我们培训过以后，首先给我最大的体会就是，鲁班喜悦酒店不论上到领导下到员工，大家都是非常有激情的，大家都是一个目标，把鲁班做的更大、更强、更好，而且大家都是在快乐中工作！首先为我们做报告是公司的张总，给我印象很深刻的是，就是张总始终是和蔼可亲的，这一下子就把距离拉近了，给人一种亲切感。再就是张总在讲课的过程中，说了关于他的经历，和对贫困生的捐、企业文化等等，听了以后使我们员工心理都非常感动。

李总先是从宏观的方面给我们讲了一下鲁班的过去、现在和未来，过去大家是怎么艰难的创业、现在是怎么样在做、未来公司怎么样去发展的更大更强。让我们觉得来公司是你做出的一个人生的选择，而且是一个正确的选择。下午主要是讲企业文化，从公司的使命与宗旨；品牌含义；以人为本；公司核心价值观；道德准则与行为准则；根植中国传统文化；礼仪规范这几个方面给我们介绍了一下，让我们对公司有了更多的认识与了解，同时也从企业文化中感受到了企业的魅力，那就是充满激情与活力。单总最后讲的是我们公司一些成功人士的案例，活生生的身边的案例作为例子，对我们更有激励作用。

培训的第二天上午给我们李大师，他给我们培训的课题是，餐饮业素质。首先要正确认识自己的自身价值，端正自己的心态，修养是做人的基本要求。我们要勤奋学习，善于思考，才会慢慢地融入一个企业，入职场没有工作经验的我们，首先得确定一个目标，然后围绕着目标从读书、思考、交友、旅游、聚会、讨论、实践等方面去努力；然后围绕优秀的人应该具有的几个能力展开讲述，学习能力、适应能力、执行能力、实践能力、创新能力、沟通能力，再就是在讲课的过程中，还有一句话让我们回味这都会过去的，只要想着这句话，我们做任何事情都会充满信心。

第三天，给我们培训的李总，对我印象最深刻的还是培训就是管理，培训就是收益，培训就是财富，这些也可以说是通向成功的捷径，我们确实收获颇丰，由于我们是刚踏入一个新企业，这里面的很多东西需要我们去慢慢消化，相信我们只要按照这些坐下来了，我们一定能够成功。

接着是人事部范经理给我们的讲解关于人的素质通过培训，不断学习，才能提升自身的价值。对视大酒店的认识，我们酒店的概述，酒店经营服务项目、品德，老老实实做事，踏踏实实做人，先做好人再做好事，有爱心，诚信守时，谈吐有方，态度和蔼，语气中和最后由胡总跟人力资源部的范经理给我们介绍了一下公司的额章制度，无规矩不成方圆，鲁班之所以能做的成功，至于公司的企业文化与严格要求是分不开的。

确实通过这四天的企业文化的培训，我们确实学到了很多东西，无论是做人、做事、还是专业知识，我们都获得了很多。

在这里我们要表示衷心的感谢：感谢鲁班对我们认真、周到的培训！我们一定把这次培训化作工作的动力，为自己、为团队！加油！

**最新公司培训师年终个人工作总结三**

国家四级安全培训机构曹村矿职工培训中心工作纪实

“创新培训工作体制、提高全员技能素质”

引子

画面：煤炭图片—火焰—国家四级安全培训机构牌（音乐）

艺术字“曹村矿职工培训中心工作纪实”

我们的目标（背景图片）

“创新培训工作体制、提高全员技能素质”

镜头

1画面：曹矿办公楼—长兴源广场—培训中心大门—（安全展览室、实物演示室）—奖章

字幕：霍州煤电集团曹村矿是一座拥有辉煌历史的老矿区，历经50多年的风雨历程，在霍煤大地上演绎出了一道道亮丽的风景。近年来，曹村矿以安全文化建设为抓手，以“三次创业，安全发展”为目标，打造出了具有文化底蕴、丰富内涵的企业安全文化之魂，走出了一条用文化力激活生产力的发展之路。一路走来曹村矿职工培训中心用其独特的教育方法、新颖的培训理念为矿区的安全生产奠定了坚实的教育文化基础，建立了专业的技能培训基地。

曹村矿职工培训中心位于曹村矿班前楼四层，是省煤矿安全监察局授予的“四级煤矿安全培训机构”现全面负责全矿各类从业人员的安全技术培训工作。有独立的培训场地，设在班前楼

总占地面积878m2，一直被矿、被集团公司授予“安全生产先进单位”、“职工培训教育先进集体”、“党风廉政建设先进集体”等荣誉。

镜头

2画面：安全展览室安全形势灯箱前

字幕：画面上出字

（我们的）工作目标（是）

育机构完善软硬件设备

100%及上岗持证率达100%

发展创新篇（背景图片）

“创新培训工作体制、提高全员技能素质”

镜头

3画面：培训教室—计算机室—阅览室—档案室—展览室—办公室—老师讲课的画面

字幕：多年来我中心一直秉持“总体规划、分步实施、强化管理、依法培训、质量为先、稳步提高”的工作理念，以“四化管理、五明确”工作法为抓手，坚持“管理、装备、培训”三并重原则，紧抓安全培训工作。

为了进一步提高、增强安全技术培训教学质量效果，创造更加优越的现代化教学条件，培训中心投下巨资，改造学习教室：购买了投影仪、笔记本电脑、影碟机、音响等现代化教学设备。现拥有计算机室、阅览室、档案室、安全培训展览室、实物室，可同时容纳240人学习。培训中心是矿独立的培训机构，现在册职工8人，设主任1名，副主任1名，专职管理人员2名，专职教师4名，同时聘用了7名兼职教师。专、兼职教师全部具有3年以上专业实践经验和安全培训教学经验。

镜头

4画面：各类培训制度汇编

字幕：“制度管理是一种手段，也是一个单位的名片，一个单位的制度管理是个人和集体的安全价值观、态度、能力和行为方式的综合体现。”为使职工培训中心工作走向制度化轨道，我们结合实际，建立了“培训工作管理组织机构”、“职工培训中心工作职责”、“内外培干事岗位责任制”、\"业余脱产培训管理制度”、“培训档案管理制度”、“图书管理制度”等，这些制度为培训工作进入科学规范的管理奠定了坚实的基础。

镜头

5画面：计算机室（获得荣誉）

字幕：我们坚持创新教育，力求有所得的培训方式

为了更好的让职工掌握自己的学习情况，培训中心专门设立了计算机室，每月组织职工进行电脑考试，并建立全员电子档案。参考率从最初的45%上升到了95.56%，及格率从33%提升到了91.13%以上。参考率、及格率的稳步提升，显示出了我矿职工的知识层面及业务技能的稳步提高。曾在07年荣获矿“管理创新”二等奖，更于08年4月被集团公司评为“实施全面电脑考试管理机制项目管理创新”二等奖。今后，我们将一如既往的坚持，不断的增加考核题库，完善考试管理机制，秉承一切“为了提高职工的安全意识、增加安全操作技能”而不断努力。

镜头6

画面：一般从业人员开班画面（老师讲课、实物演示室操作）—“个人安全教育培训档案”

应急救援培训班（医生示范，学员模拟）

班组长安全知识培训班（技校老师讲课、煤矿班组长安全培训教材） 新工人培训(老师上课、军训场面、考试）

转岗培训（转岗流程画面、职工转岗培训记录台帐）

字幕：

需要什么，学什么”的“菜单式”培训。制定培训计划，定期开展各类培训班，充分发挥四级培训基地的作用，利用光盘、投影仪教学，带领学员进行模拟实际操作教学。并将培训内容、考核情况记录在“职工个人安全教育培训档案”以及“职工个人安全教育培训电子档案”进行系统化、电子化管理。争取做到在职职工每年都接受最少一次的安全业务知识培训。

而进一步推动安全救护培训工作。

强化煤矿班组安全生产建设，是强化煤矿安全基础管理工作中的重中之重。班组长是煤矿班组的灵魂。是煤矿基层工作的直接指挥员，是联系职工和企业领导的纽带。为了提高班组长的安全业务素质，增强班组长安全生产管理水平，我们加大对班组的培训力度，聘请技校专业老师，配备最新教材，开展班组长安全业务知识培训班。通过培训考核，获得班组长合格证。为煤矿基层安全生产提供保证。

严格按照《曹村矿新工人军事化培训方案》开展培训。为使培训内容通俗易懂，便于掌握，培训中心实行“三抓三管一加强”工作法，提高新工人综合素质。为增加新入矿职工的安全生产纪律意识、增加其企业荣辱观，我们邀请矿保卫科警官进行军事训练。不断提高培训质量，促进了矿井的安全生产。

培训内容严格执行《煤矿从业人员安全生产培训大纲》。并建立《职工转岗培训记录台帐》进行规范化管理。保证了转岗职工专业上岗、安全上岗。

镜头7

画面：定格在安全展览室中五大灾害防治模块上

字幕：我们一直坚持重点培训和一般培训相结合，在培训内容上突出了真实性、实效性。

画面上写字：

（1-3月份完成）一级培训二级培训

计划（培训）82人计划开班15期，（培训）700人实际85人实际开班17期，770人

完成计划104%完成计划110%

兼职救护培训计划3期16人，实际完成16人，完成计划的100%及格率达到100%

镜头8

画面：科长组织基层队干开会画面—观看事故记录骗画面—老师对照事故讲解画面—与职工互动画面

字幕：安全生产是煤矿永恒的主题，为了加强安全培训理念渗透力，职工培训中心重视安全宣传教育工作，树立“大培训观”格局。充分调动和发挥党政工团齐抓共管的作用，每月，培训中心都会组织基层队干召开教研工作会议，结合两级安全工作会议精神及我矿实际情况拟定培训内容。

我们还重视“灌输教育”向“自我教育”的转变延伸，定期组织广大职工观看重大事故案例专题片，把一个个实例变成生动的安全法规和安全知识教育内容，用活生生的事实给职工深刻的印象，提高职工的安全警觉，增强职工安全防范意识，实现矿井的长治久安。

镜头9

画面：周三学习会（技术员讲课）—发放学习手册、“手指口述”卡片—全员考试画面—发奖画面

字幕：在实践教学管理中，坚持开展多层次的专业技术知识培训，编写各种专业的教学教案，学习手册，制作学习卡片，发放到各队组，每周三，各队组都会根据培训计划结合本队实际情况组织安全业务知识培训，坚持并不断的加强“手指口述、岗位描述”的示范。为了检验培训效果，我们组织全员考试，对所学安全知识进行考核。

为了防止走形式，搞“花架子”，培训中心建立了科学有效地培训评价体系和奖惩机制，极大地调动了广大职工参加培训的积极性和主动性。

镜头10

画面：阅览室（职工翻阅图书）—小黑板

字幕：现在许多职工已经有一种要我学习转变成一种我要学习的状态。在业余时间，职工会在走廊的“每日一题”的小板报前站立阅读;为了方便职工学习，我单位专门设立图书室，备有各种专业知识图书4000余本，供职工翻阅、借读。

镜头1

1画面：井下拉煤车的画面—井口查证

字幕：安全文化是企业的灵魂之所在，也是企业的核心竞争力。而安全生产的系数则系在职工的安全意识和安全生产技能上，长久以来，我们坚持“先培训，后上岗”只有在培训考核合格之后才可以持证上岗。我们坚持每月在矿井口检查职工持证上岗情况，对无证件、证件与工种不符合等职工进行脱产安全生产再教育，确保职工持证上岗率达到100%。

远景创新篇（背景图片）

“创新培训工作体制、提高全员技能素质”

镜头1

2画面：文化长廊镜头或者安全展览室灯箱—军训场面—技术比武

字幕：在两级集团公司安全会议精神的指导下，在矿领导的带领下，我们对职工进行全面的军事化培训，为企业实现长周期安全生产注入活力。看，他们个个精神抖擞、每一步都踏的坚定有力，这样的气魄正是现代企业应有的气魄。我们听那洪亮的口号，声声都喊出了煤矿人要安全生产的决心。

我们联合个部门举办的各类技术比武、他们专心致志、意气飞扬。不但提高了职工个人的安全技能，还增强了挑战自我的信心和勇气。

镜头1

3画面：曹矿全貌—升旗画面—领导讲话镜头—文化长廊—井下火车画面 字幕：今后，我们将严格遵守矿领导的指示，紧紧围绕“三次创业安全发展”的战略目标，坚持“高投入、高素质、强技术、严管理”的原则，以需求为导向、以学员为中心、以技能为本位，强抓安全培训工作。提高职工队伍整体素质，为曹矿的三次创业安全发展提供人才保证！

迎着灿烂的朝阳，迎着时代的召唤，培训中心将不断丰富培训内容，创新培训方式。把一粒粒种子。一粒粒金色的希望播散在脚下的每一寸热土。播撒进学员的每一颗心灵！

**最新公司培训师年终个人工作总结四**

文化，是企业的灵魂，是一个企业能够傲立商海的根本所在。培训了文化的浇灌，企业便像无源之水，是无法长久的。干部培训心得文化发展至今天，大家已普遍认识到，它的实质就是企业所有成员共有的思维方式和行为习惯。企业干部培训心得建设的真正功效在于以优秀的文化教化人、转化人。中国的海尔集团、邯郸钢铁公司、美国微软公司、日本培训心得公司等等，他们创造出的奇迹和成功的企业质量培训方案无不告诉我：企业文化是企业发展的不朽之柱，文化建设有着潜在的凝聚力量，它不仅仅能给企业带来一种企业，而且能激发员工的自豪感和责任感，培育企业心得精神，为我们员工作导向，从而提高企业的整体效益。

下面我从三个方面对如何宣讲东方公司企业文化来谈谈个人的心得体会。

一、 浅谈对培训企业理念的理解。

作为公司的员工，我们每一位员工都应该秉承公司的优良文化传统，牢记 “诚信、业绩、创新”是我们企业和员工共同的价值取向，发展是我们的第一培训心得，具有强大核心的竞争力的国际一流公司是我们共同的目标。

诚信文化是企业文化的重要组成干部，企业无信不旺，社会无信不稳，因此，诚信是企业理念的基石。诚信：诚，就是忠诚、老实;信，就是守信用、重信誉。诚信作为企业核心价值培训大家网尤为重要，它是我们的传统美德，继承和发扬这一美德，在市场经济条件下具有特殊而现实的意义。

创新，就是抛开旧的，创造新的。创新是企业兴旺的灵魂。只有与时俱进、不断推动理念创新、管理创新、科技创新、制度创新、各方面工作创新，才能实现新的发展，创造新的辉煌。运用先进管理办公室主任培训班、技术水平和经营业绩，去拼搏，去干部;视质量为企业的生命，积极参与企业干部培训心得竞争，努力打造哈尔滨职业培训学校一流地球物理公司。任何企业文化建设都心得以“诚信、业绩、创新”企业价值观为核心，我们要教育每一位员工遵守企业礼仪，形成崇尚诚信，追求完美的思维电脑培训班和行为习惯。因为，如果企业的企业能够共有这样的思维方式和行为习惯，内部的沟通和协调就越容易培训大家网，对于增强企业内部的凝聚力、提高整个企业的工作效率都会产生非常积极的作用和影响。

公司提倡“让用户满意，以共赢谋求可持续发展”经营理念，提倡“靠前服务，超前服务，超值服务”的服务理念，其意义是何等重要。身为东方公司一名社区领导干部，在日常管理中宣贯培训大家网企业理念，积极开展操作技能培训、企业服务规范、服务礼仪培训、完善各项管理制度、建立质量体系等等，使员工尽快熟练本岗位规范的操作，具有精神饱满的工作面貌投入工作。将企业文化理念渗透到经营工作、管理工作和服务工作中;贯穿于工作要求、工作标准、工作考核中，把企业理念作为我们的行动指南，是我义不容辞的工作职责，一切以用户为重，为用户所想，为社区居民提供最满意的服务。

二、对于企业文化建设方面的措施。

在公司快速可持续发展的关键时期，企业文化建设是一项复杂的系统工程，必须提高认识、加强领导，开拓创新、与时俱进、努力开创企业文化建设的新局面。

(一)要提高认识，统一思想，切实把企业文化建设列入管理工作的重要议事日程。企业文化建设是企业全部工作的重要组织部分，认真抓紧抓好至关重要。在工作中定期组织基层领导干部和员工加强对企业文化建设理论的学习研究，掌握企业文化的基本原理和基本内容，增强对企业文化建设重要性和必要性的认识;及时研究解决企业文化建设中出现的新情况新问题，把握好企业文化建设方向，坚持用社会主义的先进文化占领文化阵地，不断推进企业文化建设。

(二)要加强领导、齐抓共管，建立起企业文化建设的工作机制。企业文化建设是一项综合性的工作。要积极构建党委统一领导，党政工团齐抓共管，广大员工积极参与，共同推进企业文化建设的新的工作格局。成立企业文化建设领导小组，设立企业文化建设工作机构和专职工作人员，明确工作责任。在机构改革中，企业文化建设只能加强，不能削弱，更不能取代;努力探索在现代企业制度下，企业文化建设的新机制、新方法，把企业文化建设不断引向深入。

(三)要精心组织、整体策划，稳步推进企业文化建设。我作为一名社区干部，在企业文化建设中承担着组织者、培育者、倡导者、示范者的角色。因此，要重视通过脱产培训和在岗学习、观摩交流等方式，提高企业文化建设工作水平。要精心策划企业文化活动，宣传企业形象，为企业改革发展营造良好的文化氛围，把企业文化建设的任务落到实处。

**最新公司培训师年终个人工作总结五**

培训是企业给员工最好的福利，员工学习到的知识在自我提升的同时，更帮助员工更好的完成工作，完成自我实现的需要，而公司为员工提供培训也是为了企业持续发展，为企业提供源源不断的人力资源，培养更多的优秀员工，创造企业和员工双赢的局面，然而要真正让培训发挥这样的作用，目前的成绩还远远，下面将结合本年度培训工作的内容，分析目前培训工作存在的问题及差距。

20xx年3月至12月，全公司开展的且有详情记录的培训达497课时(不含各分单位临时增加的培训)，培训的数量已超过年度课时要求。

一、新员工培训，本年度工组织新员工培训11期，参训855人次。新员工培训的课时已固化，涵盖《企业文化》、《阳光心态与职业化修炼》、《职业礼仪》、《企业发展概况》、《oa知识》、《职业认知》等。从7月开始，新员工培训的周期由以往的每月一次，每次参训百余人，改为每月两次，每次五十人以内的小班培训，新员工培训后的考评方式从11月开始由以往单纯的笔试，改革为笔试+培训感想及职业生涯规划，新员工培训的课程也在内训师团队建设后逐渐增加、创新，在12月的新员工培训中启用新受聘的内训师，增加《忠诚、责任、感恩》的课程。大型脱产培训考试不合格率为9.8%，小班培训不合格率为7.1%，下降两个百分点。

今年在新员工培训上，不断创新课题、方式、考评，及时对新入职的员工进行培训，帮助员工快速融入企业，但仅仅靠人力资源部的培训，对于留住新员工是远远不够的，各单位在今年也开始新员工入职后的“传、帮、带”制度实施，新员工入职后由各单位对其进行专业培训。

全年新员工培训49课时，参训855人次，但全年入职1013人，其中100人为车间普工及团风基地员工，不参加新员工培训，新员工覆盖率仅93.6%，究其原因，每期新员工培训，均有员工借工作任务多而请假，而其单位负责人也是直接批准请假，但是作为新进员工，入职一个月内工作任务并不饱满，通过频繁请假，不参加新员工培训及考评，同时，人力资源部在这方面也没有出台相关规范制度，以致有漏洞可钻，故，新员工培训不仅在课题、形式、考评等方面要改革，更要完善新员工培训的制度，20\_年的新员工培训必须更规范，更制度化，每位新员工入职，必须修满6个以上课时的培训课程，且修满课程后需要通过考评，达60分以上，如以上两条未达到，不允许其转正，将新员工培训纳入员工转正考评指标之一。

二、公开课培训方面，本年度共组织了15场公共课培训，培训对象包括中高层管理人员、市场人员、技术中心员工、内训师、基层员工，培训形式以课堂教学为主，另组织了一次参观“市民之家”的培训，一场学习交流党的“xx大”精神宣讲培训，一场内训师拓展培训，全年参训1653人次，涵盖面广，多针对心态及管理知识等通用技能，公开课培训不同于各部门的专业性培训，培训对象和培训需求较为统一，作为集团公司公开课，只能尽量满足大部分员工的培训需求，为员工提供多元化的培训。全年公开课的培训场次并不少，但质量仍是一直以来的问题，员工没有学习的积极性，培训课题和讲师的缺乏也是公开课培训的顽疾，目前已通过内训师培养及选拔，新受聘十余名内训师，但仍无法很好的满足集团公司公开课培训需求。20xx年公开课培训更多的在形式上创新，摆脱传统的课题教学，多开展技术研讨型的培训，将专业关键技能岗位的员工定期组织召开技术研讨培训，由课题教学的一人说多人听，改为变多人说、多人听、多人讨论、多人问的模式，即可以解决课题和师资力量缺乏的难题，也能激发员工在专业技能开发上的创新精神。

三、部门培训方面，20xx年度全年部门培训计划388场，实际完成了378场，完成率为97.2%，已超过了年度目标任务，部门培训是最贴近员工的培训，也是更最好的帮助员工进入工作状态，提升专业技能的培训，在对各单位部门培训的监管上，年初开始在部门培训工作中实施小组旁听制，将各单位按职能分为4个小组，相互旁听，此举规范了部门培训的流程，便于人力资源部对于各单位部门培训的进展进行把控，但各单位的部门培训质量如何提高，是所有培训负责人都在摸索的，盲目的提报培训计划，员工没有学习积极性，内训师的授课能力，都是部门培训的拦路虎，且目前仅技术单位、工程单位多做到培训后有考评，有奖罚。各单位的部门培训过于依赖集团公司，但真正切实了解并操作部门培训的是本单位的人员，因此20xx年部门培训需从培训负责人抓起，提高部门培训负责人的培训管理技能，掌握专业的培训需求调查、计划制定、培训考评、培训记录的能力，由部门培训负责人担任起本部门的培训任务，人力资源部作为服务部门，起协助、监管的作用。

四、建造师培训，20xx年度，二级建造师培训报名70人，到10月底考试时，在职56人，二建培训班本年度共计教授培训10课时，由人力资源部组织的模拟考试3场，组织晚间自习及视频学习33场。十月底进行了考试，目前成绩还未公布。二建培训从报名至考试，全程由公司安排，但从学员日常表现及模拟考试成绩来看，学员的学习成果并不优秀，3场考试，达到合格线的人不足5人。一级建造师培训班今年在报名人数上有所突破，共报名140人，由于人数较多，今年一建采取“分班管理、集中培训”的模式，对学员的管理也十分严格，无故不参加培训者，一律视为旷工，并采取每场培训后将各班级的到课情况、违纪情况进行排名公布的方式，让每个班级有所比较，以提高学员到课率，考前一周组织40余名学员前往木兰古门风景区进行封闭集训，公司投入大量的人力物力组织建造师培训班，但一建成绩却不尽人意，110名学员参考，通过全科3人，通过3科3人，通过两科6人，通过一科17人，全部通过率仅2.7%，究其原因，与学员学习积极性普遍不高有密切关系，具体表现为：培训平均到课率不足85%;每科目模拟考试，及格人数不足5人。而其原因有三点：1.部分学员并非自愿报名参加 2.学员自身基础底，对专业知识无法理解 3.学员未付出学习成本，不珍惜学习机会。但本年度有一名一建学员一次性通过了4科，这给20xx年建造师报名造势起了很好的宣传作用，因此，20\_年度二建报名于日前启动时，报名人数达160余人，但20\_年的建造师班需改变以往的模式，让员工自主报名员工才有学习积极性，并且20xx年度将建造师学员的考试成绩、日常表现均纳入绩效考核中，甚至是个人年度考评中，以激发员工学习激情。

五、内训师团队建设，培训讲师是培训工作中一个重要环节，讲师的缺乏给培训工作带来了不少阻力，本年度，通过发布通知、张贴海报、办公室动员、单位推荐等多种方式，由人力资源部组织了4场内训师培训，2场试讲考评，有16人受聘为集团公司内训师，为明年的校企合作、公开课培训、部门培训储备好师资力量，目前持证内训师已达21人，内训师掌握的课题涵盖公共课、专业技能、专项课题，但内训师的培养和选拔是长期工作，因此，20\_年内训师团队建设将继续进行，内训师选拔常态化，每月进行一次(视报名人数灵活调整)。

同时制定并完善内训师管理办法，规范内训师管理制度，每月对已持证内训师进行至少一场提升培训，将内训师培养课程系统化，分为以下层次：1、内训师的素养修炼(内训师的使命、内训师之职业素养)2、内训师表达能力训练(克服怯场的方法、如何导入和收结课堂、语言魅力强化)3、课程组织和教学能力训练(案例教学法、游戏破冰、实操教学法、学员习性解析、精彩点评的原则)

4、培训课程设计和开发能力训练(课程设计流程、课题精彩元素的运用)

本年度的工作已接近尾声，20xx年培训工作依旧任重道远，需要更多的创新，更多的提高。员工培训是一项全员性的工作，在人力资源部发挥主导作用的同时，还需要得到各层面管理人员，尤其是各单位/部门负责人的支持。20\_年将培训工作与每位员工职位晋升、薪资晋级挂钩，激励全员主动、自发学习，为保证20\_年员工培训工作的顺利开展打下基础。

**最新公司培训师年终个人工作总结六**

公司在xx基地为xx年后xx大学生组织了为期两天的拓展培训，培训的项目有：寻找魔兽、七巧板、鳄鱼潭、孤岛求生、翻越“电网”、信任背摔、空中断桥等。参加本次拓展培训有xx大学生，在两天的培训过程中，每个人都积极地参与，并全身心地投入。通过这次的拓展培训，使我受益匪浅、收获特别多，体会最深刻的有以下几点：

拿破仑曾经说过“不想做将军的士兵不是好士兵”，但是在军队中只有一个将军，军官和士兵只各司其责，军队才能打胜战，在日常公司工作中也是如此。在做拓展培训项目时，要明确分工、落实责任，有利于明确责任，发挥个体的主观能动性。因此，在具体工作中，我们要明确分工、落实责任，准确、全面地了解自己、认知他人，进而对自己的行为、团队协作等做出相应调整。

做“电网”活动项目时，大家在清楚游戏规则情况下，并没有先急于过网，而是先划策让三个身强力壮的男生先从下面相对宽的网钻过去，再把女士及体重较轻的人从上面抬过去。这种目标清晰及周密的计划，使得小组只用了15分钟就顺利完成了任务。因此，计划很重要，在工作中做到有计划才动工，不能盲目。方法也很重要，工作中做事要先想好办法，用正确有效的方法去做事。

当“寻找魔兽”培训课程一开始，大家的心立即被深深地吸引——我到底属于哪种“魔兽”角色呢？随着活动过程的展开，我们逐步清晰和定位了能够代表自己行事风格的主体“魔兽”角色。通过对老虎、孔雀、考拉和猫头鹰、变色龙五种主体魔兽角色的不断深入认识，使我们准确、全面地了解自己、认知他人，从而对自己的行事方法和团队协作上做出相应调整。通过参加进一步的拓展培训项目，从七巧板、鳄鱼潭到孤岛，我们思考的角度、探讨的话题已经在潜移默化中逐渐深入，围绕着五种天赋特质展开讨论，一步步去反思自己的行为，不断去了解和认识自我，并思考自己如何在团队中能做出更大的贡献。

过“空中断桥”主要是考验了个人的胆量和意志，我们队有一名队友有恐高症，但在大家的鼓励和加油下，还是跨了过去，对于个人来说，成功跨越了人生的一大步，这是一个飞跃。面对困难敢于拼搏，对自己、对团队、对企业都要充满信心，这样才能接受一次次的挑战，并战胜各种困难。

在拓展培训中，每个小组都是临时组建的，小组成员来自不同的部门。每个人都有不同的性格、生活习惯和工作方式，这些习惯有些对团队有利、有些对团队有害。要在短短20分钟时间内，创作出团队名称和队训，这种团队组建的复杂性要求组长和组员快速转换自己的角色和心态，为了团队利益，必须服从组织，发挥个人才智和发扬甘于奉献的精神。在工作中也是这样，要求新来的员工必须具有快速融入团队的能力，并且与各部门有良好的沟通，建立人际关系网络，依靠团队优势开展工作。

在“信任背摔”项目中，最能证明这一点，信任很重要的，当每个人站在高台上时，身体直直的向后倒下，仅靠后面的同事双手拖住，这需要付出多么大的勇气与对别人的信任。如果我们不能相信团队的其他人，在我们的世界里，永远可以相信的只有自己，总提防着团队的黑手，大家相互提防的话，我们的团队就会像一盘散沙一样，工作效率低下，工作环境压抑，一切都会觉得很困难。相互信任是团队建设的基石，只有在相互信任的基础上，才能共同地做好每一件情事。充满信任、没的猜疑的团队就好象一栋有着坚固地基的大楼。

语言的沟通胜过任何肢体的表达。日常生活和工作中，我们需要沟通和理解，也需要相互配合和协作，只有统一的整体才能完成共同的任务。善于言辞的人能够把尴尬的场面化成幽默的氛围，善于沟通的人能够把矛盾与误会的障碍清除，变成和谐的气氛。在工作中，我们面对各种问题与事情时，若能及时沟通，减少隔阂，减少矛盾，多些理解，多些支持，就会避免诸多不必要的麻烦。

在培训过程中，培训老师通过故事、游戏或者是精彩案例的分析，让大家勇于尝试各方法去解决问题，这样更能启发我们的灵感，充分表达自己的观点，而这比单纯的说教有效得多，使我们在解决问题过程中，能更灵活去处理问题。并会给企业带来如下收获：增强团队的自信心，增强团队成员间的相互信任、团结，增强团队之间、人与人之间的沟通与交流，培养团队合作的精神，有助于提高团队的劳动生产率、降低离职率、营造和谐的工作环境，培养团队整体在有效的时间科学地解决问题，提高合理利用资源的意识。

通过本次拓展培训，使我们每个人都能准确了解自己的性格属性、重新认识自我、发觉自我潜力、扬长避短，对自已有了全新的认识和定位。为了强化培训效果，拓展培培训束后的半个月，公司培训部还邀请拓展培训老师对我们大学生进行回访，将培训内容再次进行梳理和强化，帮助我们将学到的知识与技巧运用到工作与生活中，达到职业生涯和生活的优化匹配。在工作中不断地“塑造自我、提升自我”，最终达到个人与公司共同快速成长。

**最新公司培训师年终个人工作总结七**

自进入公司近四月来，我持之以恒贯彻落实“建设学习型公司、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，以狠抓管理、提高人的素质为重点，正潜移默化地提高科室员工的整体素质，为公司的发展提供人才和智力支持。

一、做得比较满意的。

围绕“狠抓管理，以培养人的素质为重点”的原则，全面主导培训课题20次(详情见xx年年培训统计表)，共40学时，培训员工574人/次。针对个人的需求或企业发展中某人的短板现象，在3-7月外派培训19人/次，共开支培训费用15152元，其中5980元现金，其它为vip卡消费(详情见外训统计表)。

强化了外出培训效果的跟踪管理，相关人员填写了改善报告并作了内化培训，但效果不佳，没有真正把转化为企业的生产力。发启迪性的ppt13个。发管理短信27条，受益人270人/次。

二、做得不够好的。

对于培训学习的时间，3-7月选择周三晚是错误的，在员工对培训的意识都没有转变的情况下，占用员工6天8小时之外的时间培训，员工不能接受，加之有两次未安排车辆和就餐，对培训工作有较大影响。现在培训时间更改，有助于培训工作的推进。

对于内部培训学习，大家不够重视，很容易被日常工作所冲淡。当工作、会议、家庭琐事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。主要是因为观念和态度的课题没有做到位。

三、对远航培训工作的认识。

在公司快速发展的形势下，培训必须认清公司面临的镍合金大幅度降价的生存危机，课题在观念、团队建设和协作、成本控制、生产现场管理做引导。全面提升员工队伍素质、适应加工贸易行业的本质。必须改良工艺流程，依靠新工艺新技术，着力解决品质问题。

在速度的世纪，知识的“保鲜期”日益缩短，“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。势必培养“下一刻比上一刻更值钱”的增值理念，创建学习型公司。要求各级员工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、一种企业责任、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。

各部门的培训，只有安全生产小组启动了，其他部门没有行动。这是公司未来的发展的隐患。

介于上述，公司应启动“育才工程”，本着“淘汰不是目的，提高才是初衷，决不让一个员工掉队”的思想。在育才手段上，坚持“从基层中来、到基层中去”的原则，突出学以致用，着眼高层和生产现场，在育才方式上，坚持抓“骨干”带“一般”，注重“梯次”培训，对基层员工的学习深造大开“绿灯”，用以解决企业像采购、行政、财务人才配置的青黄不接问题。针对生产急需课题实施现场教学。

通过近4月的观察，能洞察企业培训需要什么，能认真的做好培训课题，正追求着效果。为了更好的开展培训工作，为了更好的把高层愿望解码成培训内容，希望能看到公司的会议记录或纪要，或者直接参加公司的非机密性会议。

四、培训工作的努力方向：

1、培训制度的推行，培训队伍的组建，培训体系的建立。

2、在培训过程中，做到理论培训“五有”，即有培训计划、有培训教材、有培训教员、有培训教室、有培训考勤。

3、实际操作训练做到“四有”，即有培训计划、有操作项目、有训练记录、有考核。

4、日常培训做到“三个突出”，即突出重点岗位要害岗位培训，突出标准化操作培训，突出新工艺、新技术培训。

5、确保“两个提高”，提高员工技术业务素质和中高层管理水平。

6、落实“一课”，落实每周一课的工作。

7、进一步改进和加强员工培训工作方式、方法，提高培训针对性和有效性。

8、实行公司员工培训兼职教师聘任制，建立健全责、权、利相统一的考核机制，着力培养和造就一支比较稳定的兼职教师(教练员)队伍。

9、加强入职培训和继续教育培训，使经营管理人员和专业技术人员能够较好的适应本岗位工作的实际需要。

10、严格实行“三不”原则，即未经培训的新员工不能上岗、未经培训合格的转岗工人不能顶岗、未能取得培训资格的要害岗位工人不能上岗。

11、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，实施分层次、分等级、分岗位的技能培训，着力培养和造就“转岗能上岗，上岗能胜任”和“一岗精、二岗通、三岗会”的复合型岗位优秀人才。

12、建议开展“树名师、带高徒”活动，实行双向考核，抓两头带中间，进一步提高员工队伍整体素质，为调动员工学技术、学管理、练技能的积极性，精心组织，做好名师、高徒的选拔工作。

13、强化岗位操作人员的技能鉴定培训工作，一线工人强化“三在岗”培训，即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，使其培训面达100%。

14、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、教师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、技能鉴定、继续教育、学历教育等培训任务，实行培训计划执行率100%的工作目标。

15、搞好员工教育训练和管理工作，严格执行《培训管理办法》，开发好人力第一资源，进一步转变观念，激发员工学习知识和技术的积极性。

16、建立健全员工培训档案，把员工培训跟踪考核档案作为年终业绩考核、晋升评定的重要依据之一。

**最新公司培训师年终个人工作总结八**

十分感谢公司为我们提供的这次培训机会。能够拥有这样的经历，无论是对现在的自己还是将来的自己都是有所裨益的，感觉自己真的是很幸运。在这里，我能够有机会通过实践来加深自己的专业知识和业务能力，学会了如何合理的把所学的知识运用于实际操作中，让我充分的体会到团队协作的必要性，磨练了自身的意志，得到了真正的锻炼。学到了许多为人处世的道理与方法，学会了和善待人，也学会了时刻勉励自己，使自己始终保持自强不息的良好心态!这也让我明白了许多事情，了解到生存的艰辛，工作的辛苦，端正了自己以前那种不珍惜别人劳动的不良心态，也明白了社会的复杂和多样性。为了能更加了解社会，适应社会，融入社会，我们要不断地学习新的知识，在实践中合理的将其运用，不断地提高自己的素质，锻炼自己的能力，使自己在激烈的竞争中立于不败之地。此时此刻，最深切的感受就是，无论从何处起步，无论具体从事哪种工作，认真细致和踏实的工作态度才是成功的基础。

对于这几天的培训课程，我想我只能用受益匪浅这四个字来形容了。老师们的博文广识、生动讲解、精彩案例无不在我的脑海里留下了深刻的印象，我只恨自己才疏学浅、文笔糟糕，不能够将所有的感触都通过文字显然于纸上。但是我还是尽力绞尽脑汁，以祈求能将培训完后心中所想所获能表达出来。此次精彩的培训学习主要心得有以下几个方面：

一个企业的负责人按照什么准则来安排企业的日常经营活动?只能是依据企业经营战略，企业的日常经营活动必须要服从于自身的经营战略，任何人都不能随意更改企业已经决定的经营战略。由此可见，如果企业没有一个作为行动纲领的经营战略，那么就会出现企业领导人拍脑袋瓜，随意改变企业的经营活动战略的情况，从而使得企业的经营活动没有一个有效的良好约束。因此，企业只有有了一个很好的经营战略，使得所有的人都能按照经营战略安排自己的日常经营活动，才能保证企业既充满活力，又能够有序发展。正是从这个意义上讲，我们强调企业经营战略实际上是企业的行动纲领。

企业文化就是一个企业的灵魂，一个人若没有灵魂，那么他就是一个行尸走肉，一个企业也是一样;也正如伟人毛主席所说，没有文化的军队是愚蠢的军队;而愚蠢的军队是不能战胜敌人的。企业文化是企业的灵魂，是推动企业发展的不竭动力。企业文化是指企业全体员工在长期的创业和发展过程中培育形成，并共同遵守的最高目标，价值标准，基本信念及行为规范。

企业文化的核心是价值观。这种价值观一旦得到组织成员的广泛认可，员工就会对企业形象产生强烈的认同感;对企业的工作产生责任感;对企业的发展产生使命感;对企业的利益产生维护感。员工便会形成一股合力，共同为企业效力。所以说，企业文化是企业发展内在动力的基础，是提升企业核心竞争力的核心。

有一点要清楚企业文化不是喊出来的，而是实打实的做出来的，喊出来的只是一个口号，喊出来没有做到反而让人觉得虚伪。企业文化是一个企业做事的方式和态度。

团队是一群人为了长久的共同目标和理想而工作。至少他们之间的价值观不是相驳的。在共同的目标面前个体利益后退。团伙也有着共同的目标但是在个人目标和集体目标冲突时，集体目标是后退的。而且团伙时有时并无集体目标和理想，即使存在共同目标也是临时性的。笔者认为，这是团队和团伙的主要区别。当一个企业产生了共同的目标和共同理想时，这个组织机会发挥无限的潜在能量。这些能量都是每个成员发自内心的。当企业中的每个人成员都愿意发挥自己无限潜能时这个组织就会产生巨大的力量。而这种力量是集聚在一起的。难道组织中的每成员真的没有自己的想法?不是。当然，每个组织成员都有自己的想法，但是这种想法一定是建立在共同的理想和目标之下的发挥。否则成员很难融入组织，就会脱离组织。做企业就是要建设一支目标性高度一致的团队。现代企业管理过程中，掌握一定规模的企业员工或者一般企业高级员工的思想比管理员工的行为更重要。通过管理员工思想统一价值观形成团队认可的价值理念。这样会使团队产生共同的力量。

一个企业的成功是要靠出色的执行力来作保证的。如果没有出色的执行力，那么即使企业有再好的发展战略目标、再高的经营利润率、再好的管理机制、再细的管理制度，也只能是沙盘上的宏伟蓝图、贴在墙壁上的标语，挂在口边的伟大口号，永远不会实现。

执行力源于责任心，责任心决定执行办。执行力不高有很多原因，但一切原因的深层次原因都是责任心不强;责任是一种使命，责任是一种能力，责任可以使能力发挥到极致，负责是一种素质，负责是一种美德。责任心是事业的基石，责任使人乐观向上。从日常的管理过程可以发现，责任心是激励出来的，也是管出来的;责任心是既需要内在的追求来培养，更需要外在的约束来强化;所以我们要用制度管“人”，流程管理“事”，健全制度，完善流程;

工作中学会问封闭式问题，不要问开放式问题，这样才能找到问题的根源，才能解决好问题，并且能够引导到员工发现问题根源;有利于节省时间和精力，所得资料也便于统计分析。

激励能力是每个管理者的基本技能，激励是随时随地的，激励是一种优良的工作和生活习惯;有效的激励能调动人的积极性、主动性和创造性等重要作用。建立有效的激励机制,不仅是企业面对市场竞争加剧环境下的中心环节之一,也是企业日常管理工作的任务之一,同时也是吸引人才、留住人才的迫切需要。

沟通是人与人之间桥梁，没有沟通就没有相互交流的平台;沟通还是一种技能，是一个人对本身知识能力、表达能力、行为能力的发挥。无论是企业管理者还是普通的职工，都是企业竞争力的核心要素，做好沟通工作，无疑是企业各项工作顺利进行的前提。以前认为有了“礼貌、真诚”的态度，就可以与他人进行很好交流，培训后才了解到沟通并非那么简单，有好多技巧和方法。如:工作中沟通时，先处理心情，再处理事情;用眼睛和他人沟通,有人对你说话时,眼睛要注视着他,有人发表意见时,你的身体和脸要正对着他,…

全面预算管理从本质上来说是一种对未来的管理。是在预算的基础上，实施的全面管理。他是全员参与的，全流程、全方位的系统管理手段。以企业战略目标、年度目标、计划、预算、绩效、薪酬及过程控制为要素，形成一个管理闭环，是目标达成得到保障。为了使企业目标更好的达成，合理分配资源，提高资源的效率，防范资金链风险，控制企业风险。

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！