# 2024年企业培训工作总结标题(十一篇)

来源：网络 作者：雪域冰心 更新时间：2024-06-22

*总结是对某一特定时间段内的学习和工作生活等表现情况加以回顾和分析的一种书面材料，它能够使头脑更加清醒，目标更加明确，让我们一起来学习写总结吧。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢!...*

总结是对某一特定时间段内的学习和工作生活等表现情况加以回顾和分析的一种书面材料，它能够使头脑更加清醒，目标更加明确，让我们一起来学习写总结吧。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢!

**企业培训工作总结标题篇一**

公司现有员工900多人，其中管理人员50多人，专业技术人员70多人。下设两个事业部，11个管理部门。今年按照《浙江广鹰机械有限公司20xx年员工培训工作计划》的要求，公司举办各种培训班21期，培训相关人员320人次。车间级培训25期，培训员工470人次。参加外部优秀企业参观交流学习等外部培训100多人次，组织到杭州浙江大学在职研修1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。

一、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，这是每名员工认清广鹰公司面临的生存、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，所有广鹰的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。广鹰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。

二、落实每周一课的机制，开发好人才“第一资源”，为广鹰发展提供强有力的支持广鹰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。让每名员工认清广鹰公司面临的生存、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，规定每周三为广鹰公司的学习日，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。

**企业培训工作总结标题篇二**

20年，公司培训工作在公司领导的高度重视和各部门的积极支持、配合下，严格按照《20年度培训计划方案》，紧紧围绕公司的年度安全、生产、经营、管理等工作目标和工作重点，严格培训管理，加大职工培训的力度和广度，积极推进学习型组织建设。在公司各单位的共同努力下，全面完成各项培训工作任务。

一、围绕公司年度计划任务和工作重点，科学制定年度培训计划。

20年，公司培训工作根据公司五年发展规划和20年度经营发展目标，充分考虑企业发展目标对人才的需求，分析职工现有工作能力和目标差距，有针对性的确定培训人员和培训内容，提高职工技能水平，满足企业发展对人力的需求。为此，公司面向各经营中心、管理部室进行培训需求调查，在认真分析整理的基础上，科学编制公司年度培训计划，确保培训计划的可操作性、实效性和经济性得到实现。

二、采取各种形式，丰富职工培训的手段和方法。

为了达到培训为企业所需的目的，公司坚持外培与内培相结合，岗位培训与脱产培训相结合，重点培训与整体培训相结合，常规培训与适应性培训相结合等多种原则，采取课堂讲授、多媒体教学、案例分析、角色扮演、情景模拟、外出学习、参观考察等方式开展多样化培训，丰富职工培训的手段和方法，全年共培训多人次，收到了预期的效果。

三、分层次分等级开展全员各项培训。

1、注重安全培训，夯实公司安全生产基础。

20年，公司认真贯彻落实国务院《关于进一步加强安全培训工作的决定》要求，加强对从业人员的安全培训，把安全生产意识、安全知识、安全技能、安全管理水平作为安全培训的主要内容。同时，积极吸取火灾事故教训，在员工及客户中间开展以“学消防，促平安，创和谐平安企业环境”为主题，以加强消防“四个能力”建设为主要目的的消防培训及活动，进一步巩固公司员工及客户的消防安全知识，有效预防和遏制重特大火灾事故的发生，创造良好的消防安全环境。

2、加强干部教育培训，着力提升干部队伍管理素质和执行力。

采取内部培训与外部培训相结合的办法，强化各层次管理人员培训。根据工作需要，组织做好国家有关法规政策、公司基础管理制度、文件的学习培训工作，重点是企业新的五年发展规划、20年经济工作总的指导思想、计划任务和工作重点、财务管理、劳动人事管理、安全管理、岗位职责标准、工作流程等方面制度、文件的学习培训，提高中高层管理人员的政治理论水平和战略规划、经营决策、资源整合、管理创新和危机处理能力。20年，全年共组织全体党员干部学习会议精神次，参加政府组织的高端讲座次，推荐中高层管理人员到高等院校参加公开课次，组织优秀员工客户外出参观交流学习次，积极开展全体管理人员读书活动次。

3、技术比武和岗位练兵成为技术学习、技术培训的重要舞台。

为全面提高一线职工的实际操作水平和岗位工作能力，公司各单位广泛开展扎实有效的多工种、多专业岗位技术大练兵和技术比武活动，使此项活动成为群众性技术学习、技术培训的重要载体。20年月，集团公司在全员中开展岗位技能比武大赛，果品市场经营中心全体员工及财务部结算中心全体结算人员参加了比赛。本次比赛分为理论考试与实践操作两部分，理论考试试题为电子交易结算系统常识、岗位应知应会、工作程序、安全生产知识等;实践操作试题是岗位操作技术、服务标准、文明礼貌用语等，全面检验了各岗位技能技巧水平与实际操作能力，增强了员工的竞争及危机意识。优胜员工成为全体员工的榜样，激发了大家努力学习的氛围，同时丰富了员工的业余生活，提高了综合素质。

四、存在的问题和不足

1、培训工作力度还不够大，培训范围还不够广泛，需要进一步加强。

2、培训形式相对缺乏创新，导致部分培训枯燥、不够生动，在一定程度上影响了培训效果。

3、部分内部培训的讲师课件制作和授课技巧不足，自主研发课程能力有所欠缺，有待提高。

五、下一步的培训目标

目前，公司对培训工作比较重视，员工对培训的热情比较大，加之培训体系的逐步建立和完善，为下一步的培训工作提供了良好的基础。针对今年培训工作存在的问题和不足，下一步培训工作的具体措施如下：

1、继续坚定不移地加大培训力度，实现“人才强企”的战略目标。人才始终是一个企业生存和发展的重要保证，因此，员工的职业技能和专业技术的提高就尤为重要。

2、加强对培训工作的研究，探寻培训新形式，狠抓培训管理，进一步提高培训质量。

3、优积极寻求培训资源，拓宽培训网络。通过各种方式，加强与培训机构的联系和合作，进一步丰富培训资源，满足公司各部门、员工的不同培训需求。

4、加大外派培训力度。内部培训虽然可以节约成本，并且组织方便，但是培训的知识结构和范围相对有限，所以，下一步必须加大外派培训力度，多汲取外部的优秀资源，规避“闭门造车”的种.种弊端。

5、进一步加强内部培训师管理，提升内部培训师的授课水平，打造一支合格称职的、高水平的内部培训师队伍。随着培训需求的多元化，建立一支富有实践经验，熟悉公司内部情况的内部培训师队伍就显得越来越重要。建立和培养公司的内部培训师队伍，不仅可以节约公司的培训经费，也为公司培养了一批各个领域的专业人才，从而为实现“人才强企”的战略目标打下更坚实的基础。

六、结语

回顾今年培训工作，有成绩也有不足;展望未来的培训目标，我们有动力有信心。相信在公司领导的大力支持和关怀下，公司的培训工作会更上一层楼。

**企业培训工作总结标题篇三**

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，是发展的后劲，是员工的福利”的理念，以狠抓内涵管理、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“狠抓内涵管理，以培养人的素质为重点”的原则，全面主导培训课题20次，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。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，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。

**企业培训工作总结标题篇四**

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，以狠抓内涵管理、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“狠抓内涵管理，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20xx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。

**企业培训工作总结标题篇五**

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。

在企业工作，一定要做到“三水”，即清水洗手、冷水洗头、热水洗脚。很中肯的告诫，听了这些劝诫，我也是陷入沉思，企业给了我们这个舞台，我们应该怎么表演?

**企业培训工作总结标题篇六**

五个月的培训生活转眼间就要结束了，回头看看这五个月来的培训生活真的是非常的有意义。

在万物复苏的二月底，我们来到了，进行了为期三周的企业文化课的培训与军训。那三周的培训给我留下了很深的印象，因为这是我有生以来第一次在雪中进行军训。刺骨的寒风，拔脚的雪地磨练了我们坚韧的意志，让我们养成了铁一般的纪律，这对我日后的学习生活起到了很大的帮助。军训教会了我面对困难毫不畏惧，迎难而上的顽强精神，培养了我优秀的并且坚韧的意志品质。在军训中我刻苦练习正步，虽然把脚都练肿了，但是我没有退缩，并以优异的表现争取到了班级标兵的重要任务，最终与同学们在队列阅兵中取得了满意的成绩。

企业文化课的学习让我更加认识到企业文化对公司发展、对公司管理建设的重要性。学习企业文化绝不是表面功夫，企业文化是公司能否长期成功发展的基石。

告别了我们来到了，这是一座历史悠久的古都，尧都。这里的历史文化深深的吸引着我，这里的人都非常友善热情。我们后四个月的学习生活就是在这里快乐的度过的。

刚到的第一天，天色已晚，寒冷的空气中还夹杂着少许小雨。学校的领导们、老师们还有校工作人员在雨中迎接我们，可见对我们的重视程度绝非一般，这一点让我们十分的感动！结束了漫长的长途车程，到了学校的我们，好像回到了家一样！

调整了一晚上的我们第二天就投入了紧张而又充实的学习中去了，我们知道我们是来学习的不是来玩的，所以大家的学习积极性特别的浓，大家都很清楚自己来培训的目的，那就是在最后的技能比武中取得让自己满意的成绩。

通过本次的培训我学到了很多现场工作的宝贵知识与经验，在学习中遇到的困难，让我学会了处理事情的方式方法，遇到事情不要慌张，应该沉着冷静的对待。

仔细想想即将从这里走出去的我不不仅仅学会了书本上的理论知识，不仅仅从实训中学到了宝贵的现场经验，更重要的是学会了很多受用一生的宝贵经验。之所以说这些经验会影响我一生，是因为我在这里学到的经验，在这里得到的教训，让我真正的成长了。例如在钳工技能实训中，王建政老师的一句话深深的教育了我。第一天我们要用钳子把一根十号铁丝剪成五十段，我交了一百六十多段。但是刚开始时由于我是第一次接触钳工实训，没有经验。我费了好大劲儿才剪断了一小节铁丝，可是由于我没有技巧，剪完后的一小节就崩飞了，你可能不知道剪断一根要费好大力气，崩飞了，找不到了，这就意味着上一次白剪了，于是我就向老师反映这个问题，老师微笑着对我说你可以自己想想办法，想出办法后，要自己亲身实践一下，看问题有没有得到解决。如果还不行，到时候可以再来找我一起讨论。这样一来不仅印象深刻，还锻炼了我的独立思考的能力以及独立解决问题的能力。老师还说以后在工作岗位上也是，领导交给你的任务，如果有困难，自己要想尽努力去解决它。自己确实能力不及时，可以找人帮忙。千万不要与领导说我干不了，或者总是抱怨工作有困难，一次可以，两次可以，第三次再有工作任务，领导可能就不会考虑你了，因为你总是抱怨工作有困难，总完不成任务。久而久之领导就不会再重用你，最痛苦的事情不是工作太多压得你喘不过气来，最痛苦的事情是你无事可做。刚参加工作的我们，工作头几年若不干出点儿名堂来，以后再想有好的发展就不是很容易了，这就是毕业前，老师常说的工作头三脚要踢好的原因。所以我要珍惜每一次布置给我任务的机会，每次机会都是为今后能够更好的发展而打下坚实的基础。

从钳工实训中我学会了上级交给的任务要尽自己的努力去完成。千万不要抱怨，这会让自己失去锻炼自己的机会。

而最近给我印象最深的一次人生教训就是技能比武竞赛没有获得第一名！失利后，我自己分析了失败的原因，是在比赛时有点急于求成了。我为了抢时间使得横担的安装工艺并不是十分的完美，所以在这上面扣了一点分，还有工作前没有养成良好的工作习惯，没有认真的听老师宣读比赛的注意事项。没有用尺子量取杆顶到横担安装处300mm的距离。工作时没有认真听讲是一方面，另一个非常严重的错误是自作聪明，投机取巧了。考试前，我将三个比赛用杆，在实训训练时都量出了300mm的距离。并拿石子画出横线，做好记号。我原以为可以为比赛节省时间，但最后的结果我是聪明反被聪明误了！这次的教训不仅仅是丢了一次状元的奖状，如果不注意自己的这些缺点，在以后的工作中如果还是耍小聪明，投机取巧，失去的可能就是自己的生命了，因为我们从事的是高危行业，所有的工作程序一定要按部就班，按程序办事，绝不能有半点马虎。所以通过这次比赛的失利，我总结出，在以后的工作中要脚踏实地，勤勤恳恳的做事。干什么都要认真仔细，绝不能再干投机取巧的事了！记得刚参加工作时，我的鲁师父告诫过我，年轻人做事千万不能偷懒，嫌麻烦，什么事情都混。就算你一时混过去了，日后你混的这件事一定会回来找你的麻烦，而且还是个不小的麻烦，它会让你后悔莫及的，在比武的这件事儿上就给我上了一堂让我刻骨铭心的一课！

在实训中，学到了很多我在工作中我学不到的现场一线知识，例如耐张杆的绝缘子是水平放置，一般耐张杆作为终端杆，或者是转角杆使用。而直线杆的绝缘子是垂直放置的，起到支撑导线的作用。引流线又叫做跳线，起到连接两段杆塔导线输电的作用。金具u型环可以当作工具u型环来使用，而工作u型环，不能作为金具u型环来使用。多根电杆怎样保证贴的标示语是一边高的，要用软管液面水平的方法就可以了。猫爪的作用与绑扎线的作用是相同的等等，多的让人数不过来，真的好多。我们学过的课程大概有：电气、施工、安装图识绘、电力工程力学、电度表的安装接线，常用电工工具的使用及室内照明电路的布线、触电模拟急救实训、电力电缆及电缆线路的实验内容、电力安全工作规程中的工作票填写，危险点辨别与控制、配电线路基础、电机拖动电路的实训、钳工技能、配电设备、功率因数补偿及线损、班组管理、电能质量及可靠性、登杆技能实训、常用仪器，仪表的使用维护、配电线路安装与检修，特高压输电及电网新技术、直流输电技术、智能电网技术、配电线路施工技术及配电设备竣工验收、配电线路过高压、起重搬运、经纬仪的基本操作、配电网络、配电变压器的常见缺陷、配电架空线路的巡视操作、1kv及以下各类电力电缆终端制作、配电所操作、配电架空线路常见缺陷、柱上（配电）开关设备的常见缺陷，最后几周我们进行了技能综合考核。

虽然能叫出大多数课程的名称，但并不能代表能掌握所有课程的要点。在培训期间对于学习上的总结是，我虽然能做到不迟到早退，上课认真听讲，但是还是会有溜号和犯困的现象，在以后的工作学习中要多多注意避免再犯！

总结出的经验不仅仅来自学习生活中，丰富多彩的课余生活也给我增添了不少的生活经验与乐趣。例如乒乓球比赛的失利让我学会了谦虚使人进步，骄傲使人落后的道理。第一局我以11：2赢得了比赛，心里上有了少许的放松，结果以4：11，6：11谁给了最后的冠军得主。这场比赛给我上了刻骨铭心的一课！还有通过比赛我发现我的心里素质，有待加强提高，遇事不要慌张，要沉着冷静呀！

在某次会议上刘金印副校长说过的一句话也让我深有感触。他说把简单的事情做成功就是不简单，把容易的事情做完美就是不容易！确实在生活中有些我们看起来不起眼的小事儿，往往注定我们的最终结果是否成功，这就是人们常说的细节决定成败吧！刘副校长还建议我们以后每次开会都要做好会议记录，因为每次开会都是一次学习的机会，可以学习会议精神、学习主持人开会的语言表达方式、学习会上领导讲话的思维逻辑，例如表彰大会怎么说，批评大会怎么说，自己要归纳总结好的方式，注意不好的方式。

参加欢送，军培训员的文艺演出也让我懂得了，付出终有回报的道理。我为了参加演出每天晚上都会在操场上练习王力宏的《龙的传人》的这首歌，当我完成了精彩的演出后，听到了台下的掌声时，我对自己说这一切的努力都是值得的！通过这件事鼓舞了我，我会不断的努力去完成我的理想与目标的，就算付出再多的汗水我也不怕，应为我懂得天道酬勤的道理！

五个月的培训马上就要结束了，我在这里品味过成功的喜悦，吞下了失败的苦果，留下过开心的笑声，也流下了委屈的泪水。我付出过超出常人的汗水，取得过较为满意的成绩。短短五个月可谓是酸甜苦辣都尝尽，人生百态均阅尽呀！虽然在xx培训过一段时间，但是给我印象最深，回忆最多的还是，在这里我更加的了解了我的同学，从而交到了真诚的、可以信赖的、志趣相投的好朋友、好兄弟。在这里我得到了老师们与同学们的无微不至的照顾与帮助，我要感谢刘副校长、王xx老师、汪x老师、闫xx老师、张xx老师、王xx老师、王xx老师、尹xx老师、王xx老师、丁xx老师、鹿xx老师、还有好多叫不上名字来的老师，还有食堂的工作人员与同学们，每次打饭时他们都会多给打我一点儿，感谢他们让我长得白白胖胖的，能够在高强度、高耗能的实训中保持精力充沛的体力，能够较好的完成每次的实训项目。感谢公寓的管理人员，她们给我们的寝室带来了干净整洁的卫生环境，每周给我们倒垃圾、每周督促我们换洗床单、天冷了给我们增添被褥。

在这里我要对电校的领导和全体教职员工说上一句你们辛苦了，你们所做的一切让我有了回到了家的感觉，从而能让我把更多的精力投入到培训学习中去！感谢所有教过我的老师，对我无论是在学习上还是在生活上的耐心教导与帮助，你们所做的一切都让我感动！

我不会忘记电校校园内的一草一木，每当我心情失落无助时，欣欣向荣的小草告诉我要坚强；每当我情绪低落时，美丽绽放的花朵会让我很快的忘记了忧伤，心情一下子变得豁然开朗；迎风摇曳的柳枝让我多了几分诗意的遐想；晴空万里的浮云，让我对名利的脚步逐渐淡忘；校园内的女生宿舍的花园内的六只大花猫外加一只小猫、树丛里的小刺猬、屋檐下的飞燕、电线杆上的麻雀、地上忙碌的蚂蚁、花丛中不停奔波的勤劳的蜜蜂，它们这些可爱的小动物都给我带来了无法形容的欢乐，有时候看着它们可爱的模样，看着看着就会情不自禁的会心一笑，让我疲惫的心灵顿时得到充分的释放，心情无比的松弛、无比的快乐！

当然了我不会忘记我挥洒过汗水的篮球场、足球场、田径场、乒乓球馆、羽毛球馆、健身器场、在那里我的体魄得到了充分的锻炼，为在实训中能够有充足的体能和耐力打下了良好的基础和有力的保障！

在这里我要说的太多太多，例如这里的技校生们，他们不辞辛苦的为我们服务了四个月，为了保证我们最后一个月的吃饭问题，他们当中有的都没能回家放假，牺牲了自己的休息时间为我们服务，在与他们的接触当中，我们成了朋友，我把他们当成了弟弟妹妹来看，他们绝对值得表扬和赞赏！在这里我要忠心的感谢我这些可爱的弟弟妹妹们，希望他们好好学习，学业有成，能够找到自己理想的工作！

在这里我成长了，我学到了基础知识、实训技能，结识了好的老师，交到了真心的朋友。这次的培训果真没有白来，学到了也懂得了很多很多理论知识和做人的道理。能够参加这次国网技术学院的集中培训我很幸运，也很开心！我对我这次培训的总体表现非常满意，虽然略微有点美中不足的是没有拿到专业状元，但是我也无悔了，因为我真的尽力了！

这次培训对我的意义非常重大，为我日后的工作学习指明了积极有益的方向，本次培训成功！呵呵！

我回到单位后，会继续保持在培训中的这种学习工作的劲头，希望早日成为一名能让公司骄傲，能让自己自豪的优秀员工。我不会让学校的老师们失望的，请看我的实际行动吧！我这次说到做到！我会想念这里的一切的！

**企业培训工作总结标题篇七**

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公司员工培训工作计划》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。

**企业培训工作总结标题篇八**

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。

**企业培训工作总结标题篇九**

转眼间，20年已悄然走来，20年，综合办培训围绕公司经营目标，在公司的领导关心和帮助下，在全体员工的不懈努力下，圆满完成了全年的培训任务。为了总结经验，寻找差距，现将一年来的工作总结向如下：

一、培训工作情况：

20年综合办培训与其他部协作共举办了员工培训二十期以上，共四百多人人次参加，每届培训合格率达以上，基本达到了目标要求;(其中包括全公司员工消防知识，消防实战练习)。

二、培训工作分析：

1、20年的培训工作比起20年相比有了较大的进步，无论是在培训课程还是培训质量上都有了一定的增长幅度。一是：对一线操作人员开展技能培训，做到持证上岗;对管理人员进行现代管理理念和管理方法的培训;二是：全员培训，对所有员工进行安全教育、法律法规教育、企业文化构建与团队协作教育与培训;三是：脱产和半脱产培训，学校将参培人员送到其它培训机构或规模企业，接受创新思想和技术提高培训。

2、完整了培训计划：建立了制度性培训体系，比起以往的培训工作缺乏制度完善和系统化，培训管理幅度和力度较弱，员工培训意识差，培训工作开展起来较为困难的情形。综合办建立了职工学校，利用职工学校平台，在总结了以往的培训经验基础上，优化了培训的重要性，重点加强了培训内容全面性，提升了培训工作的制度化管理。

3、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式：20年的培训工作，我们主要采取幻灯片、理论与实践相结合的方式来提高培训工作，让新入职员工尽快掌握相关知识，在投入工作。

三、培训工作存在的问题与不足：

1、培训工作考核少，造成培训“参加与不参加一个样，学好与学孬一个样”的消极局面，导致培训工作的被动性。

2、虽改变了培训制度但是培训形式缺乏创新，只是一味的采取“上面讲，下面听‘形式，呆板、枯燥，提不起员工的兴趣，导致员工注意力不集中，影响了培训的效果。

3、培训过于形式化：培训时间与课时的不长是导致形式化的主要体现，短短的1个小时不能完全将所要讲的课程融入到培训工作中来。

4、实施培训的针对性不好，后续效果评价不到位目前培训整体还是停留在推的阶段，培训计划更多地靠主管部门去督促和实施，相对缺乏对业务的支持，针对性不强。

5、内部授课老师技巧普遍不高，有待提高，制作课件水平不足，自主研发课程能力有所欠缺，所以，以上需要改善，进一步规范内部讲师管理，提升内部讲师授课水平，推行内部讲师认证，真正打造一支合格称职的讲师队伍。

以上是我对培训工作的总结，认真进行总结是一个不断学习和提高的过程，只有在实际工作的过程中不断总结，通过总结寻找工作中的规律，从而培养和提高工作效率及完成工作能力。

**企业培训工作总结标题篇十**

时间一晃而过，如白隙之间，20年已经来临，回顾自己在20年培训部几个月来的工作，在领导的悉心关怀和指导下，在同事的帮助和鼓励下，通过自身的不懈努力，在工作上取得了一点成果，但也存在了诸多不足。现就分管的培训工作，向上级领导汇报如下：

一、培训工作情况

回顾20年培训工作，我们培训部持之以恒贯彻落实建设学习型公司、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”，推动公司产品向更高目标发展作出了积极贡献。一年来，做了以下培训工作总结

20年共举行内训项，分别质量管理意识培训占%，专业技能培训占%，共计课时，参训人次。

培训课程主要集中为以下几类：

1、员工必修类：企业文化培训、职业道德规范、管理制度、安全卫生知识培训、外语培训、机场准入培训、安全服务培训、财务制度培训等。

2、重点培训：服务管理类、安全操作类、服务提升类。

3、新员工岗前培训

20年培训部共举办了新入职员工入职培训期，培训合格进入现场的共人，每届培训合格率达99%以上，基本达到了目标要求;内部员工培训次(其中包括内部员工外语培训次、员工的安全卫生知识培训等，参训人员达人次。

二、培训工作分析

1、20年的培训工作重点主要是培训新员工和组织公司日常的公共培训、品牌商的安全服务考试，培训工作无论是在培训课程还是培训质量上都有了一定的提高。

对于新员工而言，机场的准入考试、安全、服务考试是最重要的，所以在岗前应该多注重员工的此类培训，技能培训固然重要，但应有所侧重，对新入职员工多关心其生活，尽量帮助通过机场的一些必要的考试，拿到证件，顺利进入机场工作。i对于在职员工，应注重员工的技能性培训，想方设法的帮助公司提高营业额，帮助在职员工完善其职业规划，并做系统性的增值服务，坚定员工心态，提高员工的积极性。多增加一些服务技能培训，然后间接的为公司带来长远效益。

2、20年度完整了培训计划：建立了制度性培训体系，比起以往的培训工作缺乏制度完善和系统化，培训管理幅度和力度较弱，员工培训意识差，培训工作开展起来较为困难的情形。经过多次沟通，改变了原有的培训模式，将“为什么培训和培训什么”融入到整个公司培训工作中来，在总结了以往的培训经验基础上，优化了培训的重要性，重点加强了培训内容全面性，提升了培训工作的制度化管理。

将机场的安全服务培训资料细分，把安全、服务分开对待及培训，使其更加的系统化。涉及到安全和服务的条例应有各个负责部门进行考核，也更利于我司进行归档及做好分析。

3、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式：20年的培训工作，我们主要采取幻灯片、实践训练和理论与实践相结合的方式来提高培训工作，让新入职员工尽快掌握相关知识，积极投入工作。

20年度，我司的培训大体上处于萌芽状态，一般以集中授课式方式为主，比较枯燥、无趣，希望能在20年度培训工作能有所突破，打破教室上课模式，可以让员工自愿的接受利于资自身的晋升培训。20年度主要是加强管理课程和服务课程的培训，只有重视基层领导的素质提升，才能更有利于留下人才。进而长远的为公司培养核心力量。

三、培训工作存在的问题

1、培训工作考核少，造成培训“参加与不参加一个样，学不学一个样”的消极局面，导致培训工作的被动性。20年度，培训的工作一般比较被动，没有想象中的主动，导致员工培训像是过难关一样，没参加一次公司组织的培训，就表现出极其痛苦的姿态。

20年度，我们培训部应该积极扭转局面，化被动为主动，将员工的职业规划纳入到培训的一个方面，从实际了解员工的需要，为其提供适时、适当的资源，并培训点单人才。

2、虽改变了培训制度但是培训形式缺乏创新，只是一味的采取“上面讲，下面听‘形式，呆板、枯燥，提不起员工的兴趣，导致员工注意力不集中，影响了培训的效果。

此问题，应该慢慢转化，因为我司年龄结构的小龄化，我们应该多关注80、90后的心理变化，多与其交流。因为没有经历过什么大的磨难，心理成熟度比较低，所以培训部接下来的任务就是进一步了解员工动态，拟定适合他们心理接受的培训，留下优秀的员工，更好的争取公司的利益最大化。

3、培训过于形式化：培训时间与课时的不长是导致形式化的主要体现，短短的几个小时不能完全将所要讲的课程融入到培训工作中来。

20年的具有挑战性的工作就是在短短几天内让新员工通过准入考试、安全口试及服务笔试，难度会比较大，对于员工的通过率，本年度也应作为一个重点来抓，不是单纯的为了应付考试，更多的是与公司的服务履约档案挂钩。所以，培训的意义比较重大。

对于在职员工的培训也是一样，必须做好反馈及复训工作，不要因为怕麻烦就懒得进行技能复训，一定要拿出成果说事，应付差事不是负责人的表现形式。培训完毕后，要去现场调查培训效果，对表现好的员工提出表扬，通过优秀的员工的感召力来拉动整个公司的工作氛围。

四、20年培训部计划

部门各种规章制度那都是“聋子的耳朵-摆设“，我们的工作应该做到一切从实际出发而不是拘于形式主义的表面工作，制度是有了但是都没能很好的贯彻和执行下去，上至管理层下至一般员工都是抱着当一天和尚撞一天钟的思想，这对部门的建设和发展起到了阻碍，更不敢谈规范、更不能说正规。

以下是对今年的培训计划：

1、希望能有更多学习和培训的机会，来加强自身的学习：不断的增强自己处理突发事件的能力和学习、管理能力。在工作中学习，在学习中进步，从而来提高自己。

机场是一个敏感区域，所要学习的业务技能及人际关系比较复杂，所以，要做好长期打持久战的心理准备。不仅仅是公司内部的事务，更主要的是与机场的交涉、与品牌商的沟通，都要做好应对工作，遇到突发事件不要想着推脱，要积极寻找解决的办法，只有这样才能增加自己的突发事件爱你应对能力。

2、配合部门主管共同做好部门工作，完善和实施部门制度，真抓实干，树立整个团队的形象和凝聚力，加强队伍建设和领导班子的优化工作，坚决完成公司所交付的任务。

20年度的工作，都是在上级领导的督办下完成的，本年度在完成领导下发的任务外，还需要主动地去争取一些自己的促进工作，真抓实干，从内到外，打造公司一流的团队形象。20年度，要熟练操作培训基本事宜，提高办事效率，争取在空余的的时间里逐渐完善自己的业务技能并及加强自身的基本素质建设。做到内训师应该有的资质。

3、改变培训计划，按照每月对员工进行知识培训，对一线岗位做好培训工作。做到实际工作培训，分阶段、分内容进行考评，以期望通过培训提升整体素质、服务水平、业务技能，让公司满意、让顾客满意、让部门领导满意。并做好培训反馈表，加强培训的反馈效果评估，以便日后更好的提高自己的业务技能。

4、培训部半年内即将展开的培训计划：月主要是是针对现场的主点单员进行外语技能培训，完成部门的主要培训任务。月主要是展开管理人员的管理培训，跟相关领导预约时间开展具体的培训工作。

20年度主抓现场员工的技能水平，把提高员工技能当做第一位的;其次是完善场区的服务考核，争取年度评选出至少一位机场服务形象大使，为公司在商业经营分公司的地位有所上升。

月份主要是熟悉服务科上岗证的办理流程，顺利的办理处第一批员工的上岗证。接下来，是抓现场员工的点单水平，做好外语培训，及管理培训，后续的培训根据现场的发展要求再做出适当的调整，并依照此目标展开一系列的加强培训。

5、对于新员工的培训应该转变方式，寓教于乐，让员工能轻松应对机场的安全口试，避免紧张情绪;另外，针对机场的服务考试，年后应该根据机场出台的具体政策来实施培训。

五、工作总结：

正如毛主席所说“雄关漫道真如铁，而今迈步从头越”，培训还有很长的路要走下去，只有坚持把“以工作为首要、以培训为目的、以销量为重心”才能使我们的工作走上规范步入正规，当然也更加期望在新的一年中有新的开始、新的进步、新的目标和以崭新的面貌来迎接新的挑战!争取在20年度，培训部的工作能够稳步健康的发展起来，并为公司带来贡献!

**企业培训工作总结标题篇十一**

转眼间，20xx年已悄然走来，xx年，综合办培训围绕公司经营目标，在公司的领导关心和帮助下，在全体员工的不懈努力下，圆满完成了全年的培训任务。为了总结经验，寻找差距，现将一年来的工作总结向如下：

一、培训工作情况：

xx年综合办培训与其他部协作共举办了员工培训二十期以上，共四百多人人次参加，每届培训合格率达90%以上，基本达到了目标要求;(其中包括全公司员工消防知识，消防实战练习)。

二、培训工作分析：

1、xx年的培训工作比起xx年相比有了较大的进步，无论是在培训课程还是培训质量上都有了一定的增长幅度。一是：对一线操作人员开展技能培训，做到持证上岗;对管理人员进行现代管理理念和管理方法的培训;二是：全员培训,对所有员工进行安全教育、法律法规教育、企业文化构建与团队协作教育与培训;三是：脱产和半脱产培训,学校将参培人员送到其它培训机构或规模企业，接受创新思想和技术提高培训。

2、完整了培训计划：建立了制度性培训体系，比起以往的培训工作缺乏制度完善和系统化，培训管理幅度和力度较弱，员工培训意识差，培训工作开展起来较为困难的情形。综合办建立了职工学校，利用职工学校平台，在总结了以往的培训经验基础上，优化了培训的重要性，重点加强了培训内容全面性，提升了培训工作的制度化管理。

3、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式：xx年的培训工作，我们主要采取幻灯片、理论与实践相结合的方式来提高培训工作，让新入职员工尽快掌握相关知识，在投入工作。

三、培训工作存在的问题与不足：

1、培训工作考核少，造成培训“参加与不参加一个样，学好与学孬一个样”的消极局面，导致培训工作的被动性。

2、虽改变了培训制度但是培训形式缺乏创新，只是一味的采取“上面讲，下面听‘形式，呆板、枯燥，提不起员工的兴趣，导致员工注意力不集中，影响了培训的效果。

3、培训过于形式化：培训时间与课时的不长是导致形式化的主要体现，短短的1个小时不能完全将所要讲的课程融入到培训工作中来。

4、实施培训的针对性不好，后续效果评价不到位目前培训整体还是停留在推的阶段，培训计划更多地靠主管部门去督促和实施，相对缺乏对业务的支持，针对性不强。

5、内部授课老师技巧普遍不高，有待提高，制作课件水平不足，自主研发课程能力有所欠缺，所以，以上需要改善，进一步规范内部讲师管理，提升内部讲师授课水平，推行内部讲师认证，真正打造一支合格称职的讲师队伍。

以上是我对培训工作的总结，认真进行总结是一个不断学习和提高的过程，只有在实际工作的过程中不断总结，通过总结寻找工作中的规律，从而培养和提高工作效率及完成工作能力。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找