# 2024年企业职工教育培训工作总结(10篇)

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-10-10

*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。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？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。...*

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。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？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。

**企业职工教育培训工作总结篇一**

现将本次安全培训学习情况总结如下：

从17日上午八点半开始，一公司所有在职人员在小楼会议室进行安全学习培训。为了保证培训人数，实行培训人员签到制度和给参加培训人员发放培训工资的规定。矿山井下人员每天每人20元，选场车间及其他人员每人每天15元，极大地调动了职工参加培训的积极性。据签到表显示，本次培训在岗人员参加率达到100℅。还制定了严格的培训管理办法，保证了职工在课堂上能够认真学习、仔细听讲、秩序较好，让职工受到一次很好的安全教育，为今后的生产安全工作奠定了基础。

从17日上午开始到22日下午结束，每天上午八点半到十一点半、下午一点半到四点半进行培训学习。每人每天学习六小时，本次培训每人共计学习三十六小时。

1、《矿山安全法》、《安全生产法》等其它法律法规。

2、矿山安全生产管理知识，如：采矿、通风、电气、设备、事故管理等安全知识。

3、金属非金属矿山安全规程中的有关井下开采安全规程的相关内容。

4、公司和分公司的各种安全管理规章制度。

5、各工种的安全操作规程。

培训内容主要从金属非金属矿山安全规程、公司安全管理规章制度、安全生产管理人员培训教材以及有关法律法规本中选取。

xxx 一公司经理 主要对职工进行安全形势、安全生产现状及存在的问题等进行教育。

z 安全科长 主要讲解矿山安全知识、安全规程。

z 安全部干事 主要讲解事故管理、电气安全、矿井通风等安全知识。

z 安全科干事 主要讲解岗位安全操作规程

z 办公室主任 主要讲矿山安全法》、《安全生产法》。

z 施工员 主讲采矿基础知识及采矿安全注意事项。

z 生产科长 主讲工程施工质量及施工中的安全问题。

z 设备员 主讲设备安全管理及维修。

11月24日上午、下午分两批进行安全培训考试，参加考试390人，及格率达到95℅以上。对未及格的人员又进行了一天的强化学习，补考全部通过。考试试卷由一公司安全保存归档。

通过本次安全培训教育，一公司全体员工的安全意识有了明显的提高，增加安全知识，岗位操作技能和应用水平达到进一步提高，安全责任感大大增强。为一公司今后的安全生产打下坚实的基础，必将会促进一公司的安全生产稳定好转。

公司安全部

20xx年11月30日

**企业职工教育培训工作总结篇二**

20xx，我所严格落实安全教育培训工作制度，依据县局安全教育培训工作计划，合理制定计划，明确责任，全年职工安全教育培训工作扎实开展，取得了良好的成效，现将一年来教育培训工作做以总结。

职工安全教育培训工作是为了进一步提高职工安全生产意识，掌握必要的安全生产技能，提高自我防范能力，确保安全生产，杜绝事故发生。

以加强农电管理提高人员素质为根本，以各种安全规章制度为组织保证，以全所中心工作和全年奋斗目标为主题，扎实有效的开展了职工培训工作。

《国网公司电力安全生产工作规程》（电力线路部分），《农电员工安全生产工作手册》，省公司反违章禁令，《农村电网人身事故典型安例》，民乐县电力局《两票管理办法及填写说明》，《民乐县电力局应争预案汇编》《安全生产典型违章100条》等。

1、1—3月份，主要以冬训工作为主，共开展集中学习10次，自学20余次，开展安全考试4次，参加县局冬训考试1次，组织学习了《安规》安全规程制度，工作开展始终都由所长新自抓落实，不定期抽查学习笔记，督促职工抓好学习，确保了冬训工作扎实有效的开展。

2、4—6月份，结合“三个不发生”百日安全活动、安全大检查、“安全月”等一系列活动的开展，我所认真落实文件精神，组织职工学习各项安全规程制度，开展集中学习7次，开展安全考试5次，组织学习了《国家电网公司生产现场领导干部和管理人员到岗到位标准》、《安全生产典型违章100条》等。

3、7—9月份，我所继续深入开展安全生产专项活动，认真落实文件精神，加强职工教育培训，开展集中学习5次，自学6次，开展安全考试4次，学习了《安规》、《甘肃省电力公司反违章禁令》等。

4、10—11月份，我所组织职工学习了《二十禁、十不准》、《民乐县电力“两票”管理办法》。

总之，一年来，我所认真落实上级文件精神，坚持安全教育培训长效机制，认真开展每月一小考，每季一大考的制度，使我所职工安全素质有所提升，各项安全工作任务顺利完成，但也存在一些问题：一是由于农网工程任务繁重，职工安全教育培训工作不能按时开展，有所公懈；二是个别职工学习意识淡薄，不能自觉学习；三是教育培训工作不能结合工作实际有针对性的开展，起不到很好的学习效果。

下年度，我所将针对存在问题，认真制定月度安全教育培训工作计划，严格落实职工安全教育培训奖惩制度，切实提高职工安全技能和安全防范意识。

**企业职工教育培训工作总结篇三**

20xx年，按照集团公司的整体部署，结合我单位自身业务的拓展需求，在职教中心的关心与指导下，我们进一步加强了职工培训工作力度，有条不紊地开展了职工培训工作。现就全年培训工作总结如下：

一、培训工作概况

截至20xx年xx月3日，供应站共有30人次参加由兼职教师秦岭所讲课程。分别是：单元要素知识；岗位安全知识；消防知识；劳动保护共计4门课程，48课时，听课对象为油料班全体职工；配送班全体职工；综合班全体人员。

二、培训工作分析

（一）取得的成绩

与20xx的培训工作相比，我们进一步加大了内部培训力度，在培训项目数、培训课程次数、接受培训人次等方面都有一定的增长。

（二）存在的困难

虽然20xx的培训工作取得了长足的发展与进步，但我们也清醒地认识到：培训工作仍存在较大难度，其主要原因在于听课职工部分年龄偏大，听、说、读、写能力较差。

（三）改进措施

对于20xx的职工培训工作，我们充满信心。在职教中心

-1-的指导下，在单位领导的正确领导下，我们将科学、合理安排制定、执行落实好各项培训工作。对于目前培训工作中存在的不足，我们提出如下改进措施：

1、进一步加大培训力度，促使培训工作更加具有针对性。适时安排合适人员参加各类培训，必要时适时增加培训项目数、培训课程与受训人员人数。

2、通过思想教育，提高受训人员的学习自主性与学成后的知识分享度。

3、通过培训教育，促使兼职教师授课能力得以加强。在条件允许的情况下，培养部分业务素质好、责任心强的专业技术人员成为兼职教师。

供应站

**企业职工教育培训工作总结篇四**

新形势下履行好央行各项职能，关键在于人才队伍建设。职工教育培训工作是干部人才队伍建设的一项重要内容，与目前面临的新形势和新任务相比，地市中心支行的教育培训工作还存在一定的问题，需要不断创新工作思路，建立多层次、多角度的教育培训工作机制，以提高工作质量和水平。

第一阶段，以学历教育为主的培训。包括以脱产学习为主的在职职工大中专等中低层次的学历教育和以电大、函授、党校本科，研究生班为主的高层次学历教育。这阶段的培训目的主要是提高具有中专以上学历的职工比例。

第二阶段，以全员岗位任职资格考试为主的培训。跟第一阶段学历教育培训不同的是，最初是要求全员参加培训、全员参加考试，后来经过实践，发展为除具有国民教育系列本科学历以外的职工参加考试和培训。岗位任职资格考试培训不再单纯追求“学历”，而是以“适应性”为主的岗位业务技能培训。

第三阶段，围绕总行“五型人才建设”为战略目标的培训。以大力推进人才队伍建设为重点，培训不再拘泥于统一的形式，而是适应经济金融形式及履职变化，培训理念更新，培训形式更加灵活多样。

（一）现行的培训模式一是分层次的培训。

包括对中层干部举办的注重领导管理素质培养的培训班和依托全员岗位任职资格培训的针对一般员工的培训。

二是以专题报告和讲座为形式的培训。邀请经济学者、党校教授或部门负责人作形势报告或专题讲座，同时开展一些诸如《物权法》、《公务员法》主题培训，以及结合新业务、新职能和新技能进行培训。

三是各部门自办的专业培训。各部门针对自身特点和需要开展一些专业性的培训，如支付结算系统、国库系统、直接投资管理系统等培训。

四是外部资源培训。除以上三类自主培训外，人事部门和其他各部门也积极争取利用外部资源，包括选派符合条件的人员参加总、分行举办的各类培训、人民银行系统外组织的相关培训等，如总行培训学院举办的科级干部培训班，会计师、审计师培训班等。五是远程教育培训。随着网络资源的广泛应用，总行远程培训系统、电视电话系统“以会代训”为基层央行提供了一个在线学习的方式和强大的信息资源。

（二）现行培训模式存在的问题分析1、培训的可持续性面临挑战。在实践中我们发现，有效沟通和增效协作的培训目标很难实现。一个培训项目的规划和实施需要进行细致的调研，应该是科学系统的，而现实中有些培训无论是形式还是内容往往只是体现领导意图，存在一定程度重形式轻实效，重数字、轻内容的现象，培训缺乏可持续性。以市中心支行各类培训统计为例，从处级、科级干部到一般工作人员，总行、分行以及中支自身组织的大大小小形式多样的培训达1790人次，覆盖面达到了100%，学历教育层次也不断提升。但培训的内容、培训的手段与过去相比，仅仅是数字增长而已，对培训效果未做任何分析评估和反馈。类别项目类别人次或期数处级干部培训总行组织的培训1分行组织的培训1其他培训(地方政府、社会办学)6科级及以下干部培训总行组织的培训1分行组织的培训68参加其他培训(地方政府、社会办学）25本单位自办培训培训班期数31参训人次数1068讲座、论坛等期数8参训人次数621总培训人次1790学历教育本年度学历学位认定数硕士研究生1本年度在读人数（含已毕业未认定人员）本科3硕士研究生12、培训理念和职工认知度的偏差对培训质量的影响较大。

近年来，无论是培训经费还是培训项目的选择上，总、分行和中支都高度重视职工教育培训工作。一方面各种各样的培训不断增多而培训结构不尽合理，另一方面职工参加培训、提升自身素质的需求不断增强而培训资源却相对“匮乏”。究其原因在于不少培训理念与职工的认知存在偏差，培训初衷与培训对象实际需求不匹配。过去那种“要我参加培训”的状况没有得到改变，“我要参加培训”的氛围没有充分形成。这样，培训资源不能得到合理有效的利用，造成了一定程度的资源浪费。

以市中心支行教育培训经费统计情况为例，序号培训项目名称人数时间跨度（天）标准（元/人.天）培训项目金额合计 187210287940

一、参加，总分行等外部培训经费小计79170135123其中：

材料费57384537

培训费79128130586

二、中支机关会计、信贷、发行、外管等部门专业培训经费小计1084080152817其中：

伙食费344080108800

住宿费211215037800

材料费108303240

培训费2977

（一）加强对培训的调研和分析，选择有效合理的培训模式。一是要针对不同层次的员工区别确定管理者培训模式、一般职工培训模式。二是要明确培训模式的不同定位，整合现有的培训资源，注重培训系统化和综合化机制建设，寻求培训效果的最大化。三是重视培训效果的测评和跟踪反馈，通过填表等形式反馈培训效果的真实情况，为进一步改进培训工作提供参考。

（二）借鉴商业银行培训模式与机制，创新基层央行教育培训工作。通过与商业银行培训理念和做法的比较，可以发现三个方面的差异和值得借鉴的地方：

差异一,人民银行对培训功能的挖掘不充分，表现在仅仅偏重于业务技能的培训，疏于央行文化和管理技能的培训。对我们的启示是，可以挖掘和完善培训沟通功能、文化功能，以充分发挥培训在央行文化建设中的作用。

差异二，人民银行培训组织结构、培训模式不尽合理，缺乏可持续发展性。值得借鉴的是，逐步建立起适应新形势及与改革相匹配的有人民银行特色的培训组织结构和管理体系。组织结构上，明确上级、中支及各部门的职能定位，优势互补，使基层行的教育培训工作形成统一的整体。在管理体系上，准备把握和认真分析培训需求，高效选择培训项目。积极探索和建立系统的培训工作机制和方法，使培训价值得到最大的体现。

差异三，人民银行培训手段较落后，培训资源利用不尽充分合理。在基层行，培训方式还仅仅停留在简单传统的选派人员集中培训和以会代训为主的方式，加以培训师资力量薄弱，运用现代化培训手段的能力不高，培训效果的发挥体现得不明显。值得我们借鉴的是，在人民银行系统建立起可以共享的师资和信息资料库，整合资源，提高效能，树立培训投资理念，加大培训投入，优化软硬件设施的同时注重投资效益的回报，提升培训资源的利用效益。

**企业职工教育培训工作总结篇五**

20xx年，根据公司五届一次职代会精神，在保障安全生产、经营管理工作的同时，公司把职工思想政治教育和业务技能培训工作放在了重要位置，本着强化全员素质、加强组织管理的原则，不断完善职工教育和培训工作，努力提高培训数量和培训质量，培养职工岗位成才，以适应不断地电力要求。全年，职工受培169人/次，全员培训率达到72.8%。现将全年教育培训工作总结如下：

（一）6月2日—6月6日，公司委派了安监部3名工作人员，参加了鄂尔多斯市农电局组织的“农电安全生产管理研讨班”。认真讨论农电安全生产管理制度、“事故、障碍调查及考核细则”、供电设备大修工程管理实施细则、制定设备标号编制标准（低压），推广供电所标准化作业流程，进一步加强供电所安全管理和供电所规范化工作，提高人员管理水平奠定了基础。

（二）委派劳资专责参加了鄂尔多斯农电局关于定员定编、职业技能鉴定软件培训。

（三）公司财务人员在呼市参加了财务管理研讨班。

（四）组织计量中心全体人员参加了电测专业电能、互感器、指示仪表、直流仪器、计量检定人员持证上岗考核培训班。通过学习考核，计量员均持有了国电公司计量检定证。

三是组织好职工的外出培训。及时转发有关外出培训的各类文件，按照专业对口，及时选派各专业人员参加学习，开拓视野，提高我公司各专业人员的综合素质。

四是加强安全培训。配合安全监督部举办春、秋查及大修技改前《安全工作规程》及安全知识学习班，要求全体管理、生产人员在日常工作及检修中熟知相关规程内容并严格执行。

五是加强自培工作。鼓励职工自学，推动以岗位练兵为重点的自培工作。

**企业职工教育培训工作总结篇六**

（一）改善条件、优化环境是搞好职工教育的关键环节。矿对培训基地按照保四争三的目标要求，不断增加投资，改善办学条件，新建了薄煤层炮采模拟试训基地，增加学员的感性认识，促进理论与实践的`相互结合，保证四级安全培训机构建设全面推进、高位达标。

（二）因地制宜、注重实效是搞好职工教育的根本目的。在各项安全培训中，我们既遵循上级培训大纲要求，又突出我矿薄煤层炮采矿井特色，采取235方式与6m模式的全面结合，使各项安全技术培训适应了安全生产形势发展的需要，起到了为安全生产、提高效益擂鼓助威、保驾护航的目的。

（三）领导重视、认识提高是搞好职工教育的力量源泉。今年，根据人员调整的实际，矿充实了职工教育培训领导小组，定期召开会议，

研究解决职工教育中出现的问题，使职教工作成为矿井总体工作的有机组成部分，为我们开展工作提供了力量源泉。

（四）健全机构、充实力量是搞好职工教育的组织保证。为保证职教工作的正常开展，重新聘任了20余名区队、科室业务技术骨干为安全技术培训兼职教师，使职教教师专兼结合、结构合理、学历达标，更加适应四、五级联动教学的需要。

（五）整章建制、严格考核是搞好职工教育的重要措施。矿重新修订了《北宿煤矿职工安全技术培训管理规定》，不断学习借鉴兄弟单位的好经验、好做法，使各项安全培训有章可循、有章必循、违章必究。同时，按照制度规定的条款，以严治学，教考分离，实行动态的准军事化管理，学员的自治能力、执行能力、服从能力明显提高。

1.校容校貌焕然一新

今年以来，我矿按照实际实用、循序渐进、逐步完善的原则，我矿狠抓了职校基础设施建设，整合教育培训资源，使之逐步达到模拟教学现场化、课堂教学电教化、考试考核立体化的现代化办学要求。一是狠抓了职校现代化办学设备的购置，在原有的基础上，今年又投资7.5万元新增计算机14台，教职员工达到了一人一室一机；

2.培训体系规范运作

今年以来，按照集团公司培训管理体系贯标要求，一是修改完善了本矿培训管理体系检查标准，认真组织了基层区队贯标运行情况内审，促进了基层区队业余规范化运作。二是教培中心利用自己设计的每周一课、每日一题备课记录、职工安全技术学习记录两个一本通，规范区队班组培训行为；利用办班资料一清单规范档案管理，使培训办班资料一目了然，防止了缺项漏查现象。三是认真开展教学教研，教培中心教师分工负责，每月下井

或下现场2次，包保、督促、指导基层区队业余办学，认真开展论文评比、优质教案评选、学员评教、教师互评活动，教学质量大大提高。20xx年，我矿组织教学课件评比2次，论文评比2次，对成绩优秀者分别给予了500、400、300、200元的奖励，教师教学教研积极性大大提高。四是在执行程序上，所有培训都按照需求确认设计策划实施培训培训效果评价培训改进程序，规范运作。如：今年初，通过岗位能力差距确认，发现部分电钳维修工、泵站司机对新设备、新工艺、新技术、新材料掌握不熟练，动手能力较差的问题，就安排他们在机厂车间进行实物现场教学，解疑答难，学习效果明显提高。

**企业职工教育培训工作总结篇七**

随着xx岗位考核工作的结束，一年的培训工作也告一段落。在这一年中，我们紧紧围绕总公司九八的培训工作安排开展工作，取得了一定的成绩，也找出了不足，现总结如下：

一、领导重视，全员参加

今年年初，集团公司对各单位的考核进行抽考，公司有3人不及格，平均成绩仅为65分，这件事对公司触动很大，联系去年工程质量有下滑现象，这些事实充分说明了如果职工培训工作放松了，工作成绩必然下降的道理。根据这些情况，公司领导开会进行研究决定，首先对全体职工的整体素质重新定位，并成立了以公司领导为主及各中队领导参加的职工培训考核领导小组。同时各中队也相应成立了职工培训考核小组，制订了职工培训考核计划及奖惩措施，把职工培训考核工作列入今年电建工作的头等大事。为了搞好今年的培训工作，公司上下齐动员，把培训的重要性向大家进行了充分宣传：在现在的形势下，没有技术是不行的，没有技术就意味着下岗。技术的好坏与理论知识是有直接关系的，而理论知识必须靠学习才能得到。对那些平时不学习、工作不积极的人，将成为三岗动态管理的首要试岗、待岗对

象。事实证明，我们的宣传是卓有成效的，职工们的学习热情空前高涨。不论在办公室，还是在回家的班车上，随处可见职工们手上拿着、兜里揣着各种业务书籍。

二、职工队伍及职工培训现状

我公司现有职工225人，其中一线职工为156人，占总人数的%人。这给培训工作的开展带来了一定难度。同为一线队伍，由于工程项目要求集中干、集中休，而且队与队休息时间不同，班与班休息时间也不同，如何利用好施工间隙进行培训工作是我们的一个难题。我们每个基层队都有1~2名技术员，还有公司几名技师，保证了我们的师资力量。

三、职工培训工作的方法及主要措施

针对我公司工程施工生产实际，我们按照“干什么，学什么；缺什么，补什么”的原则，坚持理论与实际相结合，开展了多层次、多形式的培训活动。各种培训班都要求做到五有、五落实。五有即教师要有教案，学员要有笔记，上课要有考勤，考试要有试卷，成绩要有记载。五落实是教师、教材、人员、时间、场地五落实。

培训工作更要讲究方法，我们采取的培训方法主要有：㈠、抽签问答：我们采取由中队在班前会或出工前利用抽签的形式进行问答，由技术员负责，题目全部答不出扣1分奖金分，一个月全部答对者奖xx分，促进了

职工自觉学习的积极性。

㈡、四级培训与三级培训相结合由于今年工程项目多，工地大多远离公司，所以今年的培训工作采取以四级单位为主，三级单位集中学习为辅的方法。三级由公司技术组工程师授课，以理论知识为侧重点；四级以技术员授课，侧重于实际，坚持边培训边考核,使职工自觉加压，多学多干，在干中学，在学中，增强了技术理论实际水平。

㈢、继续做好师傅带徒弟的“传、帮、带”等活动 师傅带徒工，手把手的教是一个传统的培训方法，有利于师徒双方的共同提高。为此我们在九八组织开展了这项活动，签订了师徒合同。经过一年来，职工们都反映这种形式好，应该继续保留、发扬。老职工讲原来一拿起理论题头就痛，现在好了，有徒弟的耐心讲解，心里有谱了；新职工说现在上工地也不脸红了，有师傅手把手地教，活儿得顺手了，自己学习的劲头也更足了。这样你帮我，我帮你，职工的学习热情更高了。另外，“一帮一，一对红”的结对等活动，也在我公司有了个良好的开端。

培训方法对了，如何能进一步使职工自觉学习，自我加压呢？我们采取了以下措施：

㈠、实行培训教师负责制

我公司充分吸收承包制的优点，由每单位职工培训教师负责一个基层队，基层队领导则在人员、场地上给予保证。这样不仅使培训工作更进一步规范化，有利于工作的开展，也减轻了公司培训人员的压力。

㈡、坚持培训工作双向考评，并与奖金挂钩

为了更大激发教与学双方的积极性，我们设立了培训工作考评小组。坚持每季度将培训工作情况进行评比，根据考试成绩，不仅将职工列入考核范围，还要考核基层队领导是否兼职教师，并作为考核工作好坏的依据，将之与奖金挂钩，实行重奖重罚。这极大地激发了广大职工的学习热情，也使培训工作更加顺利地开展起来。

㈢、进一步完善“三岗制”动态管理

实行“上岗、试岗、待岗”动态管理是提高广大职工积极性，使人与物得到最佳结合的有效途径。我公司根据总公司文件精神，结合本单位实际，制定了具体的量化考核办法，并做到严格考核，奖惩兑现，能上能下，培养了职工的竞争意识，促进了职工学习业务技术的积极性。

四、成绩与不足

经过广大职工的不懈努力，我公司职工技术素质有了很大的提高。在工人岗位考核中，参考人员全部合格。职工技术素质提高了，促进了各项工作，使我们的各项工作都上了一个新台阶，施工质量也有了很大提高，消灭了不合格工程。我们取得了一定成绩单，但在成绩面前，我们也清醒地认识到：

㈠培训质量有待提高

质量提高了，培训才能出效果。但由于职工素质参差不齐，措施力度不够，时间限制等原因，我们的培训质量还有待提高。

㈡“三岗制”还需进一步完善

“三岗制”是培训考核和用工待遇相结合的一个好的管理机制，但在实行过程中存在着一些问题，需进一步完善。

经过一年的工作，我们深知，⒈搞好培训工作离不开领导的关心与支持,这是我们搞好工作的保证。⒉根据各队不同特点和职工技术水平应采取不同的培训方法。⒊“三岗制”是使培训考核与使用待遇紧密结合的一个好机制，应不断完善和提高。“双向”考评制可以作为“三岗位制”的补充,能促进教与学的积极性，应不断加以改进。

**企业职工教育培训工作总结篇八**

20xx年公司领导班子及中层管理人员 同志参加集团公司两级中层人员的培训， 名同志参加集团公司两级中层人员的培训，通过培训，进一步理解了提升“学习力、执行力、创新力”的重要性及具体措施，进一步深刻理解集团战略和20xx年的重点工作。

(一) 为一步贯彻落实 第一次党精神，公司党委及时转发了大会报告，利用中心组学习、宣传栏、宣传壁报等形式，组织党员干部学习 第一次党文件，进一步统一了思想，明确了目标。

(二)认真抓好党委中心组学习

公司党委坚持中心组学习制度，根据国际国内形势、上级党委的工作部署和企业实际，有针对性地制度学习计划，即学习党的路线方针政策，又学习国家新出台的法律法规、行业政策及企业管理、物业管理知识。每季度印发中心组学习计划，并负责督促检查，严格执行学习计划。采取集中学习与自学相结合，采取请进来与走出去相结合的方式，班子成员出勤率达到100%，做到有计划，有考勤、有记录、个人有学习笔记，通过学习不断提高班子成员政策理论水平，增强政治敏锐性和洞察力，提高运用理论解决实际问题的能力。

(三)开展科学发展观专题教育活动

从20xx年3月开始，公司党委开展深入学习实践科学发展观活动， 在集团公司的正确领导和热情帮助下，经过公司上下的共同努力，圆满完成了学习调研、分析检查、整改落实三个阶段的全部任务。通过有计划、有步骤、有目的的开展学习实践活动，基本实现了“干部受教育、发展上水平、群众得实惠”的目标 。

(四)开展廉政建设教育活动

学习了 《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》、《企业内部控制基本规范》、《关于进一步推进国有企业落实“三重一大”决策制度的意见》以及国有企业领导人员廉洁自律“七个不准”的要求等。各支部、各单位通过组织参观、观看反腐倡廉电教片等形式，在职工中开展廉洁从业、优质服务教育。

(五)开展企业形势任务教育和企业文化宣贯活动

为进一步认清形、明确任务，每年年初公司组织全体职工学习公司《工作报告》，使职工明确知道公司的发展战略和工作目标。围绕公司重点工作，积极开展培训工作。

20xx年根据集团公司的工作要求，组织开展企业文化理念

全员宣贯工作，有 多名中层管理人员参加了学习。经过学习和宣传，使职工了解了集团企业文化的内涵，逐步理解和认同了集团企业文化的核心价值观。

(六)开展各种专业培训

1. 开展了劳动法学习。公司人力资源部组织所有中层干部进行了《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》的学习，并组织了开卷考试，通过学习增强中层管理人员对劳动法规的认识，提高了依法办事的自觉性。

2.进行安全教育培训 根据上级的要求，公司安保部举办了安全四个能力培训，就如何提高“安全教育培训能力、安全检查和隐患整改能力、扑救初起火灾能力、组织人员逃生能力”等方面知识进行了学习。

今后，我们要以科学发展观为指导，着眼于企业的长远发展不断加强干部培训教育工作，完善机关学习制度和激励机制，使学习活动经常化、制度化，树立良好的国有企业干部形象，更好地为企业群众服务，不断提高领导干部的学习力、执行力和创新力，为加强党的的执政能力建设创造更坚实的基础。

**企业职工教育培训工作总结篇九**

20xx年上半年，职教办坚持“培训也是管理、培训就是效益”理念，突出抓好安全培训、岗位操作技能培训、管理人员继续教育及“师带徒”活动，注重培训质量和效果，为矿井转型发展提供人才保证和智力支持。

一是制定下发了《关于调整了芦岭矿职工教育委员会的通知》，进一步加强对职工教育工作的领导，认真执行副总以上领导授课制度，在全矿形成了党委行政牵头抓、分管领导具体抓、职能处室分工落实、相关部门协调配合的职工教育培训管理格局。

二是制定下发了《芦岭煤矿20xx年职工教育培训计划》，提出了“123456”职教培训工作思路，围绕矿安全生产中心工作，突出抓好全员安全教育培训、“三项岗位”人员培训、转岗和新入井人员培训、管技人员培训、职工岗位技术培训和班队长培训，强化责任落实、培训管理、师资建设和教材建设，提高了培训质量。

三是制定下发了《芦岭矿职工教育培训管理办法》，坚持“培训也是管理、培训就是效益”理念，进一步加强自身建设、制度建设，健全完善内培内训、外培外训、基层自训各项管理制度，细化了奖惩规定，促进了职工教育培训工作的制度化、规范化、科学化。

四是制定下发了《关于开展“名师带高徒”活动的通知》文件，认真实施集团公司“金蓝领工程”，在全矿大力开展“名师带高徒”活动。组织基层单位技师及生产骨干与职工签订“师徒合同”，制定学习计划，并认真督查。

一是抓好全员安全教育培训，提升员工整体素质。实施“安全知识人人过关”行动，按季度编写下发各系统应知应会“一日一题”，先后组织开展了20xx年集团公司安全政策主要条款全员考试；防突、“一通三防”培训班；职工自救互救讲座；矿井应急救助培训班，培训职工9000余人。使职工要安全、能安全、会安全，切实提高了职工队伍的综合素质。

二是抓好班队长培训，加强学历教育。在班队长培训上，严格执行“三结合一分离”培训法。共举办班队长班组管理素质提升等各类培训班8期，参培班队长582人次，重点对他们进行业务技能、安全管理、质量标准化、素养提升等培训教育。同时，组织开展班队长岗位资格培（复）训，严格执行培训准入制度，切实提高班队长的综合素质。为更好适应专业技能人才培训，与安徽矿业职业技术学院等高校联合办学开办了采掘中专班、大专班，在37名班队长中专学历教育的基础上春季又将有140名生产区队班队长在家门口完成学业，使生产骨干的学历水平有了整体提升。

三是抓好岗位技能实操培训。在职工生产技术类培训上全部加入实训演练，要求基层单位自训班必须安排实操内容，加强新工艺、新技术、新设备推广运用培训。严格落实“双培双考”制度，对不能在地面完成的实操培训部分，延伸至井下操作点，实现了生产技术培训理论知识与实际操作双培双考，促进了理论与实践的有机结合。

四是抓好转岗及新入井人员培训。按照矿人力资源整合方案，加大了对转岗人员的岗位培训，努力提高他们的岗位操作技能。对于新入井人员，严格按教学大纲要求，组织实施岗前培训，对考核不及格的，一律不安排上岗，直到合格为止。截止到目前，共组织了新工人岗前培训2期，培训25人次，转岗培训7期486人次。

五是抓好安全质量标准化培训。安全质量标准化是\"安全环境\"要素建设的核心，是安全生产的基础，也是安全工作的主线。上半年先后组织采、掘、机、运、通各单位举办了质量标准化培训班，培训4000余人。通过有针对性的培训，使职工进一步掌握了安全质量标准化规定要求，提高了矿井安全质量标准化创建水平。

六是抓好井下“十一大工种”安全资格培（复）训和主要技术工种人员培训。职教办会同安监处严格按照集团公司统一要求，认真做好井下“十一大工种”和主要技术工种人员的安全资格培（复）训工作，确保无一人“漏培”、“漏复”。截止5月底组织主要技术工种人员培训5期，培训职工715人次。

七是抓好“三项岗位人员”安全资格培（复）训和各类应急培训。“三项岗位人员”安全资格培（复）训是国家强制性培训，我们严格按照省局要求认真组织相关人员及时参加培(复)训，确保“三项岗位人员”全部持证上岗。鉴于“三项岗位人员”属动态管理，人员变动大，采取与组织、工资、基层科区“四方联签”制，确保人员培训信息、培训安排准确无遗漏。上半年共组织53期309人参加了安全资格证培（复）训，其它应急送外培训19期69人。

一是新工人师带徒培训，对新进矿职工和在岗但不能适应岗位要求的职工，由所在单位安排高、中级技师或有安全生产工作经验的职工担任指导教师，对其进行师带徒培训（时间为4个月），经考核合格后方可独立上岗。

二是名师带高徒培训，以集团公司“金蓝领工程”为契机，5月份起在全矿大力开展“名师带高徒”培训，签订师徒合同，明确教学相长，严格检查考核，着力打造高级“蓝领”。

三是管技人员师带徒培训。把专业技术人员培训纳入“师带徒”培训，组织专业技术人员签订师带徒培训合同，规范师带徒培训的考核和管理。推动高技能人才的出炉。

师带徒“一帮一，手拉手”活动的开展，充分发挥了高技能人才的“传、帮、带”作用，丰富了员工岗位技能培训途径，加强了对新进工人、一线员工和专业技术人员的技术、技能培养，促进了员工的岗位操作和技能提升，加快了矿井高技能人才培养步伐。

一是严格基层自培自训考核。坚持职教培训工作重心下移，加大对基层办班监督考核的力度。按照年初下发的《芦岭矿安全生产教育培训管理办法》及考核细则对相关单位开展了“每月一查、每季一评”，不定时抽查基层区队办学情况，严格训前、训中、训后的监督检查，为培训工作的有效开展提供支撑。

二是严格技能知识测试考核。建立了适应我矿实际的多工种的技能测试机考题库，坚持井下为主、地面为辅全面推行“机考”。截止五月份我们共抽取13个工种的6000余名职工进行测试，并严格按矿有关规定奖惩到位。

1、部分基层单位存在重生产轻培训的思想，主动培训的意识不强，培训需求调研不充分，从而使培训流于形式。自主培训单位在单位之间表现也不平衡，有的单位自培较多，个别单位自培较少。

2、培训师资力量不强。目前，我矿职教的师资力量较薄弱，授课教师主要是兼职教师，兼职教师的本职工作与教学任务常有冲突，或出现临时性工作任务不得不调整授课教师现象，造成备课不充分，授课不能发挥真正水平。职教办专职工作人员少，过程督导力不从心。

3、实操培训仍需加强。当前，职工实操培训已成为职工培训密不可分的一部分，但由于我矿职工多，工种多，实训场地显得“捉襟见肘”，不能满足培训需求。

**企业职工教育培训工作总结篇十**

20xx年，按照公司(局)的整体部署，结合我公司矿井建设的基本需求，在公司(局)人力资源部和安全监察部关心与指导下，我公司进一步加强了职工培训工作力度，由公司人力资源部会同各部门、各项目施工单位管理，有条不紊地开展了职工教育培训工作。现就全年培训工作总结汇报如下：

一、教育培训工作基本情况

今年以来，公司人力资源部完善员工教育培训制度，促进培训有效开展。本着“干什么、学什么, 练什么、比什么”的原则，始终坚持“向培训要素质，以素质促发展”的培训方针，不断完善各种培训制度，逐步实现培训工作的科学化、规范化、制度化，确保培训时间、人员、内容和效果的稳定性、有效性、实用性，确保安全培训取得实实在在的效果。

截至20xx年xx月14日，我公司共有245人次参加由集团公司、澄合培训中心、社会职能部门和本公司等举办的各类培训42项，使用培训经费元。培训范围涉及矿长(副矿长)、安全生产管理人员、工程类专业技术人员的安全资格培训，新员工入井培训、人力资源、档案管理、党纪政纪、冬季三防、驾驶员安全行驶教育培训等多个方面。

二、20xx年职工教育培训主要工作完成情况

公司培训计划完成情况

截止20xx年xx月14日，公司已组织和参与培训42场次，参培人员245人次，占到公司总人数的500%。其中，安全资格证培训(复训)6期，共培训13人次(矿长2人次、副矿长7人次、管理人员4人次);新工人安全技术培训1期，培训14人，为14人办理了入井资格证;涉爆企业安全管理人员安全资格培训2期，共培训4人次;通风系统培训1期，培训3人次;公司自培xx期，培训175人次;其他培训22期，培训40人次。

2.积极协助施工单位搞好教育培训工作

截止20xx年xx月30日，公司积极协助施工单位组织参与培训，多次邀请澄合培训中心为施工单位进行新工人安全技术培训，共培训220人，为220人办理了入井资格证。仅20xx年给施工单位发放培训通知 次，培训包括各工种。此外，公司每周四下午还对施工单位的安全管理人员进行安全知识集中培训,每周四对施工单位安全培训工作进行检查、监督，落实全员持证上岗，抓好施工单位班组“三个一”工作，并在moumou公司推广岗位描述和手指口述，取得了很好的效果。

3.教育培训制度建设情况

公司20xx年逐步完善培训制度，制定了《moumou公司员工教育培训制度》，为职工提供良好的学习环境。针对以往培训工作缺乏完整系统性、培训管理幅度力度较弱、培训资金偏少、培训科目及受训人员较少的问题，今年我公司管理层进一步加大了对员工培训工作的管理力度，建立培训台账，并在总结以往培训经验的基础上，不断开发自主培训模式，形成了每周二公司内部自主培训，每周四给施工单位培训的长效培训制度，鼓励职工参加业务培训，并将在20xx年逐步实施受训人员将培训成果带回所在部门，以促进部门全体成员业务素质的共同提高这一新举措。同时为每位职工发放了一套学习记录簿，每个部门配备有电脑，为职工自我学习营造了良好的学习氛围。

4.教育培训经费使用情况

20xx年按照公司培训经费提取方案，元，支取培训经费元，元，培训经费使用率为%。其中安全培训使用元，安全培训资料使用元，其他管理培训使用元，购培训设备使用元(投影仪)，培训经费使用符合公司规定，未出现违规、违纪使用经费情况。

5.规范信息化管理，建立各类培训台账和电子文档

建立了安全管理人员培训台账、新工人入井培训台账、公司培训经费使用台账等台账，从培训班次、人次、培训机构、培训地点等进行了登记汇总;为每一名培训员工建立了培训档案，制定了员工教育培训教学大纲，建立了培训电子教案，保证每次培训都有记录，每次培训都有案可查。

6.加大对职工的安全教育宣传

公司充分利用网络、书籍等载体，对员工安全意识、职业技能鉴定进行了广泛的宣传，提高广大员工的认同、参与和支持意识。积极宣传职工参加函授、成人高考、职称考试等社会性考试，20xx年有5人参加函授大专、大学学习，6人参加了成人高考考试，3人参加了职称考试。成功举办了“百日安全”与“冬季三防”系列大型安全宣传活动，为施工单位发放了安全宣传传单20xx多张，发放了煤矿安全生产书籍6种，共计234本。在立井、斜井区域宣传职工班前安全信息提示卡制度，要求各矿建单位高度重视入井安全教育的宣传。

7.开展形式多样的岗位技能培训

公司20xx年共举办各类岗位技能培训8期，培训主要包括办公自动化培训、公文写作培训、驾驶员岗位技能培训、财务管理人员培训等。通过实行鉴定前自我培训

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