# 2024年公司培训工作总结

来源：网络 作者：静默星光 更新时间：2024-06-30

*浙江广鹰机械有限公司自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...*

浙江广鹰机械有限公司自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。

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。

小编推荐与 2024年公司培训工作总结 关联的文章：

班主任培训总结

中小学基础教育技术培训总结

新员工公司内部培训总结

中小学教师新课程国家级远程培训总结

安全培训教育工作总结

学校企业职工培训总结

大学生“村官”法律培训班总结

2024年下半年基层班组长培训工作总结

【返回 栏目列表】

三、开展“主任、线长当教练”活动，取消师傅带徒弟的传统培训方式，进一步提高员工队伍整体素质

根据精益生产管理思想，完善员工培训机制，提高员工学习的层次，和培训的有效性，我们今年开展了“主任、线长当教练”活动。由主任、线长亲自当教练，严细认真，高标准高要求的作业标准化培训工作。取消师傅带徒弟的传统培训方式，进一步提高了员工队伍整体素质。

四、 存在不足及今后努力方向

广鹰公司员工教育培训工作尽管在不断地努力，但其中还存在着很多不足：一是有的员工对培训工作的认识不够深入，教育力度还应进一步加大。员工培训工是一项既迫在眉睫又任重道远的工作，只有制定和建立长效的约束机制才能引起他们对员工培训工作的足够重视，才能使员工培训工作走上良性循环的轨道。二是员工培训工作方式、方法要进一步改进和加强。两个事业部及各管理部门虽然年初都有培训计划，都有员工培训工作管理规章制度，但有些工作还存在落实不到位，教育水平一般化的问题，缺乏针对性、灵活性和有效性。三是员工培训实践性还不够完善，直接影响实际培训效果。

广鹰公司员工教育培训工作在现有的基础上，要理清思路，锁定培训目标，明确培训的责任。对2024年的努力方向是：

1、进一步改进和加强员工培训工作方式、方法，提高培训的针对性和有效性。

2、继续实行公司干部员工培训，建立健全考核机制，着力培养和造就一支比较稳定的干部员工队伍。

3、坚持开展“主任、线长当教练”活动，深入执行标准化培训方式，进一步提高员工队伍整体素质。

4、加强员工培训的管理，为员工培训创造良好的学习环境，营造良好的学习氛围。

5、严格实行“四不”制度,即未经培训的新工人不能上岗、未经考核的班站长不能上岗、未经培训合格的转岗工人不能顶岗、未能取得上岗资格的要害岗位员工不能上岗。

6、加强岗位培训和继续教育培训，使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。

7、强化岗位操作人员的技能鉴定培训工作。

8、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、技能评定的重要依据之一。

小编推荐与 2024年公司培训工作总结 关联的文章：

班主任培训总结

中小学基础教育技术培训总结

新员工公司内部培训总结

中小学教师新课程国家级远程培训总结

安全培训教育工作总结

学校企业职工培训总结

大学生“村官”法律培训班总结

2024年下半年基层班组长培训工作总结

【返回 栏目列表】

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