# 最新技能培训工作总结报告(十二篇)

来源：网络 作者：清风徐来 更新时间：2024-06-22

*在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。那么什么样的报告才是有效的呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。技能培训工作总结报告篇一一、培训工作的基本情况这次培训工作自2...*

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。那么什么样的报告才是有效的呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

**技能培训工作总结报告篇一**

一、培训工作的基本情况

这次培训工作自20xx年11月23日——12月20日，历时一个月，全镇共举办各类培训班12场次，组织村队干部、群众技术人员参加区上培训班2次，参加培训人数达到20\_\_人次，平均每一场次人数都在100人以上，发放各类技术资料4000份。此次冬季农业科技培训的主要对象为各村队初、高中毕业青年，种养大户，种田能手，妇女骨干。培训形式主要采取专题讲座和现场指导相结合的方式;培训内容有：农作物无公害栽培管理技术，畜禽疫病防治技术，沼气池、暖棚圈建设，日光温室生产等技术，土地承包，退耕还林法律法规等多方面的涉农技术和涉农法律法规。在这次培训中，较大规模的培训班有3次，其中：11月23日，组织110人参加了区上的劳动力科技培训启动仪式，参加的主要人员有村队干部、农业中心技术人员和各村种养大户、科技示范户，聆听了甘农大滚双宝教授的讲座;12月10日在xx镇政府举办了日光温室专题讲座班，邀请省农科院蹲点农艺师王志伟给全镇日光温室生产户讲授日光温室知识;12月11日在xx中学组织区、镇技术人员、科技示范户、种养大户、妇女骨干参加的180人的专家讲座班，在市、区农办、农牧局的大力支持下，邀请了兰州大学王静教授、省农科院杨永岗研究员等四位专家来进行现场讲解，每次讲座教授讲的仔细，群众听的认真，得到了市、区领导的充分肯定。

二、主要措施和经验

1、领导重视、精心组织。这次培训市、区农办、农牧部门的领导非常重视，对我们工作给予了大力支持。镇上主要领导抽出时间参加科技培训，过问进展情况，解决存在问题。主管领导专抓此项工作，承办部门精心组织，使培训工作有条不紊地进行。

2、大力宣传，及早计划。

自接到通知以后，我镇就多次召开专题会议，组织专人根据市、区安排和我镇农民的空闲时间，制定切实可行的培训计划，并及时将培训计划印发各村队，由各村队召开村民会议向村民解说本次培训的意义和各专题讲座的具体时间和地点，并动员村民参加此次冬季农业科技培训。

3、专家专题讲座和现场指导相结合。

此次冬季农业科技培训邀请了兰州大学、甘肃农业大学、省农科院的专家教授进行了专题讲座，用农民易于听懂，便于理解的语言给农民讲解，详细介绍各种生产技术的具体操作过程和细节，并当场解答农民所提出的操作细节问题，对于农民难于理解的问题进行现场指导，使农民真正掌握每一门生产技术。

4、针对农民关心的，投资少见效快的知识内容进行培训。 本次培训根据往年培训经验，有针对性地选择了农作物无公害栽培管理、畜禽疫病防治、沼气池、暖棚圈建设、日光温室生产、病虫害防治等技术，以及投资少、见效快，易于掌握的生产技术和农村土地承包、退耕还林相关法律法规等农民关心的法律法规，使农民掌握的生产技术切实可行。

三、培训工作取得的效果

1、进一步拓宽了农民致富的思路。授课中专家用深入浅出的例子，实际工作经验，引导群众在致富路上多动脑、找冷门、少追热门，使好多群众得到启发和教诲，拓宽了科技致富的思路。

2、农民群众获得许多渴求的知识。通过培训特别是日光温室生产户听到了许多防治病虫的新技术、新知识，受益非浅。两个养殖小区农户对养殖知识十分感兴趣，通过学习，对来年生产充满信心和期望。

3、农民的素质进一步提高。许多青年农民，脑子活，心眼灵，接受新技术新知识的速度快，通过培训使其自身素质进一步提高，利用科技发家致富的信念更加坚定。

4、学科技、用科技的热潮又一次兴起。利用冬闲时节，开展科技培训，引导农民依靠科技致富，使他们从培训中找到致富路，是我们组织培训的目的所在。今年培训由于组织认真内容全面，领导重视，农民热情较高，为农民冬闲学习开了一个好头，现在全镇学科技、用科技的热潮已经兴起。

四、存在的问题

1、缺乏专业技术人员，在此次科技培训中突出了专业技术人员不够用的问题，而且现有的农技工作人员存在部分知识断层和老化的问题，这给此次冬季培训和农技推广带来了一定的困难。

2、缺乏科技培训资金，影响了培训效果。

3、缺乏先进的科技信息。因为缺乏科技信息，培训内容存在着一定的滞后性，这给农民增收、减小东西差距带来一定的困难。

**技能培训工作总结报告篇二**

我区农民素质教育工作围绕全面培养新型农民，发展现代农业，建设社会主义新农村这一中心任务，着力解决我区农村剩余劳动力和失地农民的就业出路，按照省、市有关加强农民教育培训工作的文件精神要求，结合我区实际情况全面开展了农民教育培训工作。现将情况简单汇报如下。

一、完善机构，继续加强组织领导

针对人事调整，及时调整和充实了农民素质教育工作领导机构，进一步明确了相关领导和各有关部门的责任。印发了《经济开发区xx年农民素质教育工作方案》，在我区三个文明建设的年度考核目标中将农民素质教育工作列入了考评范围。领导小组成员召开了相关会议，重点研究和解决失地农民转移等问题。各相关部门及两办事处根据区方案的分工，形成由区农民素质教育领导小组办公室牵头，各涉农培训单位负责，相互协作的工作机制。

二、政企合作积极推进农民工培训您现在阅览的是大学生活网谢谢您的支持和鼓励!!!

针对当前由于金融危机的影响，企业人才素质低、农民用工矛盾等问题日益凸显的问题，为加强农民工和下岗职工素质教育、提升企业文化水平和创新能力，帮助企业主动应对危机，化解用工矛盾，开发区工会在党委、管委会的正确领导下，在市总工会和市直相关部门的大力支持下，充分发挥“职工之家”的作用，积极组织协调，在百雄堂富厚创业与职业培训学校建立了开发区工会农民工培训基地，5月15日基地正式成立并举行了首届农民工培训班开学典礼。基地今年计划举办各类农民工培训班12期，完成培训任务600人次，保证80%以上的就业率，并切实做好就业跟踪服务，建立完善台帐管理制度，强化内部管理，提升教学质量，将基地建成为企业服务、为开发建设服务、为群众服务的劳动力平台。

三、注重对农民培训的经费投入

随着我区失地农民的不断增加，农民转移培训工作任务较繁重，为有足够数量的经费来保障完成任务，我办协同农业、教育、劳动等部门积极申请区财政支持，年初预算时按照省市有关文件要求及时向区管委会申请和报告，共安排专项经费2。5万元。区各有关部门都积极争取了一定的培训资金。

四、上半年农民素质教育工作任务完成情况

经过半年来各级各部门的共同努力，上半年共培训农民1760人次，其中举办农业实用技术培训班6次，共培训农民660人次，举办引导性培训班3次，共培训 700人，其中“9+1”培训170人，举办职业技能培训班2期，共培训230人，发放示范教材600册，其中《农业实用技术手册》和《务工指南》各 300册。

**技能培训工作总结报告篇三**

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。

**技能培训工作总结报告篇四**

机械有限公司自20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《机械有限公司20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。

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。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。

**技能培训工作总结报告篇五**

很高兴能够参加公司的这次培训。两天的团队执行力学习，让我受益匪浅，透过这次培训我对团队有了进一步的认识，同时我也发现到了工作中存在的一些问题，学到了一些解决问题的方法。我就谈一下我在这次培训中的一些看法和收获。

一、建立优良团队

在我们的日常工作中，很多工作都不是由某一个人来独立完成的，而是由整个团队的所有成员共同协作来完成的。一项工作中的任何一个环节出了问题或者任何一个人工作失误都有可能导致整个工作失败，因此在工作中必须需要一个优良的团队，只有所有团队成员齐心协力才能高效率高质量地完成工作。有的团队中，领导很喜欢那些工作潜力很强的队员，却往往忽视了那些工作潜力一般的队员，但是他们没意识到，工作不是由某个成员完成的，而是由整个团队完成的，只有所有的成员的潜力都提升了，整个团队的潜力才能提升。这就像木桶原理，木桶中盛水的多少不是取决于木桶上最长的木板高度，而是最短的木板高度。

所以有一个好的团队，必须要发挥所有队员的作用，提高所有队员的工作潜力，这样才能高效率的完成工作。有的团队中，可能所有成员的个人潜力都很强，但他们在共同完成某一项工作的时候效率却不是很高，甚至效率很低，这是因为团队成员只注重个人努力而不注重团队协作，或者有的团队中可能每一个成员都很努力，但是每个人努力的方向不同，这样大家收获的也可能只有苦劳。因此，要建立一个好的团队，必须要有统一的目标，统一的思想和统一的行动。在工作中大家朝着同一个目标，劲往一处使，才能充分发挥团队的力量。

二、工作重视工作过程，更要重视结果

工作中，工作过程反映一个人的工作态度，工作结果反映一个人的工作潜力。传统的思想告诉我们，在工作中首先要有一个良好的工作态度，因为这样，我们在工作中往往比较重视工作过程，好多人往往把工作过程放在了第一位。但是我们仔细一想，我们所需要的却是结果，而不是过程。这就好比一个人打井，他很努力，一天挖了好几个井，每个也都很深，但是么有一个出水的，这个人的工作态度很认真，也很努力的去工作，他费了很大的气力，却是徒劳无功，因为一口没有水的井并不是我们想要的，我们要的是一口水井。

在实际的工作中，我们很多人都犯了挖井人犯的错误，都是为了做任务而去做任务，这样看似把该做的都做了，但是却没有得到想要的结果。我们只有把结果放在第一位了，那么我们在工作中才能冲着结果这个终极目标去努力，当我们在工作中遇到困难和阻碍的时候，我们才能努力去想办法解决，去得到我们想要的结果，而不是把精力放在工作的过程上。

三、坚持原则，处理问题要及时

我们的团队在工作中可能经常出现一些小的问题，尽管这些问题可能暂时对整个团队的影响不大，但是我们必须要及时想办法解决这些问题，因为这些小问题可能经过累积，会构成影响整个团队工作潜力的大问题，人说千里之堤，溃于蚁穴，小的问题我们不重视，当出现大问题的时候，我们想解决已经来不及了。

当团队中的某个成员犯了小错误，必须要按照原则及时处理，如果不处理，或者处理不及时，这都有可能给其他团队成员一个错误的信息这个错误不重要。那么其他成员有可能会效仿，错误如果蔓延，那么你到时想处理可能也无从下手了。由此可见，一个人的小错误如果处理不及时，也会给团队带来很大的影响。

**技能培训工作总结报告篇六**

感谢公司给予学习的平台，感谢领导给予进步的机会。 我很高兴能参加此次《店面销售技巧》培训课程。经过这次培训，使我在思想上对销售有了更全面的认识，同时对销售理论有了空前的突破，相信接下来我不仅会将所掌握销售思想复制到门店人员身上同时还会把所学理论运用到实践，下面我主要谈一谈在培训期间的学习心得。

首先，王延广老师的讲解记忆深刻、幽默风趣，于谈笑间将以往销售中的种种问题点拨出来。

王老师讲行业：销售是世界上最光荣最有保障的工作，收入不稳定才有高收入。通过六脉神剑步骤讲解(吸引客人→留住客人→了解需求→塑造价值→先跟后带→快乐成交)每个步骤每个案例都是那么的深刻，使我更清晰的掌握如何处理工作中遇到的种种问题并且严格要求自己在今后工作中将简单的事情重复做，重复的事情坚持做，坚持的事情快乐做。

王老师讲心态：在学习期间，我明白了不管任何工作首选要从思想上树立行业的价值观，树立热爱工作的信念，不惜一切努力，为业绩而奋斗。只有端正了心态，才能经得起被顾客拒绝的的考验

王老师讲形象：通过学习掌握“形象和标准化”让我从个人形象到商品形象再到店铺形象都清楚的理解到管理门店应该发挥视觉、听觉、文字等方面的作用努力增加商品附加值使之具备竞争力。

王老师讲技巧：引用痛苦销售法从发现问题→制造问题→放大问题→解决问题来讲述顾客购买就在一念之间关键看 我们如何把我们的思想放进顾客的脑袋，把顾客的钱放进我们的口袋。

通过培训，我决心要从以下几个方面提高自己和带动团队：首选我要认真学习理论知识，做到学以致用、应才适用。其次努力成为优秀团队的建设者提升门店的营运能力，促进门店绩效提升。然后推进现场教育、培训活动、提升门店人员的作用能力、改善心态、促进门店营业目标的达成。

感谢公司安排的这次培训，给大家难得的学习机会!

感谢王延广老师，不仅给我们带来了营销知识，还给了我们工作的表率。经过这次培训，感觉收获不小，与以往所有培训不同的是：本次培训主要以提问式，抢答式、团队式的方式进行，从早上9点多至下午4：30多现场气氛活跃，培训生动而又形象的传授着联想文化、销售技巧，与平时可能遇到的问题解决方法，让我们深刻感受到联想文化的博大精深与超强的感染力，此次培训中通过学习来自九县的专卖店的同行的交流，使我认识到我们要想做好销售，并使店面人员销售水平提高，还有很多知识要学习提高。

首先，在企业文化上，我们要时刻与联想文化保持一致，认真深刻及时的学习联想文化，跟上联想的文化发展脚步，在公司内部结合自身创造我们的文化，使我们树立一杆自己的旗帜。

再次，我们需要加大销售技巧的培训，通过这次学习我们更加意识到销售技巧重要性，我们将加大培训力度，根据联想话术的总岗，总结一套实用的话术，全体销售人员学习并应用于实际中。并及时开展销售人员摸拟演练，展开fab法则，认真学习并应用;寻找自己的不足，不断提高销售人员的业务水平与定单成功率。

专业知识的学习，就像王志方老师讲到的“研究员站柜台”，我们有时遇到专业点的知识，无法应答。这样顾客在心理上就感觉到了------“不专业”销售员。真正让自己成为一名专业的销售员。提高我们定单的概率。

人员素质培养：我们注重人员的精神面貌，不断提人员的素质。我们坚信只有高素质的人，才会得到顾客的信认，才会有更多的回头客。时刻体现我们联想人的“及时、专业、真诚、热情”从而打造我们自己的品牌。

在企业的管理上，我们努力打造团结型的团队。在以后的发展中我们将不断学习改进和创新，只有这样才能在竞争激烈立于不败之地，我们有信心在联想的圈子里提升自己，成为真正的联想人。

**技能培训工作总结报告篇七**

在全新类型的产品在普遍引入市场之前，企业可以采用“免费”、“试尝”等的优惠活动吸引消费者的注意。

21世纪，体验式营销成为营销行业发展的新趋势，是企业参与竞争的有利武器，这是我的销售技巧培训心得。

体验式营销的实施，企业须从实际的市场需求情况出发，有的放矢的策划与决策，选择出最适应市场需求的体验方式，使企业在激烈的市场竞争中处于优势地位。

一般而言，体验式营销的在以下几种市场情形下适用。

1.全新型产品的上市

对于企业刚刚上市的全新型产品，顾客是十分陌生的，并没有过相似的消费体验。而他们又很少有人愿意成为第一个吃螃蟹的人，因此企业做的广告宣传活动再多，也无法大范围的提高消费者的参与性。

此时就需要体验营销的参与，以最直接的方法使顾客了解产品的作用与性能，消除顾客的疑虑。

在全新类型的产品在普遍引入市场之前，企业可以采用“免费”、“试尝”等的优惠活动吸引消费者的注意，从而让他们全方位的了解产品，使他们主动参与到营销活动中，为产品的全面推向市场奠定基础。

2.具有“鲜明卖点”的改良新产品

市场上出现的新产品往往是企业在原有市场的基础上，对它们的款式及性能等方面进行改良所得出的，这类产品也不为顾客完全熟悉。在产品推向市场的初期，就应采取体验营销，向顾客着重突出这类“改良”产品的卖点，使顾客在短期内感知产品的特性。

3.容易转变和培养消费习惯的老产品

在市场中，对于一些老品牌的产品而言，如果体验活动能够培养、转变消费者对此的消费习惯，并可以获得一些竞争对手的顾客，或使其对其品牌不忠诚的消费者忠诚，我们仍可以采取体验式营销策略。

但在采取体验式实战销售时，企业首先要了解顾客对品牌的忠诚度。若顾客对竞争对手的品牌的忠诚度较低，容易转变和培养顾客的消费习惯，则体验活动可行;反之，采取体验式营销会是企业得不偿失。

企业在进行体验活动时，要深入分析顾客的体验世界，明确公司与品牌的目标顾客，并从不同的层面分析顾客的体验世界，沿着品牌的接触点追踪顾客的体验，以此为基础对目标顾客定位。

体验营销人员在营销活动之前应该通过市场调查来了解目标顾客的需求与顾虑，以此为基础有针对性的为顾客提供相应的体验。企业在对目标顾客进行细分时，要以顾客的理性消费为主，感性消费次之。

在这个阶段，企业应该预先准备好让顾客体验的产品或设计好让顾客体验的服务，确定达到目标对象的渠道，进行体验活动。与此同时，在体验过程中营销人员要积极地引导顾客向体验的目标靠拢，使体验活动顺利进行。

**技能培训工作总结报告篇八**

我们以提高农民科技素质为目标，牢固树立人才资源是第一资源的观念，加大对农村实用队伍的培育力度，致力挖掘、集聚、发挥现有农业科技资源优势和潜力，培养造就有文化、懂技术、会经营的新型农民，抓好农村实用技术和农民职业技能培训，从而促进农民增收，推动农村经济发展，同时加大对农产品质量检测力度，全面提高我村农产品水平。

一、全年工作完成情况：

20xx年主要做好两方面的工作： 一是做好了养殖中的农村实用技术培训和农民职业技能培训 二是做好了“实施食品安全工程”中的城区蔬菜农药残留检测两大任务。完成了全村42人次的培训，主要抓好优质玉米栽培技术、杀虫技术等培训。完成农民畜禽养殖技术提高等培训。重点抓好玉米基地的重点培训，取得了良好效果。

二、主要工作开展情况

(一)加强领导，成立班子。 组长：李举昌 成员：各包组教师。

(二)建立健全工作责任制，确保实事任务落实。

(三)发挥优势，拓宽渠道，积极搭建培训平台。

(四)、加快科技普及，加大培训力度，切实提高培训质量。为了加快农业科学技术的普及，加大实用技术的辐射带动效应，进一步促进农业科技进村入户，全面提高农民科学化种养水平。

以上， 农民技术技能的培训情况 ，技能培训是农村人才建设的一个重要环节。

**技能培训工作总结报告篇九**

大多数销售人员没有问正确类型的问题，即使他们在打推销电话之前就事先准备好了问题，但大多数人没有事先准备，销售人员需要对客户进行购买流程的理解。然后，销售人员需要将其销售流程和客户的购买流程相匹配。做到这一点后，当他们就最可行的解决达成一致时，销售人员就开始和客户密切接触。

规划推销电话今天的大多数公司缺乏一个定义明确的销售过程。很少有能让客户提供强有力承诺的有文件记载的销售实践。因此，销售人员没有正确地计划推销电话。

例如，每个电话都应该以客户同意去做会将销售过程向前推进的事情的某种承诺作为结束。

提出正确的问题大多数销售人员没有问正确类型的问题，即使他们在打推销电话之前就事先准备好了问题，但大多数人没有事先准备。提问技巧很糟糕的影响是巨大的。这会导致拖延和反对，提供不正确解决方案的糟糕演示，没有区别于竞争对手，以及错失销售机会等形式的阻力。

商业头脑如果你要帮助你的客户变得更加成功，你需要了解企业通常如何运行，你的客户的行业如何运作，你的客户如何实现其市场目标，以及贵公司的产品如何才能帮助他们更好的服务于他们自己的客户。没有业务技巧，你就永远不具备销售所需要的信誉。

积极倾听积极倾听很重要，专业人士常因一直对自己及其产品喋喋不休，而错过了重要的线索和信息。更为重要的是闭上你的嘴，让客户说话。销售技巧培训心得分享说，你应该引导谈话，然后倾听和正确的消化吸收，我们了解到很多客户真正需要什么，以使你能正确定位你的产品。

提出有意义的解决方案大部分销售人员声称这是他们最擅长的技能。事实上，作为经理，我们倾向于雇佣“能说会道”之人。在现实中，当谈到做演示，质量远比数量重要。当销售人员针对先前商定的需求，将重点放在呈现具体的解决方案上时，他们很少失败。

获得承诺如果你真正思考这一点，聘用销售人员的唯一原因就是为了获得客户的承诺。然而，当问及这一问题时，大多数销售人员承认这是其最薄弱的技能。研究表明，将近三分之二的销售人员在推销电话中未能要求承诺。任何有效的销售培训计划必须对这个问题有可靠的解决方案。

管理你的情绪销售人员向自身解释其成功和失败的原因的方式至关重要。形成一种风格，将逆境看作是暂时和独立的，建立心理抗冲击力、情感韧性和耐性，以便从挫折中振作起来，并在适当的时候积极主动。

**技能培训工作总结报告篇十**

一、培训的主要工作与措施

（一）积极争取相关部门的支持，强化职业技术培训工作的领导与管理。职业技能培训是一项社会性、系统性工程。必须要有政府的参与和领导，才能使培训和就业转移工作做到健康有序、卓有成效。基于此，我们根据阳光培训工作的相关文件精神，主动做工作，并向县阳光办汇报申请，取得支持。学校在原就业指导、培训中心基础上增加工作人员，成立“农村劳动力转移临澧职业中专学校阳光培训工程点”，由学校校长龙直接领导，工会主席刘召群同志主抓，康心权同志具体负责组织实施，开展工作。领导机构的确立，为确保顺利开展各项职业技能培训工作提供了强有力的组织保证。

（二）摸清情况，开展宣传，落实工作。今年初，我们在全县范围内开展了城乡富余劳动力就业现状和教育培训资源的抽样调查。通过调查，大致掌握和摸清了我县劳动力资源和与之有关的培训资源情况，为正确指导开展职业技能培训工作提供了科学可靠的决策依据。在此基础上，学校利用寒、暑假教学时间和教学设施相对比较空闲的有利条件，组织人力物力，深入全县多个乡镇和县工业园区多家企业、安福镇大型宾馆酒店及家政服务场所，同乡村干部和企业建立密切联系，并与安福工业园多家企业和县城部分商场酒店建立订单式培养关系，并取得了相关企业人力资源部门的大力支持。在整个培训过程中，他们参与完成培训学员的招生工作，并积极介入具体培训，学校承担具体的上课任务，企业承担学员相应专业实训岗位的提供。这个阶段完成了绝大部分的培训（共完成电工培训两个班次，学员79人，残疾青年培训31人，驾驶员培训1100人）和就业安置工作（学员全部安排在广东的名优企业和县工业园区的大企业上班），并积累了就业培训工作的经验。在之后的一个多月时间中又开展了家政服务专业200人的培训班，向这部分即将走向社会的新的劳动者传授操作的具体技能、如何适应社会、怎样保护自己，提高他们的就业本领。并在实训工作开展的同时完成了所有参加培训的学员的就业安置工作，安置率100％。目前学校就业办对已就业几个月的学员跟踪调查情况显示，培训学员就业巩固率超过97％。

（三）精心组织实施，开展培训工作和转移就业工作。在职业技能培训具体实施过程中，我校从自身情况出发，充分整合职业教育培训资源，建好就业培训基地。利用我校教育资源优势，和县工业园区企业联合开展就业培训的招生工作，企业和社会需要具备一定劳动技能的人力资源，我们需要企业和社会为学员提供就业岗位，校企签订订单式联合培养合同。和县农业局联合组织农民培训，邀请县农业局的行业专家到我们的培训课堂授课，这些来自生产一线的专家熟悉操作生产流程和具体生产技能技巧。他们现身说法，以师徒的务实培训方法，在生产岗位上手把手地教会学员掌握一门具体的劳动技能（比如柑橘的栽培与管理、打蜡技术等专业我们邀请了县农业局高级农艺师管早平，县柑橘办主任陈轶林等授课），达到了开展职业技能培训的基本目的，与此同时学校又采取灵活多样的办学形式（如把培训班办在乡村、送技术下乡，方便学员上课，实训课部署在就业企业现实生产岗位上），加大了岗位实训的力度，力求培训的现实效果，在具体岗位上掌握具体的操作技能。在扩大培训规模的同时，我们也积累了大部分的培训经验，不断提升学员培训品质。这些培训工作都是在和乡村干部以及县工业园区及服务行业人力资源部门的积极配合下完成的。在目前复杂的用工和就业环境下，我校培训中心的这些工作获得企业和社会的一致认可。因此，培训完毕之后的安置工作顺理成章，安置率达到了，之后的就业跟踪情况显示：这些学员的就业情况稳定，平均工资超过1500元，参加培训的学员都表示了较高的满意度。

二、培训工作的特点与取得的成绩

（一）、培训涵盖范围广，培训量大。今年的职业技能培训我们涉及到了农、工、商等行业，渗透一、二、三产业，具体的培训工作涉及到如下方面：

1、阳光工程培训。我们对本县有转移到二三产业和城镇就业意愿的农民，由政府财政补贴，有计划地开展转移就业前的职业技能短期培训：今年我们举办了特色职业农民培训、柑橘栽培及商品化处理、水稻病虫害的防治技术培训等，一共举办了6期培训班，共培训学员300人。

2、下岗职工再就业培训。我校根据《商务部、财政部、全国总工会决定从20xx年开始实施“家政服务工程”》的文件精神，开展家政服务人员培训、供需对接、从业保障等工作，帮助城镇下岗失业人员、农民工从事家政服务工作，进一步促进了家政服务就业，扩大了家政服务消费。这项工程作为改善民生、增加就业、扩大内需的一项紧迫而又长期的工作，有利于促进弱势群体就业、缓解当前就业压力，对于满足人民群众日益增长的生活服务需求，解决家庭小型化、人口老龄化带来的社会问题具有重要意义。

3、县工业园区技术人才培训。随着市场经济体制的逐步完善，企业用工的要求越来越高。我校作为县职业技能培训基地，积极面向市场，坚持以就业为导向，更新观念，为本地企业培养所需要的技能型人才。深化教学改革，力争探索出适应市场经济的办学模式。一年来，我们初步探索出了一条校企合作、互利双赢的新路子。我校与县工业园区电子厂、气门，纺织等企业都建立了良好的合作关系，一年来我们为这些企业共培训技术人才553人。

4、驾驶员技能培训。由于近几年经济发展和农机购置补贴政策的实施，我县车辆、农机拥有量大幅度提高，但驾驶员培训相对滞后，驾驶员安全意识低、驾驶技能不高等问题日益突出。为切实提高全县广大驾驶员的安全意识和驾驶技能，确保安全，我校驾驶员培训中心聘请了具有丰富经验的专家授课，授课内容为法律法规、理论知识、交通规则和实践操作技能等。

5、社会伤残青年就业培训。农村残疾青年也是农村劳动力就业的主体，做好我县农村残疾青年的就业工作，也是确保社会稳定的重要因素。我们通过县残联对全县农村残疾青年劳动力进行了摸底登记，并通过个人访谈、实地专访等方式对农村残疾青年进行调查了解。初步摸清了农村青年劳动力就业状况和制约因素，并准备分期分批对他们进行培训，为他们就业提供保障。今年此项培训开设了电子、服装两个专业，共培训学员31人。

6、农村电工技能培训。为了适应＂新农村，新电力，新服务＂的农电发展要求，进一步加强农电队伍的建设与管理，全面提高农村电工的技能水平及综合素质能力，县电力局将我县农村供电所人员的技能培训纳入了我校的年度培训计划。针对这些补充到农村供电一线的“新鲜血液”，学校培训中心认真分析了队伍的现状，查找薄弱环节，在理论上及技能上制定了一套完整、有针对性的培训计划，做到了缺什么，补什么；补什么，提高什么，通过培训提高技术技能水平，达到了预期的效果。

（二）、培训工作体现了“三个突出”。

1、突出了实用性，为本县经济建设服务，特别是为我县工业园区培训了大批急需人才。

一是依托县工业园区用工企业重点开展岗前培训，在德泰电子工业园，安福气门，凯元纺织等重点用工企业开展定向的岗前培训，为企业培养急需的人才。截至目前，共培训5期553人次，其中留园区就业550人。

二是针对农村特色农民开展阳光培训培训，目前学校阳光办在xx镇、xx乡、xx乡共完成培训300人。

三是依托学校培训基地开展驾驶员培训，目前共培训8期1100余人次，下岗职工再就业（家政服务）培训200人。四是做好就业服务，免费推介就业，培训的残疾青年31人已全部上岗就业。督促工业园区和企业不断优化用工环境，努力提高学员培训后转移就业率。

2、突出了农业产业结构的调整以及农产品深加工技术的提升。一年来的培训，我们树立了大农业产业结构调整观念，把农业产业结构调整与发展工业、实施城镇化战略等结合起来，着力调整农业内部产业结构，努力促进农业增效，农民增收。在我县柑橘生产的主产区文家乡、烽火乡、佘市镇开展了多期培训班，帮助橘农学会栽培与管理、指导他们如何提升产品品质，增加收入。

3、突出了社会稳定与脱贫致富这一重点。由于县委、县政府高度重视我县贫困农村劳动力转移技能培训工作，本年度，我们开展的相关职业技能培训工作，使贫困劳动力提高了综合素质，掌握了实用的职业技能，成为帮助他们脱贫致富的有效途径。低收入群体的脱贫，为确保社会稳定、促进县域经济发展起到了良好的作用。

（三）、社会效应和经济效应双丰收。我们通过多方整合社会资源，以多种方式组织技能培训，为家境贫困、身体残疾、失业失学的城乡青年提供免费就业援助服务。使得不少学员通过学习和培训，取得了相关的上岗证书和技能操作证书，为他们的就业打下了良好的基础，今年培训活动开展以来获得了良好的社会反响。培训学员的顶岗实习共挣回工资160多万，培训的20xx多学员有的在外务工，有的在县工业园上班，收入不菲，有的在家运用所学技术大力发展种植养殖业，或从事个体经营，都实现了经济收入的大跃进。

三、存在的问题及明年的工作要点

（一）存在的问题。尽管我们一年来的培训工作在各方的努力配合下，取得了一些成绩，但是培训工作依然还是任重而道远。主要反映在农村劳动力对培训工作认识上的不足，我们宣传工作力度做得也还欠缺。在深入开展阳光工程农民工培训工作的同时，我们也遭遇了深入农村宣传费用高、学员配合不积极、授课效果不好等现实情况。因此学员的招生工作，认识水平的依然还是今后工作的难点。一些农民工对培训学习和培训就业存在无所谓的态度，认为企业急需人力是事实，因此学员更加注重培训机构介绍“好的工作”，所以就业培训工作的宣传以及让学员明白提高务工的品质还是当务之急，应当让他们懂得提高自身的素质和具体地掌握一门生产技巧的重要性。因此，我们的招生宣传工作还应当做得更加深入细致一些，和一些信誉好，效益好的企业结合更加密切一些，充分了解企业急需怎样的人才，就业者需要怎样的务工环境。在具体的培训工作中，我们只有解决了这些问题，职业技能培训才能真正有效开展下去。第二是培训的经费还是十分的有限，不能在一些人力资源紧缺的行业开展更加深入的培训工作，为农民工上岗前提供更多的专业知识培训。尤其是岗位实训的指导工作，例如电工培训和家政服务等，这些行业急需能够掌握一定操作技巧的，具备一定的礼仪知识和较好的敬业精神的务工人员，但是这些培训工作需要时间较长，学习的内容较多，费用相对较高。本年度，我们尝试开展了这些专业培训，就遭遇了经费问题，我们非常遗憾没有能够为学员提供更加细致的培训内容。因此这些专业的培训，既要邀请较好的有丰富的就业一线操作经验的老师，提供具体的并且是有针对性的教材，又要控制紧张的培训费用，培训工作开展有一定难度。

（二）今后要做的主要工作。一是要积极争取县委县政府以及各级各部门对我校职业技能培训工作的支持，增加对就业技能培训经费的投入；二是健全劳务输出网络建设，调动各种力量，疏通就业渠道，保证畅通，扩大培训后就业率；三是利用学校现有的招生队伍，在做好学校招生工作的同时也做好社会就业技能培训的宣传工作，将国家的惠民政策和职业技能培训的精神传达到全县各个角落。同时利用我校重点职业中专现有的就业资源网络和长期合作的就业企业资源，为培训学员做好实训和就业安置工作，扩大培训学员输出工作的宣传力度。在明年的具体培训工作中，无论是培训招生、培训教学（授课、实训）、就业安置都应当加强同周边兄弟学校的交流和学习，加强对学员和用人企业的就业跟踪调查工作，及时总结和检讨培训工作的不足。在招生和就业两块工作上做得更加细化，以务实精神切实做好具体工作，积极探索具有临澧特色的职教培训新模式，争取更好地完成年度培训计划，为临澧经济发展提供更好的服务。

**技能培训工作总结报告篇十一**

为了认真总结经验，为了今后抓好更多的培训提供依据，现将20xx年的培训工作总结如下：

一、培训基本情况：

20xx年，新型农民培训任务数300个，实际培训307个。于20xx年4月20日前就组建起培训队伍，至5月底用2个月时间完成农户的培训工作。围绕各村户的生产进行展开培训，增强培训内容的针对性，坚持集中培训，按不同作物的生育规律类进行适时培训。 通过培训又结合指导服务，农民参加学习的积极性很高，渴望能够学到新技术、新经验。通过学以致用，把科技知识宣传应用到田头地角，真正科技致富奔小康。

二、培训主要做法：

为从根本上提高广大农民自身素质和科技水平，培养和造就新型农民队伍，按上级要求，结合各村户的实际需要，针对专业农民培训的不同要求，培训计划主要围绕新品种、配套栽培技术内容进行培训，并以简要易掌握的技术手册、技术资料、简明农业政策法规宣传资料;及时按照农事活动内容进行分期培训，使适用技术到农户、到人、指导农民进行生产，真正为农民服务，全面提高农民的综合素质。

1、培训计划及内容：开班动员，棉花、玉米安全用药技术，国家推广农药施用技术，棉花玉米病虫防治技术，有机肥的施用及棉花玉米专业肥施用栽培技术，农田化学除草新技术。

2、培训教师 ：参加培训授课的教师3人。教师的职称是农艺师2名和农技师1名。教师都是长期坚持在基层一线从事农业等农作物技术示范推广的骨干科技人员。有较强的专业技术水平和丰富的专业技术经验，能够帮扶农民科技致富。

3、培训方法： 结合单位承担的项目及各户实情，针对不同作物不同管理环节展开了培训工作。具体做法是采取集中培训和入户现场指导、发放技术资料相结合。

三、取得的成效：

通过培训使农户良种使用率提高;通过培训掌握使用高产优质棉花玉米栽培技术，病虫草害防治技术，测土配方施肥技术，使生产得到发展，产量水平有提高，经济收入有增加，并带动周边农户采用新技术，促进生产发展。

四、 存在问题及不足 ：

由于承包到户，年轻人外出打工较多，导致学员人数多为年龄偏大，由于棉花玉米生产农事忙，在集中培训时，给培训工作带来一定难度，召集工作难度大，由于条件限制，培训工作开展单一。由于培训教师多数属于兼职，承担的工作任务较多，加之作物多、生长期长，很难达到高质量。

**技能培训工作总结报告篇十二**

一、年度工作完成情况

1.1 概述

年度是我工作的第二个年头，从年7月进入公司时的对一切感到好奇到今日能够对测井事业有所简介，可以说年对我来说是成长与挑战并存的一年。毋庸置疑对于每一个人生刚刚起步的年轻人来说，扎扎实实走好人生的每一步都是十分重要的。在小队工作学习了一段时间并且顺利地通过了公司组织的转正答辩之后，我选择了地球物理研究所作为我进一步工作努力的沃土。年9月，我如愿分配到了研究所核测井室，开始了新的工作里程。虽然现在工作时间不长，也没能够完完全全进入科研工作的节奏，但迄今为止起步是好的，并且我相信会一直顺利地进行下去。

1.2 小队工作完成情况

年初，我所在的四分公司c4072测井小队继续进行eilog-05的验收和实验工作。这套设备由于种.种原因，已经连续验收了近两年的时间，在和厂家的配合之下，我们已经完成了对仪器之间大组合和分串测量的试验。主要问题集中在测井资料的达标问题上，由于没有完整的关于本套设备的技术标准和施工指标，我们只能以5700的标准作为其验收标准。由于系统之间的差异，导致我们的资料始终没有达到标准。

基于标准的不完善等问题，5月至6月间受技术质量部指派，我对eilog-05的相关技术指标进行了整理，并于6月中下旬完成了《eilog测井采集资料质量要求》和《eilog测井过程质量控制》两个标准的起草工作，目前两标准已经进入到讨论和试行阶段。

在整个小队人员的通力合作下，大部分仪器的验收工作已经结束。7月我队还承担了bp石油公司来我公司考察的接待任务，作为国产仪器的代表向外宾展示了国产仪器的技术水平和能力。

1.3 研究所工作完成情况

9月中，我被分配至研究所工作。当时正在举办大庆油田发现50周年的活动，我被安排进有集团各单位派人组成的演员队伍，担任伴舞。这样一来使我没能及时地来到研究所工作，知道10月才算是真正的开始了新的工作。

来地球物理研究所之前，但我获悉我被分配到这个单位的时候我通过认识的同事朋友对研究所的状况进行了了解。对地球物理的基本情况有了基本的了解之后，结合我自己的兴趣爱好，我决定进入核测井室进行碳氧比方面的研究。在自己主动要求之后，我如愿进入了核测井室。

通过短暂的几个月的时间，我已经对仪器原理、组织有了一定的了解，并且尽一切可能的时间对电子学上的东西进行补习，充实相关知识。在一些工作中我已经能起到一定的辅助作用，独立简单的实验操作和记录。

10月我开始了对脉冲中子孔隙度仪器进行调研工作，现在已经完成对仪器原理并且有了初步的仪器的设计思路。

二、技术水平成长

2.1 eilog-05快速与成像测井平台

由于我所在的测井小队一直处于验收仪器的状态，所以上井工作的机会十分少，但是也正是由于这种原因，我花了大量的时间在仪修车间和模拟井上，对仪器自身的原理和结构都学习长进了不少。至于测井装备的操作能力，我仅用一口井的时间就完全学会了上井是需要的各种操作，从第二口井的工作开始我始终独立进行从操作直到测井曲线后处理的工作。

小队的师傅们都会偶尔抱怨验收工作的漫长且没完没了，我却觉得验收的工作对我来说是一笔财富，通过这项工作我很快的进入了角色，在掌握操作技巧和对仪器的了解上我无疑可以说是进步最快的。

通过对《eilog测井采集资料质量要求》和《eilog测井过程质量控制》两个标准的起草工作，我进一步深入了解了仪器的各类指标，并对标准化施工有了更深刻的了解。

在工作中我养成了笔不离手的习惯，时时刻刻记录有用的信息，每天一次的工作日报，让我在积累中逐渐的总结经验、认识，化感性认知为理性认知，从定性到定量，最终在实习期满的时候写出了颇具价值的论文，获得了优异的成绩。

2.2 各类c/o相关仪器

一进入碳氧比组，我就开始了对仪器原理的学习。在各位师傅和前辈的指导下，我开始学习《放射性测井原理》中的相关部分，很快我就对仪器的原理有了一定的理解。从只是大概的指导碳氧比测井到清楚地了解了仪器的原理、结构、工作方式等，我认为这是不小的进步。

当然理论上的学习不能只停留在理论上，我通过参与组里的实验也大大的提高的技术水平和理论能力。简单到普通的高温实验，复杂到伴随粒子的实验，我努力把我所能理解的东西统统记录在笔记本上，虽然我知道不能一口气把所有的东西都学会，但是积累是熟悉掌握的一个必须的过程。很多别人看起来很简单的东西，比如示波器的调节和电路板的焊接，我都是一点一点的学习了解。我深知，没有电路学的基础，在对仪器的电子学上的认知有着很大的障碍，所以我必须把这个障碍除掉。

2.3 脉冲中子孔隙度测井仪

一只仪器的从无到有需要经过原理方法论证一直到制作等环节。我有幸接触到了对脉冲中子孔隙度仪器的论证的工作。从最开始不知道何为脉

冲中子孔隙度，到现在对该种仪器的原理方法初窥门径，有些粗浅的认识，我学到了设计一种仪器是多么的复杂的系统工程。由于相关的中文的文献比较少，即使找到也只是应用相关的文章，于是我只能设法找了些外文的资料。通过对这些资料的翻译和整理，我的英语水平有了一定的提高，尤其是对于专业上相关的词汇写了很多，积累了不少。在阅读文献的过程中，我基本掌握了脉冲中子孔隙度测井仪的工作原理。通过和常规的补偿中子测井仪的比较，我了解到了脉冲中子孔隙度测井仪的优点。在已经完成的第一份报告中，我简要提及了关于这种仪器的设计思路。我会继续的把这项工作做下去，尽早完成相关的调研工作。

三、年度学习培训

3.1 公司培训

年度参加了多次公司组织的培训活动。

年初，参加了四分公司组织的hse安全培训，听了有经验的老师傅的经验之谈，我认识到了安全的重要性，也知道了如果不注意平时都不当回事儿的安全上的事宜，后果是非常的严重的。在了解了国外先进测井公司的施工方式之后，我才知道原来我们的工作距离先进水平有多么多的差距。

11月参加了放射性作业培训，由于现在工作与放射性测井研究室，没有放射性工作证是不行的。经过三日的培训，和最后的考试，我学到了放射性防护的相关知识。

3.2 专业知识自学

由于我是物探专业毕业的，即对测井的知识一知半解又没有电路上扎实的基础，所以工作开展起来是很有一定困难的。

我对于测井知识的理解主要来自于大学时候在华东石油局进行实习的时候接触的测井曲线，对于整个测井的流程，以及测井的仪器都没有感性和理性的认识。光靠对测井曲线的一点点了解是没有办法胜任小队的工作的，就更别题研发的工作了。

我在年内，自学了《矿场地球物理》、《核测井原来》、《石油地质学》、《电路》等一些课程，同时加强已经生疏的数学、物理基础。

四、年度工作、学习计划

年对我来说将会是充满挑战和机遇的一年。在工作中，我会继续深入对c/o仪器的学习，对仪器的设计、生产、制造的过程加强学习了解。对于脉冲中子孔隙度仪器，我会进一步对其进行调研。此外，在学习上我要尽早突破对电子学的盲点，力争是这一块不会对我对仪器的学习造成障碍。同时要加强对物理原理的深入探究，只有从物理有所突破才能在创新上有所建树。

五、对公司的建议

年，地球物理研究所一共迎来了13位新鲜面孔，我就是其中一位。我在工作和学习中得到了领导和同事的关怀和帮助，有了比较大的进步。唯一的建议就是没有办公用的计算机，开展起工作来比较困难，而且自己的个人计算机在做一些专业上的应用的时候没有办法达到比较好的效果，希望公司能够尽快为我们配备办公用的电脑，以便更好的开展工作。

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