# 2024年公司员工培训总结发言(10篇)

来源：网络 作者：情深意重 更新时间：2024-08-18

*总结是把一定阶段内的有关情况分析研究，做出有指导性的经验方法以及结论的书面材料，它可以使我们更有效率，不妨坐下来好好写写总结吧。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家...*

总结是把一定阶段内的有关情况分析研究，做出有指导性的经验方法以及结论的书面材料，它可以使我们更有效率，不妨坐下来好好写写总结吧。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

**公司员工培训总结发言篇一**

李总提出我们xx公司管理的核心是“以人为本”，有人这样说，一个企业应是一所学校、一支军队和一个家庭，这种比喻确实有其道理，他告诉我们一个企业要拥有一个能使自己的员工能通过学习，不断提高自身素质的环境，这也许是企业人才来源的最好的途径。首先我们应该认识到，什么样的人才是企业优秀的人才?一个企业的优秀人才，应该是深知企业的文化，在思想上能有机地溶入企业的文化中成为一个整体，同时具备能创造性地、出色地完成本职工作的能力，特别是前者尤为重要。

来到xx公司就职，我们每个人都有一种期待：希望通过自身的奋斗来实现自我价值，同时获得合理公平的回报。这种回报不仅仅是物质上的，而且也包括精神上的。有时，绝对公平是没有的，但如果失去了基本的公平，一个团队就不可能团结，分崩瓦解只是迟早的问题。怎样让这个团队拧成一股绳，发挥出最大最好的效应，是我们迫切需思索的问题!

我们在工作的过程中应该贯彻“堂堂正正为人、兢兢业业做事”的原则，而不是把它当成一种口号，而是把它切切实实地融入到具体的工作和公司的经营活动中。

创新、超越、团结、务实这是xx公司的企业文化的一种体现，以服从组织、团队合作、责任敬业、诚实守信和自我批判等的企业价值观和文化为依据，这种文化与管理，是公司发展过程中多年经验的积累与沉淀，是xx公司人集体智慧的结晶。

一个企业如何建立自己的企业文化，我认为没有固定的模式，我们要通过工作的实践来不断的学习，积极地注意吸纳其它企业的先进思想，结合公司的实际和自己的员工来共同建立的一种文化。 如经营理念、管理理念、服务理念、风险理念、人才理念等等一系列形成企业文化的一个组成部分。

一个拥有优秀文化的企业，在今后的市场竞争中，才可能得以生存和发展，其资本才可能不断增加，而且成为真正有价值的资本，否则，再多的资本也不过是一堆废纸，因为它会在今后的市场竞争中逐渐丧失。

公司的企业的文化是开放的、包容和不断发展的，所以只要我们继承这种文化，并将其发扬光大，集体团结一致共同奋斗，我们有理由相信明天会更好!

**公司员工培训总结发言篇二**

来到---公司后，我们经历了公司为我们准备的一场培训，对工作的内容和技巧都有了非常详细的了解和提升。而且在培训中，通过对工作的了解，我对之后提升自我的计划又有了新的想法。

虽然现在还只是个半桶水的状态，但是我相信，现在的半桶水，总有一天会需要换个大缸才能装的下，为了能更好的提升自己，我将这次的培训中的心得体会记录如下：

一、对公司的了解

开始培训后，培训领导教我们最先学习的不是我们最为着急的工作内容，反倒是在不断的给我们讲解公司的情况，不仅是公司的背景、公司的发展、公司的前景，连我们未来的提升空间都有详细的讲解，虽然看着很繁琐，但是在学习后，我却有了许多的感受。

首先，就是对我们公司的强大了有一定的了解，公司雄厚的力量是我们前进的基石，还有哪些详细的上升路线，庞大的上升空间让我看到了未来的前景。公司的强大就是我们的骄傲，能在这样的公司上班，我也觉得非常的自豪，在今后，我也会努力工作，让自己成为公司的一名优秀员工!

二、工作的培训

万众瞩目的工作培训终于来了。看着手中的资料，听着领导的讲解，我们并不觉的工作有什么难处，毕竟都是因为适合才被选中的员工。而我们偶尔遇上的困惑，培训的领导也会及时的为我们解开疑惑。培训的工作非常的顺利!

面对培训中的考核的时候，虽然有些紧张，但是其实这些都是考那些学过的实用性的知识。在回想起以往学过的知识之后，培训的考核也轻松通过。但是并不是说考核就如此的简单，因为有些许人的粗心大意，也导致出现了些落选的人。

三、培训结束

本次的培训总共进行了-周，其中我们不断的学习，也不断的考核。有的时候也会有些小困扰，小麻烦。同时，我们在培训期间也互相的结识，互相的鼓励，我们这些新加入的员工也在学习中成为了好友，在工作的路上互勉互励。

四、总结

这次的培训之行真的让我们学到了很多，除了在工作上的必备知识，我们也完成了让自己向工作者的转变。现在的我们，已经是一名真正的员工了。希望在今后的日子里，我们能更加的努力，在工作上位公司做出更大的贡献，让自己更加向上前进!

**公司员工培训总结发言篇三**

作为一名刚毕业的大学生，我面临着从学校到公司的环境改变和从学生到员工的身份转换。为了帮助大家尽早适应这些变化，公司特组织了20--年新员工入职培训。通过参加入职培训，我感受颇多。

采技服作为国内同行的龙头企业，拥有辉煌的业绩，能有幸加入进而成为其中的一员，我感到无比的骄傲。公司为我们提供了实现人生理想、价值的广阔舞台，我们必须早日融入企业，才能在更短的时间内更好地发挥自己的实力，学以致用，最终实现理想抱负，和企业一起成长、壮大。

一、融入企业，必须要认同企业。每个企业都有其独特的历史背景和企业文化，只有认同企业及其历史、文化内涵，才能做到深刻地认知她，进而发自内心地接受她、融入她。采技服公司文化系统完善，文化底蕴丰富。本次培训，既有丰富的专业知识，也有多彩的业余文化活动，不仅增进了新员工相互间的了解和交流，还促进了新员工更好、更快地适应了新环境、新身份，为融入企业、胜任岗位打下坚实的基础。公司领导、机关部门负责人深入新员工，及时了解新员工的食宿情况，为新员工解决生活上、学习上、思想上的实际困难，体现了公司对员工的关心和照顾之情，这样无微不至的人文关怀让我们感动不已。

二、融入企业，从改变自己开始。人的力量有限，也许不能改变客观的世界，但我们可以改变自己，来适应环境。尤其是来到了一个新的环境中，我们要做的就是结合客观形势改变自己，这样才能融入企业，在不断的学习和实践中不断提高自身素质和能力，为企业的发展尽自己所能。

三、融入企业，必须调整心态。对于刚刚毕业初入社会的大学生，这一点尤为重要。我们必须自身积极主动结合企业，更高效地完成身份的转换。在工作中，从细微处着手，而不是一开始就要干大事。勤勤恳恳做事，踏踏实实做人，借采技服公司这个大舞台，融入采技服公司大家庭，早日实现人生理想。

又能结合具体实际、谆谆教导，还能不厌其倦地回答我们提出的问题，使我们对新知识的学习产生一种动力、一种渴望。

授人以鱼不如授之以渔，老师们正是用他们丰富的人生经历授给我“渔”。

培训学习转眼结束了，更具挑战性的工作迎面而来。我感想万分：有采技服公司的企业文化、企业精神作精神支柱，有理论深、业务强的优秀老师们的指导、传帮带，我坚信能干好自己的工作，我庆幸自己无悔的选择。

**公司员工培训总结发言篇四**

培训班的课程紧张而有序，培训班的氛围严肃而又活泼。回首难忘的日日夜夜，收获良多，感慨万千，现向领导汇报如下：

一、态度决定一切，理念产生力量。

第4期组训班有两条醒目的精神标语：一条是——寿险是人才的事业，人才是教育的事业，教育是培训的事业;另一条是——我为寿险而来，我为成功而来，我为理想而来。从培训班一开始我就把它们当作我的座右铭，时刻牢记在心，把首先端正态度作为成功与收获的起步。米卢曾说过：“态度决定一切，只有从心里认同了学习的必要性和重要性，才能使行动变自发为自觉，才能产生良好和积极的效果。培训班为期三周的课程也有效地证明了这一点。第一节课班主任就要求我们认真思考这样的一个问题：在培训班过程中如何学习，想学到什么，学习后对自己有哪些期望我觉得，首先要明确目标，树立信心，理论联系实际，严格遵守纪律。

从一点一滴的小事情做起，踏踏实实朝大目标走去。不仅要以饱满的热情，专注的精神来听好每一堂课，同时也要学习讲师的授课技巧，互动的丰采，也要与各个地区的伙伴多沟通，多交流，从他们身上吸取更多的营养和灵感，每位伙伴都是老师，每位伙伴身上都有闪光的亮点，有着非常优秀的品格值得我去欣赏和学习。这样的机会，人生能有几回有什么理由不去珍惜和努力呢积极向上的态度是进步的根本保障，良好的心态本身就是一笔宝贵的财富。总比别人多付出一点，总比别人多努力一些，总比别人多学习一分，离成功总会近些再近些。这是培训班给我的感受之一。

二、养成良好习惯，体现组训风范。

有意练功，无意成功。所谓成功，就是功到自然成。成功就是从不习惯到习惯的过程。所以，良好习惯的养成对成功是至关重要的。一个人的辉煌，决不是偶然，决不是一朝一夕的事情，而是经过岁月的千锤百炼和人生的坎坎坷坷。专家统计，一个良好习惯的养成，至少要经过37次的反复练习才能形成，而即形成的好习惯，可以陪伴其一生，一流组训的风范，要从培养良好习惯开始。在培训班里有许多细节上的规定，比如椅子及时归位，上课手机不能携带，就餐不得喧哗，保持四周整洁卫生，着装整齐讲究，严格遵守作息时间，严格履行请假手续等，这些都充分体现了老师们的良苦用心。

一支招之即来，来之能战，战之能胜的部队必然是一支习惯良好，纪律严明，作风过硬的部队。培训班全封闭的学习和训练是紧张而又愉快的，大家都以追求竞争、追求卓越、追求挑战的全新精神来投入，整合旧知识，学习新技能是目标，同时，我认为，良好习惯的培养也是不可缺少的内容之一。良好习惯的养成是个漫长而又艰辛的过程，培训班是个很好的提升机会和修正的基地，因为在这里有来自八闽大地的伙伴们的友情提示和无私帮助，也有各位讲师的严格监督和热忱关心。

浓厚的学习氛围和环境，无疑会使学习进步得快些再快些。在长达三周的课程里，我的纪律是满分，这与我努力培养良好习惯是分不开的。组训作为职场的一名管理者与辅导者，自身必须具备光辉与正面的形象，以身作则，用实际的行动来感召和影响伙伴，做语言和行动的双巨人，这样才能取得很好的效果。一流组训的风范的养成，要从大处着眼，小处着手。大目标的设定是不可缺少的，因为这是奋斗的方向和期待达成的境界，但日常生活中细节小事就可以体现组训的修练功底，正所谓：细微之处见风范，毫厘之优定乾坤。

三、充实知识教育，提升专业技能。

国寿股份制改革，带给公司全新的机遇，同时也让我们面临更高的挑战。如何加强营销管理，如何迅速有效地拓展市场，如何健全和完善教育训练体系，如何提高营销员队伍的整体素质，如何突破思维有所创新等等一系列的问题已成为摆在我们面前刻不容缓亟待解决的课题。事实和实践证明，只有通过专业培训和规范教育，提升各级主管和一线销售人员的综合素质，从而提高公司营销业务的核心竞争力，才能从根本上保证业务的持续健康稳定发展。从公司的生存和发展的战略高度上讲，充实营销知识教育，提升国寿专业技能是第4期组训班的核心要求，也是我参加本次培训班对自己的根本要求。

培训班的课程由浅入深，深入浅出，可以体会到是经过老师认真考虑，周到安排和精心设计的。第一周的课程是导入性和结构性的，主要包括组训人员的工作职责和基本工作模式，寿险营销团队的经营运作，寿险公司的组织形式与结构，国寿的双成企业文化，一流组训的风范等。第二周课程转入实践性和具体操作性，包含如何填写工作日志，如何进行活动管理，如何经营日志的批阅与指导，职场辅导要领，团队亚文化建设等。第三周课程有：如何安排行事历，如何进行业务推动，如何培养企划力，如何撰写企划案，如何进行沟通和激励，营业单位kpi指标分析，职场训练要素，爱心激励会和经营总结会等。

每一节课对我来说都是受益非浅的。其中：李俊勇讲师的kpi指标分析课具有鲜明的针对性和非常强的实用性。通过对营业单位各项经营成果的分析和解剖，形成系统化的指标和规范化的报表，使生硬和冰冷的数字产生强烈的视觉冲击效果，用数字说话，用指标来纠正目标，用分析来查明问题，用最佳方案来解决问题。这些对原本粗放型经营的单位来讲，具有相当现实的指导意义。业务报表体系的建立，不仅要直观易懂，导向突出，同时尽量做到格式统一，防止工作量过大而影响业务报表的质量，更重要的是要将可用资源优化配置，争取价值最大化。

准确、科学、完整也是对业务报表的基本要求之一。系统设立业务报表并进行指标分析的终归目的是发现问题和解决问题。作为一名职场的组训，仅有发现问题的能力是不够的。只有通过敏锐的观察和精准的判断，将发现的问题锁定下来，并运用科学的方式来分析出问题产生的原因，根据原因设计解决方案，只有这样的方案才能有的放矢。有关职场训练的7节课，重点是要提升组训人员的辅导和培训业务员的能力。通过辅导和培训，将组训所学的知识有效地转移到业务伙伴的身上，并通过业务伙伴的展业，将知识转化为生产力，从而达到业绩辉煌组织满堂的良好效果。怎样才能有效地训练呢首先要营造温馨的氛围，鼓励全员参与，激发业务伙伴提升素质，卓越成长的欲望;其次，要以培养能力为出发点，一切课程的设置，专题的选材都必需顺从业务伙伴的需求出发，以创造绩效为归宿。做到需什么练什么，缺什么学什么。同时，要使伙伴们明白，训练是双向的交流，是互动的过程，不是传统的、简单的教与学的老模式。专业知识是组训施展水平的基础与出发点，只有把基础夯实，才能构筑起飞的平台。

**公司员工培训总结发言篇五**

前段时间我参加了公司组织的新员工岗前培训会。由公司领导和各部门经理就融资租赁行业背景及知识、公司业务制度、公司人力资源组织架构和公司规章制度等进行了一次全面系统的培训。此次培训虽然只有短短三天，但我感觉受益匪浅。不仅对公司的情况有了一定的了解，也对融资租赁行业有了更深刻的认识。就此结合培训进行以下总结。

一、夯实理论基础，实践中提高业务素质

在本次培训中，领导向我们介绍了融资租赁的中外发展史、基本概念、各行业租赁业务特点以及风险控制的办法等。让我对融资租赁行业有了概要性的认识，对一些基本概念加深了理解。从领导所介绍的发展史来看，融资租赁是一个新生行业，正处于边发展边完善的阶段，因此向我这样的从业新人就必须努力学习，勤于思考，丰富自己的专业知识，为日后的工作打好基础。

综合部经理向我们介绍了公司的业务流程和合同文本，并讲解了几个有代表性的案例。让我了解了公司是如何开展业务，以及自己在今后的工作中如何办理业务。从经理介绍的案例来看，光有理论的知识是不够的，对项目的把握和风险的控制需要在实践中积累经验，特别在项目调研和操作的细节上要细心、细心再细心。在今后的工作中，我不仅要多学习专业知识，了解国家宏观经济制政策及各项法规，也要敢于实践、细心实践，多向老员工请教，不断提高自己的业务水平。

二、学习公司制度，严格按规章制度办事

俗话说“没有规矩，不成方圆”，制度是一个企业的灵魂，对于新人必须认真学习公司的各项规章制度，并在今后的工作中严格执行。办公室主任和财务部经理分别向我们介绍了公司的人力资源制度和财务管理制度。让我第一次全面地了解了公司的各项规章制度，并结合下发的，继续深入学习，在实践中不断加深对制度的认识，做到按章办事。

三、树立团队精神，为公司发展贡献力量

听了公司领导和各部门经理的培训课，我感受良多。对于公司所处行业和发展前景都倍感信心。通过这段时间的学习，我已做好了准备，相信自己会很快融入公司。在今后的工作中，严格要求自己，爱岗敬业，以主人翁的态度做好每件事、每个细节，树立团队精神，强化主动服务的意识，为公司的发展做出自己的贡献。

**公司员工培训总结发言篇六**

为了切实提高员工技术业务素质，我厂根据生产经营形势并结合开展“管理文化年”活动的要求，“以需求为导向、以学员为中心、以技能为本位”，狠抓了“三基”工作，即基础理论教育、基本知识学习、基本技能训练;强化了“三层”培训，即管理人员培训、专业技术人员培训、操作人员培训，把我厂员工技术业务素质提升到了一个新的水平。全年共举办各级各类培训班96期，培训4932人;外出培训608人,其中干部243人;本年学历教育80人、在学266人，毕业87人，其中研究生毕业3人;本厂1193人参加了技能鉴定。我们的具体做法是：

一、完善了培训考核机制

通过树立“培训是企业的长效投入，是发展的最大后劲，是员工的最大福利”观念，积极营造有利于员工培训的良好环境。在干部培训方面，制定了“x厂干部教育培训学分制管理办法”。围绕构筑终身教育体系、创建学习型干部的要求，调动和发挥部门及干部个人学习的积极性，建立干部学习的长效机制，推进干部教育培训工作制度化建设。根据我厂提高干部技术业务素质的要求，在完成～xx年对干部实施三年“5+x”培训规划的基础上，从xx年起每三年作为一个周期，三年内科级干部累计培训必须完成72学分，科级以下管理人员和专业技术人员累计培训必须完成60学分。采取记录学分和奖励学分的办法实施登记。干部自学学分由员工培训中心根据季度检查情况进行记录，并填写《x厂干部教育培训学分登记表》。干部学分完成情况将作为干部考核、竞聘的一项依据。三年内超额完成培训任务的，中心将择优给予适当奖励;因个人原因完不成培训任务的，全厂通报;当年完不成培训任务的不能参加培训系统先进评比和高一级专业技术职务任职资格评审。

在操作人员培训方面，以六种机制促进高技能人才成长：一是构建技能培训机制。根据团中央、劳动和社会保障部、国务院国资委“青工技能振兴计划”，制定并实施了利用三年时间提高操作人员技能素质的“蓝领技能素质提升工程”计划，构建了操作人员成才的“绿色通道”;二是构建技能大赛机制。加快了技术新人脱颖而出;三是构建技能鉴定机制。深入实施了“技能鉴定考核制度”，促进技术工人岗位成才。制定了《一人多证实施办法》，鼓励操作人员在精修本职技能的同时，通过技能鉴定取得第二或者更多《职业资格证书》，逐步达到“一岗精、二岗通、三岗

会”的培训目标和“转岗能上岗，上岗能胜任”的目的。凡通过技能鉴定取得第二或者更多《职业资格证书》者，报销技能鉴定考务费，并由厂员工培训中心设立专门的技术档案，有5人取得了第二个《职业资格证书》。有3人提前进行了鉴定;四是构建技术传播机制。实施了“金牌教练”评比制度，根据多年的教练成果，评聘了8名“金牌教练”。同时将“金牌教练”资源全厂共享;五是构建表彰奖励机制。继续执行“优秀员工学员”和“首席技工”评比制度，大力推进职工素质工程。全年投入10万元为21名公司级“技术能手”、8名厂级“金牌教练”和15名厂级“首席技工”订阅了各类技术书刊和科技图书。同时，按照“一般人员普遍培训、骨干人员重点培训、短缺人员抓紧培训、优秀人员奖励培训”的原则，选送6名技术能手和技术骨干外出培训(全厂在公司前三届技术比赛荣获荣誉称号的21名技术能手中有19人参加了外出培训)。通过文件、电视、网络等宣传媒体，宣传展示技术尖子风采。对在xx公司技术比赛上获得维修电工和汽车驾驶员金牌的、及在厂xx年度员工技术大赛上被授予“技术能手”称号的等9名员工，厂党委做出了“关于开展向崔振宇、梁海龙等优秀技能员工学习的决定”;六是构建培训考核机制。根据加强基层基础管理工作要求，建立“员工培训月度检查考核制度”。实施“操作人员年度技术考核”制度，提高员工的学习自觉性，全年有27个工种，2618人参加了操作人员年度技术考核，对考核不合格者扣罚当月奖金;有60名技师(高级技师)参加年度技术考核，对7名考核不合格者停发技师津贴一年;对2名技能鉴定双科不及格人员执行了降岗位工资一档半年的处理;建立了培训考试制度，对参加公司级培训考试不合格的2名人员培训费用不予报销。

二、实施了“三基”培训

建立对管理层、技术层、操作层不同层面以及同一层面不同层次员工全面培养的“梯级平台”，使每名员工都能在自己的“跑道”上施展才华，成为企业所需要的人才。

1.实施各级管理人员的基础理论教育。以提高管理人员思想政治素质为目标，大力开展政治理论培训;以提高管理人员管理工作能力和水平，大力开展经济知识培训;开拓他们的视野，建立新的“以文化力增强凝聚力、以执行力促进发展力”的经营管理理

念。根据厂提出“抓细节管理”、“提升执行力”的有关精神，在举办20期“细节决定成败”培训班，培训617名管理人员的基础上，我们又举办了4期81名科级干部参加的“如何提升执行力”培训班。通过培训加强了员工的执行力，激发了员工无限的工作热情。采油作业二区针对部分站长分析问题、解决问题能力较差的问题，帮助部分站长尽快学会油井诊断，对他们开“技术小灶”。首先由地质队长根据各站的实际情况选区块，利用业余时间，对他们进行单兵教练。从查资料开始，让站长们亲手绘制相关图表，并利用图表对所管区块进行分析，找出油井产量变化的主要原因，明确下步应采取的措施。

2.实施专业技术人员的基本知识学习。一是结合新技术的应用，鼓励专业技术人员掌握从开发地质、钻采工程到地面集输工程各个方面的技术知识，全面提升专业技术干部的综合业务素质，积极锻造专业技术人才链;二是继续开展了一人进修，大家受益的“连动培训”，扩大新技术、新知识的传播范围。举办了40名采油和地质技术人员参加的“螺杆泵采油技术培训班”;工艺所技术人员结合、油田关于水平井技术的专题调研情况，举办了“水平井技术互动式培训班”，有40名采油、地质技术人员参加了培训;三是随着数字化采油厂的建立，油水井管理技术和信息技术将得到普遍应用，对管理人员计算机的应用水平提出了越来越高的要求，为此我们分步骤、分层次、分等级的开展了计算机应用培训，举办了“单井效益评价软件培训班”1期，培训12人;“计算机操作水平提高班”3期，培训94人;有13名管理及专业技术人员人员报名参加全国计算机等级考试(一级、二级)，11人取得了登记证书。

**公司员工培训总结发言篇七**

听了韦教师两次的课程培训，我的收获是颇多的。生活中，我们每个人都面临许许多多选取，我们能够选取自我的职业，也能够规划自我的未来。由于每个人的阅历不尽相同，所以大家对生活的理解也不一样，彼此的思想观念也有很大的差异。人就这么一辈子!所以有人选取了索取与享受，而有人则选取了给予与奉献，还有超多十分善良但心态与行动却一向在摇摆的寻常百姓。这也就构成了日常的文化差异。

李总提出我们\_\_公司管理的核心是“以人为本”，有人这样说，一个企业应是一所学校、一支军队和一个家庭，这种比喻确实有其道理，他告诉我们一个企业要拥有一个能使自我的员工能透过学习，不断提高自身素质的环境，这也许是企业人才来源的最好的途径。首先我们就应认识到，什么样的人才是企业优秀的人才一个企业的优秀人才，就应是深知企业的文化，在思想上能有机地溶入企业的文化中成为一个整体，同时具备能创造性地、出色地完成本职工作的潜力，个性是前者尤为重要。

来到\_\_公司就职，我们每个人都有一种期盼：期望透过自身的奋斗来实现自我价值，同时获得合理公平的回报。这种回报不仅仅仅是物质上的，并且也包括精神上的。有时，绝对公平是没有的，但如果失去了基本的公平，一个团队就不可能团结，分崩瓦解只是迟早的问题。怎样让\_\_这个团队拧成一股绳，发挥出最大最好的效应，是我们迫切需思索的问题!

我们在工作的过程中就应贯彻“堂堂正正为人、兢兢业业做事”的原则，而不是把它当成一种口号，而是把它切切实实地融入到具体的工作和公司的经营活动中。

创新、超越、团结、务实这是\_\_公司的企业文化的一种体现，以服从组织、团队合作、职责敬业、诚实守信和自我批判等的企业价值观和文化为依据，这种文化与管理，是公司发展过程中多年经验的积累与沉淀，是\_\_公司人群众智慧的结晶。

一个企业如何建立自我的企业文化，我认为没有固定的模式，我们要透过工作的实践来不断的学习，用心地注意吸纳其它企业的先进思想，结合公司的实际和自我的员工来共同建立的一种文化。如经营理念、管理理念、服务理念、风险理念、人才理念等等一系列构成企业文化的一个组成部分。

一个拥有优秀文化的企业，在今后的市场竞争中，才可能得以生存和发展，其资本才可能不断增加，并且成为真正有价值的资本，否则，再多的资本也可是是一堆废纸，因为它会在今后的市场竞争中逐渐丧失。

公司的企业的文化是开放的、包容和不断发展的，所以只要我们继承这种文化，并将其发扬光大，群众团结一致共同奋斗，我们有理由相信\_\_的明天会更好!

**公司员工培训总结发言篇八**

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、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。

**公司员工培训总结发言篇九**

根据局文件精神，我分局党支部高度重视，加强职工教育培训工作，大力提高公路系统各族干部职工整体素质，为公路事业又好又快发展提供强有力的人才保障和智力支持。我分局20xx年组织职工认真学习，坚持以科学发展观为指导，认真贯彻党的xx届四中、五中全会精神和自治区党委七届九次、十次全委(扩大)及交通工作会议。按照“优先发展、育人为本、改革创新、提高质量”的要求，全面落实交通运输教育与培训发展规划纲要，为实现新疆交通运输事业率先跨越式发展提供坚实的智力支持和人才保障。现将总结汇报如下：

一、认真做好了干部职工的教育培训工作

1、紧紧围绕服务科学发展和干部职工学习需要，不断丰富培训内容，强化培训效果，建立科学发展的长效机制。教育引导干部职工理清发展思路、解决突出问题，增强干部职工推动科学发展的能力。把是想政治教育放在重要位置，不断增强我分局各族职工政治敏锐性和坚定性，更好地促进干部职工教育培训工作效率。

2、认真学习贯彻落实《自治区民族团结教育条例》，加强少数民族干部职工学历教育和公路行业管理人才的培养，重点抓好年轻干部、基层干部对党的基本知识、理论和“双语”等方面教育培训。通过培训造就一支具有坚强政治敏锐性、政治鉴别力和开拓创新精神的队伍，切实增强党支部的战斗堡垒作用。

3、按照局职工教育工作安排和公路事业发展需要，加大专业技术干部队伍教育培训工作的力度。本着“优秀人才、优先培养;重点人才，重点培养”的原则，加强对中青年学术、技术骨干、高新技术人才的培养，为公路事业培养高素质专业技术人才和创新人才。

4、加快技能型人才队伍的教育培训，不断加大特殊工种人员培训力度。对养护站(队)“二长一员”等养护管理岗位的人员进行专门培训，提高了关键岗位人员的素质。

5、加强机械、电工、锅炉等特殊工的培训，杜绝无证上岗操作现象，确保安全生产，确保公路养护管理任务完成。同时继续加强计算机网络学习培训，推进办公自动化建设更上一层楼。

二、加强了职工教育管理和指导工作

紧紧围绕公路工作的中心，以服务为宗旨，深刻把握职工教育培训工作的规律，弘扬改革创新精神，积极探索培训工作的新理念、新举措、新方法。贴近职工教育工作的实际，进一步树立以人为本、按需施教的理念，努力做到公路事业需要什么就培训什么，干部职工成长缺少什么就培训什么，做到“结合实际创新路、加强培训求实效”。不断加强职工教育培训队伍建设，提高职工教育培训队伍的水平。

1、不断改进和创新培训方式和内容，坚持培训教育经常化、规范化、科学化，实现职工教育培训规模、质量、效益的统一。

2、采取有效措施，稳定职工教育管理干部队伍，保证有机构、有专人负责，严格实行职工教育归口管理。

3、确保教育培训资金投入，多渠道筹措教育培训经费，保证教育培训经费的落实。根据局文件要求，凡职工教育经费支出的费用，除单位主管财务的领导签字外，还必须经职教负责人签字并登记后，财务方予以报销。

三、充分发挥分局各职能职工教育体系功能，为分局发展提供人才支撑。

1、加大各部门职工技能等方面培训力度，整合现有培训资源，进行专业性系统化日常教育。

2、进一步开展人才需求调查，在广泛调研的基础上，改进我分局人才现状及其发展的趋势。

**公司员工培训总结发言篇十**

当今社会知识的快速增长、技术的迅猛变革，使企业必须不断更新技术和管理，管理者和员工不须不断更新知识和技能。在许多大中型现代企业中，教育培训已经从满足生产经营的辅助经营管理环节转变成为职工的一项重要的福利待遇。铁路修建厂作为铁路线桥的主体维修单位，是整个铁路运输系统“链条”中的重要一环。xx年顺利划归铁运公司后，改革、发展进入到新的历史阶段。适应日益繁重的运输保产形势、不断提升的技术装备水平、逐步迈进的企业管理水平，对加强企业教育培训、提高职工队伍素质提出了新的更高的要求。

一、成果项目的主要内容

本成果针对铁路线桥维修的人才培养要求，在“以服务运输保产为宗旨，以提高全员素质为导向”的教育培训思想指导下，以“工学结合”为核心，以“科技成果转化”为切入点，力求创新出一种适应铁路线桥维修需要，全面提高职工队伍素质的教育培训模式，其核心内容有如下三个方面：

1、培训模式实现创新。教育培训形式采用“技术理论培训+培训基地演练+作业现场应用”模式，将企业的教育培训活动与生产经营紧密地结合起来，共同作为教育培训内容，将“工学结合”的理念贯穿于教育培训的全过程。第一，完善教材及课件，提高教学质量。组织总结制作了《线路测量教学片》， 首次采用三维动画形式，精确描述了直线、曲线、道岔、桥涵等线路的测量方法，为搞好职工培训、提高职工技能创造有利条件;第二，组建技术人员试验班，提升创新水平。针对我厂201x年确定的“攻七化、创三优”发展目标，研究制定了21个科技攻关项目，从全厂专业技术人员中组建试验班，凝练铁路维修前沿技术，为科技人员成长提供充足的创新空间;第三，定期举办“技术论坛”，交流技术心得。厂里每季度都有铁路维修技术讲座，将组织技术交流情况作为考核科技拔尖人才和岗位带头人工作的重要内容之一，并把参加技术交流的情况作为考核班组长创新能力的指标之一。

2、实训基地全面建成。围绕“工学结合”实际演练等重要教育培训模式改革与建设的关键环节，在厂党政工的大力支持下，在已有的理论培训课堂的基础上，建立职工技能实际演练基地，从培训线岔铺设、师资队伍培训、实训项目设置以及基地日常管理等方面推进改革建设。第一，树立“工学结合”的教育培训理念。强调相关技术和能力在生产实践中的有机联系，从生产实际中发现和提出问题, 引导职工思考, 应用所学知识探究规律和致力创新; 引导职工主动学习, 提供更多的现场实践课程, 增强职工的责任心和执行力, 强调“走进矛盾、破解难题”的理念养成, 建立和加强学习反馈机制;第二、创新实践机制与试验平台。通过实施项目课题组、导师带徒等机制, 更好地发挥技术人员和生产骨干的作用，给职工创造参与科研创新的机会, 鼓励职工结合科研项目进行设计选题, 通过科技攻关培养职工的创新能力;第三，学习和借鉴先进经验。如组织技术人员和生产骨干考察鲅鱼圈新区铁路线路、路局辽阳工务段、砼枕制造厂，了解路局和兄弟单位铁路维修发展前沿，进行交叉式学习，促进我厂科研项目的顺利实施。

3、培训制度得以完善。建立企业培训机制的核心，就是通过机制引导，激发职工岗位练功、竞争创新的积极性与主动性。为此，我们制定了相关的培训教育制度，其目的是为了激发职工学习的积极性，同时给素质相对较高的职工提供更好的岗位和，整体实现职工由“要我干”向“我要干”、由“要我学”向“我要学”的根本转变。两年来，我们相继出台了《铁路修建厂教育培训工作实施计划》、《铁路修建厂员工培训考核管理办法》和《铁路修建厂班组长专项技术培训计划》等培训制度，对各级干部和职工的培训时间、培训内容、学分和学习纪律提出了硬性要求，制定了奖惩办法，从制度上保证了职工学习培训工作的顺利开展。

二、成果项目的创新点

本成果项目，在培训体系和教育内容设计中体现了“过程控制、行动学习”的教育培训创新思想。专业技术人员的核心技术培训、操作岗位人员的实际演练培训和现场岗位的应用能力培训，均按照“过程控制”的创新思想设计培训内容，强调来自于生产经营的、典型案例式的培训内容，并通过“行动学习”的课程设计，体现“过程控制”的完整性和以学员为主体的教育培训创新，关注各层次职工的职业成长体验，在培训职工理论与实际知识的同时，促进职工现场隐患的解决与处理能力，提高其综合素质。

注：行动学习是英国的瑞文斯(reg revans)教授1971年正式提出的理论与方法。

行动学习的流程如图所示。由此可见，行动学习是一个周而复始的过程，在这个过程中组织得以持续改进。

为实现学习培训的创新，我们积极导入行动学习培训法：第一，以攻克难点重点问题为主线，进行“研究式”学习培训。今年年初，我们确定了21个科技项目，在全厂工程技术人员和职工骨干中组织攻关，到目前，大部分攻关项目已经完成。如及市劳模，就是个科技攻关迷，他研制的铁路设备维修管控系统，被誉为“erp”，在铁修保运保产中发挥着愈来愈重要的作用。他研制的砼岔枕已经试铺成功，全面铺开后，将给铁路岔群维修带来革命化的变革;我们推荐的铁运公司共产党员品牌徐慧积极组织各维修车间利用钢轨调边、工程利旧、尖轨打磨、旧料修复，以及对小型机具设备进行自修等多种途径，综合降低维修成本近千万元。

第二，以实践锻炼为基础，进行“体验式”学习培训。坚持以练促学，学练结合，坚持在创新实践中练创新。如20xx年我们承办的铁路维修工技术竞赛，就是通过赛前全员培训，要求人人参赛、层层选拔，理论与实践相结合的方式，产生出我厂的参赛选手。在有矿业公司高手参赛的情况下，我厂选手阵前冷静，发挥超常，最后包揽了前15名，受到了xx集团相关部门的高度赞扬，展现了我厂职工学技术、学本领、练内功的丰硕成果。

应用效果

企业整体水平显著提升。通过创新培训模式、提高职工素质，我厂的班组建设、人才培养、科技攻关和各项管理工作均跃上了一个新的台阶，荣获了集团公司和铁运公司20xx年度先进单位的殊荣。全厂的各项改革工作稳步推进、线桥质量明显提升、降本增效成果显著。

2、课题攻关取得新突破。年内申报的“60kg/m钢轨整铸轨撑垫板”成攻获得国家专利;“60kg/m小半径曲线护轨可调整”、“曲线简易拨道法”分获专有技术;“降低危及行车安全事故率”荣获辽宁省qc质量管理活动一等奖。《提高养路效率，保障运输畅通》获全国20xx年度冶金企业优秀论文三等奖。《铁路桥涵设备管理手册》，已于20xx年10月正式出版，填补了铁路桥涵管理的空白。

3、职工队伍素质明显提高。全年干部职工共参加各类培训班51期，培训管理技术人员97人次，完成计划132.8%;培训生产操作岗位人员565人次，完成计划105%。为15名职工办理了技术等级鉴定手续，主体线路工技术等级中级以上达到80%。建立“导师带徒”6对。新增星级职工28名。

总之，加强企业培训,打造技能型职工队伍是一项长期的、全新的工作，它没有现成的地图，路要靠自己走出来。这就要求我们在教育培训活动中，必须坚持从实际出发，把构建学习型企业活动与我厂的具体情况相结合，找准切入点，把握关键点，始终做到构建“学习型铁修”活动，培训工作中不断完善，使之成为铁修发展的不竭动力，只有这样，企业培训工作才能取得明显效果,构建“学习型铁修”之路才会越走越宽广。

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