# 国企职工培训论文范文优选7篇

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-06-28

*国企职工培训论文范文 第一篇首先是革命传统与团队精神的教育，共分成革命传统教育，军事训练，团队拓展训练三个部分。在三天短暂而充实的军训中，虽然没有波澜壮阔的场面，没有惊心动魄的情节，但平凡中却潜移默化的传递着军人的各种气节，军人的精神，在每...*

**国企职工培训论文范文 第一篇**

首先是革命传统与团队精神的教育，共分成革命传统教育，军事训练，团队拓展训练三个部分。在三天短暂而充实的军训中，虽然没有波澜壮阔的场面，没有惊心动魄的情节，但平凡中却潜移默化的传递着军人的各种气节，军人的精神，在每一个姿势，每一个回敬礼，每一次演练中，我们理解了什么是坚毅，我们懂得了纪律的严明。在军训的日子里，我们都严格要求自己，认真改善自己，更彻底反省自己。响亮的口号展现了我们对未来的信念，嘹亮的军歌编织着美妙的军训生活，绿色军营中的种种品质与精神将成为我们人生长途中的指路灯，拌我们一步步走向成功。之后是革命传统教育，参观完遵义会议会址和息峰集中营，让我们每一位学员无不为老一辈无成阶级革命家们的崇高精神深深感叹。在看到星星之火能够燎原的同时，又看到了白色的恐怖，看到了我们党最后取得胜利是用无数先烈的鲜血换来的。

其次，第二阶段的培训，着重企业文化和企业精神教育，使我们了解了贵州电力事业的内涵。企业文化是一种价值观，是企业全体员工的共识，是企业的灵魂。当今，学习型组织是世界上最重要的管理模式之一，是宏观的管理理论，是企业文化的核心。学习型组织倡导终生学习的理念，构成学习工作化，工作学习化的氛围，并不断提高学习、实践、创新的潜力。学习型组织是一个能使全员工全身心投入学习、并有潜力不断学习的组织，是一个能使全体员工在工作中体会到生命好处的组织。如今的贵州电力，正大力推行建立学习型组织，让全员都加入到学习型组织中。贵州电力事业的迅速发展，正是因为始终坚持“两手抓”，一手抓企业硬件设备的建设，一手抓企业文化的建设，注意市场营销，优质服务，常态运行，确保安全生产，预防为主，注意经营管理，以人为本，不断提高员工的综合素质，推行“制度下的情感管理”，促进管理制度与企业文化的紧密结合。

作为一名新员工，应用心转变观念，进入主角，融入群众，树立充分的职责感和主人翁意识，谦虚谨慎，找准理想与现实，机遇与潜力的差距以及自己在不同发展阶段的适宜位置，关注企业改革与发展的大局，尽快融入到企业文化中，牢记贵州电力“小利润大市场，舍利润求市场，销售电力，首先销售形象”的营销理念，在贵州电力优秀的企业文化熏陶下快速成长，为贵州电力的明天努力奋斗。

在贵州电力企业文化的建设中，给我们印象最深的是“优质服务与行风建设”应对如今日趋激烈的市场竞争，除了抓住机遇，抓住效益，优质服务与行风建设是占领市场的一个不可忽视的环节。电力行业的优质服务是带给优质、方便、快捷、规范的电力服务，是电力企业永恒的主题，行风建设则是企业的精神追求，职责意识，价值观念及外在状态的综合表现，是企业的灵魂。

对供电服务优质窗口的参观，用事实为我们证明了企业在优质服务与行风建设上所做的努力和取得的成绩。因此作为新员工，我们应从此刻起加强自己的职业道德、爱岗敬业、诚实守信，把客户放在第一位，用真情服务、保证质量、抓效益、抓管理赢取客户的理解与信任，为贵州电力事业开创更宽广的市场，为实现优质服务和行风建设革命性跨越而努力。

**国企职工培训论文范文 第二篇**

在全球经济一体化的环境下，企业的核心竞争力取决于企业人力资源开发的水平和实力。企业培训则是决定和影响企业人力资源开发水平和实力的关键因素。本文针对我国国有大中型企业职工培训目前状况和新问题进行了分析和探究。

1国有大中型企业培训发展概况及变化

经过20多年来的改革发展，国有大中型企业的培训工作取得了长足的进步和发展，为企业整体素质的提高做出了突出贡献。国有企业培训出现四种新趋向摘要：

处于成长趋向的企业培训其表现是摘要：加大培训投入，加强培训设施建设，提高培训层次，进一步满足企业生产经营发展对培训的需求。这种情况在效益较好的国有大企业中较多，这样的企业经营状况好，培训需求旺盛，层次高，而自身又有能力基本解决培训需求新问题。所以其培训是发展壮大的。

处于弱化趋向的企业培训这种情况产生于经济效益不好或停产、半停产的企业。作为服务性的企业培训，在企业减少或失去培训需求时，企业培训就没有再存在和发展的必要了。所以出现放弃企业培训的情况也是必然的，生存和发展的需要必然迫使企业培训面向社会和市场。

处于外求趋向的企业培训其表现是，企业自身不投入培训机构的建设。根据自身的培训需求量，认为利用社会或院校的培训机构比依靠自身投入建机构来解决培训需求更经济。因而，其培训需求基本上靠社会或院校来满足。这种情况多出现于一些中小企业，这种趋向的发展必然导致培训市场的发育成熟，从而吸引更多中小企业的培训需求走向社会和院校，从而强化企业培训的市场化倾向。

2国有大中型企业培训存在的主要新问题及其分析

企业经营管理者缺乏战略眼光，过分追求短期利益，在培训观念上存在一定的误区长期以来，我国对国有企业的经营管理者的选拔和任用基本上还是沿袭党政领导干部的选拔程序，从而使得国有企业经营管理者注重短期行为，过分追求眼前经济效益的现象普遍存在。相当数量的企业领导观念陈旧，在管理培训工作上存在许多误区。相当一部分企业认为培训工作只是一种点缀，甚至视培训为累赘，划拨培训经费时非常“抠门”，再三缩减，直到不能再缩减方罢手；一些管理者把培训做成一种形式，一种表面文章，人才不用去培训，闲人正好去培训，效益好时无需培训，效益差时无钱培训，培训的人才得不到使用，使用的人才从不去培训；还有一些管理者也重视培训，希望通过培训来改变企业的经营状况以及员工的精神面貌，于是他们对培训寄予了很高的期望，甚至想象经过培训，企业和员工的面貌会焕然一新，但他们不了解培训的特征和规律，过于性急，当他们发现培训效果并不像他们所期望的那样显著，就可能对培训的功能产生怀疑和否定，甚至认为培训根本没有功能，从此便不再进行培训了，等等。这些短浅甚至危险的眼光，将来肯定要让企业吃亏。

培训工作缺乏系统化和规范化，有关管理制度、机制及发展战略等有待进一步完善和明确目前许多企业仍然把培训看成是软任务，“说起来重要，做起来次要，忙起来不要，”把培训当作应付公事，导致企业培训机动性大，追求短期效应，临时性多，突击性较明显，培训工作缺乏系统化和规范化，无长期规划可言。而事实上，企业培训是一个长期的、严厉的、认真的、必要的持续过程，以上新问题的存在究其缘由还是培训制度和机制不完善。为了保证培训工作长期稳定、有效开展，必须要建立一个完善的培训系统，制订符合形势变化的长期培训规划，将培训活动规范化、制度化。目前，一些企业已制定了比较完整的培训管理制度、考核制度、培训机构基本健全。部分企业能够长期坚持有计划地对管理干部进行培训，取得了一定成果。但是近几年来也有部分企业培训机构被削弱，培训制度不健全或虽有制度而不能坚持，其中有的是因为经济效益不好，经费困难，培训工作难以开展，干部素质不能提高，生产经营被动局面难以改变，形成恶性循环；有的是前几年的“以包代管、短期行为”导致整个管理工作滑坡，培训工作也随之滑坡。

培训反馈体系不健全，培训支持系统不足，影响了培训成果的转化培训的效果可能是积极的，也可能是消极的或者是中性的。通过培训应使员工达到把握技能和不断更新知识的目的；其次应该能感受到公司的企业文化，提高员工对公司的向心力和忠诚度，因而培训效果的评估和培训成果的转化是整个培训过程中必不可少且重要的环节。目前很多企业的培训评估工作还仅停留在训后由学员填写简单的意见反馈表，甚至完全以该培训是否满足了听课领导的口味来判定其成功和否，还没有建立起真正反映培训绩效的科学、客观、有效的对管理培训进行评估的体系，在工作环境中也存在着诸多影响受训员工进行培训成果转化的因素。

受训者接受培训动力不足，培训后忠诚性不足，缺乏将培训所获知识转化于工作中的动力在国有企业，企业培训也象其它事务一样，习惯于下计划，在实行市场经济的今天，这种现象并没有消除；有的主管部门把培训任务完成的情况作为考核干部工作的绩效依据。于是，有的生产一线的人员实在抽不出来，就派一些工作任务不饱满的同志参加，于是，“学习常委”出现了，有的培训班实在没有人，也要凑足人数开班。这样的培训计划往往未充分考虑到员工的个人发展因素，未能很好的和员工的本身需求紧密结合。因此，往往不能充分调动员工培训的积极性，难以收到预期理想的效果。

**国企职工培训论文范文 第三篇**

1、企业人力资源培训投入严重不足

我国企业人力资源的培训无论是在规模上、规格上、质量上都不能很好地适应生产经营的需要，重生产轻培训的现象比较普遍，培训投入严重不足。在西方发达国家，企业要将总收入的1。5%—3。0%用于员工的培训，而我国则是企业职工工资总额的1。5%。这1。5%远不能满足培训的需要。

2、适合国有企业人力资源培训的体系尚未建立

目前，大多数国有企业的人力资源培训都存在一定的盲目性，培训内容停留在简单的基本技能培训上，以“应急式”的业务培训为主，很少做到全面、准确地从素质要求、知识结构、能力出发来分析培训需求，制定培训的中长远规划和分阶段计划，对培训效果缺乏有效的分析、评价和反馈，缺乏一套完善的行之有效的培训制度。

3、企业人力资源培训的计划未能很好地与员工本身的需求相结合

培训计划没有考虑如何充分调动员工参加培训的积极性，没有考虑员工个人的发展因素、员工本人的意愿、员工个人的素质，“为培训而培训”。企业在落实培训计划中，有时为了凑人数把应该参加甲理论培训的人送去参加乙理论的培训，使培训的知识不能充分地运用到实际工作中去，造成培训资源的浪费。

4、缺乏有效的人力资源培训的激励制约机制

目前，国有企业人力资源培训工作薄弱除了投入不够外，另一个重要原因是缺乏有效的培训激励制约机制，职工参加培训只是听任于行政命令，职工中特别是文化程度偏低、年龄偏大的职工不愿培训，躲避培训的现象严重。尽管有的培训计划安排得很详细，由于缺乏一套培训与岗位（工资）晋升、晋级相联系（不培训或不达到一定的培训效果不得上岗）的.制度，并没有从根本上将职工培训的“要我学”变为“我要学”。

5、培训形式单一，师资队伍缺乏

企业培训大多以理论教学、课堂教学为主，对职工的现场操作能力的培训力度不够，考核也不严。在人力资源培训的教师队伍建设上，缺乏深度和广度，大多数往往满足于从本企业的技术人员和技师中抽调任课，由于其自身工作任务重，授课往往缺乏系统性，“应付式”的教学比较普遍，很少有企业与大专院校和企业联系，聘请有经验的教师，以有针对性地解决员工和企业真正的培训需求。

**国企职工培训论文范文 第四篇**

在得知要进行入职培训时，心中充满了期待，以前总认为只有外企才会做系统的入职教育。拿到入职培训更是惊喜万分，培训内容既丰富翔实又处处有创意，从企业文化、发展战略、管理体系到项目管理等等。短短的一周时间让我们从“学院人”迅速转变角色，以积极、乐观的心态来面对工作。

培训伊始，我们这个由新人组成的班级分成四个小组，每一个小组就是一个团队，有自己的团队名称、队徽，比如我所在的“筑煤”组，我们都是立志于祖国的煤炭事业，立志于我们武汉院的更大发展。这样的方式极大的激励了每一位组员的团队意识，在培训的日子里，每一位组员都能为团队作出自己的贡献而出谋划策。正因为如此，我们的友谊更加深厚，我们的团队凝聚力更加强大。

在听取了吴院长关于企业文化的报告后，第一次对企业文化有了深刻的认识，企业文化从通俗的意义来说就是“企业风气”、“企业风格”。企业文化可以树企业形象，创企业名牌，增强企业凝聚力、战斗力。企业文化建设包含很多内容。武汉院的核心价值观：多出精品，为顾客创造最有价值工程并提供满意的服务。在我看来，既简洁明了又高瞻远瞩。只有全院同心协力，思想认识高度统一才能实现我们的核心价值观。我们的愿景是企业成为国际领先的煤炭公司，员工成为受人尊重的专家和人才。如此愿景，让我充满信心，充满动力，也让我看到了前进的方向。在认识到企业文化的重要性和实用性后，我想我在以后的工作中一定会自觉学习企业文化，以企业文化来指导自己。

在看到布尔台矿井的介绍时，心中自豪万分，世界上最大的井工矿、群矿选煤厂是由我们武汉院设计的。如此大的一个系统工程能做的如此优秀，可见我们院的实力非同一般。生产技术管理部于主任在示范矿井的设计思想与设计理念中提到设计理念创新要按照科学发展观要求，站在行业制高点上，改革煤炭工业设计理念。设计院里的工作是多专业协调的工作，只有充分协调才能设计出更合理的内容，这一点就告诉我们，在工作中要敢于沟通、善于沟通、乐于沟通。把沟通做好才能把设计做好。

管理出效益，制度是管理的手段，作为新人，我们要认真学习公司的规章制度并在工作中严格执行。人力资源部钟处长和财务部王主任分别向我们介绍了公司的人力资源制度和财务管理制度。让我们系统的了解了公司的各项规章制度，结合发下来的《员工手册》，我会继续深入学习，在实践中不断加深对制度的认识，做到按章办事。

正如前文所述，培训内容详细，培训成果卓有成效，这一周的培训将对我的职业生涯产生深远的影响。最后引用一句话：认真做事可以把事做成，用心做事才能把事做好。在工作中我一定要学会做人，用心做事。

**国企职工培训论文范文 第五篇**

今天上了一整天的培训课，并没有想象中的枯燥，而且收获很大。

首先是唐总给我们上课，作为专业的管理类培训讲师，能够给我们这些小员工培训，实 在很荣幸。培训课一开始，唐总就强调了同事之间问候的方式及其重要性，并做了简单的训 练，活跃了气氛。今天培训的主题是“如何做一名优秀的员工”。首先，唐总先介绍了企业里通常存在的三 种人。 第一种： 满腹牢骚型， 这种人在公司里整天都只会抱怨， 严重影响其他同事的情绪; 第 二种： 得过且过型， 这种人虽然不会抱怨， 但是不求晋升， 积极性不高， 没有创新; 第三种： 积极进取型，这种人是每个企业都想拥有的，只要有个好的平台就能发挥自己的特点，受到 领导的赏识。当然，想成为一名优秀的员工，至少要有积极进取的心态。说到心态，唐总提到了企业员工的四种类型：废品，半成品，精品，xx。废品和精品 很好理解，精品是有好的心态和工作能力，废品则相反。半成品是指有好的心态而工作能力 不强，这种类型的员工是可以培养成精品的：xx则刚好相反，指工作能力很强但是心态不 好，这种员工往往也是最让领导头疼的，通常容易让其他同事心里不平衡，针对这种情况， 我们只能对其进行改造，朝精品的方向发展。

优秀的员工一般都有一些共同点，自主，积极，目标明确等等。一名优秀的员工通常不 会单以薪水为目的， 并且能完成超出领导期望的劳动。 在这点上， 我们都还需要很多的努力。

最后也是最重要的，我们该怎样成为优秀的员工呢唐总也重点分析了这个问题。

1、确立模仿对象，对象必须要适合自己，并且明确差距，制定目标并用逆推法将目标量 化。

2、态度决定行动，行动之前问自己，是能不能，该不该，还是想不想做好。同时暗示自 己一定能做好，一定要做好，一定能积极的做好。

3、培养自己的分析、创造、解决问题的能力。分析是要把复杂的问题简单想，简单的问 题不多想。

4、在工作种学会派遣压力，自我控制的能力。应对危机，面对挫折需要有积极的心态。

5、每天进步一点点，相信自己，一切皆有可能的信念。

6、培养对人微笑的仪态，造就永不放弃的意识，敢于切断后路的决心，走出神经过敏的 误区。总结：成功的秘诀在于行动，做比什么都重要，并且坚持不懈，打败行动的敌人——拖 延，一点点积累，循序渐进。

**国企职工培训论文范文 第六篇**

>1、怀着空杯心态，实现xxx校园人xxx到xxx企业人xxx的转变。在我们的生命中，

有时候我们必须做出困难的决定，开始一个更新的过程。老鹰没过几十年，就要将自己的羽毛一根一根拔下，等到新的羽毛长成，才能再次翱翔于蓝天。初入职场的我们，由自由散漫的校园生活进入了繁忙紧张的职场生活，由理论走向了实际，会有种种的不适应。军训的汗水磨练了我们的意志，教会了我们服从。

只有慢慢去改变自己，我们才能适应新环境。只有适应了新环境，我们才能更好地成长。xxx三人行必有我师焉xxx,每个同事都有自己的长处，都有值得我们学习的地方。学历并不代表能力，过去都只是过去，每个人的起点都是一样的，都需要学习很多。因此，作为新入职的员工，更应该怀着空杯心态，忘掉学历、忘掉过去，从心开始，积极主动学习，努力提升自己的专业技能和知识。

>2、合作互助，养成团队意识。

>4、遵章守纪，养成安全意识。

学习无处不在。无论是领导还是老同事、老专家，都在强调学习的重要性。从军训开始，我们就在学习。从学会服从，到学习团队协作;从企业文化，再到安全知识，无不在学习。以我为圆心，画一个圆。圆好比获得的知识，圆越大，我们所接触的未知也就越大。因此，我们更应该踏实学习，潜心工作。

**国企职工培训论文范文 第七篇**

为帮助新参加工作人员快速成才，在院党委统一部署和医务科精心组织下，我院于20\_\_年9月1日至5日对新进人员开展了为期一周的岗前教育培训。本次岗前培训是我院近年来组织规模最大、投入最多的一次，在院领导高度重视、教师认真带教、学员们积极配合下，整个岗前培训工作取得了圆满成功。

本次培训内容丰富，覆盖面广，主要有专题讲座（包括：院史院情教育、职业道德教育、医德医风、法律法规、医患沟通、核心制度、医疗文书规范、院内感染控制、医院管理规定、工作制度及相关职责等）、实践技能培训和观看教学录像等。

赵晓武主任的“如何做好一名临床住院医师”专题讲座拉开了本次培训的第一篇章。赵主任以医院荣辱观引领职业价值取向为核心的精彩讲解为大家的人生之路指引了前进方向，给大家树立了正确的世界观﹑人生观和价值观。张阳主任的“沟通艺术，医患沟通”的讲座互动性很强，生动不枯燥，深深地吸引了在场每位人员，让各位新人体会到了沟通的艺术魅力。郑智慧科长讲授的“医疗纠纷防范与对策”，让大家对医疗纠纷有了新的认识，增强了对医疗纠纷的防范意识。王冬梅主任讲授的院内感染知识及职业暴露的防护，提高了大家对院内感染重要性的认识，同时树立了新进人员自我保护意识。科长有针对性地做了法律法规知识和医疗文书书写规范专题报告，并带领大家学习了医院规章制度和相关行为规范等。引导大家牢固树立“依法行医、依法执业”法律观念，严明了工作和组织纪律。

本次培训提高了新进人员的思想政治觉悟，牢固树立了医院荣誉感和自豪感，对于传承和发扬我院的优良传统和拼搏进取精神，激发爱院爱岗、干事创业的激情，培育严谨的工作和组织纪律观念，培养吃苦耐劳、艰苦奋斗作风，提升自身综合素质方面起到了极大地推动作用。

在本次岗前培训期间，学员们表现积极，态度端正，严于律己。培训结束后大家纷纷表示：通过培训，明确了培训目的，对我院的改革发展历程有了整体的了解，对医院医疗质量管理、法律法规、行为规范、医患沟通、服务理念等方面有了深刻理解，对我院今后的发展方向有了较清晰的认识，学到了综合知识，提升了综合素质，增强了上岗的信心，并将会受益终生。

整个岗前培训工作得到了职能和临床各科室的大力支持，保证了新员工顺利的完成岗前培训任务，体现了我院各科室对人才培养的高度重视和积极参与。为他们快速融入医院这个大家庭，更快胜任未来工作，创造了良好环境。

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