# 职工培训工作总结（5篇模版）

来源：网络 作者：落梅无痕 更新时间：2024-07-23

*第一篇：职工培训工作总结【职工培训工作总结一】随着市场竞争的日趋激烈，企业无不把职工技术创新和技能提高视为生存发展的根本战略，最直接的体现便是对技术人才的高度重视。为了更有效、更切实地满足日益扩大的生产需求，电讯管理处党支部本着全面提高员...*

**第一篇：职工培训工作总结**

【职工培训工作总结一】

随着市场竞争的日趋激烈，企业无不把职工技术创新和技能提高视为生存发展的根本战略，最直接的体现便是对技术人才的高度重视。为了更有效、更切实地满足日益扩大的生产需求，电讯管理处党支部本着全面提高员工素质、增强核心竞争力的目标，充分利用电讯管理处集中学习日时间，逐步开展了“技术人员参加培训工作，并以理论辅导、集中学习、自学三种方法进行学习，正确提高广大技术人员的业务理论水平，进行职工技能参与分配，真正达到职工经济利益和技能水平相挂钩的目的，主要工作包括以下几个方面：

一.岗位整合整治与人员优化配置

明确每个岗位的职责，进一步健全和完善竞争机制，改善和优化部门人员结构，绩效指标层层分解到班组、岗位。责任大，任务重的岗位，奖罚力度相应要大，真正实现每位员工的责、权、利相统一，充分调动全体职工工作积极性和创造性，不断增强部门的发展活力。部门将着手建立一套合理的、透明的绩效考核体系，不断完善用人机制和给每位员工创造一个发展平台，激发员工的活力，发掘职工的潜力，督促员工尽其所能地为企业发展做出贡献。为确保岗位人员的技术、能力、水平、素质、经验等都能适应岗位工作的要求，符合、满足承担不同类别不同等级岗位职责所赋予的工作任务，必须同步建立岗位竞争机制。

通过增加职工培训机会，不断提高职工的实际操作技能，并结合考、评成绩，通过加强岗位工资的动态管理，实行定期考核，竞争上岗，以岗定薪，建立规范的培训、考核、使用、待遇相结合的机制，以促使职工钻研科学技术，提高业务技能水平。

二.积极开展职工技能培训

职工素质的提高、技术的掌握是上岗和实现收入的本钱，对于职工来说，教育培训无疑是企业的一种特殊福利，某种意义上说是最大的福利。电讯管理处积极开展全员的技能培训，培训内容以岗位技能为主，形式以内部培训为主。在培训过程中，采取教学与讨论相结合的互动方式，针对具体问题进行分析解答，不仅使员工解开了心中的困惑，也能把更多的相关知识深刻地记在心中。

针对当前员工急需掌握的知识，组织富有理论和实践工作经验的班长以上的技术人员讲授，以鲜活的实例生动地讲解了日常工作中的技巧、注意事项，并将培训内容汇编成册，更有利于员工吸收培训内容。通过具有丰富实践经验的技术人员传授技能，则大大缩短了其他员工直接经验积累的时间，使缺乏直接实践经验的员工在较短的时间内将原本空洞的理论知识迅速转化为生产力，实现了理论与实践的有效结合。

三.岗位工资进行调整

技术水平与工资收入紧密挂钩，客观上就造成了同岗位之间职工收入差距的拉大。工资、津贴、奖励等等各种形式的分配均体现技能水平，水平越高，收入增长幅度越大，反之增长不多甚至不增。部门以前一直以岗位工资+绩效工资为主，其中绩效工资部分是动态的，依据是企业效益的变化，岗位工资部分则是基础。

下一步调整思路是：在核定岗位工资标准时，将技能水平作为重要条件或首要条件，没有相应的技能水平就没有资格问鼎相应岗位，也就挣不到相应的岗位工资，岗位工资将依据每季度的综合成绩进行排名，分为三个档次，适当在工资标准上拉开差距。管理岗位按所承担的企业指标、管理责任和工作完成情况等因素进行绩效工资的分配;技术岗位根据工作的性质、技术含量和日常工作量进行绩效工资的分配，生产操作岗位根据工作岗位的劳动特点、技术复杂程度和日常工作量等因素进行绩效工资的分配。

绩效工资每月取固定额，约占工资收入的30%，每月根据企业效益和个人贡献动态考核参与分配，实行“每日计分制，月底总积分，以班组为集体，让组员得效益”的考核管理办法，逐步形成“上岗凭技能竞争，收入靠贡献分配”的局面。

五.加强职工成本意识

部门通过加强管理、重抓细节，组织各班组积极开展节能降耗工作，加强员工节约意识和成本意识。电讯管理处处不断提升特种人员技术水平，规范技术人员特种设备的维护和操作规程，使每位员工了解设备的性能和注意事项，真正做到熟练操作，加强设备的维护和保养，节约设备成本。料场工作狠抓落实，真抓实干，做好原燃料防损耗工作，为我处通讯发展节约成本。

杜绝电器设备长时间开启，办公用品肆意浪费;水、电的跑冒滴漏是日常工作中最容易被忽视的环节，部门将通过日常检查，纳入考核，要求员工养成“随手关电，随手关水龙头”的习惯。

总之，部门只有在发展中不断进行人员优化配置，把各种岗位的不同需要和各种人才的不同 能力结合起来，再辅以企业的规章、制度、文化等对人才的影响，方能做到人尽其才、才尽其用，才能最大程度利用好人才资源，使员工在部门岗位上更能发挥工作积极性，提高工作效率、降低成本。通过不断的培训，职工的技能就会有新的提高，员工在生产中的操作得到了进一步规范，安全和服务意识也进一步提高;职工作效率的提高，全处生产设备发挥出了最大的功效，各流程的衔接也更加流畅，从而使生产成本得到了节约，最终形成“培训—技能提高—单位发展—再培训”良性循环的过程!【职工培训工作总结二】

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

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12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86945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

1.20XX年度公司培训计划完成情况

截止20XX年12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10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11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X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，共提取培训经费143608.12元，支取培训经费86945元，结余56663.12元，培训经费使用率为60.54%。其中安全培训使用37660元，安全培训资料使用31520元，其他管理培训使用17765元，购培训设备使用18683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2024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，公司组织3名同志参加职业技能培训，为顺利通过职业技能鉴定做好准备。

总的来说，在公司(局)的监督指导下，在公司领导的重视下，我们的培训工作做得比较成功。

【职工培训工作总结三】

通过学习兵劳社[20XX]99号文件精神，根据师统筹安排，结合我团实际情况，在各级领导的大力支持下，20XX年我团圆满完成培训任务，现将我团20XX年培训工作汇报如下： 培训高素质的职工队伍是五十团落实科学发展观全面实施人才工程的举措之一。

在师团党委的关怀和领导下，我团培训机构逐步得到完善，制度逐步得到健全，师资队伍逐步壮大，改变工作作风，广泛的征询职工群众的意见，以饱满的工作热情，良好的精神状态，求真务实的作风，扎扎实实地做好培训工作。

20XX年我团共完成培训任务2024人，20XX年培训人数,2024人，其中农艺工初级100人，家畜饲养工50人，转移就业培训780人，其中保安120人，建筑工360人，特色养殖150人，特色种植50人。少数民族国家通用语言语培训1200人。为了方便基层和农民，减少他们的负担，坚持深入基层下到连队或就地就近办班，使学员们少跑路、少费时、少开支，同时在第一线办班，可以结合现场进行现场教学和实操鉴定，使参加培训的学员既学到了基础知识，又能目睹实际操作，参加实践，理论联系实际，学的充实领会掌握来得快。

职工培训工作在科领导的带领下在不断的学习中，逐步走向正规化，组织培训有条不紊。培训期间严格要求，教师要备课有教案，讲课要具体生动实用，有理论授课，有技能授课学员学习热情高涨。积极提问得多，解决的问题多，充分体现了培训的重要性和必要性，从而提高了职工的整体素质。通过三年的培训实践，培训工作一年比一年规范。通过积极学习师团的政策精神，认真培训劳动技能，使来年的工作可以更上一个台阶。争取通过培训，可以让职工学到更多更是会的东西。

根据师团的政策精神，重视教学管理规范化、制度化。教学科目：棉花、玉米、小麦、枣树的精准栽培，农机作业、计划生育、法律、劳动法等科目。内容丰富全面，使职工能够从全方面的提高整体素质。结合职工培训同时学习师团政策，提高了职工的生产能力，增加收入对稳定工作起到了一定的作用。

重视师资队伍建设，共有兼职教师十四名，本科学历三人，大专学历十二人。对培训教师实行了准入制度。加强教师队伍的工作作风，提高个人素质，针对教师自身资质进行培训，提高教学质量把学到的知识，能够完全的教会职工，职工能够做到学有所用。同时聘请了团农机部门、水管部门等相关单位的技术员进行授课，职工全面的掌握了春种秋收、棉花栽培的全过程。同时制定了教师守则，保证了培训质量，大大提高了作物的产量。

学员信息归档方面能够分年分班整理归档，一目了然。对试卷信息等装订整齐，归放有序。证书发放及时，大大的提高了职工的培训热情，积极要求参加培训。例如：由于20XX年培训名额有限，部分连有几名职工没有参加，他们强烈要求培训经再三解释才得以放心，并要求第二年一定要参加培训。书本能够达到人手一册，通过学习掌握学期结束后，团农业科进行抽查询问，职工能够多方面的掌握种植技术，并对书上的内容领会85%以上。由此可见，通过培训，职工的整体素质真正的得到了提高，为来年的丰收打下了基础。

鉴定方面，我团共有考评员十名，其中：农艺工五人，果树工三人，家畜饲养工五人，农机修理工二人。鉴定场所能达到一人一桌，考评人员胸牌佩戴整齐，考场纪律严格，评分标准、严格、合理。考评小组分配合理。

培训工作不足之处在于由于培训时间在冬季，教室无取暖设备，时间还所欠缺。另由于冬闲，个别职工因探亲、看病等原因，造成培训人数不齐。

为了能够更好的发挥管理站的作用，管理站人员，坚决服从上级部门领导的指示，认真学习，扎实工作，使职工培训工作能够得到职工的认可青睐，促使我们的培训工作蒸蒸日上。【职工培训工作总结四】

为进一步提高员工队伍素质，建设一支具有较高素质、较强技术技能的员工队伍，为公司的长远发展做好人才储备，在省公司20XX年教育培训工作总体思路“提高管理能力，培养员工技能，提高综合素质”的指导下，大连公司紧紧围绕业务发展需要，构建全员教育培训体系，把加强职工教育培训、提高职工综合素质作为全年的工作重点，采取分类分层、灵活多样的培训形式，有计划地进行针对性、系统性、规范化的培训，充分发挥网络培训资源优势，积极开展全员培训工作，为业务发展提供强有力的人才支撑。上半年，有条不紊地组织实施了年初制定的教育培训计划，取得了一定的培训效果。

一、领导高度重视，目标责任明确

在年初召开的地区会议上，市公司领导班子提出要全力抓好培训工作，将培训工作纳入年度工作重点，加强培训组织管理，根据这一思路，公司开展了培训需求调查，以解决实际问题和提升技能为出发点，从战略、岗位、个人等多个层次明确培训需求，确定培训内容、培训组织方式、培训对象、培训师资等，合理制定培训计划，并完善职工教育培训管理制度。公司严格实施培训计划，确保培训完成率达到100%，同时，严格执行培训管理制度，做到专人管理，严格考勤，管理到位，确保培训实效。上半年完成培训班21期，累计培训788人次，培训68课时，培训完成率达到了100%。

二、优化讲师队伍，打造实力师资

公司现有省级内训师3人，市级内训师12人，为合理利用现有人才资源，建立一支适合公司需求的优秀讲师队伍，有效支撑各项培训工作的开展，公司加强了对内部师资的培养，从选拔、培养、考核和激励等方面着力，善于发现，有计划的加以培养，定期开展讲师培训，为讲师提供施展才华的舞台和锻炼的机会。自20XX年11月公司讲师俱乐部成立以来，选拔培养了多名优秀内部讲师，定期开展内训师交流学习活动，加强内部讲师互动交流，帮助讲师快速成长。公司现有内训师及业务骨干共同担当了各期培训班的授课，极大提高了内训师教学能力和授课水平。组织了6名内训师参加省公司组织的内训师培训，通过系统的学习进一步提升内训师的授课水平，更好地为公司服务。

三、推广网络培训，转变传统观念

总部、省公司的网络学院作为网络培训平台为我们提供了丰富的学习资源，涵盖了管理、操作规范、营销技巧、沟通能力等多方面的学习素材，我们在完成总部、省公司培训任务的同时，结合公司实际情况，用心挑选精品课程，自行组织开展多期集中培训，取得了很好的培训效果。网络培训具有极大的自主性，公司现有人员结构年龄偏高、工作强度大、学习终端缺乏，导致网络培训开展困难。

我们逐级开展思想动员，多次强调，将网络培训的目的和意义准确传达至每一位员工;逐级进行定期通报，要求各部门将网络培训进展情况纳入晨会内容，每日督促;将完成情况纳入考核，建立奖惩制度，多措并举，推行网络培训。自网络学院上线以来，从最开始员工的不了解，主观抵触，到现在的踊跃学习，自主定制学习方案，网络培训逐渐成为员工日常培训中非常重要的培训方式，集中培训与自主学习相结合，将员工培训纳入晨会制度，参与日常考核，潜移默化中，员工的观念在转变。

四、强化专项培训，提升管理水平

为全力推进各项目标任务，加快业务发展，公司定期开展专项培训，上半年成功举办两期揽投站经理能力提升培训班，公司全体揽投部站经理近90人参与了培训，精选公司现有最优秀师资团队，从如何当好揽投站经理、细节管理、大客户开发、如何建设成功团队等多个方面进行了强化。

严格筛选培训课程，要求注重理论与实践结合，做好讲师前期沟通与确认工作，反复确认培训课件内容，确保应有的培训效果;做好培训反馈工作，培训结束，开展培训效果评估www.feisuxs www.feisuxs位，开展实地调研，了解业务经营、员工队伍、营销能力及市场现状，深入基层为一线人员进行业务指导和业务培训，与基层员工座谈交流，攻关一线棘手难题，调整工作对策，手把手进行业务指导，一个问题一个问题地解决，全面提升基层营销能力和服务水平。

七、加强制度建设，建立培训长效机制

建立健全员工培训的各项规章制度，形成规范、完善、全面的管理体系。对新员工培训、转岗培训、业务培训的组织管理进行明确的规定，认真制定全年培训计划，专人负责，全面组织，严格执行。跟进培训工作的各个环节，实现精细化管理，重点加强新员工入职培训。

近两年人员队伍的不稳定，导致员工离职率上升，为了满足公司业务发展需要，打造一支高素质、高执行力的稳定员工队伍，提升公司的市场竞争力，公司逐步完善新员工入职培训管理制度，培养新员工良好的工作心态，帮助新员工快速融入公司环境。培训内容包括公司各项规章制度、《规范经营秩序和服务二十条禁令》、业务操作规范、营销技巧、礼仪培训等内容，公司坚持培训上岗制度，为新员工胜任岗位工作打下了坚实的基础。

另外，各部门制定定期内部培训制度，通过每周的培训把最简单、最基础的业务知识和营销技巧反复的强化，灌输至每一个员工，通过定期学习逐步提高自身的业务水平。各揽投部站，加强优秀揽投人员的营销经验和开发技巧的分享，做到每日交流，了解每一个成功邮件的背后，学习锁定营销目标的技巧，体会打动客户的诚意，明确一份邮件承载的责任，“成功就是简单的事情重复做”，简单的重复，日积月累，定会收获丰硕的成果。

XX公司职工教育培训工作，在公司领导的高度重视，各部门的积极配合下，取得了一定的成绩，我们一直在努力，也在做各种尝试，认真探索着培训工作的新思路和新方法，我们期望着员工与企业的共同成长，今后将持续不断的为员工提供最优质的平台，全面开展好职工教育培训工作。

**第二篇：2024职工培训工作总结**

2024职工培训工作总结

2024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2024年11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2024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2024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2024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 2024.11.3

**第三篇：职工培训工作总结**

\*\*职工培训工作总结

随着\*\*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69.3%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10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。

**第四篇：2024职工培训工作总结范文**

2024年第四季度职工培训

工 作 总 结

2024年，按照公司的整体部署，结合我公司自身发展需求，在公司董事长朱光华和总经理魏启华的关心与指导下，我人事部进一步加强了职工培训工作力度，由人事部会同各职能管理归口部门，有条不紊地开展了职工培训工作。现就第四季度职工培训工作总结如下：

一、培训工作概况

此次职工培训，我公司共有150人次参加，由公司内部（资历丰富的专业人员授课）和公司外部（培训机构授课）举办的各类共10项培训，培训经费金额为数万元，培训范围涉及专业人员培训、新员工入职培训、厂级厂规培训，管理干部培训，消防演习培训等多个方面。

二、培训工作分析

（一）取得的成绩

1、与前几年的培训工作相比，我公司进一步加大了内部培训力度，提高了各类培训的频率，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。

1、秉承 “安全知识普及化，积极开展职工培训”的优良传统，开展了 “新员工入职培训”、“安全常识培训”“生产技能培训”“中层管理培训”等多种内部培训。

2、建立并完善培训体系。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，责成人力资源部建立完善综合备案登记制，并在总结以往培训经验的基础上，优化培训管理流程，完善教育培训制度，鼓励职工参加业务培训，并要求受训人员将培

训成果化为动力，以促进全体员工安全意识和工作技能的共同提高。

（二）存在的困难

虽然，我公司2024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：我公司的培训工作仍存在较大难度，其主要原因在于公司有部分车间人员和整改人员在施工现场，无法放弃现场工作参加职工培训，还有部分员工由于文化偏低，不理解培训的重要性。

（三）改进措施

对于2024的职工培训工作，我们充满信心。在公司董事长和总经理的指导下，我人事部会科学、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，促使讲师授课能力得以加强。在条件允许的情况下，培养我公司部分业务素质好、责任心强的专业技术人员成为内部讲师。同时，进一步加大邀请国内外知名学者来我公司讲学授课的频率，促使我公司专业技术人员能够及时更新自身技术知识，提高业务素质能力。

科菲特生化科技有限公司

人事部

2024年 12月6日

**第五篇：职工培训工作总结**

职工培训工作总结

搞好企业职工培训，提高全体职工的素质，是企业建设的重要基础，是加强企业建设的迫切需要，是企业在市场经济竞争中立于不败之地的一大法宝。近年来，公司在高层领导的带领下，迎接市场经济的挑战，狠抓企业职工教育工作，在职工教育方面做了以下工作：

一、领导重视、机构健全、制度完善、加速了职工教育培训的进程

百年大计，教育为本。职工教育培训工作是企业改革和发展之本。先进的技术，现代化的管理水平需要高素质的职工来掌握，使用和管理。·而职工队伍素质的提高关键取决于企业各级领导的重视。近年来，随着社会经济的发展，我公司领导更新观念，提高认识，高度重视职工的培训工作，提出了“科教兴企”的战略奋斗目标。“人尽其才，物尽其用”赛马不相马，人人是人才”的现代企业用人之道正在公司生根、发芽。为了使培训工作实现制度化、规范化，更好地适应企业市场经济的要求。公司每年都要投入大量的人力、物力和财力来开展职工的培训工作。

积极制定有效的教育培训计划和企业长远发展的培训规划及各种教育培训的规章制度，并制定了相应的实施措施，建立健全了职工培训的各类台帐。制定三级培训制度，负责培训、考核的管理工作。逐步使公司的培训工作日趋制度化、现代化和日常化。职工的培训学习也发生了根本的变化。从以前的“要我学”转变为“我要学”，提高了教育培训的理念，为创建学习型企业打下良好的基础。从而为企业创建一流提供了可靠的保证。

二、提高认识，认清职工培训的重要性和必要性

所谓职工培训，是指企业根据自身需要，通过培训，促使职工在知识、技术、技能、道德等方面有所提高或改进。保证职工能够按照预期的标准式水平完成其承担的工作任务的一项教育工程。因此它是提高职工队伍素质的一个重要途径。

在企业在市场竞争中，求得生存和发展，关健是人才的竞争。企业面临各种机遇与挑战，企业在市场竞争中，不但是产品、质量、服务的竞争，而且也是企业整体素质的竞争。特别是综合思想、技术、技能、作风等人员素质的竞争。因此培养一支高素质的职工队伍。不仅是企业生产经营活动和改革发展的要求，更是企业参与市场经济竞争，永远立于不败之地的基本保证。

三、与时俱进，注重实效，有针对性的开展多层次、多形式、全方位的职工教育培训

近年来，公司结合职工的实际情况，和创一流建设，开展了一系列的职工教育培训工作。公司按照“实际、实用、实效”和“缺什么，补什么、需什么、学什么”的原则，有计划地进行基础理论知识，安全教育知识、营销知识、专业技术、技能培训，现代企业管理知识、法律知识等多层次、多形式的培训活动。一支“纪律严明、拉的出、打的响”的高素质职工队伍已在昔阳大地上初露头角，展现出勃勃生机。对于职工的教育培训工作，必须从企业的实际情况入手，认真分析制定相应的培训内容，因人施教，广开学路。

1、开展职工专业技术的全员培训工作

公司近年来，在新一届领导上任以来，十分重视企业职工的全员培训工作，每年都要拿出资金投入到全员培训，并责任到人、严格考核。2024年6月中旬，进行了全支公司人员参加的专业技术培训。在培训工作期间，职工不畏酷暑，积极参加培训，并于10月20、21日进行了严格的考试，取得了预期的效果。2024年为了进一步提高全支公司的专业技术，支公司又购买了《进网作业电工培训》教材，进行了全支公司人员参加的培训。几年来，支公司领导始终认为作为一名电力企业的职工，掌握的知识不能单一，要培养一技多能的复合型人才，2、强化营销队伍的职工培训，提升用电管理水平

为了进一步提高营销职工的整体素质，支公司领导把给职工“充电”作为突破口来抓。一方面，不惜花巨资为职工购买电力专业技术丛书，并组织有理论和实践经验的优秀老师多次举办培训。从现代企业的需要、客户的需求，从《电力法》及配套的法律、《职工服务守则》、“民心工程”、承诺服务细则、用电业务知识、电费电价政策等方面进行培训，培训工作做到有计划、有措施、有考核，注重实效。不走过场，不搞形式，考试成绩张榜公布，严格考核。近年来，共有26人参加了专业技术管理补考。通过对营销人员培训工作的全面实施，极大地提高了支公司营销人员的专业技术知识水平、执法水平，增强了职工的服务意识和服务理念，促进了支公司各项工作的全面升级，推动了支公司管理水平和各方面工作的顺利进行。

3、坚持“以人为本”，加强职工安全思想教育

每次事故的发生，大多数是因为人员因素所造成，责任心不强、技术知识掌握不够、安全意识薄弱、管理制度执行不严等等都是造成事故发生的根本原因。近年来，昔阳供电支公司加强了全体职工的安全思想教育，每年春检前的《安规》“两票”及有关法律法规的培训，领导都要亲自授课，其意义就是要通过自身的参与和学习，强化安全意识，从而使每位职工正真认识到安全的重要性和必要性，在实际工作中牢固树立“安全第一，预防为主”的安全理念，逐步从“要我安全”变 “我要安全”变“我会安全”。职工安全思想的主观能动性的到了提高和升华。在企业范围内营造出人人遵章守纪、爱岗敬业、关注安全、关爱生命的舆论氛围，彻底从源头堵住了事故隐患和漏洞，为企业的安全管理打下坚实的基础。

4、举办形式多样的培训学习

支公司近年来结合企业的发展，组织了形式多样的培训学习。随着支公司计算机信息网络的规划和建设，拉开了全面进入网络和无纸化办公自动化的 MIS系统的帷幕。支公司积极组织有关人员进行了计算机的培训和学习，企业的现代化管理水平有了进一步的提高。2024年4月4日昔阳供电支公司召开了警示教育大会，两名曾担任过领导职务，正在服刑的罪犯现身说法，为全体职工上了一堂拒腐防变课。为了进一步提高支公司班组长以上的现代化管理水平，支公司于 2024年11月进行了“A模式管理”的知识讲座，拓宽了人们的视野，为提高现代化管理打下基础。为了预防职务犯罪，支公司领导聘请县检察院有关人员进行了预防职务犯罪的知识讲座，并与检察院联合在支公司成立了“预防职务犯罪联络处”，从而加强了支公司职．工的法律意识，净化了支公司每一位职工的心灵。另外，支公司近年来率先在全区创办了自己的“昔阳电力”报，使职工有了自己宣传学习的阵地。2024年6月支公司还成立了电视台，有了每周一次的“昔电新闻 ”。通过媒体的投入和宣传真正在支公司范围内实现了形式多样，全方位的职工学习教育，创造了昔电史上职工学习的新篇章。

总之。近年来，昔阳支公司在领导的高度重视下，培训工作取得了丰硕的成果，为企业各项工作任务的顺利完成奠定了坚实的基础。2024年4月支公司接受了省级一流供电企业的验收，l0月又接受了省文明单位的验收，我们坚信祁电的未来在全体职工不懈努力下一定会更加美好。

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