# 职工培训总结标题(二十篇)

来源：网络 作者：紫陌红颜 更新时间：2024-06-25

*总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它有助于我们寻找工作和事物发展的规律，从而掌握并运用这些规律，是时候写一份总结了。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？以下是小编为大家收集的总结...*

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它有助于我们寻找工作和事物发展的规律，从而掌握并运用这些规律，是时候写一份总结了。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

**职工培训总结标题篇一**

一、20xx年度培训工作概况

截至20xx年12月xx日，x公司培训完成情况如下表所示：

20xx年度计划内未完成培训分别为：《合同管理》，原因一是：工作任务紧，不能集中授课培训;原因二是：公司所处地区的培训机构不能满足我们的培训计划要求。

二、培训工作分析

(一)取得的成绩

与20xx年相比，x公司培训工作不仅在培训项目数、培训课程次数、接受培训的人次等方面都有一定的增长，特别是各部门根据实际情况及现场施工进展情况临时增加了很多培训。培训而且培训的

参加率，考试合格率也有很大提高。工人参加培训的积极性有很大的提高，而且在培训过程中，工人积极主动向培训教师请教工作中遇到的实际问题。

(二)培训工作中存在的不足

1、员工接受培训的意识薄弱。其中体现在管理人员参加培训的积极性不高，形成了“参加不参加都无所谓”的局面。年度培训总结2、公司教育培训的覆盖面不够，管理层员工接受教育培训次数少，需要在2024年去大力改善。

3、培训形式缺乏创新。大多培训教师采用“你说我听，课后考试“的传统培训模式，这种老化的方式导致参加培训的职工对培训缺乏兴趣很难取得很好效果。

4、职工培训授课者的选择缺乏创新。工人的学历、知识水平有限，培训教师所传达的专业知识，工人难以理解。

(三)培训工作改进建议

1、职工培训的观念要创新。我们必须转变职工培训是浪费人力物力财力的观念，而要树立起职工培训是企业获得长期综合收益的行为，是员工不断提高专业知识水平重要途径的观念。

2、职工培训计划要有全面性。既要考虑施工的需要，又要考虑管理人员不断提高知识水平的需要，制定全面的、系统的培训计划。

3、职工培训的模式要创新，不断改进培训方式，积极探索新的培训模式。在职工培训方式上，要体现出层次性、多样性，要拉开梯度，采用不同性质的、不同水平的培训。要灵活、生动、活泼，易于被职工接受。要紧密联系实际，形成双方良性互动。例如：可以在上课期间让员工提出工作中遇到的实际问题，从而进行共同探讨解决。

4、职工培训授课者的选择要创新。对于生产工人培训师的选择要合理。选专业技能水平及表达能力较强的班组长或普通员工担任培训师有以下几个方面的优势：他们要担任培训教师，就会自觉学习相关知识，本身是一种“培训”的方式;其次他们在培训自己的同事，更能保证培训内容与工作有关，再次他们相对通俗的表达让工人更容易理解;最后有利于增强班组的凝聚力。

**职工培训总结标题篇二**

今年有幸参加20xx年中职教师教学能力提高远程培训，通过培训，让我们教师有了一个互相交流、互相学习，取长补短、增进友谊的平台;使我的教育教学水平、专业技术能力有了很大的提高，从中也学到了新的知识、新的技能以及新的职业教育理念，让我深深的感觉到：教师不仅要具备高尚的师德、渊博的学识，还要培养不断学习不断创新的意识，这是我们从事教育教学工作的基础，而更重要的是使我开阔了眼界，对我目前和以后的教学工作会有很大的帮助且体会较深，现总结如下：

一、教师必须多读书、丰富自己的知识、提高自己的修养

通过研修学习，我认为要想驾驭新课程理念指导下的课堂，教师不仅要具备高尚的师德，还要有渊博的学识，必须多读书、丰富自己的知识、提高自己的修养，这是我们从事教育教学工作的基础。要以这次远程研修培训为契机，继续加强自身的学习和提高，利用各种形式广泛收集课程资源信息，认真向课程专家团队和同行学习，不断充实提高自己的专业能力和业务素质，以胜任自己的教育教学工作。我们的教师需要的不仅仅是书本上的专业知识、更需要的是渊博的知识、教育的智慧，我们要改变的是过去的老师的形象，我们要做一个有智慧、有爱心、让自己快乐也要让学生快乐得人，要想让自己的课讲的更好，更加的吸引学生。就必须提高自己的个人素质。一个素质好的老师，讲讲课再差也差不到哪去。一个素质差的老师，讲课再好也好不到哪去”我对这句话是非常赞同的。只有课堂上的生动语言和有深度的提问才能吸引学生，激发学生的学习兴趣。只有提高了自己的文学修养，才能讲出生动的一课。这样的语言让我知道如何成为一名优秀的教师。首先一点是必须要多读书，读好书。两每天要阅读有关自己学科内容的书，同时要多读课外的读物来丰富自己的知识。通过多读书来提高自己各方面的素质。努力让自己成为一名优秀的语文教师。

二、尝试多种教学方法，改变课堂，创造多彩课堂

教师就必须在各个方面提高自己。尤其是在教学方面，一个优秀的教师不会上课单一。而是要有多种多样的课堂方式。只有形式多样的课堂，才能更好的吸引学生。让学生喜欢上语文课，从而在各个方面提高自己的语文水平，一堂课下来，教师一定要明白在教学生生么，学生发展了没有，改变了没有，学生走出教室与走进教室有无变化?这就要求我们教师在备课的时候绝对不仅是在备教材，更多的是要关注学生，关注学生能学会什么，是否发展了。这也就要求我们的教学是面向全体的教学，我们的教学鼻血要采用更多的学习方法、教学方法，这里说的方法也不仅仅是单纯表面意义的活跃，而是要。看课堂有没有深度，好的课堂应是有生成感，推进感的课堂，教师不仅仅准备给学生什么样的挑战，好要看学生能提升什么，突破什么?我们要使课堂变成思维的舞蹈者。同时我们还应该在科学的理念指导下改革教学方法的。老的教学方面已经不能适应新的社会的需求了。同时也不可能满足我们新一代的学生了。所以作为当代的老师不能只满足目前的状态。应该从现在开始学会适应社会、适应学生。所以了就应改在科学的理念指导下，改变教学方方法。不能只是单纯的像以前那种教学的方法，我教你学。也不管学生会不会。现在要多学习。

三、教师要学会终身学习

新时代、新知识、新课程都要求教师树立终身学习的目标，实现自身的可持续发展。学习不仅仅只专业方面，要扩充到各个领域，不断地提升自身的修养和素质。首先必须树立终身学习的意识，把不断学习作为自身发展的源泉和动力。其次，教师应把学习贯彻在自己的教学实践中，将学习与实际教学结合起来，努力探索新的教育教学方法。再次，在丰富自身专业知识的同时，广泛涉猎各种社会科学和自然科学知识，从而更好地适应教学的需要，通过总结经验，提高自身，向更完善的目标努力。最后，要充分利用现代信息通讯技术，不断扩大学习资源和学习空间，及时了解专业领域以及其他领域的最新发展动态，注重与其他教师和专家的合作探讨，教师要秉承终身学习和教育理念，以适应教育改革的浪潮。

总之，通过这次培训，我学到了许多教育教学的新理念新思想，在与众多名师的交流中，收获了许多好的教学经验，同时也增长了我的见识，开阔了我的视野，我将用这些新的理念和方法指导我以后的教育教学工作，充分培养学生的探索和创新精神，让自己的教学工作再上一个新的台阶!

**职工培训总结标题篇三**

我是来自办公室的新员工，很高兴有机会能够在这里和大家交流入职培训的心得体会。五天的培训虽然结束了，但是我们的工作才刚刚开始。如何更好地开展工作应该是我们当下思考的核心问题。下面我仅提出以下几点与各位新同事共勉：

一、尽快实现角色转变、找准个人定位、融入新的环境

从学校到社会是一个大的转变，在这个过程中我们难免会有不适，但是这不能成为我们逃避的借口。今天我们坐这里，我们就应该明白，我们的身份不再是学生，而是一名公司职员，我们就应该改变作为一名学生自由散漫，熟悉公司的各项规章制度、加强纪律性，以此来严格要求自己，来找准自己在公司中的定位、尽快融入公司这个大家庭。

二、着力培养忠诚意识、责任意识、吃苦耐劳意识

在培训的第一天，领导就向我们强调了忠诚问题。我们选择了公司是因为我们爱这个公司，公司给予我们也不仅仅是那份薪酬，更有一个供我们施展自己的才华、实现自己成长的大舞台。因此，我们应该怀着一颗感恩的心来工作，把对公司的忠诚放在第一位;要敢担责任、敢于吃苦耐劳，通过自己的努力不断创造优秀的业绩，以此来证明自己的忠诚。

三、时刻谦虚谨慎、虚心学习，尽快熟悉本职工作

作为刚走出校门的学生，我们多的是理论知识、少的是实践经验。因此，在新的工作岗位上，我们要有一切从零开始的勇气和决心，时刻保持谦虚谨慎的精神、虚心向公司的前辈学习;要善于从小事做起，通过小事锻炼能力、积累经验、实现成长。

未来的工作也许会千头万绪，甚至会遇到这样或那样的困难，但是我相信有公司各级领导的关怀和正确领导，有公司各位前辈的悉心帮助，有我们自己的不懈努力，任何困难都会被克服，我们就一定能创造出无愧于自己、无愧于公司的工作业绩!

**职工培训总结标题篇四**

x年8月3日至9月30日，我参加了国家教育部在电子科技大学举办的中等职业学校《电子电器应用与维修》专业骨干教师了国家级培训。

感谢学校领导给我这个宝贵的学习机会，感谢国家对中职教育的大力扶持，在电子科技大学为期两个月的培训时间里，能和来自全国各地的同行精英们在一起学习和交流，能得到名校名师的谆谆教诲，聆听了专家精辟的讲座，学习了名师的教学方法，观摩了同行精彩的课堂教学，参观了重点职业的示范学校、著名企业，对于我来说，确实是一个非常难得的机会。通过这次的培训学习，我更加全面地了解了本专业的前沿知识，吸收了各兄弟学校成功的办学经验，更新了自己的教学观念，开阔了自己的眼界，受益非浅，也有理论上的提高，既有知识上的积淀，也有教学技艺的增长，我顺利完成了学业，拿到了《中等职业学校专业骨干教师国家级培训结业证书》。这些将会是我一生受益的宝贵经历和财富，它也将会是我日后教学工作中不断前进和提高的垫脚石。现将两个月来的学习总结如下。

一、骨干教师国家级班培训学习虽然已经结束了，但静思通过此次培训，我更进一步了解和掌握中职学校的发展方向和培养目标，领略了现代企业的管理理念和企业文化，领略到电子科大名校、名师的风采。电子科技大学是我国211工程重点大学，其电子专业在全国处于领先地位，曾参与了嫦娥一号至神舟七号、歼十等国家重点项目的开发研制工作。电子科技大学的主管领导对这次培训非常重视，明确要求做到

“严密组织实施、严格培训质量，提供优质服务”，组织专家、知名教授反复研究探讨培训方案，明确培养需求，使整体培训方案合理、针对性强。学校为我配备了最强的师资，如电子科大本校的杨忠孝、邓兴成、刘布民等高素质的知名专家、教授，四川师范大学的李盛聪、范春林、张建琼，四川交通学院的汽车电子工程师徐长明等专家来担任教学工作，名师的精心指导、渊博的专业知识、精湛的技能培训和诲人不倦的精神给我留下了深刻的印象。

二、设置的课程在内容和形式上非常合理，我在这次知识海洋的畅游中，反复吸收养份，在职业教育理念、专业知识、职业技能方面都收获巨大。此次的培训主要包括教学理论、专业知识、实践技能、企业教育及综合研修提高等五大模块。

1、职业教育理论和教学方法的收获

在开学的第一天，学校领导曾院长就做了有关职业教育发展形势的精彩讲座。从讲座中，我深切感受到了国家现在对职业教育的重视程度，真切感受到了国家职业教育大发展的春天已经来临。我深受鼓舞，也倍加珍惜这次学习机会。

此后，我系统学习了“现代教育理论”、“教育制度的改革与政策研究”、“多媒体在教学中的应用”、“现代教育技术”、“教育心理学”、“教育法”、“德国职业教育体系”等课程。通过这些课程的学习，我不仅进一步了解和熟悉了有关职业教育的理论、教学方法，开了眼界，观念上得到更新，而且还具体的熟练掌握了使用ppt和flash制作课件，学会了熟练的使用多媒体教学平台，我制作的课件《分析电路图》获得教授和学员们的一致好评。通过此次培训，使我对我国的职教政策、法规及职教发展的现状有了更全面的了解。我相信，这些理论和方法将会在我今后的职业教学工作中起着重要的指导和帮助作用。

2、专业知识的理论学习和实践技能学习的收获

在专业理论和技能方面，我学习了“单片机的原理和应用”、“单片机的开发与实践”、“电子系统综合设计”、“eda技术”、“平板电视技术”、“数字电视和机顶盒”、“虚拟仿真实验技术”、“激光视盘和激光刻录技术”、“数码设备及维修技术实践”、“彩色电视机的维修实践”、“网络信息查询与信息检索”、“计算机操作与网络安全”、“汽车电子技术”等课程。我参观并使用了国内最先进的电子实验室，使自己的专业知识得到了更新和提高。在专业知识的海洋中，我努力吸取每一滴养份，勤奋的享受着这知识的盛宴。专业知识的广与深，让我深感以前知识的不足和老化，我感到兴奋，也感到吃力，我除了天天坚持认真听课，做笔记，勤问勤动手外，还经常在教室学习到深夜(因为教室里才有电脑)。在学习中，我为杨忠孝、邓兴成、刘布民等老师的渊博的专业知识所折服，对他们高深的专业素养和高度的教书育人的敬业精神赞叹不已。在他们身上，治学的严谨和诲人不倦的精神竟然结合得那么完美，我真切感受到了名师的风采，这些都会成为今后我学习的楷模。

3、企业实践与能力拓展中的收获

在培训期间，学院组织我去到国家信息安全基地、前锋集团、三方电器、焊研科技、长虹集团等大型企业进行参观、岗位实践，这些企业都是四川省的大企业，我参观了这些企业的生产流水线，了解了这些企业的企业文化，听取了有关企业管理、经营策略及企业文化等方面的讲座，并亲身体验了现代企业的生产过程和生产工艺，了解了企业的产业情况及现代企业人才需求和培养的方法，探讨了学生就业、择业及创业的状况，的确开了眼界，也真实感受了生产企业与职业教育的紧密联系、职业教育机构与企业间共同面临的职业培训新任务，为今后回到学校向学生开展就业指导有着非常重要的意义。

4、综合研修过程中的收获

学习期间上交三千字以上的教学论文写作、四学时以上自制教学课件制作、上台试讲、电子综合设计实践实训作品等等，这些既是压力，也是动力。我在完成这些任务的过程中，非常认真，也非常努力，所以，这个过程既辛苦，收获又最大，能力的提高也最快，本期参加培训的学员来自全国各地，其中大部分是各所中职学校的学科带头人，部分还是领导，大家对职业教育都有相当的了解，为此，电子科大特意安排了几次学员在教研交流会上，专家教授们、全国各地的学员们都踊跃发言，通过互相交流，探讨了国家职业教育发展前景，职业教育在各地的现状，职业学校目前面临的新问题的难题、电子专业发展的方向及探索职业教育改革的成功过程中取得的新经验等等，为今后回校开展电子专业的课程改革提供了有益的借鉴。思想在碰撞中产生出许多的火花，我既学习到了新经验，以后工作中可以借鉴，又增强了克服困难的决心。

三、拓展训练活动终生难忘。

学院还组织我开展了为期两天的野外拓展训练活动，我对野外拓展训练更是印象深刻，感悟至深。通过“天梯”、“断桥”、“孤岛求援”、“求生”“电网”等训练，我所在的《亮剑》团队最快完成任务。拓展训练不但磨练了我的意志，更培养了团队意识和协作精神，获取了电子科技大学科技园人力资源开发公司颁发的《挑战自我

熔炼团队》优秀证书，这将是我受益终身的财富，我会把在这次活动中培养起来的团队意识和协作理念带到日常工作中去，使我在以后的工作中更具集体意识，工作更协调，争取更优异的成绩。

四、班主任的服务意识和素质

此次培训学院的领导和老师对我的学习和生活非常关心，尤其是两位班主任黎老师和齐老师工作尽心尽责，对我的关怀真可谓是无微不至，对成都的学习留下了一个美好的印象。每次出外参观，班主任都会跟随前往，沿途热情介绍风土人情、提醒注意事项。就连学员购买成都公共汽车乘车卡这些小事，班主任也热心给我办理。两位班主任老师那种对工作充满激情，对人怀有爱心的工作境界和人生境界将永远激励我热爱工作、热爱生活。他们为我今后当好班主任树立了一个光辉的榜样。

虽然只有短短二个月时间，但是带给与我们的启发和经验却是一笔永久的精神财富是打开陈旧思想，释放无限思绪的钥匙，它让我知道我知识面和技能存在很多不足，今天开始我们的心中永远亮起一盏明灯，指引我更加努力去探索，培训没有真正的毕业证，因为今天的结束就是明天努力的新起点。

**职工培训总结标题篇五**

20\_年11月8日至9日，我参加了集团公司企业文化培训班，通过讲师的讲解和自已的思考，使我深感企业文化在企业经营管理中的重要性，企业文化制约着企业的兴衰和发展，特别是在我们集团公司转型发展的关键时期显得尤为突出。下面，我就这两天关于企业文化的学习，通过与自身的情况对接，谈谈培训学习的心得体会。

一、企业文化的重要性

通过学习对什么是企业文化有了进一步了解，文化，是企业的灵魂，是一个企业能够傲立的根本所在。离开了文化的浇灌，企业便像无源之水，是无法长久的。

1、企业文化的实质。什么是企业文化?企业文化是企业在长期的经营管理活动中所形成的企业共同的价值观、行为方式、行为规范。它的实质就是企业所有成员共有的思维方式和行为习惯。企业文化建设的真正功效在于以优秀的文化教化人、转化人。企业文化是企业发展的不朽之柱，文化建设有着潜在的凝聚力量，它不仅仅能给企业带来一种精神，而且能激发员工的自豪感和责任感，培育企业团队精神，为我们员工作导向，从而提高企业的整体效益。

2、企业文化的特性。企业文化没有强制力，它是软性的，靠员工自觉来运行，企业文化是企业经营的道德规范，员工行为违反企业文化，会遭到舆论的谴责。

3、企业文化的作用。企业文化是全体员工共同的价值观和行为规范，可以使企业生成强烈的认同感、凝聚力，是企业经营管理跨越腾飞的基础，好的企业文化能促进企业制度化建设和管理。

二、学习体会

1、提升团队士气。通过金老师讲解团队建设、集体做游戏等活动，使我们有一个整体荣誉感。在企业建设中，能不能建设出一支有士气的团队，事关企业的兴衰成败。加强士气建设，导向是关键。用什么人当队长、口号、队徽、队歌等都涉及到导向的正确与否。导向不好，就很难取得实效。

2、倡导以人为本。企业文化建设的目的是提高组织运作效率，塑造整体形象，提高企业核心竞争力，实现企业经营效益的持续增长。企业文化建设的立足点就在于强化“人本”观念。在构建和谐社会的背景下，“人本”观念是和谐社会的需要，也是企业务实的选择。“人本”观念应当包含两层含义，一是以“人”为本，创造一种员工甘于奉献、乐于奉献、有强烈责任感的企业文化氛围;二是从“人”出发，建设企业各项制度，塑造企业形象。

3、强化诚信观念。通过学习，对于我们企业的价值观——“诚信、责任、创新、共赢”有了更进一步的了解，“诚信”作为企业灵魂，是企业文化的重要组成部分，企业无信不旺，社会无信不稳，因此，诚信是企业理念的基石。诚信：诚，就是忠诚、老实;信，就是守信用、重信誉。诚信作为企业核心价值理念尤为重要，它是我们的传统美德，继承和发扬这一美德，在市场经济条件下具有特殊而现实的意义。一个人，一个思想，一个组织，能让人“诚信”，其实是最基本的，但又恰恰是最难得的。这一个字里，包含了“认知”、“认同”、“执行”、“传播”乃至“捍卫”。我们常说“千金难买一个愿意”，而“愿意”的前提，恰恰是发自内心的诚信!

4、融入“德兴”文化。三年企业靠管理，五年企业靠制度，十年企业靠文化，这充分说明企业文化在企业管理中的重要性。“德”文化是我们企业多年来信念的积淀，“兴”文化是我们企业科学发展的延伸，“德兴”文化在我们企业的发展中既强化企业文化灌输，又增强员工对企业文化的认同感，做到企业管理促进企业文化，反过来企业文化又影响企业管理。

三、努力方向

通过两天的学习培训，结合工作实际，我个人应在以下方面进一步加强：一是提升工作标准，标准高才能切实发挥监督职能作用;二是加大管理力度，严格管理才能避免问题的发生，提升服务质量;三是加强执行力建设，提高工作效率才能更好的解决问题;四是创新工作方式、增强判断能力、加强协调工作，发现问题、研究问题、解决问题是提高工作水平、提升服务质量的关键。

集团公司组织的企业文化学习培训班，为我们提供了交流沟通的平台，让我们对集团公司企业文化的精髓有了更进一步的了解，对其重要性有了深刻地认识，使我个人思想状态向集团公司精神状态靠拢，增强了对企业文化的认同感以及对企业的归属感、忠诚度和感恩的心，牢牢将个人的前途与企业的发展联系在一起。我希望集团公司多组织这方面的学习培训班，使我们培训工作更加生动活泼、丰富多彩、扎实有效。

**职工培训总结标题篇六**

从事房地产行业，这是我第一次参加系统的培训，很高兴有这样的一个成长的机会。而通过此次培训，我觉得自己跟这个行业拉近了很大的一个距离，同时也学到很多道理，总结一下有以下几点：

一、目标。公司有大的目标，有详细的规划。作为我自己也要有目标和计划，只有自己不断的学习和成长，成为公司需要的人才，才能跟上公司大的发展。

二、找准心态：生活中，心态积极的人，会把突如其来的变故当做是对自己潜能的一次挑战，他会信心百倍的去思考，去分析，寻求最佳的解决方案，而消极心态的人，则是一味的抱怨，向身边的每一个人诉说遇到如此糟糕的事情，却不肯用一分心思去想办法。而对于工作，一个人的职业心态，决定了他的能与不能，成与不成，所以，只要我们都找准自己的心态，以积极的态度投入到工作中去，就能与企业共同成长，共同发展!

三、建立企业团队精神：谈到团队精神的重要性，首先我们应该知道什么是团队精神，对此，可谓是众说纷纭，就我理解：团队精神就是公司上下精诚团结、目标一致、协同共进，就如航行于大海的巨舰，有智慧舰长的正确指挥，有勇敢船员的协同配合，在这艘巨舰上每一个人都发挥着重要的作用，凝聚成劈波斩浪的巨大动力。一个成功的企业，只要具备这种精神，就能在激励的竟争中长盛不衰。

四、提高自身素质：一个人的素质修养，从外在的行为谈吐，待人接物的方式态度可以感觉出不同，优雅大方、自然的气质会给人一种舒适，亲切，随和的感觉。还有一名谚语：“近朱者赤,近墨者黑”很有道理的,可以常常接触一些素质较高的人,从而养成从别人身上寻找优点，学习优点，你就会不知不觉得提高了自身的素质。

这次的培训虽然结束了，我会立足自我，完善自我。我相信我选择的不仅仅是一份工作，更是一份事业。感谢公司提供的培训机会!

**职工培训总结标题篇七**

xx年，职工培训工作在公司领导的高度重视和各二级单位的积极支持、配合下，严格按照川煤委[20xx]42号文件和公司人[20xx]16号下达的培训工作任务，紧紧围绕公司的年度安全、生产、经营、管理等工作目标和工作重点，严格培训管理，加大职工培训的力度和广度，积极推进矿井数字化、信息化、自动化建设。在公司各单位的共同努力下，全面完成各项培训工作任务。现就全年培训主要工作总结如下：

一、主要培训任务指标完成情况

公司及下属各单位全年计划培训各类人员15223人，实际培训15984人次，完成计划的104.5%。全年举办各类安全培训10593人次，特种作业取证培训2796人次，岗位培训1892人，技能大赛10个工种1120人，专业技术人员继续教育培训181人，区(科)级干部培训90人，班组长培训338人，安全管理人员培训94人。开展了综采维修电工、矿井维修电工、采掘电钳工、采煤机司机、浮选工等工种的技师考评工作，共61人参加考评。

二、培训主要工作

(一)围绕公司年度工作目标和工作重点，科学制定年度培训计划。

20xx年，公司培训工作紧紧围绕公司年度工作目标和工作重点，充分考虑企业发展目标对人才的需求，分析职工现有工作能力和目标差距，有针对性的确定培训人员和培训内容，提高职工技能水平，满足企业发展对人力的需求。为此，公司面向机关各职能部室和下属各单位进行培训需求调查，在认真分析整理的基础上，科学编制公司年度培训计划，确保培训计划的可操作性、实效性和经济性得到实现。4月初，公司下发了《集团公司关于印发20xx员工教育培训工作计划的通知》(公司人[20xx]16号)，并将培训计划各项指标进行分解，要求各单位按计划认真执行。

(二)着力完善培训相关管理制度

为进一步规范和理顺培训经费使用与结算，提高培训经费效益，保障员工培训工作的顺利进行，公司制定下发了《(集团)公司关于进一步规范集中培训经费使用与结算管理的通知》(xx人[20xx]10号)，对经费的使用范围、支付标准、支付方式、审批程序，并要求对培训过程进行监督、对培训质量和培训效果进行考核。同时，为进一步提高工作积极性，增强教师岗位责任意识，公司下发了《(集团)公司培训教师课时津贴标准及支付管理办法》(xx人【20xx】14号)，对享受课时津贴的人员范围、基本课时量、课时津贴标准做出了统一规定，并制定相关考核措施。极大的调动专兼职教师的工作热情，教师参与培训教学的主动性增强，教案编写更加规范实用，教学质量和教学效果得到提升。

(三)采取各种形式，丰富职工培训的手段和方法

为了达到培训为企业所需的目的，20xx公司坚持外培与内培相结合，岗位培训与脱产培训相结合，重点培训与整体培训相结合，常规培训与适应性培训相结合等多种原则，采取请专家、学者来讲座，集中系统学习，岗位练兵，案例教学法，生产现场实际训练等多种形式，丰富职工培训的手段和方法，全年共培训15984人次，收到了预期的效果。1、安全培训是公司安全生产的重要基础

20xx年，公司认真贯彻落实国务院《关于进一步加强安全培训工作的决定》，严格按照《煤矿安全培训规定》(国家安监总局【第52号】令)要求，加强对从业人员的安全培训，把安全生产意识、安全知识、安全技能、安全管理水平作为安全培训的主要内容。同时，由于连续发生几起安全事故，安全形势不好，公司进一步加大对“三项岗位”人员持证上岗的管理，对各单位的“三项岗位”人员持证情况进行清理核实，按照相关文件要求，明确安全管理人员持证范围，做到应培尽培。邀请省矿山安全培训中心来公司举办安全管理人员培训班一期，送培94人，取证93人。公司培训中心举办特种作业人员培训班91期，培训2796人。举办采、掘、机、运、通等专业班组长7期，培训338人。下属各主要生产单位为进一步提高和巩固职工安全意识，全力开展了以《煤矿安全质量标准化》、职业病防治、岗位应知应会等为内容的全员安全培训，共培训人员10593人次。

为学习贯彻《中华人民共和国职业病防治法》，构建公司职业病防治管理体系和工作机制，预防和控制职业病危害事故发生，按照x市安全生产监督管理局《关于开展职业病危害管理培训的通知》安监[20xx]87号文件要求，公司集中举办职业病危害管理培训班1期，培训各单位职业病防治管理人员34人，下属各单位在组织开展培训工作时，也将职业病防治作为职工培训的一项重要内容。

1、加强干部教育培训，着力提升干部队伍管理素质和执行力。

采取内部培训与外部培训相结合的办法，强化各层次管理人员培训。重点开展以全面落实科学发展观、党的精神、经营管理、改革改制、全面预算以及相关政策法规等为内容的培训，提高中高层管理人员的政治理论水平和战略规划、经营决策、资源整合、管理创新和危机处理能力。按照川煤集团的安排，送国资委国有企业党性教育专题培训1期，支部书记2期，入党积极分子1期。公司集中组织支部书记培训班2期100人，科级干部综合培训及区队长培训2期90人，组织干部培训1期45人。

2、技术比武和岗位练兵成为技术学习、技术培训的重要舞台。

为全面提高一线职工的实际操作水平和岗位工作能力，公司各单位广泛开展扎实有效的多工种、多专业岗位技术大练兵和技术比武活动，使此项活动成为群众性技术学习、技术培训的重要载体。今年，公司及下属各单位共举办了掘进机司机、电器防爆检查工、煤质化验、电焊工、餐厅服务员等10个工种的技术比武，有1120名选手参加了比赛。技术比武成为广大职工“展示风采的舞台，交流学习的平台，争创一流的擂台”。通过技术比武、岗位练兵，使职工达到学习、教育、影响、帮助、促进，提高专业知识和业务水平。为培养和造就高素质、高技能人才队伍，为公司转变发展方式、提高发展质量提供人才保障和技术支持。

3、职业技能鉴定成为推进职工职业能力建设的重要手段。

为进一步推进职工职业能力建设，畅通人才培养渠道，不断提升职工的实际操作能力和操作水平。公司在深入调查各单位各工种人员鉴定需求的基础上，科学合理编制年度鉴定计划，并下发相关文件，保证鉴定工作的制度化、规范化、常态化。2月末，公司下发了《(集团)公司关于印发20xx年职业技能鉴定工作计划的通知》(人字【20xx】5号)，同时，为推动公司技师考评工作的顺利开展，公司下发了《xx集团公司关于印发技师考评工作的安排意见》、《(集团)公司关于中级工、高级工、技师、高级技师评聘管理办法》、《xx集团公司关于印发煤炭行业特有工种技师考评工作实施方案的通知》，通过大力宣传，积极营造，进一步落实技术等级待遇，形成评聘结合的有效机制，使职工参加职业技能鉴定的积极性和主动性明显增强，今年共开展井下爆破工、瓦斯检查工、地面电工、焊工、安全检查工、掘进机司机、高级电工等27个工种719人的职业技能鉴定培训。特别是技师考评工作的开展，开创了公司近20xx年来高端人才培养、鉴定的新局面，为进一步畅通人才成长渠道，职工合理进行职业规划铺平了道路。促进了职工队伍技术结构的有效改善和整体技能水平的进一步提高。

4、技能大师工作室成为技能攻坚、技艺传承的有效载体。

为加快公司高技能人才队伍建设，拓宽高技能人才成长渠道，提升培训效果，充分发挥高技能人才在带徒传技、技能攻关、技艺传承等方面的重要作用，公司下发了《(集团)公司关于开展技能(技师)大师工作室创建活动的实施意见》，为各单位技能大师工作室的创建工作提供了指导和依据。文件下发后，先后成立了公司浮选工工作室、焊工工作室，电厂创新工作室和覃林江锅炉技能工作室，矿机电专家工作室等。通过编制规划，订立制度，设定工作目标，签订协议，组织攻关，学习培训交流，验收考核等工作流程和监督考核，发挥工作室攻坚克难、技术创新、技艺传承的重要作用，带动工作室团队整体技能水平的提高。20xx年，顶矿机电专家工作室除积极参与生产抢修、疑难故障攻坚外，还挤时间抽派人员举办机电设备专项培训15期，培训人员356人次，培训后，人员操作技能得到有效提高。机电设备故障维修时间明显缩短，维修质量有所提高，故障率减少，设备影响生产的情况较之前发生得少了。

(四)注重实效，分层次、分主次夯实培训内容

20xx年公司培训内容按高层管理人员、中层管理人员、一般管理人员、专业技术人员、工人分类进行设计培训。高层管理人员主要侧重于学习现代企业管理知识，吸收新的管理经营理念，提高决策的科学性;中层管理人员培训学习党的精神，全面落实科学发展观，努力提高执行力;专业技术人员注重对新技术、新工艺、新设备、新知识的培训，掌握本岗位的业务知识，确保技术管理的先进性;工人培训主要是上岗培训、岗前教育、安全教育、专业技能和理论教育、等级工培训及掌握本岗位业务技能。全年公司通过内培、外送等形式组织各类培训。高层的有国资委国有企业党性教育专题培训;中层的有科级干部综合培训及区科队长培训和党支部书记培训等;专业的有煤矿通风安全专业、煤矿地测防治水专业技术人才专题培训班;管理岗培训有财税知识培训;人力资源办公系统业务、劳动用工管理、社会保险知识培训;新闻宣传业务培训;组干系统业务培训;工会系统业务培训;安监系统业务培训;安全管理人员培训等20多个班(期)次;工人层次的有班组长培训、新招员工岗前安全培训班、岗位安全培训和岗位技能培训、煤矿特种作业人员培训、地面特种作业人员培训等120多个班(期)次。

(五)多渠道、多形式优化培训师资力量，提升培训水平。

为进一步加强师资队伍建设，优化教育资源，今年安排14名煤矿教师参加了省局组织的安全培训教师的复训和初训，经考核全部取得了资格证书，加大师资队伍建设。同时按照《安全生产培训管理办法》(国家安全生产监督总局令第44号)的规定，安全培训机构的专职教师应当每年接受不少于40学时的继续教育，培训中心安排了33名煤矿教师参加省局组织的继续教育培训。并且，为提高培训教学质量和教学效果，职工培训中心组织专兼职培训教师进行教学研究、教案研讨，通过促进培训工作者之间的交流学习，丰富教育培训资源，使教学质量和教学效果得到了有效保证。

(六)建立职工培训监督考核体系，确保培训质量和效果。

为促使培训质量和效果得到有效提高，建立和完善职工培训考核体系，公司将集中脱产培训纳入统一管理，由培训主办单位按要求对培训承办单位的培训过程进行监督考核，考核内容涉及人员到课率、课堂教学质量、学员学习反映、培训效果评估等各方面，培训经费的使用由监督考核部门审批，报经公司相关领导批准同意后划转。同时，公司不定期组织相关人员对下属各单位的培训工作开展情况进行检查，检查的内容包括机构人员设置、管理制度建设、计划执行情况、培训效果、教学管理、档案管理、师资队伍建设、培训经费使用等多个方面，对培训对象、培训师、培训部门和培训后的效果进行评估。通过培训监督考核体系的逐步完善，对各单位科学制定培训计划，周密细致组织培训项目实施，开展培训有效性评估，确保培训质量和效果起到了积极作用。

三、培训工作中存在的问题

尽管今年各项培训工取得了较好的成效,培训管理上有一定创新，但仍然存在着一些不容忽视的问题,主要表现在：

第一、缺乏有效的培训激励机制，或对制定的激励办法落实不够，职工参加培训的积极性不高，主动性不强，学习意识和学习氛围不浓，职工从“让我学”到“我要学”的意识没能得到有效的转变，影响到职工队伍整体素质的提高。

第二、工学矛盾突出，实际操作培训和安全生产实际需求之间仍存在一定差距，培训效果有待进一步提高。第三、技能人才队伍建设手段单一，效果不突出，还需进一步挖掘探索人才培养新模式，建立健全行之有效的激励引导机制，积极推动人才队伍建设。

**职工培训总结标题篇八**

xx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，现将一年来的工作总结向如下：

一、培训工作情况：

xx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、xx年的培训工作比起xx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：xx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。

以上是我对培训工作的总结，认真进行总结是一个不断学习和提高的过程，只有在实际工作的过程中不断总结，通过总结寻找工作中的规律，从而培养和提高工作效率及完成工作能力。

**职工培训总结标题篇九**

为进一步提高-干部职工队伍的综合素质，把我局打造成学习型、和-谐型、服务型机关，培养和造就一支业务精良的交通队伍，促进我局各项工作再上新台阶，努力推进现代交通运输业发展，根据年初制定的职工培训工作计划，加强了全局中层干部和重点技术岗位人员的教育培训。现将全年职工培训工作总结如下：

一、重视教育培训、提高职工素质

1、积极动员组织局职工参加各种资质考试、技术职称考试，现局在岗职工中干部中级职称有6人，初级职称4人;工人中技师已有3人，高级工5人，中级工8人，初级工8人，技师以上职称已占工人总数的12.5。

2、为了提高局干部职工的知识层次，以适应工作的需要，我们鼓励干部职工积极参加各类电大和成人自考的学习。目前局49名在岗职工已有30人达到专科水平，7人达到本科;现有在读专科职工1人、在读本科职工9人，局职工整体文化素质不断提升。

3、继续抓好干部职工法律和业务知识的培训。今年综合各部门实际工作需要，我们分别于组织路政、海事执法人员对法律基础知识和交通执法有关知识参加培训。通过执法培训，执法人员法律知识水平和依法行政能力有了进一步的提高，使行政执法人员能够深刻领会法律法规的内涵，将法律法规和现实情况有机地结合起来，有力推动了交通执法工作的开展。

4、为强化交通力量，提高公路建设水平，为××交通发展和建设做出贡献，今年继续组织人员参加盛州、县部门组织的各类业务相关知识培训班，对行业管理人员，技术人员，特殊岗位工作人进行培训，今年培训面达到87.7，职工教育总培训经费达97829万元，占工资总额的8.5。

通过以走出去的形式，学到了新的知识，对交通队伍建设提供了理论保证，进一步提高了交通工作质量和交通队伍素质。通过培训，对大家的思想触动很大，思路受到启发，视野得到扩展，进一步增强了做好本职工作的责任感和紧迫感，也从中发现自身存在的不足与问题，以及我们在交通工作方法方面的缺陷情况，大家开拓了眼界，增长了知识，理清了思路，也激发了做好交通工作的信心和干劲。

二、加强干部廉洁从业培训，发挥预防作用

交通是高危行业，干部的廉洁直接影响着交通整个系统的廉洁，加强廉政建设、倡导廉洁从业就显得意义重大。

1、今年县委组织部党校举办的领导干部培训班，局领导班子高度重视，积极组织局中层以上领导干部参加培训，共参培22人，110人次。

2、科学发展观活动中，加强了对干部和职工的廉洁教育，主要领导亲自抓廉洁教育工作，组织全体职工参加廉洁教育培训，共参培51人，153人次。对如何规避风险、防止违规违纪、加强党风廉政建设教育，筑起防腐的防火墙，促进交通建设项目优质、高效、廉洁地进行，切实维护群众利益。

总结今年职工教育培训情况，我们认为：通过培训，将理论知识与实际工作紧密的联系起来，用理论解决实际问题，又让理论在实践中得到检验和升华，为以后工作提供了良好的理论保障和丰富的经验。提升了交通从业人员的理论水平，提高了交通从业人员的整体素养，为加强建设农村公路工作提供了强有力的保证。为了学习更多的知识，培训量还需要加大，培训内容还需更贴近交通行业建设的实际需要，今后，我们要在培训上投入更多的时间和精力，把教育与培训作为一项固定任务来抓。

通过一年来对局中层领导干部、重点岗位人员教育培训的职工培训，达到预期的教育培训目的，极大地激发了干部职工的学习热情，在全局上下营造了浓厚的学习氛围，全体干部职工自身综合素质有明显提高，有力推动了交通工作的开展。在以后的职工教育培训中，还要加强培训方式方法的不断更新、培训内容的时代性和现实性，避免培训的形式化、说教化，真正发挥培训的职能，收到培训的成效。

**职工培训总结标题篇十**

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。

3.加强岗位操作人员的基本技能训练。在采油工、热注运行工、集输工、维修电工等主力工种中，实施了“蓝领技能素质提升工程”，使培训工作与选拔拔尖人才相结合，与提高岗位操作能力相结合，与技能鉴定相结合，切实提高岗位操作人员的技能水平，形成“以点带线，以线带面”的培训格局.

**职工培训总结标题篇十一**

20xx年，万华公司职工培训工作紧紧围绕公司的年度思想素质、法律、安全、生产、经营、科技、管理等工作目标和工作重点，严格培训管理，加大职工培训的力度和广度，突出提升思想政治素质。现就全年培训主要工作总结如下：

一、围绕公司年度工作目标和工作重点，科学制定年度培训计划。

20xx年，公司培训工作紧紧围绕公司年度工作目标和工作重点，充分考虑企业发展目标对人才的需求，分析职工现有工作能力和目标差距，有针对性的确定培训人员和培训内容，提高职工技能水平，满足企业发展对人力的需求。

二、采取各种形式，丰富职工培训的手段和方法。

为了达到培训为企业所需的目的，20xx公司坚持外培与内培相结合，岗位培训与脱产培训相结合，重点培训与整体培训相结合，采取集中系统学习、与西青管委会合作、生产现场实际训练等多种形式，丰富职工培训的手段和方法，全年共培训900多人次，收到了预期的效果。

三、安全培训是公司安全生产的重要基础。

20xx年，公司按照相关法律法规，结合企业实际，注重安全教育培训，提升职工安全意识，把安全生产意识、安全知识、安全技能、安全管理水平作为安全培训的主要内容。并从开发区大爆炸案件中汲

取教训，成立安保部，提升原有培训制度，指定专人对新入职人员进行上岗前培训。

四、加强干部教育培训，着力提升干部队伍管理素质和执行力。

采取内部培训与外部培训相结合的办法，强化各层次管理人员培训。重点开展以全面落实社会主义价值观、党的xx大精神、经营管理、改革改制以及相关政策法规等为内容的培训，用实现中华民族伟大复兴的中国梦凝聚职工，用法治思维、法治理念武装职工，用“劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽”的时代风尚感染职工，用先进企业文化和职工文化教育职工，积极培育和践行社会主义核心价值观，筑牢团结奋斗的思想基础。突出提升劳动技能素质。提高中高层管理人员的政治理论水平和战略规划、经营决策、资源整合、管理创新和危机处理能力。

五、技术比武和岗位练兵成为技术学习、技术培训的重要舞台。

为全面提高一线职工的实际操作水平和岗位工作能力，公司充分利用西青管委会提供的技能培训平台，鼓励广大职工参与焊工、电工、叉车等职业技术培训，提升广大职工职业技术水平。

六、培训工作中存在的问题。

一是缺乏有效的培训激励机制，职工参加培训的积极性不高，主动性不强，学习意识和学习氛围不浓。

二是技能人才队伍建设手段单一，效果不突出，还需进一步挖掘探索人才培养新模式，建立健全行之有效的激励引导机制，积极推动人才队伍建设。

**职工培训总结标题篇十二**

职工教育培训工作按照《贵州电力职工教育培训中心(学院)201x年职工教育培训计划》的要求，在中心(学院)领导班子的正确领导下，在各部门的全力配合下，全面抓好教师队伍建设，提高管理人员的综合素质和管理水平，抓好专业技术人员的技术培训，抓好“双师型”教师队伍的建设，作好“教师转型”培训工作，提高专业技术人员的岗位适应能力，立足岗位全面推行全员培训工作，取得了良好的效果。以“争创学习型企业，争做知识型员工”为契机，以推行学时、学分管理办法为手段，加快了中心(学院)向学习型企业迈进的步伐。一年来我们主要开展了以下几方面的工作：

一、有计划、有重点地开展全员培训工作

(一)管理人员培训

1、a级管理人员

全年培训人数7人，培训合格率达100%。

2、b级管理人员

全年培训人数36人，培训合格率达100%。

3、c级管理人员

全年应培训人数为18人，16人完成c级管理人员公共必修课程培训，完成率为89%。

(二)专业技术人员的培训

全年培训人数30人，培训覆盖率达100%。

(三)一线员工全年培训人数88人，培训覆盖率达100%。

二、一线员工持证上岗与培训情况

(一)一线员工88人，其中81人持有技术技能等级资格证书，新进岗人数7人，7名员工岗前培训100%。

(二)教师转型培训

1、为加强中心(学院)“转型”师资队伍建设，提高教师技能训练和教学指导能力，一线教师88人，参加转型培训人数为50人，占一线员工教师的57%。其中20xx年4月和10月选派18名一线教师到宁波职业技术学院进行教师教学能力培训，培训结束后，18名老师均取得结业证书。7月15日-20日3名一线教师到西安参加高职高专精品课建设培训研讨班。5月和6月选派6名一线教师到六盘水供电局、贵阳供电局、安顺供电局、贵阳发电厂进行生产现场挂职实习。实习结束后各单位对其工作表现和专业能力做出综合考核评议，回单位上公开课。

2、为了充分发挥仿真部变电仿真和火电仿真系统运行的能力，20xx年7月13日至25日19位一线教师利用暑假时间参加了岗位培训，成绩合格。

3、为了提高教师的业务水平与多元化发展需要，20xx年7月13日-30日动力系4名一线教师到新华电脑学校进行软件autocad应用培训。

(三)教师到生产单位实习

为了提高广大教师从事职业教育的教学能力20xx年我单位派出20名一线教师到生产单位现场实习锻炼。6人到贵阳发电厂进行发电厂运行、检修、调式实训，3人到六盘水供电局、贵阳供电局、都匀供电局进行电气设备调研调拨，2人到清镇供电局进行服务营销实习，其余老师根据自己所教授的专业分别到其他电厂和供电局进行实习。实习结束后，各实习单位对每个老师的工作表现和专业能力做出了综合考核评议，老师们回单位后按要求公开上课。老师们的感受很多，在实习过程中老师们学到了现场突发事件的处理方法，对一些实操也有了更进一步的认识和了解，受益匪浅，对他们今后的教学工作帮助很大。

三、人才评价

(一)为对公司高层次专业技术人才进行有效管理，进一步加强公司专业技术人才队伍建设，按照《贵州电网公司技术专家选聘管理办法(试行)》(黔电人【201x】528号)的要求，拟对我单位已聘3名技术专家进行期满考核，考核结果均为良好。

(二)为进一步加强公司评标专家管理，充实完善评标专家库，根据《贵州电网公司招标管理办法(试行)》(黔电办【】67号)和《贵州电网公司评标专家管理暂行办法》黔电办【201x】324号)等有关规定，我单位9名同志经过严格考核，成为贵州电网公司新增补评标专家。

(三)根据中国南方电网有限责任公司人才评价中心《关于20xx年度专业技术资格评定工作安排的通知》(人评[20\_\_]22号)和《中国南方电网有限责任公司专业技术资格管理办法》(南方电网【】54号)的文件精神，我单位拟报高级职称4名已批1人，待批3人，认定初级职称9名，员级5名。

四、不断提高培训管理水平

(一) 根据“创建学习型组织，争做学习型职工”要求和活动方案，抓好中心(学院)的“创争”活动，开展好职工培训工作。

(二)为确保全年职工教育培训工作的顺利完成，加大培训管理及监督力度，年初召开了中心(学院)职工教育培训工作会，明确了20xx年的职工教育培训工作目标。

(三)加强培训班管理和奖罚力度。为保证培训效果，不使培训流于形式，对培训班严格管理，从严考核。中心(学院)鼓励教师参加更高层次的学历及进修培训，对教师参加高层次学历培训取得证书的职工，给予报销学费的奖励。

五、明年工作打算

在今后的工作中我们要坚持科学发展观，继续以南方电网公司战略总体目标和大政方针为指导，抓好人才的“培养、吸引和使用”工作，着力建立高级经营管理人才、专业技术人才队伍，继续探索教育培训与上岗准入、人才评价与使用、待遇等挂钩的方式、方法，进一步提高中心(学院)职工教育培训管理水平，不断创新职工教育培训管理体制，明年主要围绕以下几方面开展工作。

1、按照 “创建学习型组织，争做知识型职工”活动要求和目标，加大“创争”活动的宣传力度，搞好“创争”活动的组织协调工作。参与督促各部门拟订“创争”活动实施计划，按照活动要求组织开展好各项活动及培训工作。

2、以全年职工教育培训思路为指导，根据岗位需求和教师队伍建设的工作实际，开展好全员培训工作，全面提高干部的管理水平及职工的专业技术水平。

**职工培训总结标题篇十三**

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\*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”\*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。

积极制定有效的年度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。20xx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。20xx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。

20xx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20xx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。20xx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。20xx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。

**职工培训总结标题篇十四**

为进一步提高-干部职工队伍的综合素质，把我局打造成学习型、和-谐型、服务型机关，培养和造就一支业务精良的交通队伍，促进我局各项工作再上新台阶，努力推进现代交通运输业发展，根据年初制定的职工培训工作计划，加强了全局中层干部和重点技术岗位人员的教育培训。现将全年职工培训工作总结如下：

一、重视教育培训、提高职工素质

1、积极动员组织局职工参加各种资质考试、技术职称考试，现局在岗职工中干部中级职称有6人，初级职称4人;工人中技师已有3人，高级工5人，中级工8人，初级工8人，技师以上职称已占工人总数的12.5。

2、为了提高局干部职工的知识层次，以适应工作的需要，我们鼓励干部职工积极参加各类电大和成人自考的学习。目前局49名在岗职工已有30人达到专科水平，7人达到本科;现有在读专科职工1人、在读本科职工9人，局职工整体文化素质不断提升。

3、继续抓好干部职工法律和业务知识的培训。今年综合各部门实际工作需要，我们分别于组织路政、海事执法人员对法律基础知识和交通执法有关知识参加培训。通过执法培训，执法人员法律知识水平和依法行政能力有了进一步的提高，使行政执法人员能够深刻领会法律法规的内涵，将法律法规和现实情况有机地结合起来，有力推动了交通执法工作的开展。

4、为强化交通力量，提高公路建设水平，为××交通发展和建设做出贡献，今年继续组织人员参加盛州、县部门组织的各类业务相关知识培训班，对行业管理人员，技术人员，特殊岗位工作人进行培训，今年培训面达到87.7，职工教育总培训经费达97829万元，占工资总额的8.5。

通过以走出去的形式，学到了新的知识，对交通队伍建设提供了理论保证，进一步提高了交通工作质量和交通队伍素质。通过培训，对大家的思想触动很大，思路受到启发，视野得到扩展，进一步增强了做好本职工作的责任感和紧迫感，也从中发现自身存在的不足与问题，以及我们在交通工作方法方面的缺陷情况，大家开拓了眼界，增长了知识，理清了思路，也激发了做好交通工作的信心和干劲。

二、加强干部廉洁从业培训，发挥预防作用

交通是高危行业，干部的廉洁直接影响着交通整个系统的廉洁，加强廉政建设、倡导廉洁从业就显得意义重大。

1、今年县委组织部党校举办的领导干部培训班，局领导班子高度重视，积极组织局中层以上领导干部参加培训，共参培22人，110人次。

2、科学发展观活动中，加强了对干部和职工的廉洁教育，主要领导亲自抓廉洁教育工作，组织全体职工参加廉洁教育培训，共参培51人，153人次。对如何规避风险、防止违规违纪、加强党风廉政建设教育，筑起防腐的防火墙，促进交通建设项目优质、高效、廉洁地进行，切实维护群众利益。

总结今年职工教育培训情况，我们认为：通过培训，将理论知识与实际工作紧密的联系起来，用理论解决实际问题，又让理论在实践中得到检验和升华，为以后工作提供了良好的理论保障和丰富的经验。提升了交通从业人员的理论水平，提高了交通从业人员的整体素养，为加强建设农村公路工作提供了强有力的保证。为了学习更多的知识，培训量还需要加大，培训内容还需更贴近交通行业建设的实际需要，今后，我们要在培训上投入更多的时间和精力，把教育与培训作为一项固定任务来抓。

通过一年来对局中层领导干部、重点岗位人员教育培训的职工培训，达到预期的教育培训目的，极大地激发了干部职工的学习热情，在全局上下营造了浓厚的学习氛围，全体干部职工自身综合素质有明显提高，有力推动了交通工作的开展。在以后的职工教育培训中，还要加强培训方式方法的不断更新、培训内容的时代性和现实性，避免培训的形式化、说教化，真正发挥培训的职能，收到培训的成效。

**职工培训总结标题篇十五**

公司安排我本月3号培训，我首先感谢公司给予的这次难得的机会，虽然只有短短的一天时间，但是我觉得在这一天我得到了一个充分的学习，学到了很多在工作和生活中遇到的问题。下面我就谈谈这次培训的一些体会。

成功——从优秀员工做起。

主要讲了优秀员工必备的五大关键，分别是能力、结果、专注、道德、态度。我想这也是一个员工需要具备的最基本的条件。

二、优秀员工的五大准则。

1、凡是负责任，关于凡是负责任这也是我们在工作中具备的一个很重要的条件，首先作为基层员工的我们，就要负起基层的责任，这也有利于我们的成长和自生能力的一个提升，这样老板才会放心。

2、凡事顾客之上，顾客，我想不不管在什么行业或者领域都会有的一个角色，为他们服务是我们的目标，服务好才是一个好的结果，我们要把服务做成款待，这样我想我们的客户不满意也不行。

3凡事高标准要求，这个是对我们自身的一些要求，什么是高标准，老师举了这样一个例子“普通人将就，成功者讲究。”也可以这样去说，就是严格要求自己，从小事做起，每日必问，今天我那里做的很好，今天我那里还可以做的更好。这样慢慢我们就能养成高标准要求自己了。

4、凡事要主动积极，俗话说：“看法决定活法”在工作中，只要是自己的事，我们就要主动去把他完成，然后让领导检查确认，不要让领导去催你，这样领导会对我们做事在时间上来说是很放心的。如里连这一点都做不到，何谈优秀啊，在工作中主关键是主动还是被动，如果是被动做成了也是牺牲，如果是主动做不成也是幸福的。所以不过是在什么时候，我们做事都要积极主动去对待，这样我想我们会工作的很轻松，很快乐的。

5、凡事团队第一，团队在一个企业中是扮演着很重要的角色的，首先我们要在这个团队中能发挥作用，必须要学会沟通， 学会团结，只有所有人团结起来，才能把事做好，要取长补短，我想别人身上的不足就是我坐在的价值，团队核心成员要明确团队成员具有的优势和劣势、对工作的喜好、处理问题的解决方式、基本价值观差异等，通过这些分析，最后获得在团队成员之间形成共同的信念和一致的对团队目标的看法，以建立起团队运行的游戏规则，通过分析团队所处环境来评估团队的综合能力，找出团队目前的综合能力对要达到的团队目的之间的差距，以明确团队如何发挥优势、回避风险、提高迎接挑战的能力。要这样去想我们才能真正的融入团队合作，才能发挥团队作用。优秀员工的五大心态。

1、有事业心，把工作当作事业对待，踏踏实实，荣辱与共，才会共同提高，共铸辉煌。把工作当作工作来做，上一天班，拿一天工资，只会一世平庸，碌碌无为。

2、有付出心，没有付出，就没有收获。先付出，后收获。付出越多，收获越大。

3、有学习心，学习决定成长，学习的速度决定了成长的速度。现在的学习，会很快有回报，俗话说活到老学到老。

4、有长远心，切短期的利益要服从于长期利益凡事看长远，不计划眼前的利益得失。

5、有感恩的心，对我来说这个特别重要，人只要学会感恩，你的人生将会很精彩，感恩父母，他们给了我生命、感恩老师，他们教会了我做人的道理和知识、感恩自己的对手，他们让我们有了竞争力，去拼搏去奋斗、感恩老板，是他给了我们养家糊口，实现人生价值的工作。太多太多的感恩，是用语言表达不完的，总之一名话，我们要怀着一颗感恩的心去面对所有的一切，去做所有的事。

在培训过程当中，我所遇到的每一位参训者都流露出积极、乐观、向上的心态，我认为，保持这种心态对每个人的工作、生活都是至关重要的。最后，要建立一支高绩效团队，不仅仅是团队领导的事，而是团队里每一个人的事，充分调动团队每一个人积极参与团队建设和未来的发展，大胆创新、不断进取，团队成员才会为了团队目标共同奋斗、共同努力，才能营造一支和谐、高效的团队。

以上就是我这一天所学到的东西，和我自己的一些体会和想法。非常感谢公司给我们这次学习机会，对我们基层员工来说，受益匪浅，我会在以后的工作中去做到自己所学的，用心去做好每一件事。我想只要我做到这些，我一定会成为一名优秀的员工，一个优秀的人。

**职工培训总结标题篇十六**

为保证新入职员工更快、更好适应公司环境，对企业文化、各项管理制度、规定、业务工作及其流程进行全面接触、了解，使新员工尽快转变思想观念，为及时有效进入工作状态、发挥自身优势、尽职尽责干好本职工作打下坚实的基础。行政部利用8天时间，对新入职5名员工进行了有针对性的培训、学习和教育，现将其培训情况总结如下：

一、培训概况

新员工培训工作由行政部统一部署安排和组织实施，其他部门协作完成。为期8天的培训，共计安排40课时，公司内部“讲师”共计8人参与了授课，受训学员有技术口、翻译口、国际业务口等不同岗位方向共计5人。

培训项目主要有以下几类：

1、员工必修类：企业文化的认知、职业道德规范、员工守则和管理制度等方面的培训；

2、重点培训类：社会发展与市场竞争、思想观念、工作态度、责任意识等思想认识方面的培训；

3、岗前培训类：机构设置、各部门职能作用、工作流程、岗位职责规范等业务知识方面的培训；

4、辅助培训类：工作态度、工作责任心、有效沟通、前期工作经验等方面的培训（参加培训的员工自我组织素材，进行培训讲解和交流讨论）。

二、培训效果

按照部署安排，本次培训考试测试紧密联系培训内容，分别从企业文化、员工守则、计算机基础知识、业务知识和自我创新等五个方面进行考察，并于20xx年10月26日上午进行了（笔试）组织落实。其结果如下：

参加测试人员5人中，成绩优秀的3人（80分以上），良好的1人（70分以上不满80分），及格的1人（60分以上不满70分），培训效果达到了预期目标（测试题及答题情况详见附件）。

三、培训分析

（一）取得效果

1、从培训计划到执行计划，迈出了坚实的一步，为下一步培训工作奠定了较好的基础。善始善终的培训使公司向正规化、精细化管理迈出了一大步，参与授课人员及受训学员的积极性、自律性得到了有效提高。

2、培训主题明确，内容形式丰富。结合各职能部门的特点和行政职能特点，分阶段、有针对性地安排授课，使员工能“有识可学、有思可发、有章可循”，通过专人讲授、观看教学视频、开展交流讨论等多种方式，特别是对企业文化的认知、认同，使新员工进入公司后有了较好的职业发展方向定位，增强了企业的归属感。

3、为我们公司建立制度性培训体系做好了铺垫，为以后员工发展规划、克服思想障碍、端正工作态度、提高工作效能打好了基础。

4、在培训中根据具体情况不断改进培训方式，积极探索新的模式。比如，在培训过程中

安排学员不限题材、内容的组织素材授课，与大家一起学习，“有感而发”，让受训学员积极参与，取得了较好的效果。

（二）存在问题和不足

1、组织不力，计划安排不够周密。没有对培训人员进行具体安排，造成培训人员不能全程参加培训，工作和培训发生冲突，仍然存在“培训无定时、纪律难执行”的现象；不能严格执行培训纪律和有关规定，导致培训期间接电话、中途离开等违反培训纪律的现象时有发生；没有做到“预先计划、统筹协调”，培训工作过程中才准备材料，才通知授课人，造成把授课当完成工作任务，影响了培训效果。

2、培训形式单一、缺少创新性。只是一味采用“上面讲、下面听”的形式，呆板、枯燥，提不起员工兴趣，导致员工注意力不集中，影响了培训效果；公司内部人员普遍不高，培训资料准备不充分，课件制作水平较低，自主创新和改变授课方法的能力有所欠缺；培训资料单一，只是为讲课而讲课，没有做到举一反三，不能达到“以业务联系工作、以工作教授方法”的目的。

3、培训内容较少，培训时间短。缺少系统的培训教材和丰富的培训内容，以至于培训内容衔接性不强，造成培训知识和培训理念的断层；培训时间较短，以至于参训人员理解和消化后转变为自我提高的程度不强。

以上问题反映出公司整个培训体系的不规范和不完善，下一步必须进一步规范培训管理制度，转变授课人的思想观念，真正把培训当做公司的一项重要流程和制度进行贯彻落实，努力达到并实现“才为我所用、情为我所系”的人力资源化效应。

四、改进措施

对于公司的培训工作，我们充满信心。在公司领导的正确领导和支持下，相关培训制度逐步完善的过程中，行政部将更加科学、合理安排制定、执行落实好各项培训工作，通过这次培训工作中出现的问题和不足，对以后的培训工作我们提出如下改进措施：

1、进一步加大培训力度，坚持做好培训基础工作。完善并尽快出台有关培训管理办法，将培训体系正式纳入工作日程和制度规范，让培训工作更加秩序化、规范化，做好培训组织准备工作，严格执行培训纪律，提高培训效率。

2、建立培训资源，进一步丰富企业培训资源。投入必要的培训经费，制定员工手册，员工手册人手一份，对新老员工进行随时、随地、随人、随事的教育和督导；对培训教材和文化书籍的限量采购，给人力资源提供更丰富的信息和资源条件，拓展培训体系；尽快草拟培训教材，教材内容应尽可能具体、详细、丰富。

3、思想决定行为，细节决定成败。进一步加强思想启发和观念转变的培训工作，使员工能真正体会到培训的重要性，定时加强老员工的培训学习，提升公司员工的整体素质和技能；建立培训考核机制对参训人员进行培训效果考核评估，考核成绩纳入转正和绩效考核指标，改变和解决“参不参加一个样、学好学孬一个样”的观念和态度，加强员工的危机感和紧迫感教育，变“要我学”为“我要学”。

4、加大培训工作精细化管理力度。力求逐期对公司的培训项目进行全程跟踪，制定月度和年度培训计划，培训计划项目需按期进行，不能以其他理由拖后或不予安排，加强过程控

制与信息反馈工作，努力做好培训考核评价工作，全面建立员工培训档案。

**职工培训总结标题篇十七**

为了让我们更快地了解公司、适应工作，公司特地从7月8日开始对我们进行了为期一周的新员工入职岗前培训。这次培训的内容十分丰富，主要有公司历史沿革、公司组织机构与企业文化介绍、公司领导讲座、各部门负责人讲授相关专业知识和自身经验的传授、安全、管理体系以及档案管理等诸多方面的系统学习。经过七天的培训，使我在最短的时间里了解到本公司的基本运作流程，以及公司的发展历程与企业文化、企业现状和一些我以前从未接触过的专业知识等。通过这次培训，使我受益非浅、深有体会。

首先，了解公司历史沿革与公司机构、企业文化。

开始培训的第一天就是介绍单位的历史沿革，芮书记介绍得很详细，仿佛带领我们重走过这50多年的风雨，见证企业的进化，也了解到了其中的艰辛。这使我们更加珍惜现在来之不易的今天，激励我们更加努力去建设辉煌的明天。

在同一天，张书记为我们介绍了公司现在的组织机构，使我们从宏观上了解公司的各大部门及其主要职能，为以后联系工作，提高工作效率做好铺垫。张书记还为我们详细地介绍了本公司的企业文化。在我工作的3个月来，我感觉公司的工作氛围、人际交往甚至是走在公司的路上都是有激情而又放松的。有激情是因为在工作中能学习到很多的知识与技巧，放松则是心理上的，这正是“工作着并快乐着”的感觉，让我感到无比的满足。

第二，培训使我对公司主要业务有了基本的感知与认识。

我在公司的档案室工作，在学校学习的也是专业的档案知识，可以说，对于勘察测量这方面来说，我完全是个门外汉。这一次培训，是我第一次系统接触这方面的知识，真是受益不少，学到了很多新的知识。

经过几次专业知识的培训，我大致了解了公司的主要工作任务，大概分为勘察、测量、岩土试验、测试这几大方面，并分别有对应的部门负责。比如说工程师办公室主要负责岩土工程工作，主要有勘察、设计、治理、检验、监测;测试中心主要负责原位测试、桩基检测等等。并且我对其主要工作流程以及一些术语也有了大致的了解，总算不会像刚来的时候一样，连公司的主要业务都不清不楚了。

第三，学习了公司的安全管理与管理体系方面的知识

用了一天的时间，我们系统学习了安全方面的知识与公司管理体系方面的知识。我想这对于我们应届毕业生来说，还是比较陌生的知识。我认为其目的就是为了一、保证安全生产;二、提高工作效率、三、提升企业形象。最终的目的就是使利益最大化。在这基础上有很多理论的知识与制度，这还需要我们在平时的工作中就注意，比如安全，在任何一个细小的环节中我们都要注意安全的问题，比如人走断电、防火、防盗，还有特别是在施工现场的一些用电安全、人员安全等。这些在实际工作之后可能才能注意到更多问题，并写入制度，是安全管理更加规范。

公司是本行业第一批获得管理体系三标合一的公司，并有符合公司实际情况的管理方针。在学习中我们学习到了一个以不变应万变的管理模式，也就是pdca循环：从play(计划)到do(实施)到check(分析检查)到action(持续改进)。不管是qhsems、ems、ohsms，这一循环始终贯穿其中。仔细看，这一循环也适用于我们生活各方面，这其实也就是一个经验积累的过程，从不会到会，从不好到好，从好到更好的一个过程。我相信，这个简单而明确的循环会伴随我一生，成为我不断进步的标尺。

第四，学习了公司档案与人事方面的知识

最后一天我们首先学习了公司的档案管理制度及公司档案室的主要职能。由于我是在档案室工作，并且已经进行过2个月的实习，对这一方面比较熟悉。我认为档案的价值在于利用，在别人需要资料的时候，能快速及时地找到所需资料是档案是档案人员最主要的职责。公司的档案室已有了50几年的历史，制度健全，库房分类明确。在实习中，我就深深的体会到，我没有选错单位。有好的基本建设，有好的师傅，真正的让我能学以致用，并能通过实践体验更好地掌握理论知识。公司档案室还兼管着规范与杂志的管理，并有专门的阅览室，是专业技术人员能及时了解新规范掌握行业新动态。

人事方面，李主任主要为我们介绍了新进员工的待遇、假期、职称等问题。我想这也应该是我们很关心的一个话题。李主任介绍得很详细，分别介绍了各部门的工资情况，我也觉得越透明越公平，越公开越不敏感。我比较关心职称的问题，档案系列的职称是要上社会去考的，我想从现在开始就应该抓住专业知识不放松，争取能早日更上一层楼。

最后，培训中领导对我们提出的要求。

这次培训中我学到了很多知识，但感触最深的是每一位领导基本上都提到一个要求，那就是学习、学习、在学习。一刻也不能放松，不仅要转研本专业的知识，还要了解其他专业的知识，比如说我自己，就应该多了解了解勘察、测量等方面的知识，这样有利于我了解档案内容，提高工作效率与质量。此外，就是希望能尽快地进入工作状态，做好思想意识的转变，从受者转变成施者。我认为我在这方面做得也比较到位，毕竟已经经过了2个月的实习，感觉现在也慢慢走上正轨了。最后就是希望我们能脚踏实地的工作，养成良好的工作与生活习惯，为自己积累资本、为公司创造利益。

到现在为止我已经在公司工作了3个月了，这次的职前培训让我对公司有了更深的了解，增进了不少知识，更重要的是让我对自己有了新的认识与新的奋斗目标，“水不流则腐，人不进则退”，在今后的工作中，生活中我将加倍地学习，不断地提高自己的素质。在公司走“新、特、精”强企之路之际，我作为公司的一员，也要有这样的理念，发展自身的“新、特、精”，为适应公司不断发展的需求完善自己，争取做到自己对公司利益的最大化。

**职工培训总结标题篇十八**

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201x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 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20xx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，20xx年度职工教育培训计划顺利完成，通过培训强化了管理人员和员工的安全管理意识和业务能力。与20xx年度的培训工作相比，我公司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。

三、职工教育培训存在的问题及困难

虽然，我公司20xx年度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，主要有两个方面的原因：

一是在于公司主要业务的开展在矿井建设，部分工程技术人员都无法放弃现场工作而准时参加业务培训，导致培训效果下降，培训课时不够，未建立行之有效的培训考核机制，致使公司培训效果值得商榷。

二是受硬件和软件的双重制约，员工教育培训与职业技能鉴定的后期考核、电子档案管理比较薄弱，这也是制约我公司培训效果的一个困难。

三是随着公司明年年底的投产，公司职工人数的增多，公司专管培训的职工偏少，组织培训工作与生产有时会有冲突，这对培训质量有一定影响

四、改进措施

对于20xx年度的职工培训工作，我们充满信心。在公司(局)人力资源部的指导下，在公司管理层的正确领导下，公司人力资源部将科学、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.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知名学者、矿务局对口单位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。

4.公司员工教育培训与职业技能工作明年的重点将放新进员工的教育培训上，并将重视教育培训的实用性、可操作性、后期考核、培训档案管理，加大对员工的教育培训经费的使用管理。

5.在执行程序上，20xx年将按照“需求确认——设计策划——实施培训——培训效果评价——培训改进”程序，规范职工教育培训的运作。

6.将继续加大教育培训硬件设施的投入。

7.将继续加大对施工单位培训工作的监督管理工作，保证施工单位“人人持证上岗”，继续在施工单位推行岗位描述和手指口述“双述”培训法及员工在岗技能培训法，继续开展好“三个一”活动。

**职工培训总结标题篇十九**

到xx公司工作已经2个多月了，在这期间，参加了公司组织的新员工入职培训会。由公司领导就公司的战略发展思路，技术项目发展方向，现代企业员工的观念和公司的规章制度进行了一次全面系统的培训。

此次培训虽然时间就短短两天，但大家都感觉受益匪浅。不管是从自身的修养还是本身工作状况都得到了很多的帮助。我的工作岗位是接待文秘，那么就此结合培训谈谈我的工作情况。x总讲解的有关公司战略发展思路，需要站在一个高度来理解，但是听了之后，我对公司充满了信心。王总和吴总的相关内容对我而言比较深刻，主要是纯技术的问题，让我了解了公司精湛的技术。与我岗位息息相关且印象深刻的内容主要是关于现代企业员工应具备的观念，做事的方式方法和工作目标及计划。

x总讲解的现代企业员工应具备的观念：事业心，责任感，危机感(忧患意识)，竞争意识，民主意识，团队精神和创新。

这些观念中我最有体会的是关于创新。刚来公司时总感觉工作很多，杂且乱，经常工作只做了个表面，比如预交各项行政费用。公司所有可报销的手机的费用全部在本岗充值，先前认为只要单纯地按标准将费用充进各手机就完成此项工作了，根本没有站在公司的角度深入地考虑由我来做此项工作的直接目的。为此部门领导专门就此项工作内部进行了沟通要求将此项工作进行创新，告知行政人事部在做好服务的同时也要把好管理关，行之有效地控制各项费用，为公司节省费用成本。于是，我便时常会注意移动或联通新开展的1系列的优惠套餐等服务，选择并办理相应的业务，以望在质上节省。

同时x总剖析了企业员工十种常见的错误观念，形象生动，自己的工作心态有了可比性，有则改之，更新自己错误的观念。

接待文秘隶属于行政人事部，行政人事部的工作主要就是负责公司上下琐碎的事情。接待文秘同样如此。自己原先定的工作计划很容易就会被临时的工作任务所打乱。刚开始的时候，因为工作分不清轻重缓急，没有整体的系统性，导致工作越做越累，努力了，却总达不到预期理想的效果。唐总培训的做事方法及张经理的目标与计划给了我很大的启示。做事的4步骤：第1，做事之前的态度，要知道自己在为谁做事;第2，是谁在做事大家是合作地在做事，要利用身边1切可利用的资源完成你的工作;第3，怎么去做，这就是做事的方式方法了，做事之前要理出1条主线，多思考，多问为什么;第4，做完事后，你的理想状态，如何对待同时做事都要有目标，而后订立计划。前台工作比较琐碎，如何做到有条不紊这就与工作的目标与计划有着相当大的关系。现在每天1早上班，我都会小列1下今天的计划：主要完成什么事，如何完成。做完1件事，标明完成记号，总结经验和教育。

培训结束了，作为新员工的我感觉在精神上已经融入了公司。我对公司充满信心，愿为公司发展贡献自己的力量。

**职工培训总结标题篇二十**

职工培训工作在公司领导的高度重视和各二级单位的积极支持、配合下，严格按照川煤委[20xx]42号文件和公司人[20xx]16号下达的培训工作任务，紧紧围绕公司的年度安全、生产、经营、管理等工作目标和工作重点，严格培训管理，加大职工培训的力度和广度，积极推进矿井数字化、信息化、自动化建设。在公司各单位的共同努力下，全面完成各项培训工作任务。现就全年培训主要工作总结如下：

一、主要培训任务指标完成情况

公司及下属各单位全年计划培训各类人员15223人，实际培训15984人次，完成计划的104.5%。全年举办各类安全培训10593人次，特种作业取证培训2796人次，岗位培训1892人，技能大赛10个工种1120人，专业技术人员继续教育培训181人，区(科)级干部培训90人，班组长培训338人，安全管理人员培训94人。开展了综采维修电工、矿井维修电工、采掘电钳工、采煤机司机、浮选工等工种的技师考评工作，共61人参加考评。

二、培训主要工作

(一)围绕公司年度工作目标和工作重点，科学制定年度培训计划。

20xx年，公司培训工作紧紧围绕公司年度工作目标和工作重点，充分考虑企业发展目标对人才的需求，分析职工现有工作能力和目标差距，有针对性的确定培训人员和培训内容，提高职工技能水平，满足企业发展对人力的需求。为此，公司面向机关各职能部室和下属各单位进行培训需求调查，在认真分析整理的基础上，科学编制公司年度培训计划，确保培训计划的可操作性、实效性和经济性得到实现。4月初，公司下发了《集团公司关于印发20xx员工教育培训工作计划的通知》(公司人[20xx]16号)，并将培训计划各项指标进行分解，要求各单位按计划认真执行。

(二)着力完善培训相关管理制度

为进一步规范和理顺培训经费使用与结算，提高培训经费效益，保障员工培训工作的顺利进行，公司制定下发了《(集团)公司关于进一步规范集中培训经费使用与结算管理的通知》(xx人[20xx]10号)，对经费的使用范围、支付标准、支付方式 、审批程序，并要求对培训过程进行监督、对培训质量和培训效果进行考核。同时，为进一步提高工作积极性，增强教师岗位责任意识，公司下发了《(集团)公司培训教师课时津贴标准及支付管理办法》(xx人【20xx】13号)，对享受课时津贴的人员范围、基本课时量、课时津贴标准做出了统一规定，并制定相关考核措施。极大的调动专兼职教师的工作热情，教师参与培训教学的主动性增强，教案编写更加规范实用，教学质量和教学效果得到提升。

(三)采取各种形式，丰富职工培训的手段和方法

为了达到培训为企业所需的目的，20xx公司坚持外培与内培相结合，岗位培训与脱产培训相结合，重点培训与整体培训相结合，常规培训与适应性培训相结合等多种原则，采取请专家、学者来讲座，集中系统学习，岗位练兵，案例教学法，生产现场实际训练等多种形式，丰富职工培训的手段和方法，全年共培训15984人次，收到了预期的效果。

1、安全培训是公司安全生产的重要基础

20xx年，公司认真贯彻落实国务院《关于进一步加强安全培训工作的决定》，严格按照《煤矿安全培训规定》(国家安监总局【第52号】令)要求，加强对从业人员的安全培训，把安全生产意识、安全知识、安全技能、安全管理水平作为安全培训的主要内容。同时，由于连续发生几起安全事故，安全形势不好，公司进一步加大对“三项岗位”人员持证上岗的管理，对各单位的“三项岗位”人员持证情况进行清理核实，按照相关文件要求，明确安全管理人员持证范围，做到应培尽培。邀请省矿山安全培训中心来公司举办安全管理人员培训班一期，送培94人，取证93人。公司培训中心举办特种作业人员培训班91期，培训2796人。举办采、掘、机、运、通等专业班组长7期，培训338人。下属各主要生产单位为进一步提高和巩固职工安全意识，全力开展了以《煤矿安全质量标准化》、职业病防治、岗位应知应会等为内容的全员安全培训，共培训人员10593人次。

为学习贯彻《中华人民共和国职业病防治法》，构建公司职业病防治管理体系和工作机制，预防和控制职业病危害事故发生，按照x市安全生产监督管理局《关于开展职业病危害管理培训的通知》安监[20xx]87号文件要求，公司集中举办职业病危害管理培训班1期，培训各单位职业病防治管理人员34人，下属各单位在组织开展培训工作时，也将职业病防治作为职工培训的一项重要内容。

1、加强干部教育培训，着力提升干部队伍管理素质和执行力。

采取内部培训与外部培训相结合的办法，强化各层次管理人员培训。重点开展以全面落实科学发展观、党的精神、经营管理、改革改制、全面预算以及相关政策法规等为内容的培训，提高中高层管理人员的政治理论水平和战略规划、经营决策、资源整合、管理创新和危机处理能力。按照川煤集团的安排，送国资委国有企业党性教育专题培训1期，支部书记2期，入党积极分子1期。公司集中组织支部书记培训班2期100人，科级干部综合培训及区队长培训2期90人，组织干部培训1期45人。

2、技术比武和岗位练兵成为技术学习、技术培训的重要舞台。

为全面提高一线职工的实际操作水平和岗位工作能力，公司各单位广泛开展扎实有效的多工种、多专业岗位技术大练兵和技术比武活动，使此项活动成为群众性技术学习、技术培训的重要载体。今年，公司及下属各单位共举办了掘进机司机、电器防爆检查工、煤质化验、电焊工、餐厅服务员等10个工种的技术比武，有1120名选手参加了比赛。技术比武成为广大职工“展示风采的舞台，交流学习的平台，争创一流的擂台”。通过技术比武、岗位练兵，使职工达到学习、教育、影响、帮助、促进，提高专业知识和业务水平。为培养和造就高素质、高技能人才队伍，为公司转变发展方式、提高发展质量提供人才保障和技术支持。

3、职业技能鉴定成为推进职工职业能力建设的重要手段。

为进一步推进职工职业能力建设，畅通人才培养渠道，不断提升职工的实际操作能力和操作水平。公司在深入调查各单位各工种人员鉴定需求的基础上，科学合理编制年度鉴定计划，并下发相关文件，保证鉴定工作的制度化、规范化、常态化。2月末，公司下发了《(集团)公司关于印发20xx年职业技能鉴定工作计划的通知》(人字【20xx】5号)，同时，为推动公司技师考评工作的顺利开展，公司下发了《xx集团公司关于印发技师考评工作的安排意见》、《(集团)公司关于中级工、高级工、技师、高级技师评聘管理办法》、《xx集团公司关于印发煤炭行业特有工种技师考评工作实施方案的通知》，通过大力宣传，积极营造，进一步落实技术等级待遇，形成评聘结合的有效机制，使职工参加职业技能鉴定的积极性和主动性明显增强，今年共开展井下爆破工、瓦斯检查工、地面电工、焊工、安全检查工、掘进机司机、高级电工等27个工种719人的职业技能鉴定培训。特别是技师考评工作的开展，开创了公司近20xx年来高端人才培养、鉴定的新局面，为进一步畅通人才成长渠道，职工合理进行职业规划铺平了道路。促进了职工队伍技术结构的有效改善和整体技能水平的进一步提高。

4、技能大师工作室成为技能攻坚、技艺传承的有效载体。

为加快公司高技能人才队伍建设，拓宽高技能人才成长渠道，提升培训效果，充分发挥高技能人才在带徒传技、技能攻关、技艺传承等方面的重要作用，公司下发了《(集团)公司关于开展技能(技师)大师工作室创建活动的实施意见》，为各单位技能大师工作室的创建工作提供了指导和依据。文件下发后，先后成立了公司浮选工工作室、焊工工作室，电厂创新工作室和覃林江锅炉技能工作室，矿机电专家工作室等。通过编制规划，订立制度，设定工作目标，签订协议，组织攻关，学习培训交流，验收考核等工作流程和监督考核，发挥工作室攻坚克难、技术创新、技艺传承的重要作用，带动工作室团队整体技能水平的提高。20xx年，顶矿机电专家工作室除积极参与生产抢修、疑难故障攻坚外，还挤时间抽派人员举办机电设备专项培训15期，培训人员356人次，培训后，人员操作技能得到有效提高。机电设备故障维修时间明显缩短，维修质量有所提高，故障率减少，设备影响生产的情况较之前发生得少了。

(四)注重实效，分层次、分主次夯实培训内容

20xx年公司培训内容按高层管理人员、中层管理人员、一般管理人员、专业技术人员、工人分类进行设计培训。高层管理人员主要侧重于学习现代企业管理知识，吸收新的管理经营理念，提高决策的科学性;中层管理人员培训学习党的精神，全面落实科学发展观，努力提高执行力;专业技术人员注重对新技术、新工艺、新设备、新知识的培训，掌握本岗位的业务知识，确保技术管理的先进性;工人培训主要是上岗培训、岗前教育、安全教育、专业技能和理论教育、等级工培训及掌握本岗位业务技能。

全年公司通过内培、外送等形式组织各类培训。高层的有国资委国有企业党性教育专题培训;中层的有科级干部综合培训及区科队长培训和党支部书记培训等;专业的有煤矿通风安全专业、煤矿地测防治水专业技术人才专题培训班;管理岗培训有财税知识培训;人力资源办公系统业务、劳动用工管理、社会保险知识培训;新闻宣传业务培训;组干系统业务培训;工会系统业务培训;安监系统业务培训;安全管理人员培训等20多个班(期)次;工人层次的有班组长培训、新招员工岗前安全培训班、岗位安全培训和岗位技能培训、煤矿特种作业人员培训、地面特种作业人员培训等120多个班(期)次。

(五)多渠道、多形式优化培训师资力量，提升培训水平。

为进一步加强师资队伍建设，优化教育资源，今年安排14名煤矿教师参加了省局组织的安全培训教师的复训和初训，经考核全部取得了资格证书，加大师资队伍建设。同时按照《安全生产培训管理办法》(国家安全生产监督总局令第44号)的规定，安全培训机构的专职教师应当每年接受不少于40学时的继续教育，培训中心安排了33名煤矿教师参加省局组织的继续教育培训。并且，为提高培训教学质量和教学效果，职工培训中心组织专兼职培训教师进行教学研究、教案研讨，通过促进培训工作者之间的交流学习，丰富教育培训资源，使教学质量和教学效果得到了有效保证。

(六)建立职工培训监督考核体系，确保培训质量和效果。

为促使培训质量和效果得到有效提高，建立和完善职工培训考核体系，公司将集中脱产培训纳入统一管理，由培训主办单位按要求对培训承办单位的培训过程进行监督考核，考核内容涉及人员到课率、课堂教学质量、学员学习反映、培训效果评估等各方面，培训经费的使用由监督考核部门审批，报经公司相关领导批准同意后划转。同时，公司不定期组织相关人员对下属各单位的培训工作开展情况进行检查，检查的内容包括机构人员设置、管理制度建设、计划执行情况、培训效果、教学管理、档案管理、师资队伍建设、培训经费使用等多个方面，对培训对象、培训师、培训部门和培训后的效果进行评估。通过培训监督考核体系的逐步完善，对各单位科学制定培训计划，周密细致组织培训项目实施，开展培训有效性评估，确保培训质量和效果起到了积极作用。

三、培训工作中存在的问题

尽管今年各项培训工取得了较好的成效,培训管理上有一定创新，但仍然存在着一些不容忽视的问题,主要表现在：

第一、缺乏有效的培训激励机制，或对制定的激励办法落实不够，职工参加培训的积极性不高，主动性不强，学习意识和学习氛围不浓，职工从“让我学”到“我要学”的意识没能得到有效的转变，影响到职工队伍整体素质的提高。

第二、工学矛盾突出，实际操作培训和安全生产实际需求之间仍存在一定差距，培训效果有待进一步提高。

第三、技能人才队伍建设手段单一，效果不突出，还需进一步挖掘探索人才培养新模式，建立健全行之有效的激励引导机制，积极推动人才队伍建设。

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