# 企业培训管理年终工作总结17篇

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-08-16

*当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么...*

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？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。

**企业培训管理年终工作总结17篇一**

20xx年在我们全体同仁的辛勤忙碌中就要匆匆走过，我们甚至来不及回首。今年一年的培训工作对于公司来说是里程碑式的一年。年初，公司提出了众多高难度的目标和要求。最终在全体员工一致的努力中，开拓进取，众志成城的圆满完成了全部培训工作目标，同时也使公司很多方面取得了实质性的突破。为20xx年的培训工作画上了一个完美句号。也为新的一年奠定了良好的基础。在此，公司年度培训工作报告如下：

转眼间，接受新员工培训已近一年时间，由于公司事先对新进员工的培训工作作了周密细致的培训计划，再加上培训期间领导们关心、责任培训师细心的安排和新老员工积极的配合下，培训工作进行得紧张有序并取得很好的效果。

为了使培训达到很好的效果，结合公司的实际情况，我们分阶段进行了相关的培训工作，采取一对一的互帮互助，在最短的时间内学到较多的知识，为真正走上工作岗位打下坚实的基础。

公司组织新员工认真学习了XX(诚信?团队?沟通?价值)企业文化，让员工从中感受到了真正的XX销售文化(我们销售的不仅仅是我们的产品，还有我们的服务)内涵;同时还进行安全教育，让新员工认识到安全意识、安全观念、安全素质和安全行为的重要性。

第一阶段：文档知识和市场部工作流程的培训;通过组织架构轻松自如地了解到公司市场的划分和布局;通过市场部工作流程的培训，更轻松地明白我们工作做什么?谁来做?怎么做?如何保障从接订单到订单完成所经过的步骤及跟踪方法都有清晰的了解。为以后的工作奠定了基础。

第二阶段：专业理论培训;责任培训师制定了详细的培训内容，并让其提前预习培训内容再接受培训。在每培训完一个知识章节后，责任培训师就会将学习的知识进行考试来考核培训效果，通过这种考试，同时对新员工存在疑问的知识点进行回顾。

第三阶段：学习现场知识，积累现场宝贵经验的培训;平时就由老员工带领她出去拜访客户，争取让员工尽可能多的了解怎样与客户交流沟通，在打交道过程中自己的目标是什么，在完成目标之前要做哪些准备工作，包括谈话内容的先后次序，及交流过程中的注意事项，这样也有利于员工学习和消化理论知识，从而达到更好的效果。

概括起来有如下几点：

1.热爱学习，能自觉学习密封资料、营销知识;学习能力较强，对于不懂的地方，能主动提出，寻找答案;

2.性格开朗，在同客户交流中能找到一些话题沟通，比如时事要闻等，使谈话内容多样性;

3.能主动的完成日常工作;

4.专业知识还不够，需要多学习;

5.在同客户沟通的过程中，一些礼仪和细节还需要完善。

总体来说，通过这次培训达到了预期的效果，那当然这与全体员工的努力是分不开的，相信大家再接再厉争取最后为完成20xx年销售目标完满的成功!

**企业培训管理年终工作总结17篇二**

企业基础管理培训心得

昨日，在与另两家大型培训公司同台竞标的情况下，本人新开发的24节“企业基础管理培训课程”以绝对优势，被佛山一家大型电子制造企业全部签单采购。该项目从开始接到客户电话，到昨日成功签单，不过一周左右时间，合同签的非常顺利，但培训需求却了解的十分艰难，整个过程令人十分感慨！

刚开始时，我的助理接到该企业一位生产经理的来电，说是想做生产、品质管理方面的干部培训，想我们尽快传一些课程资料给他们参考参考。但因为我们一般不做类似项目，就抱着试试看的态度传了一些基础管理、职业化方面的培训资料，但想不到的是，对方反而激动不已，说他们就缺这样的培训，因为现在他们正与一家咨询公司合作搞生产改善，生产管理方面的课程也上了不少，但一点也没有改变。也购买了某某知名培训公司的学习卡，但觉得没什么用处，那些专家学者大师们讲的课程离他们太远，也听腻了，根本不能指导企业内部实践，现在都没人愿意去听了。他们需要的是简单得如同ABC字母般的`基础知识，而不是学术理论。

通过几次电话沟通后，我就安排了与对方高层见面。这次，原来与我们接触多次的生产经理出差，公司总经理与我们见了面，对方说，我们就需要这样实实在在的职业化培训课程，因为企业还准备扩张，人力资源明显缺乏，这次招了一批大学生，想组织一个储备干部培训班，为公司发展培养储备人才，我晕啊，绕了一圈，培训对象从生产干部培训又变成了储干！全变了。

正在谈需求时，董事长先生回来了，一见面就说：姚老师，我听过你的课，太有用了，这次来了，一定要好好地给我的高层们培训培训，否则，就快把我累死了！至此，我都快晕倒了啊！

后来，我就想了一个办法，叫对方把要培训的人员基本资料整理成册，进行仔细研究分析，再根据几次不同方式不同层次交流的结果，做了一份培训方案，才总算了结此事。

很多时候，企业自己根本不知自己的培训需求，或者说就没有培训需求，就像一个病人不知自己的真正病因一样。而没有需求就是真正的培训需求。像上述过程一样，每个人的思维方式不一样、看问题的角度不一样，表达的意思也不一样，这个过程的混乱和没有章法也就是最需要培训的地方。

**企业培训管理年终工作总结17篇三**

第一节：什么是销售危机管理

所谓“危机”，一般是由客观或主观因素，有时甚至是“不可抗拒力”所引发的意外事件，而使企业产生的紧急或危险状态。譬如：产品和销售的危机、资金的危机、产权的危机、市场的危机、竞争的危机、合作的危机、环境与公害的危机、企业道德的危机、人力资源的危机、企业发展战略的危机等。实际上，企业发生危机，是企业面临危险与机遇的分水岭。同时，“危机”也是种挑战，是对企业管理素质，企业管理者领导能力的考验和挑战。出色的企业管理者可以使濒临绝境的企业转危为安；无能的企业管理者却可能把企业导向绝路。史蒂文．芬克在《危机管理》一书中就指出：“中国人早在几百年前就领会了这一思想。在汉语中，组成危机的两个字就分别表示危险和机会。”但是，领会其思想，并不等于具备了这种能力。因此，如何防范、处理危机，应该说是企业管理者的一项基本修炼。

“危机管理”可以说是现代管理科学理论未曾给予研究或涉及的一个独特的领域，但现在“危机管理”已经成为世界范围内企业管理研究的一个重要课题和内容。特别是发达国家许多知名企业在危机发生时的决策和处理的案例，给我们提供了许多值得借鉴和效仿的经验。 由于中国企业真正进入市场经济环境只有左右的时间，企业的管理模式、管理经验还相对比较落后，危机的意识淡薄，危机管理的知识、手段均缺乏。企业一旦发现自己遇到或陷入了危机，要么束手无策，保持沉默；要么本能地去找政府部门来帮助化解；要么采取一种对抗、强硬的态度这些现象显然有悖于市场经济条件下企业的动作规律。

那么，什么是“危机管理”呢？企业的危机管理是指：企业通过对危机的监测、防范、决策和对危机的处理，达到避免和减少危机产生的危害，甚至将危机转化为“机会”的管理过程。我们从中可以看出，“危机管理”的对象是危机，因此，我们就必须来研究、分析危机的类别、特征、危机产生的原因、危机来临时的处理方法和危机处理预案的建立。

第二节：建立媒体沟通关系

为了研究和分析的方便，销售危机危机可分为四种常见类型

一：质量类突发性品牌危机类型

质量类突发性品牌危机是指在企业发展过程中，由于企业自身的失职、失误，或者内部管理工作中出现缺漏，而造成产品在质量上出现问题，从而引发的突发性品牌危机。如，现代城的氨气超标，博雅西园主体脱落等事件。这类危机的直接后果是公众不信任感增加，销售量急剧下降，品牌美誉度遭受严重打击。

二：工期类突发性品牌危机类型

工期类类突发性品牌危机类型是指由于自身原因或不可抗力，造成产品不能按期交付使用，造成消费者的不满，从而引发的突发性品牌危机。此类危机与开发商管理混乱，程序不清，品牌意识淡薄有关。

三：面积类突发性品牌危机类型

面积类突发性品牌危机类型是指开发商在产品交付使用时，面积误差超出规定标准，消费者倍感上当受骗，极易造成信任感的严重挫伤，从而引发的突发性品牌危机。如万泉新新家园的面积问题。此类危机造成的影响是品牌形象受损，后期销售严重受到影响。

四：配套类突发性品牌危机类型

配套类突发性品牌危机类型是指在入住期间开发商所承诺的水、电、煤气等生活必备或学校、医疗、交通等配套不能完全实现，给消费者生活上造成不便从而引发的突发性品牌危机。此类危机一般与开发商公关能力较差，对后期服务不重视有关。

在残酷的市场竞争中，品牌危机无时无刻不在威胁着品牌的生存，一些看上去非常强大的品牌在遭遇一两个似乎很小的危机后，便如多米诺骨牌一样无情的垮了。正处于品牌建设阶段的中国企业，急需一些突发性品牌危机管理的实效方法，巧妙、快速而有效地预防和处理危机

销售危机产生的原因是多方面的，而新闻媒体可能是此类危机的披露者，在危机的披露中，新闻媒体既可能是危机的促进者和危机管理的妨碍者，也可能成为危机化解的协助者。这是因为，媒体是人们了解外部事件直接或间接的载体，对人类活动反映细致而全面，它影响着公众对品牌的印象，影响着公众对品牌的资源供给和对品牌产品与服务的认知。媒体还具有对任何信息的放大作用。没有媒体的宣传，一条信息只局限在组织内部，一旦被传播出去，那么信息就再也无法掩盖，媒体就像扩音器一样，将微弱的声音放大为清晰的、大家都能听得见的声音。这些特性，决定了媒体在危机管理中重要的双向作用。因此，如何发挥媒体的积极作用，增加沟通就是形象类突发性品牌危机管理的主要任务。

品牌形象的树立，并非一朝一夕，而需要一个长期，持续的过程。在品牌的日常管理中，企业要注重与媒体保持密切联系，在平时，主动为媒体提供一些有价值的新闻，使媒体对品牌形象有比较准确、全面的认识，建立企业与媒体之间的信任关系。

**企业培训管理年终工作总结17篇四**

公司为了帮助我们这些新员工尽快适应公司环境与工作，特为我们提供了培训课程，通过这次培训和学习，我成长了许多，现总结如下。

我们能够运用本身所拥有的优质媒体资源，无缝植入王牌节目，结合线下活动推广，凭借强劲的整合营销平台，帮助国内外企业更有针对性、更有效地进行大众传播和营销推广。我们公司改进了传统的广告投放模式，能为广告主提供全方位的整合服务。我们公司是一个充满活力、勇于创新的团队。这个团队就像奔腾向前的骏马，正勇往直前！

通过培训，我还知道如何做到从学生到职员的社会角色转变。我认为在学校，我们的主要任务是学习，是为获取知识，提升自己，是一个索取的过程。走出学校，我们应该主动承当起为服务社会的责任！所以当培训老师问大家：有谁认为自己是在打工的？请举手时，我反观自己，不是这种心态。不错，工作是我们获取生活来源的一种方式，但更应该是我们回报社会，感恩社会，并实现自身价值的一种方式。我们应该以一种敬业的态度去把工作做好，当我们专心于自己的工作时，我们会得到一种愉悦的享受，这个境界离我们事业有成的人生目标也就不远了。所以说是工作，还是事业，取决于我们的态度，工作是谋生，事业是人生，态度决定命运！

这次培训之后，我感到收获到了一颗丰盈的心，培训课程结合了一系列的哲理故事，让我记忆犹新，受益匪浅。在这里顺便说一声：真的很感谢公司领导！希望公司领导能为我们提供更多这样的共同学习成长的机会！

在公司经历的传、帮、带及部门同事的热心帮助与支持下，我能协助领导做一些客户中心的日常工作，也初步了解了广告业务的工作流程。作为客户代表，我们的一言一行都代表这公司的形象，只有足够专业，才能够给客户留下良好的，深刻的印象。为了尽快将工作做好，有时下班后我会选择留下来看点专业书籍，我坚信努力就有机会成功！

**企业培训管理年终工作总结17篇五**

20xx年xx公司紧紧围绕着公司的发展目标，注重员工培训工作，积极组织员工参加各种培训，也取得了一定的成效。员工参加培训学习到的知识在自我提升的同时更好地完成了工作，完成了自我实现的需要。同时xx公司培训工作的开展也是为企业持续发展源源不断地提供人力资源，培养更多的优秀员工，创造企业和员工双赢的局面。但是真正让培训发挥这样的作用，目前的成绩还远远不够，下面将结合本年度培训工作开展情况总结如下：

一、参加和开展培训情况

1、积极参加公司举办的相关培训。

20xx年xx公司参加公司组织的培训xx项，累计参培xx人次。20xx年xx公司各层次人才参加了公司组织的各项能力提升培训。中高层人员参加了公司组织国际工程项目经理综合能力提升培训；青年员工参加了公司组织的青年骨干培训；技能岗位员工参加了起重机械安全相关业务培训。

2、xx公司积极开展培训工作。

20xx年xx公司结合公司文件精神，根据单位实际情况在xx公司内部开展了一系列的业务知识培训。20xx年，xx公司总共开展了xx项培训，参培共有xx人次。培训范围也不仅限于xx公司内部，同时加强了对外学习等方面的培训。xx公司按照公司文件精神组织海外各项目开展了xx年度“导师带徒”活动，各项目业务骨干带领新入职员工，引领他们在岗位上步入正轨；xx公司根据在公文写作方面存在的不足，xx公司针对本部各部门相关业务人员开展了公文写作培训；同时向国内各分局学习先进经验知识，开展了到三分局的对标学习培训。

二、培训有效性评价

20xx年，xx公司对各项培训工作的开展旨在提高员工综合素质能力，更好的完成既定的各项工作，加强xx公司人才建设。通过培训各层次人才得到了相应的能力提升，员工在思想意识形态上更加热爱自己的工作岗位。培训充分调动，发挥了员工的积极性、能动性和工作热情性，最终有效的让员工在管理水平和岗位技能水平上的得到大幅提升。

三、存在的问题和不足

1、培训工作考核严格执行不到位。这使培训工作的实行中存在“参加与不参加一个样，学好学孬一个样”的消极现象，导致培训工作开展乏力。

2、培训形式缺乏创新。只是一味的采用“上面讲、下面听”的形式，呆板、枯燥，提不起学员的兴趣，导致学员注意力不集中，影响了培训效果。

3、原则性欠缺。不能严格执行培训纪律和有关规定，对违反者睁一只眼闭一只眼，不能按章办事，这导致培训纪律松懈。

4、培训均衡性不够完善。一部分人员感觉培训过于频繁，另外一部分员工则反应得不到相应培训，这是一个不容回避的问题，作为致力于学习型组织的企业，首要的培训任务是要使全员树立培训意识，为企业发展和自我发展充电。而培训层面的不均衡，更是需要去大力改善。

5、内部讲师授课技巧有待提高，制作课件水平不足，自主研发课程能力有所欠缺，需要改善。

四、改善措施

1、作好培训基础工作的同时我们要对每项培训工作的开展进行总结和及时调整；在具体工作流程上将进一步理顺；在管理制度上还需要多方面补充。进一步加强培训资料的收集和培训器材的配置，加强相关工作人员的专业素质培训。

2、建立培训资源网络，进一步丰富培训资源。xx公司各项目广泛的分布性也决定了公司各部门以及各个项目培训需求的广泛性。为满足员工的培训需求，xx公司将选择合适的培训课程，培训讲师，配置合适的培训资源，建立起自己有效的培训资源网络。让海外各项目部掌握前沿的培训动态信息，并横向了解各项目培训动态思路，促成项目部之间对培训工作思路调整。

3、建立一支有经验的内部培训讲师团队。培训需求的多元性和培训资源的有限性的矛盾，不容我们忽视。建立一支有经验的内部培训讲师团队就变的越来越重要了。培养起自己的内部讲师团队，首先大大节约了xx公司公司培训经费；其次，为公司培养各个领域内的专业人才；再次可在员工中树立起学习的榜样，培养员工的自主学习思想。

4、严格培训考核制度，合理培训人才结构。对于培训的不重视，xx公司未来将完善培训工作的考核制度，加强员工对各项培训工作的重视。同时以后培训将考虑层次人才培训的需求，完善人才培训架构。

20xx年xx公司培训工作根据该年培训计划，基本上完成了计划年度培训内容。20xx年培训工作依旧任重道远，需要更多的创新，更多的提高。

**企业培训管理年终工作总结17篇六**

今年是创新的一年、是奋进的一年，作为公司主管职工教育培训工作的职能部门，在上级主管部门和集团公司党委、董事会的正确领导下，大力发扬“求新、求变、求异”的企业精神，继续深化“五个日”全控联动管理，持续导入“建立学习型企业”的培训理念，注重推进企业文化建设， 逐步建立了一套适合的生产经营和企业发展需要的，产、学、研相结合的企业职工教育培训体制。

在职工培训工作中，以“始于教育、终于教育”为指针，坚持改革创新，服务生产，不断提高培训品位的宗旨，紧密结合改革谋发展对人才的需求这个中心为出发点，围绕“年的生产经营、技术改造、产业结构升级的奋斗目标”展开培训工作，努力为企业培养输送各种急需人才，全年在管理干部和专业技术人员经济管理理论知识培训、A管理模式和5S管理知识培训、工人岗位技能培训、职业技术教育、ISO9000标准知识培训、双贯标知识培训等方面，共培训干部职工14742余人次，为迈向“做出了积极的贡献。为发扬成绩，改正不足，更好地指导今后的工作，在年的教育培训工作中实现新的突破。现将年教育培训全年的工作情况总结如下：

一、主要工作指标完成情况：

1、全年开办九期A管理模式和5S管理知识培训班，共培训干部职工1372名。

2、管理干部和专业技术人员经济管理理论知识培训班，全年举办二期，共培训505名。

3、冶金工种技术工人岗位培训（金蓝领培训）。共培训287人，其中，分别开办了高级烧结工培训班，培训技术工人34人；高级炼铁培训班，培训技术工人21人；高级轧钢培训班，培训技术工人134人；高级炼钢培训班，培训技术工人48人；中级天车工理论技能知识培训班，培训技术工人37人；中级化学分析理论技能知识培训班，培训化验工13人。

4、ISO9000标准知识培训，对体系内人员近人轮 训一遍。

5、ISO14001/OHSA18001标准知识培训，对体系内人员10000余人轮训一遍。

6、班组长培训，全年开办八期培训班，共培训班组长578名。

二、主要工作完成情况及做法：

1、以公司经营管理和干部职工自身发展需求为导向，全面搞好干部职工的适应性培训，不断提升整体管理水平。

管理是企业各项工作的总导演，管理蕴藏着巨大的经济效益。通过科学管理、严格管理，才能降成本、提质量、出品种、出人才，才能创造一流的技术经济指标。今年发出了《关于学习实践A管理模式和5S管理的通知》，教育培训迅速反应，马上行动，根据生产经营出现的新形势、新情况以及干部职工的实际需求，精心策划，编制培训计划，对大规模开展A管理模式和5S管理的培训工作进行了详细的研究部署，向各部门发出了《关于组织A管理模式和5S管理理论学习考试的通知》，对培训内容、培训方式、培训地点、培训时间以及各单位参加培训和考试人数都做了详细的安排。2月8日下午培训工作在党校教室全面展开，第一期培训班为副处级以上领导干部，培训115名。培训工作至2月15日结束，共组织开办了九期培训班，培训干部职工1372人。培训结束后，于2月17日、18日两天组织进行了考试，经过批卷和统计，平均分达到78.5分。

这次在广大干部职工中开展的以学习实践A管理模式和推行5S管理为主要内容的现代科学管理理论知识的学习培训，目的是通过培训迅速提高干部职工的素质，深化、细化和严格落实“五个日”管理，有效地提高的整体管理水平，向管理要效益，不断推进企业快速发展。这次培训，广大干部职工踊跃报名参加，学习热情高涨，达到了预期的培训目标。由于组织培训工作出色，教育培训中心受到了表扬。

公司级领导干部培训。根据大规模培训干部的要求，今年，教育培训中心，继续组织搞好公司级领导干部的学习，组织参加了现代经济管理培训班，培训结束后办理了继续教育证书并经过换算进行了学分登记。经市委组织部审验，全部达到了学分要求。

管理干部培训。在管理干部培训中，教育培训中心结合青钢的发展需求与学员的自身要求，精选培训内容，开设了《学习型组织》、《企业战略管理》、《企业执行力》等课程，深受广大学员的欢迎，踊跃参加培训。分别于4月——6月和9月——11月期间开办了二期培训班，共培训管理干部505名。培训结束后，按照ISO9000标准的要求，所有学员都填写了《干部培训绩效跟踪调查表》，经过调查，学员们表示：通过参加培训，认清了形势，转变了观念，学习了新知识，有利于提升自身的管理能力。他们将在今后的工作中，发扬“”的精神，努力工作，真心奉献，为振兴青钢贡献力量。

2、积极探索建立产、学、研相结合的企业职工教育培训体制

围绕企业生产发展的实际需求，加强对专业技术人员和技术工人培训，不断提升他们的科技开发能力、理论知识水平和技能操作水平，促进产品质量提高。

发挥产、学、研一体的企业职工教育培训体制优势，加强校企合作，搞好专业技术人员培训，提高企业的自主创新能力。今年，教育培训中心坚决贯彻执行的指示，坚持创新工作，大胆探索，结合的发展需求，积极建立适应新形势发展要求的产、学、研相结合的企业职工教育培训体制，将科技开发、教育培训、产品生产融于一体，有利于促进企业实现持续快速发展。经过这方面的探索实施，青钢有针对性地选择了在冶金技术、教学领域有影响的鞍山科技大学、北京科技大学等，与之进行校企合作，取得了显著效果。

今年初，我公司积极迈出了“产、学、研”新步伐，与鞍山科技大学签约了12项技术合作开发课题，3月份又签定了4项合同协议，其中降低焦比、提高煤比、实现低硅冶炼项目可获得直接经济效益7226万元；委托鞍山科技大学培养工程硕士研究生，为青钢培养储备高层次专业人才，10月底，这个班的入学考试工作已结束。7月份，在公司内举办了“冶金与材料的研究方法”的科技讲座，邀请了北京科技大学冶金与环境学院副院长、博士生导师王教授系统地讲授了电子显微术的原理、方法及在冶金与材料分析中的应用，40余名相关工程技术人员听了讲座。通过发挥“产、学、研”一体体制的优势，加强校企合作，整合国内外先进技术为我用，进一步培育了自主创新能力和企业的核心竞争力。

继续搞好技术工人的岗位技能培训，不断提升技术工人的层次和水平。技术工人是产品的直接生产者，他们水平的高低决定着产品质量。近几年来的飞速发展和科技进步，急需广大技术工人能够不断掌握新技术，持续提高技能水平。为不断满足发展和科技进步对技术工人的需求，教育培训中心通过加强对主体工种技术工人的培训，促使职工系统掌握中级理论知识和操作技能，每参加一个轮次的培训就提升一个档次。今年，组织对冶金行业专业工种高级工进行了“金蓝领”培训，分别于20xx年4月——6月期间，开办了高级烧结工培训班，培训技术工人34人；高级炼铁培训班，培训技术工人21人；高级轧钢培训班，培训技术工人134人；高级炼钢培训班，培训技术工人48人；同时开办了中级天车工理论技能知识培训班，培训天车工37人；中级化学分析理论技能知识培训班，培训化验工13人。

培训结束后，组织参加了职业技能鉴定中心组织的理论知识考试。同时，由生产厂领导和技术人员组成的技能操作鉴定小组对学员进行技能操作鉴定。理论考试和技能操作鉴定都合格的，给予办理职业资格证书。今年共为299名技术工人取得了职业资格证书。

3、全面搞好劳动预备制教育培训工作，确保市冶金技术学校向高级技校方向发展，为养输送高级技术工人。

冶金技术学校是劳动预备制教育培训的基地，自创办以来已为青钢培养输送了2024余名中级技术工人。这些技术工人遍布青钢各个部门，均在生产一线上发挥着骨干作用，已经成为职工队伍中不可缺少的骨干力量。他们的存在，带动了整个职工队伍技术素质的提高。大量实践充分证明了技工学校在企业技术技能人才培养中的重要性。因此，要继续全面搞好技校工作。根据“十一五”规划和科技进步的要求，自今年开始，冶金技术学校提高招生层次，重点培养高级工为主的技术工人。主要抓好了以下几方面的工作：

一是以创新求发展，确保培养输送高层次技术工人。

为适应高速发展对人才的需求，确定了高层次技术工人的培养方向，在今年的技校招生工作中，全面贯彻执行的指示，大胆创新，勇于改革，首先在生源素质上实现突破，改变以往以招收初中生为主的局面，全部招收高中以上学历的新生，全面提升入校新生的素质。为完成今年的招生任务，教育培训中心以不断发展壮大的青钢为依托，积极广泛地进行招生宣传，深入到社会、学校等，广发宣传材料，介绍，宣传，吸引到众多的社会考生报考技校，最后经过考试，择优录取182名新生。这些新生的素质较往年学生相比有了大幅度的提高，为培养输送高素质的技术人才奠定了基础。其次，改革培养方式，加强与高级技工学校联合办学，今年重点在电气工程专业进行合作，技校负责理论教学，市高级技工学校负责实习教学，确保培养输送高层次技术工人。

二是加强教师队伍建设，不断提高教学水平。

新生素质的提高不等于就是高素质的技术工人。为此，今年技校的一切工作是以“培养输送高素质的技术人才”为宗旨，全面加强和改进教育教学的各项工作，在多项教学管理工作中实现突破。首先做的就是提高教师的教学水平。今年在教师中开展了旨在提高教师教学能力的教学活动，即开展“说教材、说教法、说学法指导、说教学程序、写出板书设计”“四说一写”教学活动，教师们积极参与，认真准备。最后，经过层层比赛，评出了一、二、三等奖。通过这一活动，教师们得到了全方位的锻炼，全面提高了自身的教学能力。

三是全方位搞好学生管理工作。

抓好班主任工作，选派得力教师担任班主任，要求班主任靠得上、抓得紧，与家长及时联系沟通，反映学生在校的表现，齐抓共管。加大考核力度，每天对各班学生的出勤、课堂纪律、卫生、学习情况进行检查，每月评比一次，对优胜班进行奖励。组织开展各项活动，调动学生学习的积极性，今年组织学生参加了市技校运动会、举办了五四青年节庆祝活动、校第18届田径运动会，开展军训和青年志愿者活动，组织计算机小组参加市技校计算机应用比赛并获得团体一等奖，组织学生参加市技校第五届艺术节并获得二等奖。这两次获奖，意义深远，标志着技校的素质教育取得了显著成效。通过开展这些活动，增强了班级的凝聚力，加强了学生的组织纪律性，提高了学生学习的自觉性和积极性。

4、全面搞好贯标培训工作，确保公司的质量管理体系和环境职业健康安全管理体系持续有效地运行。

为确保公司质量管理体系有效地运行并顺利通过年度审核，教育培训中心于7—8月份组织对全体质量管理体系内人员共计2024余人进行了方针、目标、体系文件及ISO9000：2024版标准知识培训。培训结束后进行了考试答卷，试卷全部放入个人培训档案袋。同时，还依据ISO14001/OHSA18001标准的要求，对公司全体员工共计10000余人进行了标准知识、方针、目标、岗位职责、法律法规、安全操作规程、体系文件等内容的培训。

5、积极贯彻的指示，协助相关部门搞好科技之家的管理工作。

今年新入厂的大学生入住青钢科技之家，就是改善大学生的居住环境，留住人才的重要举措。搞好这方面的管理工作尤为重要。根据的指示，积极参与，协助公司办、组织部等部门全面搞好这项工作，从技之家的规划、设计、建设，人员配置，接待新大学生，起草完善各项管理制度，到科技之家的日常管理等工作，做到了精益求精，从严要求，都圆满完成，受到了公司领导的表扬。

总之，一年来，围绕公司生产经营的实际需求开展了各类职工培训工作，为推动向一流做出了积极的贡献。20xx年，我们将继续发扬创新精神，深化管理，提升服务，不断为培训人才、储备人才和输送人才。

**企业培训管理年终工作总结17篇七**

为期一周的中层管理人员培训，使我受益匪浅，感受颇深。不但在理论上得到了进一步的充实，开阔了视野，同时在思想上也有了更新的飞跃。

能力素质课程的学习使我对中国现阶段社会矛盾问题、危机管理与危机控制、提高运用媒体能力控制信息传播效果以及国学智慧在企业经营管理中的应用有了更深入的理解，既增长了知识，又提升了能力。

延安异地实践式教学更使我受到一次延安精神的洗礼，使我感受到延安精神的博大精深，使我有所思，有所悟。在新的历史条件下弘扬延安精神，不是要我们再去过延安时期那样的日子，而是需要我们准确把握延安精神的科学内涵，用延安精神指导我们今天的各项工作。弘扬延安精神，要与落实科学发展观相结合，与实现集团公司发展战略相结合，与加强领导干部作风建设相结合，与推进基层党建创新相结合。统一思想是延安时期取得伟大胜利的前提，也是实现集团高质量重组，促进企业加快转变经济发展方式的重要保障，要实现集团公司战略目标，要求我们每一位干部统一思想、真抓实干。解放思想、实事求是是延安时期的重大理论创新，集团公司战略是集团解放思想、实事求是的必然结果，是集团公司党委面对复杂的国内国际形势的必然和正确选择。时代呼唤伟大的延安精神，弘扬伟大的延安精神，就要求我们坚定集团改革发展的信心，以高度的政治责任感、饱满的工作热情，投入工作，肩负起时代赋予我们的责任和使命。弘扬伟大的延安精神，推进基层党建创新，就是要把党的工作的政治优势转化为企业发展的竞争优势，为出色完成十二五开局之年的各项任务提供坚强的思想保障。

**企业培训管理年终工作总结17篇八**

20xx年是我矿由基建矿井转入生产矿井的第一年，根据集团公司安排，实现“0、1、120”的奋斗目标，提升全员整体素质，提高矿井的管理水平。全面完成今年的各项任务，现将20xx年员工培训教育工作总结如下：

一、强化安全培训，提高员工安全意识。

1、根据我矿员工结构状况，我矿开展了井下全员安全培训，选派矿领导,有关科室的负责人及优秀的工程技术人员授课。授课内容结合我矿井下生产实际有针对性进行培训。全矿井下员工共有400多人参加培训，培训结束后，进行考试。通过全员安全培训，提高井下员工的安全意识，强化安全责任，掌握必备安全知识和操作技能，实现安全生产的目标。

2、根据煤业公司山煤煤业发【20xx】123号文件要求，进一步强化“一通三防”是煤矿安全工作之重中之重的理念，在集团公司构建“人人都是通风员”的工作体系，人人关注通风、人人懂通风、人人管通风，逐步形成全员、全方位、全过程抓通风安全的管理格局。我矿编制“一通三防”培训计划，编印了“人人都是通风员”300道试题下发所有井下员工，供全矿井下员工随时随地学习。按照分类组织培训学习，管理人员由矿培训科组织学习，“一通三防”岗位人员由矿通风区组织培训学习，其他人员由所在区队组织培训学习，矿培训科每月组织集中培训学习，通过培训学习让井下人员了解“一通三防”的基本知识。掌握本岗位相

关的“一通三防”知识，熟悉各类通风设施性能及本工作范围内的避灾路线，能识别一般通风隐患。培训结束后，组织严格的培训结业考核，让井下员工掌握必备的“一通三防”知识。

二、健全制度、完善培训管理

1.矿成立培训科由专职人员负责员工培训工作，明确培训机构的工作责任，落实责任到人，强化安全培训体制、机制建设，进一步理顺管理体制，完善各类规章制度，有计划地开展员工培训工作。建立长效机制，形成具有铺龙湾特色的现代化培训管理模式。 2加强对“三项人员”的培训管理，我矿根据上级有关部门的要求，对副总以上的矿领导，安全管理人员，特种工作人员进行了再培训和证件到期的人员按时安排到有资质的培训机构参加培训，考核、取证、做到人人都持证上岗。

3、加强区队、班组的培训教育逐步提高井下员工的安全技术素质，督促和检查各区队、班组的培训学习，各区队利用班前、班后、安全活动的时间组织本单位的员工参加培训学习。有针对性进行培训。各单位根据本单位的特点及专业，有计划，有步骤的开展培训。使参加培训的员工逐步掌握岗位的操作标准，操作规程及操作技能。从而达到各单位的安全生产，保证了我矿的安全生产。

4、逐步完善员工培训档案管理。我们从今年开始建立员工培训档案，掌握每个员工参加培训情况并逐步利用电脑管理培训档案。并完善各种培训资料的管理。

5、加强教师队伍的建设，我矿是新建矿，今年元月8好正式投产的，年轻人多，年轻的技术人员多，对煤矿井下实践操作经验缺乏，在培训中理论知识 讲的多。实践操作知识少，针对这种情况。我们让年轻人多到现场，了解井下各工种的操作工艺、程序、操作技能，多向老工人学习、请教、掌握现场操作的知识，这样才能有针对性进行讲授知识。让每位井下员工了解掌握有关必备的安全知识和操作技能，更好为我矿的安全生产服务。

6、筹备申报四级安全培训机构资质，根据国家安监总局文件精神。我矿已具备申报四级安全培训机构的资质。我矿正在筹备明年准备申报四级培训机构，各类教学设施均齐备。按照四级安全培训机构的标准，我矿正在准备，等条件齐备马上准备申报。 今年的员工培训工作，正在逐步进行，完善、还存在着很多困难和问题。我们逐步完善、改进、提高，使我矿的员工培训教育工作有大的提高，为我矿培养更多优秀人才，为矿山服务。

山西铺龙湾煤业有限公司 20xx年x月x日

**企业培训管理年终工作总结17篇九**

回顾20xx年培训工作，应该说整体的走势以及着重点是与公司的年度计划目标、重点工作相匹配的，并且比较xx年有了整体的提高。具体表现在以下几个方面：

一、培训工作情况

20xx年共举行内训24项，分别质量管理意识培训占46%，专业技能培训占50%，规章制度与职业道德培训占4%，共计57：85课时，参训27人次。

培训课程主要集中为以下几类：

1、员工必修类：企业文化培训、职业道德规范、管理制度；

2、重点培训：软件测试、开发及管理、CMMI3；

3、新员工岗前培训

二、培训费用

20xx年培训费用总计为522397.50元，费用均为下半年，因上半年没有做培训成本这一项。

三、培训工作分析

（一）取得的成绩：

1、20xx年度的培训工作与20xx年度相比，从培训项目数、举办培训课程次数、接受训练的人次等方面，取得了一定的增长。

2、建立制度性培训体系。以往，公司培训工作缺乏系统性制度，培训管理幅度和力度很弱，培训资金无保证，员工培训意识差，培训工作开展十分困难。今年质量管理部投入大量精力，在总结了以往公司培训经验的基础上，优化培训管理流程，完善教育培训制度。重点加强了培训需求分析和培训项目审批流程，在多次征求各单位意见后，全面提升公司培训工作的制度化管理。

3、在20xx年公司通过ISO9001：2024标准认证和CMM认证的基础上，引入ISO10015、GB/T19025—和MQMS体系知识，逐步掌握与国际接轨的培训管理制度和工作程序，建立和完善职工培训教育的质量保证和效果评价体系。

4、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式。

（二）存在的问题和不足

1、培训工作考核少，造成培训“参加与不参加一个样，学好学孬一个样”的消极局面，导致培训工作的被动。

2、培训形式缺乏创新。只是一味的采用“上面讲、下面听”的形式，呆板、枯燥，提不起学员的兴趣，导致学员注意力不集中，影响了培训效果。

3、原则性不强。不能严格执行培训纪律和有关规定，对违反者睁一只眼闭一只眼，不能按章办事，这是导致培训纪律松懈、秩序较乱的主要原因。

4、在年中所做培训中我们还不难发现，一部分人员感觉培训过于频繁，另外一部分员工则反应得不到相应培训，这是一个不容回避的.问题，作为致力于学习型组织的企业，首要的培训任务是要使全员树立培训意识，为企业发展和自我发展充电。而培训层面的不均衡，更是需要xx年去大力改善。

5、内部讲师普遍不高，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内训师队伍。

四、改进措施

（一）有利条件

1、公司改制后，改制企业的机构、人员做完调整后，改制企业员工的综合素质和工作技能的提高，以及企业文化的再建，必然是下一阶段的工作重点，培训工作的任务必将增加，良好的培训效果和质量也会越来越得到公司领导的重视。

2、随着MQMS体系《培训管理程序文件》的发布，公司教育培训体系正在初步建立，培训工作有了制度的指导和约束，将大大的有利于以后工作的展开。

（二）具体措施

1、作好培训基础工作。

《培训管理程序文件》虽已发布，在具体执行过程中一定还会遇到各种困难，还需要我们的不断总结和及时调整。在具体工作流程上还需要进一步理顺，在管理制度上还需要多方面补充。还要进一步加强培训资料的收集和培训器材的配置，加强相关工作人员的专业素质培训。

2、建立培训资源网络，进一步丰富企业培训资源。

公司业务的广泛性也决定了公司各部门培训需求的广泛性。为了较好的满足公司成员的培训需求，选择合适的培训课程，培训讲师，配置合适的培训资源，我们必须要取得大量及时、准确的培训信息，扩大培训业务联系，建立起自己有效的培训资源网络。特别是要积极与比较强势的专业机构保持好战略性的合作伙伴关系，及时掌握前沿的动态信息，并横向了解到业界相关的热门需求，调整思路，并就某些具体项目达成合作协议

3、重点建立一支富有实践经验，熟悉现实情形的内部讲师团队。

培训需求的多元性和企业内培训资源的有限性的矛盾，已经越来越突出。建立一支富有实践经验，熟悉现实情形的内部讲师团队就变的越来越重要了。培养起自己的内部讲师团队，首先大大节约了公司有限的培训经费，其次，为公司培养了一批各个领域内的专家，再次，也可以在员工中树立起学习的榜样，培养员工的自主学习思想。

以往的实践表明，听过公司内部领导讲课的员工都能觉出，企业高级主管对企业经营认识之深刻、解释之透彻更容易让大家接受和理解，应该积极倡导高级主管都为培训工作做出良好的表率。在具体措施上，重点加强对管理人员各项培训的同时，也从制度上明确、选拔优秀管理人员作为企业内部讲师。并建立起一套企业内部讲师的日常管理、激励、考核制度。

**企业培训管理年终工作总结17篇十**

“培训是永不折旧的投资”，“培训是企业给员工最大的福利”。这两句话，在企业培训中经常会听到。随着知识和技能在经济社会发展中的作用愈来愈重要，如今越来越多的企业都把如何提高企业员工的知识和技能放在了重要位置，不断在实际工作中摸索和探讨员工培训的有关问题。从我这几年做培训角度出发，我个人认为培训工作要抓好“六个一”建设，这就是制定一部符合企业实际的培训制度与流程;组建一支培训管理团队;打造一支高素质的内部培训师队伍;开发一套适合企业实际、容可操作性、知识技能性、趣味性于一体的培训课件;开展一系列符合企业实际的培训模块与培训形式;建立一套科学合理的培训效果评估体系;

1、制定一部符合企业实际的培训制度与流程

每半年对企业生产、运营中存在的问题进行分析，对员工在工作中暴露的问题进行论证，并根据培训执行反馈的情况适时修改现有的培训管理制度和培训流程，建立一部科学合理的培训制度与培训流程。

2、组建一支专业的培训管理团队

培训离不开相应的组织，离不开强有力的团队，因此，要组建一支培训管理团队，通过开展对培训管理团队成员的一系列相关培训，以及举办培训工作研讨会，加强培训管理经验的沟通与交流。提升团队的培训管理意识和水平。通过建立团队间的管理机制，培养一支公司的专业培训管理团队。

3、打造一支高素质的内部培训师队伍

培训工作的好坏，员工知识与技能掌握程度的深浅，培训师在其中起着很重要的作用，企业应当选拔具有培训授课能力的优秀管理人员组成内部讲师团队。除了培养一批具有较高素质的公共课程培训师和专业培训师外，还必须培养企业各系统、各部门具有一线员工知识与技能培训的培训师，至少应该保证每个系统或部门有一到两名岗位技能培训师，同时，要把新员工“师带徒” 工作落到实处。

4、开发一套适合企业实际、兼可操作性、知识技能性、趣味性于一体的培训课件

培训教材的开发与选择，也是培训工作取得成败的关键，因此，企业应该根据自身实际需要，开发一套适合企业实际、容可操作性、知识技能性、趣味性于一体的培训课件，如关键岗位员工的业务技能与服务意识培训课件、中层以上员工职业素质提升的培训课件。同时，要组织企业内部培训师编写公司主要岗位操作手册、职位说明书、工作流程等专业或系统公共课程教材;编写重要岗位操作技能、管理技能课件;派遣内部培训师参加外部培训课程，回来后进行二次培训，形成内部培训课件;外部购买培训光盘或书籍。开发适合企业生产、管理、运营等实际的培训教材;

5、开展一系列符合企业实际的培训模块与培训形式

为了便于对培训工作的管理，树立全员培训意识，建议培训实行分级管理，也就是实行三级培训管理，一级培训由公司培训主管部门安排培训;二级由各职能系统(如管理类、业务类、技术类、研发类、生产类等)组织员工培训;三级由各车间、职能部门安排培训;

在培训模块上，根据岗位与工作职责的不同，采取多模块的形式，如管理知识模块、后备干部队伍建设模块、岗位技能模块、新员工培训模块、企业文化与制度建设模块(员工行为规范、行为准则、管理制度流程)、在职员工学历进修模块等等。

培训方式上，不拘形式，实行灵活多样的方式，如师带徒、专题研讨会、读书讨论座谈会、视频在线培训、e-leaning培训系统(包括现场讲授、职务代理、外派培训、专题研讨、员工自主学习)。

6、建立一套科学合理的培训效果评估体系;

评估是为了检验培训工作的效果，评估也是为了更好的促进今后的培训工作，因此，每一项培训结束后，就应该对培训效果进行评估。通过满意度、知识层、行为层、业绩层等四个层次，从培训课程实施的数量、员工素质以及技能提高的程度、员工满意度以及员工行为改变与工作效率提高情况等四个方面评测，来评估整个培训工作的效果。

以上六个方面，我认为是企业培训体系中不可缺少的部分，所以抓好培训的“六个一”建设，是培训工作很重要的环节。

**企业培训管理年终工作总结17篇十一**

五个月的转眼间就要结束了，回头看看这五个月来的培训生活真的是非常的有意义，。

在万物复苏的二月底，我们来到了，进行了为期三周的企业文化课的培训与。

那三周的培训给我留下了很深的印象，因为这是我有生以来在中进行军训。

刺骨的寒风，拔脚的雪地磨练了我们坚韧的意志，让我们养成了铁一般的，这对我日后的生活起到了很大的。

军训教会了我面对困难毫不畏惧，迎难而上的顽强，培养了我的并且坚韧的意志品质。

在军训中我刻苦练习正步，虽然把脚都练肿了，但是我没有退缩，并以优异的争取到了班级标兵的重要任务，最终与们在队列阅兵中取得了满意的成绩。

企业文化课的学习让我更加到企业文化对发展、对公司建设的重要性。

学习企业文化绝不是表面功夫，企业文化是公司能否长期发展的基石。

告别了我们来到了，这是一座历史悠久的古都，尧都。

这里的历史文化深深的吸引着我，这里的人都非常友善热情。

我们后四个月的学习生活就是在这里的度过的。

刚到的，天色已晚，寒冷的空气中还夹杂着少许小。

的们、们还有校人员在雨中迎接我们，可见对我们的重视程度绝非一般，这一点让我们十分的!结束了漫长的长途车程，到了学校的我们，好像回到了家一样! 调整了一晚上的我们第二天就投入了紧张而又充实的学习中去了，我们知道我们是来学习的不是来玩的，所以大家的学习积极性特别的浓，大家都很清楚自己来培训的目的，那就是在最后的技能比武中取得让自己满意的成绩。

通过本次的培训我学到了很多现场工作的宝贵知识与，在学习中遇到的困难，让我了处理事情的方式，遇到事情不要慌张，应该沉着冷静的对待。

仔细想想即将从这里走出去的我不不仅仅学会了书本上的理论知识，不仅仅从实训中学到了宝贵的现场经验，更重要的是学会了很多受用一生的宝贵经验。

之所以说这些经验会影响我一生，是因为我在这里学到的经验，在这里得到的教训，让我真正的了。

例如在钳工技能实训中，王建政老师的一句话深深的教育了我。

第一天我们要用钳子把一根十号铁丝剪成五十段，我交了一百六十多段。

但是刚开始时由于我是第一次接触钳工实训，没有经验。

我费了好大劲儿才剪断了一小节铁丝，可是由于我没有技巧，剪完后的一小节就崩飞了，你可能不知道剪断一根要费好大力气，崩飞了，找不到了，这就意味着上一次白剪了，于是我就向老师反映这个问题，老师着对我说你可以自己想想办法，想出办法后，要自己亲身一下，看问题有没有得到解决。

如果还不行，到时候可以再来找我一起。

这样一来不仅印象深刻，还了我的独立思考的能力以及独立解决问题的能力。

老师还说以后在工作上也是，领导交给你的任务，如果有困难，自己要想尽最大努力去解决它。

自己确实能力不及时，可以找人帮忙。

千万不要与领导说我干不了，或者总是抱怨工作有困难，一次可以，两次可以，第三次再有工作任务，领导可能就不会考虑你了，因为你总是抱怨工作有困难，总完不成任务。

久而久之领导就不会再重用你，最痛苦的事情不是工作太多压得你喘不过气来，最痛苦的事情是你无事可做。

刚参加工作的我们，工作头几年若不干出点儿名堂来，以后再想有好的发展就不是很容易了，这就是前，老师常说的工作头三脚要踢好的原因。

所以我要每一次布置给我任务的机会，每次机会都是为今后能够更好的发展而打下坚实的基础。

从钳工实训中我学会了上级交给的任务要尽自己最大的努力去完成。

千万不要抱怨，这会让自己失去锻炼自己的机会。

而最近给我印象最深的一次教训就是技能比武竞赛没有获得第一名!失利后，我自己了失败的原因，是在时有点急于求成了。

我为了抢使得横担的安装工艺并不是十分的完美，所以在这上面扣了一点分，还有工作前没有养成良好的工作，没有认真的听老师宣读比赛的注意事项。

没有用尺子量取杆顶到横担安装处300mm的距离。

工作时没有认真听讲是一方面，另一个非常严重的是自作聪明，投机取巧了。

前，我将三个比赛用杆，在实训时都量出了300mm的距离。

并拿石子画出横线，做好记号。

我原以为可以为比赛节省时间，但最后的结果我是聪明反被聪明误了!这次的教训不仅仅是丢了一次状元的奖状，如果不注意自己的这些缺点，在以后的工作中如果还是耍小聪明，投机取巧，失去的可能就是自己的了，因为我们从事的是高危行业，所有的工作程序一定要按部就班，按程序办事，绝不能有半点

马虎。

所以通过这次比赛的失利，我出，在以后的工作中要脚踏实地，勤勤恳恳的做事。

干什么都要认真仔细，绝不能再干投机取巧的事了!记得刚参加工作时，我的鲁师父告诫过我，年轻人做事千万不能偷懒，嫌麻烦，什么事情都混。

就算你一时混过去了，日后你混的这件事一定会回来找你的麻烦，而且还是个不小的麻烦，它会让你后悔莫及的，在比武的这件事儿上就给我上了一堂让我刻骨铭心的一课! 在实训中，学到了很多我在工作中我学不到的现场一线知识，例如耐张杆的绝缘子是平放置，一般耐张杆作为终端杆，或者是转角杆使用，。

而直线杆的绝缘子是垂直放置的，起到支撑导线的作用。

引流线又叫做跳线，起到连接两段杆塔导线输电的作用。

金具u型环可以当作工具u型环来使用，而工作u型环，不能作为金具u型环来使用。

多根电杆怎样保证贴的标示语是一边高的，要用软管液面水平的方法就可以了。

爪的`作用与绑扎线的作用是相同的等等，多的让人数不过来，真的好多。

我们学过的课程大概有：电气、、安装图识绘、电力工程力学、电度表的安装接线，常用电工工具的使用及室内照明电的布线、触电模拟急救实训、电力电缆及电缆线路的内容、电力工作规程中的工作票填写，危险点辨别与控制、配电线路基础、电机拖动电路的实训、钳工技能、配电设备、功率因数补偿及线损、班组管理、电能质量及可靠性、登杆技能实训、常用仪器，仪表的使用维护、配电线路安装与检修，特高压输电及电网新技术、直流输电技术、智能电网技术、配电线路施工技术及配电设备竣工验收、配电线路过高压、起重搬运、经纬仪的基本操作、配电网络、配电变压器的常见缺陷、配电架空线路的巡视操作、1kv及以下各类电力电缆终端制作、配电所操作、配电架空线路常见缺陷、柱上(配电)开关设备的常见缺陷，最后几周我们进行了技能综合。

虽然能叫出大多数课程的名称，但并不能代表能掌握所有课程的要点。

在培训期间对于学习上的总结是，我虽然能做到不迟到早退，上课认真听讲，但是还是会有溜号和犯困的现象，在以后的工作学习中要多多注意避免再犯! 总结出的经验不仅仅来习生活中，丰富多彩的课余生活也给我增添了不少的生活经验与。

例如乒乓球比赛的失利让我学会了谦虚使人进步，骄傲使人落后的。

第一局我以11:2赢得了比赛，心里上有了少许的放松，结果以4:11,6:11谁给了最后的冠军得主。

这场比赛给我上了刻骨铭心的一课!还有通过比赛我发现我的心里素质，有待加强提高，遇事不要慌张，要沉着冷静呀! 在某次上刘金印副校长说过的一句话也让我深有感触。

他说把简单的事情做成功就是不简单，把容易的事情做完美就是不容易!确实在生活中有些我们看起来不起眼的儿，往往注定我们的最终结果是否成功，这就是人们常说的细节决定成败吧!刘副校长还建议我们以后每次开会都要做好会议记录，因为每次开会都是一次学习的机会，可以学习会议精神、学习人开会的语言表达方式、学习会上领导的思维逻辑，例如表彰大会怎么说，大会怎么说，自己要归纳总结好的方式，注意不好的方式。

参加欢送，军培训员的文艺演出也让我懂得了，付出终有回报的道理。

我为了参加演出每天晚上都会在操场上练习王力宏的《龙的传人》的这首歌，当我完成了精彩的演出后，听到了台下的掌声时，我对自己说这一切的努力都是值得的!通过这件事鼓舞了我，我会不断的努力去完成我的与目标的，就算付出再多的汗水我也不怕，应为我懂得天道酬勤的道理! 五个月的培训马上就要结束了，我在这里过成功的喜悦，吞下了失败的苦果，留下过开心的笑声，也流下了委屈的泪水。

我付出过超出常人的汗水，取得过较为满意的成绩。

短短五个月可谓是酸甜苦辣都尝尽，人生百态均阅尽呀!虽然在济南培训过一段时间，但是给我印象最深，最多的还是，在这里我更加的了解了我的同学，从而交到了真诚的、可以信赖的、志趣相投的好、好兄弟。

在这里我得到了老师们与同学们的无微不至的照顾与帮助，我要刘金印副校长、王青平老师、汪宁老师、闫胜利老师、张贵平老师、王慧霞老师、王冠丁老师、尹世有老师、王建政老师、丁淑萍老师、鹿秀凤老师、还有好多叫不上名字来的老师，还有食堂的工作人员与同学们，每次打饭时他们都会多给打我一点儿，感谢他们让我长得白白胖胖的，能够在高强度、高耗能的实训中保持精力充沛的体力，能够较好的完成每次的实训。

感谢公寓的管理人员，她们给我们的寝室带来了干净整洁的卫生，

每周给我们倒垃圾、每周督促我们换洗床单、天冷了给我们增添被褥。

这次的培训果真没有白来，学到了也懂得了很多很多理论知识和做人的道理。

能够参加这次国网技术的集中培训我很幸运，也很开心!我对我这次培训的总体表现非常满意，虽然略微有点美中不足的是没有拿到状元，但是我也无悔了，因为我真的尽力了! 这次培训对我的意义非常重大，为我日后的工作学习指明了积极有益的方向，本次培训成功!呵呵! 我回到后，会继续保持在培训中的这种学习工作的劲头，希望早日成为一名能让公司骄傲，能让自己自豪的优秀员工。

我不会让学校的老师们失望的，请看我的实际行动吧!我这次说到做到!我会这里的一切的!

**企业培训管理年终工作总结17篇十二**

为期七天的培训结束了，七天下来说实话是有些累，但是内心却感到十分充实，因为这是我们迈出校门走向社会的第一课。总结这几天的学习，我得出两个方面的重要经验，一个方面的经验是做事经验，另一个经验就是做人的经验，这两条经验十分珍贵，因为他们是我们的前辈经过实践得出来的，他们能够毫无保留的传授给我们，很值得我们思考和学习。

一、做事方面，就是关于我们的工作的具体知识

首先我们接触到的就是企业的财务知识讲座，财务知识虽然听起来是比较难懂，有些还是一些财务上的专业名词，理解起来确实有些困难，但是我们还是很认真的听了下来，因为财务问题就实实在在的在我们身边，一堂课结束，收获甚多，我们对企业的资金运转、流动和其他的一些计算方法有了一个大体的了解。

二、建筑施工性的企业要注意安全的问题

建筑施工企业不同于其他性质的企业，建筑施工企业一旦出现安全问题，那就是大问题。所以公司特意安排工程部的x经理给我们讲一堂有关于建筑安全的讲座显得是那么的必要和及时，这堂课讲的非常到位，考虑到我们是新来的大学生，x经理讲的很细致很通俗，用最简略的语言，最短的时间，给我们上了一堂意义深远而且即将影响我们一生的安全课程，一堂课下来，建筑安全意识早已深深地在我们的内心扎下了根。

三、切合我们的实际的单位的培训

首先请了公司主管宣传的x部长给我们进行了关于新闻基础知识的讲座，新闻是我的专业，听起来格外的亲切，温故而知新。最重要的是x部长给我们的鼓励，它鼓励我们要多写勤练，并且积极向公司的各级媒体投稿。x部长的真诚和殷切深深的打动了我们，我暗暗的下了决心一定不辜负x部长给予我们的期待和信任，为公司争光。

四、公司的领导给我们讲课

李总是公司的老前辈，也是公司的技术核心，李总的课讲的十分精彩，他用powerpoint幻灯片的形式，图文并茂的给我们讲述了门窗的基础知识，使我们间理解透彻，记忆深刻。讲完课之后，李总又亲自带队，领我们到公司的加工车，让我们参观了门窗的加工流程，对李总所讲的知识又是一个巩固的提高。

如果说做事是一个人的肉体的话，那么做人就是这个人的灵魂。相对于做事，做人显得尤为重要，要做事先做人，已经成为我们的共识。

五、《新员工职业生涯规划》课程

接下来的《新员工职业生涯规划》课程，由公司的人力资源部的x老师给我们进行。职业生涯规划，以前是一个很遥远很神秘的话题，而现在它却实实在在的摆在我们的面前，x老师以一个专业人士的角度，给我们介绍了什么是职业生涯规划，以及怎么进行职业生涯规划。

她给我们介绍了，我们进行人力资源管理的目的是岗位与人的匹配，关注的重点从过去的单纯对岗位的关注，要求人一味的满足岗位的需要，转变为追求人与岗位的特征的匹配，提高员工的适岗率在选对人的前提下去培养人。客上陈老师更是语重心长的对我们说，我们做人一定要与人为善，她举了一个很简单的例子，说你打出去一拳，反弹回来的是一拳有时候还不止一拳。她告诉我们要有业务变革的能力、业务运作能力、人际关系能力。这些知识的传授是我们深深的感受到了我们在用人上的风格和特点，更反映出了公司用人原则的理性和成熟。

在企业工作，一定要做到“三水”，即清水洗手、冷水洗头、热水洗脚。很中肯的告诫，听了这些劝诫，我也是陷入沉思，企业给了我们这个舞台，我们应该怎么表演？

**企业培训管理年终工作总结17篇十三**

在竞争日益激烈的市场经济条件下，企业生存的内外部环境更加错综复杂。企业外部政策法规、社会环境、经济形势等的变化，以及企业内部决策失误、管理不善、人才流失等的影响，都有可能成为引发企业危机的导火线。一旦危机爆发，企业如果不及时加以应对，那么负面影响将会通过涟漪效应、破窗效应、蝴蝶效应、多米诺骨牌效应迅速蔓延，接踵而来，企业发展成为泡影

听完艾学蛟教授的《危机管理与应对策略》这堂课后，我深受教育和启发。艾教授提出的管理学减法：100-1=0，100件事中有关键的1件事做错了，结果就等于0。为此，我们要认真反思如何采取正确的危机处理策略和措施，在危机爆发当下将危机的损害减少到最低限度，化解危机，甚至转危为机，从而实现新的发展。

危机管理大师诺曼奥古斯丁指出：“每一次危机本身既包含导致失败的根源，也孕育着成功的种子。发现、培育，以便收获这个潜在的成功机会，就是危机管理的精髓。”从肯德基苏丹红事件、光明乳业早产奶问题、欧典地板诚信危机这些活生生的例子证明，对危机的不同处理方法，导致了危机对企业的影响有很大的差异。艾教授提出的“切割理论”，其核心就是在影响面和影响量上实现有效切割，减少危机的负面影响，缩小危机的影响范围，将大事化小、小事化了，甚至是将危机转化为机遇和机会。在课上，艾教授向我们传授了危机公关的三重境界，并通过若干个案例，进行了详细讲解。

一是防微杜渐。一切危机和风暴都会不期而至，唯有未雨绸缪才是遏制危机的正道，更是企业生存的王道。关键在于“早”和“恒”二字

“早”就是要未雨绸缪，建立预警系统、应对系统、善后系统，特别是一些容易出问题的部门，一定要建立危机应对的工作流程，并经常对员工进行培训。

“恒”就是坚持不懈，持之以恒，建立长效机制，只要企业存在，

就要坚持这样做。危机预防是企业构筑的第一道防线，它需要强有力的危机预防机制作保障，防大于治。经营者，要善于睁开三只眼睛，时刻关注，检视着企业的薄弱环节，并定期与不定期地进行危机模拟试验，那么即使一旦遇到危机，也能做到游刃有余。同时，对危机的敏感度也逐步提高，容易嗅到危机的苗头，把危机永远解决于萌芽状态。

二是临危不惧。遇到危机，只能勇敢冷静面对，体现在“快”和“诚”二字

“快”就是遇到危机要快速反应，不要拖延时间，但要注意把握好“快”的原则，快报事实，慎报原因。在原因未调查清楚，未充分掌握事实的依据时，切忌乱说原因，一定要经得起各方面的推敲。

“诚”就是要真诚坦率，不要说假话，胡弄公众；正确的话不怕反复说。例如，出现问题时自己的心情与大家一样沉重，如何积极配合调查事件的真相，寻找问题的原因等等，并表示调查结果一旦查出来，便第一时间报告等等，以真诚换取理解、同情。同时，要积极沟通，解决危机最有效的方法是48小时以内进行有效沟通，尽快消除公众对事件的误会。不要拒绝与政府及媒体的合作；不要几个声音对外。危机发生后，一方面处理好现场相关工作；一方面立即召开相关人员会议，研究对策，统一口径，指定专人作为对外界的发言人，并及时在企业内部召开全员大会，将有关情况作全面通报，让员工正确了解事件的真实情况，把危机不良效应先从内部控制好，从上到下形成合力，共渡时艰，尽量把危机的负面影响降到最低点。

三是当我们做好以上四条，我们就可能做到化危为机

善战者因其势而利导之。危机也可能是契机，化危为机是危机公关的最高境界。化危为机需尽天时、地利、人和之美，这是对作为企业领导者的眼光、魄力和智慧的考验。

通过以上各点，我们可以得出危机处理的几个关键点：

1、危机评估。 在危机爆发初期，往往是危机处理的最佳时刻，要抓住这个稍纵即逝的时机，第一时间启动危机处理小组的工作，协调指

挥，全盘把握。如果企业没有建立危机处理小组，就应迅速调动企业人力资源，组成由企业高层管理者、相关职能部门乃至企业外部专业人员组成的危机处理小组。进一步确认危机事件的性质和引起危机爆发的原因，并对危机事件的发展趋势，对可能给企业带来的影响和后果，对企业能够和可以采取的应对措施，作出初步的评估和决策。

2、危机诊断。 根据危机的调查和评估，进而探寻危机发生的真正根源，对于不同性质的危机采取不同的处理方式，弄清病因，对症下药。通常导致企业危机的根源有外因和内因。危机外因是政策法规、社会环境、经济形势等对企业构成威胁的相关危害因素，属不可控范畴。危机内因是由于管理不善导致企业陷入经营窘况的相关危害因素，受人的主观能动影响，属企业可调控范畴，企业危机主要应诊断内因。

3、危机处理。如果能够根据危机管理拟定的各种解决危机的行动方案从中选择实施，是最快速有效的。如果企业没有事前危机管理的\'防范措施，就应根据评估和诊断结果列举各项选择方案，权衡各个方案利弊，尽快确定最佳处理方案。

4、组织实施。危机反应行动应有主次之分，通过危机评估和危机诊断环节，找出主要危机或者危机的重点，首先解决危害性较大、时间要求紧迫的问题，再着手解决其他问题，这样的危机处理才是有效的。

总之，做到精细化管理，是任何一个企业永恒不变的课题，管理中危机不可避免，且事无巨细，一个细小的裂缝也可能导致一座大厦的倒塌。我们要做的，就是要比别人多一分危机意识，多一点预测危机后果的眼光，多一种应对危机的方法，掌握到解决危机的关键，紧紧依靠企业的干职员工，统一思想认识，狠抓管理的质量，把好各个环节，努力做到精细化，并将危机管理策略贯彻成为每一个员工都自觉遵守的行为规范，形成习惯，企业才能从容应对危机的挑战，在激烈的竞争中立于不败之地！谢谢各位！

**企业培训管理年终工作总结17篇十四**

企业培训管理论文

在当今知识经济时代，在经济竞争中人才的竞争才是真正的竞争。任何企业想在市场竞争中获胜必须把管理的重点从五的管理转移到人的管理上来，人力资源管理已经处于现代企业经营管理的核心地位，而人力资源培训作为人力资源管理的重要组成部分，也越来越受到企业决策者的重视。只有对人力资源做好培训，企业才会有更长远的发展。

一 员工培训的概念

员工培训是指一定组织为开展业务及培育人才的需要，采用各种方式对员工进行有目的、有计划的培养和训练的管理活动，其目标是使员工不断的更新知识、开拓技能，改进员工的动机、态度和行为，使企业适应新的要求，员工更好的胜任现职工作或担负更高级别的职务，从而促进组织效率的提高和组织目标的实现。

二 培训对中小企业的重要性

我国中小企业经营规模小、具有独立的资源配置形式，是企业能够迅速适应外部条件的变化。但由于其资本薄弱，很难具备像大公司所拥有的培训开发的能力，甚至在引进利用人才上也有障碍，所以中小企业若想求发展就必须在员工培训上下功夫，对人才进行合理的开发、管理、利用、用最少的资本来创造最大的人力资源价值。这已成为中小企业生存和发展的关键。而且培训是吸引人才和激发员工积极性的有力保障，中小企业重视培训就可以吸引优秀人才的加盟。这不仅是企业本身发展的需要更是人才自身发展的需要；培训还能增强中小企业员工对企业的归属感和主人翁责任感。就企业而言，对员工培训得越充分，对员工就越具有吸引力，就越能发挥人力资源的高增值性，从而为企业创造更多的效益；培训能促进双向沟通，增强企业文化的向心力。企业文化是企业的灵魂，它是一种以价值观为核心，对全体员工进行企业意识教育的微观文化体系；培训对员工起到重要的激励作用。“培训是一种投资”已经成为了大多数企业的共识，此外，培训也是一项重要的人力资源投资，同时更是一种有效地激励方式。因此，培训对中小企业的发展至关重要。

三 我国中小企业员工培训存在的问题

（一） 中小企业管理者不重视员工培训

许多中小企业经营者认为员工培训是一项“不经济”的投资行为。为数不少的中小企业经营者认为做员工培训并不划算。一是看不到“立竿见影”的效果，投入产出不成比例，有的甚至认为员工的成长与能力的提高是员工个人的事情;二是员工培训有一定的风险，培训好的人才另谋高就，会使企业陷入两难境地。基于以上考虑，许多经营者认为解决用人问题还是招聘更合适。现阶段许多企业已逐步开始认识到培训的重要性，但企业往往对培训的需求和目标缺乏科学，细致而全面的分析，这就使得培训具有很大的盲目性和随意性。在实践中我们经常会发现这样的现象：有些企业往往怕麻烦而忽略需求分析；许多企业往往只有在出现问题时才会安排培训。企业没有将培训目标与本企业的发展目标和战略相联系，更没有将培训目标与员工的职业生涯发展规划相结合。这就是造成培训效果不佳的`基本原因。

（二） 培训效果评估难以量化、培训成果难以转化

大部分企业将精力放在培训计划的制定、培训资金的投入与培训方法的改善，但往往却忽略培训的评估工作。培训后的效果一般只停留在对讲师讲课的内容、互动性、感染力以及会场的准备情况做一个简单评估。培训作为企业的一项投资，其收益如何对企业会产生较大的影响。因此必须有适当的手段对培训作评价，每一次培训工作结束后都必须检查培训是否达到了预期的要求和目标，培训的效果如何，培训的收益与投入相比结果如何。由于缺乏系统的、完善的和科学的评估体系，培训无法具有长期性和系统性，也无法得到预期的效果。实际上一个企业开展员工培训所面对的最大挑战不是培训什么、谁来培训以及如何培训，而是确保如何使受训者所学知识应用于实际工作中去。现实的统计数据是：企业的培训仅产生10％～20％的转化率，有80％～90％的培训资源被浪费了。同时这种转化需要企业领导的支持，需要企业提供资金、技术，需要相关设备的配套，需要相关政策的扶持以及其他因素的支持。这些相关因素的缺乏严重制约了现阶段国内企业培训成果的转化。

（三） 培训方法单一，缺少专业培训师

企业员工培训一直采用最简单的课堂式教学，单纯的理论灌输。同时我们很多的培训师也还习惯于单纯的理论讲授，还没有熟练掌握现代的教学手段和教学方法，培训内容与实际相脱节，培训效率低下。这种现象在不少企业都存在，这里有两个误区：其一是有的领导认为培训管理人员应该重点培训那些经过挑选、有发展潜力的人员。每次不管培训什么内容都让他们参加，从而忽视了所有管理人员的培训，其二是认为单位的现时工作最主要。因此，只让那些没什么事的工作人员参加培训，于是培训就集中在某些人身上，造成了“闲人培训，忙人没时间培训，急需人员不培训”的结果，这样的培训没有任何效果。目前许多企业的培训开发人员没有及时掌握培训的新理念和新方法。不能设计出适合企业实际情况的人力资源开发的解决方案，无法达到人力资本增值的目标。如果使用外包的人 力资源咨询机构，由于他们对企业的实际情况缺乏了解，很难制定出针对性较强的培训方案，同样容易导致培训失败。

（四） 缺乏科学、合理的员工培训制度

一些中小企业的管理者对员工培训还停留在感性认识阶段，而没有按照企业的培训制度，根据企业、员工的实际情况进行需求评估、培训需求策划，培训效果评价。

（五） 培训课程没有针对性

由于企业的培训机构缺乏沟通，培训机构不了解企业和员工的真正需求，向企业提供的课程忽视了企业实际和培训对象的特点。

四 针对中小企业员工培训问题的解决对策

（一） 提高中小企业管理者的认识及管理能力

在经营管理环境日趋竞争与复杂的情况下，需要有更高素质的中小企业管理人才。中小企业管理者可以通过讲座、视听、研讨、情景模拟、案例分析、导师计划等方式来提高来充实自己的管理知识，提高管理能力。

（二） 加强中小企业内部有关制度建设，保证培训效果“有意义” 要完善员工培训制度，应对企业各类不同的人员分别建立一套不同的培训制度。企业或培训机构应对各类人员制定标准，按照标准严格进行培训、考核，同时将考核标准作为员工职务晋升的依据。另外，提供透明而具诱惑力的发展前景，是员工培训制度最好的补充。同时建立有效的培训激励制度，调动员工参与培训

的积极性。培训是人力资源开发的最重要的手段，培训与员工的职业发展密切结合是提高员工培训积极性以及培训效果的最重要的因素。

（三） 内训师的储备和发展

在一套完善的培训体系中，必须具备相当数量和质量的内训师，要在制度上有保障，首先，好的内训师就是好的管理者，所有的管理者都应该是内训师；其次，每个内训师的擅长领域不一样，所以要分层次，分水平储备。

（四） 创造自觉学习的氛围

企业员工培训的最终目的是要形成一种至上而下的全员学习型文化，进而提高员工学习能力和创新能力。学习是企业创新思想的来源,关键要从转变观念入手，通过观念的转变来形成公司高层、普通员工对培训重要性的深刻认识，进行系统化的培训机制建设，对培训过程进行科学的设计，对培训结果有效利用，以学习型文化来引导企业的员工培训行为。

（五）培训内容要有针对性

培训内容要切合企业发展，既注重理论又注重实践。培训结合理论研究、实践探讨进行，边学边练把学到的知识在岗位上边学边用，在提升理论水平的同时提高业务技能；培训内容要将员工岗位要求与主观意愿紧密配合，从员工的实际能力出发，分层次，针对性的进行；培训内容要以提高员工的工作技能为主，员工技能的提升是企业员工培训的重点。

五 总结

随着经济的发展中小企业面临的竞争也在加剧，人才已经成为企业确立竞争优势，把握发展机遇的关键。而员工培训是中小企业解决人才问题的一个良好途径。通过培训能够达到衔接学校教育与工作需求、使员工适应社会、经济、科技和教育的发展与变化，满足员工自我成长和实现自我价值的目的。在现代化的生产经营过程中，大力发展企业员工教育培训不仅是现实的需要，而且更具有战略意义。

**企业培训管理年终工作总结17篇十五**

为期一周的班组长培训已经降下帷幕，虽然时间有点短，但是参加完这次培训，让我无论在班组管理的理解上都有进一步的体会。它不光是一个学习的过程，同时也是提升自我，超越自我的过程，对于刚上管理岗位的我来说，无疑是旱地里下了一场“及时雨”。通过学习。确实发现了自己很多的不足之处：有的是自己没想到，有的想到了也没有做好。有的在做的时候由于程度掌握不好。起起到相反的效应。有的方法在使用上找错了对象。造成了无功而反。

这次企业组织了班组长的学习工作，主要目的是提高每个班组长的能力和素质培养，从而更好的完成工作，提高工作效益。班组长是兵头将尾，是指挥者也是监督者，起着一线的指挥工作，确保工作的质量和直接的结果。班组长要充分发挥全班的积极性，保证安全第一，提高生产的质量和效益，降低成本，防止工伤和重大的伤亡，这是一名班组长最起码应该做到的工作。做一名合格的班组长应该就要提高自己的能力，注意自我反思，要辅助上级，完成生产管理职责。因此班组长影响决策的实施，也起到承上启下的作用，更是一名和直接的生产者。这次学习使我受益匪浅，更使我了解做一名班组长的使命和职责。

班组长的使命就是在生产现场组织创造利润的生产活动。班组长的使命通常包括四个方面。一、提高产品质量：质量关系到市场和客户，班组长要领导员工为按时按量地生产高质量的产品而努力。二、提高生产效率：提高生产效率是指在同样的条件下，通过不断地创新并挖掘生产潜力、改进操作和管理，生产出更多更好的高质量的产品。三、降低成本：降低成本包括原材料的节省、能源的节约、人力成本的降低等等。四、防止工伤和重大事故：有了安全不一定有了一切，但是没有安全就没有一切。一定要坚持安全第一，防止工伤和重大事故，包括努力改进机械设备的安全性能，监督职工严格按照操作规程办事等。很多事故都是由于违规操作造成的。

班组是企业的“细胞”，班组管理是企业管理的基础。无论什么行业、工种，它的共性就是拥有共同的劳动的手段和对象，直接承担着一定的生产任务，其中也包括服务产品，因此班组长有三个重要作用：一、班组长影响着决策的实施，因为决策再好，如果执行者不得力，决策也很难落到实处。所以班组长影响着决策的实施，影响着企业目标的最终实现；二、班组长既是承上启下的桥梁，又是员工联系领导的纽带；三、班组长是生产的直接组织和参加者，所以班组长既应是技术骨干，又应是业务上的多面手。

如何改进和提高班组的管理水平，使其成为一个完美的团队呢？

首先，班组长是生产的组织和指挥者，也是直接生产者，他综合素质的高低，将影响班组管理的成败。所以，班组长不仅要具备善于沟通、执行力要强、具有影响力、关注细节、带领团队等管理能力，还要掌握足够的技术技能、与人共事的人事技能和思想技能。同时，班组长要明确自己在班组中的角色，对自己的定位要清楚，明白工作的主要职责，了解上级领导对自己的期望和班组员工对自己的期望。在班组长的带领下，设定一个共同明确的目标，朝着这个目标制定行动方向，有计划、有步骤的实施，在实施的过程中，班组长要树立性和强有力的执行力，那么就像一只狼带领一群羊打败了一只羊带领的一群狼一样。

其次，班组管理应该打破习惯性的思维和经验。只有转变现有的观念，创新工作思路，改变束缚，才能更好的开展工作。在工作中，班组成员要坚持不懈的学习，学习文化知识和专业技能，通过大量各种知识的吸取，保持积极的上进心，不做“做一天和尚撞一天钟”不求上进之人。班组员工对责任心、勤奋的理解不能局限于思维上，而要明确分工，明确时间，明确范围保障责任明确，用掌握的正确工作理论指导工作技巧，只有拥有了强烈的主人翁责任精神，对待工作才能作为自己成长的一部分用心对待。一个班组的工作，需要每位员工的配合和协作，这就要求全体成员要增强纪律意识，以团结为核心思想，面对工作中的各种困难和挑战，要相互理解、支持和鼓励，解决问题的关键在于人，努力就有可能，退却就不可能，只要肯开动脑筋，办法总比问题多！

然后，要有知错就改的态度。一个班组在成长的过程中会遇到各种各样的问题和困难，无论是班组长还是每个员工都不能保证其100%的正确性，所以，只有在工作的过程中不断修正自己的错误，分析错误的原因，提出整改措施和防范措施，改进工作方法才能促使整个班组朝着完美的目标前进。

班组是最基层的生产组织，是实现安全生产的基础，因为班组是一个企业的细胞，是生产经营的最小单位，是生产经营任务的直接完成者，因此能否将安全管理的有效性深入到班组的安全建设，是大幅度降低伤亡事故，实现安全生产的关键。班组安全工作的好坏，直接影响着企业的安全生产和经济效益，而班组安全建设的成效大小，取决于班组长对安全生产的认识程度及所具备的安全技术知识水平和实际的组织协调能力。

如何激活班组工作的细胞，历来是生产企业管理的重中之重。企业通过采取培训学习、实践摸索、体制改革等一系列措施，班组工作经历了从无到有、从不规范到比较规范这样一个过程，班组工作在企业整体管理中的地位越来越突出，作用越来越大，一些好的经验也逐步凸现出来。作为班组长，班组成员是要看你的真本事的。一个班组，班组长应当是技术、业务大拿，才有说服力，才能当好带头人，才能树立威信，适应班组管理的需要。但是，单靠班组长一个人掌握全部的技术是不行的，还要带领全班人员学习业务，提高技术水平，组织、引导、实施各种形式的技能培训，这方面我们的差距还很大。我们要本着干什么、学什么，缺什么、补什么的原则扎扎实实搞好岗位技术培训。

我认为班组工作一定要讲实际、求实效，实事求是，切忌华而不实。我们做任何事情都要提倡求真务实的工作作风和严细扎实的工作态度，标准要高，要求要严，要干就干好，要争第一、创一流。坚决纠正马虎、凑合，不在乎等不负责的行为，大力发扬认真负责、吃苦耐劳、无私奉献的爱岗敬业精神。

另一方面，要善于发现班组存在的问题，及时采取措施加以解决，使各方面工作高效有序，并富有创意。这就要求班组长在工作中要讲求工作方式、方法，要针对不同人员的个性、脾气和能力加以区别对待，要扬长避短，知人善任，充分调动每个人的潜能，发挥他们的聪明才智，共同为做好班组工作而不懈努力。

当班组工作中出现困难的时候，首先要树立战胜困难的决心和信心。从战略上藐视它，战术上重视它。不同的处理方式往往会产生不同的效果，这都需要我们在实践中不断摸索、领悟、总结和提高。

班组长要有原则性，为人处事要公道正派，按照规章制度办事，正确处理情、理、法的关系，对班组成员工作上要严格要求、一丝不苟，在生活上要给予无微不至的关怀。要严格管理、严于律己。在班组内部，要积极创造一种健康向上、和谐友善的人际关系。作为班组长，还要吃苦在前、享受在后，严于律己，要求别人做到的，自己首先要做到，要求别人不做的，自己也应该不做。不能私字当头，只考虑自己的利益。不能拉帮结伙，要五湖四海。很多时候、许多方面要用人格的力量来影响人、感召人，要先人后己，以整体利益为重。只有这样，班组才会有很强的凝聚力和战斗力，才能更好的发挥团队精神，班组工作才能展现良好的风貌，创造出辉煌的业绩。

班组长要经常总结自己的班组工作，方方面面、条条块块，每个阶段每件事情都要及时全面总结，从中发现成功和不足、经验和教训，通过反思、总结继而提炼出对工作有帮助的东西，然后加以推广和发扬。还要善于向别人学习，提高分析问题的思路，处理问题、待人接物的幽默风趣及艺术性等等。有很多同志特别注重这些，所以水平提高的很快，但也有不少同志不善于学习，几年下来没有长进，依然说话无重点、表述不达意，办事不得要领，工作总是繁忙但忙不到点子上，工作很是被动。

还要善于思考。思考应当是全方位的，做事情之前的构思、计划与决策，过程中的监督、分析与比较以及事后的检查与总结，都需要进行系统的思考。俗话说，不打无把握之仗，要目标明确、准备充分、有的放矢，才能赢得最终的胜利。―――成绩取决于好的思路，而思路源于深思熟虑的系统思考。

每个人从出生以来无时无刻不是在集体中成长，上学是，工作也是。通过这次培训，让我对团队的意识和人在团队中的作用感悟至深。我深深地体会到一个人的力量是如此渺小，但又如此伟大；一个人的智慧是如此有限，但集体地智慧又如此不凡；一个人进一步前面可能是“悬崖绝壁”，但退一步可能就是“海阔天空”！同时体会到“有效地沟通”对于搞好班组管理来说是如此地重要，人如果没有沟通和交流就好比一个人在一个孤岛上孤立无援，没有了希望！如果一个班组没有了“有效地沟通”，那它将会是一团散沙，离“死亡”也不远了！因为我们起着承上启下的作用，不但要充分理解领导的意图，而且要传达好、执行好，真正起到纽带和桥梁的作用。当我们在遇到问题时，应该尽量将问题简单化，把所有无关的干扰排除！同时也应该学会体谅，学会宽恕他人！大家应该团结一致，要有集体使命感和荣誉感！一个人的力量也许是有限的，但是如果能够团结大家的力量，那就能够创造奇迹！我相信世界上没有完美的个人，但有完美强大的团队。

通过学次学习使我认识到作为一名班组长，首先要有较强的责任心，必须有足够和管理技能，沟通协调能力，班组长的素质和能力直接影响班组的生产经营效率和安全生产状况，甚至影响到全矿决策的实施。现场随时都在变化，随时随地存在着各种各样的问题，我们也应该随机应变，灵活处理各种问题。

在今后的工作中，我将努力提高业务技术水平，提高自身综合素质，以制度管人，规范化操作，以安全为中心，以现场管理为重点，不断开拓创新，转变思想观念，以实际行动支持我矿的发展，克服不足，完善自我，使各方面的工作更上一层楼。同时，我也坚信：在各级领导的正确指导下，在每位班组长和全体员工共同努力下，企业的各项工作会做的更加出色，企业的明天将更加辉煌。

**企业培训管理年终工作总结17篇十六**

流程管理(procesmanagement)，解释是一种以规范化的构造端到端的卓越业务流程为中心，以持续的提高组织业务绩效为目的的系统化方法，有时也被称为bpm业务流程管理。指的是流程分析、流程定义与重定义、资源分配、时间安排、流程质量与效率测评、流程优化等。

80年代以后，随着高科技信息社会的到来，市场有效供给的增加以及发达的交通运输手段，经济日益趋向全球一体化，市场竞争日益激烈。与此同时，顾客需求日益多样化，期望值日益提高。以往企业庞大的组织分工不但不能为企业带来效率的提升，反而成为组织快速应对市场的绊脚石。

传统的分工理论是分工越细操作越简单，则越有利于提高工作效率。现代社会，一方面产品个性化、生产复杂化、企业经营多元化，片面追求分工精细，强调专业化，使企业的整体协调作业过程和对过程的监控日益复杂。管理环节越来越多，管理成本越来越高，结果致使整个企业效率低下，以至于走到了分工原则初始动机的反面。另一方面，高科技的发展.特别是计算机的普及，使简化管理环节成为可能，以办公室自动化为例，职能部门之间的运作。可以通过计算机编程，由机器去完成其复杂的作业流程。

近几年来，流程管理不仅成为管理界学术研究的热点，更在国际企业界形成讨论和应用的热潮。美国、日本以及西欧一些国家的企业都争先恐后开始了这方面的实践。

企业流程管理主要是对企业内部改革，流程管理是优化与供应商有关的业务流程，比如预测、补货、计划、签约、库存控制、信息沟通等。供应商的绩效很大程度上受采购方的流程制约。例如预测流程中，如何确定最低库存、最高库存，按照什么频率更新、传递给供应商，直接影响供应商的产能规划和按时交货能力。再如补货，不同种类的产品，按照什么频率补货，补货点是多少，采购前置期是多少，不但影响到公司的库存管理，也影响到供应商的生产规划。

**企业培训管理年终工作总结17篇十七**

企业项目管理培训梯度

企业项目管理实践 通常企业导入项目管理需要经历以下过程: 第一阶段.第一步,公司规模还比较小,于是沿用传统的职能式进行管理.当然,职能式管理有其优点,比如职责比较明确,在管理跨度不大的.情况下,老板也比较放心.因为每一个项目老板都亲自过问.第二步,公司为了激励员工,有的采用内部承包方式,对项目进行内部招标或指定项目经理承包项目,并配以适当的激励机制.

作 者：陈和兰 ?作者单位：盈通企业管理顾问有限公司?刊 名：项目管理技术? ISTIC英文刊名：PROJECT MANAGEMENT TECHNOLOGY?年，卷(期)：?“”(7)?分类号：F06?关键词：?

【企业培训管理年终工作总结17篇】相关推荐文章:

员工培训管理工作总结（通用4篇）

加油站培训管理工作计划

企业办公室年终工作总结

企业程序员年终工作总结

企业各部门年终工作总结

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