

企业工作报告的意义和价值

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。那么报告应该怎么制定才合适呢？下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

企业工作报告的意义和价值篇一

流程一般包括岗位工作流程、系统业务流程、企业组织流程；对流程进行科学的规划和设计，使企业运营达到效率最优。

规章制度的规范化

管理制度是规范化管理的有效工具，可以对各个部门、岗位和员工的运行准则进行很好的界定，它能够使整个管理体系更加规范，是每个员工的行为受到合理的约束与激励，做到“有规可依、有规必依、执规有据、违规可纠、守规可奖”。其主要内容包括：管理体系的规范化、行为准则界定的规范化、绩效管理标准的规范化、违规行为处罚的规范化等。

资料信息体系规范化

从有利于信息化、有利于信息共享、减轻重复劳动出发，按照格式模板统一、填写标准统一、资料共享及归档要求统一、检，完善台账、记录、报表，完善内部共享资料数据库，推进基础资料信息化管理，推进流程关键点的过程控制，为量化考核、追溯责任和绩效考核提供依据。

企业工作报告的意义和价值篇二

员工培训是现代企业人力资源管理的重要内容。一个企业是

否具有竞争力，关键就是看在这个企业里的人是否具有竞争力、是否具有较强的工作能力。通过对员工培训和提高，以最终达到提高企业核心竞争力的目标。

由此可见，员工培训对于公司未来快速发展所带来的好处是毋庸置疑的。在证券市场上经常会听到投资这个词，其实员工培训也是一种投资，而且员工培训是企业所冒风险最小、收益最大的战略性投资。虽然说员工培训并不是提高企业竞争力的唯一途径，但员工培训却是提高企业竞争力的重要途径之一。只有通过培训才能使员工的素质得到提升；只有通过培训才能使管理者的意图得到贯彻；只有通过培训才能使公司的制度得到具体落实；只有通过培训才能形成可持续发展的优势。所以，员工的培训不仅仅是必需的，而且还是非常必要的。

培训目的：（1）、增强员工个人的综合能力，提高员工的知识水平以及基本技能，端正员工的工作态度，继而提高个人绩效；（2）、强化组织的核心能力，增强团队协作能力，企业文化的传播，以此提高组织绩效。

现在许多企业都认识到了培训的重要性，都或多或少的进行过培训，但是有的时候培训后的效果却不近人意，所以有的企业得出培训等于零的结论，其实培训过程中和培训后的措施也是很重要的，这里可以引进过程控制。培训的过程控制的目的是为了监视培训活动以保证培训活动按计划进行并纠正培训过程中的偏差。可采用填写培训记录表的方法（培训记录表略），通过签到对培训人进行约束，通过讲师及学员意见对培训过程的好坏进行控制等。还可在每次培训结束时对员工进行考核，或者每两周或一个月，对在此期间所培训的内容进行抽样考核，并将考核成绩纳入oec考评。

以上只是对一次培训的过程控制，不仅要进行一次培训进行控制，而且还要对周培训计划、月培训计划等进行控制，这里可以导入pdca戴明环进行过程控制，戴明环原本是应用于全

面质量管理当中，pdca是英语单词plan(计划)、do(执行)、check(检查)和action(处理)的第一个字母。pdca循环就是按照这样的顺序进行质量管理，并且循环不止地进行下去的科学程序。之所以引入pdca循环，是因为它同时也适用于员工培训的过程控制（p计划），这个计划不仅包括目标，而且也包括实现这个目标需要采取的措施；计划制定之后，就要严格的去d（执行），同时还要按照计划进行c（检查），看是否实现了预期效果，有没有达到预期的目标；通过检查找出问题和原因之后，最后就要进行a（处理），纠正错误，调整方向，重新制定培训p（计划），这样一个循环往复的过程，可以使整个培训过程更加科学化、更加具有效果。

最后还要进行效果反馈，其实培训效果反馈也是属于过程控制的一部分，这里之所以把它单独列出来，是因为这一项是经常容易被忽略、但却很重要的一个环节。培训效果反馈就是受训者对培训的满意度、对培训的意见和建议。可以在培训结束后，对受训者采取问卷或面谈的形式。

下面是组织企业内部培训的实施步骤（仅供参考）：

- 1、培训需求调查。可以采取沟通及问卷调查的方式确定。
- 2、培训计划制定。根据培训需求调查的结果及其他因素的考虑，首先由相关部门人员提案，经内部讨论后确定培训计划（以周或月为一个单位）。
- 3、培训安排与实施。确定将要培训的地点和确定培训师。
- 4、培训的过程控制及效果反馈pdca循环模式的执行。
- 5、培训记录的存档工作。

企业员工培训，作为直接提高经营管理者能力水平和员工技能，为企业提供新的工作思路、知识、信息、技能，增长员

工才干和敬业、创新精神的根本途径和极好方式，是最为重要的人力资源 开发，是比物质资本投资更重要的人力资本投资 。随着我国加入wto和世界经济 一体化，企业从来没有象现在那样重视培训。本文就培训谈些个人看法，以求创新企业培训。

培训 —— 企业腾飞的翅膀

1、培训能增强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，对员工越具有吸引力，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。有资料显示，百事可乐公司对深圳270名员工中的100名进行一次调查，这些人几乎全部参加过培训。其中80%的员工对自己从事的工作表示满意，87%的员工愿意继续留在公司工作。培训不仅提高了职工的技能，而且提高了职工对自身价值的认识，对工作目标有了更好的理解。

3、培训能提高员工综合素质,提高生产效率 和服务水平,树立企业良好形象，增强企业盈利能力。美国权威机构监测，培训的投资回报率一般在33%左右。在对美国大型制造业公司的分析中，公司从培训中得到的回报率大约可达20%-30%。摩托罗拉公司向全体雇员提供每年至少40小时的. 培训. 调查表明：摩托罗拉公司每1美元培训费可以在3年以内实现40美元的生产效益。摩托罗拉公司认为，素质良好的公司雇员们已通过技术革新和节约操作为公司创造了40亿美元的财富。摩托罗拉公司的巨额培训收益说明了培训投资 对企业的重要性。

4、适应市场变化、增强竞争优势，培养企业的后备力量,保持企业永继经营的生命力。企业竞争说穿了是人才的竞争。明智的企业家 愈来愈清醒地认识到培训是企业发展不可忽视的“人本投资”，是提高企业“造血功能”的根本途径。美国的一项研究资料表明，企业技术创新的最佳投资比例是5：5，即“人本投资”和硬件投资各占50%。人本为主的软技术投资，

作用于机械设备的硬技术投资后，产出的效益成倍增加。在同样的设备条件下，增加“人本”投资，可达到投1产8的投入产出比。发达国家在推进技术创新中，不但注意引进、更新改造机械设备等方面的硬件投入，而且更注重以提高人的素质为主要目标的软技术投入。事实证明，人才是企业的第一资源，有了一流的人才，就可以开发一流的产品，创造一流的业绩，企业就可以在市场竞争中立于不败之地。

培训与开发的原则

1. 战略原则

2. 理论联系实际, 学以致用原则

员工培训应当有明确的针对性, 从实际工作的需要出发&与职位特点紧密结合, 与培训对象的年龄、知识结构、能力结构、思想状况紧密结合, 目的在于通过培训让员工掌握必要的技能以完成规定的工作, 最终为提高企业的经济效益服务。只有这样培训才能收到实效, 才能提高工作效率。

3. 知识技能培训与企业文化 培训兼顾的原则

培训与开发的内容，除了文化知识、专业知识、专业技能的培训内容外，还应包括理想、信念、价值观、道德观等方面的培训内容。而后者又要与企业目标、企业文化、企业制度、企业优良传统等结合起来，使员工在各方面都能够符合企业的要求。

4. 全员培训与重点提高相结合的原则

全员培训就是有计划、有步骤地对在职的所有员工进行培训，这是提高全体员工素质的必经之路。为了提高培训投入的回报率，培训必须有重点，即对企业兴衰有着重大影响的管理和技术骨干，特别是中高层管理人员、再者就是有培养前途

的梯队人员，更应该有计划地进行培训与开发。

5. 培训效果的反馈与强化原则

培训效果的反馈与强化是不可缺少的重要环节。培训效果的反馈指的是在培训后对员工进行检验，其作用在于巩固员工学习的技能、及时纠正错误和偏差，反馈的信息越及时、准确&培训的效果就越好。强化则是指由于反馈而对接受培训人员进行的奖励或惩罚。其目的的一方面是为了奖励接受培训并取得绩效的人员、另一方面是为了加强其他员工的培训意识，使培训效果得到进一步强化。

员工培训的目的

员工培训目的有以下几种：

(1)降低员工流失率。我们曾介绍过“二二二”原则，你培训越好，他越愿意留在你的企业工作。

错误，节省时间，公司效率就相应地提高了。

(3)展现清晰的职位及组织对个人的期望。要告诉他的职位，他是干什么的，你希望他做到什么。

(4)帮助新员工更快地胜任本职工作。

(5)增强企业的稳定程度。其实换句话说也就是降低流失率。

(6)减少员工的抱怨。员工进来不受到关照，他就会产生抱怨。一次好的培训，会减少员工的焦虑和抱怨，他才能真正地专心干工作。

(7)最重要的目的是让他融入企业的文化。我们套用联想的一句话叫“入模子”，也就是不管他什么背景、历史、来自什么样的公司，用强化的方式让他集训并很快适应公司的组织

文化，大家用同一种声音说话，其实这才是新员工入职培训最重要的一个目的。

员工培训有效性标准

什么是培训的有效性？简单说，它是指公司和员工从培训中获得的收益，对员工个人来说，收益意味着学到新的知识或技能；对公司来说，收益包括顾客满意度的增加，市场占有率的增加，最终是企业效益的增加。培训有效性往往是通过培训结果体现出来的，培训结果指的是用于评估培训的准则，而这些准则就成了培训有效性的标准。

一般而言，培训有效性的标准常表现在以下几个方面。

1. 员工知识的增加。

通过培训，员工具备了完成本职工作所必须的基本知识，而且员工能很好地了解企业经营的基本情况，如企业的发展前景、战略目标、经营方针、规章制度，等等。

2. 员工技能的提升。

经过培训，员工完成了本职工作所必备的技能，如谈判技能、操作技能、处理人际关系的技能等。

3. 员工态度的转变。

通过培训，企业与员工之间建立了相互信任的关系，增强了员工的职业精神，培养了员工的团队合作精神；同时，也增加了员工适应并融于企业文化的主动性。

4. 员工行为的改变。

员工知识技能的提高和工作态度的积极转变，主要体现在员工回到工作岗位后的行动中去，把新知识技能运用到实践中，

解决了以往工作中所遇到的困难和问题；转变原来的工作态度，增强企业主人翁责任感及团队合作意识，积极主动地为企业发展作出贡献。

5. 企业效益的增加。

员工将培训结果及时运用到工作中，提高企业产品和服务质量，降低企业的生产成本，最终提高了顾客的满意度，增加了企业的效益。

企业工作报告的意义和价值篇三

1、职业技能和继续教育教育培训

对生产岗位的操作人员，必须建立以初级工为上岗基本条件，然后通过培训（以自学为主），逐步获得中级工、高级工、技师资格认证。在继续教育方面，企业可以与外部的培训机构联系，确定继续教育的专业，鼓励员工参加各类函授专业的学习，应该鼓励员工进行学历、职称、专项技能、专业知识的自学和进修，并认可取得的各种学历、文凭和职业资格证书。

2、专业技术人员教育培训

企业可安排总工程师之类的专家，定期进行专题技术讲座，进行新工艺、新技术、新材料、质量管理知识等专项教育培训；组织到同行业先进企业学习先进经验，开阔视野。对工程类的专业人员，多渠道提高专业技术人员的技术等级，参加当地的中高级技术职称的评审。对会计、经济、统计等需通过国家统一考试的专业，联系安排考前辅导。在目前情况下，企业可设立学历补贴、技术职称补贴，激发专业技术人员去主动学习。

3、中层管理人员教育培训

中层起到承上启下的作用，对这些人培训的重点是增加管理方面的知识，改善他们的知识结构。培训的内容包括：生产组织与管理、成本管理与绩效考核、人力资源管理、激励与沟通等，可以请外部专家来公司进行集中授课，也可以组织到先进企业参观学习。

4、公司高管教育培训

高管的培训着重于增强现代管理意识和领导能力，通过参加外部专题学习，或参加高端论坛、年会，到成功企业参观学习，开拓战略思维，提升经营理念，提高科学决策能力和经营管理能力。

从满足企业经营需要的角度讲，企业培训大致有四个方面的目的：

即为了满足企业战略发展对人力资源的需要而采取的培训活动。

：即为了满足企业年度经营对人力资源的需要而采取的培训活动。

即为了满足员工高水平完成本职工作所需的知识、技能、态度、经验而采取的培训活动。

即为了满足员工达成其职业生涯规划目标需要而由企业提供的培训。

企业在制定自身的培训规划中，应当清楚地体现出培训的不同目的。

近几年来，培训成了很时髦的事情。“我要培训”的呼声愈

喊愈烈。我们确实需要培训，但绝不是单纯为了赶时髦，更不是不得已而为之。从不同的角度来看，培训的意义是有所不同的。

- (1) 培训可以提升企业竞争力。
- (2) 培训可以增强企业凝聚力。
- (3) 培训可以提高企业战斗力。
- (4) 培训是高回报的投资。

据美国培训与发展年会统计：投资培训的企业，其利润的提升比其他企业的平均值高37%，人均产值比平均值高57%，股票市值的提升比平均值高20%。

在过去50年间，国外企业的培训费用一直在稳步增加。美国企业每年在培训上的花费约300亿美元，约占雇员平均工资收入的5%。目前，已有1200多家美国跨国企业包括麦当劳都开办了管理学院，摩托罗拉则建有自己的大学。这些对中国企业来说，都是一个很好的培训范例。

(5) 培训是解决问题的有效措施。对于企业不断出现的各种问题，培训有时是最直接、最快速和最经济的管理解决方案，比自己摸索快，比招聘有相同经验的新进人员更值得信任。

培训对企业经营管理者来说，可以带来六大好处：

(1) 可以减少事故发生。研究发现，企业事故80%是员工不懂安全知识和违规操作造成的。员工通过培训，学到了安全知识，掌握了操作规程，自然就会减少事故的发生。

(2) 可以改善工作质量。员工参加培训，往往能够掌握正确的工作方法，纠正错误和不良的工作习惯，其直接结果必然

是促进工作质量的提高。

(3) 可以提高员工整体素质。通过培训，员工素质整体水平会不断提高，从而提高劳动生产率。

(4) 可以降低损耗。损耗主要来自员工操作不认真和技能不高。通过培训，员工就会认同企业文化，认真工作，同时也提高技术水平，降低损耗。

(5) 可以提高研制开发新产品的能力。培训提高员工素质的同时，也培养了他们的创新能力，激励员工不断开发与研制新产品来满足市场需要，从而扩大企业产品的市场占有率。

(6) 可以改进管理内容。培训后的员工整体素质得到提高，就会自觉把自己当作企业的主人，主动服从和参与企业的管理。

(1) 增强就业能力。现代社会职业的流动性使员工认识到充电的重要性，换岗、换工主要倚赖于自身技能的高低，培训是刚走出校门的企业员工增长自身知识、技能的一条重要途径。因此，很多员工要求企业能够提供足够的培训机会，这也成为一些人择业中考虑的一个方面。

(2) 获得较高收入的机会。员工的收入与其在工作中表现出来的劳动效率和工作质量直接相关。为了追求更高收入，员工就要提高自己的工作技能，技能越高报酬越高。

(3) 增强职业的稳定性。从企业来看，企业为了培训员工特别是培训特殊技能的员工，提供了优越的条件。所以在一般情况下，企业不会随便解雇这些员工，为防止他们离去给企业带来的损失，总会千方百计留住他们。从员工来看，他们把参加培训、外出学习、脱产深造、出国进修等当作是企业对自己的一种奖励。员工经过培训，素质、能力得到提高后，在工作中表现得更为突出，就更有可能受到企业的重用或晋

升，员工因此也更愿意在原企业服务。

(4) 培训可以让自己更具竞争力。未来的职场将是充满了竞争的职场，随着人才机制的创新，每年都有大量的新的人才加入到竞争的队伍中，让您每时每刻都面临着被淘汰的危险。面对竞争，要避免被淘汰的命运，只有不断学习，而培训则是最好、最快的学习方式。

总之，培训可以让员工自强，可以让企业的血液不断得到更新，让企业永远保持旺盛的活力，永远具有竞争力，这就是企业进行培训的最大意义。

发布时间:2014-5-11 访问次数:1063 作者:

1. 职业培训能提高员工的工作能力。员工培训的直接目的就是要发展员工的职业能力，使其更好地胜任现在的日常工作及未来的工作任务。在能力培训方面，传统上的培训重点一般放在基本技能与高级技能两个层次上，但是未来的工作需要员工更广博的知识，培训员工学会知识共享，创造性地运用知识来调整产品或服务的能力。同时，培训使员工的工作能力提高，为取得良好的工作绩效提供了可能，也为员工提供更多晋升和较高收入的机会。

2. 职业培训有利于企业获得竞争优势。面对激烈的国际竞争：一方面，企业需要越来越多的复合型经营人才，为进军世界市场打好人才基础；另一方面，员工培训可提高企业新产品研究开发能力，员工培训就是要不断培训与开发高素质的人才，以获得竞争优势，这已是不争的事实。尤其是人类社会步入以知识经济资源和信息资源为重要依托的新时代，智力资本已成为获取生产力、竞争力和经济成就的关键因素。企业的竞争不再依靠自然资源、廉价的劳动力、精良的机器和雄厚的财力，而主要依靠知识密集型的人力资本。员工培训是创造智力资本的途径。智力资本包括基本技能(完成本职工作的技术)、高级技能(如怎样运用科技与其他员工共享信息、

对客户和生产系统了解)以及自我激发创造力。因此,这要求建立一种新的适合未来发展与竞争的培训观念,提高企业员工的整体素质。

3. 职业培训有利于改善企业的工作质量。工作质量包括生产过程质量、产品质量与客户服务质量等。毫无疑问,培训使员工素质、职业能力提高并增强,将直接提高和改善企业工作质量。培训能改进员工的工作表现,降低成本;培训可增加员工的安全操作知识;提高员工的劳动技能水平;增强员工的岗位意识,增加员工的责任感,规范生产安全规程;增强安全管理意识,提高管理者的管理水平。因此,企业应加强对员工敬业精神、安全意识和知识的培训。

4. 职业培训有利于高效工作绩效系统的构建。在21世纪,科学技术的发展导致员工技能和工作角色的变化,企业需要对组织结构进行重新设计(如工作团队的建立)。今天的员工已不是简单接受工作任务,提供辅助性工作,而是参与提高产品与服务的团队活动。在团队工作系统中,员工扮演许多管理性质的工作角色。他们不仅具备运用新技术获得提高客户服务与产品质量的信息、与其他员工共享信息的能力;还具备人际交往技能和解决问题的能力、集体活动能力、沟通协调能力等。尤其是培训员工学习使用互联网、全球网及其他用于交流利收集信息工具的能力,可使企业工作绩效系统高效运转。

2从企业经营管理者角度来说

培训对企业经营管理者来说,可以带来六大好处:

(1) 可以减少事故发生。研究发现,企业事故80%是员工不懂安全知识和违规操作造成的。员工通过培训,学到了安全知识,掌握了操作规程,自然就会减少事故的发生。

(2) 可以改善工作质量。员工参加培训,往往能够掌握正确

的工作方法，纠正错误和不良的工作习惯，其直接结果必然是促进工作质量的提高。

(3) 可以提高员工整体素质。通过培训，员工素质整体水平会不断提高，从而提高劳动生产率。

(4) 可以降低损耗。损耗主要来自员工操作不认真和技能不高。通过培训，员工就会认同企业文化，认真工作，同时也提高技术水平，降低损耗。

(5) 可以提高研制开发新产品的能力。培训提高员工素质的同时，也培养了他们的创新能力，激励员工不断开发与研制新产品来满足市场需要，从而扩大企业产品的市场占有率。

(6) 可以改进管理内容。培训后的员工整体素质得到提高，就会自觉把自己当作企业的主人，主动服从和参与企业的管理。

3从员工的角度来说

(1) 增强就业能力。现代社会职业的流动性使员工认识到充电的重要性，换岗、换工主要倚赖于自身技能的高低，培训是刚走出校门的企业员工增长自身知识、技能的一条重要途径。因此，很多员工要求企业能够提供足够的培训机会，这也成为一些人择业中考虑的一个方面。

(2) 获得较高收入的机会。员工的收入与其在工作中表现出来的劳动效率和工作质量直接相关。为了追求更高收入，员工就要提高自己的工作技能，技能越高报酬越高。

(3) 增强职业的稳定性。从企业来看，企业为了培训员工特别是培训特殊技能的员工，提供了优越的条件。所以在一般情况下，企业不会随便解雇这些员工，为防止他们离去给企业带来的损失，总会千方百计留住他们。从员工来看，他们

把参加培训、外出学习、脱产深造、出国进修等当作是企业对自己的一种奖励。员工经过培训，素质、能力得到提高后，在工作中表现得更为突出，就更有可能受到企业的重用或晋升，员工因此也更愿意在原企业服务。

（4）培训可以让自己更具竞争力。未来的职场将是充满了竞争的职场，随着人才机制的创新，每年都有大量的新的人才加入到竞争的队伍中，让您每时每刻都面临着被淘汰的危险。面对竞争，要避免被淘汰的命运，只有不断学习，而培训则是最好、最快的学习方式。

总之，培训可以让员工自强，可以让企业的血液不断得到更新，让企业永远保持旺盛的活力，永远具有竞争力，这就是企业进行培训的最大意义。

培训的作用有哪些？

（1）培训是调整人与事之间的矛盾，实现人事和谐的重要手段；

（2）培训是快出人才、多出人才、出好人才的重要途径；

（3）培训是调动员工积极性的有效方法；

（4）培训是建立优秀企业文化的有力杠杆；

（5）培训是企业竞争优势的重要来源。

不提供培训，员工的能力、低业绩差；提供培训，员工的能力提高了，但人也跳槽去了其他公司。企业花了培训费，却落得个“为他人作嫁衣”。到底要不要培训员工，成了令许多企业老总和人力资源经理左右为难的问题。非常重视员工培训的某知名集团公司，喊出了这样的口号：“公司不光生产产品，也生产人，生产产品前先生产人。”为此，该公司成立了工业训练

中心，许多新招来的大学生都被送到工业训练中心先接受长达一两年的培训，费用全部由公司承担。公司还规定，员工在受训期间，可以不参加生产，照样领工资。至今，这个工业训练中心已先后培训了5届员工。然而，令企业十分头疼的现象出现了：企业花大本钱辛苦培训的员工，后来能留在企业的却不多。第一届36人，至今只剩3人；第二届也仅剩5人，绝大多数都带着从企业学到的本领跳槽高飞了。记者从劳动部门了解到，在福建，至少有八成以上的企业表示或多或少都会安排员工参加培训进修，甚至有针对性地对一部分员工进行较高层次的培训。可这些企业又都担心，害怕培训后的员工翅膀硬了，企业留不住，投入的培训费用为他人做了嫁衣。

据了解，在沿海城市，员工跳槽就像家常便饭一样。劳动部门有关专家称，企业中有80%以上的员工跳过槽，能从年初到年底一直待在一个企业的员工平均还不到60%；连续待上2年的员工还不到40%，而能连续待上3年的就更少了，可能20%都不到。一家通信公司人力资源部经理余先生告诉记者，他从毕业到现在刚好满3年，却先后在5家公司工作过了。据他介绍，每跳到一家单位，都能接受到一个月左右的系统培训，这些培训对他很快介入工作起到了直接的作用。

分析：人才流动对企业来说应是一种正常现象，然而，若是企业下大力气培训的员工却以纷纷跳槽来回报企业，这就不正常了。最起码可以说明，这个企业没有向员工提供较好的福利和发展空间，无法吸引和留住他们。有关专家指出，接受培训后，许多员工的技能和管理能力确实提高了，为企业创造的价值比以往有了成倍甚至数倍的增长，而有的企业却没有意识到这些，仍以从前的价值观来衡量这些员工，绩效考核没跟上，薪资待遇与绩效考核没有挂钩。于是，对企业越来越失望的员工便纷纷出走。还有一些经过培训能力有了明显提高的管理层人员，希望自己有升迁的机会，如果公司不能满足他们，那么，他们跳槽也就成了自然而然的事了。为避免员工在参加了企业培训后跳槽，目前，许多企业想出

了许多不同的办法，有的企业要求员工在接受培训前先签订《培训服务协议书》。其内容一般是规定员工接受某类培训后在本公司的最短服务年限，如果未满足服务期要求流动，应补偿企业的培训损失；有的企业在培训前从员工薪酬中扣除培训费用，使员工主动参加培训；有的企业还将员工年终奖励的一部分划为培训费用，在第二年培训时使用；还有的企业先由员工个人承担培训费用，然后根据培训效果决定是否为员工报销。

劳动部门有关人士指出，要使人才培训后稳定在企业，关键要把培训与企业的发展和员工个人的发展相结合。培训者要在员工的需求和企业的需求之间寻找最佳结合点。在时间和空间上最大限度地贴近企业管理和业务的实际，使员工接受培训后能够在企业中实际应用培训成果，发挥自己的职业技能和体现自身的市场受雇价值。同时，要帮助员工规划自己在企业的发展，让员工感觉到在公司他的前途是看得见摸得着的，而且企业会实打实地兑现。

一、培训对企业的作用？

首先，培训使企业经营管理者及时更新观念、把握时代脉搏。

在全球市场竞争中纵横驰骋的管理者都深知企业竞争力的重要，而在当今知识经济的大潮中，靠闭门造车是难以提高企业核心竞争能力、改善经营状况的。企业家应该多参加一些由管理顾问公司组织的研讨、培训，不仅能够在管理上耳目一新，更可以吸收、借鉴国外的成功经验，不用再“摸着石头过河”了。

其次，培训是提高企业全员素质和实务运作能力的有力手段。

它不仅可以提高现有员工专业水平和自身素质，促进员工建立正确的工作态度，树立良好的团队精神；而且可以提升员工沟通技巧，发掘员工的最高潜力，进而提高整个企业的生

产率，改善产品质量和服务质量，最终实现客户满意。

二、企业培训一般有三种形式：

第一种，企业自身实施的内部培训。有些公司设有培训部，或者有专门的培训人员对员工进行培训。但是企业自身培训的人力物力有限，培训内容不可能面面俱到，由于知识能力不足，信息量不足，这类难以达到一定广度和深度。

第二种，由专业公司主办公开培训\讲座. 此类活动内容丰富多彩、深度有高有低，企业可以根据自身的实际情况灵活选择，选择空间大；此外，来自不同企业的学员之间可以横向沟通，开阔思路，互相启发，带回其他企业的成功经验，为企业带来新鲜空气。

第三种，专业顾问公司深入到企业内部的培训。顾问公司在培训之前，与企业进行充分沟通，对企业文化、行为特性、企业现状及其存在的问题、学员背景都有充分的了解，实施的培训具有针对性和实用性。同时大多数专业顾问公司的培训讲师往往有丰富的培训经验，培训手段多种多样、方式灵活、专业化程度较高。另外，外请的专业导师，以专家的身份灌输理念，传授技巧，所谓“外来的和尚好念经”，员工从心理上更易于接受。参加培训的人员可多可少，相对于公司派员工参加公开培训，企业内部培训的费用要低，效果更显著。

三、企业培训的对象

为了让企业培训能够落到实处，我们有必要对下列三种人员进行专业培训：

1、高层领导者

一要接受顾客导向管理战略的培训，学习经营新观念和思维，

推动并塑造企业文化。

2、中层管理人员

—需要接受如何授权、团队协作、训练咨询\时间管理等经营策略的培训。

3、企业基层员工

—分两类，一种是一线员工，就要工作态度、方法和技能的培训。另一种是行政型人员，他们必须要加强为员工服务的“责任心”，更好地支持一线员工的工作。

一个企业只有通过展开精心准备、易于理解、实用有效的专业系统的针对性培训，才能使企业具有文化、管理、服务导向的优势，从而获得未来市场的竞争优势。

企业工作报告的意义和价值篇四

采购是企业的一项重要职能，采购成本下降不仅体现在企业现金流出的减少，而且直接体现在产品成本的下降，利润的增加，以及企业竞争力的增强。

任何一个企业生产经营的最终目的都是要获得盈利，而盈利的获得必须以一定的成本费用为代价。通过以下表格数据进行比较。

(一)对采购认识的错误观念

“采购是一个贪腐的部门，搞采购的吃回扣。”上面的观念是错误的。采购和销售是仅有的两个能够产生收入的部门，其它任何部门产生的都是管理费用。真正的采购人员不是花钱的，而是为企业增效的。

因此，我认为应把采购部门当成赚钱的部门去经营。这种观念才会发挥采购职能的作用。

(二) 采购人员的综合素质

有的人认为：“采购是去花钱部门，把价格砍下来的才是好的采购人员。采购一直被认为是一种没有技术含量的工作。”这种观念的驱使，采购部门人员安排上多为有背景的人选等，他们是否胜任采购工作不主要，没有很高的专业知识，往往不会给企业带来效益，甚至给企业带来很大损失。

(三) 采购流程不规范

采购流程有待于进一步完善，目前采购流程不能规范企业的采购活动，不能杜绝部门之间扯皮，不能预防采购人员的不良行为。采购流程应规定采购的申请、授权人的权限、部门的责任等以及各种材料采购方法、报价和价格审批等程序。

(四) 采购成本中存在的质量问题

追求质量最完美，要求的标准很高，脱离国情、国内生产水平，造成供应商的成本加大，造成我们采购成本居高不下。

两者无论从眼前还是长远来看，都不能给企业带来最大的利益。

(一) 更新采购观念

重视采购部门，采购不仅花钱，而是要为企业把钱花在刀刃上，发挥采购的职能为企业增效。企业应赋予采购的权限，让采购最大限度发挥职能作用。

(二) 提高采购人员的素质

加强采购人员的培训，提高采购人员的综合素质，采购人员

的素质不单单体现在文凭，更为主要的是专业知识全面、经验丰富。文凭高低不是干好采购工作关键。

一名合格的采购员必须是德才兼备，技能与经验共存，要具有很广泛的知识，很强的组织、协调能力。

(三) 完善采购流程

凡是牵涉到物资采购、资金的使用，都要建立起一套严格的程序。采购申请、供应商选择、报价、议价、审批、订单发出、跟踪交付、验收、资金的审批、使用等，要规定具体的权限范围、审批制度等。科学采购管理最大的特点是制度管人，而不是人管人。

(四) 质量适中

我们认为质量追求最好没有错，但现实地看问题，在满足规定要求下，要与产品成本相匹配，过度地追求质量，会增加采购成本，不是我们追求的。

(一) 设计优化法

所谓设计优化法，即在产品设计开发时就注意到材料、器件的选用，以合适的而不是最好的物料用于新产品中，使得产品在保持性能满足市场要求的情况下达到最低的成本。

(二) 成本核算法

所谓成本核算法，就是通过一些科学的方法对部件的成本进行核算和评估，确保部件的价格的合理性。

(三) 招标竞价法

所谓招标竞价法，就是通过组织供应商进行招标，利用这种方式实现零部件降价。

(四) 规模效应法(集中采购)

所谓规模效应法是指企业将原先分散在各单位的通用物料的采购集中起来，从而形成规模优势，在购买中通过折扣、让利等方式实现降成本的方法。

(五) 向生产厂家直接采购

向生产厂家直接采购，可以减少中间环节，减少代理费用，降低采购成本。

(六) 国产化降价法

所谓国产化降价法，是指通过将进口部件由国内厂家生产提供从而实现降价的方法。

(七) 选择信誉佳的供货商并与其签订长期合同

一个有能力、守信用的供货商，不仅能保证供货的质量、及时的交换期、整体的服务水平，还可以得到其付款及价格的关照，特别是与其签订长期的合同，往往能得到更多的优惠。

适质、适价、适时、适量、适地采购，综合成本最低、性价比最好，才是我们最佳的采购目标。

企业工作报告的意义和价值篇五

目前正处在知识经济的新时代，企业面临着日趋激烈的市场竞争，企业应早日推进企业信息化建设来增强自身实力和竞争力，企业才能更加充满活力，从而使企业获得持续的发展。除此之外，企业信息化的意义还有哪些呢？下面是小编整理的企业信息化的意义，欢迎阅读与收藏。

大多数中小企业的组织结构是建立在专业化分工基础上的“金字塔”型组织结构，但由于其存在多等级、多层次、机构臃肿，横向沟通困难，对外界变化反应迟缓等弊端，已不能适应日益复杂、变化多端的市场环境。而在信息技术的支持下，企业可以简化企业组织生产经营的方式，减少中间环节和中间管理人员，从而建立起精良、敏捷、具有创新精神的“扁平”型组织结构。这种组织形式信息沟通畅通、及时，使市场和周围的信息同决策中心间的反馈更加迅速，提高了企业对市场的快速反应能力，从而更好地适应竞争日益激烈的市场环境。

信息技术应用范围涉及整个企业的经济活动，可以有效地、大幅度地降低企业的费用。主要表现在：企业利用信息技术获取外部信息如市场信息、产品销售渠道信息、相关竞争信息等方面的成本降低；计算机辅助设计和制造技术可以使企业降低新产品的设计、生产成本和对现有产品进行修改或增加新性能的成本；库存管理信息化使企业减少了库存量，降低了管理成本；信息技术的应用尤其是迅速发展的电子商务大大降低了企业的交易成本。

在把握市场和消费者方面，由于信息技术的应用，特别是电子商务在企业经营管理中的广泛应用，缩短了企业与消费者的距离，企业与供应商及客户建立起高效、快速的联系，从而提高了企业把握市场和消费者的能力，使企业能迅速根据消费者的需求变化有针对性地进行研究与开发活动，及时改变和调整经营战略，不断向市场提供质量更好、品种更多、更适合消费者需求的产品和服务。

信息技术能极大提高企业获取新技术、新工艺、新产品和新思想的能力。同时，现代信息技术与制造的结合所形成的各种企业信息技术，如计算机辅助设计、计算机辅助制造、计算机辅助工艺编制、柔性制造系统、敏捷制造、计算机集成制造系统等，实现了企业开发、设计、制造、营销及管理的高度集成化，极大地增强了企业生产的柔性、敏捷性和适应

性。此外，集成制造技术在产品设计开发中的扩散和渗透，使企业具备大规模定制的制造能力，其结果可使企业“个性化、多品种、小批量”的生产和服务。

推进企业信息化是促进企业管理创新和各项管理工作升级的重要突破口。企业信息化不只是计算机硬件本身，更为重要的是与管理的有机结合。即在信息化过程中引进的不仅是信息技术，而更多的是通过转变传统的管理观念，把先进的管理理念、管理制度和方法引入到管理流程中，进行管理创新。以此建立良好的管理规范和管理流程，构建扎实的企业管理基础，实行科学管理，从而提高了企业的整体管理水平。

完备的信息是经营决策的基础。信息技术改变了企业获取信息、收集信息和传递信息的方式，使管理者对企业内部和外部信息的掌握更加完备、及时和准确。另外，各种决策工具如专家系统、决策支持系统等的应用，极大地增强了决策者的信息处理能力和方案评价选择能力，最大限度地减少了决策过程中的不确定性、随意性和主观性，增强了决策的理性、科学性及其快速反应，提高了决策的效益和效率。

企业的竞争是人才的竞争，是人员素质的竞争，人员素质在企业竞争优势中极为重要。企业信息化，可以加速知识在企业中的传播，使企业领导至全体员工知识水平、信息意识与信息利用能力提高，提升了企业人力资源的素质及企业文化的环境。不管是高层领导、技术人员还是业务人员都将在信息化过程中不断学习，学习信息技术，学习新的管理理论，实现现有知识的及时更新和新知识的应用。

“业务流程优化”，即对业务流程这个动态过程的创新与优化，是指从根本上对原来的管理业务流程做重新思考和彻底的重新设计，把垂直的直线职能型管理业务流程结构转变成平等的流程网络型结构。它强调以首尾相接的、完整连贯的整合性业务流程来取代过去的被各种职能部门割裂的、不易看见也难于管理的破碎性流程。

企业信息化建设要求进行流程优化，企业进行业务流程优化应遵循以下原则：重视流程最优，不重部门职能的原则；整体最优原则；顾客满意原则；利用信息技术手段协调矛盾原则。

企业经营情况的不同决定了各企业业务流程优化的具体方案也不尽相同，但总体来说，企业流程优化可分为四个阶段。

(1) 识别流程，即改变思维习惯，树立企业运作的流程观，把各种各样的流程识别出来。识别流程可以通过流程图来实现，通过流程图可以直观反映各个流程中各项活动的关系。

(2) 确定关键流程，在企业众多的流程中，应该对哪些流程进行优化是需要选择的。根据经验，依据以下三条原则比较容易确定关键流程：问题严重、机能失调的；举足轻重，影响巨大的；切实可行的。

(3) 重新设计流程，识别出关键流程后，就进入了流程优化的重要阶段，对现行流程进行重新设计获得一个全新的流程，这是流程优化过程中最困难和最富挑战性的环节。在这个过程中，识别关键要素是非常重要的，关键要素即流程的“瓶颈”，是对流程运作起决定性作用的要素。

(4) 实施和运行新流程，即企业在确定实施方案后，应先在 small 范围内试验，发现问题，随时调整。经过审慎的试验之后，新的业务流程才可以投入实际运行中。

通过对业务流程进行优化，企业的经营管理模式将产生全方位的变化。流程优化虽然只是从业务流程着手进行改革创新，但它的影响却超过流程本身，进而涉及组织结构变化、人员素质和企业文化的提高等方面。

(1) 工作执行单位由职能部门转向过程团队。传统组织的业务流程是建立在以职能部门为特征的科层化组织形式上的，各部门之间缺少交流，使工作效率低下。实行业务流程优化，

可以组成过程团队，由于人员在同一团队中，有利于交流和反馈，容易及时协调，团队精神得以发挥。

(2)工作从单一转向多面化。团队成员的工作不再是传统组织中人为细化的单一工作，而是面向整个流程的工作。他们要对流程的结果负责，成员的工作深度、广度和集成度都得到了提高。

(3)人员角色由受控转为授权。授权是管理这部分权力的下放，团队需要有足够的权力去决定流程如何实现，资源如何分配，时间如何安排，实行内部自主。

(4)绩效评价关注点由活动转向结果。传统评价看工作量以及员工在组织中的地位，业务流程优化后则关注工作成果，看员工对企业所作贡献。

(5)升级标准从工作表现转向工作能力。优化工程重视员工在新的工作岗位上学习、适应的能力，不只注重当前表现。

(6)领导角色由监督者转为指导者和支持者。领导者放弃严密控制，让团队自主、自觉完成任务，领导需要起关键性的指导和支持作用。

(7)组织结构从等级制转为扁平化。由于管理从控制监督转向指导支持，等级制没有存在的必要，因此扁平化就自然成为优化的结果。

(8)员工价值观由自保转向自强。员工不是被动完成指令，而是有强烈责任心和主动性，出色的完成任务。

企业工作报告的意义和价值篇六

20__年度，我公司在三环总公司新班子的正确领导下，始终

把安全生产放在工作的首要位置，认真落实安全生产责任制，努力学习安全知识，通过“检查、整改、巩固、提高”过程管理，和“防火、防盗、防交通事故”安全重点防范，收到了很好的效果，公司全年没有发生任何不安全现象，圆满地完成了全年安全指标，保证了经营工作的顺利开展，以下是我的述职报告。

一、学习方面

能够积极参加总公司召开的安全生产例会和其他安全生产分析会，认真记录会议内容，及时传达和落实上级会议精神；自学交通安全法规和电力安全规程等有关内容，学习经营管理知识，提高管理水平；学习有关法律法规，为安全经营打下良好的理论基矗汲取兄弟单位的安全经验教训，结合公司实际，教育员工注重安全基础，形成人人关心安全、人人重视安全，人人做好安全的良好氛围，在思想上保证安全不出问题。

二、组织方面

加强安全生产组织建设，成立了以我为组长，分管经理、安全员、各部门负责人等为成员的安全网络。在公司所辖区域划分安全责任区，落实防火防盗安全责任人，制定明确的安全职责和任务，层层分解，责任到人，全面落实了安全生产责任制，在组织上保证安全不出问题。

三、硬件方面

加强安全经费的投入，为安全提供硬件上的保障。为保障消防安全，我根据公司安全要求，安排布置公司安全员对安全重点进行检查，新购进部分灭火器材，对办公室、商尝仓库等重点防火场所进行更换和补充。维修防盗门4次，增加监控摄像头3个，增加漏电开关一组，同时配备安全协管员一名，在硬件上保证安全不出问题。

四、培训方面

加强安全培训和教育，增强职工的安全意识。重点抓了新进人员和特殊岗位人员的安全教育和培训，部分人员进行了书面考试。凡是新进的人员，根据岗位性质的不同，对安全重点进行培训，如在店面营业的人员，重点培训防火防盗方面的知识，维修人员重点培训外出时交通安全、防止低压触电方面的知识，使其一方面建立安全意识，一方面知道自己应付的安全责任，在技能上保证安全不出问题，工作报告《企业安全工作报告》。

五、监督方面

强化检查监督，整治排查安全隐患。依照公司规定和总公司的要求，组织人员所有岗位和各个环节进行了全方位、全过程检查，及时发现和消除安全隐患，对存在的问题进行认真整治，未雨绸缪，防患于未然。同时加大监督力度，提高安全管理的有效性和闭环性，在监管上保证安全不出问题。

六、重点工作方面

突出安全重点，制定针对措施。防火、防盗、防交通事故是我们公司的三大安全重点。在平时的工作中，要求员工把三大安全重点作为公司安全工作的重中之重。并对每一项安全重点做了认真部署，逐一过问，确保在重点工作方面不出问题。

1、防止火灾事故。商贸公司是一个主要面向外部市场经营的企业，经营品种多样化，有空调，电脑，图书等产品，对防火的要求很高。特别是图书更是如此，针对这种情况，我在工作中做了认真部署，设置了专职消防人员，制定消防预案，进行防火知识宣传和消防知识培训，消防演习等，使员工掌握了处理紧急情况的知识技能。

2、防止盗窃事故。为了确保公司财产的安全，防止被盗事故的发生，根据阜阳市目前的治安状况，结合公司自身的特点，我召开公司有关人员研究制定了一系列防盗安全措施，采取了一些行之有效的方法。在空调专卖店、电脑专卖店、图书城分别安装了和110联网的非法入侵报警系统，并在图书城容易出现问题的地方加设了实时监控系統，有效地防止了盗窃事件的发生，确保了公司财产的安全。

3、防止交通事故。交通事故是影响我公司安全的重要因素之一，良好的安全意识，必要的安全措施是保证交通安全的重要手段。为了保证交通安全，我在公司车辆的管理和派遣使用上采取了一线措施：一是要求驾驶员平时要树立良好的安全意识，不高速行驶，行车期间系安全带、不饮酒、不接打电话，恶劣天气不出车等；二是加强车辆的保养和日常维护，结合上级部门的大检查，我公司的两辆送货车均定期送到指定维修点恒利公司进行检查，及时发现和排除了一些隐患；三是要求用车单位在出车前必须填写派车单，注明出车时间、任务，经理签字后方可出车。

4、防止高空坠落事故。由于商贸公司的经营项目之一是空调器的销售安装，存在高空作业的情况，因此，防止高空坠落是我公司的重要安全环节。首先，我对售后安装维修人员严格要求，加强高空作业方面的安全知识培训，签订安全施工协议书，要求售后主任每次派工之前都要针对现场情况安排安全注意事项，做好安全措施。其次认真检查安全工器具的配备和使用情况，要求安全用具配备要全面，质量要合格，检查要定期，使用要规范，做到每一个环节上都不出问题。为了确保空调安装安全问题能够一劳永逸，报三环总公司批准后，从20__年，把公司空调安装维修服务业务实行了外部承包，即委托具有安装服务能力的法人企业代替我公司进行售后服务，从而解除了空调高空作业等一系列的安全问题。

通过一年的努力，我公司在重点全方工作面取得了良好的成绩，全年没有发生任何安全问题，安全隐患也得到了及时排

除，为公司的正常经营提供了稳定的环境。20__年，我将再接再厉，始终把握“安全是最大的效益”这一理念，把安全工作做的更扎实，更稳固，做到不放松警惕、不马虎大意、不存侥幸心理，使公司的安全工作更上一个台阶。