

2023年培训计划年度总结 季度培训总结(优质7篇)

计划可以帮助我们明确目标、分析现状、确定行动步骤，并在面对变化和不确定性时进行调整和修正。那么我们该如何写一篇较为完美的计划呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的计划书范文，我们一起来看看吧。

培训计划年度总结 季度培训总结篇一

1、培训计划完成情况：

一季度，脱产培训班共开了13期，培训人数达192人，半脱产培训班18期，234人次，转岗38人。技校实习生63人，现正在岗前实习。

2、为了提高培训教学质量，调动教师学业务的积极性，我们坚持了优秀课、优秀学员、优秀班主任、优秀电子教案评比活动。一季度，共评出优秀课9节，奖励金额1800元，优秀学员18名，奖励1800元，季度评选培训优秀单位1家，奖励500元。

二月末，我们进行了《矿井灾害预防和处理计划（预案）》的大型考试，全矿共参加考试2589人。

三月份，为了配合集团公司的技能比武活动，我矿先进行了模拟考试，并进行了实际操作考核，我们共出题28套，参加考试777人。现在全矿正掀起了一个学技术、学业务的热潮，此次活动也是对全矿职工精神面貌的一次洗礼。

另外，我们利用全矿停产培训时间，进行了班组长以上干部的安全培训和工程技术人员安全培训，班组长以上干部共有199人参加。矿长、总工程师、安监处长亲自登台讲课。使

我矿的安全形势有了大幅度提高，干部、职工安全意识明显增强，也更好地诠释了安全第一，生产第二的安全理念。

在培训中，我们特别注重实物教学，利用培训基地进行教学、三月份，在三期支护工脱产培训中，我们带领46名支护工，聘请了生产科主任工在现场教学，在掌子面讲解作业工艺、操作规程等，使学员身临其境，看得见、摸得着，直观、立体，学员爱学并获益匪浅。利用模拟人进行教学时，配有模拟人讲解自救与互救常识，而且每个学员都能亲自实习，演练。实物教学使培训工作更加贴近实际，贴近生产。

培训计划年度总结 季度培训总结篇二

我矿按照上级文件精神要求，积极对我矿职工组织安全培训。截至20xx年x月底共开展如下工作。

下发了关于上半年所有工种培训计划的通知，建立培训制度和制定培训计划。按时召开培训例会组织职工培训。

1、我矿严格新工人培训，坚决做到持证上岗。我矿严把新职工入矿关。自1月x日我矿开工以来，我矿共组织培训2批新工人，共20余人。新工人进矿前由劳资科严审查，进矿后由安检科严培训，考试合格后方可持证上岗。安检科邀请矿领导亲自给职工授课，各科室管理人员、骨干力量细致入微地让新员工学习入井须知、采煤掘进工艺、煤矿灾害事故预防等基础知识。精细化、系统化的煤矿安全生产技术知识、职业危害与健康防护、矿山事故案例等理论知识的讲授与互动，提高了新员工的安全意识、安全知识和基本操作技能。

3、强化日常安全培训。每周五分上、下午组织全矿员工培训学习，每周六和周日晚上19:00~21:00点组织全矿技术员以上人员学习，学习的内容包括《国务院办公厅关于进一步加强煤矿安全生产工作的意见》（国办发?20xx?99号文件）、“双七条”规定法律法规和《煤矿安全规程》专家解

读，让每位员工学安全、懂安全、会安全，能够切实落实在现场工作中，杜绝违章操作现象，真正做到防患于未然。

- 1、提高培训质量加大实操培训以及自救器的使用。达到每个工人都能够熟练掌握应用自救器。
- 2、档案归类管理，迎检资料一持两份，做好迎检工作。
- 3、组织纪律方面，认真贯彻学习好矿上各种规章制度并且要落实到实处。管理好自己的科室。

20xx年x月x日

培训计划年度总结 季度培训总结篇三

培训专员工作总结

随着社会经济和生产技术的迅速发展和变化，员工的培训与开发已成为企业应对经济与技术变化的第一道防线，是企业经营管理系统中的重要组成部分。培训本身是一个系统，这一系统包括培训开发需求的分析评价，确定培训目标，选择培训方案，实施培训，最后对培训效果进行总结。培训流程的合理性、正规化程度及对培训的重视程度是确保培训效率和质量之根本。

1、内、外部培训工作

组织公司员工参加外部培训72次，参加人数1371人。组织参加天津市六大员岗位培训259人，已取得证书197个，其中施工员82人，质量员39人，实验员26人，资料员21人。新员工入职培训，113人；天津市轨道交通地下工程质量安全风险控制指导书，26人；《gb/t 50430-2015》工程建设施工企业质量管理规范》内审员培训，7人；《建筑施工扣件式钢管脚手架

安全技术规范》宣贯培训，11人；在每次培训前联系培训单位，提交培训人员名单，申请培训费用，准备报名材料，通知培训人员。培训结束后收集培训材料和培训成果，形成培训档案。

2、资格考试

负责各类人员的'考试报名，以及缴费工作。三类人员，48人，一级建造师，145人，二级建造师，89人，安全工程师，3人，造价员，13人，造价工程师5人，注册土木工程师，3人；给所有报名的人员填写个人信息、开工作经验和无违反职业道德证明，资格审查、缴费和领取发票。以及考试书籍的预定、发放，考试合格后到规定地点领取考试合格证。

3、证书注册

到行政许可中心、建筑业协会及相应的办事机构注册各类资格证书。目前参加的主要有一级建造师和二级建造师的注册。一级建造师8人；2级建造师6人。一二级建造师转注册6人。同时配合经营处招投标工作进行证书的转注册，并在天津建设教育培训中心申请三类人员、造价员证书更换共96人。

4、继续教育

5、职称申报

负责浙江省和天津市职称评审工作。此次申报浙江省高级制成的人员有39人，申报浙江省中级职称的有62人。填写绍兴市专业技术人员晋升中、高级职称计算机应用能力培训考核报名表、英语考试报名表，发放职称考试材料，组织相关人员进行考试；发放职称评审表格，扫描职称评审填写样本，并在oa和qq群共享中公布。并统计中、高级职称评审者所具有的论文、工法、专利信息根据现有职称、学历材料填写附件5中相关的职称信息；将符合评审资格的人员材料盖章、签

字，单月25日前向西青人才中心送材料，双月参加评审，同时向西青人才上交职称评审材料51份，其中47人通过审核，获得助理工程师职称；并完成2011、2012年大学毕业生的转正定级事宜。

学历、论文工作：学历提升包括高起专（高中升大专）和专升本两种，其中高起专18人，专升本9人，学历提升院校包括中国地质大学、大连理工大学和吉林大学，目前学历提升资料已经上交完成；联系书刊杂志社发表论文，为37位高级职称评审人员每人发表3篇论文，做好职称评审准备工作。

6、其他事宜

负责缴纳中国建筑业协会、天津市建筑业协会、中国施工企业管理协会2015年的会费，天津市建筑业协会的诚信企业宣传以及天津市优秀项目经理（15人）、优秀企业管理人员（6人）、全国建筑企业领军人物（1人），优秀建造师（4人），优秀职业经理人（2人），中国国际杰出项目经理（2人），全国优秀项目经理（1人）材料的准备和申报工作。

一. 企业文化部分：

本年上年度组织员工拓展与旅游活2次，以此增加了员工彼此之间的感情，大大提高了员工集体凝聚力。1月份组织集团运动会1.5万元，5月份拓展3.5万元，共计费用5万元。

宣导充分利用部门经费组织部门活动，大家通过聚餐k歌等各种集体体育活动，释放工作压力，增加跨部门人员之间的沟通与协调。累计费用1.5万元。

二. 培训部分：

（一） 公司内训：

新员工入职集中培训3次，其中发电机厂2次；由于公司内部培训人员多为技术骨干，工作比较，没有充分的时间给新员工授课，下半年人力资源部重新整理新员工入职培训系列课件，安排新入职员工，利用公共盘课件自学形式培训，学习结束后提交学习报告，至9月份执行以来，已经有10名员工接受了培训，提交了学习报告。另外，各部门配合人力资源部建立试用期员工培养计划，实施岗前业务培训，以帮助快速胜任其岗位。

由于受到搬迁及项目计划影响，年度专业技术与公共基础内训相对较少，累计举行10余次，30余课时。由此造成部分员工成长与发展目标模糊，职业生涯规划不明确，及其影响员工的稳定与企业的长期有效发展，故而日后要加强内部培训建设力度，以保证企业长期发展。

（二） 公司外训：

本年度对公司外训制度与流程进行了修订，明确了公司外部培训的规范工作流程，进行了良好费用管控。但由于培训预算问题，公司外训相对较少，本年度主要进行了证书认证类培训和少量的专业技术培训。

认证类培训：登高作业操作证书6人次，内审员资格证书25人次，电工证1人次，装载机操作证书1人次，行车叉车类操作证书28人次；合计培训费用：3万元。

专业技术培训3次，合计费用0.6万元，经费投入比例很小，需要加强。

三. 其他工作：

（一） e-hr系统：

引建e-hr数据库系统，使人力资源管理工作实现流程化与模

块化，避免不必要的数据输入与输出，增强了各个工作模块业务衔接力度，提高工作效率；其中员工端口，方便员工对个人信息的查阅，减少了人事专员不必要的重复查询工作。但是由于项目资金投入欠缺，部分高效办公工具无法一步到位，前期数据录入及模块管理问题稍显复杂，后期打算增加相关经费投入，引进高效的e-hr系统，让人力资源管理从事务性工作为重心的人事管理向以战略分析规划为导向的人力管理转变。

（二） 项目申报：

人才项目申报工作示范基地（广西）与外国专家项目（广西）；累计为公司取得项目扶持基金30万元。

（三） 责任调查：

对公司出现的责任问题进行全方位调查分析，多方位调查取证，公平公正的进行相关问题问责，并分析问题原因，建立预防机制，防止雷同问题再次发生，规范组织管理力度。本年度共进行了5次大件调查：关于采购部发票抵扣联过期事宜，关于物流运输耽误工程工期问题，关于偏航轴承漏油事件，关于工程器具年度校检，关于现场交通与安全事故分析问题。

（四） 人员搬迁：

顺利将广西北海公司搬迁至山东威海，成功实现40余人的顺利搬迁与后期生活保障。

培训计划年度总结 季度培训总结篇四

根据市区教育行政、业务主管部门工作计划精神，加强德育队伍建设，在班主任常规教研培训的基础上，举办新任班主任培训班；召开班主任专业化培训总结表彰大会，启动新一

轮班主任专业化培训；充分发挥“清风徐来”网络工作室的功效，拓展创新德育工作网络社群模式；注重心理健康研究工作，召开通乡小学心理健康教育交流会；在已有的名优班主任经验总结的基础上深入研究论证班主任育人风格。同时根据基层学校的需要制定本学期工作计划。

一、常规教研培训

（一）继续抓好班主任专业化培训、心理健康教师培训、德育主任学校德育工作及自身素质提高的培训。

1、班主任专业化培训

从本学期开始启动新一轮的班主任专业化培训，在原有班主任专业化培训的基础上，根据当前德育工作的现状，精心选择贴近班主任教师实际工作需要的培训内容，改变传统的集中培训方式，充分利用网络优势，使班主任培训工作更具有实效性，时代性和前瞻性。并充分发掘我区名优班主任的优质教育经验和资源，为名优教师搭建自我展示和自我提升的平台，本学期将安排xx年香坊区优秀班主任东北师大高级研修班的优秀学员及参加省级培训培训者培训的优秀教师为全区班主任进行学习汇报，把专家的思想和观念与实际工作有机地结合起来，为班主任教师提供自身专业发展的具有实效性的资源，并激发教师的思维，促进学校德育工作的开展。本学期班主任专业化培训按要求安排8次，培训内容重点放在班主任教师日常教育行为生命化效能。

2、心理健康教师培训

（1）切实加强心理健康教研工作的实效性，为心理健康教师提供优质、可借鉴性资源。

本学期，继续以“心理教师专业社群”为依托，开展常规教研活动。为避免中小学全体心理教师参加教研活动时教研内

容与教师所教学段脱离，针对性有偏差，实效性不够强等情况，本学期，以心理社群为依托，分小学组、中学组二个层级，计划组织6次教研活动。分层级、有针对性的为教师创设教研活动新形式，使同一学段的教师群体产生积极的、及时的良性互动效应，把可借鉴性的教育资源发挥到最大化，使教师自主参与和自我成长需求相结合，并分组进行研讨、展示、交流，以提高心理教师开展心理健康工作的实效性。

(2) 加大力度普及学科专业知识，使心理教师辅导咨询能力、学科授课能力得以提升。

在工作中，我们发现心理健康教师专业化程度不高已成为制约学校心理健康教育进一步发展的瓶颈。本学期，立足常规教研，依托心理专业社群，搭建平台继续夯实心理健康教师的专业技能。心理学教师掌握必要的学科专业知识是开展工作的有力前提和保障，将心理学专业知识与学生实际情况相对照，做到理论与实践相结合，有针对性的发挥学科作用，做到有的放矢，为教师创设专业化成长环境。

3、德育主任培训

由于近两年基层学校德育队伍变动很大，新任德育主任的数量逐年递增，因此对新走上德育工作管理层面的德育主任的培养就提上了日程，本学期通过培训让他们尽快熟悉德育工作的特点，了解基本的德育工作的内容，掌握基本的德育工作的方法。同时让他们对德育研修部的一些常规的培训工作和内容有更多的了解。拟开展校际之间的德育主任德育工作的交流活动。为全区德育工作的整体发展提供帮助。

(二) 新任班主任培训

4月份，我们将根据香坊区教育局制定的关于《香坊区中小学德育队伍培训方案》的具体要求，坚持以科学发展观为统领，以全面提高我区中小学班主任队伍素质为核心，以促进班主

任队伍建设为重点，对全区中小学xx年9月份上岗至今的新担任班主任岗位的教师（含在专业化验收活动中年限不够未获得任职资格证书的班主任）进行集中持证上岗培训。通过培训，全面提升我区新任班主任的专业化水平，努力建设一支符合时代精神的师德高尚、业务精良、充满活力和创新能力的班主任教师队伍。（具体要求见培训方案）

培训计划年度总结 季度培训总结篇五

一、培训管理工作

（一）年初，制定年度教育培训工作计划，确定了年度教育培训的目标、措施和任务。

（二）细化培训人员层次，确定培训内容。人力资源部按职能分为领导人员、管理人员、生产人员、营销人员；按业务能力分为新入职人员、业务人员、业务骨干；按生产类型分为投递人员、金融从业人员、营销人员、营业人员等。按照细化的不同类型进行针对性培训。如，管理人员着重生产经营管理方面、领导艺术、自身修养等方面的培训。金融从业人员按照储蓄、保险、理财、中间业务等进行分类培训，增加营销理论知识，确保培训有层次、内容具有针对性、实用性。

（三）建立健全干部教育工作档案。按照培训要求，建立员工教育培训档案2个，实行教育培训登记制度，对每位职工培训进行记录，确保记录真实无误。

绩优秀得单位予以奖励，重点在于鼓励先进的示范作用；

（四）指导基层单位工作，确保督促及时、沟通到位。与基础单位及时沟通、督促、指导教育培训工作，掌握基础单位的培训动态。

（五）确立总结制度。每月下发《人力资源通报》，针对当月人力资源的工作内容、重点及时总结并将基层单位好的做法进行全市推广。

（六）加强教育培训机制的落实。把教育培训列入基层单位年度目标责任制进行考核，对培训考核情况定期进行通报。

二、集中培训工作：

（一）围绕培训计划、目标开展有针对性的培训。共举办“代理金融业务”培训班4期，“营销”培训2期，“速递揽投”培训1期，“理财客户经理”4期，培训员工507人。

（二）运用“以考促培”、“以赛促培”、“以评促培”、“以用促培”等多种手段不断提高培训工作的实效性和针对性。

1、确定考试制度，建立培训题库。截止3月末，我市已建立代理金融培训题库、新入职人员上岗题库、岗位练功题库、法律法规题库。涵盖多个岗位、包含企业最新的规章制度、业务章程。合计试卷110张。

2、开展竞赛方式，确保培训效果。我局在集中培训中，采取讲授互动相结合，引入“团队pk”的授课方式。使师生相互交流，增强学员的学习意识，突出培训效果。

2

3、评选优秀学员，树立学习榜样。为了鼓励员工积极踊跃参加培训，每期培训后都在优胜的团队中选出为优秀的学员，以激发学员求学意识。截止3月末，累计评选出优秀学员55名。

4、立足业务实际，突出实用原则。为了更好突出实用原则，在“强化代理金融网点”培训中，我局创先启用一批基层储蓄

骨干，打破由邮储银行讲师为主的培训局面。在业务讲师的选用上，选择了管理经验丰富的网点负责人及业务骨干，采用ppt的形式，以业务理论为基础，结合日常工作的实际案例进行讲授，增强培训的实用性。

三、网上培训工作

（一）认识到位、真抓实干

远程教育培训是我市人力资源部的重要工作之一，2011年之初，我局人力资源部立足远程教育培训的时间灵活、应用性强的特点，指派专人负责督促、监督全市远程教育工作。大大提高了各基层单位对此项工作重要性的认识。同时，要求各基层单位做到全员参与，不留死角，保证了培训的时间、人员到位，确保了培训质量。

（二）制度到位、保障有力

运用《伊春市远程教育培训管理办法（试行）》制度，从员工学习、动态管理、学习档案等方面入手，认真落实到位。首先，试行“日通报、月总结”制度，在培训中实行动态管理，及时通报各单位、个人学习的情况，营造“比、学、赶、超”的学习氛围；其次，建立员工学习档案。为每一位员工建立远程教育培训档案，结合员工特点，个性化的指导员工下一步的学习；2011年，我市参加远程教育培训的人员有341人，全部拥有学习档案。再次，开展“远程教育培训优秀学员”、“远程教育先进单位”的评选活动。通过明确评选范围，即学习热情高、效果好的员工；明确评选条件，即参加多次不同内容的培训班、成绩优秀的员工；据此，评出8位优秀学员。通过各基层单位学习、组织员工情况，评选3个“远程教育先进单位”。通过“评优选先”的活动，激发了员工学习热情，增强基层单位的组织、督促力度；最后，严肃学习纪律，对考试成绩不合格的员工进行每门课程100元的罚款，并全局通报。同时，建立远程教育培训基金，将扣款金额放

入此基金中，待员工合格后将钱款返还。

（三）服务生产、效果显著

方保本基金的销售名列全省第二。其次，利用远程教育培训的优质资源，做好人员的知识、技能更新。我局建立了动态的远程“优质课件”档案库。根据远程培训中，一些好做法、新知识，建档成案。在市局统一培训中，选取“优质课件”集中播放，二次强化知识内容。再次，利用自学平台，提升员工自学能力。远程培训中，自学内容丰富，针对员工层次较广。我局以利用远程教育自学平台，分层次、分内容，指导员工开展自学。

1、建立健全各项安全教育培训管理制度，各专业培训内容由分管副矿长或副总工程师进行强化责任落实。培训完毕后，按专业、按工种、按技术进行了考试，对考试未通过者进行了停岗培训，只有再次考试合格后，方可上岗。

2、继续加强安全隐患排查工作，每周组织相关职能科室对井上、下进行安全大检查，检查中存在的问题和隐患严格按照“三定”原则进行整改；不定期对井下各施工现场进行突击检查，使员工时时刻刻绷紧安全弦，有效遏制了“三违”现象的发生；定期对各施工队进行安全质量标准化检查，员工严格按照规范操作，坚持文明生产，极大地改善了工作环境，有效的提高了公司安全质量标准化水平。

全隐患要求立即整改，改善了工作地点安全生产环境。

4、对于上级检查中存在的问题和隐患，及时召开专题会议，逐一落实责任领导、责任人、整改期限、整改资金及整改措施，对整改不到位的或未整改的严格按照《安全隐患责任追究规定》追究相关人员责任，确保安全隐患整改落实 到位，保证了公司安全平稳发展。

5、为加强安全管理，有效消除隐患，杜绝“三违”，自1月份起加大了安全处罚力度，通过经济刺激手段，使广大员工对安全工作引起了高度的重视，提高了安全意识，规范按照规程操作。

6、通过此次培训，我矿实现了本季度零伤亡、零事故的骄人业绩，为下一季度安全教育培训工作打下了良好的基础。

培训计划年度总结 季度培训总结篇六

2017年上半年，井下作业公司交通管理工作平稳运行，公司的各项生产工作正在逐步走向正轨，交通安全工作也在有序的进行中。7月底，恰逢油田公司开展“百日交通安全专项整治”活动，井下作业公司利用这次活动为契机，扎实开展各项工作，全面提高交通安全管理水平，下面对当前工作开展做如下汇报。

一、车辆基本情况

井下作业公司现有车辆xx台（其中水泥车xx台、修井机xx台，氮气车组xx套，地锚车xx台、连续油管作业车xx套，皮卡车27台）。内部准驾人员166人，其中专职开修井机3人。

二、学习标准、掌握标准、运用标准

1、始终严格遵守公司制定的各项规章制度，一切事情按照制度办理。遵守松是害，严是爱的安全管理规定。

全体员工以遵守队里制定的规章制度为准绳和指导，认清和学习岗位责任制及本岗位的应知应会，了解和熟悉设备性能及做到“四懂三会”，能够很好的做到风险识别，懂得本岗位的消减措施，保证了安全生产。

作技能。

三、风险辨识与事故案例双管齐下。

根据季节、每天的天气变化进行安全风险提示。根据工作内容进行出车前的安全风险提示。

由于工作时间的不确定性，队干部下班前对未能回厂的人员车辆进行电话确认，并对其进行安全风险提示。

1、通过安全经验分享、观看安全视频、宣传图片、宣传课件等手段，加强员工安全培训，提高员工安全意识的能力，懂得安全风险无处不在，隐患就在身边的理念，从根本上杜绝各种机械伤害、交通事故、污染事故等关系着安全重中之重的事故发生。

2、全面展开面对面、一对一的安全交流，有的员工有思想情绪时，作为队干部要及时发现，及时解扣，不能让员工带着思想包袱上井施工，学会为员工解负，轻装上井。并随时观察动态，成为员工的贴心人。

3、道路交通风险识别，组织全体员工积极参与，对每天道路行驶中发现的危险点源进行汇总交流，及时的掌握道路交通行驶状况，对大家进行安全驾驶的提示，做到了人人参与交通安全。

对员工展开教育培训，即丰富了内容，又让大家不感到乏味。对于长时间连班作业及住岛的人员，我队以短信、微信等各种平台，及时的将各种培训内容传至员工，做到了员工安全教育培训工作的全员覆盖。

5、事故案例分析，组织全体员工展开大讨论，结合自身的实际情况，发表自己的感想与经验同大家一同分享经验教训。

四、安全与生产互补

安全与生产不矛盾、不冲突。而是相互支持、依赖。井下公司模块式交通管理模式运行较好。

- 1、公司出台周安全例会、月度例会，充分彰显了公司对安全管理工作的重实性。
- 2、特车分公司每天利用晨会时间通过对员工的观察、对话等进行人员状态确认，及时掌握人员情况，确保人员状态的良好。
- 3、工作量大、连班套派情况多是我队的家常便饭，队干部每天排班时根据工作量及时合理的安排人员车辆的休息时间，确保人员不疲劳驾驶作业，为了避免疲劳作业，保证安全生产，队干部以身作则，主动开车替换作业，确保了安全生产。

五、严格监督检查与隐患问责

- 1、井下作业公司交通管理分为四级管理模式。公司、特车分公司、基层队站、班组。
- 2、公司每季度组织相关部门交通安全教育培训工作是保证安全行车，保障安全生产的基础。泵车队作为一支长期从事交通运输管理的基层队伍，狠抓车辆安全教育培训工作，以交通安全法、交通事故案例、道路交通风险识别等内容进行安全教育。由于我队车辆工作状况的特殊性，一是车辆流动性大、车辆管理分散、不确定因素多。二是油区与周边的曹妃甸工业区地理交集多、生产环境复杂等因素，对日常的交通安全管理工作带来了很大的挑战。

交通安全管理

交通安全管理是一个队伍安全保证的灵魂。我队结合自身实际情况出发，每月召开队委会，对上月的安全形势以及本月的安全工作重点进行讨论。

管理就要有制度的约束，我队以公司、分公司、小队各级管理制度为准，要求全员熟知并遵守各项规章制度。

每天利用晨会时间通过对员工的观察、对话等进行人员状态确认，及时掌握人员情况，确保人员状态的良好。

根据季节、每天的天气变化进行安全风险提示。根据工作内容进行出车前的安全风险提示。

《三季度交通安全总结及四季度工作计划》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

培训计划年度总结 季度培训总结篇七

一、三季度厂属各车间组织职工岗位技能培训讲课24次，授课117学时，参培训人员226人次，参考考试人员226人次，考试不及格为0人，培训费用为0.515万元。三季度进行入厂安全培训共4人次，三季度组织职工学习了《关于继续开展“三严三敢、三查三反”安全主题活动的通知》《关于磨心坡煤矿“6.25”停电事故的通报》、《安全办公会议纪要》(第三期)、《关于印发地面生产单位安全业务保安管理规定的通知》、《关于盐井一矿11403机巷违规施工事故的处理通报》、《公司20xx年上半年区队班组建设经验》等安全文件精神。三季度特殊工种外送培训叉车1人，桥抓司机复训2人，水质化验复训1人，培训合格率达到100%。

二、7月份各生产车间针对检修车间“7.11”轻伤事故的教训，组织职工深入开展事故案例培训学习，强化了职工的安全意识，杜绝了习惯性违规行为的发生，确保了工作过程中人员

和设备的安全。此外针对7月份电厂燃料变化我厂出台了《磨心坡发电厂使用三汇地区低热值煤应急预案》，各生产年车间、站均组织全体职工对预案进行了学习和培训，确保了低热值煤的购进、运输、加工、配制、使用过程中的安全和稳定。同时7月份各生产车间还对公司“安全生产十条红线”等安全文件进行了培训和学习，使职工更深入的了解了公司安全管理的相关规定和制度，职工的安全意识得到进一步的加强。

三、8月份还切实开展了职工技能等级评定和技能竞赛工作，在6月份技能等级评定的基础上，我厂为了激励职工广泛参与学习技术的积极性，在8月份开展了高二级工的技能等级平等工作，通过理论和实做相结合的模式分别对电工作业和锅炉操作两个工种的共三名人员通过了此次的高二级工评定考试，通过高二级技能等级评定工作的开展，不仅从工资收入上给予那些业务技能高、安全意识强的职工有所提高，而且还激发了全厂职工学技术、肯专研的积极性。此外，针对8月份气温高、雷电强的季节性特点，为了确保我厂的发供电安全，各运行车间在8月份组织全体运行人员对我厂《雷雨季节应急预案》进行了再次的培训和考试，通过对应急预案的培训考试，增强了职工的应急反应能力，确保了我厂雷雨季节的发供电安全、连续、平稳运行。与此同时8月份，厂劳工、生产技术部于8月7日对三汇瓦斯发电站新进4名职工分别进行了劳动纪律和入厂安全培训。

四、9月份针对“8.3”和“9.1”两起非计划性停机事故的教训，各车间、站，尤其是运行车间在职工安全培训方面重点加大了对职工安全意识形态的培训，突出了职工在遇突发紧急情况时的应急反应能力的培训，同时9月份各车间站还继续加强了对新工人的以及“师带徒”的管理和培训，其目的是让新职工能更好的掌握好所从事工种的安全技能。

五、第三季度的培训工作虽然取得了一些成绩，但在培训过程中还存在着一定的问题，针对三季度培训内容过于简单、培

训效果不明显、考试试卷代做、考试前面代签等现象，在四季度的培训工作中各车间还要继续加大管理和宣传力度，明确责任，严格考核制度，保证培训工作顺利推进，同时各车间要针对各自的问题加强整改，力争四季度把职工安全技术培训工作搞得扎实和更好，顺利的完成全年厂所下达的安全技术培训目标。