

# 最新培训成果总结 培训工作总结(实用5篇)

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，它可使零星的、肤浅的、表面的感性认知上升到全面的、系统的、本质的理性认识上来，让我们一起认真地写一份总结吧。相信许多人会觉得总结很难写？下面是小编整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

## 培训成果总结 培训工作总结篇一

20xx年x月x日至x日，我参加了市纪·委组织的xx市第xx期纪检监察干部培训班。通过为期两周紧张而有序的学习培训，本人感觉受益匪浅，通过培训不仅掌握了一些新的理论知识，在工作的思维和方法上受到了启发，同时也开阔了视野、增长了见识，对今后做好本职工作打下了良好的理论基础。总结此次培训，我主要有以下几点心得体会。

一是进一步提高了对纪检监察工作重要性的认识，增强了做好纪检监察工作的责任感与使命感。

通过聆听市纪·委领导的开班动员及辅导报告，我进一步深入学习领会了党的十八大、十八届三中、四中全会关于加强党风廉政建设建设的重要部署，切实增强了主动适应从严治党新常态、持续改进作风的自觉性，也进一步增强了我做好纪检监察工作的责任感与光荣感。

二是全面系统地学习了纪检监察工作的理论业务知识，进一步理清了开展纪检监察工作的思路。

式、转作风，全面推进各项工作的完成。

三是进一步提升对纪检监察干部身份角色的认知，增强严于律己、当好表率的自觉性。

正人必先正己，严人必先律己。职业道德和职业纪律要求纪检监察干部必须坚持原则，廉洁正派，做到公正、公道，要始终保持政治上清醒，生活上作风简朴，牢固树立正确的世界观、人生观，提升个人品德修养，在具体工作过程中，认真履行职责，做党的忠诚卫士，干部的表率，群众的贴心人。

## 培训成果总结 培训工作总结篇二

### （一）、备料：

1、按照“生产任务书”计算、复核投料表，认真阅读特别工艺要求。

2、备料的物料存放及准备：

首先必须控制存放量，一般以当班用量为准。备料量以少为好，以防发生燃爆。

此外，必须注意性质相抵触的物料不得混放，以免互相接触时发生危险。

其次，应核对物料的名称、规格、数量和纯度，必须符合技术要求。

3、输送液体物料的防爆要求：

控制抽料速度，无论是液体或粉状固体，在料管中高速流动都会产生静电。

如用钢丝管抽料，要将钢丝管中的钢丝与金属牢固相连以消除静电。

注意管道和容器不可任意混用；车间内部的物料运输防爆问题。

## （二）、配制操作

### 1、投料：

首先检查与设备相连的管道阀门等开启是否正常。执行设备清洗制度，防止混料。

准确计量各原料，做到磅秤准确、液位准确、投料量准确。对工艺要求原料预热的，要达到预热时间和预热效果。对工艺要求预先溶解原药的，要保证溶剂数量、溶解时间和溶解安全。

严格按照要求的投料顺序，向配制罐投料。

### 2、配制

按照工艺要求的搅拌时间，进行搅拌。对工艺要求进行加热、保温，要保证时间和温度。

### 3、取样化验及质量调整

（1）、完成配制后取样化验，质量不合格时进行微小调整，调整不合格时，向技术人员报告。

（2）、放料和包装：经化验室检验合格后，将产品输送到成品罐或进行大桶包装。应核实成品罐曾储存的产品，防止发生混料。必要时清洗。大桶应清洗干净。校对磅秤，称重准确对工艺要求进行过滤的，要正确选择过滤材料，进行过滤。

## （三）、液体制剂灌装机操作

### 1、开机前的操作：

开机前，先打开灌装机气阀，气压指示压力在6.5公斤再开通电源。灌装机料箱上料：打开灌装机自动上料开关，直到自动关闭为止。

## 2、显示屏参数调整

### (1) 点参数设置栏进入操作系统

先把使用的下料嘴输入到灌装个数栏里，再把制定灌装量输入到新容量栏里，点住更改型容量10秒钟，会自动输入更改成功。然后点自动灌装栏，灌装机机会自动开机灌装。试装三组为准，如有差异，再调整，每班次开机时应先试灌、调量。

(2) 进入自动操作页，按”自动复位”使产量值清零并使系统复位，按“自动启动”按钮，然后在进瓶侧放入空瓶，进行自动灌装。

(3) 进瓶参数设置：一般不低于5个，出瓶不大于16个。

(4) 上料延时：一般参数设置在90，参数过大或过小会使灌装量不准。

### (四)、旋盖机操作

4、夹板的调整：应调整到两块夹板平行，前部稍高后部稍低，否则出现瓶子架空、倒瓶和歪盖现象。把夹板位置调整到瓶体的中上部。

5、搓轮间距的调整：第一组调整到搓着即可。第二组可使瓶盖旋转进瓶口。

6、搓轮转速的调整：要适宜，过快和过慢会使瓶盖歪和旋盖不到位

### (五)、喷码机操作

- 1、开机程序：开启喷码机电源开关，等喷码机进入正常运行状态后，按f1操作键进入操作系统，启动喷印。
- 2、参数设定：按f2进入设置栏进行批次数输入，完成后按确定键。字号一般设置在7点阵。
- 3、喷印效果调整：通过调整喷印延时、字符高度及字宽等参数，设定调整喷印效果。
- 4、高压喷头的情洗：一般几小时清理一次。清洗时要关闭喷码机。

#### （六）、贴标机操作

- 1、用手轻摇贴标机，达到与输送带平行，出标板与标签相平行。
- 2、压标器要水平一致，否则出现歪标。调节其松紧，以免标签皱。
- 3、用手推拉送标电眼游标到标头5毫米处，如出标太长会使瓶签卷边。
- 4、出标电眼与出标板的相对位置要垂直对应，以免出标过早或过晚导致标签褶皱。
- 5、输送带速度和卷标皮带速度要调整到相同。

#### （一）、严格执行工艺规程

（二）、在认为需要变更工艺时，应“变更前先申请，不批准不变更”。

（三）不得私自更换原料品种、增减原料品种、改变投料比

例、改变工艺条件。

（四）、不得私自改变原料批次

（五）、不得私自使用有质量风险的物料

（六）、不得私自向合格产品中混合不合格产品

（七）、对原料和产品进行标识

（八）、严格进行设备清洗制度

（九）、必须使用指定的操作工具。

## **培训成果总结 培训工作总结篇三**

一、领导重视，组织健全，是安全生产知识培训取得成功的保证

安全生产知识培训作为落实公司年度安全会议精神，广泛开展学习活动的一个重要组成部分，是提高员工素质确保安全目标实现的重要手段。公司领导对培训工作非常重视，专门在办公会议上强调了各部门责任，质量安全部制定了培训方案和具体实施计划，并与公司各部门进行了协商沟通，同时要求公司各部门、项目部积极配合培训工作的展开，督促各部门及生产一线员工参加培训，责任到人，培训过程严格按照计划进行。有了领导的支持和合理的培训计划做基础，整个培训过程中，员工积极响应，培训热情很高。培训主要由省安监局、长沙市海事局、市消防中队等单位的专家负责。按照公司培训要求，授课人认真编写了相关教案，质量安全部汇编了相关资料发放到各个学员手中，培训采取集中培训和自学相结合的形式，员工培训过程历时两天半，共有\_名员工参加，基本实现了安全培训率达到98%。

这次培训的教材以授课人根据公司要求编制的课案，针对公司施工实际情况，突出了海上施工相关安全方面的内容。同时质量安全部收集整理培训知识手册等书籍作为补充教材，对员工灌输了先进的安全理念、介绍了应急救援机制的建立，传授了海上防火救生的方法与策略等等。在培训授课中，授课人利用投影仪，通过生动的画面，详细的介绍相关的法律法规，并结合一个个真实的案例，给员工分析事故原因，教育大家防患与未然，提高预防事故的意识 and 能力，减少或杜绝事故发生。

### 三、严格考核，奖惩分明

培训过程中，质量安全部对学员进行了严格地考勤，每次上课均进行签到、点名。培训刚结束马上进行理论考试。理论考试采用人力资源部拟定的试卷，考试成绩和员工的绩效挂钩，并对考试前七名及全出勤率的学员给予了物质奖励。这次培训考试的参考率达到80%，合格率达到88%。

### 四、深入调查，收集意见

在培训过程中，质量安全部及时就此次培训的效果及公司安全方面的工作情况，在所有参加培训人员中进行了问卷调查，共发放问卷调查表\_份，收回\_份，反馈率达100%，职工积极踊跃的提出了各自的看法和建议，质量安全部对意见和建议进行了归纳总结。

通过此次培训学习，员工在安全理念、安全意识、安全风险防范和职业责任四个方面有了很大的进步，通过活动的开展，加强了企业员工凝聚力和向心力，提高了员工的集体意识，培养了员工敬业爱岗的精神。

### 五、存在的问题和建议

1、培训的内容在理论和实践相结合上还有一定差距，更须加

强实际操作培训。

2、培训参与的人员不积极，培训时间短，公司各部门经理、职员及项目经理参与度不高，内容形式还有待充实。

3、个别员工对培训的意义认识不足，对培训重视不够。建议在今后的安全生产知识培训中，增强对员工实际操作能力的培养，增强培训工作和培训内容的针对性、实效性，强化培训纪律要求。

安全生产培训工作是一项长期、艰巨的任务，关系到公司稳定健康的发展，任重而道远，今后我们将持之以恒地进一步做好此项工作，使公司的安全培训工作再上新台阶。

## **培训成果总结 培训工作总结篇四**

在积极响应院校的号召，报名参加课程负责人培育计划后，一直努力寻找有国家级精品课程的进修学校，期间周折颇多，所联系的学校大都不欢迎去课程进修，苦恼中，只好求助于昔日的大学同学，她在北京交通大学任教，属于985、211学校，他们学校正好有国家级精品课程建设，在有熟人介绍的情况下，他们的课程负责人蒋学清教授答应去他们学校进修助课。

在进修助课期间，大量地听取了他们优秀教师的授课，参加了他们的课程建设经验座谈会，参与了他们的课程建设交流各种会议，替代他们的怀孕保胎的老师上了几节课，陪同同学们上机学习，了解上机基本流程，参加了英语文化节，还到其他院校进行了考察，听取了大量的讲座，授课，就课程建设指导思想、教学思路、教学内容、教学方法和手段、实验室建设等内容进行了学习交流，同时关注了进修学校相关学科科学研究和教学研究情况，收获还是很多的。

首先他们的教材是清华大学出版社的《新时代交互英语》，



包括视听说，读写译两套教材，学分各占50%。共有3500个本科生，两个校区，东区是新生，三个机房，包括网络中心管理，图书馆，各学院机房，统一由学校职能部门管理，服务器由学院管理，与第二课堂服务器分开，教研室一个课程平台，一个专门人员负责，层层管理，大英部副主任专管网络教学，教研室有网络管理组长，管理员。他们新生不允许带电脑，每周4个学时，老师走到机房，学校教务处提供每个学生4个学时的免费上机时间，统一打到一卡通里，每次上课前要刷卡。

北京交大从04年开始教改，学生入学时经过分级测试，分级试卷是买的，(大学英语协会请专家出的题)根据实际水平编班，实行分级教学，即每学期按1、2、3级三个层次组织教学。根据因材施教、突出个性发展的教学规律，实行分级教学，即每学期按1、2、3级三个层次组织教学，经过四个学期的教学与实践，3级学生(约占每年级学生总人数10%)达到《课程要求》中规定的更高要求;2级学生(约占每年级学生总人数的30%)达到《课程要求》中规定的较高要求;c级学生(约占每年级学生总人数的60%)达到《课程要求》中规定的一般要求。

入学为大学英语3级的学生在第1-2学期内需要分别完成《大学英语》课程iii-iv的学习;课堂上以英语授课为主，强化学生英语思维能力及英语实际应用能力，一般来由外教担任。第二学期结束后通过大学英语iv考试，未通过此考试的学生不得进入下一级教学阶段;已经在第二学期末通过大学英语iv考试者在第3-4学期，根据学生个人的学习要求和兴趣可以学习英美文化、英语写作、英汉翻译、商务英语等拓展课程，或英语中级口语、英语视听说、大学英语v-大学英语vi等提高课程，并达到《课程要求》中规定的更高要求。

入学为大学英语2级的学生在第1-3学期内需要分别完成大学英语ii-iii-iv课程的学习，并达到《课程要求》中规定的较高要求或更高要求。课堂中在教授语法知识的同时适当训练学

生的听说能力。第二或第三学期结束后，本着学生自愿和教师推荐的原则，一部分学生可以参加大学英语iv的课程考试。已经在第二或第三学期末通过大学英语iv考试者在第3、4学期，根据学生个人的学习要求和兴趣可以学习拓展课程或提高课程。

入学为大学英语1级的学生在第1-4学期内需要分别完成《大学英语i-iv》的课程学习。大多数学生在第四学期结束后通过大学英语iv考试，并达到《课程要求》中规定的一般要求。第二或第三学期结束后，本着学生自愿和教师推荐的原则，一部分学生可以参加大学英语iv的课程考试。已经在第二或第三学期末通过大学英语iv考试者在第3、4学期，根据学生个人的学习要求和兴趣可以学习拓展课程或提高课程。对于1级班学生，由于他们基础较差，教师应重视教学内容，首先对其英语基础知识、基本语法查缺补漏，注重基础知识训练和词汇语法的讲解，保证语言输入的质量，尽可能降低学生情感过滤的作用，提高其对学习英语的兴趣，消除厌烦和焦虑情绪，为学生获得可理解性语言输入排除干扰。实际上，分级教学中必须特别关注弱势群体，必须由经验丰富，富有爱心的教师担任其教学任务，除了在讲授、检测和评估方面进一步体现层次性外，要特别注意他们的自尊心、自信心，逐渐培养其学习英语的兴趣，提高学习英语的能力。

课堂讲授课型分大、小班两种。大班课以讲授精读为主，均在多媒体教室利用电子课件授课；小班课以做练习、听力和会话为主，其中a级和b级前三个班的小班课由外教讲授，其余班级在语言实验室授课。所采用的教学法大致有功能法、结构法、语法一翻译法、交际法、情景法等。学生的课外网络自学主要是完成教师布置的听说实践、提交课后练习答案、进行补充阅读、做网上小测验检查学习效果。

课程作业分课内和课外两种。布置课内作业是要求学生掌握课程所涉及到的语言知识和技能；课外作业则是根据教学内容，

要求学生查找有关文化或背景知识的材料，并撰写读书报告等。

他们采用了网络教学与课堂面授有机地结合的教学模式，分视听说和读写译两种课型，尽可能地给学生提供实践机会。读写译每两周上一次面授课程，由于读写译网络教学软件对于篇章的语言讲解非常详尽，学生通过网络学习可以理解篇章中的语言点，因此，教师在课堂上的侧重点不再是讲解词语用法和句子结构，而是训练学生的阅读技巧，分析文章的写作特点，进行整篇文章的欣赏并点评学生的习作。学生的课外网络自学主要是完成教师布置的听说实践、学习语言点，提交课后练习答案、进行补充阅读、做网上小测验，检查学习效果。

视听说每周一次课，采用“网上自主学习+面授辅导”模式，利用网络系统“听说教程”的语音、视频材料及人机对话功能，训练学生的听说能力。面授辅导内容包括英语演讲、对话练习、角色扮演、访谈活动、看图说话、自由讨论等，以促使学生灵活自如地运用语言，将语言知识转化为交际能力。利用网络教学管理平台对对学生的网络自学进行记录、辅导、单元测试，系统自动评分，教师根据具体情况决定是否让学生进行下一单元学习。同时，鼓励教师开发网上学习课程，大力建设基于校园网的网上视频点播系统，将一些优秀大学英语示范课录制并放到校园网上，供学生在教师辅导之外可以通过视频点播进行网上学习，从而扩大学习视野，拓宽学习途径。

## **培训成果总结 培训工作总结篇五**

培训是企业给员工的福利，员工学习到的知识在自我提升的同时，更帮助员工更好的完成工作，完成自我实现的需要，而公司为员工提供培训也是为了企业持续发展，为企业提供源源不断的人力资源。

培养更多的优秀员工，创造企业和员工双赢的局面，然而要真正让培训发挥这样的作用，目前的成绩还远远，下面将结合本年度培训工作的内容，分析目前培训工作存在的问题及差距。

20xx年3月至12月，全公司开展的且有详情记录的培训达497课时（不含各分单位临时增加的培训），培训的数量已超过年度课时要求。

下面对各项培训具体情况进行总结及分析：

一、新员工培训，本年度工组织新员工培训11期，参训855人次。

新员工培训的课时已固化，涵盖《企业文化》、《阳光心态与职业化修炼》、《职业礼仪》、《企业发展概况□□□oa知识》、《职业认知》等。

从7月开始，新员工培训的周期由以往的每月一次，每次参训百余人，改为每月两次，每次五十人以内的小班培训，新员工培训后的考评方式从11月开始由以往单纯的笔试，改革为笔试+培训感想及职业生涯规划，新员工培训的课程也在内训师团队建设后逐渐增加、创新，在12月的新员工培训中启用新受聘的内训师，增加《忠诚、责任、感恩》的课程。

大型脱产培训考试不合格率为9.8%，小班培训不合格率为7.1%，下降两个百分点。

今年在新员工培训上，不断创新课题、方式、考评，及时对新入职的员工进行培训，帮助员工快速融入企业，但仅仅靠人力资源部的培训，对于留住新员工是远远不够的，各单位在今年也开始新员工入职后的“传、帮、带”制度实施，新员工入职后由各单位对其进行专业培训。

全年新员工培训49课时，参训855人次，但全年入职1013人，其中100人为车间普工及团风基地员工，不参加新员工培训，新员工覆盖率仅93.6%，究其原因，每期新员工培训，均有员工借工作任务多而请假。

而其单位负责人也是直接批准请假，但是作为新进员工，入职一个月内工作任务并不饱满，通过频繁请假，不参加新员工培训及考评，同时，人力资源部在这方面也没有出台相关规范制度，以致有漏洞可钻。

故，新员工培训不仅在课题、形式、考评等方面要改革，更要完善新员工培训的制度，2014年的新员工培训必须更规范，更制度化，每位新员工入职，必须修满6个以上课时的培训课程，且修满课程后需要通过考评，达60分以上，如以上两条未达到，不允许其转正，将新员工培训纳入员工转正考评指标之一。

二、公开课培训方面，本年度共组织了15场公共课培训，培训对象包括中高层管理人员、市场人员、技术中心员工、内训师、基层员工，培训形式以课堂教学为主，另组织了一次参观“市民之家”的培训。

一场学习交流党的“十八大”精神宣讲培训，一场内训师拓展培训，全年参训1653人次，涵盖面广，多针对心态及管理知识等通用技能，公开课培训不同于各部门的专业性培训，培训对象和培训需求较为统一，作为集团公司公开课，只能尽量满足大部分员工的培训需求，为员工提供多元化的培训。

全年公开课的培训场次并不少，但质量仍是一直以来的问题，员工没有学习的积极性，培训课题和讲师的缺乏也是公开课培训的顽疾，目前已通过内训师培养及选拔，新受聘十余名内训师，但仍无法很好的满足集团公司公开课培训需求。

20xx年公开课培训更多的在形式上创新，摆脱传统的课题教

学，多开展技术研讨型的培训，将专业关键技能岗位的员工定期组织召开技术研讨培训，由课题教学的一人说多人听，改为变多人说、多人听、多人讨论、多人问的模式，即可以解决课题和师资力量缺乏的难题，也能激发员工在专业技能开发上的创新精神。

三、部门培训方面□20xx年度全年部门培训计划388场，实际完成了378场，完成率为97.2%，已超过了年度目标任务，部门培训是最贴近员工的培训，也是更的帮助员工进入工作状态，提升专业技能的培训。

在对各单位部门培训的监管上，年初开始在部门培训工作中实施小组旁听制，将各单位按职能分为4个小组，相互旁听，此举规范了部门培训的流程，便于人力资源部对于各单位部门培训的进展进行把控。

但各单位的部门培训质量如何提高，是所有培训负责人都在摸索的，盲目的提报培训计划，员工没有学习积极性，内训师的授课能力，都是部门培训的拦路虎，且目前仅技术单位、工程单位多做到培训后有考评，有奖罚。

各单位的部门培训过于依赖集团公司，但真正切实了解并操作部门培训的是本单位的人员，因此20xx年部门培训需从培训负责人抓起，提高部门培训负责人的培训管理技能，掌握专业的培训需求调查、计划制定、培训考评、培训记录的能力，由部门培训负责人担任起本部门的培训任务，人力资源部作为服务部门，起协助、监管的作用。

四、建造师培训□20xx年度，二级建造师培训报名70人，到10月底考试时，在职56人，二建培训班本年度共计教授培训10课时，由人力资源部组织的模拟考试3场，组织晚间自习及视频学习33场。

十月底进行了考试，目前成绩还未公布。

二建培训从报名至考试，全程由公司安排，但从学员日常表现及模拟考试成绩来看，学员的学习成果并不优秀，3场考试，达到合格线的人不足5人。

一级建造师培训班今年在报名人数上有所突破，共报名140人，由于人数较多，今年一建采取“分班管理、集中培训”的模式，对学员的管理也十分严格，无故不参加培训者，一律视为旷工，并采取每场培训后将各班级的到课情况、违纪情况进行排名公布的方式。

让每个班级有所比较，以提高学员到课率，考前一周组织40余名学员前往木兰古门风景区进行封闭集训，公司投入大量的人力物力组织建造师培训班，但一建成绩却不尽人意，110名学员参考。

通过全科3人，通过3科3人，通过两科6人，通过一科17人，全部仅2.7%，究其原因，与学员学习积极性普遍不高有密切关系，具体表现为：培训平均到课率不足85%；每科目模拟考试，及格人数不足5人。

而其原因有三点：

- 1、部分学员并非自愿报名参加
- 2、学员自身基础底，对专业知识无法理解
- 3、学员未付出学习成本，不珍惜学习机会。

但本年度有一名一建学员一次通过了4科，这给20xx年建造师报名造势起了很好的宣传作用，因此，2014年度二建报名于日前启动时，报名人数达160余人，但2014年的建造师班需改变以往的模式，让员工自主报名员工才有学习积极性，并且20xx年度将建造师学员的考试成绩、日常表现均纳入绩效考核中，甚至是个人年度考评中，以激发员工学习激情。

五、内训师团队建设，培训讲师是培训工作中一个重要环节，讲师的缺乏给培训工作带来了不少阻力，本年度，通过发布通知、张贴海报、办公室动员、单位推荐等多种方式，由人力资源部组织了4场内训师培训。

因此□20xx年内训师团队建设将继续进行，内训师选拔常态化，每月进行一次（视报名人数灵活调整）。

- 1、内训师的素养修炼（内训师的使命、内训师之职业素养）
- 2、内训师表达能力训练（克服怯场的方法、如何导入和收结课堂、语言魅力强化）
- 3、课程组织和教学能力训练（案例教学法、游戏破冰、实操教学法、学员习性解析、精彩点评的原则）
- 4、培训课程设计和开发能力训练（课程设计流程、课题精彩元素的运用）

本年度的工作已接近尾声□20xx年培训工作依旧任重道远，需要更多的创新，更多的提高。

员工培训是一项全员性的工作，在人力资源部发挥主导作用的同时，还需要得到各层面管理人员，尤其是各单位/部门负责人的支持。

20xx年将培训与每位员工职位晋升、薪资晋级挂钩，激励全员主动、自发学习，为保证20xx年员工培训工作的顺利开展打下基础。