

最新培训师培训工作总结 企业培训师年终个人工作总结(通用8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？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。

培训师培训工作总结 企业培训师年终个人工作总结 篇一

不知不觉之间，我从上一家公司出来，做培训师已经有四年多的时间了，在这期间，有过坎坷，有过挫折，同样也有风雨后的彩虹，让自己难忘的各种时刻。但不管怎样，还是在这条路上坚持了四年的时间，这份经历很重要，因为其中有了太多的收获和心得。

在年终岁尾的时候，总是要做些总结，前阵子的一场演讲，也是对于自己很长一段职业生涯的一次总结，在这里，也想对于自己四年多的培训师角色做个总结。

其实，之所以能够走到现在，有三个词，六个字，对我非常重要。

首先的一个词是“勇气”。

正是这个，才让我可以从一名整天和计算机打交道的程序员转型成为一名整天要和人打交道的培训师，这样的转变不能说不大。当初也是犹豫了大概半年左右的时间，才最终做出了决定。当然，那个过程中会有各种各样的人和环境因素推动自己做出这样的决定，然而，最终就是在充满各种不确定

状况的情况下，从公司辞职出来，成了一名自由人。

这其实需要面对很多的挑战，一方面可能是经济上的，毕竟当时有大概小半年的时间没有收入，之前不管多少，还是每个月都可以从公司领到工资，而自由了之后，收入就成了一种不确定的东西；另一方面更重要的是来自于其他人的看法，当然还有很多“热心”人的各种建议，比方说：出来不行啊！怎么可能成呢？还是有份稳定的工作好啊！听得多了，难免会对自己的决定有所怀疑，这时候就在于是否有勇气坚持再多一天。

另外，做自由人，和在公司里面的工作会有非常大的区别，首先我会发现，世界这么大，却没有属于我的一个工位了，这确实让我用了一段时间来适应。

还有就是，在公司里面的时候，有很多工作都有人帮忙做的，而现在需要自给自足，杂七杂八的工作都需要自己来搞定。在做程序员的时候，有个名称叫“全栈工程师”，当年自己也是这么要求自己的，从业务流程制定开始，到需求分析、设计、开发、测试、上线、运维，都是一个人搞定。所以做了培训师之后，也用了类似的思维，课程的售前、销售、需求调研、合同签订、课程设计、课程交付、后期催款、反馈整理……所有工作都做过，这样做最大的好处就是沟通成本最低，毕竟自己和自己沟通，应该不会出什么问题吧，哈哈。当然，现在有些工作有好兄弟帮忙，做得更专业，也减轻了我的一些工作量，而做过“全栈培训师”的好处就在于，当兄弟也忙活，没空理我的时候，自己随时可以补位。

第二个词是“视野”。

刚刚开始做培训师的时候，有个很不错的想法，类似于毛主席老人家的“农村包围城市”。也就是打算先做大连的市场，然后扩展到辽宁，再扩展到东北，再北方，最后再全国跑。

然而，理想是丰满的，现实是骨感的。开始做的时候，直接就发现，原来大连的培训市场非常不景气，想要靠着在大连做培训养家糊口，几乎是一件“碟中谍”式的任务——mission-impossible□

还好当年做程序员的时候，还做了很多社区活动，认识了不少全国各地的好朋友，所以，当大家知道我已经成为自由人的时候，纷纷伸出援助之手——我这儿有活儿，要不要来一起做啊？说到这里，真的是对那时候帮助过自己的朋友要再说声感谢。

就这样，我的培训没有从xx开始，而是从各个一线城市开始的，北上深成了最主要的城市，而大连，则成为自己放假休息的地方了，顺便再给自己充充电。这样，“农村包围城市”没成功，成功的是“城市包围农村”，而现在更是这样，当设计出一门新的课程，首先都不会想着在xx开课了，而是要先去北上深转一圈，而且发现，当在一线城市已经有很多人知道自己的时候，回到xx再推广课程，就变得更加简单了。

所以，把自己的视野放得更广些，会让课程的推广更容易。当然，现在还只是把视野放在了国内，希望有一天，能够把视野放到全世界，可能又是不一样的情况了。

另一个视野不是在地域上，而是在领域上。之前自己是一名程序员，接触到的行业就是it行业。做了培训师之后，不断地会偷偷进入到其他领域里面转转，特别是一些和右脑相关的领域，在其中会觉得非常好玩儿。

这样一来，自己的生活变得丰富多彩了，很多没有接触过的领域都是非常有趣的，而且，可以触类旁通，很多时候，一个领域中的知识对于另一个领域会有非常大的借鉴意义，各个领域跨着玩，会非常开心。

第三个词，也是最后一个，是“舍得”。

这个词其实是两个部分——舍和得，而且很多时候，是先要舍，才能有后面的得。其实很多时候很多人很多事儿，就是因为不“舍”，才没有“得”。

在做培训师的过程中，有句话叫做“一个人走得快，一群人走得远”，所以我们需要一群朋友互相扶持，互相帮助，才能够更加长远走下去，而在这个期间，就需要的是先舍后得。古话说“吃亏是福”，也是同样的道理。

而且，我一直相信，这是世界上能量是守恒的，舍了之后，终究是会有得的，只是舍出去的方向和得来的方向不一定是一样的，所以如果对一个人舍了，很多时候不要期望从那里得回来，很可能得到的东西来自于另一个地方。

在很多时候，我都喜欢做一些免费的培训，每年都会有不同的主题，前年的披萨饼游戏坊，去年的管理3.0工作坊，今年的多米诺游戏坊，这些都需要花费时间和精力，看似“舍”了很多，但得到的同样不少。一方面从非经济方面，至少我会收获很多连接，甚至是好朋友，这是不能用金钱来衡量的；另一方面，尽管这些事情是不收钱，但也一定会有不少培训的机会就来自于这样的活动，自然也就“得”回来了。

所以，这几年作为培训师，就是靠着勇气、视野和舍得，不断前行。接下来也一定会继续用勇气不断突破自己的舒适圈，扩展视野，涉猎更多领域和地域，用舍得的思维，不断滚大自己的雪球。而且我也相信，这样做下去，不管是一直从事培训师这个行业，还是做其他事情，都会让自己觉得很开心，很快乐，不断会有新的进步。

培训师培训工作总结 企业培训师年终个人工作总结 篇二

全县共有干部xx人，其中中共党员xx人，大学本科以上学历xx人，大专学历xx人，中专学历xx人，高中及以下学历xx

人。xx年，以县委党校、县行政学校为主阵地，举办各类培训xx期，培训在职干部xx人，占在职干部总数的xx.x%□培训农村党员、干部xx人，其中：举办科级领导干部轮训班x期，培训xx人；举办科级领导干部“三个代表”重要思想专题学习班x期，培训xx人；举办科级以下公务员培训班x期，培训xx人；举办企业经营者培训班x期，培训xx人；举办专业技术人员培训班x期，培训xx人；举办非中共党员干部培训班x期，培训xx人；举办理论骨干培训班x期，培训xx人；举办妇女干部培训班x期，培训xx人；举办基层团干培训班x期，培训xx人；举办农村党支部书记、村主任培训班各x期，培训xx人，达到了每年培训在职干部五分之一的要求，超额完成了培训任务。

另外，上派了x名县级领导干部□xx名科级领导干部□x名中级以上职称的专业技术人员参加省、市委党校的培训，有xx名县级领导参加了市委组织部、市委党校举办的“三个代表”重要思想轮训班，全面完成了上级的调学任务。

(一)着力抓好集中正规化培训

1、加强领导，提高培训工作的计划性。按照“党管人才”的原则，充分发挥牵头抓总作用，成立了县委干部培训教育工作领导小组，制定下发了《关于开展大规模培训干部工作的意见》和□xx年度党员干部培训计划》，转发了市委办公室《关于印发〈吉安市干部“大教育、大培训”学分制实施办法〉的通知》。并按照干部管理权限把各项培训任务逐一分解，落实责任，县、乡财政安排预算，确保了培训经费，切实提高了培训工作的计划性。

2、创新培训模式，调整办学思路。按照“两扩一缩”的思路，创新培训模式。“两扩”，一是扩大培训面，把以往培训科级领导干部为主扩大为培训科级及科级以下公务员和中级职称以上专业技术人员为主；二是适当扩充办班时间，将以往每期培训班x天左右培训时间改为xx—xx天。“一缩”，即缩小

单个脱产班次的办班规模，由原来的每个班次xx人左右，缩减为xx—xx人。

3、创新培训内容和方式。按照“加强理论、严格管理、注重实效”的要求，既注重马克思主义传统经典理论学习，邓小平理论、“三个代表”重要思想的培训工作，又注重贴近学员的需求，把经济法、金融证券、创业教育、行政执法等作为重点课程，着重提高学员驾驭市场经济的能力。同时，积极探索和创新培训方式方法，学习借鉴一些先进的教学方法和手段，不断提高培训的效果。

4、创新管理理念，加强培训制度建设。建立了督学、评学和考学制度，每期培训班均成立班委会，学员编成若干学习小组，全体学员编定座位，对号入座，每天安排一名教员值班，上课前点名，强化考勤制度。学习班结束前统一进行理论考试，并评出优秀学员进行表彰。

(二)切实抓好干部在岗自学

组织县委党校的教师进行了认真评阅，并在全县进行了通报。

(三)努力抓好干部的实践锻炼

1、以外出招商引资为契机，外派年轻干部到广东、上海、浙江等地招商，开阔眼界，增长见识。全县xx个招商组，共外派干部xx余人。同时，选派平都镇村x名农民到福建厦门种蔬菜、打工学习，选派严田镇土桥、楠桥、岩头等村的农民xx名到湖南长沙市郊区打工学习花卉苗木、到福建省尤溪县食用菌研究所学习食用菌技术。这些农民打工学习回来后，利用所学技术，发展相关产业，到目前为止，平都镇向阳村xx户村民，户户都种植了蔬菜，仅此一项，户均增加纯收入xx余元；严田镇种植食用菌的有xx户，种植花卉苗木的有xx多户，楠桥村x户农民就种植花卉苗木xx多亩，规模比较大，农民的

收入得到明显提高。

2、结合县直单位包村挂村工作，挑选了xx名县直单位的年轻干部，下派到边远山区乡镇、条件艰苦的行政村帮助工作一年，使他们经受锻炼和考验。

我县干部教育培训工作虽然取得了一定的成绩，但也存在一些问题和不足：一是少数单位和部分干部对干部教育培训工作缺乏正确的认识，参训和组织安排干部培训的积极性不高，存在应付的思想；二是一些领导干部，特别是主要领导干部调学有一定的难度。这些问题和不足，有待地我们在今后的工作中努力研究对策，切实加以解决。

20xx年，我县干部教育培训工作将进一步围绕中心，突出主题，创新观念，建立健全监督、约束和激励机制，努力争创新优势，形成新特色，全面推进干部教育培训工作的新发展。

1、继续抓好集中正规化培训。以县委党校、县行政学校为主阵地，扎实开展干部教育培训工作。县委党校(行政学校)计划全年举办主体培训班xx期，培训干部xx人，其中：举办科级干部轮训班x期，培训xx人；纪检监察干部培训班x期，培训xx人；专业技术人员理论学习班x期，培训xx人；基层团干培训班x期，培训xx人；科级以下公务员培训班x期，培训xx人；科级后备干部培训班x期，培训xx人；统战理论培训班x期，培训xx人；农村党支部书记培训班x期，培训xx人。县人事劳动和社会保障局会同各单位对专业技术人员进行业务培训，培训人数要达到xx人。

2、进一步强化干部的实践锻炼和在岗自学。年内，拟选派xx名左右年轻干部到经济发达地区跟班学习、挂职锻炼和谋职招商，选派xx名左右科级后备干部到边远山区乡镇和县工业园区锻炼，使他们在实践中增长才干，提高综合素质。干部在岗自学主要是学习《社会主义市场经济理论》、《英语xx

句》和计算机知识，并要组织考试，检验学习的效果。同时，继续对科级领导干部的读书笔记进行一次以上抽查，并认真组织评阅，对调阅读书笔记的情况进行通报，奖励先进，鞭策后进。并逐步扩大抽查面，机关一般干部的读书笔记也要抽查。

3、强化措施，着力解决调学难的问题。今年将在调研的基础上，制定出台一个加强干部教育培训的管理办法，切实解决部分干部特别是主要领导和专业技术人员调学难的问题。

培训师培训工作总结 企业培训师年终个人工作总结 篇三

20__年，公司培训工作在公司领导的高度重视和各部门的积极支持、配合下，严格按照《20__年度培训计划方案》，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，积极推进学习型组织建设。在公司各单位的共同努力下，全面完成各项培训工作任务。

一、围绕公司年度计划任务和工作重点，科学制定年度培训计划。

20__年，公司培训工作根据公司五年发展规划和20__年度经营发展目标，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，公司面向各经营中心、管理部室进行培训需求调查，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。

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，__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，采取课堂讲授、多媒体教学、案例分析、角色扮演、情景模拟、外出学习、参观考察等方式开展多样化培训，丰富职工培训的手段和方法，全年共培训__多人次，收到了预期的效果。

三、分层次分等级开展全员各项培训。

1、注重安全培训，夯实公司安全生产基础。

20__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》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，积极吸取“__”火灾事故教训，在员工及客户中间开展以“学消防，促平安，创和谐平安企业环境”为主题，以加强消防“四个能力”建设为主要目的的消防培训及活动，进一步巩固公司员工及客户的消防安全知识，有效预防和遏制重特大火灾事故的发生，创造良好的消防安全环境。

2、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。根据工作需要，组织做好国家有关法规政策、公司基础管理制度、文件的学习培训工作，重点是企业新的五年发展规划、20__年经济工作总的指导思想、计划任务和工作重点、财务管理、劳动人事管理、安全管理、岗位职责标准、工作流程等方面制度、文件的学习培训，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。20__年，全年共组织全体党员干部学习了__会议精神__次，参加政府组织的高端讲座__次，推荐中高层管理人员到高等院校参加公开课__次，组织优秀员工客户外出参观交流学习了__次，积极开展全体管理人员读书活动__次。

3、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。20__年__月，集团公司在全员中开展岗位技能比武大赛，果品市场营销中心全体员工及财务部结算中心全体结算人员参加了比赛。本次比赛分为理论考试与实践操作两部分，理论考试试题为电子交易结算系统常识、岗位应知应会、工作程序、安全生产知识等；实践操作试题是岗位操作技术、服务标准、文明礼貌用语等，全面检验了各岗位技能技巧水平与实际操作能力，增强了员工的竞争及危机意识。优胜员工成为全体员工的榜样，激发了大家努力学习的氛围，同时丰富了员工的业余生活，提高了综合素质。

四、存在的问题和不足

- 1、培训工作力度还不够大，培训范围还不够广泛，需要进一步加强。
- 2、培训形式相对缺乏创新，导致部分培训枯燥、不够生动，在一定程度上影响了培训效果。
- 3、部分内部培训的讲师课件制作和授课技巧不足，自主研发课程能力有所欠缺，有待提高。

五、下一步的培训目标

- 1、继续坚定不移地加大培训力度，实现“人才强企”的战略目标。人才始终是一个企业生存和发展的重要保证，因此，员工的职业技能和专业技术的提高就尤为重要。
- 2、加强对培训工作的研究，探寻培训新形式，狠抓培训管理，进一步提高培训质量。

3、优积极寻求培训资源，拓宽培训网络。通过各种方式，加强与培训机构的联系和合作，进一步丰富培训资源，满足公司各部门、员工的不同培训需求。

4、加大外派培训力度。内部培训虽然可以节约成本，并且组织方便，但是培训的知识结构和范围相对有限，所以，下一步必须加大外派培训力度，多汲取外部的优秀资源，规避“闭门造车”的种种弊端。

5、进一步加强内部培训师管理，提升内部培训师的授课水平，打造一支合格称职的、高水平的内部培训师队伍。随着培训需求的多元化，建立一支富有实践经验，熟悉公司内部情况的内部培训师队伍就显得越来越重要。建立和培养公司的内部培训师队伍，不仅可以节约公司的培训经费，也为公司培养了一批各个领域的专业人才，从而为实现“人才强企”的战略目标打下更坚实的基础。

六、结语

回顾今年培训工作，有成绩也有不足；展望未来的培训目标，我们有动力有信心。相信在公司领导的大力支持和关怀下，公司的培训会更上一层楼。

培训师培训工作总结 企业培训师年终个人工作总结 篇四

安全教育是企业安全管理工作的的重要组成部分，是从根本上杜绝人的不安全行为的重要措施，也是预防和控制事故的重要手段之一。做好企业的安全教育培训工作，才能保证其它安全工作和企业安全生产的顺利进行。为使公司20xx年的教育培训有规划、有重点、有目的的进行，特制定以下年度安全教育培训计划。

（一）加强“安全第一、预防为主、综合治理”的安全生产方针。安全意识教育就是通过对员工深入细致的思想工作，帮助员工端正事项，提高他们对安全生产的重要性的认识。在提高思想意识的基础上，才能正确理解并积极贯彻执行相关的安全生产规章制度，加强自身的保护意识，不违章操作，不违反劳动纪律，做到“三不伤害”：不伤害自己、不伤害他人、不被他人伤害。

同时对公司各级管理人员（包括领导、公司各部门、车间管理人员、技术人员等）也应加强安全思想意识教育，确保他们在工作时做好带头作用，从关心人、爱护人的生命与健康出发，重视安全生产，做到不违章指挥。

（二）将安全教育贯穿于生产的全过程中，加强全员参与的积极性和安全教育的长期性。做到“全员、全面、全过程”的安全教育。因为生产与安全是不可分割的统一体，哪里有生产，哪里就需要进行安全教育。

（1）会议形式。主要有：安全知识讲座、座谈会、报告会、先进经验交流会、事故教训现场会等。

（2）张挂形式。主要有：安全宣传横幅、标语、标志、图片、安全宣传栏等。

（3）音像制品。主要有：安全教育光碟、安全讲座录象等。

（4）现场观摩演示形式。主要有：安全操作方法演示、消防演习等。

（四）严格执行公司的三级安全教育制度，杜绝未经三级安全教育就直接上岗的现象。对于新进厂的员工新工人，应严格要求进行三级安全教育（包括厂级、车间级、班组级安全教育），学习内容包括安全技术知识、设备性能、操作规程、安全制度和严禁事项，并经考核合格后方可进入操作岗位，

考核情况要记录在案，三级安全教育时间不少于24学时。

1. 具体的培训方案应在培训的前一个月制定出来，并报领导审批，及时通知培训涉及的相关人员做好准备。
2. 培训结束后，要对培训的效果进行全面的总结。
3. 不能按期举行的安全培训教育活动，要及时向上级报告，说明举行的具体时间和原因。
4. 年底写好年度培训教育活动的总结报告，提出本年度培训欠缺的方面，和以后教育要注意的方面，并制定下一年的安全培训教育计划。

培训师培训工作总结 企业培训师年终个人工作总结 篇五

根据市场愈发激烈的形式及要求，改善内部员工绩效，提升终端销量，是人力资源部培训模块一项持久核心工作。x年人力资源部培训工作在公司高层领导的指引及支持下，立足于现实，不断创新提升x年培训工作的卓有成效的进行。

(1)突破创新，成功举办4期店长提升班。在指引下x年人力资源部成功举办了4期店长提升班。在开班前，通过与各业务部门负责人多次深层沟通，最终确定课题内容及目标，并组织统一的参训学员考核选拔方案，在准备充分、内容合理、定位准确后顺利于8-9月举办了第一阶段2期班，10—11月举办了第二阶段2期班。通过第一阶段销售技巧、店面陈列、店面管理实务课程的学习及演练，解答了学员终端销售成交常见难题、改变了店面展示陈列意识薄弱、提升了店面经营能力。第二阶段的专门店团队打造、主动营销业务拓展的强化提升课程，让学员系统的掌握优秀门店业务及管理之道。此次培训班结束后，人力资源部联合各业务部门，制定了明确的学员返岗跟进流程及考核指导方案，不仅指导学员做返岗

后的提升实践计划，也评估了此次培训班对学员的效用。通过学员及业务人员的提交的返岗实践表，所有学员返岗后立刻进行了内部转培训，大多数店面重新调了场，晨会从无到有，大单数量逐步增多，门店团队激励及培养更加有效，业务渠道从“坐销”模式开始逐步关注“行销”手段等。学员一系列的改变及成长，不仅证实了培训班的效用，也为终端业绩提升增添了新动力，为下半年目标业绩的完成提供保障。

综上所述，4期实战营销特训营，参训学员共x人，其中经销商层次学员有x人，全国店面覆盖率约%，各区域重点店面参训率达%，总课时小时，学员课程满意度最高分达到分，是近年来课程满意度最高的一次。

(2) 夯实基础，首办场导购员大赛。针对终端导购员流动快、成长慢、开单难的现状，人力资源部联合总部、沙发□xx公司、床垫事业部组织开展导购员技能提升班共x期，受训学员共x人，新加盟门店参与率达到90%。通过讲述xx企业文化、产品知识强化导购员对公司、产品的认知及信心；销售技巧及异议处理知识，提升了导购员成交率。和销售公司首次利用培训+pk赛形式开展导购员大赛，分别为南北方各1期□xx公司1期。大赛通过召集区域终端导购员，在4天导购员强化训练的基础上，再进行层层帅选，最后邀请专业讲师及经销商共同评选冠亚军。通过pk赛不仅强化了导购员的销售技能，也为各地经销商树立了导购员素质标杆，最终得到了经销商的称赞。

(3) 紧抓中层，着力提升店长管理能力。店长是门店的中流砥柱，店长能力的提升无疑对终端销量有直接影响。在x年，针对店长能力提升班共有5期，分别是xx3期、x1期、xx1期，参训学员共x人。通过系统的店面管理集训，更加清晰的认识到产品的定位及卖点，掌握开店经营的“基本功”。同时形成具有产品风格和特色的终端销售手法，规范店长松散随意性的管理方式，从提升店面管理者，能力协助提升终端竞争力

和销售业绩。

因此，虽在x年市场竞争激烈的形势下，人力资源部也迎难而上，共组织开展销售类培训班xx期，参训人员x人，比20xx年增加了，培训辅导总课时小时，学员返岗转培训率xx%□比20xx年提升了xx%□甄选合适有效的培训方式及师资力量，增加拓展训练项目，模拟沙盘演练，小组研讨pk多样化的学习形式，的确证实了合适培训方式，才能将培训效果最大化。

(1)强化内功，提升内部业务人员工作技能。销售人员一直是企业的核心竞争力，为打造能战、善战、可独当一面的销售精英团队，在市场竞争激烈的x年突围而出，人力资源部从门店运营管理规范化、营销活动策划、业务渠道拓展课题出发，组织了为期x天的内部业务人员。通过学习标准化门店运营管理规范，使业务部门更有效的指导终端门店业绩提升。同时针对内部人员项目管理能力较欠缺，特组织为期4天的项目管理课程，共有45人参训，从专业上提升内部人员项目管理经验，以支撑业务快速增加需要。

(2)加强外派学习，不断扩宽培训渠道。员工的成长及创新是企业进步的强劲动力。公司通过挖掘渠道，精选培训机构及实战课程，不断组织内部员工外派学习，拓宽员工视野，提升员工综合能力，增加员工对企业归属感。在x年人力资源部，外派人员涵盖各业务部门、生产部门、职能部门共x人参加了共场专业论坛和专项培训。例如□xx□□等等。

(3)紧跟公司步伐，及时开展专项培训□x年，借助公司走进契机，汲取外部新资源、新信息，人力资源部组织了公司各相关部门共100人参加分享会，并邀请公司此次参展的各模块负责人，从他们的所看、所学、所悟解析此次参展带来的收益，并现场与学员互动探讨，例如：设计趋势、品牌竞争力、工艺技术创新等，让公司内部部分员工虽未亲临展会，但也能感受展的魅力。同时人力资源部分别在3、9月份展会前联合

总部开展展会培训，参训人员达到210人。通过产品知识讲解□
xx市场分析，树立了对新品的信心，及市场突围策略。

通过组织各业务部门销售精英开展一品柚专项班，集思广益
编制了一品柚新品6大系列的整套销售话术。并提供给业务部
门，支撑终端销售，树立对新品的信心；与时俱进，充分利用
外界资源，与圆方软件公司合作，开展了2期配套专项班，
共53人参训，大大提升了大单销售能力；积极推动xx区及华中
区爆破营销活动有效进行，在活动发动会时聘请实战讲师，
针对公司爆破活动，分享爆破营销开发邀约客户技巧，两期
活动尽x名经销商参训，有力的提升了终端作战能力。

x年是培训项目开展有史以来最多的一年，对终端支撑最有力
的一年，年度培训费用也是最高的一年。成绩需要总结，但
不足之处更需要总结自省。

(1)相关部门培训学习意识弱，执行及配合不足。终端培训项
目需要有各个业务部门的配合支持才能有效的开展，但介于
业务部门对培训没有正确的认识，被动参与，缺乏对终端学
员返岗后的考核指导，这一定程度阻碍了培训工作的推进。

(3)缺乏明确的培训流程及标准。培训是一项从前至后都需要
精心策划的工作，但在之前的培训项目中，往往由于没有严
格规范每个节点内容，以使培训安排随意性大，不然保证培
训效果最佳。

(4)培训后期跟进考核不明晰。培训是一个持续的过程，更需
要学员返岗后将“学”转“用”，真正做到学以致用，而目
前我们仍缺乏对学员“用”的指导考评机制。

x年即将在总结中结束，无论是成绩还是不足□x年都只能选择
继续，继续改进、实践，发挥培训最大效用，有力支撑企业
发展需要。

培训师培训工作总结 企业培训师年终个人工作总结 篇六

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。

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-learning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。

培训师培训工作总结 企业培训师年终个人工作总结 篇七

20xx年，在领导和同事们的悉心关怀和指导下，通过自身的努力，各方面均取得了有些进步，我在部门领导及各位同事的支持与帮助下，严格要求自己，按照部门的要求，较好地完成了自己的本职工作。在领导的关怀下能让我成为一名培训管理员，通过这一两年之内的学习与工作，工作模式上有了新的突破，工作方式有所改变。

现在的我深深懂得，昨天的成绩已成为历史，未来的辉煌要靠今天脚踏实地坚持不懈的努力工作，在这斑斓多彩日新月异的时代，只有培养能力，提高素质，挖掘内在的潜能。我携带着学到的培训知识内容和年轻人满腔的热情与梦想，真诚而又真诚的努力学习。我更加有韧性，工作起来也更加脚踏实地。怀着感恩的情怀，回顾在培训工作的日子，更是感触

良多；也更加的珍惜自己已容入的这个团队。企业的不断扩大，各方面人才的需求也不断的增加，作为班组培训管理员的我深知肩上的责任。在这一年里班组人员不断的变化，有的调离班组、有的离职、有的是从学校新来的学生，培训工作在紧张的生产中进行着，人员的变化给班组培训工作带来了很大的压力也是对本人自身能力的一种考验，但也激发了我的上进心。

20xx年的工作里我学到很多知识，还学习各岗位操作工艺等。从而使我提高了岗位操作技能，在处理岗位故障的同时，还能学到如何以最快的方法处理，减少处理岗位故障的时间，还能提高自己处理故障的能力，选拔六大员我被选上做培训管理员的职位，学习培训管理内容，同时也还存在着许多的不足与缺点。

岗位是工作现场管理之基石，是日常生产中应做好的一项基本工作，在生产过程中，如果有一个干净、美观、整齐、规范的现场环境，员工在工作中就会有较好的精神面貌，更易精神饱满地投入工作。生产水平和质量就有较好和保证。

培训是企业灵魂宣贯的重要途径，更是一个团队不断成长的必要手段通过培训，可不断提高员工生产技能和素养。使具有不同价值观、信念，不同工作作风及习惯的人，更加快速的容入我们的团队，使管理规范化，在工作中减少失误，生产中减少工伤事故，降低因失误造成的损失。同时，员工经培训后，随着技能的提高，可减少废品、次品，减少消耗和浪费，提高工作质量和工作效率，提高企业效益。

培训是一种投资，而投资收益的好坏很大程度上将取决于投资前的投资分析，即培训需求分析。作为培训管理的`关键环节，培训需求分析很大程度上依赖于企业中高层的重视，要掌握一定的培训需求分析技术，并配合培训人员做好工作，培训才成为企业收益最大的投资。

为更好的在培训管理上得到更好的成绩，我将认真学习部门下发的各类管理文件，且适当的在班组里给予宣贯，也使员工们加深对培训类的管理意识。做为一名培训管理员理所当然都要求对工艺类的技能知识掌握且有效的运用到工作中去。

1、每天对检查情况进行详细的记录，做好培训的分类统计和分析。

2、与班长和其它班的培训管理员及时沟通，配合部门培训管理员做好班组的调查和整改跟踪工作。

负责对当天的培训问题进行统计，包括检查工位、内容、原因、责任人等，汇总后向班长汇报，在每天班前、后会上进行总结和提醒。

一个突出的班组必需置备较好的考核管理制度，我班组也不另外，我将履行部门下发制定的培训考核方案，具体的内容是用边提问边培训的方法取长补短，考核不合格者效绩考评。

1、安排给带

徒弟的培训师傅抓紧时间，把相应的岗位培训好，并能使新员工单独操作，且保证好质量。

2、多对各员工进行工艺检查，逐使员工们能熟悉所在工位的工艺要求。

3、培养各员工能擅自发现问题并能解决问题的能力。

我班培训课程主要分为以下几大项进行安排培训。

1、每季度八大目标宣贯的培训。

2、安全知识类的培训。

3、工艺指导书以及质量的培训。

4、新老员工和多能工的技能培训。

5、5s现场以及改善类的培训。

6、设备a、b类的培训。

7、六大员工作流程的培训。

面理解、熟悉；对人人参与班组管理这项工作，员工都能对工作中出现的问题进行了相关的记录；员工对岗位技能学习都能独立操作，特别是对职业态度和意识，安全知识这方面取得了很好的培训效果。员工们都对职业态度的认识程度加深了，对安全知识进一步的加深理解。

1.资料管理员个人工作总结

2.资料管理员个人工作总结范文

3.物业管理员个人工作总结范文

4.关于管理员个人工作总结范文九篇

5.图书管理员个人工作总结范文

6.企业培训师个人工作总结

8.人事管理员年终考核个人工作总结范文

培训师培训工作总结 企业培训师年终个人工作总结

篇八

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。

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-learning]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。