

# 国家电网年度培训工作总结汇报(汇总6篇)

总结是写给人看的，条理不清，人们就看不下去，即使看了也不知其所以然，这样就达不到总结的目的。相信许多人会觉得总结很难写？下面是小编为大家带来的总结书优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 国家电网年度培训工作总结汇报篇一

为了促进现场项目部的安全管理工作,公司工程部组织了项目部安全管理培训,共培训148人次。

根据监理公司工作性质和业务资质的需要,先后组织员工参加了注册监理工程师继续教育培训、监理员继续教育培训、注册安全工程师继续教育培训,共培训10人次。

组织管理人员参加了新修订的建设工程监理规范的宣贯培训,共培训6人次。

组织公司安全管理人员参加了合肥市建委组织的“合肥市建筑起重机械安全专项治理”培训,共培训3人次。

先后参加了院档案工作培训、“国家安全形势和对策”培训等各种培训。

## 国家电网年度培训工作总结汇报篇二

浙江广鹰机械有限公司自xx年年导入精益生产以来,坚持贯彻落实建设精益生产型企业、组织学习型企业、培养学习型干部、培育学习型员工的精神,牢固树立“培训是公司的长效投入,是发展的后劲,是员工的福利”的理念,紧紧围绕公司培训目标,贯彻落实每周一课的培训机制;加强基础理论

教育、基本知识学习、基本技能操作培训;提高员工技术业务素质 and 干部管理水平开展工作,做到一般人员普遍培训、骨干人员重点培训、紧缺人员抓紧培训、优秀人员奖励培训,进一步提高了一线操作员工队伍的整体素质,为公司适应快速发展做好人才、技术储备,提供了人才保证和支持。

公司现有员工900多人,其中管理人员50多人,专业技术人员70多人。下设两个事业部,11个管理部门。今年按照《浙江广鹰机械有限公司20xx年员工培训工作计划》的要求,公司举办各种培训班21期,培训相关人员320人次。车间级培训25期,培训员工470人次。参加外部优秀企业参观交流学习等外部培训100多人,组织到杭州浙江大学在职研修1人。通过采取岗位培训与现场操作相结合、集中学习与分散学习相结合、专家授课与员工自学相结合等多种灵活方式,较好地完成了岗位培训、操作技能培训、继续教育等全年培训任务,实行培训计划执行率100%、员工参培率100%的工作目标。

精益生产确切的说就是日本丰田式生产方式,自公司导入精益生产以来,取得了显著的成果。公司与精益生产管理咨询公司合作,不断组织精益生产理论与实践的培训,有效推进企业的精益之路。创建学习型组织的理论是美国管理大师彼得·圣吉提出的。他在《第五项修炼》中做了精辟的论述,认为未来最成功的企业将是“学习型组织”的企业。在工作头绪多、任务重的形势下,我们公司提出建设精益生产型企业、建设学习型公司、培养学习型干部、培育学习型员工,究其原因有三:其一,这是每名员工认清广鹰公司面临的生存、发展形势,全面提升员工队伍素质、适应快速发展的需要。其二,这是当前开展精益生产,培养多能工,着力解决员工技能问题,寻找并形成适合精益生产特点的技术体系的需要。其三,对于学习,大家都比较重视,而实际上学习很容易被日常工作所冲淡,当工作与学习发生矛盾的时候,往往是学习让路,使学习很难坚持不懈,见不到理想效果。我们公司领导班子认为,无论干部管理能力还是员工队伍素质建设等重要工作要真正取得实质性进展,只有坚持开展“创新学习

型组织、培养知识型员工”活动是一条有效途径，也是一项战略举措。选择了学习就是选择了进步。在科技发展日新月异的今天，知识的“折旧率”日益加快，“老化率”日益提高，昨天的饱学之士如果不是今日的勤学之人，将必然落伍。

创建学习型企业就是要求各级管理者真正把学习作为一种生活习惯、一种生存需要、一种事业根基、一种精神追求、一种思想境界，实现学习的制度化、规范化、自觉化和长期化，并在学习的过程中提高进一步学习的能力，在学习中改变心智模式，学会系统思考，用知识和发展的眼光解决前进中问题。

按照公司提出的工作思路和要求，我们公司在重视技术、尊重人才、培养人才、储备人才上不断探索，为人才的发展搭建平台。一是制定公司近期和远期人才规划，落实人才培养措施；二是拓宽用人渠道，完善用人机制，所有广鹰的干部从一线开始成长，彻底打破界限，不拘一格选用人才，着眼于激发人才的活力，创造公开、平等、竞争、择优的用人环境；三是建立人才激励机制，大力开展提案改善激励制度，对解决生产、管理方面难题的给予奖励，在增储上产、降本创效方面有突出贡献的给予重奖。广鹰公司着力建立不拘一格的用人机制，做到“不以资格论贡献，不以阅历论现在，不以级别论能力，不以职称论称职，不以文凭论水平”。“赛马”不“相马”，让优秀的人才在“赛马”中脱颖而出。有“赛场”提供，给人才以适合发挥才能的岗位；有“跑道”划分，有序竞争；有比赛规则，实行合理的奖励体系。在人才选拔过程中，注重选拔与公司核心价值相一致的人才，对有各种特长的人实行人才储备。过去的人才管理把人视作蜡烛，不停地燃烧直至告别社会舞台，而现在，把人才看作是资源，人好比蓄电池，可以不断地充电、放电。现在的管理强调人和岗位适配，强调人才的岗位锻炼。对人才的管理不仅是让他为企业创造财富，同时也要让他寻找到最合适的岗位，限度地发挥自身潜能，有利于让每个员工都通过“赛跑”竞争上岗来追求自己的价值。使员工切实感受到企业对他们个人

成长的重视和关心，增强员工的忠诚度、责任感和归属感。

广鹰公司一直把培养一支优秀的员工队伍作为实现跨越式发展的基础。让每名员工认清广鹰公司面临的生存、发展形势，将全面提升员工队伍素质以适应精益生产需要转化成员工的自觉行动。公司领导带队深入基层进行多角度的宣讲：从发展前景上，从员工的切身利益上，进行宣传教育。通过宣讲，公司员工认识到：只有公司的稳定发展，才有员工个人发展的舞台，才有切身利益的长久保障；而公司的发展则需要每一名员工发挥出个人的才能。

公司落实每周一课，规定每周三为广鹰公司的学习日，强化基础理论教育、基本知识学习、基本技能操作培训，以文化力增强凝聚力，以执行力促进发展力。通过采取集中授课与自学相结合、课堂教学与实际操作相结合的方法，实施多能工的技能培训，着力培养和造就复合型岗位优秀人才。日常培训做到“三个突出”，即突出重点岗位关重工序岗位培训，突出标准化操作培训，突出新工艺、新技术培训。一线工人推行精益生产的“四阶段”培训法，培训内容在岗位上落实、培训基本功在岗位上进行、培训效果在岗位上体现，使其培训效率大幅提升。优化培训措施，突出针对性和实效性。

根据精益生产管理思想，完善员工培训机制，提高员工学习的层次，和培训的有效性，我们今年开展了“主任、线长当教练”活动。由主任、线长亲自当教练，严细认真，高标准高要求的作业标准化培训工作。取消师傅带徒弟的传统培训方式，进一步提高了员工队伍整体素质。

#### 四、存在不足及今后努力方向

广鹰公司员工教育培训工作尽管在不断地努力，但其中还存在着很多不足：一是有的员工对培训工作的认识不够深入，教育力度还应进一步加大。员工培训工是一项既迫在眉睫又任重道远的工作，只有制定和建立长效的约束机制才能引起

他们对员工培训工作的足够重视，才能使员工培训工作走上良性循环的轨道。二是员工培训方式、方法要进一步改进和加强。两个事业部及各管理部门虽然年初都有培训计划，都有员工培训管理规章制度，但有些工作还存在落实不到位，教育水平一般化的问题，缺乏针对性、灵活性和有效性。三是员工培训实践性还不够完善，直接影响实际培训效果。

1、进一步改进和加强员工培训方式、方法，提高培训的针对性和有效性。

2、继续实行公司干部员工培训，建立健全考核机制，着力培养和造就一支比较稳定的干部员工队伍。

3、坚持开展“主任、线长当教练”活动，深入执行标准化培训方式，进一步提高员工队伍整体素质。

4、加强员工培训的管理，为员工培训创造良好的学习环境，营造良好的学习氛围。

5、严格实行“四不”制度，即未经培训的新工人不能上岗、未经考核的班站长不能上岗、未经培训合格的转岗工人不能顶岗、未能取得上岗资格的要害岗位员工不能上岗。

6、加强岗位培训和继续教育培训，使管理人员和专业技术人员能够较好的适应本岗位工作的实际需要。

7、强化岗位操作人员的技能鉴定培训工作。

8、建立健全员工培训档案，把员工培训跟踪考核档案作为年终业绩考核、晋升、技能评定的重要依据之一。

# 国家电网年度培训工作总结汇报篇三

## 一、基本情况

20\_\_年度，九溪乡开展农民教育培训工作，共举办培训15场次，课时45小时，共计培训相关工作人员、农民1471人次。其中开展思想政治教育培训2场6课时，开展关于水稻种植、柑橘培管、烟叶种植、山林育林管理等农业技术培训14场次39课时。通过教育培训，不断推动农业科技进步；强化农民技术培训，有效促进了农民收入较快增长。

## 二、主要工作措施

(一)加强组织领导。在全县农民教育培训工作会议召开之后，乡上及时召开了动员大会，成立了由党委副书记任组长，政协主任张治辉任副组长，农业技术推广服务站站长胡铜成、林业站站长何国安、水利站站长黎成祥、社会事务管理站站长徐杰等部门主要负责人为成员的领导小组。同时制定了培训工作安排意见和培训计划，以确保本年度农民教育培训工作的顺利开展。

(二)突出重点，培育新型科技化高素质农民。在实施教育培训的过程中。

一是以农村中青年为主体为重点，开展农业职业技能教育培训。

二是以在家务农人员为重点，开展农村实用技能培训。

三是以村组干部为重点，开展领头型人才培训，开展精神文明培训。

(三)借助外力，合理整合资源。我们以农民培训学校、农机服务中心、司法所、林业站、畜牧站、劳动保障服务所为依

托，有重点、有针对性的培训。联系各村实际发展状况，根据产业分布情况，分片区、分季节、分紧急情况安排培训对象和培训内容，深入田间地头实地操作，现场指导、免费技术培训。同时以党员活动室为阵地，结合党员冬训工作，引导农民群众立足现状学政策，用政策，看变化，求发展。

### 三、培训成效

通过开展农民教育培训活动，取得了一定的效果：

一是使我乡广大干部群众长了知识，提高了素质。

二是使农业先进实用技术得到了有效推广。

三是调动了农民的生产积极性，加快了优势产业发展。特别是烟叶等经济作物种植面积大幅增加。四是增加了农民收入，改善了农民生活。五是改善了干群关系。六是使农技干部队伍得到了进一步的锻炼。

二是缺乏培训经费，培训工作难以正常开展。希望能够得到上级部门的支持。

## 国家电网年度培训工作总结汇报篇四

2019年我很荣幸加入了电力局这个大家庭，并于8月至12月到美丽的济南参加了国家电网公司新员工集中培训。本次培训是国家电网公司实施“人才强企”战略的重要举措之一，目的是提升新员工的专业技能，使我们加深对企业文化的领悟，增强安全责任意识，帮助我们完成从学生到企业员工的角色转换。

8月我们在烈日下迎来了最严格的军训。每一天，随着教官的声声口令，我们将军姿站得纹丝不动，正步踢得整齐有力，

即便汗水早已湿透衣背，我们也咬牙坚持。“宝剑锋从磨砺出，梅花香出苦寒来”是军训的体会；“千磨万击还坚劲，任尔东南西北风”是军训的结果。军训磨练了我们的意志，我坚信当我们面对以后工作中的困难一定会毫不畏惧，迎难而上。

9至11月，我们对电网主营业务进行了系统的学习。课程内容涵盖了企业文化、调度运行、工程监理、电工基本技能、营销管理等。通过理论学习和上机模拟操作，我们快速熟悉了自己专业的岗位职责、工作任务和工作目标，也基本掌握各工种的了工作要领、工作程序和工作方法，实际操作技能得到锻炼，发现、分析和解决问题的能力更是得以提高。所有课程都是由具有丰富一线工作经验的老师给我们授课，他们专业的知识素养、严谨的工作态度深深感染着我们，已然成为我们新员工今后工作学习的榜样。

最后是实际操作练习，我培训的内容为调度运行。为了保证培训质量，学院配备了优良的教学设施与装备，并开发了一套先进的变电站模拟操作系统。借助这个系统，我们轻松地学习了变压器、断路器、隔离刀闸、电流互感器等电气设备的内部结构、工作原理和检修试验技术。我们还对不同电压等级的变电站进行了全面的学习，基本掌握了变电站各种事故的处理方法和倒闸操作技能，为今后工作的顺利开展打下了坚实基础。

作为班级文艺委员，我还组织同学们在课余时间开展了“弘扬国网宗旨、践行企业文化”主题班会、《爱如电》合唱比赛、班级毕业晚会等多项文艺活动。这些活动不仅宣传了公司企业文化、弘扬了企业核心价值观，还促进了同学们之间的交流、增强了班级凝聚力，同时展现出了国家电网新员工积极向上的精神面貌和活力自信的青春风采。

四个半月的培训转瞬即逝，期末我顺利的通过了结业考试，并被评为了“优秀学员”。通过这次培训我的专业知识得到



了巩固，技能水平得到了提升；我深刻的认识到国家电网是一个无私奉献、敢于创新、具有很强社会责任感的企业；我也清醒的意识到作为一名电力新员工应该找准位置、明确方向，时刻保持谦虚的态度和踏实的作风，认真的做好每一件事情，力争早日成为一名优秀的国家电网人。

培训虽然结束了，但真正的挑战才刚开始。元旦后，我进入了绵阳电业局检修试验试验化验班开始了我正式的工作。试验化验班是五星级班组，有着标准化的班组管理模式，由一批资深技术骨干和年轻后备力量组成，承担着绵阳市110kv[]220kv等电力设备的高压试验及化验的重任。在如此优秀的平台上，我将发挥电力人不畏艰难、无私奉献的精神，勤学多问，务实多干，将培训学到的知识灵活运用到实际操作，不断提升自身业务水平，向着成为一名优秀电力检修人的目标而努力奋斗。

我有幸成为国家电网第一期第一批集中培训班的一员，参加培训的新入职员工人事有5000人，培训地点在济南的国网技术学院。培训员工来自全国各地，供职于国网下属的各分公司和子公司，其中大部分是硕士研究生，其次是本科生，博士也不少，具体比例有待考察，5000人分为89个班，其中电气班有71个，非电班有18个。培训历时三个月，时间为2019/8/21-2019/11/18，此外电气班中来自网省公司的学生另加一个半月的时间，培训内容大致分为军训、企业文化、职业道德、安全规程、素质拓展及其他。管理模式类似大学高校，但是严于高校，采用半军事化的管理方式，培训期间需要早操和晚自习，每次出勤点名。可谓国网公司为这次新员工培训花了很大的精力，也下了很大的本钱，目的就是让新员工能够早日融入国网这个大家庭，统一思想，统一目标，团结协作，共同奋进。

培训的第一件事就是军训，为期8天，2019/8/23-2019/8/30，一个班一个方阵，每个班50多几个人，教官来自济南的军区，均为士官、义务兵。军训期间，每天出早操，加晚上集合，

早上6:00集合，晚上有时唱歌，有时瞎聊，大概8点不到就下课。军训内容不多，站军姿、立正、稍息、左右间转、蹲姿、齐步及正步，跑步很少，只跑过一次。由于人多，军训场地显得很拥挤，校园到处都是军训的方阵，分到林荫道的就爽爆了，分到篮球场的就略显苦逼。

军训8天，只下过一下午雨，济南的夏天也很热，太阳直晒多久，让人难以忍受，新员工中大部分是硕士研究生，部分为博士，年龄有的超过30，在高强度的军训中，显得有些体力不支。在训练过程中，有些学员平时身体比较虚弱，训练强度超过他们所能承受的范围，出现晕倒的现象。但是绝大部分学员还是坚持下去了，甚至有的学员即使身体出现不适，也仍然选择坚持下去。

军训是对新入职员工的一种考验，更是一种锻炼。军训，对于平时娇生惯养的我们，的确很苦很累，但是意义却很大，它不仅锻炼了我们的身体，更重要的是磨练了我们的意志。

国网技术学院，地处济南市二环南路旁，2019年由山东电力高等专科学校改建而成，其发展历程有待考察。校园规模不大，东西20分钟的行程，南北10分钟的行程，这次5000新员工融入校园，使校园显得十分拥挤。学校依南山而建，风景秀丽，但略显偏僻，校外附件无聚餐逛街之处，东边靠山东鲁能泰山足球俱乐部，两者都属于国网公司。

校园规模虽小，但设施一应俱全，拥有一个足球场，数个篮球场及羽毛球场，还有乒乓球台若干，食堂两栋，但对于5000人来说，还是太少，图书馆一座，目前还未进去过，但外表华丽，造型独特，教学楼数栋，此外还有数栋实训楼，至今还未去参观过。宿舍分布在三个区域：东区、西区和南区，其中南区最好，每间4人，二室一厅；其次是东区，6人一间；西区比较苦逼，10人或12人一间，洗个澡都要排队。

国网技术学院是国家电网公司直属的企业培训机构，不同于

一般的高等学校，主要承担公司新员工培训，各公司技术人员培训及技术人才创新人才的培养，是国家电网公司企业文化传播教育基地和电网实用新技术和新技能应用示范中心。

军训8天，只下过一下午雨，济南的夏天也很热，太阳直晒多久，让人难以忍受，新员工中大部分是硕士研究生，部分为博士，年龄有的超过30，在高强度的军训中，显得有些体力不支。在训练过程中，有些学员平时身体比较虚弱，训练强度超过他们所能承受的范围，出现晕倒的现象。但是绝大部分学员还是坚持下去了，甚至有的学员即使身体出现不适，也仍然选择坚持下去。

军训是对新入职员工的一种考验，更是一种锻炼。军训，对于平时娇生惯养的我们，的确很苦很累，但是意义却很大，它不仅锻炼了我们的身体，更重要的是磨练了我们的意志。

## 校园篇

国网技术学院，地处济南市二环南路旁，2019年由山东电力高等专科学校改建而成，其发展历程有待考察。校园规模不大，东西20分钟的行程，南北10分钟的行程，这次5000新员工融入校园，使校园显得十分拥挤。学校依南山而建，风景秀丽，但略显偏僻，校外附件无聚餐逛街之处，东边靠山东鲁能泰山足球俱乐部，两者都属于国网公司。

校园规模虽小，但设施一应俱全，拥有一个足球场，数个篮球场及羽毛球场，还有乒乓球台若干，食堂两栋，但对于5000人来说，还是太少，图书馆一座，目前还未进去过，但外表华丽，造型独特，教学楼数栋，此外还有数栋实训楼，至今还未去参观过。宿舍分布在三个区域：东区、西区和南区，其中南区最好，每间4人，二室一厅；其次是东区，6人一间；西区比较苦逼，10人或12人一间，洗个澡都要排队。

国网技术学院是国家电网公司直属的企业培训机构，不同于一般的高等学校，主要承担公司新员工培训，各公司技术人员培训及技术人才创新人才的培养，是国家电网公司企业文化传播教育基地和电网实用新技术和新技能应用示范中心。

## 国家电网年度培训工作总结汇报篇五

20xx年我局的干部教育培训工作，坚持以党的十八大精神和十八届三中全会精神为指导，在县委及组织部的正确领导下，紧紧围绕以建设高素质的干部队伍为目标，积极探索新形势下干部教育培训的新思路、新机制、新方法，注重实效，突出重点，狠抓落实，较好的完成了干部教育培训工作，为提升我局扶贫移民工作提供了组织保证和人才支持。

### 一、高度重视，进一步健全完善干部教育培训格局

20xx年来，我局坚持把干部教育培训作为一项重要工作来抓，把干部教育培训作为一项基础性工作纳入全局各项工作的重中之重，按照“重要干部重点培训、优秀干部加强培训、年轻干部经常培训、紧缺人才抓紧培训”的原则，以需求为导向，以效益为目的，逐步形成了符合我局干部成长规律的干部教育培训新机制。

### 二、突出政治理论培训重点，加强干部素质教育

为明确我局干部教育培训工作的目标要求和职责任务，一年来，通过组织培训，提高了扶贫移民干部的政治素质和业务能力，不断适应新形势的发展要求，大力改进干部培训方式和工作方法，增强了贯彻执行上级部门决策部署的自觉性，创造性地开展工作。

### 三、紧密联系实际，加强业务培训

今年以来，我局严格按照县委要求，始终坚持“两手抓”，在抓好干部政治思想教育和党性教育的同时，抓好干部的知识更新和业务能力的提高，帮助广大干部掌握更多的新知识、新技能、新本领。以理论学习为重点，以提高履行岗位职责能力为基本要求，广泛开展专业知识培训，提高了扶贫移民干部驾驭市场经济和履行岗位职责的能力。一是以工作实际计划培训班次和内容，增强了教育培训的针对性和实效性。二是以现实问题为重点组织培训活动。紧密联系全县扶贫移民工作中的实际问题，着力研究基层基础工作中的热点、难点问题，增强了理论教育的说服力。引导了机关干部深入的理论思考，启迪了干部思维，拓展了视野，推进了学习深化，促进了干部解决实际问题能力的提高。三是探索建立以提高解决实际问题的能力进行培训，紧密联系实际，运用所学知识撰写调研文章、体会文章，以此来提高机关干部活学用结合的能力，并把文章的质量和市级以上部门采用情况作为个人年终考评指标之一。

#### 四、加强管理，积极组织参加各项培训

一年来，我局严格按照县委和组织部门的培训要求，组织全局机关干部参加了各类培训和学习。年初，党组制定了《20xx年县扶贫移民局中心学习组理论学习计划》、《实现伟大中国梦、建设美丽繁荣和谐四川主题活动方案》、《县扶贫移民局“四大教育活动”实施意见》，对分阶段、分专题、分层次开展学习十八大精神和十八届三中全会精神等提出了明确要求。落实了领导小组抓方案的实施，保证了党组定期安排和组织集中学习，使学习活动落到实处并取得实效。组织学习《中国共产党党内监督条例》、《纪律处分条例》、《党章》、《行政许可法》等，增强依法行政意识。我局党组围绕创建“四好”班子活动，认真开展中心学习组学习，不断增强一把手抓班子带队伍的能力和驾驭全局的能力，不断提高领导班子成员的领导水平和领导艺术，不断提高党员干部政治理论素质和服务水平。同时，以学习、讲座等多种形式广泛开展理想宗旨教育、人生观价值观教育和职业道德

教育以及树典型、学先进活动，取得了较好的效果。20xx年由县委组织部牵头，我局组织落实了相关单位干部80人，分两批到浙江农林大学参加生态农业、生态旅游培训学习。通过培训，提升了扶贫移民干部的业务能力和综合素质。全年，中心组学习13次，党组书记廉政讲座3次，形势分析通报4次；组织集中学习达20天以上。进一步提高我局干部的工作能力，加快推进干部工作的科学化、民主化、制度化，确保其在锻炼期间深入实践、严格锻炼、增长才干、多做贡献。

回顾一年来我局的干部教育培训工作，取得了一定的成绩，得到县委、县府的充分肯定。局党组高度重视，统筹规划，狠抓各项培训工作的落实。突出培训重点，注重培训质量。紧紧围绕社会经济发展，以需求为导向，不断增强培训的针对性和实效性。干部教育培训制度建设不断加强和完善，各项工作落到实处。

## 六、20xx年干部培训工作打算

### 1、加强领导，完善机制

严格按照县委和县组织人事部门要求，把干部培训工作纳入重要日程，切实加强领导，实行一把手亲自抓，分管领导具体抓。进一步完善干部培训机制，着力抓好各类人才的培养培训工作，为我县扶贫移民工作提供强有力的干部人才人事保证。

### 2、拟定方案，落实培训计划

20xx年干部培训系统与扶贫移民系统工作相结合，县内培训与走出去培训学习相结合。一是围绕创建“四好”班子活动，认真开展中心组学习培训，不断提高领导班子成员和扶贫移民干部的领导水平和领导艺术。二是积极参加上级组织的各类理论培训、业务培训学习。三是组织扶贫移民干部到县外培训学习。全年计划举办扶贫移民干部到县外培训2期，

培训内容为扶贫移民项目管理、库区产业发展等，计划培训人数50人，培训天数为每期8天左右，培训地点和时间根据工作情况予以确定。

## 国家电网年度培训工作总结汇报篇六

xx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

xx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。

(一)取得的成绩：

- 1、××年度的培训与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、管理化。

3、在××年公司通过iso9001□xx标准认证和cmm认证的基础上，引入iso10015□gb/t19025-xx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××年去大力改善。

5、内部讲师授课技巧普遍不高，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。

## (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，以及企业文化的重建，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。