

最新年度企业培训岗工作总结 企业培训 工作总结(优秀7篇)

总结是在一段时间内对学习和工作生活等表现加以总结和概括的一种书面材料，它可以促使我们思考，我想我们需要写一份总结了吧。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的总结吗？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

年度企业培训岗工作总结篇一

现代企业之间的竞争，不仅是产品上的竞争，更是企业文化之间的竞争，企业的经营者越来越深刻地认识到，优秀的企业文化对企业的经营和管理是多么重要。

那么，企业文化必须满足什么标准，才能使其为企业的经营和发展服务呢？

优秀的企业文化必须满足4个标准：基于个性、基于战略、基于最根本的商业准则、基于人性。

首先，优秀的企业文化必须是基于个性的，一是企业家的精神个性，即企业领导者的追求、思想和理念，当企业文化充分体现领导者的精神个性时，企业领导者才可能做到身体力行和不遗余力地宣讲；二是企业组织个性，即企业独特的经营理念、制度和行为方式等，企业的组织个性体现了企业在经营过程中的一些成功的精神特质和做法，这些精神特质和做法，尤其是精神特质对企业的将来成功有极大的价值。

其次，优秀的企业文化必须是基于企业战略的，就是说优秀的企业文化必须充分体现对企业战略的全面支持功能。企业文化必须确保对企业绩效的提升功能，使企业文化充分体现企业的价值观，为企业的经济效益服务。这就要求我们找到

企业文化和企业战略的对接点，让企业文化充分体现对企业战略的全面支持功能。

第三，优秀的企业文化必须基于商业准则的。基本的商业准则，是指企业在市场中的基本游戏规则，例如：诚信、公平竞争、双赢或多赢、职业化等。企业一旦违背这些游戏规则，就会受到市场的抛弃。一个不诚信的企业或没职业化精神的企业，怎么能获得顾客的忠诚、投资者和供应商的信任，又怎么能得到社会公众的认可，而这样的企业又怎么成功和持续发展，企业只有遵守商业准则，才能和市场的变化相适应。

第四，优秀的企业文化必须是基于人性的，换言之，优秀的企业文化必须尊重人性，一个企业的文化只有基于人性本原，才具有无限的包容性，并获得终极性的认同和尊重，进而才会具有凝聚人心的作用，任何一个企业的文化如果背离了人性，那么这种文化就是一种缺乏包容性的文化，一种扭曲的文化。我们可以从惠普□ibm和摩托罗拉等企业的文化中发现这一点，这些企业之所以能有今天的成就和地位，与它们以人为本(尊重人性)的企业文化是分不开的，尊重人性是所有优秀企业文化的核心和基础。

以上4个共性并不是相互独立的，而是一个层层递进的关系，在构建企业文化的过程中，首先找出企业家的精神个性和企业组织的个性，然后与企业战略对接，最后从商业准则和人性层面上进行完善和提升，从而全面提升企业竞争优势，通过实施，让弱势文化变得强而有力，让优秀的文化变得更加卓越。

年度企业培训岗工作总结篇二

通过每周二、五学习日，认真传达公司的各类会议精神，加强学习厂纪厂规的各项要求，强化学习公司的'经营思路、理念，特别是对企业文化的宣传学习上加大了力度，对部门员工进行了强化培训，并进行了理论知识的考试。

- 1、加强学习华尔润企业的发展历程、纵观20多年的奋斗历程；
- 2、学习华尔润之道的文化核心，加强员工对公司的愿景、使命、核心价值观、核心价值观指导下的相关具体理念内容的进一步认知。
- 3、通过对企业文化的学习，加强了员工的自我管理意识，同时对成本、质量管理有了进一步的认识，提高部门员工对采购物资的质量认识，提高采购物资的产品质量。

三、通过对各业务员在工作中所涉及到的相关内容进行抽查考核。业务员的整体素质和工作水平都有了一定的提高，但培训工作中也存在着以下不足：

- 1、培训工作中，因涉及到某些因素的影响，如时间安排、培训资料收集等方面做得不到位，使得不能全面按照培训计划展开工作，培训工作实施不到位。
- 2、培训工作的方式方法还有待提高，根据部门的特殊性，工作中所涉及到的方方面面，不能仅仅只局限于在本公司的培训，应该放宽于外出培训，加强培训的氛围，这样更能提高部门人员的工作热情，真正做到培训出效果的好局面。

针对以上不足之处，做到以下几点：

- 1、积极鼓励督促部门员工，以自学、报考的方式，进行多方面的学习，扩展自身的知识面，提高自身文化修养。
- 2、部门继续自购教学材料，通过音像教学，加强视、听觉培

训的生
动特点，组织部门干部、员工全员参与，激发员工的学习热情。

3、对公司相关方面的学习，请职能部门人员对本部门人员进行一些技术性的指导，调动员工工作积极性。

4、继续利用好二、五例会及每天的晨会，落实好公司各项会议精神的传达、学习及工作任务的安排，使部门员工根据公司要求，全面开展好各项工作。

年度企业培训岗工作总结篇三

公司为了帮助我们这些新员工尽快适应公司环境与工作，特为我们提供了培训课程，通过这次培训和学习，我成长了许多，现总结如下。

我们能够运用本身所拥有的优质媒体资源，无缝植入王牌节目，结合线下活动推广，凭借强劲的整合营销平台，帮助国内外企业更有针对性、更有效地进行大众传播和营销推广。我们公司改进了传统的广告投放模式，能为广告主提供全方位的整合服务。我们公司是一个充满活力、勇于创新的团队。这个团队就像奔腾向前的骏马，正勇往直前！

通过培训，我还知道如何做到从学生到职员的社会角色转变。我认为在学校，我们的主要任务是学习，是为获取知识，提升自己，是一个索取的过程。走出学校，我们应该主动承担起为服务社会的责任！所以当培训老师问大家：有谁认为自己是打工的？请举手时，我反观自己，不是这种心态。不错，工作是我们获取生活来源的一种方式，但更应该是我们回报社会，感恩社会，并实现自身价值的一种方式。我们应该以一种敬业的态度去把工作做好，当我们专心于自己的工作时，我们会得到一种愉悦的享受，这个境界离我们事业有成的人生目标也就不远了。所以说是工作，还是事业，取决于我们的态度，工作是谋生，事业是人生，态度决定命运！

这次培训之后，我感到收获到了一颗丰盈的心，培训课程结合了一系列的哲理故事，让我记忆犹新，受益匪浅。在这里

顺便说一声：真的很感谢公司领导！希望公司领导能为我们提供更多这样的共同学习成长的机会！

在公司经历的传、帮、带及部门同事的热心帮助与支持下，我能协助领导做一些客户中心的日常工作，也初步了解了广告业务的工作流程。作为客户代表，我们的一言一行都代表这公司的形象，只有足够专业，才能够给客户留下良好的，深刻的印象。为了尽快将工作做好，有时下班后我会选择留下来看点专业书籍，我坚信努力就有机会成功！

年度企业培训岗工作总结篇四

参加工作三年来，对于总工工作的认识只是停留在表面，以往认为总工就是编制施工组织设计，带领技术人员开展各项技术工作，对工程质量进行严格控制。通过领导的培训，才体会到总工的工作对于一个项目的重要性。

在项目前期，技术人员必须在图纸下来后确定哪些单位工程可以进行变更工作，并且要对现场进行实地调查，提供准确的技术数据，为二次经营工作提供有力的支持。技术工作不再是以往那种单纯的技术业务，而是要将技术工作全面渗透到项目的经营活动中。作为技术人员，我们也是成本责任中心的一份子，每个人都要将成本意识放在心上，只有控制了成本，才能让项目实现高效益，使职工的工资大幅提高，为企业的发展注入活力。

自从分配下来后，我在项目领导的关怀和保护下，业务水平有了明显提高。但是和领导的期望还有差距，工程设计的技术非常多，我学习的方面比较单一，有些技术部门的业务未能涉及，自己也没有主动去学习。学习态度没有树立端正，在现在这个大的建筑环境中，各个建筑企业之间的竞争越来越激烈，不仅是企业实力的竞争，同样也是人才的竞争，工程技术的革新步伐也在加快。

越来越多的施工企业接触到了xx技术，以前的施工企业间技术的差距在逐渐缩小，稍有松懈就会被其它企业超越，进而走向被动。所以，作为技术人员，必须要紧跟技术变革步伐，绝不能落后。在处理人际关系方面，我做的还很欠缺，尤其是对外，比如对监理，有时候他们正是利用了我们的年轻，社会经验不足，在工程方面处处为难。同时，作为项目的领导班子成员，往往因为年轻，在交流的过程中显得不够稳重，说一些不该说的话。以后的工作中还需要多学习，从各个方面提高自身的能力。

我们年轻人刚刚走上领导岗位，对自己的要求要更加严格，从一开始就要不断地鞭策自己，时时提醒自己。做为项目领导，要深知自己担负着公司领导、项目职工的重托，自己的工作是在为公司创效益、为企业谋发展，绝不是为了一己私利，满足个人的需求。平时要多关心时事，通过学习，从思想上武装自己，通过案例来警示自己，做一个让公司领导放心的好职工。

在xx大发展的时代，感谢公司领导给了我这次学习的机会，我一定会努力去做好自己的工作，在工作中不断学习、锻炼，在思想上牢记领导的教育，时刻以公司利益为第一位，踏踏实实做人，为xx公司的发展做出自己的贡献。

年度企业培训岗工作总结篇五

公司培训工作总结自进入公司近四月来，我持之以恒贯彻落实“建设学习型公司、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，是发展的最大后劲，是员工的最大福利”的理念，以狠抓内涵管理、提高人的素质为重点，正潜移默化地提高科室员工的整体素质，为公司的发展提供人才和智力支持。

围绕“狠抓内涵管理，以培养人的素质为重点”的原则，全面主导培训课题20次（详情见xx年年培训统计表），共40学

时，培训员工574人/次。针对个人的需求或企业发展中某人的短板现象，在3-7月外派培训19人/次，共开支培训费用15152元，其中5980元现金，其它为vip卡消费（详情见外训统计表）。强化了外出培训效果的跟踪管理，相关人员填写了改善报告并作了内化培训，但效果不佳，没有真正把转化为企业的生产力。发启迪性的ppt13个。发管理短信27条，受益人270人/次。

对于培训学习的时间，3-7月选择周三晚是错误的，在员工对培训的意识都没有转变的情况下，占用员工6天8小时之外的时间培训，员工不能接受，加之有两次未安排车辆和就餐，对培训工作有较大影响。现在培训时间更改，有助于培训工作的推进。

对于内部培训学习，大家不够重视，很容易被日常工作所冲淡。当工作、会议、家庭琐事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。主要是因为观念和态度的课题没有做到位。

在公司快速发展的形势下，培训必须认清公司面临的镍合金大幅度降价的生存危机，课题在观念、团队建设和协作、成本控制、生产现场管理做引导。全面提升员工队伍素质、适应加工贸易行业的本质。必须改良工艺流程，依靠新工艺新技术，着力解决品质问题。

在速度的世纪，知识的“保鲜期”日益缩短，“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。势必培养“下一刻比上一刻更值钱”的增值理念，创建学习型公司。要求各级员工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、一种企业责任、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。

各部门的培训，只有安全生产小组启动了，其他部门没有行

动。这是公司未来的发展的隐患。

介于上述，公司应启动“育才工程”，本着“淘汰不是目的，提高才是初衷，决不让一个员工掉队”的思想。在育才手段上，坚持“从基层中来、到基层中去”的原则，突出学以致用，着眼高层和生产现场，在育才方式上，坚持抓“骨干”带“一般”，注重“梯次”培训，对基层员工的学习深造大开“绿灯”，用以解决企业像采购、行政、财务人才配置的青黄不接问题。针对生产急需课题实施现场教学。

通过近4月的观察，能洞察企业培训需要什么，能认真的做好培训课题，正追求着效果。为了更好的开展培训工作，为了更好的把高层愿望解码成培训内容，希望能看到公司的会议记录或纪要，或者直接参加公司的非机密性会议。

- 1、培训制度的推行，培训队伍的组建，培训体系的建立。
- 2、在培训过程中，做到理论培训“五有”，即有培训计划、有培训教材、有培训教员、有培训教室、有培训考勤。
- 3、实际操作训练做到“四有”，即有培训计划、有操作项目、有训练记录、有考核。
- 4、日常培训做到“三个突出”，即突出重点岗位要害岗位培训，突出标准化操作培训，突出新工艺、新技术培训。
- 5、确保“两个提高”，提高员工技术业务素质和中高层管理水平。
- 6、落实“一课”，落实每周一课的工作。
- 7、进一步改进和加强员工培训工作方式、方法，提高培训针对性和有效性。

8、实行公司员工培训兼职教师聘任制，建立健全责、权、利相统一的考核机制，着力培养和造就一支比较稳定的兼职教师（教练员）队伍。

9、加强入职培训和继续教育培训，使经营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。

10、严格实行“三不”原则，即未经培训的新员工不能上岗、未经培训合格的转岗工人不能顶岗、未能取得培训资格的要害岗位工人不能上岗。

11、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，实施分层次、分等级、分岗位的技能培训，着力培养和造就“转岗能上岗，上岗能胜任”和“一岗精、二岗通、三岗会”的复合型岗位优秀人才。

12、建议开展“树名师、带高徒”活动，实行双向考核，抓两头带中间，进一步提高员工队伍整体素质，为调动员工学技术、学管理、练技能的积极性，精心组织，做好名师、高徒的选拔工作。

13、强化岗位操作人员的技能鉴定培训工作，一线工人强化“三在岗”培训，即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，使其培训面达100%。

14、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、教师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、技能鉴定、继续教育、学历教育等培训任务，实行培训计划执行率100%的工作目标。

15、搞好员工教育训练和管理工作的，严格执行《培训管理办法》，开发好人力第一资源，进一步转变观念，激发员工学习知识和技术的积极性。

16、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、晋升评定的重要依据之一。

年度企业培训岗工作总结篇六

转眼间，接受新员工培训已近_个月时间，由于公司事先对新进员工的培训工作作了周密细致的培训计划，再加上培训期间领导们关心、责任培训师细心的安排和新老员工积极的配合下，培训工作进行得紧张有序并取得很好的效果。

为了使培训达到很好的效果，结合公司的实际情况，我们分阶段进行了相关的培训工作，采取一对一的互帮互助，在最短的时间内学到较多的知识，为真正走上工作岗位打下坚实的基矗。公司_新员工认真学习了嘉德(诚信·团队·沟通·价值)企业文化，让她从中感受到了真正的嘉德销售文化(我们销售的不仅仅是我们的产品，还有我们的服务)内涵；同时还进行安全教育，让新员工认识到安全意识、安全观念、安全素质和安全行为的重要性。

第一阶段文档知识和市场部工作流程的培训；通过_架构轻松地了解到公司市场的划分和布局；通过市场部工作流程的培训，更轻松地明白我们工作做什么？谁来做？怎么做？如何保障从接订单到订单完成所经过的步骤及跟踪方法都有清晰的了解。为以后的工作奠定了基矗。

第二阶段专业理论培训；责任培训师制定了详细的培训内容，并让其提前预习培训内容再接受培训。在每培训完一个知识章节后，责任培训师就会将学习的知识进行考试来考核培训效果，通过这种考试，同时对新员工存在疑问的知识点进行回顾。

第三阶段学习现场知识，积累现场宝贵经验的培训；平时就由老员工带领她出去拜访客户，争取让她尽可能多的了解怎样与客户交流沟通，在打交道过程中自己的目标是什么，在完

成目标之前要做哪些准备工作，包括谈话内容的先后次序，及交流过程中的注意事项，这样也有利于她学习和消化理论知识，从而达到更好的效果。

概括起来有如下几点：

- 1、热爱学习，能自觉学习密封资料、营销知识；学习能力较强，对于不懂的地方，能主动提出，寻找答案。
- 2、性格开朗，在同客户交流中能找到一些话题沟通，比如时事要闻等，使谈话内容多样性。
- 3、能主动的完成日常工作。
- 4、专业知识还不够，需要多学习。
- 5、在同客户沟通的过程中，一些礼仪和细节还需要完善。

总体来说，通过这次培训达到了预期的效果，那当然这与全体员工的努力是分不开的，相信大家再接再厉争取最后为完成_销售目标完满的成功！

年度企业培训岗工作总结篇七

20__年，在__电网公司人事部的指导下，__省电力职工教育培训中心对各单位新提拔的b级管理人员培训需求进行了充分调研，针对调研结果，于5月、6月共举办四期b级管理人员培训班，培训学员120人。

培训仍以20__年由深圳远界咨询公司开发的课件、培训模式为基准，针对__电网特色和今年参培学员的需求与特色，调整内容、增补案例，打造交流为主、感悟为主、体验为主的培训模式，收到很好的培训效果。

1、领导重视，培训从思考开始：省公司人事部副主任余遐强、培训中心副主任罗青中坚持参加开班典礼，明确培训重点，强调培训纪律。开班典礼后，针对培训工作重点和人事工作重点，余主任还进行人才评价体系建设的授课，让管理者意识到建立结构合理、技术精湛、素质优良的技能人才队伍是企业发展的战略需要，并通过小组交流，让管理者思考如何创新机制，完善培养、评价、使用和激励相结合的工作机制，为提高公司的核心竞争力提供强有力的人力资源支撑。

2、灵活调研，掌控培训方向：在5月份举办了两期b级管理人员培训班后，感觉到今年参培学员的需求和学习兴趣在发生改变，于是在6月8日，根据实际设计了针对b级管理人员培训的培训需求调研表，对学员近3年参加的培训内容、培训形式、培训效果等进行调查，并深入了解学员喜欢的培训方式、改进培训方式。根据调研结果，调整培训重点，提升学员参与热情和参与意识，在参与中体验，在参与中总结。

3、促进思考，提升培训效果：增加培训前测试和培训后测试两个环节，培训前测试，让学员了解自身知识结构的不足，提升学习欲望；培训后测试，增加压力，提升主动学习意愿，并检验培训效果。培训过程中，根据学员兴趣适当安排学员总结培训效果，促进思考，更加强交流。

4、加强互动，建立良好人际关系：风雨无阻的早操，锻炼学员体魄，历练学员意志，更增进了学员友谊；课间轻松一刻的刻意安排：工间操、眼保健操、小品、脑筋急转弯，活跃气氛、释放自我，更为老师与学员营造了良好的沟通氛围；辩论赛的开幕，团队演练的评比，感受竞争氛围，体验竞争魅力，让竞争成为一种习惯，让输赢成为一种风情，学员们更在竞争中学会思考，在竞争中增强友情。

20__年的b级管理人员培训已将落下帷幕，学员的认可带给我们喜悦，学员的意见更带给我们思考。案例的陈旧，学员自身素质的提高，管理理念的不断更新，电网企业的迅猛发展，

这一切都对培训中心和授课教师提出了更高的要求，有压力就有动力，有动力就会有创新与发展。