

2023年小学一年级数学教学方案(优质10篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。写报告的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

新员工培训总结报告篇一

企业员工培训，作为直接提高经营管理者能力水平和员工技能，为企业提供新的工作思路、知识、信息、技能，增长员工才干和敬业、创新基本的根本途径和极好方式，是最为重要的人力资源开发，是比物质资本投资更重要的人力资本投资。以下是关于新员工培训总结报告范文，欢迎阅读！

入职**公司已有2月有余，期间，公司组织了1次新员工入职培训会。

主由公司高层领导就公司的战略发展思路，技术项目发展方向，现代企业员工的观念和公司的规章制度进行了1次全面系统的培训。

此次培训虽然时间就短短两天，但大家都感觉受益匪浅。

不管是从自身的修养还是本身工作状况都得到了很多的帮助。

我的工作岗位是接待文秘，那么就结合培训谈谈我的工作情况。

#总讲解的有关公司战略发展思路，需要站在一个高度来理解，

但是听了之后,我对公司充满了信心。

王总和吴总的相关内容对我而言比较深刻,主要是纯技术的问题,让我了解了公司精湛的技术。

与我岗位息息相关且印象深刻的内容主要是关于现代企业员工应具备的观念,做事的方式方法和工作目标及计划。

#总讲解的现代企业员工应具备的观念:事业心,责任感,危机感(忧患意识),竞争意识,民主意识,团队精神和创新。

这些观念中我最有体会的是关于创新。

刚来公司时总感觉工作很多,杂且乱,经常工作只做了个表面,比如预交各项行政费用。

公司所有可报销的手机的费用全部在本岗充值,先前认为只要单纯地按标准将费用充进各手机就完成此项工作了,根本没有站在公司的角度深入地考虑由我来做此项工作的直接目的。

为此部门领导专门就此项工作内部进行了沟通要求将此项工作进行创新,告知行政人事部在做好服务的同时也要把好管理关,行之有效地控制各项费用,为公司节省费用成本。

于是,我便时常会注意移动或联通新开展的1系列的优惠套餐等服务,选择并办理相应的业务,以望在质上节省。

同时#总剖析了企业员工十种常见的错误观念,形象生动,自己的工作心态有了可比性,有则改之,更新自己错误的观念。

接待文秘隶属于行政人事部,行政人事部的工作主要就是负责公司上下琐碎的事情。

接待文秘同样如此。

自己原先定的工作计划很容易就会被临时的工作任务所打乱。

刚开始的时候,因为工作分不清轻重缓急,没有整体的系统性,导致工作越做越累,努力了,却总达不到预期理想的效果。

唐总培训的做事方法及张经理的目标与计划给了我很大的启示。

第3,怎么去做,这就是做事的方式方法了,做事之前要理出1条主线,多思考,多问为什么;第4,做完事后,你的理想状态,如何对待 同时做事都要有目标,而后订立计划。

前台工作比较琐碎,如何做到有条不紊 这就与工作的目标与计划有着相当大的关系。

现在每天1早上班,我都会小列1下今天的计划:主要完成什么事,如何完成。

做完1件事,标明完成记号,总结经验和教育。

培训结束了,作为新员工的我感觉在精神上已经融入了公司。

我对公司充满信心,愿为公司发展贡献自己的力量。

别去无忧无虑的大学生涯,开始踏入崭新的环境,未知的未来让人迷惑而又充满着激情。

xx年七月,我从一名大学生正式转换为一位企业人员,成为福泉供电局牛场所的员工,这是我另一个新生活的开始,从这一刻起,我已经正式踏入社会。

将是我们在今后工作、学习中不断前进的驱动力。

无论是入职培训、入局培训还是在所里的实习都让我受益匪浅

浅。

理论让人看的更远，在都匀为期一个月入职培训，确实收获不少，培训教师悉心给我们讲解都匀电网的大致格局及发展概况，各专业理论知识的教授弥补了许多在学校里没有的东西。

此外，对于新员工来说工作首要注意的安全问题，还讲解与观看录像相结合，让我们认真学习。

可见，局领导对我们无微不至的关心让我在欢快、轻松、愉悦的氛围下渐渐融入到这个温暖的大家庭。

在福泉局短暂的培训中，局领导认真仔细地向我们介绍了局现状，未来情况，让我深感福泉局现已拥有都匀电网中唯一一个500千伏变电站，售电量也名列前茅，在不久的将来，我们将共同努力取得第一，并以优质化服务为经营理念，更多为客户。

领导们对我们新员工所提出的要求和建议，我感触到这个优于管理、优于经营、优于理念的学习型企业中，必须加强自身的学习，在实践中学习，在学习中创新将是我终生奋斗的目标。

实践让人做得更实，工作后面临最大的问题就是要把理论和现实工作接轨，要把理论知识运用到实际工作中去，我们在这一方面还有很大的欠缺，这需要我们在摸索和学习中逐渐掌握并熟悉。

在学会微笑面对客户，为他们打出电费表，看着每位客户带着满意的笑容离去时，心里油然而生的那种满足感，那种乐趣是任何事物都替代不了的。

那是需要靠自己的自信、毅力、谦虚和坚持。

在工作中不断地挑战自我、超越自我，所有的工作都一样，在实践中学习会学到更多的东西，进步得更快。

好的开始是成功的一半，前面一年的实习只是一个开始，我要开好这个头，我想只要肯学，踏实工作，就会为自己的电力生涯铺垫好路！每时每刻的我都准备好作一张白纸，可以被赋予任何新的内涵。

第一，军事训练培养了我们的团队精神和吃苦耐劳的精神，强化组织观念和纪律观念。

在炮兵连军训的时间共为7天，我们进行了列队训练，内务整理，军事素养等几个军事科目。

毅力，服从，铁的精神是我从中学到的。

毅力是无论你的腿是多么的酸痛，咬着牙挺过去你就突破了自我，战胜了自己；服从是一切命令听指挥，以团队为中心，凝聚个人的力量来建成强大的集体；铁的精神是不怕失败，不服输，在艰难的条件下，更要吃苦耐劳，火炼真金。

站军姿，踢正步，学唱军歌·····训练场中的欢乐与泪水，每一幕都会成为我们青春纪念册上绚烂的一页！

第二，青岛供电公司20年的发展和优秀企业文化的学习，让我深刻理解公司面临的形势和发展战略，也增强了我们对公司的认同感、归属感和责任感。

通过学习得知，在电力系统中，年轻的青岛供电公司在短短的20年走出了一条不平凡的创业之路。

从全省共有8座35kv简易变电站青岛供电公司就占有4座的艰难起步到现在35kv及以上变电站青岛已有73座的快速成长，从90年代初期的限电、停电及企业的粗放式管理到“诚信彩

虹”客户服务的提出及成为全国大一型企业，青岛供电公司已成为电力行业快速发展的新星，改革创新的路人。

诚信、责任、创新、奉献的企业核心价值观感动，鼓舞着我们年轻新一代为企业争光添彩。

亦懂得“诚信”是道德基石，“责任”是工作态度，“创新”是根本动力，“奉献”是自觉行动，这些央企存在根本，也是央企职工的天职。

第三，通过企业经营管理方面的教育，我们新员工了解电网企业生产和经营的基本业务和管理流程，更快地适应了工作岗位的要求，也建立全局观念，增强大局意识，强化安全意识、责任意识和服务意识。

虽然电在生活中无处不在，但是我对电网的认识却少的可怜，培训学习中我才知道电力系统由发电厂、输电网、配电网和电力用户四部分组成，而电力系统主要负责输电网和配电网。

同时，企业经营管理方面教育也让我们新员工有一种使命感。

像农网改革目标在营销管理上的要求有杜绝“人情电、权力电、关系电”，这也更坚定央企为民服务的职责。

第四，职业规划的教育，以人为本，帮助我们新员工走向成才之路。

通过了解职业生涯规划，合理确立自己的职业生涯目标。

我的专业是财务管理，职业目标是做一名合格的财务人员，发展财务方面的技能，在未来3-5年考出相关专业的资格证书，提升自己的职业素质，当然也要学会团队沟通与协作，进行有效的自我管理，养成良好的职业习惯。

在培训中学习到了很多，可更重要的是应用在实际工作中，成为实践的精神动力和营养来源。

希望有机会在供电公司这个大家庭里施展自己的才华，也要从基本的工作做起，虚心向前辈学习，积累经验，积极参加公司各项活动，大胆细心做好本职工作，为供电公司增添一份力量！

为期三天的新员工培训学习现已结束。

虽然三天的时间非常短暂，但无论是各位部长在上面讲，还是新员工们在下面听，大家都非常认真、非常投入。

能够看得出，大家对这次培训都十分地重视。

特别是新员工们，非常珍惜这宝贵的机会。

同时，也能够感觉得到，多数新员工的素质比较高，主动参与精神比较好，回答问题、参加活动比较积极，求知欲望比较强烈，充分展示了一代年轻人的精神面貌。

通过这次培训学习，一是让新员工对金猴集团有了更进一步的认识和了解，从而促进了大家尽快地融入这个团队，坚定了在这里扎根奋斗、立志成才的信心。

二是拉近了我们之间的距离，增加了相互之间的感情，为在生活、工作和学习等方面的沟通、交流打下了良好的基础。

三是培养并提高了大家的团队精神和集体主义观念，增强了爱岗敬业的主人翁责任感和拼搏向上的进取精神。

通过这次学习，希望大家能够把认识和素质上的提高，充分运用到工作的实践当中，使原来掌握的知识和这次学到的理论与实践有机的结合起来。

在坐的，有的是刚刚步入社会、走上工作岗位的初高中毕业生，有的是重新择业、寻找更适合自己的环境的再就业者。

可以说，这里既是你们人生一个转折点，又是一个新的起点，请大家把握机会，千万不要有轻视、不在乎的想法。

因为人生所有的成功都取决于基础是否打的牢固。

从基层做起，首先要争做一名优秀的员工，然后才有机会成为一名管理者；而只有努力争取成为一名优秀的管理者，才有机会成为一名领导者，这是最基本的道理。

金猴集团为大家提供了展示才华和实现人生价值的大舞台，在这里有着广阔的发展空间，大家可以尽情地发挥，只要努力，每个人都有机会。

我和现任的大多数部长、车间主任，也都是和你们一样，从临时工开始，经过努力一步步地走到现在的岗位的。

在坐的绝大多数可能都是独生子女，父母含辛茹苦把你们抚养成人，其中的艰辛，你们是体会不到的。

他们费尽心思、拿出用血汗换来的积蓄供你们上学、为你们找工作，并不意味着了却了对你们牵挂。

只有你们经过拼搏，出人头地、成家立业了，才能了却他们的心思。

新员工培训总结报告篇二

为进一步提高员工队伍素质，建设一支具有较高素质、较强技术技能的员工队伍，为公司的长远发展做好人才储备，在省公司20xx年教育培训工作总体思路“提高管理能力，培养

员工技能，提高综合素质”的指导下，大连公司紧紧围绕业务发展需要，构建全员教育培训体系，把加强职工教育培训、提高职工综合素质作为全年的工作重点，采取分类分层、灵活多样的培训形式，有计划地进行针对性、系统性、规范化的培训，充分发挥网络培训资源优势，积极开展全员培训工 作，为业务发展提供强有力的人才支撑。

上半年，有条不紊地组织实施了年初制定的教育培训计划，取得了一定的培训效果。

一、领导高度重视，目标责任明确

在年初召开的地区会议上，市公司领导班子提出要全力抓好培训工作，将培训工作纳入年度工作重点，加强培训组织管理，根据这一思路，公司开展了培训需求调查，以解决实际问题 和提升技能为出发点，从战略、岗位、个人等多个层次明确培训需求，确定培训内容、培训组织方式、培训对象、培训师资等，合理制定培训计划，并完善职工教育培训管理制度。

公司严格实施培训计划，确保培训完成率达到100%，同时，严格执行培训管理制度，做到专人管理，严格考勤，管理到位，确保培训实效。

上半年完成培训班21期，累计培训788人次，培训68课时，培训完成率达到了100%。

二、优化讲师队伍，打造实力师资

公司现有省级内训师3人，市级内训师12人，为合理利用现有人才资源，建立一支适合公司需求的优秀讲师队伍，有效支撑各项培训工作的开展，公司加强了对内部师资的培养，从选拔、培养、考核和激励等方面着力，善于发现，有计划的加以培养，定期开展讲师培训，为讲师提供施展才华的舞台

和锻炼的机会。

自20xx年11月公司讲师俱乐部成立以来，选拔培养了多名优秀内部讲师，定期开展内训师交流学习活动，加强内部讲师互动交流，帮助讲师快速成长。

公司现有内训师及业务骨干共同担当了各期培训班的授课，极大提高了内训师教学能力和授课水平。

组织了6名内训师参加省公司组织的内训师培训，通过系统的学习进一步提升内训师的授课水平，更好地为公司服务。

三、推广网络培训，转变传统观念

总部、省公司的网络学院作为网络培训平台为我们提供了丰富的学习资源，涵盖了管理、操作规范、营销技巧、沟通能力等多方面的学习素材，我们在完成总部、省公司培训任务的同时，结合公司实际情况，用心挑选精品课程，自行组织开展多期集中培训，取得了很好的培训效果。

网络培训具有极大的自主性，公司现有人员结构年龄偏高、工作强度大、学习终端缺乏，导致网络培训开展困难。

我们逐级开展思想动员，多次强调，将网络培训的目的和意义准确传达至每一位员工；逐级进行定期通报，要求各部门将网络培训进展情况纳入晨会内容，每日督促；将完成情况纳入考核，建立奖惩制度，多措并举，推行网络培训。

自网络学院上线以来，从最开始员工的不了解，主观抵触，到现在的踊跃学习，自主定制学习方案，网络培训逐渐成为员工日常培训中非常重要的培训方式，集中培训与自主学习相结合，将员工培训纳入晨会制度，参与日常考核，潜移默化中，员工的观念在转变。

四、强化专项培训，提升管理水平

为全力推进各项目标任务，加快业务发展，公司定期开展专项培训，上半年成功举办两期揽投站经理能力提升培训班，公司全体揽投部站经理近90人参与了培训，精选公司现有最优秀师资团队，从如何当好揽投站经理、细节管理、大客户开发、如何建设成功团队等多个方面进行了强化。

严格筛选培训课程，要求注重理论与实践结合，做好讲师前期沟通与确认工作，反复确认培训课件内容，确保应有的培训效果；做好培训反馈工作，培训结束，开展培训效果评估与反馈调查，检验培训完成质量，综合学员给出的反馈意见，进一步提升培训方案；确保学员参与，对未参与学习的员工，就培训内容组织开展考试，考试不合格人员进行绩效考核；采用灵活多样的培训形式，讲师授课、案例探讨、座谈交流、经验介绍等多种培训方式相结合，更加形象，增强员工的理解和掌握水平。

五、加大培训深度，提高培训覆盖率

各部门齐发力，深入推进各项培训工作，对新业务、新规范，坚持培训先行的原则，在第一时间对相关人员进行培训，重新明确工作责任，培训全岗位覆盖，延伸至所有工作环节。

各部门在年初制定全员日常培训计划，针对岗位特点，工作内容，做好培训工作安排，并将具体方案、培训课件及执行情况定期上报至人力资源部，公司逐步完善员工培训档案管理制度，做好员工培训记录，作为对员工晋升时的参考依据。

六、加强基层培训，提高服务水平

为更好的服务基层，培训工作持续深入一线，实地调研与业务指导双轨结合，全面提升一线人员业务素质和营销技巧。

针对收入计划完成进度慢，频繁出现运行质量问题的单位，开展实地调研，了解业务经营、员工队伍、营销能力及市场现状，深入基层为一线人员进行业务指导和业务培训，与基层员工座谈交流，攻关一线棘手难题，调整工作对策，手把手进行业务指导，一个问题一个问题地解决，全面提升基层营销能力和服务水平。

七、加强制度建设，建立培训长效机制

建立健全员工培训的各项规章制度，形成规范、完善、全面的管理体系。

对新员工培训、转岗培训、业务培训的组织管理进行明确的规定，认真制定全年培训计划，专人负责，全面组织，严格执行。

跟进培训工作的各个环节，实现精细化管理，重点加强新员工入职培训。

近两年人员队伍的不稳定，导致员工离职率上升，为了满足公司业务发展的需要，打造一支高素质、高执行力的稳定员工队伍，提升公司的市场竞争力，公司逐步完善新员工入职培训管理制度，培养新员工良好的工作心态，帮助新员工快速融入公司环境。

培训内容包括公司各项规章制度、《规范经营秩序和服务二十条禁令》、业务操作规范、营销技巧、礼仪培训等内容，公司坚持培训上岗制度，为新员工胜任岗位工作打下了坚实的基础。

另外，各部门制定定期内部培训制度，通过每周的培训把最简单、最基础的业务知识和营销技巧反复的强化，灌输至每一个员工，通过定期学习逐步提高自身的业务水平。

各揽投部站，加强优秀揽投人员的营销经验和开发技巧的分享，做到每日交流，了解每一个成功邮件的背后，学习锁定营销目标的技巧，体会打动客户的诚意，明确一份邮件承载的责任，“成功就是简单的`事情重复做”，简单的重复，日积月累，定会收获丰硕的成果。

xx公司职工教育培训工作，在公司领导的高度重视，各部门的积极配合下，取得了一定的成绩，我们一直在努力，也在做各种尝试，认真探索着培训工作的新思路和新方法，我们期望着员工与企业的共同成长，今后将持续不断的为员工提供最优质的平台，全面开展好职工教育培训工作。

为期一天的集团公司20xx年新员工入职培训会议在xxx大酒店会议厅举行。

通过此次培训，力争使新员工更进一步的了解公司的基本情况，熟悉公司相关工作的业务流程及规章制度，树立正确理念和良好职业道德观，尽快融入公司企业文化，实现角色的转换。

正如上午公司安全质管部闵部长说到：“培训就是学习的过程，更是巩固学习、再学习的过程”。

能够进入xxxxx真的很幸运，我非常珍惜和重视这份工作。

结束完分公司级和车间级的入厂教育，根据安排我便来到化肥分公司合三车间4班实习，看到周围同事熟练而繁忙的工作，自己有些不知所措，很想尽快加入其中，可是自己却特别的无知，第一班下来一直处于晕晕的状态。

很感激班组同事从前到后耐心的指导和关心，让我对工作慢慢有点概念。

集团公司安排的这次培训，让我聆听了公司各位领导的点睛

之谈，更是受益匪浅，几十年的经验之谈，“胜读十年书”。

感受颇深：

一、过去、现在、将来

昨天的xxxxx□前身xx氮肥厂，1976年开建、1977年建成的3000吨合成氨工程，那时候的xxxxx□底子薄，基础差，是一家县级小氮肥厂。

今天的xxxxx□经过30多年的发展，从一家县级小氮肥厂起家，从众多的小氮肥企业中脱颖而出，到今天，公司各项经济技术指标和综合实力保持国内同行业领先水平，达到了“生产规模、技术装备、管理水平、经济效益”四个国内一流，目前已经拥有百万吨尿素的生产规模，成为中国十大尿素生产经营企业之一，年盈利上亿元的氮肥类绩优上市公司。

明天的xxxxx□在“肥”字上求发展、在“农”字上做文章，将从单一肥，走向复合肥，承接公司又一次产业转型，产品升级。

将着力塑造成为“人文的、有自主知识产权的，在中国氮肥行业有重大影响的大型企业集团”，力争实现“双百xxxx”——百年xxxx□百亿xxxx□

二、“以人为本”企业文化

在大学，我们感受的是大学校园文化；在军营，我们感受的是绿色军营文化；到了公司，我们感受到的就说企业文化。

其实，当我们选择了一个公司，从某种意义上说就是选择一种企业文化，所以我们必须要认同它的企业文化和核心理念。

一个公司如果没有一个它所坚持的文化和核心理念，必定不

能长久地发展下去，必定会在社会发展的大潮中被淘汰。

所谓“道不同，不足与谋”，如果连公司的企业文化都不能认同，也就失去了留在公司的必要。

上午，公司安全质管部部长闵晓松同志作了关于公司安全、环保方面的主题交流培训，闵部长通过引用实例，图文并茂的讲解，从“认识安全”到“xxxxx安全管理”为切入口，着力诠释“以人为本”的xxxxx企业文化理念，使安全、环保理念深入全体员工，“要我安全”到“我要安全”的意识转变，公司贯彻“安全第一、预防为主、全员动手、综合治理、改善环境、保护健康、科学管理、持续发展”，执行qhse管理体制，公司长期致力于追求安全、环境、健康与经济的协调发展，发展循环经济，开展清洁生产，确保安全环保。

下午，公司党委副书记、工会陈主席作了关于企业文化的精彩演讲，陈主席从“什么是文化”、“什么是企业文化”、“什么是xxxx企业文化”、“什么是有文化的xxxx人”四个方面诠释公司的企业文化。

公司企业文化理念的“一本四基”——以人为本、与人为善、诚信勤勉、共谋发展。

听了陈主席得演讲，使我备受鼓舞，陈主席结合公司企业文化理念以及自身发展经历，总结交流“海尔文化”、“同仁堂文化”，对我们新入职员工上了生动的一课，鼓励我们新进员工要“有志、有识、有为”，“立德、立行，先立志”。

作为xxxxx的新进员工，虽然进入公司只有不到一个月时间，但是我深深的感受到公司良好的企业文化氛围。

三、扬起风帆，从这里启航

面对与学校完全不同的环境，面对完全陌生的化肥生产领域，

面对错综复杂的社会，很担心自己一时无法顺利走上自己的工作岗位，怕自己做不好，畏首畏尾。

但通过这次培训，我发现公司对每一位新人都是鼓励和激励的，犯错是难免的，我们不能因为会犯错而退缩，勇于尝试，不断改进。

做事得敢想敢做，要充分发挥自己的思维和能力。

踏出校园，走向了更广阔的人生舞台，是诠释人生的开始，满怀激情，勇往直前。

通过今天的培训，使我更坚信了自己的信念，自己当初的选择是正确的。

在这里，在xxxxx□看到了希望，看到了宽广的人生舞台。

正如公司宣传信息部蒋青主任所讲到的□xxxxx已经为我们将舞台搭建好，就看我们怎么在台上起舞！

随着市场竞争的日趋激烈，企业无不把职工技术创新和技能提高视为生存发展的根本战略，最直接的体现便是对技术人才的高度重视。

为了更有效、更切实地满足日益扩大的生产需求，电讯管理处党支部本着全面提高员工素质、增强核心竞争力的目标，充分利用电讯管理处集中学习日时间，逐步开展了“技术人员参加培训工作，并以理论辅导、集中学习、自学三种方法进行学习，正确提高广大技术人员的业务理论水平，进行职工技能参与分配，真正达到职工经济利益和技能水平相挂钩的目的，主要工作包括以下几个方面：

一. 岗位整合整治与人员优化配置

明确每个岗位的职责，进一步健全和完善竞争机制，改善和优化部门人员结构，绩效指标层层分解到班组、岗位。

责任大，任务重的岗位，奖罚力度相应要大，真正实现每位员工的责、权、利相统一，充分调动全体职工工作积极性和创造性，不断增强部门的发展活力。

部门将着手建立一套合理的、透明的绩效考核体系，不断完善用人机制和给每位员工创造一个发展平台，激发员工的活力，发掘职工的潜力，督促员工尽其所能地为企业发展做出贡献。

为确保岗位人员的技术、能力、水平、素质、经验等都能适应岗位工作的要求，符合、满足承担不同类别不同等级岗位职责所赋予的工作任务，必须同步建立岗位竞争机制。

通过增加职工培训机会，不断提高职工的实际操作技能，并结合考、评成绩，通过加强岗位工资的动态管理，实行定期考核，竞争上岗，以岗定薪，建立规范的培训、考核、使用、待遇相结合的机制，以促使职工钻研科学技术，提高业务技能水平。

二. 积极开展职工技能培训

职工素质的提高、技术的掌握是上岗和实现收入的本钱，对于职工来说，教育培训无疑是企业的一种特殊福利，某种意义上说是最大的福利。

电讯管理处积极开展全员的技能培训，培训内容以岗位技能为主，形式以内部培训为主。

在培训过程中，采取教学与讨论相结合的互动方式，针对具体问题进行分析解答，不仅使员工解开了心中的困惑，也能把更多的相关知识深刻地记在心中。

针对当前员工急需掌握的知识，组织富有理论和实践工作经验的班长以上的技术人员讲授，以鲜活的实例生动地讲解了日常工作中的技巧、注意事项，并将培训内容汇编成册，更有利于员工吸收培训内容。

通过具有丰富实践经验的技术人员传授技能，则大大缩短了其他员工直接经验积累的时间，使缺乏直接实践经验的员工在较短的时间内将原本空洞的理论知识迅速转化为生产力，实现了理论与实践的有效结合。

三. 岗位工资进行调整

技术水平与工资收入紧密挂钩，客观上就造成了同岗位之间职工收入差距的拉大。

工资、津贴、奖励等等各种形式的分配均体现技能水平，水平越高，收入增长幅度越大，反之增长不多甚至不增。

部门以前一直以岗位工资+绩效工资为主，其中绩效工资部分是动态的，依据是企业效益的变化，岗位工资部分则是基础。

下一步调整思路是：在核定岗位工资标准时，将技能水平作为重要条件或首要条件，没有相应的技能水平就没有资格问鼎相应岗位，也就挣不到相应的岗位工资，岗位工资将依据每季度的综合成绩进行排名，分为三个档次，适当在工资标准上拉开差距。

管理岗位按所承担的企业指标、管理责任和工作完成情况等因素进行绩效工资的分配；技术岗位根据工作的性质、技术含量和日常工作量进行绩效工资的分配，生产操作岗位根据工作岗位的劳动特点、技术复杂程度和日常工作量等因素进行绩效工资的分配。

绩效工资每月取固定额，约占工资收入的30%，每月根据企业

效益和个人贡献动态考核参与分配，实行“每日计分制，月底总积分，以班组为集体，让组员得效益”的考核管理办法，逐步形成“上岗凭技能竞争，收入靠贡献分配”的局面。

五. 加强职工成本意识

部门通过加强管理、重抓细节，组织各班组积极开展节能降耗工作，加强员工节约意识和成本意识。

电讯管理处不断提升特种人员技术水平，规范技术人员特种设备的维护和操作规程，使每位员工了解设备的性能和注意事项，真正做到熟练操作，加强设备的维护和保养，节约设备成本。

料场工作狠抓落实，真抓实干，做好原燃料防损耗工作，为我处通讯发展节约成本。

杜绝电器设备长时间开启，办公用品肆意浪费；水、电的跑冒滴漏是日常工作中最容易被忽视的环节，部门将通过日常检查，纳入考核，要求员工养成“随手关电，随手关水龙头”的习惯。

总之，部门只有在发展中不断进行人员优化配置，把各种岗位的不同需要和各种人才的不同能力结合起来，再辅以企业的规章、制度、文化等对人才的影响，方能做到人尽其才、才尽其用，才能最大程度利用好人才资源，使员工在部门岗位上更能发挥工作积极性，提高工作效率、降低成本。

通过不断的培训，职工的技能就会有新的提高，员工在生产中的操作得到了进一步规范，安全和服务意识也进一步提高；职工工作效率的提高，全处生产设备发挥出了最大的功效，各流程的衔接也更加流畅，从而使生产成本得到了节约，最终形成“培训—技能提高—单位发展—再培训”良性循环的过程！

新员工培训总结报告篇三

年10月15日进入**公司至今已近两周时间，通过这段时间的工作和，已经适应了新的工作环境，了解了公司的发展历史及企业文化、认清了公司的组织结构及配置，熟识了大部分的同事，掌握了公司的大部分产品，了解自己的工作性质及要求，在部门经理付经理的领导下现已完全能投入工作中，能够完成领导交给的各项工作。现将近期的总结详述如下，望领导给予批评及指导。

一、 近阶段的收获

1. 了解公司的发展历史以及企业文化；

公司成立于1993年，历史悠久，是按钮、指示灯等低压电器行业的领跑者。“追求专业，专注细节”是本公司持之以恒的产品目标，从生产车间的普通员工工作的熟练度以及认真态度中，我可以看到企业的文化精神。让我深深的感触到：简单的事情坚持做就是不简单，平凡的事情认真做就是不平凡。我觉得“坚持”和“认真”正是我们新员工所需要的工作态度。

2. 了解公司的组织结构及人员配置；

通过组织机构图及公司的联系表，了解到公司的组织结构及各部门的负责人及相关的人员配置结构。

进入公司以后，从工作到，都得到了很多同事的帮助，尤其是我部门经理付经理，他总是耐心的给我讲解一些我不懂的地方。行政部张经理、傅**、后勤部徐**，在工作上给予我很多支持，帮助我快速投入工作。质量科检验员李**、库房主管龚**服，库房管-理-员陈*、生产车间操作员等在我的近阶段上都给予我很大帮助。从陌生到熟悉的过程中，我深

深的感受到了二工人的热情和善良，这也是我们新员工应该传承及发扬的精神。

3. 各产品系列知识；

4. 进入车间内实习，提高了实际动手能力

通过进入车间内实习主要掌握了各车间的基本工作、产品主要生产流程、作业人员配置及生产检测设备配置。

产品的实际组装现已实际操作的有□la39-e□f□g按钮、指示灯、警示灯的部分组装及焊接、微动开关的部分组装。

了解了库房的配置使用状况以及物资的分类及存放。

5. 解公司的管理流程

通过与各别部门经理的沟通了解各部门的管理流程(生产、检验及库房管理流程)。

6. 质量管理体系□ccc等体系运行的

通过参阅公司的质量手册及程序文件，以及ccc文件了解公司质量管理体系的运行状况。并了解了ccc中国国家强制产品认证及iso14000环境体系的认证流程。

二、本公司的优势总结

3. 公司资金力量雄厚，财务管理完善，保证了公司的发展能力及市场竞争能力；

9. 原材料检验、过程检验及成品检验控制环节较完善，可有效保证产品质量的稳定性；

三、公司管理中的问题及建议

本公司的管理流程已成熟稳定化，但个别过程细节存在小的问题，缺少规范化及智能化。（鉴于来公司工作时间比较短，没有参加过内审及培训过程，对各部门的质量体系文件运行以及管理理解的不够全面透彻，观点及建议存在主观及片面性，仅作为工作的体会，不作为可依据性建议。）

2. 文件控制及管理不健全；

文件和资料的归档、存档、整理、发放、回收等管理工作不完善，

建议：加强文件管理部门(行政部)的文件管理力度，使各部门明确文件的控制及管理过程。

操作人员中新进员工大多进车间与老员工，老员工在保证其完成工件数的同时进行培训，影响培训质量。新进员工的培训考核机制不健全，可导致其从事的关键工序不达标，影响产品质量。

建议：健全员工培训及考核机制，确定相关过程的培训负责人。

5. 供方的评定制约机制不完善；

让步接收品与退货的不合格品检验记录应详尽明确，通知供应商整改的须确认其整改结果。

6. 作业指导书不健全，现有文件与实际生产工艺流程有偏离，产品缺少企业标准的备案；

8. 文件管理保密性不够，难以保证保密性文件的流失。各部门未建立适合本部门的行之有效的. 文件体系。

现质量科、采购部、库房未建立适合本部门的文件系统，文件大部分来自与技术科文件的复制，由此带来文件的保密性管理不够。例如在库房不应该出现带有技术性文件的产品配置单，以及列有原材料采购价格的销货单。产品的核心技术文件应只在技术科存档及保存。采购价格应只在采购部及财务部体现。

13. 未进行每项产品的成品核算，不利于成本控制；

四、后期计划

1. 各项产品工艺流程
2. 各项产品原材料名称及识别；
4. 成品检验过程及包装的
6. 生产及检测设备的使用及维护。

以上是我在近两周的实习期内的总结报告，对于我们新员工来说，要充分公司的全方位的知识结构，不断完善自己，提升自己的能力及工作效率，才能为企业贡献自己的力量。我相信在未来的日子里，我一定会做的更好，也请领导们给予我信任与机会！

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索新员工培训总结报告。

新员工培训总结报告篇四

为了让新员工更快地了解公司、熟悉公司的各个业务，更好的适应工作，公司特地对我们新员工进行了为期5天的入职培训，充分反应了公司对人才的重视和培养。参加这次培训的

员工大部分都还未成为我行的正式员工，分别来自各个支行的不同部门，大家都很珍惜这次培训机会，培训当天都充分的做好了准备，精神饱满的早早的来到公司门口准备出发。

这一次培训的主要内容主要是对公司各个业务的介绍以及公司的一些规章制度和安全防范知识的介绍，是我们对公司的各项业务有了更深的了解，并掌握了实际操作中的一些非常有用的技巧，对我们日后的工作起到了非常重要的作用，最后公司老总还对公司的企业文化、企业现状、战略规划等方面进行了精心的讲解，是我们对公司的基本运作流程有了更深的认识，同时更加增强了我们对公司未来发展的信心。通过这次培训，让我们受益匪浅、深有体会。

培训的第一天，我们率先来到了位于平山的野外拓展训练中心，这一切都是出乎我们的预料的，之前只是听说过的扩展项目现在要我们亲身来体会了。

这次拓展训练，一方面是对我们肢体上和心理上的一种锻炼，更重要的是对我们团队之间互相信任和互相帮助配合共同完成目标的一种团队精神的培养，同时又是对自我的一种挑战。其中的每一个项目都是对自我心理素质的考验，8米高的断桥，16米高的自由落体，以及2米高的信任背甩，这3项都是对内心防线的突破，都是对自我能力的提升，它告诉我们有些事情其实只是差那么一点点，成败之间也只是一纸之隔，我们只要踏出了那么一步，那就成功了！

然而这一步也许是非常艰难的，我们只有充分相信自己，相信同伴才能毫无顾虑的踏出这一步，这是同伴队友对自己的鼓励就显的非常的重要，队友的呐喊鼓气使“这一步“已经不是自己一个人的事情，而是整个团队，所有的事情，自己所要做的也不仅仅是代表自己了，这是我们相信我们有理由突破这到防线，我们有理由去冒险为了团队的胜利，同时我们相信我们能够成功！

最后一项扩展是“攻破城墙”，我们所有人要在不借助任何外力的情况下，翻越4米高的城墙，进入“城堡”，这是一个非常艰难的任务，我们所要做的就是现场的40余人一个不差的顺利进入“城堡”。我们互相帮助，不断鼓舞，最后终于踩着“人梯”顺利完成任务。在这个项目中充分体现了我们的团队合作意识，在一个共同的目标下，我们已经成为了一个不可分割的整体，为了完成任务都奋不顾身的作出自我牺牲，充分体现了“成就大我，牺牲小我”的精神，成功的那一刻我们欢呼，喜悦，教练也诚心的为我们竖起了大拇指。

接下了就是4天的理论知识，从公司的各项业务，包括理财，贷款，信用卡，储蓄等；到银行的服务规范，安全防范和企业文化等方面对我们进行了全方位的培训。这时经历了拓展训练的我们已经从简单的认识，熟悉发展到彼此有了一定的了解，并且生活在一起的一个大家庭。

这4天的培训不是枯燥无味的，而是生动的，有很强互动性的具有很强实践性的学习过程。在黄姐的带领下，我们每个人都积极的参与到了培训中的各个环节中，使知识当时就能很好的被消化，对我们日后的工作提供了扎实的基础。

作为我自己来讲，我现阶段是做营销工作的，在培训中我对此有了更深的认识。我们每天都要面对很多各种各样的各户，这就需要我们有很好的应变能力去吸引客户，当然更重要的是对客户的维持，应为他可能会给你带来更多的客户。以客户为中心、客户至上、积极响应、确保提供最佳的产品和服务，是我们行始终贯穿的精神，也是我日常工作的准则。

诚信，是维系现代市场经济的基石，是与客户相互沟通的桥梁，在与客户打交道时只有真诚相待，言行一致，急客户所急，想客户所想，才能赢得客户的一份信赖，换取客户的一份诚心。只有与客户进行经常性的沟通与交流，了解客户的动向，知晓客户的所思所欲，才能及时调整营销策略，捕捉

商机，在激烈的商战中抢占先机。这样我们才能更好的发展我行的各种业务，同时也是我行发展的基础。

通过这次培训，使我对公司有了更深刻的了解，我很荣幸能够融入到这个充满生机、充满挑战的大家庭中，也特别感谢公司的培养让我一天天成长，我们在短时间培训中充分感受了公司对员工的态度和良苦用心，也让我们在未来的工作中端正心态、更加努力!为我行早日达到“共享”而奋斗!

八月之初，大多刚毕业大学生正式入职满一月了。通常，这个时候是各企业新员工入职培训结束的时候，培训结束，许多童鞋恐怕都要写新员工培训总结。世界工厂网小编希望以上新员工培训总结范文能帮你开拓思路，顺利完成这个培训总结。

新员工培训总结报告篇五

作为一名刚毕业的大学生，我面临着从学校到公司的环境改变和从学生到员工的身份转换。为了帮助大家尽早适应这些变化，公司特组织了2011年新员工入职培训。通过参加入职培训，我感受颇多。

采技服作为国内同行的龙头企业，拥有辉煌的业绩，能有幸加入进而成为其中的一员，我感到无比的骄傲。公司为我们提供了实现人生理想、价值的广阔舞台，我们必须早日融入企业，才能在更短的时间内更好地发挥自己的实力，学以致用，最终实现理想抱负，和企业一起成长、壮大。

一、融入企业，必须要认同企业。每个企业都有其独特的历史背景和企业文化，只有认同企业及其历史、文化内涵，才能做到深刻地认知她，进而发自内心地接受她、融入她。采技服公司文化系统完善，文化底蕴丰富。本次培训，既有丰富的专业知识，也有多彩的业余文化活动，不仅增进了新员工相互间的了解和交流，还促进了新员工更好、更快地适应

了新环境、新身份，为融入企业、胜任岗位打下坚实的基础。公司领导、机关部门负责人深入新员工，及时了解新员工的食宿情况，为新员工解决生活上、学习上、思想上的实际困难，体现了公司对员工的关心和照顾之情，这样无微不至的人文关怀让我们感动不已。

二、融入企业，从改变自己开始。人的力量有限，也许不能改变客观的世界，但我们可以改变自己，来适应环境。尤其是来到了一个新的环境中，我们要做的就是结合客观形势改变自己，这样才能融入企业，在不断的学习和实践中不断提高自身素质和能力，为企业的发展尽自己所能。

三、融入企业，必须调整心态。对于刚刚毕业初入社会的大学生，这一点尤为重要。我们必须自身积极主动结合企业，更高效地完成身份的转换。在工作中，从细微处着手，而不是一开始就要干大事。勤勤恳恳做事，踏踏实实做人，借采技服公司这个大舞台，融入采技服公司大家庭，早日实现人生理想。

又能结合具体实际、谆谆教导，还能不厌其烦地回答我们提出的问题，使我们对新知识的学习产生一种动力、一种渴望。

授人以鱼不如授之以渔，老师们正是用他们丰富的人生经历授给我“渔”。

培训学习转眼结束了，更具挑战性的工作迎面而来。我感想万分：有采技服公司的企业文化、企业精神作精神支柱，有理论深、业务强的优秀老师们的指导、传帮带，我坚信能干好自己的工作，我庆幸自己无悔的选择。