

2023年鲁迅传记人物传记 鲁迅传记读后感 (精选5篇)

总结是把一定阶段内的有关情况分析研究，做出有指导性的经验方法以及结论的书面材料，它可以使我们更有效率，不妨坐下来好好写写总结吧。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编为大家带来的总结书优秀范文，希望大家可以喜欢。

培训工作年底总结篇一

培训是提高员工素质的有效手段，是提高服务质量的基础性工作。在20xx年，我部培训主要做了以下工作：

1. 春季消防知识培训及演练
2. 组织酒店网络安全讲座
3. 组织酒店客房技能大赛
4. 组织彩妆培训

1. 企业文化学习

酒店聘请赵志惠老师为酒店的企业文化顾问，每月为酒店讲授3天的课程，自20xx年7月开始已经开课5次，共培训1494人次，对酒店企业文化建设起到了积极的作用。

2. 各部门组织培训

要求各部门每月组织培训工作，并与每月25日送交培训计划，本部门根据各部门送交培训计划，实施检查，提高部门服务技能水平。

3. 宿舍评优

出了大量的样板宿舍和优秀个人，宿舍管理工作上了一个新的台阶。

4. 饭店外语考试

今年共组织2次饭店外语考试，今年我酒店外语考试通过率不断上升。

5. 组织技能比赛

在饭店内开展部门技能比赛，在9月份开展了中西餐摆台比赛、客房铺床比赛，10月份进行了前厅接待技能比赛、餐饮托盘比赛，11月份进行了全店消防知识竞赛、餐饮刀工比赛。酒店组织在10月份参加了城阳区餐饮业青年服务技能比武，通过这些比赛增强员工的服务意识、鼓励员工努力提升自己的岗位水平，在酒店范围内形成良好的学习氛围。

6. 组织各类文化娱乐活动

11月份组织冬季运动会，进行了越野赛、拔河比赛、跳绳比赛，12月份组织进行了篮球比赛还进行了圣诞卡拉ok比赛。通过各种文娱活动的开展，使酒店员工团结互助，乐于沟通，也丰富了员工的业余生活。

7. 舍长沟通会

从11月开始组织各部门员工召开沟通会，就员工关心的热点问题及建议意见在会议上提出，通过员工沟通会酒店各部门员工的建议和呼声得到了酒店的回应，减少部门之间，各不同职位之间的矛盾，起到了积极的作用。

8. 抓好抓新员工的培训

确定新员工入职培训资料，规范培训内容，把好酒店人员素质的第一关，使新员工在刚进店就对自己的岗位知识有所了解，并且能很快地进入角色，为以后的待客服务打下良好的基础。全年共培训新员工1106人次。

9. 建立员工培训档案：以便向领导和相关部门提供资料。09年的这项由于体制不完善，缺乏人手，这项工作进行的还不细致，在20xx年必然在这方面下功夫，建立一套完善的员工培训档案。

20xx年是不寻常的一年，他记载着我们的努力，承载了我们的汗水。20xx年我们做了大量的工作，虽然取得了一些工作成绩，但与酒店的长远发展，与酒店领导的要求还有差距，工作当中还存在不少的问题，主要有以下几个方面：1、思想工作不到位。在日常工作当中，质检部查出的问题部门认为都是基层工作人员直接造成的，有的管理人员抱着“事不关己，高高挂起”的工作态度，对发生的问题只知道处罚员工，不分析员工犯错的根源，进行及时有效的沟通。工作责任心还有待于加强。

2、制度的执行力还不够，导致处理问题出现负面影响。

这种现象主要源于部门不能客观地分析所发生的问题，往往在实际的处罚中，一旦涉及到经济利益和感情方面，很多管理人员都不情愿执行，或只是执行不能使被罚员工心服口服。

3、质检部人员不能全面有效地进行现场监督。检查人员对现场所存在的问题意识不到或检查不够深入，对所存在的问题不能及时进行现场纠正，不能及时地进行现场指导。主要原因是20xx年质检部的刚刚成立，部门缺员。

4、质检部在表格化、规范化管理方面还有待于完善。质检部对发现的问题分析汇总方面还比较单一，层次不够深，内容搜集不完整，合理化建议少。

5、培训工作的计划性、系统性、整体性不够到位。

根据目前的服务质量现状分析，员工距离规范化、标准化、程序化操作还有些差距。

6、部门之间的沟通能力与协作能力方面还需加强。

作为质检部在开展各项工作的同时，应加强沟通与合作，创造一个良好的、融洽的工作环境。

工作计划：

一年来虽然我们的各项工作取得了一定的成绩，但离酒店领导的要求还有不少的差距，培训工作也还存在着一些问题和不足。如：

1、是培训的效果不明显；

2、是教育培训的方式方法缺乏特色和手段相对落后；

3、是培训制度不够完善，日常考核评估的力度不够。

明年我们将在以下方面下工夫：

培训工作年底总结篇二

首先，我很高兴能参加由国家新闻出版总署教育培训中心举办的第二十三期全国出版社编辑培训班。在这次为期10天的培训过程中，我共接受了12位在全国出版界非常有影响力的专家和教师针对出版业的许多问题共14节课72个课时的培训。在培训过程中，我认真听讲、积极思考，对很多出版方面的前沿问题和热点问题都有了一个全新的认识，对很多出版业务方面的知识也有一个更深层次的学习。下面针对一些我认识比较深刻的部分作一个简短的总结：

x集团总裁为我们做了一个关于“从八个案例看出版创新”的讲座。讲座针对出版在文化上的两大任务：文化创新与文化积累，以举例解析的方式进行了详细讲解和分析，分别提炼出作者是出版物质量的第一信誉、媒介时代的出版营销创新、在社会热点中创新出版、创新专业活动带动专业出版、畅销书的全程营销、资源的多维开发利用创新、增强专业出版的创新耐力、要出版还要行动，八个启示，提示我们创新应该是出版的永恒动力，是具有无限可能的出版创新。

随着数字出版近几年的快速发展，传统出版在全媒体时代如何转型？《故事会》主编、上海文艺出版集团总编辑却给出了一个解决办法。何总在讲座中以《美国国家地理》为主要案例，实际阐述了全媒体是出版业的发展趋势以及三个特点，可以说，这是在我这次培训中收获最大的一堂课。何总谈到如何将传统书籍和网络资源结合——那就是利用二维码将书籍的权威性和网络多媒体的丰富资源结合，将传统书籍做活。这为传统出版指出了一个很先进的方法。然而，何总编也就此提出了新的问题，那就是资料库和版权库的问题。也就是说，出版工作在未来将会变成一个资源和版权的争夺战争，只有资料和版权极大丰富的集团公司才能成为将来出版业的霸主。当然，何总还谈了许多其他的问题，比如，他说无论出版走哪条路，编辑的思维方式是最核心的；他说《故事会》之所以现在还畅销，那是因为故事的力量很伟大，故事与人类的语言共存着；他说书比人长寿，所以做好书是一种对文化传承的责任……他说了很多，也让我思考了很多。

中国美术出版总社做了“编辑应用文写作”的报告，选题报告、审稿意见等编辑应用文写作，作者与读者资源构建，这其中包括如何写好选题报告、审稿意见、新书简介、新书预告、作者简介等编辑应用文，如何建立、维护自己的作者队伍等。通过这些方面的学习，使我较好地掌握常用编辑业务文件的写作规范，了解与作者及读者的沟通技巧。

机械工业出版社副社长给我们讲了策划编辑的“市场素养与

营销意识”，以“图书产品、终端读者、营销传播、销售渠道”4个要素详细进行了阐述，相信能够帮助到我们。

三联书店总编室主任x老师主要在业务上为我们打开了一道门，让我们在图书的整体设计、图书的印制纸张、图书成本定价知识方面有了一个全新的认识，这一部分的知识我们可以通过ppt学习到，相信对新编辑很有启发。

中国建筑工业出版社社长为我们着重介绍了专著类图书出版的特点、区别、意义，专著编辑应该具备的能力和素质，专著的策划方法，以及专著的策划方案，等等。

同方知网知识传播工程技术研究院项目经理x老师以国外众多数字出版领军企业的实际案例，向我们介绍了面向知识服务的数字出版，提出数字出版是全新的领域，具有自身的特点，并从数字出版的价值、知识服务切入点□cnki实践、实践体会，4个角度将其自己长期积累的宝贵经验与我们进行了分享。

人民邮电出版社数字出版中心主任以近几年数字出版实际工作中取得的宝贵经验为我们做了深入分析，国外的出版商在组织机构、编辑流程、业务模式全方面实现数字化转型，国内的技术提供商在内容总量、渠道、用户数量上具有明显优势，并认为基于移动互联网的阅读逐渐成为趋势，小而精的专业内容可以建立盈利模式，有声读物是一个新的收入来源，数字出版应该是从提供内容资源到提供整体解决方案。而在移动互联网出版方面强调了不是用户找东西，应该向用户推东西，并且是实时更新的。

北京开卷信息技术有限公司总经理在面对数字化浪潮的今天，分析了当前图书业市场形成和走势、大众阅读和消费取向的变化和演变、传统出版业的核心及编辑的价值、当前及未来五年书店的生存法则，出版业的核心依然是内容，编辑的核心功能是选择和过滤。

这次培训时间虽短，却获益良多，体会深刻。感谢为我们带来一堂堂精彩课程的各位出版业的舵手和领军人物，你们将自己多年来丰富的出版知识和经验毫无保留地传授给我们，让我们在今后的工作中少走很多弯路。这次培训像一场及时雨，让我能够系统、全面地学习编辑加工知识，使自己的业务水平上了一个大台阶。解决了实际工作中遇到的各种各样的问题。作为我们这一代青年人，最大的弊病就是浮躁，做事不踏实。通过这次培训，我切身感受到了老一辈出版人的敬业精神和认真态度。他们几十年如一日，辛勤耕耘，默默地为祖国的出版事业贡献着力量。

经济的全球化，文化的多元化；社会的转型，体制的改革；市场的发展，竞争的激烈，都给我国出版业带来了机遇和挑战。

总之，新闻出版总署教育培训中心举办的第二十三期全国出版社编辑培训班让我们有了一个学习和提高的机会，让我受益匪浅，感慨良多。相信在未来的工作和学习中，这次培训也会为我指明方向，提供能量。

最后，我非常感谢版署培训中心张老师和秦黎、王瑶老师的辛勤工作和真诚帮助，也非常希望以后能够多参加这样的培训，以提高自己的业务素养。

培训工作年底总结篇三

教师是教育教学的主体，她们的专业素养与能力，直接关系到幼儿园教育教学质量。我园教师具备较为优秀的专业素养但随着教师队伍的扩大，我园师资队伍在年龄上、专业学历与经验上出现了明显的差异，如何既做好青年教师的培养又有效加速成熟型教师的成长成为我园急需解决的问题。为此，我园将师训工作作为幼儿园重点发展项目，在详细的计划部署下；在丰富务实的活动中扎实地开展各类教师专业能力培训活动。

一年来，依据发展目标与具体任务，我们鼓励教师主动学习，提高自己的专业理论知识，并通过多渠道、多形式、内、外相结合的培训方式对教师进行分类、分层式专业培训。在有限的时间内，开展各种教学研讨活动、教学评比活动、练兵比武活动等，为教师专业化能力的发展，搭建平台，创造机会，有效促进教师专业成长。

一、开展生动的师德教育活动，加强师德建设

“做事先做人”。组织了教师认真学习贯彻教育部颁发的《中小学教师职业道德规范》和《教师礼仪》，提高教师以德治教的自觉性。力争形成爱生敬业、乐于奉献、团结协作、教书育人的职业道德。同时，并认真的组织教师学习教育教学法规，经常组织教师进行思想汇报、交流和座谈会，净化教师的思想和言行，坚决杜绝做有损师德的事情。同时，提高教师的安全意识，有高度的责任感，教师真正做到为人师表、身正为范，用实际行动去赢得社会的赞誉，家长的尊敬和信赖。

二、加强互动学习，提高教师的专业理论水平

理论是实践的基础。实践需要理论来指导，每次的教研活动便是教师专业理论水平提升的有效平台。教研组长便组织组内成员讨论汇总教师在教育教学实践中存在的问题，确定本学期研究的主题。再根据教师及班级实际将每一内容落实至教师，由教师分派组内成员收集资料，确立专题研讨的形式与过程。活动中教师们结合自己的教育实践各抒己见，用新的教育理念分析解剖自己的教育行为。这种活动形式避免了空洞枯燥的纯理论学习，使教师直面教学实际，能很好地解决实际问题，既提高了教师的理论水平又锻炼了教师组织活动的的能力。

注重体验，加强引领。在新课程教材的实施过程中，我们始终遵循“以人为本、应人而异”的原则，一方面深入教学实

践，感受教师的点滴进步；另一方面观察分析教师的教育理念与教学行为，关心不同层次教师在教改中的需要和困难，及时给予帮助引领。我们还根据不同班级幼儿的发展水平，确立了相应的教学目标，设计了不同层次的问题，并让大家围绕目标确立、环节设计、随机应对等方面展开讨论。通过活动教师们深深地感悟到：活动目标的确立必须追随幼儿的基本经验；活动内容的选择必须追随幼儿的兴趣需要；活动组织实施过程必须根据实际灵活调控。同时她们明白了必须在反复研究新教材中每一个素材点的基础上才能灵活地使用新教材，才能更好地挖掘教材内在的价值，提高课堂教学的质量。

三、加强园本教研，丰富教师教学经验

本学期，我们继续以“集体备课”形式进行教师备课制度，在进行了几个学年的“集体备课”过程中，老师们的收获很大，效果也很明显。“集体备课”是一个资源的共享，是老师们相互学习，相互交流的一个平台。老师们在不断的学习与交流中丰富了自己的经验，精炼了自己的语言，她们人人能针对自己的教学活动和他人的教学活动做出积极发言，并研讨出最佳的活动方案。在这样的教研氛围中老师们的自身能力得到了更好更快的发展。从而提高了教师们的教学质量，丰富了教师们的教学经验。

四、学习与思考

园本培训的建设是一项持久的工作。应该从幼儿园的实际出发，长远规划，分步骤的逐步加以落实。避免急功近利，急躁冒进。教师是园本培训建设的主体。因此，园本培训的建设，必须动员教师去积极投入。有科学理念支撑的、有创造性工作热情的、有踏实钻研精神的教师共同持久努力，这才是园本培训得以成功的关键。应该从教师队伍建设、课程问题诊断、重点问题攻关、重要资源的吸取和利用等方面进行深入的实践性研究。要把长期培训任务落实到每天实际的教

育工作之中。园本培训可以多样化，但核心的标准是共同的，那就是能最大限度。

培训工作年底总结篇四

时光轮转□20xx年的繁忙在外面的炮竹声中结束□20xx年正以一个全新的面貌向我们迎面走来□20xx年，我们x培训学校在公司领导下，全体教师辛勤付出尽职尽责，圆满地完成了20xx年对这20xx年的规划，并且在规划的基础上业绩更上一层楼，创造了全市同行业的最高成绩。现在我将20xx年的工作总结汇报如下：

(一)公司员工

20xx年公司全体正式员工加兼职人员共62人，随着20xx年公司规模进一步扩大，行政人员积极展开招聘工作，今年共招聘进15人，期间公司员工有3人辞职，截止x月x日公司包括兼职人员在内共74人，比去年增加12人。其中教师人员30人，助教30人，行政人员14人。

(二)师资力量

20xx年公司在原基础教学地址上面在租了一层，办公教学空间大大增加，英语班级也从20xx年的19个班增加到25个班。随着空间的增大，公司重新布置的办公地点以及学生上课教室。对办公地点的办公设施进行了更新，对学生教师的教学环境进行了新的整改，有圆形的黑板改进为新媒体教学工具，大大增加了教师的教学环境。

在20xx年，招聘进了更多用于丰富教学经验的教师，其中国外留学生2人，有中小学和高中多年教学经验的教师多人，在其他英语培训机构教学的教师8人，大大提高了我们x英语培训机构的教学水平和师资力量。

近些年有更多的家庭重视英语，越来越愿意让孩子学好一门外语，所以我们英语培训机构的生源也就在上升阶段。加上我们助教人员通过各种渠道的宣传，在20xx年的生源比去年增加了一般。小学英语培训课占据了我们学校的小半，另外一半初中英语培训班和高中英语培训班平分。

我们出了有在开展公司上课的方式外，还有在网络上开展直播授课，在今天的直播中最高观看人数达到5万人，累积观看人数超过一百万。这是我们培训机构在全市英语培训行业的新创建，这个成绩也刺激着其他公司进行直播授课。

所以今年我们的.生源除了本市学校学生外，还遍及全国各地。

师资力量相对于今年生源的增长，是有所不够的，所以在教课上面，也就导致教师比较忙碌，出现了有老师同时带教几个班的现象，以及直播授课老师经常加班的现象，所以在新的一年，我们准备招聘更多的优秀英语教师加入到我们队伍中来。

在20xx年我们准备开设分校区，所以我们在20xx年的规划中，会努力培养更多的优秀人才出来，管理公司的行政人事工作。

培训工作年底总结篇五

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。

在培训管理方面上，需边工作边总结经验，作为培训管理员对培训意识小结如下：

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。

作为新班组在明年度我们的任务更重，面对如此重的生产任务，在培训方面该如何控制好呢，这不仅涉及到个人而是依靠全体员工共同才能较好地实现目标。依我个人看法应做好以下几点：

- 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。

班组的培训工作在班组长及各员工的共同配合下，相信通过努力下能得到良好的成绩，也为公司在市场上打下一个良好的根基，培训最终是为企业战略与经营目标实现服务的，从企业经营战略到年度经营计划，从年度计划到人力资源开发计划，分析制定出一定时期的培训需求计划。但是，培训计划还要不断的随企业业务的变化而调整才能真正服务于企业发展的需要。

我班培训课程主要分为以下几大项进行安排排培训。

(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。

这些年来培训取得了很好培训效果，主要体现在以下几点培训项目有：对部门下发的相关文件，八大管理目标的宣贯、人人参与班组管理这方面的学习，六大员管理工作流程。改善，岗位技能学习、职业态度和意识，安全知识 5s知识等效果：员工对人人管理目标这方面理解、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。

培训工作年底总结篇六

20xx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

20xx年培训费用总计为22397.50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□20xx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、规范化、精细化管理。

3、在20xx年公司通过iso9001□20xx标准认证和cmm认证的基础上，引入iso10015□gb/t19025-20xx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20xx年去大力改善。

5、内部讲师普遍不高，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。

四、改进措施

（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，以及企业文化的再建，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。