

# 2023年喝酒检讨书给女朋友认错(汇总5篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。报告对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇报告。下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 研制总结报告篇一

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。

做得比较满意的

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x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。

做得不够好的

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。

对x培训工作的认识。

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。

培训工作的努力方向：

1、培训制度的推行，培训队伍的组建，培训体系的建立。

公司培训工作总结公司培训工作总结。

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。

## 研制总结报告篇二

### 一、培训工作情况：

\_\_年我公司培训师协作共举办了新入职员工培训21期，每期培训合格率达90%以上，基本达到了目标要求；内部员工培

训12次(其中包括全公司户外拓展培训1次, 会销知识培训6次, 商务礼仪培训5次), 考试考核二十余次。

## 二、培训工作分析:

1、\_\_年的培训工作较上半年有了较大的进步, 无论是在培训课程还是培训质量上都有了一定的增长幅度。针对内训, 我们主要采取了集中突击培训的模式, 附加考核, 演示等环节, 极大限量的为公司吸纳优秀新职员出力。针对外训, 我们主要采取了会议营销的模式, 采取邀约客户, 以沙龙、财富课堂模式进行营销。自\_\_年年终至今, 共计进行会议营销六次, 随着我司与银行合作业务的开展, 后续的会销工作将会陆续展开, 前景将会是极为广阔。

2、完整了培训计划, 建立了程序化的培训体系, 强化了培训管理幅度和力度较弱, 改变了员工培训意识差, 培训工作开展起来较为困难的情形。培训师内部经过多次沟通, 将“为什么培训和培训什么”融入到整个公司培训工作中来, 优化了培训的重要性, 重点加强了培训内容全面性, 提升了培训工作的制度化管埋。

3、不断改进培训方式, 积极探索新的培训模。

\_\_年的培训工作, 我们主要采取幻灯片、实践训练和理论与实践相结合的方式来提高培训工作, 让新入职员工尽快掌握相关知识, 以饱满的工作热情和专业知能投入工作。

## 三、对来年的展望:

1、希望能有更多学习和培训的机会, 来加强自身的学习: 不断优化培训体系, 已形成更加高效的工作模式。

2、配合部门主管共同做好部门工作, 完善和实施部门制度, 真抓实干, 坚决完成公司所交付的任务。

3、针对公司展开的与银行合作业务，我们希望与各部门精诚合作，为公司长远稳定发展添砖加瓦。

面对蓬勃的\_\_年，只有坚持把“以工作为首要、以培训为目的”才能使我们的工作走上规范步入正规，当然也更加期望在新的一年中有新的开始、新的进步、新的目标和以崭新的面貌来迎接新的挑战！

## 研制总结报告篇三

今天上了一整天的培训课，并没有想象中的枯燥，而且收获很大。

首先是唐总给我们上课，作为专业的管理类培训讲师，能够给我们这些小员工培训，实在很荣幸。培训课一开始，唐总就强调了同事之间问候的方式及其重要性，并做了简单的训练，活跃了气氛。今天培训的主题是“如何做一名优秀的员工”。首先，唐总先介绍了企业里通常存在的三种人。第一种：满腹牢骚型，这种人在公司里整天都只会抱怨，严重影响其他同事的情绪；第二种：得过且过型，这种人虽然不会抱怨，但是不求晋升，积极性不高，没有创新；第三种：积极进取型，这种人是每个企业都想拥有的，只要有个好的平台就能发挥自己的特点，受到领导的赏识。当然，想成为一名优秀的员工，至少要有积极进取的心态。说到心态，唐总提到了企业员工的四种类型：废品，半成品，精品，毒品。废品和精品很好理解，精品是有好的心态和工作能力，废品则相反。半成品是指有好的心态而工作能力不强，这种类型的员工是可以培养成精品的；毒品则刚好相反，指工作能力很强但是心态不好，这种员工往往也是最让领导头疼的，通常容易让其他同事心里不平衡，针对这种情况，我们只能对其进行改造，朝精品的方向发展。

优秀的员工一般都有一些共同点，自主，积极，目标明确等

等。一名优秀的员工通常不会单以薪水为目的，并且能完成超出领导期望的劳动。在这点上，我们都还需要很多的努力。

最后也是最重要的，我们该怎样成为优秀的员工呢唐总也重点分析了这个问题。1. 确立模仿对象，对象必须要适合自己，并且明确差距，制定目标并用逆推法将目标量化。2. 态度决定行动，行动之前问自己，是能不能，该不该，还是想不想做好。同时暗示自己一定能做好，一定要做好，一定能积极的做好。3. 培养自己的分析、创造、解决问题的能力。分析是要把复杂的问题简单想，简单的问题不多想。4. 在工作种学会派遣压力，自我控制的能力。应对危机，面对挫折需要有积极的心态。5. 每天进步一点点，相信自己，一切皆有可能的信念。6. 培养对人微笑的仪态，造就永不放弃的意识，敢于切断后路的决心，走出神经过敏的误区。总结：成功的秘诀在于行动，做比什么都重要，并且坚持不懈，打败行动的敌人——拖延，一点点积累，循序渐进。

我是一个土生土长的陕西女娃，西安这座城市对我来说向往已久。但却由于某些原因我从11年就只身去外地工作。如今，我又回到了自己的家乡，怀着美好的希望和从零开始的心态，想在这片自己向往的黄土地上开启自己不一样的人生征程。在这样一个全新的开始中，我迎来了在家乡的第一份工作。参加了本公司的新人入职培训。

首先，在这里感谢这次培训负责人准备了如此丰富的新员工培训内容。让我在最短的时间内对公司的企业文化、发展前景、各项规章制度及总公司和各个分公司的管理体系进行初步了解。

在此我想从以下几个方面谈谈我的入职培训体会。

培训的第一个篇章就是了解公司的企业文化与发展前景。公司成立于20xx年6月，4年多的时间公司始终秉承着自己的理念、使命、精神和价值观一直在向成为中国房地产行业的领

跑者这一目标迈进。时至今日公司以发展成为拥有：房地产开发公司、投资管理公司、监理工程公司、物业管理公司、装饰设计公司多家子公司。未来公司将以多元化的发展方式，与时代共同发展共同进步。公司有如此的发展前景，更加激励我们应和公司一同努力朝我们共同的目标迈进。争取与公司达到双赢的局面。

第二是公司项目，《魅力长安》1#、2#地。

1#地规划设计总建筑面积7万平方米，其中，住宅面积约为4.5万平方米，商业面积约为1.8万平方米。2#地住宅面积约为13万平方米，商业面积1.7万平方米□20xx年3月，公司完成《魅力长安东区》项目一标段主体封顶□20xx年12月20日一标段项目整体竣工验收，并交付使用□20xx年6月二标段开工，预计20xx年8月竣工□20xx年3月公司取得位于西安市长安区子午大道与韦曲建材街十字东南角约22亩土地，现项目已经开工处于策划销售阶段。公司的这些项目体现了公司曾经的辉煌创业历程和未来发展道路。

培训后期说到了一些入职流程、试用期的管理制度、转正管理制度、职场纪律、工服管理制度、考勤制度、薪酬福利、离职流程、绩效考核、劳动合同和职员职务准则等方面的事宜。这些东西使我们更好的了解公司的需求从而约束自己更好的融入到这个团队中去。做一名合格优秀的员工。

通过这次培训我将成为公司的一员，如此优秀的团队和公司我期待加入。希望我可以和公司一起再攀高峰再创辉煌。

## 研制总结报告篇四

x机械有限公司自x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，



是发展的最大后劲，是员工的最大福利”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《x机械有限公司2020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多人次，组织到x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。

坚持不懈地开展“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”活动，增强开发好“第一资源”的能力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，最大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。

落实每周一课的机制，开发好人才“第一资源”，为广鹰发展提供强有力的支持。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。公司培训工作总结工作总结。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x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。

## 研制总结报告篇五

从正月十六开学至今，我们已经连续工作七天了，想着明天就可以躺在被窝里迎接日出，那种倦意就悠然袭来。离放学还有一个小时，那就趁着现在的空档来对这一周的工作做一小结，以免在倦意中让时间悄悄溜走。

### 一、政教工作稳扎稳打

上个学期四个月的政教考核，我们班总是不能名列前茅，所以这个学期一开始我就带着孩子制定了严格的班级管理制度。值得庆幸的是，因为有了上个学期学习和生活习惯的培养，孩子们很快就适应了这样的要求。特别是樊思颖同学，她不愧为“值日班长”，检查卫生打扫和保持、早读组织等工作总是让她忙得不亦乐乎。她还主动去政教处查看当日我们班的情况，从而把握全局，真是我的好帮手。

### 二、课堂教学务实高效

在本周的教学工作中，我采用了快教课文的策略，一节课讲一篇课文。当然，在解读教材时就要做到更为精准地把握重难点，从而在课堂上有的放矢，也避免知识点的遗漏。到今天为止，第一单元已经全部结束，第二单元的两篇主体课文也已经学习。两个单元的重点词语已经进行了听写，收效良好。我想还需在下个周继续听写，让他们在反复听写中避免遗忘。

### 三、增量阅读初战告捷

前面的快讲课文就是为“增量阅读”腾出时间和经历的。所以本周我带领孩子们读了7篇《同步阅读》中的文章，并且根据不同文章的内容和题材进行了简单的讲解或分析，收效良好。这是一个长期的工作，只有长期坚持才会有成效。所以在今后的教学中，我还应该在这个方面多做尝试和研究，希

望能有运用更多的阅读方法引领孩子们多读书。

本周开始我们的“共读一本书”活动已经开始了。我给他们选的第一本书是《狼王梦》，孩子们读得如痴如醉很是投入。短短几天时间，部分孩子已经读了一百多页。所以孩子们的读书兴趣有了，那么下周的“读书交流”该用怎样的形式让他们读有所获呢？这是我思考的重点。

#### 四、日记回归可喜可贺

上个学期，我们班的孩子已经养成了写日记的好习惯，一部分孩子已经将日记定格为对美好童年的记录。这个学期继续起航，刚开始他们找不到写日记的感觉，有应付的现象，可是经过几次表扬和批评后，最近两次的日记有了明显的改观。每天写日记依然是我本学期坚持做得最重要的事情，希望班里能有出现更多的“写作小明星”。

## 研制总结报告篇六

任职以来已有五个多月，在五个多月的时间里，工作与学习并存。在领导与同事的关心及指导下，熟悉了工作环境，结识了工作同事，掌握了岗位职责，充实了工作内容，完成了工作任务。现就这五个多月来开展的主要工作做简要总结，汇报如下：

### 培训情况

1.1组织实施新员工入职培训：严格按照新员工入职培训流程，7月至11月，新员工入职培训共组织实施了40期，受教育员工668人，平均每期参加17人，入职培训规章制度、质量管理、安全环保教育三门课程覆盖率为100%。

1.2关于公司级及单位培训：7月至11月公司级培训共实施15场，培训人数为436人，重点落在机动部组织的点检技能与案

例分析、设备维护及检修操作规程培训，安环部组织的生产安全事故综合应急预案、煤气防护相关知识培训以及能源管理中心组织的节能技术培训；7月至11月各单位培训实施107场，培训人数为4688人，各单位的培训重点落在安全环保、工艺质量、技能操作等方面。

1.3特种作业人员培训考证情况：在领导的指导下，7月组织炼钢厂锅炉培训考证，人数为10人；9月组织动力厂报考锅炉三级考证，人数为20人，报名完毕，等待对方培训考证通知；10月组织炼铁、烧结行车人员考证，人数为10人。与此同时，在领导的指导下，组织实施了在7月接收的平沙锅炉班学员20人来公司实操，待实操考试结束后优先录取了16人；8月接收了平沙行车班学员29人来公司实操，待实操考试结束后优先录取了21人，及时填补了锅炉工、行车工离职给公司带来的较大人员的缺口。

## 常规培训管理情况

2.1培训设施管理情况：所有培训南水培训教室7月-11月使用83场，培训设施依旧保持原样，教室每次培训结束之后都有要求单位进行清扫卫生，并且每星期都有去检查实施情况，教室在使用期间，通过对各单位的协调沟通，没有发生一起在时间上有冲突的情况；409培训教室的使用，除了每周周五定期的新员工入职培训外，还用于了其余单位的培训、考试及会议，教室卫生每星期都有让阿姨进行打扫；关于电脑和投影仪的借用，由于培训设备欠缺，在十分必要的情况下，有单位需要借用培训设备，每次单位借用都有要求其单位领导签字的申请单，至今没有发生培训设备异常现象。

2.2培训资料收集情况：每次培训结束之后，都会及时催交各单位培训资料，7月-11月，共收集培训资料纸制版52份。

培训资料收集时，并不是所有的资料都完全按照了资料提交要求进行的，这是提交资料的不足之处；同时，各单位提交资

料时，没有要求其提供电子版，这是今后一定要进行改善的地方。

2.3关于特种作业台账的管理：自从8月份特种作业人员信息台账出来之后，依据台账的信息，都及时通知了单位需要复审的人员进行复审，没有因为一人由于通知不及时导致证书失效的情况发生。由于公司离职和入职的人员每天都处在变动之中，因此要求各单位将部门台账每两个月将更新的信息发来汇总，等到2020年，即将由两个月提交一次新台账改为到一个月提交一次，以便更及时的掌握公司特种作业人员信息。

## 培训工作开展中出现的问题及对策

### 第一，年度培训计划落实不到位的问题

公司培训工作总结公司培训工作总结。对于公司领导批准的年度培训计划，一般情况下应该按照计划执行，若不能执行，应该提前告知并用纸制材料说明原因，这方面不少单位没有这样做。在2020年，培训管理员将加大对年度培训计划的落实监督力，每月月初将通知有计划的单位进行计划的落实，如不能落实年度培训计划，将要求其提供书面说明材料以备查验。

第二，培训资料提交不完整的问题。至目前为止，不少单位提交的培训资料并未完全按照规定要求提交，这也于单位培训管理员换人速度比较快有关系。2020年，将加大力度对这方面的管理，按照年检的要求，一步一步教会单位培训管理员怎么装订合格的培训资料，提交怎么样合格的电子版培训资料。

第三，特种作业台账信息待进一步改善问题。首先是台账中没有显示单位特种作业岗位的定员，有了其岗位的定员，就更能了解公司的特种作业人员的动态；然后是台账以后应该由

各单位每两个月提交一次改为每一个月提交一次，然后每月都进行汇总，汇总时将体现三个月内复审的信息，另制表格，最后将汇总的台账信息每月提交领导一份以供参详。

## 新年的展望

在新的一年里，将重点解决好培训中2020年出现的不足，不断精细化完善好培训管理制度，不断加强对各单位培训管理人员培训流程的学习与执行力的提高，不断吸收对培训有益的良好思想积极采纳并持续改进，与此同时，以一个积极向上的心态，提高个人综合能力，加强培训相关人员的密切联系，想千方设百计，以达到最终促进工作高效开展之目的。

## 研制总结报告篇七

这半年来，在公司领导的指挥下，在各部门的帮助和支持下，做好了统筹规划和上传下达，先想后做的工作。工作能力和思想素质进一步提高，公司宣传、人事管理、员工培训、档案管理、后勤服务、公司安全等工作做得很好。提高自身素质和工作质量，努力围绕中心任务开展工作，充分发挥职能作用，为行业发展做出应有的贡献。我们将对过去六个月的工作做一个简要总结：

一是加强管理，完善各项管理制度，充分调动人员积极性

为了加强对人、财、物的管理，我过去完善了各种管理制度，突出了制度管理，严格遵守规则，进一步明确了工作职责，完善了公章、纸张、电脑、休假、值班等各种日常管理，充分体现了不以事待人的管理思想，各项工作井然有序。明确每个人的工作职责、工作任务，明确分工和责任。每个人都可以从自己工作的大局和整体利益出发，互相支持，互相帮助。



## 第二，加强学习，提高质量

做好办公室工作，具有较高的理论素质和解决问题的能力。通过各种渠道学习，因此，所有办公室都配备了计算机，利用在线资源学习与工作相关的知识，不断拓宽视野，丰富思想，增强能力，以跟上形势的发展，满足工作的需要。提高理论水平、业务素质和工作能力。

## 第三，做好办公室的日常管理

1、人事档案管理，记录员工进厂的详细情况，做好新员工进厂手续和工作。

2. 办公室及时收集整理各类文件，分类存放，清晰易查。

3. 已经建立了办公用品领取者的详细账户。每个办公用品都有详细的记录，按要求发放，进出记录一目了然，及时补充办公用品，满足大家的需求。

四是牢牢把握关系全局的重点任务和重大事件，加大协助领导落实的力度

在贯彻工作方针的过程中，一方面努力做好本部门的工作落实；另一方面，围绕落实中心工作，在做好部门职能工作的基础上，进行监督检查，监督作用进一步发挥。

本人性格开朗，大方，认真负责，上进心强，有很强的团队沟通意识和职业道德，工作自始至终，坚韧而执着。不管有多难，我们都要克服它。是一种生活训练。工作给了我一个展示的舞台。我以后会继续努力，把我的光和热献给公司。

## 研制总结报告篇八

公司拓展培训心得体会

5月17日公司组织了一次全体员工的拓展培训，第一次参加这样的集体培训，心里很紧张也很兴奋，拓展培训对于我来说还是很陌生的，经过一天的培训下来，也使我受益匪浅，感触颇深。

经过一小时的长途跋涉，我们终于到达了训练基地，教官首先给我们作了简短的介绍之后，把我们一行人分成了两个队伍。教官要求我们两队在十五分钟之内选出各队的队长，想好队名，口号，队形，队歌。一开始大家都还摸不着头脑，慢慢的你一言我一语的就进入到了角色，并很快地完成了任务。

教练带着我们来到了训练场地，看着那一排排的高架子，让人心里多了几分害怕。果不其然，第一个项目就是高空走钢丝，也叫做“相依”，就是需要两个人爬到高空的铁丝上，相互依靠，支撑着走钢丝，看着同事们一个个都上去了，有兴奋的，也有害怕的，轮到我时我却胆怯了，最终这个项目我没有做，后来想想，真应该上去尝试一下，挑战一下自我，不能心里害怕就放弃了。在我们的工作中，生活中也会遇到很多的困难，在面对困难时是选择挑战还是退缩，关键在于自己的态度，只要相信自己，走出第一步，也许就能抓住属于自己的机会，实现人生一大步的跨越。

第二个项目是“背摔”要求团队中的一名队员背对大家站在一米多高的平台上，其他队友在平台下两两搭档双手交叉搭在对方肩膀上依次排开，形成一个人垫，而后平台上的队员询问大家是否准备好了，待一切就绪之后，由头至脚向后倒下去，由下面的队友接住。这个项目看似不难，实则需要队友之间百分百的信任，因为信任，背摔的队员才会放心的倒下去，面对身躯硕大的队友，从高高的平台上倒下来，冲击力可想而知，台下每一个人的手臂已经酸痛，但为了队友的安全，没有一个人撤退。就是这种责任感的支撑，这个项目才能顺利完成。其实联系到实际工作中，信任是我们开展工作的基础，我们在工作中离不开同事的协助，只有互相信任，

才能在需要的时候得到别人的帮助。

之后我们两队还玩了个比赛的小游戏，叫做“有轨电车”，八个人一组脚踏在两块木板上，大家一起齐心协力向前挪动木板，看似简单，其实只要其中一个人的动作不协调，都会连累到其他人停下来，而使整个队的前进速度慢下来，在工作中也一样，大家都是一个集体，要心往一处想，劲往一处使，才能使整个团队走向成功。

让我最感动、印象最深刻的一个项目是“毕业墙”一座四米多高的平面墙，表面光滑，没有任何依托，项目要求在规定的时间内将全部人员不借助任何工具爬过一个四米高的墙。所有队员需要全部跨越！面对4米高的墙，绞尽脑汁都想不出一个人如何翻越，大家积极商量出如何跨越、第一个让谁跨越、在最后一人的时候如何上去等关键性问题。目的明确、计划可行，于是身强力壮的男生们毫不犹豫的`垒出两层人墙，先让一个男生上去，而后一个个女生踩着男孩们的肩膀被送到墙上再由上面的人拉上去，这中间没有一个人抱怨被踩踏的多么疼痛，没有一个人气馁不可能完成任务，有的只是加油声、呐喊声。只剩下最后一名队员时，由于没有了其他人的协助，跳上去又抓不到手，大家都特着急，积极地想到各种办法，没有一个人想到要放弃，最后由他们上面拉着另一个男孩垂下手来，终于够到了下面人的手，终于通过全体队员的努力协作我们越过了这堵毕业墙，完成了不可能完成的任务。大家一起兴奋的鼓起掌来。这个原本以为根本做不到的事情，在集体的努力下，竟然完成了，可见集体的力量之大。我们每个人都激动不已，毕业墙让我们化为一个整体，在困难面前，决不退缩，决不放弃。在工作中也是如此，遇到难题时，我们首先要有计划，有目的的去突破道道难关，各司其职，有利于明确责任，才能取得最后的胜利。

感谢公司给了我们大家这么好的一次培训体验，这不是一次普通的郊游或者娱乐活动，而是一次非常有教育和纪念意义的体验式培训。我也为我能处于这样一个有默契的团队而感

到荣幸，我相信，在我们这个大家庭中，不论我们接下来会面临怎样的困难，我们都能够手牵着手共同去克服，因为我坚信：团结就是力量！

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

## 研制总结报告篇九

在xx个多月的时间里，工作与学习并存。在领导与同事的关心及指导下，熟悉了工作环境，结识了工作同事，掌握了岗位职责，充实了工作内容，完成了工作任务。现就这xx个多月来开展的主要工作做简要总结。

### 一、培训情况

1、组织实施新员工入职培训：严格按照新员工入职培训流程□xx月至xx月，新员工入职培训共组织实施了xx期，受教育员工xx人，平均每期参加xx人，入职培训规章制度、质量管理、安全环保教育三门课程覆盖率为100%。

2、关于公司级及单位培训□x月至x月公司级培训共实施场，

培训人数为x人，重点落在机动部组织的点检技能与案例分析、设备维护及检修操作规程培训，安环部组织的生产安全事故综合应急预案、煤气防护相关知识培训以及能源管理中心组织的节能技术培训;x月至x月各单位培训实施场，培训人数为x人，各单位的培训重点落在安全环保、工艺质量、技能操作等方面。

3、特种作业人员培训考证情况：在领导的指导下，月组织炼钢厂考证，人数为人;x月组织动力厂考证，人数为xx人，报名完毕，等待对方培训考证通知;x月组织人员考证，人数为x人。与此同时，在领导的指导下，组织实施了在x月接收人来公司实操，待实操考试结束后优先录取了x人;x月接收了x人来公司实操，待实操考试结束后优先录取了xx人，及时填补了离职给公司带来的较大人员的缺口。

## 二、常规培训管理情况

1、培训设施管理情况：所有培训教室使用场，培训设施依旧保持原样，教室每次培训结束之后都有要求单位进行清扫卫生，并且每星期都有去检查实施情况，教室在使用期间，通过对各单位的协调沟通，没有发生一起在时间上有冲突的情况;培训教室的使用，除了每周二、周五定期的新员工入职培训外，还用于了其余单位的培训、考试及会议，教室卫生每星期都有让阿姨进行打扫;关于电脑和投影仪的借用，由于培训设备欠缺，在十分必要的情况下，有单位需要借用培训设备，每次单位借用都有要求其单位领导签字的申请单，至今没有发生培训设备异常现象。

2、培训资料收集情况：每次培训结束之后，都会及时催交各单位培训资料，共收集培训资料纸制版份。

培训资料收集时，并不是所有的资料都完全按照了资料提交要求进行的，这是提交资料的不足之处;同时，各单位提交资

料时，没有要求其提供电子版，这是今后一定要进行改善的地方。

3、关于特种作业台账的管理：自从特种作业人员信息台账出来之后，依据台账的信息，都及时通知了单位需要复审的人员进行复审，没有因为一人由于通知不及时导致证书失效的情况发生。由于公司离职和入职的人员每天都处在变动之中，因此要求各单位将部门台账每两个月将更新的信息发来汇总，等到明年，即将由两个月提交一次新台账改为到一个月提交一次，以便更及时的掌握公司特种作业人员信息。

### 三、培训工作开展中出现的问题及对策

对于公司领导批准的年度培训计划，一般情况下应该按照计划执行，若不能执行，应该提前告知并用纸制材料说明原因，这方面不少单位没有这样做。

在明年，培训管理员将加大对年度培训计划的落实监督力，每月月初将通知有计划的单位进行计划的落实，如不能落实年度培训计划，将要求其提供书面说明材料以备查验。

## 研制总结报告篇十

### 一、培训工作情况：

截至20xx年12月份为止，人力资源部在人力资源管理、企业管理务实、非财务经理人财务培训、职业经理人培训、商务礼仪、新员工培训等方面，共组织了7个专题的大中型培训，举办培训14次课培训共计550人次，无论是从培训的课程范围还是培训的人员规模上都取得了良好的效果（详见下表）。

### 项目20xx年度实际实际与度对比计划

培训项目数86133%10

举办培训课程次数1410140%16

培训人次550460119%1070

## 二、培训工作总结

### （一）取得的成绩：

1、20xx年度的培训工作总结与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，集团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。今年人力资源部投入大量精力，在总结了以往集团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，在今年年底，制定的《员工教育培训制度》（试行稿）经总经理办公会通过，下发各单位、各部门学习。近期，还设计完成了相关配套表格，初步建立起了一套完整的制度性培训体系。预计通过明年的全面执行，会全面提升集团公司培训工作的制度化、规范化管理。

3、改进新员工培训课程。新员工培训课程进行了调整后，加大培训中《心态篇》的授课比重，通过集团公司主要领导亲自授课及会后组织的交流，学员们不但建立起了良好的职业心态，也对企业的发展更具信心，通过培训效果调查，学员们的培训满意度及企业忠诚度大幅提升，截至本年年末，新员工仅自主离职2人，离职率9%，远远低于往年同期水平。

4、加强了培训针对性。由上表可以看出20xx与20xx相比培训课程多出了40%而培训人次仅仅提升了19%。这主要是因为20xx年我们的培训主要是内训为主，没有借助外部培训讲

师的力量，而我们自身的培训讲师队伍又没有建立，所以课程设计捉襟见肘，为了解决满足广大职工的培训需求，只好在课程设计上求“广”，一开班就是近百人的大班，从而大大降低了课程的专业型，让大部分员工感觉培训过“空”与自己实际工作脱节，降低职工的培训满意度。我们开始尝试聘请外部讲师，还积极与各类培训专业机构进行了接触，在课程设计、培训合作等方面加强沟通，培训课程设计求“专”求“精”，强化针对性，职工的培训满意度得到大幅提高。（二）存在的困难：

### 1、培训工作执行力弱，工作开展困难。

集团公司培训基础薄弱，员工自主学习意识不强，培训工作开展柔性

有余，其中一部分指定授课讲师、安排人员培训、后勤保障等工作在依靠员一级人员自主多方沟通，缺乏制度的有力支持，因而培训课程的实施过程受到影响较大，很难形成系统性和连续性培训。

### 2、讲师资源匮乏、讲师能力欠缺、内部资源不足

由于缺乏相关的培养和训练，集团公司内部讲师资源匮乏，讲师能力良莠不齐，虽然公司内虽然也有很多专业人才和行业专家，但是却并不适合做讲师，譬如：在新员工培训课程中进行电脑方面培训时，我们邀请办公室机房管理员做培训，可是培训效果并不理想。

内部资源不足，缺乏一些必要设备。譬如：20我们邀请了很多优秀的讲师来我公司内训，取得了不错的培训效果，也支出了一定费用，但由于没有摄像器材，无法进行影音留存，基于培训场地、规模等限制，无法满足更多人员的培训需求。

### 三、改进措施



## （一）有利条件

- 1、集团公司改制后，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、《职工教育培训制度》业已下发，集体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

### 一、作好培训基础工作

《职工教育培训制度》虽已下发，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路，加强相关工作人员的专业素质培训。

### 二、建立培训资源网络，进一步丰富企业培训资源。

集团公司业务的广泛性也决定了集团公司各单位各部门培训需求的广泛性。为了较好的满足广大干部职工的培训需求，选择合适的培训课程，培训讲师，配路合适的培训资源，我们必须取得大量及时、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。

解，应该积极倡导高级主管都为集团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。

## 分公司全员培训总结

为认真贯彻落实公司及党委《20xx年全员培训工作方案》精神，全面提升员工的整体素质，确保实现全年的各项目标和任务，我分公司从元月份开始对分公司所有员工进行培训，大力弘扬“完善自我，追求卓越”的企业精神。通过半年制度化、系统化的培训，分公司员工的职业道德、职业技能、职业纪律和职业责任得到了进一步加强，现将分公司全员培训的主要工作总结如下：