# 小企业培训工作总结 小企业培训课程(34篇)

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-06-11

*小企业培训工作总结 小企业培训课程一1、制定一部符合企业实际的培训制度与流程每半年对企业生产、运营中存在的问题进行分析，对员工在工作中暴露的问题进行论证，并根据培训执行反馈的情况适时修改现有的培训管理制度和培训流程，建立一部科学合理的培训制...*

**小企业培训工作总结 小企业培训课程一**

1、制定一部符合企业实际的培训制度与流程

每半年对企业生产、运营中存在的问题进行分析，对员工在工作中暴露的问题进行论证，并根据培训执行反馈的情况适时修改现有的培训管理制度和培训流程，建立一部科学合理的培训制度与培训流程。

2、组建一支专业的培训管理团队

培训离不开相应的组织，离不开强有力的团队，因此，要组建一支培训管理团队，通过开展对培训管理团队成员的一系列相关培训，以及举办培训工作研讨会，加强培训管理经验的沟通与交流。提升团队的培训管理意识和水平。通过建立团队间的管理机制，培养一支公司的专业培训管理团队。

3、打造一支高素质的内部培训师队伍

培训工作的好坏，员工知识与技能掌握程度的深浅，培训师在其中起着很重要的作用，企业应当选拔具有培训授课能力的优秀管理人员组成内部讲师团队。除了培养一批具有较高素质的公共课程培训师和专业培训师外，还必须培养企业各系统、各部门具有一线员工知识与技能培训的培训师，至少应该保证每个系统或部门有一到两名岗位技能培训师，同时，要把新员工“师带徒” 工作落到实处。

4、开发一套适合企业实际、兼可操作性、知识技能性、趣味性于一体的培训课件

培训教材的开发与选择，也是培训工作取得成败的关键，因此，企业应该根据自身实际需要，开发一套适合企业实际、容可操作性、知识技能性、趣味性于一体的培训课件，如关键岗位员工的业务技能与服务意识培训课件、中层以上员工职业素质提升的培训课件。同时，要组织企业内部培训师编写公司主要岗位操作手册、职位说明书、工作流程等专业或系统公共课程教材;编写重要岗位操作技能、管理技能课件;派遣内部培训师参加外部培训课程，回来后进行二次培训，形成内部培训课件;外部购买培训光盘或书籍。开发适合企业生产、管理、运营等实际的培训教材;企业培训工作总结范文

5、开展一系列符合企业实际的培训模块与培训形式

为了便于对培训工作的管理，树立全员培训意识，建议培训实行分级管理，也就是实行三级培训管理，一级培训由公司培训主管部门安排培训;二级由各职能系统(如管理类、业务类、技术类、研发类、生产类等)组织员工培训;三级由各车间、职能部门安排培训;

在培训模块上，根据岗位与工作职责的不同，采取多模块的形式，如管理知识模块、后备干部队伍建设模块、岗位技能模块、新员工培训模块、企业文化与制度建设模块(员工行为规范、行为准则、管理制度流程)、在职员工学历进修模块等等。

培训方式上，不拘形式，实行灵活多样的方式，如师带徒、专题研讨会、读书讨论座谈会、视频在线培训、e-leaning培训系统(包括现场讲授、职务代理、外派培训、专题研讨、员工自主学习)。

6、建立一套科学合理的培训效果评估体系;

评估是为了检验培训工作的效果，评估也是为了更好的促进今后的培训工作，因此，每一项培训结束后，就应该对培训效果进行评估。通过满意度、知识层、行为层、业绩层等四个层次，从培训课程实施的数量、员工素质以及技能提高的程度、员工满意度以及员工行为改变与工作效率提高情况等四个方面评测，来评估整个培训工作的效果。

以上六个方面，我认为是企业培训体系中不可缺少的部分，所以抓好培训的“六个一”建设，是培训工作很重要的环节。

**小企业培训工作总结 小企业培训课程二**

20xx年xxx公司紧紧围绕着公司的发展目标，注重员工培训工作，积极组织员工参加各种培训，也取得了一定的成效。员工参加培训学习到的知识在自我提升的同时更好地完成了工作，完成了自我实现的需要。同时xxx公司培训工作的开展也是为企业持续发展源源不断地提供人力资源，培养更多的优秀员工，创造企业和员工双赢的局面。但是真正让培训发挥这样的作用，目前的成绩还远远不够，下面将结合本年度培训工作开展情况总结如下：

1、积极参加公司举办的相关培训。

20xx年xxx公司参加公司组织的培训\*\*项，累计参培\*\*人次。20xx年xxx公司各层次人才参加了公司组织的各项能力提升培训。中高层人员参加了公司组织国际工程项目经理综合能力提升培训；青年员工参加了公司组织的青年骨干培训；技能岗位员工参加了起重机械安全相关业务培训。

2、xxx公司积极开展培训工作。

20xx年xxx公司结合公司文件精神，根据单位实际情况在xxx公司内部开展了一系列的业务知识培训。20xx年，xxx公司总共开展了\*项培训，参培共有\*\*人次。培训范围也不仅限于xxx公司内部，同时加强了对外学习等方面的培训。xxx公司按照公司文件精神组织海外各项目开展了\*年度“导师带徒”活动，各项目业务骨干带领新入职员工，引领他们在岗位上步入正轨；xxx公司根据在公文写作方面存在的不足，xxx公司针对本部各部门相关业务人员开展了公文写作培训；同时向国内各分局学习先进经验知识，开展了到三分局的对标学习培训。

3、海外各项目积极开展项目自培工作。

20xx年xxx公司各海外项目也高度重视培训工作的重要性和必要性。各个项目结合项目实际情况开展了形式、内容各异的培训。海外所有项目，共计开展\*\*项，累计达到\*\*人次。海外各个项目根据项目本身情况和特点，从新入职的员工到各个岗位业务技能骨干，从交流语言到施工技术等各种业务针对性地开展相关培训。例如20xx年，根据大学生分配到各个项目上，各个项目对大学生开展了入场安全教育、企业文化发展、个人职业生涯规划进行了系统的培训，引领大学生更快地适应工作岗位，融入新的生活工作环境。组织开展的“导师带徒”活动，更是为新入职的员工找到了阶段性的规划导师，让他们能够更快地在工作岗位上成长，挑起该岗位角色的重担。根据海外项目区域环境用工特性，各项目对全体中方员工开展了当地员工管理，用人法律风险规避都进行了系统的培训。

20xx年，xxx公司对各项培训工作的开展旨在提高员工综合素质能力，更好的完成既定的各项工作，加强xxx公司人才建设。通过培训各层次人才得到了相应的能力提升，员工在思想意识形态上更加热爱自己的工作岗位。培训充分调动，发挥了员工的积极性、能动性和工作热情性，最终有效的让员工在管理水平和岗位技能水平上的得到大幅提升。

1、培训工作考核严格执行不到位。这使培训工作的实行中存在“参加与不参加一个样，学好学孬一个样”的消极现象，导致培训工作开展乏力。

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、原则性欠缺。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，这导致培训纪律松懈。

4、培训均衡性不够完善。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，更是需要去大力改善。

5、内部讲师授课技巧有待提高，制作课件水平不足，自主研发课程能力有所欠缺，需要改善。

1、 作好培训基础工作的同时我们要对每项培训工作的开展进行总结和及时调整；在具体工作流程上将进一步理顺；在管理制度上还需要多方面补充。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。

**小企业培训工作总结 小企业培训课程三**

前段时间，我参加了企业管理知识的学习培训，接受了系统、全方位企业管理培训心得知识的学习和辅导，受益良多。我深刻领会到，作为一名合格的企业管理者，应该如何驾驭整个企业的运作机制。

前段时间，我参加了企业管理知识的学习培训，接受了系统、全方位企业管理培训心得知识的学习和辅导，受益良多。我深刻领会到，作为一名合格的企业管理者，应该如何驾驭整个企业的运作机制。并领悟到，应该以管理培训心得促创新，以创新促效益，从而促使企业稳步健康发展。

目前，电力建设在飞速发展，在电力体制改革逐步深化的大环境下，多种经营企业该如何在激烈的市场竞争中获得市场份额，在管理中实现经济效益、社会效益的双丰收，是一个值得研究和探讨的课题。通过这次管理培训心得学习，结合电力多经企业的行业特点，我个人认为，电力多种经营企业要想实现大发展，必须做好以下几点工作。

一个企业的发展，重中之重，在于人才，在于充分挖掘人才的潜力，使其为企业服务。企业管理培训心得不在于他像关羽一样“千军万马中，取上将首级”，也不在于他像张良一样“运筹帷幄，决胜千里之外”，重要的是他能否如刘邦那样，找到和使用好这样的人，即识人用人能力的大小决定了一个企业管理者的发展远景。古往今来，这样的例子有很多。刘邦用萧何、张良、韩信，建立汉朝后曾说过，我自认管理培训心得不如萧何，计谋不如张良，领兵打仗不如韩信，但是我成功了，因为我很好地使用他们，大家都成就了一番丰功伟绩。

多种企业管理经营企业必须实施两手抓、两手都要强的职工队伍建设方针。一方面要继续面向社会，广开才路，大力引进高素质人才；同时对在职职工要积极培养和关心，实现“三留人”，即情感留人，待遇留人，事业留人。另一方面，对现有职工队伍进行强化培训，达到巩固提高的目的，不断挖掘其潜力，适应市场经济的发展。信任是基础，事业是平台，利益是杠杆，感情做纽带，一个企业管理者，尤其是高级管理者，牢记这个用人方略，就一定能充分调动员工积极性，使其竭尽全力为企业发展做贡献。

市场，是一个企业发展的命脉所在，占领多大的市场份额，开拓多大的领域，从一定程度上说，证实着一个企业发展的实力。所以，如何开拓市场、经营市场显得尤为重要。电力多经企业具有行业性的显着特点，开拓市场也必须依据行业特点逐步实施。

所谓核心竞争能力，是一个企业赖以生存和发展的关键要素。它不仅指某种独特的产品或技术，还包括销售渠道、顾客服务、顾客群、品牌、资金以及研发能力。一个企业不可能拥有所有这些能力，但它必须发展一种不同寻常的能力，才能成为一个拥有核心竞争能力的企业；核心竞争能力是企业战略的焦点，它必须形成理念，并体现在核心产品上，获取高于竞争对手的质量水平，并能移植到各分支机构中。

具体到多经企业管理培训心得要如何培养自己的核心竞争能力，首先应如前所述的分析我们的生存环境、竞争优势、竞争弱势，然后扬长避短，定位自己赖以生存的市场，建立围绕该市场运作的机制，该机制能够激励全体员工围绕股东财富化进行运作，并且能够适应市场的变化。这种以市场为导向，以股东财富化为目标的运作机制自然会形成企业的核心竞争力。定位、开拓市场，培养核心竞争力是企业的生存之本。具有核心竞争力的企业才能在市场经济的环境中生存。针对电力多经企业内部市场越来越小的生存环境，必须加大外部市场的开拓力度，采用多种方式扩大市场占有率，例如市场开拓、企业收购、兼并或联合开拓等形式。积极增加电力多经企业对外创收。切实抓住国家开发西部等有利环境，抓紧研究并制定电力多经企业发展战略，加快多种经营和各种产业发展步伐。在比较短的时间内完成市场的重新定位，资源的优化配置，调整股本结构，形成所有权和经营权分开后的代理机制。建立现代企业制度，真正做到以市场为导向，主动面向市场，认真调查研究市场，积极开拓市场，适时调整产品结构、产业结构和发展方向，用市场适销产品去占有市场，开辟新财源，打开新天地。企业管理培训心得光守是没有出路的，必须不断在市场的发展中壮大自己，在市场的变化中否定自己，商场中没有长胜的将军，只有谨小慎微、战战兢兢的去把握市场的脉搏，建立与市场合拍的核心竞争能力，企业才能在大浪淘沙中谋得自己的一席之地。

管理培训心得让我们清楚的认识产权界定，是市场交易的前提。由于历史的原因，多经系统普遍面临产权不清的难题。首先是明晰的资产关系，这一点还相对容易操作。最难的还在于主辅人员的分离。由于多经公司用人的复杂性，公司本身缺乏核心竞争力，对于在多经工作的员工来说，挑战大于机遇，未来充满不确定性。可以考虑用优惠的政策待遇，鼓励退职，提前退养，身份置换，解除合同或带股就业。但带股就业可能带来股权分散，不利于集中决策，同时如果股权过于平均，还会带来老国企的弊病：如大锅饭，平均主义，人员不能合理流动，建立不起激励和约束机制，以及进入和退出机制等。所以要做到产权明晰，首先要解决人员的历史遗留问题，然后明确资产关系，明确投资主体。只有明确了出资人，公司才会有明确的使命，公司的运作才可能建立在公司财富化的目标之下。公司的经营人员才会有明确的定位，而防止所有者缺位带来的资产运作效率低下矛盾。另外有明确的投资主体，享有对公司的剩余索取权，这是对投资主体承担资金风险的补偿，也为公司扩大再生产创造条件，只有将利润集中投资于一定的项目，才能形成一定的优势，如果利润分散的用于支付股利，企业最终将衰竭。

公司法人治理结构是指关于如何治理公司这一法人主体所采取的法定组织形式。完善法人治理结构的目的是达到公司各级各部门责权利的高度一致，公司的所有者和经营者在所有权和经营权分离的情况下如何密切配合，分工明确，协同工作，相互制约，围绕公司财富化的目标运作。即从组织结构上保障公司目标的完成，包括股东会、董事会、监事会和经理层等四套班子的建设。现代公司产权制度在确立法人财产基础上，实现原始所有权、公司产权与经营权的三权分离，具有明晰的产权关系。在此基础上，公司通过股东会、董事会、监事会和执行机构等公司治理结构的设置和运作，明确划分责、权、利，形成了调节所有者、公司法人、经营者和职工的制衡机制和约束机制。

其实，企业经营管理的方略含盖诸多方面，只不过分主分次而已，以上只是我在本次学习中的一点点体会，写出来是一种收获，一种可以和别人分享管理培训心得的体验。管理培训心得，尤其是企业管理是一门很深的学问，需要在理论的指导下逐步完善，需要在实践中不断地探索，从而达到实践和理论的有机统一。

**小企业培训工作总结 小企业培训课程四**

在这个月公司给我们这些员工进行了为期三天的培训，而这次培训让我重新对自己的工作有了新的了解。以前只是认为自己只要安稳的完成自己的工作就行了，而现在感觉原来我还可以做得更好，这不只是为了公司更好的业绩，也更是为了提高自己的能力。而这次培训也增加了我们大家的团队合作力，能够让我们这个团队更加顺畅的工作，也增加了大家的感情这样就能有更好的工作氛围。下面我就这次培训做一下简略总结：

一、态度上

在培训之前我总是觉得反正就是为了上班混日子只要把事情做完就行了，所以那个时候都是怎么省事怎么做，怎么方便怎么来。因为领导也不太检查我们的工作成果，所以我也就比较放肆。但这次培训之后我深刻的知道了自己犯下了多严重的错误，我的这种行为极有可能给公司的声誉带来极大的损伤，也会慢慢的改变自己工作态度，甚至会慢慢的改变整个团队的工作态度。就像是你看着别人为了图方便一篇文章下来不该字体，不改格式，并且一直没有被抓住，被骂你的心里会怎么想呢。肯定也是会想凭什么他能这样，哪我也要这样，这样话公司的利益就会得到损伤，要知道我们是拿着公司的工资，拿人钱财，为人消灾，我们既然拿着工资就一定要付出对得起这份工资的贡献。

二、能力上

在之前虽然我也能够熟练的做完自己该做的事情，但是总归还是会有麻烦。但是通过这次的培训我学习到了很多过去不知道甚至听都没听说过的方式方法。如果使用这些方法，我们的工作会更加高速，而且完成的程度也会很完美，又提高了速度又提高了品质我想这次的培训完成的非常的完美。唯一一点略微有些遗憾的地方就是培训的时间太短了，我感觉我还有很多地方需要学习的时候，培训就结束了。

通过这次的培训我已经知道了自己身上的不足之处，我以后一定会对此加以改正。尽管这次的培训结束了，但我还是不会放下学习的步伐，经过这次培训我懂得了学习的重要性，学的越多也会感觉到自己的不足，自己有多么的无知。在未来的日子里，我会自己努力的学习，不管经历什么都不会放弃学习，我想这样不止会提高我的能力也会提高我自身的品质。而只有这样的人才能交到很多优秀的朋友，然后大家互相学习，继续变得更加优秀。

**小企业培训工作总结 小企业培训课程五**

3月1923日，我们参加了省金融办组织的第五十三期小额贷款公司岗前培训，能参加这次培训，我们深感荣幸，同时也非常珍惜公司给予我们的这一次增长知识、提高能力的机会。

这次培训主要是针对小贷公司开业前的培训，虽然只有短短五天，但是省金融办的培训组织还是给我们精心准备了丰富的学习大餐，小至小贷公司的服务礼仪，大至小贷公司的环境与政策。给我们授课的省金融办的王维处长、金融学院的汪院长、卢院长等资深专家，给我们授课时认真负责，对同学提出的问题不嫌烦琐的讲解。参加的五十多位同仁中也不乏有业内高手，课余时间、进餐时候我们经常互相交流，他们也不怕辛苦手把手地向我们讲解：贷款新业务的探索、贷款业务的风险防范点、贷款流程及三查要点等。虽然我们学习的时间只有五天的时间，但是我们的收获颇多：

一是让我们切身感受到它是面向服务“三农”的企业。小额贷款公司一心为三农服务，有效地解决了因资金短缺而带来的困难，解决了许多燃眉之急。

二是专业知识有了丰富的武装。通过对专业知识的解读，我们从根本上明白了，小贷公司的贷款业务并不是我们原先想象中的简简单单的一个借贷过程，而需要客户经理对信贷知识精确的把握和所贷企业本身及所在行业深入详尽地了解；贷款也并不是把钱放出去就算把工作完成了，尽心的贷前调查、细心的贷时审查、完善的贷后检

查始终贯穿于每一笔业务的全过程中。

三是案例实训让我们身临其境。在授课教材中，老师尽量把学习知识点溶于案例中，通过真实案例的陈述与解读，让我们对贷款理论知识更有了一个更透彻的理解，对今后自己工作有了一个初步的认识。

短暂而又紧张的学习时间就快结束了，五天的学习让我们每一个人在脑海中对小贷公司有了一个全新的认识，这不仅仅包括对理论知识的一个简单的掌握，更是对这份工作专业精神的一种崇拜。为了今后能够快速、准确和精确的工作，少出现在差错，我们需要在工作中认真认真再认真，调查调查再调查，因为我们在心底深深地爱上了这个行业，更深深地明白了自己肩负的使命。

培训给予我的，远不止这些，路漫漫其休远兮，吾将上下而求索。我们一定要在今后的工作后的工作中严格要求自己，交出一份让自己、让领导、更让企业满意的答卷。

**小企业培训工作总结 小企业培训课程六**

春去秋来，寒暑更替。转眼之间，xx年已经悄然走到尽头。我们又将迈入1个崭新的年头。回首即将成为过去的xx年，在集团公司董事会的指点引导下，我们金甲药业公司一班人在解玉武司理的不错带领下，连合一致，发奋拼搏，开拓创新。克服了资金极度短缺和生产暂时陷于停顿等造成的重重困难，确保了全年各项工作任务和管理方针的全面完成，我们在困境中谋发展，在挑战中寻机遇，在公司的重大项目设置装备摆设上实现了历史性的突破。面对取得的业绩，我们在感到由衷自豪和骄傲的同时也更进一步增强了我们对公司事业必胜的信心和勇气。

即将成为过去的xx年，是我们药业公司发展史上具备开创性意义的一年。在过去的一年里，公司面对着抢抓机遇加快实施中药现代化工程设置装备摆设，推动gmp认证和千方百计确保公司外部市场产品需求两大中心工作任务。一方面，国家对未通过gmp认证的药品生产企业实施的停产措施，迫使我们抓紧时间完成公司gmp认证所需相关硬件设施的设置装备摆设和软件的配套完美。另外一方面，公司外部市场的成熟和发展，也对我们的药品生产、质量保障和办事程度提出了严苛的要求。所有这一切，都给我们带来了无形的压力和动力。一年来，我们紧紧围绕中心工作，从强化公司内部管理上着手，以全面提升员工队伍的综合素质为依托，以突破重点工程项目设置装备摆设为核心，以科技项目申报为着力点，在强化开拓能力和创新能力上下功夫，全面提高企业的保存能力和核心竞争能力。

一年来，我们主要完成了以下几项工作任务：

第一，在保运转，保市场供应的思想指导。

第二，是在国家地盘政策日益严格的情况下，先后办理了公司现址临近振兴街的2。xx地盘和公司原租用的38。xx地盘的征用手续，办理了国有地盘使用证，彻底解决了公司自成立以来长期悬而未决的用地问题，为公司的发展奠定了坚实的基础。

第三，在公司资金严重短缺的情况下，开创性地运用现代房地产开发管理模式引进资金，使金甲综合楼破土动工。

第四，是在公司中药现代化工程设置装备摆设陷入困境的情况下，解玉武司理临危受命，采取积极的合作与协作方式，顺利完成了工程主体车间封顶的年内工作方针。

第五，是通过县、市及省科技主管部门，成功将我公司的大孔树脂吸附法生产山楂叶总黄酮项目申报为国家级星火计划项目，从而使我公司成为国家级重点科技项目实施单位，大大提高了公司的知名度和美誉度，进一步拓宽了公司的发展空间。

企业员工培训工作总结就会最好检验企业是否成功的保障，我们也也可以通过这次企业培训的最终结果找出更好的方式方法，这一切都是人力资源部门人员努力的结果，也是企业全体员工共同努力的结果。所以我们要经常性的举办员工培训活动，增加员工的工作能力。

**小企业培训工作总结 小企业培训课程七**

xxxx年是我区企业管理培训工作加大力度，提高深化的一年，也是为“十五”期间加速企业经营管理者和经济管理干部培训打好基础的一年。

参加施工方案中安全生产技术措施的条款拟定工作，检查督促条款的实施，负责安全措施标识的管理和使用，及时记录好安全台帐。

“双基”培训是列为我区xxxx年全区企业管理培训的重点，要求各盟市、企业切实加强领导，认真组织实施。一是我委组织18户大企业参加国家贸委举办的“双基”培训班。二是组织12个盟市和20户自主培培训企业的教师参加全国“双基”师资培训班。三是组织了在北京经管院举办的经贸委系统主任处长“双基”培训班。四是举办了全区重点企业领导人员“双基”培训班。以上这些举措为全区开展“双基”培训起到典型示范、培育师资、重点引导、以点带面、全面推开的作用。全区十二个盟市和各大中型企业都积极开展了“双基”培训，如呼和浩特市、包头市、通辽市、鄂尔多斯市、呼伦贝尔盟等盟市与区外先进地区协作对口培训，学习先进，加强交流，促进合作，提高了培训效果，办出了特色。xxxx年全区“双基”培训人数达15003人次，其中大中型企业管理人员980l人次；中小型企业管理人员3594人次；经贸委系统公务人员和师资培训928人。

在“九五”工商管理培训的基础上，xxxx年把重点放在规范和提升上下功夫。一是进一步结合自治区的实际，把适应社会主义市场经济的需要和企业的改革发展结合起来，调整教学内容和培训方式，加大更新知识结构，改变能力指向，全面提高素质。二是突出抓了自治区4l户重点企业领导人员的工商管理培训。41户重点企业是自治区了业经济的支柱，办好41户重点企业领导人员工商管理培训，是经贸委培训工作的重中之重。我们集中力量，精心组织，邀请区内外知名专家学者授课，并进行了企业发展战略的研讨。理论联系实际，形成了内蒙古仕奇集团、伊利集团公司科学管理培训案例，由中国管理科学研究院出版，引起了企业界强烈的反响和震动。以此为龙头，全年国有大中型企业工商管理培训人数达1563人，起到促进我区企业改革与发展的良好效果。三是大力开展了中小企业经营管理者的工商管理培训。我区的中小企业量大面广、集中度较低，组织好中小企业的培训在自治区是非常困难。我们制定了统一规划、宏观指导、分给负责的原则，充分调动和发挥盟市、行业及中间组织的作用，采取了灵活有效的培训方式，积极组织了全区各类中小企业的工商管理培训，全年共培训中小企业经营管理者605人、使中小企业工商管理培训在“十五”开头之年有了良好开端。四是进一步拓展了工商管理培训的办学形式、管理模式，采取扩大培训领域，增设电视教学、函授教学、案例教学等新型教学手段，制定了工商管埋培训统考制度，使更多的参训者从中受益。

（三）绿化管理为了给业主创造一个优美的生活环境，我们严格落实了绿化管理措施，积极配合监督绿化公司，施工及养护工作，针对绿化公司在施工养护过程中出现的问题，及时发出了整改通知与合理化的建议，督促其整改，并在绿化警示牌没有到位的情况下，制作简易警示牌、围栏，加强绿化防护管理工作，使绿地基本无破坏，践踏及公用现象，绿化完好率为98%。

企业自主培训是新时期培训的方向。经过“九五”期间建立的我区企业自主培训机制，逐步走出符合我区大中型企业自主培训的路子，不断总结吸收国内外企业自主培训的先进经验和自我完善的经验，积极推进isol0015国际标准，不断建立自主培训的新机制，充分发挥了大企业在培训工作中的主动性、创造性、幅射性，大力开展了以工商管理培训为龙头和以“双基”培训为重点的各种类型的培训，涌现出了如包钢集团、电力集累团、森工集团、烟草集团、平庄煤炭集团、伊利集团等一批自主培训的典型企业。xxxx年全区20户自主培训企业参训的经营管理人员达11600人，其中参加工商管理培训的有1650人，参加“双基”培训的有8008人，参加适应性短期培训的有1942人。同时有的培训班还到先进地区学习考查，结合实际撰写出很有价值的论文1000余篇，为企业改革与发展培养了人才和堤供了智力支持。

xxxx年进一步加大了经贸委系统公务人员培训的力度。年初举办了“经贸委公务人员‘双基’培训班”。为使各盟市经贸委主任和我委处长高度重视培训工作，在北京经管院举办了全区经贸委系统主任处长培训班，参加培训人数共199人。

11月组织了经贸委系统主任处长赴沪港澳培训团。这些培训项目使学员学到了经济、科技、法律等知识，开阔了视野，更新了观念，提高了素质，取得了很大成效。

xxxx年培训班进一步与区内外高等院校科研机构加强了协作，不断拓展了合作领域，一是完成了xxxx年南开大学mba硕士学位的录取工作和组织教学工作。二是组织申报内蒙古大学mba硕士学位点资格，并经国家务院学位委员会专家组评估，获得了批准。三是组织了xxxx年内蒙古大学mba硕士学位报考工作，报考人数达200多人。四是委托内蒙古工业大学开展了第二学位专升本在职教育。五是与中国管理科学研究院联合诊断和整编了仕奇集团、伊利集团的管理案例。

从改造自己入手，适应企业生存环境。目前要做的，就是要通过努力工作改造自己，以拓宽自身的知识结构，提高专业素质和道德修养。我相信，只要自己努力学，专心做，就一定不会辜负领导的期望！

**小企业培训工作总结 小企业培训课程八**

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：

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%。

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。

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。

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。

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，见表：

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。

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，因此要求了各单位将部门台账每两个月将更新的信息发来汇总，等到xx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。

第一，年度培训计划落实不到位的问题。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xx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。xx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。

四、新年的展望

在新的一年里，将重点解决好培训中20xx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。

**小企业培训工作总结 小企业培训课程九**

区委组织部和集团党委的正确领导下，我单位以“立足企业、服务企业”为宗旨，不断探索新的培训思路，尝试新的培训方式，引入激励机制和监督机制，着力建设学习型组织，为推动经营工作向更高目标发展作出了积极贡献，主要做了以下工作：

党委结合企业实际，加大干部教育培训工作创新力度，不断整合培训资源，着力提高培训质量和效益，初步构建了多渠道、多形式、重质量、求实效的干部教育培训新格局，全面有效地提高了各级各类干部的综合素质，企业经济效益、社会效益同步提升，先后被授予“全国百货服务”、“公众评选最满意百货店”、a级纳税企业、劳动关系和谐企业、“就业工作先进单位”、 “功臣企业”、“诚信经营示范单位”、“先进党组织” “社区教育、成人教育培训先进单位”等多项荣誉称号。

(一)加强基础建设，提高管理水平

2、制度建设：我们加强了对基层干部的日常培训，把专技人员的培训也纳入整体培训格局之中，严格考勤制度，完善了培训制度体系，确保了培训效果、目标的实现。

3、配套设施建设：建立了2个培训实习基地，并添置了dvd、投影仪、课桌椅等教学设施，既为基层干部提供了更多、更舒适的学习环境，也为提高培训工作效率创造了有利的硬件条件。

4、科学制定计划，确保培训效果：

我们每年都要制定培训计划，为确保年度培训计划的完成，同时满足不断变化的经营需要，我们将年度培训计划进行分解，落实到月，使年度培训计划在确保培训质量和效果的前提下得以按进度逐月完成，真正实现了“我要学习，我能学习”的目标。

(二)、坚持“以企业为本”的工作原则，根据需要积极开展实际、实用、有效的培训

近年来，基层干部教育培训坚持立足企业、面向经营，始终抓住关系到企业生存和发展的热点、难点作为培训的主要内容，并在培训工作中贯穿“五个结合”，取得了很好的成效。

1、坚持教育培训与提升服务水平相结合。针对当前企业竞争越来越趋向服务竞争的形势，我们采取多形式、多渠道，及时选送部分职工进行内外培训：聘请各行业的专家为各岗位人员进行专业知识讲座，组织他们到有特色的商场考察学习，拓展了他们业务知识的深度和广度，例如，组织基层干部到北京当代商城、王府井和新光百货商场进行学访调研，学习借鉴同行先进的经营理念和好的做法。进一步开拓员工眼界，转变员工思想观念，强化员工的危机意识和竞争意识，提升品牌、提升管理、提升服务，以适应百货零售业发展和竞争的需要。进一步规范了员工的日常行为，提升了员工的自身素质。此外还聘请“北京昭邑零售商咨询公司”进行了“百货公司品牌专柜的管理”的培训;聘请财经大学商学院院长为中层干部进行了“低碳经济、低碳商场”的培训。许多同志将好的经验、做法，新的认识和理念运用到实践中，得到了提升、促进了工作。

2、坚持教育培训与提高商品质量和安全经营相结合。“质量是企业的生命，效益的灵魂”。我们充分利用的广播设备，开辟了“空中教室”栏目，每天在班前和班中阶段播送《消费者权益保护法》、《产品质量法》等法律法规，加强理论灌输;聘请技监局、工商局、消费者协会的领导举办专题讲座，及时发现问题，进行改进。同时，通过对全体专技人员进行质量意识和安全意识培训，使每一个岗位、每一位基层干部都能自觉严把质量关，人为安全事故和质量事故大大减少，提高了企业的经济效益。

3、坚持教育培训与技能创新结合。我们通过制定技能开发项目，鼓励专技人员创新服务技能。现在许多人员都练就了“无剪成衣”、“蒙眼识香水”、“观体拿衣”、“观脚拿鞋”、“皮质的鉴别”、“巧开密码锁”、“色彩搭配”的真功夫。例如，为充分调动员工

积极性和创造性，党委在全体员中开展了“调结构、促转变、增实力、上水平”创先争优劳动竞赛活动，在形成了人人苦练营销技能、争当行家里手、提高服务质量、超额完成任务的热潮。员工们真抓实干，不甘落后，以自己独具特色的服务技能拼抢销售，使经济效益稳步上升，涌现出也涌现出一批“服务标兵“形象大使”、“销售冠军”，成为员工学习的榜样。为营造良好的企业文化氛围，提升创造性，开展了“迎国庆、庆中秋暨员工技术比武大赛”职工联谊会。职工在联谊会上表演了自编自导自演的精彩节目，受到职工、厂商的一致好评。通过各种培训，凸现了服务特色，提高了服务水平，提升了员工的整体素质。

4、坚持教育培训与政治思想教育相结合。近年来，我们的

教育培训工作始终坚持与企业生产经营发展的长远目标相适应、相协调，注重培养政治合格、作风过硬型的专技人员。组织他们以三会一课、支部论坛、座谈会、学习是区委文件精神、政策法规，祭扫革命英烈馆，征文、摄影展，使他们坚定为企业服务的信心。例如：为增强广大党员干部的责任意识、大局意识、危机意识，进一步激发广大党员干部，干事创业、有所作为的拼搏奉献精神，确保全年经营目标的顺利实现，党委开展了“读《服从就是力量》——有感征文活动”，进一步加强了企业文化建设，形成了一种良好的企业氛围。参观了市规划馆、平津战役纪念馆，并在平津战役纪念馆进行了^v^员入党宣誓、老党员重温入党誓词仪式。厂庆期间开展了“庆场庆争先锋我们在行动” 党员志愿者服务主题实践活动。

5、坚持教育培训与岗位需求相结合。近年来，我们按照上级

部门的有关部署，组织各类专技人员参加了如：“政工人员继续教育”培训、“电工培训”、“电梯人员培训”、“计算机定级”培训、“公文写作”培训、“信访业务”培训、“会计人员后续教育”培训、“甲醛含量、3c认证”培训、“档案业务”培训等形式多样的培训，使他们增长了业务技能，为企业的发展准备了更多更丰富的智力资源。

干部教育培训工作虽然取得了一定成绩，但还存在一些问题，一些干部认为抓具体业务和经济建设才是硬任务，强调工作忙、任务重，抽不出时间学习，因而参加培训不积极、不主动。还有的少数干部认为学不学照样工作，参加培训学习的积极性不高。

下一步，我们将以提高干部队伍的素质和能力为目标，按照联系实际创新路、加强培训求实效的要求，进一步创新培训内容，改进培训方式，健全培训制度，加强培训管理，按照分级分类和全员培训的原则，抓好基层干部和专业技术人员的教育培训，不断提高干部教育培训工作的质量和水平。主要措施：

1、加强科学引导，进一步深化现代培训理念，使基层干部由过去的被动培训变为主动要求参加培训，树立“培训是员工的福利”的理念。

2、对基层干部进行分层次的系统培训，重点学习企业经营战略和方针、现代企业制度、财务管理和投资战略、企业竞争和发展战略等内容，逐步建立一支知识全面的高素质专技队伍。

3、初步引入职业生涯规划体系。主要是对关键岗位的专技人员进行职业生涯规划体系的设计，通过职业生涯规划体系，能有效甄选人才，激励和留住人才，淘汰不合格人员，增加他们的归属感和对企业的忠诚度，激励他们不断提高自身素质。

4、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式。

**小企业培训工作总结 小企业培训课程篇十**

xx年，公司培训工作在公司领导的高度重视和各部门的积极支持、配合下，严格按照《xx年度培训计划方案》，紧紧围绕公司的年度安全、生产、经营、管理等工作目标和工作重点，严格培训管理，加大职工培训的力度和广度，积极推进学习型组织建设。在公司各单位的共同努力下，全面完成各项培训工作任务。

xx年，公司培训工作根据公司五年发展规划和xx年度经营发展目标，充分考虑企业发展目标对人才的需求，分析职工现有工作能力和目标差距，有针对性的确定培训人员和培训内容，提高职工技能水平，满足企业发展对人力的需求。为此，公司面向各经营中心、管理部室进行培训需求调查，在认真分析整理的基础上，科学编制公司年度培训计划，确保培训计划的可操作性、实效性和经济性得到实现。

为了达到培训为企业所需的目的，xx公司坚持外培与内培相结合，岗位培训与脱产培训相结合，重点培训与整体培训相结合，常规培训与适应性培训相结合等多种原则，采取课堂讲授、多媒体教学、案例分析、角色扮演、情景模拟、外出学习、参观考察等方式开展多样化培训，丰富职工培训的手段和方法，全年共培训1200多人次，收到了预期的效果。

1.注重安全培训，夯实公司安全生产基础。

xx年，公司认真贯彻落实^v^《关于进一步加强安全培训工作的决定》要求，加强对从业人员的安全培训，把安全生产意识、安全知识、安全技能、安全管理水平作为安全培训的主要内容。同时，积极吸取“”火灾事故教训，在员工及客户中间开展以“学消防，促平安，创和谐平安企业环境”为主题，以加强消防“四个能力”建设为主要目的的消防培训及活动，进一步巩固公司员工及客户的消防安全知识，有效预防和遏制重特大火灾事故的发生，创造良好的消防安全环境。

2. 加强干部教育培训，着力提升干部队伍管理素质和执行力。

采取内部培训与外部培训相结合的办法，强化各层次管理人员培训。根据工作需要，组织做好国家有关法规政策、公司基础管理制度、文件的学习培训工作，重点是企业新的五年发展规划、xx年经济工作总的指导思想、计划任务和工作重点、财务管理、劳动人事管理、安全管理、岗位职责标准、工作流程等方面制度、文件的学习培训，提高中高层管理人员的政治理论水平和战略规划、经营决策、资源整合、管理创新和危机处理能力。xx年，全年共组织全体党员干部学习十八大会议精神1次，参加政府组织的高端讲座4次，推荐中高层管理人员到高等院校参加公开课2次，组织优秀员工客户外出参观交流学习3次，积极开展全体管理人员读书活动1次。

3. 技术比武和岗位练兵成为技术学习、技术培训的重要舞台。

为全面提高一线职工的实际操作水平和岗位工作能力，公司各单位广泛开展扎实有效的多工种、多专业岗位技术大练兵和技术比武活动，使此项活动成为群众性技术学习、技术培训的重要载体。xx年8-9月，集团公司在全员中开展岗位技能比武大赛，果品市场经营中心全体员工及财务部结算中心全体结算人员参加了比赛。本次比赛分为理论考试与实践操作两部分，理论考试试题为电子交易结算系统常识、岗位应知应会、工作程序、安全生产知识等;实践操作试题是岗位操作技术、服务标准、文明礼貌用语等，全面检验了各岗位技能技巧水平与实际操作能力，增强了员工的竞争及危机意识。优胜员工成为全体员工的榜样，激发了大家努力学习的氛围，同时丰富了员工的业余生活，提高了综合素质。

1. 培训工作力度还不够大，培训范围还不够广泛，需要进一步加强。

2. 培训形式相对缺乏创新，导致部分培训枯燥、不够生动，在一定程度上影响了培训效果。

3. 部分内部培训的讲师课件制作和授课技巧不足，自主研发课程能力有所欠缺，有待提高。

目前，公司对培训工作比较重视，员工对培训的热情比较大，加之培训体系的逐步建立和完善，为下一步的培训工作提供了良好的基础。针对今年培训工作存在的问题和不足，下一步培训工作的具体措施如下：

1.继续坚定不移地加大培训力度，实现“人才强企”的战略目标。人才始终是一个企业生存和发展的重要保证，因此，员工的职业技能和专业技术的提高就尤为重要。

2.加强对培训工作的研究，探寻培训新形式，狠抓培训管理，进一步提高培训质量。

**小企业培训工作总结 小企业培训课程篇十一**

为期七天的培训结束了，七天下来说实话是有些累，但是内心却感到十分充实，因为这是我们迈出校门走向社会的第一课。总结这几天的学习，我得出两个方面的重要经验，一个方面的经验是做事经验，另一个经验就是做人的经验，这两条经验十分珍贵，因为他们是我们的前辈经过实践得出来的，他们能够毫无保留的传授给我们，很值得我们思考和学习。

一、做事方面，就是关于我们的工作的具体知识

首先我们接触到的就是企业的财务知识讲座，财务知识虽然听起来是比较难懂，有些还是一些财务上的专业名词，理解起来确实有些困难，但是我们还是很认真的听了下来，因为财务问题就实实在在的在我们身边，一堂课结束，收获甚多，我们对企业的资金运转、流动和其他的一些计算方法有了一个大体的了解。

二、建筑施工性的企业要注意安全的问题

建筑施工企业不同于其他性质的企业，建筑施工企业一旦出现安全问题，那就是大问题。所以公司特意安排工程部的＿经理给我们讲一堂有关于建筑安全的讲座显得是那么的必要和及时，这堂课讲的非常到位，考虑到我们是新来的大学生，＿经理讲的很细致很通俗，用最简略的语言，最短的时间，给我们上了一堂意义深远而且即将影响我们一生的安全课程，一堂课下来，建筑安全意识早已深深地在我们的内心扎下了根。

三、切合我们的实际的单位的培训

首先请了公司主管宣传的＿部长给我们进行了关于新闻基础知识的讲座，新闻是我的专业，听起来格外的亲切，温故而知新。最重要的是＿部长给我们的鼓励，它鼓励我们要多写勤练，并且积极向公司的各级媒体投稿。＿部长的真诚和殷切深深的打动了我们，我暗暗的下了决心一定不辜负＿部长给予我们的期待和信任，为公司争光。

四、公司的领导给我们讲课

＿总是公司的老前辈，也是公司的技术核心，＿总的课讲的十分精彩，他用powerpoint幻灯片的形式，图文并茂的给我们讲述了门窗的基础知识，使我们间理解透彻，记忆深刻。讲完课之后，＿总又亲自带队，领我们到公司的加工车，让我们参观了门窗的加工流程，对＿总所讲的知识又是一个巩固的提高。

如果说做事是一个人的肉体的话，那么做人就是这个人的灵魂。相对于做事，做人显得尤为重要，要做事先做人，已经成为我们的共识。

五、《新员工职业生涯规划》课程

接下来的《新员工职业生涯规划》课程，由公司的人力资源部的＿老师给我们进行。职业生涯规划，以前是一个很遥远很神秘的话题，而现在它却实实在在的摆在我们的面前，＿老师以一个专业人士的角度，给我们介绍了什么是职业生涯规划，以及怎么进行职业生涯规划。

她给我们介绍了，我们进行人力资源管理的目的是岗位与人的匹配，关注的重点从过去的单纯对岗位的关注，要求人一味的满足岗位的需要，转变为追求人与岗位的特征的匹配，提高员工的适岗率在选对人的前提下去培养人。客上陈老师更是语重心长的对我们说，我们做人一定要与人为善，她举了一个很简单的例子，说你打出去一拳，反弹回来的是一拳有时候还不止一拳。她告诉我们要有业务变革的能力、业务运作能力、人际关系能力。这些知识的传授是我们深深的感受到了我们在用人上的风格和特点，更反映出了公司用人原则的理性和成熟。

在企业工作，一定要做到“三水”，即清水洗手、冷水洗头、热水洗脚。很中肯的告诫，听了这些劝诫，我也是陷入沉思，企业给了我们这个舞台，我们应该怎么表演？

**小企业培训工作总结 小企业培训课程篇十二**

新员工同志们：

经过3天的紧张学习，分公司20xx年第一期新员工培训班今天就要结束了，对于这次培训，总经理室高度重视，专门交待办公室要认真组织好这次培训，李总在百忙中挤出时间，为培训班上了生动而又深刻的第一课。各部门授课同志也在各方面进行了精心准备、认真授课。

学员们也克服了工作忙，任务重等诸多困难，认真学，认真记，完成了教学计划，取得了良好效果。这次培训虽然时间短，内容多，但还是有很大的收获，通过集中培训，大家进一步了解了xx的企业文化，统一了思想，增长了业务知识和技能，拓宽了眼界，开阔了思路，掌握和了解了许多新员工需要知道规定和制度，达到了预期目的。

但是，由于时间紧，内容多，教学方式主要还是灌输式的，所以，要求你们下去后要对学习内容继续消化，深入理解，还要抽出时间自学。尽快熟悉和掌握业务技能、专业知识，以更好的状态投入工作。

同志们，这期培训虽然结束了，但你们事业的航船却刚刚启航，希望你们一定要以这次学习培训为新的起点、新的动力，进一步加强学习，努力实践，勤奋工作，奋力开拓，为大连分公司的持续发展，为加速实现分公司20xx年工作目标做出应有贡献。

最后祝大家工作顺利，事业有成，不断进步！

xx分公司20xx年第一期新员工培训班现在结束。

**小企业培训工作总结 小企业培训课程篇十三**

xx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和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xxx多人，其中管理人员xx多人，专业技术人员xx多人。下设两个事业部，xx个管理部门。今年按照《xx公司员工培训工作计划》的要求，公司举办各种培训班xx期，培训相关人员xxx人次。车间级培训xx期，培训员工xxx人次。参加外部优秀企业参观交流学习等外部培训xxx多人次，组织到xx大学在职研修x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xx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，落实人才培训措施；二是拓宽用人渠道，完善用人机制，所有xx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。xx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，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xx发展提供强有力的支持xx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xx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xx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。

**小企业培训工作总结 小企业培训课程篇十四**

培训课上古老师为我们精心安排了六项内容：

1、财务会计与管理会计的区别。财务会计是一种传统的会计，向股东、供应商、客户、银行和政府机构等企业外部决策者提供信息;管理会计包括传统会计和管理控制系统两大组成部分，是以企业现在和未来的资金运动为对像，以提高经济效益为目的、为企业内部管理者提供经营管理决策的科学依据为目标而进行的经济管理活动。

2、会计报表。会计有三大报表，分别为资产负债表、利润表、现金流量表。资产负债表反映企业的财务状况，利润表和现金流量表则反映了企业的经营成果。

3、成本管理、计算、分析与控制。成本不仅指原材料、辅助材料、生产工人工资及福利费、修理费、折旧费，还包含三大费用销售费用、财务费用、管理费用。

4、建立责任中心制，考核业绩，让职工明白每天要做什么，做到相应的程度就会产生相应的收入，提高员工积极性，发挥创造性，争取实现企业的最大利润。

5、财务预算管理。“凡事预则立，不预则废”，“人无远虑，必有近忧”。这是告诫我们无论做什么事，不仅要考虑当前，还应审时度势，这样才能兴利除弊，防患于未然，我们公司作为一个民营企业,特别是在激烈的市场竞争环境下更是如此，做预算是必要的。预算管理可优化企业的资源配置，促进各部门之间交流合作，有助于各部门、个人的业绩评价，全方位地调动企业个个层面员工的积极性，促使企业效益最大化。

6、资信管理。充分利用各方面信息了解市场动态及企业客户的规模、财务状况、发展前景、客户自身的信誉、融资能力、偿债能力等，做好销售、售后服务。

此次培训，使我温故而知新，开阔了眼界，接受许多新的理念，提高了思想境界，使自已的管理思想及自身的职业思想得到了一次升华，过去我一直认为能够敬业爱岗，无私奉献，掌握专业知识就是一个合格的管理者，通过学习才使我找到了差距，一个合格的管理者不但要有职业品德，专业知识，还要具备宏观经济，战略管理，公司管理等方面的知识。在今后的工作中我会以高昂的热情投入到工作中去，用学习到的新知识、新理念，创新管理方法，提升管理能力，以企业管理为平台，在实现自身价值的同时为企业创造更大的价值。

**小企业培训工作总结 小企业培训课程篇十五**

公司员工培训心得

通过这次的培训学习我收益非浅，新课程理念的核心是^v^了解芯片部以及它的主要工作^v^，我想这就是评价新课程课堂教学的惟一目的。通过学习，慢慢理出一点头绪，从而达到我们的目的。借这次机会我想说一些在学习过程中，我了解到的，与我们这次学习知识无关的感受。下面谈谈我自己的一点体会： 我认为：学习+反思=成长 在学习过程中我感觉有一句话说的很对“态度决定一切”，不管我们学得怎么样首先你要学，如果你不学那你就别进那个门，进了那个门你就要明白你是来学习的，不是睡觉.聊天和玩的. 为什么有人会觉得学习很苦，也有人感到甘呢？我们应该反思一下自己，学习一下别人，那样你永远都是佼佼者。

在端正了我们的学习态度后我感觉：学习+理解=了解 我认为在岗前培训中，有的公司为了让受训人员尽快取得上岗资格，纷纷采劝下猛药的强灌教学模式，不管学员理解与否，硬逼着他们死记硬背应试内容，而忽视了对其职业道德的引导和培养的方法，只会给学员带来误导，并不会给学员以后的工作起多大的帮助，只会适得其反。而我们公司则采用以学习的方法，在学习过程中对其职业道德进行引导和培养，还对其基础知识做了辅导和考试以加快学员的学习和理解，从而达到对部门的了解。这种方法非常的好。这样我们会从学习和理解当中了解不少知识。

在了解的前提下我们才会进行下一步的提高，有基础作铺垫，我们才会学得更多.

在说完那些我再说点别的吧 、在企业里，应该具有严格的纪律意识，吃苦耐劳的精神，体会如何做人的道理。为此，公司特意安排我们进行了为期不到十天的军事训练。炎炎夏日，高温炽烤，虽然每天的时间不长，但教官还是叫我们每天随时绷紧神经，每天军姿，一点都不能马虎；步法队列必须严格到位，节奏不对就得重复；一声口令，即使你在天边也得马上跳下来。教官不仅教我们怎么训练。还教我们怎么做人，他们把自己的人生体会毫无保留的教给了我们，希望我们能够在今后的人生历程中不断的领悟。

加强同事之间的沟通，努力提高团队精神。素质拓展训练，对于我们新出社会的人来讲，还是第一次享受到，虽然只有几天时间，却让我们看问题的高度有了比较大的提升。所有项目总结下来，要获得成功，最终要的就是要加强同事之间的沟通，我觉得任何问题的发生或解决都和沟通有莫大的关系，国际上也通常用互访、开会来寻求解决问题的方法。有了沟通与默契，团队就开始形成。在素质拓展训练中，我深刻体会到看似无法成功的东西，只要经过大家的沟通，着眼大局，团体合作，就能很快完成。企业要发展，不能有不和于团体的个体，只有大家有了共同的目标，并不知疲倦的为之努力，企业就能作强做大。

从改造自己入手，适应企业生存环境。这个世界什么都在变，唯一不变的就是——变。 各部门的工程师告知我们到公司应该做什么、应该怎么去做。经过

培训，东西懂了大堆，接下来的就是不断的总结，改造自己，努力从各个方面全方位的锻炼自己，环境我们无法改变，惟有适应，把自己的技术练到家了，所有的变对自己都没有伤害，甚至反而对自己有利，因为会有太多人在变中衰落。而我们自己在不断变大。

最后，我感谢公司，为我们 尽快转换角色，适应环境、展现自我提供了这么多的机会，我承诺，一定好好工作，报答公司。

**小企业培训工作总结 小企业培训课程篇十六**

浙江广鹰机械有限公司自-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和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《--机械有限公司20-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。

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，落实人才培训措施;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，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。

**小企业培训工作总结 小企业培训课程篇十七**

走出美丽的校园，满怀无限的憧憬与期待，我来到了深圳比亚迪汽车有限公司。从初时找工作的彷徨到如今和同事们愉快的相处，时间已从指缝间悄然溜过了三个月。怀着自己美好的希望和从零开始的心态，我加入了第xx事业部e学院这样一个充满生机活力的团队中，开始了我的一个新的征程。

以下三点是我对于培训工作的熟悉程度以及一些建议：

培训前的准备工作：1、要明确培训的目的.;2、确定培训的对象以及参加培训人员名单;3、确定培训的内容;4、确定培训的时间和地点;5、准备好培训所需要的资料(签到表，评估表);6、培训过程中所需要的所有培训器材的准备(笔记本电脑、小蜜蜂、投影仪、电源插座);7、培训前对所以东西进行一次全面的检查，确保培训时不会出现意外。

培训过程中注意的事项：1、跟进现场的人员提前半个小时进入培训现场进行相关设备的调试，确认所有东西没有异常;2、做好培训签到工作;3、确保讲师能够按时到场;4、现场人员跟进，维护课堂上的纪律，发现对于上课说话、睡觉，不遵守课堂纪律的学员，及时做好相关记录。及时以邮件的形式与分厂沟通，及时反馈给余工。

培训中存在的问题和不足：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。4、在做培训中我还发现，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，更是需要我们做培训的大力改善。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讲师队伍。

以上是我对培训工作的总结，认真进行总结是一个不断学习和提高的过程，只有在实际工作的过程中不断总结，通过总结寻找工作中的规律，从而培养和提高工作效率及完成工作能力。

**小企业培训工作总结 小企业培训课程篇十八**

为了切实提高员工技术业务素质，我公司根据经营形势并结合开展“管理手册学习”的活动要求，“以需求为导向，以学员为中心，以技能为本位”狠抓了“三基”工作，即基础理论教育，基本知识学习，基本技能训练，强化了三层培训，即管理人员培训，特殊工种培训，安拆、维修人员培训，把我公司员工技术业务素质提升到一个新的水平。 通过树立“培训是企业长效投入，是发展的最大后劲，是员工的最大福利”的观念，积极营造有利于员工培训的良好环境。

在管理人员培训方面，办公室每周一组织所有人员对集团公司红头文件进行学习，让员工时时刻刻了解集团公司的动态,学习集团公司相关文件及各项规章制度，使每位员工能把自己的所学真正应用到工作实践中去，按要求及时的完成集团公司下达的各项任务;每个星期五下午组织管理人员对管理手册进行学习。

通过学习，使每位职工进一步加深了各自岗位业务知识的认识，让每位职工懂得工作需要密切配合、紧密联系、相互协作，而不只是仅仅做好自己本部门的工作，通过加强合作，想工作之所想、急工作之所急，减少部门之间的彼此误会和隔阂，避免部门之间的相互扯皮和推诿，只有这样才能使每一个部门真正做到环环相扣，形成一个紧密无间的团体。通过我们努力，在今年的管理手册考试中，建业物资全体员工一次性全部通过考试。

施工升降机的安全使用关键要靠司机的安全技术操作水平，一些吊笼事故也是由于个别操作人员不熟悉设备性能而未能及时避免。如在某个施工升降机吊笼坠落事故中，当吊笼开始失控坠落时，操作员虽明知此开关并未启动，但其自然反应是采取断电的方法停止吊笼下降，一时也想不出什么有效方法，只能眼睁睁地看着吊笼坠落至地。

这种情况说明，操作员并不了解电磁制动器是常闭式，在断电时才能起到制动作用，而此时升降旋钮并未转至“上升”或“下降”的位置通电，采取断电的方法是不能制止吊笼坠落的。如果操作员熟知设备性能，操作经验丰富，情况判断准确，那么可能就会摆脱危机。因此，施工升降机操作员要经过专门的培训学习，经考核发证后方可上岗作业。

每位施工升降机司机上岗前，我们都通过与建设厅下属的培训机构进行合作，对体检合格人员进行培训，培训合格取得建筑施工特种作业操作资格证书(施工升降机司机)降机司机操作证书后准予上岗。在日常工作中，我们采取多种方式对操作人员进行培训，在维修基地，我们定期组织相关技术专家通过ppt形式让操作人员掌握相关理论知识，在项目部，我们不定期组织技术人员对施工升降机司机进行实际操作培训，力求做到每位司机都是合格的熟练的操作员。

施工升降机为人货两用电梯，其安装和拆卸工作必须由取得建设行政主管部门颁发的拆装资质证书的专业队负责，并必须由经过专业培训，取得施工升降机维修操作证的专业人员进行操作和维修。我们通过与建设厅合作对安拆人员进行岗前培训，培训合格取得建筑施工特种作业操作资格证书(施工升降机安装拆卸工)。

在日常工作中，我们定期对安拆，维修人员以ppt的形式进行培训，并且安排有经验的安装维修人员传帮带新上岗的的人员，使他们以最快的速度熟悉工作程序，熟练掌握安拆技巧。

通过一系列培训，全面提升了管理人员的能力，提升了技术人员的操作水平，加强了对企业文化的认识。今后，我们要进一步总结培训工作经验，完善培训制度，使学习活动经常化、制度化，树立良好企业形象，为客户提供更加优质的服务。

**小企业培训工作总结 小企业培训课程篇十九**

当今社会知识的快速增长、技术的迅猛变革，使企业务必不断更新技术和管理，管理者和员工不须不断更新知识和技能。在许多大中型现代企业中，教育培训已经从满足生产经营的辅助经营管理环节转变成为职工的一项重要的福利待遇。-厂作为＿钢铁路线桥的主体维修单位，是整个铁路运输系统“链条”中的重要一环。20-年顺利划归铁运公司后，-厂的改革、发展进入到新的历史阶段。适应日益繁重的运输保产形势、不断提升的技术装备水平、逐步迈进的企业管理水平，对加强企业教育培训、提高职工队伍素质提出了新的更高的要求。

一、成果项目的主要资料

本成果针对＿钢铁路线桥维修的人才培养要求，在“以服务运输保产为宗旨，以提高全员素质为导向”的教育培训思想指导下，以“工学结合”为核心，以“科技成果转化”为切入点，力求创新出一种适应＿钢铁路线桥维修需要，全面提高职工队伍素质的教育培训模式，其核心资料有如下三个方面：

1、培训模式实现创新。教育培训形式采用“技术理论培训+培训基地演练+作业现场应用”模式，将企业的教育培训活动与生产经营紧密地结合起来，共同作为教育培训资料，将“工学结合”的理念贯穿于教育培训的全过程。第一，完善教材及课件，提高教学质量。组织总结制作了《线路测量教学片》，首次采用三维动画形式，精确描述了直线、曲线、道岔、桥涵等线路的测量方法，为搞好职工培训、提高职工技能创造有利条件;第二，组建技术人员试验班，提升创新水平。针对我厂20-年确定的“攻七化、创三优”发展目标，研究制定了21个科技攻关项目，从全厂专业技术人员中组建试验班，凝练铁路维修前沿技术，为科技人员成长带给充足的创新空间;第三，定期举办“技术论坛”，交流技术心得。厂里每季度都有铁路维修技术讲座，将组织技术交流状况作为考核科技拔尖人才和岗位带头人工作的重要资料之一，并把参加技术交流的状况作为考核班组长创新潜力的指标之一。

2、实训基地全面建成。围绕“工学结合”实际演练等重要教育培训模式改革与建设的关键环节，在厂党政工的大力支持下，在已有的理论培训课堂的基础上，建立职工技能实际演练基地，从培训线岔铺设、师资队伍培训、实训项目设置以及基地日常管理等方面推进改革建设。第一，树立“工学结合”的教育培训理念。强调相关技术和潜力在生产实践中的有机联系，从生产实际中发现和提出问题，引导职工思考，应用所学知识探究规律和致力创新;引导职工主动学习，带给更多的现场实践课程，增强职工的职责心和执行力，强调“走进矛盾”的理念养成，建立和加强学习反馈机制;第二、创新实践机制与试验平台。透过实施项目课题组、导师带徒等机制，更好地发挥技术人员和生产骨干的作用，给职工创造参与科研创新的机会，鼓励职工结合科研项目进行设计选题，透过科技攻关培养职工的创新潜力;第三，学习和借鉴先进经验。如组织技术人员和生产骨干考察＿钢鲅鱼圈新区铁路线路、路局辽阳工务段、砼枕制造厂，了解路局和兄弟单位铁路维修发展前沿，进行交叉式学习，促进我厂科研项目的顺利实施。

3、培训制度得以完善。建立企业培训机制的核心，就是透过机制引导，激发职工岗位练功、竞争创新的用心性与主动性。为此，我们制定了相关的培训教育制度，其目的是为了激发职工学习的用心性，同时给素质相对较高的职工带给更好的岗位和，整体实现职工由“要我干”向“我要干”、由“要我学”向“我要学”的根本转变。两年来，我们相继出台了《-厂教育培训工作实施计划》、《-厂员工培训考核管理办法》和《-厂班组长专项技术培训计划》等培训制度，对各级干部和职工的培训时间、培训资料、学分和学习纪律提出了硬性要求，制定了奖惩办法，从制度上保证了职工学习培训工作的顺利开展。

二、成果项目的创新点

本成果项目，在培训体系和教育资料设计中体现了“过程控制、行动学习”的教育培训创新思想。专业技术人员的核心技术培训、操作岗位人员的实际演练培训和现场岗位的应用潜力培训，均按照“过程控制”的创新思想设计培训资料，强调来自于生产经营的、典型案例式的培训资料，并透过“行动学习”的课程设计，体现“过程控制”的完整性和以学员为主体的教育培训创新，关注各层次职工的职业成长体验，在培训职工理论与实际知识的同时，促进职工现场隐患的解决与处理潜力，提高其综合素质。

注：行动学习是英国的瑞文斯(regrevans)教授1971年正式提出的理论与方法。

行动学习的流程如图所示。由此可见，行动学习是一个周而复始的过程，在这个过程中组织得以持续改善。

为实现学习培训的创新，我们-厂用心导入行动学习培训法：第一，以攻克难点重点问题为主线，进行“研究式”学习培训。今年年初，我们确定了21个科技项目，在全厂工程技术人员和职工骨干中组织攻关，到目前，大部分攻关项目已经完成。如＿钢及市劳模许树贵，就是个科技攻关迷，他研制的铁路设备维修管控系统，被誉为-厂的“erp”，在铁修保运保产中发挥着愈来愈重要的作用。他研制的砼岔枕已经试铺成功，全面铺开后，将给＿钢铁路岔群维修带来革命化的变革;我们推荐的铁运公司^v^员品牌徐慧用心组织各维修车间利用钢轨调边、工程利旧、尖轨打磨、旧料修复，以及对小型机具设备进行自修等多种途径，综合降低维修成本近千万元。

第二，以实践锻炼为基础，进行“体验式”学习培训。坚持以练促学，学练结合，坚持在创新实践中练创新。如20-年我们承办的＿钢铁路维修工技术竞赛，就是透过赛前全员培训，要求人人参赛、层层选拔，理论与实践相结合的方式，产生出我厂的参赛选手。在有矿业公司高手参赛的状况下，我厂选手阵前冷静，发挥超常，最后包揽了前15名，受到了＿钢集团相关部门的高度赞扬，展现了我厂职工学技术、学本领、练内功的丰硕成果。

应用效果

企业整体水平显著提升。透过创新培训模式、提高职工素质，我厂的班组建设、人

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！