# 202\_企业培训个人工作总结范文

来源：网络 作者：流年似水 更新时间：2024-01-01

*20\_企业培训个人工作总结范文　　培训是为了让每一位员工都可以更好地在公司有更好的发展，对于这份工作也是需要好好的总结。下面是由小编为大家整理的“20\_企业培训工作总结范文”，仅供参考，欢迎大家阅读。　　>20\_企业培训工作总结范文(一)　...*

20\_企业培训个人工作总结范文

　　培训是为了让每一位员工都可以更好地在公司有更好的发展，对于这份工作也是需要好好的总结。下面是由小编为大家整理的“20\_企业培训工作总结范文”，仅供参考，欢迎大家阅读。

　　>20\_企业培训工作总结范文(一)

　　时间一晃而过，如白隙之间，20\_\_年已经来临，回顾自己在20\_\_年培训部几个月来的工作，在领导的悉心关怀和指导下，在同事的帮助和鼓励下，通过自身的不懈努力，在工作上取得了一点成果，但也存在了诸多不足。现就分管的培训工作，向上级领导汇报如下：

　　一、培训工作情况

　　回顾20\_\_年培训工作，我们培训部持之以恒贯彻落实建设学习型公司、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”，推动公司产品向更高目标发展作出了积极贡献。一年来，做了以下培训工作总结

　　20\_\_年共举行内训项，分别质量管理意识培训占\_\_%，专业技能培训占\_\_%，共计\_\_课时，参训\_\_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、安全卫生知识培训、外语培训、机场准入培训、安全服务培训、财务制度培训等。

　　2、重点培训：服务管理类、安全操作类、服务提升类。

　　3、新员工岗前培训

　　20\_\_年培训部共举办了新入职员工入职培训\_期，培训合格进入现场的共\_\_人，每届培训合格率达99%以上，基本达到了目标要求;内部员工培训\_次(其中包括内部员工外语培训\_次、员工的安全卫生知识培训等，参训人员达\_\_人次。

　　二、培训工作分析

　　1、20\_\_年的培训工作重点主要是培训新员工和组织公司日常的公共培训、品牌商的安全服务考试，培训工作无论是在培训课程还是培训质量上都有了一定的提高。

　　对于新员工而言，机场的准入考试、安全、服务考试是最重要的，所以在岗前应该多注重员工的此类培训，技能培训固然重要，但应有所侧重，对新入职员工多关心其生活，尽量帮助通过机场的一些必要的考试，拿到证件，顺利进入机场工作。I对于在职员工，应注重员工的技能性培训，想方设法的帮助公司提高营业额，帮助在职员工完善其职业规划，并做系统性的增值服务，坚定员工心态，提高员工的积极性。多增加一些服务技能培训，然后间接的为公司带来长远效益。

　　2、20\_\_年度完整了培训计划：建立了制度性培训体系，比起以往的培训工作缺乏制度完善和系统化，培训管理幅度和力度较弱，员工培训意识差，培训工作开展起来较为困难的情形。经过多次沟通，改变了原有的培训模式，将“为什么培训和培训什么”融入到整个公司培训工作中来，在总结了以往的培训经验基础上，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理。

　　将机场的安全服务培训资料细分，把安全、服务分开对待及培训，使其更加的系统化。涉及到安全和服务的条例应有各个负责部门进行考核，也更利于我司进行归档及做好分析。

　　3、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式：20\_\_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，积极投入工作。

　　20\_\_年度，我司的培训大体上处于萌芽状态，一般以集中授课式方式为主，比较枯燥、无趣，希望能在20\_\_年度培训工作能有所突破，打破教室上课模式，可以让员工自愿的接受利于资自身的晋升培训。20\_\_年度主要是加强管理课程和服务课程的培训，只有重视基层领导的素质提升，才能更有利于留下人才。进而长远的为公司培养核心力量。

　　三、培训工作存在的问题

　　1、培训工作考核少，造成培训“参加与不参加一个样，学不学一个样”的消极局面，导致培训工作的被动性。20\_\_年度，培训的工作一般比较被动，没有想象中的主动，导致员工培训像是过难关一样，没参加一次公司组织的培训，就表现出极其痛苦的姿态。

　　20\_\_年度，我们培训部应该积极扭转局面，化被动为主动，将员工的职业规划纳入到培训的一个方面，从实际了解员工的需要，为其提供适时、适当的资源，并培训点单人才。

　　2、虽改变了培训制度但是培训形式缺乏创新，只是一味的采取“上面讲，下面听‘形式，呆板、枯燥，提不起员工的兴趣，导致员工注意力不集中，影响了培训的效果。

　　此问题，应该慢慢转化，因为我司年龄结构的小龄化，我们应该多关注80、90后的心理变化，多与其交流。因为没有经历过什么大的磨难，心理成熟度比较低，所以培训部接下来的任务就是进一步了解员工动态，拟定适合他们心理接受的培训，留下优秀的员工，更好的争取公司的利益最大化。

　　3、培训过于形式化：培训时间与课时的不长是导致形式化的主要体现，短短的几个小时不能完全将所要讲的课程融入到培训工作中来。

　　20\_\_年的具有挑战性的工作就是在短短几天内让新员工通过准入考试、安全口试及服务笔试，难度会比较大，对于员工的通过率，本年度也应作为一个重点来抓，不是单纯的为了应付考试，更多的是与公司的服务履约档案挂钩。所以，培训的意义比较重大。

　　对于在职员工的培训也是一样，必须做好反馈及复训工作，不要因为怕麻烦就懒得进行技能复训，一定要拿出成果说事，应付差事不是负责人的表现形式。培训完毕后，要去现场调查培训效果，对表现好的员工提出表扬，通过优秀的员工的感召力来拉动整个公司的工作氛围。

　　四、20\_\_年培训部计划

　　部门各种规章制度那都是“聋子的耳朵-摆设“，我们的工作应该做到一切从实际出发而不是拘于形式主义的表面工作，制度是有了但是都没能很好的贯彻和执行下去，上至管理层下至一般员工都是抱着当一天和尚撞一天钟的思想，这对部门的建设和发展起到了阻碍，更不敢谈规范、更不能说正规。

　　以下是对今年的培训计划：

　　1、希望能有更多学习和培训的机会，来加强自身的学习：不断的增强自己处理突发事件的能力和学习、管理能力。在工作中学习，在学习中进步，从而来提高自己。

　　机场是一个敏感区域，所要学习的业务技能及人际关系比较复杂，所以，要做好长期打持久战的心理准备。不仅仅是公司内部的事务，更主要的是与机场的交涉、与品牌商的沟通，都要做好应对工作，遇到突发事件不要想着推脱，要积极寻找解决的办法，只有这样才能增加自己的突发事件爱你应对能力。

　　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，树立整个团队的形象和凝聚力，加强队伍建设和领导班子的优化工作，坚决完成公司所交付的任务。

　　20\_\_年度的工作，都是在上级领导的督办下完成的，本年度在完成领导下发的任务外，还需要主动地去争取一些自己的促进工作，真抓实干，从内到外，打造公司一流的团队形象。20\_\_年度，要熟练操作培训基本事宜，提高办事效率，争取在空余的的时间里逐渐完善自己的业务技能并及加强自身的基本素质建设。做到内训师应该有的资质。

　　3、改变培训计划，按照每月对员工进行知识培训，对一线岗位做好培训工作。做到实际工作培训，分阶段、分内容进行考评，以期望通过培训提升整体素质、服务水平、业务技能，让公司满意、让顾客满意、让部门领导满意。并做好培训反馈表，加强培训的反馈效果评估，以便日后更好的提高自己的业务技能。

　　4、培训部半年内即将展开的培训计划：\_\_月主要是是针对现场的主点单员进行外语技能培训，完成部门的主要培训任务。\_月主要是展开管理人员的管理培训，跟相关领导预约时间开展具体的培训工作。

　　20\_\_年度主抓现场员工的技能水平，把提高员工技能当做第一位的;其次是完善场区的服务考核，争取年度评选出至少一位机场服务形象大使，为公司在商业经营分公司的地位有所上升。

　　\_月份主要是熟悉服务科上岗证的办理流程，顺利的办理处第一批员工的上岗证。接下来，是抓现场员工的点单水平，做好外语培训，及管理培训，后续的培训根据现场的发展要求再做出适当的调整，并依照此目标展开一系列的加强培训。

　　5、对于新员工的培训应该转变方式，寓教于乐，让员工能轻松应对机场的安全口试，避免紧张情绪;另外，针对机场的服务考试，年后应该根据机场出台的具体政策来实施培训。

　　五、工作总结：

　　正如毛主席所说“雄关漫道真如铁，而今迈步从头越”，培训还有很长的路要走下去，只有坚持把“以工作为首要、以培训为目的、以销量为重心”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!争取在20\_\_年度，培训部的工作能够稳步健康的发展起来，并为公司带来贡献!

　　>20\_企业培训工作总结范文(二)

　　20\_\_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《20\_\_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。

　　一、围绕公司年度计划任务和工作重点，科学制定年度培训计划。

　　20\_\_年，公司培训工作根据公司五年发展规划和20\_\_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。

　　二、采取各种形式，丰富职工培训的手段和方法。

　　为了达到培训为企业所需的目的，\_\_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\_\_\_多人次，收到了预期的效果。

　　三、分层次分等级开展全员各项培训。

　　1、注重安全培训，夯实公司安全生产基础。

　　20\_\_年，公司认真贯彻落实国务院《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、20\_\_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。20\_\_年，全年共组织全体党员干部学习了\_\_会议精神\_次，参加政府组织的高端讲座\_次，推荐中高层管理人员到高等院校参加公开课\_次，组织优秀员工客户外出参观交流学习了\_次，积极开展全体管理人员读书活动\_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。20\_\_年\_\_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。

　　四、存在的问题和不足

　　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。

　　五、下一步的培训目标

　　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。

　　3、优积极寻求培训资源，拓宽培训网络。通过各种方式，加强与培训机构的联系和合作，进一步丰富培训资源，满足公司各部门、员工的不同培训需求。

　　4、加大外派培训力度。内部培训虽然可以节约成本，并且组织方便，但是培训的知识结构和范围相对有限，所以，下一步必须加大外派培训力度，多汲取外部的优秀资源，规避“闭门造车”的种种弊端。

　　5、进一步加强内部培训师管理，提升内部培训师的授课水平，打造一支合格称职的、高水平的内部培训师队伍。随着培训需求的多元化，建立一支富有实践经验，熟悉公司内部情况的内部培训师队伍就显得越来越重要。建立和培养公司的内部培训师队伍，不仅可以节约公司的培训经费，也为公司培养了一批各个领域的专业人才，从而为实现“人才强企”的战略目标打下更坚实的基础。

　　六、结语

　　回顾今年培训工作，有成绩也有不足;展望未来的培训目标，我们有动力有信心。相信在公司领导的大力支持和关怀下，公司的培训工作会更上一层楼。

>　　20\_企业培训工作总结范文(三)

　　我同样怀着一颗炙热的心成为太原轨道交通装备有限责任公司的一名新员工，内心无比激动。作为一名新员工，通过公司人力资源部对新员工的入厂培训，我对公司的发展历史、发展现状以及发展前景有了一定的认识，怀着对公司美好未来的憧憬和向往，前进与希望的感觉充斥着我身体的每一粒细胞。我相信，在未来公司发展的道路上，通过我自身的努力，一定会为公司贡献自己的一点绵薄之力。以下内容是本人参加公司厂级教育所想所感。

　　一、发展转型，我们同舟共济。

　　\_月\_日上午，公司领导在四楼会议室为我们讲解公司发展历史沿革、发展现状、未来形势以及大学生学生角色转换的必要性。通过学习，本人对公司发展脉络有了进一步的了解。太原轨道交通装备有限责任公司从以蒸汽机车、内燃机车、电力机车为主要产品研修发展到当今以和-谐电力机车为技术先锋，伴随漏斗车、工程作业车、车辆检修以及煤机产品检修为主的新型科技产品。

　　在以科学技术为第一生产力的今天，我们公司也必须坚持以科技为支撑，人才为先导，以科技带动工业化，以工业化促进信息化。真正走出一条科技含量高、经济效益好、资源消耗低、环境污染少的新型工业化道路。在正处于国家产业结构调整的重要转型时期的大背景下，我们公司也处于原传统电力机车向和-谐电力机车转型的关键时期，必须注重科技，重视人才，这样才能在复杂的社会大背景下生存发展，生生不息。

　　二、承载文化，我们志同道合。

　　在刚刚步入公司的第一天，公司企业文化宣传部领导给我们讲述公司企业文化。作为一名文科类的学生，我对公司企业文化更加感兴趣，同时，关于企业文化以及企业文化宣传，我也作了更加深入的思考。

　　在听过公司企业文化宣传讲座之后，我个人认为，公司的发展以科技为支撑是关键，但是企业文化似乎跟不上步伐，其中有几句话深深地刺痛了我的心。我认为一个企业的发展如同一个孩子的成长，科技的创新如同父爱，是支撑我们企业勇往直前的强大力量;而公司企业文化的建设如同母爱，给予我们最温馨的心理感受。如果一个企业只注重科技创新而忽视文化建设，就像一个孩子父爱有余而母爱不足，那么他的发展一定是畸形的。就企业文化这一话题，以下是本人的一点拙见：

　　1、企业文化的界定：

　　企业文化是企业长期在实践活动中所形成的并且为组织成员普遍认可和遵循的具有本组织特色的价值观念、团体意识、工作作风、行为规范和思维方式的总和。企业文化具体包括企业经营哲学、价值观念、企业精神等。在企业文化中，企业精神是其核心，在整个企业文化中起着重要作用，可以说，企业精神是企业的灵魂。

　　2、企业文化的现状：

　　对于企业文化的宣传，各大企业似乎都已经提到日程上来。但真正的企业文化并不是几个简单排比句的堆砌这么简单，当企业文化变成一种口号的时候，已经失去了其本身的意义了。在整个社会有时被金钱观、权势观等社会不良文化倾向所改变时，企业文化就必须用先进的文化来钳制落后的文化，所以我认为企业文化的建设，要建立在企业真实情况之上，了解员工思想问题在哪里，企业进入市场的落脚点在哪里。

　　3、企业文化的未来：

　　没有对企业文化进行深入的研究，我想我对企业文化的未来是没有发言权的，以下内容仅仅是本人的一点小思考而已。我认为，企业文化最根本的是企业职工对企业的归属感。只有职工对企业有了依附感、信任感，企业员工才会脚踏实地地为公司创造效益。所以，企业文化关注的核心应该是对企业中人的因素的管理与激发，企业文化是一种以人为本的文化，尊重和重视人的因素在企业中发展的作用。

　　三、装备未来，我们任重道远。

　　在接受入厂教育的两周时间内，自始至终都给我一种脱胎换骨、焕然一新的感受。公司领导和技术专家的讲课，给我们指明了今后前进的方法;入厂安全教育给我们提供了更有价值的参考;同各位专家面对面的交流，让我理解了许多疑惑。我们需要学习的还有很多很多，在今后实习期间，我会勤学多问，随时随地武装自己。我们的路还很长，相信通过孜孜不倦的学习，最终会达到我们心中的目标。

　　雄关漫道真如铁，而今迈步从头越。用我的努力和付出，追求和信念创造美好的明天。

　　未来，我们任重而道远!

　>　20\_企业培训工作总结范文(四)

　　转眼间，20\_\_年已悄然走来，20\_\_年，综合办培训围绕公司经营目标，在公司的领导关心和帮助下，在全体员工的不懈努力下，圆满完成了全年的培训任务。为了总结经验，寻找差距，现将一年来的工作总结向如下：

　　一、培训工作情况：

　　20\_\_年综合办培训与其他部协作共举办了员工培训二十期以上，共四百多人人次参加，每届培训合格率达\_\_\_以上，基本达到了目标要求;(其中包括全公司员工消防知识，消防实战练习)。

　　二、培训工作分析：

　　1、20\_\_年的培训工作比起20\_\_年相比有了较大的进步，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。一是：对一线操作人员开展技能培训，做到持证上岗;对管理人员进行现代管理理念和管理方法的培训;二是：全员培训，对所有员工进行安全教育、法律法规教育、企业文化构建与团队协作教育与培训;三是：脱产和半脱产培训，学校将参培人员送到其它培训机构或规模企业，接受创新思想和技术提高培训。

　　2、完整了培训计划：建立了制度性培训体系，比起以往的培训工作缺乏制度完善和系统化，培训管理幅度和力度较弱，员工培训意识差，培训工作开展起来较为困难的情形。综合办建立了职工学校，利用职工学校平台，在总结了以往的培训经验基础上，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理。

　　3、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式：20\_\_年的培训工作，我们主要采取幻灯片、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，在投入工作。

　　三、培训工作存在的问题与不足：

　　1、培训工作考核少，造成培训“参加与不参加一个样，学好与学孬一个样”的消极局面，导致培训工作的被动性。

　　2、虽改变了培训制度但是培训形式缺乏创新，只是一味的采取“上面讲，下面听‘形式，呆板、枯燥，提不起员工的兴趣，导致员工注意力不集中，影响了培训的效果。

　　3、培训过于形式化：培训时间与课时的不长是导致形式化的主要体现，短短的1个小时不能完全将所要讲的课程融入到培训工作中来。

　　4、实施培训的针对性不好，后续效果评价不到位目前培训整体还是停留在推的阶段，培训计划更多地靠主管部门去督促和实施，相对缺乏对业务的支持，针对性不强。

　　5、内部授课老师技巧普遍不高，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。

　　>20\_企业培训工作总结范文(五)

　　“培训是永不折旧的投资”，“培训是企业给员工最大的福利”。这两句话，在企业培训中经常会听到。随着知识和技能在经济社会发展中的作用愈来愈重要，如今越来越多的企业都把如何提高企业员工的知识和技能放在了重要位置，不断在实际工作中摸索和探讨员工培训的有关问题。从我这几年做培训角度出发，我个人认为培训工作要抓好“六个一”建设，这就是制定一部符合企业实际的培训制度与流程;组建一支培训管理团队;打造一支高素质的内部培训师队伍;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;开展一系列符合企业实际的培训模块与培训形式;建立一套科学合理的培训效果评估体系;

　　一、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。

　　二、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。

　　三、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。

　　四、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;

　　五、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)。

　　六、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。

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！