# 企业培训代表发言稿范文

来源：网络 作者：风起云涌 更新时间：2024-06-05

*企业如没有依法与劳动者订立劳动合同，既要承担违法责任，又不能主张劳动者有关培训的违约责任。依法订立劳动合同可避免部分人员利用法规政策的空子，寻找企业的漏洞。下面给大家分享一些关于企业培训代表发言稿，供大家参考。企业培训代表发言稿(1)尊敬的...*

企业如没有依法与劳动者订立劳动合同，既要承担违法责任，又不能主张劳动者有关培训的违约责任。依法订立劳动合同可避免部分人员利用法规政策的空子，寻找企业的漏洞。下面给大家分享一些关于企业培训代表发言稿，供大家参考。

**企业培训代表发言稿(1)**

尊敬的各位领导、老师，各位同事们:

下午好!我是本次培训的员工代表\_\_，很高兴今天站在这里作为员工代表发言。同时，也很感谢公司领导给予我们这个难得的机会参与到工厂的实训当中。

一年前我们很荣幸的加入了lng这个光荣的集体，明确了奋斗目标，迈出了我们职业生涯精彩的第一步。在此，我代表本次川培训的全体员工向公司领导和培训中心的老师们致以最崇高的谢意，感谢公司领导给予我们这样难得的实践机会，这必将引领我们实现更加辉煌的人生目标，成就我们更加卓越的人生价值!

随着十几年求学生涯的结束，我们的身份也发生了彻底的转变，从学生到员工，水到渠成但却又有些突然，心情很激动也很感激。激动的是，从这里出发，我们即将走上属于我们职业发展的道路;感激的是公司几位领导能百忙之中抽出宝贵的时间为我们举办这样的动员大会;更感激公司在业务繁忙，从上到下一心搞发展的关键时期，能给予我们这么难得的培训机会，这必将为我们顺利走上岗位，做一名优秀的石油人起到极为关键的作用。

刚刚从象牙塔中走出来的我们也许经纶满腹，但毕竟社会经验尚浅，如何尽快褪掉学生时代的散漫天真，尽快融入到工作环境中，如何将在学校所学的理论知识更好地运用到工作实践中，如何将自己个人的发展与公司的发展相统一，这些都是我们所需要思考的问题。lng是一个团结的大家庭，是埋下我们青春与梦想的地方，现如今正乘着国家相关政策的高速列车飞速发展者，我看到了lng事业的辉煌前景，也为此而感到自豪和信心十足。经过几代石油人的艰苦创业，青海油田正处于产业发展的腾飞阶段。

环保清洁能源需求的急剧增长，给我们带来机遇的同时也向我们提出了更高挑战，在这样一个承上启下的关键时期，我们有责任更有义务抓住这难得的培训机会武装自己，争取尽快在专业技术上取得更高突破，在思想意识上尽快融入公司企业文化，通过这次培训使我们成为lng行业的高素质合格人才!

我相信，这些都将激励着我们在培训、学习阶段更加严格要求自己，刻苦努力，不负公司重托。在此我代表所有员工向各位领导、老师表态，在接下来的培训阶段我们定将做到以下几点：

一、自觉遵守各项纪律，不迟到，不早退，严格遵守六条禁令，在严格自律的前提下开展培训工作。

二、集中精力，刻苦学习，充分利用一切学习时间，高效，紧张的做好操作工作(这有点不通顺)。

三、在学习专业知识的同时，深刻理解lng企业文化，为做一名名副其实的石油人而不懈努力。

相信在领导、老师的支持帮助下，本次实习将会取得圆满成功，我们必将成为一名优秀员工，成为lng行业的优秀人才!

谢谢大家!

**企业培训代表发言稿(2)**

各位领导、各位师傅：

大家好!

首先我代表\_\_\_对在百忙当中能够参加本次职工教育培训动员大会的各位处领导表示衷心的感谢，对能够踊跃参加本次大会的所有职工及家属同志们表示热烈的欢迎。

在这生机盎然、心潮涌动的初夏，正值我们生产任务的黄金阶段，公司毅然决定召开这样的一个职工教育培训动员大会，旨在凝聚人心，鼓足干劲，添加生产线上的加油站。俗话说“巧干能捕雄狮，蛮干难捉蟋蟀”，为了使我们每一位职工干有技巧，学有指导，公司在力所能及的范围内搜集了大量的学习信息，准备采取多样化的教学方式，使职工教育变得切实可行，喜闻乐见，让广大职工在干中学，学中干，使我们的集体向着思想统一、锐意进娶力争上游的“学习型”团队迈进，勇敢迎接市场挑战，维护公司的持续稳定发展。

一、明确指导思想，设定总体目标，使职工培训工作有的放矢。

指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，紧紧围绕\_\_\_“二次创业”的战略目标，充分发挥公司的特点和优势，教育职工树立“终身学习”、“全员学习”、“团队学习”、“系统思考”的理念，增强职工的学习能力、实践能力和创新能力，提高职工的综合素质，为\_\_\_的持续稳定发展奠定坚实的基矗

总体目标

5年内初步构建以提高和优化职工队伍素质为核心的职工教育保障机制和激励机制，促进全公司职工队伍向学习型和创造型转变，知识结构和创新能力有明显提高。

具体目标：

1、引导广大职工树立五种理念：一是学习是前进的基础，即“学习为本”的理念;二是时时处处学习。终身接受教育，即“终身学习”的理念;三是学习与工作密不可分，即“工作学习化，学习工作化”的理念;四是相互学习交流，即“团队学习”的理念;五是学习重在创新，改进思维方式和习惯行为，即“创造性学习”的理念。

2、培育一个体系，建设好两支队伍。即形成全员岗位学习培训体系。通过多层次、多形式的职工学习教育活动，建设一支政治素质高，具有现代经营管理知识，富有开拓创新精神的管理者队伍;建设一支爱岗敬业，文化素质高，掌握先进技术，拥有较强操作技能的职工队伍。

3、建立科学完善的人才培养使用机制。即形成育才、引才、荐才、聚才、用才的良好机制环境。

二、着眼处部培训体系，提高职工文化及技术素养意识

为了深入开展学习型企业建设，构建以提高和优化职工队伍素质为核心的职工教育保障机制和激励机制，处部高-瞻远瞩，实施科技兴企战略，努力建设具有长庆特色的企业文化。

一是由职工培训部门从长远出发，制定了职工教育培训规划，其他各业务部门分工负责，采取多样化的教学及文化传播方式。二是以发放学习培训资料，知识问答试卷、举行职工素质提升仪式、开展创建学习性组织争做知识型职工的活动、各类知识竞赛等多种形式启发职工学习意识、激发职工学习动力。三是以网络、书籍、电视等多种传媒，尽可能地为职工创造学习条件，提供平台。三是适时举办各类适应性内部培训班，以满足不断变化的人才需求。举办了基层信息员培训班、hse/osh体系管理培训班、经营管理人员培训班、技术比武前期模拟培训等，且有针对性地择优选派各类技术和管理人员外出学习培训，强化职工素质提升氛围，打造二处品牌，提升企业形象，以适应不断变化的市场需求。

**企业培训代表发言稿(3)**

毫无疑问，你们是本次培训的主角和焦点!

我提议，大家用热烈的掌声来庆贺我们相聚在某某企业的这个机缘，用掌声给大家以鼓励，也表示我们对新人的热烈欢迎!

我从大家的衣着打扮和言行举止来看，你们并不稚嫩，应该说都具备社会实践经验，对营销代表这个职业所代表的责任并不陌生!

作为营销代表，你们的责任之一，就是要承担公司的发展繁荣，公司的业绩就是你们的业绩，所以我们都会说“厂兴我荣 厂衰我耻”;

责任之二就是要让你们服务的客户赚钱，客户赚不到钱，就是我们的产品出了问题，客户会越来越少，公司的销售就出了大问题。你们肩头的担子不能说不重!所以，今天以我个人的从业经验，和比你们痴长几岁的阅历来给大家一点忠告，希望大家把握好自己在某某企业的开始，因为好的开头是成功的一半!

我的忠告就是：这次培训大家要把握好两个“度”，一个是态度，另一个是高度!

作为新人，你们带着激情、兴奋、好奇和憧憬而来，设想着种种美好未来的可能!这些美好的憧憬是以公司的繁荣和客户赚钱为前提的，所以大家要暂时放下你们之前的种种经验，清空你们的许多似懂非懂，似曾相识的记忆，以一种空杯的心态来聆听这次培训的所有内容和细节!

只有大家掌握了产品知识、工作流程、销售政策、更高层次的沟通技巧等等，提高了自己，才有可能成竹在胸，游刃有余，将来在市场上才可能让客户满意!大家说是不是这样?

好!这是我提醒大家应该有的态度!再来说说高度的问题：

大家一定有自己的职业规划，打算将来做一个成功的职业经理人，比如做个营销总监之类的管理职位，或者打算自己当老板!那么，这样大家就得对自己有所要求了，你必须要有一定的高度来看待培训。你们不要把自己当成学员来参与学习，要当成未来的管理干部，今天你学的东西，将来要假你之口培训你的属下!你们说是不是应该句句都要记在心中，留在脑海!所以，建议大家学习期间不要接听无关的电话，以免耽误自己，影响他人!

大家要把自己定位成一个具有学者的头脑、艺术家的思维，技术者的专研，劳动者的勤奋的人，大家一定可以获得很大的成就!

**企业培训代表发言稿(4)**

尊敬的各位领导、各位同仁

大家下午好!

今天我来到这里，主要是抱着学习、交流的目的。跟大家一起讨论下企业的员工培训问题。

我们都清楚，在当今全球经济一体化的影响下，经济形势日新月异，我们的企业面临着国内外的方方面面的竞争。那么如何才能让我们企业的在激烈的竞争中立于不败?如何从众多竞争对手中脱颖而出，如何建立自己的优势，提升自己的核心竞争力，这些都需要对不断更新的知识、技术的应用。而对这些知识、技术掌握和应用的关键是需要一支好的高素质队伍，这支队伍如何建设好就是我今天想讲的主要内容——企业的员工培训。它是指企业员工根据企业的需要而进行的有侧重，有针对性的的一种继续教育。

那么我们接下来看，为什么我们需要进行员培训。

一、从企业生产管理上看，企业需要加强员工培训

随着社会的发展，企业所面临的生产环境更具多变性，一方面，科学技术的发展日新月异，要求企业不断加大投入，研发新技术、新设备，应用新的管理理念，同时也要求企业的员工能够应用这些新技术、新设备，生产出新产品，降低企业生产成本，否则就会被竞争对手所追赶或超越，而这些依靠员工在校所学的知识是不够的，只有加强员工的培训工作，才能保证员工的知识与技术水平时刻跟上时代的步伐。

二、从调动员工生产积极性角度看，企业需要加强员工培训

企业建设一支高素质的员工队伍，除了企业以招聘形式引进所需的各式人才

外，立足企业现有人力资源，加大开发也同等重要。一个好的企业应该能够成功的调动各级员工的积极性，让他们为企业献技献策，创造价值。每一个员工都有自己的需要点，在生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要满足以后会继续追求自我实现的需要，希望通过自己的努力，在企业发展的过程中自身也能够达到预设的目标，得到不断发展。这种满足不是物质薪酬的有限刺激能够解决的。所以企业的员工培训工作不仅是企业发展的需求、时代的需要。也是企业留住人才、激励员工的有效途径之一。

三、我们企业员工培训上存在的问题

根据国际权威机构分析表明：培训投入的回报率为3000%，远大于固定资产投资和其他投入的回报率。所以大量的外资企业不惜花费重金进行培训，甚至建立自己的企业大学，相比之下，我们的企业在培训方面的投资就显得微乎其微。我们的企业也重视培训，期望通过企业培训来提高企业效益和提升企业竞争力。但结果并不理想，与预期存在着相当大的差距。经过我个人分析和在实际工作中的体验发现，企业培训失败或达不到预期的原因主要有以下几个方面：

1. 企业决策者的培训意识不够

虽然企业培训的投资回报率高，但同时也有回报周期较长，且难以量化特点，这在一定程度上决定了领导的决策具有短期性倾向，对培训给企业到来的意义和作用认识不够，同时对企业内部存在的培训需求比较模糊，而我们企业人员流动性又相对较高，领导对员工培训后流失给企业带来的机会成本和风险的敏感度较高，因此也就造成了在培训方面持消极态度。

2. 员工对培训的不认同

实际工作中，由于企业里没有成型的学习氛围，培训内容的设臵与员工期望不一致，员工自身素质等多方面的原因，导致很多员工认为自己不需要学习，或不想学习。有不少员工在参加培训时都只是当做一种形式或为了完成领导交代的，培训成了“鸡肋”。更有甚者认为公司组织的培训完全是多余的，是在浪费自己的时间而抱怨。

3. 缺乏培训评估，没有具体的培训考核和激励体系

由于缺乏评估体系，培训成果的转化难以实现，同时也直接影响到后面的培训需求的确定，无法实现企业培训的持续性发展。

四、如何做好企业培训工作

针对目前企业培训存在的问题，企业要想真正利用企业员工培训这个工具去提升企业的效益，必须构建一个科学、合理，运作流畅的企业内部培训机制。并从以下几个方面考虑：

1. 作好企业培训必须转变观念

“性格决定命运，思路决定出路”。不同的思维方式，会产生不同的行为，导致不同的结果。要想做好员工培训工作，首先从企业管理者角度必须对企业培训的意义予以重新认识，重新定位培训在企业生产中的地位，把企业培训看成是关系企业未来生死存亡的大事情。企业管理者要有人才的忧患意识，要明白今天的培训决定着明天的企业竞争力、信誉度和员工素质结构，培训是企业可持续发展的动力保证。

对比外国，日本的经济界名人—松下幸之助就曾经骄傲地说：“松下首先是培养人的地方”。而我国一方面由于计划经济下企业经营的外部环境的竞争性并不激烈，另一方面教育培训效益有一定的滞后性，使企业管理者认识不到培训的

重要性，觉得培训工作是国家的事情与企业无关，企业自身资金已经非常有限，如果还要拿出大量资金用于开展员工培训，不划算。同时，由于没有完善的保证机制，一部分企业员工在没有参加培训前勤勉工作，培训之后则忙于跳槽，使企业蒙受较大的损失，使送培单位的管理者寒心。

所以，要想作好培训工作，必须转变这种观念。认识到加强员工培训是企业的需要，对于一些管理机制的问题，则可以通过一些其他措施得以有效克服。

2. 作好企业培训，必须选择受训员工

众所周知，烧制陶胚，如果胚才不佳，再怎么煅制，也不会出精品。企业在送培员工时，除了考虑岗位需要，也应考虑员工自身特点，因势利导，把岗位需要和员工需求结合起来，作到在受训员工选择中注重资质、注重潜质，开发禀赋，挖掘潜能。

3. 完善培训评估与激励机制

培训评估是一个完整的培训流程的最后环节，既是对整个培训活动实施成效的评价与总结，同时评估结果又是以后培训活动的重要输入，为下一个培训活动确定培训需求提供了重要信息。培训评估同时也是培训成果转化的跟踪回顾和促进方式。在我们公司的企业培训中，直接影响到培训效果的关键问题在于没有培训评估考核和激励机制，这也是我们公司员工培训的重要问题。培训评估方式和内容应根据不同的培训内容和培训目标合理制定，但需要特别注意的是不能仅仅停留于书面化的形式。培训评估需要贯穿培训过程始终，并做到过程评估与结果评估相结合。形式上可以多样化，比如双向交流、培训总结报告会、针对培训内容组织竞赛活动等。

评估的同时对培训进行合理的激励也是很有必要的。对涉及职工切身利益的培训目标的激励。这里指的目标主要是技术职务资格评定、员工岗位和行政职务聘任及工资收入等外部的与个人利益直接有关的项目。企业通过制定参加培训和培训合格后的待遇规定、规范各种继续教育制度、培训统计注册制度和奖励制度等，鼓励职工为争取各种切身利益而学习。

涉及职工个人自我价值实现的培训目标的激励。这种目标的设臵必须依托企业所处的社会环境和企业内部的文化背景，在深入了解员工队伍思想状况的基础上，发现职工个人奋斗目标的取向，只有这样，才能有效实施激励。这种目标往往是职工的个人理想，所以能够较强激发个人的内在动力。比如：通过学习后掌握某种技能，具备完成某项业务的能力，实现个人理想的满足;通过培训具备某种素质，得到企业和社会的认可，或者得到物质和精神的奖励和荣誉，获取心理的满足。

总之，员工培训是企业可持续发展的一件大事，决定企业明天的市场份额。因此，企业应该不断加强员工培训，切实作好每一年，每一期的员工培训计划，通过不断培训，加强员工素质，依靠这支高素质的企业队伍搏击商海。

企业培训代表发言稿

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！