

# 最新企业度培训工作总结 企业培训工作总结 总结(汇总9篇)

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。那么，我们该怎么写总结呢？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。

## 企业度培训工作总结 企业培训工作总结篇一

五个月的转眼间就要结束了，回头看看这五个月来的培训生活真的是非常的有意义，。

在万物复苏的二月底，我们来到了，进行了为期三周的企业文化课的培训与。

那三周的培训给我留下了很深的印象，因为这是我有生以来在中进行军训。

刺骨的寒风，拔脚的雪地磨练了我们坚韧的意志，让我们养成了铁一般的，这对我日后的生活起到了很大的。

军训教会了我面对困难毫不畏惧，迎难而上的顽强，培养了我的并且坚韧的意志品质。

在军训中我刻苦练习正步，虽然把脚都练肿了，但是我没有退缩，并以优异的争取到了班级标兵的重要任务，最终与们在队列阅兵中取得了满意的成绩。

企业文化课的学习让我更加到企业文化对发展、对公司建设

的重要性。

学习企业文化绝不是表面功夫，企业文化是公司能否长期发展的基石。

告别了我们来到了，这是一座历史悠久的古都，尧都。

这里的历史文化深深的吸引着我，这里的人都非常友善热情。

我们后四个月的学习生活就是在这里的度过的。

刚到的，天色已晚，寒冷的空气中还夹杂着少许小。

的们、们还有校人员在雨中迎接我们，可见对我们的重视程度绝非一般，这一点让我们十分的!结束了漫长的长途车程，到了学校的我们，好像回到了家一样!调整了一晚上的我们第二天就投入了紧张而又充实的学习中去了，我们知道我们是来学习的不是来玩的，所以大家的学习积极性特别的浓，大家都很清楚自己来培训的目的，那就是在最后的技能比武中取得让自己满意的成绩。

通过本次的培训我学到了很多现场工作的宝贵知识与，在学习中遇到的困难，让我了处理事情的方式，遇到事情不要慌张，应该沉着冷静的对待。

仔细想想即将从这里走出去的我不不仅仅学会了书本上的理论知识，不仅仅从实训中学到了宝贵的现场经验，更重要的是学会了很多受用一生的宝贵经验。

之所以说这些经验会影响我一生，是因为我在这里学到的经验，在这里得到的教训，让我真正的了。

例如在钳工技能实训中，王建政老师的一句话深深的教育了我。

第一天我们要用钳子把一根十号铁丝剪成五十段，我交了一百六十多段。

但是刚开始时由于我是第一次接触钳工实训，没有经验。

我费了好大劲儿才剪断了一小节铁丝，可是由于我没有技巧，剪完后的一小节就崩飞了，你可能不知道剪断一根要费好大力气，崩飞了，找不到了，这就意味着上一次白剪了，于是我就向老师反映这个问题，老师着对我说你可以自己想想办法，想出办法后，要自己亲身一下，看问题有没有得到解决。

如果还不行，到时候可以再来找我一起。

这样一来不仅印象深刻，还了我的独立思考的能力以及独立解决问题的能力。

老师还说以后在工作上也是，领导交给你的任务，如果有困难，自己要想尽最大努力去解决它。

自己确实能力不及时，可以找人帮忙。

千万不要与领导说我干不了，或者总是抱怨工作有困难，一次可以，两次可以，第三次再有工作任务，领导可能就不会考虑你了，因为你总是抱怨工作有困难，总完不成任务。

久而久之领导就不会再重用你，最痛苦的事情不是工作太多压得你喘不过气来，最痛苦的事情是你无事可做。

刚参加工作的我们，工作头几年若不干出点儿名堂来，以后再想有好的发展就不是很容易了，这就是前，老师常说的工作头三脚要踢好的原因。

所以我要每一次布置给我任务的机会，每次机会都是为今后能够更好的发展而打下坚实的基础。

从钳工实训中我学会了上级交给的任务要尽自己最大的努力去完成。

千万不要抱怨，这会让自己失去锻炼自己的机会。

而最近给我印象最深的一次教训就是技能比武竞赛没有获得第一名!失利后，我自己了失败的原因，是在时有点急于求成了。

我为了抢使得横担的安装工艺并不是十分的完美，所以在上面扣了一点分，还有工作前没有养成良好的工作，没有认真的听老师宣读比赛的注意事项。

没有用尺子量取杆顶到横担安装处300mm的距离。

工作时没有认真听讲是一方面，另一个非常严重的是自作聪明，投机取巧了。

前，我将三个比赛用杆，在实训时都量出了300mm的距离。

并拿石子画出横线，做好记号。

马虎。

所以通过这次比赛的失利，我出，在以后的工作中要脚踏实地，勤勤恳恳的做事。

干什么都要认真仔细，绝不能再干投机取巧的事了!记得刚参加工作时，我的鲁师父告诫过我，年轻人做事千万不能偷懒，嫌麻烦，什么事情都混。

就算你一时混过去了，日后你混的这件事一定会回来找你的麻烦，而且还是个不小的麻烦，它会让你后悔莫及的，在比武的这件事儿上就给我上了一堂让我刻骨铭心的一课!在实

训中，学到了很多我在工作中我学不到的现场一线知识，例如耐张杆的绝缘子是平放置，一般耐张杆作为终端杆，或者是转角杆使用，《》（）。

而直线杆的绝缘子是垂直放置的，起到支撑导线的作用。

引流线又叫做跳线，起到连接两段杆塔导线输电的作用。

金具u型环可以当作工具u型环来使用，而工作u型环，不能作为金具u型环来使用。

多根电杆怎样保证贴的标示语是一边高的，要用软管液面水平的方法就可以了。

爪的作用与绑扎线的作用是相同的等等，多的让人数不过来，真的好多。

我们学过的课程大概有：电气、安装图识绘、电力工程力学、电度表的安装接线，常用电工工具的使用及室内照明电的布线、触电模拟急救实训、电力电缆及电缆线路的内容、电力工作规程中的工作票填写，危险点辨别与控制、配电线路基础、电机拖动电路的实训、钳工技能、配电设备、功率因数补偿及线损、班组管理、电能质量及可靠性、登杆技能实训、常用仪器，仪表的使用维护、配电线路安装与检修，特高压输电及电网新技术、直流输电技术、智能电网技术、配电线路施工技术及配电设备竣工验收、配电线路过高压、起重搬运、经纬仪的基本操作、配电网络、配电变压器的常见缺陷、配电架空线路的巡视操作□1kv及以下各类电力电缆终端制作、配电所操作、配电架空线路常见缺陷、柱上(配电)开关设备的常见缺陷，最后几周我们进行了技能综合。

虽然能叫出大多数课程的名称，但并不能代表能掌握所有课程的要点。

在培训期间对于学习上的总结是，我虽然能做到不迟到早退，上课认真听讲，但是还是会有溜号和犯困的现象，在以后的工作学习中要多多注意避免再犯！总结出的经验不仅仅来习生活中，丰富多彩的课余生活也给我增添了不少的生活经验与。

例如乒乓球比赛的失利让我学会了谦虚使人进步，骄傲使人落后的。

第一局我以11:2赢得了比赛，心里上有了少许的放松，结果以4:11, 6:11谁给了最后的冠军得主。

这场比赛给我上了刻骨铭心的一课！还有通过比赛我发现我的心里素质，有待加强提高，遇事不要慌张，要沉着冷静呀！在某次上刘金印副校长说过的一句话也让我深有感触。

他说把简单的事情做成功就是不简单，把容易的事情做完美就是不容易！确实在生活中有些我们看起来不起眼的儿，往往注定我们的最终结果是否成功，这就是人们常说的细节决定成败吧！刘副校长还建议我们以后每次开会都要做好会议记录，因为每次开会都是一次学习的机会，可以学习会议精神、学习人开会的语言表达方式、学习会上领导的思维逻辑，例如表彰大会怎么说，大会怎么说，自己要归纳总结好的方式，注意不好的方式。

参加欢送，军培训员的文艺演出也让我懂得了，付出终有回报的道理。

我为了参加演出每天晚上都会在操场上练习王力宏的《龙的传人》的这首歌，当我完成了精彩的演出后，听到了台下的掌声时，我对自己说这一切的努力都是值得的！通过这件事鼓舞了我，我会不断的努力去完成我的与目标的，就算付出再多的汗水我也不怕，应为我懂得天道酬勤的道理！五个月的培训马上就要结束了，我在这里过成功的喜悦，吞下了失败

的苦果，留下过开心的笑声，也流下了委屈的泪水。

我付出过超出常人的汗水，取得过较为满意的成绩。

短短五个月可谓是酸甜苦辣都尝尽，人生百态均阅尽呀！虽然在济南培训过一段时间，但是给我印象最深，最多的还是，在这里我更加的了解了我的同学，从而交到了真诚的、可以信赖的、志趣相投的好、好兄弟。

在这里我得到了老师们与同学们的无微不至的照顾与帮助，我要刘金印副校长、王青平老师、汪宁老师、闫胜利老师、张贵平老师、王慧霞老师、王冠丁老师、尹世有老师、王建政老师、丁淑萍老师、鹿秀凤老师、还有好多叫不上名字来的老师，还有食堂的工作人员与同学们，每次打饭时他们都会多给打我一点儿，感谢他们让我长得白白胖胖的，能够在高强度、高耗能的实训中保持精力充沛的体力，能够较好的完成每次的实训。

感谢公寓的管理人员，她们给我们的寝室带来了干净整洁的卫生，

每周给我们倒垃圾、每周督促我们换洗床单、天冷了给我们增添被褥。

这次的培训果真没有白来，学到了也懂得了很多很多理论知识和做人的道理。

能够参加这次国网技术的集中培训我很幸运，也很开心！我对我这次培训的总体表现非常满意，虽然略微有点美中不足的是没有拿到状元，但是我也无悔了，因为我真的尽力了！这次培训对我的意义非常重大，为我日后的工作学习指明了积极有益的方向，本次培训成功！呵呵！我回到后，会继续保持在培训中的这种学习工作的劲头，希望早日成为一名能让公司骄傲，能让自己自豪的优秀员工。

我不会让学校的老师们失望的，请看我的实际行动吧！我这次说到做到！我会这里的一切的！

1.企业培训工作总结范文

2.企业培训总结

3.企业培训心得

5.企业文化培训方案-企业培训方案范文

6.企业年度培训方案-培训方案

7.企业培训方案-培训方案表格

8.企业员工培训合同

## 企业度培训工作总结 企业培训工作总结篇二

今年以来，公司人力资源部完善员工教育培训制度，促进培训有效开展。本着“干什么、学什么，练什么、比什么”的原则，始终坚持“向培训要素质，以素质促发展”的培训方针，不断完善各种培训制度，逐步实现培训工作的科学化、规范化、制度化，确保培训时间、人员、内容和效果的稳定性、有效性、实用性，确保安全培训取得实实在在的效果。

截至20xx年12月14日，我公司共有245人次参加由集团公司、澄合培训中心、社会职能部门和本公司等举办的各类培训42项，使用培训经费86945元。培训范围涉及矿长(副矿长)、安全生产管理人员、工程类专业技术人员的安全资格培训，新员工入井培训、人力资源、档案管理、党纪政纪、冬季三防、驾驶员安全行驶教育培训等多个方面。



## 1.20xx年度公司培训计划完成情况

截止20xx年12月14日，公司已组织和参与培训42场次，参培人员245人次，占到公司总人数的500%。其中，安全资格证培训(复训)6期，共培训 13人次(矿长2人次、副矿长7人次、管理人员4人次);新工人安全技术培训1期，培训14人，为14人办理了入井资格证;涉爆企业安全管理人员安全资格培训2期，共培训4人次;通风系统培训1期，培训3人次;公司自培10期，培训175人次;其他培训22期，培训40人次。

截止20xx年11月30日，公司积极协助施工单位组织参与培训，多次邀请澄合培训中心为施工单位进行新工人安全技术培训，共培训220人，为220人办理了入井资格证。仅20xx年给施工单位发放培训通知 次，培训包括各工种。此外，公司每周四下午还对施工单位的安全管理人员进行安全知识集中培训，每周四对施工单位安全培训工作进行检查、监督，落实全员持证上岗，抓好施工单位班组“三个一”工作，并在moumou公司推广岗位描述和手指口述，取得了很好的效果。

## 3. 教育培训制度建设情况

公司20xx年逐步完善培训制度，制定了《moumou公司员工教育培训制度》，为职工提供良好的学习环境。针对以往培训工作缺乏完整系统性、培训管理幅度力度较弱、培训资金偏少、培训科目及受训人员较少的问题，今年我公司管理层进一步加大了对员工培训工作的管理力度，建立培训台账，并在总结以往培训经验的基础上，不断开发自主培训模式，形成了每周二公司内部自主培训，每周四给施工单位培训的长效培训制度，鼓励职工参加业务培训，并将在20xx年逐步实施受训人员将培训成果带回所在部门，以促进部门全体成员业务素质的共同提高这一新举措。同时为每位职工发放了一套学习记录簿，每个部门配备有电脑，为职工自我学习营造

了良好的学习氛围。

#### 4. 教育培训经费使用情况

20xx年按照公司培训经费提取方案，共提取培训经费143608.12元，支取培训经费86945元，结余56663.12元，培训经费使用率为60.54%。其中安全培训使用37660元，安全培训资料使用31520元，其他管理培训使用17765元，购培训设备使用18683元(投影仪)，培训经费使用符合公司规定，未出现违规、违纪使用经费情况。

#### 5. 规范信息化管理，建立各类培训台账和电子文档

建立了安全管理人员培训台账、新工人入井培训台账、公司培训经费使用台账等台账，从培训班次、人次、培训机构、培训地点等进行了登记汇总；为每一名培训员工建立了培训档案，制定了员工教育培训教学大纲，建立了培训电子教案，保证每次培训都有记录，每次培训都有案可查。

#### 6. 加大对职工的安全教育宣传

公司充分利用网络、书籍等载体，对员工安全意识、职业技能鉴定进行了广泛的宣传，提高广大员工的认同、参与和支持意识。积极宣传职工参加函授、成人高考、职称考试等社会性考试□20xx年有5人参加函授大专、大学学习，6人参加了成人高考考试，3人参加了职称考试。成功举办了“百日安全”与“冬季三防”系列大型安全宣传活动，为施工单位发放了安全宣传传单20xx多张，发放了煤矿安全生产书籍6种，共计234本。在立井、斜井区域宣传职工班前安全信息提示卡制度，要求各矿建单位高度重视入井安全教育的宣传。

#### 7. 开展形式多样的岗位技能培训

公司20xx年共举办各类岗位技能培训8期，培训主要包括办公

自动化培训、公文写作培训、驾驶员岗位技能培训、财务管理人员培训等。通过实行鉴定前自我培训，公司组织3名同志参加职业技能培训，为顺利通过职业技能鉴定做好准备。

总的来说，在公司(局)的监督指导下，在公司领导的重视下□20xx年度职工教育培训计划顺利完成，通过培训强化了管理人员和员工的安全管理意识和业务能力。与20xx年度的培训工作相比，我公司进一步加大了内部培训力度，在培训项目数、培训课程次数、接受培训人次等方面都有一定的增长。

### 三、职工教育培训存在的问题及困难

一是在于公司主要业务的开展在矿井建设，部分工程技术人员都无法放弃现场工作而准时参加业务培训，导致培训效果下降，培训课时不够，未建立行之有效的培训考核机制，致使公司培训效果值得商榷。

二是受硬件和软件的双重制约，员工教育培训与职业技能鉴定的后期考核、电子档案管理比较薄弱，这也是制约我公司培训效果的一个困难。

### 四、改进措施

1. 进一步加大培训力度，促使培训工作更加具有针对性。适时安排合适人员参加各类培训，必要时适时增加培训项目数、培训课程与受训人员人数。
2. 通过思想教育，提高受训人员的学习自主性与学成后的知识分享度。
3. 在条件允许的情况下，培养我公司部分业务素质好、责任心强的专业技术人员成为内部讲师。同时，进一步加大邀请国内知名学者、矿务局对口单位来我公司讲学授课的频率，促使我公司专业技术人员能够及时更新自身技术知识，提高

业务素质能力。

4. 公司员工教育培训与职业技能工作明年的重点将放新进员工的教育培训上，并将重视教育培训的实用性、可操作性、后期考核、培训档案管理，加大对员工的教育培训经费的使用管理。

5. 在执行程序上□20xx年将按照“需求确认设计策划实施培训培训效果评价培训改进”程序，规范职工教育培训的运作。

6. 将继续加大教育培训硬件设施的投入。

7. 将继续加大对施工单位培训工作的监督管理工作，保证施工单位“人人持证上岗”，继续在施工单位推行岗位描述和手指口述“双述”培训法及员工在岗技能培训法，继续开展好“三个一”活动。

## 企业度培训工作总结 企业培训工作总结篇三

浙江广鹰机械有限公司自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 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。

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。

## 企业度培训工作总结 企业培训工作总结篇四

**\*\*局年度干部培训总结** 为强化全县广电系统干部培训工作，完成中央提出的全体在职职工干部五年内普遍轮训任务，努力创建学习型社会和鼓励干部职工争做学习型干部，着力提高全县广电干部参加学的积极性，我局20xx对全系统所有干部进行了大面积员工培训，浓厚了学习氛围，提高了干部职工的素质。

- 1、成立了以\*\*\*局长为组长，\*\*\*、\*\*\*、\*\*\*为副组长，\*\*\*任办公室主任的领导机构。
- 2、制订了《20xx年干部培训计划和三年员工职业规划》做到有组织、有安排。
- 3、干部培训工作列入了班子议事日程，每二周召开一次新闻例会，每月至少一次召开领导成员会议集体研究。
- 4、每位干部职工至少1份专业杂志或学习资料，全面完成了党报党刊的征订任务。
- 5、实行了干部职工理论和业务知识轮讲制度，各部门负责人

具体牵头，定每周五下午为学习时间。

赴北京学习的罗副局长、赴江苏学习的\*\*台长，赴南昌学习的\*\*\*等回来后，对局干部职工进行集体授课；另外，还请省市有关专家专门到我局授课，如省\*\*\*处长等。

7、每月组织一次全局性干部理论和业务学习。

8、全年对干部职工培训时间达20多天，60多个课时。

每位干部职工读书笔记达2万字。

10、刊出了单位学习专栏，悬挂“塑造江西人新形象”等6块牌匾。

11、召开了6次干部职工学习心得交流座会，组织了3次干部理论知识竞赛。

组织干部职工外出参观学习达28人次。

13、支持干部职工参加提高学历的函授或自考学习，科级干部均达到大专以上学历，35岁以下干部职工专科学历达90%以上，单位按规定报销费用。

14、按上级要求全部批准干部职工参加上级有关部门组织的培训班。

总之，我局20xx年高度重视对干部职工的培训教育工作，充分认识了干部员工培训教育工作的重要意义，切实加强对干部员工培训教育工作的指导，全年累计外出培训达28人次，投入经费3万余元，为我局2009年事业建设的快速发展打下了坚实的基础，相信以后，我局将更加努力，下大力气，培训好干部，让人人争做学习型干部成为长期的工作来抓。



- 1.企业年度培训总结
- 2.企业年度培训方案-培训方案
- 3.企业年度培训计划方案
- 4.企业培训总结
- 5.企业年度总结
- 7.企业年度培训计划书
- 8.企业员工培训总结

## 企业度培训工作总结 企业培训工作总结篇五

浙江广鹰机械有限公司自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 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个管理部门公司培训工作总结文章公司培训工作总结出自<http://article/>转载请保留此链接!。今年按照《浙江广鹰机械有限公司20xx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。

## **企业度培训工作总结 企业培训工作总结篇六**

1. 本学期继续实行教学督导常态化管理，教学督导中心教师随机进入课堂听课，填写听课单，每月末召开例会汇总听课情况，并将汇总结果反馈院领导及各系主任。本学期会加强专业基础课及中、青年教师授课教学督导，对于学生反映较差的专业基础课，会要求各系更换授课教师。
2. 院长、书记每月随机听一节课，填写听课单。本科教学副院长每周随机听一节课，填写听课单。40岁以下青年教师本学期听2次其他教师的课，填写听课单。听课单交教务秘书。
3. 本学期承担专业基础课的系，在系主任的组织下召开一次

教学研讨会，就如何提高专业基础课教学质量进行研讨。时间定在8-10周间，本科教学副院长及教学督导中心教师参加，包括：微观经济学，计量经济学，会计学，企业管理学，产业经济学，国际经济与贸易，财政学。

4. 本学期末召开院教学研讨会，主题待定，参加人员主要为中青年教师，拟邀请2位教师就某主题现场教学，请中青年教师观摩、研讨。

5. 本学期会加强上机、实验课程的督导，请相关老师准备好教学大纲，以便检查。各位老师在上机、实验课程中遇到的问题也可反馈给督导老师。

6. 本学期开学初会出台我院班主任及学业导师工作细则，请发挥好班主任及学业导师的作用，尽职尽责。

7. 做好毕业班论文选题及指导工作，论文选题在系里审核后，院里组织专家对选题进行盲审。

8. 每周三下午设为本科教学副院长工作接待日，欢迎老师、学生就本科教学工作进行交流。

## **企业度培训工作总结 企业培训工作总结篇七**

根据公司20xx年度工作计划及业务重点，为提高培训工作的计划性和针对性，使培训工作更好的支持公司发展和员工能力提升，特制定20xx年度公司培训工作计划，确定20xx年公司培训工作的目标重点、工作安排。

总体要求：根据20xx年度公司工作计划，今年培训工作重点围绕：继续做好三支人才队伍（技术营销队伍、技术研发队伍、技能型制造队伍）的建设和培养工作，通过分层分类有重点地开展和提高培训工作的实效性，提升公司内在核心竞争力；定期进行全员质量意识宣贯及质检人员业务技能训练，

为企业的产品质量把好关；优化新进员工的培养，为公司核心人才队伍建设把好入口；进一步宣贯企业文化理念，真正发挥出企业文化的良好效力。

（一）坚持“三支人才”队伍的培养，着力提高人员素质

1、开设“公司技术论坛”，通过开展控制阀行业专家讲座项目和公司内部技术交流会项目来实施。

（1）根据实际培训需求，邀请公司内外部行业专家开展控制阀技术讲座，逐步提升公司人才队伍对阀门铸造技术、材料技术、热处理及表面处理等技术的掌握和应用；引进控制阀行业应用类讲座，让技术营销队伍更好地了解不同行业控制阀的选型技术要求，提高选型效率和选型准确率，提升对外技术交流水平。

（2）继续开展公司内部技术交流会。通过开展引导有关人员分析讨论产品研发、生产制造、售后服务过程中的细节性问题，找准具体解决方案和改进措施，以提升公司的产品研发、产品生产和售后服务水平；定期组织项目经理及相关人员开展项目实施总结交流会，总结项目经验和教训，评估项目团队，提升项目管理能力。

2、聚焦制造中心人才队伍建设，通过“多能工奖励机制”、“单点课程培训项目”、“师带徒”等措施，加强车间多工种技术工人的训练和培养，提高员工的认同感和敬业度，打造一支精良优秀的生产骨干队伍。

3、建立在线答疑系统，为内部专家和技术人员、为各技术部门成员之间提供实时交流的平台，遇到问题及时探讨，提高解决问题的时效性；同时促进内部的技术共享与学习，增强公司的技术凝聚力。

4、通过“学习型组织”打造，对员工进行业务能力培养，实

现一专多能，一岗多能，提升人力资源使用效率。

## （二）树立正确质量观念、提高全员质量意识

1、针对我公司产品生产情况，组织有关人员进行质量管理培训学习，提高技术水平和操作技能，增强生产一线员工的质量意识。

2、邀请外部专家，开展调节阀质量控制体系建立及运行讲座，通过学习知名调节阀企业品质管理经验，完善我公司质量管理体系，并将体系中的要求有效体现到实际质量管理和技术运作中。

3、组织相关部门人员开展对分供方产品质量控制流程的宣贯，要求大家严格按流程标准来加强对供方的管理，从而确保公司产品质量、降低合作双方的成本。

4、定期开展“质量提升”活动。由质量管理部牵头，收集来自产品研发、产品工艺、产品选型、生产加工及装配和产品售后等有关质量问题，面向全员有奖征集推动品质技术改善的方法，找准对策。

## （三）加强生产计划和调度管理，提高企业精细化管理能力

1、通过开展计划管理相关课程培训，让供应链人员了解生产调度理念与运作模式，掌握生产计划与物料控制的有效方法，明确供应链管理的重要性，掌握物料需求计划的原理、生产的实施及有待解决的问题。

2、围绕我公司生产计划现有困难点，引进公司生产计划与调度管理咨询服务，邀请专家来现场指导，达到提升企业适应市场需求、减少库存和压缩成本之能力，提升企业对市场的快速反应和适应能力。

#### （四）优化新进员工培训，加速新人融入中控

- 1、继续落实导师制培养模式，组织导师内部交流分享，加强导师辅导过程跟踪和反馈管理工作，帮助新员工快速提升岗位能力，适应岗位要求。
- 2、严格实施试用期淘汰机制，提升新进员工培养质量，为公司核心人才队伍建设把好入口。

#### （五）强化企业文化培训，塑造核心价值观

- 1、根据公司所处的发展阶段，围绕中控“敢为人先，追求卓越，诚信务实，勤勉尽责”的企业精神，通过企业文化宣贯和文化活动的开展，让大家认同其内涵，并内化为自己的价值观，用这种价值观体现、指导自己的行为，在实际工作中加以应用。
  - 2、公司通过倡导部门经理、党员和先进员工三支职工队伍带头增强事业心，进一步强化责任意识、质量意识，严公司先严部门，严部门先严自己，要用自己的模范行动带领员工严格落实各项规章制度，以人格的力量激励全体员工为公司的发展团结奋斗。
  - 3、注重对员工进行职业道德熏陶，利用部门例会、工作交流、员工谈心等正式和非正式的沟通渠道，做好职业道德的灌输教育，以不断增强员工的质量意识、成本意识，帮助员工树立正确的价值观和工作态度，提高工作效率。
- 1、规范流程，严格执行。对于部门组织的培训，要求组织工作规范严格、培训对象和需求明确、授课课件资料完整、签到记录规范、培训后实施培训效果评估并将相关资料存档以备查。
  - 2、工作学习化、学习工作化。倡导部门经理带头创建“学习



型组织”，通过开展各种形式多样的学习活动，创新学习方式，如读书、答疑、交流、模拟演练等，确保每人每月不少于3小时的培训时间，将学习和工作融为一体，通过不断的学习，来提升大家的能力和素质。

3、审核审批，规范操作。各中心（部门）的培训计划，由各中心（部门）组织制定，报综合管理部进行备案。外派培训在实施前，须按照《员工外派培训实施细则》规定先审批、后培训。

## 企业度培训工作总结 企业培训工作总结篇八

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，是发展的后劲，是员工的福利”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。

一、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，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。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。

二、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。

### 三、对远航培训工作的认识。

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。

四、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。
- 2、在培训过程中，做到理论培训“五有”，即有培训计划、有培训教材、有培训教员、有培训教室、有培训考勤。
- 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，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。

## **企业度培训工作总结 企业培训工作总结篇九**

根据学校安排我于x年xx月xx日到武汉第建筑公司武汉x项目

部进行建筑施工实习，这是一个让我了解施工现场的好机会，让我更深一步的了解理论与实际的差别。

## 一、工程简介

本工程是武汉市国企投资公司开发的公寓楼，承建单位是武汉第建筑公司，分别是五号和六号楼，及高尔夫球健身楼，地基由第四桩基公司承建。由北京设计院设计。采用框架剪力墙结构，柱子为异性柱。面积为13000平方米，由3栋楼组成的商住楼，现浇钢筋混凝土六层框剪结构。

## 二、实习内容

### 1：木工

- 1) 模板的种类及制作方法；
- 2) 各种结构模板安装的质量标准；
- 3) 现浇结构模板安装的质量标准；
- 4) 现浇结构模板拆除的时间和顺序；
- 5) 模板拆除的注意事项；
- 6) 模板的清理，堆放和维修的方法及要求；

### 2：钢筋工

- 1) 钢筋的种类及外形特征；
- 2) 钢筋的焊接方法及质量要求；
- 3) 钢筋冷加工的方法及工艺；

- 4) 钢筋的绑扎的方法及质量要求;
- 5) 钢筋绑扎的搭接长度要求;
- 6) 各种构件保护层厚度的控制方法;
- 7) 掌握隐蔽工程记录方法及主要内容;

### 3: 混凝土工

- 1) 搅拌机的种类, 规格, 拌和的原理;
- 2) 震动器的种类, 适用范围;
- 3) 施工配合比的换算及标志牌的内容;
- 4) 施工缝的留设及其处理方法;
- 5) 混凝土的养护方法及要求;
- 6) 混凝土表面缺陷产生原因及预防处理方法;
- 7) 混凝土工程的质量检查内容;

### 三、收获与体会

首先说实习对我来说是个既熟悉又陌生的字眼, 因为我十几年的学生生涯也经历过很多的实习, 但这次却又是那么的与众不同。他将全面检验我各方面的能力: 学习、生活、心理、身体、思想等等。就像是一块试金石, 检验我能否将所学理论知识用到实践中去。关系到我将来能否顺利的立足于这个充满挑战的社会, 也是我建立信心的关键所在, 所以, 我对它的投入也是百分之百的! 紧张的一个月的实习生活结束了, 在这一个多月里我还是有不少的收获。实习结束后有必要好好总结一下。

首先，通过一个多月的实习，通过实践，使我学到了很多实践知识。所谓实践是检验真理的唯一标准，通过旁站，使我近距离的观察了整个房屋的建造过程，学到了很多很适用的具体的施工知识，这些知识往往是我在学校很少接触，很少注意的，但又是十分重要基础的知识。

## 1. 裂缝的原因

混凝土中产生裂缝有多种原因，主要是温度和湿度的变化，混凝土的脆性和不均匀性，以及结构不合理，原材料不合格(如碱骨料反应)，模板变形，基础不均匀沉降等。

混凝土硬化期间水泥放出大量水化热，内部温度不断上升，在表面引起拉应力。

后期在降温过程中，由于受到基础或老混凝土上的约束，又会在混凝土内部出现拉应力。气温的降低也会在混凝土表面引起很大的拉应力。当这些拉应力超出混凝土的抗裂能力时，即会出现裂缝。许多混凝土的内部湿度变化很小或变化较慢，但表面湿度可能变化较大或发生剧烈变化。如养护不周、时干时湿，表面干缩形变受到内部混凝土的约束，也往往导致裂缝。混凝土是一种脆性材料，抗拉强度是抗压强度的1/10左右，短期加荷时的极限拉伸变形只有 $(0.6 \sim 1.0) \times 10^{-4}$ ，长期加荷时的极限位伸变形也只有 $(1.2 \sim 2.0) \times 10^{-4}$ 。由于原材料不均匀，水灰比不稳定，及运输和浇筑过程中的离析现象，在同一块混凝土中其抗拉强度又是不均匀的，存在着许多抗拉能力很低，易于出现裂缝的薄弱部位。在钢筋混凝土中，拉应力主要是由钢筋承担，混凝土只是承受压应力。在素混凝土内或钢筋混凝土的边缘部位如果结构内出现了拉应力，则须依靠混凝土自身承担。一般设计中均要求不出现拉应力或者只出现很小的拉应力。但是在施工中混凝土由最高温度冷却到运转时期的稳定温度，往往在混凝土内部引起相当大的拉应力。有时温度应力可超过其它外荷载所引起的应力，因此掌握温度应力的变化规律对于进行合理的结构设计

和施工极为重要。

## 2 温度应力的分析

根据温度应力的形成过程可分为以下三个阶段：

(1) 早期：自浇筑混凝土开始至水泥放热基本结束，一般约30天。这个阶段两个特征，一是水泥放出大量的水化热，二是混凝土弹性模量的急剧变化。由于弹性模量的变化，这一时期在混凝土内形成残余应力。

(2) 中期：自水泥放热作用基本结束时起至混凝土冷却到稳定温度时止，这个时期中，温度应力主要是由于混凝土的冷却及外界气温变化所引起，这些应力与早期形成的残余应力相叠加，在此期间混凝土的弹性模量变化不大。

(3) 晚期：混凝土完全冷却以后的运转时期。温度应力主要是外界气温变化所引起，这些应力与前两种的残余应力相迭加。

根据温度应力引起的原因可分为两类：

(1) 自生应力：边界上没有任何约束或完全静止的结构，如果内部温度是非线性分布的，由于结构本身互相约束而出现的温度应力。例如，桥梁墩身，结构尺寸相对较大，混凝土冷却时表面温度低，内部温度高，在表面出现拉应力，在中间出现压应力。

(2) 约束应力：结构的全部或部分边界受到外界的约束，不能自由变形而引起的应力。如箱梁顶板混凝土和护栏混凝土。

这两种温度应力往往和混凝土的干缩所引起的应力共同作用。

要想根据已知的温度准确分析出温度应力的分布、大小是一项比较复杂的工作。



在大多数情况下，需要依靠模型试验或数值计算。混凝土的徐变使温度应力有相当大的松弛，计算温度应力时，必须考虑徐变的影响，具体计算这里就不再细述。

### 3 温度的控制和防止裂缝的措施

为了防止裂缝，减轻温度应力可以从控制温度和改善约束条件两个方面着手。

控制温度的措施如下：

措施以减少混凝土中的水泥用量；

(2) 拌合混凝土时加水或用水将碎石冷却以降低混凝土的浇筑温度；

(3) 热天浇筑混凝土时减少浇筑厚度，利用浇筑层面散热；

(4) 在混凝土中埋设水管，通入冷水降温；

改善约束条件的措施是：

(1) 合理地分缝分块；

(2) 避免基础过大起伏；

(3) 合理的安排施工工序，避免过大的高差和侧面长期暴露；

此外，改善混凝土的性能，提高抗裂能力，加强养护，防止表面干缩，特别是保证混凝土的质量对防止裂缝是十分重要，应特别注意避免产生贯穿裂缝，出现后要恢复其结构的整体性是十分困难的，因此施工中应以预防贯穿性裂缝的发生为主。

在混凝土的施工中，为了提高模板的周转率，往往要求新浇

筑的混凝土尽早拆模。当混凝土温度高于气温时应适当考虑拆模时间，以免引起混凝土表面的早期裂缝。新浇筑早期拆模，在表面引起很大的拉应力，出现“温度冲击”现象。

在混凝土浇筑初期，由于水化热的散发，表面引起相当大的拉应力，此时表面温度亦较气温为高，此时拆除模板，表面温度骤降，必然引起温度梯度，从而在表面附加一拉应力，与水化热应力迭加，再加上混凝土干缩，表面的拉应力达到很大的数值，就有导致裂缝的危险，但如果在拆除模板后及时在表面覆盖一轻型保温材料，如泡沫海棉等，对于防止混凝土表面产生过大的拉应力，具有显著的效果。

加筋对大体积混凝土的温度应力影响很小，因为大体积混凝土的含筋率极低。

只是对一般钢筋混凝土有影响。在温度不太高及应力低于屈服极限的条件下，钢的各项性能是稳定的，而与应力状态、时间及温度无关。钢的线胀系数与混凝土线胀系数相差很小，在温度变化时两者间只发生很小的内应力。由于钢的弹性模量为混凝土弹性模量的7~15倍，当内混凝土应力达到抗拉强度而开裂时，钢筋的应力将不超过100~200kg/cm<sup>2</sup>。因此，在混凝土中想要利用钢筋来防止细小裂缝的出现很困难。但加筋后结构内的裂缝一般就变得数目多、间距小、宽度与深度较小了。而且如果钢筋的直径细而间距密时，对提高混凝土抗裂性的效果较好。混凝土和钢筋混凝土结构的表面常常会发生细而浅的裂缝，其中大多数属于干缩裂缝。虽然这种裂缝一般都较浅，但它对结构的强度和耐久性仍有一定的影响。

(1) 混凝土中存在大量毛细孔道，水蒸发后毛细管中产生毛细管张力，使混凝土干缩变形。增大毛细孔径可降低毛细管表面张力，但会使混凝土强度降低。

这个表面张力理论早在六十年代就已被国际上所确认。

(2) 水灰比是影响混凝土收缩的重要因素，使用减水防裂剂可使混凝土用水量减少25%。

(3) 水泥用量也是混凝土收缩率的重要因素，掺加减水防裂剂的混凝土在保持混凝土强度的条件下可减少15%的水泥用量，其体积用增加骨料用量来补充。

(4) 减水防裂剂可以改善水泥浆的稠度，减少混凝土泌水，减少沉缩变形。

(5) 提高水泥浆与骨料的粘结力，提高的混凝土抗裂性能。

(6) 混凝土在收缩时受到约束产生拉应力，当拉应力大于混凝土抗拉强度时裂缝就会产生。减水防裂剂可有效的提高的混凝土抗拉强度，大幅提高混凝土的抗裂性能。

(7) 掺加外加剂可使混凝土密实性好，可有效地提高混凝土的抗碳化性，减少碳化收缩。

(8) 掺减水防裂剂后混凝土缓凝时间适当，在有效防止水泥迅速水化放热基础上，避免因水泥长期不凝而带来的塑性收缩增加。

许多外加剂都有缓凝、增加和易性、改善塑性的功能，我们在工程实践中应多进行这方面的实验对比和研究，比单纯的靠改善外部条件，可能会更加简捷、经济。

#### 4 混凝土的早期养护

实践证明，混凝土常见的裂缝，大多数是不同深度的表面裂缝，其主要原因是温度梯度造成寒冷地区的温度骤降也容易形成裂缝。因此说混凝土的保温对防止表面早期裂缝尤其重要。

从温度应力观点出发，保温应达到下述要求：

- 1) 防止混凝土内外温度差及混凝土表面梯度，防止表面裂缝。
- 2) 防止混凝土超冷，应该尽量设法使混凝土的施工期最低温度不低于混凝土使用期的稳定温度。
- 3) 防止老混凝土过冷，以减少新老混凝土间的约束。

混凝土的早期养护，主要目的在于保持适宜的温湿条件，以达到两个方面的效果，一方面使混凝土免受不利温、湿度变形的侵袭，防止有害的冷缩和干缩。一方面使水泥水化作用顺利进行，以期达到设计的强度和抗裂能力。

适宜的温湿度条件是相互关联的。混凝土上的保温措施常常也有保湿的效果。

从理论上分析，新浇混凝土中所含水分完全可以满足水泥水化的要求而有余。但由于蒸发等原因常引起水分损失，从而推迟或妨碍水泥的水化，表面混凝土最容易而且直接受到这种不利影响。因此混凝土浇筑后的最初几天是养护的关键时期，在施工中应切实重视起来。

所以在施工时我们要谨慎的处理这些事件，根据不同情况不同处理。

这些问题都是在施工事要注意的，在施工时采用何种水泥，用量都是要注意的，还有混凝土的早期保养。

还有模板设计：

### (一) 施工准备

1. 模板安装前的基本工作： 1) 放线：首先引测建筑的边柱，墙轴线，平以该轴线为起点，引出各条轴线。模板放线时，

根据施工图用墨线弹出模板的中心线和边线，墙模板要弹出模板的边线 and 外侧控制线，以便于模板安装和校正。

2) 用水准仪把建筑水平标高根据实际标高的要求，直接引测到模板安装位置。

3) 模板垫底部位应预先找平，杂物清理干净，以保证模板位置正确，防止模板底部漏浆或混凝土成形后烂根。

4) 工长事先确定模板的组装设计方案，向施工班组进行技术，质量，安全交底。

5) 模板应图刷脱模剂。还有好多注意事项，我在这就不列举了。

在未来的工作中我将把我所学到的理论知识和实践经验不断的应用到实际工作来，充分展示自我的个人价值和人生价值。为实现自我的理想和光明的前程努力。