

2023年员工培训总结(优质5篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。那么，我们该怎么写总结呢？这里给大家分享一些最新的总结书范文，方便大家学习。

员工培训总结篇一

随着我国近几年经济的快速发展，市场经济体制的逐步完善，我国银行业的竞争也日益激烈，在这样一个高强度竞争和快节奏发展的大背景下，我行自身也正在经历着组建以来最为关键的转型期。

如何能够在此关键时期实现自身突破，并且保持强有力的竞争力，已经成为全行上的一个重要议题。从人力资源的角度上讲，企业的发展终究是人才的发展，企业间的竞争归根到底也是人才的竞争。因此，一直以来，重视人才、发展人才向来都是我行的优良传统。

20xx年10月9日，随着新员工岗前培训结训考核的结束，本次培训也画上了一个圆满的句号。与往年同类培训相比，此次培训在培训规模、培训时间以及培训内容和质量等方面，都达到了一个全新的高度，当然，在培训方案细节和培训工具体实施方面，我们仍然有着许多能够提高的空间。

为了为我行建立一套更为成熟完善的员工培训系统，我部门对此次的培训方案进行了认真系统的分析，同时也对此次培训的具体实施过程进行了全面的回顾，并结合参训学员们的培训感受和建议，对本次培训进行了全方位的剖析和总结。

本次总结旨在积累经验，对好的方面进行保护和发扬，对欠缺的方面，要找出不足，分析原因，解决问题。为今后同类

工作的开展，提供经验上的支持。

（一）培训目的：

提高新员工的综合素质及职业素养，使新员工尽快融入集体，尽早在工作岗位上发挥作用。

（二）培训意义

为新员工提供一个较为良好的适应性平台，使新员工尽快转变自身角色，同时也为新员工提供了一定的展示自我的机会，有助于单位为其进行准确定位。

业与银行类专业并不对口，因此，在专业知识和职业技能等方面基础较为薄弱，对我行的运行模式及各工作岗位的工作性质了解不深。

结合以上特点，本次培训方案的制定较为侧重于专业知识和职业技能方面的培训，比较有针对性，与此同时，我们也为学员们提供了如练功券、算盘等练习道具，从而帮助他们从实践当中尽快掌握专业知识和相关技能。

此外，本次培训还通过课程讲解和户外拓展训练强化参训人员对我行企业文化的了解和融入，增强学员们的团队协作能力和集体荣誉感。

（一）培训模式

本次培训主要采用了理论基础知识讲解、模拟实践操作及团队协作强化相结合的培训模式。此模式的特点在于：

1. 通过理论基础知识讲解来强化学员专业知识理论基础；
2. 通过模拟实践操作来提高学员职业技能熟练度；

3. 通过团队协作的强化培训来提升学员们的综合素质和团队协作能力。

（二）培训方式及内容

基于上述的培训模式，本次培训的具体实施方式主要包括：讲师课堂讲座、核心业务系统上机模拟演练以及员工户外拓展训练和团队游戏等。通过这些方式，我们很好的实现了本次培训的目的和意义。但在具体的实施过程中，我们也发现了很多可以提升的空间，在今后的培训工作中，我们将针对这些提升空间做出调整与改进。

1. 课堂讲座

讲师的课堂讲座是最传统的理论知识培训方式，大部分的理论基础知识内容，比如企业文化、专业基础知识、本职工作性质以及职业技能等，都需要这种方式来传授给学员。由于多年来我行对员工培训的重视，我行已经建立了一支由内部优秀员工组成的讲师团队。根据学员们的反馈意见，我们了解到，此次培训中，所有讲师都非常耐心认真的为学员们传授知识和技能，为所有参训学员能够快速掌握理论知识，提供了强有力的帮助。

成立自己的讲师团队，不仅为我行节省了很多培训成本，而且讲师团队当中的每一位成员都能够做到尽职尽责，他们不仅在课堂上为学员们认真讲解知识，在课下也可以跟新人们进行工作经验方面的交流，所以这种方式的培训，为我行的资源整合，也提供了很多利好条件。在今后的培训工作当中，我们将坚持这种高效的培训方式。

当然，这种培训方式还拥有一定的改善空间，就现阶段而言，在培训过程中，讲师们的授课还缺乏统一的教材及教务管理，更多为机动性、零散性培训，在课程内容的传输中，学员们很难得到较为系统的知识串联，另外，我们对培训讲师的授

课标准，也缺乏正规的验收及要求，因此在培训的系统化层面上，包括教材编写、授课要求等方面，我们及各部门的同事们还需要继续深入和完善。

2. 核心业务系统的上机模拟演练

在本次培训的课程安排当中，核心业务系统的上机模拟演练占了很大的比重，这也是为了让学员们能够在尽可能接近真实的情况下熟悉对该系统的操作。

通过模拟演练，所有的参训人员对核心业务系统都有了一个基本的认识，基本能够熟练地操作该系统。与此同时，本次培训还要求学员们在点钞、珠算等基本技能方面不断提高，并制定相应标准，以此来强化参训人员的专业技能。

不过在学员们的反馈和建议中，我们了解到，在此培训过程里，学员们虽然得到了大量的时间进行模拟演练、并且拥有充分的接触核心系统的机会，但相对宽松和自由的培训环境，以及缺乏集中的系统培训，学员对核心业务系统的操作和熟悉度，还停留在最基本的阶段，缺乏较为系统的认识。这也是今后的培训工作需要重视的一环之一，争取在下一次培训中，建立起一个较为完善的核心系统培训模式，以保证新员工在上岗前达到或者接近上岗要求。

3. 户外拓展训练

在本次培训的最后阶段，我行为所有学员们安排了一次别开生面的户外拓展训练活动，本项活动开展的目的就在于加强参训人员的团队协作意识，提高团队协作能力，培养和激发学员的集体荣誉感。

通过反馈和调查，我们了解到，本项活动很受学员们欢迎，通过拓展训练，学员们也普遍表示自己在团队协作方面有了全新的认识和提高。拓展训练的形式非常具有感染力，内容

新颖并富有深意，能够将参训的所有人员以最快的时间和方式凝聚在一起，让大家尽快熟悉和信任彼此，从而提高团队的凝聚力和战斗力。本项活动将是今后培训工作中坚持开展的项目之一。

挖掘人才的目的。

本次培训效果的评估是通过谈话、结业考核以及培训过程分析等手段相结合的方式，根据学员和讲师的信息反馈以及结业考核成绩等数据信息来体现的。我们将从满意度、学习度和应用度三个指标上来评估本次培训。

（一） 满意度

满意度，是衡量培训成功与否的基本指标之一，参训人员对培训安排的满意度直接影响到培训的效果。只有一个较高的满意度，才能支撑起一次成功的培训。

通过问卷调查、出勤率和平时交流，我们了解到，参训人员对本次培训的满意度非常高，所有人都意识到了本次培训的重要性和必要性。

在培训过程中，几乎所有学员都能够做到准时签到，按时签退，高出勤率也客观地反映了学员们较高的积极性，高积极性当然需要高满意度来做保障，所以，从出勤率上，我们可以评定，学员们对本次培训的满意度是很高的。

此外，很多参训人员都通过平时的交流和问卷调查的方式，非常诚恳并认真地对此次培训给出了自己的见解和建议。在为本次培训总结了很多宝贵经验的同时，也反映出了大家对培训的积极态度。而这种积极的态度是需要非常高的满意度来做支撑的。

（二） 学习度

学习度，是衡量培训质量高低的关键指标，对于这一指标的评估，通过问卷调查和谈话，我们从学员和讲师两个角度进行了调查工作。

从学员角度讲，大部分学员认为，本次培训课程安排紧凑，培训内容广泛并具有一定的深度，课堂容量较大。因此在培训过程中，大家都感到非常充实，不过这其中很多的知识和内容，还需要在今后的工作当中融会贯通。

从讲师的角度来看，讲师们普遍感觉，新员工的学习能力较强，接受知识和技能速度都非常快，不过关键是要看学员们课下对学到的东西的吸收和消化。

因此，在今后的培训当中，我们将加强参训人员的复习和巩固意识，并开发一系列的知识巩固措施，比如定期抽查学习成果、安排模拟测试等。通过这些努力来提高学员们对知识的吸收程度，从而提高培训的学习度。

（三）应用度

应用度，是衡量培训效率高低的决定性指标，对于这项指标的评估，我们主要是通过结

业考核的方式来进行评定的。

通过学员们对考核的态度和考核成绩，我们对此次培训的应用度有了一个初步的了解，在今后的工作当中，我们将继续跟踪每一位参训人员的工作情况，来对本次培训的应用度给出评价。

就目前的考核成绩来看，本次培训的应用度较为理想，参训学员基本上都达到了上岗要求。

综合以上因素，我们对本次培训的评估是，基本上达到了培

训要求，满足了参训人员的培训需求，较为完整的实现了培训目的，并为今后的培训工作提供了宝贵经验。

综合以上几个方面，本次培训可以称得上是一次高规格、高标准的培训，无论从培训规模、师资力量方面，还是从培训模式和培训形式及内容方面，本次培训都达到了一个新的高度。与此同时，此次培训也为我行今后的各类培训工作，提供了参考价值和宝贵的经验。

不过我们仍能在此高水平的基础上做到更好，在培训的细节和系统建设方面，我们依然有很大的开发潜力。在行领导层的高度重视和全行各部门的大力支持下，我们相信，这些有待改善方面也必将在今后的培训工作当中取得长足的进步。

最后，我们要再次感谢全行上下对本次培训工作的配合与帮助。在全体xx人的共同努力下，我们相信□xx的明天，将更加美好，在这个广阔的平台，将会有更多的人才释放自己的能量、绽放自己的光芒，为自己的事业，更为xx的未来奉献自己，实现梦想！

总结部门：人力资源部

20xx年x月xx日

员工培训总结篇二

培训概况：8月新员工入职培训于8月x日，30日在北京天源第一会议室完成，共有5名新员工，1名实习生参加此次培训。

本次培训改进点：

司新录制宣传片，新员工看完视频后申请将视频拷贝；

很强的学习意愿；

合理，第一，在抽取卡片时，因人数太少，每次都会有学员抽到自己的卡片，所以开场不顺利。第二，参训的学员全部都是男生，而且相互之间的熟悉度不高，对这种比较感性的游戏似乎不知道该怎么做。

调查说明：

参与培训效果评估学员5人，其中1位学员因有事提前离开未能参与评估。如下表：

以下为本次调查问卷数据分析详图：

非常满意

满意 一般 不满意

图表一：学员对培训内容的评估

1课程适合我的工作和个人发展需要

2课程内容深度适中、易于理解

3课程内容切合实际、便于应用

4课程内容安排条理清楚、层次分明（该项的分数整体讲师都偏低）

5课程内容总体是否满意

图表二：学员对培训讲师的评估

1培训师有充分的准备

2培训师表达清楚、态度友善

3培训师的讲解紧凑、切题、清晰

4培训师对培训内容独特精辟见解（该项的分数整体讲师都偏低）

5培训师对进度与现场气氛把握很好（该项的分数整体讲师都偏低）

6培训师对学员问题的解答快速、有效

7培训师具有较好的仪容和精神面貌

8培训师能完成规定授课课时

学员：

(1) 培训学员的学习积极性很高，能保证按时保质保量参加培训；

(2) 培训学员对游戏的兴趣度很高，但由于参加游戏的机会比较有限，所以在参与游戏时有些放不开； 课程设计：

(1) 课程内容较之前的版本有更新和补充，更具体的人事制度解读受到好评；

(2) 专业性比较高的课程兴趣度比较缺乏，比如风机的整体介绍； 培训讲师：

(1) 经过一次的讲师研讨后培训讲师开始注意自己的台风，有很大的改进；

(2) 讲师缺乏专业的培训技巧；

(3) 在调动课堂气氛上比较欠缺；

(4) 培训过程中没有适当的设问环节。下一步行动计划：

(1) 设计参与性高的游戏；

(2) 帮助讲师在专业性高的课程中设计多种授课方式，不仅仅是枯燥的讲授。

只要我们播下思想的种子，-----就会得到行动的果实；只要我们播下行动的种子，-----就会得到习惯的果实；只要我们播下习惯的种子，-----就会得到性格的果实；只要我们播下性格的种子，-----就会得到命运的果实！

员工培训总结篇三

20xx年，职工教育培训工作按照《贵州电力职工教育培训中心（学院）20xx年职工教育培训计划》的要求，在中心（学院）领导班子的正确领导下，在各部门的全力配合下，全面抓好教师队伍建设，提高管理人员的综合素质和管理水平，抓好专业技术人员的技术培训，抓好“双师型”教师队伍建设，作好“教师转型”培训工作，提高专业技术人员的岗位适应能力，立足岗位全面推行全员培训工作，取得了良好的效果。以“争创学习型企业，争做知识型员工”为契机，以推行学时、学分管理办法为手段，加快了中心（学院）向学习型企业迈进的步伐。一年来我们主要开展了以下几方面的工作：

（一）管理人员培训

1□a级管理人员

全年培训人数7人，培训合格率达100%。

2□b级管理人员

全年培训人数36人，培训合格率达100%。

3□c级管理人员

全年应培训人数为18人，16人完成c级管理人员公共必修课程培训，完成率为89%。

全年培训人数30人，培训覆盖率达100%。

（三）一线员工全年培训人数88人，培训覆盖率达100%。

（一）一线员工88人，其中81人持有技术技能等级资格证书，新进岗人数7人，7名员工岗前培训100%。

（二）教师转型培训

1、为加强中心（学院）“转型”师资队伍建设，提高教师技能训练和教学指导能力，一线教师88人，参加转型培训人数为50人，占一线员工教师的57%。其中20xx年4月和10月选派18名一线教师到宁波职业技术学院进行教师教学能力培训，培训结束后，18名老师均取得结业证书。7月15日-20日3名一线教师到西安参加高职高专精品课建设培训研讨班。5月和6月选派6名一线教师到六盘水供电局、贵阳供电局、安顺供电局、贵阳发电厂进行生产现场挂职实习。实习结束后各单位对其工作表现和专业能力做出综合考核评议，回单位上公开课。

2、为了充分发挥仿真部变电仿真和火电仿真系统运行的能力□20xx年7月13日至25日19位一线教师利用暑假时间参加了岗位培训，成绩合格。

3、为了提高教师的业务水平与多元化发展需要□20xx年7月13日-30日动力系4名一线教师到新华电脑学校进行软件autocad应用培训。

（三）教师到生产单位实习

更进一步的认识和了解，受益匪浅，对他们今后的教学工作帮助很大。

（一）为对公司高层次专业技术人才进行有效管理，进一步加强公司专业技术人才队伍建设，按照《贵州电网公司技术专家选聘管理办法（试行）》（黔电人〔20xx〕528号）的要求，拟对我单位已聘3名技术专家进行期满考核，考核结果均为良好。

（二）为进一步加强公司评标专家管理，充实完善评标专家库，根据《贵州电网公司招标管理办法（试行）》（黔电办〔xx〕67号）和《贵州电网公司评标专家管理暂行办法》黔电办〔20xx〕324号）等有关规定，我单位9名同志经过严格考核，成为贵州电网公司新增补评标专家。

（三）根据中国南方电网有限责任公司人才评价中心《关于20xx年度专业技术资格评定工作安排的通知》（人评〔20xx〕22号）和《中国南方电网有限责任公司专业技术资格管理办法》（南方电网〔xx〕54号）的文件精神，我单位拟报高级职称4名已批1人，待批3人，认定初级职称9名，员级5名。

（一）根据“创建学习型组织，争做学习型职工”要求和活动方案，抓好中心（学院）的“创争”活动，开展好职工培训工作。

（二）为确保全年职工教育培训工作的顺利完成，加大培训管理及监督力度，年初召开了中心（学院）职工教育培训工作会，明确了20xx年的职工教育培训工作目标。

（三）加强培训班管理和奖罚力度。为保证培训效果，不使培训流于形式，对培训班严格管理，从严考核。中心（学院）鼓励教师参加更高层次的学历及进修培训，对教师参加高层

次学历培训取得证书的职工，给予报销学费的奖励。

在今后的工作中我们要坚持科学发展观，继续以南方电网公司战略总体目标和大政方针为指导，抓好人才的“培养、吸引和使用”工作，着力建立高级经营管理人才、专业技术人才队伍，继续探索教育培训与上岗准入、人才评价与使用、待遇等挂钩的方式、方法，进一步提高中心（学院）职工教育培训管理水平，不断创新职工教育培训管理体制，明年主要围绕以下几方面开展工作。

1、按照“创建学习型组织，争做知识型职工”活动要求和目标，加大“创争”活动的宣传力度，搞好“创争”活动的组织协调工作。参与督促各部门拟订“创争”活动实施计划，按照活动要求组织开展好各项活动及培训工作。

2、以全年职工教育培训思路为指导，根据岗位需求和教师队伍建设的实际，开展好全员培训工作，全面提高干部的管理水平及职工的专业技术水平。

3、进一步实践和探索职工教育培训管理方法，按照《贵州电网公司全员培训集分制管理办法》，抓好职工的学时学分管理，深入推行双师队伍建设的机制，创出自己的特色培训。

4、在做好中心（学院）职工持证上岗工作的同时继续配合省电网公司开展好全局职工的岗位培训和持上岗证培训考试工作，为贵州电力事业的发展，做出我们应有的贡献。

员工培训总结篇四

首先要感谢 michael 一直邀请我参加再成长的工作，并给我一个这么好的机会。

参加到工作中第一时的感受就发现和 3 年前的感觉完全不同，走进我和同事们住的房间里的第一眼看的不再是房间环境怎

么样，床铺怎么样，通信怎么样，而是我的同事们是怎么样的人。看到宿舍有空调和电视，先想到的是学员的宿舍里有没有空调和电视；宿舍的环境怎么样。不同的年龄段看到的東西和看東西的角度真的是不一样的，刚参加工作就让我认识到了自己。

随后几天的军训中，我发现到，原来看似没什么事情做的’工作，通过自己寻找和发现，也是可以充实忙碌的。军训时帮文杰摄影，整理和管理医药包，帮助女学员搬水，虽然是小事情，做了即有充实感，又不致无所事事。这也许就是所谓的细节吧，关键就在于自己主动去找事情做。

到了泰荣度假村之后，工作慢慢多了起来。虽然我充当的都是一些助手的角色，但是我非常认真地参与进工作中去，因为我很清楚也曾体会到，简单的工作也有做得更好的空间，以帮助自己更好地开展工作。

我们的工作面对的是一群新员工，是人，所以要用人性化的方式去管理他们，在这一方面我也学会和领悟了许多管理的技巧。在规范学员们活动中的违规动作时，让学员感受到我信任他们不会这样做的效果优于单纯的不允许他们这样做。在查房时稍微地提早一点点不仅给予了学员们更多的休息空间，还能树立一个看似工作认真地形象便于管理。上课时时刻在课室可以在学员面前树立威信。在学员们很投入活动违规时，让他们自己反省比去打断他们更有效果。

通过观察各个学员在培训中的表现和日常的表现的对比，我也对培训有了一些更深刻的认识。我认为，学员的投入是他们在参与培训时最重要的一点，因为这样他们才会真正的深入地去思考，这样收获才最多。然而，当学员积极性不足时，单单依赖几名教官的督促是远远不够的，调动起班委来提醒他们是非常好的方法，而通过他们身边的人来带动起他们也不失为一个好方法。

当然，我也发现了自身的一些优点和不足。在录入《我是一个兵》作文时，我的高速打字确实是一个优点。我发现我自己的逻辑思维也能充分地运用到工作中，看人看事就能更加全面。然而我缺乏的，正好是与这些理性的东西相对的。在理解和感受的表达上往往不够清晰和全面，往往事后才想起漏了事情。在管理学员时可以更加酌情处理事情，并不是什么都有非常严格的尺度的。

这次参加这个社会实践确实受益匪浅，确实是一个非常难得的机会，再次感谢 michael☐

员工培训总结篇五

新员工在加入一个新的组织后，首要的也是最基本的要求就是做好自身价值观与企业理念的统一。价值观是决定人的行为的心理基础，如果新员工每天都在做与自己价值观相违背的事情，时间长了就容易产生负面情绪，必然导致工作效率低下。

因此，药店要通过药店新员工培训来帮助新员工树立正确的价值观，且与药店自身理念达成一致，为共同的目标而工作、奋斗，只有具备良好的职业心态才是成功的基础。

新员工在进入企业的当下，面对全新的工作环境与陌生的同事，还有企业文化、产品等，难免感到茫然不知所措，这个时候，企业如果不重视新员工对岗位职责、任职要求、工作目标等了解需求，员工就很容易迷失方向，认为企业不够重视自己等，进而产生对企业的的不满和怨愤。

对于药店员工来讲，相对于其他门店员工，需要更加专业的知识和技能。因此，药店要让新员工尽快适应岗位要求，以免新员工产生挫折感，在新员工培训期间，基本知识和技能的培训是至关重要的一环。

药店新员工培训内容

药店新员工职业生涯规划培训

新员工职业生涯规划培训几乎是所有企业在进行新员工培训过程中的一个重要模块，目的在于帮助新员工确立个人发展目标，并引导新员工向企业目标靠拢。企业也会为新员工提供职业发展的条件与机会以实现企业与个人的共同进步。

新员工职业规划可分为以下几个步骤：

确定志向。志向是事业成功的基本前提，新员工在入职之初，就要确立自己今后的发展志向以便在以后的工作、学习中不断朝着这个目标前进。

综合评估。评估包括自我评估与职业生涯机会评估，员工要根据自身兴趣、特长、性格等结合各种环境因素进行综合考虑。

选择职业。职业的选择要考虑性格、兴趣、特长等与职业的匹配以及内外环境与职业的适应。

职业生涯路线的选择。

设定职业生涯目标。

制定行动计划与措施。

药店新员工服务礼仪规范培训

药店员工作为药店的形象代言人，要做好充分的仪容仪表和礼仪的功课，为顾客呈现专业、优秀的形象。药店员工要注重自己的服饰美、修饰美、举止美、情绪美，要热情、主动的为顾客提供服务：

服饰美：

服装样式要和谐、大方

穿戴要整洁、卫生

修饰美：

修饰要美观、大方、淡雅

注重自身的仪容

举止美：

站立姿势要自然、端正

形态风度要高雅、礼貌、得体

情绪美：

要热情饱满、精力充沛

化不利情绪为有利情绪

仪容仪表应避免下列情况出现：

服装怪异，浑身珠光宝气，且香气扑鼻。

衣服不整洁，钮扣掉落或脱线。

不配带胸卡或将胸卡藏于衣服内只露出一角。

化妆时使用很奇怪的颜色。

浓妆艳抹，眼线和睫毛液渗出，带夸张耳环。

头发颜色怪异，表面油腻有头皮屑。

留长指甲，涂有色指甲油，或短指甲内留有污垢。

表情颓废，抱肘拥胸，手插衣袋而立。

药店新员工基本医学知识培训

药店新员工虽然都是从医学或药学院毕业的专业人才，但是缺乏实际的操作经验，药店应配合新员工培训讲师，安排专人做好新员工的基本医学知识培训工作，以便在以后尽快的融入到工作氛围当中。

药店新员工销售技能培训

药店经营已获利为目的，因此，应加强药店新员工销售技能培训，对新员工要强化营销意识，更新营销理念，提高销售能力；增强执行力，要求新员工能够结合本店实际，创造性的完成上级交给的销售任务；提升促销能力，店员要能够依照店内促销任务，把销售和促销措施具体化，增加业绩。

药店新进员工培训的根本目的在于塑造新员工的职业工作心态，确立与药店发展目标一致的职业生涯规划，这样才能上下一条心，为药店销售事业的发展贡献力量。